

## **Antrag**

**des Abg. Felix Herkens u. a. GRÜNE**

**und**

## **Stellungnahme**

**des Ministeriums für Wirtschaft, Arbeit und Tourismus**

### **Weiterentwicklung des Landesarbeitsmarktprogramms „Neue Chancen auf dem Arbeitsmarkt“**

Antrag

Der Landtag wolle beschließen,  
die Landesregierung zu ersuchen  
zu berichten,

1. welche Zielsetzung sie mit dem Landesarbeitsmarktprogramm „Neue Chancen auf dem Arbeitsmarkt“ verfolgt (untergliedert nach den einzelnen Programm- bausteinen) und inwieweit sich die Zielsetzung vor dem Hintergrund der aktu- ellen Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt verändert hat;
2. wie sie die Erfolge des Landesarbeitsmarktprogramms bewertet, am Arbeits- markt besonders benachteiligten Menschen den (Wieder-)Einstieg ins Berufs- leben zu ermöglichen (untergliedert nach Programmbausteinen);
3. ob ihr Evaluationen und/oder wissenschaftliche Begleitungen für die einzelnen Programmbausteine des Landesarbeitsmarktprogramms „Neue Chancen auf dem Arbeitsmarkt“ vorliegen, wenn ja, welche und zu welchem Ergebnis diese kommen;
4. wie viele finanzielle Mittel für das Landesarbeitsmarktprogramm im Doppel- haushalt 2023/2024 eingestellt wurden, wie sich diese Mittel auf die einzelnen Bausteine des Landesarbeitsmarktprogramms verteilen (jeweils nach Kosten- stelle und Jahren differenziert) und ob ergänzende Mittel aus den Europäischen Strukturfonds zur Verfügung stehen (wenn ja, welche und in welcher Höhe);
5. welche Handlungsfelder und Maßnahmen die Landesregierung als zentral er- achtet, um insbesondere Langzeitarbeitslose, junge Menschen ohne Berufsaus- bildung, Alleinerziehende, ältere Menschen und Migrantinnen und Migranten beim Arbeitsmarktzugang bzw. bei der Teilhabe an Arbeit gezielt zu unterstüt- zen;

6. welche Best-Practices ihr aus kommunalen und Landesprogrammen anderer Bundesländer bekannt sind, um Langzeitarbeitslose, junge Menschen ohne Berufsausbildung, Alleinerziehende, ältere Menschen und Migrantinnen und Migranten beim Arbeitsmarktzugang bzw. der Teilhabe an Arbeit gezielt zu unterstützen;
7. welche Maßnahmen sie als zielführende Weiterentwicklung des Landesarbeitsmarktprogramms erachtet, um Langzeitarbeitslosen, jungen Menschen ohne Berufsausbildung, Alleinerziehenden, älteren Menschen und Migrantinnen und Migranten eine Teilhabe an Arbeit zu ermöglichen und sie noch besser in den Arbeitsmarkt zu integrieren;
8. inwiefern im Ideenwettbewerb für arbeitsmarktpolitische Projekte innovative Projektideen entwickelt und erprobt wurden, wie Frauen und ältere Menschen im SGB II-Langzeitleistungsbezug besser erreicht und unterstützt werden können, die fortgesetzt und verstetigt werden sollten;
9. welche Erkenntnis die Evaluierung der sechs Projekte des Ideenwettbewerbs durch die FamilienForschung Baden-Württemberg über künftige Fördermöglichkeiten und -schwerpunkte ergeben hat;
10. wie sie das Instrument der Produktionsschulen bewertet, um (jungen) Menschen mit Qualifizierungsdefiziten den (Wieder-)Einstieg ins Berufsleben zu ermöglichen;
11. welche Bedeutung aus ihrer Sicht die Arbeitslosenberatungszentren bei der Unterstützung von arbeitslosen oder von Arbeitslosigkeit bedrohten Menschen haben;
12. welche weiteren – neben den bisher genannten – Personengruppen aus ihrer Sicht eine besondere Unterstützung beim Arbeitsmarktzugang bedürfen, inwieweit diese Personengruppen durch die Bausteine des Landesarbeitsmarktprogramms berücksichtigt werden können oder ob es hier weiterer Programm-bausteine und Instrumente bedarf;
13. welche Lücken nach ihrer Einschätzung im Instrumentarium des Sozialgesetzbuchs (SGB) II und SGB III auf Bundesebene bestehen und inwieweit es zum Schließen dieser Lücke einer Weiterentwicklung des Landesarbeitsmarktprogramms bedarf.

17.5.2023

Herkens, Häusler, Frey, Schoch, Tok GRÜNE

#### Begründung

Für die Teilhabe in unserer Gesellschaft ist der Zugang zum Arbeitsmarkt von wesentlicher Bedeutung. Gute und sichere Arbeit ist Grundlage für eine selbstbestimmte Sicherung des eigenen Erwerbseinkommens. Sie ist wesentliche Grundlage, um Armut zu vermeiden. Die seit dem Jahr 2010 positive Entwicklung auf dem baden-württembergischen Arbeitsmarkt ist zumindest in Hinblick auf die Arbeitslosigkeit zum Erliegen gekommen. Seit dem Jahr 2019 stagniert die jahresdurchschnittliche Zahl der Arbeitslosen nahezu. Mit dem Landesarbeitsmarktprogramm „Neue Chancen auf dem Arbeitsmarkt“ soll Menschen, die Schwierigkeiten haben, auf dem Arbeitsmarkt Fuß zu fassen, die Teilhabe am Erwerbsleben eröffnet werden. Es gilt nun, an die Erfolge des Landesarbeitsmarktprogramms „Neue Chancen auf dem Arbeitsmarkt“ anzuknüpfen, die bestehenden Programmbausteine und Strukturen zu überprüfen und weiterzuentwickeln.

## Stellungnahme

Mit Schreiben vom 12. Juni 2023 Nr. WM25-50-11/27/2 nimmt das Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Tourismus im Einvernehmen mit dem Ministerium für Finanzen und dem Ministerium für Soziales, Gesundheit und Integration zu dem Antrag wie folgt Stellung:

*1. welche Zielsetzung sie mit dem Landesarbeitsmarktprogramm „Neue Chancen auf dem Arbeitsmarkt“ verfolgt (untergliedert nach den einzelnen Programm-bausteinen) und inwieweit sich die Zielsetzung vor dem Hintergrund der aktuellen Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt verändert hat;*

Zu 1.:

Mit dem Landesarbeitsmarktprogramm „Neue Chancen auf dem Arbeitsmarkt“ fördert das Land Baden-Württemberg bereits seit Jahren neue wie auch bewährte arbeitsmarktpolitische Maßnahmen, um Langzeitarbeitslosen mit spezifischen und multiplen Vermittlungshindernissen neue Perspektiven auf dem Arbeitsmarkt zu eröffnen.

Besonders schwer bei der Integration in Arbeit tun sich dabei Frauen und ältere Menschen im Langzeitleistungsbezug nach dem Zweiten Sozialgesetzbuch (SGB II), da sie oftmals noch nie oder nur kurz auf dem ersten Arbeitsmarkt tätig waren. Hinzu kommt, dass viele langzeitarbeitslose Menschen über keine oder nur geringe Qualifikationen verfügen. Zudem haben sie häufig einen Migrationshintergrund, welcher kulturelle und sprachliche Barrieren mit sich bringen kann. Fehlende Kinderbetreuungsmöglichkeiten, die Herausforderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie traditionelle Rollenverteilungen wirken einer Arbeitsaufnahme entgegen. Gesundheitliche Einschränkungen, Behinderungen und schwere persönliche sowie familiäre Problemlagen verschärfen zusätzlich die Situation.

Dieser Personenkreis benötigt beim (Wieder-)Einstieg in das Erwerbsleben gezielte, individuelle und bedarfsgerechte Unterstützung sowie schrittweise Heranführung an den Arbeitsmarkt. Die Landesregierung hat sich zum Ziel gesetzt, langzeitarbeitslose Menschen durch besondere Projekte als Ergänzung zu bestehenden Angeboten bei der Integration in den Arbeitsmarkt zu unterstützen.

Das Landesarbeitsmarktprogramm besteht aus vier Bausteinen.

Einen wichtigen Schwerpunkt des Landesarbeitsmarktprogramms stellt das Projekt *„Beschäftigungsförderung und Jugendhilfe gemeinsam anpacken – BeJuga“* dar. Mit dem Modellprojekt „BeJuga“ werden Bedarfsgemeinschaften mit minderjährigen Kindern gezielt in den Blick genommen. Kinder aus Familien im Sozialleistungsbezug werden im späteren Leben häufiger ebenfalls von Sozialleistungen abhängig. Sie haben wesentlich schlechtere Entwicklungs- und Bildungschancen. Dies ist nicht nur darauf zurückzuführen, dass sie durch das Aufwachsen in Armut soziale Ausgrenzung erleben und ihnen gesellschaftliche Teilhabemöglichkeiten verschlossen bleiben, sondern nicht zuletzt auch darauf, dass ihnen positive Vorbilder fehlen. Die „BeJuga“-Projekträger beziehen die ganze Familie in ihre Arbeit ein. Dadurch wird die familiäre Situation insgesamt verbessert, die Chancen der Eltern auf eine Integration ins Erwerbsleben erhöht und die Kinder und Jugendlichen in ihrer Entwicklung gestärkt sowie begleitet. Insgesamt wird „BeJuga“ in 32 von 44 Stadt- und Landkreisen in Baden-Württemberg angeboten. Durch den Zuzug von geflüchteten Menschen aus der Ukraine – häufig Alleinerziehende mit Kindern – verstärkt sich der Bedarf nach „BeJuga“.

Ein weiterer Baustein ist das *Netzwerk Teilzeitausbildung*, welches bei der Landesarbeitsgemeinschaft (LAG) Mädchenpolitik angesiedelt ist. Es wurde im Dezember 2011 gegründet und setzt sich seither kontinuierlich auf politischer, fachlicher und struktureller Ebene maßgeblich für die Förderung der Teilzeitausbildung ein. Ziel ist es, die Teilzeitausbildung in Baden-Württemberg bekannter zu machen und Betriebe für dieses Thema zu sensibilisieren. Die Arbeit des Netz-

werks „Teilzeitausbildung“ wird vom Land finanziell unterstützt und soll weiter gestärkt werden. Daher wurde ab dem Jahr 2022 die Förderung auf 100 000 Euro pro Jahr erhöht.

Die *Arbeitslosenberatungszentren* bieten kostenlose Beratung für arbeitslose oder von Arbeitslosigkeit bedrohte Menschen an. Sie informieren über Qualifizierungs- und Beschäftigungsmöglichkeiten, beraten zur wirtschaftlichen und psychosozialen Situation und gewähren rechtskreisübergreifende Unterstützung bei rechtlichen Fragen, insbesondere bei Fragestellungen im Zusammenhang mit dem SGB II.

Im Januar 2020 startete das Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Tourismus einen Projektauftrag zur Einreichung von arbeitsmarktpolitischen Projekten („*Ideenwettbewerb*“) im Rahmen des Landesprogramms „Neue Chancen auf dem Arbeitsmarkt“. Mit den Projekten sollten neue Ideen erprobt werden, wie bestimmte Zielgruppen besser erreicht oder strukturelle Nachteile überwunden werden können. Ziel war zunächst die Stabilisierung der persönlichen Situation, die Beseitigung von Hemmnissen, die eine Arbeitsaufnahme verhindern, sowie eine schrittweise Heranführung an den Arbeitsmarkt. Eine Integration in den ersten Arbeitsmarkt bei Projektabschluss war wünschenswert, jedoch nicht zwingend erforderlich. Vielmehr sollten Integrationsfortschritte erreicht und Perspektiven aufgezeigt werden. Zielgruppe der Projekte sollten Frauen sowie Menschen über 50 Jahren im SGB II-Leistungsbezug sein, denn beide Zielgruppen haben besondere Schwierigkeiten bei der Integration in Arbeit. Bis Ende 2022 wurden sechs innovative Projekte gefördert, von denen aktuell zwei weitergefördert werden.

*2. wie sie die Erfolge des Landesarbeitsmarktprogramms bewertet, am Arbeitsmarkt besonders benachteiligten Menschen den (Wieder-)Einstieg ins Berufsleben zu ermöglichen (untergliedert nach Programmbausteinen);*

Zu 2.:

Aus Sicht der Landesregierung haben sich alle vier Bausteine des Landesprogramms „Neue Chancen auf dem Arbeitsmarkt“ einschließlich der ESF-Bausteine bewährt.

Gerade in der Coronapandemie hat sich gezeigt, wie wichtig die Begleitung der SGB II-Bedarfsgemeinschaften mit Kindern durch das Projekt „*BeJuga*“ ist. Die Familien waren nach Erfahrungsberichten der Projektträger mit der neuen Situation überfordert. Aufgrund von Sprach- und Bildungsbarrieren mussten gerade in der Anfangsphase vielen Familien die Gefährlichkeit des Virus, die daraus resultierenden Maßnahmen sowie die Hygieneregeln erklärt sowie gesundheitliche Bedenken und Ängste ausgeräumt werden. Die Kinderbetreuung und das Homeschooling in den meist beengten Wohnverhältnissen und durch die zum Teil selbst bildungsungewohnten Erziehenden war oft sehr schwierig. Durch die niederschwellige und enge Begleitung der Familien konnten wertvolle Hilfestellungen gegeben werden.

Nicht zuletzt aufgrund der sehr guten Erfahrungen wurde die Anzahl der Standorte seit Juli 2022 von 22 auf 32 erhöht. Auf den Projektauftrag zur Ausweitung der Standorte sind insgesamt 26 Projektanträge eingegangen. Dies zeigt, dass der Bedarf nach den im Rahmen von „*BeJuga*“ angebotenen Unterstützungsangeboten im gesamten Land sehr groß ist. Langfristig wird daher eine flächendeckende Ausrollung angestrebt. Die Entscheidung über die Bereitstellung der hierfür erforderlichen Mittel bleibt dem Haushaltsgesetzgeber vorbehalten.

Das *Netzwerk Teilzeitausbildung* setzt sich insbesondere für eine selbstbestimmte Berufswegeplanung und eine gesicherte Zukunft junger Mütter und Väter sowie von Personen mit Pflegeaufgaben ein. Seit mit der Novellierung des Berufsbildungsgesetzes 2020 kein berechtigtes Interesse mehr erforderlich ist, gilt der Einsatz des Netzwerks zudem weiteren Zielgruppen und grundsätzlich allen an einer Teilzeitausbildung Interessierten. Berufliche Ausbildung stellt eine zentrale Voraussetzung für die Existenzsicherung und Teilhabe am gesellschaftlichen

Leben dar. Das Netzwerk arbeitet darauf hin, vielfältige Zielgruppen zu erreichen und damit weitere Potenziale für die Umsetzung der Teilzeitausbildung zu erschließen. Hierbei werden sowohl zukünftige Fachkräfte und potenzielle Ausbildungsbetriebe angesprochen als auch weitere Berufsfelder für die Ausbildung in Teilzeit geöffnet.

Das Konzept der *Arbeitslosenberatungszentren* hat sich etabliert und zeichnet sich durch eine enge Kooperation mit den örtlichen Jobcentern aus. Teils werden von den Jobcentern Menschen an Arbeitslosenberatungszentren verwiesen. Hier können Bescheide außerhalb der Behörde in Ruhe nachvollziehbar erklärt werden, wodurch oftmals Missverständnisse abgebaut und Widerspruchsverfahren vermieden werden. Dies führt zur Entlastung von Ämtern und Sozialgerichten. Darüber hinaus erfüllen die Arbeitslosenberatungszentren eine Wegweiserfunktion und vermitteln Hilfesuchende bei Bedarf an andere, geeignete soziale Dienste, wie beispielsweise die Schuldnerberatung oder Suchtberatung. Sie eröffnen der Zielgruppe die Möglichkeit zu niederschweligen sozialen Begegnungen mit Personen in ähnlichen Lebensumständen.

Mit dem „*Ideenwettbewerb*“ förderte die Landesregierung erfolgreich sechs innovative Projekte, in denen insbesondere langzeitarbeitslose Frauen in die modularen Teilqualifikationen für haushaltsnahe Dienstleistungen und Hauswirtschaft herangeführt wurden. Einige davon konnten erfolgreich in den Arbeitsmarkt integriert werden. Auch hier hat sich gezeigt, wie wichtig es ist, alle verfügbaren Potenziale zu nutzen und so dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken. Durch die Pandemie haben sich allgemein die Integrationschancen von Frauen in den Arbeitsmarkt in Baden-Württemberg weiter verschlechtert. Während die Integrationsquote von Frauen im Jahr 2019 noch bei 20,3 Prozent lag, sank sie im Jahr 2020 auf 16,4 Prozent ab. Der Abstand zwischen den Quoten der beiden Geschlechter hat sich im Vergleich von 2021 zu 2019 weiter vergrößert.

3. *ob ihr Evaluationen und/oder wissenschaftliche Begleitungen für die einzelnen Programmbausteine des Landesarbeitsmarktprogramm „Neue Chancen auf dem Arbeitsmarkt“ vorliegen, wenn ja, welche und zu welchem Ergebnis diese kommen;*

Zu 3.:

Folgende Publikationen zur Evaluation oder wissenschaftlichen Begleitung des Landesarbeitsmarktprogramm „Neue Chancen auf dem Arbeitsmarkt“ liegen vor:

*Publikation Ideenwettbewerb (IDW): „Sechs Projektideen zur Unterstützung von langzeitarbeitslosen Frauen und Älteren“, erstellt im Auftrag des Wirtschaftsministeriums durch die FamilienForschung Baden-Württemberg (2022), vgl. Anlage 1 Publikation: Ideenwettbewerb – Sechs Projektideen zur Unterstützung von langzeitarbeitslosen Frauen und Älteren (PDF)*

Die FamilienForschung Baden-Württemberg hat zu den Projekten des Ideenwettbewerbs durchweg eine positive Bilanz gezogen. Die Projektträger sind demnach alle unter sehr widrigen Umständen mitten in der Hochphase der Coronapandemie gestartet und konnten dennoch bei der Erreichung ihrer Ziele – der Stabilisierung der persönlichen Situation der Teilnehmenden, der Beseitigung von Beschäftigungshindernissen sowie der Heranführung an den Arbeitsmarkt – Erfolge verbuchen. Einige Teilnehmende konnten erfolgreich in den Arbeitsmarkt integriert werden.

In allen Projekten wurde die persönliche Situation eines Großteils der Teilnehmenden verbessert, viele wurden qualifiziert und im Bereich der Digitalisierung weitergebildet, es wurden Kontakte geknüpft und Arbeitserfahrungen in Form von Praktika gesammelt. Anhand ihrer Erfahrungen, gemeisterten Herausforderungen und Erfolge konnten wichtige Erkenntnisse für zukünftige Förderprogramme gewonnen werden.

*Evaluationsbericht „BeJuga“: Abschlussbericht der Evaluation der ersten Projektphase von „BeJuga“, erstellt im Auftrag des Wirtschaftsministeriums von der GISS e. V. (2019), vgl. Anlage 2 Broschüre Evaluation des Modellprojekts „Beschäftigungsförderung und Jugendhilfe gemeinsam anpacken (BeJuga)“ (PDF)*

Zwischen Januar 2018 und Juni 2019 evaluierte die Gesellschaft für innovative Sozialforschung und Sozialplanung (GISS) das Modellprojekt „BeJuga“ des damaligen baden-württembergischen Ministeriums für Wirtschaft, Arbeit und Wohnungsbau. Koordiniert von der PHÖNIX e. G. und der Werkstatt PARITÄT gGmbH bearbeiteten Träger der Jugendhilfe und/oder der Beschäftigungsförderung an zwölf Standorten Schnittstellenprobleme zwischen den Rechtskreisen des SGB II und des SGB VIII. Dies sollte einen unbelasteten Zugang zu Hilfsangeboten auch für die Familien ermöglichen, die Vorbehalte gegenüber Jugendamt und Jobcenter haben. Hier konnten Träger als dritte Partei in der Funktion als Brückenbauer für beide Seiten unterstützen.

Das Ergebnis der Evaluation ist, dass mit Hilfe von „BeJuga“ ein erfolgreiches Projekt geschaffen wurde, um Lücken zwischen Jobcenter und Jugendamt zu schließen. Zudem hat der Evaluationsbericht bestätigt, dass durch den familienzentrierten Ansatz sowie individuelle und sozialpädagogische Betreuung sowohl Integrationsfortschritte bei der Arbeitsmarktintegration der Eltern als auch eine deutliche Verbesserung der familiären Situation erreicht werden können. Die Ergebnisse der Evaluation legten wichtige Empfehlungen zur Weiterarbeit des Projektes vor und wurden bei der Fortsetzung des Projektes berücksichtigt.

*Evaluationsbericht Arbeitslosen(beratungs)zentren: Evaluation des Projekts „Modellhafte Unterstützung von Arbeitslosen(beratungs)zentren“, erstellt durch das Institut für Angewandte Wirtschaftsforschung e. V., Tübingen (2016), vgl. Anlage 3 Evaluation des Projekts „Modellhafte Unterstützung von Arbeitslosen(beratungs)zentren“*

Die Studie des Instituts für Angewandte Wirtschaftsforschung e. V. in Tübingen (IAW) evaluierte die Arbeit von zwölf Arbeitslosenberatungszentren im Juli 2016. Die Evaluation berichtet sowohl von Teilerfolgen der Arbeit der Arbeitslosenberatungszentren, zeigt aber auch bestehende Optimierungsbedarfe auf. Allen Arbeitslosenberatungszentren wurde insgesamt eine enorme Bedeutung für die Ratsuchenden attestiert. Mit der Landesförderung konnten die Zentren die bestehenden Angebote intensivieren bzw. ausbauen, aber auch neue Angebote – vor allem offene Treffs – ausprobieren. Es hatte sich gezeigt, dass den Arbeitslosenberatungszentren eine „Scharnierfunktion“ zukommt, durch welche die Ratsuchenden in weitergehende Unterstützungs- und Beratungsangebote oder gar an andere Leistungsträger vermittelt werden können, um die notwendige Hilfe zu erhalten. Zudem hat der Evaluationsbericht eine Checkliste erstellt, anhand derer Verbesserungen für eine gute und erfolgsversprechende Arbeit der Arbeitslosenberatungszentren angestoßen werden konnten.

*4. wie viel finanzielle Mittel für das Landesarbeitsmarktprogramm im Doppelhaushalt 2023/2024 eingestellt wurden, wie sich diese Mittel auf die einzelnen Bausteine des Landesarbeitsmarktprogramms verteilen (jeweils nach Kostenstelle und Jahren differenziert) und ob ergänzende Mittel aus den Europäischen Strukturfonds zur Verfügung stehen (wenn ja, welche und in welcher Höhe);*

Zu 4.:

Im Bereich „Landesarbeitsmarktprogramm“ (Kapitel 0703, Titelgruppe 77 des Einzelplans 07) sind im Staatshaushaltsplan für das Jahr 2023 2 848,5 TEUR und für das Jahr 2024 3 008,0 TEUR eingestellt. Ergänzend kommen für beide Jahre jeweils 400 TEUR aus dem Bereich „Arbeit und Gesundheit in Baden-Württemberg“ (Kapitel 0703, Titelgruppe 78) hinzu.

Die Mittel verteilen sich in 2023 wie folgt auf die vier Bausteine des Landesarbeitsmarktprogramms:

„BeJuga“:	2 400 TEUR
Netzwerk Teilzeitausbildung:	100 TEUR
Förderung Arbeitslosenberatungszentren:	636 TEUR
Fortsetzung zweier Projekte aus dem Ideenwettbewerb:	384 TEUR

Die Mittel verteilen sich in 2024 wie folgt auf die vier Bausteine des Landesarbeitsmarktprogramms:

„BeJuga“:	2 400 TEUR
Netzwerk Teilzeitausbildung:	100 TEUR
Förderung Arbeitslosenberatungszentren:	648 TEUR
Fortsetzung zweier Projekte aus dem Ideenwettbewerb:	voraussichtlich 384 TEUR

Da alle vier Bausteine nicht zu 100 Prozent über die Planansätze 2023 bzw. 2024 finanziert werden können, kamen bzw. kommen regelmäßig evtl. im Vorjahr eingesparte Finanzmittel zusätzlich zum Einsatz.

Im Förderbereich Arbeit und Soziales stehen aus dem Europäischen Sozialfonds Plus (ESF Plus) in der Förderperiode 2021 bis 2027 für das Landesarbeitsmarktprogramm folgende Mittel zur Verfügung, ergänzt durch eine Kofinanzierung aus Landesmitteln, vgl. auch *Anlage 4*:

Projekt „Teilzeitausbildung für Alleinerziehende, Mütter mit Kindern in Bedarfsgemeinschaften und Pflegende“: Zur Förderung stehen für die Jahre 2022 bis 2024 ESF-Plus-Mittel in Höhe von 3,5 Millionen Euro und Landesmittel in Höhe von 0,9 Millionen Euro zur Verfügung.

Projekt „Nachhaltige Integration von Langzeitarbeitslosen – Assistierte Beschäftigung“: Zur Förderung stehen für die Jahre 2022 bis 2024 ESF-Plus-Mittel in Höhe von 2,8 Millionen Euro und Landesmittel in Höhe von 0,8 Millionen Euro zur Verfügung.

Projekt „Assistierte Ausbildung für Pflegehelfer/-innen und Alltagsbetreuer/-innen“: Zur Förderung stehen für die Jahre 2022 bis 2024 ESF-Plus-Mittel in Höhe von 4,1 Millionen Euro und Landesmittel in Höhe von 0,3 Millionen Euro zur Verfügung.

Die Fördermittel aus dem ESF Plus sind im Haushalt des Sozialministeriums im Kapitel 0902, Titelgruppe 82 eingestellt. Die Landesmittel zur Kofinanzierung des ESF Plus sind im Haushalt des Sozialministeriums im Kapitel 0902, Titel 685 82 und 686 82 eingestellt.

*5. welche Handlungsfelder und Maßnahmen die Landesregierung als zentral erachtet, um insbesondere Langzeitarbeitslose, junge Menschen ohne Berufsausbildung, Alleinerziehende, ältere Menschen und Migrantinnen und Migranten beim Arbeitsmarktzugang bzw. bei der Teilhabe an Arbeit gezielt zu unterstützen;*

Zu 5.:

Die Integration der genannten Zielgruppen in den Arbeitsmarkt ist grundsätzlich Aufgabe der Jobcenter und Agenturen für Arbeit. Hierfür stehen ihnen vielfältige Instrumente und Programme je nach individuellen Bedürfnissen zur Verfügung, um Vermittlungshindernisse abzubauen, wie zum Beispiel Förderungen der beruflichen Weiterbildung, Aktivierungs- und Vermittlungsgutscheine, Maßnahmen bei Trägern, Eingliederungszuschüsse, Berufsberatung, Ausbildungsvermittlung etc.

Das Landesarbeitsmarktprogramm kann nur Lücken schließen und zusätzlich unterstützen. Die Erfahrungen aus der bisherigen Umsetzung des Landesarbeitsmarktprogramms zeigen, dass durch einen familienzentrierten Ansatz sowie individuelle und sozialpädagogische Betreuung sowohl Integrationsfortschritte bei der Arbeitsmarktintegration der Eltern als auch eine deutliche Verbesserung der familiären Situation erreicht werden können. Das große Interesse an der Projektteilnahme zeigt, dass die Angebote sehr gut angenommen werden und ein hoher Unterstützungsbedarf vor Ort besteht. Die Weiterverfolgung dieser Ansätze sehen wir als zentrales Handlungsfeld, da die Stabilität der Familie Voraussetzung für eine Arbeitsaufnahme, eine gute Entwicklung und faire Bildungschancen der Kinder ist.

*6. welche Best-Practices ihr aus kommunalen und Landesprogrammen anderer Bundesländer bekannt sind, um Langzeitarbeitslose, junge Menschen ohne Berufsausbildung, Alleinerziehende, ältere Menschen und Migrantinnen und Migranten beim Arbeitsmarktzugang bzw. der Teilhabe an Arbeit gezielt zu unterstützen;*

Zu 6.:

Bei der Integration von Jugendlichen und jungen Erwachsenen in Arbeitswelt und Gesellschaft fällt den Jugendberufsagenturen eine besondere Rolle zu. Jugendberufsagenturen sind rechtskreisübergreifende Kooperationsbündnisse aus den Agenturen für Arbeit, Jobcentern und Jugendämtern und ggf. weiteren Akteuren, die ihre Leistungen möglichst gebündelt anbieten. Bundesweit bestehen 358 Jugendberufsagenturen, davon 41 in Baden-Württemberg. Die Partner des jüngst neu unterzeichneten „Bündnis zur Stärkung der beruflichen Ausbildung und des Fachkräftenachwuchses in Baden-Württemberg 2023 bis 2027“ (Ausbildungsbündnis, der Bündnistext und weitere Informationen auch zu den Bündnispartnern sind hier veröffentlicht: *Ausbildungsbündnis: Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Tourismus Baden-Württemberg* ([baden-wuerttemberg.de](http://baden-wuerttemberg.de))) setzen sich unter anderem auch für die weitere Stärkung des landesweit vorhandenen Netzes an Jugendberufsagenturen unter Einbeziehung des regionalen Übergangsmagements im Rahmen des Reformkonzepts zur Neugestaltung des Übergangs von der Schule in den Beruf ein.

Ähnliche Ausbildungsbündnisse bestehen in allen Bundesländern. Auf Bundesebene wurde am 24. Mai 2023 die Allianz für Aus- und Weiterbildung neu geschlossen und von Frau Ministerin Dr. Hoffmeister-Kraut als Vertreterin der Wirtschaftsministerkonferenz unterzeichnet. Ziel der Allianz ist es auch, die verschiedenen Bundes- und Länderprogramme im Bereich der Aus- und Weiterbildung aufeinander abzustimmen und von guten Beispielen anderer zu lernen.

Über den Bund-Länder-Ausschuss SGB II und den Kontakt zu den örtlichen Jobcentern hat das Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Tourismus die Förderprogramme der anderen Bundesländer sowie die kommunalen Angebote im Blick. Über die Angebote des ESF in Baden-Württemberg bietet die *Anlage 4* – Übersicht ESF-Plus-Programmbausteine – einen guten Überblick.

*7. welche Maßnahmen sie als zielführende Weiterentwicklung des Landesarbeitsmarktprogramms erachtet, um Langzeitarbeitslosen, jungen Menschen ohne Berufsausbildung, Alleinerziehenden, älteren Menschen und Migrantinnen und Migranten eine Teilhabe an Arbeit zu ermöglichen und sie noch besser in den Arbeitsmarkt zu integrieren;*

Zu 7.:

Ein großes Arbeitskräftepotenzial steckt nach wie vor in der Senkung der Arbeitslosenquote. Es gilt, gerade geringqualifizierten Menschen, die oftmals noch immer nur schwer den Zugang zum Arbeitsmarkt finden, neue Chancen zu eröffnen.



Besondere Potenziale verspricht hierbei eine flächendeckende Ausweitung des Programms „Beschäftigungsförderung und Jugendhilfe gemeinsam anpacken – BeJuga“ auf alle 44 Stadt- und Landkreise in Baden-Württemberg. Damit kann auch der Tatsache Rechnung getragen werden, dass absehbar zunehmend aus der Ukraine geflüchtete Personen mit einem hohen Anteil an Alleinerziehenden in den Arbeitsmarkt zu integrieren sind. Die aktuelle Förderperiode „BeJuga“ läuft bis zum 31. Dezember 2023, für das Jahr 2024 und 2025 ist eine Weiterförderung beabsichtigt.

Zudem strebt die Landesregierung an, den Ideenwettbewerb zu verstetigen und die besten Ideen und Maßnahmen in dauerhafte Unterstützungsstrukturen zu überführen. Auf diese Weise können innovative Maßnahmen insbesondere für Frauen und Ältere angeboten werden, die auf dem Arbeitsmarkt benachteiligt sind.

Besonders zielführend ist darüber hinaus die Unterstützung der gemeinnützigen Beschäftigungsträger bei der Entwicklung von digitalen Bildungsangeboten. Ziel ist es, insbesondere die Langzeitarbeitslosen, die im Hinblick auf die fortschreitende Digitalisierung in Arbeits- und Sozialwelt deutlich benachteiligt sind, an die Nutzung digitaler Medien heranzuführen und zu qualifizieren. Gemeinnützige Beschäftigungsträger sollen dabei bei der Qualifizierung ihres Personals und der IT-Ausstattung für Teilnehmende gefördert werden. Die Entscheidung, ob hierfür Mittel zur Verfügung gestellt werden, obliegt dem Haushaltsgesetzgeber.

*8. inwiefern im Ideenwettbewerb für arbeitsmarktpolitische Projekte innovative Projektideen entwickelt und erprobt wurden, wie Frauen und ältere Menschen im SGB II-Langzeitleistungsbezug besser erreicht und unterstützt werden können, die fortgesetzt und verstetigt werden sollten;*

Zu 8.:

Aus Sicht der Landesregierung haben sich alle sechs Projekte des „Ideenwettbewerbs“ bewährt. Die Ergebnisse der Bilanzierung bestätigen die Erfolge bei der Umsetzung der Konzeptionen bei allen Projektträgern. Nach Ende des Förderzeitraums des Ideenwettbewerbs ist es gelungen, die Projekte „CasaNova“ und „Arbeit Neu Denken“ weiterhin zu fördern.

Eine Besonderheit von „CasaNova“ ist die Möglichkeit von Teilqualifizierungen für Frauen. Die Teilnehmerinnen können Ausbildungsmodule in mehreren Bereichen der hauswirtschaftlichen Dienstleistungen absolvieren und nach jedem Modul ein Zertifikat für den jeweiligen Bereich der hauswirtschaftlichen Ausbildung erhalten. So haben sie gewissermaßen nach jedem Teilschritt „etwas in der Hand“ und können Erfolge feiern, die zum Weitermachen motivieren. Für viele Teilnehmerinnen des Projektes, die schon sehr lange arbeitslos sind, ist eine reguläre Ausbildung eine zu große Hürde. Um im Bereich Hauswirtschaft eine qualifizierte Alternative zwischen Arbeitsmarktmaßnahme und Ausbildung bieten zu können, streben die Projektträger langfristig an, dass die Teilausbildung zu einem landes- oder bundesweit offiziell anerkannten Zertifikat führt.

Das Projekt „Arbeit Neu Denken“ hat einen innovativen Ansatz entwickelt, in dem Langzeitarbeitslose und Akteure der Arbeitsmarktförderung in „Arbeitsmarktlabs“ gemeinsam und auf Augenhöhe Lösungen einer gelingenden Arbeitsmarktintegration erarbeiten. Zu den Highlights der entwickelten Maßnahmen gehören die „ehrliche Bewerbung“ sowie die „Stellenschnitzerei“, welche Begegnungen zwischen Unternehmen und arbeitssuchenden Menschen sowie passgenaue Lösungen zur Stellenbesetzung ermöglichen. Gerade Menschen, die lange arbeitslos sind und viele Vermittlungshindernisse haben (fehlende Sprachkenntnisse, fehlende Ausbildung, Erkrankungen), „passen“ oftmals nicht zu gängigen Bewerbungsprozessen und können vielfach nicht alle Anforderungen einer „normalen“ Stellenausschreibung erfüllen. Bei der „Stellenschnitzerei“ versucht man, diesem Umstand Rechnung zu tragen: Hier wird nicht der passende Bewerber für eine bestimmte Stellenausschreibung gesucht, sondern der Bewerber tauscht sich mit dem Arbeitgeber aus, welche Aufgaben trotz der vorhandenen Einschränk-

kungen erfüllt werden können. Die Stelle wird also individuell für den Bewerber „geschnitzt“.

*9. welche Erkenntnis die Evaluierung der sechs Projekte des Ideenwettbewerbs durch die FamilienForschung Baden-Württemberg über künftige Fördermöglichkeiten und -schwerpunkte ergeben hat;*

Zu 9.:

Aus dem Vergleich der gesammelten Erfahrungen der Projektträger lassen sich einige Faktoren ableiten, die sich als wesentlich und erfolgversprechend erwiesen haben. Sie dienen sowohl als Orientierung und bieten Grundlage für künftige Fördermöglichkeiten.

Dem Einbezug von Kooperationspartnerinnen und -partnern und der Vernetzung wurde eine zentrale Rolle zugesprochen. Es wurde als gewinnbringend beurteilt, das Projekt in Kooperation mit anderen Trägern oder verschiedenen Standorten desselben Trägers aufzubauen und durchzuführen, da so Kompetenzen und Erfahrungen gebündelt und die Reichweite des jeweiligen Projektes erhöht werden konnte. Die Zusammenarbeit mit den lokalen Jobcentern sowie die Vernetzung mit den lokalen Hilfenetzwerken – z. B. Fachberatungsstellen, Ärztinnen und Ärzte, Kliniken o. ä. – wurde von allen Standorten als besonders wichtig betrachtet.

Eine der wichtigsten Erkenntnisse ist die individuelle und sozialpädagogische Begleitung der Teilnehmenden, da beim genannten Personenkreis hinter Hemmnissen oft schwere persönliche Problemlagen liegen. Ohne individuelles Coaching und Hilfestellungen ist ein Einstieg in eine fundierte Qualifizierung mit anschließendem Übergang ins Erwerbsleben nicht möglich. Als Faustregel gilt: Je mehr Hemmnisse bei einer langzeitarbeitslosen Person vorliegen und je länger die Arbeitslosigkeit schon andauert, desto intensiver und engmaschiger sollte die Begleitung erfolgen.

Eine intensive persönliche Betreuung der Teilnehmenden konnte nur durch ausreichenden Einsatz von Personal erreicht werden. Hierin unterscheiden sich die Projekte auch von sonstigen Arbeitsmarktmaßnahmen, bei denen eine Eins-zu-Eins-Begleitung nicht geleistet werden kann. In dieser engmaschigen, individuellen Betreuung liegt entsprechend auch ein zentraler Erfolgsfaktor für das Gelingen einer Heranführung an den Arbeitsmarkt.

Ein modularer Aufbau der Qualifizierung ermöglicht, dass sich die Teilnehmerinnen in mehreren Bereichen der hauswirtschaftlichen Dienstleistungen weiterqualifizieren und nach jedem Modul ein Zertifikat für den jeweiligen Bereich der hauswirtschaftlichen Ausbildung erhalten. Einen Beleg der eigenen Fähigkeiten zu besitzen, den man in die Bewerbungsunterlagen integrieren kann, führte bei einigen Personen zu mehr Selbstbewusstsein hinsichtlich ihrer Kompetenzen und einem nachhaltigen Erfolgserlebnis. Die Schaffung von Erfolgserlebnissen ist gerade für die Arbeit mit Langzeitarbeitslosen ein essentieller Ansatzpunkt. Die Empfehlung ist, die Erfolge im Detail zu betrachten und auch kleine Schritte gemeinsam mit den Teilnehmenden zu würdigen.

Weitere Erfolgsfaktoren sind die sozialen Aspekte und die Schaffung von Begegnungsmöglichkeiten. Die Gruppenmitglieder konnten zusammen Erfolge erzielen, sich gegenseitig motivieren und einander ein Vorbild sein. Auch über die Kurse hinaus konnten die Teilnehmenden, die teilweise sozial isoliert leben, neue soziale Kontakte knüpfen. Zudem sind Gruppenformate eine Möglichkeit, die Teilnehmenden ggf. wieder an das soziale Umfeld und die Zusammenarbeit mit anderen Personen zu gewöhnen, was auch im potenziellen Arbeitsleben eine wichtige Rolle spielt. Wie gewinnbringend es sein kann, auch Kontakte zwischen den von Arbeitslosigkeit betroffenen Personen und der Arbeitgeberseite zu ermöglichen, haben die Arbeitsmarktlabs einer der Projektstandorte gezeigt. Austauschformate zwischen lokalen Unternehmen und den Teilnehmenden während des Projektes

schaffen gegenseitiges Verständnis und können so Mehrwerte für beide Seite generieren.

Aber auch Praktika und Probearbeiten waren maßgeblich, um arbeitslose Personen erfolgreich an den Arbeitsmarkt heranzuführen. Empfehlenswert ist, von Anfang an die Schwächen und Stärken der Teilnehmenden offen mit den Arbeitgebern anzusprechen. So kann gemeinsam daran gearbeitet werden, die individuellen Schwierigkeiten der Teilnehmenden zu beheben und für sie, aber auch die Unternehmen bestmögliche, passgenaue Lösungen zu finden.

Um zu vermeiden, dass sich die Teilnehmenden nach Ende des jeweiligen Projektes in der gleichen Situation befinden wie zu Projektbeginn, muss eine Nachhaltigkeit der Projektteilnahme angestrebt werden. Sollte die Integration in den Arbeitsmarkt nicht gelingen oder nicht möglich sein, muss es weiterhin ein Teil des Projektes sein, für jede Teilnehmerin und jeden Teilnehmer dennoch einen neuen passenden Anschluss zu finden.

*10. wie sie das Instrument der Produktionsschulen bewertet, um (jungen) Menschen mit Qualifizierungsdefiziten den (Wieder-)Einstieg ins Berufsleben zu ermöglichen;*

Zu 10.:

Produktionsschulen können als Einrichtungen für junge Menschen mit besonderem individuellen Förderbedarf in der Übergangsphase von der allgemeinbildenden Schule in die Berufs- und Arbeitswelt beschrieben werden. Zielgruppe sind insbesondere Jugendliche, die von der Jugendhilfe betreut werden. In Werkstätten werden Produkte und Dienstleistungen hergestellt, die vor Ort nachgefragt werden. Beispiele sind Parkbänke, Spielzeug oder Fahrradreparaturen. Durch die Kombination von Arbeit und Lernen sollen nicht ausbildungsreife Jugendliche motiviert und zur Ausbildungsreife gebracht werden. Der Begriff Produktionsschule ist dabei nicht geschützt. Produktionsschulen sind keine Schulen im Sinne des Schulgesetzes.

2013 wurde durch das Ministerium für Soziales, Gesundheit und Integration Baden-Württemberg gemeinsam mit der Regionaldirektion Baden-Württemberg der Bundesagentur für Arbeit ein Pilotprojekt „Produktionsschule“ durchgeführt, nicht zuletzt aufgrund der hohen Abbrecherquote jedoch nicht fortgeführt.

Gute Erfolge in der Erreichbarkeit und Begleitung junger Menschen mit besonderem individuellen Förderbedarf in der Übergangsphase werden mit dem Bildungsgang „Ausbildungsvorbereitung dual“ (AVdual) erzielt. Er wurde im Rahmen des Reformkonzepts zur Neugestaltung des Übergangs von der Schule in den Beruf von den Partnern des Ausbildungsbündnisses für diese Zielgruppe entwickelt. Auch hier ist eine Kombination von Arbeit und Lernen vorgesehen, der praktische Teil findet aber nicht in Werkstätten eines Bildungsträgers statt, sondern in Praxisphasen in Betrieben. Dadurch entsteht ein Klebeffekt – d. h. eine anschließende Übernahme in Ausbildung aus dem Praktikum –, der so in Werkstätten nicht erzielt werden kann. Rund 65 Prozent der Jugendlichen, die in Ausbildung übergehen, tun dies in einem Praktikumsbetrieb. Über die Hälfte der Schülerinnen und Schüler treten ohne einen Schulabschluss in AVdual ein. Mehr als drei Viertel davon gelingt es, einen Schulabschluss nachzuholen. Die Neugestaltung des Übergangs von der Schule in den Beruf wird seit 2014 ausgerollt und im aktuellen Schuljahr in 31 der 44 Stadt- und Landkreise erfolgreich umgesetzt.

*11. welche Bedeutung aus ihrer Sicht die Arbeitslosenberatungszentren bei der Unterstützung von arbeitslosen oder von Arbeitslosigkeit bedrohten Menschen haben;*

Zu 11.:

Es wird auf die Ausführungen zu Ziffer 1 und 2 verwiesen.

Ergänzend kann ausgeführt werden, dass gerade während der Coronapandemie sich die wichtige Bedeutung der Arbeitslosenberatungszentren gezeigt hat. Durch eingeschränkte Behördenzugänge kam den Arbeitslosenberatungszentren eine besondere Lotsenfunktion zu. Vielfach waren die Arbeitslosenberatungszentren die einzige Anlaufstelle, während die Behörden geschlossen waren. Auch im Bereich Digitalisierung, insbesondere dem digitalisierten Zugang zu Behörden, bestand und besteht weiterhin ein erheblicher Unterstützungsbedarf der Zielgruppe, den die Arbeitslosenberatungszentren abdecken. Vielen Hilfesuchenden fehlt entweder der Zugang zu digitalen Endgeräten und/oder das Know-how. Die Arbeitslosenberatungszentren stellen eine technische Infrastruktur bereit und unterstützen beispielsweise bei der Erstellung digitaler Bewerbungsunterlagen oder dem Ausfüllen digitaler Anträge.

*12. welche weiteren – neben den bisher genannten – Personengruppen aus ihrer Sicht eine besondere Unterstützung beim Arbeitsmarktzugang bedürfen, inwieweit diese Personengruppen durch die Bausteine des Landesarbeitsmarktprogramms berücksichtigt werden können oder ob es hier weiterer Programmbausteine und Instrumente bedarf;*

Zu 12.:

Aus Sicht der Landesregierung sind die wesentlichen Personengruppen mit zusätzlichem Unterstützungsbedarfen im Landesarbeitsmarktprogramm berücksichtigt worden. Darüber hinaus gibt es eine Vielzahl an weiteren Programmen bei den Jobcentern und in vielen anderen Bereichen. Das Landesarbeitsmarktprogramm kann mit Landesmitteln und den ESF-Zuschüssen als eine Ergänzung zu existenten Angeboten und Programmen der Jobcenter, welche aus Bundesmitteln finanziert werden, bei der Integration in den Arbeitsmarkt unterstützen.

*13. welche Lücken nach ihrer Einschätzung sich im Instrumentarium des SGB II und SGB III auf Bundesebene bestehen und inwieweit es zum Schließen dieser Lücke eine Weiterentwicklung des Landesarbeitsmarktprogramms bedarf;*

Zu 13.:

Baden-Württemberg hat in der Vergangenheit stets wichtige Impulse für die Entwicklung auf Bundesebene gesetzt. Angefangen von der assistierten Ausbildung über die assistierte Beschäftigung bis hin zum Passiv-Aktiv-Tausch und zum Teilhabechancengesetz konnte das Land Lücken schließen und Vorreiter sein, bis Instrumente aus Baden-Württemberg in bundesgesetzliche Regelungen einfließen. Darüber hinaus wurden im Rahmen des Bürgergeldgesetzes weitere sinnvolle Ergänzungen auf Bundesebene getroffen. Entscheidend ist jedoch, dass diese Maßnahmen parallel mit einer guten finanziellen Ausstattung der Jobcenter durch den Bund einhergehen.

Dr. Hoffmeister-Kraut

Ministerin für Wirtschaft,  
Arbeit und Tourismus



Landesprogramm  
**Neue  
Chancen  
auf dem  
Arbeitsmarkt**

**Sechs Projektideen zur Unterstützung  
von langzeitarbeitslosen  
Frauen und Älteren**

**Ideenwettbewerb**



**Baden-Württemberg**  
MINISTERIUM FÜR WIRTSCHAFT, ARBEIT UND TOURISMUS



**Baden-Württemberg**  
STATISTISCHES LANDESAMT  
FAFO FAMILIENFORSCHUNG



## Ideenwettbewerb

### Liebe Leserinnen und Leser,

im Jahr 2020 hatte das Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Tourismus einen Projektauftrag zur Einreichung von arbeitsmarktpolitischen Projekten („Ideenwettbewerb“) im Rahmen des Landesprogramms „Neue Chancen auf dem Arbeitsmarkt“ gestartet. Mit den Projekten sollten neue Ideen erprobt werden, wie bestimmte Zielgruppen besser erreicht oder strukturelle Nachteile überwunden werden können.

Aus den eingereichten Projektideen wurden sechs Projekte mit innovativen Ansätzen zur Unterstützung langzeitarbeitsloser Frauen und Personen über 50 Jahre im SGB II Bezug ausgewählt, die in den Jahren 2020 bis 2022 an zwölf Standorten im Land mit rund 2,2 Millionen Euro unterstützt wurden.

Um die Erfahrungen aus den geförderten Projekten für die Praxis nutzbar zu machen, wurde die Familienforschung Baden-Württemberg im Statistischen Landesamt damit beauftragt, den Ideenwettbewerb wissenschaftlich zu begleiten und die geförderten Projekte in Form der vorliegenden Broschüre zu dokumentieren und zu bilanzieren.

Es freut mich sehr, dass das Fazit der Familienforschung Baden-Württemberg zu den Projekten des

Ideenwettbewerbs durchweg positiv ist. Die Projektträger sind alle unter sehr widrigen Umständen mitten in der Hochphase der Corona-Pandemie gestartet und konnten dennoch bei der Erreichung ihrer Ziele – der Stabilisierung der persönlichen Situation der Teilnehmenden, der Beseitigung von Beschäftigungshindernissen sowie der Heranführung an den Arbeitsmarkt – Erfolge verbuchen. Einige Teilnehmende konnten erfolgreich in den Arbeitsmarkt integriert werden.

Baden-Württemberg hat wieder einmal gezeigt: es lohnt sich, neue Ideen auszuprobieren.

Freuen Sie sich auf die folgenden Seiten mit spannenden und erkenntnisreichen Eindrücken aus der Projektarbeit vor Ort und nutzen Sie die Erkenntnisse aus dem Ideenwettbewerb, damit vielleicht auch Sie mit neuen Ideen weitere Chancen auf dem Arbeitsmarkt eröffnen und zur sozialen Teilhabe für Menschen beitragen.

*Dr. Nicole Hoffmeister-Kraut MdL  
Ministerin für Wirtschaft, Arbeit und Tourismus  
Baden-Württemberg*

## Inhaltsverzeichnis

---

<b>1. Der Ideenwettbewerb „Neue Chancen auf dem Arbeitsmarkt“</b>	5
<b>2. Theoretischer Hintergrund – Langzeitarbeitslosigkeit in Baden-Württemberg</b>	7
<b>3. Dokumentation der Projekte</b>	10
3.1 Arbeit neu Denken .....	10
3.2 CasaNova .....	14
3.3 HaNa .....	18
3.4 Neue Chancen nutzen – 50plus .....	22
3.5 Power Frauen – Auswege durch Stärken stärken .....	26
3.6 SILAS .....	30
<b>4. Bilanzierung</b>	34
4.1 Zielgruppen .....	34
4.2 Zielsetzung der Projekte .....	37
4.3 Zielerreichung .....	39
4.4 Rückmeldungen .....	50
4.5 Nachhaltigkeit der Projekte .....	51
4.6 Erfolgsfaktoren .....	52
<b>5. Fazit</b>	60
<b>6. Literatur</b>	62
Impressum	63

---

# Landesprogramm Neue Chancen auf dem Arbeitsmarkt

ab 2020: Ideenwettbewerb

● 6 Träger,  
12 Standorte





# 1. Der Ideenwettbewerb „Neue Chancen auf dem Arbeitsmarkt“

---

Baden-Württemberg zeichnet sich sowohl im bundesweiten als auch im internationalen Vergleich durch seinen gut aufgestellten Arbeitsmarkt aus. In einigen Branchen besteht Fachkräftemangel. Es stehen weit aus mehr Stellenangebote als Bewerbende zur Verfügung. Gleiches gilt für den Ausbildungsmarkt, in dem mehr Ausbildungsplätze besetzt werden könnten, als dies aktuell der Fall ist. Trotz dieser guten Ausgangslage gelingt es jedoch nicht allen Menschen in Baden-Württemberg, am Arbeitsmarkt zu partizipieren. 3,8 % aller zivilen Erwerbspersonen<sup>1</sup> des Landes waren im August 2022 arbeitslos gemeldet. Von diesen Personen gelten 28,5 % als langzeitarbeitslos. Das bedeutet, sie nehmen seit mehr als 12 Monaten nicht am Arbeitsmarkt teil. Je länger die Arbeitslosigkeit andauert, desto geringer ist die Wahrscheinlichkeit, den Weg zurück in die Arbeitswelt zu finden.

Mit dem Landesprogramm „Neue Chancen auf dem Arbeitsmarkt“<sup>2</sup> hat sich das Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Tourismus Baden-Württemberg (vormals Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Wohnungsbau) zum Ziel gesetzt, Menschen, die besondere Schwierigkeiten haben, auf dem Arbeitsmarkt Fuß

zu fassen, zu unterstützen. Zu diesen Gruppen zählen neben langzeitarbeitslosen Menschen auch Alleinerziehende, Migrantinnen und Migranten sowie junge Menschen ohne Berufsausbildung. Dafür stehen in den Jahren 2020 bis 2022 insgesamt rund 9,3 Millionen Euro zur Verfügung. Ein Baustein des Landesprogramms ist ein Ideenwettbewerb, der sich an die besonders von Langzeitarbeitslosigkeit betroffenen Gruppen der älteren Menschen über 50 Jahren und Frauen richtet.<sup>3</sup> Mit dem Aufruf wurden innovative Projekte über einen Zeitraum von 1,5 Jahren gefördert,

die sich die gezielte, individuelle und bedarfsgerechte Unterstützung dieser beiden vulnerablen Gruppen Langzeitarbeitsloser zum Ziel gesetzt haben. Durch neue Ideen sollten Menschen der Generation 50 plus sowie Frauen im SGB-II-Bezug schrittweise auf den (Wieder-) Einstieg in den Arbeitsmarkt vorbereitet werden. Dabei sollte die Stabilisierung der persönlichen Situation den Ausgangspunkt bilden, gefolgt von der Beseitigung individueller Hemmnisse, die die Rückkehr ins Erwerbsleben bisher verhindert haben und der tatsächlichen Heranführung an den Arbeitsmarkt. Der Aufruf richtete sich an

1 Die Arbeitslosenquote auf Basis ziviler Erwerbspersonen setzt sich aus zivilen Erwerbstätigen und registrierten Arbeitslosen zusammen. Die zivilen Erwerbstätigen ergeben sich aus der Summe der abhängigen zivilen Erwerbstätigen (sozialversicherungspflichtig Beschäftigte einschließlich Auszubildende, geringfügig Beschäftigte, Beamtinnen und Beamte (ohne Soldatinnen und Soldaten), Personen in Arbeitsgelegenheiten und die auspendelnden Grenzarbeitnehmerinnen und Grenzarbeitnehmer) und der Selbstständigen und mithelfenden Familienangehörigen (<https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Glossar/arbeitslosenquote.html>).

2 <https://wm.baden-wuerttemberg.de/de/arbeit/arbeitsmarktpolitik/landesprogramm-neue-chancen-auf-dem-arbeitsmarkt/>

3 Neben dem Ideenwettbewerb gehörten folgende Bausteine zum Landesprogramm: (1) das Projekt „Beschäftigungsförderung und Jugendhilfe gemeinsam anpacken“ (BeJuga) mit der Zielgruppe von Eltern und Alleinerziehenden in Bedarfsgemeinschaften mit mindestens einem minderjährigen Kind, (2) die Unterstützung von Arbeitslosenberatungszentren (ALÖZ) mit der Zielgruppe von arbeitslosen oder von Arbeitslosigkeit bedrohten Menschen sowie (3) die Förderung des Netzwerk Teilzeitausbildung mit der Zielgruppe junger Mütter und Väter sowie Personen mit Pflegeaufgaben.

Jobcenter, Kreise und Kommunen sowie erfahrene, in der Beschäftigungsförderung aktive Dienste Baden-Württembergs. Verbände aus verschiedenen Organisationsbereichen – auch kreisübergreifend – waren ausdrücklich ebenfalls zur Bewerbung aufgerufen. Von über 20 Projektanträgen erhielten sechs Projekte den Förderzuschlag von insgesamt 1,5 Millionen Euro. Drei Projekte konzentrieren sich speziell auf arbeitssuchende Frauen im SGB-II-Leistungsbezug, zwei Projekte auf Arbeitssuchende über 50 Jahre im SGB-II-Leistungsbezug und ein Projekt richtet sich an beide Zielgruppen. Die Projekte werden in zwölf Stadt- und Landkreisen durchgeführt und sind spätestens am 1. Oktober 2020 gestartet. Nicht zuletzt aufgrund der Auswirkungen der Corona-Pandemie wurden 2022 alle sechs Projekte mit einer Gesamtfördersumme von 700.000 Euro um ein weiteres Jahr verlängert.

Um die Erfahrungen der geförderten Projekte für die Praxis nutzbar zu machen und Interessierte zu motivieren, ähnliche Projekte anzugehen, wurde die Familienforschung Baden-Württemberg im Statistischen Landesamt damit beauftragt, den Ideenwettbewerb wissenschaftlich zu begleiten und die geförderten Projekte in Form der vorliegenden Broschüre zu dokumentieren und zu bilanzieren. Nach einer kurzen theoretischen Einführung werden im Dokumentationsteil der Broschüre die sechs geförderten Projekte mit ihren Konzepten, Zielsetzungen und Besonderheiten in Form von Steckbriefen vorgestellt. Zudem kommen die Projektverantwortlichen an dieser Stelle selbst zu Wort und berichten von ihren Erfahrungen. Ergänzt werden die Steckbriefe durch einen kurzen statistischen Überblick zur jeweiligen Teilnehmerstruktur und den Rahmenbedingungen.

In der anschließenden Bilanzierung wird dargestellt, ob und wie es den Projektträgern gelungen ist, die Ziele des Ideenwettbewerbs und ihre eigenen Ziele zu erreichen, wie sich die Zugänge zur Zielgruppe gestaltet haben sowie die Zusammenarbeit mit ihr. Dabei werden die Erfahrungen der Projekte so strukturiert, dass sich Gelingensfaktoren mit einem hohen Beitrag zum Projekterfolg ableiten lassen.

Aber auch auf Stolpersteine und Hindernisse, auf welche die Projektverantwortlichen während der Umsetzung stießen, wird näher eingegangen. Die Arbeit der einzelnen Projekte soll nicht bewertet oder verglichen werden, auch soll keine Verallgemeinerung der Ergebnisse erreicht werden. Vielmehr soll eine Arbeitsgrundlage für weiterfolgende Projektideen geschaffen werden.

Für die Dokumentation und Bilanzierung wurden im Wesentlichen drei Quellen genutzt:

- An allen Standorten wurden mit den Projektverantwortlichen leitfadengestützte Interviews geführt. An den meisten Standorten fanden diese als Gruppeninterviews statt. Insgesamt wurden im März 2022 sechs Interviews mit 16 Personen geführt.
- Jedes Projekt wurde gebeten, einen anonymen Fragebogen zu den Teilnehmenden und Mitarbeitenden auszufüllen. Der Fragebogen wurde für jeden Teilnehmenden individuell ausgefüllt und beinhaltete u.a. Angaben zur Soziodemographie, zur Teilnahmedauer, zum Verbleib nach Verlassen des Projekts und zur Verbesserung der persönlichen Situation durch das Projekt.
- Darüber hinaus wurden Projektanträge und weitere Unterlagen (Konzeptionen, Presseartikel, Flyer, Gesprächsprotokolle) im Hinblick auf die interessierende Fragestellung der Bilanzierung ausgewertet.

## 2. Theoretischer Hintergrund – Langzeitarbeitslosigkeit in Baden-Württemberg

---

Eine Person gilt nach dem zweiten Sozialgesetzbuch (SGB II) als langzeitarbeitslos, wenn sie ein Jahr oder länger arbeitslos ist.<sup>1</sup> Im August 2022 waren in Baden-Württemberg 68.869 Personen langzeitarbeitslos. Das entspricht einem Anteil von 28,5 % an allen Arbeitslosen im Land (Bundesagentur für Arbeit 2022).

Die Gruppe der langzeitarbeitslosen Personen ist sehr heterogen. Überdurchschnittlich von Langzeitarbeitslosigkeit betroffen sind Personen ohne oder mit niedrigen Schul- bzw. Berufsabschlüssen, ältere Personen, Alleinerziehende und Personen mit einer Flucht- oder Migrationsgeschichte (Hamann et al. 2019). In der Regel weisen langzeitarbeitslose Personen mehrere Vermittlungshemmnisse auf, die ihre Integration in den Arbeitsmarkt erschweren, wie hier anhand der beiden Zielgruppen des Ideenwettbewerbs – langzeitarbeitslose ältere Personen und Frauen – verdeutlicht wird:

Ältere Langzeitarbeitslose sind oft schon lange in der Arbeitslosigkeit, was zu einer stetigen Entwertung ihrer Kompetenzen führt. Zudem fehlen ihnen häufiger Fähigkeiten, die auf dem aktuellen Arbeitsmarkt erwartet werden. Hier stehen allen voran digitale Kenntnisse. Hinzu kommen häufiger gesundheitliche Einschränkungen, Behinderungen, eine eingeschränkte Mobilität, Resignation, fehlende Motivation Neues zu lernen, Fehleinschätzung der

Vermarktbarkeit der eigenen Fähigkeiten und Qualifikationen, aber auch Ressentiments von Seiten der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber (Homrighausen und Wolf 2018). Ein Großteil der älteren Langzeitarbeitslosen geht in die Nichterwerbstätigkeit über (Hamann et al. 2019).

Langzeitarbeitslose Frauen hingegen sind oft Mütter. Fehlende Kinderbetreuungsmöglichkeiten, die Herausforderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie traditionelle Rollenvorstellungen und -verteilungen wirken bei ihnen einer Arbeitsaufnahme entgegen. Kinderreichtum, jüngere Kinder und vor allem alleinerziehend zu sein verstärken diese Hemmnisse nochmals. Langzeitarbeitslose Frauen haben häufig auch eine Migrationsgeschichte, die zusätzlich kulturelle und sprachliche Barrieren mit sich bringt. Hinzu kommt, dass viele langzeitarbeitslose Frauen über keine oder nur eine geringe Ausbildung verfügen und/oder vor der Familienphase, wenn überhaupt, nur kurz erwerbstätig waren. Auch in diesem Fall sind Kenntnisse ggf. veraltet (Hamann et al. 2019). Wenn langzeitarbeitslose Frauen eine Anstellung finden, handelt es sich oft um keine existenzsichernden Tätigkeiten, sondern Minijobs oder eine Erwerbstätigkeit im Niedriglohnssektor (Hamann et al. 2019).

---

1 Zum Umgang mit Unterbrechungszeiten siehe Bundesagentur für Arbeit 2021.

Zu diesen ohnehin bestehenden Hemmnissen in beiden Gruppen, kommt als weiteres Vermittlungshemmnis die lange Arbeitslosigkeit per se dazu. Allein die Tatsache, dass eine Person mehr als ein Jahr auf Arbeitsuche ist, kann potenziell zu einer Stigmatisierung durch Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber führen (Hamann et al. 2019). Generell gilt: Je mehr Hemmnisse vorliegen, desto geringer ist die Wahrscheinlichkeit einer Arbeitsaufnahme (Beste und Trappmann 2016; Bundesagentur für Arbeit 2021).

Für die Betroffenen setzt der Übergang in die Langzeitarbeitslosigkeit mit zunehmender Dauer der Arbeitslosigkeit eine Negativspirale in Gang. Das reduzierte Einkommen führt dazu, dass die Betroffenen ihren Lebensstandard senken müssen. Kostenintensive Aktivitäten wie bspw. Reisen oder der Besuch von Kinos, Theatern, Restaurants und Cafés werden eingeschränkt (Gundert und Pohlan 2022). Das bedeutet aber auch, dass die Möglichkeiten zur sozialen Teilhabe eingeschränkter werden und sich auf kostenneutrale Aktivitäten reduzieren müssen. Entsprechend verändern sich soziale Beziehungen, insbesondere im privaten Kontext (ebd.). Mit Freundinnen und Freunden sowie Verwandten können Betroffene nicht mehr den gleichen Lebensstandard teilen und ziehen sich entsprechend zurück (Mohr und Richter 2008). Auch der Austausch mit Personen und Netzwerken des Arbeitskontexts bricht in der Regel weg. Damit geht aber auch der Zugang von Erfahrungen und Informationen verloren, die für die Suche einer neuen Stelle von Wert sein können (Lin 2000). Mit zunehmender Dauer der Arbeitslosigkeit besteht das Risiko, dass sich einige Betroffene immer weiter sozial zurückziehen oder gar isolieren (Castel 2002). In einer Gesellschaft, die sich als Arbeitsgesellschaft definiert, ist Erwerbslosigkeit – wenn sie nicht durch Kinderbetreuung und/oder Pflegetätigkeiten erklärt werden kann – kaum angesehen und kann einem Stigma gleichkommen. Die Betroffenen fühlen sich im Vergleich zu Erwerbstätigen häufiger der Gesellschaft nicht mehr zugehörig (Gundert und Pohlan 2022). Die verminderten Teilhabechancen und das erlebte

Einsamkeitsgefühl wirken sich mitunter deutlich auf das Wohlbefinden der Betroffenen aus. Im Vergleich zu Erwerbstätigen empfinden sie häufiger seelische Probleme wie Angst, Niedergeschlagenheit oder Reizbarkeit und sind auch deutlich unzufriedener mit ihrem Leben (Gundert und Pohlan 2022). Auch Suchtmittelkonsum und -erkrankungen kommen bei arbeitslosen Personen häufiger vor als bei Erwerbstätigen (Henkel 2011).

Die eigenen wirtschaftlichen Folgen der Langzeitarbeitslosigkeit sind für die Betroffenen einschneidend. Mit einer zunehmenden Dauer der Arbeitslosigkeit und fehlenden kompensatorischen Einkommensquellen steigt für sie die Wahrscheinlichkeit, von Armut betroffen zu sein. 2021 waren in Baden-Württemberg 44,7 % der armutsgefährdeten Personen erwerbslos (Gesellschaftsmonitoring BW 2022). Daneben ist Arbeitslosigkeit der häufigste Grund, der zur Überschuldung beiträgt (Peters und Roggemann 2021): Die verfügbaren monetären Mittel reichen bei den Betroffenen nicht mehr aus, um Schulden zu tilgen. Aber auch die volkswirtschaftlichen Auswirkungen der Langzeitarbeitslosigkeit sind weitreichend. Dem Arbeitsmarkt steht ein Teil der erwerbsfähigen Bevölkerung nicht zur Verfügung. Es entstehen hohe Kosten für das Sozialversicherungs- und Gesundheitssystem und aufgrund von Steuerausfällen fehlen staatliche Einnahmen (Bundeszentrale für politische Bildung 2022). Langzeitarbeitslose Personen (wieder) in den Arbeitsmarkt zu integrieren ist entsprechend das Ziel arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen.

Studien zeigen, dass die Chancen der Arbeitsmarktintegration von Langzeitarbeitslosen zwar deutlich geringer sind als bei anderen Personen, sich die Investition in den Abbau von Vermittlungshemmnissen aber durchaus lohnt. Die Förderung des Erwerbs von Ausbildungsabschlüssen und Sprachkenntnissen, aber auch gesundheitspräventive Angebote sowie die stufenweise Integration von Leistungsempfängerinnen und -empfängern könnten bspw. die Chancen auf eine Arbeitsmarktinte-

gration deutlich erhöhen (Beste und Trappmann 2016). Gerade für Frauen ist auch die Bereitstellung von Kinderbetreuungsmöglichkeiten notwendig, wenn sie Maßnahmen des Jobcenters durchlaufen, sowie eine geschlechterneutrale Aktivierung (ebd.). Auch die Sensibilisierung der Arbeitgeberseite ist lohnenswert. So zeigen sich Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber prinzipiell dazu bereit, auch Langzeitarbeitslose einzustellen – unter der Voraussetzung, dass sie die Chance haben, sie über Praktika oder Dritte besser kennenzulernen (Brändle 2017). Am meisten entscheidet für sie der persönliche Eindruck, den die sich bewerbende Person durch ihr Auftreten hinterlässt (ebd.). Mit Blick auf ältere Langzeitarbeitslose können ihre Beschäftigungschancen durch eine intensivere Betreuung in den

Agenturen für Arbeit und den Jobcentern erhöht werden. Hierzu zählen ein besserer Betreuungsschlüssel, spezielle Beratungsangebote, längere Gesprächsdauern aber auch Informationsangebote für Unternehmen (Homrighausen und Wolf 2018). Zudem zeigte der IAB Forschungsberichts zum Bundesprogramm „Impuls 50plus“, dass die Chancen auf Wiederbeschäftigung von älteren Langzeitarbeitslosen mit mehreren Beschäftigungshemmnissen sich dann verbessern, wenn nicht nur die Beschäftigungsfähigkeit der Betroffenen erhöht wird, sondern sie auch in sozialer Hinsicht stabilisiert und gesellschaftlich besser integriert werden (Brussig et al. 2014).





### 3. Dokumentation der Projekte

#### 3.1 Arbeit neu Denken

**TRÄGER:** WABE gGmbH Waldkirch und BFA - Bildung für alle e.V., Freiburg

**ZIELGRUPPE:** Langzeitarbeitslose Frauen und langzeitarbeitslose Personen über 50 Jahre

**ZUGÄNGE ZUR ZIELGRUPPE:** Jobcenter, direkte Ansprache von ehemaligen Teilnehmenden, Öffentlichkeitsarbeit (Presse und Social Media)

**PROJEKTZIELE:**

- Gemeinsam mit den Zielgruppen und Akteuren der Arbeitsmarktförderung in kreativen Denkprozessen neue, innovative arbeitsmarktpolitische Konzepte entwickeln, erproben und umsetzen.
- Aus den Erkenntnissen der Zusammenarbeit heraus Gründe für eine fehlende Teilhabe am Arbeitsmarkt beleuchten und daraus Handlungsansätze für die Betroffenen sowie zukünftige Förderangebote ableiten.

**KONZEPT:**

**Das Konzept besteht aus vier Bausteinen:**

In **Arbeitsmarktlabs** erarbeiten Arbeitsmarktakteure (z.B. Jobcenter), Träger und Langzeitarbeitslose als Expertinnen und Experten gemeinsam und auf Augenhöhe Lösungen, wie die Heranführung an den Arbeitsmarkt gelingen kann. Alle Beteiligten bringen ihre unterschiedlichen Sichtweisen ein und bereiten so die Basis für einen Innovationsprozess. Die Kooperationspartner setzen anschließend die entwickelten Innovationen um und erarbeiten daraus Handlungsansätze und Maßnahmen, die nach einer Erprobungsphase weiterentwickelt und schließlich idealerweise als Handlungsansätze und Konzepte in den Beratungsalltag, den Integrationsprozess und Förderangebote Eingang finden. Bis April 2022 fanden drei Arbeitsmarktlabs statt. Zu den Highlights der dort entwickelten Maßnahmen gehören die „ehrliche Bewerbung“ sowie die „Stellenschnitzerei“, die Begegnungen zwischen Unternehmen und arbeitssuchenden Menschen ermöglicht und sie gemeinsam passgenaue Lösungen zur Stellenbesetzung erarbeiten lässt. Die Stellenschnitzerei beschreibt



einen ausführlichen zu erprobenden Prozess der Zusammenarbeit zwischen Sozialunternehmen, Betroffenen und Unternehmen. Die unterschiedlichen Bausteine der Stellenschnitzerei wollen den Abstimmungsaufwand im Vorfeld der Begegnungen vereinfachen (u.a. durch die ehrliche Bewerbung), Standards in der Arbeitserprobung umsetzen, strukturiertes und förderndes Feedback ermöglichen, um im Idealfall durch eine individualisierte Stelle einen Mehrwert sowohl für Unternehmen, als auch die betroffenen Langzeitarbeitslosen zu schaffen.

Passgenaue **Bildungsangebote** begleiten die Zielgruppe und schließen möglicherweise vorhandene Kompetenzlücken. Die Teilnehmenden der Zielgruppe wirken aktiv an der Weiterentwicklung der Angebote mit. Die entwickelten Angebote adressieren die Bereiche Sprache und (digitale) Kommunikation, Vorbilder („Frauen stärken Frauen“) und Netzwerkaufbau („Ich sehe was, was du nicht siehst“).

### Idee: Menschen zusammenbringen, Sozialräume erleben, Innovation schaffen

**Individuelles Coaching und sozialpädagogische Begleitung** berücksichtigen unterschiedliche Fähigkeiten, Ressourcen, Hemmnisse und Interessen der Teilnehmenden. Eine sozialpädagogische Betreuung dient bei ausgewählten Teilnehmenden der sozialen Stabilisierung. Möglichkeiten der Peerberatung im digitalen Raum wurden als Ergebnis eines Arbeitsmarktlabs erprobt.

**Für Praktika und Beschäftigungsmöglichkeiten** werden die breiten Angebote an unterschiedlichsten Erprobungsmöglichkeiten (Hauswirtschaft, Pflege, Küche, Handwerk, Erziehung, Verwaltung) der Projektpartner genutzt ebenso wie die des breiten Netzwerks unterschiedlichster Kooperationspartner aus Industrie, Handel, Handwerk, Sozialwirtschaft und Zivilgesellschaft. Gemeinsam mit diesen Partnern wird versucht, zusätzliche und neue Beschäftigungsfelder für und mit der Zielgruppe zu erschließen.

Die vier Bausteine können, müssen aber nicht von allen Teilnehmenden durchlaufen werden.

**BESONDERHEITEN:** In den **Arbeitsmarkt-labs** werden Betroffene zu Beteiligten und erfahren, dass ihre Stimme und ihre Meinung zählen.

Sie werden ermutigt. Die Labs ermöglichen zudem, dass neue Ideen aus dem Kreis der Betroffenen und den relevanten Akteuren generiert werden, wodurch die Wahrscheinlichkeit der Passgenauigkeit und Effektivität neuer Handlungsansätze und Angebote steigt.



#### ERFAHRUNGEN AUS SICHT DES TRÄGERS:

*„Gerade die Erfahrung der Arbeitsmarktlabs war für alle Anwesenden sehr wirkungsvoll: Die Begegnung und der Austausch zwischen Menschen, die sich unter Umständen lediglich in Form von Verordnungen und/oder Gesetzen begegnen, hat neue Perspektiven eröffnet. Sicherlich ist es ein Szenario, das in dieser Form nicht bis in die thematische Tiefe vordringen kann; aber die Begegnung steht im Vordergrund. Begegnung war insgesamt eine Überschrift, die dem Projekt in jeder Phase innewohnte. Nicht nur zwischen den Kooperationspartnern selbst, sondern auch zwischen den Teilnehmenden in den jeweiligen Modulen. Wenn wir es schaffen, Begegnungen zu ermöglichen, schaffen wir die Grundlage für die erfolgreiche Umsetzung der Projektziele: Menschen in die Nähe eines Arbeitsmarktes zu bringen.“*

#### ANSPRECHPARTNER:

**Frank Dehring**, Geschäftsführer  
WABE gGmbH Waldkirch  
Mauermattenstrasse 8, 79183 Waldkirch  
Telefon: 07681/4745452  
frank.dehring@wabe-waldkirch.de

**Veit Cornelis**, Geschäftsführer  
BFA - Bildung für alle e.V.  
Bertoldstrasse 47, 79098 Freiburg  
Telefon: 0156/78 404 587  
veit.cornelis@bfa-freiburg.de

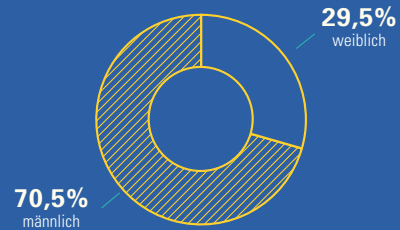




## Statistik – Arbeit neu Denken

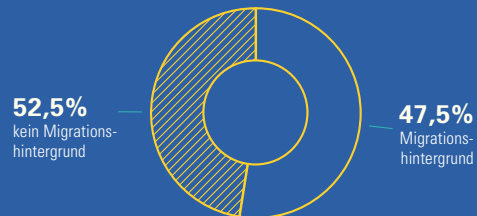
### GESCHLECHT

- Anzahl Teilnehmende: 61
- Ø Alter: 44,0 Jahre (22-60 Jahre)
- Ø SGB-II-Bezug: 57,7 Monate (18-188 Monate)
- Ø Betreuungsaufwand insgesamt: 2,8h/Woche (1-6h/Woche)
- Zwei Standorte: Waldkirch und Freiburg
- Mitarbeitende: 2,3 Vollzeitäquivalente, verteilt auf 6 Teilzeitstellen

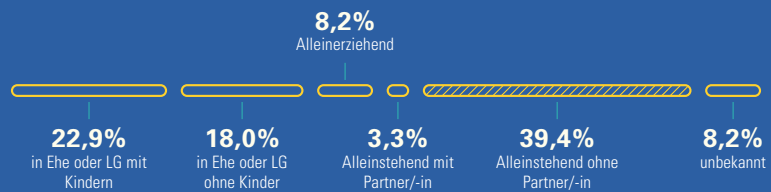


### MIGRATIONS Hintergrund:

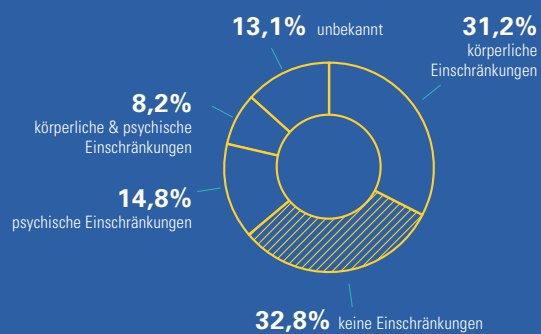
- 56,3% der Personen mit Migrationshintergrund sind Geflüchtete
- Am häufigsten vertretene Nationalitäten: deutsch, syrisch, afghanisch



### LEBENSFORM:

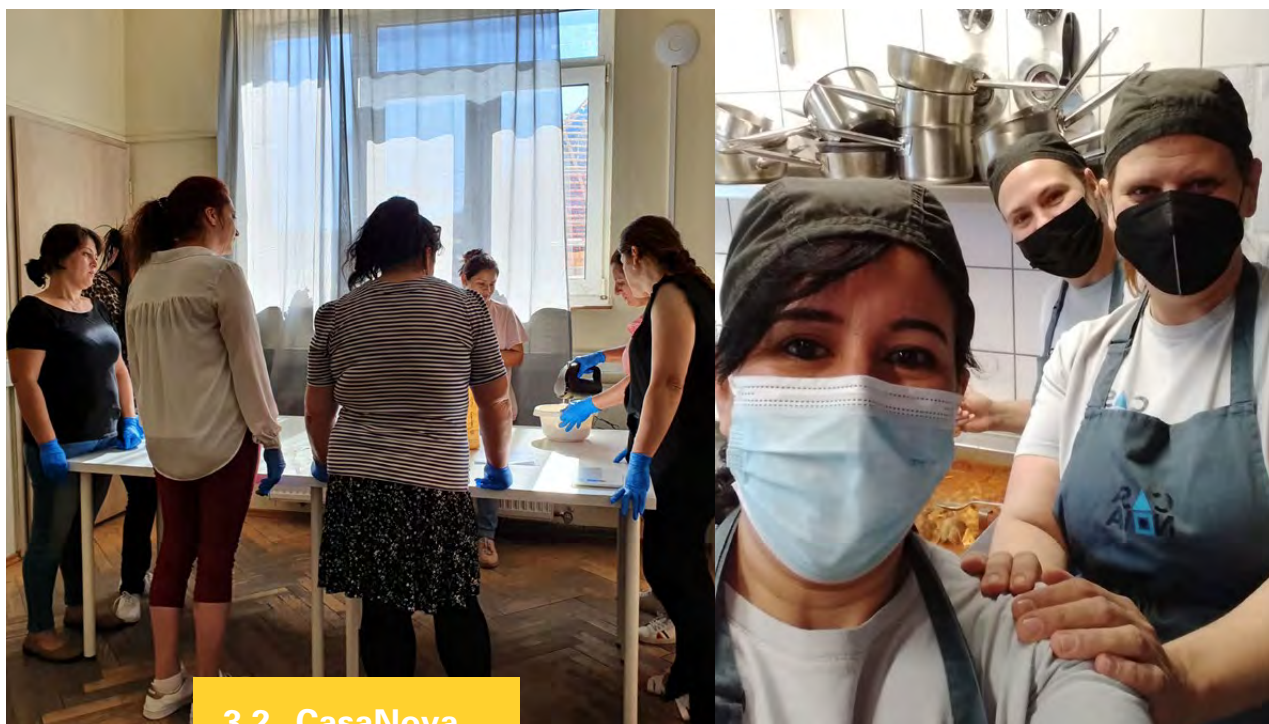


### GESUNDHEITLICHE EINSCHRÄNKUNGEN:



### PFLEGETÄTIGKEIT





### 3.2 CasaNova

#### Idee: Mit modularer Teilqualifikation zurück in den Arbeitsmarkt

**TRÄGER:** PSDg GmbH, Bereich Arkus Heilbronn, Q-Prints & Service g GmbH Pforzheim, Staufens Arbeits- und Beschäftigungsförderung g GmbH Göppingen

**ZIELGRUPPE:** Langzeitarbeitslose Frauen (bspw. Frauen, die lange nicht mehr oder noch nie auf dem ersten Arbeitsmarkt tätig waren; Frauen ohne (anerkannte) Qualifikation; Frauen mit geringen Sprachkenntnissen; Frauen mit Migrations- oder Fluchtgeschichte)

**ZUGÄNGE ZUR ZIELGRUPPE:** CasaNova wird an den drei Standorten Göppingen, Pforzheim und Heilbronn durchgeführt. Der Zugang zur Zielgruppe erfolgt über die jeweiligen Jobcenter, über die Träger sowie über Werbung und Öffentlichkeitsarbeit

#### PROJEKTZIELE:

- Langzeitarbeitslose und arbeitsmarktfremde Frauen mit multiplen Vermittlungshemmnissen wer-

den über eine am dgh-Rahmencurriculum der Deutschen Gesellschaft für Hauswirtschaft e.V. orientierte Teilqualifizierung für haushaltsnahe Dienstleistungen und Hauswirtschaft an den Arbeitsmarkt herangeführt.

- Gleichzeitig wird erprobt, ob diese Art der Qualifizierung für die Zielgruppe der langzeitarbeitslosen Frauen geeignet ist und angenommen wird.
- Zudem streben die Projektträger langfristig an, dass die Teilausbildung zu einem landes- oder bundesweit offiziell anerkannten Zertifikat führt, um im Bereich Hauswirtschaft eine qualifizierte Alternative zwischen Arbeitsmarktmaßnahme und Ausbildung bieten zu können.

#### KONZEPT:

Vor Beginn der Qualifikation durchlaufen alle Teilnehmerinnen eine **Orientierungsphase**. So sollen den oft arbeitsmarkt- und bildungsfernen Frauen Arbeitsmarktanforderungen nahegebracht und ihre Sprachkenntnisse sowie bei Bedarf die sozialen Kompetenzen verbessert werden. Die parallele sozialpädagogische Begleitung zielt darauf ab, Vermitt-



lungshemmnisse wie zum Beispiel fehlende Kinderbetreuung, eingeschränkte Mobilität oder Flexibilität abzubauen und somit die persönliche Situation der Teilnehmerinnen zu stabilisieren und ihre Beschäftigungsfähigkeit zu erhöhen. Nach einer fachpraktischen Erprobung werden interessierte Frauen mit entsprechender Eignung für die Qualifikation für haushaltsnahe Dienstleistungen ausgewählt.

Die **Teilqualifikation** besteht insgesamt aus **sechs Modulen** („Reinigung und Pflege von Wohn- und Funktionsräumen“, „Alltägliche Versorgungsleistungen“, „Alltägliche Betreuungsleistungen“, „Personengruppenorientierte Versorgungsleistungen“, „Hauswirtschaftliche Leistungen für Personen in besonderen Lebensumständen“). Jedes Modul steht für sich, dauert vier bis sechs Monate und beinhaltet neben theoretischem Unterricht auch ein **Praktikum** in einem Betrieb. Abgeschlossen wird jedes Modul mit einer Leistungsfeststellung und einem **Trägerzertifikat**. Da sich die Module eng am Rahmenlehrplan der Deutschen Gesellschaft für Hauswirtschaft e.V. orientieren, gibt es nach Beendigung

aller sechs Module die Möglichkeit, diese als Ausbildung zur Hauswirtschafterin anerkennen zu lassen. Während der gesamten Qualifizierungsphase werden die Teilnehmerinnen **sozialpädagogisch begleitet**, um so einen Abbruch der Qualifizierung aufgrund persönlicher Problemlagen zu vermeiden. Je nach persönlicher Situation können einzelne oder alle Module durchlaufen werden. Durch das Praktikum in jedem Modul soll die Aufnahme einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung gefördert werden. Bei gelungener Vermittlung kann eine Nachbetreuung durch die Träger erfolgen.

#### **BESONDERHEITEN:**

Eine Besonderheit von CasaNova liegt im modularen Aufbau der Qualifizierung, der es erlaubt, dass sich die Teilnehmerinnen in mehreren Bereichen der hauswirtschaftlichen Dienstleistungen weiterqualifizieren und nach jedem Modul ein Zertifikat für den jeweiligen Bereich der hauswirtschaftlichen Ausbildung erhalten. Eine weitere Besonderheit ist der Einsatz der Träger, die Qualifikation fachlich landes- und bundesweit anerkennen zu lassen.



## ERFAHRUNG AUS SICHT DER TRÄGER:

*„Trotz aller Anfangsschwierigkeiten durch den Corona-Lockdown gelang es allen Trägern recht schnell, Teilnehmerinnen für CasaNova zu finden. Die Zugangswege waren pro Standort recht unterschiedlich. Während die einen über das Jobcenter akquiriert werden konnten, war ein anderer Standort auf Akquise durch breite Öffentlichkeitsarbeit angewiesen.*

*Alle drei Träger arbeiteten in enger Absprache an der gemeinsamen Entwicklung der Module, was sich als sehr produktiv erwiesen hat. Alle drei Träger hatten ähnliche Anforderungen bei der Zielgruppe. Die Teilnehmerinnen waren meist ältere Frauen, fast alle mit Kindern und insgesamt hatten einige einen Migrationshintergrund.*

*Die meisten Frauen waren schon länger aus dem Erwerbsleben. So ist ein Fazit der drei Träger, dass bei diesem Personenkreis aus dem SGB-II ohne eine professionelle sozialpädagogische Begleitung der Einstieg in eine fundierte Qualifizierung und ein Übergang ins Erwerbsleben nicht möglich sind. Die andere Erkenntnis aus dem Projekt ist aber, dass mit diesen Rahmenbedingungen durchaus fundierte Weiterentwicklungen, Aktivierungen und vor allem auch ein Einstieg in Weiter- und Ausbildung möglich sind. Das sehen wir mit als eine der wichtigsten Erkenntnisse an. Es war spannend zu erleben, mit wie wenig Selbstbewusstsein und Zweifeln an der eigenen Leistungsfähigkeit manche Frauen ankamen und sich dann aber inzwischen bis ins dritte oder vierte Modul weiterarbeiteten. Oder wie Frauen aus dem Theorieteil in die Praxis gingen und dort dann gleich übernommen wurden. So konnten insgesamt mit Unterstützung bei Kinderbetreuung, Stabilisierung der persönlichen Situation (Finanzen, Schuldenregulierung, Suchtproblematiken), Hilfen beim „Lernen lernen“ und natürlich bei Praktikumsvermittlungen 12 Frauen bis Ende März (erster Bericht) in Vollzeit (2), Teilzeit (9) und Minijob (1) in Arbeit kommen. Bis Ende Juli 2022 kamen nochmals 13 Vermittlungen dazu. Wir sind überzeugt, wenn man hier eine Refinanzierungsrechnung machen würde, wie Frau Professor Uta Meier-Gräwe zum Projekt Tandem-BeJuga für die PHOENIX-Genossenschaft<sup>1</sup>, dann käme eine sehr positive Refinanzierung heraus. Denn es sind insgesamt Teilnehmerinnen, die ohne Unterstützung wenig Chancen auf einen Übergang in den Arbeitsmarkt haben.*

*Sehr kompliziert war die Verfolgung des übergeordneten Ziels, die bundesweite Anerkennung der Modularen Ausbildung in der Hauswirtschaft. Wir haben dies nun auf Baden-Württemberg herabgebrochen, sind auch hier bei allen maßgeblichen Institutionen gewesen, bislang leider ohne konkrete Ergebnisse.*

*Wir denken, dass mit den neuen Änderungen im SGB-II mit der Förderung von Qualifizierungen für SGB-II-Empfängerinnen den Inhalten und der Weiterentwicklung von CasaNova nochmals neue Chancen eröffnet werden können.“*

**ANSPRECHPARTNER:**

**Karin Woyta**, Geschäftsführerin  
Staufen Arbeits- und  
Beschäftigungsförderung gGmbH  
Waldeckhof 1, 73035 Göppingen  
Telefon: 07161/9 46 98 0  
info@sab-gp.de  
www.sab-gp.de

**Katja Straub**, Projektleitung  
CasaNova Teilqualifikation für  
haushaltsnahe Dienstleistungen  
Q - PRINTS&SERVICE gGmbH  
Simmlerstrasse 10, 75172 Pforzheim  
Telefon: 07231/2808771  
straub@q-printsandservice.de  
www.q-printsandservice.de

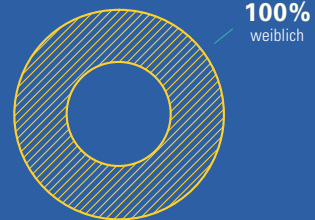
**Michaela Messner**,  
Bereichsleitung ARKUS  
PSD – Paritätische Sozialdienste  
Heilbronn gGmbH  
Happelstr. 17, 74074 Heilbronn  
Telefon: 07131/99 123 15  
www.arkus-heilbronn.de  
weiterbildung@arkus-heilbronn.de

<sup>1</sup> [https://www.phoenix-geno.de/wp-content/uploads/2020/09/PHOENIX\\_Tandem\\_II\\_sg\\_0709\\_low.pdf](https://www.phoenix-geno.de/wp-content/uploads/2020/09/PHOENIX_Tandem_II_sg_0709_low.pdf)

## Statistik – CasaNova

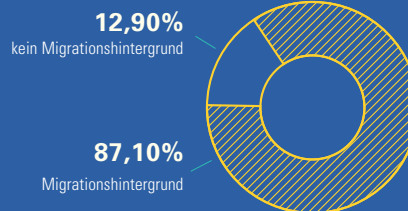
### GESCHLECHT

- Anzahl Teilnehmerinnen: 70
- Ø Alter: 41,1 Jahre (21-63 Jahre)
- Ø SGB-II-Bezug: 36,5 Monate (0 -252 Monate)
- Ø Betreuungsaufwand insgesamt: 15,8h/Woche (1-25h/Woche)
- Drei Standorte: Göppingen, Heilbronn, Pforzheim
- Mitarbeitende: 4,2 Vollzeitäquivalente, verteilt auf 6 Teilzeitstellen

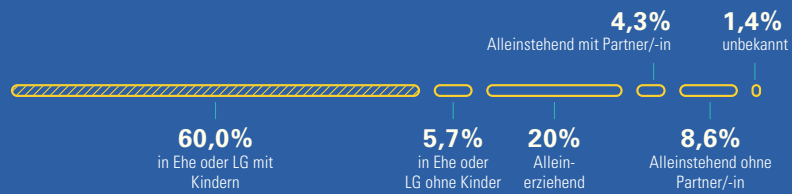


### MIGRATIONS HinterGRUND:

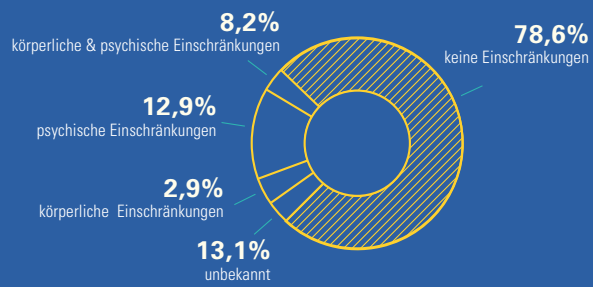
- 57,4% der Personen mit Migrationshintergrund sind Geflüchtete
- Am häufigsten vertretene Nationalitäten: türkisch, syrisch, deutsch



### LEBENSFORM:



### GESUNDHEITLICHE EINSCHRÄNKUNGEN:



### PFLEGETÄTIGKEIT





### 3.3 HaNa

**TRÄGER:** Neue Arbeit gGmbH – Ulm

**ZIELGRUPPE:** Langzeitarbeitslose Frauen (bspw. Frauen, die lange nicht mehr oder noch nie auf dem ersten Arbeitsmarkt tätig waren; Frauen ohne (anerkannte) Qualifikation; Frauen mit geringen Sprachkenntnissen; Frauen mit Migrations- oder Fluchtgeschichte)

**ZUGANG ZUR ZIELGRUPPE:** Das Qualifizierungsangebot ist freiwillig, geeignete Teilnehmerinnen wurden über die Zusammenarbeit mit dem Jobcenter Ulm und gezielte Öffentlichkeitsarbeit gewonnen

**Idee: Hauswirtschaftliche Hilfen als Chance – ein Weg in den Arbeitsmarkt und mehr Angebot für die Haushalte vor Ort**

**PROJEKTZIELE:**

- Langzeitarbeitslose und arbeitsmarktferne Frauen werden durch eine niedrigschwellige Qualifizierung als hauswirtschaftliche Hilfen an den ersten Arbeitsmarkt herangeführt.
- Dem Bedarf nach hauswirtschaftlichen Dienstleistungen in der Stadt Ulm nachkommen. Hierbei stehen vor allem Privathaushalte älterer Personen im Fokus.
- Aufbau einer Dienstleistungsagentur für die Stadt Ulm für den Bereich haushaltsnahe Dienstleistungen.

**KONZEPT:** Die **Qualifizierung** besteht aus **vier theoretischen Modulen** („Reinigung“, „Wäschepflege“, „Verpflegung im Alltag“, „Assistenz im Alltag“), die an das dgh-Rahmencurriculum der Deutschen Gesellschaft für Hauswirtschaft e.V. angelehnt sind und einem **Praktikum** in einem Privathaushalt oder im Bereich der Hauswirtschaft. Die Qualifizierung ist auf drei bis fünf Monate angelegt und schließt mit einem **Trägerzertifikat** ab. Pro Kurs nehmen acht bis zehn Frauen teil.



Jeder Kurstag beginnt mit einer „Warming-Up“-Phase, in der sich die Teilnehmerinnen zwanglos austauschen können und sich an das sozialpädagogische Personal wenden können, um Unterstützung bei persönlichen Angelegenheiten zu erhalten. Vormittags erfolgt der Fachunterricht. Nachmittags besteht das Angebot, mit einer **Sprachlehrerin** die Unterrichtsinhalte vom Vormittag nochmals zu wiederholen und zu vertiefen bzw. durch Fachpraxis in den Räumen der Neuen Arbeit die Praxisanforderungen anschaulich zu machen. Die Regelmäßigkeit des Kurses und der Nachmittagsunterricht sollen die Teilnehmerinnen (wieder) an einen strukturierten Tagesablauf und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf gewöhnen. Die Teilnehmerinnen werden entsprechend auch bei der Organisation der Kinderbetreuung unterstützt, damit diese bei einer späteren Tätigkeitsaufnahme bereits geregelt ist. Des Weiteren wird durch den Kurs das soziale Netzwerk erweitert und bei Sprachdefiziten die Sprache, vor allem die fach-

spezifische Sprache, verbessert. Das generelle **sozialpädagogische Angebot** hat sich als besonders wichtig für die Teilnehmerinnen herausgestellt. Nach Ende des Kurses werden die Teilnehmerinnen dabei unterstützt, eine geeignete Tätigkeit zu finden und in der Anfangsphase der Erwerbstätigkeit begleitet. Frauen, die keine Tätigkeit gefunden haben, werden weiterhin für ca. vier Wochen betreut oder an andere Träger des Hilfenetzwerkes vermittelt.

**BESONDERHEITEN:** Die Besonderheiten des Projektes liegen in der engen sozialpädagogischen Begleitung und darin, dass es sich um einen reinen Frauenkurs handelt. Dadurch, dass auch das pädagogische Personal und die Lehrkräfte weiblich sind, wird für Frauen unabhängig von ihrer Herkunft, Nationalität oder Religion ein niedrigschwelliger Zugang geschaffen.



## ERFAHRUNG AUS SICHT DES TRÄGERS:

*„Die Erfahrungen mit dem HaNa-Projekt haben gezeigt, dass der Ansatz und die Konzeptidee funktionieren. Wir haben 40 % der Teilnehmerinnen in sozialversicherungs-pflichtige Arbeit vermittelt. Die vermittelten Frauen waren auch sechs Monate nach Lehrgangsende noch an ihrem Arbeitsplatz, die Arbeitsaufnahme war also nachhaltig.*

*Die Frauen, die am HaNa-Lehrgang teilnahmen, hatten keine Berufsausbildung, viele auch keinen Schulabschluss. Die Mehrzahl der Frauen war nach Deutschland eingewandert und hatte Kinder zu versorgen. Nur wenige hatten vor der Teilnahme am HaNa-Projekt einen Einblick in die deutsche Arbeitswelt bekommen.*

*Besondere Schwierigkeiten und Hindernisse ergaben sich meist zu Beginn des Lehrgangs aufgrund von zum Teil massiven gesundheitlichen Einschränkungen, aufgrund der zu erlernenden Vereinbarkeit von Familie und Beruf, durch die Corona-Pandemie und durch die zuweilen nicht ausreichenden Deutschkenntnisse der Frauen. Die mehrfachen Lockdowns der Corona-Pandemie erforderten, neue Lösungswege zu gehen.“*

---

**ANSPRECHPARTNERIN:****Astrid Lucas-Sedlmeier**

Pädagogische Leitung

Neue Arbeit gGmbH – Ulm

Büchsen­gasse 25

89073 Ulm

Telefon: 0731/790339-08

astrid.lucas-sedlmeier@neue-arbeit-ulm.de oder

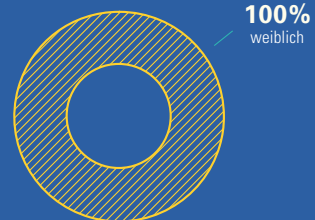
info@neue-arbeit-ulm.de



## Statistik – HaNa

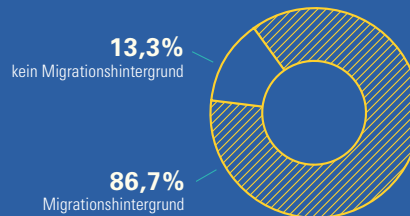
### GESCHLECHT

- Anzahl Teilnehmerinnen: 24
- Ø Alter: 43,6 Jahre (31-52 Jahre)
- Ø SGB-II-Bezug: k.A.
- Ø Betreuungsaufwand insgesamt: 1,4h/Woche (1-3h/Woche)
- Mitarbeitende: 1,35 Vollzeitäquivalente, verteilt auf 3 Teilzeitstellen

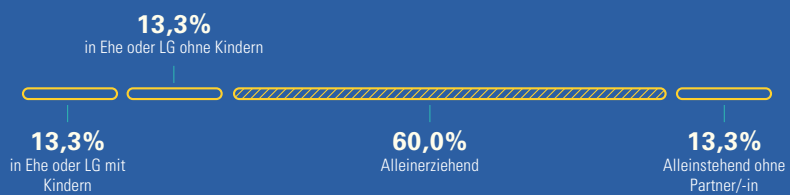


### MIGRATIONS Hintergrund:

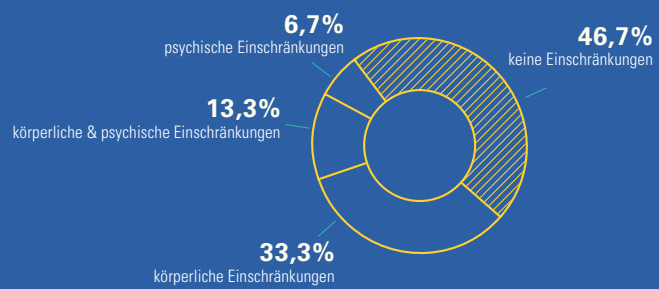
- 15,4% der Personen mit Migrationshintergrund sind Geflüchtete
- Am häufigsten vertretene Nationalitäten: türkisch, deutsch, algerisch



### LEBENSFORM:



### GESUNDHEITLICHE EINSCHRÄNKUNGEN:



### PFLEGETÄTIGKEIT





### 3.4 Neue Chancen nutzen – 50plus

**TRÄGER:** Diakonieverbund DORNAHOF & ERLACHER HÖHE e. V.

**ZIELGRUPPE:** Langzeitarbeitslose Personen über 50 Jahre mit multiplen Vermittlungshemmnissen

**ZUGANG ZUR ZIELGRUPPE:** Das Projekt wird in den Landkreisen Calw, Freudenstadt und Rems-Murr durchgeführt. Die Auswahl sowie die Zuweisung der Teilnehmenden erfolgt durch die Jobcenter der Standorte

**PROJEKTZIELE:**

- Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit und somit der Teilhabechancen von älteren Menschen.
- Die Teilnehmenden lernen, ihre Interessen selbstverantwortlich und selbstbestimmt zu vertreten sowie ihre Gestaltungsspielräume und Ressourcen wahrzunehmen und zu nutzen.

**Idee: Auf ganzheitlichem und individuellem Weg in den Arbeitsmarkt**

**KONZEPT:** Das Konzept besteht aus vier Modulen, die sich über einen Projektzyklus von sechs Monaten erstrecken. Im Baustein **Coaching** lernen die Teilnehmenden zunächst in Einzelcoachings, ihre beruflichen Erfahrungen, Kenntnisse und Lebensumstände zu reflektieren, leiten daraus Zukunftsperspektiven ab und lernen so bisherige Hemmnisse kennen und abzubauen. Ein Gruppencoaching ein- bis zweimal pro Monat dient dazu, andere Teilnehmende kennenzulernen, gemeinsame Themen zu erörtern und Erfahrungen auszutauschen und so ein eigenes Netzwerk aufzubauen. Auch die individuellen Themen des Coachings können hier trainiert werden. Sollte nach Durchlaufen des Projekts die Vermittlung in den Arbeitsmarkt gelingen, kann das Coaching auf Wunsch fortgesetzt werden, um eine dauerhafte Integration sicherzustellen. Eine **fachliche Qualifizierung** kann in den Bereichen der haushaltsnahen Dienstleistungen, der Vorqualifizierung zur Alltagsbegleiterin/zum Alltagsbegleiter oder in der Qualifizierung zur Vorbereitung auf Tätigkeiten im Lager-/Logistikbereich liegen. In der **digitalen Weiterbildung** lernen die Teilnehmenden in



vier Modulen Grundkompetenzen im Umgang mit PC und Smartphone sowie MS Office-Produkten, die Nutzung Sozialer Netzwerke und Messenger-Dienste sowie von Online-Angeboten kennen. Für dieses Modul wurden den Teilnehmenden für die Dauer der Projektlaufzeit Laptops zur Verfügung gestellt, die sie auch mit nach Hause nehmen durften. In der **Berufsfeldorientierungs-** und **Praktikumsphase** erfolgt schließlich die Umsetzung der Inhalte des Coachings und der fachlichen Qualifizierung. Das Praktikum dauert vier bis acht Wochen und kann bei externen Arbeitgebern, z. B. diakonischen, sozialen, privat gewerblichen und öffentlichen Einrichtungen erfolgen oder in den Einrichtungen der Erlacher Höhe. Den Erfolg des Praktikums sichert die enge Begleitung durch die Mitarbeitenden des Projekts, aber auch das im Coaching erworbene Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten. Sollte es im Anschluss an die Teilnahme des Projekts nicht zur Integration in den Arbeitsmarkt kommen, bietet der **Aufbau einer Förderkette** den Teilnehmenden Alternativen. Durch Fall- und Entwicklungsgespräche in enger Zusammenarbeit mit den Arbeitsvermittelnden

der Jobcenter werden Folgemaßnahmen geprüft wie z.B. Möglichkeiten einer tagesstrukturierenden Beschäftigung, Sprachkurse und Coachingmaßnahmen. Ergänzend werden Netzwerke und Anlaufstellen aufgezeigt.

---

**BESONDERHEITEN:** Das Projekt setzt auf einen ganzheitlichen Ansatz, der die individuelle Situation der Teilnehmenden berücksichtigt. Die Betreuung über die Projektlaufzeit hinaus, wenn gewünscht, sorgt für Nachhaltigkeit. Auch wird es den Teilnehmenden weiterhin ermöglicht, die Schulungs-PCs sowie Drucker für Bewerbungsangelegenheiten zu nutzen. Somit ist ein hoher Wirkungsgrad des Projekts wahrscheinlich. Der Baustein Digitales als innovativer Aspekt rundet das Projekt ab und soll die Voraussetzung schaffen, dass sich die Teilnehmenden in einer sich stetig schneller entwickelnden digitalen Welt zurechtfinden und Berührungsängste abbauen können.



## ERFAHRUNG AUS SICHT DES TRÄGERS:

*„Der Erfolg des Projektes „Neue Chancen nutzen 50 plus“ liegt besonders am Mix der Module, dem individuell und ganzheitlich ausgerichteten Coaching sowie den Teilnehmenden, die oft trotz gesundheitlicher Belastungen mit Engagement und Durchhaltevermögen dranbleiben. Auch der Umgang mit digitalen Medien ist für Menschen über 50 Jahre nicht immer selbstverständlich. Trotzdem stellten sich meist alle Teilnehmenden mutig der digitalen Herausforderung. Was Teilnehmenden bisher besonders gut gefällt, ist die Möglichkeit, sich in neuen Arbeitsfeldern zu erproben, Grenzen auszuloten und sich neues Wissen sowie Kompetenzen anzueignen. Die Möglichkeit, dass individuelle Wünsche auch z.B. im Hinblick auf Praktikumsbetriebe unkompliziert realisierbar sind, wird positiv erlebt. Das Kennenlernen von Netzwerken und Beratungsstellen sowie die Hilfestellung bei der Erstellung von unterschiedlichsten Anträgen wird sehr geschätzt. Nicht zuletzt ist der Erfolg des Projektes, das sich über drei Landkreise erstreckt, in der guten Zusammenarbeit mit den Jobcentern vor Ort sowie dem konstruktiven und engmaschigen Austausch mit den drei Abteilungen des Projektträgers begründet. Seit Projektstart konnten 16 Personen (neun Frauen/sieben Männer) in sozialversicherungspflichtige Arbeitsstellen in die Arbeitsfelder Verkauf, Handwerk, Lager und Verkehr, Hauswirtschaft und Produktion integriert werden. Von diesen Personen waren vier Personen zwischen 59 und 61 Jahre alt. Der Altersdurchschnitt der insgesamt zugewiesenen Frauen und Männer liegt bei 57 Jahren.“*

---

**ANSPRECHPARTNERIN:****Andreas Reichstein**

Abteilungsleiter  
Erlacher Höhe, Abteilung Calw-Nagold  
Brunnenstrasse 1, 72202 Nagold  
Telefon: 07051/931990  
andreas.reichstein@erlacher-hoehe.de

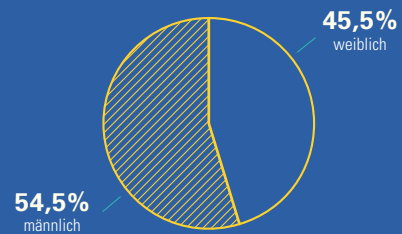
**Yasmin Othman**

Projektkoordinatorin  
Erlacher Höhe, Abteilung Landkreis Freudenstadt  
Rappenstrasse 16, 72250 Freudenstadt  
Telefon: 07441/8605312  
yasmin.othman@erlacher-hoehe.de

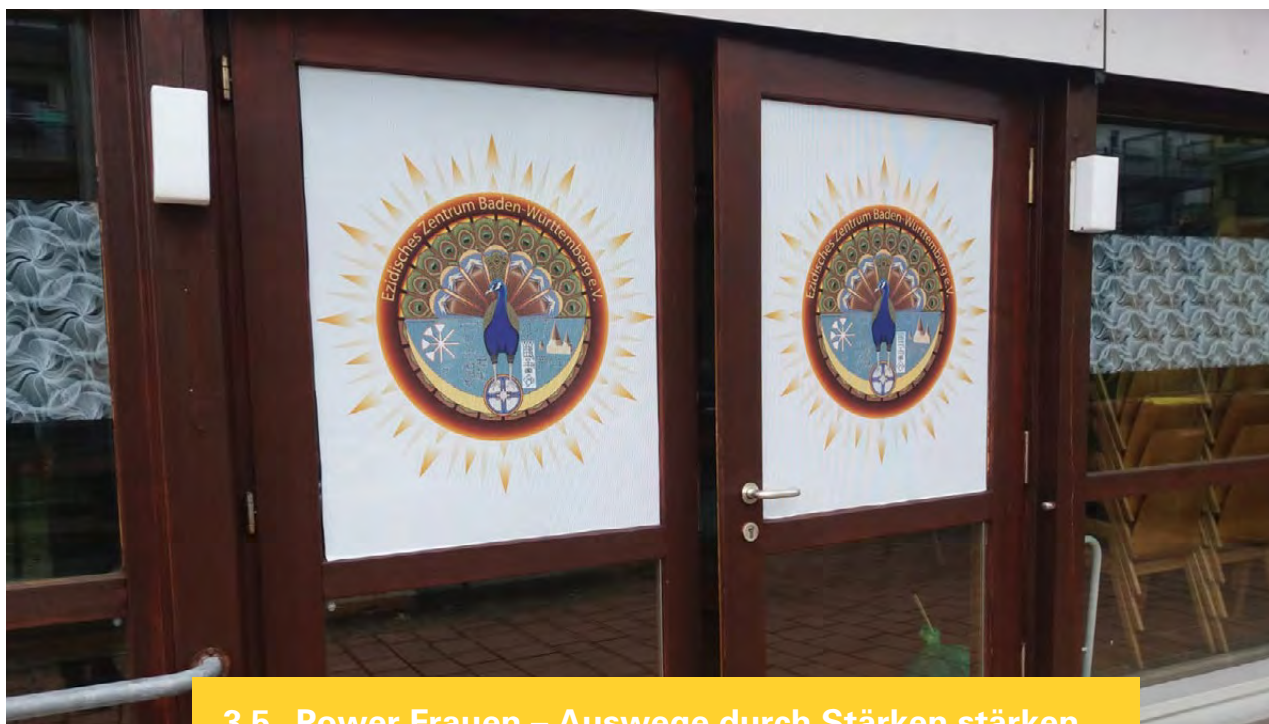
## Statistik – Neue Chancen nutzen – 50plus<sup>1</sup>

### GESCHLECHT

- Anzahl Teilnehmende: 84
- Drei Standorte: LKR Calw, LKR Freudenstadt, LKR Rems-Murr
- Mitarbeitende: 3,35 Vollzeitäquivalente, verteilt auf 6 Teilzeitstellen



<sup>1</sup> Detailliertere Personenangaben wurden vom Projektträger nicht erhoben.



### 3.5 Power Frauen – Auswege durch Stärken stärken

**TRÄGER:** Jobcenter Pforzheim

**ZIELGRUPPE:** Frauen mit Migrationsgeschichte (vor allem Jesidinnen aus dem Irak) im Alter zwischen 15 und 55 Jahren, die Leistungen nach dem SGB-II erhalten

Zugang zur Zielgruppe: Die Beteiligung ist freiwillig, der Zugang erfolgt über das Fallmanagement des Jobcenters und das Netzwerk des Jobcenters (u.a. Integrationsmanagement der Stadt, Flüchtlingshilfe der Diakonie) sowie über das Netzwerk der Projektteilnehmerinnen selbst

**PROJEKTZIELE:**

- Durch die Generierung von interkulturellem Wissen im Jobcenter Pforzheim soll die Arbeitsmarktintegration von Frauen mit Migrationsgeschichte im Allgemeinen und von Jesidinnen im Besonderen verbessert werden: 27,1 % der Gesamtbevölkerung Pforzheims haben eine Migrationsgeschichte. 2,9 % der Gesamtbevölkerung stammen aus dem Irak und gehören vornehmlich der Personengruppe der Jesiden an. Gleichzeitig

haben 88,6 % der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten im SGB-II-Bezug eine Migrationsgeschichte, die Integrationsquote insbesondere von Migrantinnen ist unterdurchschnittlich.

- Die Zielgruppe der Jesidinnen und ihre Wertevorstellungen besser kennenlernen und interkulturelles Wissen erlangen, um diese Gruppe adäquat am Integrationsprozess teilhaben zu lassen und dem Gleichstellungsauftrag besser nachkommen zu können.
- Unter Einbezug des interkulturellen Kontextes, multiple Vermittlungshemmnisse abbauen und die Zielgruppe an den Arbeitsmarkt heranzuführen.
- Wissenstransfer an das Fallmanagement im Jobcenter sowie die kommunale Lebenswelt, Schaffung neuer Strukturen im Jobcenter, Implementierung des neuen Wissens in die tägliche Beratungsarbeit.

**KONZEPT:** Für das Projekt wird für die Dauer der Finanzierung eine Vollzeitstelle als Stabstelle geschaffen, welche direkt bei der Abteilungsleitung Fallmanagement angesiedelt ist. Aufgabe der Projekt-



mitarbeiterin ist es, **Zugang zur Zielgruppe** zu schaffen, diese besser kennenzulernen und einen Austausch mit ihr zu ermöglichen. Hierfür werden verschiedene **aufsuchende Beteiligungsformen und Veranstaltungsformate** genutzt, die bewusst im laufenden Prozess und offen gestaltet werden, um kreativ auf die interkulturellen Anforderungen und Bedürfnisse der Zielgruppe eingehen zu können. Bis Juni

2022 wurden vor allem vierzehntägig **Workshops mit Themenschwerpunkt „Frau und Beruf“** durchgeführt, in denen die Frauen selbstständig die Inhalte erarbeiten. Im Mai 2021 wurde eine Facebook Gruppe ins Leben gerufen, die jedoch ab Januar 2022 durch eine WhatsApp Gruppe abgelöst wurde, weil die Projektteilnehmerinnen mitteilten, dass zu sozialen Medien wie Facebook kein Vertrauen besteht und somit auch keine Beteiligung stattfand, obwohl mit einer geschlossenen Gruppe operiert wurde. Über WhatsApp werden

### Idee: Interkulturelles Wissen aufbauen - Strukturen schaffen -Arbeitsmarktzugang erleichtern

Inhalte transportiert und der Austausch gefördert. Hierzu werden die Frauen zu **persönlichen Beratungsgesprächen** eingeladen und damit eine Schritt-für-Schritt-Begleitung sowie die Vertiefung der Inhalte aus den Beteiligungsformaten und Veranstaltungen ermöglicht. Eine Sprechstunde wurde aufgrund des gesteuerten Zugangs im Jobcenter noch nicht umgesetzt.

Die Erkenntnisse aus Beteiligung und Beratung sollen schließlich in die **Organisation hineintransferiert** werden. Dazu gehört die Schulung der Fallmanagerinnen und Fallmanager, aber auch der Aufbau von Strukturen, um das Ziel einer gleichberechtigten Beratung und Beteiligung von Frauen am Integrationsprozess zu erreichen. Das Projekt wird durch den Einbezug des örtlichen Netzwerks und von Trägern, die bereits Erfahrung mit der Zielgruppe haben, flankiert, ebenso wie durch Veranstaltungen für Arbeitgeber, deren Erkenntnisse auch in das Projekt einfließen sollen.

**BESONDERHEITEN:** Die Zielgruppe der Jesidinnen bewegt sich in einem engen, eigenethnischen Netzwerk und lebt häufig in Großfamilien, in denen die Kinder durch die Frauen betreut werden. Sie haben häufig einen niedrigen oder keinen Bildungsabschluss und haben kaum Sprachkenntnisse oder digitale Kompetenzen. Einige sind funktionale Analphabeten. Eine Erkenntnis aus dem Projekt ist, dass keine Unzufriedenheit mit der eigenen Situation

vorliegt, sodass die Notwendigkeit zur Verbesserung bzw. die Bedeutung eines eigenständigen Lebens nicht gesehen wird. Auch die Ehemänner und Familien unterstützen diesen Weg nicht. Innovationscharakter hat die Herangehensweise, über die individuelle Beratung Erkenntnisse über die Zielgruppe zu schaffen und diese zum Wohle der Zielgruppe in die gesamte Organisation sowie die kommunale Lebenswelt zu transferieren.



#### ERFAHRUNG AUS SICHT DES TRÄGERS:

*„Trotz vieler Hindernisse konnten Projektteilnehmerinnen an unterschiedliche Unterstützungsangebote vermittelt werden. Die Zusammenarbeit mit der Zielgruppe hat gezeigt, dass es einer engmaschigen Betreuung und Begleitung bedarf. In Workshops, Veranstaltungen und Einzelberatungsterminen wurden die Frauen immer wieder zur aktiven Teilnahme aufgefordert. Bis zur Anbindung einer Frau an ein passendes Angebot musste jeder einzelne Schritt begleitet werden. Die Erfahrung hat gezeigt, dass von einer Selbstaktivierung nicht ausgegangen werden darf. Die Zielgruppe verhält sich passiv, zurückhaltend bis hin zu ablehnend. Somit muss eine Aktivierung von außen erfolgen, damit die Frauen Integrationsfortschritte erlangen und dem Weg in Arbeit näherkommen.“*

*Für die Projektteilnehmerinnen ist es in überwiegender Zahl nicht möglich, theoretische Inhalte zu begreifen, da sie u.a. vielfach nie oder nur kurz eine Schule besucht haben sowie Merk- und Lerntechniken fehlen. Es ist notwendig, mit den Frauen in die Praxis zu gehen, sprich: Institutionen und Angebote vor Ort zu besichtigen und Schnupperstunden zu vereinbaren.*

*Es wird notwendig sein, ein Unterstützungsangebot zu schaffen, das der Sprachhürde angepasst ist und die Motivation der Frauen stärkt sowie den Sinn nach einer eigenen Bedürfnisstruktur fördert. Die Frauen zeigen sich als sehr stark und voller Elan, da sie sich um die gesamte Familie und den Haushalt kümmern. Wichtig ist, dass die Frauen anfangen zu erkennen, dass sie diese Energie für ihre eigenen Bedürfnisse und ihre Selbstständigkeit einsetzen können. Oftmals sind die Ehemänner auf dem gleichen Stand wie ihre Frauen, mit schlechten Sprachkenntnissen und arbeitsmarktfremd. Somit müssen die Ehemänner ebenfalls verstärkt Beachtung finden und das Paar zusammen ins Auge gefasst werden.*

*Zu erkennen ist, dass Veränderungen bei der jüngeren Generation erfolgen. Die jüngeren Frauen erfahren Bildung, werden im Haushalt von ihren Ehemännern unterstützt und planen ihre berufliche Zukunft mit Ausbildungen und einer Arbeitsstelle.“*

---

#### **ANSPRECHPARTNERIN:**

**Natalie Hohenstein**

Amtsleiterin

Jobcenter Stadt Pforzheim

Blumenhof 4, 75175 Pforzheim

Telefon: 07231/39 4101

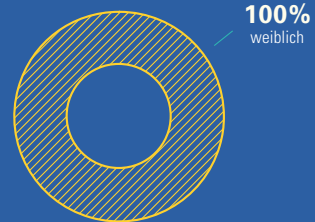
natalie.hohenstein@pforzheim.de



## Statistik – Power Frauen

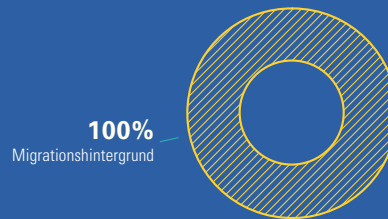
### GESCHLECHT

- Anzahl Teilnehmerinnen: 59
- Ø Alter: 33,5 Jahre (16-53 Jahre)
- Ø SGB-II-Bezug: 44,4 Monate (5-117 Monate)
- Ø Betreuungsaufwand insgesamt: 0,5h/Woche
- Mitarbeitende: 1 Vollzeitstelle

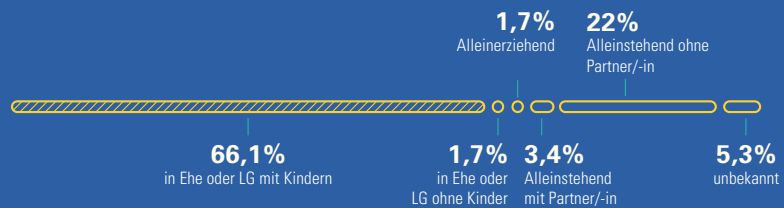


### MIGRATIONS Hintergrund:

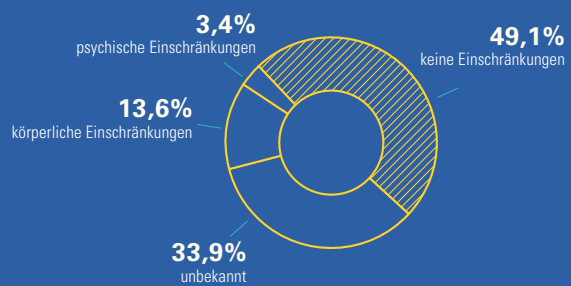
- 98,3% der Personen mit Migrationshintergrund sind Geflüchtete
- Am häufigsten vertretene Nationalitäten: irakisch/jesidisch



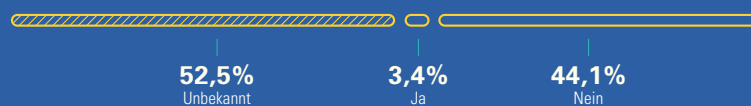
### LEBENSFORM:

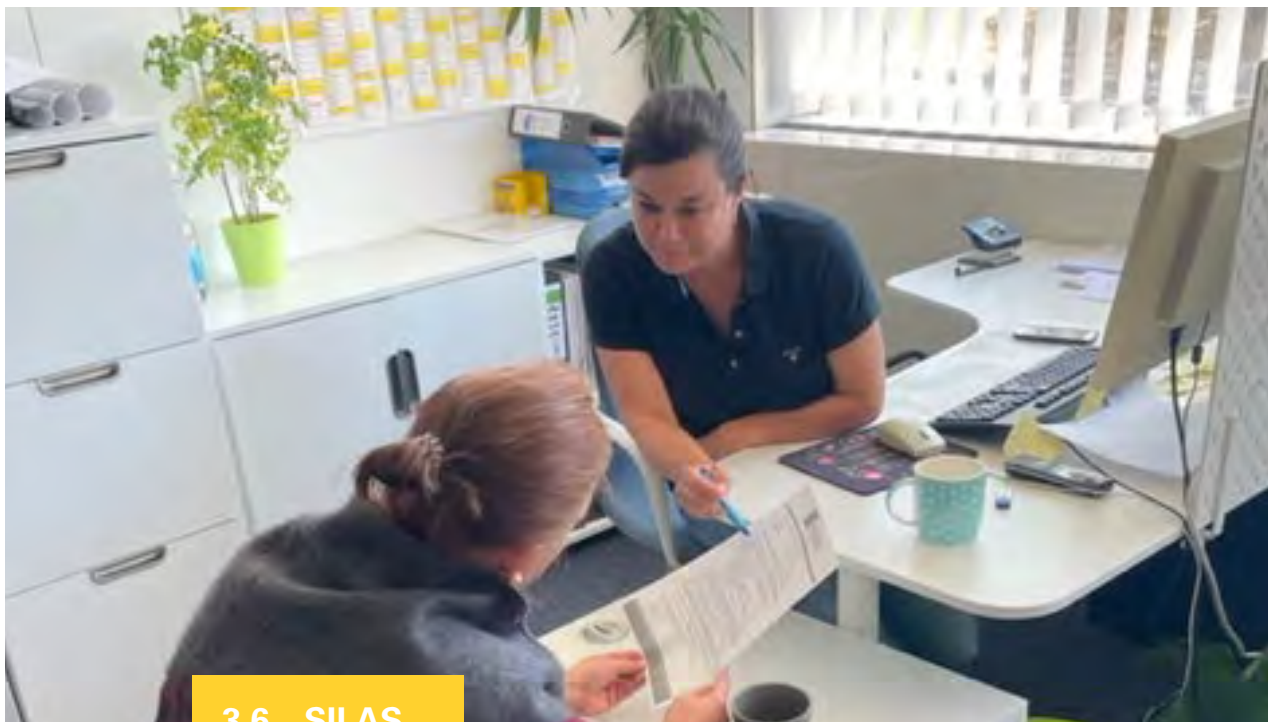


### GESUNDHEITLICHE EINSCHRÄNKUNGEN:



### PFLEGETÄTIGKEIT





### 3.6 SILAS

**TRÄGER:** bbg Bildungs- und Beschäftigungsgesellschaft mbH

**ZIELGRUPPE:** Langzeitarbeitslose Personen über 50 Jahre mit multiplen Vermittlungshemmnissen  
Zugang zur Zielgruppe: Das Projekt wurde bis zum 31. März 2022 an den Standorten Mosbach und Tauberbischofsheim durchgeführt, seitdem nur noch in Mosbach. Die Auswahl der Teilnehmenden treffen die Jobcenter der beiden Standorte

**PROJEKTZIELE:**

- Individueller Abbau von Vermittlungshemmnissen
- Vermittlung von aktuellen arbeitsmarktrelevanten Grundkenntnissen, insbesondere Computerkenntnissen
- Förderung der sozialen Teilhabe und Sicherung der Existenzgrundlage

**KONZEPT:** SILAS setzt sich aus einer intensiven individuellen Betreuung in **Einzelcoachings** und Gruppenworkshops zu bestimmten arbeitsmarktrelevanten Themen zusammen und dauert etwa 39 Wochen. Zu Beginn des Projektes wird die persönliche Problemlage der Teilnehmenden in Einzelgesprächen herausgearbeitet und eine individuelle Zielsetzung festgelegt. Typische Probleme sind bspw. gesundheitliche Schwierigkeiten, Schulden, Suchtproblematiken, familiäre Konflikte oder Armut. In einem kontinuierlichen Beratungsverlauf und entsprechend der Fähigkeiten der Teilnehmenden wird daran gearbeitet, die **persönliche Situation zu stabilisieren**. Dazu gehören unter anderem auch die Eröffnung neuer Lebensentwürfe, die Auflösung eingefahrener persönlicher und familiärer Strukturen, der Aufbau von Hilfenetzwerken, die Begleitung zu Terminen, Bewerbungcoaching oder die Vermittlung an Unternehmen. Wenn nötig, erfolgt die Beratung auch bei den Teilnehmenden zu Hause.



Zusätzlich zur Einzelberatung gibt es bedarfsorientierte **Gruppenangebote** in Form von Workshops. Diese sollen auch die Gewöhnung an strukturierte Tagesabläufe und Pünktlichkeit fördern. Inhalte der Gruppenangebote sind unter anderem soziale Kompetenz und private Lebensführung, Gesundheit, Schuldenbekämpfung, rechtliche Aspekte, PC-Anwendungen, Digitalisierung, Bewerbungstraining, Stellensuche sowie Themen rund um die Berufsorientierung. Während der Gruppenangebote sollen die Teilnehmenden, die oftmals mit wenig sozialen

Kontakten in ihrem Alltag leben, wieder an soziale Interaktionen und die Zusammenarbeit im Team gewöhnt werden. Teilnehmende, die aufgrund der persönlichen Lage nicht an den Gruppenangeboten teilnehmen können, erhalten mehr individuelle Betreuung und werden schrittweise an die Gruppenangebote herangeführt.

### Idee: Durch individuelle Begleitung und Lebensweltbezug soziale und berufliche Teilhabe ermöglichen

Um wieder Praxiserfahrung zu erwerben, durchlaufen die Teilnehmenden während des Projektes **individuelle Praktika**. Deren Dauer und Arbeitszeiten richten sich nach den Fähigkeiten und Möglichkeiten der Teilnehmenden. Die bbg stellt den Kontakt zwischen den Teilnehmenden und den Betrieben her und begleitet beide Seiten während der Praktikumsdauer und auch nach einer potentiellen Übernahme.

**BESONDERHEITEN:** Die Besonderheiten von SILAS sind die Kombination von Einzel- und Gruppencoachings und die **intensive und individuelle Betreuung**, bei der auf jede Einzelperson und ihre Problemlage einzeln eingegangen wird.



## ERFAHRUNG AUS SICHT DES TRÄGERS:

*„Besonders zu Beginn einer jeden Teilnahme kam einer auf Vertrauen aufbauenden und wertschätzenden Beratung eine besondere Bedeutung zu, um so eine offene Gesprächskultur zu schaffen. Die meisten Teilnehmenden befanden sich - häufig schon über viele Jahre - in einer schwierigen, komplexen Lebenslage (zum Beispiel psychische und physische Einschränkungen, Schulden, strafrechtliche Themen usw.). Im Verlauf des Projektes gelang es in den Einzelgesprächen, diese Hemmnisse gemeinsam mit den Teilnehmenden erfolgreich zu identifizieren, anzugehen und somit Veränderungen einzuläuten.*

*Fast alle Teilnehmenden konnten recht schnell in die Gruppe integriert werden und waren für das Angebot einer positiven Gemeinschaft sehr dankbar. Aufgrund der Heterogenität der Gruppen wurden bedarfsorientierte Angebote sowohl in den Gruppen- als auch in den Einzelsettings durchgeführt. Das Niveau musste individuell an die Teilnehmenden angepasst werden, um eine Unter- bzw. Überforderung zu vermeiden und die Motivation der Teilnehmenden aufzubauen und aufrechtzuerhalten. Die Themen und Inhalte wurden sowohl in der Gruppe als auch im Einzelsetting an den individuellen Problemlagen der Teilnehmenden ausgerichtet.*

*Gute Fortschritte konnten fast alle Teilnehmenden auch im Bereich der Digitalisierung erzielen, sie lernten mit Interesse und in ihrem eigenen Tempo den Umgang mit den Neuen Medien sowie das Erstellen von Dokumenten und aussagekräftigen Bewerbungsunterlagen. Da 80 % der Teilnehmenden nicht über einen PC, Laptop oder Smartphone verfügen und somit ein eigenständiges Training außerhalb der Unterrichtszeiten nicht möglich ist, stellte dies eine Herausforderung dar. Die Projekte in der Kreativwerkstatt trugen ganz besonders zur Stärkung des Selbstbewusstseins der Teilnehmenden bei.*

*Aufgrund der positiven Entwicklung und der Bereitschaft, die individuellen Probleme anzugehen, wurde bei den meisten Teilnehmenden die Teilnahme am Projekt verlängert. Denn die vielfältigen Problemstellungen benötigten entsprechend Zeit für deren Bearbeitung. Dies wurde jeweils sowohl von den Arbeitsvermittlerinnen und -vermittlern als auch von den Teilnehmenden begrüßt. Alles in allem zeigt sich, dass das Projekt SILAS für die Teilnehmenden eine wertvolle Initiative darstellt. Fast alle Teilnehmenden gaben an, dass sie eine deutliche Erleichterung und Hilfe bei ihren Themen erhielten und 23 % der Teilnehmenden konnten trotz schwieriger Voraussetzungen in den Arbeitsmarkt integriert werden.“*

---

**ANSPRECHPARTNERIN:****Udo Beireis**

Geschäftsführer

bbg Bildungs- und Beschäftigungsgesellschaft mbH

i\_Park Tauberfranken Haus 8

97922 Lauda-Königshofen

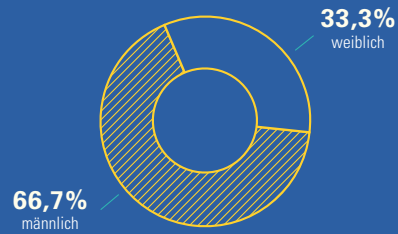
Telefon: 09343/9809267

beireis@bbg-lauda.de

## Statistik – Silas

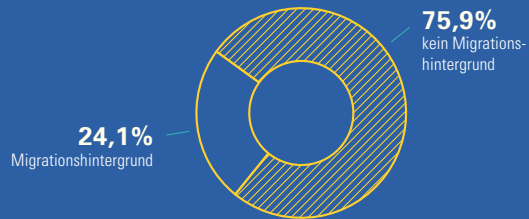
### GESCHLECHT

- Anzahl Teilnehmende: 54
- Ø Alter: 56,4 Jahre (50-64 Jahre)
- Ø SGB-II-Bezug: 66,7 Monate (2 -216 Monate)
- Ø Betreuungsaufwand insgesamt: 2,4h/Woche (1-12h/Woche)
- Zwei Standorte: Tauberbischofsheim, Mosbach
- Mitarbeitende: 3,3 Vollzeitäquivalente, verteilt auf 3 Vollzeitstellen und 3 Teilzeitstellen



### MIGRATIONS Hintergrund:

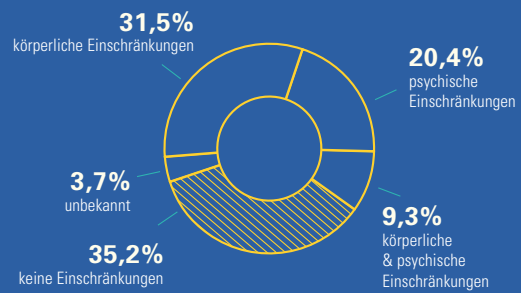
- 0% der Personen mit Migrationshintergrund sind Geflüchtete
- Am häufigsten vertretene Nationalitäten: deutsch, russisch, türkisch
- 



### LEBENSFORM:



### GESUNDHEITLICHE EINSCHRÄNKUNGEN:



### PFLEGETÄTIGKEIT



## 4. Bilanzierung

Die Ergebnisse der Bilanzierung machen sichtbar, wie es den Projektträgern gelungen ist, ihre Konzepte umzusetzen. Dabei steht die gemeinsame, gebündelte Erfahrung aller Projekte im Vordergrund, um einen übertragbaren Mehrwert zu generieren. Die Bilanzierung fokussiert zunächst den Zugang zur Zielgruppe und die Besonderheiten in der Arbeit mit ihr. Sie zeigt auf, welche konkreten Ziele sich die Projektträger gesetzt haben, wie sich ihr Weg zur Zielerreichung gestaltet hat, welche Herausforderungen ihnen dabei begegnet sind und welche Erfolge sie bei den einzelnen Schritten zur Heranführung langzeitarbeitsloser Menschen an

den Arbeitsmarkt verbuchen konnten. Schließlich stellt die Bilanzierung heraus, welche Faktoren besonders zum Gelingen der Projektziele beigetragen haben. Diese Gelingensfaktoren können Orientierungspunkte für weitere Projekte zur Unterstützung langzeitarbeitsloser Personen liefern. Für die Bilanzierung wurden primär die qualitativen Interviews mit den einzelnen Projektträgern genutzt sowie ergänzend die statistischen Daten der Fragebögen. Wo zur Unterstreichung passend, werden an einigen Stellen Zitate der Projektverantwortlichen aus den Interviews in kursiver Schrift wiedergegeben..

### 4.1 Zielgruppen



#### Charakteristika der Zielgruppen

Die Zielgruppen waren durch den Förderaufruf klar eingegrenzt. Drei der sechs Projektträger widmeten sich mit ihrem Konzept ausschließlich Frauen im SGB-II-Bezug, wobei eines dieser Projekte explizit mit Frauen mit Migrationsgeschichte (vor allem Jesidinnen aus dem Irak) arbeitete. Zwei Projekte fokussierten langzeitarbeitslose Personen, die älter als 50 Jahre alt sind und ein Projekt legte den Schwerpunkt auf die Arbeit mit beiden Zielgruppen.

Insgesamt nahmen 343 Teilnehmende bis März 2022 an einem der geförderten Projekte teil. Dabei waren 249 Personen weiblich und 94 männlich. Die jüngste Person war 17 Jahre alt, die älteste 64 Jahre. 180 Personen gehörten der Gruppe der Langzeitarbeitslosen über 50 Jahren an. Bezogen auf die Projektträger, die detaillierte statistische Angaben zu ihren Teilnehmenden machen konnten, hatten von ihren Teilneh-

menden 178 eine Migrationsgeschichte, davon war bei 113 ein Fluchthintergrund bekannt. 81 Personen hatten die deutsche Staatsangehörigkeit. Im Durchschnitt waren die Teilnehmenden der geförderten Projekte seit 153 Monaten und damit knapp 13 Jahren im Leistungsbezug nach SGB-II. Die kürzeste Dauer lag bei einem Monat in der Langzeitarbeitslosigkeit<sup>1</sup>, die längste bei 252 Monaten (21 Jahre). Entsprechend hat sich die Erfahrung der Langzeitarbeitslosigkeit unterschiedlich auf die Teilnehmerinnen und Teilnehmer ausgewirkt und entsprechend unterschiedlich gestaltete sich für die geförderten Projekte die Erfahrung und Arbeit mit ihnen.

Für einige der langzeitarbeitslosen Personen stellte ihre private Situation eine Herausforderung dar. Manche der Teilnehmenden hatten Schulden, für andere war es eine Herausforderung, dass sie alleinsteh-

<sup>1</sup> Das bedeutet eine Arbeitslosigkeit von 13 Monaten



hend sind und keinen finanziellen und/oder sozialen Rückhalt erfahren. Von 259 Personen, zu denen statistische Angaben aus den Projekten vorlagen, waren 82 Teilnehmende alleinstehend ohne Partnerschaft (7 waren alleinstehend, aber in einer Partnerschaft). Einige der Teilnehmenden trugen Verantwortung für andere: 29 der 259 Personen pflegten eine nahestehende Person, 132 lebten mit minderjährigen Kindern in einem Haushalt (davon waren 34 alleinerziehend). Gesundheitliche Probleme wurden zudem als häufig vorhanden beschrieben. Von 260 Teilnehmenden, zu denen im Fragebogen Angaben zum Gesundheitszustand gemacht wurden, hatten 59 Teilnehmende körperliche und 23 Teilnehmende psychische Einschränkungen. Für 16 Teilnehmende trafen beide Einschränkungsformen zu.

Insgesamt berichteten die Projektverantwortlichen, dass die Zielgruppe mit zunehmender Dauer der Arbeitslosigkeit als „*maßnahmenerprobt*“ gilt, sich oft an das Leben im Leistungsbezug gewöhnt und sich „Überlebensstrategien“ angeeignet hat. Gleichzeitig nehmen mit andauernder Arbeitslosigkeit häufig das Gefühl der Resignation zu ebenso wie der soziale Rückzug. Dies wurde vor allem aus den

Projekten, die Menschen über 50 Jahre fokussierten, berichtet. Die Projektträger, die mit dieser Zielgruppe arbeiteten, identifizierten zwei Muster: Entweder blickten die Teilnehmenden mit Ernüchterung auf ihre Beziehung zum Arbeitsmarkt und zum Arbeitsleben und erwarten nichts mehr von diesem. Man spricht von „entmutigten Arbeitslosen“. Oder aber sie überschätzten tendenziell eher ihre Fähigkeiten und deren „Vermarktbarkeit“ auf dem Arbeitsmarkt. Bei der Zielgruppe der älteren Menschen wurde zudem etwas häufiger eingeschätzt, dass gesundheitliche Einschränkungen ebenso wie private Probleme die Wiederaufnahme von Arbeit bisher verhindert haben. Prinzipiell finden sich gesundheitliche und private Probleme aber bei beiden vom Ideenwettbewerb fokussierten Gruppen.

In den geförderten Projekten, die Frauen in den Fokus nahmen, hatten die Teilnehmerinnen größtenteils viele Jahre Familien- und Sorgearbeit übernommen. Sie hatten im Schnitt häufiger einen niedrigen oder keinen Bildungsabschluss. Insofern sie einen Beruf erlernt hatten, war ihr Wissen zwischenzeitlich veraltet und/oder sie konnten wenig Erfahrungen in ihrem Beruf erwerben. Die Projektträger

beschrieben ihre Rollenvorstellungen und Familienmodelle vermehrt als konservativ: *„Wo Arbeit und Frau zusammenzudenken auch schon schwierig wahrgenommen wird“*. Sie waren häufig nahezu allein für die Kinderbetreuung zuständig und standen vor der Herausforderung der Vereinbarkeit. Manche der Teilnehmerinnen hatten sehr viele Kinder. Das traf insbesondere auf die Projekte zu, in denen Frauen mit Migrationsgeschichte die Zielgruppe bzw. einen großen Anteil unter den Teilnehmerinnen darstellten. Manche der Frauen waren alleinerziehend (32 von 205 vorliegenden statistischen Angaben zu

Frauen). Dennoch wurden die teilnehmenden Frauen insbesondere in den beiden Projekten, deren Konzeption Qualifizierungen enthielten, als sehr motiviert und lernbereit beschrieben, wenngleich sie das Lernen erst wieder lernen mussten. In den Projekten, die einen hohen Anteil an Frauen mit Migrationsgeschichte hatten, wurde häufiger festgestellt, dass die Teilnehmerinnen Probleme mit der deutschen Sprache hatten. In einem Projekt war der Anteil an funktionalen Analphabetinnen sehr hoch, ebenso der Anteil an Frauen ohne Schulabschluss.



### Zugang zur Zielgruppe

Um Teilnehmerinnen und Teilnehmer für die Projekte zu gewinnen, waren für alle Standorte die Jobcenter die primäre Zugangsquelle, weshalb auf eine enge Zusammenarbeit mit diesen Wert gelegt wurde. Lediglich an einem Standort wurde im ersten Projektdurchlauf nicht mit dem Jobcenter zusammengearbeitet. In den Jobcentern wurden geeignete Personen von den Fallmanagerinnen und Fallmanagern direkt angesprochen und der Kontakt zum Projektträger hergestellt. An manchen Standorten fanden daraufhin Einzelgespräche statt oder es wurden mit dem jeweiligen Jobcenter zusammen Informationsveranstaltungen für die ausgewählten Personen angeboten. Einem Träger wurden von Seiten des Jobcenters Listen mit geeigneten Personen übermittelt, die dann direkt vom Projektträger kontaktiert wurden. Die meisten Projektträger griffen zudem auf das eigene Netzwerk zurück. Dazu gehörten andere Bildungsträger und -zentren sowie Träger der freien Wohlfahrtspflege, aber auch zentrale Einrichtungen vor Ort wie Integrationsfachkräfte, das Integrationsmanagement, die Migrationsberatung, Familienbildungsstätten und in einem Fall ein Beratungszentrum Frau und Beruf. Zum eigenen Netzwerk gehörten auch ehemalige Teilnehmende, die bereits in der Vergangenheit andere Angebote der Projektträger durchlaufen haben. Ebenso wurden Teilnehmende anderer Kurse und Veranstaltungen der Projektträger gezielt angesprochen. Insbesondere nach dem ersten Durchlauf der Projekte wurden in einigen Fällen Teilnehmende

de auch durch Mund-zu-Mund Werbung gewonnen. Für die Öffentlichkeitsarbeit wurden in den geförderten Projekten Zeitungsberichte sowie soziale Medien genutzt. Soziale Medien erschienen vor allem als probates Mittel, da angenommen wurde, dass ein Teil der Zielgruppe eher nicht Zeitung liest. Ebenso wurde versucht, die Zielgruppe über die Orte zu gewinnen, an denen sie sich im Alltag aufhält, wie z.B. Sprachschulen, Familienbildungsstätten und Kinderbetreuungseinrichtungen. Im Fall eines Projekts, das Migrantinnen aus dem Irak als Zielgruppe hatte, wurde gezielt der Kontakt zur ortsansässigen Community und ihren Vertretenden gesucht.

Der Zugang zur Zielgruppe wurde durch die Coronapandemie erschwert. Insbesondere die Vermittlung der Teilnehmenden über die Jobcenter war zeitweise stark eingeschränkt. Die Jobcenter hatten keinen direkten Kontakt mehr zu den Leistungsberechtigten, persönliche Termine und Präsenzveranstaltungen entfielen. Aufgrund der Pandemie-Situation hatten sich einige Personen der Zielgruppe bewusst oder unbewusst zurückgezogen und auch Telefonanrufe und -termine nicht mehr wahrgenommen. Zudem konnten Informationsveranstaltungen der Projektträger nicht wie geplant stattfinden. Als Resultat konnten einige Standorte erst später mit ihren Projekten starten. Nichtsdestotrotz erreichten alle Projektstandorte die im Konzept veranschlagte Teilnehmendenzahl.



## 4.2 Zielsetzung der Projekte

### Kernziele

Alle geförderten Projekte setzten sich gemäß der Anforderung des Ideenwettbewerbs zum Ziel, erstens die persönliche Situation der Teilnehmenden zu stabilisieren, zweitens Hemmnisse zu beseitigen, die der Wiederaufnahme von Arbeit entgegenstehen und drittens die Heranführung an den Arbeitsmarkt zu realisieren.

Die *Stabilisierung der persönlichen Situation* ist die Grundvoraussetzung dafür, dass langzeitarbeitslose Menschen ihren Fokus wieder auf die Arbeitssuche richten können, ohne dass sie aufgrund privater Herausforderungen und Probleme keine Zeit und/oder Motivation hierfür aufbringen können. Die Projektträger nahmen sich dafür vor, „*die ganzen Lebensumstände [...] mit in Betracht zu ziehen und da begleitend zu helfen*“. Eine enge, individuelle Begleitung war in allen Projekten für diese Aufgabe von vornherein eingeplant. Dabei war das Ziel, den Teilnehmenden ihre Problemlagen bewusst zu machen und gemeinsam mit ihnen Lösungswege zu entwickeln. Die Teilnehmenden sollten bspw. dabei begleitet werden, psychosoziale oder gesundheitliche Probleme anzugehen, bei Suchtproblemen die Abstinenz zu stärken oder im Fall von Schulden sich mit diesen gezielt auseinanderzusetzen. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer sollten (wieder) lernen, ihr Leben und ihr Familienleben aktiv und selbstbestimmt zu gestalten. Ebenso war die Motivationssteigerung in allen Projekten ein zentrales Element, genauso wie die Vermittlung von Strategien zur Armutsbekämpfung.

Um *Hemmnisse zu beseitigen, die der (Wieder-) Aufnahme von Arbeit entgegenstehen*, setzten sich die Projektträger zum Ziel, die Teilnehmenden dort abzuholen, wo sie stehen. Das bedeutet zu erkennen, welche (Wissens-) Lücken bestehen, welche (äußeren) Faktoren die Arbeitsaufnahme verhindern und zu eruieren, wie die Hemmnisse beseitigt werden können.

Drei der sechs Projekte setzten sich zum Ziel, ihre Teilnehmenden für den Arbeitsmarkt gezielt zu qualifizieren, um ihnen so neue Perspektiven zu eröffnen. In allen drei Projekten sollte den Teilnehmerinnen und Teilnehmern die Möglichkeit geboten werden, sich im Bereich haushaltsnahe Dienstleistungen zu qualifizieren. In einem Projekt sollte zusätzlich eine Qualifizierung in den Bereichen Alltagsbegleitung und Logistik ermöglicht werden. In den beiden Projekten, die ausschließlich mit Frauen arbeiteten, war es das Ziel, mit der Qualifizierung den Frauen etwas mitgeben zu können, *„dass man da nicht so, ich sag mal, auch unterbuttert wird, weil sich die Frauen oft sagen lassen müssen, dass sie nichts können und deswegen nicht gut bezahlt werden“*. Weitere geplante Formate im Bereich der allgemeinen Weiterbildungen waren Sprach- und Kommunikationskurse oder Präsentationstrainings.

Als weitere Vorgabe des Ideenwettbewerbs integrierten alle Projekte in unterschiedlicher Tiefe das Thema *Digitalisierung* in ihr Konzept, um die Teilnehmenden für die Anforderungen des Arbeitsmarktes, der zwischenzeitlich in vielen Bereichen zumindest digitale Grundkenntnisse voraussetzt, fit zu machen. Fehlende digitale Kompetenzen gelten gegenwärtig als ein zentrales Vermittlungshemmnis. Zwei Projektträger planten jeweils ein komplettes Modul für den Erwerb von digitalem Wissen ein. In den anderen Projekten war es das Ziel, mit dem Durchlaufen der Projekte digitales Wissen nebenbei zu erlernen und gezielt anzuwenden.

Mit Blick auf die Vermittlung von Frauen sahen es die Projektträger als zentral an, auch Fragen der Kinderbetreuung zu thematisieren, da Schwierigkeiten mit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf häufig die Ursache für den Verbleib in der Langzeitarbeitslosigkeit sind. In den meisten Projekten sollte die Frage der Kinderbetreuung schon während



der Zeit des Projektes geklärt werden, damit die Frauen uneingeschränkt am Projekt teilnehmen können. Das Reflektieren und Aufbrechen von klassischen Rollenbildern wurde als weiteres Ziel benannt, da diese ebenfalls oftmals der Arbeitsaufnahme von Frauen entgegenstehen. Für ältere langzeitarbeitslose Personen galt es auszuloten, was sie benötigen, um wieder in den Arbeitsmarkt zurückzukehren, oder ob ein Übertritt aufgrund von möglicher Erwerbsunfähigkeit gar nicht mehr möglich ist. Insgesamt sollten beide Zielgruppen im Verlauf der jeweiligen Projekte lernen, eigeninitiativ und eigenverantwortlich zu agieren und realistische Berufs- und Zukunftsperspektiven zu entwickeln.

Zur Beseitigung der Hemmnisse gehörte es in zwei Projekten auch zum Ziel, dass die Zielgruppe ihre eigene Mobilität und Flexibilität steigern und damit ihren Erlebnisradius sowie den Horizont an Möglichkeiten weiterentwickeln sollte. Die Teilnehmenden sollten lernen, ihren Sozialraum zu erleben und zu nutzen, wie in einem dieser Projekte betont wurde.

Zentrales Ziel im Rahmen der Projekte war letztlich der (Wieder-)Einstieg in den Arbeitsmarkt für die vermittlungsfähigen Teilnehmerinnen und Teilnehmer. Um dieses Ziel der *Heranführung an den Arbeitsmarkt* zu erreichen, waren in fünf Projekten Praktika eingeplant. Sie sollten dafür sorgen, dass die Teilnehmenden ihre Stärken kennenlernen, ihre Fähigkeiten erproben und reflektieren lernen. Arbeitstugenden wie bspw. Pünktlichkeit, Sorgfalt, Durchhaltevermögen, Umgang mit Vorgesetzten und Kolleginnen und Kollegen und anderen Personen im Arbeitskontext mussten teils (wieder)

erlernt werden. Teilweise waren die Praktika als fester Bestandteil für alle Teilnehmenden vorgesehen. In anderen Projekten waren sie ein möglicher Baustein, der je nach individueller Situation eingesetzt werden sollte. In der Regel war es das Ziel, über ein Praktikum eine feste Stelle beim jeweiligen Unternehmen zu finden. Gerade mit Hinblick auf die Zielgruppe der langzeitarbeitslosen Frauen betonten die Projektverantwortlichen, dass die Vermittlung in existenzsichernde Arbeit an erster Stelle stehen sollte und die Frauen darüber aufgeklärt werden sollten, dass 450-Euro-Jobs keine sichere Alternative sind. Auch eine theoretische Berufsorientierung und die individuelle Unterstützung im Bewerbungsprozess waren in manchen Projekten Teil des Konzeptes. Die Teilnehmenden sollten Hilfestellung bei der Erstellung von Bewerbungsunterlagen, der Stellensuche und/oder der Vorbereitung von Vorstellungsgesprächen erhalten. Zudem setzten drei Projekte gezielt darauf, dass die Teilnehmenden während des Durchlaufens des Projekts ein eigenes Netzwerk generieren. Einerseits mit anderen Teilnehmenden, um sich gegenseitig zu motivieren, im Projekt erworbene Fähigkeiten direkt zu erproben oder auch nur, um den sozialen Austausch wieder zu erlernen. Gleichzeitig können sich die Teilnehmenden in Zukunft auch zu nützlichen beruflichen Kontakten füreinander entwickeln. Andererseits sollte das Netzwerk im Sozialraum forciert werden. Die Teilnehmenden sollten erfahren, wo für sie sinnvolle Anlaufstellen sind, an die sie sich wenden können. In einem Projekt stand auch der direkte Austausch zwischen den Teilnehmenden und lokalen Arbeitgebern bzw. Unternehmen im Fokus.



### Übergeordnete Ziele

Neben den Kernzielen wurden in vier der sechs Projekte übergeordnete Ziele verfolgt, die nicht nur den Betroffenen, sondern auch den jeweiligen Trägern bzw. ihren Organisationen für die Zukunft dienen sollen. In einem Projekt wurden mit sogenannten Arbeitsmarktlabs der Gedanke des Designed Thinkings aufgegriffen und das Ziel verfolgt, in

einem Kreativraum langzeitarbeitslose Menschen als Expertinnen und Experten mit Akteurinnen und Akteuren des Arbeitsmarktgeschehens zusammenzubringen, um gemeinsam arbeitsmarktpolitische Konzepte und innovative Lösungswege zu erarbeiten, die langfristig dabei helfen, Menschen in den Arbeitsmarkt zu integrieren. In einem Projekt,

das Frauen für den Bereich haushaltsnahe Dienstleistungen qualifizieren wollte, wurde angestrebt, die Qualifizierung bundes- oder zumindest landesweit als Ausbildung anerkennen zu lassen, während in einem anderen Projekt das Ziel gesetzt wurde, eine Dienstleistungsagentur für haushaltsnahe

Dienstleistungen zu gründen, in der die qualifizierten Frauen angestellt werden können. Ein weiteres Projekt wollte aus der Arbeit mit Frauen mit Migrationsgeschichte interkulturelles Wissen für die eigene Organisation und die Beratungsarbeit im Jobcenter generieren.

## 4.3 Zielerreichung

### Rahmenbedingungen und Arbeitsweise

Auf welche Weise die angestrebten Ziele erreicht werden, war den Projektträgern frei überlassen. Entsprechend unterscheiden sich die sechs geförderten Projekte in ihrer Konzeption zum Teil deutlich voneinander. Zwei Projekte erfolgten im Sinne eines modularen Weiterbildungskurses mit fachpraktischen Anteilen, dessen Unterricht sich am dgh-Rahmenlehrplan für haushaltsnahe Dienstleistungen orientierte und zu Trägerzertifikaten führte. Zwei Projekte setzten sich aus Einzelcoachings und Gruppenworkshops zu bestimmten Themen sowie Praktika zusammen, ein Projekt bestand hauptsächlich aus Gruppenworkshops mit optionaler Einzelberatung und ein Projekt nutzte die Förderung, um unterschiedliche kreative Ideen umzusetzen.

Für die Erstellung und Durchführung ihres Konzepts schlossen sich bei zwei Projekten zwei bzw. drei voneinander unabhängige Träger zusammen. In einem Fall wurde bereits in der Vergangenheit zusammengearbeitet, im anderen Fall kam der Kontakt über eine Stiftung zustande. Bei zwei weiteren Projekten arbeiteten mehrere Standorte (bis zu drei) eines Bildungsträgers zusammen, sodass eine überregionale Streuung des Projekts erreicht wurde. In zwei Fällen wurde das Projekt jeweils von der antragstellenden Institution alleine durchgeführt. Bei einer dieser Institutionen handelte es sich um ein Jobcenter. In den vier kooperierenden Projekten wurde die Zusammenarbeit als pragmatisch, zielorientiert und Freude machend beschrieben. Der Mehrwert für das Ge-

lingen des jeweiligen Projekts wurde betont, gerade auch aufgrund der verschiedenen Perspektiven, Kompetenzen, Erfahrungen und der regionalen Vielfalt.

Die Projekte starteten zu unterschiedlichen Zeitpunkten. Ein Projekt begann im August 2020, die anderen fünf Projekte im Oktober 2020. Manche Projekte beinhalteten mehrere Durchläufe mit einem festen Start- und Enddatum. In anderen wiederum konnte jederzeit in das Projekt eingestiegen werden.

Um ihre Ziele zu erreichen, setzten die Projektträger qualifiziertes Personal ein. Mehrheitlich wurden die Teilnehmenden von sozialpädagogisch ausgebildetem Personal betreut. Des Weiteren kamen Sprachlehrerinnen und Sprachlehrer, Integrationsbegleiterinnen und Integrationsbegleiter und Hauswirtschafterinnen und Hauswirtschafter sowie Anleiterinnen und Anleiter zum Einsatz.

Je nach Projekt wurden die Teilnehmenden von einer bis zu sechs Personen betreut. In keinem der Projekte wurden ehrenamtliche Personen eingesetzt. Der Betreuungsaufwand belief sich je nach Teilnehmenden auf mindestens eine halbe Stunde pro Woche. Maximal wurde ein Betreuungsaufwand von 25 Stunden pro Woche angegeben. Für die Hälfte der Teilnehmenden belief sich der Betreuungsaufwand auf 2 Stunden pro Woche (Median). Der Durchschnitt lag über alle Projekte hinweg bei einem Betreuungsaufwand von 5,6 Stunden.



Die Projektträger zogen für das Gelingen ihrer Vorhaben verschiedene Partnerinnen und Partner in die Umsetzung mit ein (siehe Abbildung 1). Konkret involvierten die fünf Projektträger, die nicht selbst ein Jobcenter sind, das regional zuständige Jobcenter. In drei Projekten wurde zudem mit Trägern der freien Wohlfahrtspflege zusammengearbeitet, in drei weiteren mit Bildungsträgern, wiederum drei konsultierten ihre Kommune bzw. weitere Verwaltungsträger wie z.B. das Jugend- und Sozialamt. In einem Projekt wurde auch eine migrationsspezifische Gemeinde und Community zur Unterstützung in das Projekt miteinbezogen. Ein weiteres Projekt beinhaltete durch seine spezifische Konzeption ein eigens gegründetes Unterstützungsnetzwerk aus Akteurinnen und Akteuren des regionalen Arbeitsmarktgeschehens.

Die Zusammenarbeit mit dem Jobcenter war für alle fünf Projekte zentral, weil durch sie am unmittelbarsten und effektivsten Zugang zur Zielgruppe gewonnen werden konnte. Die Zusammenarbeit wurde von den meisten prinzipiell als gut, auf Augenhöhe, kooperativ, verbindlich und konstruktiv beschrieben. Lediglich an einem Standort eines Projektträgers wurde die Zusammenarbeit als „holprig“ beschrieben. Als Grund wurden unterschiedliche Vorstellungen über den Umgang mit den Teilnehmenden genannt.

Insgesamt betonten die Projektverantwortlichen, von Kooperationen und Netzwerkpartnerinnen und Netzwerkpartnern profitiert zu haben. Strategische Akteurinnen und Akteure zu kennen und im Boot zu haben, aber auch fachübergreifend zu arbeiten, war nützlich, um der Zielgruppe effektiver helfen zu können, sei es bspw. durch Vermittlungen ins Hilfesystem

ABBILDUNG 1

## Involvierte und unterstützende Stellen und Institutionen



Quelle: eigene Erhebung und Berechnungen der Familienforschung Baden-Württemberg, N= 6 Projektträger. Offene Abfrage über den Einbezug weiterer Stellen, Institutionen oder Unterstützer bei der Projektdurchführung. Mehrfachnennung möglich.

(z.B. Suchtberatungsstellen, Schuldnerberatungsstellen), bei der Abwicklung von Behördengängen oder aber bei der Schaffung von Praktikumsangeboten. Aber auch in die Konzeptentwicklung und

Ausführung waren insbesondere in einem Projekt Netzwerkpartnerinnen und Netzwerkpartner involviert, die sich mit Ideen und Feedback einbrachten.

### Stabilisierung der persönlichen Situation

Mit der Stabilisierung der persönlichen Situation sollte das übergeordnete Ziel verfolgt werden, persönliche Umstände, die der Arbeitsaufnahme entgegenstehen, zu verbessern. In drei der sechs Projekte waren Einzel- und Gruppencoachings fester Bestandteil des Konzepts, mit dem das Ziel der Stabilisierung erreicht werden sollte. An einem weiteren Standort wurden im gleichen Sinne individuelle Beratungsgespräche optional angeboten. In den beiden weiteren Projekten, die den Fokus hauptsächlich auf der Qualifizierung der Teilnehmenden hatten, wurde eine sozialpädagogische Betreuung begleitend eingesetzt. Die Projektträger kamen übereinstimmend zum Schluss, dass mit dieser engen individuellen Begleitung die Basis für die Heranführung an den Arbeitsmarkt gelegt wurde. Sie machten im Projektdurchlauf mehr als einmal die Erfahrung, dass in dem Moment, in dem die persönlichen Problemlagen thematisiert und ein Lösungsweg aufgezeigt wurde, „der Knoten platzte“ und durch die Beseitigung des eigentlichen Hemmnisses die Motivation zur Arbeitssuche freigesetzt wurde. *„Eine Teilnehmerin machte eigentlich einen fitten Eindruck, ich wusste nicht, wo es hängt, aber irgendwann ist der Knoten geplatzt und das Vertrauen war da und dann brachte sie mal eine ganze Plastiktüte voll mit Briefen. Sie hatte überhaupt keinen Überblick mehr über ihre Verschuldung. Wir hatten das dann auch in Kooperation mit der Schuldnerberatung geregelt und auf einmal platzt dann der Knoten, dass man sieht, ok, ich habe noch eine Chance. Es lohnt sich wieder arbeiten zu gehen und die Dame ist dann wieder in Vollzeit gegangen“*. Diese Erfahrung wurde insbesondere häufiger im Kontext von Schuldenproblematiken gemacht.

Insgesamt wurden die Verantwortlichen der Projekte in vielen Bereichen unterstützend tätig: Sie vermittelten ihre Teilnehmenden an fachspezifische Stellen wie Suchtberatungsstellen, Schuldnerberatungsstellen, Selbsthilfegruppen und psychologische Beratungsstellen. Sie begleiteten sie bei Ämtergängen und beantragten mit ihnen für sie zustehende Leistungen, unterstützten sie bei der Wohnungssuche und vermittelten sie an Ärztinnen und Ärzte oder organisierten stationäre Behandlungen. Aus der statistischen Auswertung der Fragebögen geht hervor, dass für folgende Anzahl an Teilnehmenden durch das Projekt Verbesserungen in den folgenden genannten Bereichen erzielt werden konnten: 81 im Bereich Gesundheit, 62 im Bereich Finanzen, 60 im Bereich der sozialen Teilhabe, 53 im Bereich Psychosoziales, 23 im Bereich Wohnen, 19 im Bereich Recht und 11 im Bereich Sucht.<sup>1</sup> Als konkrete Beispiele wurden u.a. benannt, dass bspw. die gesundheitliche Versorgung des Kindes sichergestellt werden konnte, medizinische Behandlungen und Therapien begonnen wurden, in zwei Fällen wurden Teilnehmende dabei unterstützt, familiäre Differenzen aus dem Weg zu räumen und für mehrere Personen mit Migrationsgeschichte konnte eine Arbeiterlaubnis erreicht werden.

Ein Teil der Projektverantwortlichen stellte dar, dass alleine durch die Struktur, die die Teilnahme am Projekt vorgibt, und durch den unwillkürlichen Austausch mit anderen Personen bei vielen Teilnehmenden eine (mentale) Verbesserung hervorgerufen wurde. Dies galt insbesondere für die Gruppe der über 50-Jährigen, die häufiger sozial isoliert lebt.

<sup>1</sup> Diese Zahlen sind eine Annäherung, da nicht alle Projektträger hierzu Angaben machen konnten. Die Grundgesamtheit zu den genannten Verbesserungsbereichen schwankt zwischen 258 und 274 Angaben.





### Herausforderungen bei der Stabilisierung der persönlichen Situation

Es konnte nicht in jedem Fall die persönliche Situation innerhalb der Projektlaufzeit stabilisiert werden. Als Gründe wurden genannt, dass bei manchen Personen schwere gesundheitliche und psychische Probleme vorlagen, die Klinikeinweisungen oder Kriseninterventionen bedürfen, die langwierig sind. Hier war es für die Verantwortlichen eine Herausforderung, die Warnsignale richtig erkennen und deuten zu können. Benannt wurde auch, dass die Situation der Corona-Pandemie bei ohnehin psychisch angeschlagenen Personen zu weiteren Belastungen geführt hat. Manchmal haben die Teilnehmenden bereits in Anbetracht der langen Arbeitslosigkeit und der Teilnahme an

vielen Maßnahmen so resigniert, dass sie sich nicht mehr öffnen konnten und wollten. Auch lebten manche Personen so sozial isoliert, dass es ihnen insbesondere schwerfiel, an Gruppenangeboten teilzunehmen. Die beiden letzten Punkte wurden in den Projekten genannt, die sich mit der Zielgruppe der über 50-Jährigen befassten. An dieser Stelle betonten die Verantwortlichen, dass der sozialpädagogische Betreuungsaufwand sehr hoch war, was man so nicht erwartet hatte. Auch war es für die Mitarbeitenden der Projekte sehr herausfordernd, sich angesichts der zum Teil schwerwiegenden persönlichen Problemlagen ausreichend abgrenzen zu können.

### Beseitigung von Beschäftigungshemmnissen

In Coachings und den individuellen Beratungsgesprächen konnten die Projektträger am besten herausfinden, in welchen Bereichen genau die Hemmnisse der Teilnehmenden liegen. Die persönlichen Aufnahmegespräche zu Beginn bzw. der enge Austausch während des Projektdurchlaufs dienten der Reflexion über mögliche Hemmnisse.

Im Kern ging es bei der Beseitigung von Hemmnissen vor allem um die Vermittlung von Wissen und Qualifikationen. Das zeigt auch der Blick in die erhobenen statistischen Daten. Den Angaben zufolge ist es bis März 2022 in vier Fällen gelungen, die Teilnehmenden zertifiziert<sup>1</sup> weiterzubilden: Eine Person erwarb den Hauptschulabschluss, eine ein Zertifikat im Bereich Büromanagement, eine Person wurde zum Schulbegleiter weitergebildet und eine weitere durchlief die CSSIP Zertifizierung. Für neun Personen waren zum Zeitpunkt der Datenerhebung zertifizierende Weiterbildungen geplant. Darunter wurde in vier Fällen die geplante Anerkennung von Zeugnissen gefasst, zwei Personen sollen für die Grundpflege weitergebildet werden. Im Weiteren handelt es sich um eine

Umschulung für den Bereich Büromanagement, eine Qualifizierung zur Tagesmutter und eine Weiterbildung zur Fachkraft für Büro und Verwaltung.

Bis März 2022 durchliefen die meisten Teilnehmenden (119 Personen) vor allem nicht-zertifizierende Weiterbildungen. 13 von ihnen nahmen an bis zu vier Weiterbildungen innerhalb ihres Projektdurchlaufs teil. In 99 Fällen waren diese Weiterbildungen Module und Bildungsangebote, die zum jeweiligen Projektkonzept gehörten. Die restlichen 20 Weiterbildungen konzentrierten sich auf Sprachkurse (10 Fälle), den Erwerb von Führerscheinen (3 Fälle) und sonstige nicht näher beschriebene Maßnahmen. Zum Zeitpunkt der Datenerhebung waren für 50 Personen nicht-zertifizierende Weiterbildungen in folgenden Bereichen geplant: Projektzugehörige Weiterbildungen (17 Fälle), Sprachkurse (25 Fälle), Erste-Hilfe-Kurse (6 Fälle) und Fahrradkurse (2 Fälle).

Damit machten Qualifikationen, die als Ziel in den Konzepten fest verankert waren, den größten Teil der nicht-zertifizierenden Weiterbildungen aus.

<sup>1</sup> Zertifizierende bzw. formale Weiterbildungen und Qualifikationen finden in Bildungsinstitutionen statt und führen zu anerkannten standardisierten Abschlüssen im Sekundarschul-, Berufsausbildungs- und Hochschulbereich.



Zwei der drei im Bereich haushaltsnahe Dienstleistungen qualifizierende Projekte waren modular konzipiert mit dem Ziel, dass die Teilnehmerinnen bereits mit den Teilqualifizierungen mit einem Nachweis auf den Arbeitsmarkt übertreten können. Bspw. kann es den Übertritt in den Arbeitsmarkt in Lebensmittel verarbeitenden Bereichen erleichtern, wenn das Modul „Kochen“ erfolgreich absolviert wurde. Spannend war es für eines dieser beiden Projekte im Vorfeld, wie die Teilnehmerinnen mit diesem modularen Aufbau zurechtkommen, d.h. ob sie Interesse daran haben und ob sie es durchhalten, alle Module zu durchlaufen. Schließlich mussten die Frauen nach längerer Zeit außerhalb des Bildungs- und Arbeitsmarktkontextes das Lernen wieder lernen. Die Verantwortlichen verbuchten den von ihnen gewählten Aufbau als Erfolg. Es zeigte sich, dass gerade der modulare Aufbau als Motivator für die Frauen fungierte, denn auf diese Weise hielten die Teilnehmerinnen nach jeder Teilqualifikation ein Zertifikat in der Hand, welches sie im Lebenslauf ergänzen und so für den Einstieg in den Arbeitsmarkt nutzen konnten. Nach Einschätzung

der Projektverantwortlichen kann dieser modulare Aufbau vor allem für Personen geeignet sein, für die eine duale Ausbildung aus unterschiedlichen Gründen nicht in Frage kommt bzw. auch für Personen mit Migrationsgeschichte, die mit dem System der dualen Ausbildung nicht vertraut sind. Es stellte sich außerdem heraus, dass die Lernbereitschaft bei den Teilnehmerinnen sehr hoch war und sie mit der Zeit immer besser mit dem Lernen zurechtkamen. Erklärt wurde das von den Verantwortlichen damit, dass die Frauen motiviert waren, die Qualifizierung zu erreichen.

In einem Projekt wurden die Teilnehmenden direkt in die Frage miteinbezogen, was genau sie lernen möchten, um ihre Hemmnisse zu verringern und wie das Bildungsprogramm für sie aufgestellt sein muss, damit es ihnen nützlich ist: *„Wir haben die Frage gestellt: Was willst du eigentlich von uns? Also, wie stellst du dir vor, was, wie soll sowas aussehen, was möchtest du, was möchtest du lernen und erfahren?“* Diese Möglichkeit des intensiven Austauschs wurde von den Teilnehmenden gerne

wahrgenommen und führte zu einem beidseitigen Nutzen: Die Teilnehmenden profitierten von einer passgenauen Förderung, der Projektträger von einer Weiterentwicklung des eigenen Bildungsprogramms. In den Projekten mit einem hohen Anteil an Personen mit Migrationsgeschichte wurden häufiger Sprachdefizite festgestellt, die mit bedingen, dass die Arbeitsuche in der Vergangenheit nicht gelungen ist. Entsprechend machte in der Datenerhebung die (geplante) Vermittlung in Sprachkurse einen größeren Anteil aus. In Fällen, in denen die Vermittlung in einen extra Sprachkurs jedoch nicht möglich oder sinnvoll war – bspw., weil gerade Migrantinnen neben der Projektteilnahme mit der Kinderbetreuung beansprucht waren – versuchte insbesondere einer der im Bereich haushaltsnahe Dienstleistungen qualifizierenden Projektträger Sprache während des Unterrichts zu vermitteln. Auf diese Weise wurde zumindest Fachsprache vermittelt, die für den Übertritt in den Arbeitsmarkt hilfreich sein kann. In zwei weiteren Projekten war wiederum die Vermittlung von Sprache bzw. ihrer Anwendung im Arbeitskontext Bestandteil des Konzepts. Insgesamt gaben die Projektträger in der statistischen Datenerhebung an, dass in 77 Fällen Verbesserungen im Bereich Sprache erzielt werden konnten.

Um sich wieder Zugang zum Arbeitsmarkt zu verschaffen und sich auf diesem zu beweisen, war es wichtig, die Teilnehmenden zu stärken und ihre Perspektive zu weiten. Das ist in einem Projekt gelungen, indem den teilnehmenden Frauen Erfolgsgeschichten von anderen Frauen vorgestellt wurden, die selbst einmal längere Zeit arbeitslos waren. Sie konnten so erfahren, wie ihnen die Rückkehr in die Arbeit gelungen ist und auch, dass der Weg dorthin frustrierend, aber am Ende auch lohnenswert sein kann. Im gleichen Projekt

wurde versucht, den Frauen den Sozialraum zu eröffnen, indem sie gemeinsam die Stadt erkundeten und so lernten, wie der Sozialraum strukturiert ist, welche Möglichkeiten er bereithält und wo es Anlaufstellen gibt. Dieses Modul führte den Verantwortlichen zufolge dazu, dass die Teilnehmerinnen mobiler geworden sind und sich geöffnet haben.

Für viele der Teilnehmenden lagen die Hemmnisse vor allem im privaten Kontext. Gerade in den Projekten, die mit Frauen arbeiteten, ging es als zentrales Hemmnis häufig um die Organisation von Kinderbetreuungsmöglichkeiten. Hier wurden die meisten Projektverantwortlichen aktiv und unterstützten die Frauen, einen Betreuungsplatz für ihre Kinder zu finden. Das Thema Kinderbetreuung war aber auch für die Projektteilnahme selbst relevant. Durch die Corona-Pandemie waren die Kinder der Frauen in den Projekten zeitweise nicht mehr durch die jeweiligen Betreuungseinrichtungen und Schulen betreut. Damit sich die Frauen dennoch Zeit für das Projekt nehmen konnten, durften sie in einem der Projekte ihre Kinder mitnehmen. Gleichzeitig zeigte es sich in der Arbeit mit langzeitarbeitslosen Frauen und insbesondere Müttern als zentral, sie darin zu stärken, ihren Arbeitswunsch auch gegenüber ihrer Familie zu äußern und auch bei Widerständen durchzusetzen. Oft stellte sich heraus, dass traditionelle Rollenvorstellungen Frauen an der Aufnahme von Arbeit hinderten und dass entsprechend auch ihre Familien sie nicht unterstützten und ihnen den Rücken freihielten. Dies galt nicht nur für Frauen mit Migrationsgeschichte. In einem Projekt wurden die Frauen dazu ermuntert, sich im Rahmen eines Workshops mit unterschiedlichen – auch kulturellen – Rollenvorstellungen auseinanderzusetzen. Zudem wurden sie hier gestärkt, ihre Rechte und Möglichkeiten zu kennen und für diese einzustehen.





### Herausforderungen bei der Beseitigung von Beschäftigungshemmnissen

Die Vermittlung von Wissen und Weiterbildungen waren mehrheitlich in Gruppenformaten konzipiert. So wurden hier die Auswirkungen der Corona-Pandemie am deutlichsten spürbar. Während der Lock-downs waren keine Präsenzveranstaltungen möglich und es hat meist eine Weile gedauert, bis sinnvolle Alternativen gefunden worden sind. Diese waren letztlich aber aufgrund des hohen Engagements der Mitarbeitenden in allen Projekten kreativ und es wurde das Möglichste getan, um weiterhin den Kontakt zu den Teilnehmenden und eine Kursstruktur aufrecht zu halten. Es wurden bspw. individualisierte Lernpakete an die Teilnehmenden nach Hause verschickt, gemeinsames Kochen über Videotelefonie organisiert oder über Telefonate Kontakt gehalten. In einem Projekt mit einem hohen Anteil an Frauen mit Sprachdefiziten ging die Projektmitarbeiterin mit den Teilnehmerinnen spazieren und in einem Projekt mit einigen isoliert lebenden Teilnehmenden wurden Aufgaben verteilt, die animieren sollten, das Haus zu verlassen. In allen Projekten war der Zeitraum, in dem keinerlei Präsenz möglich war, aber nur kurz. Alle Träger bemühten sich, unter den vorherrschenden Hygienebestimmungen wieder zu öffnen, da der persönliche Kontakt zur Zielgruppe als äußerst wichtig eingeschätzt wurde. Je nach Bestimmungen wurden Gruppen unterteilt oder größere Räumlichkeiten extra angemietet.

Eine generelle Herausforderung bei der Beseitigung von Hemmnissen war laut der Projektverantwortlichen, dass es oft einige Zeit dauerte, bis erkennbar war, wo die Defizite der Teilnehmenden lagen. Mitunter wussten auch die verantwortlichen Fallmanagerinnen und -manager im Jobcenter nicht, was die eigentliche individuelle Problematik war. Bspw. wurde das Verhalten der Betroffenen im Jobcenter manchmal als Verweigerung interpretiert, sich um eine Verbesserung ihrer Situation zu bemühen. In der engen Zusammenarbeit stellte sich aber z.B. heraus, dass Analphabetismus oder eine Lese-Rechtschreib-Schwäche hinter einer zurückhaltenden

Haltung lagen. Gerade in dem Projekt, das intensiv mit jesidischen Migrantinnen arbeitete, stellten sich Sprachdefizite als mitunter größte Herausforderung heraus. Einige Frauen benötigten in den Gesprächen mit der Projektmitarbeiterin eine Übersetzungshilfe und brachten hierfür Angehörige mit, meistens ihre Kinder. Auch zeigte sich, dass für einige der Frauen Sprachunterricht nicht zielführend war. Zum einen, weil sie häufig keine oder nur eine geringe Schulbildung erfahren haben und so das Lernen nicht gewohnt waren. Zum anderen, weil viele Sprachkurse nicht dazu konzipiert sind, Analphabetinnen und Analphabeten zu unterrichten. Der Abbau von Hindernissen gestaltete sich schließlich auch dann als schwierig, wenn die Betroffenen mit ihrer eigenen Situation nicht unzufrieden waren und keine Motivation zur Veränderung bestand.

In den modular aufgebauten, qualifizierenden Projekten stellte sich heraus, dass die Frauen trotz der vorhandenen oder wiedergefundenen Motivation teilweise nicht alle Module bis zur abschließenden Qualifizierung absolvierten. Der Grund lag mehrheitlich in ihrer finanziellen Situation. Sie konnten es sich oft nicht leisten, die gesamte Qualifizierung zu absolvieren und nutzen ihr Teilzertifikat dazu, schneller in den Arbeitsmarkt überzugehen und Geld zu verdienen.

In der Zusammenarbeit mit den langzeitarbeitslosen Menschen war es zudem für die Projektverantwortlichen an manchen Stellen eine Herausforderung, festzustellen, ob die Person dazu bereit ist, ihre Hemmnisse abzubauen, oder ob ein Punkt erreicht ist, an dem realisiert werden muss, dass der Wille zum (Wieder-) Eintritt in den Arbeitsmarkt nicht (mehr) vorhanden ist. Dies kam häufiger bei älteren Teilnehmenden vor. Hier musste dann schließlich auch abgewogen werden, welche Transferleistungen außerhalb des SGB-II Bezugs sinnvoll sein können und welche anderen Wege der sozialen Teilhabe und Beteiligung dennoch möglich sind.



### Digitalisierung

Entsprechend der ausdrücklichen Vorgabe des Ideenwettbewerbs integrierten alle Projektträger digitale Möglichkeiten in die Zusammenarbeit mit ihren Teilnehmenden (siehe Abbildung 2). Bei vier der sechs Träger war das im Wesentlichen der Einsatz von Videotelefonie, bei drei Trägern wurden Messengerdienste genutzt, zwei Träger führten Online Veranstaltungen durch. Bei zwei Projekten wurden digitale Möglichkeiten als fester Bestandteil des Projekts eingesetzt. In diesen beiden Projekten war ein komplettes Modul eingeplant, das alle Teilnehmenden durchliefen und das sich digitalen Inhalten

widmete. Die Teilnehmenden lernten bspw. die Nutzung von Hardware und Software, den Umgang mit Messengerdiensten, Mailprogrammen, Videotelefonie sowie sozialen Netzwerken und wurden darüber hinaus in die Lage versetzt, Jobbörsen zu nutzen und digitale Behördengänge zu absolvieren. Ebenso lernten sie Bedrohungen durch den digitalen Bereich kennen sowie den Umgang damit. In einem der Projekte erhielten die Teilnehmenden Hardware, die sie auch mit nach Hause nehmen durften. Ein weiteres Projekt bot zudem eine digitale Peergruppenberatung an.

ABBILDUNG 2

## Einsatz digitaler Möglichkeiten bei den Projektträgern



Quelle: eigene Erhebung und Berechnungen der FamilienForschung Baden-Württemberg. N= 6 Projektträger. Offene Abfrage über den Einsatz digitaler Möglichkeiten im Projekt. Mehrfachnennung möglich.

Das Resümee zum Einsatz digitaler Elemente fiel gemischt aus. Durch die Corona-Pandemie waren die Projektträger vielerorts mehr als geplant dazu gezwungen, mit der Zielgruppe digital zu arbeiten. Sie versuchten Videotelefonate und -workshops und setzten auch digitale Hausaufgaben ein. Zudem wurde versucht, durch Messengerdienste und Social Media Gruppen Kontakt zur Zielgruppe zu halten. Abbildung 2 zeigt diesen Einsatz digitaler

Möglichkeiten. Die Corona-Pandemie war sozusagen dann auch „ein gutes und nützliches Übungsfeld“. Schon allein, weil auch die Zielgruppe unmittelbar gezwungen war, Tätigkeiten wie Behördengänge digital zu erledigen (z.B. Anträge auf ALG II beim Jobcenter digital zu verlängern). In den Projekten, die in einem Modul digitale Kompetenzen schulten, war das Fazit so auch positiv. Die Projektverantwortlichen konnten feststellen, dass sich das Wissen

deutlich verbessert hat und auch, dass Berührungsängste abgebaut werden konnten. Viele Teilnehmende, insbesondere der älteren Zielgruppe, hatten Angst, etwas falsch oder kaputt zu machen. Diese Angst wurde mit dem Zuwachs an Kompetenz abgebaut. Als erfolgreich und Mehrwert lässt sich auch die Ausgabe von Hardware in einem Projekt werten. Die Teilnehmenden schätzten die Investition für sie, gingen sorgfältig mit den Geräten um und nutzen sie auch, um ihr Wissen anzuwenden. Zwar wurde von den Verantwortlichen betont, dass manchmal viel Geduld bei der Vermittlung digitaler Inhalte notwendig war, sich diese aber auszahlte.

In fehlender Hardware und/oder Internetverbindung lag auch die Herausforderung, die die anderen Projekte hatten. Für viele der langzeitarbeitslosen Personen ist eine ausreichende digitale Ausstattung zu teuer. Sie haben keine eigenen digitalen Endgeräte oder keine Internetverbindung. Oft ist auch das verfügbare Datenvolumen des Smartphones zu gering. Das verhinderte mitunter die Teilnahme an Videotelefonaten oder digitalen Veranstaltungen. Ebenso fehlte in manchen Fällen das Wissen um die Nutzung der digitalen Kontakt- und Arbeitsmöglichkeiten. Auch waren digitale Veranstaltungen für die Zielgruppe eher ungewohnt. In einem Projekt wurde eine digitale Peergruppenberatung angeboten, in der sich die Teilnehmenden gegenseitig unterstützen sollten. Letztendlich war es aber für die Zielgruppe schwierig, sich per Video einzubringen und auszutauschen. Wiederum gute Erfahrungen hat ein Projektträger mit der Durchführung einer digitalen Netzwerkveranstaltung, an der die Projektteilnehmenden und die Arbeitgeberseite teilnahmen,

gemacht. Der Erfolg lag darin, dass die Zielgruppe die Möglichkeit hatte, in den Räumlichkeiten des Projektträgers unter Einhaltung der Hygienemaßnahmen anwesend zu sein und eine Person ihnen behilflich war und sie begleitete. Für Frauen mit Kindern jedoch war die Teilnahme an digitalen Onlinekursen zu Zeiten der Lockdowns kaum möglich, da sie ihre Kinder im Homeschooling begleiten oder betreuen mussten.

In dem Projekt, das ausschließlich mit Frauen mit Migrationsgeschichte arbeitete, stellten sich zwei Herausforderungen heraus. Zum einen machten es Sprachbarrieren und auch Analphabetismus schwer, einen digitalen Austausch aufzubauen und aufrechtzuerhalten. Es wurde versucht, im Kontakt via Messengerdiensten Sprach- und Textnachrichten zu versenden. Doch auch hier waren die Rückmeldungen rar. Videoanrufe, aber auch analoge Telefonate waren ebenfalls aufgrund der Sprache schwer durchzuführen. Oft wurden die Frauen von einer angehörigen Person begleitet, was jedoch einen offenen Austausch erschwerte. Zum anderen waren die Frauen generell eher skeptisch gegenüber digitalen Möglichkeiten – teilweise aus kulturellen Gründen – und/ oder waren im Umgang mit diesen nicht geschult. Zum Beispiel sollte eine bekannte Social Media Plattform zum Austausch genutzt werden – jedoch stellte sich heraus, dass diese im Herkunftsland der Frauen den Ruf einer Datingplattform hat und die Ehemänner den Frauen die Nutzung erlauben müssen. Hinzu kam, dass die Frauen sich als Alternative gerne draußen mit der projektverantwortlichen Person treffen wollten, da sie ohnehin viel Zeit in ihrem häuslichen Umfeld verbrachten.

### **Heranführung an den Arbeitsmarkt**

Bis März 2022 hatten insgesamt 185 Teilnehmende die Projekte beendet. 92 davon regulär und 93 vorzeitig. Teilnehmende, die die Projekte wie geplant beendet hatten, hatten im Schnitt 215 Tage (ca. 7 Monate) teilgenommen. Vorzeitige Abbrüche erfolgten nach durchschnittlich 133 Tagen (ca. 4,5 Monate). In den Arbeitsmarkt vermittelt wurden

insgesamt 60 Personen (44 in den ersten Arbeitsmarkt, 11 Minijobs, 5 Ausbildung) (siehe Abbildung 3). Bei 14 Personen, die das Projekt vorzeitig beendeten, lag der Grund dafür im Übergang in den ersten Arbeitsmarkt. Im Schnitt waren die Personen, die eine Tätigkeit aufgenommen hatten, 44 Jahre alt. Die Altersspanne belief sich auf 21 bis 60 Jahre.

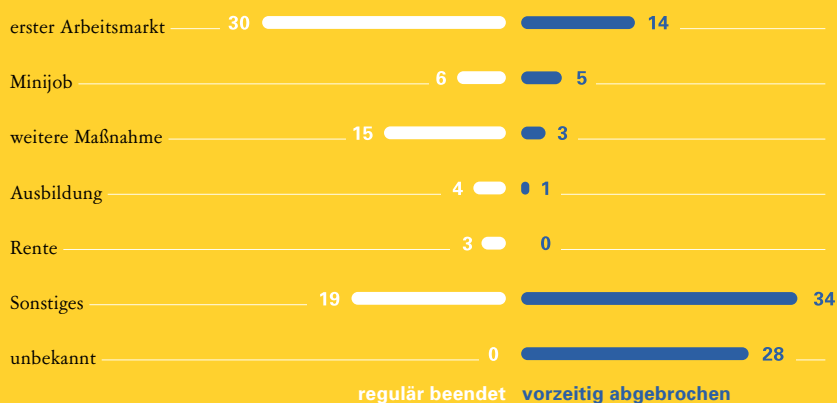
In allen sechs Projekten konnten Personen an den Arbeitsmarkt herangeführt werden. Hier bewährten sich vor allem Praktika, in denen sich die Teilnehmenden erproben konnten und in denen sie gemeinsam mit ihren potentiellen Arbeitgebern die Chance hatten, sich gegenseitig kennenzulernen. In einigen Fällen wurden den Teilnehmerinnen und Teilnehmern nach Arbeitserprobungen oder Praktika Arbeitsstellen angeboten. Nach Angaben der Projektverantwortlichen konnten in den beiden Projekten, die Frauen für haushaltsnahe Dienstleistungen qualifizierten, mehr Teilnehmerinnen als erwartet gemäß ihrer neuen Qualifikation vermittelt werden. Auffallend war in einem Projekt auch, dass die Quote der Vermittlung höher war als bei anderen Projekten desselben Trägers, was für die Qualifikation und deren modularen Aufbau spricht. Auch in den Projekten, die Personen über 50 Jahre als Zielgruppe hatten, haben Teilnehmende Arbeitsstellen gefunden. Dies traf vor allem auf Personen zu, die noch arbeitsfähig waren, deren persönliche Problemlagen

aber bisher eine Arbeitsaufnahme verhindert haben. Konnten die Probleme angegangen werden, klappte auch die Vermittlung in den Arbeitsmarkt.

Als hilfreich stellte sich auch heraus, dass die Teilnehmenden bei der Verbesserung ihrer Bewerbungskompetenz unterstützt wurden. Gemeinsam mit den Teilnehmenden wurden Bewerbungsunterlagen erstellt und Bewerbungssprache geübt. In einem Projekt fand zudem eine theoretische Berufsfeldorientierung statt und die Teilnehmenden hatten die Möglichkeit, in Werkstätten ihr handwerkliches Geschick zu schulen. In einem anderen Projekt wurden mit den Teilnehmenden kreative Wege zur Verbesserung der Bewerbungskompetenzen, aber auch ihrer Chancen bei potenziellen Arbeitgebern erprobt. Anstelle einer klassischen schriftlichen Bewerbung wurde das Konzept „authentische Bewerbung“ getestet und bspw. Videobewerbungen gedreht oder ein professionelles Fotoshooting organisiert. Beides hatte auch einen Effekt auf die Selbstsicherheit der Teilnehmenden.

ABBILDUNG 3

## Verbleib nach Beendigung der Teilnahme



Quelle: eigene Erhebung und Berechnungen der FamilienForschung Baden-Württemberg. Personen, die zum jeweiligen Stichtag das Projekt regulär oder vorzeitig beendet hatten und zu denen Angaben über den Verbleib vorlagen. N = 160. Sonstiges = Krankheit, Kinderbetreuung, Elternzeit/Schwangerschaft, Umzug, Wegfall Leistungsbezug. Unbekannt = Beendigung aufgrund fehlender Motivation.

Der Aufbau von Netzwerken, den einige Projekte gezielt forcierten, stellte sich als fruchtbar heraus. Dies galt zum einen für den Aufbau von Netzwerken zwischen den Teilnehmenden, aber auch für Netzwerke in den Sozialraum hinein. In den Projekten wurden die Teilnehmenden ermutigt, sich untereinander regelmäßig auszutauschen bspw. formell in den Gruppencoachings oder informell in den Kaffeepausen. Nach Rückmeldung der Projektverantwortlichen tat es den Teilnehmenden gut, zu merken, dass es Menschen gibt, die ähnliche Herausforderungen zu bewältigen haben. Ihnen fiel es leichter, sich untereinander zu öffnen. Ein Projektverantwortlicher berichtete, dass er beobachten konnte, wie sich durch

den regelmäßigen sozialen Austausch die Stimmung deutlich verbesserte und die Teilnehmenden Mut fassten. Auch die Projekte, die den Sozialraum erfahrbar machen wollten, berichteten Positives. Die Teilnehmenden lernten durch das Projekt, wie ihr Sozialraum strukturiert ist, wie sie ihn für sich nutzen können, wo sie sich selbst Unterstützung und Möglichkeiten der Teilhabe suchen können. Nach dem Motto: „*Wir sehen uns und wir sehen euch und wir lernen über diese Begegnung*“. Hervorzuheben ist auch, dass es zwei Teilnehmenden mit Migrationsgeschichte → ermutigt durch die Projektteilnahme – gelang, ihre Community als Netzwerk zu nutzen, um den Eintritt in den Arbeitsmarkt zu schaffen.

### Herausforderungen Heranführung an den Arbeitsmarkt

Die Heranführung an den Arbeitsmarkt über Praktika war aufgrund der Einschränkungen im Zuge der Corona-Pandemie zeitweise schwieriger als erwartet. Teilweise wurden keine geeigneten Praktikumsplätze gefunden, da Unternehmen keine externen Personen in ihre Betriebe lassen wollten. Zudem fielen Praktikumsstellen in den Bereichen Gastronomie und Tourismus aufgrund der veranlassten Schließungen weg. Hatten die Projektträger eigene Betriebe, wurden oftmals dort Praktikumsplätze gefunden. War das nicht der Fall, wurde meist auf Praktika verzichtet und die theoretischen Inhalte der Projekte oder die Arbeit in Einzelgesprächen verlängert. Eine generelle Herausforderung bei der Integration von langzeitarbeitslosen Personen in den Arbeitsmarkt ist, dass sich einige Personen mit ihrer Arbeitslosigkeit so gut arrangiert haben, dass sie keine Motivation zur Arbeitsaufnahme haben, selbst wenn eine geeignete Stelle gefunden worden ist. Kommt dann noch dazu, dass sich die Aufnahme einer Tätigkeit finanziell nachteilig für die arbeitslose Person und ihren Haushalt auswirken würde, braucht es viel Geduld und Überzeugungsarbeit, um den Mehrwert einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung über das Einkommen hinaus zu vermitteln. Dies gelang nicht immer. Auch der soziale Druck in Haushalten mit einer ebenfalls

langzeitarbeitslosen Partnerin oder einem langzeitarbeitslosen Partner, die sich in das gemeinsame Leben in Arbeitslosigkeit eingerichtet haben, wurde als nicht zu unterschätzen beschrieben. Vereinzelt waren auch die Vorstellungen der Teilnehmenden über ihre Anschlussfähigkeit an den Arbeitsmarkt und Gehaltsvorstellungen nicht mit der Realität vereinbar. Konnten die Diskrepanzen nicht überwunden werden, war auch in diesem Fall eine Vermittlung in den Arbeitsmarkt nicht möglich. Von den Projekten, die ältere Personen im Fokus hatten, wurde es häufig als Schwierigkeit beschrieben, zu erkennen, ob eine Person überhaupt noch in den Arbeitsmarkt vermittelbar ist oder nicht und welche entsprechenden alternativen Zukunftsperspektiven dann entwickelt werden können. Je nach individueller Situation wurden für manche Teilnehmende Rentenansprüche gestellt oder eine Förderung nach § 16e SGB-II oder § 16i SGB-II angestrebt. Letzteres schätzen die Träger durchaus als sinnvolle Alternative ein, um ältere Personen bis zur Rente zu begleiten. So kann auch vermieden werden, dass sich die entsprechenden Personen nach Ende des Projektes in der gleichen Situation wie zuvor wiederfinden. Bis März 2022 wurde entsprechend drei Personen der Übergang in die Rente ermöglicht und 18 Personen wurden in weitere Maßnahmen (inklusive §16ff. SGB-II) überführt.





### Übergeordnete Ziele

Vier der Projektträger hatten das Ziel, auch für ihre jeweiligen Organisationen einen langfristigen Mehrwert aus den Projekten zu generieren. Als erfolgreich realisiert kann das Ziel eines Trägers bilanziert werden, der sogenannte Arbeitsmarktlabs ins Leben rief, um mit diesem Format kreativ und innovativ langzeitarbeitslose Menschen mit Arbeitgebern zusammenzubringen und so Hemmnisse auf verschiedenen Ebenen abzubauen. Die Teilnahme an diesen Labs und die Möglichkeit, als Expertin oder Experte der eigenen Situation gehört, gesehen und ernst genommen zu werden, sorgte dafür, dass die Zielgruppe an Vertrauen in sich gewann. *„Es war unglaublich schön zu erfahren, dass sich die Menschen einfach wertgeschätzt gefühlt haben, in diesem Raum mit teilzunehmen [...]“*. Sie wurden größer<sup>6</sup>. Sie konnten sich einbringen, sich mit den „Profis“ des Arbeitsmarktes – den Arbeitgebern – austauschen und auch deren Perspektive kennenlernen. Sie lernten, dass sie etwas bewirken können. Den Projektverantwortlichen zu Folge haben diese Arbeitsmarktlabs bei den Teilnehmenden lange nachgewirkt. Ihre Rückmeldungen konnten wiederum in die folgenden Arbeitsmarktlabs, aber auch die Entwicklung von Angeboten der Projektträger eingebracht werden. Ebenso resultierten durch die gemeinsame Zusammenarbeit von Expertinnen und Experten und den Profis neue, nun zu erprobende

Formate, um die Heranführung von Langzeitarbeitslosen zu erleichtern. Beispiele sind die Formate „Ehrliche Bewerbung“ und die „Stellenschnitzerei“.

In drei Projekten konnten die gesetzten Ziele bis zum Stichtag März 2022 nicht wie gewünscht umgesetzt werden. Der Wunsch eines Trägers, eine Dienstleistungsagentur für haushaltsnahe Dienstleistungen zu gründen und die im Projekt qualifizierten Frauen dort anzustellen, gelang nicht. Der veranschlagte und realistische Preis für die Dienstleistung ließ sich nicht mit dem erkennbaren nötigen Betreuungsaufwand für die jeweils teilnehmende Person vereinbaren, weswegen das Vorhaben vorerst eingestellt wurde. Auch das Bestreben, die von einem Träger entwickelte modulare Teilqualifikation bundes- oder landesweit anerkennen zu lassen, konnte bisher nicht erreicht werden. Unterschiedliche Zuständigkeiten auf Bundes- und Landesebene sowie bürokratische Hindernisse standen der Zielerreichung bisher entgegen. Das Ziel des Projekts, das die Erkenntnisse aus der Zusammenarbeit mit der Gruppe der Jesidinnen in die eigene Organisation transferieren wollte, gelang ebenfalls bisher noch nicht. Dies wird von den Verantwortlichen durch die Verzögerung des Projektstarts aufgrund der Coronapandemie erklärt, aber auch durch die Unterschätzung der Zielgruppe mit ihren Besonderheiten.

## 4.4 Rückmeldungen

Von den Teilnehmenden erhielten die Projektträger weitestgehend positive Rückmeldungen. Bis auf wenige Ausnahmen nahmen sie ihre Teilnehmerinnen und Teilnehmer als überwiegend zufrieden mit dem Angebot war. Ein Standort bspw. erhielt in weiteren Durchläufen des Projektes viel Zulauf über Empfehlungen früherer Teilnehmender. An einem anderen Standort waren die Teilnehmenden selbst

bei starken gesundheitlichen Problemen fast immer anwesend und motiviert. Einige äußerten ihre Zufriedenheit und Dankbarkeit für die Unterstützung direkt, insbesondere, wenn sie schnell eine Verbesserung ihrer Situation wahrnahmen, Perspektiven entwickeln konnten und Fortschritte sahen. Allein durch die Struktur der Projekte und die sozialen Kontakte war bei vielen Teilnehmenden nach ini-

ger Zeit auch eine Verbesserung der Stimmung und Lebenseinstellung zu erkennen. Es kam aber auch an allen Projektstandorten vor, dass Personen ihre Teilnahme abbrachen, weil sie es sich anderes vorgestellt hatten, aufgrund der persönlichen Problemlage die Projekte nicht weiter besuchen wollten oder konnten oder aber die Projektverantwortlichen keinen Zugang zu der jeweiligen teilnehmenden Person finden konnten.

Auch aus dem Sozialraum erhielten die Träger überwiegend positive Rückmeldungen zu ihren Projekten. Die lokalen Jobcenter waren mehrheitlich überzeugt vom Erfolg der Projekte und die Zusammenarbeit hat sich über den Projektverlauf fast überall intensiviert. Auch an Standorten, an denen die Zusammenarbeit zuerst zögerlich oder gar nicht stattfand, sind die Jobcenter inzwischen involviert. Nur in wenigen Ausnahmen gingen die Vorstellungen über die Zielgruppe von Jobcenter und Träger so weit auseinander, dass sich eine Zusammenarbeit als problematisch gestaltete. Das Projekt, bei dem das Jobcenter selbst der Träger war, wurde zu Beginn von den lokalen Bildungsträgern zunächst kritisch betrachtet, da sie es als Konkurrenz zu ihren eigenen Angeboten wahrnahmen. Hier war Aufklä-

rung nötig, weshalb sich das Jobcenter für die spezielle Zielgruppe der Jesidinnen entschieden hatte und das Projekt selbst durchführen wollte.

Die Rückmeldungen weiterer Kooperationspartnerinnen und Kooperationspartner, wie Fachberatungsstellen, Behörden oder die jeweilige Kommune waren überall positiv und die Zusammenarbeit konstruktiv. Von Seiten der lokalen Arbeitgeber und Unternehmen erhielten die Träger auch überwiegend gutes Feedback. Die Standorte, die modulare Teilqualifikationen anboten, machten die Erfahrung, dass Arbeitgeber die Begriffe Teilqualifizierungen oder Trägerzertifikate oftmals zwar zuerst nicht einordnen konnten, sie aber in den Praktika erkannten, dass den Teilnehmerinnen die benötigten Kompetenzen vermittelt wurden. Die Formate, die darauf zielten, einen Austausch zwischen den arbeitslosen Personen und den lokalen Arbeitgebern zu fördern, stießen auf großes Interesse und sollen auch in Zukunft weitergeführt werden. Bei allen Kooperationen wurde die offene Kommunikation abermals von allen Trägern als unerlässlich bewertet. Dass auch die Politik auf die Projekte aufmerksam wurde, zeigt sich darin, dass zwei Standorte von Bundestags- bzw. Landtagsabgeordneten besucht wurden.

## 4.5 Nachhaltigkeit der Projekte

Da die Interviews in der Mitte der Projektlaufzeit geführt wurden, war das Thema Nachhaltigkeit, Anschlussfinanzierung oder Übertragbarkeit des jeweiligen Projektes bei den Trägern noch nicht so präsent. Alle Standorte betonten aber, dass sie ihre Projekte für sehr zielführend und gelungen halten und streben auf die ein oder andere Weise an, Inhalte oder Erkenntnisse der Projekte auch in der Zukunft in anderen Kontexten anwenden zu wollen. Drei Standorte hatten sich bereits Gedanken gemacht, das entwickelte Konzept über das jeweilige Jobcenter zertifizieren zu lassen und damit die Mög-

lichkeit zu haben, das Projekt weiter anzubieten. Zwei Träger haben bereits Teile der Konzeption auf andere von ihnen angebotene Maßnahmen übertragen. Dazu gehören bspw. der entwickelte Digitalisierungskurs, der modulare Aufbau eines Projektes oder ein Konzept, bei dem gemeinsam mit Arbeitgebern der Region individuelle passgenaue Arbeitsstellen für die Projektteilnehmerinnen und -teilnehmer geschaffen werden.

Die Projektverantwortlichen wiesen aber auch darauf hin, dass es vor allem der Personalschlüssel und

die damit verbundene intensive persönliche Betreuung der Teilnehmenden ist, die die Projekte so erfolgreich machen. Damit unterscheiden sich die Projekte auch von sonstigen Arbeitsmarktmaßnahmen, bei denen die Eins-zu-Eins Begleitungen nicht geleistet werden können. In dieser engmaschigen,

individuellen Betreuung liegt entsprechend auch mitunter ein zentraler Erfolgsfaktor für das Gelingen einer Heranführung an den Arbeitsmarkt. Und entsprechend ist es auch eine Ressourcenfrage, inwiefern eine Weiterführung der Projekte oder Projektelemente gelingen kann.

## 4.6 Erfolgsfaktoren

Aus dem Vergleich der gesammelten Erfahrungen der Projektträger lassen sich einige Faktoren ableiten, die sich als wesentlich und erfolgversprechend erwiesen haben. Sie können anderen Organisationen, die ähnliche Projekte zur Integration von langzeitarbeitslosen Personen anstreben, eine Orientierung liefern.

Dem Einbezug von *Kooperationspartnerinnen und -partnern und der Vernetzung* – möglichst schon beim Projektantrag und der Konzeption – wurde eine zentrale Rolle zugesprochen. Es wurde als gewinnbringend beurteilt, das Projekt in Kooperation mit anderen Trägern oder verschiedenen Standorten desselben Trägers aufzubauen und durchzuführen, da so Kompetenzen und Erfahrungen gebündelt und die Reichweite des jeweiligen Projektes erhöht werden konnte. Die Zusammenarbeit mit dem lokalen Jobcenter – am besten von Anfang an – wurde von allen Standorten als besonders wichtig betrachtet. Die dortigen Fallmanagerinnen und Fallmanager können oft am besten einschätzen, welche Bedarfe die Zielgruppe vor Ort hat. Zudem können sie meist den Zugang zu den betroffenen Personen herstellen. Eine durchgehend enge Abstimmung und konstruktive Zusammenarbeit mit dem Jobcenter im Sinne der Teilnehmerin oder des Teilnehmers hat sich in den Projekten als erfolgsversprechend herausgestellt. Als ebenso wichtig wird die Vernetzung mit dem lokalen Hilfenetzwerk, wie Fachberatungsstellen, Ärztinnen und Ärzte, Kliniken o.ä. betrachtet, die idealerweise schon vor Projektbeginn sichergestellt werden sollte. Da die Zielgruppe oft-

mals schwerwiegende Problemlagen mit sich bringt, die die Projektträger nicht alleine lösen können, ist eine unkomplizierte Vermittlung zu einer Fachberatungsstelle während des Projektverlaufes für alle Beteiligten hilfreich. Empfohlen wird auch, im Sozialraum Kontakte zu Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern und Unternehmen aufzubauen oder schon mitzubringen. Zum einen, um den Projektteilnehmerinnen und Projektteilnehmern mögliche Praktikumsplätze vermitteln zu können, aber auch, um potentielle Arbeitgeber an der Hand zu haben. In allen Fällen weisen die Projektverantwortlichen darauf hin, dass eine offene Kommunikation über die Ziele sowie Schwächen und Stärken der Teilnehmenden für eine gute Zusammenarbeit maßgeblich sind.

Die Herstellung des *Bezugs zur Lebenswelt* der von Langzeitarbeitslosigkeit Betroffenen kann eine gute Basis für deren Unterstützung und die gemeinsame Zusammenarbeit bilden. Möglichst bereits zur Projektkonzeption ist es sinnvoll, die Bedarfe und potentiellen Schwierigkeiten der Zielgruppe zu kennen, um im gesamten Projektverlauf den Teilnehmenden und ihren Lebensgeschichten *wertschätzend* und mit Verständnis gegenüber zu treten. Die Teilnehmenden als Expertinnen und Experten für das Thema Arbeitslosigkeit zu betrachten und ihre Erfahrungen in den Projektverlauf zu integrieren, hilft auch beim Vertrauensaufbau. Da hinter Hemmnissen oft schwere persönliche Problemlagen liegen, können diese oftmals nur erkannt und angegangen werden, wenn die Betroffenen einen sicheren Raum





haben, sich gehört und ernstgenommen fühlen und sich so öffnen können. Zudem ermöglicht Vertrauen auch, die Teilnehmenden mit unbequemen Wahrheiten zu konfrontieren und damit Reflexionsprozesse anzustoßen. *„Und die Arbeit mit den Menschen, sie zu motivieren aber auch zu konfrontieren, also das find ich ein Riesenthema. Vertrauen zu bilden, dass sie mit einem einen Weg gehen und manche innere Klippe anfangen neu zu denken“.* Zu beachten ist aus der Sicht der Erfahrung aus den Projekten mit einem hohen Anteil an Frauen mit Migrationsgeschichte, dass es manchmal für ein produktives Vertrauensverhältnis hilfreich sein kann, den Menschen eine gleichgeschlechtliche Ansprechperson zur Seite zu stellen.

Unabhängig davon, wie das jeweilige Projekt konkret gestaltet war, hat sich die *individuelle* und *sozialpädagogische Begleitung* der Teilnehmenden bei allen Standorten als entscheidend und erfolgversprechend herausgestellt. Hier liegt auch einer der wesentlichen Unterschiede, durch den sich die Projekte des Ideenwettbewerbs von Maßnahmen abheben, die langzeitarbeitslose Personen in der Regel durchlaufen.

Durch intensive Einzelgespräche zum Projektauftritt wird es möglich, für jede einzelne teilnehmende Person eine Standortfeststellung durchzuführen, individuelle Hemmnisse und Schwierigkeiten sowie die jeweilige Anschlussfähigkeit an den gegenwärtigen Arbeitsmarkt zu klären, um schließlich Ziele und Wege dorthin festzulegen. Als Faustregel der Projektverantwortlichen gilt: Je mehr Hemmnisse bei einer langzeitarbeitslosen Person vorliegen und je länger die Arbeitslosigkeit schon andauert, desto intensiver und engmaschiger sollte die Begleitung erfolgen. Durch das kontinuierliche individuelle Coaching kann letztendlich in einigen Fällen verhindert werden, dass sich die Teilnehmenden bei im Prozess auftretenden Schwierigkeiten zu schnell entmutigen lassen und die Teilnahme ggf. ganz beenden.

Gerade auch während Praktikumsphasen hat es sich bewährt, den Teilnehmenden eine Ansprechpartnerin oder einen Ansprechpartner anzubieten, um mögliche Probleme im Arbeitsalltag bspw. mit Kolleginnen und Kollegen oder Vorgesetzten besprechen zu können, die sie andernfalls entmutigt

hätten. Generell sollten engmaschige Coachings das Ziel haben, das Selbstbewusstsein und die Selbstwirksamkeit der Teilnehmenden langfristig zu stärken: *„Und beim Coaching ging es uns darum, neben der Vermittlung in den Arbeitsmarkt, die Selbstwirksamkeit der Menschen zu fördern, dass das Selbstbewusstsein gestärkt wird, dass sie merken, ich kann was, ich habe Erfahrung, ich habe Lebenserfahrung“*. Aufgrund der Heterogenität der Teilnehmenden empfehlen die Standorte, für kreative Coachingmethoden offen zu sein und diese individuell an die Teilnehmende oder den Teilnehmenden anzupassen.

Projektstandorte, die sich an langzeitarbeitslose Frauen richteten, machten häufig die Erfahrung, dass die Frauen eine enge individuelle Unterstützung dabei brauchten, die Vereinbarkeit zwischen Familie und Projektteilnahme bzw. Beruf herzustellen. Dabei ging es nicht nur darum, geeignete Kinderbetreuungsmöglichkeiten zu finden, sondern auch darum, sich persönlich gegenüber der Familie oder dem Partner zu emanzipieren und den Arbeitswunsch zu äußern und durchzusetzen. *„[...] es ist immer so, dass die Frauen oftmals mitten in der Projektlaufzeit Angst vor ihrer eigenen Courage bekommen und da brauchen sie die Unterstützung. Und dann kommt ein Problem, da würden sie im Normalfall einfach aufhören und wieder zurück nach Hause huschen und mit der Unterstützung trauen sie sich dann einfach, den nächsten Schritt zu machen. Es sind kleine Schritte und die müssen immer begleitet werden“*. Traditionelle Rollenbilder führen oft dazu, dass sich die Frauen nicht zutrauen, zu arbeiten, und die Familien dem Vorhaben zu Beginn skeptisch oder ablehnend gegenüberstehen. Aber auch wenn weitere Familienmitglieder arbeitslos sind, herrscht oft ein sozialer Druck, gegen den sich die betroffenen Personen behaupten müssen, was ihnen alleine schwerfällt. *„[Manchmal haben die] Menschen in ihrem Familiensystem nicht die Möglichkeit, weil alle im Hartz-IV-Bezug sind und man da auch nicht ausschert. Da gibt es dann am Anfang mehr Betreuungsbedarf, weil wenn der Lebensgefährte zu Hause ist und keinen Job bekommt, dass der dann sauer ist, weil die Le-*

*bensgefährtin dann nicht da ist, um um 11 Uhr den Spaziergang zu machen, weil die halt arbeiten ist. Da gibt's auch Konflikte, die dann im Nachhinein betreut werden müssen. Dass jemand dabeibleibt, ich glaube, wenn man das nicht betreut, dann kann das schnell nach hinten losgehen“*.

Zudem weisen vor allem die Projektstandorte, die ältere langzeitarbeitslose Personen als Zielgruppe hatten, darauf hin, dass für manche Teilnehmenden aufgrund jahrelanger sozialer Isolation oder sozialer Ängste Gruppenangebote (vorerst) nicht geeignet sind. Für diese Personen sollten individuelle Alternativen gefunden und die Einzelbetreuung verstärkt werden. Gleiches gilt für Personen, deren Fähigkeiten vom Gruppendurchschnitt so weit abweichen, dass Gruppenformate für sie keinen Mehrwert darstellen. Das trifft bspw. auf Personen mit Analphabetismus, Sprachdefiziten oder einer Lernschwäche zu. In Einzelgesprächen können Unklarheiten beseitigt und Aspekte ggf. nochmals vertieft erklärt werden. Durch ein solches individuelles Entgegenkommen fühlen sich die Teilnehmenden ernst genommen, wodurch wiederum das Vertrauensverhältnis gestärkt wird.

Die *Schaffung von Erfolgserlebnissen* ist gerade für die Arbeit mit Langzeitarbeitslosen ein essentieller Ansatzpunkt. Einige Personen haben im Laufe ihrer Arbeitslosigkeit diverse Maßnahmen durchlaufen, die die Situation der Teilnehmenden bisher nicht nennenswert verbessert haben. Sie gelten als maßnahmenerprobt. Damit ein Projekt die Teilnehmenden erfolgreich auf ihrem Weg zurück in den Arbeitsmarkt begleiten kann, muss es ihnen etwas bieten, was das Projekt von bisherigen Maßnahmen unterscheidet. *„Wir haben Teilnehmer, die sind maßnahmenerfahren. Die waren schon in einigen Maßnahmen. Natürlich kommen die am Anfang: Jetzt muss ich schon wieder in eine Maßnahme. Jetzt schicken wir sie schon wieder irgendwo hin. Hier müssen wir in Vorleistung. Das habe ich auch mit einer Kollegin festgestellt, dass wir am Anfang einfach denen was bieten müssen. Es muss eine Entlastung relativ schnell her, relativ schnell müssen wir den Teilnehmern zeigen, es bringt was. Mit diesem The-*

*„ma kommt man dann auch vorwärts“*. Der Erfahrung der Standorte nach erhöht sich die Teilnahmemotivation schnell, wenn die Teilnehmenden erkennen, dass das Projekt einen Effekt auf ihre Lebenssituation hat. Je nach Problemlage sollte es das Ziel sein, zu Projektbeginn für eine Entlastung und Verbesserung zu sorgen. Das kann bspw. die Vermittlung an die Schuldnerberatung sein, die Suche nach einer geeigneten Arztpraxis, Hilfe bei Behördengängen oder Unterstützung einen Kinderbetreuungsplatz zu finden. Auch kleine Schritte können hier wertvoll sein und den „Knoten lösen“.

Die Projekte, die gezielt die Qualifizierung in verschiedenen Bereichen in ihren Konzepten haben, betonen auch, wie viel Bedeutung die Teilnehmenden einem Zertifikat aus Papier beimessen. Einen „Beweis“ über die eigenen Fähigkeiten zu haben, den man in die Bewerbungsunterlagen integrieren kann, führt bei einigen Personen zu mehr Selbstbewusstsein hinsichtlich ihrer Kompetenzen und einem Erfolgserlebnis. Die gleiche Wirkung stellen die Projektverantwortlichen auch bei mündlichen Rückmeldungen und schriftlichen Zeugnissen von Arbeitgebern während der Praxisphasen fest. Aber auch kleine Zwischenerfolge, wenn bspw. im Bereich der Digitalisierung Kompetenzen erworben werden, sollten hervorgehoben werden, um die Motivation weiter zu erhöhen.

In die Konzeption von Projekten für Langzeitarbeitslose sollte zudem die *Aufklärung der Teilnehmenden über die Begebenheiten des gegenwärtigen Arbeitsmarktes* einfließen. Gerade Personen mit Migrationsgeschichte oder auch Personen, die schon lange arbeitslos sind, fehlt oft relevantes Wissen bspw. über Qualifikationen und notwendige Fähigkeiten, um ihre Anschlussfähigkeit auf dem Arbeitsmarkt realistisch einzuschätzen. Dazu gehört auch, den Unterschied zwischen sozialversicherungspflichtigen Tätigkeiten und Minijobs zu vermitteln. Den Erfahrungen der Projektverantwortlichen nach sind sich gerade Frauen häufig nicht über die Nachteile bewusst, die 450-Euro-Anstellungen mit sich bringen.

Des Weiteren sollten die Aufgaben und Leistungen des Jobcenters vorgestellt werden. Letztlich geht es auch darum, den Teilnehmenden zu vermitteln, dass der Leistungsbezug des Jobcenters keine Dauerlösung, sondern nur ein Übergang sein kann. Bei Frauen mit Migrations- und Fluchthintergrund macht die Aufklärung über Frauenerwerbstätigkeit in Deutschland und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf Sinn. Über das lokale Hilfenetzwerk und Anlaufstellen verschiedener Art zu informieren, halten die Projektverantwortlichen ebenso für sehr wichtig.

Je nach konkreter Zielgruppe spielt auch die Vermittlung der *Sprache* eine Rolle. Die Projekte, deren Zielgruppe langzeitarbeitslose Frauen waren, hatten einen sehr hohen Anteil an Frauen mit eingeschränkten Deutschkenntnissen. Hier wird von Seiten der Projektverantwortlichen empfohlen, für die Sprachvermittlung eine Fachkraft einzustellen oder zumindest im Rahmen des Projektes zu versuchen, den Frauen (fachspezifische) Sprache zu vermitteln.

Weitere Erfolgsfaktoren sind die *sozialen Aspekte* und die *Begegnungsmöglichkeiten*, die die Projekte ermöglichen. Im Allgemeinen wurden die Gruppenformate sehr gut angenommen. Gleichgesinnte zu haben und zu wissen, dass man mit seinen Problemen nicht alleine ist, war für viele Teilnehmende eine hilfreiche Erfahrung. Die Gruppenmitglieder konnten zusammen Erfolge erzielen, sich gegenseitig motivieren und einander ein Vorbild sein. Auch über die Kurse hinaus konnten die Teilnehmenden, die teilweise sozial isoliert leben, neue soziale Kontakte knüpfen. Zudem sind Gruppenformate eine Möglichkeit, die Teilnehmenden ggf. wieder an das soziale Umfeld und die Zusammenarbeit mit anderen Personen zu gewöhnen, was auch im potentiellen Arbeitsleben eine wichtige Rolle spielt. In manchen Standorten wurden Begegnungsmöglichkeiten zwischen den Teilnehmenden und Personen, die selbst aus langer Arbeitslosigkeit den Weg zurück in den Arbeitsmarkt gefunden haben, geschaffen, was gut angenommen wurde. Wie gewinnbringend es sein kann, auch Kontakte zwischen den von Arbeitslosigkeit betroffenen

Personen und der Arbeitgeberseite zu ermöglichen, haben die Arbeitsmarktlabs eines Projektstandortes gezeigt. Austauschformate zwischen lokalen Unternehmen und den Teilnehmenden während des Projektes schaffen gegenseitiges Verständnis und dürfen so Mehrwerte für beide Seite generieren.

*Praktika und Probearbeiten* halten alle Projektverantwortlichen für maßgeblich, um arbeitslose Personen erfolgreich an den Arbeitsmarkt heranzuführen. Über absolvierte Praktika haben an fast allen Projektstandorten Teilnehmerinnen und Teilnehmer feste Anstellungen gefunden. Auch im Falle der Praktika empfehlen die Projektverantwortlichen, individuell vorzugehen und die Art, Dauer und den Bereich entsprechend der Interessen, Leistungsfähigkeit und Möglichkeiten der oder des jeweiligen Teilnehmenden festzulegen. Mehrere kleinere Praktika haben den Vorteil, dass die Teilnehmenden verschiedene Arbeitsbereiche ausprobieren können. Häufig fehlt ihnen nach der jahrelangen Arbeitslosigkeit eine Vorstellung, welche Tätigkeit überhaupt in Frage kommt. Oft zeigt sich erst während des Praktikums, wie belastbar die Teilnehmerinnen und Teilnehmer sind und manche Hemmnisse und Schwierigkeiten treten erst in konkreten Arbeitssituationen auf. Hier empfehlen die Projektverantwortlichen, von Anfang an die Schwächen und Stärken der Teilnehmenden offen mit den Arbeitgebern zu kommunizieren. So kann gemeinsam daran gearbeitet werden, die individuellen Schwierigkeiten der Teilnehmenden zu beheben und für sie, aber auch die Unternehmen bestmögliche und passgenaue Lösungen zu finden. Die Wahrscheinlichkeit einer Arbeitsübernahme nach dem Praktikum lässt sich anhand der gemachten Erfahrung an den Standorten, deutlich erhöhen. Die Projekte, die Frauen als Zielgruppe hatten, betonen darüber hinaus, dass es in vielen Fällen für eine Arbeitsübernahme ausschlaggebend war, dass Mütter schon während der Praktikumsphase die *Kinderbetreuung* langfristig sichergestellt hatten. Neben der regulären Betreuung im Alltag war es wichtig, dass sie auch für ungewöhnliche Situationen, bspw. wenn das Kind krank werden sollte, schon Lösungen parat hatten.

Eine *Nachhaltigkeit* der Projektteilnahme sollte angestrebt werden, um zu vermeiden, dass sich die Teilnehmenden nach Ende des Projektes in der gleichen Situation befinden wie zu Projektbeginn. Für Personen, die eine Arbeitsstelle gefunden haben, kann die Vermittlung in berufsbegleitende Maßnahmen sinnvoll sein. Der Erfahrung der Projektverantwortlichen nach meldeten sich einige Teilnehmerinnen und Teilnehmer auch nach Beendigung des Projektes noch bei den jeweiligen Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartnern, wenn sie Fragen oder Probleme hatten. Hier weisen die Projektverantwortlichen darauf hin, dass man als Träger darauf eingestellt sein und wenn möglich die Nachbetreuung auch finanziell einkalkulieren sollte. Sollte die Integration in den Arbeitsmarkt nicht gelingen oder nicht mehr möglich sein, sollte es wiederum Teil des Projektes sein, für jede Teilnehmerin und jeden Teilnehmer dennoch einen passenden Anschluss zu finden. Ein Standort hatte bspw. eine Förderkette konzipiert, bei der gemeinsam mit der Fallmanagerin oder dem Fallmanager des Jobcenters ein Anschluss für die teilnehmende Person gesucht wird.

Letztlich betonen die Projektverantwortlichen mehrheitlich, dass Zeit, Geduld und ein hohes Engagement der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter generell zur zielführenden Zusammenarbeit mit den Betroffenen beitragen. Die individuelle Standortbestimmung braucht Zeit genauso wie die persönliche intensive Begleitung. Auch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter brauchen Zeit, die Teilnehmenden und ihre Bedarfe kennen zu lernen. *„Ich würde es insoweit ergänzen: Lange Zeit der Arbeitslosigkeit braucht auch eine lange Zeit, bis herangeführt wird an den Arbeitsmarkt.“* Bei der Vermittlung von Inhalten ist zudem Geduld und Wohlwollen gefragt und auch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollten sich nicht entmutigen lassen, wenn sich die gewünschten Fortschritte nicht sofort einstellen. Die Projektverantwortlichen empfehlen, die Erfolge im Detail zu sehen und auch kleine Schritte gemeinsam mit den Teilnehmenden zu würdigen.

Damit die Umsetzung der Projektideen gelingt, sollten in die Konzeption und die einzelnen Projektschritte genug *Freiraum und Flexibilität* eingeplant werden, um auf Unvorhergesehenes und die individuellen Bedarfe der Teilnehmenden eingehen zu können. Von Beginn an sollte die Möglichkeit einkalkuliert werden, dass sich nicht alle Ideen exakt so umsetzen lassen, wie es theoretisch in der Projektkonzeption geplant war. Anpassungen im Pro-

jektverlauf können notwendig sein. Entsprechend sollten *Reflexionsmöglichkeiten* geschaffen werden, um sich als Träger und das Projekt immer wieder zu hinterfragen und geplante Vorhaben anzupassen, abzuändern oder aufzugeben, wenn sie sich als nicht zielführend herausstellen. Das gleiche gilt für die Ziele der einzelnen Teilnehmerinnen und Teilnehmer, die immer wieder überprüft und ggf. angepasst werden sollten.



## Zusammenfassung Erfolgsfaktoren

### → Vernetzung/Kooperationen

- Mit anderen Trägern
- Mit dem Jobcenter
- Mit dem lokalen Hilfenetzwerk und relevanten Akteurinnen und Akteuren
- Mit lokalen Unternehmen/Arbeitgebern

### → Lebensweltbezug

- Wertschätzung
- Verständnis
- Empathie
- Vertrauensverhältnis
- Damit sich die Teilnehmenden öffnen
- Um Reflexionsprozesse anzustoßen

### → Individuelle und sozialpädagogische Begleitung

- Standortfeststellung
- Individuelle Schwerpunktsetzung und Zeitplanung
- Zielsetzung
- Unterstützung bei persönlichen Problemlagen
- Stärkung des Selbstbewusstseins und der Selbstwirksamkeit

### → Erfolgserlebnisse schaffen

- Verbesserung der Lebenssituation
- Zertifikate, Praktikumszeugnisse
- Kleine Zwischenziele setzen

### → Aufklärung

- Arbeitsmarkt
- Eigene Anschlussfähigkeit
- Aufgabe und Leistungen des Jobcenters
- Definition eines existenzsichernden Beschäftigungsverhältnisses
- Lokales Hilfenetzwerk und Anlaufstellen
- Frauenerwerbstätigkeit und Vereinbarkeitsfragen

**→ Soziale Begegnungsmöglichkeiten**

- Teilnehmende untereinander
- Teilnehmende und Arbeitgeber
- Mit dem Sozialraum

**→ Praktika/Probearbeit**

- Nach Wünschen und Möglichkeiten der Teilnehmenden
- Offene Kommunikation mit allen Beteiligten

**→ Kinderbetreuung**

- Während des Projekts
- Langfristige Sicherstellung

**→ Nachhaltigkeit**

- Nachbetreuung
- Anschluss für jede/jeden

**→ Zeit/Geduld/Engagement der Mitarbeitenden  
Freiraum/Flexibilität**

- Für notwendige Anpassungen
- Für neue Ideen im Prozess

**→ Reflexionsmöglichkeiten**

- Hinterfragen des Projektes
- Anpassung der Ziele der Teilnehmenden im Prozess

## 5. Fazit

---

Durch den Ideenwettbewerb „Neue Chancen auf dem Arbeitsmarkt“ des Ministeriums für Wirtschaft, Arbeit und Tourismus Baden-Württemberg konnten in sechs Projekten an zwölf Standorten im Land innovative Ansätze zur Unterstützung langzeitarbeitsloser Frauen und Personen über 50 Jahre erprobt werden. Die Erreichung der zentralen Kernziele – Stabilisierung der persönlichen Situation, Beseitigung von Beschäftigungshemmnissen und Heranführung an den Arbeitsmarkt – erfolgte ganz unterschiedlich und trotz der widrigen Umstände der Corona-Pandemie konnten alle Projektträger bei der Umsetzung ihrer Konzeptionen Erfolge verbuchen. In allen Projekten wurde die persönliche Situation

eines Großteils der Teilnehmenden verbessert, viele wurden qualifiziert und im Bereich Digitalisierung weitergebildet, es wurden Kontakte geknüpft, Arbeitserfahrungen in Form von Praktika gemacht und einige Teilnehmende konnten erfolgreich in den Arbeitsmarkt integriert werden. Anhand ihrer Erfahrungen, gemeisterten Herausforderungen und Erfolge konnten wichtige Erkenntnisse für die jeweiligen Träger und ihre Organisationen aber vor allem auch generell für die Arbeit mit langzeitarbeitslosen Personen generiert werden. Entsprechend wurde von den Projektverantwortlichen durchweg eine positive Bilanz gezogen. Mit ihrem Fazit sollen sie nun zuletzt zu Wort kommen:







*„Wir müssen nicht nur wollen. Wir müssen auch tun. Ich glaub, das ist so mein Fazit: Die Dankbarkeit zu sagen, dass wir es tun dürfen, dass wir die Sachen erproben dürfen, aber auch, dass wir die Möglichkeit haben, mit dem Netzwerk das tatsächlich auch wieder auf die Straße zu bringen. Wir müssen nicht nur wollen, sondern wir müssen es auch tun“.*

---

*„[Das Projekt ist] eine wunderbare Möglichkeit, den Frauen zu zeigen, wie wertvoll sie sind“.*

---

*„Eine wundervolle Möglichkeit zwischen einfach nur Qualifizierung und Ausbildung, dazwischen was zu haben. Aber doch auch schon verbunden mit dem Wunsch, dass wir irgendwie zu einer fachlichen Anerkennung der Module kommen. Das wäre ein Herzenswunsch von mir“.*

---

*„Ja, also ich denke auch, die Basis [unseres Projektes] oder das Konzept, das ist gelungen und genial. Hier gut zu qualifizieren aber wie gesagt, in unserer Arbeitswelt braucht es Zertifikate, anerkannte Geschichten, das ist schon das Ziel“.*

---

*„Mein persönliches Fazit ist, Ausdauer zu haben und eben dran zu bleiben. Selbst wenn jemand da ist, der sagt, 'ich möchte nicht, ich kann nicht', gilt es eben trotzdem mit intensiver Arbeit einen weiteren Schritt zu gehen und sich einfach nicht demotivieren lassen, vielleicht von erhofften schnelleren Zielerreichungen. Die eigenen Ansprüche ein bisschen zurückzufahren oder anders zu gewichten. Und den Erfolg eben im Detail zu sehen“.*

---

*Ein sehr wertvolles Projekt für die Zielgruppe, die vielleicht vorher ein bisschen hinten runtergefallen ist. Macht richtig Spaß, ich mache es super gern. Die Erfolge sieht man. Nicht immer gleich mit dem ersten Arbeitsmarkt aber für den Einzelnen, der hier ist unheimlich wichtig“.*

---

*„Ich meine schon auch, dass grade diese Zielgruppe auf dem Arbeitsmarkt besondere Schwierigkeiten hat. Weil hier Langzeitarbeitslosigkeit vorliegt, diese Schwierigkeiten nicht nur im Lebensalter begründet sind, sondern auch eine Vielzahl an persönlichen Hintergründen, in die sie reingerutscht sind oder sich selber zugezogen haben und da ist es schon wichtig, einen Zugang, eine Hilfestellung zu geben, die ihnen hilft, die Probleme wieder in den Griff zu bekommen. Es ist zwar der Fachkräftemangel in unserer Gesellschaft vorhanden, dieser wird auch durch die zugereisten Mitmenschen, egal ob 2015 oder aktuell durch die Kriegssituation in der Ukraine, nicht unbedingt aufgehalten werden können. Und da sehe ich schon auch die Chance, dass auch Leute mit den nötigen Hilfestellungen in den Arbeitsmarkt wieder reinrutschen können und auch dadurch dann eine Verbesserung ihrer persönlichen, finanziellen und sozialen Situation erreichen können. Aber dazu braucht es Hilfestellungen, und das können wir über das Projekt gezielt leisten“.*

## 6. Literatur

---

Beste, Jonas und Mark Trappmann (2016): Erwerbsbedingte Abgänge aus der Grundsicherung. Der Abbau von Hemmnissen macht's möglich. In: IAB-Kurzbericht 21/2016.

Brändle, Tobias (2017): Die Beschäftigung und Integration von ausländischen Arbeitnehmenden und Langzeitarbeitslosen in baden-württembergischen Betrieben. Ein Bericht auf Basis des IAB Betriebspanels 2000-2016. In: IAW Kurzberichte 5/2017.

Brussig, Martin; Tim Stegmann und Lina Zink (2014): Aktivierung von älteren ALG-II-Beziehenden mit mehrfachen Vermittlungshemmnissen. Der Einfluss lokaler Umsetzungsstrategien. IAB Forschungsbericht 12/2014.

Bundeszentrale für politische Bildung (2022): Das Lexikon der Wirtschaft – Arbeitslosigkeit. URL: <https://www.bpb.de/kurz-knapp/lexika/lexikon-der-wirtschaft/18675/arbeitslosigkeit/> (Aufgerufen am 22.09.2022).

Castel, Robert (2002): Die Metamorphosen der sozialen Frage. Eine Chronik der Erwerbsarbeit. Konstanz: UVK Universitätsverlag Konstanz.

Gesellschaftsmonitoring BW (2022): Armutsgefährdungsquoten in Baden-Württemberg nach Erwerbsstatus 2021. URL: <https://www.gesellschaftsmonitoring-bw.de/themenfelder/armut-und-reichtum/armut-armutsgefaehrung/#toggle-id-2> (Aufgerufen am 05.08.2022).

Peters, Sally und Hanne Roggemann (2021): iff Überschuldungsreport 2021. Überschuldung in Deutschland. Institut für Finanzdienstleistungen e.V. (IFF).

Brändle, Tobias (2017): Die Beschäftigung und Integration von ausländischen Arbeitnehmenden und Langzeitarbeitslosen in baden-württembergischen Betrieben. Ein Bericht auf Basis des IAB-Betriebspanels 2000-2016. IAW Kurzberichte 5/2017.

Bundesagentur für Arbeit (2022): Arbeitsmarktreport Baden-Württemberg August 2022.

Bundesagentur für Arbeit (2021): Arbeitsmarktsituation von langzeitarbeitslosen Menschen. Blickpunkt Arbeitsmarkt, Juli 2021.

Gundert, Stefanie und Laura Pohlen (2022): Materielle und soziale Teilhabe. Mit dem Arbeitsplatz kann man mehr verlieren als nur den Job. In: IAB-Kurzberichte 2/2022.

Hamann, Silke, Daniel Jahn und Rüdiger Walper (2019): Langzeitarbeitslosigkeit in Baden-Württemberg. Welche Wege führen rein und welche wieder raus? IAB-Regional Baden-Württemberg 1/2019.

Henkel, Dieter (2019): Unemployment and Substance Use: A Review of the Literature (1990-2010). In: Current Drug Abuse Reviews, 4, 1, 2011. S. 4-27.

Homrighausen, Pia und Katja Wolf (2018): Wiederbeschäftigungschancen Älterer. Wo Vermittlungsfachkräfte Handlungsbedarf sehen. IAB-Kurzbericht 11/2018.

Lin, Nan (2000): Inequality in Social Capital. In: Contemporary Sociology 29, 6, S. 785-795.

Mohr, Gisela und Peter Richter (2008): Psychosoziale Folgen von Erwerbslosigkeit. In: Aus Politik und Zeitgeschichte, 40/41, S. 25-32.

## IMPRESSUM

### Herausgeber

Ministerium für Wirtschaft, Arbeit  
und Tourismus Baden-Württemberg  
Neues Schloss, Schlossplatz 4  
70173 Stuttgart  
Telefon: +49 (0)711 123-0  
Fax: +49 (0)711 123-2121  
E-Mail: [poststelle@wm.bwl.de](mailto:poststelle@wm.bwl.de)  
Internet: <https://wm.baden-wuerttemberg.de>

### Gestaltung

Goetzinger & Komplizen Werbeagentur GmbH

### Druck

Flyeralarm GmbH, Würzburg

### Download und Bestellung

<https://wm.baden-wuerttemberg.de/publikationen>

### Copyright

© 2022, Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Tourismus Baden-Württemberg

### Bildnachweis

bbg Bildungs- und Beschäftigungsgesellschaft mbH	30, 31	PSD – Paritätische Sozialdienste Heilbronn gGmbH	14
Christoph Pueschner / Zeitspiegel / Erlacher Hoehe	22, 23	Q - PRINTS&SERVICE gGmbH	14, 15
Felix Groteloh	10	Silvia Wolf Fotografie	10, 12
istockphoto.com, FotografieLink	53	stock.adobe.com, ©ilcianotico	9
istockphoto.com, Lisa-Blue	43	stock.adobe.com, contrastwerkstatt	1, 60
Jobcenter der Stadt Pforzheim	26, 27	stock.adobe.com, Rawpixel Ltd.	35, 57
Martin Stollberg	2	WABE gGmbH Waldkirch und BFA -	
Neue Arbeit gGmbH – Ulm	18, 19	Bildung für alle e.V., Freiburg;	11

### Verteilerhinweis

Diese Informationsschrift wird von der Landesregierung Baden-Württemberg im Rahmen ihrer verfassungsmäßigen Verpflichtung zur Unterrichtung der Öffentlichkeit herausgegeben. Sie darf während eines Wahlkampfes weder von Parteien noch von deren Kandidaten und Kandidatinnen oder Hilfskräften zum Zwecke der Wahlwerbung verwendet werden. Dies gilt für alle Wahlen.

Missbräuchlich sind insbesondere die Verteilung auf Wahlveranstaltungen, an Informationsständen der Parteien sowie das Einlegen, Aufdrucken oder Aufkleben parteipolitischer Informationen oder Werbemittel.

Untersagt ist auch die Weitergabe an Dritte zur Verwendung bei der Wahlwerbung. Auch ohne zeitlichen Bezug zu einer bevorstehenden Wahl darf die vorliegende Druckschrift nicht so verwendet werden, dass dies als Parteinarbeit des Herausgebers bzw. der Herausgeberin zugunsten einzelner politischer Gruppen verstanden werden könnte. Diese Beschränkungen gelten unabhängig davon, auf welchem Wege und in welcher Anzahl diese Informationsschrift verbreitet wurde.

Erlaubt es es jedoch den Parteien, diese Informationsschrift zur Unterrichtung ihrer Mitglieder zu verwenden.



**Baden-Württemberg**  
MINISTERIUM FÜR WIRTSCHAFT, ARBEIT UND TOURISMUS



**Baden-Württemberg**  
STATISTISCHES LANDESAMT  
FAFO FAMILIENFORSCHUNG

ABSCHLUSSBERICHT DER EVALUATION  
DES PROJEKTES

„Beschäftigungsförderung  
und Jugendhilfe  
gemeinsam anpacken  
(BeJuga)“

im Auftrag des Ministeriums für  
Wirtschaft, Arbeit und Wohnungsbau  
Baden-Württemberg



**Baden-Württemberg**

MINISTERIUM FÜR WIRTSCHAFT, ARBEIT UND WOHNUNGSBAU



**Auftraggeber**

Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Wohnungsbau Baden-Württemberg  
Schlossplatz 4 (Neues Schloss)  
70173 Stuttgart  
Tel.: 0711 123-0 Zentrale  
E-Mail: [poststelle@wm.bwl.de](mailto:poststelle@wm.bwl.de) – Internet: [www.wm.baden-wuerttemberg.de](http://www.wm.baden-wuerttemberg.de)

**Fachliche Begleitung**

Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Wohnungsbau Baden-Württemberg  
Referat Grundsicherung für Arbeitssuchende  
Referatsleitung Knut Bergmann  
Tel.: 0711 123-2982  
E-Mail: [BeJuga@wm.bwl.de](mailto:BeJuga@wm.bwl.de) – Internet: <https://wm.baden-wuerttemberg.de/LAMP>



**Erstellt durch**

Gesellschaft für innovative Sozialforschung und Sozialplanung e.V.  
Kohlhökerstraße 22, 28203 Bremen  
Tel.: 0421 334708-0 – Fax: 0421 3398835  
E-Mail: [post@giss-ev.de](mailto:post@giss-ev.de) – Internet: [www.giss-ev.de](http://www.giss-ev.de)

**Projektbearbeitung**

Jutta Henke  
Dr. Christian Erzberger

Bremen, August 2019

## INHALTSVERZEICHNIS

<b>1</b>	<b>EINLEITUNG .....</b>	<b>13</b>
<b>2</b>	<b>DAS PROJEKT „BESCHÄFTIGUNGSFÖRDERUNG UND JUGENDHILFE GEMEINSAM ANPACKEN (BEJUGA)“ .....</b>	<b>15</b>
<b>3</b>	<b>DAS UNTERSUCHUNGSDESIGN .....</b>	<b>17</b>
<b>3.1</b>	<b>Datenschutzkonzept.....</b>	<b>17</b>
<b>3.2</b>	<b>Ziele der Untersuchung .....</b>	<b>17</b>
<b>3.3</b>	<b>Empirische Umsetzung der Untersuchung .....</b>	<b>18</b>
3.3.1	Ebenen der Evaluation .....	18
3.3.1.1	Ebene der Träger (1).....	18
3.3.1.2	Ebene der Bedarfsgemeinschaften (2).....	23
3.3.1.3	Ebene der Vernetzung (3) .....	23
3.3.2	Methodenmix.....	24
<b>4</b>	<b>EBENE DER TRÄGER I: AUSWERTUNG DER KONZEPTE ZU BEJUGA .....</b>	<b>25</b>
<b>4.1</b>	<b>Vorgegebene Ziele des Ministeriums für Wirtschaft, Arbeit und Wohnungsbau .....</b>	<b>25</b>
<b>4.2</b>	<b>Konzept der Phoenix Beschäftigung und Bildung e.G. ....</b>	<b>26</b>
4.2.1	Beschäftigungsförderung mindestens eines Erziehungsberechtigten.....	26
4.2.2	Stabilisierung der Familie durch Unterstützung bei der Betreuung und Erziehung der Kinder .....	27
4.2.3	Gesellschaftliche Teilhabe fördern, (Informations-)Defizite abbauen.....	28
4.2.4	Kooperation zwischen SGB II und SGB VIII .....	28
4.2.5	Anstoßen eines Fachdiskurses in diesem Bereich.....	28
<b>4.3</b>	<b>Konzept der Werkstatt PARITÄT gGmbH .....</b>	<b>29</b>
4.3.1	Beschäftigungsförderung mindestens eines Erziehungsberechtigten.....	30
4.3.2	Stabilisierung der Familie durch Unterstützung bei der Betreuung und Erziehung der Kinder .....	30
4.3.3	Gesellschaftliche Teilhabe fördern, (Informations-)Defizite abbauen.....	31
4.3.4	Kooperation zwischen SGB II und SGB VIII .....	31
4.3.5	Anstoßen eines Fachdiskurses in diesem Bereich.....	31
<b>4.4</b>	<b>Differenzen/Übereinstimmungen .....</b>	<b>33</b>
<b>4.5</b>	<b>Fazit: Konzeptionelle Vorgaben und Auswirkungen auf die Evaluation.....</b>	<b>35</b>
<b>5</b>	<b>EBENE DER TRÄGER II: DIE TEILNEHMENDEN.....</b>	<b>37</b>
<b>5.1</b>	<b>Informationen zu den Bedarfsgemeinschaften .....</b>	<b>37</b>
5.1.1	Zugang zum Projekt BeJuga.....	37
5.1.2	Bedarfsgemeinschaften mit HzE .....	38

## INHALTSVERZEICHNIS

5.1.3	Bedarfsgemeinschaften und Personen .....	38
5.1.4	Besonderheiten im SGB-II-Leistungsbezug.....	39
<b>5.2</b>	<b>Informationen zu den Haushaltsvorständen .....</b>	<b>40</b>
5.2.1	Geschlecht der Haushaltsvorstände.....	40
5.2.2	Alter der Haushaltsvorstände.....	40
5.2.3	Schulische Bildung der Haushaltsvorstände.....	41
5.2.4	Berufsausbildung.....	42
5.2.5	Erwerbsstatus zu Beginn des Projektes.....	43
5.2.6	Gesundheit .....	44
5.2.7	Staatsangehörigkeit und Sprachkenntnisse .....	45
5.2.8	Fördermaßnahmen nach dem SGB II .....	47
<b>5.3</b>	<b>Informationen zu den Partnerinnen und Partnern der Haushaltsvorstände .....</b>	<b>47</b>
5.3.1	Alleinerziehung.....	47
5.3.2	Schulische Bildung.....	48
5.3.3	Berufsausbildung und Erwerbsstatus.....	48
5.3.4	Gesundheit .....	49
5.3.5	Staatsangehörigkeit und Sprachkenntnisse .....	50
<b>5.4</b>	<b>Informationen zu den Kindern.....</b>	<b>52</b>
5.4.1	Anzahl und Geschlecht der Kinder .....	52
5.4.2	Gesundheitliche Beeinträchtigungen .....	53
5.4.3	Betreuungszeiten .....	54
5.4.4	Schulbesuch und Ausbildung.....	56
5.4.5	Hilfen zur Erziehung .....	57
5.4.6	Leistungen zur Bildung und Teilhabe .....	57
<b>5.5</b>	<b>Fazit: Teilnehmende.....</b>	<b>58</b>
<b>6</b>	<b>EBENE DER TRÄGER III: DOKUMENTATION DER BEJUGA-FALLBEARBEITUNG.....</b>	<b>60</b>
<b>6.1</b>	<b>Zeitliche Struktur der Fallbearbeitung .....</b>	<b>60</b>
6.1.1	Beginn der Fallbearbeitung .....	60
6.1.2	Betreuungsdauer.....	61
6.1.3	Kontakthäufigkeit .....	61
<b>6.2</b>	<b>Teilnahmeentscheidungen der Nutzerinnen und Nutzer.....</b>	<b>63</b>
<b>6.3</b>	<b>Vereinbarte Ziele .....</b>	<b>64</b>
<b>6.4</b>	<b>Arbeitsweise der Projekte .....</b>	<b>67</b>
6.4.1	Arbeit mit Frauen – Adressatinnen der Unterstützung.....	67
6.4.2	Formen der Unterstützung.....	67
6.4.3	Jugendhilfe und Jobcenter als Beteiligte im Fall .....	69
6.4.4	Zielerreichung und Leistungsprofil.....	71
<b>6.5</b>	<b>Fazit: Dokumentation .....</b>	<b>74</b>



<b>7</b>	<b>EBENE DER TRÄGER IV: INTERVIEWS MIT DEN FACHKRÄFTEN DES BEJUGA-PROJEKTES.....</b>	<b>75</b>
7.1	Zielgruppe: Auswahl der Teilnehmenden .....	75
7.2	Schwerpunkte der Arbeit und Arbeitsweisen .....	76
7.3	Kooperation Jugendamt – Jobcenter.....	77
7.4	Ressourcen .....	78
7.5	Fazit: Interviews Fachkräfte.....	79
<b>8</b>	<b>EBENE DER BEDARFSGEMEINSCHAFTEN.....</b>	<b>80</b>
8.1	Motivation zur Teilnahme am Projekt BeJuga .....	80
8.2	Sicht auf Jobcenter und Jugendamt .....	81
8.3	Bedarflagen.....	82
8.3.1	Psychosoziale Belastung.....	82
8.3.2	Familiäre Probleme .....	83
8.3.3	Arbeitsmarktprobleme.....	83
8.4	Bewertung des Projekts aus Sicht der Teilnehmenden und Einschätzung zum Erfolg der Hilfen.....	85
8.5	Gelingensfaktoren.....	87
8.5.1	„Ganzheitlichkeit“ und Vielfalt der Handlungsformen .....	87
8.5.2	Freiwilligkeit des Zugangs .....	87
8.5.3	Keine zeitliche Befristung.....	88
8.5.4	Behörden-, Netzwerk- und Arbeitsmarktcompetenz.....	88
<b>9</b>	<b>EBENE DER VERNETZUNG: FOKUSGRUPPEN .....</b>	<b>89</b>
9.1	Fokusgruppe I: Leitungen Jobcenter und Jugendamt .....	89
9.1.1	Jugendamtsleitungen .....	89
9.1.2	Leitungen Jobcenter .....	90
9.2	Fokusgruppe II: Fachkräfte Jugendamt und Jobcenter .....	92
9.2.1	Fachkräfte Jugendamt.....	92
9.2.2	Fachkräfte Jobcenter.....	93
9.3	Fazit: Fokusgruppen .....	94
<b>10</b>	<b>RESÜMEE.....</b>	<b>95</b>
10.1	Jugendhilfe und Jobcenter – „ungeliebte“ Institutionen mit spezifischem Auftrag... ..	96
10.2	Zugang zu BeJuga .....	97
10.3	Nutzerinnen und Nutzer .....	97

INHALTSVERZEICHNIS

---

<b>10.4</b>	<b>Bedarflagen der Teilnehmerinnen und Teilnehmer .....</b>	<b>98</b>
<b>10.5</b>	<b>Das BeJuga-Profil – Gemeinsamkeiten und Unterschiede .....</b>	<b>99</b>
<b>10.6</b>	<b>Ergebnisse des Projektes .....</b>	<b>101</b>
<b>11</b>	<b>EMPFEHLUNGEN .....</b>	<b>104</b>
<b>12</b>	<b>LITERATURVERZEICHNIS .....</b>	<b>106</b>
	<b>ANHANG .....</b>	<b>109</b>
<b>Anlage 1</b>	<b>Datenschutzkonzept .....</b>	<b>110</b>
<b>Anlage 2</b>	<b>Leitfadeninterviews Fachkräfte .....</b>	<b>120</b>
<b>Anlage 3</b>	<b>Erhebungsinstrumente quantitativ (Fälle) .....</b>	<b>125</b>
	<b>BeJuga Stammdaten (Formular) .....</b>	<b>128</b>
	<b>BeJuga Stammdaten Kinder (Formular) .....</b>	<b>132</b>
<b>Anlage 4</b>	<b>Leitfaden für die Interviews mit den Familien .....</b>	<b>138</b>
<b>Anlage 5</b>	<b>Information für die Leitungskräfte (Fokusgruppen) .....</b>	<b>143</b>

## VERZEICHNIS DER ABBILDUNGEN

Abbildung 1:	Ebenen der Evaluation .....	18
Abbildung 2:	Mixed-Methods-Design .....	24
Abbildung 3:	Zugang zum Projekt BeJuga .....	37
Abbildung 4:	Bedarfsgemeinschaften mit HzE für mindestens ein Kind .....	38
Abbildung 5:	Personen in Bedarfsgemeinschaften/Haushalten .....	39
Abbildung 6:	Geschlecht der Haushaltsvorstände .....	40
Abbildung 7:	Alter der Haushaltsvorstände .....	41
Abbildung 8:	Schulabschlüsse der Haushaltsvorstände .....	41
Abbildung 9:	Abgeschlossene Berufsausbildung .....	42
Abbildung 10:	Aktueller Erwerbsstatus .....	43
Abbildung 11:	Dauer der Arbeitslosigkeit in Jahren .....	44
Abbildung 12:	Gesundheitliche Beeinträchtigungen .....	44
Abbildung 13:	Kombinationen von Beeinträchtigungen .....	45
Abbildung 14:	Staatsangehörigkeit .....	46
Abbildung 15:	Sprachkenntnisse .....	46
Abbildung 16:	Haushaltsvorstände mit und ohne Partnerin/Partner .....	47
Abbildung 17:	Familienstatus .....	48
Abbildung 18:	Schulabschlüsse der Partnerinnen/Partner .....	48
Abbildung 19:	Berufsausbildung .....	49
Abbildung 20:	Arbeitslosigkeit .....	49
Abbildung 21:	Gesundheitliche Beeinträchtigungen .....	50
Abbildung 22:	Staatsangehörigkeit der Partnerinnen/Partner .....	51
Abbildung 23:	Sprachkenntnisse der Partnerinnen/Partner .....	51
Abbildung 24:	Anzahl und Geschlecht der Kinder .....	53
Abbildung 25:	Gesundheitliche Beeinträchtigungen .....	53
Abbildung 26:	Betreuungsformen .....	54
Abbildung 27:	Betreuungszeiten in der Krippe.....	55
Abbildung 28:	Betreuungszeiten im Kindergarten .....	55
Abbildung 29:	Betreuungszeiten in Hort/Ganztagsschule.....	56
Abbildung 30:	Schulbesuch.....	56
Abbildung 31:	Hilfen zur Erziehung .....	57
Abbildung 32:	Zugänge in die BeJuga-Projekte 2017 und 2018 (kumuliert) .....	60
Abbildung 33:	Häufigkeit der Beratungskontakte .....	62
Abbildung 34:	Adressatinnen der Unterstützung .....	67
Abbildung 35:	Fallbearbeitung gemeinsam mit Jobcenter und Jugendhilfe .....	69
Abbildung 36:	Leistungen und Zielerreichung in 137 BeJuga-Fällen .....	72
Abbildung 37:	Weg zur Beschäftigungsförderung mit Unterstützung durch BeJuga .....	98
Abbildung 38:	Generelle Arbeitsprozesse von BeJuga .....	100



## VERZEICHNIS DER TABELLEN

Tabelle 1:	Verhältnis zwischen qualitativem Sample und der Grundgesamtheit .....	22
Tabelle 2:	Berufsbezeichnungen der Haushaltsvorstände.....	42
Tabelle 3:	Beeinträchtigungen von Haushaltsvorstand und Partnerin/Partner .....	50
Tabelle 4:	Zusammensetzung der Partnerschaften .....	51
Tabelle 5:	Sprachkenntnisse von Haushaltsvorstand und Partnerin/Partner .....	52
Tabelle 6:	Leistungen zur Bildung und Teilhabe .....	58
Tabelle 7:	Motive der Bedarfsgemeinschaften für eine Teilnahme am Projekt .....	64
Tabelle 8:	Vereinbarte Ziele und Unterstützungsmaßnahmen.....	65
Tabelle 9:	Praktische Unterstützung durch Begleitung.....	68



## ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS

ABF	Assistenz für Beruf und Familie
AGH	Arbeitsgelegenheiten nach § 16d SGB II
AWO	Arbeiterwohlfahrt
AZAV	Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung
BCA	Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt
BeJuga	Beschäftigungsförderung und Jugendhilfe gemeinsam anpacken
BG	Bedarfsgemeinschaft
BW	Baden-Württemberg
DSGVO	Datenschutzgrundverordnung
e.G.	eingetragene Genossenschaft
eLB	erwerbsfähige/r Leistungsberechtigte/r
ESF	Europäischer Sozialfonds
GER	Deutschland
gGmbH	Gemeinnützige Gesellschaft mit beschränkter Haftung
HV	Haushaltsvorstand
HZE	Hilfen zur Erziehung
JA oder JUA	Jugendamt
JC	Jobcenter
JUMP	Jugendtrainingsprogramm für Motivation und berufliche Perspektive
KV	Kindsvater
SGB II	Sozialgesetzbuch Zweites Buch – Grundsicherung für Arbeitsuchende
SGB VIII	Sozialgesetzbuch Achstes Buch – Kinder- und Jugendhilfe
SPFH	Sozialpädagogische Familienhilfe
SPSS	Statistical Package for the Social Sciences
sv-pflichtig	sozialversicherungspflichtig
TA	Technische Assistentin
TN/TNin	Teilnehmer/Teilnehmerin





## 1 EINLEITUNG

Beschäftigungsförderung und Jugendhilfe, und damit Jobcenter und Jugendamt, und damit auch die Rechtskreise SGB II und SGB VIII, haben vielschichtige Berührungspunkte und auch Überlappungszonen. Jedoch, obwohl dies so ist, zeigen sich in der Regel wenige, von den Organisationen ausgehende Versuche, hier Kooperationen einzugehen, regelmäßige Treffen zu organisieren oder sogar auf konzeptioneller Ebene zusammenzuarbeiten, d. h. Vereinbarungen zur Zusammenarbeit abzuschließen. Dies ist kein Phänomen des Bundeslandes Baden-Württemberg, es ist eine Situation, die in der Bundesrepublik eher normal als die Ausnahme ist. Flächendeckend arbeiten die Systeme immer noch nach ihrer eigenen Logik und haben oftmals das Nachbarsystem dabei nicht im Blick. Unterschiedliche Systemlogiken, wenn auch nur an den Rändern, miteinander anschlussfähig zu machen, ist eine äußerst schwierige Aufgabe, umso mehr, wenn sie von den Systemen selbst gelöst werden soll.

Das Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Wohnungsbau hat sich eingedenk dieser Situation für einen anderen Weg entschieden und setzt auf externe Brückenbauer. Es braucht zur Verbindung der Organisationen und zur Verbindung von Klientinnen und Klienten mit diesen Organisationen eine Vermittlung, die über Kontakte zu allen Seiten verfügt und zu der die Menschen Vertrauen haben. Auf diese Weise kann über die Arbeit mit den Klientinnen und Klienten eine fallspezifische Andockung an eine oder an beide Organisationen erfolgen, und es kann darüber hinaus auf struktureller Ebene an Kooperationen und entsprechenden Vereinbarungen mitgewirkt werden. Es ist daher sinnvoll, mit Blick auf die Verbindung der Rechtskreise und der mit ihnen verbundenen Organisationen und differenten Arbeitsweisen und Logiken quasi einen sozialen Katalysator einzusetzen, der Aktivitäten auslöst, aber selbst nicht von den zu aktivierenden Teilen beeinflusst wird – er kann also immer wieder eingesetzt werden.

Diese Katalysatoren- und Brückenbaufunktion, bezogen auf die Rechtskreise, aber auch auf die Arbeit mit und für die Klientinnen und Klienten, übernehmen in Baden-Württemberg im Rahmen des Modellprojektes BeJuga die Phoenix Beschäftigung und Bildung e.G. und die Werkstatt PARITÄT gGmbH als übergeordnete Dachorganisationen. Ihnen angeschlossen sind jeweils sechs Träger, die die operative Ebene bilden und die Brückenfunktionen auf unterschiedlichen Ebenen wahrnehmen. Für die Phoenix e.G. sind dies die Staufen Arbeits- und Beschäftigungsförderung gGmbH in Göppingen, die AWO Werkstatt in Heidenheim, die pro labore gGmbH in Reutlingen, die Gesellschaft für Jugendsozialarbeit und Bildungsförderung e.V. in Stuttgart, die Waldhaus gGmbH in Hildrizhausen und die Q-PRINTS&SERVICE gGmbH in Pforzheim. Zur Werkstatt PARITÄT gGmbH gehören die BIOTOPIA Arbeitsförderungsbetriebe gGmbH in Mannheim, die Jugendberufshilfe Ortenau e.V. in Ofenbourg, das Berufsvorbereitungswerk Ostalb gGmbH in Ruppertshofen, der Verein zur beruflichen Integration und Qualifizierung e.V. in Heidelberg und Rhein Neckar-Kreis, die PRO JOB gGmbH Schwarzwald-Baar Kreis in Rottweil und das Frauenunternehmen ZORA gGmbH in Stuttgart.

An dieser Stelle sei allen Trägern, den beteiligten Fachkräften, den beteiligten Jugendämtern und Jobcentern sowie allen befragten Familien ganz herzlich für ihre große Unterstützung der Evaluation des Projektes gedankt.



## 2 DAS PROJEKT „BESCHÄFTIGUNGSFÖRDERUNG UND JUGENDHILFE GEMEINSAM ANPACKEN (BEJUGA)“

Mit dem Projekt BeJuga sollte ein (strukturelles) Schnittstellenproblem bearbeitet werden. Das Projekt setzte an der Einschätzung an, dass „zahlreiche wichtige Angebote der Jugendhilfe, im Bildungsbereich und karitativer Einrichtungen nur nachhaltig wirken, wenn sich die durch eine verfestigte Arbeitslosigkeit der Eltern/Erziehenden von Armut und Ausgrenzung geprägte Gesamtsituation der Familie positiv verändert.“ Deshalb komme einer guten Vernetzung der Angebote der Beschäftigungsförderung und Jugendhilfe große Bedeutung zu (Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Wohnungsbau Baden-Württemberg).<sup>1</sup>

Das Ziel des Projektes war, „Bedarfsgemeinschaften mit mindestens einem minderjährigen Kind im Land Baden-Württemberg ganzheitlich zu unterstützen und ihnen einen niederschweligen Zugang zu weiterführenden Beratungs-, Betreuungs- und Beschäftigungsangeboten zu ermöglichen“ (Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Wohnungsbau Baden-Württemberg). Die persönliche Unterstützung sollte unter anderem dazu beitragen, Leistungen und Leistungsangebote nach dem SGB II und dem SGB VIII für Elternpaare und Alleinerziehende mit ihren Kindern besser aufeinander abzustimmen.

Umgesetzt wurde das Projekt von zwei „Gesamt-Projekträgern“ (Phoenix e.G. und Werkstatt PARITÄT gGmbH), die die Arbeit von je sechs lokalen Trägern an insgesamt zwölf Standorten koordinierten. Jeder Träger sollte sieben bis zehn Fälle (Bedarfsgemeinschaften) betreuen. Mindestens wurde von den Trägern die Besetzung einer halben Vollzeitstelle für die Umsetzung des Projektes erwartet. BeJuga begann im Juli 2017 und wird eine voraussichtliche Laufzeit bis Ende 2019 haben.

BeJuga hatte einerseits die Beschäftigungsförderung im Blick – sie sollte für mindestens ein Mitglied der Bedarfsgemeinschaft angestrebt werden. Insbesondere mit (alleinerziehenden) Frauen sollte es um die Berufswegeplanung gehen. Andererseits erhielten die betreuenden Fachkräfte den Auftrag, etwaigen Hilfebedarf nach dem SGB VIII zu ermitteln und die Familien zur Inanspruchnahme geeigneter Hilfen zu beraten. Wurden Hilfen installiert, bestand einzelfallbezogen, jedoch zugleich im Hinblick auf Strukturen, die Aufgabe darin, die Leistungsangebote aus unterschiedlichen Rechtskreisen zu verzahnen.

Mit dem Projekt waren weitere Zielsetzungen verbunden:

- Die Erwerbschancen von Eltern und Alleinerziehenden und ihre Erwerbsquote sollten gesteigert werden.
- Die sozioökonomische Situation der Familien sollte sich durch diese Maßnahmen verbessern.
- Eltern und Alleinerziehende sollten in ihrer Erziehungskompetenz gestärkt werden, um die Zukunftschancen ihrer Kinder positiv zu beeinflussen und sie in ihrer persönlichen Entwicklung zu unterstützen.
- Die Kinder aus benachteiligten Familien sollten bessere Bildungschancen erhalten.

Mit dem Projektauftrag des Ministeriums für Wirtschaft, Arbeit und Wohnungsbau Baden-Württemberg wurden unterschiedliche Probleme angesprochen:

BeJuga reagierte zum einen auf die besonderen Unterstützungsbedarfe von Familien mit Kindern, die Anspruch auf Leistungen nach dem SGB II haben und am Arbeitsmarkt besonders benachteiligt sind: Haushalte mit alleinerziehenden Elternteilen machten in Baden-Württemberg im Juni 2017 zwei Drittel der Bedarfsgemeinschaften mit einem Kind und über die Hälfte der Bedarfsgemeinschaften mit zwei Kindern aus (Statistik der Bundesagentur für Arbeit). Aber auch Paarhaushalte mit Kindern überwinden den Bezug von Grundsicherungsleistungen nach dem SGB II seltener als

<sup>1</sup> Die Träger verwenden zum Teil andere Bezeichnungen für das Projekt BeJuga („Tandem II“ oder „Assistenz für Beruf und Familie“ [ABF]). Im Bericht wird aber zur Vereinfachung durchgängig das Akronym „BeJuga“ verwendet, da das Projekt unter diesem Namen im Ministerium geführt wird.

2 DAS PROJEKT BEJUGA

---

Alleinstehende oder Paare ohne Kinder. Überall dort, wo Sorgerepflichtungen mit Erwerbstätigkeit in Einklang gebracht werden müssen, ergeben sich ähnliche Schwierigkeiten: Mögliche Arbeitszeiten hängen von einer verlässlichen Kinderbetreuung ab, und nicht immer ist Vollzeitbeschäftigung oder gar Schichtarbeit möglich. Alleinerziehende stellen ihre Ausbildungs- oder Erwerbswünsche zurück, um ihren Kindern die bestmögliche Unterstützung und eine „bessere Zukunft“ zu ermöglichen. Bei Paaren treffen unterschiedliche Vorstellungen der beiden Elternteile zur Verteilung von Haus-, Sorge- und Erwerbsarbeit aufeinander. Die Erwerbsintegration Alleinerziehender ist insofern mit besonderen Problemen verbunden, als sie in anderer Weise an die Erziehung und Betreuung ihrer Kinder gebunden sind als Paare, die sich die entsprechenden Aufgaben teilen können.

Andererseits zielte das Projekt auf die Überwindung eines systematischen Defizits bei der rechtskreisübergreifenden Integration von sozialen Dienstleistungen ab. Denn mit Blick auf die Kinder werden in vielen der beschriebenen Bedarfsgemeinschaften Jugendhilfemaßnahmen installiert, die auf die Stabilität der Beziehung zwischen den Erziehungspersonen und den Kindern einerseits und auf die soziale, psychische und physische Entfaltung der Kinder andererseits ausgerichtet sind. Mit Blick auf die (alleinerziehenden) Eltern werden jedoch gleichzeitig Maßnahmen installiert, die die Integration dieser Personengruppe in den Arbeitsmarkt befördern sollen. Es wurde angenommen, dass es hierdurch zu widersprüchlichen Anforderungen an die betroffenen Eltern und zu Kollisionen zwischen den Zielen der Jugendhilfe und der Beschäftigungsförderung kommen kann. Dies führt zu einem erhöhten Beratungs- und Orientierungsbedarf bei den Betroffenen und ist sowohl einer Umsetzung beruflicher als auch privater Ziele abträglich.

Schließlich erprobte das Projekt die Unterstützung der Zielgruppe durch Träger, die nicht zur staatlichen (Eingriffs-)Verwaltung gehören. Dies kann einen unbelasteteren Zugang zu Hilfeangeboten auch für Familien möglich machen, die Vorbehalte gegenüber Jugendamt und Jobcenter haben. Denn zur Lebenswirklichkeit vieler Leistungsberechtigter gehört, dass sie die oben beschriebenen widersprüchlichen Anforderungen als „Druck“ erleben, dass sie möglicherweise Erfahrungen mit Sanktionen durch die Jobcenter gemacht haben, oder dass sie – z. B. bei Sorgerechtsstreitigkeiten – fürchten, das Jugendamt könne ihnen „die Kinder wegnehmen.“ (Zu den angesprochenen Fragestellungen vgl. z. B. Bartelheimer/Henke et al. 2015; Bartelheimer/Henke et al. 2012.)

### 3 DAS UNTERSUCHUNGSDESIGN

Im Untersuchungsdesign werden die Ziele der Untersuchung und das methodische Vorgehen im Projekt näher beschrieben. Dies ist notwendig, da die Validität der Ergebnisse auf methodisch abgesicherten empirisch begründeten Erhebungs- und Auswertungsverfahren beruht.<sup>2</sup>

#### 3.1 Datenschutzkonzept

Um die Erhebungen und Datenauswertungen auf einer rechtlich sicheren Grundlage durchführen zu können, wurde – u. a. mit Blick auf die im Mai 2018 in Kraft getretene Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) – ein eigenes Datenschutzkonzept entwickelt und mit dem Ministerium abgestimmt. Das Konzept beinhaltet eine Beschreibung des Vorgehens bei der Evaluation des Projektes BeJuga, eine Beschreibung der Evaluation als Information für die zu befragenden Personen in den Bedarfsgemeinschaften und ein Muster für die Einwilligung zur Teilnahme an der Befragung. Das Konzept ist dem Bericht als Anlage 1 beigelegt.

#### 3.2 Ziele der Untersuchung

Die durch das Projekt BeJuga definierten Ziele waren eher Erwartungen an die langfristige Wirkung der Unterstützung. Für die Evaluation waren diese Erwartungen in konkret beobachtbare bzw. erfassbare Dimensionen zu übersetzen, wobei der Betrachtungsfokus auf die zwei Evaluationsformen der Prozess- und der Ergebnisevaluation ausgerichtet sein musste. Im ersten Fall geht es um die Umsetzung und Implementierung von BeJuga und im zweiten Fall um die Einschätzungen bezüglich der Wirkungen dieses Projektes.

Entsprechend waren die Ziele der Evaluation:

- Prozessevaluation (Implementierung von BeJuga)
  - Erstellung eines umfassenden Bildes der Umsetzung des Projektes BeJuga
- Ergebnisanalyse
  - Abbildung der Zielerreichung des Modellprojektes
  - Auf andere Regionen übertragbare Erkenntnisse, z. B. Gelingensfaktoren o. Ä.

Um diese Ziele auch empirisch handhabbar zu machen, wurden – auch mit Blick auf die durch das Ministerium definierten Zielsetzungen – generelle Fragen definiert, die die Untersuchung leiten sollten:

- a) Wie gelingt der Zugang zu den Familien?
- b) Was sind die wichtigen Schnittstellen, und wie können sie überwunden werden?
- c) Trägt BeJuga zu einer Intensivierung oder gar Initiierung der Vernetzungsarbeit bei?
- d) Welche Auswirkungen hat die intensive Betreuung auf die Familie?
- e) Kann ein Projekt wie BeJuga zur Überwindung von Geschlechterstereotypen und zur Erweiterung des Berufswahlspektrums beitragen?

Wie und mit welchen Methoden diesen Fragen nachgegangen worden ist und wie die Daten für die Zieldimensionen ermittelt wurden, wird im Folgenden dargestellt.

<sup>2</sup> Die GISS arbeitet grundsätzlich nach den Standards für Evaluation, wie sie durch die Gesellschaft für Evaluation (DeGEval) definiert sind. Vgl. Gesellschaft für Evaluation 2018.

## 3 DAS UNTERSUCHUNGSDESIGN

### 3.3 Empirische Umsetzung der Untersuchung

Neben der Beschreibung der einzelnen Methoden und Verfahren steht im folgenden Abschnitt vor allen Dingen deren Angemessenheit mit Blick auf die notwendige Validität der Daten und Ergebnisse im Fokus der Darstellung.

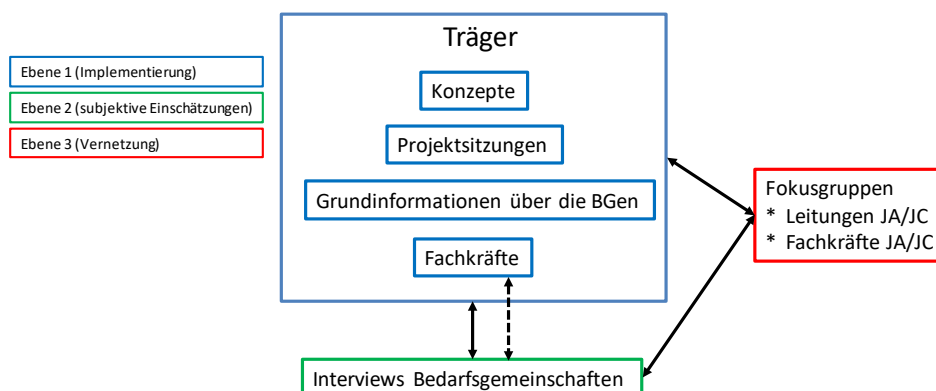
#### 3.3.1 Ebenen der Evaluation

Die Evaluation musste drei Ebenen in den Blick nehmen:

1. die Ebene der Träger: Implementierung und Umsetzung von BeJuga,
2. die Ebene der Vernetzung: rechtskreisübergreifende Kooperation von BeJuga-Trägern, Jugendämtern, Jobcentern und ggf. weiteren Akteurinnen und Akteuren im Fall,
3. die Ebene der Familien: subjektive Einschätzung des Projektes und seiner Wirkungen, objektive Ergebnisse im Fall.

Da die fallbezogenen Maßnahmen der Träger und die Vernetzung unterschiedlicher Institutionen für eine nachhaltige positive Entwicklung auf dem Gebiet der erzieherischen Kompetenz und der Integration in den Arbeitsprozess sorgen sollten, musste der Erfolg der Unterstützung einerseits von den Fachkräften in den Institutionen und andererseits aber vor allen Dingen durch die einbezogenen Eltern/Alleinerziehenden bewertet werden.

Abbildung 1: Ebenen der Evaluation



Wie in der Abbildung dargestellt, müssen alle Ebenen ineinandergreifen, damit BeJuga die mit dem Projekt verbundenen Erwartungen erfüllen kann.

Insgesamt war zusätzlich zu berücksichtigen, dass die Standortträger nicht nur intermediär zwischen den beteiligten Familien und den Systemen der Jugendhilfe bzw. der Grundsicherung für Arbeitsuchende vermittelten, sondern als Leistungserbringer selbst auch Maßnahmen der Beschäftigungsförderung und/oder Angebote der Jugendhilfe vorhielten.

##### 3.3.1.1 Ebene der Träger (1)

Es wurden vier Erhebungen auf unterschiedlichen Ebenen durchgeführt:

- Diskussionen mit den Leitungskräften im Rahmen von Projektsitzungen der Dachträger (Phoenix e.G. und Werkstatt PARITÄT gGmbH),
- Auswertung von Konzepten zur Durchführung des Projektes,

- Erhebung von Grunddaten zu den am Projekt beteiligten Bedarfsgemeinschaften und Dokumentation der Zielerreichung (Fragebögen),
- Einzelinterviews mit Fachkräften aller zwölf Träger.

#### **Diskussionen mit Leitungskräften im Rahmen von Projekträgersitzungen**

Es wurden zwei Projektsitzungen mit den Leitungen der beiden Dachträger besucht. Diese Besuche wurden protokolliert und dienten im Wesentlichen der Vorbereitung der empirischen Erhebungen. Dies war notwendig, um einen grundsätzlichen Einblick in die unterschiedlichen Arbeitsweisen der Projekte zu bekommen. Die Daten wurden nicht für den Bericht aufbereitet, da sie nur für interne Zwecke zur Anreicherung des Wissens über das Projekt BeJuga gedacht waren.

#### **Konzeptionen**

Konzepte verknüpfen als komplexe Handlungsmodelle die Problemwahrnehmungen, Wirkungsanahmen, Ziele, Strategien und Aktivitäten miteinander (vgl. Haubrich 2009, S. 82 f.). Durch eine Betrachtung des konzeptionell niedergelegten Vorgehens der Träger können die dort beschriebenen Vorgehensweisen mit den real beobachteten Durchführungen – wie sie sich in den Interviews mit den Fachkräften und den Angehörigen der Bedarfsgemeinschaften niederschlagen – in Beziehung gesetzt werden. Die Erkenntnisse der Auswertung der Konzeptionen bilden daher den Untersuchungsrahmen der Evaluation.

Für diesen Untersuchungsschritt liegen Konzeptionen und Materialien, vor allen Dingen von den beiden Dachträgern (Phoenix e.G. und Werkstatt PARITÄT gGmbH), vor.

#### **Interviews mit den Fachkräften der Träger**

Im Zuge der Evaluation wurden alle zwölf Träger besucht, und in diesem Zusammenhang wurden mit den Fachkräften, die für das Projekt BeJuga tätig waren, Interviews über ihre Arbeit geführt.

Die Themen der Interviews waren:

- Verzahnung zwischen Jugendhilfe und Jobcenter, Kooperation mit anderen Hilfesystemen,
- Informationen über die Teilnehmenden und deren Motivation,
- Erfolgskriterien (Was ist mit Blick auf die Oberziele machbar?),
- Gesamteinschätzung des Projektes.

Die Interviews waren als Gespräche angelegt, wobei die Themen als Leitfäden fungierten und den Rahmen der Gespräche bildeten. (Zur methodischen Vorgehensweise bei Experteninterviews siehe z. B.: Meuser/Nagel 1991.) Je nach Träger wurden die Themen unterschiedlich stark von den Fachkräften aufgegriffen – dies auch deshalb, weil nicht in allen Fällen Jugendamt und Jobcenter an den Fällen beteiligt waren und die Jugendhilfe-Unterstützungsleistungen z. T. in Eigenregie der Träger erbracht wurden. Die Gespräche weisen daher unterschiedliche Schwerpunktsetzungen auf. Die Materialien für die Leitfadeninterviews mit den Fachkräften sind dem Bericht als Anlage 2 angehängt.

Alle Gespräche wurden mit einem Audiogerät aufgezeichnet, und die inhaltlichen Aussagen wurden später aus den Aufnahmen herausgefiltert, verschriftlicht und in das Analysesystem MAXQDA eingelesen. Die Interviewlänge variierte zwischen 40 und 120 Minuten. Insgesamt liegen Audioaufzeichnungen über mehr als zehn Stunden vor.

#### **Grunddaten zu den Bedarfsgemeinschaften**

Die Erhebung von Grunddaten zu den Bedarfsgemeinschaften verfolgte unterschiedliche Ziele:

- a) Überblick zu der Frage: Um wen handelt es sich bei den Teilnehmenden am BeJuga-Projekt?,
- b) Dokumentation der Fälle und eine fachgebundene Einschätzung zu deren Zielerreichung,
- c) Pool zur Auswahl des qualitativ zu befragenden Samples.

## 3 DAS UNTERSUCHUNGSDESIGN

**zu a) Teilnehmende Bedarfsgemeinschaften am Projekt BeJuga**

Die quantitative Erhebung umfasste alle Fälle, die zwischen dem 01.07.2017 und dem 31.12.2018 ins Projekt aufgenommen wurden. Auf Basis von Fragebögen wurden die Daten für die Bedarfsgemeinschaft, den Haushaltsvorstand, dessen Partnerin/Partner und die Kinder erfasst. Es wurden keine Namen oder Adressen erhoben, vielmehr wurden die Daten unter Pseudonymen gespeichert. Die Pseudonyme umfassen ein Kürzel des Dachträgers, ein Kürzel des Trägers und eine Nummer. Für die Kinder der Bedarfsgemeinschaften wurde an das Pseudonym ein K1 für Kind 1, K2 für Kind 2 usw. angehängt. Zum Beispiel ergeben sich für den Träger Biotopia für einen Fall die Pseudonyme „PABIO1“, „PABIO1K1“, „PABIO1K2“ usw. (zur Pseudonymisierung siehe Anlage 3).

Für den Haushalt wurde erhoben:

- Zugang zum Projekt BeJuga,
- Anzahl Personen im Haushalt,
- Besonderheiten im SGB-II-Leistungsbezug,
- Aufnahmedatum im Projekt BeJuga,

für den Haushaltsvorstand und die Partnerin / den Partner:

- Geschlecht,
- Geburtsdatum,
- schulische Bildung,
- abgeschlossene Berufsausbildung,
- Erwerbsstatus,
- Erziehung/Pflege (§ 10 Abs. 3 Nr. 3 SGB II),
- Gesundheit,
- Sprachkenntnisse,
- Staatsangehörigkeit,
- Fördermaßnahmen nach dem SGB II,

für die Kinder:

- Geschlecht,
- Geburtsdatum,
- Gesundheit,
- Betreuungsarten (altersabhängig),
- Schulbesuch (altersabhängig),
- Ausbildung (altersabhängig),
- Hilfen zur Erziehung (HzE),
- Leistungen zur Bildung und Teilhabe.

Die Fragebögen mit der Operationalisierung der Themen sind im Anhang 3 einzusehen. Die Bögen wurden im Word-Formular-Format leer an die Träger versandt, dort wurden die Felder für jede Bedarfsgemeinschaft und für jedes Kind der Bedarfsgemeinschaft ausgefüllt und über einen geschützten Zugang auf der Homepage der GISS an das Institut zurückübermittelt. Die Daten aus den Bögen wurden dann in das Analysesystem SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) übernommen. Dadurch entstanden zwei Datensätze: ein Datensatz für die Haushalte/Bedarfsgemeinschaften und ein Datensatz für die Kinder in den Bedarfsgemeinschaften. Es liegen nun für den Erhebungszeitraum Daten für 137 Bedarfsgemeinschaften mit 280 Kindern vor.

**zu b) Falldokumentation und Zielerreichung**

Dazu wurden zwei Bögen entwickelt, die keiner Standardisierung unterlagen. Hier sollten Fragen schriftlich beantwortet werden mit dem Ziel, eine qualitative Falleinschätzung über möglichst viele Fälle zu bekommen. Der erste Bogen wurde mit dem individuellen Projektstart durch die Fachkräfte des jeweiligen Trägers ausgefüllt und enthielt folgende Themenblöcke:



- Seit wann kennen Sie die Familie/Bedarfsgemeinschaft?
- Mit welchem Mitglied / welchen Mitgliedern der Bedarfsgemeinschaft arbeiten Sie vorrangig?
- Wie würden Sie Ihre bisherige Arbeitsbeziehung in einigen Stichworten charakterisieren?
- Wie häufig und in welcher Form haben Sie Kontakt?
- Was war nach Ihrer Einschätzung der Grund, warum die Familie/Bedarfsgemeinschaft sich für eine Betreuung durch BeJuga entschieden hat?
- Welche Ziele verfolgt das Jobcenter in diesem Fall? Welche Ziele verfolgt die Jugendhilfe? Inwiefern stimmen diese Zielsetzungen überein, welche Widersprüche sehen Sie?
- Was kann BeJuga für diese Familie / diese Bedarfsgemeinschaft tun?
- Welche Ziele haben Sie aktuell mit der Familie/Bedarfsgemeinschaft vereinbart?
- Hat die Familie / die Bedarfsgemeinschaft eigene Ziele formuliert?
- Welche konkreten Schritte haben Sie bisher unternommen, welche Teilziele bereits erreicht?
- Was wären für Sie Fortschritte oder Erfolge Ihrer Arbeit im Fall?

Der zweite Bogen wurde nach der Beendigung des Falles von den Fachkräften des jeweiligen Trägers ausgefüllt. Er umfasste lediglich drei Fragen:

- Wie wurde dieser Fall abgeschlossen, was waren die Gründe dafür?
- In welcher Form und mit welchem Ergebnis waren/sind Jugendhilfe und Jobcenter an diesem Fall beteiligt? Wie bewerten Sie die Kooperationen mit diesen Institutionen im Einzelfall?
- Wie bewerten Sie die Zielerreichung, und wie schätzen Sie Ihren Anteil daran ein?

#### zu c) Quantitative Daten als Pool zur Auswahl des qualitativen Samples

Auf der zweiten Ebene der Evaluation sollten themenzentrierte persönliche Leitfadeninterviews mit Mitgliedern der Bedarfsgemeinschaften geführt werden (siehe Abbildung 1). Da nicht alle Bedarfsgemeinschaften interviewt werden konnten, musste eine Auswahl getroffen werden. Diese sollte auf jeden Fall durch die GISS vorgenommen werden, da bei einer Auswahl durch die Träger die Gefahr einer positiv verzerrten Zusammenstellung des Samples bestanden hätte. (Zur methodischen Vorgehensweise bei Leitfadeninterviews siehe z. B. Witzel/Reiter 2012.)

Als Basis für die Auswahl wurden die 137 Bedarfsgemeinschaften herangezogen. Diese 137 Fälle können als Grundgesamtheit angesehen werden, da sie im Wesentlichen alle Fälle umfassen, die im Untersuchungszeitraum durch die Träger betreut wurden. Durch die Auswahl musste sichergestellt werden, dass die Grundgesamtheit und das qualitative Sample sich in ihrer jeweiligen Zusammensetzung weitestgehend ähnlich waren. Dazu wurden zur Auswahl Kriterien definiert, die dann in beiden Gruppen annähernd gleich verteilt sein sollten. Als Kriterien wurden herangezogen:

- a) Vorhandensein einer HzE für mindestens ein Kind in der Bedarfsgemeinschaft,
- b) Zugang der Bedarfsgemeinschaft zum Projekt,
- c) Geschlecht Haushaltsvorstand,
- d) Alter Haushaltsvorstand,
- e) Schulabschluss Haushaltsvorstand,
- f) Arbeitslosigkeit Haushaltsvorstand,
- g) Beeinträchtigungen Haushaltsvorstand,
- h) Nationalität Haushaltsvorstand,
- i) Haushaltsvorstand mit und ohne Partnerin bzw. Partner.

Zusätzlich wurde darauf geachtet, dass Fälle von allen zwölf Trägern im Interviewsample vertreten waren. Insgesamt wurden nach diesen Kriterien 30 Fälle für die Interviews gezogen.

Jedoch konnte das beschriebene Verfahren nicht durchgängig eingehalten werden, da es zu Ausfällen kam, wenn etwa die Bedarfsgemeinschaften kein Einverständnis zum Interview gaben oder kein Kontakt mehr zum Projekt bestand. In einigen Fällen wurden dann Fälle nach den oben aufgeführten Kriterien nachgezogen. Gleichwohl gelang dies in einer Reihe von Fällen nicht, wenn z. B. ein gegebenes Einverständnis kurzfristig wieder zurückgezogen wurde. In diesen Fällen wurden die Träger gebeten, von sich aus Familien anzusprechen, von denen sie annehmen konnten, dass sie mit

## 3 DAS UNTERSUCHUNGSDESIGN

einem Interview einverstanden sein würden. Auch wenn es sich nicht um viele Fälle handelte, so wurde die beabsichtigte Fremdselektion des Samples durch eine Eigenselektion des Trägers ersetzt. Allerdings gelang diese Art der Ersetzung nicht in allen ausgefallenen Fällen. Da darüber hinaus einige Bedarfsgemeinschaften, die in die Interviews eingewilligt hatten, aber zum vereinbarten Interviewtermin nicht erreichbar waren, gab es Ausfälle, die nicht kompensiert werden konnten. In der Folge war es nicht möglich, die geplante Anzahl von 30 Interviews vollständig zu realisieren.

Unter diesen Bedingungen konnten schließlich 23 Interviews mit Bedarfsgemeinschaften durchgeführt werden. Die Interviews verteilen sich auf alle Träger (entsprechend der Anzahl der von ihnen durchgeführten Maßnahmen) und fanden in urbanen wie ruralen Regionen statt.<sup>3</sup>

Allerdings ergibt sich aus der nicht durchgängig durchführbaren Fremdselektion der Interviewpartnerinnen und -partner und den Interviewausfällen die Frage, inwieweit das qualitative Sample noch mit der Grundgesamtheit – mit Blick auf die auswertungsleitenden Kriterien – korrespondiert. Um dies zu überprüfen, wurden Tests durchgeführt, bei denen die Differenzen der Auswahlkriterien zwischen dem qualitativen Sample (n = 23) und der verbleibenden Grundgesamtheit (n = 114) berechnet wurden.

In Tabelle 1 sind die Differenzen der neun Kriterien zwischen den beiden Gruppen dargestellt. Je nach Variablengüte (nominal oder metrisch) wurden unterschiedliche Verfahren angewendet.<sup>4</sup> Die Ergebnisse der Tests sind entsprechend markiert (✓ = keine Differenzen, X = Differenzen).

**Tabelle 1: Verhältnis zwischen qualitativem Sample und der Grundgesamtheit**

		Qualitatives Sample (n = 23)								
		a	b	c	d	e	f	g	h	i
Restsample (n = 114)	a	✓								
	b		✓							
	c			✓						
	d				✓					
	e					✓				
	f						✓			
	g							X		
	h								✓	
	i									✓

Die Koeffizienten für die Variablen auf Nominalniveau (a, b, c, e, f, h, i) liegen zwischen 0,01 und 0,3 (0 = keine Differenzen, 1 = extreme Differenzen). Die Differenz des Altersunterschiedes (metrische Variable) des Haushaltsvorstandes (d) ist nicht signifikant ( $\alpha = 0,24$ ). Lediglich bei den Beeinträchtigungen des Haushaltsvorstandes ist zu erkennen, dass im qualitativen Sample deutlich mehr Personen über Beeinträchtigungen verfügen als in der Grundgesamtheit.

Als Ergebnis der Tests kann eindeutig festgehalten werden, dass das qualitative Sample sich – mit Blick auf signifikante Variablen – nicht von der Grundgesamtheit unterscheidet. Es kann also davon ausgegangen werden, dass die Interviews nicht mit einer Sondergruppe – z. B. nur Bedarfsgemeinschaften, die Bedingungen für einen erfolgreichen Abschluss des Projektes BeJuga aufwiesen –

<sup>3</sup> Auf eine genaue Darstellung der Intervieworte wird hier aus Datenschutzgründen verzichtet.

<sup>4</sup> Zur Anwendung kamen: Cramer V / Phi und T-Test. Beides sind Verfahren zur Prüfung von Zusammenhängen. Die Differenzen zwischen den Tests liegen in der Qualität der Daten: nominal für Cramer V und Phi (hier spielt auch die Anzahl der Zeilen und Spalten in den Kontingenztafeln eine Rolle) und metrisch (T-Test als Test auf Mittelwertsunterschiede) (vgl. dazu z. B. Bortz/Döring 2006, S. 507 ff.; Kuckartz et al. 2013, S. 99 f. und 159 ff.).

durchgeführt wurden. Die Interviewpartnerinnen und -partner repräsentieren im Wesentlichen alle Teilnehmerinnen und Teilnehmer des Projektes BeJuga im Untersuchungszeitraum.

Die Fälle für das Interview wurden den Trägern mit der Bitte übermittelt, den Bedarfsgemeinschaften den Interviewwunsch mitzuteilen und um ihre Bereitschaft zur Teilnahme zu werben. Um die Personen näher über den Sinn des Interviews und über die zu erwartenden Fragen zu informieren, konnte ein entsprechendes Informationsblatt zusätzlich übergeben werden. Waren die Personen zum Interview bereit, so mussten sie eine Einverständniserklärung unterschreiben. Diese Erklärungen wurden der GISS übermittelt. Da sich auf ihnen auch die Adresse und die Telefonnummer der Bedarfsgemeinschaften befanden, konnte die GISS diese Personen kontaktieren, um Termine für das Interview abzusprechen. Alle Erhebungsmaterialien zu diesem Komplex sind im Anhang (siehe Anlage 3) einzusehen.

### 3.3.1.2 Ebene der Bedarfsgemeinschaften (2)

Inhaltlich ging es auf dieser Untersuchungsebene vor allen Dingen um die Motivation zur Teilnahme am Projekt BeJuga,<sup>5</sup> die Auswirkungen der Hilfemaßnahmen auf die Familien, deren Wahrnehmung der Vernetzungsbemühungen und die Einschätzung zum Erfolg der Hilfen: Stimmten die Einschätzungen der Eltern/Alleinerziehenden mit denen der Fachkräfte überein? Konnten die Teilnehmenden Teilhabeeffekte benennen, die durch die Betreuung im Projekt entstanden waren? Hatte das Projekt dazu geführt, dass berufliche Perspektiven klarer geworden waren? Hatte es zur Inanspruchnahme von Hilfeangeboten nach dem SGB VIII geführt? Hatten die Bemühungen des Projekts zur Verzahnung von Angeboten Auswirkungen auf den Umgang der Leistungsberechtigten mit dem Jugendamt bzw. dem Jobcenter und umgekehrt? Wurden Lösungen erarbeitet, mit denen sich familiäre Arbeit/Sorgearbeit und Erwerbstätigkeit besser vereinbaren lassen? Der Leitfaden zur Interviewführung ist im Anhang (siehe Anlage 4) einzusehen.

Die Interviews wurden in der Regel in der Häuslichkeit der Bedarfsgemeinschaften durchgeführt – in wenigen Einzelfällen fanden sie an einem neutralen Ort statt. Alle Interviews wurden mit einem Audiogerät aufgezeichnet, die Dauer variierte zwischen 20 und 60 Minuten. Die Aufnahmen wurden themenbezogen verschriftlicht, wobei Ankerzitate wörtlich transkribiert wurden, die so entstandenen Texte wurden in das Analysesystem MAXQDA eingelesen, dort kodiert und zur Auswertung vorbereitet.

### 3.3.1.3 Ebene der Vernetzung (3)

Durch die Verbesserung der Zusammenarbeit von Jugendamt (SGB VIII) und Jobcenter (SGB II) sollte es den Personen in den Bedarfsgemeinschaften erleichtert werden, ihre Erwerbschancen zu steigern, ihre sozioökonomische Situation zu verbessern, ihre Erziehungskompetenz zu stärken und bessere Bildungschancen für ihre Kinder zu erreichen. Entsprechend waren in vielen Fällen die beiden Institutionen Jugendamt und Jobcenter in die konkrete Arbeit der Träger eingebunden. Auch wenn eine konkrete Arbeitsebene existiert, so stellt sich gleichwohl die Frage, inwieweit sich diese Arbeit in den beiden Institutionen niedergeschlagen hat.

Um diese Fragen möglichst effektiv beantworten zu können, wurden getrennte Fokusgruppen mit Leitungskräften sowie mit Fachkräften aus der operativen Arbeit der beiden Institutionen durch-

<sup>5</sup> Auf ein Vergleichsgruppendesign wurde grundsätzlich verzichtet: zum einen, weil eine Vergleichbarkeit nicht einfach herzustellen ist (z. B. gibt es für die Teilnahme an BeJuga kein verbindlich vorgegebenes Zugangsverfahren, ethisch war es nicht machbar, abgelehnte bzw. nicht berücksichtigte Personen in die Untersuchung aufzunehmen, auch hatte das Projekt bereits begonnen). Zum anderen werden Kontrollgruppen-Designs eher in quantitativ ausgerichteten Untersuchungen eingesetzt, da hier die Unterschiede in den Ergebnissen auch statistisch gemessen werden können. In qualitativen Designs sind entsprechende Suchprozesse nach Divergenzen sehr zeitaufwändig. Zum Dritten werden auch die Aussagen der Fachkräfte bereits starke Hinweise auf Differenzen zum Vorgehen ohne die Vernetzung der beiden Bereiche im Projekt BeJuga geben können.

## 3 DAS UNTERSUCHUNGSDESIGN

geführt (zur methodischen Vorgehensweise bei Fokusgruppen siehe z. B. Schulz/Mack/Renn 2012). Die beiden Fokusgruppen wurden durch Leitfragen strukturiert und dauerten jeweils etwa zweieinhalb Stunden (Materialien dazu sind im Anhang 5 einzusehen). Beteiligt waren 18 Team- und Bereichsleitungen aus unterschiedlichen Jobcentern (11) sowie Team- und Amtsleitungen aus Jugendämtern (7). Die Gruppe der Fachkräfte setzte sich aus insgesamt neun Personen aus Jobcentern und vier Personen aus Jugendämtern zusammen.

Die Diskussionen wurden mit einem Audiogerät aufgezeichnet, die Äußerungen wurden anschließend nach inhaltlichen Gesichtspunkten verschriftlicht und in das Programm MAXQDA eingelese. Hier wurden sie kodiert und zur Auswertung auf Basis der Codes zusammengestellt.

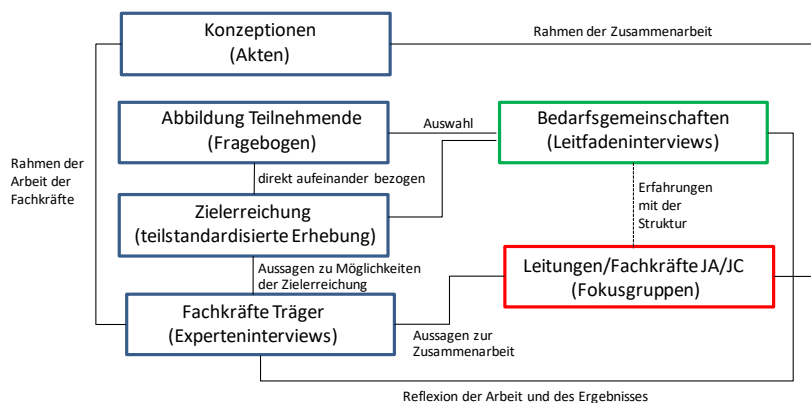
### 3.3.2 Methodenmix

Wie anhand der einzelnen Beschreibungen zum methodischen Vorgehen deutlich wird, wird der Evaluationsgegenstand „BeJuga“ aus sehr unterschiedlichen Blickwinkeln und auf sehr unterschiedlichen Ebenen betrachtet. Eingesetzt wurden:

- Aktenanalyse (Konzeptionen der Träger),
- Experteninterviews (Fachkräfte der Träger),
- Leitfadeninterviews (Bedarfsgemeinschaften),
- Fragebogen (Abbildung der Grundgesamtheit der Teilnehmenden am Projekt),
- Dokumentenanalyse (teilstandardisierte Zielerreichungsbögen),
- Fokusgruppen (Leitungen/Fachkräfte aus Jobcentern und Jugendämtern).

Alle Daten und Erhebungsmodi sind aufeinander bezogen, sie existieren nicht nebeneinander. Daher können auch die Ergebnisse (quantitativ und qualitativ) ebenfalls zueinander in Beziehung gesetzt werden. Es handelt sich daher bei dem methodischen Vorgehen um ein Mixed-Methods-Design (vgl. z. B. Erzberger/Kelle 2002, S. 457–488). Die Abbildung 2 zeigt die gegenseitige Verflochtenheit der Daten und damit der Ergebnisse.

Abbildung 2: Mixed-Methods-Design



Zum Teil handelt es sich um direkte Bezugnahmen (z. B. Auswahl des qualitativen Samples aus der Gesamtheit der Teilnehmenden), zum Teil um indirekte Aufeinander-Bezogenheit (z. B. Erfahrungen mit der Struktur durch Bedarfsgemeinschaften und Leitungen von Jugendamt und Jobcenter). Es sind vielfache Querverbindungen zwischen den unterschiedlichen Ebenen des Projektes BeJuga gegeben, die einen differenzierten Blick auf die bisherige Arbeit in diesem Bereich ermöglichen.

## 4 EBENE DER TRÄGER I: AUSWERTUNG DER KONZEPTE ZU BEJUGA

Ein Teil der Implementationsanalyse zum Projekt BeJuga (Umsetzung) besteht in der Auswertung der Materialien, die von den Trägern zugesandt wurden. In die Betrachtung sollen hier lediglich die beiden Konzepte der Gesamtprojekträger (Phoenix Beschäftigung und Bildung e.G. und Werkstatt PARITÄT gGmbH) einbezogen werden, da diese den Rahmen der Umsetzung für die angeschlossenen Träger bestimmten. Die Umsetzungsstrategien der lokalen Träger werden in den Interviews mit den Fachkräften thematisiert.

Beide Konzepte beziehen sich auf den Aufruf des Ministeriums für Wirtschaft, Arbeit und Wohnungsbau Baden-Württemberg zur Einrichtung von Projekträgern zur Teilnahme am Modellprojekt „Beschäftigungsförderung und Jugendhilfe gemeinsam anpacken“. In diesem Aufruf werden die Ziele und Inhalte des durchzuführenden Projektes dargelegt. Diese werden kurz dargestellt, da sich die Konzepte notwendigerweise auf diese Ziele beziehen müssen.

### 4.1 Vorgegebene Ziele des Ministeriums für Wirtschaft, Arbeit und Wohnungsbau

Für das Ministerium hatte sich gezeigt, dass „gerade bei Eltern und Alleinerziehenden im SGB-II-Leistungsbezug (...) eine Arbeitsmarktintegration oftmals nur dauerhaft erfolgreich gelingen kann, wenn die gesamte Familie einbezogen und ganzheitlich unterstützt wird. Spiegelbildlich hierzu gerät auch die Jugendhilfe immer wieder an ihre Grenzen, wenn sich die durch eine verfestigte Arbeitslosigkeit der Eltern/Erziehenden von Armut und Ausgrenzung geprägte Gesamtsituation nicht positiv verändert. (...) Im Rahmen des Landesarbeitsmarktprogramms sollen mit dem vorliegenden Projekt (...) in fünf bis sechs Modellregionen zur qualitativen und quantitativen Vernetzung zwischen Beschäftigungsförderung und Jugendhilfe finanziell gefördert werden. Ziel ist es, Bedarfsgemeinschaften mit mindestens einem minderjährigen Kind im Land Baden-Württemberg ganzheitlich zu unterstützen und ihnen einen niederschweligen Zugang zu weiterführenden Beratungs-, Betreuungs- und Beschäftigungsangeboten zu ermöglichen. Dabei soll die Überwindung von Geschlechterstereotypen und die Erweiterung des Berufswahlspektrums von Frauen und Männern mit in den Blick genommen werden. Im Rahmen der Möglichkeiten soll auch darauf geachtet werden, dass Frauen eine berufliche Perspektive im Hinblick auf eine existenzsichernde Beschäftigung für eine eigenständige Absicherung im Lebensverlauf eröffnet wird.“

Auf Basis dieser Beschreibung werden fünf Ziele und Aufgaben aufgeführt, die mit dem Projekt erreicht werden sollten:

1. Beschäftigungsförderung mindestens eines Erziehungsberechtigten
  - Kompetenzfeststellung, Ressourcenüberprüfung und Entwicklung eines passgenauen, individuellen beruflichen Eingliederungsziels
  - Erhöhung der Beschäftigungsfähigkeit
  - Berücksichtigung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie
2. Stabilisierung der Familie durch Unterstützung bei der Betreuung und Erziehung der Kinder
  - Abbau von Hemmschwellen zur Annahme von Hilfe, falls erforderlich, durch aufsuchende Hilfen
  - Individuelle Ansprache und Förderung der Kinder und Jugendlichen, soweit dies nach Alter des Kindes angezeigt
3. Gesellschaftliche Teilhabe fördern, (Informations-)Defizite abbauen
  - Bedarfsanalyse, Hilfeplanung
  - Hilfe bei Antragstellungen, Begleitung zu Behördengängen, Ärzten etc., sofern angezeigt
  - Kontakt zu Einrichtungen, Freizeitangeboten

## 4 EBENE DER TRÄGER I: AUSWERTUNG DER KONZEPTE ZU BEJUGA

4. Kooperation zwischen SGB II und SGB VIII
  - Analyse der Zusammenarbeit
  - Verbesserung der Zusammenarbeit
  - Koordinierte Hilfeprozesse für die gesamte Familie
5. Anstoßen eines Fachdiskurses in diesem Bereich
  - Förderung des Diskurses
  - Ggf. Entwicklung von Handlungsempfehlungen

Konkreter wird vor dem Hintergrund der Ziele für die Arbeit in den Modellregionen gefordert, dass ...

... die Unterstützungsangebote für Alleinerziehende und Paar-Eltern der Jugendhilfe (SGB VIII) und des Jobcenters (SGB II) aufeinander abzustimmen sind und aus beiden Rechtskreisen Leistungsangebote für Eltern und Alleinerziehende vorzuhalten sind, die von den Fachkräften angemessen genutzt werden,

... die Erwerbschancen von Eltern und Alleinerziehenden und ihre Erwerbsquote zu steigern sind, um damit die sozioökonomische Situation der Familien zu verbessern,

... Eltern und Alleinerziehende in ihrer Erziehungskompetenz zu stärken sind, um die Zukunftschancen ihrer Kinder positiv zu beeinflussen und ihr Kind bzw. ihre Kinder in ihrer persönlichen Entwicklung zu unterstützen,

... die Bildungschancen der Kinder aus benachteiligten Familien zu erhöhen sind.

Es ist nun zu ermitteln, inwieweit sich diese Ziele in den Konzeptionen der Träger wiederfinden und mit welchen Strategien und Aktivitäten ihnen nachgegangen wird.

## 4.2 Konzept der Phoenix Beschäftigung und Bildung e.G.

Die vom Ministerium vorgegebenen Ziele des Projektes sind in das Konzept übernommen worden. Für jedes Ziel finden sich nähere Beschreibungen, zudem wurden zielspezifische Ergebnis- und Outputindikatoren definiert. Im Folgenden werden die Ziele und die Strategien zu ihrer Erreichung kurz beschrieben.<sup>6</sup>

### 4.2.1 Beschäftigungsförderung mindestens eines Erziehungsberechtigten

Ziel	Ergebnisindikator	Outputindikator
Verfestigte Beschäftigungslosigkeit und Hilfebedürftigkeit durchbrechen	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Die Beschäftigungsfähigkeit der Erwachsenen soll erhöht werden.</li> <li>▶ Eine Integration in den Arbeitsmarkt soll durch Kompetenzfeststellung, Ressourcenüberprüfung, passgenaue individuelle Eingliederungs-Hilfepläne gestärkt werden.</li> <li>▶ Dabei soll die Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Fokus stehen.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Mindestens ein Erwachsener einer Bedarfsgemeinschaft soll beruflich gefördert werden.</li> <li>▶ Zahl: mindestens sieben Bedarfsgemeinschaften pro Standort.</li> </ul>

<sup>6</sup> Output: zählbare Leistungen eines zu evaluierenden Programms, über die Wirkungen erreicht werden sollen. Outcome: Auswirkungen des zu evaluierenden Gegenstandes auf Ebene der Zielgruppen. Impact: Einwirkung eines Evaluationsgegenstandes auf Systeme, Institutionen, Organisationen (vgl. Giel 2013, S. 11).

## 4 EBENE DER TRÄGER I: AUSWERTUNG DER KONZEPTE ZU BEJUGA

**Strategien und Aktivitäten zur Zielerreichung**

- ▶ Bereitstellung und Durchführung von Qualifizierungsmaßnahmen (in arbeitsmarktrelevanten Schlüsselqualifikationen und berufsfeldbezogenen Kompetenzen)
- ▶ Frauenspezifische Förderung
  - ganzheitliche Auseinandersetzung mit den eigenen Berufswünschen
  - Sensibilisierung für die Potenziale einer nicht stereotypen Besetzung von Ausbildungsplätzen
  - Erweiterung des Berufswahlspektrums durch entsprechende Informationen
  - Auseinandersetzung mit der doppelten Lebensplanung zwischen Familie und Beruf und Etablierung von Unterstützungssystemen im Bereich der Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- ▶ Implementierung von Bausteinen gesundheitsfördernder Maßnahmen (z. B. Stressbewältigung, Ernährungsberatung, Entspannungstraining)
- ▶ Abstimmung mit Bausteinen der familienbezogenen Qualifizierung (z. B. Eltern- und Familienbildung, umwelt- und ressourcenschonende Haushaltsführung)
- ▶ Förderung des Engagements für die persönliche Weiterentwicklung und die Belange des Partners / der Partnerin und der Kinder

**Durchführung**

- ▶ Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Beschäftigungsgesellschaften übernehmen in enger Abstimmung mit den Integrationsfachkräften des Jobcenters die Qualifizierungsplanung und beschäftigungsbegleitende Betreuung (Coaching).
- ▶ Qualifizierungsangebote werden von den Bildungs- und Beschäftigungsträgern bereitgestellt.

**4.2.2 Stabilisierung der Familie durch Unterstützung bei der Betreuung und Erziehung der Kinder**

Ziel	Ergebnisindikator	Outputindikator
Familien stabilisieren, Bildung, Betreuung und Erziehung der Kinder von Anfang an unterstützen	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Durch die Beziehungsarbeit und Vor-Ort-Termine müssen Schwellen abgebaut werden, damit unterstützende Angebote und Hilfen in der Familie angenommen werden.</li> <li>▶ Es soll individuelle Förderung der Kinder bewirkt und verfolgt werden.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Es sollen mindestens sieben Bedarfsgemeinschaften pro Standort gecoacht werden.</li> <li>▶ Insgesamt rund 30 Personen (davon 10 Erwachsene und 25 Kinder)</li> </ul>

**Strategien und Aktivitäten zur Zielerreichung**

- ▶ Niederschwellige, ressourcenorientierte Arbeit mit den Familien im Bereich der Gesundheitsförderung
  - gesunde Ernährung
  - Heranführung an Angebote des örtlichen Vereinslebens
  - Verbesserung der häuslichen Lebensqualität
  - Inanspruchnahme von präventiven Gesundheitsangeboten
  - Begleitung zu ärztlichen Untersuchungen
- ▶ Unterstützung bei der Stellensuche
- ▶ Ermöglichung der Berufstätigkeit
- ▶ Förderung der Erziehungs- und Alltagskompetenzen von Eltern
- ▶ Organisation der Kindertagesbetreuung
- ▶ Ggf. Vermittlung von Sprachkursen

**Durchführung**

- ▶ Unterstützung der Familien durch sozialpädagogische Fachkräfte mit Berufserfahrung in Sozialpädagogischer Familienhilfe (mit fachlicher, methodischer Zusatzausbildung in der Systemischen Familienberatung/ Familientherapie). Neben bestehenden Angeboten sollen innovative Ansätze und Programme eingesetzt werden, die eigens für die Lebenssituation von Familien in Beschäftigungslosigkeit entwickelt werden.

## 4 EBENE DER TRÄGER I: AUSWERTUNG DER KONZEPTE ZU BEJUGA

**4.2.3 Gesellschaftliche Teilhabe fördern, (Informations-)Defizite abbauen**

Ziel	Ergebnisindikator	Outputindikator
Informationsdefizite abbauen, um gesellschaftliche Teilhabe zu fördern	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Die Familien sollen über die verschiedenen Möglichkeiten der sozialen Teilhabe durch konkrete Maßnahmen informiert werden:               <ul style="list-style-type: none"> <li>- materielle Grundversorgung,</li> <li>- Bildungschancen,</li> <li>- gesundes Aufwachsen,</li> <li>- soziale Teilhabe im nahen Umfeld.</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Sieben Familien pro Standort werden laufend beraten und betreut.</li> <li>▶ Die gesellschaftliche Teilhabe sowie die gesundheitliche Grundversorgung verbessern sich.</li> </ul>
<b>Strategien und Aktivitäten zur Zielerreichung</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Bedarfsanalyse</li> <li>▶ Ist-Situation</li> <li>▶ Hilfeplanung</li> <li>▶ Begleitung bei Behördengängen</li> <li>▶ Antragstellung, z. B. Teilhabepaket</li> <li>▶ Kontakte zu sozialen Einrichtungen, Freizeitangebote</li> <li>▶ Begleitung zu Ärzten, Fachärzten</li> </ul>		

**4.2.4 Kooperation zwischen SGB II und SGB VIII**

Ziel	Ergebnisindikator	Outputindikator
Kooperation zwischen SGB II und SGB VIII intensivieren, Abläufe und Schnittstellen optimieren, Erkenntnisse für Regelprozess gewinnen	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Umsetzung von Erkenntnissen zu gelingender bzw. fehlender Zusammenarbeit zwischen Akteurinnen und Akteuren des SGB II und SGB VIII</li> <li>▶ Verbesserung der Zusammenarbeit</li> <li>▶ Koordinierte Hilfeprozesse für die gesamte Familie</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Kontinuierliche Netzwerkarbeit</li> <li>▶ Regelmäßiger vierteljährlicher Fach- austausch</li> </ul>
<b>Strategien und Aktivitäten zur Zielerreichung</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Aufbau von Netzwerkstrukturen zwischen SGB II und SGB VIII in den jeweiligen Kommunen</li> <li>▶ Gemeinsame Initiierung von familienbezogenen Hilfeprozessen</li> </ul>		

**4.2.5 Anstoßen eines Fachdiskurses in diesem Bereich**

Ziel	Ergebnisindikator	Outputindikator
Fachdiskurs fördern, Ergebnisse dokumentieren, Handlungsempfehlungen entwickeln	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Gewinnung von transferierbaren Erkenntnissen in Kooperation mit dem beauftragten Institut der wissenschaftlichen Begleitung</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Fachaustausch auf Kreisebene fördern über regelmäßige Arbeitstreffen</li> <li>▶ Fachaustausch auf Landesebene begleiten durch den Modell-Fachbeirat und eine Fachveranstaltung</li> </ul>
<b>Strategien und Aktivitäten zur Zielerreichung</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Dokumentation der Erfahrungen</li> <li>▶ Vermittlung der Erfahrungen und Austausch auf den entsprechenden Arbeitstreffen</li> </ul>		



### Durchführung

- ▶ Fakultativ eingesetzter landesweiter Fachbeirat:  
Dadurch Schaffung der Möglichkeit zur fachlichen Reflektion der Modellerfahrungen im überregionalen Rahmen (Mitglieder z. B. Sozialministerium, Regionaldirektion der Agenda für Arbeit, Landkreis/Städtetag, Vertreter/-innen der Jugendhilfe ...)

### Zielgruppe

Zielgruppe des Modells sind Eltern mit Kindern (vor allem mit Kindern unter 15 Jahren) im Bezug von Leistungen nach dem SGB II, die mit Vermittlungshemmnissen (geringe Qualifikation, schlechte Sprachkenntnisse oder schwierige Lebensbedingungen) zu kämpfen haben. Es werden vier Typen unterschieden:

- Typ 1: Neufälle, kurz-/mittelfristiger Leistungsbezug (bis fünf Jahre),
- Typ 2: langjähriger Leistungsbezug (mehr als fünf Jahre) und
- Typ 3: generationenübergreifender Leistungsbezug.

Es wird angenommen, dass in den sechs Modellstandorten 56 Familien bzw. 240 Personen betreut werden sollen.

### Organisation

Das Projekt wird auf der Basis der vier Akteursgruppen durchgeführt bzw. gesteuert (s. o.).

- Projektteam  
Jeweils eine Fachkraft an den sechs Standorten: Betreuung der Familien, Dokumentation der Arbeit, Bestandsaufnahme der Angebote, Entwicklung der Instrumente, Entwicklung eines Vor-Ort-Konzeptes, Entwicklung eines Gesamtkonzeptes und Zusammenarbeit im Modellteam, Unterstützung der wissenschaftlichen Begleitung, regelmäßige Teamtreffen, kollegiale Beratung.
- Steuerungskreis  
Ist für die strategische Ausrichtung und die organisatorische Umsetzung des Projektes verantwortlich (sechs Projektträger, Vertreterinnen und Vertreter der Mitglieder der Phoenix Genossenschaft (Leitungsebene).
- Kommunale Netzwerke und Fachgruppen  
Bündelung der vorhandenen Ressourcen kommunaler Netzwerke durch Phoenix, Systematisierung der Angebotsstruktur.

### Qualitätssicherung

- Quartalsberichte (Erkennen von inhaltlichen Abweichungen)
- Interne Befragung der Teilnehmerinnen und Teilnehmer

Der Träger ist zertifiziert nach AZAV.<sup>7</sup>

### 4.3 Konzept der Werkstatt PARITÄT gGmbH

Das Konzept der Werkstatt PARITÄT geht nicht explizit auf die vom Ministerium definierten Ziele ein. Vielmehr werden diese implizit aufgegriffen und deren Erreichung näher beschrieben. Im Folgenden wird versucht, diese Beschreibungen auf die definierten Ziele zu beziehen, um eine

<sup>7</sup> Verordnung über die Voraussetzungen und das Verfahren zur Akkreditierung von fachkundigen Stellen und zur Zulassung von Trägern und Maßnahmen der Arbeitsförderung nach dem Dritten Buch Sozialgesetzbuch (Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung – AZAV).

## 4 EBENE DER TRÄGER I: AUSWERTUNG DER KONZEPTE ZU BEJUGA

Vergleichbarkeit mit dem Konzept von Phoenix zu erreichen. Die dargestellten Ergebnisindikatoren wurden den einzelnen Zielen zugeordnet – sie besitzen aber auch Gültigkeit für andere Ziele, es existieren hier Überlappungen.

## 4.3.1 Beschäftigungsförderung mindestens eines Erziehungsberechtigten

Ziel	Ergebnisindikator	Outputindikator
Beschäftigungsförderung mindestens eines Erziehungsberechtigten	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Die Mitglieder der Bedarfsgemeinschaft leben unter Familienverhältnissen, die eine stabile Erwerbsorientierung und eine nachhaltige Beschäftigung ermöglichen.</li> <li>▶ Rollenstereotype, die Bildungs- und Erwerbsbeteiligung einzelner Familienmitglieder, gleich welchen Geschlechts, behindern, sind erkannt und überwunden.</li> <li>▶ Ihre Erwerbsneigung ist stabilisiert und ihre Beschäftigungsfähigkeit hat sich erhöht.</li> <li>▶ Die Vereinbarkeit von beruflicher Tätigkeit und Familienleben ist vorhanden.</li> <li>▶ Sie verfügen über eine konkrete und tragfähige Ausbildungs- oder Beschäftigungsperspektive nach den Maßgaben oder können diese durch Teilnahme an einer entsprechenden Eingliederungsleistung erreichen.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Sieben bis zehn Bedarfsgemeinschaften mit mindestens einem minderjährigen Kind werden im Sinne der Projektziele intensiv betreut.</li> <li>▶ Mindestens fünf weitere Bedarfsgemeinschaften mit einem weniger intensiven Förderbedarf werden beraten und punktuell begleitet.</li> <li>▶ 50 Prozent der Teilnehmerinnen und Teilnehmer sind alleinerziehend, 50 Prozent haben einen Migrationshintergrund.</li> </ul>

## 4.3.2 Stabilisierung der Familie durch Unterstützung bei der Betreuung und Erziehung der Kinder

Ziel	Ergebnisindikator	Outputindikator
Stabilisierung der Familie durch Unterstützung bei der Betreuung und Erziehung der Kinder	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Kinder und Jugendliche leben unter gesicherten, eigenständigen, kompetenten und perspektivgebenden ökonomischen und sozialen Verhältnissen, die ihnen ein gutes Aufwachsen ermöglichen und gute Bildungschancen eröffnen.</li> <li>▶ Rückzüge in das Familiensystem aufgrund fehlender Perspektiven auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt sind vermindert oder umgekehrt.</li> <li>▶ Überforderungen und Konflikte, die daraus in der Familie entstanden sind, sind abgebaut.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Sieben bis zehn Bedarfsgemeinschaften mit mindestens einem minderjährigen Kind werden im Sinne der Projektziele intensiv betreut.</li> <li>▶ Mindestens fünf weitere Bedarfsgemeinschaften mit einem weniger intensiven Förderbedarf werden beraten und punktuell begleitet.</li> <li>▶ 50 Prozent der Teilnehmerinnen und Teilnehmer sind alleinerziehend, 50 Prozent haben einen Migrationshintergrund.</li> </ul>

**4.3.3 Gesellschaftliche Teilhabe fördern, (Informations-)Defizite abbauen**

Ziel	Ergebnisindikator	Outputindikator
Gesellschaftliche Teilhabe fördern, (Informations-)Defizite abbauen	<ul style="list-style-type: none"> <li>Die Klientinnen und Klienten haben Zugang zu weiterführenden Beratungs-, Betreuungs- und Beschäftigungsangeboten sowie zu Freizeitangeboten im Gemeinwesen.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sieben bis zehn Bedarfsgemeinschaften mit mindestens einem minderjährigen Kind werden im Sinne der Projektziele intensiv betreut.</li> <li>Mindestens fünf weitere Bedarfsgemeinschaften mit einem weniger intensiven Förderbedarf werden beraten und punktuell begleitet.</li> <li>50 Prozent der Teilnehmerinnen und Teilnehmer sind alleinerziehend, 50 Prozent haben einen Migrationshintergrund.</li> </ul>

**4.3.4 Kooperation zwischen SGB II und SGB VIII**

Ziel	Ergebnisindikator	Outputindikator
Kooperation zwischen SGB II und SGB VIII	<ul style="list-style-type: none"> <li>Die Strukturen und Entwicklungsmöglichkeiten der Kooperation zwischen SGB II und SGB VIII sind analysiert und verbessert.</li> <li>Koordinierte Hilfeprozesse für die ganze Familie</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sieben bis zehn Bedarfsgemeinschaften mit mindestens einem minderjährigen Kind werden im Sinne der Projektziele intensiv betreut.</li> <li>Mindestens fünf weitere Bedarfsgemeinschaften mit einem weniger intensiven Förderbedarf werden beraten und punktuell begleitet.</li> <li>50 Prozent der Teilnehmerinnen und Teilnehmer sind alleinerziehend, 50 Prozent haben einen Migrationshintergrund.</li> </ul>

**4.3.5 Anstoßen eines Fachdiskurses in diesem Bereich**

Ziel	Ergebnisindikator	Outputindikator
Anstoßen eines Fachdiskurses in diesem Bereich	<ul style="list-style-type: none"> <li>Förderung des Fachdiskurses gemeinsam mit dem Land und – soweit dies aus den Erkenntnissen des Projektes möglich ist – Entwicklung von Handlungsempfehlungen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Als beispielhafte Option bietet der Paritätische BW die Organisation einer zentralen Fachveranstaltung im Jahr 2018 zur Vorbereitung und Diskussion der Projektergebnisse und -perspektiven an, soweit die dafür notwendigen Finanzierungsmittel zur Verfügung stehen.</li> </ul>

**Durchführung**

Allen Mitgliedern der Bedarfsgemeinschaften steht während der gesamten Teilnahme am Programm eine feste Bezugsperson zur Verfügung, die den Entwicklungsprozess anstößt, begleitet und absichert. Dieses Vorgehen versteht sich als Coaching eines Entwicklungs- und Einmündungsprozesses. Die Bezugsbetreuung übernimmt das „Case-Management“ für die Fallkonstellation und organisiert passgenaue Unterstützung und Anknüpfungsperspektiven, die von Dritten erbracht

## 4 EBENE DER TRÄGER I: AUSWERTUNG DER KONZEPTE ZU BEJUGA

werden. Die Bezugsperson hat mindestens wöchentliche persönliche Termine mit der Bedarfsgemeinschaft bzw. der Person, bei Bedarf auch aufsuchend.

**Strategien und Aktivitäten zur Zielerreichung**

Durch Bezugsbetreuung:

- Aufbau eines Vertrauensverhältnisses
- Gemeinsame Erstellung eines Entwicklungsprofils, Abstimmung der Ziele und Handlungsschritte
- Erstellung einer Prognose bezüglich der Interventionstiefe und Interventionsdauer und Entwicklung darauf basierender Maßnahmen
- Begleitung der Entwicklungsschritte im Rahmen auch aufsuchender Arbeit
- Leistung der erforderlichen Beratung und darüber hinaus weitere Unterstützung (z. B. Besuche bei Ärzten, Antragstellungen usw.)
- Initiierung und Begleitung des Einmündungsprozesses mit den Klientinnen und Klienten und den Akteurinnen und Akteuren des Regelsystems
- Beendigung des Betreuungsverhältnisses nur im Konsens mit den Klientinnen und Klienten
- Verfügbarkeit als Ansprechpartnerin bzw. Ansprechpartner nach Beendigung der Teilnahme

Durch ergänzende Angebote mit bildungs- und arbeitsweltbezogenen Inhalten:

- Arbeitspädagogische Angebote – zur Tagesstrukturierung, zur Erprobung und Stärkung der Erwerbsorientierung, zur Entdeckung von Neigungen und Kompetenzen und Potenzialen
- Berufliche Orientierung – Kompetenzfeststellung, Ressourcenanalyse
- Bewerbung – Training und Unterstützung bei Bewerbungen
- Praktika in Betrieben ermöglichen, begleiten auswerten
- Entwicklung von Softskills

Mit Angeboten zur Förderung der Familienmitglieder und der Familie als Ganzes in den Bereichen:

- Erlebnispädagogik
- Kulturpädagogik
- Sportpädagogik
- Ernährungspädagogik
- Gesundheitspädagogik
- Veranstaltungsteilnahme (Kultur, Sport, Gemeinwesen)

**Zielgruppe**

Es werden drei unterschiedliche Typen von Zielgruppen definiert, die unterschiedlichen Unterstützungsbedarf haben:

- Typ 1 (niedriger Interventionsbedarf): Personen (Bedarfsgemeinschaften) dieses Typs werden – nach entsprechenden Impulsen – die neuen Möglichkeiten unter Vorhandensein einer verlässlichen Bezugsperson seitens des Projektes relativ schnell weitgehend eigenständig entwickeln und nutzen.
- Typ 2 (mittlerer Interventionsbedarf): Personen (Bedarfsgemeinschaften) dieses Typs agieren wie Typ 1, benötigen aber deutlich mehr Unterstützungsleistungen seitens der Projektfachkräfte.
- Typ 3 (hoher Interventionsbedarf): Personen (Bedarfsgemeinschaften) dieses Typs benötigen umfassende und längerfristige Unterstützung von Beginn des Prozesses, über die Umsetzung der Projektinhalte bis hin zur nachhaltigen Absicherung der Projekterfolge und einer Nachbetreuung.

Die Quote der Alleinerziehenden im Projekt soll 50 Prozent betragen. Ebenso hoch soll die Quote der Teilnehmerinnen und Teilnehmer mit Migrationshintergrund sein.

**Qualitätssicherung**

- Regelmäßige Reflexionstreffen mit den Trägern
- Interne standardisierte Befragung der Teilnehmerinnen und Teilnehmer bezüglich ihrer Zufriedenheit mit der Projektdurchführung

Der Träger ist zertifiziert nach AZAV.

**4.4 Differenzen/Übereinstimmungen****a) Zielgruppe**

Phoenix	PARITÄT
<p><b>Typ 1:</b> Neufälle, kurz-/mittelfristiger Bezug (bis fünf Jahre)</p> <p><b>Typ 2:</b> Langjähriger Bezug (mehr als fünf Jahre)</p> <p><b>Typ 3:</b> Generationenübergreifender Bezug</p>	<p><b>Typ 1: (Niedriger Interventionsbedarf)</b> Personen (Bedarfsgemeinschaften) dieses Typs werden – nach entsprechenden Impulsen – die neuen Möglichkeiten unter Vorhandensein einer verlässlichen Bezugsperson seitens des Projektes relativ schnell weitgehend eigenständig entwickeln und nutzen.</p> <p><b>Typ 2: (Mittlerer Interventionsbedarf)</b> Personen (Bedarfsgemeinschaften) dieses Typs agieren wie Typ 1, benötigen aber deutlich mehr Unterstützungsleistungen seitens der Projektfachkräfte.</p> <p><b>Typ 3: (Hoher Interventionsbedarf)</b> Personen (Bedarfsgemeinschaften) dieses Typs benötigen umfassende und längerfristige Unterstützung von Beginn des Prozesses über die Umsetzung der Projektinhalte bis hin zur nachhaltigen Absicherung der Projekterfolge und einer Nachbetreuung.</p>

**b) Indikatoren****Beschäftigungsförderung mindestens eines Erziehungsberechtigten**

Phoenix	PARITÄT
<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Die Beschäftigungsfähigkeit der Erwachsenen soll erhöht werden.</li> <li>▶ Eine Integration in den Arbeitsmarkt soll durch Kompetenzfeststellung, Ressourcenüberprüfung, passgenaue individuelle Eingliederungs-Hilfepläne gestärkt werden.</li> <li>▶ Dabei soll die Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Fokus stehen.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Die Mitglieder der Bedarfsgemeinschaft leben unter Familienverhältnissen, die eine stabile Erwerbsorientierung und eine nachhaltige Beschäftigung ermöglichen.</li> <li>▶ Rollenstereotype, die Bildungs- und Erwerbsbeteiligung einzelner Familienmitglieder, gleich welchen Geschlechts, behindern, sind erkannt und überwunden.</li> <li>▶ Ihre Erwerbsneigung ist stabilisiert und ihre Beschäftigungsfähigkeit hat sich erhöht.</li> <li>▶ Die Vereinbarkeit von beruflicher Tätigkeit und Familienleben ist vorhanden.</li> <li>▶ Sie verfügen über eine konkrete und tragfähige Ausbildungs- oder Beschäftigungsperspektive nach den Maßgaben oder können diese durch Teilnahme an einer entsprechenden Eingliederungsleistung erreichen.</li> </ul>

## 4 EBENE DER TRÄGER I: AUSWERTUNG DER KONZEPTE ZU BEJUGA

Phoenix	PARITÄT
<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Mindestens ein Erwachsener einer Bedarfsgemeinschaft soll beruflich gefördert werden.</li> <li>▶ Zahl: mindestens sieben Bedarfsgemeinschaften pro Standort.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Sieben bis zehn Bedarfsgemeinschaften mit mindestens einem minderjährigen Kind werden im Sinne der Projektziele intensiv betreut.</li> <li>▶ Mindestens fünf weitere Bedarfsgemeinschaften mit einem weniger intensiven Förderbedarf werden beraten und punktuell begleitet.</li> <li>▶ 50 Prozent der Teilnehmerinnen und Teilnehmer sind alleinerziehend, 50 Prozent haben einen Migrationshintergrund.</li> </ul>

**Stabilisierung der Familie durch Unterstützung bei der Betreuung und Erziehung der Kinder**

Phoenix	PARITÄT
<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Durch die Beziehungsarbeit und Vor-Ort-Termine müssen Schwellen abgebaut werden, damit unterstützende Angebote und Hilfen in der Familie angenommen werden.</li> <li>▶ Es soll individuelle Förderung der Kinder bewirkt und verfolgt werden.</li> <li>▶ Es sollen mindestens sieben Bedarfsgemeinschaften pro Standort gecoacht werden</li> <li>▶ Insgesamt rund 30 Personen (davon zehn Erwachsene und 25 Kinder.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Kinder und Jugendliche leben unter gesicherten, eigenständigen, kompetenten und perspektivgebenden ökonomischen und sozialen Verhältnissen, die ihnen ein gutes Aufwachsen ermöglichen und gute Bildungschancen eröffnen.</li> <li>▶ Rückzüge in das Familiensystem aufgrund fehlender Perspektiven auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt sind vermindert oder umgekehrt.</li> <li>▶ Überforderungen und Konflikte, die daraus in der Familie entstanden sind, sind abgebaut.</li> </ul> <p>s. o.</p>

**Gesellschaftliche Teilhabe fördern (Informations-)Defizite abbauen**

Phoenix	PARITÄT
<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Die Familien sollen über die verschiedenen Möglichkeiten der sozialen Teilhabe durch konkrete Maßnahmen informiert werden. <ul style="list-style-type: none"> <li>- Materielle Grundversorgung</li> <li>- Bildungschancen</li> <li>- Gesundes Aufwachsen</li> <li>- Soziale Teilhabe im nahen Umfeld</li> </ul> </li> <li>▶ Sieben Familien pro Standort werden laufend beraten und betreut.</li> <li>▶ Die gesellschaftliche Teilhabe sowie die gesundheitliche Grundversorgung verbessern sich.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Die Klientinnen und Klienten haben Zugang zu weiterführenden Beratungs-, Betreuungs- und Beschäftigungsangeboten sowie zu Freizeitangeboten im Gemeinwesen.</li> </ul> <p>s. o.</p>

**Kooperation zwischen SGB II und SGB VIII**

Phoenix	PARITÄT
<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Umsetzung von Erkenntnissen zu gelingender bzw. fehlender Zusammenarbeit zwischen Akteurinnen und Akteuren des SGB II und SGB VIII</li> <li>▶ Verbesserung der Zusammenarbeit</li> <li>▶ Koordinierte Hilfeprozesse für die gesamte Familie</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Die Strukturen und Entwicklungsmöglichkeiten der Kooperation zwischen SGB II und SGB VIII sind analysiert und verbessert.</li> <li>▶ Koordinierte Hilfeprozesse für die gesamte Familie</li> </ul>

## 4 EBENE DER TRÄGER I: AUSWERTUNG DER KONZEPTE ZU BEJUGA

Phoenix	PARITÄT
<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ kontinuierliche Netzwerkarbeit</li> <li>▶ regelmäßiger vierteljähriger Fachaustausch</li> </ul>	s.o.

**Anstoßen eines Fachdiskurses in diesem Bereich**

Phoenix	PARITÄT
<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Gewinnung von transferierbaren Erkenntnissen in Kooperation mit dem beauftragten Institut der wissenschaftlichen Begleitung</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Förderung des Fachdiskurses gemeinsam mit dem Land und – soweit dies aus den Erkenntnissen des Projektes möglich ist – Entwicklung von Handlungsempfehlungen</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Fachaustausch auf Kreisebene fördern über regelmäßige Arbeitstreffen</li> <li>▶ Fachaustausch auf Landesebene begleiten durch den Modell-Fachbeirat und eine Fachveranstaltung</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Als beispielhafte Option bietet der Paritätische BW die Organisation einer zentralen Fachveranstaltung im Jahr 2018 zur Vorbereitung und Diskussion der Projektergebnisse und -perspektiven an, soweit die dafür notwendigen Finanzierungsmittel zur Verfügung stehen.</li> </ul>

Darüber hinaus fanden regelmäßige Besprechungen auf Landesebene statt und es wurde gemeinsam mit den Gesamt-Projekträgern ein Fachtag am 09. September 2019 zum Thema „BeJuga“ vorbereitet.

**4.5 Fazit: Konzeptionelle Vorgaben und Auswirkungen auf die Evaluation**

In beiden Konzepten wird direkt oder implizit auf die Vorgaben des Ministeriums eingegangen. Entsprechend finden sich auch die dort definierten Ziele, die durch BeJuga erreicht werden sollen, wieder. Insgesamt werden in den Konzepten allerdings wesentlich mehr Indikatoren beschrieben, die Auskunft über den Erfolg des Projektes geben sollen bzw. können.

**Zielgruppen**

Die Zielgruppen werden von den Trägern unterschiedlich definiert. Die Bestandsaufnahme der Teilnehmenden wird hier zeigen, ob es Differenzen gibt.

**Indikatoren**

Eine Vielzahl von Indikatoren zeigen Zielzustände, deren Verifizierung schwierig bzw. nicht möglich ist, da sie im Zuge der aktuellen Evaluation nicht für empirische Prüfungen operationalisiert werden können. Diese Zielzustände sind daher nur unter einer sehr langfristigen Perspektive überprüfbar (z. B. Kinder und Jugendliche leben unter gesicherten, eigenständigen, kompetenten und perspektivgebenden ökonomischen und sozialen Verhältnissen, die ihnen ein gutes Aufwachsen ermöglichen und gute Bildungschancen eröffnen).

Aus den anderen Indikatoren ergeben sich konkrete Prüfungen, bezogen auf den Output, das Outcome und den Impact.

- Output-Prüfungen:
  - Anzahl der zu fördernden Bedarfsgemeinschaften mit minderjährigen Kindern,
  - 50 Prozent alleinerziehende Teilnehmerinnen und Teilnehmer,
  - 50 Prozent Teilnehmende mit Migrationshintergrund,
  - kontinuierlich mindestens sieben geförderte Bedarfsgemeinschaften pro Standort.

4 EBENE DER TRÄGER I: AUSWERTUNG DER KONZEPTE ZU BEJUGA

---

Ermittelt werden diese Vorgaben über die Daten der am Projekt teilnehmenden Bedarfsgemeinschaften (quantitativ).

- Outcome-Prüfungen:

Hier wird die Erreichung von Zielen – einerseits mit Blick auf die Durchführung des Projektes bei den Trägern und andererseits mit dem Fokus auf die erzeugten Wirkungen in den Bedarfsgemeinschaften – überprüft. Die in den Konzepten aufgelisteten Indikatoren dienen bei der Entwicklung der thematisch ausgelegten Leitfäden als Grundlagenmaterial (siehe Kapitel 3.3.1.1 und 3.3.1.2).

Ermittelt wird die Erreichung der Ziele über:

- Leitfadeninterviews mit Fachkräften der Träger (qualitativ),
- Leitfadeninterviews mit Teilnehmenden aus den Bedarfsgemeinschaften (qualitativ).

- Impact-Prüfungen:

Bei der Impact-Prüfung stehen die institutionellen Strukturen im Zentrum des Interesses. Wie in den Konzepten dargelegt, geht es hier um die Kooperation zwischen den verschiedenen Rechtsbereichen SGB II und SGB VIII (konkret zwischen Jobcenter und Jugendamt) einerseits und um das Anstoßen eines Fachdiskurses in diesem Bereich andererseits. Auch hier dienen die in den Konzepten aufgelisteten Indikatoren der Entwicklung der thematisch ausgelegten Leitfäden als Grundlagenmaterial (siehe Kapitel 3.3.1.3).

Ermittelt wird die Erreichung der Ziele durch die Fokusgruppen mit Leitungen und Fachkräften aus den Jobcentern und Jugendämtern und durch die Befragung der Bedarfsgemeinschaften.



## 5 EBENE DER TRÄGER II: DIE TEILNEHMENDEN

In Kapitel 3.3.1.1 wurde die Methode der Erhebung näher erläutert. Auf Basis dieses Erhebungsmodus konnten Daten zu 137 Bedarfsgemeinschaften mit zusammen 280 Kindern erhoben werden. Die Daten stammen von allen zwölf Trägern – es liegen zwischen fünf und 18 Fälle je Träger vor. Von den 137 Fällen stammen 58 vom Dachträger Phoenix e.G. und 79 vom Dachträger Werkstatt PARITÄT gGmbH. Die Daten wurden vom 01.07.2017 bis zum 31.12.2018 erhoben bzw. von den einzelnen Trägern an die GISS gesendet. Es wird davon ausgegangen, dass es sich hier um die Grundgesamtheit aller Teilnehmenden im Erhebungszeitraum handelt. Die Daten geben daher eine valide Übersicht über die Struktur der Fälle, die durch das Projekt BeJuga begleitet wurden.

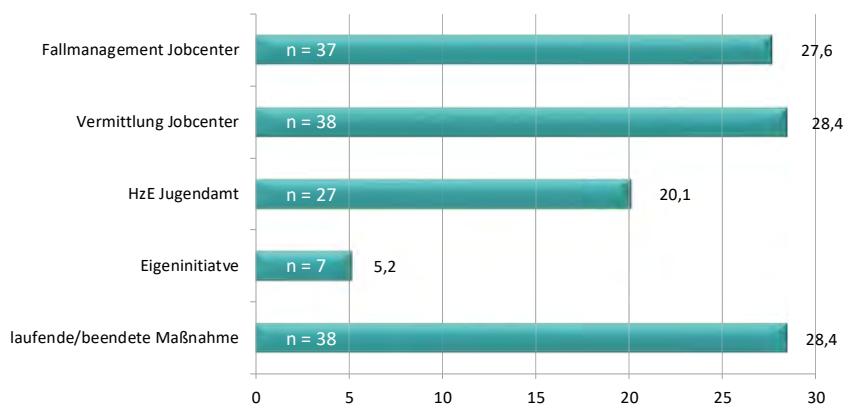
### 5.1 Informationen zu den Bedarfsgemeinschaften

Zunächst stehen die Daten der 137 Bedarfsgemeinschaften im Zentrum der Betrachtung. Es ist darauf hinzuweisen, dass ein geringer Item-Nonresponse existiert, d. h., nicht für alle Variablen liegen immer vollständige Angaben vor.

#### 5.1.1 Zugang zum Projekt BeJuga

Auf welche Weise sind die Teilnehmerinnen und Teilnehmer in das Projekt BeJuga gelangt bzw. haben von ihm erfahren? Die Zugangsarten sind in Abbildung 3 dargestellt. Die Prozentwerte richten sich nach den 137 Fällen und können über 100 Prozent betragen, da Kombinationen auftreten können. Die Anzahl der Zugänge addiert sich zu 147 Angaben.

Abbildung 3: Zugang zum Projekt BeJuga (Angaben in Prozent)



Mehrfachantworten möglich – Prozente bezogen auf die Fälle, daher über 100 %

Die häufigsten Zugänge zum Projekt erfolgten über das Fallmanagement des Jobcenters (27,6 %), die Vermittlungsfachkräfte des Jobcenters (28,4 %), und aus einer laufenden Maßnahme heraus bzw. nachdem eine Maßnahme beendet worden war, fanden 28,4 % Eingang. Über eine Hilfe zur Erziehung (HxE) durch das Jugendamt gelangten 20,1 Prozent der Bedarfsgemeinschaften zu BeJuga, und lediglich in 5,2 Prozent der Fälle entwickelte sich die Teilnahme aus einer Eigeninitiative heraus. In einigen Fällen gibt es keinen singulären Zugang, vielmehr waren es Kombinationen von Zugängen. In der Regel waren dies: Fallmanagement Jobcenter / Vermittlung Jobcenter und Fallmanagement Jobcenter / laufende bzw. beendete Maßnahme.

## 5 EBENE DER TRÄGER II: DIE TEILNEHMENDEN

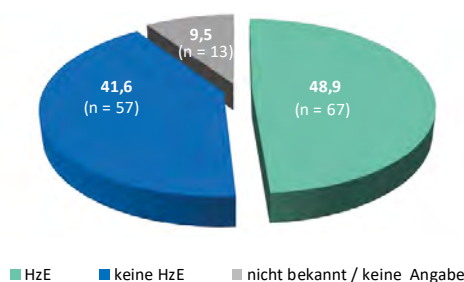
Es konnten weitere Erläuterungen zu den Zugängen gegeben werden. Ihnen ist zu entnehmen, dass es sich bei den laufenden/beendeten Maßnahmen in der Regel um Hilfen zur Erziehung handelte und der Zugang auch über Beratungsstellen (z. B. Frau und Beruf) stattfand.

Die Hauptzugangswege zum Projekt liefen über das Jobcenter oder über Maßnahmen des Trägers (häufig HzE).

### 5.1.2 Bedarfsgemeinschaften mit HzE

Da durch BeJuga auch die Verbindung der Rechtskreise von SGB II und SGB VIII gefördert werden sollte, geraten die beiden Institutionen Jobcenter und Jugendamt in den Fokus der Betrachtung. Um zu überprüfen, inwieweit hier Kooperationen bestehen, mussten die Bedarfsgemeinschaften über BeJuga mit dem Jobcenter und dem Jugendamt „verlinkt“ werden. Die Voraussetzung dafür war, dass mindestens ein Kind der Bedarfsgemeinschaft eine HzE erhielt (sei es, dass diese Hilfe vom BeJuga-Träger oder von einem anderen Träger durchgeführt wurde). In der nachfolgenden Abbildung ist zu sehen, auf wie viele Bedarfsgemeinschaften dies zutrifft.

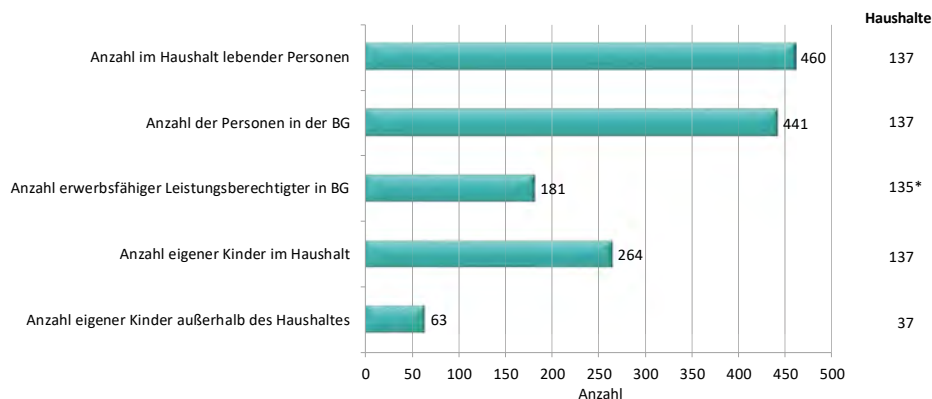
Abbildung 4: Bedarfsgemeinschaften mit HzE für mindestens ein Kind (Angaben in Prozent)



In knapp der Hälfte aller 137 Bedarfsgemeinschaften wurde eine HzE für ein Kind durchgeführt (48,9 %). In allen anderen Fällen existierten zwar auch entsprechende Hilfen und Unterstützungsleistungen, diese wurden aber nicht im Rahmen von HzE geleistet (Hilfeplanung und Finanzierung durch das Jugendamt), sondern vom Träger eigenständig organisiert.

### 5.1.3 Bedarfsgemeinschaften und Personen

Nicht alle in einem Haushalt lebenden Menschen müssen zur Bedarfsgemeinschaft (BG) nach § 7 Abs. 2 und 3 SGB II gehören. So gehen z. B. bedürftige erwachsene Kinder, die mit ihren eigenen Kindern im Haushalt der Eltern leben, mit ihren Eltern eine Haushaltsgemeinschaft ein, sie bilden jedoch eigene Bedarfsgemeinschaften. Großeltern mit bedarfsdeckenden eigenen Rentenansprüchen zählen ebenfalls nicht zur BG. Solche untypischen Konstellationen kamen auch in den untersuchten Fällen vor. So zählten dreimal die (z. B. berenteten) Partner nicht zur Bedarfsgemeinschaft. In einem Fall wurden die Mutter und eine Tochter sowie eine zweite Tochter mit Kind, die zwei Bedarfsgemeinschaften bildeten, gemeinsam betreut. Zur Bedarfsgemeinschaft gehört mindestens ein/e erwerbsfähige/r Leistungsberechtigte/r (eLB). In der Abbildung ist die Anzahl der mit den Bedarfsgemeinschaften verbundenen Personen dargestellt.

**Abbildung 5: Personen in Bedarfsgemeinschaften/Haushalten**

\* In zwei Fällen handelt es sich um Asylbewerberinnen/Asylbewerber, die Leistungen nach dem Asylbewerberleistungsgesetz bekommen.

In den 137 Bedarfsgemeinschaften lebten nach Angaben der Fachkräfte insgesamt 441 Personen, von denen 264 eigene Kinder waren.<sup>8</sup> Zu den Haushalten gehörten 460 Personen. Viele Kinder (63) lebten nicht mit ihren Eltern zusammen, darunter waren z. B. nicht mehr bei ihren Eltern lebende junge Erwachsene, minderjährige Kinder, die beim anderen Elternteil lebten, und fremduntergebrachte Kinder. Die Anzahl der leistungsberechtigten Personen übersteigt die Anzahl der Bedarfsgemeinschaften – neben den Haushaltsvorständen gab es in ihnen 46 weitere eLB (Partnerinnen/ Partner und erwachsene Kinder).<sup>9</sup>

#### 5.1.4 Besonderheiten im SGB-II-Leistungsbezug

Für 41 Bedarfsgemeinschaften liegen ergänzende Informationen zum SGB-II-Leistungsbezug vor, die überwiegend Hinweise auf materielle Einschränkungen im laufenden Leistungsbezug geben.

**Kosten der Unterkunft:** In sechs Fällen waren die Kosten der Unterkunft nicht als angemessen anerkannt, die Familien bestritten daher Teile der Wohnkosten aus dem Regelsatz.

**Rückzahlung/Aufrechnung:** Nicht über den vollen Regelsatz verfügten auch fünf Haushalte, bei denen Rückforderungen und Darlehen aufgerechnet wurden. In einem weiteren Fall erhielt die alleinerziehende Frau nur einen Teil der Kinderregelleistungen, weil die Kinder am Wochenende beim Vater lebten.

**Sanktionen:** Von Leistungskürzungen aufgrund von Sanktionen waren drei Haushalte betroffen.

Zu Schwierigkeiten im Leistungsbezug führte es für einige Teilnehmende, wenn unregelmäßig zufließende Unterhaltsleistungen voll angerechnet wurden, tatsächlich aber nicht zur Deckung des Lebensunterhaltes zur Verfügung standen. Eine Frau hatte aus Unwissenheit und mangelhaft informiert ihr Schonvermögen für die Deckung des Lebensunterhaltes aufgelöst.

In vier Fällen galten die Zusatzinformationen der Wohnsituation: Drei Haushalte waren aktuell wohnungslos; bei zwei Haushalten handelte es sich um Geflüchtete in Anschlussunterbringung (in einem Fall führte das sogar zur räumlichen Trennung der Familie), ein Haushalt war „notfallmäßig im

<sup>8</sup> Im Durchschnitt sind dies 3,2 Personen pro Haushalt. Da die Anzahl der Kinder sich zwischen 1 und 8 bewegt, ist dieser Mittelwert allerdings nicht sehr aussagekräftig.

<sup>9</sup> Da zu den Familien 25 volljährige Kinder gehörten, die vermutlich in der überwiegenden Zahl der Fälle auch als eLB gelten dürften, könnte es sein, dass die Zahl der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten in den Haushalten tatsächlich etwas größer ist als es die Fachkräfte angaben.

## 5 EBENE DER TRÄGER II: DIE TEILNEHMENDEN

ausgebauten Keller der Familie“ untergekommen. In einem Fall drohte Wohnungslosigkeit aufgrund von Mietschulden, deren darlehnsweise Übernahme vom Jobcenter abgelehnt wurde. In einem Fall wohnte die betreute Frau nicht in einer eigenen Wohnung, sondern lebte (noch) in der dezentralen Wohneinheit einer Mutter-Kind-Einrichtung.

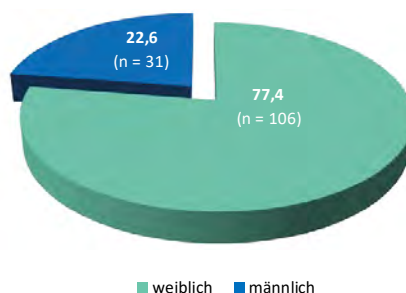
## 5.2 Informationen zu den Haushaltsvorständen

Alle Angaben in diesem Kapitel beziehen sich auf die Haushaltsvorstände. Die Informationen zu deren Partnerinnen und Partnern sowie zu den Kindern folgen im Anschluss.

### 5.2.1 Geschlecht der Haushaltsvorstände

Die Haushaltsvorstände waren vornehmlich weiblich (77,4 %). Entsprechend klein war die Anzahl der Männer, die diesen Status besitzen.

Abbildung 6: Geschlecht der Haushaltsvorstände (Angaben in Prozent)

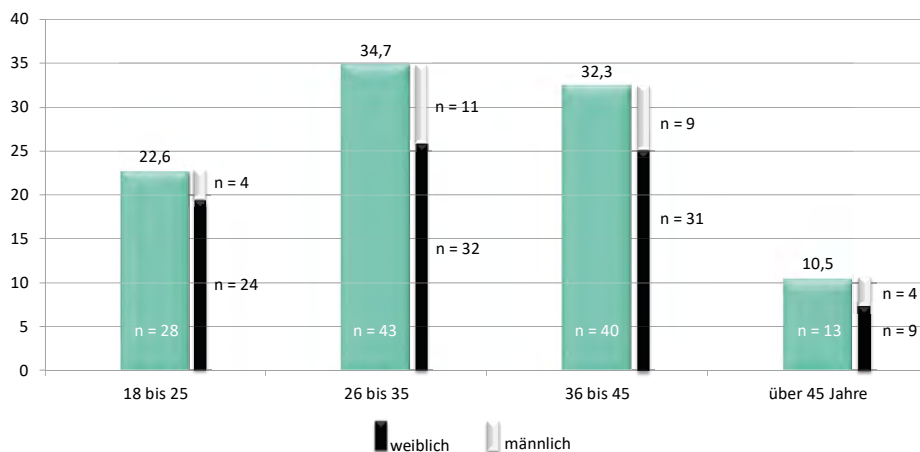


Wie später zu zeigen sein wird, lebten die meisten weiblichen Haushaltsvorstände ohne Partner im Haushalt – und waren damit alleinerziehend (siehe Kapitel 5.3.1).

### 5.2.2 Alter der Haushaltsvorstände

In den Fragebögen sollte das Geburtsdatum der Haushaltsvorstände angegeben werden. Da das Aufnahmedatum in das Projekt BeJuga ebenfalls exakt erfragt worden war, hätte es möglich sein können, das Alter der Haushaltsvorstände zum Projektbeginn genau zu bestimmen. Allerdings wurden die Geburtsdaten sehr unterschiedlich vermerkt – vom genauen Datum über die Nennung von Monat und Jahr bis hin zur Angabe der Jahreszahl. In einigen Fällen wurde auch das Alter direkt angegeben. Diese Unterschiedlichkeit führte dazu, dass lediglich das Jahr als Geburtsdatum und als Aufnahmedatum herangezogen werden konnte. Das berechnete Alter weist daher einige – allerdings sehr geringe – Ungenauigkeiten auf (maximal Differenzen von einem Jahr). Insgesamt liegen Geburtsdaten von 124 Haushaltsvorständen vor. In der Abbildung sind eine kategoriale Verteilung und die Aufteilung nach Geschlecht dargestellt.

**Abbildung 7: Alter der Haushaltsvorstände (Angaben in Prozent)**

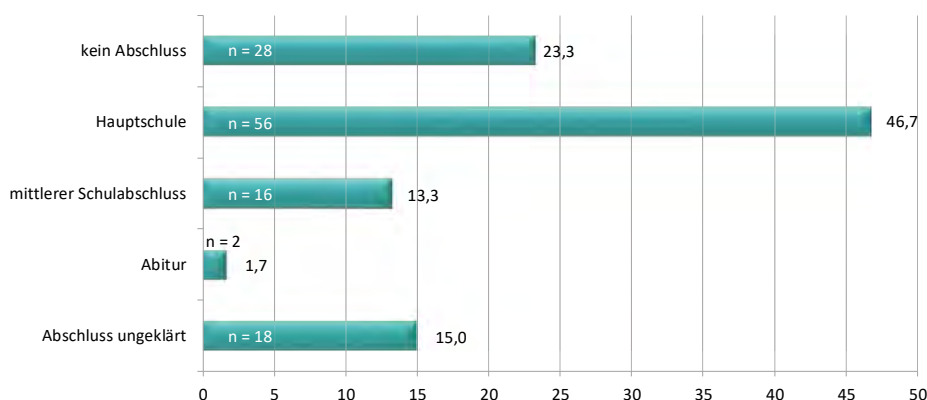


In der Regel waren die Haushaltsvorstände zwischen 26 und 45 Jahre alt – sie machten 67 Prozent aus. Ältere Haushaltsvorstände waren nur zu 10,5 Prozent im Sample vertreten. In 28 Fällen waren die Haushaltsvorstände unter 25 Jahre alt. Für diese Gruppe gelten im SGB II besondere Regeln, insbesondere was Mitwirkungsobliegenheiten und Sanktionsmöglichkeiten angeht. Auch kann angenommen werden, dass zu dieser Gruppe viele Leistungsberechtigte gehören, bei denen es nicht um Integration in Erwerbstätigkeit, sondern um eine Vermittlung in Ausbildung geht. Gerade bei Frauen birgt eine frühe Mutterschaft Risiken für einen Ausbildungsabschluss. Die Verteilung der Geschlechter ist (weiblich und männlich zusammen jeweils 100 Prozent) für jede Altersgruppe als Extrasäule eingezeichnet. Es wird dadurch deutlich, dass auch unabhängig vom Alter die Haushaltsvorstände mehrheitlich weiblich sind.

### 5.2.3 Schulische Bildung der Haushaltsvorstände

Für 120 Personen liegen Daten zu ihrer schulischen Bildung vor. In der Abbildung ist die prozentuale Verteilung der Abschlüsse zu sehen.

**Abbildung 8: Schulabschlüsse der Haushaltsvorstände (Angaben in Prozent)**



## 5 EBENE DER TRÄGER II: DIE TEILNEHMENDEN

Fast ein Viertel der Haushaltsvorstände besaß keinen Schulabschluss, bei weiteren 15 Prozent war der Abschluss ungeklärt. Insgesamt dominierten hier die Hauptschulabschlüsse. Einen mittleren Schulabschluss besaßen 13,3 Prozent der 120 Personen, und nur zwei Haushaltsvorstände verfügten über einen gymnasialen Abschluss.

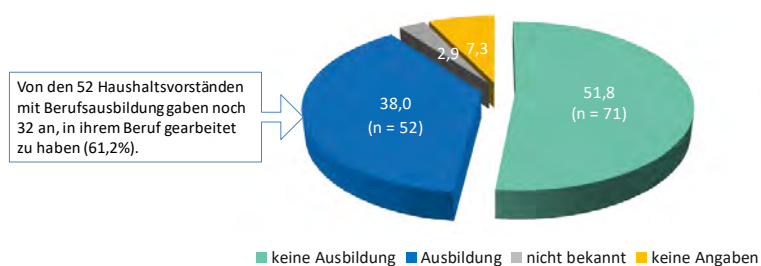
Für sechs Personen lagen Informationen zu den ungeklärten Abschlüssen vor. Dabei handelte es sich in der Regel um im Ausland erworbene Schulabschlüsse, die in Deutschland nicht anerkannt worden waren (zum Teil fehlten Zeugnisse und Unterlagen, die den Schulbesuch hätten bestätigen können).

Für die verbleibenden 17 Haushaltsvorstände ohne Nennung lagen weitere acht Angaben zu Schulabschlüssen vor: Förderschule (n = 4), Fachhochschulreife (n = 3), Werkrealschule (n = 1).

#### 5.2.4 Berufsausbildung

Über ein Drittel der Haushaltsvorstände besaßen eine abgeschlossene Berufsausbildung, und noch 62 Prozent von diesen Personen hatten in dem von ihnen erlernten Beruf schon gearbeitet. Für 14 Personen liegen keine Angaben vor. Eine Übersicht ist in der nachfolgenden Abbildung dargestellt.

Abbildung 9: Abgeschlossene Berufsausbildung (Angaben in Prozent)



23 Haushaltsvorstände waren unter 25 Jahre alt. Von diesen hatten 18 keine Ausbildung, zwei verfügten über eine Ausbildung und für drei Personen liegen dazu keine Informationen vor.

Für 50 Haushaltsvorstände konnten die Fachkräfte Angaben zum erlernten Beruf machen. In der Tabelle sind diese getrennt nach Geschlecht aufgeführt.

Tabelle 2: Berufsbezeichnungen der Haushaltsvorstände

Weibliche Haushaltsvorstände	Männliche Haushaltsvorstände
Altenpflegehelferin (n = 2)	Industriemechaniker (n = 2)
Friseurin (n = 5)	Busfahrer
Einzelhandelskauffrau/Verkäuferin (n = 7)	Fachwerker für Gebäude- und Umweltdienstleistungen
Hauswirtschaftlerin/-wirtschaftshelferin (n = 4)	Feinwerktechniker (REHA)
Krankenschwester (n = 3)	Maler
Erzieherin/Kinderpflegerin (n = 2)	Berufssoldat
Gartenbaufachwerkerin (n = 2)	Mechatroniker, kaufmännische Umschulung
Medizinische Fachangestellte (n = 2)	Zimmerer
Buchbinderin	Technischer Kommunikationsassistent
Fachkraft für Brief- und Frachtverkehr	
Köchin mit IHK-Abschluss	

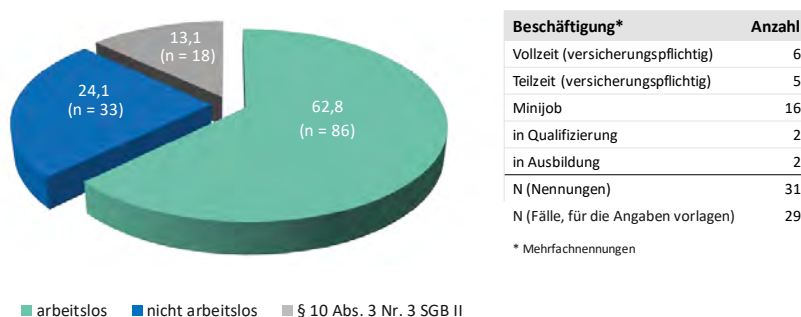
Weibliche Haushaltsvorstände	Männliche Haushaltsvorstände
Masseurin/Medizinische Bademeisterin	
Sport- und Gymnastiklehrerin	
Bäckerin	
Restaurantfachfrau	
Bibliothekarin [in DE nicht anerkannt]	
Studium zur Buchhalterin [in DE nicht anerkannt]	
Studium/Ausbildung Bankkauffrau	
Vollzeitstudium: Hebamme	
Technische Zeichnerin	
TA für Biotechnologie (staatlich geprüft)	

### 5.2.5 Erwerbsstatus zu Beginn des Projektes

Von den 137 Haushaltsvorständen waren 86 zu Beginn des Projektes arbeitslos. Zum Erwerbsstatus liegen für 29 Personen weitere Informationen vor: Sechs waren vollzeitbeschäftigt, fünf gingen einer Teilzeitbeschäftigung nach, 16 arbeiteten in einem Minijob, und je zwei Personen befanden sich in Ausbildung bzw. in Qualifizierung (Mehrfachnennungen waren möglich).

Die Verdienstspanne für die Personen, die in einem Minijob arbeiteten, lag zwischen 100 und 450 Euro.

Abbildung 10: Aktueller Erwerbsstatus (Angaben in Prozent)

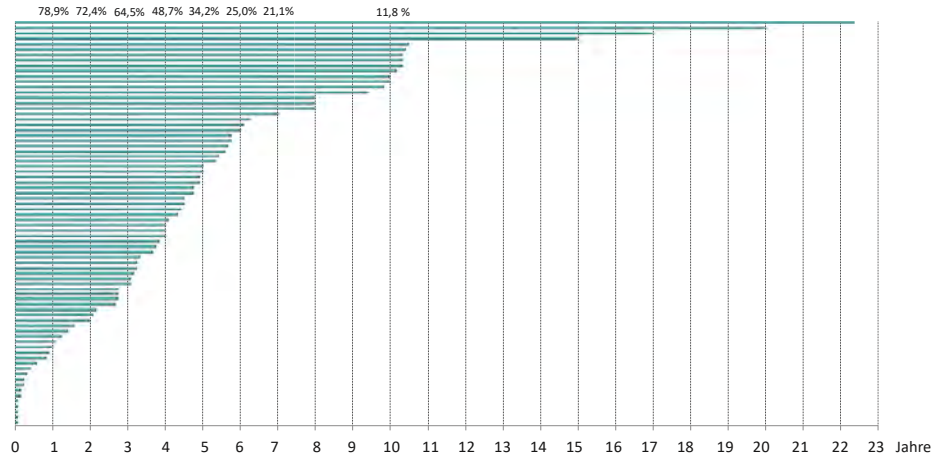


Für 18 der 137 Haushaltsvorstände wurde angegeben, dass eine Aufnahme von Erwerbsarbeit wegen der Erziehung und Pflege der Kinder (§ 10 Abs. 3 Nr. 3 SGB II) nicht möglich war (13,1 %).

Für 76 Haushaltsvorstände, die zu Beginn des Projektes arbeitslos waren, liegen Informationen über die Länge der Arbeitslosigkeit vor. Die Genauigkeit der Angaben schwankt sehr: Es existieren tagesgenaue, monatsgenaue und jahresgenaue Angaben. Um vergleichbare Zeiten berechnen zu können, wurden alle Daten in Monatsdaten transformiert (bei Jahresdaten wurde als Bezugspunkt immer die Mitte des Jahres definiert). Dadurch ergeben sich geringfügige Unsicherheiten. Die Länge der Arbeitslosigkeit der 76 Haushaltsvorstände, für die entsprechende Daten vorliegen, ist in der nachfolgenden Abbildung zu sehen.

5 EBENE DER TRÄGER II: DIE TEILNEHMENDEN

**Abbildung 11: Dauer der Arbeitslosigkeit in Jahren**

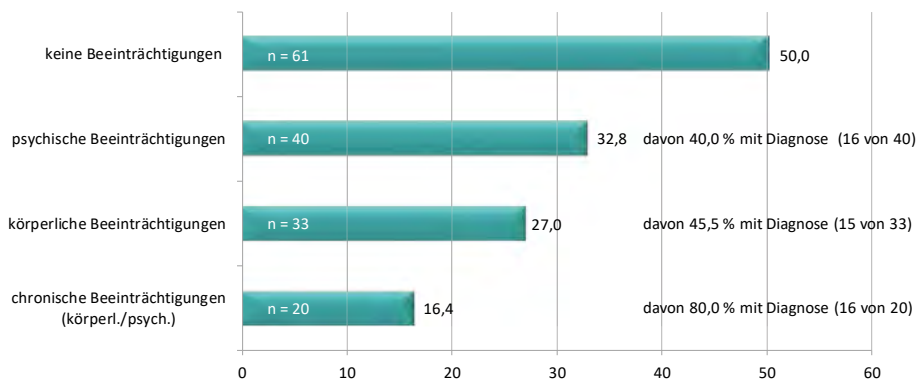


Bei knapp 50 Prozent der Personen dauerte die Arbeitslosigkeit bereits länger als vier Jahre und für 21,1 Prozent länger als sieben Jahre. Der Mittelwert der Dauer der Arbeitslosigkeit liegt bei 59 Monaten (knapp fünf Jahre) – allerdings ist die Streuung, wie in der Abbildung zu erkennen, sehr groß (Standardabweichung = 54,1 Monate).

**5.2.6 Gesundheit**

Zur Frage der gesundheitlichen Beeinträchtigung liegen Daten für 122 Haushaltsvorstände vor. Danach verfügten 50 Prozent (n = 61) über keine physischen, psychischen oder chronischen Beeinträchtigungen. Bei den Personen, bei denen Beeinträchtigungen vorlagen, waren 32,8 Prozent psychisch beeinträchtigt (davon 40 Prozent mit Diagnose), 27 Prozent körperlich (davon 45,5 Prozent mit Diagnose) und 16,4 Prozent wiesen eine chronische psychische oder physische Beeinträchtigung auf (davon 80 Prozent mit Diagnose).<sup>10</sup> Die Abbildung 12 zeigt einen Überblick über die unterschiedlichen Arten der erhobenen Beeinträchtigungen.

**Abbildung 12: Gesundheitliche Beeinträchtigungen (Angaben in Prozent)**

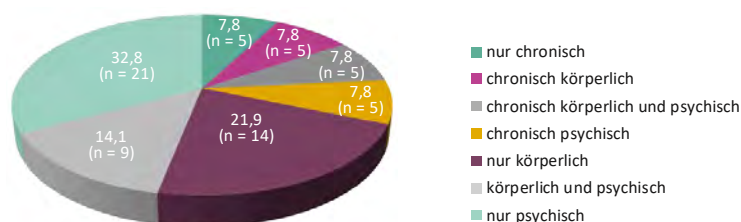


<sup>10</sup> Die Prozentzahlen beziehen sich auf die 50 Prozent der Personen mit Beeinträchtigungen. Da hier Mehrfachnennungen möglich waren, addieren sich die Prozentwerte auf über 50 Prozent. Von den 122 Personen lagen 154 Angaben zu Beeinträchtigungen vor.



Da Mehrfachnennungen möglich waren, existieren auch Kombinationen von Beeinträchtigungen. Die Abbildung 13 zeigt die prozentuale Häufigkeit der Kombinationen.

**Abbildung 13: Kombinationen von Beeinträchtigungen (Angaben in Prozent)**



64 (46,7 %) der HV haben eine Beeinträchtigung.  
40 (62,5 %) HV mit einer Beeinträchtigung, 24 (37,5 %) mit mehreren Beeinträchtigungen

Von allen Personen mit Beeinträchtigungen verfügen 62,5 Prozent über eine Beeinträchtigung und 37,5 Prozent über mindestens zwei Beeinträchtigungen – hier machen die körperlichen/psychischen Beeinträchtigungen mit 14,1 Prozent den höchsten Anteil aller Mehrfachbeeinträchtigungen aus.

Zu den einzelnen Beeinträchtigungsarten konnten nähere Angaben gemacht werden. Diese sind nachstehend aufgeführt (um eine Identifikation einzelner Personen zu vermeiden, werden sie nur in Form von Beispielen wiedergegeben).

Angaben zu chronischen Beeinträchtigungen (n = 18) – z. B.:

- Bluthochdruck
- Krebs
- Migräne

Angaben zu körperlichen Beeinträchtigungen (n = 32) – z. B.:

- Orthopädische Probleme (Rücken, Knie)
- Gewichtsprobleme
- Augenprobleme
- Allergien

Angaben zu psychischen Beeinträchtigungen (n = 38) – z. B.:

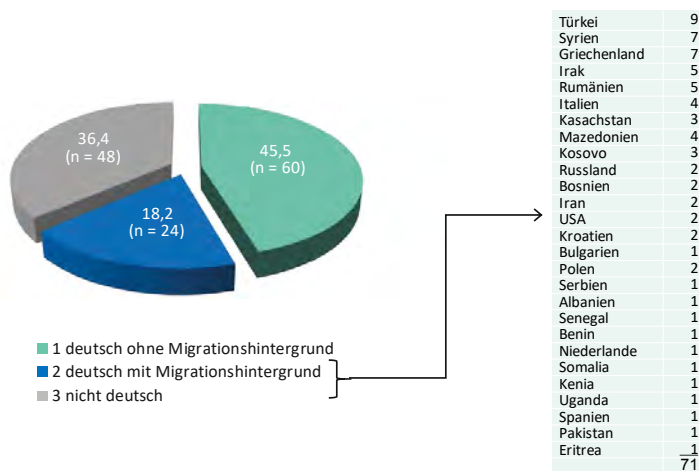
- Depressionen
- Posttraumatische Belastungsstörungen
- Suchtprobleme

### 5.2.7 Staatsangehörigkeit und Sprachkenntnisse

Schon in den Vorgesprächen zu der Evaluation wurde deutlich, dass ein nicht unerheblicher Teil der Teilnehmerinnen und Teilnehmer am Projekt BeJuga über einen Migrationshintergrund verfügte oder eine ausländische Staatsbürgerschaft besaß. Diese Annahme bestätigte sich bei der Betrachtung der Grundgesamtheit: Über 50 Prozent der Haushaltsvorstände kamen aus dem Ausland oder hatten einen Migrationshintergrund. Die deutschen Teilnehmerinnen und Teilnehmer am Projekt BeJuga ohne Migrationshintergrund waren in der Minderheit (insgesamt liegen Daten für 132 Fälle vor).

5 EBENE DER TRÄGER II: DIE TEILNEHMENDEN

**Abbildung 14: Staatsangehörigkeit (Angaben in Prozent)**

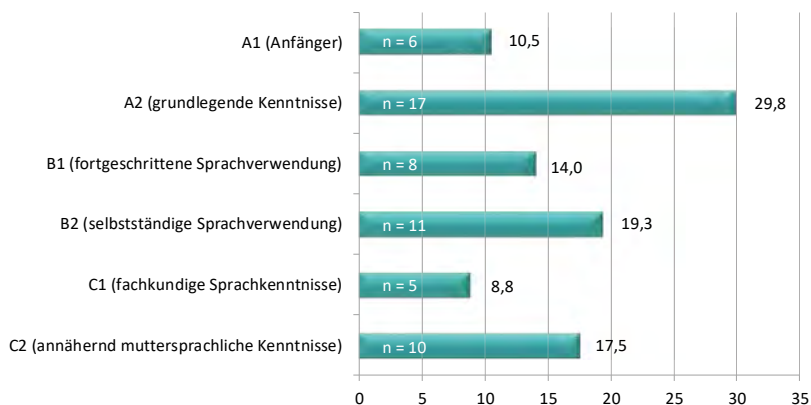


In erster Linie kamen die Teilnehmerinnen und Teilnehmer aus der Türkei, Syrien, Griechenland, Irak, Rumänien, Italien, Mazedonien und Kasachstan.

Der nicht deutsche kulturelle Hintergrund der Teilnehmenden hat Auswirkungen auf deren Sprachverständnis. Das Nichtverstehen oder das schlechte Verständnis der deutschen Sprache ist ein grundsätzliches Problem bei der Integration in den deutschen Arbeitsmarkt, war aber auch ein Problem bei der Durchführung des Projektes BeJuga.

Die Sprachkenntnisse wurden von den Fachkräften nach den Niveaustufen des Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmens für Sprachen (GER) eingeschätzt. Die Stufen laufen von elementarer Sprachverwendung (A1, A2) über selbstständige Sprachverwendung (B1, B2) bis zu kompetenter Sprachverwendung (C1, C2). Es liegen die Angaben zu 57 ausländischen Haushaltsvorständen und Haushaltsvorständen mit Migrationshintergrund vor.

**Abbildung 15: Sprachkenntnisse (Angaben in Prozent)**



Über eine lediglich elementare Sprachverwendung verfügen 40,3 Prozent der Haushaltsvorstände (A1, A2). Im Rahmen von selbstständiger Sprachverwendung konnten sich 33,3 Prozent verständigen (B1, B2), und in der Verwendung der deutschen Sprache waren 26,3 Prozent kompetent (C1,

C2). Die Verteilung zeigt, dass sprachliche Probleme auf jeden Fall bei der Durchführung des Projektes BeJuga eine Rolle spielten – aber auch die weitere Einbindung der Personen in den Arbeitsmarkt beeinflussten.

### 5.2.8 Fördermaßnahmen nach dem SGB II

Für 99 Haushaltsvorstände wurden keine Fördermaßnahmen durchgeführt. Wenn Maßnahmen notwendig wurden, so waren es in der Regel Unterstützungsleistungen nach dem SGB II im Bereich der Schuldnerberatung. Hier finden sich 18 Fälle. Für weitere 17 Fälle wurden unterschiedliche Einzelmaßnahmen genannt: z. B. Integrationskurse, JUMP-Maßnahmen, ESF-Beschäftigungsmaßnahmen, Vermittlung von Grundkompetenzen, Berufsvorbereitende Maßnahmen. Die Maßnahmen (inklusive der Schuldnerberatung) wurden etwa zu gleichen Teilen von den BeJuga-Trägern selbst und von externen Trägern durchgeführt. Für drei Fälle standen keine Angaben zu Verfügung.

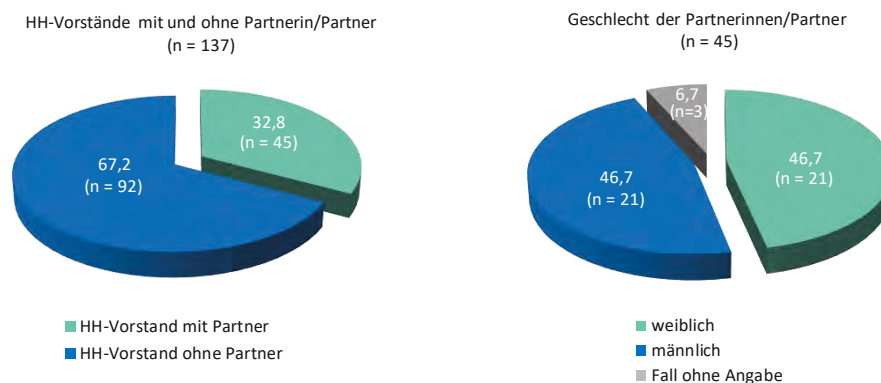
## 5.3 Informationen zu den Partnerinnen und Partnern der Haushaltsvorstände

Zu 45 Partnerinnen und Partnern der Haushaltsvorstände lagen Informationen vor. Es wird davon ausgegangen, dass alle Haushaltsvorstände ohne Partnerin/Partner alleinerziehend waren.

### 5.3.1 Alleinerziehung

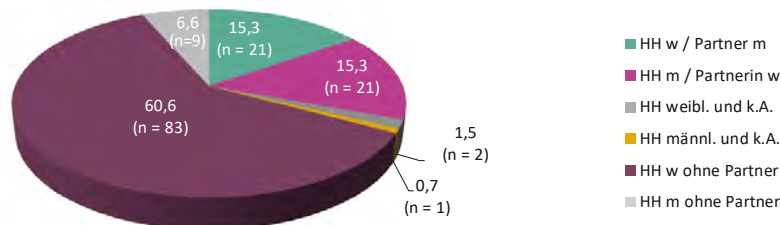
Von den 137 Haushaltsvorständen verfügten 92 über keine Partnerin / keinen Partner (67,2 %), während in 45 Fällen Partnerinnen bzw. Partner angegeben wurden (32,8 %). Die Partnerschaften verteilten sich zu gleichen Teilen auf beide Geschlechter (46,7 % jeweils). In diesen 42 Fällen fanden sich keine gleichgeschlechtlichen Partnerschaften.

Abbildung 16: Haushaltsvorstände mit und ohne Partnerin/Partner (Angaben in Prozent)

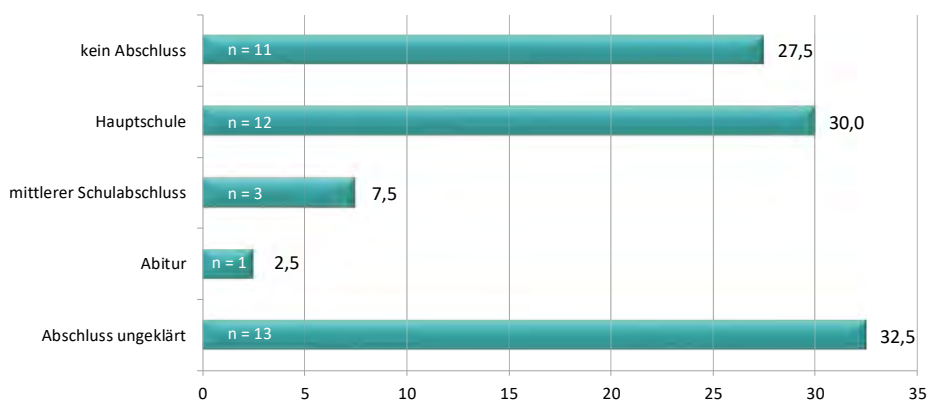


Die folgende Betrachtung zeigt, dass es eine kleine Gruppe von männlichen Haushaltsvorständen gab, die keine Partnerin haben und ihr Kind bzw. ihre Kinder allein erziehen (6,6 %). Die größte Gruppe aber setzte sich aus weiblichen Haushaltsvorständen ohne Partner zusammen. Diese Alleinerziehendengruppe machte 60,6 Prozent aller Fälle aus. Bezogen auf alle 106 weiblichen Haushaltsvorstände (inkl. der Vorstände ohne Angaben zur Partnerschaft), waren 78,3 Prozent der Frauen alleinerziehend.

## 5 EBENE DER TRÄGER II: DIE TEILNEHMENDEN

**Abbildung 17: Familienstatus (Angaben in Prozent)****5.3.2 Schulische Bildung**

Zu den Schulabschlüssen der Partnerinnen und Partner der Haushaltsvorstände lagen 40 Angaben vor. Diese verteilten sich auf die fünf Kategorien: „kein Abschluss“, „Hauptschule“, „mittlerer Schulabschluss“, „Abitur“ und „Abschluss ungeklärt“.

**Abbildung 18: Schulabschlüsse der Partnerinnen/Partner (Angaben in Prozent)**

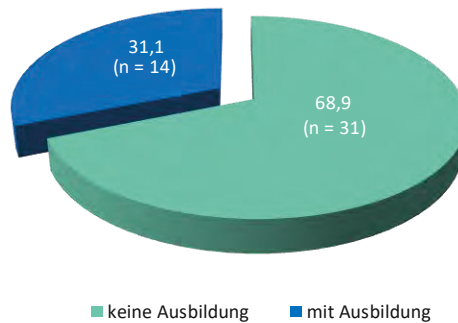
Den größten Anteil belegte mit 32,5 Prozent die Kategorie „Abschluss ungeklärt“. Hier sind vor allen Dingen im Ausland erworbene Abschlüsse zu finden, die in Deutschland nicht anerkannt sind. Darüber hinaus besaßen die Partnerinnen und Partner der Haushaltsvorstände einen Hauptschulabschluss oder konnten keinen Abschluss nachweisen. Die mittleren und gymnasialen Schulabschlüsse waren nur in geringem Maße vertreten.

**5.3.3 Berufsausbildung und Erwerbsstatus**

Der größte Teil der Partnerinnen und Partner verfügte über keine Ausbildung (68,9 %) – dies waren in der Regel die Partnerinnen (60 Prozent von allen Personen ohne Ausbildung).

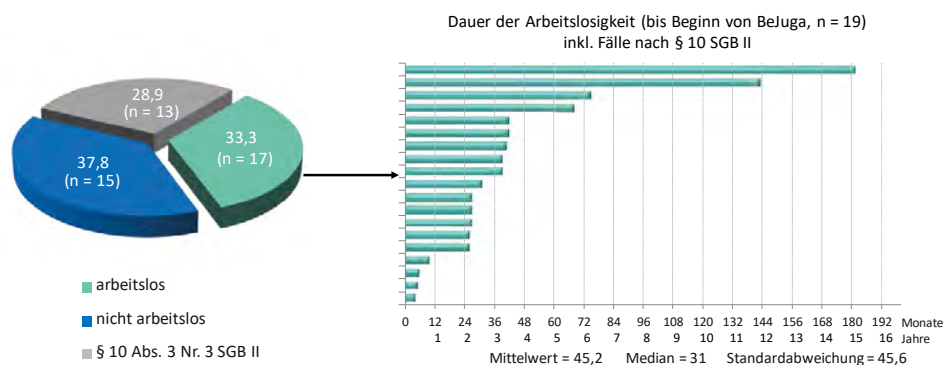
Es wurden noch einige Ausbildungen angegeben: Friseurhandwerk, Altenpflege, Einzelhandel, Gastronomie, Gartenbau, Bauhandwerk. In fünf Fällen war auch in dem erlernten Beruf gearbeitet worden.

**Abbildung 19: Berufsausbildung (Angaben in Prozent)**



Es zeigt sich ein Zusammenhang von nicht vorhandener Ausbildung und Arbeitslosigkeit. Zwei Drittel aller Partnerinnen und Partner waren nach Angaben der Fachkräfte zu Beginn des Projektes BeJuga arbeitslos (n = 30) – und hier waren es mit 60 Prozent von allen Arbeitslosen die Frauen, die keiner Erwerbsarbeit nachgingen (n = 18). Allerdings wurde für 13 Frauen auch angegeben, dass sie wegen der Erziehung eines kleinen Kindes oder der Pflege von Angehörigen keine Arbeit aufnehmen konnten. Weil diese Frauen für die Vermittlungsbemühungen des Jobcenters und für den Arbeitsmarkt nicht zur Verfügung standen, galten sie nach § 16 SGB III nicht als arbeitslos.

**Abbildung 20: Arbeitslosigkeit (Angaben in Prozent)**



In 19 Fällen konnte die Länge der Arbeitslosigkeit – auf Basis von Angaben auf sehr unterschiedlichem Niveau – berechnet werden. Die Dauer reichte von wenigen Monaten bis zu 15 Jahren. Im Mittel waren Mitglieder dieser Gruppe knapp vier Jahre arbeitslos.

Von den 15 Personen, die nicht arbeitslos waren, arbeiteten fünf in Voll- und vier in Teilzeit, zwei waren verrentet, und jeweils eine war in Ausbildung, im Praktikum, in Elternzeit oder ging einem Minijob nach.

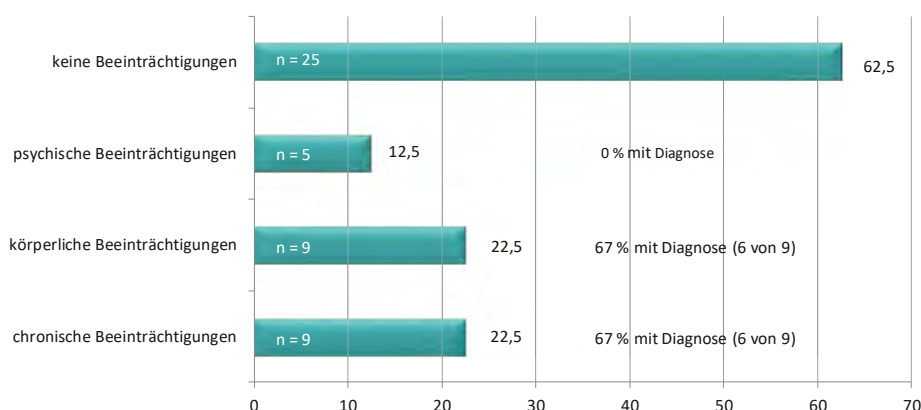
**5.3.4 Gesundheit**

Es lagen Angaben zu 40 Fällen vor. In der Mehrzahl verfügten die Partnerinnen/Partner der Haushaltvorstände über keine Beeinträchtigungen (62,5 %). In 16 Fällen lagen Beeinträchtigungen vor, die zum Teil in Kombination auftraten. Körperliche Beeinträchtigungen und chronische Beeinträch-

## 5 EBENE DER TRÄGER II: DIE TEILNEHMENDEN

tigungen machten hier jeweils 22,5 Prozent aus, und psychische Beeinträchtigungen zeigten sich in 12,5 Prozent der Fälle (Berechnungen auf Basis der 40 Fälle). Die körperlichen und chronischen Beeinträchtigungen fußten in der Regel auf ärztlichen Diagnosen.

**Abbildung 21: Gesundheitliche Beeinträchtigungen (Angaben in Prozent)**



Da für die Haushaltsvorstände ebenfalls die Beeinträchtigungen vermerkt worden waren, kann der Blick darauf gelenkt werden, ob beide, Haushaltsvorstände und Partnerinnen/Partner, gesundheitlich beeinträchtigt sind. Dies traf auf sieben Fälle zu. Bezogen auf die 45 in Partnerschaft lebenden Haushaltsvorstände zeigte sich in 15,6 Prozent der Fälle, dass Haushaltsvorstand wie auch die Partnerin / der Partner eine gesundheitliche Beeinträchtigung besaß.

**Tabelle 3: Beeinträchtigungen von Haushaltsvorstand und Partnerin/Partner**

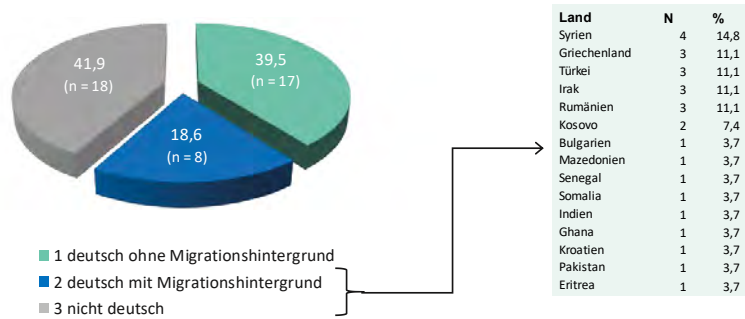
Fall	Haushaltsvorstand	Partnerin/Partner
1	psychisch	psychisch
2	chronisch körperlich	chronisch körperlich
3	körperlich	körperlich
4	körperlich	körperlich
5	körperlich/psychisch	chronisch körperlich/psychisch
6	körperlich/psychisch	chronisch psychisch
7	körperlich	chronisch

Wie in der Tabelle zu sehen, handelt es sich in drei Fällen um Mehrfachbeeinträchtigungen von Haushaltsvorstand und Partnerin/Partner.

### 5.3.5 Staatsangehörigkeit und Sprachkenntnisse

Die Staatsangehörigkeit des Haushaltsvorstands wurde im Kapitel 5.2.7 dargestellt. Hier nun wird auf die Staatsangehörigkeit der Partnerin / des Partners eingegangen. In der nachstehenden Abbildung ist zu sehen, dass von den 43 Personen, für die Daten vorliegen, 17 (39,5 %) Deutsche ohne Migrationshintergrund, acht Deutsche mit Migrationshintergrund (18,6 %) und 18 (41,9 %) ausländische Personen waren. Die Tabelle gibt Auskunft über die Herkunftsländer von 27 ausländischen Personen und Personen mit Migrationshintergrund.

**Abbildung 22: Staatsangehörigkeit der Partnerinnen/Partner (Angaben in Prozent)**



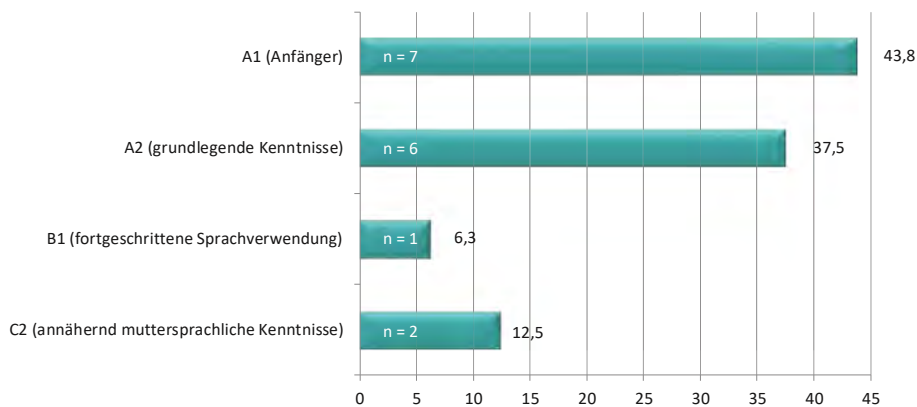
Die Staatsangehörigkeit der Haushaltsvorstände und ihrer Partnerinnen/Partner können nun im Zusammenhang betrachtet werden. Dazu liegen Angaben zu 43 Paaren vor.

**Tabelle 4: Zusammensetzung der Partnerschaften**

		Haushaltsvorstand			
		Deutsch ohne Migrationshintergrund	Deutsch mit Migrationshintergrund	Nicht deutsch	Σ
Partnerin/ Partner	Deutsch ohne Migrationshintergrund	13	1	3	17
	Deutsch mit Migrationshintergrund	4	4		8
	Nicht deutsch	2	1	15	18
Σ		19	6	18	43

In der Regel waren die deutschen Haushaltsvorstände ohne Migrationshintergrund mit deutschen Partnerinnen/Partnern zusammen (n = 13) und die ausländischen Haushaltsvorstände hatten Partnerinnen/Partner, die auch eine ausländische Staatsangehörigkeit besaßen (n = 15).

**Abbildung 23: Sprachkenntnisse der Partnerinnen/Partner (Angaben in Prozent)**



## 5 EBENE DER TRÄGER II: DIE TEILNEHMENDEN

In der Abbildung 22 war zu sehen, dass 26 Partnerinnen/Partner der Haushaltsvorstände nicht aus Deutschland stammten bzw. einen Migrationshintergrund hatten. Von diesen Personen liegen noch 16 Angaben zu ihren Sprachkenntnissen vor.

Abbildung 23 zeigt, dass insgesamt 81,3 Prozent dieser ausländischen Personen bzw. Personen mit Migrationshintergrund lediglich über Sprachkenntnisse auf elementarem Niveau (A1, A2) verfügten. Muttersprachliches Niveau erreichten 12,5 Prozent (C2).

Ausgehend von den Sprachkenntnissen der Haushaltsvorstände und deren Partnerinnen/Partner können die gemeinsamen Sprachkenntnisse der Paare ermittelt werden. Für diese Kombination stehen lediglich Angaben von 14 Paaren zur Verfügung. Dier Verteilung ist in Tabelle 5 dargestellt.

**Tabelle 5: Sprachkenntnisse von Haushaltsvorstand und Partnerin/Partner**

		Haushaltsvorstand					
		A1	A2	B1	B2	C2	Σ
Partnerin/ Partner	A1	2	1	1	2		6
	A2		5	1			6
	B1			1			1
	B2						
	C2					1	1
Σ		2	6	3	2	1	14

Von den 14 Paaren konnten sich acht lediglich auf elementarem Sprachniveau auf Deutsch verständigen (A1, A2). Bei weiteren fünf Paaren verfügte zumindest eine Person über ein selbstständiges deutsches Sprachniveau (B1, B2), und nur in einem Fall konnte das Paar auf ein kompetentes Niveau der deutschen Sprache zurückgreifen (C2).

#### 5.4 Informationen zu den Kindern

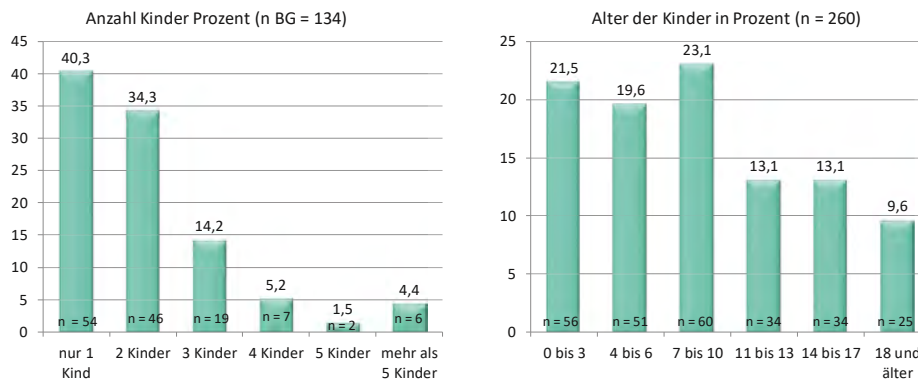
Von 134 der 137 Bedarfsgemeinschaften liegen Informationen über insgesamt 280 Kinder vor. Für einzelne Themen kann die Anzahl variieren.

##### 5.4.1 Anzahl und Geschlecht der Kinder

Bedarfsgemeinschaften mit nur einem Kind waren am häufigsten vertreten (40,3 %), gefolgt von Bedarfsgemeinschaften mit zwei Kindern (34,3 %). Eine größere Anzahl von vier und mehr Kindern hatten 11,1 Prozent der 134 Bedarfsgemeinschaften.

Das Alter der Kinder variiert sehr. Es fanden sich 21,5 Prozent sehr kleine Kinder bis zu drei Jahren im Sample, insgesamt 56. Diese Kinder lebten in 47 Bedarfsgemeinschaften, in denen den Müttern nach § 10 Abs. 1 Nr. 3 SGB II die Aufnahme einer Arbeit nicht zugemutet werden konnte. Nach den Angaben der Fachkräfte waren tatsächlich aber nur 31 Frauen von der Vermittlung freigestellt; demnach gab es also eine kleine Gruppe von 16 Frauen, die trotz eines kleinen Kindes nach Arbeit oder Ausbildung suchten.



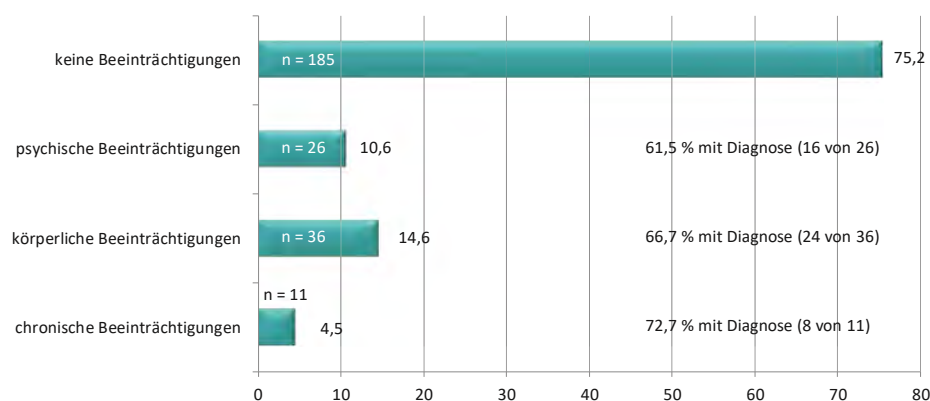
**Abbildung 24: Anzahl und Geschlecht der Kinder**

In fast gleicher Anzahl lebten in den untersuchten Bedarfsgemeinschaften auch Kinder über 14 Jahre (22,7 %). Die größte Gruppe machten allerdings die Kinder im Alter zwischen sieben und zehn Jahren aus (23,1 %).<sup>11</sup>

Hinsichtlich des Geschlechts der Kinder stellten die Mädchen mit 53,8 Prozent die Mehrheit, Jungen waren entsprechend zu 46,2 Prozent vertreten.

#### 5.4.2 Gesundheitliche Beeinträchtigungen

Gesundheitliche Beeinträchtigungen fanden sich lediglich bei einem Viertel der Kinder – insgesamt machten sie 62 Fälle aus. Da Kombinationen von Beeinträchtigungen möglich sind, wiesen 26 Kinder psychische (10,6 %), 36 Kinder körperliche (14,6 %) und elf Kinder chronische (4,5 %) Beeinträchtigungen auf. In der Regel verbargen sich hinter allen Beeinträchtigungen ärztliche Diagnosen. Alle Zahlen beziehen sich auf 246 Kinder – für 34 Kinder liegen keine Informationen vor.

**Abbildung 25: Gesundheitliche Beeinträchtigungen (Angaben in Prozent)**

<sup>11</sup> Im Fragebogen konnte das genaue Geburtsdatum angegeben werden. Da dies aber nicht für alle Fälle vorlag und häufig Angaben auf Jahres- und Monatsbasis vorlagen, konnte das Alter nur grob berechnet werden. Die Altersangaben beziehen sich auf den Beginn des Projektes BeJuga für die jeweilige Bedarfsgemeinschaft.

## 5 EBENE DER TRÄGER II: DIE TEILNEHMENDEN

Eine Beeinträchtigung wiesen 51 Kinder auf (82 %), zwei Beeinträchtigungen fanden sich bei elf Kindern (18 %) – in der Regel körperliche/psychische.

Um Rückschlüsse auf konkrete Kinder zu vermeiden, werden lediglich Beispiele der Beeinträchtigungen wiedergegeben.

Angaben zu chronischen Beeinträchtigungen (n = 11) – z. B.:

- Geistige Behinderung
- Fetales Alkoholsyndrom
- Asthma

Angaben zu körperlichen Beeinträchtigungen (n = 36) – z. B.:

- Adipositas
- Neurodermitis
- Frühgeburt

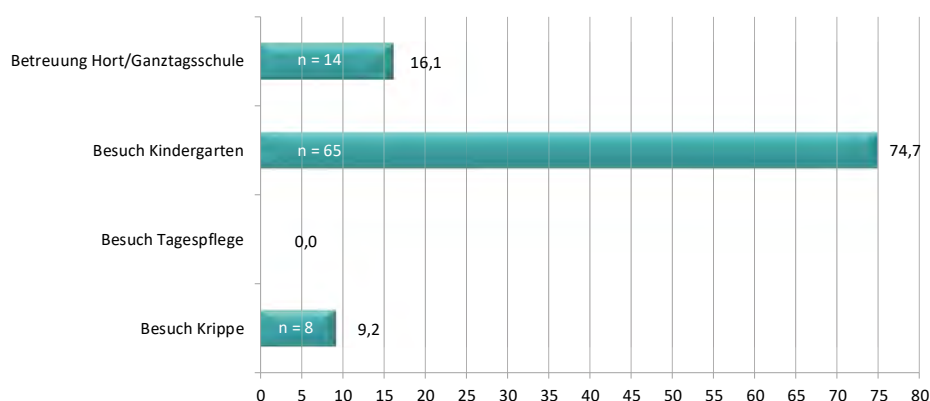
Angaben zu psychischen Beeinträchtigungen (n = 38) – z. B.:

- Depressionen
- ADHS
- Sprachstörung

### 5.4.3 Betreuungszeiten

Wie in Kapitel 5.4.1 zu sehen, sind viele Kinder im Krippen-, Kindergarten- und Hortalter. Entsprechend verteilten sich auch die Kinder auf die unterschiedlichen Betreuungsformen (eine exakte Alterszuordnung ist aufgrund der unscharfen Altersbestimmung nicht möglich). Es liegen Betreuungsinformationen zu 87 Kindern vor.

Abbildung 26: Betreuungsformen (Angaben in Prozent)



Die Betreuung im Rahmen des Kindergartenbesuchs nahm mit 74,7 Prozent eine beherrschende Stellung ein. Für die Betreuung von sehr kleinen Kindern liegen Informationen von acht Fällen vor (obwohl der Anteil dieser Gruppe relativ hoch ist). Für den Hort und Ganztagsbereich finden sich Angaben zu 14 Fällen.<sup>12</sup> Eine Kindertagespflege wurde offensichtlich nicht wahrgenommen oder sie stand nicht zur Verfügung.

<sup>12</sup> Es muss hier auch mit bedacht werden, dass es sich nicht immer um Kinder unterschiedlicher Bedarfsgemeinschaften handelt, sondern auch um mehrere Kinder einer Bedarfsgemeinschaft. So liegen z. B. Informationen zu drei Kindern einer Bedarfsgemeinschaft vor.

Nach den Altersangaben (ohne sehr kleine Kinder und Kinder über 14 Jahre) hätten etwa 140 Kinder institutionell betreut werden können. In Betreuung waren aber 87 Kinder (bzw. für diese liegen Informationen vor), die institutionell betreuten Kinder machten damit etwa 62 Prozent aller Kinder aus.

Die Betreuungszeiten, soweit sie angegeben wurden bzw. soweit sich die Angaben in Zeiträume umwandeln ließen, wurden für die drei Betreuungsarten visuell aufbereitet.

**Abbildung 27: Betreuungszeiten in der Krippe**

	Uhrzeit																						
	7	30	8	30	9	30	10	30	11	30	12	30	13	30	14	30	15	30	16	30	17	30	
1																							
2																							
3																							
4																							
5																							
6																							
7																							
8																							

Für alle acht Fälle liegt die Betreuungszeit vor. In sechs der acht Fälle handelte es sich um Betreuung in einem eher urbanen Gebiet.

**Abbildung 28: Betreuungszeiten im Kindergarten**

	Uhrzeit																							
	7	30	8	30	9	30	10	30	11	30	12	30	13	30	14	30	15	30	16	30	17	30		
1																								
2																								
3																								
4																								
5																								
6																								
7																								
8																								
9																								
10																								
11																								
12																								
13																								
14																								
15																								
16																								
17																								
18																								
19																								
20																								
21																								
22																								
23																								
24																								
25																								
26																								
27																								
28																								
29																								
30																								
31																								
32																								
33																								
34																								
35																								
36																								
37																								
38																								
39																								
40																								
41																								
42																								
43																								
44																								
45																								

5 EBENE DER TRÄGER II: DIE TEILNEHMENDEN

Von den 65 Fällen liegen Betreuungszeiten für 45 Fälle vor (bzw. konnten in Zeiträume umgewandelt werden). Bei 25 Kindern fand die Betreuung in einer eher urbanen Umgebung statt – 20 wurden in ländlichen Gebieten betreut.

**Abbildung 29: Betreuungszeiten in Hort/Ganztagsschule**

	Uhrzeit																						
	7	30	8	30	9	30	10	30	11	30	12	30	13	30	14	30	15	30	16	30	17	30	
1																							
2																							
3																							
4																							
5																							
6																							
7																							
8																							
9																							
10																							
11																							
12																							

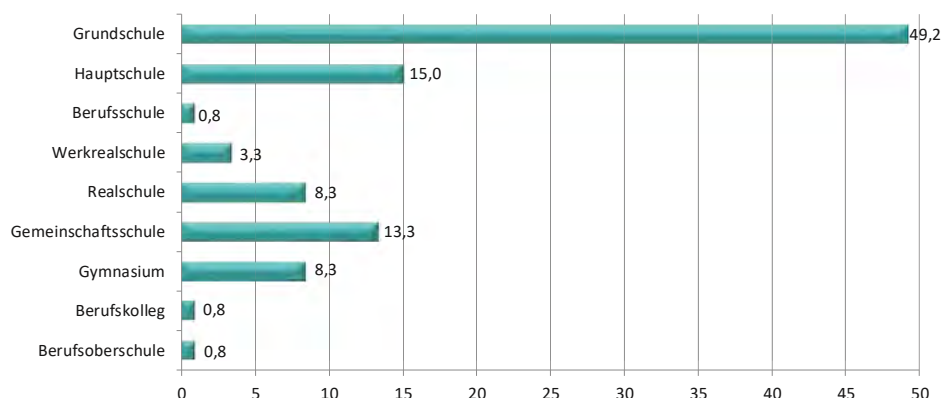
Von den 14 Fällen liegen Betreuungszeiten für zwölf Fälle vor (bzw. konnten in Zeiträume umgewandelt werden). Die Betreuungen fanden fast ausnahmslos in urbanen Gebieten statt. Die Hortbetreuung begann in der Regel im Anschluss an den Schulunterricht.

Ob die angegebenen Betreuungszeiten für die Haushaltsvorstände mit Blick auf ihre berufliche Orientierung angemessen waren, kann hier nicht entschieden werden. Die Aufstellungen zeigen aber, dass – in der Länge und der Lage – sehr unterschiedliche Betreuungszeiten wahrgenommen wurden bzw. als Angebote vorhanden sind. Eine Auszählung der Betreuungen zeigt ebenfalls, dass die Angaben sich eher auf urbane Gebiete beziehen – der ländliche Raum ist hier weniger vertreten. Dies kann möglicherweise ein Hinweis auf die schlechtere Betreuungssituation in diesen Regionen sein.

**5.4.4 Schulbesuch und Ausbildung**

Der Schulbesuch (inklusive des Besuchs von Berufsschulen) betraf lediglich Kinder, die älter als sechs Jahre waren – im Sample machten diese etwa 140 Kinder/Jugendliche aus. Es liegen insgesamt Informationen für 120 Kinder/Jugendliche vor.

**Abbildung 30: Schulbesuch (Angaben in Prozent)**

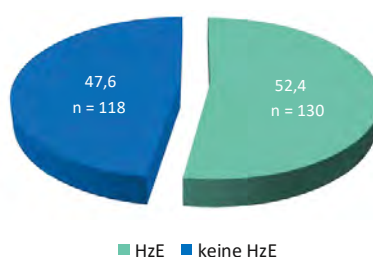


In schulischer Berufsausbildung befanden sich 2,4 Prozent der jungen Menschen.<sup>13</sup> Alle anderen nutzten unterschiedliche Schulformen. Gut die Hälfte der Kinder befanden sich in der Grundschule, 8,3 Prozent besuchten ein Gymnasium.

#### 5.4.5 Hilfen zur Erziehung

In Kapitel 5.1.2 wurde dargestellt, dass in 67 Bedarfsgemeinschaften Hilfen zur Erziehung initiiert worden waren. Diese Hilfen beziehen sich auf 130 Kinder dieser 67 Familien.

Abbildung 31: Hilfen zur Erziehung (Angaben in Prozent)



Nähere Informationen zu HzE liegen für 122 Kinder vor:

Nennungen nach Häufigkeit (insg. 122)		
Sozialpädagogische Familienhilfe	96	(78,7 %)
Pflegehilfe oder stationäre Unterbringung	10	(8,2 %)
Erziehungsbeistandschaft	7	(5,7 %)
Tagesgruppe, Hort	3	(2,5 %)
Therapie, Sonstiges	6	(4,9 %)

Wie sich bei näherer Hinsicht herausstellt, lebten zehn der Kinder, für welche die Fachkräfte Angaben machten, nicht in den unterstützten Bedarfsgemeinschaften, sondern waren fremduntergebracht.

#### 5.4.6 Leistungen zur Bildung und Teilhabe

Die Leistungen zur Bildung und Teilhabe wurden genutzt, aber nicht in allen Fällen, in denen ein Anspruch bestand. 144 Kinder profitierten davon (unter Berücksichtigung des Alters mindestens 51 %). Da mehrere Leistungen für ein Kind in Anspruch genommen werden können, liegen 392 Nennungen vor. Die Aufstellung ist in Tabelle 6 zu sehen. Die fett gedruckten Werte geben die Anzahl der Nennungen für eine Kategorie wieder, die Werte in der Zeile geben die Kombinationen wieder. Zum Beispiel: Für 50 Kinder wurden Aufwendungen für eintägige Fahrten in Anspruch genommen, von diesen 50 Kindern bekamen 41 Kinder Leistungen für mehrtägige Klassenfahrten, 47 Kinder Leistungen zur Ausstattung von Schulbedarf, 28 Kinder Leistungen zur Schülerbeförderung usw.

<sup>13</sup> Es liegen lediglich acht Einzelnennungen bezüglich des Ausbildungsberufs bzw. der Teilnahme an einer Maßnahme vor. Um Rückschlüsse auf Personen zu vermeiden, werden diese Einzelnennungen hier nicht aufgeführt.

## 5 EBENE DER TRÄGER II: DIE TEILNEHMENDEN

**Tabelle 6: Leistungen zu Bildung und Teilhabe**

	Aufwendungen für eintägige Fahrten	Aufwendungen für mehrtägige Klassenfahrten	Ausstattung Schulbedarf	Aufwendungen für Schülerbeförderung	Lernförderung	Mehraufwendungen für gemeinsame Mittagsverpflegung	Bedarf zur Teilhabe am sozialen und kulturellen Leben	Gesamt
	Anzahl	Anzahl	Anzahl	Anzahl	Anzahl	Anzahl	Anzahl	Anzahl
Aufwendungen für eintägige Fahrten	50	41	47	28	4	23	34	50
Aufwendungen für mehrtägige Klassenfahrten		47	45	28	5	23	33	47
Ausstattung Schulbedarf			90	34	15	46	47	90
Aufwendungen für Schülerbeförderung				42	5	18	22	42
Lernförderung					16	11	11	16
Mehraufwendungen für gemeinsame Mittagsverpflegung						81	34	81
Bedarf zur Teilhabe am sozialen und kulturellen Leben							66	66
Gesamt	50	47	90	42	16	81	66	392 (144)

Am häufigsten wurde die Pauschale zur Ausstattung mit persönlichem Schulbedarf in Anspruch genommen. Dass jedoch nur 90 Kinder diese Leistung bezogen haben sollen, die nach § 28 Abs. 3 SGB II antragsunabhängig zweimal jährlich über eine Pauschale gewährt wird, so lange Kinder und junge Erwachsene im Bezug von Grundsicherungsleistungen nach dem SGB II die Schule besuchen, ist wenig plausibel, da von wesentlich mehr Kindern Angaben zum Schulbesuch vorliegen. Danach folgten die Mittagsverpflegung, die Leistungen zur sozialen und kulturellen Teilhabe, die Aufwendungen für eintägige Fahrten und für mehrtägige Klassenfahrten, die Schülerbeförderung und die Lernförderung. Insgesamt ist vermutlich von einer leichten Untererfassung bei diesen Leistungen auszugehen.

**5.5 Fazit: Teilnehmende**

Auf Basis der Daten kann eine grobe Charakterisierung der Gruppe der Teilnehmenden am Projekt BeJuga vorgenommen werden. Eine solche Kurzbeschreibung stellt immer eine Vergrößerung der Befunde dar, da den empirisch ermittelten Differenzen nicht vollständig Rechnung getragen werden kann. Gleichwohl wird über eine Charakterisierung quasi der Modalwert der Gruppe der Teilnehmenden abgebildet. Eine unter diesem Aspekt erfolgte „Kondensierung“ führt zu folgender Beschreibung:

Die teilnehmenden Haushaltsvorstände gelangen entweder über das Jobcenter oder durch eine laufende Maßnahme in das Projekt. Es waren in der Regel alleinerziehende Frauen zwischen 26 und 45 Jahren mit mindestens einem Hauptschulabschluss. Rund 40 Prozent von ihnen verfügten über eine Ausbildung (diese war mehrheitlich im handwerklichen oder sozialen Bereich angesiedelt), die aber nicht vor längeren Phasen von Arbeitslosigkeit schützte. Es gab Familien mit einem Kind, aber auch Haushalte mit bis zu sieben Kindern zwischen 0 und 25 Jahren, von denen etwa die Hälfte aktuell oder in der Vergangenheit Hilfen zur Erziehung bekam und von denen nur ein kleinerer

Anteil gesundheitlich beeinträchtigt war. Im Gegensatz dazu wies die Hälfte der am Projekt teilnehmenden Haushaltsvorstände eine gesundheitliche Beeinträchtigung auf. 50 Prozent von ihnen hatten einen Migrationshintergrund oder besaßen eine ausländische Staatsbürgerschaft – beides schlug sich auch in eher grundlegenden Kenntnissen der deutschen Sprache nieder. Wenn die teilnehmenden Haushaltsvorstände in Partnerschaft lebten, besaßen die Partnerinnen/Partner eher den Hauptschulabschluss (oder hatten keinen Abschluss), verfügten über keine Berufsausbildung und hatten einen Migrationshintergrund bzw. besaßen eine ausländische Staatsbürgerschaft. Leistungen zur Bildung und Teilhabe werden insgesamt gut angenommen.

## 6 EBENE DER TRÄGER III: DOKUMENTATION DER BEJUGA-FALLBEARBEITUNG

Zusätzlich zu den Informationen, die Auskunft über soziodemografische Merkmale der Teilnehmenden geben, wurden mit zwei „Zielerreichungsbögen“, die zu Beginn und zum Ende der Betreuung auszufüllen waren, Daten zur praktischen Fallbearbeitung durch die Projekte erhoben.<sup>14</sup> Die Auswertung ermöglicht eine Einschätzung zu den Bedarfen der Teilnehmenden und zu den Arbeitsschwerpunkten bzw. Leistungen der Projekte. Außerdem wird für die abgeschlossenen Fälle die Bewertung der Fachkräfte erhoben.

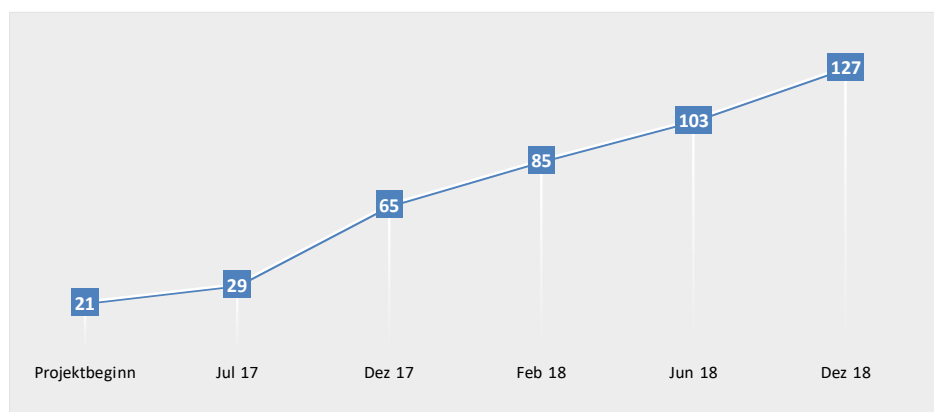
Die Fachkräfte bei den Trägern wurden gebeten, ihre Arbeitsschritte in den einzelnen Fällen zu dokumentieren. Die Angaben konnten frei, in textlicher Form, gegeben werden, damit wurde eine Einschränkung der Aussagen durch Standardisierung ausgeschlossen (vgl. 3.3.1.1 und Anlage 3 im Anhang). Insgesamt liegen Angaben zu 135 begonnenen und 40 abgeschlossenen Fällen vor.

### 6.1 Zeitliche Struktur der Fallbearbeitung

#### 6.1.1 Beginn der Fallbearbeitung

Wie die nachfolgende Übersicht über die kumulierten Zugangszahlen zu bestimmten Zeitpunkten im Projektverlauf für 127 Fälle mit Angaben zeigt, begannen die Träger ihre Arbeit mit einem Anfangsbestand von 21 Fällen am 01. Juli 2017, die aus vorherigen Angeboten zum Teil bereits mehrjährig bekannt waren. Es dauerte jedoch sieben Monate bis zum Februar 2018, bis eine durchschnittliche Teilnehmerzahl von sieben Bedarfsgemeinschaften pro Projekt erreicht war. Dies deutet darauf hin, dass sich die Gewinnung von Teilnehmenden zumindest für einige Projekte schwieriger gestaltete als ursprünglich angenommen. Allerdings hatten auch nicht alle Projekte die Stellen der Fachkräfte von Beginn an besetzen können, sodass sich der gesamte Projektbeginn an einigen Standorten etwas verzögerte.

Abbildung 32: Zugänge in die BeJuga-Projekte 2017 und 2018 (kumuliert)



<sup>14</sup> Alle Zitate im folgenden Abschnitt stammen aus diesen Zielerreichungsbögen der Fachkräfte zu 135 BeJuga-Fällen.



### 6.1.2 Betreuungsdauer

Zur durchschnittlichen Dauer der Fallbearbeitung in einem typischen BeJuga-Fall kann auf Grundlage der bisher verfügbaren Daten noch keine Aussage getroffen werden. Etwa die Hälfte der Fälle wurde nämlich erst im Laufe des Jahres 2018 in das Projekt aufgenommen, insgesamt ein Fünftel sogar erst in der zweiten Jahreshälfte. Angesichts der komplexen Fallgestaltungen war nicht von einer hohen Zahl geregelter abgeschlossener Betreuungsfälle bis Ende 2018 auszugehen.

Die Angaben der Träger zu den 40 bis Dezember 2018 abgeschlossenen Fällen lassen am ehesten Aufschluss über die Zahl der „vorzeitig“ beendeten bzw. ungewöhnlich schnell abgeschlossenen Fälle zu. Bei sechs Teilnehmenden stellte sich etwa innerhalb der ersten Wochen heraus, dass es eine besser geeignete Maßnahme gab, in die weitervermittelt werden konnte. 14 der abgeschlossenen Fälle endeten überwiegend innerhalb des ersten halben Jahres – zum Teil durch die Aufnahme einer Ausbildung oder Arbeit, zum Teil aufgrund einer Erkrankung, zum Teil, weil Jugendhilfeeile erreicht waren – und nur wenige liefen länger.

In 15 Fällen kam es schon innerhalb der ersten zwei Monate zum Abbruch, und in fünf wurde die Betreuung nach kurzer Zeit wegen eines Ortswechsels nicht fortgesetzt. In einem Siebtel aller dokumentierten Fälle kam es also zu einem Ende, bevor die Projektarbeit überhaupt begann.

Je deutlicher das Projektprofil für die vermittelnden Institutionen und die Nutzerinnen und Nutzer erkennbar wird, desto seltener dürften Abbrüche werden. Jedoch gehört zu den Wahlmöglichkeiten, die ein Angebot wie BeJuga eröffnet, auch die Freiheit, es nicht in Anspruch zu nehmen. Teilnehmende prüfen zu Projektbeginn, ob ihre Annahmen über den Nutzen des Projekts und seiner Dienstleistung zutreffen. Insbesondere bei Fällen, die über eine externe Vermittlung ins Projekt gelangen, müssen auch die Fachkräfte feststellen, ob BeJuga ein geeignetes Angebot ist, um die Bedarfe der Alleinerziehenden oder der Elternpaare zu decken. Weil es sich um eine personenbezogene Dienstleistung handelt, weil Bedarfe und Lebenslagen komplex sind und es viele infrage kommende Ansatzpunkte für eine Betreuung und Unterstützung gibt, sind Aushandlungsprozesse über die Zusammenarbeit unumgänglich (vgl. Dunkel/Wehrich 2012). Abbrüche können deshalb nicht als Scheitern des Projektes interpretiert werden; sie zeigen zwar, dass kein „Arbeitsbündnis“ (vgl. Resch 1998, Bartelheimer et al. 2000) zustande gekommen ist, doch kann es hierfür viele gute Gründe geben. Entscheiden sich die Interessentinnen und Interessenten gegen eine weitere Teilnahme, ist dies auch Ausdruck einer Wahlmöglichkeit, die sie bei der sanktionsbewehrten Zuweisung in eine Maßnahme des Jobcenters oder einer nicht unbedingt freiwillig erteilten Zustimmung zu einer Jugendhilfemaßnahme nicht gehabt hätten.

Den zum Ende der Evaluation abgeschlossenen Fällen steht vorläufig eine große Zahl noch laufender Maßnahmen gegenüber, in denen es bei der Teilnahmeentscheidung blieb und in denen die Dokumentation der Fachkräfte auf eine stabile und intensive Zusammenarbeit schließen lässt. Erst wenn diese Fälle abgeschlossen sind, lässt sich ermitteln, wieviel Zeit die Projekte tatsächlich bis zur Zielerreichung bzw. einem geregelten Abschluss brauchen.

### 6.1.3 Kontakthäufigkeit

Ein charakteristisches Merkmal einer fallangemessenen Beratungs- und Unterstützungsleistung ist ihre flexible Zeitstruktur, die es zum einen ermöglicht, mit unterschiedlich gelagerten Fällen unterschiedlich zu arbeiten, und die zum anderen in der Lage ist, auf unerwartete Ereignisse und kurzfristig auftretende Bedarfe zu reagieren (vgl. Soziologisches Forschungsinstitut Göttingen 2011, S. 56 ff.).

An der Häufigkeit von Kontakten zwischen den BeJuga-Fachkräften und ihren Klientinnen und Klienten lässt sich daher die Intensität der Fallbearbeitung ablesen, aber auch ihre Flexibilität. Schließlich gibt die Zeitstruktur auch Hinweise auf die im Fall dominierenden Handlungsformen.<sup>15</sup>

<sup>15</sup> Bartelheimer et al. unterschieden in der Evaluation des NRW-Modellprojekts „Sozialbüros“ Handlungsformen nach ihrer Interventionstiefe und dem Gegenstandsbezug (Bartelheimer et al. 1998, S. 35 ff.). Beratung gehört zu den rein

## 6 EBENE DER TRÄGER III: DOKUMENTATION ER BEJUGA-FALLBEARBEITUNG

Regelmäßige Termine sind eher möglich, wenn überwiegend beraterisch oder anleitend, z. B. im Rahmen von Kursen, gearbeitet wird. Ist dagegen häufig eine Begleitung zu Terminen bei externen Fallbeteiligten erforderlich (z. B. im Rahmen der Wohnungssuche, bei Vorstellungsterminen, in der Schule), muss sich die Terminplanung nach deren Erreichbarkeit richten. Dringliche Angelegenheiten erfordern ein schnelles Eingreifen, weshalb die Kontaktdichte zu Beginn oft höher ist als im weiteren Verlauf einer Beratung.

In etwa 40 Prozent der 125 Fälle, für die Daten zur Kontakthäufigkeit zur Verfügung stehen, fanden in der Regel wöchentliche Treffen „an einem fest vereinbarten Tag und Zeitpunkt statt“, was von einer Fachkraft explizit mit dem Ziel begründet wurde, „dass sich eine klare Struktur für die Familie“ ergeben solle. Oft jedoch bildete diese Struktur nur das Grundgerüst für die Fallbearbeitung, die ansonsten jede erdenkliche Flexibilität besaß. Zur Häufigkeit von Kontakten schrieben Fachkräfte z. B.:

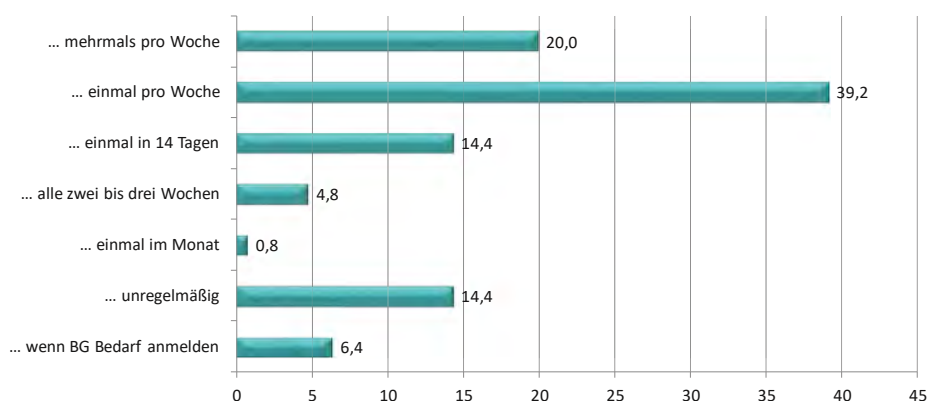
„Wöchentlich ein Beratungstermin von etwa zwei Stunden mit Folgeterminen, Beratung auf Zuruf, Hausbesuch, Begleitung zu Terminen.“

„Es finden regelmäßig jeweils Einzelgespräche ca. einmal pro Woche statt. Außerdem werden zusätzliche Termine gemeinsam nach Bedarf, und oft auf Abruf, vereinbart. Ebenso finden regelmäßig Termine auf Zuruf statt. Zusätzlich zu den wöchentlichen Terminen finden mit der Frau der BG Kontakte per Mail und per Telefon statt (ca. zweimal pro Woche).“

„Regelmäßige Hausbesuche am Mittwochvormittag. Durch die Wohnungssuche (Besichtigungen) kamen einige zusätzliche Termine dazu. Der Umzug wurde von mir begleitet, dadurch kamen auch noch ungewöhnliche Kontaktzeiten dazu.“

In 20 Prozent der Fälle hatten Fachkräfte und Familien regelmäßig mehrmals in der Woche persönlichen Kontakt. In einem Projekt hatte dies damit zu tun, dass SPFH und BeJuga miteinander kombiniert wurden („der Fall wird im Tandem betreut“), in einem anderen Projekt ergaben sich fast tägliche Kontakte daraus, dass BeJuga Beschäftigungsangebote des Trägers flankierte und Treffen am Arbeitsplatz möglich waren: „Regelmäßige Treffen (zwei- bis dreimal pro Woche, jedoch in unterschiedlicher Intensität und Länge) mit dem Vater, da er an einer Maßnahme teilnimmt.“

**Abbildung 33: Häufigkeit der Beratungskontakte (Angaben in Prozent)**



Nach einer intensiven Anfangsphase zeigten sich bei länger laufenden Fällen dagegen größere Abstände zwischen den Kontakten.

kommunikativen Handlungsformen, während bei Handlungsformen wie Anleitung oder Hilfeleistung über das Gespräch hinaus praktisch gehandelt wird.

In etwa einem Fünftel der Fälle fanden Beratungskontakte nicht regelmäßig statt. Beim kleineren Teil dieser Fälle (6,4 %) gaben die Fachkräfte an, sich mit Terminvereinbarungen ganz nach den Alleinerziehenden und Familien zu richten, die Bedarf anmelden konnten und dann umgehend einen Termin erhielten. In einem Siebtel der Fälle ergab sich die Unregelmäßigkeit aber daraus, dass Teilnehmende Termine nicht einhielten und zum Teil über Wochen aus dem Kontakt gingen. Anders als in den Beratungskontexten beim Jobcenter oder dem Jugendamt trafen die Familien bei BeJuga auf geringere Mitwirkungsanforderungen: Zwar verzögerten diese Unterbrechungen die Fallbearbeitung, sie wurden aber in der Regel nicht zum Anlass genommen, die Beratung ganz abzubrechen. Vielmehr erneuerten die Fachkräfte ihr Unterstützungsangebot in solchen Phasen ausdrücklich und warben um die weitere Teilnahme:

*„Habe sehr oft versucht, sie telefonisch zu erreichen, und auch Einladungen per Post mehrmals verschickt. Dann habe ich sie schließlich zu Hause besucht.“*

*„Teilnehmerin ist nicht in der Lage, kontinuierlich mitzuarbeiten, regelmäßiges Nachfragen wichtig, um ihr ins Gedächtnis zu rufen, dass sie Beratung bekommen kann, bei Problemen wendet sie sich vertrauensvoll an uns.“*

In einigen dieser Fälle kam es schließlich zum Abbruch, häufig jedoch gelang eine erneute Kontaktaufnahme, die wiederum zu verlässlicheren Beratungen und in einigen Fällen auch zu „intensiverem Kontakt“ führte.

## 6.2 Teilnahmeentscheidungen der Nutzerinnen und Nutzer

Die Gründe für die Inanspruchnahme von BeJuga konnten nicht bei allen Teilnehmenden selbst erfragt werden und stammen daher nicht aus „erster Hand“. Die nachfolgend dargestellten Befunde beruhen auf den Einschätzungen der Fachkräfte, die sich bemühten, die Ausgangslage in jedem Fall prägnant zu beschreiben.

Danach befand sich ein größerer Teil der Teilnehmenden zu Projektbeginn in einer akuten Belastungssituation, die von Überforderung und Unsicherheit angesichts eines Bündels von miteinander verbundenen Problemen gekennzeichnet war. Bei einem Drittel der 129 Fälle mit Angaben (33,3 %) machten die Fachkräfte eine akute „Überlastung“ und „Überforderung“ oder besonders schwer zu bewältigende, komplexe Problemlagen („sehr viele Baustellen“) als Gründe für die Projektteilnahme aus: „Überforderung mit ungeklärter Wohnsituation, Überforderung bei der Alltagsbewältigung. Wunsch nach Unterstützung“, fasste es eine Fachkraft kurz, eine andere schrieb: „Familie war sehr dankbar für die Kontaktaufnahme, da auch sie nicht weiterwussten.“

Ein anderer Teil stand vor einem zentralen und dominanten Problem – häufig mit einem konkreten Bezug zu Jobcenter und Jugendhilfe –, für das es aktuell keine Lösung zu geben schien. In 44 Fällen (34 %) stand für die Teilnehmenden zunächst einmal die Bearbeitung eines solchen Anliegens im Vordergrund, und die Familien versprachen sich von den BeJuga-Projekten darauf bezogene konkrete Unterstützung. In 25 Fällen ging es um Arbeit bzw. Ausbildung („Unterstützung bei der Arbeitssuche“, „Interesse an beruflicher Weiterbildung“), in zehn um konkrete Anliegen bezogen auf Kinder und Familie (z.B. „schulische Unterstützung beim älteren Kind“), fünfmal um drohende Wohnungslosigkeit bzw. eine sehr prekäre Wohnsituation und in vier Fällen um drängende materielle Probleme und drohende Mittellosigkeit.

In zwölf weiteren Fällen (9,3 %) ging es um einen bestimmten Problemkomplex: Bei sieben Frauen wurden ausdrücklich Vereinbarkeitsfragen zu Arbeit und Familie als Motiv für die Teilnahme genannt, und fünf Haushalte mit Fluchthintergrund hofften nach Einschätzung der Fachkraft, dass BeJuga ihnen beim Ankommen, bei der Orientierung in Deutschland, bei der Suche nach Sprachkursen und der Versorgung der Kinder behilflich sein würde.

Unter den Teilnehmenden war eine Gruppe von 20 Alleinerziehenden und Eltern (15,5 %), die bereits vorher Kontakte zum Träger bzw. zu den Fachkräften gehabt hatten. Vor dem Hintergrund

einer positiven Dienstleistungserfahrung fiel ihnen nach Einschätzung der Fachkräfte die Teilnahmeentscheidung leichter als anderen Familien, die noch nicht wissen konnten, was sie im Projekt erwartete. Eine Fachkraft schrieb zu einem solchen Fall:

*„Das Vertrauensverhältnis, welches sich in der gemeinsamen Arbeit im vorhergegangenen Projekt gebildet hatte, war sicher ausschlaggebend für den Einstieg in die Beratung: es gibt der sehr zurückhaltenden Teilnehmerin Sicherheit.“*

Ähnlich gelagert waren acht Fälle, in denen vermittelnde Institutionen wie z. B. die Familienhilfe, deren Rat die Familien vertrauten, eine Teilnahme am Projekt vorschlugen.

Tabelle 7 bildet die Motive der Bedarfsgemeinschaft für eine Teilnahme am Projekt ab. Am häufigsten wurden Unterstützungswünsche bei der Arbeits- und Ausbildungsplatzsuche sowie bei einer anstehenden beruflichen Orientierung genannt. Danach folgten Wünsche auf Unterstützung im Bereich der Sorge- und Erziehungsaufgaben, der Wunsch nach psychosozialer Entlastung und der Stabilisierung des Familiensystems sowie die Hilfe bei Behördenangelegenheiten – überwiegend, aber nicht allein, waren damit Angelegenheiten gemeint, die mit dem Jobcenter oder dem Jugendamt zu regeln waren.

**Tabelle 7: Motive der Bedarfsgemeinschaften für eine Teilnahme am Projekt**

Wunsch nach *	Anzahl Fälle
Unterstützung bei Arbeitssuche, Einmündung in Ausbildung, beruflicher Orientierung	51
Unterstützung bei Sorge- und Erziehungsaufgaben	37
Psychosozialer Entlastung / Stabilisierung des Familiensystems	28
Unterstützung bei Behördenangelegenheiten	26
Unterstützung bei Verbesserung der Wohnsituation	12
Unterstützung bei Verbesserung der materiellen Lage	9
Erarbeitung einer Zukunftsperspektive	8
Unterstützung bei Gesundheitsfragen	3

\* Mehrfachnennungen möglich, N = 129

Zwei wichtige Faktoren, die auch in den Interviews mit den Familien (vgl. 8) immer wieder genannt wurden, lagen in der Besonderheit des Angebotes. Für mindestens acht Teilnehmende waren die Freiwilligkeit der Inanspruchnahme (im Gegensatz zu Hilfen und Angeboten der Jobcenter und Jugendämter) und die klare Unabhängigkeit gerade von diesen Behörden ausschlaggebend, sich für BeJuga zu entscheiden. Letzteres wurde auch in den Familien immer wieder thematisiert: Es gibt häufig große Vorbehalte gegenüber dem Jobcenter, und vor allen Dingen gegenüber dem Jugendamt.

### 6.3 Vereinbarte Ziele

Nicht nur in den Fällen, in denen es um unmittelbar drängende Probleme ging, sondern auch dort, wo die Ausgangssituation komplex und eher diffus war, benannten die Fachkräfte konkrete Ziele, die sie zu Beginn der Zusammenarbeit mit den Teilnehmenden vereinbart hatten, und sie formulierten in der Regel zugleich, worin ihre Unterstützungsleistung bestehen sollte. In 13 Fällen, in denen es nur wenige Kontakte gegeben hatte, fehlten Ziele. In den übrigen 122 Fällen waren insgesamt 319 Ziele/Maßnahmen vereinbart worden, durchschnittlich also etwa zwei pro Fall.

Arbeits- und ausbildungsbezogene Ziele sind 95-mal (Tabelle 8, A bis I), und zwar in 76 der 122 Fälle (62,3 %), dokumentiert. Zum Teil wurden pro Fall auch mehrere Mitglieder der Bedarfsgemeinschaft – z. B. die alleinerziehende Mutter und das älteste Kind – zu Fragen von Ausbildung, Arbeit

## 6 EBENE DER TRÄGER III: DOKUMENTATION DER BEJUGA-FALLBEARBEITUNG

und Beschäftigung beraten. In einem knappen Viertel der Fälle war es Ziel, eine sozialversicherungspflichtige Arbeit oder einen Minijob zu finden, in 20 Fällen (16 %) stand der Abschluss der schulischen Ausbildung oder eine berufliche Erstausbildung an. Etwa ebenso häufig mussten zunächst berufliche Optionen geklärt werden, und in zehn Fällen wurde vereinbart, eine (bestimmte) Fördermaßnahme anzusteuern. Konkret wurden Arbeitsgelegenheiten (AGH), Orientierungsmaßnahmen und berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen genannt. Bewerbungstrainings, das Erstellen von Anschreiben oder Lebensläufen waren in 13 Fällen Gegenstand einer Vereinbarung. In einem Fall war eine ehrenamtliche Betätigung als Alternative zu Arbeit im Gespräch, einmal wurde ein Arbeitsverhältnis nachbetreut, und in einem Fall war eine berufliche Rehabilitation das Ziel.

**Tabelle 8: Vereinbarte Ziele und Unterstützungsmaßnahmen**

Ziele*		Anzahl Fälle
A	Suche nach sozialversicherungspflichtiger Arbeit	26
B	Erlangung eines Schulabschlusses / einer (Berufs-)Ausbildung	20
C	Suche nach einem Minijob	2
D	Teilnahme an einer berufsbezogenen Fördermaßnahme	10
E	Berufliche Orientierung	21
F	Bewerbungsunterstützung	13
G	Ausüben eines Ehrenamts	1
H	Berufliche Rehabilitation	1
I	Nachbetreuung nach Arbeitsaufnahme	1
J	Sprach-/Integrationskurs	8
K	Organisation der Kinderbetreuung	23
L	Stabilisierung Familie / Sicherung Kindeswohl	18
M	Stärkung der Erziehungskompetenz	11
N	Einleitung einer Jugendhilfemaßnahme	7
O	Elternschaft bewältigen	5
P	Unterstützung bei der Regelung schulischer Angelegenheiten	13
Q	Unterstützung im Kontakt zu Behörden und Ämtern	26
R	Unterstützung bei der Alltagsbewältigung	18
S	Verbesserung der Wohnsituation/Wohnungssicherung	18
T	Schuldenregulierung	7
U	Einleitung einer Kur/Therapie	13
V	Gesundheitliche Klärung	16
W	Persönliche Stärkung/Motivation	17
X	Verbesserung von Teilhabemöglichkeiten (Freizeit, Verein, Kontakte)	9
Y	Fallkonferenz mit Jugendhilfe und Jobcenter	4
Z	Sonstige Ziele	11

\* Mehrfachnennungen möglich

In mehr als einem Drittel aller Fälle mit Angaben (46; 37,7 %) hatten die vereinbarten Ziele (noch) keinen Arbeitsmarktbezug. 18 Teilnehmerinnen waren wegen der Erziehung unter dreijähriger Kinder nach § 10 Abs. 3 Nr. 3 SGB II von konkreten Erwerbsbemühungen freigestellt (vgl. 5.2.5), was ein Grund für das Fehlen solcher Ziele sein konnte. (In einigen Fällen wurde allerdings trotz der kleinen Kinder an einer konkreten Ausbildungs- oder Erwerbsperspektive gearbeitet.) In acht Fällen (6,6 %) ohne erwerbsbezogene Ziele übten die Teilnehmenden bereits einen Minijob aus oder es bestand ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis. In 13 Fällen (10,7 %) galten die Prioritäten den erzieherischen Hilfen, die bereits bestanden, oder der Einleitung von Jugendhilfemaßnah-

## 6 EBENE DER TRÄGER III: DOKUMENTATION ER BEJUGA-FALLBEARBEITUNG

men sowie ggf. der persönlichen Unterstützung und Motivation. In den übrigen Fällen waren es sehr häufig gesundheitliche Probleme der (alleinerziehenden) Eltern, die der Aufnahme einer Arbeit entgegenstanden: Dann zielte die Unterstützung auf die Einleitung von Therapien, Behandlungen oder von Reha-Maßnahmen. („*Rate dringend zu einer Mutter-Kind-Kur, die junge Frau ist völlig fertig, verunsichert und ausgebrannt.*“) Vorrang vor der Erarbeitung einer Integrationsstrategie hatten in einigen Fällen der Beginn einer Entschuldung, die Suche nach einer Wohnung, die Klärung der aufenthaltsrechtlichen Voraussetzungen für die Erwerbstätigkeit und der Abschluss eines Integrationskurses.

Der Besuch von Sprach-/Integrationskursen (J; 8 Fälle) und die Sicherstellung der Kinderbetreuung (K; 23 Fälle) können zumindest im weiteren Sinn mit einer Arbeitsaufnahme zu tun haben. Wie die Analyse zeigte, wurde aber nur in acht Fällen gleichzeitig nach einer sozialversicherungspflichtigen Arbeit bzw. nach Ausbildung und nach einem Platz für die Betreuung des Kindes / der Kinder gesucht. In den übrigen 41 Fällen, in denen die konkrete Arbeits-/Ausbildungsplatzsuche vereinbart wurde, war also offenbar die Kinderbetreuung überwiegend bereits sichergestellt. Es ist daher anzunehmen, dass eine ungesicherte Kinderbetreuung zu den wesentlichen Gründen zählt, die aus Sicht der Fachkräfte und der Teilnehmenden eine Arbeitssuche zunächst (noch) ausschlossen.

„Jugendhilfeziele“ (L bis O) mit Schwerpunkt auf der Stärkung der erzieherischen Kompetenz von Eltern, der Sicherstellung des Kindeswohls, der Stabilisierung der familiären Systeme und ggf. mit der vorsichtigen Perspektive auf eine spätere Erziehungsberatung oder die Einleitung einer Hilfe zur Erziehung („*Kontakt zum Jugendamt bei Bedarf*“, „*eventuelle Anbindung an Erziehungsberatung*“) vereinbarten die BeJuga-Fachkräfte in 34 Fällen (28 %). In der Hälfte dieser Fälle wurde parallel auch an erwerbsarbeitsbezogenen Zielen gearbeitet.

In 13 Fällen wurde die Unterstützung in schulischen Angelegenheiten (P) vereinbart. Im Einzelfall waren das die Organisation einer Lernförderung, die Suche nach einer „*kindgerechten Förderung im schulischen Bereich*“ oder gleich nach einer neuen Schule, aber auch die Unterstützung der (alleinerziehenden) Eltern im Kontakt und in Konflikten mit der Schule, die nach den Berichten der Fachkräfte nicht selten vorkamen.

Hoher Bedarf und ein Schwerpunkt der Projektarbeit bestanden in mehr als einem weiteren Fünftel der Fälle (26; 21 %) auch bei der Unterstützung im Kontakt mit anderen Behörden und Ämtern (Q). In dieser Rubrik wurden Ziele zusammengefasst, die überwiegend unspezifisch und weit gefasst Unterstützung im „*Umgang mit Behörden*“, die „*Begleitung zu Ämtern*“, „*Hilfen bei Schriftverkehr*“ und „*Post*“ und sehr häufig „*Hilfen bei Anträgen*“ sowie materielle Fragen und Leistungsangelegenheiten ansprachen. Manchmal waren die Ziele konkreter gefasst und bezogen sich dann auf konkrete Vorgänge wie die Verlängerung eines Schwerbehindertenausweises oder eine asylrechtliche Klärung.

Wie weit das Themenspektrum der Projekte reichte, zeigte sich auch bei den Zielen, die als Hilfen zur Alltagsbewältigung zusammengefasst wurden. Hier konnte es um die Entmüllung einer Wohnung, die Organisation des Haushalts, um Tagesstruktur und Terminplanung oder um Orientierungshilfen zu den Anbietern sozialer Hilfen gehen.

Eine Verbesserung der Wohnsituation bzw. die Wohnungssicherung (S) wurde in 18 Fällen (14,7 %) vereinbart, überwiegend mit hoher Dringlichkeit und nur in einem Fall als „*langfristiges*“ Ziel. Die Fachkräfte boten ihre Unterstützung bei der Wohnungssuche an. In sieben Fällen wurde vereinbart, eine Schuldenregulierung (T) zu beginnen.

Gesundheitsbezogene Ziele (U und V) machten einen weiteren Schwerpunkt der Projekte aus – in 25 Fällen (20,5 %) wurde entweder vereinbart, eine Kur oder Therapie einzuleiten oder die gesundheitliche Situation zu stabilisieren, und/oder die Vereinbarung umfasste das Ziel, gravierende gesundheitliche Probleme der Eltern oder ihrer Kinder diagnostisch abklären zu lassen. In zehn dieser Fälle wurden daneben auch ein arbeitsmarktbezogenes Ziel vereinbart, doch es ging nur ausnahmsweise um die Vermittlung einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung, sondern überwiegend um eine berufliche Orientierung vor dem Hintergrund der gesundheitlichen Probleme. Wie

sich bereits andeutete, erweisen sich Krankheiten und gesundheitliche Beeinträchtigungen damit als weitere Handicaps, die es in den untersuchten Fällen nur selten zuließen, Erwerbsziele zu verfolgen.

In 17 Fällen (14 %) machten es sich die Projektfachkräfte ausdrücklich zur Aufgabe, die Haushaltsvorstände persönlich („*psychosozial*“) zu stärken, um Belastungen zu reduzieren (W). Alleinerziehende wollten sich etwa gegenüber einem Ex-Partner besser durchsetzen können. In einigen Fällen wurden solche Ziele auch bezogen auf ältere Kinder formuliert, die sich verselbstständigen wollten/sollten.

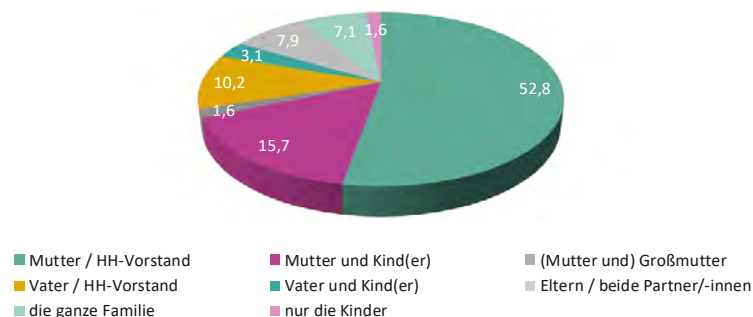
Im Hinblick auf Kinder ging es in einigen Fällen um sozialen Einschluss und Teilhabemöglichkeiten (X). Nur in vier Fällen wurden Fallkonferenzen (Y) mit Jobcenter und Jugendamt vereinbart.

## 6.4 Arbeitsweise der Projekte

### 6.4.1 Arbeit mit Frauen – Adressatinnen der Unterstützung

Der Überblick über die Teilnehmenden am Projekt BeJuga (vgl. 5.1 bis 5.4) zeigte oben bereits, dass es vor allen Dingen alleinerziehende Frauen waren, die dieses Angebot wahrnahmen. Entsprechend konzentrierten sich auch die Unterstützungs- und Beratungsleistungen auf diese Gruppe. Für 127 Fälle liegen Daten zur Frage vor, mit wem die Projektfachkräfte praktisch überwiegend arbeiteten.

Abbildung 34: Adressatinnen der Unterstützung (Angaben in Prozent)



Summiert man die Fälle, in denen überwiegend mit den Frauen gearbeitet wurde, so machen diese knapp 70 Prozent aus. In 13 Prozent der Fälle waren (alleinerziehende) Väter die Adressaten. Es gab zwei Fälle, in denen überwiegend mit den Kindern gearbeitet wurde und die Erwachsenen eine Nebenrolle spielten (1,6 %). Auch in Paarbeziehungen war in der Regel die Frau die Adressatin der Beratungs- und Unterstützungsleistungen. In etwas mehr als einem Viertel der Fälle (25,9 %) arbeiteten die Fachkräfte mit Alleinerziehenden und ihren Kindern bzw. mit der ganzen Familie.

### 6.4.2 Formen der Unterstützung

Es wurde oben schon deutlich, dass die BeJuga-Fachkräfte ein flexibles Spektrum von Beratungsformen nutzten.

Ihrem Auftrag entsprechend boten sie aufsuchende und begleitende Unterstützung in einer umfassenden Geh-Struktur an. In über der Hälfte (62; 51,2 %) der von den Fachkräften dokumentierten Fälle fanden Hausbesuche statt. Hausbesuche sind eine anspruchsvolle Kontaktform in der sozialen Arbeit, die in der Regel eine gewisse Offenheit und eine geklärte, vertrauensvolle Beziehung

## 6 EBENE DER TRÄGER III: DOKUMENTATION ER BEJUGA-FALLBEARBEITUNG

voraussetzen. Gerade Nutzerinnen und Nutzer im Bezug von Grundsicherungsleistungen oder Familien, die Jugendhilfe erhalten, verbinden aber mit Hausbesuchen oftmals auch institutionelle Kontrollansprüche und lehnen sie als unerwünschtes Eindringen in ihre Privatsphäre ab. Hausbesuche müssen daher ein Angebot sein, das Nutzerinnen und Nutzer auch ablehnen können (vgl. Bartelheimer et al., 2015, S. 49 f., S. 74). Besteht eine Vertrauensbeziehung, welche freie Träger eher herstellen können als Vertreterinnen und Vertreter von Behörden, haben sie viele Vorzüge: Sie bieten den Ratsuchenden einen gewissen „Heimvorteil“, im privaten Rahmen sind u. U. auch persönliche Dinge ansprechbar, die im fremden Büro der Fachkraft zurückgehalten werden, und sie haben praktischen Nutzen, weil z. B. für Alleinerziehende mit kleinen Kindern keine langen Wegezeiten anfallen und es leichter möglich ist, die ganze Familie einzubeziehen. „8 Monate fast wöchentlich ein Hausbesuch, da TN wenig mobil und gesundheitlich angeschlagen“, notierte eine Fachkraft in einem Fall, in dem regelmäßige Treffen in anderer Form schwierig gewesen wären.

Die Fachkräfte nutzen Hausbesuche u. a. in Fällen, in denen sich dadurch Schwellen der Inanspruchnahme senken ließen und respektierten, wenn sie nicht gewünscht waren. So erläuterte eine Fachkraft zu ihren Kontakten, sie treffe sich mit ihrer Klientin „mindestens einmal/Woche außerhalb in einer ruhigen Begegnungsstätte → wir sind hier immer allein → das ist für die TNin sehr wichtig, gibt ihr Sicherheit. Das Angebot des Hausbesuchs zieht sie bei Bedarf in Erwägung (bei gemeinsamen Gesprächen mit ihrem/n Sohn/Söhnen)“. In einem anderen Fall fanden Treffen auf Wunsch der Klientin bei einem anderen Träger oder am Bahnhof, also vergleichsweise „öffentlich“, statt. Fünf Fälle enthalten ausdrückliche Vermerke, dass Hausbesuche von den Teilnehmenden nicht gewünscht seien. Ein Träger, der die Beratung im Projekt und seine SPFH verzahnte, arbeitete fast ausschließlich aufsuchend. Zwei der 12 Träger schienen dagegen auf Hausbesuche ganz zu verzichten.

In 66 von 121 Fällen mit Angaben zu den Kontaktformen (54,5 %) fand die Beratung in Absprache mit den Teilnehmenden klassisch auch oder überwiegend im Rahmen einer Komm-Struktur bei den Trägern statt.<sup>16</sup> Zum Teil waren das Fälle, in denen sich der Ort der Beratung im Fallverlauf zum Träger hin verlagerte: „Ca. 6 Monate Hausbesuche, inzwischen kommt die TN wöchentlich zum Sozialcoach.“ Als Grund nannte eine Fachkraft z. B., dass dabei „gleichzeitig noch die Post erledigt“ werde. In 13 weiteren Fällen (10,7 %) ließ sich die Beratung mit Kursen oder Gruppenangeboten der Träger verbinden, an denen BeJuga-Klientinnen und -Klienten teilnahmen.

In 68 Fällen (56,2 %) begleiteten Fachkräfte die Teilnehmenden zu Terminen. Wo es notwendig erschien, unterstützten sie in Situationen, die eher angstbesetzt (Jugendamt, Jobcenter) oder mit vielen Unsicherheiten verbunden waren (Vorstellungsgespräche, Ärzte). Die Vorbehalte gegen Ämter wie das Jobcenter oder das Jugendamt zeigen sich auch in der Auflistung der Begleitungen – Kontakte zu diesen beiden Institutionen machen den größten Teil diese Unterstützungsleistungen aus.

**Tabelle 9: Praktische Unterstützung durch Begleitung**

Institutionen/Hilfen*	Anzahl Fälle
Ämter (allgemein)	24
Jobcenter	37
Jugendamt	13
Ärzte, Gesundheitssystem	16
Schule, Kita	11
Wohnungsgeber, Wohnungsbesichtigungen	8
Berufsberatung, Bewerbungstraining, AGH, Vorstellungsgespräch	6
Bewährungshilfe, Gericht, gesetzliche Betreuung	5

\* Mehrfachnennungen möglich

<sup>16</sup> Aus den Zahlen geht hervor, dass in vielen Fällen Kontaktformen kombiniert wurden. Die Träger arbeiteten also nicht allein aufsuchend, sondern auch begleitend oder in einer Komm-Struktur.

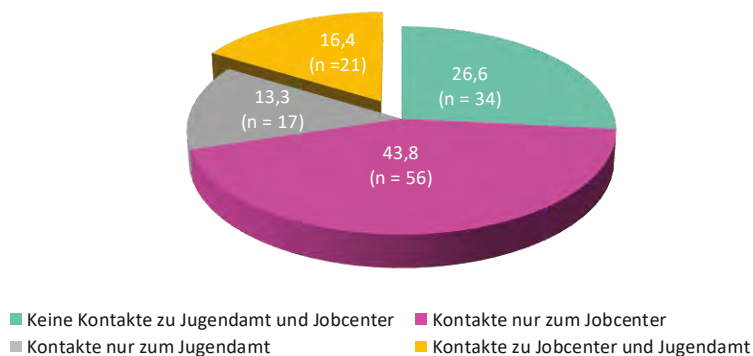


Telefonische Kontakte oder Kontakte per Mail und SMS kamen in allen Fällen vor. In den oben beschriebenen Fällen mit einer unregelmäßigen Kontaktdichte, in denen Teilnehmende Termine phasenweise nicht wahrnahmen, stellten sie für die Fachkräfte oft den einzigen Weg dar, einen Kontakt aufrechtzuerhalten und ihr Unterstützungsangebot zu bekräftigen.

#### 6.4.3 Jugendhilfe und Jobcenter als Beteiligte im Fall

Alle betreuten Bedarfsgemeinschaften bezogen Leistungen nach dem SGB II und hatten regelmäßig mit dem Jobcenter zu tun, wobei es nicht nur um Beschäftigung, sondern immer auch um Leistungsangelegenheiten ging. Wie in Abschnitt 5.1.2 gezeigt, war in knapp 50 Prozent der Fälle außerdem eine Jugendhilfemaßnahme aktiv. Viele Ziele der (alleinerziehenden) Eltern waren zudem ohne die Beteiligung mindestens einer der beiden Institutionen nicht zu erreichen – wollten sie ihre Wohnsituation verändern, bedurfte dies der Zustimmung des Jobcenters, und brauchten sie eine erzieherische Unterstützung, waren sie auf das Jugendamt angewiesen.

Abbildung 35: Fallbearbeitung gemeinsam mit Jobcenter und Jugendhilfe (Angaben in Prozent)



Insgesamt kam es in 94 der 128 Fälle, zu denen Angaben vorliegen, im Fallverlauf zu Kontakten mit dem Jobcenter oder dem Jugendamt bzw. mit beiden Institutionen. In 34 Fällen sind – jedenfalls im Zusammenhang mit der Beratung und Unterstützung der Familien – keine direkten Kontakte zu einer der beiden Institutionen dokumentiert. Das muss aber nicht heißen, dass Fragen zum SGB II oder zum SGB VIII in der Beratung keine Rolle spielten.

Relativ häufig, nämlich in 56 Fällen (43,8 %) begleiteten die Fachkräfte aus den BeJuga-Projekten Teilnehmende zum Jobcenter oder sie schalteten sich aktiv in die Klärung von Angelegenheiten ein. In einem Teil der Fälle wurden berufliche Perspektiven erörtert oder Maßnahmen der Arbeitsförderung einvernehmlich eingeleitet (13). Die Treffen dienten aber auch der Klärung strittiger Ziele: „Unterstützung in der Argumentation bzgl. einer Maßnahme über das JC, welche Frau [Name] abgelehnt hat.“ Sehr häufig ging es um Leistungsangelegenheiten, also um Weiterbewilligungsanträge, Anrechnungsfragen, die Kosten der Unterkunft oder Leistungen zur Bildung und Teilhabe. Mindestens in zwei Fällen drohten Sanktionen, die abgewendet werden sollten. Im Hintergrund erläuterten die Fachkräfte Bescheide und bereiteten die Gespräche beim Jobcenter vor: „Schulung in: das ‚Denken‘ des Jobcenters verstehen, den Umgang damit lernen und damit Probleme oder gar Sanktionen ganz einfach vermeiden“ beschrieb eine Fachkraft ihre Leistung dabei.

Bei der Begleitung zum Jugendamt und der Regelung von Angelegenheiten der Jugendhilfe ging es in 17 Fällen (13,3 %) um laufende Hilfen zur Erziehung, um mögliche Unterstützungsangebote sowie um Sorgerechts- und Umgangsfragen. In zwei Fällen wurde eine Frühförderung für ein Kind mit Behinderung installiert und in vier Fällen eine Hilfe zur Erziehung. Auch hier wurde im Hintergrund

6 EBENE DER TRÄGER III: DOKUMENTATION ER BEJUGA-FALLBEARBEITUNG

---

motiviert. Zu ihren Leistungen zählte eine Fachkraft, sie habe „*Unterstützungsangebote seitens des JA der Familie ‚schmackhaft‘ gemacht*“.

In weniger als einem Drittel der potenziellen „Schnittstellenfälle“, in denen sowohl das Jugendamt als auch das Jobcenter beteiligt waren, bezogen die Fachkräfte beide Institutionen aktiv in ihre Fallbearbeitung ein (21). Dabei führte die Begleitung durch das Projekt in insgesamt 17 dieser Fälle an fünf Projektstandorten zu dem Ergebnis, dass erstmals ein „*Runder Tisch*“ oder ein „*gemeinsames Fallgespräch*“ stattfanden, an denen Vertreterinnen und Vertreter beider Institutionen teilnahmen. Wenn dies gelungen war, werteten es die Fachkräfte in den abgeschlossenen Fällen als großen Erfolg des Projekts und ihrer Arbeit:

*„Im Rahmen von BeJuga konnten die Interessen der BG in beiden Rechtskreisen vertreten werden und Angebote abgeklärt und Vorgehensweisen abgestimmt werden. Es war eine gute Zusammenarbeit mit allen Beteiligten. Die geplanten Ziele wurden erreicht. Damit ist die Betreuung erfolgreich verlaufen.“*

*„Der Anteil von BeJuga war sehr groß, da hierüber der gesamte Prozess koordiniert wurde und die Kommunikation zwischen JC und JA dadurch erst ins Rollen gebracht wurde.“*

*„Auch wenn in diesem Fall keine direkte Vermittlung in Arbeit stattgefunden hat, ist das Ergebnis zufriedenstellend. Die Ziele des Jugendamtes sind erreicht worden, die Ziele des Jobcenter wurden ebenfalls erreicht. Die Mutter hat einen Sprachkurs absolviert und ist nun sozial eingebunden. Die Mutter kennt nun die wichtigsten Anlaufstellen auch für die Integration ihres Mannes. ... Durch die enge Abstimmung mit allen Beteiligten konnte ein gangbarer Weg für die Weiterentwicklung der gesamten Familie gefunden werden. Ohne BeJuga wäre es zu keinem so engen Austausch zwischen den Rechtskreisen gekommen.“*

Als förderlich erwiesen sich der Austausch und die gemeinsame Planung, auch ohne dass Ziele der Jugendhilfe und des Jobcenter in Konflikt stehen mussten. Die Einschätzungen der Fachkräfte zeigten anders als anfangs erwartet, dass die beiden Institutionen in der Mehrzahl aller Fälle weitgehend übereinstimmende Ziele verfolgten, was vor allem davon abhing, dass das Jobcenter die familiären Verhältnisse bei seiner Integrationsplanung berücksichtigte. In diesen Fällen traf eine längerfristige Unterstützungsleistung des Jugendamtes auf ein Jobcenter, das diese Maßnahme als einen notwendigen Schritt für die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit ansah:

*„Das Jobcenter sieht als Fernziel eine sv-pflichtige Arbeit, unter dem Aspekt der Nachhaltigkeit. Daher geht es dem Jobcenter auch um die Stabilisierung der gesundheitlichen und familiären Verhältnisse. Das Jugendamt hat das Ziel der Stabilisierung und bestmöglichen Versorgung der Familie. Das Thema Arbeit spielt eine untergeordnete Rolle. Das Jugendamt ist diesbezüglich offen, wenn die Familie durch die Aufnahme einer Arbeit nicht destabilisiert wird. Direkte Widersprüche sind derzeit nicht erkennbar, es geht eher um das Matching der Angebote.“*

Aus der unterschiedlichen Zielsetzung der beiden Leistungssysteme ergab sich in einigen Fällen – wie im vorstehenden Zitat angedeutet – eine zeitliche Priorisierung und ein Vorrang-Nachrang-Verhältnis, wenn Jobcenter und Jugendhilfe zu der Einschätzung kamen, dass Erwerbsarbeit aktuell noch nicht erreichbar sei, weil zunächst andere Probleme vordringlich zu lösen waren. Im größeren Teil der Fälle unternahmen die Fachkräfte aber den Versuch, die Ziele zu integrieren und an den unterschiedlichen Schwerpunkten möglichst aufmerksam für eine drohende „*Überforderung*“ der Bedarfsgemeinschaften parallel zu arbeiten.

*„Das Jobcenter ist an einer beruflichen Zukunft der Kindesmutter interessiert, die Jugendhilfe am Kindeswohl. Da ‚starke Kinder‘, ‚starke Eltern‘ brauchen, sehen wir keinen Widerspruch.“*

*„Beide Bereiche verfolgen die Stabilisierung der Familie. Der Sohn, hat keinen Schulabschluss. Hier muss eine Form der Beschäftigung gefunden werden, die den jungen Mann nachhaltig in Arbeit bringt.“*

*„Zusammenarbeit läuft mittlerweile sehr gut. In einem gemeinsamen Gespräch konnten JA und JC klären, dass eine Arbeitsaufnahme nach oder während der weitgehenden Stabilisierung durch BeJuga und SPFH sehr sinnvoll sei.“*

Nur in drei Fällen wurde von konfligierenden Zielen von Jugendamt und Jobcenter berichtet. Hier stand der Wunsch des Jobcenters auf Arbeitsvermittlung gegen die Bedenken des Jugendamtes, diesem Wunsch vor der der Sicherung des Kindeswohls und der Stabilisierung der Familie Vorrang zu geben. Die Anforderungen der Jobcenter konnten die Fachkräfte in diesen Fällen nicht nachvollziehen:

*„Alleinerziehende Mutter mit 4 Kindern ohne anerkannte Ausbildung in Deutschland und langzeit-arbeitslos soll in Vollzeit arbeiten gehen.“*

*„Das Jobcenter ist an einer beruflichen Zukunft des Kindesvaters interessiert. Für die Jugendhilfe steht das Kindeswohl der Kinder und die Stabilisierung der Familienstrukturen im Vordergrund. Beide Ziele lassen sich aktuell nicht gleichzeitig realisieren aufgrund von Einschränkungen:*

*a) Der Kindesvater ist alleinerziehend.*

*b) Der Kindesvater ist nur für eine Arbeit im Helferbereich und Schichtdienst geeignet => Betreuung der Kinder ist damit nicht vollumfänglich gewährleistet.*

*c) Die Kinder zeigen Verhaltensauffälligkeiten => die Beschulung ist immer wieder gefährdet, vom KV ist ein hoher Einsatz seitens der Schulen und bei der Anbindung an Psychologen etc. gefordert. Damit steht die Realisierung der Ziele der Jugendhilfe zunächst im Vordergrund.“*

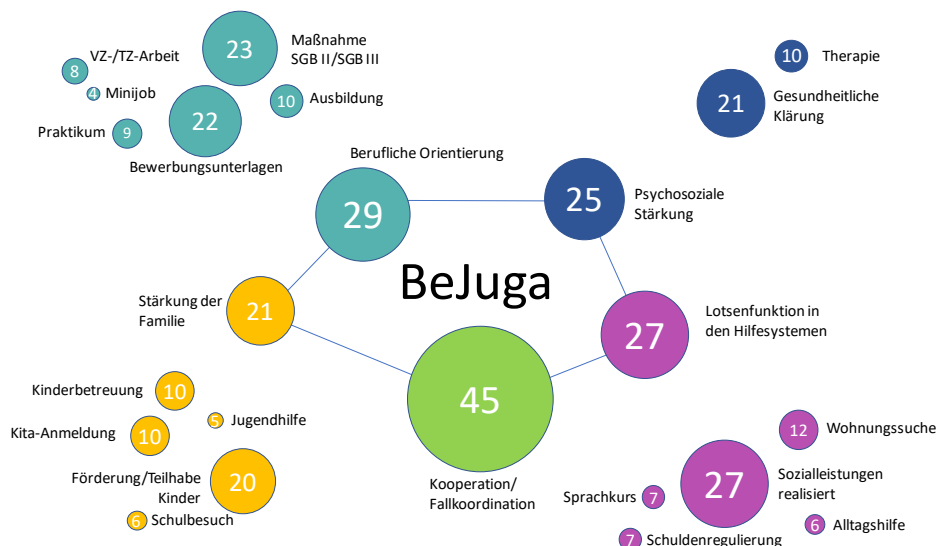
#### **6.4.4 Zielerreichung und Leistungsprofil**

Weil das Projekt vor der Evaluation begonnen hatte, bildeten die Erhebungsbögen z. T. einen Stand im Verlauf der Fallbearbeitung ab. Zu diesem Zeitpunkt gab es bereits erste Ergebnisse, die abgefragt wurden. In 40 Fällen liegt außerdem eine Abschlussdokumentation vor.

Sowohl die Zwischenergebnisse in den laufenden Fällen als auch die Ergebnisse der abgeschlossenen Fallbearbeitung wurden für die folgende Darstellung zusammengefasst, die zugleich deutlich macht, welche typischen Elemente eines möglichen BeJuga-Profiles sich in den Falldaten abzubilden begannen. Bei der Interpretation ist zu berücksichtigen, dass sich dieses Profil aus der Arbeit der 12 Projekte speist, die nicht immer die gleichen Leistungen anboten und unterschiedliche Arbeitsansätze verfolgten (siehe Kapitel 7), und dass es überwiegend auf Zwischenergebnissen beruht.

Die Zahlen in der Abbildung unten stehen jeweils für die Anzahl der Fälle, in denen Fachkräfte nach eigener Einschätzung bestimmte Leistungen bereits erbracht bzw. konkrete Erfolge bereits erzielt hatten. Die im inneren Kreis angeordneten Leistungen sind überwiegend kommunikativer und beraterischer Natur, während die BeJuga-Projekte mit den außen angeordneten Leistungen bezogen auf die vier Themenfelder „Arbeit/Beschäftigung“, „Gesundheit“, „Kinder/Familie“ und „Existenzsicherung/Alltagsbewältigung“ die Ebene der Beratung verließen und anleitende und praktisch-unterstützende Leistungen anboten.

Dass die Werte breit streuen, lässt sich mit der durchgängigen Lebenslage- und Bedarfsorientierung erklären und deutet einerseits auf eine hochindividuelle Fallbearbeitung. Gleichzeitig werden aber auch übergreifende Themencluster und Arbeitsschwerpunkte sichtbar.

**Abbildung 36: Leistungen und Zielerreichung in 137 BeJuga-Fällen**

Quelle: Projektdokumentation

### 1. Arbeit / Beschäftigung

Eine Beratung zur beruflichen Orientierung wurde in 29 Fällen (21,2 %) abgeschlossen. Die Beratungen berührten typische Orientierungsfragen, etwa zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf, zur Frage, wie wertvoll berufliche Qualifikationen praktisch waren, oder zur Frage, ob sich ein Wunsch, den Schulabschluss oder eine Berufsausbildung nachzuholen, (noch) realisieren ließ. Solche Beratungen greifen unbeantwortete Klärungsfragen auf und sie thematisieren – wie das folgende Beispiel zeigt – Ambivalenzen: „Trotz ihres hohen Engagements bestanden große Vorbehalte gegenüber dem Thema Arbeit, die die Teilnehmerin jedoch im Rahmen des Projekts offen verbalisieren und reflektieren konnte. Gleichzeitig wollte sie so früh wie möglich wieder ins Tun kommen.“ Wie auch in diesem Fall, in dem sich die alleinerziehende Mutter schließlich zur Teilnahme an einer Beschäftigungsmaßnahme entschied, wurden die Beratungen oft mit einer konkreten Berufswegeplanung abgeschlossen.

Bezogen auf das Themenfeld Arbeit/Beschäftigung sind acht Übergänge in Arbeit<sup>17</sup> (sieben in Teilzeit-, einer in Vollzeittätigkeit) und zehn in Ausbildung (darunter fünf in überbetriebliche Lehrgänge beim jeweiligen BeJuga-Träger) dokumentiert. Vier Teilnehmende nahmen einen Minijob auf. Mit Teilnehmenden aus 22 Bedarfsgemeinschaften (16,3 %) wurden anleitend Bewerbungsunterlagen erstellt und in 23 Fällen (16,8 %) wurden – in der Regel in Kooperation mit dem Jobcenter – Maßnahmen der beruflichen Förderung eingeleitet. Es handelt sich um berufsvorbereitende Lehrgänge, Arbeitsgelegenheiten nach § 16d SGB II, (zielgruppenspezifische) Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung nach § 45 SGB III oder Weiterbildungs- und Qualifizierungsangebote. In einer Reihe von Fällen gab es Vermittlungen in trägereigene Angebote. Außerdem sind neun „Praktika“ (Maßnahmen bei Arbeitgebern nach § 45 SGB III) dokumentiert.

<sup>17</sup> Es wäre problematisch, die Übergänge in Arbeit und Ausbildung durchweg als „Vermittlungen“ zu zählen und allein den BeJuga-Projekten zuzurechnen. Aus Sicht der Fachkräfte hatten diese jedoch großen Anteil an dem erreichten Ergebnis.

## 2. Gesundheit

In 25 Fällen (18,2 %) bestand die Leistung des Projekts nach Einschätzung der Fachkräfte in einer intensiven Beratung zur psychosozialen Stärkung und zur psychosozialen Verfassung der Teilnehmenden. Diese Beratung reagierte auf die oben angesprochene „Überforderung“ zu Beginn des Projekts. Fachkräfte beschrieben als Erfolg, wenn Gespräche ihrer Einschätzung nach „motivierend“ gewirkt hatten, wenn es gelang, „sensible“ Themen anzusprechen, wenn gemeinsam nach Unterstützungsangeboten für psychische Belastungssituationen gesucht wurde, wenn Teilnehmende „selbstbewusster“ auftraten und „weniger Angst“ hatten. „TN traut sich immer mehr zu, selbst Dinge zu klären“, erläuterte eine Fachkraft, und für eine andere war ein Erfolg ihrer Beratung daran zu erkennen, dass die betreute Frau begann, ihren Briefkasten zu leeren und die Post zu lesen.

Es gab eine Reihe von Teilnehmenden mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen. In 21 Fällen (15,3 %) führte das Projekt eine gesundheitliche Abklärung im Sinne einer Diagnostik herbei (ganz überwiegend bei den Erwachsenen, in Ausnahmefällen auch bei Kindern). Und in 10 Fällen (7 %) konnten die Fachkräfte dabei unterstützen, dass eine Therapie begonnen wurde.

## 3. Beratung zur Stärkung der Familie

In 21 Fällen (15,3 %) richtete sich die Beratung als Beratung zur Stärkung der Familie schwerpunktmäßig auf das Familiensystem. Themen waren Erziehungs- und Beziehungsfragen, aber auch die Frage, wie getrennt lebende Partnerinnen und Partner gemeinsam die Aufgabe der Elternschaft wahrnahmen. Fachkräfte arbeiteten biografisch, mit Familienaufstellungen oder Genogrammen. Dass sie Ziele erreicht hatten, wurde für die Fachkräfte z. B. daran deutlich, dass Umgangsregelungen gefunden waren, dass sich Beziehungen verbesserten („Familie hat wieder Kontakt zu den Schwiegereltern und damit auch wieder Kontakt zum eigenen Sohn“, „Besseres Verständnis zwischen Mutter und Kindern“) oder dass das Familienleben „harmonischer“ schien. Als Erfolg der Beratung bewerteten Fachkräfte auch, wenn es ihnen gelang, Vorbehalte gegenüber der Jugendhilfe abzubauen und den Kontakt herzustellen.

Weitere Leistungen des Projektes zum Themenfeld Kinder/Familie bezogen sich auf die Realisierung einer Kinderbetreuung (zehn Fälle) oder deren Anbahnung, wenn die Projekte gemeinsam mit den Erziehungsberechtigten eine geeignete Einrichtung oder eine Tagesmutter suchten (ebenfalls zehn Fälle). In 21 Fällen (15,3 %) wurden unterstützende Angebote für die Kinder installiert: Lernförderung, Ergotherapie sowie Sport- und Freizeitangebote. In sechs Fällen erreichten die Fachkräfte einen regelmäßigen Schulbesuch der Kinder.

## 4. Lotsenfunktion in den Hilfesystemen

In den untersuchten Fällen wurden eine Reihe von Problemlagen von den Fachkräften selbst bearbeitet – jedenfalls solange es akuten Handlungsbedarf gab. In 27 Fällen (19,7 %) ging die Beratung aber auch damit einher, dass Fachkräfte im Rahmen einer Lotsenfunktion in den Hilfesystemen weiterführende Hilfen erschlossen. Fachkräfte vermittelten in die Schuldnerberatung oder an den Sozialpsychiatrischen Dienst, recherchierten schulische Förderangebote, Frauenhauszugänge und Wohnangebote nach Haft, sie suchten für die Teilnehmenden muttersprachliche Rechtsberatung oder sie schalteten die Kirchengemeinde und Erziehungspaten ein, um Unterstützung bei der Alltagsbewältigung zu leisten.

Für das Themenfeld Existenzsicherung/Alltagsbewältigung sind 27 Fälle (19,7 %) dokumentiert, in denen bestimmte Leistungsansprüche realisiert wurden. Darunter waren Unterhalts- und Unterhaltsvorschussleistungen, Kindergeld, Leistungen zur Bildung und Teilhabe oder Darlehen zur Renovierung. In sieben Fällen begannen die Fachkräfte eine Schuldenregulierung oder stellten mit den Teilnehmenden Unterlagen für die Schuldnerberatung zusammen, in zwölf Fällen unterstützten sie Wohnungssuche und Umzug, und in zwei Fällen erreichten sie die Wohnungssicherung (fehlt im Schaubild). Zu den Leistungen in diesem Bereich gehörten die Vermittlung in Sprachkurse oder alltagspraktische Unterstützung, z. B. bei der Bewältigung des Haushalts.

### 5. Kooperation und Fallkoordination

Schließlich gab es eine Reihe von Fällen (45, 32,8 %), in denen die BeJuga-Projekte die Aktivitäten unterschiedlicher Hilfesysteme in ihren Fällen koordinierten und abstimmten oder in denen ihre Leistungen eng mit denen anderer Institutionen abgestimmt wurden. Hierunter sind die 17 Fälle, in denen Fallkonferenzen zwischen BeJuga, dem Jugendamt und dem Jobcenter ein Ergebnis der Unterstützung waren. In einer Reihe von Fällen kooperierten die Projekte mit Anbietern von Jugendhilfeleistungen (insbesondere SPFH). Mehrfach gab es Kooperationen zwischen BeJuga, dem Jobcenter und weiteren Fallbeteiligten. Als Ergebnisse/Erfolge nannten die Fachkräfte in solchen Fällen z. B. die „*Koordination verschiedener Hilfen*“, „*Teilziel: Klärung der Aufgaben der Frühen Hilfen, des Gesundheitsamts, des Müttergenesungswerks*“. Eine Fachkraft vermerkte: „*Die Vernetzung im Hilfesystem war für die Familie ein großer Vorteil, da so effektiv nach geeigneten Hilfsangeboten gesucht werden konnte.*“

### 6.5 Fazit: Dokumentation

Mit den Befunden einer inhaltsanalytischen Auswertung zur Fachkräfte-Dokumentation lassen sich Grundzüge des Dienstleistungsangebotes beschreiben, das in den BeJuga-Projekten entstand.

Dass die Projekte einen Bezug zu den Themenkomplexen Arbeit und Familie hatten, war den Teilnehmenden vorab bekannt. Die Fachkräfte aus den 12 untersuchten Projekte begannen mit der Fallbearbeitung durchgängig bei den Themen und Bedarfen, welche die (alleinerziehenden) Eltern als besonders drängend beschrieben. Ein großer Teil der Familien, die sich für eine Teilnahme entschieden, war zum Zeitpunkt der Aufnahme in das Projekt aufgrund komplexer Problemlagen massiv überfordert und überlastet, und eine weitere Gruppe hatte im Hinblick auf ein besonders drängendes Problem keinen Zugang zu einer Lösung. Mit den Teilnehmenden wurde aufsuchend, begleitend und zeitlich flexibel gearbeitet. 70 Prozent der Beratungen richteten sich an Frauen. Wesentliche Bedingungen für ein Zustandekommen der Beratungsbeziehung waren aus Sicht der Fachkräfte ihre Unabhängigkeit von Jobcenter und Jugendhilfe sowie die Freiwilligkeit der Teilnahme, die auch Einfluss auf die Kontaktdichte hatte.

Wie aus der Analyse der vereinbarten Ziele und der erbrachten Leistungen hervorgeht, kombinierten die Projekte eine intensive beraterische Unterstützung mit dem Ziel der beruflichen Orientierung, der psychosozialen Stärkung und der Stärkung von Familien und Kindern mit einer Vielzahl praktischer Unterstützungsleistungen. In einer kleineren Zahl der Fälle gelangen Vermittlungen in Arbeit oder Ausbildung, oder es wurden Hilfen zur Erziehung initiiert. Im Einzelfall wurden sowohl Unterstützungsmaßnahmen für Kinder eingeleitet, Bewerbungsunterlagen bearbeitet, gesundheitliche Klärungen herbeigeführt oder materielle Leistungen gesichert. Für die betreuten Familien nahmen die BeJuga-Projekte eine Lotsenfunktion im Hilfesystem wahr und koordinierten Leistungen und Angebote.

Im einzelnen Fall waren stets nur Teilaspekte aus diesem Spektrum gefragt. Über den Einzelfall hinaus boten die Projekte für vier thematische Schwerpunkte – Arbeit/Beschäftigung, Familie/Kinder, Gesundheit und Existenzsicherung/Alltagsbewältigung – rechtskreisübergreifend eine individuell ausgestaltete Unterstützung für wenige Teilnehmende, die den gesamten Bereich sozialer Hilfen abdeckte, die zwischen offenen, niedrighwelligen und unspezialisierten Angeboten und den hochspezialisierten Angeboten der Jugendhilfe, der Jobcenter oder des Gesundheitssystems liegen können.

## 7 EBENE DER TRÄGER IV: INTERVIEWS MIT DEN FACHKRÄFTEN DES BEJUGA-Projektes

Es wurden Gespräche mit Fachkräften von allen zwölf Trägern geführt. Im Zentrum standen Fragen nach der konkreten Arbeit der Träger mit den Klientinnen und Klienten und Nutzerinnen und Nutzern des Projektes. Darüber hinaus war von Interesse, wie auf der operativen Ebene die im Projekt angelegte Verbindung von Jugendhilfe und Beschäftigungsförderung gelingen kann. Erste Hinweise dazu gaben die Konzeptionen der beiden Dachträger Phoenix und PARITÄT gGmbH – wie dies aber bei den zwölf Trägern individuell umgesetzt wurde, sollte mit diesen Interviews eruiert werden.

Die Zusammenfassung der Interviews erfolgt thematisch, nicht auf Basis der Einzelinterviews. Die Differenzen werden herausgearbeitet, aber die Erkenntnisse nicht einzelnen Trägern zugeordnet – dies gilt auch für wörtliche Zitate.

In anderen Teilen des Berichtes wurden grundlegende Daten (z. B. Art des Zugangs zu BeJuga) bereits dargestellt. Diese Fragen spielten auch in den Gesprächen eine Rolle. Im Folgenden werden Informationen aus den Interviews daher nur dann wiedergegeben, wenn sie über die bereits präsentierten Fakten hinausweisen.

### 7.1 Zielgruppe: Auswahl der Teilnehmenden

Grundsätzlich handelt es sich bei der Zielgruppe um Fälle mit komplexen Problemlagen, deren vorrangiger Bedarf nicht allein in der Aufnahme einer Erwerbsarbeit bestand. Die Aussagen zeigen, dass es nicht immer möglich war, den in den Konzeptionen der jeweiligen Träger vorgesehenen Kriterien (Typen nach Bezugslänge und Interventionsbedarf) in der Auswahl zu entsprechen. Dies war immer dann der Fall, wenn es sich um Zuweisungen durch die Jobcenter handelte: *„Wie das Jobcenter auswählt, ist nicht bekannt.“* Einen Hinweis auf mögliche Auswahlstrategien der Jobcenter wurden in einer Aussage deutlich: Hier konnte berichtet werden, dass in dem für den Träger zuständigen Jobcenter die Bedarfsgemeinschaften für BeJuga ausgewählt werden, *„in denen es nicht vorangeht und im Jobcenter keine Angebote existieren, die den komplexen Problemen gerecht werden.“* Eine andere Äußerung geht in die gleiche Richtung, es wird hervorgehoben: *„Jobcenter schickt gern schwierige Fälle.“*

Anders sah es in den Fällen aus, in denen der Träger in die Auswahl einbezogen war bzw. die Fälle nach dem Ende von eigenen Maßnahmen in BeJuga überführte (dies war vor allen Dingen zu Beginn des Projektes verstärkt der Fall, da sehr kurzfristig Fälle rekrutiert werden mussten). Die Rekrutierung aus den eigenen Maßnahmen spielte aber auch weiterhin eine Rolle, da sich hier Bedarfe zeigten, die nicht ausreichend abgedeckt waren. Die Entscheidung erfolgte dann unter Zuhilfenahme der Komplexitätskriterien des Falles: *„Wer könnte passen?“*

In den Aussagen wird deutlich, dass das Jobcenter eine große Bedeutung hinsichtlich der Auswahl der Teilnehmenden besitzt. So wurde in einem Fall angegeben, dass das Jobcenter Vorschläge unterbreitet und den Träger bittet, diese Fälle aufzusuchen und zu „prüfen“. In diesen Fällen können auch die in den Konzepten definierten Kriterien greifen.

Grundsätzlich – dies konnte in allen Interviews festgestellt werden – wird zur Auswahl bzw. zur Prüfung der Auswahl, wenn die Fälle von anderen Institutionen ausgewählt wurden, als Beurteilungsmaßstab die Länge des Leistungsbezugs (zum Teil generationsübergreifender Bezug) in Verbindung mit Problemlagen, die nicht im Bereich der Arbeitsmarktorientierung angesiedelt sind, angelegt. Dies kann für die einzelnen Fälle sehr Unterschiedliches bedeuten. Auf jeden Fall aber handelt es sich hier um spezielle Bedarfe im Bereich der Jugendhilfe – mit oder ohne Engagement des Jugendamtes.

## 7 EBENE DER TRÄGER IV: INTERVIEWS MIT DEN FACHKRÄFTEN DES BEJUGA-Projektes

Die Bedeutung des Jugendamtes unterscheidet sich von der Bedeutung des Jobcenters. In einigen Fällen zeigten sich sehr gute Kooperationen (häufig, wenn der Träger eigene Jugendhilfemaßnahmen anbot und daher ein guter Kontakt zum Jugendamt bestand). Hier wurde z. B. von gemeinsamen Auswahlrunden berichtet, bei denen das Jugendamt und das Jobcenter Vorschläge unterbreiteten, die dann unter Beteiligung des Trägers und der Familien mit dem Ziel eines möglichen Einsatzes von BeJuga diskutiert wurden. Verfügte der Träger über eigene Jugendhilfemaßnahmen, so konnten die Fälle auch von dort für BeJuga vorgeschlagen werden bzw. die BeJuga-Fachkräfte fragten an, ob es in den eigenen Jugendhilfemaßnahmen Fälle für dieses Projekt gab.

Auch wenn dies offensichtlich bislang noch nicht häufig vorkommt, so wurden auch Fälle vom Jugendamt für das Projekt vorgeschlagen. Dies wird durchaus als Vorteil angesehen, denn aufgrund von Erfahrungen wird angemerkt, dass der Jugendhilfebedarf in diesen Fällen bereits geklärt sei, denn *„das Jobcenter achtet bei Zuweisungen nicht unbedingt auf Jugendhilfebedarfe, Jugendamtsfälle wären besser, weil dann nicht geklärt werden muss, ob ein Jugendhilfebedarf besteht.“*

Zum Jugendamt liegen noch einige kritische Aussagen vor. Es gab z. B. die Beobachtung, dass es im Jugendamt eine *„Tendenz gibt, das Projekt zu instrumentalisieren“*, speziell dann, wenn eine Jugendhilfemaßnahme beendet und entstandene Lücken durch das Projekt geschlossen werden sollen. Hier sei dann nicht unbedingt eine Arbeitsmarktintegration das Ziel, sondern die Bearbeitung von „liegendebliebenen“ Problemen unterhalb der HzE-Schwelle, deren Bearbeitung durch das Jugendamt nicht abgedeckt werden kann. Darüber hinaus wird im Jugendamt eine gewisse Skepsis bezüglich des Projektes und seiner Zielsetzung und sozialpädagogischen Arbeitsweise beobachtet. Es wird von dort der Verdacht geäußert, *„da redet jetzt jemand bei uns rein.“*

## 7.2 Schwerpunkte der Arbeit und Arbeitsweisen

Die Arbeit von BeJuga beginnt in allen Fällen mit einer Bestandaufnahme in den Familien. Es wurde in den Interviews deutlich, dass zwar die Arbeitsmarktorientierung eine Rolle spielt, der Blick aber auf die Hemmnisse gerichtet ist, die den Schritt in den Arbeits- und Ausbildungsmarkt erschweren, wenn nicht verhindern. Die Schwerpunkte in der Arbeit bilden dann die Kinder, das Familiensystem und die persönlichen Problematiken einzelner Personen (z. B. Schulden, Gesundheit, Existenzsicherung, Wohnen, Kinderbetreuung). Hier werden zum Teil umfangreiche Bedarfsanalysen – in Zusammenhang mit den individuellen Zielen der Klientinnen und Klienten – durchgeführt. Die grundlegende Richtung der Arbeit ist, dass zunächst die *„berufliche Situation in den Hintergrund tritt“*, damit die Klientinnen und Klienten den *„Kopf wieder frei bekommen für die Arbeit“*. Bezugspunkt für die Arbeit sind die Menschen: *„Man muss Leute bei dem unterstützen, was für sie wichtig ist.“*

Aus den Schwerpunkten leiten sich die Arbeitsweisen ab. Die Stabilität der Familie und der erwachsenen Personen im Familiensystem, so die Aussagen, sind auch die Voraussetzung für die Stabilität der Kinder, denn *„starke Eltern sind gut für starke Kinder“*. Bei Trägern mit eigenen Jugendhilfemaßnahmen war zuvor schon immer die Erwerbsarbeit der Familienmitglieder Teil der Hilfen – BeJuga aber, so die Beobachtung, helfe, den Arbeitsmarkt gerade bei den Jugendhilfen stärker in den Fokus zu rücken.

Die Arbeit von BeJuga ist an den Bedarfen der Klientinnen und Klienten orientiert. Neben den konkreten personen- und familienbezogenen Unterstützungsleistungen werden die Erwachsenen in einigen Fällen auch in Gruppenaktivitäten eingebunden, und die Kinder werden an Sportvereine und Jugendzentren angedockt oder sie partizipieren an trägereigenen Ferienaktionen.

Die Art der Arbeitsweise variiert zwischen den Trägern und auch zwischen den Fällen eines Trägers. Sie richtet sich mal an den individuellen Problemen einer Person aus, mal an der familiären Situation der Kinder, mal an den Konflikten zwischen den Partnerinnen und Partnern, mal an den Streitigkeiten mit Institutionen, mal an der prekären Wohnsituation und mal an der Integration in den Arbeitsmarkt. *„Eine einfache Beratung würde nicht ausreichen – es braucht intensive Beratung mit*



*wellenförmiger Intensität.*“ Das bedeutet, dass die Fälle dynamisch sind und das Engagement des Trägers sich dieser Dynamik anpassen muss. Dazu gehört – und dies wird durchgängig betont – eine ausreichende Zeitperspektive, die vor allen Dingen mit dem Jobcenter diskutiert werden muss. *„Nicht, was will das Jobcenter erreichen, sondern, was braucht die Familie jetzt bzw. was ist in den nächsten zwei Jahren erreichbar und was tut ihnen gut?“*

Eine große Unterscheidung – mit Blick auf Unterstützungsmöglichkeiten – betrifft die Differenz zwischen Stadt und Land. Im ländlichen Raum Erwerbsarbeit zu finden, ist schwierig, zumal die Klientinnen und Klienten nur eingeschränkt mobil sind. Es ist ihnen häufig nicht möglich, tägliche Fahrten zu den entsprechenden Arbeitgebern zu organisieren. Gerade bei alleinerziehenden Frauen stellt sich dieses Problem, da auch die Möglichkeiten der Kinderbetreuung im ländlichen Raum nur sehr ungenügend vorhanden sind.

### 7.3 Kooperation Jugendamt – Jobcenter

Aus den Interviews geht hervor, dass alle Träger ihre Jobcenter und zuständigen Jugendämter über das Projekt informiert haben. Dies erfolgte auf der Leitungs-, aber intensiver auf der operativen Ebene. Gleichwohl war die tägliche Erfahrung, dass ein guter Informationsstand, vor allen Dingen in den Jugendämtern, nicht gegeben war. Wusste die Leitungsebene von dem Projekt, so war der Eindruck, dass die Informationen nicht „unten“ angekommen waren. Auf der operativen Ebene bestand für Jugendämter und Jobcenter das Problem, dass mitunter unterschiedliche Fachkräfte für die einzelnen BeJuga-Fälle zuständig waren. Hier bestand offensichtlich die Schwierigkeit der horizontalen Informationsweitergabe. Es wurde davon berichtet, dass das Projekt immer wieder neu bekannt gemacht werden musste und der Sinn von BeJuga vielfach noch nicht wirklich erfasst worden war. *„Es ist noch nicht angekommen, welche Tragweite das Ganze hat.“*

In einigen Fällen war der Start schwierig, vor allem im Bereich der Jugendämter. Dort bestand die Angst, dass Jugendhilfemaßnahmen durch BeJuga „gestört“ würden. Entsprechend wurden die Träger mit dem Vorwurf *„Was mischt ihr euch ein?“* konfrontiert. Es wurde auch vermutet, dass die Jugendämter *„Angst haben, dass wir ihnen zu viel Arbeit machen, weil sie die Projektarbeit so nicht kennen.“* Dort, wo eine Zusammenarbeit von Jobcenter und Jugendamt bislang noch so gut wie keine Rolle gespielt hatte, wurden zu Beginn des Projektes grundsätzliche Bedenken bezüglich des Auftraggebers für das Projekt geäußert: *„Wie kann es sein, dass das Ministerium Träger mit dieser Aufgabe betraut?“* Allerdings konnten diese Bedenken, nach einiger Skandalisierung des Themas, ausgeräumt und der Vorteil von BeJuga verdeutlicht werden.

Die Schwierigkeiten von Kooperationen werden vor allen Dingen durch die unterschiedlichen fachlichen Ausrichtungen von Jobcenter und Jugendamt bestimmt: Sie kennen die „Gegenseite“ häufig nicht, und auch auf der sprachlichen Ebene zeigen sich Verständigungsprobleme. *„Ich bin momentan mit Dolmetschen beschäftigt, weil die Sprache eine andere ist.“* Die Arbeit an der Schnittstelle Jobcenter – Jugendamt wird von allen Fachkräften als ungemein wichtig betrachtet und bildet somit auch einen Teil der Arbeit von BeJuga. Dabei geht es um ein gegenseitiges Verstehen mit Blick auf die unterschiedlichen Ziele und Arbeitsweisen der Systeme. Diese Arbeit spielt sich auf der operativen Ebene ab und funktioniert über die Arbeit an den Einzelfällen. Das Vorgehen dabei wurde von einer Fachkraft als Hilfe beim *„Herantasten der Institutionen an die Schnittstelle“* beschrieben. Die dabei anfallende Schnittstellenarbeit wird als häufig sehr aufwendig beschrieben, gleichwohl aber als notwendig und auch erfolgreich. Dies zeigt sich in der Aussage: *„Die Schnittstellenfragen werden durch das Projekt besser geklärt, als es jemals war.“*

Träger, die die Jugendhilfeaspekte eher mit eigenen Aktivitäten über BeJuga abdecken, haben sich zum Teil bewusst dafür entschieden. Sie wollen die Familien unterstützen, bevor das Jugendamt „einsteigt“ – sie würden das Amt aber sofort einschalten, wenn sie selbst *„die Probleme nicht in den Griff bekommen“*. Die Arbeit unterhalb der „Jugendhilfeschwelle“ wird hier auch mit Kosten begründet. Diese seien bei BeJuga geringer als bei einer Hilfe des Jugendamtes. Mit dieser

## 7 EBENE DER TRÄGER IV: INTERVIEWS MIT DEN FACHKRÄFTEN DES BEJUGA-Projektes

Unterschwelligkeit ist auch das Abgrenzungsproblem gelöst, da es hier keine direkte Schnittstelle gibt. „Sie [Fachkraft im Jugendamt] ist ganz froh, Jugendhilfe ist da nicht nötig, und alles andere machen wir [Träger] eh nicht.“

Insgesamt wurden zum Interviewzeitpunkt schon positive Entwicklungen durch die Arbeit registriert. So wurde in einem Fall ein viermal im Jahr stattfindender Jour Fixe mit Jobcenter und Jugendamt eingerichtet, erste gemeinsame Gespräche mit allen Beteiligten am Fall durchgeführt und eine allmählich sich zeigende Öffnung der Institutionen für die Schnittstellenarbeit beobachtet.

Gleichwohl, so die Aussagen in den Interviews, bleibe noch viel zu tun. Dabei wird angeführt, dass in Zukunft bei den Kooperationen verstärkt in Richtung der Einführung gemeinsamer Fallbesprechungen gearbeitet werden soll.

#### 7.4 Ressourcen

In den Interviews wurde deutlich, dass den Projekten unterschiedliche Ressourcen zur Verfügung stehen. Zum einen waren es Angebote und Maßnahmen, die die Träger selbst anbieten. Hier können die Hilfen mit angedockt werden – so könnten Klientinnen und Klienten von BeJuga an thematisch orientierten Gruppen teilnehmen, die beim Träger angeboten wurden (Bewerbertrainings, Fotoshootings) oder in eigene Maßnahmen übergeleitet werden. Zum zweiten fiel auf, dass auch die Qualifikation der Fachkräfte, die im Projekt BeJuga eingesetzt sind, einen Einfluss auf die Arbeit mit den Klientinnen und Klienten hat. Eher psychologisch orientierte Fachkräfte arbeiteten in Richtung Einzelfallbegleitung, eher sozialpädagogisch orientierte Fachkräfte widmeten sich dem Familiensystem und manche Fachkräfte bevorzugten Coachingstrategien und Anleitung. Diese Beschreibung ist nicht trennscharf, sie zeigt eher bestimmte Nähe, wie sie in den Schwerpunkten und Arbeitsweisen zutage traten. Grundsätzlich arbeiteten alle Fachkräfte auf der Basis der Bedarfe der Klientinnen und Klienten.

Für acht Träger lagen die Mitarbeiterkapazitäten in Stellenanteilen vor. Die Fallzahlen bewegten sich zwischen fünf und zwölf (die Differenz erklärt sich durch die Beendigung von Fällen und noch nicht erfolgte Neuaufnahmen von Fällen bei einzelnen Trägern).

Anzahl Fachkräfte	Stellenanteil in Prozent	
2	50	50
1	50	
2	50	50
1	50	
1	60	
1	40	
2	75	25
2	50	40

Die Aufstellung zeigt, dass BeJuga mit sehr unterschiedlichen personellen Ressourcen durchgeführt wurde – dies lässt keine Aussage über die Qualität der Hilfe zu. In den Blick gerät mit dieser Aufstellung aber der finanzielle Aspekt des Projektes. Die Arbeiten an der Vielzahl der Ebenen (Schnittstellenarbeit, Unterstützung der Familien, Begleitungen, Hausbesuche, Bearbeitung persönlicher Probleme usw.), so die Aussagen, können nur unter zwei Bedingungen bewältigt werden: Entweder es muss eine Beschränkung auf das wirklich Notwendige erfolgen, oder es muss eine finanzielle Kompensation durch den Träger stattfinden. In der Regel fand sich im Projekt BeJuga die zweite Variante (mehr Stundenanteile, die vom Träger dazugegeben wurden, oder die Bereitstellung von Leistungen, die sich nicht in den Stundenanteilen niederschlugen). Begründet wird dies mit der Wichtigkeit

dieser Schnittstellenarbeit, die sich schon immer als ein Problem bei der Durchführung der Hilfen und Unterstützungen darstellte. Es wurde hier die Chance gesehen – ergriffen –, diese Lücke zu bearbeiten und so auch langfristige Lösungen und Kooperationen zu erzielen.

### **7.5 Fazit: Interviews Fachkräfte**

Zum einen zeigen die Interviews, dass es eine Reihe von Dimensionen gibt, die bei einer Weiterführung des Projektes unbedingt beachtet werden müssen. So wird die Freiwilligkeit der Klientinnen und Klienten zur Teilnahme am Projekt als ein zentraler Erfolgsfaktor gesehen. Die Abwesenheit von Sanktionen und Druck eröffne neue Wege der Kommunikation und auch der Hinführung zu den Institutionen von Jobcenter und Jugendamt. Darüber hinaus sei ein weiteres wichtiges Merkmal die Unabhängigkeit des Projektes. Es wird gerade als Vorteil gesehen, dass BeJuga nicht vom Jugendamt und nicht vom Jobcenter durchgeführt wird, sondern von neutralen Trägern. Dies beugt der Angst der Klientinnen und Klienten vor den Institutionen vor.

Hinsichtlich der Schnittstellenbearbeitung wird immer wieder auch auf die notwendige Offenheit von Jobcenter und Jugendamt gegenüber dem jeweils anderen Rechtskreis verwiesen: Die Fachkräfte sahen einen großen Bedarf des gegenseitigen Kennenlernens. Es herrschte darüber hinaus auch die Meinung vor, dass Kooperation und gegenseitiges Verstehen eher über die tägliche Arbeit auf der Einzelfallebene als durch strategische Kooperationsvereinbarungen erreicht werden können. Die Vereinbarungen sichern lediglich die tägliche Kooperation institutionell ab.

Die Zeitperspektive muss sich nach den Bedarfen der Klientinnen und Klienten richten. Eine Vermittlung in Arbeit oder Ausbildung setzt oft zugleich die Bearbeitung und Lösung anderer Probleme voraus.

Eine engere Verzahnung auf der Fallebene im Sinne eines gemeinsamen Fallmanagements mit allen Beteiligten wurde von den Fachkräften sehr begrüßt. Dies würde weitere Einsichten der Institutionen in die Arbeit und Struktur der jeweils anderen Seite befördern, es beuge auch Missverständnissen vor und würde für die Klientinnen und Klienten die Transparenz der Arbeit von BeJuga und den Institutionen erhöhen.

Die finanzielle Ausstattung des Projektes wird als eng beschrieben. Die Vielzahl der Aktivitäten lässt sich nur schwer damit finanzieren. Bislang findet an einigen Stellen eine Ko-Finanzierung durch trügereigene Mittel statt, um den Fällen in ihrer Komplexität gerecht zu werden.

Die Interviews zeigten auch, dass die Träger zwar am gleichen Fernziel, der Integration der Klientinnen und Klienten durch Bearbeitung der vorliegenden Hindernisse, arbeiteten, diese Arbeit aber sehr unterschiedlich ausgestaltet wurde. So wird neben dem zentralen Thema der Beratung zur beruflichen Orientierung die Beratung zur psychosozialen Stärkung und Stärkung der Familie durchgeführt, eine Lotsenfunktion in das Hilfesystem angeboten und die Kooperation mit dem Casemanagement vorangetrieben. Im Kapitel 6.4.4 ist diese Diversität der Arbeit auf Basis der Analyse der Zielerreichungen tiefergehend beschrieben.

## 8 EBENE DER BEDARFGEMEINSCHAFTEN

Die bisherige Perspektive auf die (alleinerziehenden) Eltern, die von den BeJuga-Projekten betreut wurden, auf ihre Probleme und auf die in ihrem Fall erforderliche Unterstützung war die Perspektive der Träger und der Fachkräfte. Im folgenden Abschnitt geht es um die Sicht der Teilnehmenden.

### 8.1 Motivation zur Teilnahme am Projekt BeJuga

Wie die betreuten Eltern ihre Teilnahme bewerten, ist nicht unabhängig von den Zugangswegen, auf denen sie mit dem Projekt in Kontakt kamen. Aussagen über ihre Beweggründe, das Betreuungsangebot in Anspruch zu nehmen, werden daher nach den unterschiedlichen Wegen ins Projekt (vgl. 5.1.1) gruppiert.

Im Sample der persönlich interviewten Personen sind die „frühen“ Projektfälle, in denen schon vor der Aufnahme ins Projekt Kontakte zum Träger bestanden, etwas überrepräsentiert – Hintergrund war das Ziel, für die Interviews möglichst Fälle auszuwählen, in denen die Interviewten schon Erfahrungen mit der Begleitung gemacht hatten.

Es gibt deshalb eine kleine Gruppe von Fällen, aus deren Perspektive das Projekt die Fortsetzung einer laufenden Beratung in einem neuen Rahmen war, ohne dass sich für sie wesentlich etwas änderte. Schloss die Beratung in diesen Fällen an eine laufende SPFH an, ergänzte sie diese oder kam das BeJuga-Angebot flankierend zur Beschäftigungsmaßnahme bei einem Träger hinzu, dann fiel es den interviewten Personen schwerer, die beiden Leistungen gegeneinander abzugrenzen („Die [Beraterin] ist vom Geschäft, ein Sozialdienst“ [Fall 17]<sup>18</sup>). Anders als die übrigen Teilnehmenden hatten sie aber bereits eine Einschätzung zu der Unterstützung, die sie erhalten würden, und gründeten ihre Teilnahmeentscheidung auf die bisherigen positiven Erfahrungen.

In zwei Fällen gab es zu Projektbeginn keine laufende Beratung mehr. Als bei den beiden Teilnehmerinnen jedoch Probleme auftauchten – ein drohender Wohnungsverlust in dem einen Fall und Probleme mit der Schule des Kindes im anderen – wandten sie sich erneut an den Träger: „Und da hab ich mich an die Frau [Fachkraft] erinnert.“ (Fall 12)

In einigen Fällen schlug das Jobcenter den Befragten die Unterstützung des Trägers und des neuen Projekts vor, meist mit der Begründung, das Projekt könne sie einerseits bei der Arbeitssuche unterstützen, werde sich aber auch um andere Angelegenheiten kümmern. Nach Einschätzung der befragten Frauen, die dieses Angebot als angemessen empfanden, hatten die Integrationsfachkräfte dabei auch ihre persönliche Situation im Blick, die in den untersuchten Fällen auffällig deutlich entweder durch Trennungsprobleme wie Sorgerechtsstreitigkeiten und Gewalterfahrungen gekennzeichnet waren oder durch eine akute/chronische Erkrankung bzw. Behinderung. Eine der Befragten, die nach einer Trennung auf Leistungen nach dem SGB II angewiesen war, kam untypisch „quasi durch mich selber“ zu BeJuga (Fall 3). Sie suchte dringend Unterstützung bei der Arbeitssuche, erfuhr über eine Freundin vom Träger und sprach dann beim Jobcenter mit der Bitte vor, ihr eine Teilnahme zu ermöglichen.

In den untersuchten Fällen hatte dieses Angebot für die Teilnehmenden keine Ähnlichkeit mit der Zuweisung in einen Lehrgang oder eine Beschäftigungsmaßnahme – es war ihnen klar, dass sie ihre Zustimmung freiwillig erteilten: „Und irgendwann hat meine Vermittlerin mich angesprochen, dass die Frau [Fachkraft] so ne Gruppe hat, die heißt [...], und ob ich da halt mitmachen möchte.“ (Fall 5) Mit der Freiwilligkeit des Zugangs war für sie auch die Möglichkeit verbunden, unverbindlich zu prüfen, ob das Projekt ihnen gefiel und ob das Angebot nützlich war. „Ich dachte, ok, ich guck mir das Ganze einfach an, lass das auf mich wirken, was die [Fachkraft] mir zu sagen hat, wie sie mir

<sup>18</sup> Alle wörtlichen Zitate in diesem Abschnitt stammen aus den Interviews mit BeJuga-Teilnehmenden. Die Fälle wurden so nummeriert, dass die Anonymität der Personen und der Standorte gewahrt bleibt.

helfen kann“ (Fall 7) – so beschrieb eine alleinerziehende Frau, wie sie in das erste Gespräch mit der BeJuga-Fachkraft ging. Ähnlich war es bei einer anderen Frau, die sich nicht gleich für eine Teilnahme entscheiden wollte. Einerseits fand sie, „das ist eine gute Art, eine Arbeit zu suchen“. Andererseits war sie anfangs „nicht begeistert“ (Fall 15) – dass die Fachkraft bereit war, alle Themen aufzugreifen, die sie angesprochen hatte, verursachte ihr paradoxerweise Angst, weil sie annahm, alles solle nun gleich auf einmal geregelt werden, und dem fühlte sie sich nicht gewachsen. Erst als klargestellt war, dass die Fachkraft sich an ihr Tempo anpassen würde, nahm sie das Unterstützungsangebot an.

## 8.2 Sicht auf Jobcenter und Jugendamt

Jobcenter und Jugendämter sind Teil der staatlichen „Eingriffsverwaltung“ (Brülle et al. 1998, S. 57), und da sie nicht allein einen Unterstützungs-, sondern auch einen weitreichenden Kontrollauftrag (Rübner/Sprenghard 2011, S. 44) wahrnehmen, besteht stets ein Machtgefälle zwischen diesen beiden Institutionen und den Bürgerinnen und Bürgern, die mit ihnen zu tun haben. Selten ist daher das Verhältnis, das Leistungsberechtigte zum Jobcenter haben, frei von Unbehagen und die Beziehung zum Jugendamt ganz unbelastet.

Die Haltungen der persönlich befragten Eltern zu Jugendamt und Jobcenter ergeben kein einheitliches Bild: Für beide Institutionen gilt, dass die bisherigen Erfahrungen mit beiden Institutionen offenbar eher polarisierend wirken. Zahlreiche Teilnehmende äußerten Vorbehalte, Kritik oder Angstgefühle, wenn sie über ihre Kontakte zu den Ämtern sprachen.

Am wenigsten belastet war das Verhältnis der Teilnehmenden zum Jugendamt in den wenigen Fällen, in denen Frauen dort Unterstützung in Sorgerechtsangelegenheiten erhalten hatten bzw. erhielten. Eine Frau, deren Ex-Partner sie beim Jugendamt zunächst verleumdet hatte („es gab Kontrollen, ich wurde angehört, mein Kind wurde angehört. Das Ende vom Lied war, dass nichts gestimmt hat“ [Fall 5]), war z. B. überzeugt, dass es ihr ohne die Moderation durch das Jugendamt nicht möglich gewesen wäre, sich mit dem Ex-Partner zu verständigen. In einem anderen Fall erinnerte sich die Frau zwar, dass es in Zeit der Trennung von ihrem Partner fast dazu gekommen war, dass ihnen die Kinder „weggenommen“ (Fall 10) wurden, doch habe ihr das Jugendamt damals auch sehr geholfen.

Sechs Teilnehmende waren dagegen froh, keinen Kontakt (mehr) zum Jugendamt zu haben („bin auch nicht wirklich scharf drauf“ [Fall 18]). In vier Fällen ließen sie sich zwar auf eine begleitete Beratung ein, quittierten aber sehr erleichtert, wenn das Jugendamt Jugendhilfe nicht für erforderlich hielt. „Das war alles in Ordnung, hat sie gesagt.“ (Fall 15)

In vielen Fällen war das Bild vom Jugendamt angstbesetzt, und die Familien berichteten von „sehr schlechten Erfahrungen“. (Fall 14) Obwohl fast alle diese Familien vom Jugendamt durch eine SPFH unterstützt wurden, die sie schätzten, und obwohl sie die Fachkräfte des Jugendamts auch im persönlichen Kontakt als angenehm erlebten, sahen sie sich nicht in der Lage, einen Termin beim Jugendamt oder ein Hilfeplangespräch ohne Begleitung und Beistand durch die Fachkraft der SPFH oder von BeJuga wahrzunehmen: „Vor dem Jugendamt habe ich immer Angst – ja, sehr viel Angst.“ (Fall 8) Es erhöhte die Unsicherheit, wenn sie es mit wechselnden Ansprechpersonen zu tun hatten.

Das Verhältnis zum Jobcenter wurde als gut beschrieben, wenn Integrationsfachkräfte Verständnis für die persönliche Lage der Teilnehmenden zeigten, was diese daran maß, ob die Fachkräfte bereit waren, neben der Arbeitsmarktintegration weitere Ziele zuzulassen<sup>19</sup> und ihre persönliche Lage zu berücksichtigen: „Jobcenter wollte, dass ich arbeite, aber trotzdem, die wussten auch meine Situation, und dachten, ich brauche eine Hilfe, eine Unterstützung.“ (Fall 15) Eine ganze Reihe der

<sup>19</sup> In vorsorglicher Reaktion auf die nach vor wirkende Unterstellung eines „Aktivierungsdefizits“ betonten sie dazu meist ausdrücklich ihren Erwerbswunsch („Das Jobcenter sieht ja, ich möchte.“ [Fall 7]).

## 8 EBENE DER BEDARFGEMEINSCHAFTEN

Befragten zeigte sich „dankbar“ (Fall 7), wenn die Verständigung mit dem Jobcenter besser gelang, als sie befürchtet hatten: *„Ich bin dankbar von Jobcenter, die haben nicht so gedruckt.“* (Fall 15)

Für eine kritische Frau war das Jobcenter „ein Alptraum“: *„Die haben mich nicht verstanden: welche Sorgen ich hab‘ – das interessiert die auch nicht, denk ich, und wollen die auch nicht“* (Fall 21). In der Regel waren Besuche beim Jobcenter, wenn sie allein durchgeführt werden mussten, mit keinen guten Gefühlen verbunden: Teilnehmende befürchteten Sanktionen, wenn sie nicht alle Auflagen erfüllten, alle Papiere ordnungsgemäß einreichten oder wenn Angebote nicht wahrgenommen wurden: *„Wisse se, kommt vor, dass Jocenter oder Jugendamt, dass sie die Mensche drohe.“* (Fall 8) Ein Familienvater klagte: *„Man weiß nicht welche Ansprüche man hat, man weiß nicht was man tun kann.“* (Fall 14)

Es sind solche und ähnliche Sorgen, die in vielen Fällen den Kontakt mit den Institutionen erschweren – und dies steigert sich noch in Fällen, in denen die Verständigung durch schlechte Sprachkenntnisse oder fehlende Erfahrung mit deutschen Behördenstrukturen belastet ist.

Für fast alle befragten Teilnehmenden stellte daher die Begleitung durch die BeJuga-Fachkräfte eine entscheidende Entlastung dar. Immer wieder wurde berichtet, dass sich die Kommunikation in den Institutionen zum Besseren wendete, wenn eine Fachkraft dabei war: *„Wenn ich allein da war, war sie eine andere Person“* (Fall 21). Für eine Teilnehmerin entstand durch die Begleitung der Fachkraft ein „anderer Eindruck bei der Vermittlerin“, sie selbst wirkte dadurch „glaubwürdiger“, fand sie (Fall 5). Leistungsangelegenheiten ließen sich aus Sicht der Teilnehmenden schneller und zufriedenstellender regeln, wenn sie von den Fachkräften dabei unterstützt wurden, und es gab mehr Aussicht, bei der Klärung beruflicher Optionen „n‘ guten Kompromiss für alle“ (Fall 18) zu finden.

### 8.3 Bedarfslagen

#### 8.3.1 Psychosoziale Belastung

Aus Sicht der BeJuga-Fachkräfte befanden sich viele Teilnehmende bei ihrer Aufnahme in das Projekt in einer Lage, die von Überforderung und dem dringenden Wunsch gekennzeichnet war, Entlastung zu erhalten.

Genauso beschrieben auch viele der interviewten Eltern ihre Lage. Je nach Einzelfall kumulierten bei ihnen gesundheitliche Einschränkungen, strittige und belastende Trennungen, materielle Sorgen, unerledigter Schriftverkehr, Wohnprobleme, die Belastung durch die Pflege von Angehörigen oder Konflikte mit Kindergarten und Schule und eine lange vergebliche Arbeitssuche – Probleme, die eine Frau zum „Nervenbündel“ (Fall 12) machten und in jedem Fall unterschiedliche Interventionen erforderten.

Bei einer alleinerziehenden Mutter brachte die Gefahr eines drohenden Wohnungsverlustes das Fass zum Überlaufen: *„Fristlose Kündigung vom Vermieter, vom Jobcenter hieß es, die Papiere sind nicht angekommen [...], dann haben sie Ewigkeiten gebraucht, eben die Papiere zu bearbeiten, im Nachhinein hat sich das dann alles gestaut, Miete wurde nicht gezahlt, fristlose Kündigung und ich stehe dann praktisch mit zwei Kindern auf der Straße und weiß dann nicht, wohin mit mir [...] immer wirst du weggeschoben und weißt überhaupt nicht, wo dir der Kopf steht.“* (Fall 12)

Ein junger geflüchteter Migrant begann damit, sich und seiner Familie ein Leben in Deutschland aufzubauen. Zu dritt lebte die Familie in zwei Zimmern einer kommunalen Unterkunft, das Kind, das an einer noch nicht diagnostizierten Krankheit litt, musste versorgt werden, und die junge Frau begann gerade, deutsch zu lernen. Jeder Schritt in der neuen Gesellschaft war für das Paar mit Schwierigkeiten verbunden, und sie suchten verzweifelt nach einer Wohnung, die sie nicht fanden, obwohl er bereits arbeitete. Im Flüchtlingsheim bat er um Hilfe: *„Sie hat gesagt, du musst Zeitung schauen, oder Internet, aber ich brauch jemand helfen“* (Fall 17).

Eine Frau war aus einer Gewaltbeziehung geflohen und stand „auf einmal alleine mit den Kindern“ da. Eine weitere Frau, deren Kinder zu pubertieren begannen, fing eine Ausbildung an, versuchte gleichzeitig allen anderen Anforderungen gerecht zu werden und war deshalb, „wenn ich's jetzt im Nachhinein mit Abstand sehe, sehr überfordert.“ (Fall 18) Sie erkrankte mit besorgniserregenden Symptomen und einer unklaren Diagnose und litt eine Zeitlang unter „Panikattacken“. Immer noch hatte sie Sorge vor „Rückschlägen“. Und eine weitere Frau, die trotz eigener gesundheitlicher Belastungen ihre Mutter pflegte, kapitulierte irgendwann vor dem „Chaos“, in dem sie sich befand: „Es gab Zeiten, da war es schlimm – hab nicht mehr gewusst, wie ich weiterkomm.“ (Fall 14)

### 8.3.2 Familiäre Probleme

Etwas mehr als die Hälfte der interviewten Teilnehmerinnen und Teilnehmer berichteten von familiären Problemen und insbesondere von Problemen mit ihren Kindern, bei denen sie Unterstützung brauchten bzw. in Form von Jugendhilfe bereits erhielten. Für sie wie für das Helfersystem standen diese Probleme, die mit emotionalen, aber auch zeitlichen Belastungen einhergingen, gleichwertig neben den Arbeitsmarktproblemen.

In einigen der Familien, die in die Befragung einbezogen waren, gab es mehr als ein oder zwei Kinder. Eine Frau hatte „sieben Kinder großgezogen“, eine Alleinerziehende, die gerade eine Ausbildung begann, die sie vorher nie hatte machen können („Lehre hab ich nie gemacht, ging nicht“ [Fall 17]), hatte neun eigene Kinder, von denen vier immer noch bei ihr lebten. In mehreren Haushalten lebten vier (kleine) Kinder, und allein die Menge an Haus- und Familienarbeit schuf Probleme.

Ein alleinerziehender Mann mit dem Sorgerecht für vier minderjährige Kinder konnte nach der dramatischen Trennung von seiner Frau seiner Arbeit nicht mehr nachgehen, da die Arbeitszeiten mit den Erfordernissen der Institutionen Kindergarten und Schule nicht kompatibel waren. Die Arbeit auf der Baustelle erfolgte zu Zeiten, in denen die Kinder für Kindergarten und Schule morgens fertig gemacht werden mussten bzw. in denen am Nachmittag für sie Essen auf dem Tisch stehen sollte. Da es sich um Töchter handelte, wollte der Vater in jedem Fall zu Hause sein, wenn sie auch dort waren. „Ich kann das nicht schaffen – arbeiten und mit vier Kinder. Einkaufen, zu Hause sauber machen; Essen machen und viele Sachen erledigen.“ (Fall 9) Zudem kostete der Sorgerechtsstreit den Vater viel Kraft.

In einem anderen Fall waren die gesundheitliche Beeinträchtigung des Partners und die Pflege der Mutter die Gründe, dass eine Arbeitsaufnahme nicht möglich war. Dazu kamen Schulprobleme der Kinder und grundsätzliche finanzielle Probleme der Familie. Der Wunsch nach einer Erwerbstätigkeit war da, auch weil das Geld dringend benötigt wurde, jedoch verhinderte die familiäre Situation diesen Schritt. „Hätte gern wieder eine Arbeit, wenn ruhig ist hier bei mir.“ (Fall 9)

### 8.3.3 Arbeitsmarktprobleme

Auch wenn viele der Projektteilnehmerinnen und -teilnehmer von persönlichen Problemen und sehr belastenden Lebenslagen, von Erziehungsschwierigkeiten oder gesundheitlichen Einschränkungen berichteten, so wäre es verfehlt, ihre andauernde Arbeitslosigkeit allein mit diesen Umständen erklären zu wollen. Vor welchen Schwierigkeiten beim Zugang zum Arbeitsmarkt sie außerdem standen und wie sich diese auswirkten, zeigt die Analyse der Interviews. Die Befunde bestätigen, was zur Erwerbsorientierung und Erwerbstätigkeit insbesondere von Alleinerziehenden im SGB II seit vielen Jahren bekannt ist: Sie suchen intensiver nach Arbeit als Mütter in Paarhaushalten (vgl. Achatz et al. 2013, S. 6), und wenn sie keine Arbeit finden, dann ist dies einerseits häufig auf Vereinbarkeitsprobleme, und andererseits oft auf „hemmende Rahmenbedingungen des Beschäftigungssystems zurückzuführen, die ihre Erwerbsambitionen blockieren“ (Bartelheimer/Henke et al. 2015, S. 8).

Viele Teilnehmende verband trotz ihrer individuellen Schwierigkeiten eine hohe Arbeitsmarktorientierung und sie brachten ihren Wunsch, den Leistungsbezug nach dem SGB II so schnell wie

## 8 EBENE DER BEDARFSGEMEINSCHAFTEN

möglich zu beenden, deutlich zum Ausdruck. Wie der alleinerziehende Vater, der „*nicht von Geld des Jobcenters*“ leben wollte, „*sondern von seiner Arbeit*“ (Fall 9), dachten viele der Interviewpersonen: „*Ich bin nicht jemand, der gern um Hilfe bittet ... ich möchte eigenständig mein Geld verdienen*“ (Fall 18), sagte eine Frau ohne Ausbildung, die gemeinsam mit der betreuenden Fachkraft geeignete Qualifizierungsoptionen suchte. Eine junge Mutter war zuversichtlich, dass sie spätestens in zwei Jahren eine Arbeit ausüben würde: „*Niemand will in Hartz IV leben, aber ich bin sicher, ich werde wieder arbeiten.*“ (Fall 6) Ein Vater dachte an seine Vorbildfunktion für die Kinder und an deren mögliche Stigmatisierung: „*Ich möchte arbeiten und eigenes Geld verdienen, auch damit die Kinder nicht die Sozial-Kinder sind.*“ (Fall 4) Nicht „*vom Amt abhängig*“ sein zu wollen, war für eine weitere junge Frau mit einem kleinen Sohn, der noch keine drei Jahre alt war, ein entscheidender Grund für die Teilnahme an BeJuga, obwohl von ihr noch nicht erwartet wurde, sich dem Arbeitsmarkt zur Verfügung zu stellen.

In den Interviews berichteten die Teilnehmenden von schlechten Schulzeugnissen, fehlenden oder nicht anerkannten Ausbildungsabschlüssen und Problemen im Arbeitsmarktzugang, die sie ihrem Alter zuschrieben. Vereinbarkeitsprobleme zwischen Erwerbs- und Sorgearbeit entstanden für viele (alleinerziehende) Eltern, weil sie die Anforderungen von Arbeitgebern an ihre zeitliche Verfügbarkeit und Flexibilität nicht erfüllen konnten.

Eine junge Pflegehelferin mit einem achtjährigen Kind hatte eine Stelle in der „*Nachbarschaftshilfe*“ angenommen – „*im Endeffekt putze ich mehr oder weniger, was echt anstrengend ist.*“ Doch war die Stelle, bei der sie ihre Termine selbst vereinbaren konnte, „*für mich wie ein Sechser im Lotto, dann kann ich mein Kind morgens zur Schule bringen und nachmittags abholen, was mir sehr wichtig ist.*“ Sie würde jedoch viel lieber in ihrem Beruf arbeiten und hatte überhaupt kein Verständnis dafür, dass Arbeitgeber ihr trotz eines Mangels an Pflegekräften nicht ein wenig entgegenkommen konnten. Mit einer Einrichtung, in der sie morgens um 6:30 Uhr beginnen sollte, hatte sie erfolglos zu verhandeln versucht, weil sie ihr Kind erst ab 7:00 Uhr in die „*Frühbetreuung*“ geben konnte. So habe sie angeboten: „*Sie suchen jemanden, ich kann Ihnen ein Angebot machen. Ich kann frühmorgens erst um 7:15 Uhr anfangen. Ich kann einen Frühdienst machen; wenn alles geplant ist, kann ich einen Spätdienst machen, am Wochenende, klar, das geht. - Ach, wir bräuchten schon jemand zur Übergabe, morgens um halb sieben. - Dann hab' ich zu ihm gesagt, so wirklich nach zig Gesprächen, wissen Sie was, Sie wollen doch immer Pflegekräfte, hier bewerben sich Leute. ... Sie brauchen mich nicht zur Übergabe, ich bin keine Altenpflegerin, sondern leider nur Pflegehelferin ... Wenn man das anders plant, dann kriegt man das hin. Brauchen Sie jemand, oder brauchen Sie uns nicht?“ (Fall 1)*

Eine alleinerziehende junge Arzthelferin mit einem Kind, das gerade eingeschult wurde, suchte Arbeit in einem Bereich, der „*zu meinem Beruf passt*“, und sie orientierte sich in Richtung einer Anstellung als Kauffrau oder suchte ebenfalls in der mobilen Pflege. Doch dort „*werden Vollzeitleute gesucht*“, „*flexible Leute*“ – „*alles was nicht passt zu meiner Situation.*“ (Fall 6)

Und ein alleinerziehender Vater von drei Kindern, die Grundschule und Kindergarten besuchten und wochentäglich zwischen 7:30 und 17:00 Uhr versorgt waren, erhielt wegen seiner guten handwerklichen Kenntnisse durchaus Angebote, die sich aber nicht realisieren ließen. Ein Teilzeitangebot konnte er nicht annehmen, weil er dort so früh anfangen musste, dass die Kinder noch nicht versorgt waren. Eine Stelle bekam er nicht, weil an einem Samstag im Monat gearbeitet werden musste. Er hatte sich selbst um eine Tagesmutter in den Randzeiten und für die Ferien gekümmert, doch war die nicht verlässlich und selbst in den Zeiten eingeschränkt, in denen sie zur Verfügung stand. „*Ich habe es mir schon leichter vorgestellt, wie am Ende ist*“ (Fall 16), sagte er resigniert.

Stets stellte sich Alleinerziehenden in den untersuchten Fällen die Frage, wie lange und in welchem Umfang sie eine Kindertagesbetreuung in Anspruch nehmen konnten, ohne ihren Kindern zu schaden und ihnen ein Familienleben vorzuenthalten. Eine Mutter wollte gern die Eingewöhnung des Kindes in der Schule begleiten, eine andere wurde oft vom Kindergarten angerufen, damit sie ihr Kind, das unter Asthma litt, abholen kam. Eine Frau suchte Arbeit oder eine Ausbildung, doch



Priorität hatten ihre Kinder. Vor einer Arbeitsaufnahme kamen ihr Zweifel: *„Hab Muffe gehabt – war ja jahrelang aus dem Beruf. Kann ich das noch? Der erste Gedanke war, wie soll ich das hinkriegen, wenn ich da arbeiten muss, mit meine Kinder? Bis 17:00 Uhr – oh nein, dann sehe ich meine Kinder nie mehr.“* (Fall 4) Eine andere Teilnehmerin, die gerade eine sehr gute Arbeit – allerdings zu besonders ungünstigen Zeiten – gefunden hatte, stand vor einem Dilemma. Sie war beruflich am Ziel, wollte ihre Kinder aber eigentlich nicht in fremde Obhut geben und lieber selbst betreuen. Die Arbeit wieder aufzugeben, konnte sie sich aber auch nicht vorstellen: *„Ich kann den Kindern ja ohne Geld nichts bieten. Wenn ich dort aufhör', bin ich aber wieder beim Jobcenter.“* (Fall 10)

Nur wenige der befragten Männer und Frauen verfügten – wie diese Frau, deren Kinder über mehrere Tage bei den Großeltern bleiben konnten – über ein persönliches Unterstützungssystem: Meist *„schichteten“* die Väter der Kinder, waren auf Montage, sie arbeiteten an den Wochenenden oder waren *„kein Familienmann“* (Fall 15). Großeltern lebten weit entfernt oder arbeiteten selbst. Für die einbezogenen Eltern entstanden Druck und das Gefühl von Unzulänglichkeit, weil sich Erwerbsziele oft nicht einfach mit den familiären Aufgaben verbinden ließen. Eine Teilnehmerin, die versucht hatte, eine Ausbildung nachzuholen, war darüber erkrankt:

*„Dann hab' ich bis drei Uhr nachts hier gesessen, um fünf steh ich wieder auf, die Kinder fertigmachen, das konnte nicht gutgehen. Das hab ich'n Jahr durchgezogen, und dann war's vorbei. Ich hatte immer das Gefühl, irgendwas bleibt auf der Strecke, entweder die Kinder oder der Haushalt oder die Referate, die Hausaufgaben, die wir zu erledigen hatten, oder alles zusammen: Ich kriegte es nicht, ich kriegte es nicht unter einen Hut. Und da fühlt man sich wirklich sehr allein gelassen.“* (Fall 18)

#### **8.4 Bewertung des Projekts aus Sicht der Teilnehmenden und Einschätzung zum Erfolg der Hilfen**

Wie die Evaluation von Arbeitsmarktdienstleistungen gezeigt hat, bewerten Nutzerinnen und Nutzer die Qualität der Dienstleistung häufig nach ähnlichen Kriterien (Henke 2014, S. 238): Entscheidende Bewertungsmaßstäbe sind u.a. die Qualität der Dienstleistungsbeziehung (Settingfaktoren wie die Atmosphäre, das Engagement der Fachkräfte, persönliche Unterstützung), die Stellung der Adressatinnen und Adressaten im Leistungsprozess (Entscheidungsrechte) und die Fachlichkeit (z. B. die Arbeitsmarktkompetenz der Fachkräfte). Außerdem kommt es Nutzerinnen und Nutzern immer auf das Ergebnis einer Dienstleistung an. Wenn die BeJuga-Teilnehmenden die Beratung und die Hilfeleistungen bewerteten, die sie im Projekt erhalten hatten, griffen sie auf die gleichen oder sehr ähnliche Bewertungskriterien zurück.

In der nicht immer freiwilligen Beratung bei Behörden wird eine offene und freundliche Gesprächsatmosphäre von Nutzerinnen und Nutzern als Zeichen von Wertschätzung positiv bewertet (ebd. S. 240). Die Beratungsbedingungen im BeJuga-Projekt waren damit nicht zu vergleichen, und einige Befragte hoben die Unterschiede zu einer Beratung, wie sie sie kannten, ausdrücklich hervor. Vor Terminen kam es einem jungen Vater vor, *„als würde ich zu einer Freundin gehen, nicht zum Jobcenter. Sie macht sich wirklich Gedanken, nicht so, wer kommt jetzt um 10 Uhr 45 an meine Tür?“* (Fall 3) Einige Frauen berichteten von gemeinsamen Spaziergängen mit den Beratungsfachkräften, die in vertraulicher Atmosphäre stattfanden, und es ihnen leicht machten, sich zu öffnen. *„Ich brauche Vertrauen zu einer Person und dann kann ich das auch anders annehmen, so einen Ratschlag und auch für mich verbuchen: Das filtere ich als gut, das filtere ich als schlecht, und das nehme ich für mich mit.“* (Fall 7)

Dass die Fachkräfte sich über das übliche Maß hinaus für die Teilnehmenden einsetzten, und dass sie sich dadurch besonders gut unterstützt fanden, brachte die gleiche Frau gleich zu Beginn des Interviews auf den Punkt: *„Eigentlich kann ich es ganz kurz und knapp machen: Eigentlich übersteigt Frau [FKs] Engagement an mich bei weitem das, was ich mir eigentlich erhofft hatte.“* (Fall 7) Als Zeichen von persönlichem Einsatz und Engagement werteten die interviewten Eltern, dass sie die Beraterinnen und Berater jederzeit – auch abends – anrufen konnten: *„Wir sind ständig in Kontakt*

## 8 EBENE DER BEDARFSGEMEINSCHAFTEN

*miteinander.*“ (Fall 13) Die Fachkraft hätte nicht nur während ihrer Termine Zeit für ihn gehabt, sondern auch zwischendurch „*viel mehr für sich selber recherchiert, was mir helfen würde*“ (Fall 3), erläuterte ein junger Mann, weshalb er sicher war, sich mit jedem Anliegen an die Fachkraft wenden zu können.

Mit kaum etwas anderem waren die Befragten so zufrieden wie mit der sehr individuellen und persönlichen Unterstützung, die sie in den BeJuga-Projekten erhielten und in warmen Worten beschrieben. Die Fachkraft sei ihnen „*Stütze*“ gewesen (Fall 13, Fall 18), habe sie „*rausholen*“ wollen aus ihrer Situation (Fall 4), sie habe sich „*gekümmert*“ (Fall 5), sie „*hat mich bisschen aufgemuntert*“ (Fall 16), „*moralisch unterstützt*“ (Fall 10), „*ganz toll motiviert*“ (Fall 2) und sie habe „*Rückhalt gegeben*“ (Fall 18). Die Unterstützung sei „*wie eine Kraftquelle*“, das mache Mut und helfe „*emotional enorm*“ (Fall 7). Es besteht kein Zweifel, dass es den BeJuga-Fachkräften gelungen ist, glaubwürdige und professionelle helfende Beziehungen zu den Teilnehmenden aufzubauen.

Haben sie mit der Arbeitsverwaltung zu tun, reagieren Leistungsberechtigte empfindlich auf Asymmetrien, die ihre Entscheidungsrechte einschränken, und auf das oben angesprochene Machtgefälle. Solche Sorgen bestanden im Projekt nicht: Da der Zugang freiwillig war und sich die Beratung an ihren Anliegen orientierte, hatten die Teilnehmenden weitgehenden Einfluss auf den Leistungsprozess, was sie schätzten: „*Ich könnt auch sage von jetzt, ich hab' kein Bock mehr drauf und dann hätt sich das erledigt.*“ „*Er ist ja nur dafür da, das zu unterstütze oder dabei zu helfe, was ich eigentlich will.*“ (Fall 11)

Für die Teilnehmenden war es wichtig, in der Fachkraft jemanden zu haben, der „*kompetent*“ ist (Fall 17) und „*sich überall auskennt*“ (Fall 14), „*dass man einfach noch jemanden hat, wo man sich Informationen holen kann*“ (Fall 6). Den Fachkräften sprachen sie vor allem Behördenkompetenz zu: „*Oftmals kommt man dann nicht weiter, weil da irgendwelche Formulierungen sind, mit denen kann man nichts anfangen, oder irgendwelche Gesetze, die sich widersprechen, und dann fragt man sich, warum hab' ich das Geld jetzt nicht bekommen? Woran lag's jetzt? Und dann wird es einem auch nochmal erklärt, und ich denk, das ist schon wichtig, dass man da nochmal Hintergrundinformationen bekommt. Beim Jobcenter bekommt man die ganzen Papiere und da ist auch eine Information dabei, aber ob man da wirklich was mit anfangen kann oder nicht, ist dann halt die Frage.*“ (Fall 3) Nahezu alle Teilnehmenden fühlten sich in Ämterangelegenheiten sehr gut unterstützt.

Einschränkungen machten einige Teilnehmende im Hinblick auf die Möglichkeiten der Projekte, ihnen bei der Realisierung beruflicher Ziele zu helfen. Ein Teilnehmer hatte z. B. gehofft, dass das Projekt „*etwas enger mit den Betrieben zusammenarbeitet*“ (Fall 3), und mehrere hätten sich die gleiche Begleitung, Assistenz und Unterstützung wie gegenüber den Ämtern auch gegenüber Arbeitgebern gewünscht.

Zum Zeitpunkt der Interviews war es für die Teilnehmenden noch zu früh, eine Bilanz zum Nutzen des Projekts zu ziehen. Wo sie es versuchten, zeigte sich erstens eine hohe Zufriedenheit mit der praktischen Unterstützung, die ihnen bei der Regelung aller möglichen Angelegenheiten mit einer Vielzahl beteiligter Institutionen und der Realisierung von Leistungsansprüchen geholfen hatte. Zweitens berichteten sie von vielen „*hilfreichen*“ (Fall 2) Maßnahmen der Bewerbungsunterstützung (Fotoshooting, Überarbeitung von Lebenslauf und Bewerbungsunterlagen, Vorbereitung von Bewerbungsgesprächen). Und drittens hoben die Interviewpartner hervor, welchen Anteil die Projekte und Fachkräfte an einer Veränderung ihrer Lage und ihrer Problemwahrnehmung hatten:

*„Ein bisschen ist bei mir Ordnung ins Leben gekommen. Wenn Sie mich jetzt vor einem halben Jahr gesehen hätten, dann hätte ich mich ganz anders angehört, da war ich wirklich am Verzweifeln. [...] Bei mir hat sich viel aufgesammelt und mittlerweile gibt es schon da innen drin eine Ordnung.“* (Fall 12)

*„Von heute auf morgen kann man nicht seinen Gesamtcharakter ändern. Aber es gibt viele Dinge, die ich jetzt anders mache als vor einem Jahr, also, ich versuch's zumindest.“* (Fall 5)

*„Mir hat das einfach noch einmal eine Perspektive gegeben und sie macht mir halt auch Mut. ... Ich stagniere nicht einfach nur so in meinem Sein ... sie zeigt mir dann auch, dass ich wieder weiterblicken kann, so dass ich gerade wirklich ein bisschen das Licht am Ende des Tunnels sehe.“ (Fall 7)*

*„Ich fühle mich total gestärkt, wirklich, wo das Feuer vorher gebrannt hat. Und dadurch, dass ich wieder den Job finde, hat mir auch Selbstwertgefühl gegeben.“ (Fall 4)*

## 8.5 Gelingensfaktoren

Aus den Interviews mit den BeJuga-Teilnehmenden und der Analyse ihrer Bewertungen lassen sich einige Gelingensbedingungen für das neue Unterstützungsangebot erkennen.

### 8.5.1 „Ganzheitlichkeit“ und Vielfalt der Handlungsformen

Es ist vor allem die besondere Themenstruktur und die hoch individualisierte Fallbearbeitung, welche bei Teilnehmenden auf einen ungedeckten Bedarf stößt. Teilhabe am Erwerbsleben setzt immer voraus, die Anforderungen der Erwerbsarbeit mit anderen Notwendigkeiten der alltäglichen Lebensführung in Einklang zu bringen. Das dies aufgrund flexibler Arbeitsarrangements und gestiegener Erwartungen an Kindererziehung selbst im Bereich des Normalarbeitsverhältnisses zur Überforderung führt, wird für die Erwerbsgesellschaft insgesamt als „Reproduktionskrise“ oder „Prekarisierung der Lebensführung“ diskutiert (Jürgens 2011; 2018), und für berufstätige Mütter als „Ver-einbarkeitsproblem“. Das Unterstützungsangebot von BeJuga richtet sich an Menschen, die „Arbeit“ und „Leben“ unter zwei erschwerenden Bedingungen vereinbaren müssen:

- Leben auf Grundsicherungsniveau und Transferbezug
- Kein Partner bzw. keine Partnerin oder leistungsfähige familiäre Unterstützungsnetze

Das „All in one“-Angebot (Fall 14) von BeJuga bot eine erwerbsarbeitsbezogene institutionelle Unterstützung, die das berücksichtigte, und ein wichtiger Entlastungseffekt für die Teilnehmenden bestand darin, dass von ihnen keine Priorisierung verlangt wurde: *„Nichts ist wichtiger, wenn's brennt, ist es was Akutes.“ (Fall 18)*

*„[Fachkraft] ist nicht nur bei mir ... für die Arbeitsunterstützung zuständig, sie hilft mir in jeglicher Form, also sei es persönliche Dinge, Arztbesuche, wenn es bei dem Jungen was gibt, was man klären müsste.“ (Fall 6)*

*„Deswegen find ich das so toll, dass es sowas gibt. Weil es geht ja in ne Richtung, es läuft auf ne Richtung hinaus, man hat aber Unterstützung in jeglicher Lebenslage, also nicht nur, was die Arbeit anbelangt.“ (Fall 1)*

Zu diesem Profil, auf das die Bezeichnung ganzheitlich durchaus zutrifft, gehörte wesentlich, dass die Unterstützung nicht bei Beratung und Information stehenblieb und von den Teilnehmenden die eigenständige Umsetzung verlangte, sondern dass Beratung und Problemlösung miteinander einhergingen: *„Es wird gehandelt und das ist halt toll! Nicht nur groß reden und es steht irgendwas in tollen Infobroschüren, die ich mitbekomme [...], sondern nein, es ist eine reale Person da.“ (Fall 5)*

### 8.5.2 Freiwilligkeit des Zugangs

Dass der Zugang zum Projekt auf Freiwilligkeit beruht, ist eine wesentliche Bedingung für den Erfolg der Beratung und ein gelingendes Arbeitsbündnis, das für alle Beteiligten den üblichen Rahmen der Kommunikation verändert: Für die Familien, denen das Projekt vorgeschlagen wird, eröffnet es mit der Freiheit, sich für oder gegen eine Projektteilnahme zu entscheiden, eine Wahlmöglichkeit. Ob sie teilnehmen, hängt anders als bei der Zuweisung in ein Bewerbungstraining oder der Installation einer Jugendhilfemaßnahme ausschließlich von der Frage ab, ob sie sich von einer Teilnahme einen persönlichen Nutzen versprechen. Allein dies stellt eine Teilhabeoption dar, die es vorher nicht gab.

Die Beziehung zu den BeJuga-Fachkräften beginnt für sie unbelastet durch die Sorge, dass an die Zusammenarbeit besondere Mitwirkungs- oder Verhaltensanforderungen gestellt werden, und auch wenn dies für die Fachkräfte die Bedingungen erschwert, weil eine Beziehung erst einmal aufgebaut und ein Arbeitsbündnis zunächst hergestellt werden muss, erhalten die Fachkräfte damit ein Mandat, das in der Beratung im Jugendamt und im Jobcenter oft fehlt.

Vermitteln Jobcenter und Jugendamt in ein freiwilliges und individuelles Unterstützungsangebot, verhilft dies ihrem Unterstützungsanspruch zu mehr Glaubwürdigkeit und es eröffnet sich die Möglichkeit, im Drei- oder Viereck der Institutionen Themen zu klären, die im unmittelbaren Kontakt nicht verhandelbar sind.

### **8.5.3 Keine zeitliche Befristung**

Die meisten der befragten BeJuga-Teilnehmenden reagierten überrascht, wenn sie nach dem Ende des Projekts gefragt wurden. Sie befanden sich in einem Beratungsprozess, der durch ihre Probleme und Anliegen gesteuert war, und in dieser Logik konnten auch nur sie entscheiden, wann die Ziele der Beratung erreicht waren. Dass die BeJuga-Beratung nicht fortgesetzt werden sollte, nur weil eine damit verbundene Familienhilfe endete, sah eine Teilnehmerin deshalb eigentlich nicht ein. Eine Teilnehmerin erläuterte, was für sie den Unterschied zwischen einer befristeten Unterstützung und einer Hilfe wie BeJuga ausmachte: *„Ich finde es sehr, sehr sinnvoll, dass es nicht zeitlich begrenzt ist: Da hat man im Kopf nicht, wir müssen jetzt das, das, das, das abarbeiten, sondern ja, man hat Zeit, das eine sich anzukucken, zu Ende zu bringen, zu betrachten und es richtig zu machen.“* (Fall 7) Dass es keinen Zeitdruck gab, ermöglichte den Teilnehmenden, sich Problemen in ihrem eigenen Tempo zu stellen.

### **8.5.4 Behörden-, Netzwerk- und Arbeitsmarktkompetenz**

Die BeJuga-Beratung hat einen breiten Themenkorridor, aber sie verlangt in verschiedener Hinsicht Spezialwissen, und da die Fachkraft idealerweise die erste und manchmal auch die einzige Person ist, die von Nutzerinnen und Nutzern eingeschaltet wird, hängt von ihrer Problemeinschätzung und ihren Kompetenzen viel ab. Nur wenn das fachliche Repertoire der Fachkräfte ebenso weit ist wie der Themenkorridor, der bearbeitet werden muss, kann das Projekt wirken. Um diese Art der Beratung durchführen zu können, sollten die Fachkräfte über ein breites Repertoire an sozialpädagogischen Methoden verfügen. Sie müssen für Fragen des Kindeswohls sensibel sein, brauchen sozial- und leistungsrechtliches Wissen und eine gute Kenntnis von Verwaltungsfahren in den unterschiedlichsten Rechtsgebieten. Sie müssen über einen Überblick über die lokalen Netzwerke und Kontakte in die Hilfesysteme verfügen. Und sie sollten sich am Arbeitsmarkt auskennen, was berufskundliches Wissen und eine adäquate Arbeitgeberansprache einschließt.

## 9 EBENE DER VERNETZUNG: FOKUSGRUPPEN

Um die Einstellungen der behördlichen Ebenen von Jobcenter und Jugendamt zu BeJuga ermitteln zu können und ihre Erfahrungen mit dem Projekt zu eruieren, wurden zwei Fokusgruppen durchgeführt: eine Gruppe mit der Leitungs- und eine Gruppe mit der operativen Ebene. Die Teilnehmenden in den Gruppen bestanden nicht aus Tandems der beiden Institutionen im Sinne einer örtlichen Nähe und damit einer möglichen Zusammenarbeit, sondern sie kamen unabhängig voneinander zu der Fokusgruppendifkussion (eher zufällig ergaben sich dabei auch einige wenige Tandem-Verbindungen).

### 9.1 Fokusgruppe I: Leitungen Jobcenter und Jugendamt

Die Fragen, welche die Basis der Fokusgruppendifkussion bilden sollten, sind im Anhang 5 aufgeführt. Die Dynamik der Diskussion in der Gruppe führte aber zu einer etwas unterschiedlicheren Themensetzung. Im Wesentlichen wurden die Vorteile des Projektes, die möglichen Probleme, die Kooperation von Jobcentern und Jugendämtern und die Kooperation mit BeJuga von den Fokusgruppenmitgliedern angesprochen. Die Zusammenfassungen der Statements werden getrennt nach Jugendamt und Jobcenter dargestellt.

#### 9.1.1 Jugendamtsleitungen

Eine Reihe von Leistungskräften aus den Jugendämtern gab an, dass sie erst durch die Einladung zur Fokusgruppe auf das Projekt wirklich aufmerksam geworden waren. Zwar hätten sie sich im Vorfeld der Diskussionsrunde auf der Basis von mit ihrem Jugendamt durchgeführten BeJuga-Fällen „schlau gemacht“, gleichwohl saßen sie hier „völlig blank“. Allerdings, auch das wurde in der Diskussion deutlich, war das Interesse für diese Thematik geweckt worden. In anderen Fällen hatten die Träger das Jugendamt über das Projekt informiert und auch schon Kontakte zwischen Jugendamt und Jobcenter geknüpft. Insgesamt wurde deutlich, dass die Beziehungen zwischen den Jugendämtern und Jobcentern grundsätzlich sehr unterschiedlich ausgeprägt waren – von eher Nicht-Beziehungen bis hin zu bereits bestehenden Kooperationsverträgen.

Hinsichtlich des Projektes BeJuga war in einigen Jugendämtern eher von Bedenken die Rede. Es wurde die Befürchtung geäußert, dass die parallele Durchführung einer Jugendhilfemaßnahme und einer BeJuga-Unterstützung in einer Familie zu Doppelstrukturen von Hilfen führen könnte. In der Folge wüssten die Fachkräfte der einzelnen Maßnahmen nicht, was gerade in der anderen Maßnahme passiere, und grundsätzlich könnten die Familien auch von zu vielen Hilfen (und unterschiedlichen Personen) überfordert sein. Auch wenn dies sich in der Praxis bislang nicht gezeigt habe, so wurde doch auf die Notwendigkeit einer guten Abstimmung zwischen den Maßnahmen nach dem SGB VIII und der Hilfe im Rahmen von BeJuga hingewiesen. Es sollte in jedem einzelnen Fall geklärt werden, wer für welche Themen zuständig ist und wie Überschneidungen verhindert werden können. In jedem Fall müsse hier eine gute, vertrauensvolle Kommunikation etabliert werden, dann könne BeJuga auch als Ergänzung zu Jugendhilfemaßnahmen – speziell der SPFH – dienen. Aus dieser Ansicht ergab sich die Frage, warum die SPFH mit ihrem systemischen Zugang nicht schon immer die Thematik der beruflichen Orientierung in den Blick genommen hat.

Auch wenn die SPFH als geradezu prädestiniert für die Thematik von Erwerbsarbeit und Berufsausbildung angesehen wird (in einigen Jugendämtern wird dies auch praktiziert), so wurde doch festgestellt, dass den pädagogischen Fachkräften das nötige Wissen um die Besonderheiten des anderen Rechtskreises und der damit verbundenen Arbeitsweise des Jobcenters fehle. Es ist zum Teil dieser „know-how-gap“, der die Verschränkung der beiden Kreise erschwert.

Eine grundsätzliche Erschwernis wurde auch darin gesehen, dass die beiden Systeme Jugendamt und Jobcenter unter verschiedenen Systemlogiken arbeiten: hier die Konzentration auf das System Familie, die Kinder und die persönlichen Beeinträchtigungen, dort die berufliche Orientierung und die Erwartung einer zeitnahen Erwerbsaufnahme. Beide Systeme seien auf ihren jeweiligen Bereich gut ausgerichtet und hätten jeweils Schwierigkeiten, systemfremde Aspekte zu integrieren. Unabhängig davon werde aber von beiden Seiten gesehen, dass zum einen Erwerbsarbeit ein stabilisierendes Element in einer Familie sein könne und zum anderen eine Erwerbsarbeit zuweilen auch erst aufgenommen werden könne, wenn die Familie stabilisiert sei. Mit Blick auf die beiden Systeme wurde mit Nachdruck darauf hingewiesen, dass zwischen Jugendamt und Jobcenter verbindliche Absprachen bezüglich möglicher fachlicher Überschneidungen getroffen werden müssen. Hier wurde eine intensive Zusammenarbeit angemahnt.

Eine Schwierigkeit der Zusammenarbeit zwischen Jugendamt und Trägern, aber auch zwischen Jugendamt und Klientinnen und Klienten, wurde von einigen Leitungen in den großen Vorbehalten gesehen, die beide gegenüber ihrer Institution hegen. Hier lägen Stolpersteine, die eine von Beginn an vertrauensvolle Zusammenarbeit behinderten. Dies wurde auch als Argument verwendet, um die Bedeutung eines neutralen Trägers für diese Arbeit hervorzuheben. Es sollte verdeutlicht werden, dass *„es halt wirklich keine Schande ist, mit dem Jugendamt zusammenzuarbeiten“*.

Als weiteres Thema wurde in der Gruppendiskussion die Auswahl der Teilnehmenden am Projekt BeJuga angesprochen. Dabei sollte aus Sicht der Leistungskräfte darauf geachtet werden, dass die Fälle den Projektzielen entsprechen. Dies auch deshalb, weil sonst eine Vermischung des Auftrages des Jugendamtes mit der Arbeit von BeJuga die Folge sein könnte. Jugendämter könnten die geeigneten Fälle vorschlagen, dies könnte auch durch das Jobcenter geschehen, und es sei auch möglich, dass – wie in der Vergangenheit – Fälle aus den Maßnahmen der Träger rekrutiert werden. Ein Vorschlag lief darauf hinaus, die Auswahl gemeinsam zu treffen. In diesem Zusammenhang wurde auch die Besorgnis geäußert, dass durch die Auswahl der Fälle die Träger gewissermaßen selbst für ihre Aufträge sorgen könnten – allerdings wurde diese Äußerung mit dem Hinweis versehen, dass es dafür aktuell keine Belege gebe.

Als eine weitere Schwierigkeit wurde die Weitergabe von Daten gesehen. Inwieweit können hier Informationen an Fachkräfte einer anderen Organisation übermittelt werden? Dies träfe vor allen Dingen auf eine gemeinsame Auswahl von Teilnehmenden zu, da hier Kriterien für die Auswahl der einzelnen Fälle benannt werden müssen.

Insgesamt wurde – trotz aller zu bedenkenden Schwierigkeiten – die Initiative BeJuga sehr begrüßt. Die weitere Zusammenarbeit mit dem Jobcenter wurde als eine Zukunftsaufgabe gesehen. BeJuga wurde gerade auf der operativen Ebene eine Brückenfunktion zugeschrieben. Zum einen könne das dort vorhandene Wissen über beide Bereiche den Brückenschlag für die Klientinnen und Klienten vollziehen, und zum anderen könnten die freien Träger als Türöffner für den Übergang dienen, in dem sie durch begleitete Kontakte helfen, Ängste der Klientinnen und Klienten vor den Institutionen abzubauen.

### 9.1.2 Leitungen Jobcenter

Auch im Bereich eines Jobcenters war das Projekt BeJuga eine Überraschung und bei der Leitung unbekannt. Insgesamt aber war der Informationsstand bezüglich der Arbeitsweise und der Intention des Projektes höher als bei den Jugendämtern.

Es wurde auch über bestehende Kooperationsvereinbarungen berichtet und darüber, dass Anstrengungen unternommen wurden und werden, die Kooperation mit den Jugendämtern zu verbessern.

Es wurden weniger Bedenken geäußert, was die Arbeit von BeJuga betraf. Die Beziehungen zwischen den BeJuga-Trägern und den Jobcentern stellten sich nach den Aussagen der Teilnehmerinnen und Teilnehmer als wesentlich enger und ausgeprägter dar als die Kontakte zu den Jugendämtern (Ausnahmen bildeten hier Beschäftigungsträger, die eigene Jugendhilfemaßnahmen anboten).

Da es sich bei den Trägern aber generell um Organisationen handelt, die im Bereich der Arbeits- und Beschäftigungsförderung ihren Schwerpunkt haben, ist diese Nähe nicht ungewöhnlich. Zum Teil existierten schon langjährige Kontakte zum Jobcenter.

Wie bei den Leitungen der Jugendämter, so sahen auch die Team- und Bereichsleitungen sowie eine Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt (BCA) aus den Jobcentern, dass verbindliche Absprachen zwischen den Beteiligten eine unverzichtbare Notwendigkeit seien, um BeJuga erfolgreich durchführen zu können. Die Schnittstelle, so eine Aussage, werde zu einem großen Problem, wenn die „*Absprachen nicht sauber*“ sind. Es gehe hier auch um das gegenseitige Wissen, was die jeweilige Seite tut. Dass z. B. „*das Jobcenter – ich sag es mal so – aktiv auf die Familie und den Vater zugeht, um den endlich in Arbeit zu kriegen, und auf der anderen Seite das Jugendamt aktiv versucht, Ruhe in die Familie zu bekommen – das ist kontraproduktiv.*“ In diesem Zusammenhang wurde auch darauf verwiesen, dass in der Vergangenheit hier zu wenig passiert sei – dass die Lücke zwischen Jugendamt und Jobcenter weder auf der operativen noch auf einer übergeordneten institutionellen Ebene in den einzelnen Kommunen aktiv bearbeitet wurde. Einige der Jobcenter berichteten aber auch davon, bereits eigene Projekte zur intensiven Beratung von Bedarfsgemeinschaften mit Kindern durchzuführen.

Dort, wo Kooperationsvereinbarungen getroffen oder Begleitgruppen initiiert worden waren, wurden diese als sehr positiv wahrgenommen und es wurde berichtet, dass diese die Arbeit wesentlich erleichtern. Diese Initiativen liegen aber auf einer Ebene, die eher grundsätzliche und strukturelle Fragen bearbeitet, die praktische Arbeit wird aber an der Basis geleistet – hier liegen die Probleme: „*Irgendwie klappt es auf der operativen Ebene nicht so, wie wir uns das vorstellen.*“ Auch wenn es auf der strategischen Ebene Verbindungen und Kontakte gebe, so kämen die Informationen darüber nicht immer „unten“ an. Die operative Ebene sei vielmehr nur dann im Bilde, wenn sie praktisch mit einem solchen Fall befasst sei. Vor diesem Hintergrund wirkten sich nach Einschätzung der Befragten die kleinen BeJuga-Fallzahlen hindernd aus.

Als ein weiteres Thema wurde die Fallauswahl angesprochen. Hier stand die Frage im Raum, wie geeignete Fälle identifiziert werden können. Ein Vorschlag war, Fälle gemeinsam durch Jugendamt und Jobcenter auszuwählen und diesen Prozess vom Träger moderieren zu lassen. Zwar wurde angenommen, dass der Träger die Schnittstelle eher aus ganzheitlicher Sicht mit den Klientinnen und Klienten bearbeite und die Integration in den Arbeitsmarkt dadurch in den Hintergrund trete. Selbstkritisch wurde dazu jedoch angemerkt, dass Jobcenter hier zu ungeduldig seien, „*in manchen Fällen vielleicht ungeduldiger, als es vielleicht gut wäre, das ist halt dann so unser Problem.*“

Es wurde auch darauf aufmerksam gemacht, dass Jobcenter und Jugendamt ihre Unterstützungsleistungen immer in einem Zwangskontext durchführen, der sich aus dem gesetzlichen Auftrag ergebe. Dies hat Vorteile (die Klientinnen und Klienten können sich bestimmten Hilfen nicht entziehen), aber auch Nachteile (die Mitarbeit muss mühsam angeworben werden und es entwickeln sich Ausweichstrategien). Bei BeJuga sei dies nicht gegeben, da das Projekt vollständig auf Freiwilligkeit setze. Gleichwohl wurde dazu angemerkt, dass der Nachteil hier darin bestehen könnte, dass, „*wenn die nicht wollen, dann wollen die auch nicht.*“ Hier tat sich die Frage auf, unter welchen Bedingungen eine BeJuga-Hilfe beendet werde – dazu wurde ausgeführt: in Fällen, in denen die Freiwilligkeit zu einer Nicht-Teilnahme führt. Grundsätzlich wurde die Freiwilligkeit der Teilnahme aber begrüßt.

Es wurde auch die Frage der Auswahl der Träger diskutiert. Hier wurde von unterschiedlicher Seite eingebracht, dass der Trägersauswahl eine Definition der Leistungen vorangehen müsste und die fachliche Ausrichtung des Trägers eine Rolle spielen sollte.

Jobcenter- und Jugendamtsleitungen waren sich weitgehend einig, dass die Brückenfunktion des Projektes als wertvoll anzusehen sei. Sie verbinde zwei unterschiedlich arbeitende Systeme und Sorge mit der Konzentration auf die Belange der Klientinnen und Klienten erst für die Möglichkeit der Verzahnung. Dazu gehöre aber auch, dass „*die beiden Seiten vom anderen Ufer überhaupt wissen, dass da jemand versucht, eine Brücke zu bauen.*“ Über die Brückenfunktion könne das Projekt

an beiden Enden Themenfelder platzieren und das gegenseitige Verständnis füreinander erhöhen. Die Brücke müsse auf der strategischen Ebene zwischen Jobcenter und Jugendamt gebaut werden, sie sei aber vor allen Dingen auf der operativen Ebene erforderlich – und hier werden die Träger als unverzichtbar angesehen.

## 9.2 Fokusgruppe II: Fachkräfte Jugendamt und Jobcenter

Die Diskussion mit den Fachkräften wurde zum Teil auf einer sehr konkreten Ebene unter Zuhilfenahme von Beispielen geführt. Die Zusammenfassung stützt sich auf die hinter den Beispielen aufscheinenden Themen.

### 9.2.1 Fachkräfte Jugendamt

Zunächst wurde auch hier ein Informationsdefizit beklagt. Es standen nur wenige Informationen über BeJuga zur Verfügung. Die Versuche, diese Informationen von den Trägern zu erhalten, gestaltete sich zum Teil sehr schwierig. Informationen, die ggf. auf der Leitungsebene vorhanden waren, seien nicht überall auf der operativen Ebene angekommen: *„Auf gut Deutsch wusste bei mir im Haus – bis auf einen – keiner Bescheid.“* Das Informationsdefizit war für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Jugendämter problematisch, da sie im Gespräch mit den Klientinnen und Klienten nicht genau wussten, was die Zielsetzungen und Arbeitsweisen von BeJuga sind, und was genau sie ihnen da empfehlen. Gern hätten sie den Klientinnen und Klienten daher auch einen Flyer zur Entscheidungshilfe mitgegeben.

In diesem Zusammenhang wurde immer wieder auf die Notwendigkeit von Absprachen zwischen allen Beteiligten hingewiesen – dabei dürfe es keine Gespräche ohne die Familien geben, es müsse Transparenz herrschen. Dass Jugendamt, Jobcenter oder Träger ohne die Familien miteinander sprechen, sei nur auf Basis einer Schweigepflichtsentbindung möglich. Die gemeinsame Kommunikation miteinander beuge auf jeden Fall Missverständnissen vor.

Ein großes Thema in der Gruppe war die Unterschiedlichkeit der institutionell vorgegebenen Ziele der beiden Organisationen. *„Unsere Intention ist ja nicht, Mütter und Väter in Arbeit zu stecken, wir konzentrieren uns halt immer eher auf die familiären oder die Erziehungsprobleme. Ich gehe ja da nicht rein mit dem Ziel, die Mutter fängt in drei Monaten an zu arbeiten oder so.“* Unter diesem Aspekt wurde für eine klare Trennung von BeJuga und Jugendhilfe plädiert – d. h. wenn Jugendhilfe in der Familie tätig sei, müsse auf der fachlichen Ebene deutlich sein, wo die jeweiligen Kompetenz- und Arbeitsgrenzen liegen. Dies müsse auf der operativen Ebene bei konkreten Fällen geschehen und sollte auch auf der institutionellen Ebene z. B. durch Kooperationsverträge, in denen Aufgabenrahmen abgesteckt werden können, geregelt werden.

Große Einigkeit herrschte darin, dass BeJuga in vielfältiger Weise Brücken bauen kann – und dies nicht nur zwischen Jobcenter und Jugendamt, sondern auch zwischen den Familien und den Organisationen. BeJuga sei hier gewissermaßen ein Türöffner, wenn das Jugendamt es als zielführend ansehe, dass die Familie an einer Maßnahme teilnehme, die Familie dies aber ablehne. *„Also die Notwendigkeit der Antragstellung, das ist ein Problem. Und wenn der Träger dann einen Vertrauensaufbau und Überzeugungsarbeit geleistet hat, kommt es meistens zu einem Antrag, zu dem es sonst nicht kommen würde.“* Dass dieses so funktioniert, wird mit der Freiwilligkeit der Teilnahme am Projekt BeJuga begründet.

Zur Freiwilligkeit gehöre – so einige Anmerkungen – die Neutralität und Überparteilichkeit der BeJuga-Träger. Es wird als großer Vorteil gesehen, dass mit diesem Projekt eine Vermittlungsinstanz auftritt, die nicht in die kommunalen Strukturen eingebunden ist und so wesentlich freier und ungebundener agieren kann. Dies eröffne andere Möglichkeiten der Anbindung der Klientinnen und Klienten an das Jugendamt, da durch die begleitete Kontaktaufnahme die Angst vor der



Organisation zumindest verringert werden könne. Allerdings warf die Freiwilligkeit der Teilnahme und die Neutralität des Trägers die Frage nach einer weiteren Finanzierung des Projektes auf. Eine Finanzierung durch das Jugendamt hielten die Fachkräfte für problematisch, da hier immer rechtliche Vorschriften im Hintergrund stehen, die ein Arbeiten auf freiwilliger Basis der Klientinnen und Klienten zumindest nicht direkt unterstützen.

Die Einschätzung, dass sich der Einsatz der Träger in diesem Bereich unbedingt lohne, wurde in der Gruppe allgemein geteilt, wobei diese Erkenntnis durch die Diskussionen in der Fokusgruppe noch einmal verstärkt wurde. *„Ich habe mir heute Morgen gedacht, ach ja, zur Not bekommt man das auch ohne Träger hin, heute Mittag ändert sich mein Bild, weil da ganz viele Facetten und Punkte kommen, an die ich davor überhaupt nicht gedacht habe. Zum Beispiel, dass die Träger tatsächlich als Vermittler, als Brücke bei der Kontaktaufnahme mit dem Jugendamt fungieren. Oder auch eine andere Ausgestaltung: Eigentlich würde ich in dem Fall eine SPFH machen, aber wenn die nicht wollen, dann ... ja, da beißt sich die Katze dann wieder in den Schwanz, mit dem Jugendamt muss ich mir dann überlegen, lass ich sie ziehen, aber wenn ich sie nicht ziehen lassen kann, dann sind wir ganz schnell in so einer Gefährdungsnummer. Aber das zu nutzen und zu sagen, wir nehmen das Projekt, und bekommen dadurch einen ganz anderen Zugang, das finde ich genial!“*

### 9.2.2 Fachkräfte Jobcenter

Gab es Defizite bei der Information über BeJuga bei den Leitungen und den Fachkräften des Jugendamtes, so zeigt sich dieses Defizit auch auf der operativen Ebene der Jobcenter. Allerdings schien hier, verglichen mit allen anderen Gruppen, noch die höchste Informationsdichte zu herrschen. Das wurde auch damit begründet, dass es sich bei den Trägern um Organisationen handelt, die in allen Fällen ihr Augenmerk auf die Erwerbsorientierung legen und hier schon Verbindungen und Kooperationen bestehen.

Gleichwohl wurden Mängel – vor allen Dingen in der Kommunikation zwischen Jobcenter und Jugendamt – angesprochen. Es werde mehr übereinander statt miteinander gesprochen und es würden Vorurteile gepflegt. *„Es muss einfach miteinander geredet werden, und ich habe irgendwie manchmal das Gefühl, dass man nicht will, dass man sich gegenseitig in die Karten schaut. Unabhängig davon (...), da heißt es dann vom Jugendamt gleich wieder, nee, es gibt keine Jugendhilfe, der ist achtzehn, oder wie auch immer, der ist draußen, und dann fangen sie bei uns gleich an mit, ääh, typisch Jugendamt (...).“* Kenne man eine konkrete Ansprechperson, die angerufen werden kann, sei diese Art von Kontakt der effektivste. Allerdings sei Kontinuität schwer zu erreichen, wenn in den Institutionen die Personen häufig wechseln und dann die Kontakte abbrechen: Es sei aber wichtig, auch dann weiterzumachen und nicht in ein *„ja, typisch“* zu verfallen. Beide Institutionen hätten ihre Schwächen (z. B. telefonische Erreichbarkeit), aber das sollte nicht dazu führen, in den Bemühungen nachzulassen.

Dies Nicht-Nachlassen wird für alle Ebenen angemahnt. Gegenseitiges Wissen um die jeweilige Arbeit sei wichtig, und daher komme es auf den regelmäßigen Austausch an. Gern hätten einige Fachkräfte des Jobcenters feste Termine – quasi als Fallbesprechungen –, an denen auch alle Beteiligten teilnehmen sollten (in einigen Jobcentern gibt es das schon). Aber nicht nur für die operative Ebene wurde eine bessere Verbindung angemahnt, sie sollte auch auf höherer Ebene stattfinden, da sich die Rechtskreise in unterschiedlichen Bereichen tangieren. *„Ich denke aber auch, dass wir SGB II und SGB VIII einmal unter einem größeren Mantel sehen sollten, denn es gibt immer so viele Überschneidungen.“*

Die Schnittstellenproblematik wurde vielfach thematisiert. *„Aus verschiedenen Erfahrungen kann bestätigt werden, dass gerade diese Schnittstellen häufig nicht zusammenkommen, wohl auch, weil es von allen Seiten Einwände gibt, auch von den Familien selbst, z. B. mit dem Jugendamt zusammenarbeiten.“* Gerade das Engagement von BeJuga in diesem Bereich wurde daher als sehr wertvoll betrachtet. Hier wurde dann auch auf den Vorteil der Freiwilligkeit verwiesen – nicht ohne auch

auf die Nachteile bei Verweigerung von vorgeschlagenen Aktivitäten hinzuweisen –, die mit einer erfolgreichen Arbeit des Projektes verbunden wird. *„Erfolgreich wohl deswegen, da das Angebot auf Freiwilligkeit beruht, es nicht direkt etwas mit den Jobcenter zu tun hat, es keine Zuweisung ist.“* Wie die Fachkräfte vom Jugendamt, erkannten auch die Fachkräfte der Jobcenter die Wichtigkeit der Neutralität für die Schnittstellenarbeit an, *„... aber diese Schnittstellenarbeit kann man eigentlich sonst mit keinem anderen Projekt abdecken.“*

Das Projekt, so die Meinung, öffne auch für das Jobcenter neue Zugangswege zu den Klientinnen und Klienten und es wurde als flankierend zur eigenen Arbeit der Beschäftigungsförderung empfunden. Die Brückenbaufunktion zwischen den einzelnen Bereichen wurde gesehen und als sehr nützlich bewertet. *„Aber dadurch, dass man diese Brücke hat, fällt es einem auch leichter, diesen Weg zu beschreiten.“* Ein Punkt, dem auf jeden Fall immer wieder Aufmerksamkeit zu schenken sei, ist die klare Trennung der einzelnen Hilfen. Hier müsse immer wieder allen Beteiligten deutlich gezeigt werden, was die Aufgabe von BeJuga ist und welche Themen von anderen Hilfen bearbeitet werden.

### 9.3 Fazit: Fokusgruppen

Der Informationsfluss muss verbessert werden. Auch wenn in einigen Jobcentern und Jugendämtern bereits Wissen über das Projekt und seine Ziele vorhanden war, taten sich auf allen Ebenen Lücken auf. Auch wenn der Wille zur Zusammenarbeit klar erkennbar war, so wurde auch deutlich, dass auf der strategischen Ebene Kooperationsverträge zwischen Jobcenter und Jugendamt hilfreich sein können und auf der operativen Ebene eine Weitergabe von Erfahrungen an andere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie eine gute Kommunikation mit den Trägern die Effektivität des Projektes erhöht und Missverständnissen vorbeugt.

Der Auftrag für die BeJuga-Träger muss geklärt sein und die Träger müssen über eine Konzeption verfügen, die Ziele und Arbeitsweisen beschreibt. Damit gewinnen die Träger ein Profil, das den Intentionen von BeJuga entspricht. Ein solches Profil kann auch verhindern, dass Jobcenter und Jugendamt die Träger für Zwecke „missbrauchen“, die nicht den Zielen von BeJuga entsprechen.

Die Ziele von BeJuga stehen auch am Beginn des Auswahlprozesses der Bedarfsgemeinschaften für das Projekt. Auch wenn das Projekt nicht durch die Jugendhilfe oder das Jobcenter finanziert wird, kann eine Auswahl nur gelingen, wenn zwischen den Projektmitarbeitenden/-trägern und der beteiligten Institution / den beteiligten Institutionen eine gemeinsame Fallsicht (zumindest in der Einschätzung zum Bedarf) möglichst früh hergestellt wird. Alle drei zentral Beteiligten sollten ein „Vorschlagsrecht“ für neue Fälle haben und ausüben.

Unbestritten wird von allen Beteiligten die Brückenfunktion gesehen, die BeJuga innehat und die sich auf unterschiedlichen Ebenen zeigt. Um diese wahrnehmen zu können, brauchen die Projekte ein Arbeitsbündnis, nicht nur bezogen auf die Fälle/Familien, sondern auch bezogen auf die Kooperationspartner, und damit eine gewisse Überparteilichkeit, welche die Interessen aller in einen Ausgleich bringen kann.

Deutlich wurde, dass die Jobcenter und die Jugendämter anerkennen, dass die nicht-institutionelle Trägerschaft und die Freiwilligkeit der Teilnahme ein wesentlicher Erfolgsfaktor des Projektes sind.

Hinsichtlich der Beziehungen von Jobcenter und Jugendamt und der Rolle der Träger kann folgendes Zitat die Diskussionen zusammenfassen: *„Ich glaube, wir brauchen die Brücke nicht untereinander, das haben wir erkannt, gehört und auch verstanden, dass wir da enger zusammenarbeiten müssen. Aber wir brauchen es dann in der Umsetzung, also nach der strategischen Überlegung brauchen wir natürlich diese Träger.“*

## 10 RESÜMEE

Zwischen Januar 2018 und Juni 2019 evaluierte die Gesellschaft für innovative Sozialforschung und Sozialplanung (GISS) das Modellprojekt „BeJuga“ des Ministeriums für Wirtschaft, Arbeit und Wohnungsbau Baden-Württemberg. Der Projekttitle – „Beschäftigungsförderung und Jugendhilfe gemeinsam anpacken“ – umriss programmatisch den Auftrag, den zwei Projektverbände an zwölf Standorten im Land modellhaft umzusetzen. Koordiniert von der Phoenix e.G. und der Werkstatt PARITÄT gGmbH unternahmen es Träger der Jugendhilfe und/oder der Beschäftigungsförderung in Göppingen, Heidenheim, Hildrizhausen, Mannheim, im Rhein-Neckar-Kreis und Heidelberg, in Reutlingen, im Ortenau- und im Ostalbkreis, in Pforzheim bzw. dem Enzkreis, im Schwarzwald-Baar-Kreis und in Stuttgart, Schnittstellenprobleme zwischen den Rechtskreisen des SGB II und des SGB VIII zu bearbeiten.

Konzepte und Arbeitsansätze unterschieden sich in vielen Details, in der Zielsetzung stimmten die Modellprojekte jedoch überein. Eine intensive persönliche Unterstützung für Elternpaare und Alleinerziehende mit ihren Kindern im Bezug von Arbeitslosengeld II bzw. Sozialgeld sollte dazu beitragen, Angebote nach dem SGB II und nach dem SGB VIII besser aufeinander abzustimmen, Träger und Angebote zu vernetzen und den Bedarfsgemeinschaften niedrigschwellige Zugänge zu erforderlichen Hilfen zu bahnen. Der Auftrag des Landes und die Umsetzungskonzepte der Träger zielten auf die Verbesserung der materiellen Lage der einbezogenen Familien, die Stärkung der Erziehungsfähigkeit und die Verbesserung der Erwerbschancen von Eltern sowie der Bildungschancen der Kinder, um „die durch eine verfestigte Arbeitslosigkeit der Eltern/Erziehenden von Armut und Ausgrenzung geprägte Gesamtsituation der Familie“, insbesondere im Hinblick auf eine mögliche Erwerbstätigkeit und die Überwindung der Hilfebedürftigkeit, positiv zu verändern (vgl. Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Wohnungsbau Baden-Württemberg).

In der Annahme, dass Jobcenter und Jugendhilfe aus ihrem jeweils spezifischen Auftrag heraus widersprüchliche Anforderungen an bedürftige Familien mit Kindern stellen können, war es eine bewusste Entscheidung des Landes, das Modellprojekt freien Trägern der Wohlfahrtspflege zu übertragen, die rechtskreisübergreifend mit etwas mehr Spielraum als die öffentlichen Stellen agieren können. Dies sollte einen unbelasteten Zugang zu Hilfeangeboten auch für Familien möglich machen, die Vorbehalte gegenüber Jugendamt und Jobcenter haben. Von BeJuga wurden keine Mengeneffekte im Hinblick auf Arbeitsvermittlungen oder die Einleitung von Maßnahmen der Jugendhilfe erwartet. An jedem Standort sollten mit den verfügbaren Projektmitteln mindestens sieben bis zehn Fälle betreut werden. Welche Bedarfsgemeinschaften einbezogen wurden, worin die Unterstützungsangebote im Einzelnen bestanden und wie sie die Ziele umsetzten, war jedoch den Trägern überlassen.

Die Angebote und Ziele der Träger waren in den beiden Konzeptionen der Dachorganisationen zum Teil sehr kleinteilig definiert worden. Ihre Beantwortung wurde in der Evaluation nicht explizit vorgenommen, sondern ergab sich implizit als Folge der Analyse der unterschiedlich erhobenen Daten. Gleiches gilt für die Frage der Überwindung der Geschlechterstereotypen. Hier muss darauf hingewiesen werden, dass es sich bei den Nutzerinnen und Nutzern des Projektes ohnehin in der Mehrzahl um Frauen handelte, mit denen an einem möglichen Berufs-(wieder-)Einstieg bzw. an der Aufnahme einer Berufsausbildung gearbeitet wurde.

Aufgabe der Evaluation war es zu klären, wie die Projekte ihre experimentellen Spielräume nutzten und welche Wirkungen ihre Arbeit im Hinblick auf die beteiligten Familien und die Projektziele des Landes erreichte. Zum Untersuchungsprogramm der GISS gehörten Projektbesuche und Interviews mit allen an BeJuga beteiligten Fachkräften und Trägern, Fokusgruppen mit Kooperationspartnerinnen und -partnern bei Jobcentern und Jugendämtern, die Auswertung von quantitativen und qualitativen Informationen zu allen 137 im Evaluationszeitraum betreuten Bedarfsgemeinschaften sowie Einzelinterviews mit 23 ausgewählten Alleinerziehenden bzw. Familien.

### **10.1 Jugendhilfe und Jobcenter – „ungeliebte“ Institutionen mit spezifischem Auftrag**

Die Modellkonzeption versucht, Schnittstellen zwischen den Rechtskreisen SGB II (Grundsicherung für Arbeitsuchende) und SGB VIII (Kinder- und Jugendhilfe) aufzuzeigen und zu beheben, die sich - wie viele ähnlich gelagerte Probleme auch - aus der grundsätzlichen Versäulung im deutschen Sozialleistungsrecht ergeben.

Die Evaluation zeigte, dass schon der Kontakt zu einer der beiden Institutionen – Jobcenter oder Jugendamt – bei fast allen Alleinerziehenden und Familien Vorbehalte und zum Teil lähmende Ängste auslöste, obwohl ihre Erfahrungen im Einzelfall durchaus positiv sein konnten und nicht wenige die Beziehung zu den zuständigen Fachkräften als vertrauensvoll und deren Tätigkeit als unterstützend beschrieben. Im Verhältnis zu den Jobcentern schwang dennoch stets die Angst vor „Druck“ mit, die nicht allein den materiellen Leistungen galt oder nur mögliche Sanktionen betraf. Viele der Befragten fürchteten z. B. Vermittlungsvorschläge, die ihre familiäre Lage, ihre Sorgereverpflichtungen und ihre Erwerbswünsche nur unzureichend berücksichtigen. „Papiere“ lösten bei den meisten diffuse Angst aus, insbesondere wenn wegen mangelnder deutscher Sprachkenntnisse und fehlender (positiver) Erfahrungen im Umgang mit Behörden die Verwaltungs- und Hilfsstrukturen generell schwer durchschaubar waren. Die Angst vor den Jugendämtern war durchgängig noch größer. Die Befragten mussten nicht erst um das Sorgerecht für ihre Kinder fürchten, um sich gegenüber einer Institution unwohl zu fühlen, die über ihre Qualitäten und Versäumnisse als Eltern(-teile) urteilen konnte – solange es sich vermeiden ließ, gingen viele der Jugendhilfe daher aus dem Weg.

Hatten die Bedarfsgemeinschaften mit beiden Institutionen zu tun, berichteten die Befragten oft von einem Gefühl der Überforderung, das allerdings nur ausnahmsweise von widersprüchlichen Anforderungen der Jobcenter und der Jugendhilfe ausgelöst wurde. Unter den beobachteten Fällen waren nur sehr wenige, in denen sich das zentrale Problem auf die einzige und einfache Formel bringen ließ, dass Jobcenter (nichts als) die schnelle Integration in Arbeit interessiere, während die Jugendhilfe auf die Erfüllung der elterlichen Pflichten dränge. Wesentlich seltener als von den Projektbeteiligten anfangs angenommen, waren alleinerziehende Mütter oder Elternpaare mit kollidierenden Zielen der Jugendhilfe und der Beschäftigungsförderung konfrontiert und zwischen widersprüchlichen Anforderungen hin- und hergerissen. Jedoch zeigte sich bei den befragten Haushalten in großer Deutlichkeit ein grundsätzlicher Bedarf an Beratung und Beistand im Umgang mit den sozialstaatlichen und gesellschaftlichen Instanzen, auf die sie bei der Bewältigung ihrer Lebenslagen existenziell angewiesen waren. Dieser Bedarf erstreckte sich über die Systeme des SGB II und des SGB VIII hinaus oft auf die Gesundheitsversorgung oder auf Schule und Kindertageseinrichtungen, und er wird in den bestehenden Leistungssystemen oft nicht gedeckt.

Dass Familien mit Kindern vor dem Jugendamt „mehr Angst als vor der Polizei“ haben, und dass Jobcenter im Hinblick auf die Arbeitsmarktintegration „in manchen Fällen vielleicht ungeduldiger (sind), als das vielleicht gut wäre“, war für die befragten Kooperationspartnerinnen und -partner bei Jugendämtern und Jobcentern ein Grund, die Notwendigkeit neutraler, moderierender und vermittelnder Interventionen durch die BeJuga-Träger anzuerkennen und weit überwiegend zu befürworten. Für das Projekt sprach aus ihrer Sicht auch, dass in komplexen Fällen die kleinschrittige Umsetzung auch der einvernehmlich vereinbarten Ziele eng begleitet werden sollte. Dies könnten weder die Integrationsfachkräfte der Jobcenter noch die Mitarbeitenden der Jugendämter selbst leisten. Als Vorteil sahen diese, dass das Projekt mit den Familien ohne die Restriktionen arbeiten konnte, die für sie selbst galten, z. B. über das Ende des Leistungsbezugs hinaus oder auch dann, wenn Hilfen zur Erziehung von den Eltern (noch) abgelehnt wurden bzw. (noch) nicht erforderlich waren.

## 10.2 Zugang zu BeJuga

Für die Teilnahme an den BeJuga-Projekten gab es keine trägerübergreifenden Regeln. Da das Projekt aus Landesmitteln gefördert wurde, bestand für die Träger weitgehende Gestaltungsfreiheit im Hinblick auf die Auswahl der infrage kommenden Familien.

Ihren Konzepten entsprechend gingen die meisten Projekte sowohl auf Jobcenter als auch auf Jugendämter sowie weitere vermittelnde Institutionen zu, um auf das neue Projekt aufmerksam zu machen. Etwa drei Viertel der Teilnehmenden wurden über Jobcenter vermittelt, die das Projektangebot vor allem zu Beginn deutlich bereitwilliger annahmten als die Jugendämter.

Ein wichtiges Prinzip von BeJuga war die Freiwilligkeit der Teilnahme. Teilnehmerinnen und Teilnehmer konnten und mussten sich aktiv für BeJuga entscheiden. Tatsächlich ergab sich aus dieser Bedingung eine Art „Probezeit“: Während die Projektfachkräfte überprüften, ob die Familien bei BeJuga „richtig“ waren oder ob ggf. andere Angebote zu vermitteln waren, bewerteten die interessierten Familien, ob das Angebot des Projektes ihnen „annehmbar“ und hilfreich erschien. Einer großen Gruppe von Fällen, bei denen innerhalb kurzer Zeit eine stabile und enge Beratungsbeziehung erreicht wurde, steht daher auch eine relativ hohe Zahl an Fällen gegenüber, in denen das Projekt schnell wieder beendet wurde oder in denen es zu Abbrüchen kam. Je deutlicher das Projektprofil für die vermittelnden Institutionen und die Nutzerinnen und Nutzer erkennbar wird, desto seltener dürften solche Fälle werden. Jedoch gehört zu den Wahlmöglichkeiten, die ein Angebot wie BeJuga eröffnet, auch die Freiheit, es nicht in Anspruch zu nehmen.

Ein Teil der Träger nutzte die Unabhängigkeit von Jobcentern und Jugendämtern, zu denen in BeJuga – anders als bei anderen Maßnahmen und Projekten – keine Auftragsbeziehung bestand, um ein eigenes Zugangsverfahren zu installieren. Bewusst vermieden sie es, bei den Teilnehmenden den Anschein zu erwecken, sie würden einer Maßnahme zugewiesen. Vor allem in der Anfangszeit gewannen sie interessierte Teilnehmende auch aus eigenen, gerade auslaufenden Maßnahmen, wenn sie bei den betroffenen Familien weitergehenden Unterstützungsbedarf sahen. Dieser Zugangsweg über eine Auswahl aus Bestandsfällen wurde von den Jugendämtern und Jobcentern, die sich im Sinne einer trägerübergreifenden Kooperation gemeinsame Beratungen wünschten, eher kritisch gesehen.

## 10.3 Nutzerinnen und Nutzer

Das Gros der Teilnehmenden am Projekt BeJuga waren alleinerziehende Frauen zwischen 26 und 45 Jahren. Sie besaßen in der Regel mindestens den Hauptschulabschluss, und 40 Prozent von ihnen verfügten über eine abgeschlossene Berufsausbildung; gleichwohl waren sie aber bereits längere Zeit beschäftigungslos. In gut einem Drittel der Fälle lebten die Teilnehmenden in einer Partnerschaft.

Sie hatten Kinder im Alter zwischen 0 und 25 Jahren, von denen etwa die Hälfte eine Hilfe zur Erziehung bekam. In einigen Fällen lebten die Kinder nicht im Haushalt der betreuten Eltern(-teile), sondern waren fremduntergebracht. 50 Prozent der (mehrheitlich weiblichen) Haushaltsvorstände litten unter gravierenden und zum Teil chronischen gesundheitlichen Beeinträchtigungen. Nur ein kleiner Teil der Kinder in den untersuchten Bedarfsgemeinschaften zeigte ebenfalls entsprechende Symptome, in einigen Fällen waren Kinder mit Behinderung zu betreuen.

Auffällig war, dass gut die Hälfte der Teilnehmenden einen Migrationshintergrund aufwiesen bzw. eine ausländische Staatsbürgerschaft besaßen. Entsprechend viele Klientinnen und Klienten verfügten daher nur über grundlegende deutsche Sprachkenntnisse. Bei etwa einem Fünftel war die Wohnsituation prekär – die betreuten Familien lebten in unzureichendem oder nicht angemessenem Wohnraum oder in Notunterkünften der jeweiligen Kommune.

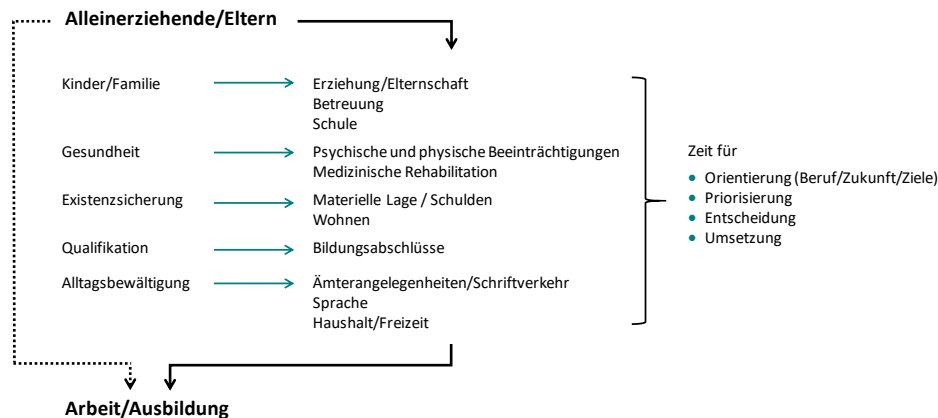
#### 10.4 Bedarfslagen der Teilnehmerinnen und Teilnehmer

Bei allen Nutzerinnen und Nutzern war eine hohe Arbeitsmarktorientierung mit dem Wunsch nach Erwerbsarbeit vorhanden. Sie verbanden mit Erwerbsarbeit nicht nur Einkommen, sondern auch Unabhängigkeit und bessere Chancen für ihre Kinder. Den Kindern wollten sie Vorbild sein und oft begründeten sie damit ihren Wunsch nach geregelter Arbeit. Die Kinder sollten mitbekommen, dass die Familie nicht von Leistungen des Jobcenters leben muss, sondern vom eigenen Geld. Von diesem Geld wollen sie vor allen Dingen ihre Kinder besser versorgen. Sie suchten daher nach gangbaren Wegen, um dieses Ziel zu erreichen, wobei eine Reihe von gravierenden Hindernissen überwunden werden mussten. Entsprechend gehörte zur beruflichen Orientierung auch, dass phasenweise ein weites Spektrum unterschiedlicher Themen im Vordergrund stand, von deren Bearbeitung individuelle Arbeitsmarktchancen abhingen.

Es wurden vier typische Bedarfslagen deutlich: Teilnehmende hatten Bedarf an psychosozialer Beratung und Unterstützung in einer akuten Überforderungssituation, sie brauchten beraterische und unterstützende Hilfen zur Stärkung der Familie, Hilfen zur Alltagsbewältigung sowie Beratung und Unterstützung beim Arbeitsmarktzugang.

Bei den Alleinerziehenden bestanden die für diese Gruppe typischen Schwierigkeiten im Arbeitsmarktzugang: Die Betreuung ihrer Kinder war noch gar nicht oder nur für einen kleineren Teil des Tages gesichert, für Tagesrand- und Ferienzeiten ließen sich keine Lösungen finden, ihre privaten Unterstützungsnetzwerke (durch Familie oder die Ex-Partnerinnen und -Partner) waren schwach und sie wollten sie nicht überstrapazieren, berufliche Wünsche ließen sich nicht mit der Sorgearbeit verbinden und wurden daher entweder zurückgestellt oder um den Preis einer massiven persönlichen Überlastung, so gut es eben ging, verfolgt.

**Abbildung 37: Weg zur Beschäftigungsförderung mit Unterstützung durch BeJuga**



Auf der rechten Seite der Abbildung sind die Aktivitäten von BeJuga angedeutet. Die nähere Betrachtung dieser Aktivitäten hat gezeigt, dass hier eine große Spannweite herrscht, die sich an den Bedarfslagen der Klientinnen und Klienten orientiert.

Alle Teilnehmenden hatten Hilfebedarfe im Hinblick auf ihre Erwerbsziele. In etwa einem Fünftel der Fälle wurde eine berufliche Erstausbildung angestrebt, in einem knappen Drittel stand die Suche nach einer Arbeitsstelle an. In den übrigen Fällen war die Erwerbsperspektive unklar, und es bestand Bedarf an einer vorgeschalteten beruflichen Orientierung. Orientierungsfragen betrafen qualifikatorische Probleme, den Zugang zu Weiterbildungs- und Fördermaßnahmen, die Anerken-

nung von im Ausland erworbenen Abschlüssen und vielfach Fragen der Vereinbarkeit, vor allem bezogen auf Arbeitszeiten, Kinderbetreuung und die gesundheitliche Belastbarkeit.

In einem Großteil der Fälle waren schulische Probleme, Erziehungsschwierigkeiten, Probleme in der Familie und dem familialen Umfeld zu berücksichtigen. In etwa 70 Prozent der Fälle bestand aufgrund der Problemlagen ein klarer Jugendhilfebedarf. Dieser wurde nur zum Teil über Hilfen zur Erziehung – in der Regel eine Sozialpädagogische Familienhilfe (SPFH) oder eine Erziehungsbeistandschaft – durch das Jugendamt abgedeckt.

In vielen Fällen wurde eine angstmachende Unwissenheit über das Funktionieren der Institutionen (Jugendamt, Jobcenter) und ein daraus folgender Bedarf an Beistand in Behördenangelegenheiten ausgemacht. Weitere Bedarfe ergaben sich aus eigenen (oder auf die Kinder und die Partnerin / den Partner bezogenen) gesundheitlichen Beeinträchtigungen, rechtlichen Auseinandersetzungen (z. B. Sorgerechtsstreitigkeiten), ungünstigen Wohnsituationen und ungenügenden Sprachkenntnissen. Entsprechend waren es die Ziele der Teilnehmenden, diese Hürden zu überwinden bzw. die unterschiedlichen Felder mit der Hilfe von BeJuga anzugehen.

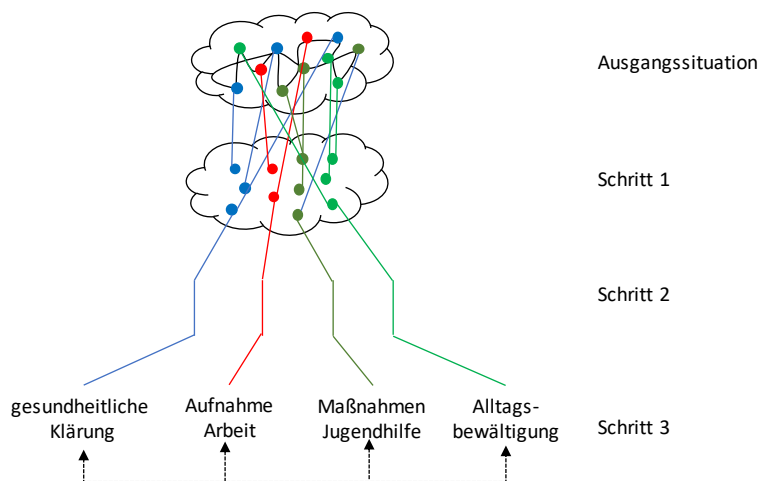
Ein wichtiger Faktor der Arbeit bei Bedarfslagen wie den beschriebenen ist die Zeit. Prozesse, die sich mit systemischen Familienproblemen, gesundheitlichen Beeinträchtigungen einzelner Familienmitglieder, erzieherischen Fragen und sozialer Integration beschäftigen, benötigen eine längere zeitliche Perspektive. Ziele müssen in eine Rangfolge gebracht werden, Handlungsoptionen eröffnen sich erst in der praktischen Bearbeitung von Problemen und Entscheidungen müssen wohlüberlegt getroffen werden. Die Arbeit von BeJuga läuft daher quasi über eine Schleife, die notwendig ist, um das Ziel zu erreichen.

### **10.5 Das BeJuga-Profil – Gemeinsamkeiten und Unterschiede**

Für die interviewten Teilnehmerinnen und Teilnehmer machte BeJuga die Frage nach einer Erwerbsarbeit erst möglich, und für die beteiligten Jobcenter und Jugendämter trugen die Projekte trotz unterschiedlicher Zugänge und konzeptioneller Differenzierung dazu bei, komplexe Fälle (wieder) bearbeitbar zu machen.

Durch die große Spannbreite der Bedarfslagen und die dadurch bedingten unterschiedlichen Unterstützungsleistungen, die auf eine Arbeitsmarktintegration hin orientiert sind, entsteht ein komplexes Bild, wie es in der nachstehenden Abbildung zu sehen ist. Auch wenn Schaubilder immer eine Reduzierung von Komplexität bedeuten, so können sie dennoch Einsichten in Prozesse vermitteln.

BeJuga stößt bei den Bedarfsgemeinschaften auf zum Teil sehr komplexe Bedarfslagen und individuelle Wünsche und Ziele. Diese liegen häufig in eher ungeordneter Form vor und sind darüber hinaus in der Regel vielfach miteinander verknüpft: z. B. die Betreuung von Kindern mit einer Arbeitsaufnahme, individuelle Probleme mit Erziehungsschwierigkeiten, die Wohnsituation mit finanziellen Problemen, Partnerkonstellationen mit Sorgerechtsstreitigkeiten. Die Bearbeitung der Bedarfe erfolgt durch unterschiedliche Institutionen, die jeweils durchaus nicht miteinander kompatible Ziele mit den Familien verfolgen. Gepaart ist die Situation mit großen Vorbehalten gegenüber diesen helfenden Institutionen.

**Abbildung 38: Generelle Arbeitsprozesse von BeJuga**

In einem ersten Schritt versuchen die Fachkräfte daher, die einzelnen Bereiche in Zusammenarbeit mit den Klientinnen und Klienten zu ordnen, um zielorientiert an den Bedarfen zu arbeiten. Dies ist ein sehr dynamisches Feld, das in der Regel nicht linear bearbeitet werden kann, sondern verlangt, dass immer wieder neue Wege und Formen der Unterstützung gefunden werden müssen.

In einem zweiten Schritt (der mit dem ersten eng verwoben ist), müssen unterschiedliche Arbeitsfelder gut gegeneinander abgegrenzt werden (z. B. Aufgaben der Jugendhilfe, Aufgaben des Jobcenters, Aufgaben von BeJuga). Das gelang den Projekten in der Regel gut, weil hinter diesen Bemühungen kein Zwangskontext steht und die Arbeit sich nach dem Tempo und den Möglichkeiten der Klientinnen und Klienten richten konnte. Es war aber dort mit Schwierigkeiten verbunden, wo die Verbindungen zu den Organisationen des Jobcenters und/oder des Jugendamtes nicht auf eine solche Kooperation ausgerichtet sind.

Aus dem Projekt gibt es unterschiedliche Ausgänge, die wiederum alle miteinander verknüpft sein können (in der Abbildung sind nur einige beispielhaft aufgeführt): z. B. eine Arbeitsaufnahme mit oder ohne weitere Unterstützung durch Jugendhilfe bzw. BeJuga. Ebenso ist es denkbar, dass die Aufnahme der Erwerbsarbeit zu neuen Bedarfen führt und z. B. eine Jugendhilfemaßnahme initiiert werden muss, die zuvor nicht nötig war.

Die Abbildung zeigt, dass die Fallbearbeitung früher oder später wieder zurück an die zuständigen Institutionen verlagert werden könnte – etwa, wenn eine Jugendhilfemaßnahme installiert ist oder wenn für eine Arbeitsaufnahme nun vor allem die Vermittlungsleistung des Jobcenters erforderlich ist. Allerdings ist nach dem evaluierten Projektverlauf zu vermuten, dass die beiden Institutionen nicht alle Bedarfe der Teilnehmenden decken würden und dass deshalb eine Lücke entstehen könnte. Denn die Projekte leisteten auch bei Problemen Unterstützung, die nicht an der Schnittstelle zwischen SGB II und SGB VIII liegen, und diese Hilfe hatte für die Teilnehmenden einen eigenen Wert. Die Projektfachkräfte waren für viele nicht nur ein wichtiger Brückenbauer zwischen Jobcenter und Jugendamt, sondern sie leisteten offenbar umfassenden Beistand, bezogen auf die Sozialleistungssysteme und staatliche Institutionen, auf Behördenangelegenheiten oder auf gesundheitliche und psychische Probleme.

In den Interviews mit Klientinnen und Klienten, die an BeJuga teilnahmen, zeigte sich eine sehr hohe Zufriedenheit mit der Hilfe durch das Projekt. Die Teilnehmenden beschrieben sich als emotional gestärkt, sie erlangten eine neue Sicherheit für ihr Leben und erlebten, dass sich ihre gesamte familiäre und persönliche Situation stabilisierte. Für die Nutzerinnen und Nutzer entstand der Eindruck, dass hier der Träger sehr individuell etwas für sie sehr persönlich tat – etwas, das ihnen in



der aktuellen Situation unmittelbar half. Dadurch, dass diese Hilfe auf reiner Freiwilligkeit beruhte, wurde die Empfindung einer sehr persönlichen Unterstützung noch verstärkt.

Trotz vieler Gemeinsamkeiten in der grundsätzlichen Ausrichtung unterschieden sich die Projekte – abhängig von den Schwerpunkten und der Angebotsstruktur der Träger, den Kompetenzen der Fachkräfte, den Zugangswegen über Jobcenter oder Jugendhilfe und dem übrigen Hilfeangebot vor Ort – zum Teil deutlich voneinander. Das Spektrum der Tätigkeiten an den einzelnen Standorten reichte von eher arbeitsweltspezifischen Coachings bis hin zu „therapieähnlichen“ Arbeitsformen wie Familienaufstellungen oder einer Biografie- bzw. Genogrammarbeit. Praktische Unterstützungsleistungen, die Begleitung zu Ärztinnen und Ärzten, Ämtern, Schulen und anderen Stellen innerhalb der Hilfesysteme gehörten immer zum Leistungsangebot der Projekte. An einigen Standorten wurden diese Arbeiten kombiniert mit Aktivitäten, die eine spätere Arbeitsmarktintegration zum Ziel hatten und von den Teilnehmenden als nützlich beschrieben wurden – z. B. dem Abfassen von Bewerbungsschreiben, dem Training von Bewerbungsgesprächen, Fotoshootings für Bewerbungsfotos oder einer Beratung bezüglich des Dresscodes bei Bewerbungen.

In einem Teil der Projekte fanden große Teile dieser Arbeiten im Rahmen einer Komm-Struktur statt. Teilnehmende kamen also zu regelmäßigen Terminen in das Büro. Den größeren Anteil an der Arbeit hatte in den meisten Projekten aber eine Geh-Struktur, bei der die Teilnehmenden in ihrer Häuslichkeit aufgesucht und zu Terminen begleitet wurden.

Wird die Familie im Rahmen einer Jugendhilfemaßnahme (in der Regel SPFH) betreut, wie dies bei 50 Prozent der Hilfen der Fall war, so erweitert sich das Spektrum der Aktivitäten um die Koordination mit dieser Hilfe. Hier zeigten sich zwei Varianten: BeJuga als parallel und klar inhaltlich von der SPFH getrennt oder als integriertes Modul in der SPFH. In beiden Fällen wurde BeJuga als komplementär zur SPFH und zu anderen Jugendhilfemaßnahmen verstanden. Die Arbeit besteht dann in der Koordinierung, Abgrenzung und der Vermeidung von Doppelaktivitäten. Auf eine gute Kooperation mit den Jugendhilfen wird großer Wert gelegt. Allerdings zeigen sich durchaus auch Differenzen zwischen den Trägern bei der Bewertung einer SPFH – während die einen BeJuga nur dann initiierten, wenn bereits eine Jugendhilfemaßnahme in der Familie war, so sahen andere ihre Arbeit zum Teil als beendet an, wenn es zu einer Jugendhilfemaßnahme kam. Insofern gab es Fälle, in denen Jugendhilfemaßnahmen in den Familien von vornherein vorhanden waren, es gab Fälle, in denen eine Jugendhilfemaßnahme durch die Aktivitäten von BeJuga in den Familien initiiert wurde, und es gab Fälle, in denen zu keinem Zeitpunkt eine Jugendhilfe aktiv war.

Dort, wo die Fachkräfte Handlungsnotwendigkeit unterhalb einer Jugendamtsintervention sahen, leisteten einige Projekte – quasi unterhalb einer hilfeplangestützten Jugendhilfe – eine „niedrigschwellige Erziehungsberatung“. In etwa einem Zehntel der Fälle war die Einleitung von Maßnahmen der Jugendhilfe aktuell nicht möglich, weil zunächst Vorbehalte gegenüber dem Jugendamt abgebaut werden mussten. Auch in diesen Fällen übernahmen die BeJuga-Fachkräfte eine Art Jugendhilfe-Grundversorgung.

## 10.6 Ergebnisse des Projektes

Die BeJuga-Projekte sollten vier Projektziele erreichen. Wie weit dies gelungen ist, fasst der folgende Abschnitt zusammen.

*Ziel 1 (Beschäftigungsförderung mindestens eines Erziehungsberechtigten)* sollte erreicht werden durch „Kompetenzfeststellung, Ressourcenüberprüfung und Entwicklung eines passgenauen, individuellen beruflichen Eingliederungsziels“, die „Erhöhung der Beschäftigungsfähigkeit“ und die „Berücksichtigung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie“.

Insbesondere der letzte Punkt erwies sich als wesentlich. Vereinbarkeitsfragen prägten die Arbeit in fast allen untersuchten Fällen, und dass sie systematisch und kleinschrittig bearbeitet wurden, stellte für die interviewten Nutzerinnen und Nutzer die zentrale Leistung des Projektes dar.

Kompetenzen und Ressourcen der teilnehmenden Alleinerziehenden/Eltern wurden dabei nicht nur festgestellt, sondern erhöht. Dies wirkte zumindest in den Fällen auch auf die Beschäftigungsfähigkeit, in denen die Lösung der bestehenden Hindernisse in der Reichweite der Fachkräfte und der Nutzerinnen und Nutzer lag. In vielen Fällen blieb jedoch trotz der Unterstützung strukturelle Hemmnisse bestehen, die den Arbeitsmarktzugang behinderten. Hierzu gehörten die Arbeitszeiterwartungen der Arbeitgeber, ein schlecht ausgebauter öffentlicher Nahverkehr und die fehlende krisenfesten Kinderbetreuung.

*Ziel 2 (Stabilisierung der Familie durch Unterstützung bei der Betreuung und Erziehung der Kinder)* sollte „Hemmschwellen zur Annahme von Hilfe, sofern erforderlich, durch aufsuchende Hilfen“ abbauen und eine „individuelle Ansprache und Förderung der Kinder und Jugendlichen, soweit dies nach Alter des Kindes angezeigt“ war, erreichen.

Dieses Ziel wurde in allen Fällen erreicht. Aufsuchende Arbeitsformen waren die Regel, und alle Projekte richteten sich auch bei Terminvereinbarungen und Kontaktdichte nach den Bedürfnissen und Möglichkeiten der Teilnehmenden. Dies erleichterte den Zugang zu den Projekten. Auch im Hinblick auf mögliche Leistungen der Jugendhilfe und der Beschäftigungsförderung senkten die Projekte Schwellen. Durchgängig wurden die Interessen und Bedarfe der jüngeren und der älteren Kinder berücksichtigt – die, falls erforderlich, durch die Projekte auch eine eigene Unterstützung erhielten.

*Ziel 3 (Gesellschaftliche Teilhabe fördern, [Informations-]Defizite abbauen)* sollte „Bedarfsanalyse und Hilfeplanung“ umfassen, „Hilfe bei Antragstellungen, Begleitung zu Behördengängen, Ärzten“ und „Kontakt zu Einrichtungen, Freizeitangeboten“ umfassen und herstellen.

Wie oben beschrieben, fühlten sich die interviewten Eltern und Alleinerziehenden durch das Projekt persönlich und emotional gestärkt. Insbesondere die Begleitung zu Ämtern und Institutionen sowie die Unterstützung bei Schriftverkehr und Anträgen war für eine Reihe der Teilnehmenden unverzichtbar, auch, weil die Fachkräfte dazu beitrugen, Leistungsansprüche – z. B. auf Leistungen zur Bildung und Teilhabe oder auf Unterhaltsvorschuss – zu realisieren, und damit die materielle Lage der Nutzerinnen und Nutzer verbesserten. An einem Standort schätzten die Befragten besonders, dass zum Angebot des Projektes auch Gruppenangebote für Familien gehörten.

*Ziel 4 (Kooperation zwischen SGB II und SGB VIII)* strebte eine „Analyse und Verbesserung der Zusammenarbeit“ an und sollte „koordinierte Hilfeprozesse für die gesamte Familie“ erreichen.

Die Förderung der rechtskreisübergreifenden Kooperation zwischen Jugendhilfe und Jobcentern konnte über die Arbeit mit Einzelfällen erreicht werden, in denen beide Institutionen aufeinandertrafen. Zum anderen konnten die Projekte strukturelle Kooperationen anstoßen und installieren.

Nur an einem Standort wurde von Beginn an eine übergreifende Koordinationsgruppe zum Projekt eingerichtet, der Vertreterinnen und Vertreter des Jobcenters und des Jugendamts angehörten. Bei einem Projekt war erst zum Ende der Evaluation der Punkt erreicht, wo Gespräche zur Kooperation mit dem Jugendamt anstanden. Aus Sicht der Leitungs- und Fachkräfte bei Jobcentern und Jugendämtern konnte BeJuga nur bedingt dazu beitragen, die Kooperation auf struktureller Ebene zu verbessern. Sie lehnten einen „Träger, der dazwischensteht“, eher ab, und sahen – durchaus selbstkritisch – vor allem die eigene Verantwortung, die Kooperation zwischen den beiden Institutionen auf der strukturellen, strategischen Ebene im Interesse der leistungsberechtigten Familien zu intensivieren und zu verbessern.

Was für die strukturelle, strategische Ebene gilt, gilt aber nicht für die operative Ebene. Hier wurden Träger als Brückenbauer zu beiden Seiten als unverzichtbar angesehen. Die alltägliche Arbeit sorgte dafür, dass die Themenkomplexe von familienzentrierter Arbeit und Arbeitsvermittlung in den jeweils anderen Institutionen bewusster wahrgenommen wurden. Auf dieser Ebene kann festgehalten werden, dass sich die Wahrnehmung der Arbeit und des gesetzlichen Auftrags des Jugendamtes durch das Jobcenter und vice versa durch das Projekt BeJuga sichtbar verbessert hat.

*Ziel 5 (Anstoßen eines Fachdiskurses)* beinhaltet die Förderung von Diskursen, die helfen sollen, den Gap zwischen den Rechtskreisen zu vermindern und ein gegenseitiges Verständnis der beteiligten Institutionen Jobcenter und Jugendamt zu fördern. Der Diskurs sollte damit politische Impulse zur besseren Bearbeitung der Schnittstelle zwischen SGB II und SGB VIII setzen.

Wie schon bei Ziel 4 beschrieben, gab es im Rahmen des Projektes BeJuga einzelne Initiativen, Jobcenter und Jugendamt mithilfe übergreifender Kooperationsgruppen auf struktureller Ebene miteinander ins Gespräch zu bringen und Fachdiskurse anzuregen. Darüber hinaus fanden trägerübergreifende Sitzungen mit Vertreterinnen und Vertretern des Ministeriums für Wirtschaft, Arbeit und Wohnungsbau Baden-Württemberg statt, in denen die Schnittstellenprobleme erörtert wurden. Der Diskurs wurde auch durch die Fokusgruppen angeregt, in denen Leitungskräfte und Fachkräfte von Jugendamt und Jobcenter gemeinsam über ihre jeweilige Rolle und ihr professionelles Verständnis diskutierten. Nicht zuletzt wird der Fachtag die Ebene der Fachkräfte, die Ebene der Leitungen der beiden Institutionen Jobcenter und Jugendamt und der BeJuga durchführenden Träger mit der Politik in Kontakt bringen. Das Ziel, den Fachdiskurs anzustoßen, ist über BeJuga auf jeden Fall gelungen.

## 11 EMPFEHLUNGEN

Das Ergebnis der Evaluation von BeJuga ist, dass mit dieser Hilfe ein sehr sinnvolles Projekt geschaffen wurde, das in der Lage ist, die Lücke zwischen Jobcenter und Jugendamt vielleicht nicht ganz zu schließen, aber in jedem Fall auf eine gut zu bearbeitende Größe zu reduzieren. Insofern ist nicht nur eine Fortsetzung zu begrüßen, sondern dem Gedanken Raum zu geben, ob BeJuga nicht langfristig als eine reguläre – zwischen Jobcenter und Jugendamt sowie den übrigen Sozialleistungssystemen angesiedelte – Hilfe etabliert werden kann.

Die empirisch ermittelten Befunde zu BeJuga legen in diesem Sinne einige Empfehlungen zur Weiterarbeit des Projektes nahe. Die Empfehlungen können Hinweise auf Faktoren geben, die einen positiven Einfluss auf die Erreichung des Ziels der Heranführung von Klientinnen und Klienten an den Arbeitsmarkt ausüben.

### **Dienstleistung mit eigenständigem Profil erhalten**

Die Arbeit von BeJuga, so unterschiedlich sie sich auch zwischen den Trägern gestaltet, ist inhaltlich nicht beliebig. Sie unterliegt konzeptionellen Überlegungen bezüglich der Ziele, der Verfahren, der Kooperationen und der Fokussierungen. BeJuga ist somit eine eigenständige Hilfe, die sich durch ihre Aufgabenstellung von anderen Hilfen abgrenzt.

### **Freiwilligkeit der Teilnahme**

Konstituierend für BeJuga ist die Freiwilligkeit der Teilnahme. Da Nutzerinnen und Nutzer beim Jugendamt und beim Jobcenter in einen Zwangskontext eingebunden sind, empfanden sie die Freiwilligkeit als große Bereicherung und waren in diesem Rahmen zu vielen – auch persönlichen – Anstrengungen bereit. Auch wenn dies Schwierigkeiten für eine mögliche Verstetigung des Projektes aufwirft, bestätigt die Evaluation die Einschätzung des Landes, das Projekt außerhalb der beiden Leistungssysteme des SGB II und des SGB VIII anzusiedeln.

### **Neutralität der Träger**

BeJuga wurde von freien Trägern der Wohlfahrtspflege umgesetzt, die aufgrund der Modellförderung eigenständig agieren konnten. Gerade von den Leitungen der Jugendämter und Jobcenter wurde ihre Neutralität als Möglichkeit gewürdigt, fallbezogen den Bogen zwischen den beiden Institutionen zu spannen und moderierende Aufgaben wahrzunehmen. Auch von den Bedarfsgemeinschaften wurde diese Neutralität als großer Vorteil angesehen – zumal hier große Vorbehalte gegenüber dem Jugendamt und dem Jobcenter vorhanden waren. Eine Durchführung der Arbeit durch freie Träger hat sich bewährt und sollte beibehalten werden. Von ihnen kann eine gewisse Überparteilichkeit erwartet werden, welche die Interessen aller in einen Ausgleich bringt.

### **Gemeinsame Umsetzung durch Jobcenter, Jugendämter und freie Träger**

Um eine „Brückenfunktion“ wahrnehmen zu können, brauchen die Projekte ein Arbeitsbündnis, nicht nur bezogen auf die beteiligten Alleinerziehenden und Familien, sondern auch bezogen auf die Kooperationspartnerinnen und -partner. Neutralität bedeutet daher nicht, dass die Projektumsetzung unabhängig von den Trägern der Grundsicherung und der Jugendhilfe gestaltet werden sollte. Die Beteiligten in diesem Leistungs-dreieck sollten vielmehr lokale Rahmenbedingungen für die operative Arbeit schaffen, die eine Umsetzung auf gemeinsamer Grundlage ermöglichen. Hierzu können Kooperationsvereinbarungen oder Absprachen zur „Belegung“ bzw. zum Umgang mit Teilnahmevorschlägen gehören. Jobcenter und Jugendämter sollten das Projekt durch ihre Arbeit mit unterstützen und an der Umsetzung mitwirken. Der Brücke von BeJuga muss ihre Verankerung an beiden Seiten finden.

**Kooperationen auf der strategischen Ebene anstreben**

Die Qualität von Kooperationen zwischen Jugendamt und Jobcenter im Rahmen von BeJuga zeigen sich auf der operativen Ebene. Was bislang aber noch nicht flächendeckend in Angriff genommen wurde, sind strategische Kooperationen zwischen Jugendamt und Jobcenter. Dazu gehören ggf. regelmäßige gemeinsame Treffen, Kooperationsverträge, Begleitgruppen ohne Fallbezug. Diese Kooperationen finden auf den Leitungsebenen statt und behandeln grundsätzliche Fragen der Zusammenarbeit, des Austausches und der Entwicklung eines gegenseitigen Verständnisses für die jeweiligen Systemlogiken. Die beiden Institutionen können die BeJuga-Projekte daran beteiligen.

**Inhaltliche Abgrenzung gegenüber Angeboten der Jugendhilfe**

Die Arbeit von BeJuga ist auf Klientinnen und Klienten mit Kindern gerichtet. Die Kinder mit ihrer eigenen Problematik, die Erwachsenen mit ihren individuellen Beeinträchtigungen und das gesamte System der Familie stehen – bei einer Ausrichtung auf das Ziel der Arbeitsmarktintegration – im Fokus dieser Hilfe. Aufgrund dieser Aufgabenstellung kann BeJuga in Konflikt mit einer von Jugendamt initiierten SPFH geraten. Wenn eine SPFH (aber auch jede andere Maßnahme des Jugendamtes) in der Familie ist, so müssen die Arbeitsbereiche nachvollziehbar gegeneinander abgegrenzt werden. In enger Kooperation sind die jeweiligen Themenschwerpunkte und Arbeitsbereiche zu benennen und festzulegen. Doppelungen sind zu vermeiden und es ist darauf zu achten, dass die Familien nicht mit Aktivitäten überfordert werden.

**Qualifikation der BeJuga-Fachkräfte**

Von der Qualifikation der BeJuga-Fachkräfte hängt ab, wie weit der Themenkorridor ist, den sie bearbeiten (können). Es ist wünschenswert, dass die Personen, die BeJuga durchführen, rechtskreisübergreifend für das SGB II und das SGB VIII in ausreichender Weise Kenntnisse über die jeweils herrschenden Verfahren und Prozeduren besitzen.

**Finanzielle Ausstattung**

Die Evaluation hat gezeigt, dass in einer großen Anzahl von Fällen die Träger ein großes sozialpädagogisches Instrumentarium einsetzen mussten, um die strukturellen, familialen und persönlichen Hindernisse für die Aufnahme einer Erwerbsarbeit zu bearbeiten. Die aktuelle Finanzierung war in diesen Fällen nicht auskömmlich – die Träger haben das durch Eigenmittel kompensiert. Es sollte daher gemeinsam – auf der Basis der Trägerkonzepte – überlegt werden, wie eine angemessene finanzielle Ausstattung ermittelt werden kann.

## 12 LITERATURVERZEICHNIS

- Achatz, Juliane; Hirsland, Andreas; Lietzmann, Torsten; Zabel, Cordula (2013): Alleinerziehende Mütter im Bereich des SGB II. Eine Synopse empirischer Befunde aus der IAB-Forschung. IAB-Forschungsbericht 8/2013. Nürnberg. Download unter: <http://www.iab.de>
- Bartelheimer, Peter; Henke, Jutta; Kotlenga, Sandra; Pagels, Nils; Schelkle, Bettina (2012): „Es lässt sich mit allen arbeiten“: PRIMUS – Arbeitsmarktdienstleistung zwischen Vermittlung und Fallmanagement. (IAB-Forschungsbericht 05/2012). Nürnberg. Download unter: <http://www.iab.de/185/section.aspx/Publikation/k120327n09>
- Bartelheimer, Peter; Henke, Jutta; Marquardsen, Kai; Schelkle, Bettina (2015): IBA – Integriertes Beratungsangebot für Alleinerziehende. Forschungsbericht. Göttingen. Download unter: [IBA\\_Schlussbericht 2015.pdf](#)
- Bartelheimer, Peter; v. Freyberg, Thomas; Reis, Claus (2000): Modellprojekt „Sozialbüros“ NRW. Endbericht der wissenschaftlichen Begleitung. Hrsg. von Ministerium für Arbeit, Soziales, Stadtentwicklung, Kultur und Sport des Landes Nordrhein-Westfalen. Düsseldorf
- Bartelheimer, Peter; Dieckmann, Helmut; v. Freyberg, Thomas; Reis, Claus (1998): Modellprojekt „Sozialbüros“ NRW. Zwischenbericht der wissenschaftlichen Begleitung. Hrsg. von Ministerium für Arbeit, Soziales, Stadtentwicklung, Kultur und Sport des Landes Nordrhein-Westfalen. Düsseldorf
- Bortz, Jürgen; Döring, Nicola (2006): Forschungsmethoden und Evaluation. Heidelberg
- Brülle, Heiner; Reis, Claus; Reiss, Hans-Christoph (1998): Neue Steuerungsmodelle in der sozialen Arbeit – Ansätze zu einer adressaten- und mitarbeiterorientierten Reform der öffentlichen Sozialverwaltung, in: Reis, C.; Schulze-Böing, M. (Hrsg.): Planung und Produktion sozialer Dienstleistungen. Die Herausforderung „neuer Steuerungsmodelle“, Berlin, S. 55–79
- Dunkel, Wolfgang; Wehrich, Margit (2012): Interaktive Arbeit – das soziologische Konzept. In: Dies. Interaktive Arbeit. Theorie, Praxis und Gestaltung von Dienstleistungsbeziehungen, Wiesbaden, S. 29–60
- Erzberger, Christian; Kelle, Udo (2002): Making Inferences in Mixed Methods: The Rules of Integration. In: Tashakkori, Abbas; Teddlie, Charles (eds.): Handbook of Mixed Methodology in Social and Behavioral Research. Thousand Oaks
- Gesellschaft für Evaluation (DeGEval) (2018): Standards für Evaluation. Download unter: <https://www.degeval.org/degeval-standards/standards-fuer-evaluation/>
- Giel, Susanne (2013): Theoriebasierte Evaluation. Konzepte und methodische Umsetzung. Münster
- Haubrich, Karin (2009): Sozialpolitische Innovation ermöglichen. Die Entwicklung der rekonstruktiven Programmtheorie-Evaluation am Beispiel der Modellförderung in der Kinder- und Jugendhilfe. Reihe: Internationale Hochschulschriften. Band 536. Münster/New York/München/Berlin
- Henke, Jutta (2014): „Mehr sein als eine Nummer“. Arbeitsmarktdienstleistungen aus der Nutzerperspektive. In: WSI-Mitteilungen, 3/2014 (67. Jg.), S. 236–243
- Jürgens, Kerstin (2011): Prekäres Leben. In: WSI-Mitteilungen 64, Heft 8, S. 379–385
- Jürgens, Kerstin (2018): Arbeit und Leben. In: In: Böhle, Frit; Voß, Günter; Wachtler, Günther (Hrsg.): Handbuch Arbeitssoziologie. Wiesbaden
- Kuckartz, Udo et al. (2013): Statistik. Wiesbaden
- Meuser, Michael; Nagel, Ulrike (1991): ExpertInneninterviews – vielfach erprobt, wenig bedacht. In: Garz, Detlef; Kraimer, Klaus (Hrsg.): Qualitativ-Empirische Sozialforschung. Konzepte, Methoden, Analysen. Opladen
- Resch, Christine (1998): Arbeitsbündnisse in der Sozialforschung. In: Steinert, Heinz (Hg.): Zur Kritik der empirischen Sozialforschung. Ein Methodengrundkurs. Studentexte zur Sozialwissenschaft. Frankfurt, FB Gesellschaftswissenschaften der J. W. Goethe-Universität, S. 36–66
- Rübner, Matthias; Sprengard, Barbara (2011): Beratungskonzeption der Bundesagentur für Arbeit – Grundlagen, März, Nürnberg

Schulz, Marlen; Mack, Birgit; Renn, Ortwin (Hrsg.) (2012): Fokusgruppen in der empirischen Sozialwissenschaft. Von der Konzeption bis zur Auswertung. Wiesbaden

Soziologisches Forschungsinstitut (SOFI) (2011): Evaluation/Implementationsanalyse zum Projekt „Interne ganzheitliche Unterstützung zur Integration im SGB II“ (PINGUIN): Agenturen Bautzen, Leipzig, Mönchengladbach. Schlussbericht. Göttingen

Witzel, Andreas; Reiter, Herwig (2012): The Problem-centred Interview. Principles and practice. London





ANHANG

---

## ANHANG

ANHANG \_\_\_\_\_

**Anlage 1: Datenschutzkonzept**



Gesellschaft für innovative Sozialforschung und Sozialplanung e.V.

Kohlhökerstraße 22, 28203 Bremen

Tel.: 0421 / 3347080 – Fax: 0421 / 3398835

E-Mail: post@giss-ev.de – Internet: www.giss-ev.de

## Datenschutzkonzept zum Projekt BeJuga<sup>1</sup>

### Grundlage

Das Konzept steht auf der Grundlage des Artikels 89 der Datenschutzgrundverordnung (DSGVO). Dort wird in Absatz 1 ausgeführt: *„Die Verarbeitung zu im öffentlichen Interesse liegenden Archivzwecken, zu wissenschaftlichen oder historischen Forschungszwecken oder zu statistischen Zwecken unterliegt geeigneten Garantien für die Rechte und Freiheiten der betroffenen Person gemäß dieser Verordnung. Mit diesen Garantien wird sichergestellt, dass technische und organisatorische Maßnahmen bestehen, mit denen insbesondere die Achtung des Grundsatzes der Datenminimierung gewährleistet wird. Zu diesen Maßnahmen kann die Pseudonymisierung gehören, sofern es möglich ist, diese Zwecke auf diese Weise zu erfüllen. In allen Fällen, in denen diese Zwecke durch die Weiterverarbeitung, bei der die Identifizierung von betroffenen Personen nicht oder nicht mehr möglich ist, erfüllt werden können, werden diese Zwecke auf diese Weise erfüllt.“*<sup>2</sup>

Das Projekt BeJuga wird im öffentlichen Interesse durchgeführt, da es zu Verbesserungen in der Leistungsgewährung in den Bereichen Hilfen zur Erziehung und Beschäftigungsförderung bzw. zu einer effektiveren Unterstützung von Bedarfsgemeinschaften führen soll, die sich im Spannungsfeld der beiden Sphären befinden. Die Evaluation dieses Projektes soll genau für diese Intentionen valide Informationen liefern – sie wird daher nach den wissenschaftlichen Standards für empirisch angelegte Untersuchungen im Bereich von Evaluationen durchgeführt.

Nachstehend wird beschrieben, wie das evaluierende Institut den Erfordernissen, die sich aus der Verordnung ergeben, im Zuge der Durchführung der Evaluation nachkommt.

### 1 Das Projekt BeJuga

Mit dem Projekt BeJuga soll ein (strukturelles) Schnittstellenproblem bearbeitet werden. Das Projekt setzt an der Einschätzung an, dass *„zahlreiche wichtige Angebote der Jugendhilfe, im Bildungsbereich und karitativer Einrichtungen nur nachhaltig wirken, wenn sich die durch eine verfestigte Arbeitslosigkeit der Eltern/Erziehenden von Armut und Ausgrenzung geprägte Gesamtsituation der Familie positiv verändert“*, wobei einer guten Vernetzung der Angebote der Beschäftigungsförderung und Jugendhilfe große Bedeutung zukommt (Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Wohnungsbau Baden-Württemberg).

<sup>1</sup> Das Projekt wird im Folgenden mit dem Akronym „BeJuga“ bezeichnet, auch wenn es bei den übergeordneten Trägern und im Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Wohnungsbau unter unterschiedlichen Akronymen geführt: „Beschäftigungsförderung und Jugendhilfe gemeinsam anpacken – BeJuga“ (Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Wohnungsbau), „Assistenz für Beruf und Familie – A B F“ (Werkstatt Parität gGmbH) und „Tandem II“ (Phönix Beschäftigung und Bildung e.G.).

<sup>2</sup> Vgl. auch § 27 BDSG „Datenverarbeitung zu wissenschaftlichen oder historischen Forschungszwecken und zu statistischen Zwecken“. Zum Begriff Verarbeitung heißt es im Absatz 2 des § 46 BDSG: *„jeden mit oder ohne Hilfe automatisierter Verfahren ausgeführten Vorgang oder jede solche Vorgangsreihe im Zusammenhang mit personenbezogenen Daten wie das Erheben, das Erfassen, die Organisation, das Ordnen, die Speicherung, die Anpassung, die Veränderung, das Auslesen, das Abfragen, die Verwendung, die Offenlegung durch Übermittlung, Verbreitung oder eine andere Form der Bereitstellung, den Abgleich, die Verknüpfung, die Einschränkung, das Löschen oder die Vernichtung.“*

## ANHANG

Das Ziel des Projektes BeJuga ist, „Bedarfsgemeinschaften mit mindestens einem minderjährigen Kind im Land Baden-Württemberg ganzheitlich zu unterstützen und ihnen einen niederschweligen Zugang zu weiterführenden Beratungs-, Betreuungs- und Beschäftigungsangeboten zu ermöglichen“ (Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Wohnungsbau Baden-Württemberg). Die persönliche Unterstützung soll unter anderem dazu beitragen, Leistungen und Leistungsangebote nach dem SGB II und nach dem SGB VIII für Elternpaare und Alleinerziehende mit ihren Kindern besser aufeinander abzustimmen.

Umgesetzt wird das Projekt von zwei „Gesamtprojekträgern“ (PHÖNIX e.G. und Werkstatt PARITÄT gGmbH), die die Arbeit von je sechs lokalen Trägern an insgesamt zwölf Standorten koordinieren. Von jedem Träger werden dabei sieben bis zehn Fälle (Bedarfsgemeinschaften) durch sozialpädagogische Fachkräfte betreut.

BeJuga hat einerseits die Beschäftigungsförderung im Blick – sie soll für mindestens ein Mitglied der Bedarfsgemeinschaft angestrebt werden. Insbesondere mit (alleinerziehenden) Frauen soll es um die Berufswegeplanung gehen. Andererseits haben die betreuenden Fachkräfte den Auftrag, etwaigen Hilfebedarf nach dem SGB VIII zu ermitteln und die Familien zur Inanspruchnahme geeigneter Hilfen zu beraten. Werden oder sind Hilfen installiert, besteht einzelfallbezogen, jedoch zugleich im Hinblick auf Strukturen, die Aufgabe darin, die Leistungsangebote aus unterschiedlichen Rechtskreisen zu verzahnen.

### 1.1 Angesprochene Problembereiche

BeJuga reagiert zum einen auf die besonderen Unterstützungsbedarfe von Familien mit Kindern, die Anspruch auf Leistungen nach dem SGB II haben und am Arbeitsmarkt besonders benachteiligt sind: Haushalte mit alleinerziehenden Elternteilen machten in Baden-Württemberg im Juni 2017 zwei Drittel der Bedarfsgemeinschaften mit einem Kind und über die Hälfte der Bedarfsgemeinschaften mit zwei Kindern aus (Statistik der Bundesagentur für Arbeit). Aber auch Paarhaushalte mit Kindern überwinden den Bezug von Grundsicherungsleistungen nach dem SGB II seltener als Alleinstehende oder Paare ohne Kinder. Überall dort, wo Sorgeverpflichtungen mit Erwerbstätigkeit in Einklang gebracht werden müssen, ergeben sich ähnliche Schwierigkeiten: Mögliche Arbeitszeiten hängen von einer verlässlichen Kinderbetreuung ab, und nicht immer ist Vollzeitbeschäftigung oder gar Schichtarbeit möglich. Alleinerziehende stellen ihre Ausbildungs- oder Erwerbswünsche zurück, um ihren Kindern die bestmögliche Unterstützung und eine „bessere Zukunft“ zu ermöglichen. Bei Paaren treffen unterschiedliche Vorstellungen der beiden Elternteile zur Verteilung von Haus-, Sorge- und Erwerbsarbeit aufeinander. Die Erwerbsintegration Alleinerziehender ist insofern mit besonderen Problemen verbunden, als sie in anderer Weise an die Erziehung und Betreuung ihrer Kinder gebunden sind als Paare, die sich die entsprechenden Aufgaben teilen können.

Andererseits zielt das Projekt auf die Überwindung eines systematischen Defizits bei der rechtskreisübergreifenden Integration von sozialen Dienstleistungen ab. Denn mit Blick auf die Kinder werden in vielen der beschriebenen Bedarfsgemeinschaften Jugendhilfemaßnahmen installiert, die auf die Stabilität der Beziehung zwischen den Erziehungspersonen und den Kindern einerseits und auf die soziale, psychische und physische Entfaltung der Kinder andererseits ausgerichtet sind. Mit Blick auf die (alleinerziehenden) Eltern werden jedoch gleichzeitig Maßnahmen installiert, die die Integration dieser Personengruppe in den Arbeitsmarkt befördern sollen. Nicht selten kommt es hierdurch zu widersprüchlichen Anforderungen an die betroffenen Eltern und zu Kollisionen zwischen den Zielen der Jugendhilfe und der Beschäftigungsförderung. Dies führt zu einem erhöhten Beratungs- und Orientierungsbedarf bei den Betroffenen und ist sowohl einer Umsetzung beruflicher als auch der privater Ziele abträglich.

Schließlich erprobt das Projekt die Unterstützung der Zielgruppe durch Träger, die nicht zur staatlichen (Eingriffs-)Verwaltung gehören. Dies kann einen unbelasteteren Zugang zu Hilfeangeboten auch für Familien möglich machen, die Vorbehalte gegenüber Jugendamt und Jobcenter haben. Denn zur Lebenswirklichkeit vieler Leistungsberechtigter gehört, dass sie die oben beschriebenen widersprüchlichen Anforderungen als „Druck“ erleben, dass sie evtl. Erfahrungen mit Sanktionen durch die Jobcenter

gemacht haben, oder dass sie, z.B. bei Sorgerechtsstreitigkeiten, fürchten, das Jugendamt könne ihnen „die Kinder wegnehmen“.<sup>3</sup>

## 1.2 Zielsetzungen

Mit dem Projekt sind auf Basis der Problembeschreibung folgende Zielsetzungen verbunden:

- Die Erwerbchancen von Eltern und Alleinerziehenden und ihre Erwerbsquote sollen gesteigert werden.
- Die sozioökonomische Situation der Familien soll sich durch diese Maßnahmen verbessern.
- Eltern und Alleinerziehende sollen in ihrer Erziehungskompetenz gestärkt werden, um die Zukunftschancen ihrer Kinder positiv zu beeinflussen und sie in ihrer persönlichen Entwicklung zu unterstützen.
- Die Kinder aus benachteiligten Familien sollen bessere Bildungschancen erhalten.

## 2 Evaluation

Die Aufgabe der Evaluation ist es, herauszufinden, inwieweit die definierten Ziele durch das Projekt BeJuga erreicht worden sind bzw. erreicht werden. Darüber hinaus soll der Frage nach der Nachhaltigkeit und Übertragbarkeit der Maßnahmen nachgegangen werden: Welche allgemeinen Erkenntnisse bezüglich der Vernetzung der Bereiche Jugend und Beschäftigung können aus den Erfahrungen gezogen werden?

### 2.1 Standards für Evaluation

Die Gesellschaft für innovative Sozialforschung und Sozialplanung e.V. (GISS) führt ihre Untersuchungen auf der Basis der Standards für Evaluation durch, wie sie von der Gesellschaft für Evaluation (DeGEval) entwickelt wurden. Diese Standards werden mittlerweile von Ministerien und Institutionen (z.B. Landeskriminalamt Nordrhein-Westfalen – LKA NRW, Deutscher Akademischer Austauschdienst - DAAD) als Grundbedingung zur Vergabe von Evaluationen angesehen.<sup>4</sup>

### 2.2 Evaluation des Projektes BeJuga

Die Evaluation des Projektes BeJuga erfolgt auf insgesamt vier Ebenen, die unterschiedliche Anforderungen an den Datenschutz stellen:

#### **Ebene der Träger:**

Implementierung des Projektes / Erfahrungen bei der Durchführung

#### **Ebene der Klienten I:**

Quantitative Erhebung der Fälle auf Basis eines standardisierten Fragebogens durch die Fachkräfte der Träger

#### **Ebene der Klienten II:**

Face-to-Face-Interviews mit ausgewählten Klienten/Klientinnen/Bedarfsgemeinschaften

#### **Ebene der Jugendämter/Jobcenter:**

Fokusgruppe mit Fachkräften aus Jugendämtern und Jobcentern

<sup>3</sup> Zu den angesprochenen Fragestellungen vgl. z.B. Bartelheimer, Peter/Henke, Jutta et al.: IBA – Integriertes Beratungsangebot für Alleinerziehende. Forschungsbericht. Göttingen. 2015 Download: IBA\_Schlussbericht 2015.pdf; Bartelheimer, Peter/Henke, Jutta et al.: „Es lässt sich mit allen arbeiten“: PRIMUS – Arbeitsmarktdienstleistung zwischen Vermittlung und Fallmanagement. (IAB-Forschungsbericht 05/2012). Nürnberg. Download: <http://doku.iab.de/forschungsbericht/2012/fb0512.pdf>.

<sup>4</sup> Die aktuell gültigen Standards können unter <https://www.degeval.org/degeval-standards/standards-fuer-evaluation/> eingesehen bzw. heruntergeladen werden (letzter Zugriff am 03.07.2018)

## ANHANG

**2.2.1 Ebene der Träger**

Inhalt:	Informationen über die Implementierung des Projektes und die bisher gemachten Erfahrungen. Von besonderem Interesse ist hier die Moderation der Zusammenarbeit von Jugendhilfe (sei es HzE oder trägereigene Begleitungen) und Jobcentern.
Methode:	Interviews mit den Vertreterinnen und Vertretern der beteiligten Träger bzw. den Gesamtprojekträgern.  Interviews mit Fachkräften, die das Projekt konkret mit den Klienten/Bedarfsgemeinschaften durchführen.
Fragen:	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Wie wird die Verzahnung zwischen Jugendhilfe und Jobcenter hergestellt?</li> <li>* Zeigen sich dabei Probleme?</li> <li>* Wie groß ist die Spannweite der Teilnehmenden?</li> <li>* Was ist überhaupt erreichbar – was wird als Erfolg angesehen?</li> <li>* Welche Bedingungen müssen gegeben sein, damit die Verzahnung funktioniert?</li> <li>* Wie wird das Projekt – auf Grund der Erfahrungen – eingeschätzt?</li> </ul> <p>Es handelt sich um Beispielfragen. Die Interviews sind als Expertengespräch angelegt.<sup>5</sup></p>
Technik:	Aufzeichnung (=Datenerhebung) der Interviews auf einem Audiogerät (soweit die Teilnehmenden ihre Zustimmung erteilen).
Auswertung:	Einlesen der Interviews in MAXQDA (=Datenverarbeitung) und Herausfiltern der Dimensionen, die Aussagen über die interessierenden Inhalte ermöglichen. Zusammenstellung der Aussagen.
Datenhaltung:	Die Audio- und MAXQDA-Dateien werden auf einem externen Laufwerk gespeichert. Dieses wird während der Durchführung der Evaluation für Arbeitszwecke benutzt und jeweils anschließend in einem abschließbaren Schrank verschlossen. Die verschriftlichen Aussagen werden ohne persönliche Daten gespeichert. Die weitere Verarbeitung der Daten erfolgt ausschließlich auf Basis der Texte. Insgesamt wird auf dieser Ebene Expertenwissen gesammelt, das keinen persönlichen Bezug zu den betreuenden und betreuten Personen aufweist. Das Einverständnis zur Aufnahme der Gespräche und Verarbeitung der Daten wird vor dem Beginn der Interviews eingeholt. Die Gesprächspartner werden dabei über die Speicherung, Auswertung, und Löschung der Daten informiert.
Datenlöschung:	Alle Daten werden nach Abschluss des Projektes vernichtet. Papierversionen werden geschreddert. Die elektronischen Daten werden mit dem Programm „Secure Erase“ vernichtet. Dieses Programm wird vom Bundesamt für Sicherheit in der Informationstechnik (BSI) zur Datenvernichtung empfohlen. <sup>6</sup>
Zugang:	Zugang zu den Daten haben ausschließlich die Personen Frau Jutta Henke und Dr. Christian Erzberger. Die Daten werden zudem passwortgeschützt aufbewahrt.

<sup>5</sup> Zu Fokusgruppen und Expertengesprächen siehe z.B.: Schulz, Marlen; Mack, Birgit; Renn, Ortwin (Hrsg.) (2012): Fokusgruppen in der empirischen Sozialwissenschaft. Von der Konzeption bis zur Auswertung. Wiesbaden.

Schmidt, Christiane (2000): Analyse von Leitfadenterviews. In: Flick, Uwe; von Kardoff, Ernst; Steinke, Ines (Hrsg.): Qualitative Forschung. Ein Handbuch. Reinbek bei Hamburg.

Meuser, Michael; Nagel, Ulrike (2002): Experteninterviews – vielfach erprobt, wenig bedacht. Ein Beitrag zur qualitativen Methodendiskussion. In: Bogner, Alexander; Littig, Beate; Menz, Wolfgang: Das Experteninterview. Theorie, Methode, Anwendung. Wiesbaden. S. 71-93

<sup>6</sup> Siehe dazu: [www.bsi-fuer-buerger.de/BSIFB/DE/Empfehlungen/RichtigLoeschen/richtigloeschen\\_node.html](http://www.bsi-fuer-buerger.de/BSIFB/DE/Empfehlungen/RichtigLoeschen/richtigloeschen_node.html)

### 2.2.2 Ebene der Klienten I

- Inhalt:** Um einen möglichst genauen Überblick über die Fälle und deren Verlauf zu bekommen, werden unterschiedliche Bögen eingesetzt: Stammdaten für die Bedarfsgemeinschaft, Daten über die Kinder der Bedarfsgemeinschaft und ein Bogen, der zu zwei Zeitpunkten im Fallverlauf der Feststellung der Zielerreichung dient.
- Methode:** Quantitative und qualitative Erhebung auf Basis der bei den Trägern vorhandenen Daten. Die Fragebögen liegen in Form von Word-Formularen vor und werden von den Fachkräften der Träger für jede Familie ausgefüllt.
- Fragen:** Die Fragebögen liegen den Trägern vor.
- Schutz:** Die Daten sind pseudonymisiert – d.h. der Name wird durch ein Pseudonym ersetzt. Ein Rückschluss auf bestimmte Bedarfsgemeinschaften ist durch die GISS nicht möglich. Da die Daten später dazu dienen, Fälle für persönliche Interviews herauszusuchen, erstellt der Träger eine Korrespondenzliste in der die Adressen und Namen zusammen mit den Pseudonymen gespeichert werden.
- Information:** Die Bedarfsgemeinschaften werden über den Zweck und den Ablauf der Evaluation informiert. Es wird darauf hingewiesen, dass eine spätere Teilnahme an einem Interview freiwillig ist und keine Nachteile dadurch entstehen. Es wird weiterhin darauf hingewiesen, dass ein Interview nur über eine schriftliche Einverständniserklärung erfolgen kann (s.u.), wenn sie als Interviewpartnerinnen/Interviewpartner ausgewählt werden.
- Übermittlung:** Damit die Daten nicht ungeschützt über einen E-Mail-Anhang an die GISS gesendet werden können sie auf einer geschützten Plattform auf der Homepage der GISS abgelegt werden.
- Auswertung:** Die Auswertung der Daten geschieht in pseudonymisierter Form über das Statistik Programm SPSS (Statistical Package for the Social Sciences). Ergebnisse werden ausschließlich in aggregierter Form (Tabelle oder Grafik) wiedergegeben.
- Datenhaltung, Datenlöschung und Zugang sind entsprechend der unter 2.2.1 dargestellten Verfahren geregelt.

### 2.2.3 Ebene der Klienten II

- Inhalt:** Die Klienten werden als Expertinnen/Experten ihres Lebens angesprochen. Sie können am besten beurteilen, welche Auswirkungen das Projekt für sie persönlich hat/hatte.
- Methode:** Face-to-Face-Interviews mit den Beteiligten auf Basis eines Leitfadens.
- Fragen:** Im Leitfaden werden eher Dimensionen angesprochen, als konkrete Fragen gestellt. Wichtig ist, dass alle Dimensionen zur Sprache kommen. Die Organisation des Interviews als Gespräch öffnet für die Interviewten die Möglichkeit, in narrativer Weise auf Inhalte Bezug zu nehmen, die vorab nicht als Teile des Leitfadens konzipiert worden waren bzw. werden konnten. Es ist daher auch möglich, „Neues“ zu entdecken.
- Dimensionen können sein:
- \* Einbezug in das Projekt
  - \* Wahrnehmung der Durchführung
  - \* Wahrnehmung der Verkettung der Sphären Jugendhilfe und Beschäftigungsförderung
  - \* Eigene Ziele/Wünsche
  - \* Erfolg
  - \* Nachhaltigkeit

## ANHANG

**Information:** Die zu Interviewenden werden auf Basis der schriftlichen Befragung der Fachkräfte bestimmt. Damit soll sichergestellt werden, dass ein möglichst breites Spektrum sehr unterschiedlicher Vorgehensweisen und Bedarfsgemeinschaftskonstellationen in die Interviews aufgenommen werden. Die Anzahl der Interviews richtet sich nach der Anzahl der möglichen Bedarfsgemeinschaftskonstellationen.

Im Vorfeld werden die Klientinnen/Klienten auf ein mögliches Interview durch den Träger hingewiesen. Dazu wurde eine schriftliche Information über das Ziel der Interviews und den Ablauf der Untersuchung erarbeitet. Diese Informationen werden den Klientinnen/Klienten übergeben und ggf. erläutert. Auf Basis der Erläuterungen und der schriftlichen Informationen können die Klientinnen/Klienten entscheiden, ob sie ihr Einverständnis zur Teilnahme am Interview geben wollen. Das Einverständnis erfolgt durch eine persönliche Unterschrift. Das Informationsblatt und die Einverständniserklärung befinden sich im Anhang.

**Schutz:** Adressen von Klientinnen/Klienten werden nur dann an die GISS weitergegeben, wenn eine Einwilligung vorliegt und die Klientinnen/Klienten einer Weitergabe ihrer Adresse bzw. Telefonnummer an die GISS zugestimmt haben. So lange werden sie in einer Korrespondenzliste beim Träger aufbewahrt (Adressen und Pseudonyme sind hier miteinander verkoppelt). Die GISS kontaktiert die Klientinnen und Klienten, weist erneut auf die Freiwilligkeit der Teilnahme hin, und erläutert noch einmal die Ziele der Untersuchung. Wenn die Klientinnen/Klienten einverstanden sind, wird ein Gesprächstermin vereinbart.

**Auswertung:** Die Auswertung der Daten geschieht in pseudonymisierter Form mit dem Programm MAXQDA. In das Programm werden die Informationen bezüglich des Ablaufes des Projektes und der individuellen Einschätzungen eingepflegt. Hier können dann Codierungen erfolgen, um die Masse des Materials auf zentrale Aussagen zu fokussieren.

Datenhaltung, Datenlöschung und Zugang sind entsprechend der unter 2.2.1 dargestellten Verfahren geregelt.

#### 2.2.4 Ebene der Jugendämter/Jobcenter

**Inhalt:** Ein Ziel des Projektes ist es, dass die Vernetzung von Jugendhilfe und Jobcentern nicht nur zustande kommt, sondern auch nachhaltig ist. Um dies zu eruieren, ist die Einschätzung von Leitungskräften aus den beiden Bereichen unerlässlich.

**Methode:** Fokusgruppe mit Leitungskräften aus den Bereichen Jugendhilfe und Jobcenter. Fokusgruppen sind ein Instrument der Datenerhebung, es geht hier um die Erhebung unterschiedlicher Einschätzungen – nicht um eine Moderation mit dem Ziel der Erreichung einer konsensualen Gesamteinschätzung.

**Fragen:** Die Arbeit mit der Fokusgruppe wird über einen Leitfaden gesteuert. In ihm werden unterschiedliche Dimensionen beschrieben, die helfen, die Aussagen der Gruppe zu strukturieren. Auch hier erfolgt die Organisation der Erhebung als Gespräch, da damit die Möglichkeit eröffnet wird, vorher nicht bedachte Dimensionen mit einzufangen. Die Dimensionen unterscheiden sich nicht von den Dimensionen, die im Gespräch mit den Klientinnen/Klienten eine Rolle spielen – sie sind hier lediglich auf einem abstrakteren Niveau angesiedelt.

**Information:** Die Institutionen werden vorab informiert und um Beteiligung an der Fokusgruppe gebeten. Die Information kann durch die GISS erfolgen – es ist aber hilfreich, wenn die Träger im Vorfeld auf diese Art der Evaluation hinweisen.

**Schutz:** Mit Blick auf Aussagen in der Gruppe werden keine Daten bezüglich der Namen der Teilnehmenden und den Adressen der Institutionen erfasst. Der Fokus liegt auf der



Ermittlung von Erfahrungen der Expertinnen/Experten mit dem Projekt und den Folgerungen für die zukünftige Zusammenarbeit der beiden Bereiche. Mit Einverständnis der Teilnehmenden wird das Gespräch in der Fokusgruppe aufgezeichnet. Eine schriftliche Einverständniserklärung zur Aufnahme des Gesprächs und zur weiteren Verarbeitung der Daten wird vor Beginn der Fokusgruppe von jedem Teilnehmenden eingeholt.

**Auswertung:** Die Aussagen zu den einzelnen Dimensionen werden aus der Aufnahme exzerpiert und zur weiteren Codierung in das System MAXQDA übernommen. Persönliche Daten fließen nicht ein. Lediglich die Unterscheidung in Aussagen von Jugendämtern und Jobcentern bleibt erhalten.

Datenhaltung, Datenlöschung und Zugang sind entsprechend der oben dargestellten Verfahren geregelt.

#### **2.2.5 Bericht**

Der Bericht enthält keine persönlichen Angaben. In ihm werden die Ergebnisse in einer allgemeinen Form dargestellt, die Auskunft über das Funktionieren des Projektes gibt. Darüber hinaus enthält er Hinweise bezüglich der Organisation der Nachhaltigkeit und der Übertragung auf andere Regionen und Städte in Baden-Württemberg.

ANHANG

**Gesellschaft für innovative Sozialforschung und Sozialplanung e.V.**Kohlhökerstraße 22, 28203 Bremen  
Tel.: 0421 / 3347080 – Fax: 0421 / 3398835  
E-Mail: post@giss-ev.de – Internet: www.giss-ev.de

Wir möchten herausbekommen, ob die Unterstützung, die Sie zurzeit bekommen, Ihnen und anderen Familien geholfen hat. Diese Frage können nur Sie beantworten. Sie werden als Fachleute zur Beurteilung des Erfolges der Hilfe dringend benötigt.

### **Wer sind wir?**

Wir kommen aus einem Forschungs-Institut aus Bremen. Es heißt GISS e.V. Sie können uns unter [www.giss-ev.de](http://www.giss-ev.de) im Internet besuchen. Den Auftrag, die Hilfe, die Sie aktuell bekommen genauer zu untersuchen, haben wir vom Land Baden-Württemberg bekommen. Das Land will wissen, welche Hilfen Sie brauchen und was die Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter für Sie tun können. Wir sollen das herausfinden und möchten daher mit Ihnen ein Gespräch führen. Es wird ca. 30 bis 60 Minuten dauern und wird – wenn Sie einverstanden sind – mit einem Gerät aufgezeichnet.

### **Was wollen wir wissen?**

- ✓ Wie sind Sie in das Projekt gekommen?
- ✓ Wer hat Sie vermittelt? Was wurde Ihnen vorgeschlagen? Was ist dann passiert?
- ✓ Welche Ziele wollen Sie erreichen? Welche haben Sie schon erreicht?
- ✓ Was für eine Unterstützung brauchen Sie genau?
- ✓ Wie schätzen Sie die Unterstützung insgesamt ein?

### **Was wissen wir bereits?**

Bisher haben wir nur anonyme Informationen über die Menschen erhalten, die im Projekt unterstützt werden. Das heißt, wir kennen die Namen der Personen nicht und wissen nicht wer diese Personen sind. Die Informationen beinhalteten die Anzahl der Menschen, die in den Haushalten leben, deren Alter, die Anzahl der Kinder und ob es Kontakt zum Jugendamt oder dem Jobcenter gibt. Darüber hinaus wissen wir, an welchen Zielen mit den Personen gearbeitet wird. Nach diesen Informationen haben wir ausgesucht, wen wir um ein persönliches Interview bitten. Das war nötig, weil wir Gespräche mit Personen führen wollen, die sehr unterschiedliche Erfahrungen mit dem Projekt gemacht haben. Erst wenn Sie einem Interview zustimmen, wissen wir, welche Informationen zu Ihnen gehören. .

### **Kann die Teilnahme am Gespräch abgelehnt werden?**

Die Teilnahme am Gespräch ist freiwillig. Wenn Sie mit einem Gespräch einverstanden sind, müssen Sie dies auch schriftlich bestätigen. Eine zuvor zugesagte Teilnahme kann zu jedem Zeitpunkt widerrufen werden.

### **Was passiert mit meinen Angaben?**

Persönliche Angaben (z.B. Namen, Adressen, Orte) werden nicht gespeichert. Alle Daten werden mit anonymen Schlüsseln versehen. Aus den aufgezeichneten Gesprächen schreiben wir die Informationen ab, die Auskunft geben über die Erfolge und den Ablauf des Projektes. Das Ziel ist, über alle Gespräche hinweg zu sehen, wie die Hilfe funktioniert.

  
**Gesellschaft für innovative Sozialforschung und Sozialplanung e.V.**  
Kohlhökerstraße 22, 28203 Bremen  
Tel.: 0421 / 3347080 – Fax: 0421 / 3398835  
E-Mail: post@giss-ev.de – Internet: www.giss-ev.de

## Einverständniserklärung

- ✓ Ich habe das Informations-Schreiben zur Untersuchung gelesen.
- ✓ Die Daten, die zur Auswahl meiner Person für das Interview geführt haben waren anonym. Erst mit meiner Unterschrift wird diese Anonymität aufgehoben.
- ✓ Ich weiß, dass alle Gesprächsinhalte und Informationen vertraulich behandelt werden.
- ✓ Sie werden nur anonymisiert ausgewertet und in einem Bericht genutzt. Niemand kann Rückschlüsse auf meinen Person ziehen.
- ✓ Ich bin darüber informiert, dass meine Teilnahme an der Untersuchung freiwillig ist.
- ✓ Meine Zustimmung kann ich jederzeit widerrufen.

**Ich bin damit einverstanden, dass die GISS e.V. meine unten stehenden Daten erhält, damit sie mich für ein Interview kontaktieren können.**

**Ich bin bereit, an einem Interview teilzunehmen.**

Name, Vorname: \_\_\_\_\_

Adresse: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Telefon/Email: \_\_\_\_\_

Datum, Unterschrift: \_\_\_\_\_

ANHANG \_\_\_\_\_

**Anlage 2    Leifadeninterviews Fachkräfte**

**Träger:** \_\_\_\_\_

### **BeJuga: Leitfadeninterviews Fachkräfte**

Die Themen wurden aus den Konzeptionen der Träger bzw. Dachträger rekonstruiert, und beziehen sich auf die direkte Arbeit der Fachkräfte mit den Klientinnen und Klienten, sowie auf die strukturellen Gegebenheiten der Arbeit. Die Gespräche werden mit einem Audiogerät aufgezeichnet.

Grundsätzlich stehen in diesen Interviews auch die im Projekt BeJuga angegebenen Oberziele im Fokus der Aufmerksamkeit:

- Die Erwerbschancen von Eltern und Alleinerziehenden und ihre Erwerbsquote sollen gesteigert werden.
- Die sozioökonomische Situation der Familien soll sich durch diese Maßnahmen verbessern.
- Eltern und Alleinerziehende sollen in ihrer Erziehungskompetenz gestärkt werden, um die Zukunftschancen ihrer Kinder positiv zu beeinflussen und sie in ihrer persönlichen Entwicklung zu unterstützen.
- Die Kinder aus benachteiligten Familien sollen bessere Bildungschancen erhalten.









**Anlage 3 Erhebungsinstrumente quantitativ (Fälle)**

ANHANG



**Gesellschaft für innovative Sozialforschung und Sozialplanung e.V.**

Kohlhökerstraße 22, 28203 Bremen  
 Tel.: 0421 / 3347080 – Fax: 0421 / 3398835  
 E-Mail: [nost@aiss-ev.de](mailto:nost@aiss-ev.de) – Internet: [www.aiss-ev.de](http://www.aiss-ev.de)

### Anmerkungen zum Ausfüllen der Fragebögen

Sie erhalten mehrere Fragebögen zu jeder der von Ihnen betreuten Bedarfsgemeinschaften. Die Bögen enthalten Codenummern. Für eine Bedarfsgemeinschaft sind die Codes der Bögen jeweils identisch. Damit wird sichergestellt, dass die Informationen eindeutig zugeordnet werden können. Da wir mit einigen Personen aus den Bedarfsgemeinschaften noch Interviews führen wollen, müssen die Codenummern in einer Korrespondenzliste mit den Adressen verbunden sein. Die Adressen aus dieser Liste bekommen wir erst, wenn die Personen einem Interview zugestimmt haben. In allen anderen Fällen sind die Daten anonym. Die Korrespondenzliste ist mit angefügt.

Insgesamt erhalten Sie drei unterschiedliche Bögen:

- Bogen 1:** Dies sind die Stammdaten der Bedarfsgemeinschaft. Für jede BG ist ein Bogen auszufüllen. Die Codierung erfolgt chronologisch entsprechend der Anzahl der von Ihnen betreuten Bedarfsgemeinschaften. Bitte kopieren Sie (elektronisch) eine entsprechende Anzahl von Bögen und vergeben Sie die Codes. (z.B. PHST1, PHST2, PHST3 ... s.u.).
- Bogen 2:** Dies ist der Bogen für die Kinder der jeweiligen Bedarfsgemeinschaft. Da in jeder Bedarfsgemeinschaft unterschiedlich viele Kinder sein können, ist für jedes Kind ein solcher Bogen auszufüllen (bitte ebenfalls eine entsprechende Anzahl kopieren.). Bitte versehen Sie die Bögen dann mit der entsprechenden Kodierung, damit wir die Bögen den Bedarfsgemeinschaften zuordnen können. Eine Codierstruktur ist unten zu sehen (PHST1K1, PHST1K2, PHST1K3...).
- Bogen 3:** Mit diesem Bogen werden nähere Informationen zum Stand des Falles zum Beginn von BeJuga erhoben. Hier handelt es sich überwiegend um qualitative Daten. Bitte versuchen Sie, so konkret wie möglich zu beschreiben, woran Sie mit den BeJuga-Bedarfsgemeinschaften arbeiten. Wenn Sie sich etwa das Ziel setzen, die „Beschäftigungsfähigkeit“ oder die „Erziehungsfähigkeit“ der Teilnehmenden zu stärken, erläutern Sie bitte auch, mit welchen Maßnahmen oder Interventionen Sie das tun. Die Bögen sind entsprechend der Bedarfsgemeinschaft kodiert (z.B. PHST1Q).

Die Bögen liegen in einem geschützten Word-Format vor. Bitte achten Sie darauf, die Bögen über die Codes mit den gleichen Nummern der entsprechenden Bedarfsgemeinschaft zuzuordnen. Sollten Sie noch weitere Fälle haben, können Sie die Bögen kopieren und die Codenummern fortschreiben. Günstig ist es, wenn die Bögen nach den Codes benannt werden. Alle Bögen können am PC ausgefüllt und anschließend über E-Mail an uns zurückgeschickt werden.

### Codierschema

PH Phönix  
 ST Staufen Arbeits- und Beschäftigungsförderung  
 1 laufende Nummer der Bedarfsgemeinschaft  
 K1 Kind 1, K2 Kind 2 usw.  
 Q qualitativer Bogen für die Bedarfsgemeinschaft

PHST1 (Phönix, Staufen, Fall 1), PHST1K1 (Phönix, Staufen, Fall1, Kind 1)

Beispiel des Zusammenhangs der Bögen einer Bedarfsgemeinschaft:

PHST1, PHST1K1, PHST1K2, PHST1Q

## Erläuterungen zu den Sprachkenntnissen

### A1 – Anfänger

Kann vertraute, alltägliche Ausdrücke und ganz einfache Sätze verstehen und verwenden, die auf die Befriedigung konkreter Bedürfnisse zielen. Kann sich und andere vorstellen und anderen Leuten Fragen zu ihrer Person stellen – z. B. wo sie wohnen, was für Leute sie kennen oder was für Dinge sie haben – und kann auf Fragen dieser Art Antwort geben. Kann sich auf einfache Art verständigen, wenn die Gesprächspartnerinnen oder Gesprächspartner langsam und deutlich sprechen und bereit sind zu helfen.

### A2 – Grundlegende Kenntnisse

Kann Sätze und häufig gebrauchte Ausdrücke verstehen, die mit Bereichen von ganz unmittelbarer Bedeutung zusammenhängen (z. B. Informationen zur Person und zur Familie, Einkaufen, Arbeit, nähere Umgebung). Kann sich in einfachen, routinemäßigen Situationen verständigen, in denen es um einen einfachen und direkten Austausch von Informationen über vertraute und geläufige Dinge geht. Kann mit einfachen Mitteln die eigene Herkunft und Ausbildung, die direkte Umgebung und Dinge im Zusammenhang mit unmittelbaren Bedürfnissen beschreiben.

### B1 – Fortgeschrittene Sprachverwendung

Kann die Hauptpunkte verstehen, wenn klare Standardsprache verwendet wird und wenn es um vertraute Dinge aus Arbeit, Schule, Freizeit usw. geht. Kann die meisten Situationen bewältigen, denen man auf Reisen im Sprachgebiet begegnet. Kann sich einfach und zusammenhängend über vertraute Themen und persönliche Interessengebiete äußern. Kann über Erfahrungen und Ereignisse berichten, Träume, Hoffnungen und Ziele beschreiben und zu Plänen und Ansichten kurze Begründungen oder Erklärungen geben.

### B2 – Selbständige Sprachverwendung

Kann die Hauptinhalte komplexer Texte zu konkreten und abstrakten Themen verstehen; versteht im eigenen Spezialgebiet auch Fachdiskussionen. Kann sich so spontan und fließend verständigen, dass ein normales Gespräch mit Muttersprachlern ohne größere Anstrengung auf beiden Seiten gut möglich ist. Kann sich zu einem breiten Themenspektrum klar und detailliert ausdrücken, einen Standpunkt zu einer aktuellen Frage erläutern und die Vor- und Nachteile verschiedener Möglichkeiten angeben.

### C1 – Fachkundige Sprachkenntnisse

Kann ein breites Spektrum anspruchsvoller, längerer Texte verstehen und auch implizite Bedeutungen erfassen. Kann sich spontan und fließend ausdrücken, ohne öfter deutlich erkennbar nach Worten suchen zu müssen. Kann die Sprache im gesellschaftlichen und beruflichen Leben oder in Ausbildung und Studium wirksam und flexibel gebrauchen. Kann sich klar, strukturiert und ausführlich zu komplexen Sachverhalten äußern und dabei verschiedene Mittel zur Textverknüpfung angemessen verwenden.

### C2 – Annähernd muttersprachliche Kenntnisse

Kann praktisch alles, was er/sie liest oder hört, mühelos verstehen. Kann Informationen aus verschiedenen schriftlichen und mündlichen Quellen zusammenfassen und dabei Begründungen und Erklärungen in einer zusammenhängenden Darstellung wiedergeben. Kann sich spontan, sehr flüssig und genau ausdrücken und auch bei komplexeren Sachverhalten feinere Bedeutungsnuancen deutlich machen.

## Erläuterungen zur Staatsangehörigkeit und dem Migrationshintergrund

**Staatsangehörigkeit und Migrationshintergrund** wird unterschieden in Deutsche ohne Migrationshintergrund, Deutsche mit Migrationshintergrund und solche Personen, die nicht über eine deutsche Staatsangehörigkeit verfügen (also Ausländerinnen und Ausländer, aber auch Staatenlose). Deutsche mit Migrationshintergrund sind Personen mit deutscher Staatsbürgerschaft, die seit 1950 in das Gebiet der heutigen Bundesrepublik Deutschland eingewandert sind (z. B. [Spät-]Aussiedlerinnen und -Aussiedler, Eingebürgerte etc.) und Deutsche mit mindestens einem seit 1960 zugewanderten bzw. ausländischen Elternteil.

ANHANG \_\_\_\_\_



**Gesellschaft für innovative Sozialforschung und Sozialplanung e.V.**  
 Kohlhöckerstraße 22, 28203 Bremen  
 Tel.: 0421 / 3347080 – Fax: 0421 / 3398835  
 E-Mail: post@giss-ev.de – Internet: www.giss-ev.de

**BeJuga Stammdaten**

Code

Haushalt	
Zugang über:	Fallmanagement Jobcenter ..... <input type="checkbox"/> Vermittlung Jobcenter ..... <input type="checkbox"/> HzE Jugendamt ..... <input type="checkbox"/> Eigeninitiative ..... <input type="checkbox"/> aus laufender Maßnahme bekannt.. <input type="checkbox"/> <input type="text"/> anderer: <input type="text"/>
Personen im HH	Anzahl im Haushalt lebender Personen: ..... <input type="text"/> Anzahl der Personen in der Bedarfsgemeinschaft: ..... <input type="text"/> Anzahl erwerbsfähiger Leistungsberechtigter in der Bedarfsgemeinschaft ..... <input type="text"/> Anzahl eigener Kinder im Haushalt: ..... <input type="text"/> Anzahl eigener Kinder außerhalb des Haushaltes ..... <input type="text"/>
Besonderheiten Im SGB II- Leistungsbezug	<input type="text"/> (z.B. nicht vollständig anerkannte Wohnkosten, Sanktionen, Aufrechnungen)
Aufnahmedatum	<input type="text"/>
HH Vorstand	
Geschlecht	weiblich <input type="radio"/> männlich <input type="radio"/>
Geburtsdatum	<input type="text"/>
Schulische Bildung (bitte nur höchsten Abschluss)	Kein Abschluss ..... <input type="checkbox"/> Hauptschulabschluss ..... <input type="checkbox"/> Mittlerer Schulabschluss ..... <input type="checkbox"/> Abitur ..... <input type="checkbox"/> anderer Abschluss (besonders bei Personen aus dem Ausland) <input type="text"/> Abschluss ungeklärt ..... <input type="checkbox"/>

ANHANG

abgeschlossene Berufsausbildung	Keine Ausbildung <input type="checkbox"/>  Art der Ausbildung (auch Studium): <input type="text"/>  Im Beruf gearbeitet? Ja <input type="checkbox"/> Nein <input type="checkbox"/>
Erwerbsstatus (ohne Maßnahmen der Beschäftigungsförderung)	Arbeitslos <input type="checkbox"/> Wenn ja, seit wann? <input type="text"/> Wenn Beschäftigung (Mehrfachnennungen möglich) Vollzeit (versicherungspflichtig) <input type="checkbox"/> Teilzeit (versicherungspflichtig) <input type="checkbox"/>  Minijob <input type="checkbox"/> Basis (monatliches Minijob-Einkommen) <input type="text"/> Selbständig..... <input type="checkbox"/> in Qualifizierung ..... <input type="checkbox"/> in Ausbildung/Studium .. <input type="checkbox"/>  anderes <input type="text"/>
Erziehung/Pflege (§ 10, Abs. 3, Nr.3, SGB II)	Aufnahme einer Arbeit wegen Kindererziehung oder Pflege nicht möglich <input type="checkbox"/> Trifft nicht zu <input type="checkbox"/>
Gesundheit (bei gravierenden Einschränkungen)	Keine Beeinträchtigungen <input type="checkbox"/>  chronisch, ja <input type="checkbox"/> und zwar <input type="text"/> mit Diagnose? Ja <input type="checkbox"/> Nein <input type="checkbox"/>  körperlich, ja <input type="checkbox"/> und zwar <input type="text"/> mit Diagnose? Ja <input type="checkbox"/> Nein <input type="checkbox"/>  psychisch, ja <input type="checkbox"/> und zwar <input type="text"/> mit Diagnose? Ja <input type="checkbox"/> Nein <input type="checkbox"/>
Sprachkenntnisse (genaue Definition siehe Erläuterungen)	trifft nicht zu <input type="checkbox"/> (z.B. Muttersprachler, deutsch ohne Migrationshintergrund) A1 (Anfänger) ..... <input type="checkbox"/> A2 (grundlegende Kenntnisse)..... <input type="checkbox"/> B1 (fortgeschrittene Sprachverwendung) ..... <input type="checkbox"/> B2 (selbständige Sprachverwendung) ..... <input type="checkbox"/> C1 (fachkundige Sprachkenntnisse) ..... <input type="checkbox"/> C2 (annähernd muttersprachliche Kenntnisse)..... <input type="checkbox"/>
Staatsangehörigkeit (genaue Definition siehe Erläuterungen)	a) deutsch ohne Migrationshintergrund ..... <input type="checkbox"/> b) deutsch mit Migrationshintergrund..... <input type="checkbox"/> c) nicht-deutsch ..... <input type="checkbox"/>  Wenn b oder c: Herkunftsland: <input type="text"/>
Fördermaßnahmen nach dem SGB II	keine Maßnahmen <input type="checkbox"/> nach § 16a SGB II (Schuldnerberatung, Suchberatung) <input type="checkbox"/>  andere Maßnahmen <input type="text"/>

ANHANG \_\_\_\_\_

	externer Träger <input type="checkbox"/> bei uns <input type="checkbox"/> zeitlicher Umfang: Vollzeit <input type="checkbox"/> Teilzeit <input type="checkbox"/>
<b>Partner*in HH</b>	
Geschlecht	weiblich <input type="radio"/> männlich <input checked="" type="radio"/>
Geburtsdatum	<input type="text"/>
Schulische Bildung (bitte nur höchsten Abschluss)	Kein Abschluss ..... <input type="checkbox"/> Hauptschulabschluss ..... <input type="checkbox"/> Mittlerer Schulabschluss ..... <input type="checkbox"/> Abitur ..... <input type="checkbox"/> anderer Abschluss (besonders bei Personen aus dem Ausland) <input type="text"/> Abschluss ungeklärt <input type="checkbox"/>
abgeschlossene Berufsausbildung	Keine Ausbildung <input type="checkbox"/> <input type="text"/> Art der Ausbildung (auch Studium) <input type="text"/> Im Beruf gearbeitet? Ja <input type="checkbox"/> Nein <input type="checkbox"/>
Erwerbsstatus (ohne Maßnahmen der Beschäftigungsförderung)	Arbeitslos <input type="checkbox"/> Wenn ja, seit wann? <input type="text"/> Wenn Beschäftigung (Mehrfachnennungen möglich) Vollzeit (versicherungspflichtig) <input type="checkbox"/> Teilzeit (versicherungspflichtig) <input type="checkbox"/> Minijob <input type="checkbox"/> Basis (monatliches Minijob-Einkommen) <input type="text"/> Selbständig ..... <input type="checkbox"/> in Qualifizierung ..... <input type="checkbox"/> in Ausbildung/Studium .. <input type="checkbox"/> <input type="text"/> anderes <input type="text"/>
Erziehung/Pflege (§ 10, Abs. 3, Nr.3, SGB II)	Aufnahme einer Arbeit wegen Kindererziehung oder Pflege nicht möglich <input type="checkbox"/> Trifft nicht zu <input type="checkbox"/>
Gesundheit (bei gravierenden Einschränkungen)	Keine Beeinträchtigungen <input type="checkbox"/> <input type="text"/> chronisch, ja <input type="checkbox"/> und zwar <input type="text"/> mit Diagnose? Ja <input type="checkbox"/> Nein <input type="checkbox"/> <input type="text"/> körperlich, ja <input type="checkbox"/> und zwar <input type="text"/> mit Diagnose? Ja <input type="checkbox"/> Nein <input type="checkbox"/> <input type="text"/> psychisch, ja <input type="checkbox"/> und zwar <input type="text"/> mit Diagnose? Ja <input type="checkbox"/> Nein <input type="checkbox"/>

Sprachkenntnisse (genaue Definition siehe Erläuterungen)	trifft nicht zu <input type="checkbox"/> (z.B. Muttersprachler, deutsch ohne Migrationshintergrund) A1 (Anfänger) ..... <input type="checkbox"/> A2 (grundlegende Kenntnisse)..... <input type="checkbox"/> B1 (fortgeschrittene Sprachverwendung) ..... <input type="checkbox"/> B2 (selbständige Sprachverwendung) ..... <input type="checkbox"/> C1 (fachkundige Sprachkenntnisse) ..... <input type="checkbox"/> C2 (annähernd muttersprachliche Kenntnisse)..... <input type="checkbox"/>
Staats- angehörigkeit (genaue Definition siehe Erläuterungen)	a) deutsch ohne Migrationshintergrund .... <input type="checkbox"/> b) deutsch mit Migrationshintergrund..... <input type="checkbox"/> c) nicht-deutsch ..... <input type="checkbox"/>  Wenn b oder c: Herkunftsland <input type="text"/>
Fördermaßnahmen nach dem SGB II	keine Maßnahmen <input type="checkbox"/> nach § 16a SGB II (Schuldnerberatung, Suchberatung) <input type="checkbox"/>  andere Maßnahmen <input type="text"/> externer Träger <input type="checkbox"/> bei uns <input type="checkbox"/> zeitlicher Umfang: Vollzeit <input type="checkbox"/> Teilzeit <input type="checkbox"/>

ANHANG \_\_\_\_\_



Gesellschaft für innovative Sozialforschung und Sozialplanung e.V.

Kohlhökerstraße 22, 28203 Bremen

Tel.: 0421 / 3347080 – Fax: 0421 / 3398835

E-Mail: post@giss-ev.de – Internet: www.giss-ev.de

**BeJuga: Stammdaten Kinder**

Code:

Geschlecht	weiblich <input type="radio"/> männlich <input type="radio"/>
Geburtsdatum	<input type="text"/>
Gesundheit (bei gravierenden Einschränkungen)	Keine Beeinträchtigungen <input type="checkbox"/> chronisch, ja <input type="checkbox"/> und zwar <input type="text"/> mit Diagnose? Ja <input type="checkbox"/> Nein <input type="checkbox"/> körperlich, ja <input type="checkbox"/> und zwar <input type="text"/> mit Diagnose? Ja <input type="checkbox"/> Nein <input type="checkbox"/> psychisch, ja <input type="checkbox"/> und zwar <input type="text"/> mit Diagnose? Ja <input type="checkbox"/> Nein <input type="checkbox"/>
Betreuung (Zeiten)	Krippe <input type="text"/> Tagespflege <input type="text"/> Kindergarten <input type="text"/> Hort <input type="text"/> trifft nicht zu <input type="checkbox"/>
Schulbesuch	trifft nicht zu <input type="checkbox"/> Grundschule ..... <input type="checkbox"/> Hauptschule ..... <input type="checkbox"/> Berufsschule..... <input type="checkbox"/> Berufsfachschule..... <input type="checkbox"/> Werkrealschule..... <input type="checkbox"/> Realschule..... <input type="checkbox"/> Gemeinschaftsschule ..... <input type="checkbox"/> Gymnasium ..... <input type="checkbox"/> Berufsaufbauschule ..... <input type="checkbox"/> Fachschule ..... <input type="checkbox"/> Berufskolleg..... <input type="checkbox"/>



	Berufliches Gymnasium ..... <input type="checkbox"/> Berufsoberschule ..... <input type="checkbox"/> sonstiges <input type="text"/>
Ausbildung	Trifft nicht zu <input type="checkbox"/> Berufsvorbereitungsjahr <input type="checkbox"/> Art der Ausbildung (auch Studium): <input type="text"/>
Hilfen zur Erziehung	Nein <input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> , Maßnahmeart <input type="text"/> , seit <input type="text"/> durch wen wird sie erbracht? selbst <input type="checkbox"/> anderer Träger <input type="checkbox"/> Falls HzE-Geschichte bekannt Maßnahme <input type="text"/> von <input type="text"/> bis <input type="text"/> Maßnahme <input type="text"/> von <input type="text"/> bis <input type="text"/> Maßnahme <input type="text"/> von <input type="text"/> bis <input type="text"/> Maßnahme <input type="text"/> von <input type="text"/> bis <input type="text"/> Maßnahme <input type="text"/> von <input type="text"/> bis <input type="text"/>
Leistungen zur Bildung und Teilhabe	Aufwendungen für ... ...eintägige Fahrten ..... <input type="checkbox"/> ...mehrtägige Klassenfahrten ..... <input type="checkbox"/> ...Ausstattung mit persönlichem Schulbedarf ..... <input type="checkbox"/> ...Schülerbeförderung ..... <input type="checkbox"/> ...Lernförderung ..... <input type="checkbox"/> ...gemeinschaftliche Mittagsverpflegung ..... <input type="checkbox"/> ...Bedarf zur Teilhabe am sozialen und kulturellen Leben in der Gemeinschaft <input type="checkbox"/>

ANHANG

**Gesellschaft für innovative Sozialforschung und Sozialplanung e.V.**

Kohlhökerstraße 22, 28203 Bremen

Tel.: 0421 / 3347080 – Fax: 0421 / 3398835

E-Mail: post@giss-ev.de – Internet: www.giss-ev.de

### Erläuterungen zum Ausfüllen der BeJuga-Zielerreichungsbögen 1 (Beginn)

#### Für welche Bedarfsgemeinschaften soll der Bogen ausgefüllt werden?

Der Bogen soll ausgefüllt werden

1. für die Bedarfsgemeinschaften, die aktuell durch Sie betreut werden,
2. für alle Bedarfsgemeinschaften, die Sie ab jetzt (Juli 2018) neu ins Projekt aufnehmen.
3. Einige Projekte haben auch für abgeschlossene Fälle dokumentiert. Diese Fälle werden wir ebenfalls in die Auswertung einbeziehen, weil die Angaben unsere Informationsgrundlage erhöhen. Den Projekten, die noch keine Angaben gemacht haben, stellen wir frei, auch für abgeschlossene Fälle Angaben zu machen.

#### Wie umfangreich sollen die Angaben sein?

Jede Information, die wir von Ihnen erhalten, erhöht die Qualität unserer Auswertungen. Wir wissen aber auch um Ihre Belastungen und wollen Sie nicht über Gebühr strapazieren. Bitte antworten Sie also so ausführlich, wie es Ihnen notwendig und machbar erscheint.

Interessant sind für uns alle Informationen

1. zu Themen, die Sie im Fall bearbeiten (Worum geht es inhaltlich?),
2. zu Ihrer Arbeitsweise (Wie arbeiten Sie: mit allen oder mit einzelnen, mit den Kindern oder mit den Eltern, aufsuchend, begleitend, in einer Komm-Struktur ...?)
3. zu Ihrer Bedarfseinschätzung, fallbezogen und übergreifend (Was braucht die BG, welche Ressourcen müssen die Systeme bereitstellen, wie müssten Jobcenter und Jugendamt kooperieren?)

#### Was meinen wir mit „Arbeitsbeziehung“?

Soziale Arbeit ist Beziehungsarbeit, und ob die Erreichung von Zielen gelingt, hängt u.a. von der Beziehung zwischen Ihnen und ‚Ihren Familien‘ ab. Uns reichen dazu einige Stichworte – die Definition überlassen wir Ihrer Professionalität (z.B. Nähe, Distanz).

#### Ziele der Jugendhilfe, Ziele des Jobcenters

Je konkreter Sie darauf antworten, desto besser. Nennen Sie uns bitte die Ziele, die das Jobcenter in die Eingliederungsvereinbarung aufgenommen oder Ihnen genannt hat, bzw. Hilfeplanziele, wenn für die Jugendhilfe welche vereinbart wurden. Sind im Fall noch nicht beide beteiligt, weisen Sie uns bitte darauf hin.

#### Ihre eigenen Ziele und Ziele der BG

Je konkreter Sie darauf antworten, desto besser. Nennen Sie uns möglichst alle Ziele, an denen Sie gemeinsam arbeiten und von denen Sie (auf Seite der BGs) wissen.

#### Anmerkungen

Nutzen Sie bitte das letzte Feld, um Erläuterungen zu machen, die Sie sonst nirgendwo unterbringen konnten!

  
Gesellschaft für innovative Sozialforschung und Sozialplanung e.V.  
Kohlhökerstraße 22, 28203 Bremen  
Tel.: 0421 / 3347080 – Fax: 0421 / 3398835  
E-Mail: post@giss-ev.de – Internet: www.giss-ev.de

## BeJuga Zielerreichungsbogen 1 (Beginn der Hilfe)

Träger:

Code:

1. Seit wann kennen Sie die Familie/Bedarfgemeinschaft (BG)?

2. Mit welchem Mitglied / welchen Mitgliedern der BG arbeiten Sie vorrangig?

*(Alle Haushaltsangehörigen, nur einzelne Mitglieder der BG?)*

3. Wie würden Sie Ihre bisherige Arbeitsbeziehung in einigen Stichworten charakterisieren?

4. Wie häufig und in welcher Form haben Sie Kontakt?

*(Z. B.: Wie oft innerhalb eines bestimmten Zeitraums haben Sie Kontakt? Sehen Sie sich regelmäßig/unregelmäßig? Vereinbaren Sie am Ende eines Termins Folgetermine? Ist eine Beratung „auf Zuruf“, d. h. ohne Termin, möglich? Wie oft sehen Sie Ihre Familien, wie häufig haben Sie telefonischen Kontakt, machen Sie Hausbesuche oder begleiten Sie die BG zu Terminen?)*

5. Was war nach Ihrer Einschätzung der Grund, warum die Familie/BG sich für eine Betreuung durch BeJuga entschieden hat?

6. Welche Ziele verfolgt das Jobcenter in diesem Fall? Welche Ziele verfolgt die Jugendhilfe? Inwiefern stimmen diese Zielsetzungen überein, welche Widersprüche sehen Sie?

ANHANG \_\_\_\_\_

**7. Was kann BeJuga für diese Familie / diese BG tun?**

**8. Welche Ziele haben Sie aktuell mit der Familie/BG vereinbart?**

**9. Hat die Familie / die BG eigene Ziele formuliert?**

**10. Welche konkreten Schritte haben Sie bisher unternommen, welche Teilziele bereits erreicht?**

**... auf den Fall / die Familie bezogen:**

**... fallübergreifend / auf die kooperierenden Institutionen bezogen:**

**11. Was wären für Sie Fortschritte oder Erfolge Ihrer Arbeit im Fall?**

**... auf den Fall / die Familie bezogen:**

**... fallübergreifend / auf die kooperierenden Institutionen bezogen:**

**12. Möchten Sie eine Anmerkung zu diesem speziellen Fall machen oder eine bestimmte Information ergänzen?**



ANHANG \_\_\_\_\_

**Anlage 4: Leitfaden für die Interviews mit den Familien**

**BG:** \_\_\_\_\_

**BeJuga: Leitfadeninterviews BG**

Zielsetzungen des Projektes:

- Die Erwerbschancen von Eltern und Alleinerziehenden und ihre Erwerbsquote sollen gesteigert werden.
- Die sozioökonomische Situation der Familien soll sich durch diese Maßnahmen verbessern.
- Eltern und Alleinerziehende sollen in ihrer Erziehungskompetenz gestärkt werden, um die Zukunftschancen ihrer Kinder positiv zu beeinflussen und sie in ihrer persönlichen Entwicklung zu unterstützen.
- Die Kinder aus benachteiligten Familien sollen bessere Bildungschancen erhalten.









**Anlage 5: Information für die Führungskräfte (Fokusgruppen)**

ANHANG



GISS Gesellschaft für innovative Sozialforschung und Sozialplanung  
Kohlhökerstraße 22, 28203 Bremen

GISS e.V.  
Kohlhökerstraße 22  
28203 Bremen

Telefon: 0421-334708-0  
Fax: 0421-3398835  
E-Mail: post@giss-ev.de  
Internet: www.giss-ev.de

Bremen, 19. Juni 2019

**Landesmodellprojekt „BeJuga – „Beschäftigungsförderung und Jugendhilfe gemeinsam anpacken – Einladung zu einem Erfahrungsaustausch von Jobcentern und Jugendämtern**

Sehr geehrte Damen und Herren,

im Auftrag des Baden-Württembergischen Ministeriums für Wirtschaft, Arbeit und Wohnungsbau evaluiert die GISS e.V. das Modellvorhaben „BeJuga – „Beschäftigungsförderung und Jugendhilfe gemeinsam anpacken“.

Umgesetzt wird das Projekt von der PHÖNIX e.G. und der Werkstatt PARITÄT gGmbH, die die Arbeit von je sechs lokalen Trägern der Wohlfahrtspflege an insgesamt elf Standorten koordinieren: in Göppingen, Heidelberg, Heidenheim, Hildrizhausen, Mannheim, im Ortenau- und im Ostalbkreis, in Pforzheim, Reutlingen, Rottweil und Stuttgart.

In zwei Fachgesprächen mit den zuständigen Jugendämtern und Jobcentern gehen wir – einmal auf der Ebene der Führungskräfte und einmal auf Ebene der Fachkräfte – der Frage nach, ob und wie die Ziele des Projekts erreicht werden. Die Fachgespräche finden statt

**am 26.2.2019**

**von 10:00 Uhr bis 12:30 Uhr (Leitungsebene)**

**und von 13:30 Uhr bis 15:30 Uhr (Fachkräfte)**

**im Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Wohnungsbau,  
Lautenschlagerstr. 20, 70173 Stuttgart, Raum 324.**

**Zur ersten Runde von 10.00 Uhr bis 12.30 Uhr laden wir Sie als Leitungskräfte aus den Jobcentern und Jugendämtern herzlich ein.**

Themen für diesen Erfahrungsaustausch sind:

- Wie ist die generelle Einschätzung der Schnittstellenproblematik zwischen dem SGB II und dem SGB VIII bei den beteiligten Institutionen?
- Wie ist die Einschätzung der Kooperation mit dem Jugendamt bzw. dem Jobcenter?
- Welche Erfahrungen mit dem Projekt BeJuga wurden gemacht?
- Ist der Projektansatz zielführend?
- Welche Vorstellungen mit Blick auf diese Problematik gibt es für die Zukunft?

Gesellschaft für innovative Sozialforschung und Sozialplanung e.V. | Kohlhökerstraße 22 | 28203 Bremen | Tel.: 0421 334708-0 | Fax: 0421 3398835  
E-Mail: post@giss-ev.de | www.giss-ev.de | Geschäftsführerin: Jutta Henke | Registergericht: Amtsgericht Bremen VR 4551 HB | UST-ID: DE114440642  
Steuernummer: 60 147 13067 Finanzamt Bremen | Bankverbindung: Die Sparkasse Bremen | IBAN: DE41 2905 0101 0001 1667 92 | BIC: SBREDE22XXX

**Zu der zweiten Runde von 13.00 Uhr bis 15:30 Uhr laden wir Fachkräfte der mit den BeJuga-Projekten kooperierenden Jobcenter und Jugendämter herzlich ein.**

Die Themen für den Austausch mit den Fachkräften sind:

- Welche Verfahren bieten sich zur effektiven Fallbearbeitung an der Schnittstelle zwischen den Rechtskreisen SGB II und SGB VIII an?
- Bei wem sollte in „Schnittstellenfällen“ die Fallsteuerung liegen?
- Wie erleben die Akteurinnen und Akteure die Kooperationen (mit der jeweils anderen Institution, mit dem Träger, mit den Klientinnen/Klienten)?
- Wie sind die Erfahrungen mit dem Projekt BeJuga?

Wir hoffen, dass Sie bzw. Ihre Mitarbeitenden eine Teilnahme an beiden Gruppengesprächen ermöglichen können. Wie Sie sicher wissen, ist es ein ausdrücklicher Wunsch des Ministeriums, Ihre Erfahrungen bei der Weiterentwicklung des Projektansatzes berücksichtigen zu können.

Wir möchten Sie bitten, uns Ihre Teilnahme bzw. die eines Vertreters/einer Vertreterin Ihrer Institution kurz und formlos unter [jh@giss-ev.de](mailto:jh@giss-ev.de) / [che@giss-ev.de](mailto:che@giss-ev.de) oder Telefon 0421 334708-7 (Jutta Henke) /Telefon 0421 334708-6 (Dr. Christian Erzberger) zu bestätigen und freuen uns schon sehr auf die Diskussion mit Ihnen!

Mit freundlichen Grüßen

Dr. Christian Erzberger

Jutta Henke

#### **Information zum Projekt „BeJuga“**

Das Projekt „BeJuga“ setzt an der Einschätzung an, dass „zahlreiche wichtige Angebote der Jugendhilfe, im Bildungsbereich und karitativer Einrichtungen nur nachhaltig wirken, wenn sich die durch eine verfestigte Arbeitslosigkeit der Eltern/Erziehenden von Armut und Ausgrenzung geprägte Gesamtsituation der Familie positiv verändert“ (Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Wohnungsbau Baden-Württemberg). Ziel des Projektes ist, „Bedarfsgemeinschaften mit mindestens einem minderjährigen Kind im Land Baden-Württemberg ganzheitlich zu unterstützen und ihnen einen niederschweligen Zugang zu weiterführenden Beratungs-, Betreuungs- und Beschäftigungsangeboten zu ermöglichen“ (Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Wohnungsbau Baden-Württemberg). Die persönliche Unterstützung soll unter anderem dazu beitragen, Leistungen und Leistungsangebote nach dem SGB II und nach dem SGB VIII für Elternpaare und Alleinerziehende mit ihren Kindern besser aufeinander abzustimmen.

#### **Information zur GISS e.V.**

Die Gesellschaft für innovative Sozialforschung und Sozialplanung e.V., Bremen (GISS) wurde 1989 gegründet. Sie beschäftigt sich im Auftrag verschiedener öffentlicher Institutionen und Träger schwerpunktmäßig mit den Bereichen Sozialpolitik, Arbeitsmarktpolitik, Wohnungslosenhilfe und Gesundheitspolitik sowie mit kinder-, jugend- und familienpolitischen Fragen.

Zu den Auftraggebern gehören Bundesministerien, Fachministerien unterschiedlicher Bundesländer, Städte, Kreise und Gemeinden sowie Träger und Spitzenverbände der Wohlfahrtspflege. Verschiedentlich ist die GISS auch an Projekten beteiligt, die von der Europäischen Kommission gefördert werden.

Die Projektleitung und -bearbeitung wird geleistet durch Frau Jutta Henke und Dr. Christian Erzberger. Frau Henke ist vor allen Dingen ausgewiesen im Bereich der Arbeitsmarktforschung, Herr Erzberger hat seinen Schwerpunkt in der Evaluation von Hilfen zur Erziehung.

ANHANG

  
**Gesellschaft für innovative Sozialforschung und Sozialplanung e.V.**  
Kohlhökerstraße 22, 28203 Bremen  
Tel.: 0421 / 3347080 – Fax: 0421 / 3398835  
E-Mail: post@giss-ev.de – Internet: www.giss-ev.de

### **Einverständniserklärung zur Audioaufzeichnung**

Der Workshop zum Erfahrungsaustausch über das Landesmodellprojekt „BeJuga – Beschäftigungsförderung und Jugendhilfe gemeinsam anpacken“ am 25.02.2019 soll mit einem Audiogerät aufgezeichnet werden. Die Aufzeichnung dient ausschließlich der Dokumentation der Beiträge und Diskussionen und soll verhindern, dass wichtige Informationen verloren gehen. Es finden keine Transkriptionen statt. Es werden lediglich die notwendigen inhaltlichen Informationen aus der Aufzeichnung extrahiert - Namen oder Funktionsbezeichnungen finden keine Berücksichtigung. Nach dem Extrahieren der Informationen wird die Aufnahme umgehend gelöscht.

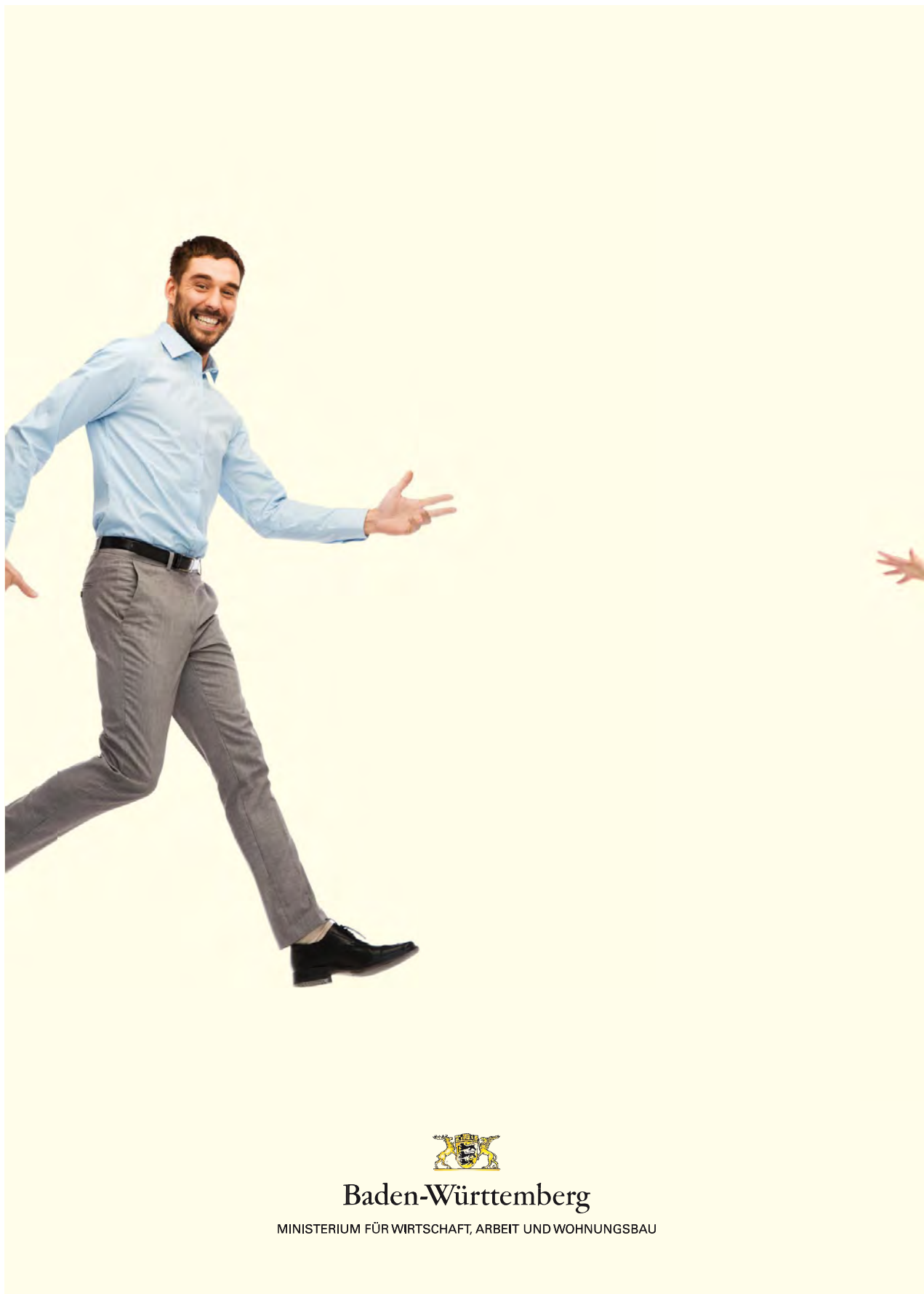
Ich erkläre mich damit einverstanden, dass die Sitzung – und damit auch meine Beiträge - mit einem Audiogerät aufgezeichnet wird.

Name: \_\_\_\_\_

Unterschrift: \_\_\_\_\_

Datum: \_\_\_\_\_

Wird das Einverständnis nicht gegeben – Bitte den Namen eintragen aber die Erklärung **nicht** unterschreiben.



**Baden-Württemberg**

MINISTERIUM FÜR WIRTSCHAFT, ARBEIT UND WOHNUNGSBAU







**Forschungsprojekt:**

**Evaluation des Projekts „Modellhafte Unterstützung von Arbeitslosen(beratungs)zentren“**

**Endbericht an das Ministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie, Frauen und Senioren Baden-Württemberg**

Institut für Angewandte Wirtschaftsforschung e.V. (IAW), Tübingen

Evaluation des Projekts „Modellhafte Unterstützung von Arbeitslosen(beratungs)zentren“

**Evaluation des Projekts „Modellhafte Unterstützung von  
Arbeitslosen(beratungs)zentren“**

**Projektteam**

Dipl.-Volkswirtin Andrea Kirchmann

Dipl.-Pädagogin Christin Schafstädt

**Ansprechpartnerinnen:**

Diplom-Volkswirtin Andrea Kirchmann

Tel: 07071 9896-33

Fax: 07071 9896-99

E-Mail: andrea.kirchmann@iaw.edu

Diplom-Pädagogin Christin Schafstädt

Tel: 07071 9896-32

Fax: 07071 9896-99

E-Mail: christin.schafstaedt@iaw.edu

Institut für Angewandte Wirtschaftsforschung e.V. (IAW)

Ob dem Himmelreich 1

72074 Tübingen

[www.iaw.edu](http://www.iaw.edu)

Tübingen, im Juli 2016

## Evaluation des Projekts „Modellhafte Unterstützung von Arbeitslosen(beratungs)zentren“

**Inhalt**

<b>1</b>	<b>Einleitung</b> .....	<b>5</b>
<b>2</b>	<b>Das Forschungsprojekt</b> .....	<b>7</b>
<b>3</b>	<b>Struktur der Arbeitslosen(beratungs)zentren</b> .....	<b>13</b>
3.1	Standortbeschreibung der Arbeitslosen(beratungs)zentren .....	14
3.2	Finanzielle Mittel der Arbeitslosen(beratungs)zentren .....	15
3.3	Personal.....	17
<b>4</b>	<b>Selbstverständnis und Zielsetzungen</b> .....	<b>20</b>
<b>5</b>	<b>Die Ratsuchenden</b> .....	<b>24</b>
5.1	Beschreibung des Personenkreises .....	24
5.2	Motivation der Ratsuchenden.....	27
5.3	Die Zugangswege.....	29
<b>6</b>	<b>Die Beratungsarbeit in den Arbeitslosen(beratungs)zentren</b> .....	<b>31</b>
6.1	Die individuelle Beratung .....	31
6.2	Gruppenangebote und Informationsveranstaltungen .....	42
6.3	Beratung: Konzeption und Qualität .....	49
<b>7</b>	<b>Das Ehrenamt</b> .....	<b>62</b>
7.1	Wer übt in den Arbeitslosen(beratungs)zentren ein Ehrenamt aus? .....	62
7.2	Zugangswege und Motivation .....	65
7.3	Tätigkeitsfelder.....	67
7.4	Die Bedeutung des Ehrenamtes .....	69
<b>8</b>	<b>Die Vernetzungsarbeit</b> .....	<b>72</b>
8.1	Die Erhebung im Rahmen der Evaluation der Arbeitslosen(beratungs)zentren .....	73
8.2	Die Ausgestaltung der Vernetzung vor Ort .....	76
8.3	Die Bedeutung der Arbeitslosen(beratungs)zentren für die Region .....	81
<b>9</b>	<b>Die Zusammenarbeit mit dem Jobcenter</b> .....	<b>84</b>
9.1	Erwartungen an eine Zusammenarbeit.....	84
9.2	Stand der Zusammenarbeit.....	86
9.3	Beurteilung der Zusammenarbeit .....	88
<b>10</b>	<b>Die Bedeutung der Arbeitslosen(beratungs)zentren</b> .....	<b>95</b>
10.1	Beitrag der Arbeitslosen(beratungs)zentren für die Region, das Jobcenter und die Ratsuchenden.....	95
10.2	Kriterien für ein gutes Arbeitslosen(beratungs)zentrum .....	97
10.3	Erfolgsfaktoren für ein gutes Arbeitslosen(beratungs)zentrum .....	103
	<b>Literatur</b> .....	<b>106</b>

Evaluation des Projekts „Modellhafte Unterstützung von Arbeitslosen(beratungs)zentren“

## 1 Einleitung

Im Rahmen des Landesprogramms „Gute und sichere Arbeit“ unterstützt das Ministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie, Frauen und Senioren Baden-Württemberg modellhaft landesweit zwölf Arbeitslosen(beratungs)zentren zur Beratung und engmaschigen Betreuung von Langzeitarbeitslosen mit multiplen Vermittlungshemmnissen.

Mit der Förderung der Arbeitslosen(beratungs)zentren werden verschiedene Ziele verfolgt. So soll die weitere berufliche Entwicklung bzw. die Integration langzeitarbeitsloser Menschen in den Arbeits- oder Ausbildungsmarkt gefördert und eine Stabilisierung der Betroffenen erreicht werden. Durch eine hochwertige Beratung, die dazu beiträgt, dass die Langzeitarbeitslosen ein größeres Verständnis für die komplexe Materie des SGB II gewinnen, soll außerdem die Transparenz der Arbeit der Jobcenter erhöht und damit die Zahl der Widerspruchsverfahren und Klagen gesenkt werden. Des Weiteren wird erhofft, dass die Zentren zu einer Vernetzung der relevanten arbeitsmarkt- und sozialpolitischen Akteure vor Ort beitragen oder als Moderatoren in der Kommunikation der arbeitslosen Männer und Frauen mit dem Jobcenter fungieren.

Im Februar 2013 wurde das Institut für Angewandte Wirtschaftsforschung e.V. (IAW) mit der wissenschaftlichen Begleitung und Evaluation dieses Modellprojekts beauftragt und führte eine Implementationsstudie durch. Hierbei wurden unter anderem die möglichen Umsetzungsvarianten betrachtet. Die Ergebnisdarstellung gibt an, in welchem Maße die Ziele des Programms erreicht werden konnten. Das Institut für Angewandte Wirtschaftsforschung e.V. (IAW) legt hiermit vertragsgemäß den Endbericht vor.

**Kapitel 2** gibt zunächst einen Überblick über das Forschungsprojekt, die Erhebungsschritte sowie die eingesetzten Methoden. Die Darstellung der Auswertungsergebnisse beginnt mit **Kapitel 3** und der Darlegung der Strukturen der Arbeitslosenzentren. Hierbei wird ein Blick auf den Standort, die finanzielle Lage sowie das Personal geworfen und es wird deutlich, wie unterschiedlich die Arbeitslosenzentren sind und dass das Wirken der Zentren stets vor den kontextuellen Hintergründen gesehen werden muss. Im darauf anschließenden **Kapitel 4** stehen die Zielsetzungen und Erwartungen der Akteure der Arbeitslosenzentren im Fokus und zeigen auf, welches Selbstverständnis der Arbeit zugrunde gelegt wird. Dabei wird offensichtlich, dass es um mehr als nur Beratung geht, sondern auch die Stabilisierung und Stärkung der Ratsuchenden gleichermaßen von Bedeutung sind sowie die damit verbundene Erhöhung der Beschäftigungsfähigkeit. Der Personenkreis, welcher die Arbeitslosen(beratungs)zentren aufsucht, wird in **Kapitel 5** beschrieben. Hierbei werden auch die Zugangswege sowie die Motivation der Ratsuchenden thematisiert. Die zentralen Tätigkeitsfelder der Arbeitslosenzentren werden umfassend in **Kapitel 6** dargelegt. So werden die Themenfelder sowie der Ablauf mitsamt den Grenzen der individuellen Beratungen genauer beschrieben als auch die Durchführung von Gruppenangeboten und Informationsveranstaltungen und deren Bedeutung für die Ratsuchenden beleuchtet. Das Kapitel endet mit der Darstellung der hinter den Angeboten befindlichen Konzeptionen und Beratungsansätzen sowie der Qualität der Beratung. In welcher Weise die hauptamtlichen Mitarbeitenden von Ehrenamtlichen unterstützt werden können und wie bedeutsam die Schulung dieser ist wird in **Kapitel 7** thematisiert. So werden sowohl der Personenkreis der Ehrenamtlichen und deren Motivation als auch die Tätigkeitsfelder beschrieben und münden in die Darstellung der Bedeutung des Ehrenamts für die Arbeitslosenzentren sowie für die Ratsuchenden.

In den darauffolgenden Kapiteln stehen die Vernetzung und die Zusammenarbeit mit anderen Akteuren und Einrichtungen im Mittelpunkt. Während in **Kapitel 8** noch eher allgemein die Formen und Ausgestaltung der Zusammenarbeit sowie die Rolle der Arbeitslosenzentren in der Region beleuchtet werden, wird in **Kapitel 9** explizit auf die Zusammenarbeit mit dem Jobcenter eingegangen und welche Faktoren für eine gelingende Kooperation bedeutsam sind. Die Erkenntnisse all dieser Kapitel münden in einem **Schlusskapitel 10**, in welchem die Bedeutung der Arbeitslosenzentren sowie der Beitrag der Arbeit der Arbeitslosenzentren für die Jobcenter, die Ratsuchenden und die Region veranschaulicht werden. Schließlich werden die zentralen Erfolgsfaktoren eines guten Arbeitslosenzentrums herausgearbeitet, die als „Checkliste“ für ein gutes Zentrum verstanden werden können.

## 2 Das Forschungsprojekt

Für die umfassende Evaluation der Arbeitslosenzentren sowie deren Wirken und Handeln war es von Anfang an ein zentrales Anliegen, alle relevanten Akteure vor Ort und damit alle subjektiven Perspektiven und Interessen zu berücksichtigen. Aus diesem Grund wurden Fallstudien an allen zwölf Standorten der Arbeitslosen(beratungs)zentren durchgeführt, um die gesamte Breite an potenziellen Umsetzungsvarianten zu erfassen und um ein umfassendes Bild zeichnen zu können. Die Fallstudien erfolgten in zwei Wellen und erstreckten sich über den gesamten Evaluationszeitraum (siehe Tabelle 2.1), um auch mittelfristige Effekte und Veränderungen einbeziehen zu können. Während der Fokus in der ersten Welle vor allem auf den Erwartungen der Akteure sowie der Implementierung und Umsetzung des Konzepts lag, wurden in der zweiten Welle die Erfahrungen, Veränderungen, Kritiken und Ergebnisse detaillierter betrachtet.

**Tabelle 2.1: Erhebungswellen der qualitativen Fallstudien**

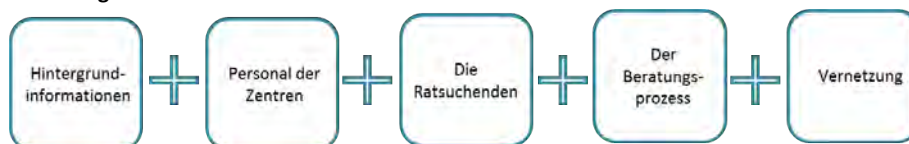
Untersuchungswellen	2013				2014				2015			
	Quartal				Quartal				Quartal			
	I.	II.	III.	IV.	I.	II.	III.	IV.	I.	II.	III.	IV.
1. Welle												
2. Welle												

Quelle: IAW-Darstellung.

Zur Vorbereitung der Fallstudien und für die Entwicklung der Gesprächsleitfäden lagen dem Projektteam die Konzepte der Arbeitslosen(beratungs)zentren vor, mit welchen diese sich um eine Teilnahme beworben hatten. Diese Konzepte wurden gesichtet, um einen ersten Überblick über die Bandbreite der unterschiedlichen Organisationsformen der Arbeitslosen(beratungs)zentren zu erhalten, welche für die Erstellung der Leitfäden eine wichtige Informationsquelle darstellte.

Methodisch wurde sich leitfadengestützter Interviews bedient. Der Gesprächsleitfaden dient als Grundlage zur Ausdifferenzierung der Thematik und zur „Lenkung“ des Gesprächs. Entwickelt wurde der Leitfaden in Anlehnung an eine Matrix zur Leitfadenerstellung von Helfferich (2009). Die Maxime hierbei ist: „So offen und flexibel [...] wie möglich, so strukturiert wie aufgrund des Forschungsinteresses notwendig“ (Helfferich 2009:181). Über eine Sammlung von Fragen bezüglich des Erkenntnisinteresses werden Themenbereiche spezifiziert und gruppiert, welche die Struktur des Leitfadens und somit auch die Schwerpunkte des Interviews bilden, die im Folgenden genauer dargestellt sind:

**Abbildung 2.1: Die zentralen Themenbereiche in den Interviews**



Quelle: IAW-Darstellung.

Tabelle 2.2: Matrix zur Leitfadenerstellung nach Helfferich (2009).

Themenblock	Erkenntnisinteresse	Fragestellung
Hintergrundinformationen zum Arbeitslosenzentrum	Geschichte der Arbeitslosenzentren	Wie ist das Selbstverständnis des Zentrums?
	Organisationsstruktur, Finanzierung	In welche Organisationsstruktur ist das Zentrum eingebunden? Wie unabhängig von anderen Organisationen können die Zentren beraten? Erschwert die finanzielle Unsicherheit die Arbeit des Zentrums?
	Erreichbarkeit der Arbeitslosenzentren	Ist das Arbeitslosen(beratungs)zentrum auch für Personen, die nur eingeschränkt mobil sind, gut erreichbar?
Personal des Arbeitslosenzentrums	Personalausstattung	Ist es möglich, zum Beratungspersonal eine Vertrauensbasis aufzubauen? Kommt es zu häufigen Wechseln des Beratungspersonals? Wie ist die Belastung des Personals?
	Persönlicher Hintergrund und Qualifikation des Personals	Über welche Qualifikation und persönlichen Hintergrund verfügt das Personal? Ähneln der Lebenslauf des Beratungspersonals denen der Ratsuchenden? Ist es von Vorteil, wenn das Beratungspersonal über eigene Erfahrungen der Arbeitslosigkeit verfügt? Gibt es eine „gute Mischung“ von Fachpersonal und ehemals selbst Betroffenen?
	Aufgaben und Funktionen	Gibt es eine Aufgabenverteilung zwischen dem Beratungspersonal? Sind die Zuständigkeitsbereiche klar abgegrenzt? Bleibt genügend Zeit für Beratungen oder nehmen organisatorische Aufgaben und Verwaltung zu viel Raum ein?
	Coaching und Weiterbildung	Besteht die Möglichkeit zur Fort- und Weiterbildung? Findet eine Überprüfung des beruflichen, aber auch des ehrenamtlichen Handelns statt? Gibt es (professionelle) Hilfsangebote für das Beratungspersonal?
	Ehrenamtliche/Paten	Wie gelingt dem Arbeitslosenzentrum die Akquise und Einbindung von Ehrenamtlichen bzw. Paten?
Die Ratsuchenden	Zugangswege	Ist ein niederschwelliger Zugang für die Ratsuchenden möglich? Wird die Zielgruppe erreicht?
	Gründe/Motivation für Inanspruchnahme der Beratung	Aus welchem Anlass werden die Arbeitslosenzentren aufgesucht? Wie häufig kommen die Ratsuchenden? Handelt es sich mehr um Einzelfragen?



Fortsetzung Tabelle 2.2

Themenblock	Erkenntnisinteresse	Fragestellung
<b>Der Beratungsprozess: Inhalte und Ablauf der Beratung</b>	Ablauf/Organisation	Wie sind die Öffnungszeiten? In welcher Form kann Beratung angeboten werden?
	Individuelle Angebote	Wie wird sichergestellt, dass die Ratsuchenden die individuellen Hilfs- und Unterstützungsangebote erhalten, die sie benötigen? Welche Hilfs- und Unterstützungsangebote leistet das Arbeitslosenzentrum? Gibt es innovative Ansätze? Versteht sich das Arbeitslosenzentrum auch als Clearing-/Lotsen-/Orientierungsstelle, die ggf. an andere Hilfsangebote verweist? Inwiefern werden auch die Ratsuchenden selbst eingebunden? (Aktivierung zur Selbsthilfe) Wie gelingt es, zusammen mit den Ratsuchenden individuelle Eingliederungsperspektiven zu entwickeln?
	Gruppenangebote	Welche Ansätze gibt es, um eine Isolation der betroffenen Personen zu vermeiden? Gibt es innovative Ansätze? Inwiefern werden auch die Ratsuchenden selbst eingebunden? Erfolgt eine Hilfe zur Selbsthilfe? Gibt es die Möglichkeit für die arbeitslosen Personen, auch mit anderen, nicht arbeitslosen Personen im Rahmen der Angebote in Kontakt zu kommen?
	Qualitätssicherung	Wie wird die eigene Arbeit kritisch hinterfragt? Wie wird die eigene Arbeit dokumentiert?
	Abgrenzung	Welche Angebote bzw. Unterstützungsleistungen kann das Arbeitslosenzentrum nicht zur Verfügung stellen? Werden Doppelstrukturen vermieden?
<b>Die Vernetzung</b>	Mit dem Jobcenter	Welche Einstellung besteht gegenüber dem Jobcenter? Trägt die Beratung dazu bei, das „Feindbild“ abzubauen, zu verstärken oder trägt es ggf. sogar zur Entstehung bei? Werden nachhaltige Kooperationsstrukturen geschaffen? Welche fördernden und welche hemmenden Faktoren gibt es in der Zusammenarbeit? Geht es bei der Zusammenarbeit eher um Erfahrungsaustausch und Problemlösung im Grundsätzlichen oder im Einzelfall oder um beides?
	Mit anderen Akteuren	Werden nachhaltige Kooperationsstrukturen geschaffen? Welche fördernden und welche hemmenden Faktoren gibt es in der Zusammenarbeit?

Quelle: IAW-Darstellung.

Auf Basis dieser Matrix wurden die einzelnen Gesprächsleitfäden entwickelt. Folgender Personenkreis wurde in den Fallstudien befragt:

**Arbeitslosen(beratungs)zentren:**

- Geschäftsführung, Projektleitung bzw. Vorstand
- Beratungs-/Betreuungspersonal
- Ehrenamtliche Mitarbeitende bzw. Paten
- Ratsuchende<sup>1</sup>

**Jobcenter:**

- Geschäftsführung und Team- bzw. Bereichsleitung
- Vermittlungsfachkräfte/Leistungssachbearbeitung

**Kooperationspartner<sup>2</sup>:**

- interne und externe Kooperationspartner<sup>3</sup>

Bei der Umsetzung bzw. direkt vor Ort zeigte sich, dass aus organisatorischen und zeitlichen Gründen auch Gruppengespräche mit Personen stattfanden, die ursprünglich für Einzelinterviews vorgesehen waren bzw. auch andersherum. Beispielsweise wurden eine Projektleitung und eine Beratungskraft zusammen interviewt, wenn es aufgrund der Gegebenheiten erforderlich war. Die Fallstudienteams reagierten entsprechend flexibel und passten sich mit ihrem Vorgehen an, wobei stets gewährleistet war, dass alle wichtigen Aspekte mit den jeweiligen Personen entsprechend der Leitfäden besprochen werden konnten. In einigen Fällen war es dem Evaluationsteam auch möglich, an Gruppenangeboten wie beispielsweise einem Frühstückstreff teilzunehmen. Hier fand keine Befragung anhand eines Leitfadens statt. In den Gesprächen mit den Ratsuchenden ergaben sich jedoch wichtige Aspekte und Hinweise, die bei den Auswertungen ebenfalls berücksichtigt werden.

Über den ganzen Untersuchungszeitraum hinweg wurden ca. 145 Interviews geführt. Die Gespräche wurden meist im Team von zwei Mitarbeiterinnen durchgeführt. Um Verzerrungen oder strategisches Antwortverhalten zu vermeiden, muss gegenüber den Gesprächspersonen sichergestellt werden, dass diese weder durch direkte Angaben über ihre Person noch durch indirekte Angaben wie zum Beispiel über die Institution, der sie angehören, identifizierbar sind. Daher wurden die Gesprächspersonen darüber informiert, dass ihre Aussagen nur in aggregierter und damit in anonymisierter Form veröffentlicht werden. Die folgende Übersicht vermittelt einen

---

<sup>1</sup> In diesem Bericht wird der Begriff Ratsuchende verwendet, wenn von den Personen die Rede ist, die die Arbeitslosenzentren aufsuchen, unabhängig davon, ob sie eine Beratung in Anspruch nehmen oder an einem Gruppenangebot teilnehmen.

<sup>2</sup> Da es sich bei den Kooperationspartnern vornehmlich um Institutionen und Einrichtungen handelt, wird ausschließlich die männliche Form verwendet.

<sup>3</sup> Arbeitslosenzentren, die in eine größere Trägerstruktur eingebunden sind, arbeiten häufig mit den trügereigenen Beratungs- bzw. Geschäftsstellen zusammen. In solchen Fällen sprechen wir von internen Kooperationspartnern.

Eindruck davon, mit wie vielen Personen in jeder einzelnen Welle der Evaluation gesprochen wurde:

**Tabelle 2.3: Anzahl der in die Erhebung einbezogenen Personen<sup>4</sup>**

Interviewpersonen	1. Welle	2. Welle
Akteure der Arbeitslosenzentren		
→ Geschäftsführung/Vorstand		
→ Projektleitung		
→ Beratungspersonal	122	106
→ Ratsuchende		
→ Ehrenamtliche		
Akteure der Jobcenter		
→ Geschäftsführung	39	24
→ Bereichs- und Teamleitung		
→ Vermittlungsfachkräfte und Sachbearbeiter/innen		
Interne und externe Kooperationspartner	17	3

Quelle: IAW-Darstellung.

Die meisten Gespräche wurden mit Einverständnis der Interviewpersonen elektronisch aufgezeichnet. Auf einen Mitschnitt wurde bei der Beobachtung von und Teilnahme an Frühstückstreffs oder offenen Treffs mit Ratsuchenden bzw. vereinzelt auch bei Einzelgesprächen mit den Ratsuchenden bewusst verzichtet, um nicht unnötig Misstrauen bei den Personen zu schüren und eine vertrauensvolle Gesprächsatmosphäre zu schaffen. Diese vom ursprünglich geplanten Vorhaben abweichende Vorgehensweise liegt darin begründet, dass es im Zweifelsfall wichtiger war, eine vertrauensvolle Gesprächsatmosphäre zu schaffen, als über eine Tonbandaufzeichnung zu verfügen. In diesen Fällen wurden aus den Gesprächsnotizen umgehend Gesprächsprotokolle angefertigt, um eine möglichst detaillierte Beschreibung zu erhalten.

Die Dauer der Gespräche wies insgesamt eine sehr hohe Bandbreite auf. Die Interviews dauerten von 15 Minuten bis drei Stunden. Es lässt sich feststellen, dass beispielsweise Gespräche mit den Projektleitungen, Geschäftsführungen und dem Beratungspersonal der Arbeitslosenzentren in der Regel deutlich länger dauerten, was zum einen den umfangreicheren Leitfäden geschuldet war als auch der Tatsache, dass diese Personen mehr über das Arbeitslosen(beratungs)zentrum und ihre Tätigkeiten zu berichten hatten als dies bei Ehrenamtlichen oder Ratsuchenden der Fall war. Gespräche mit Ratsuchenden oder ehrenamtlichen Mitarbeitenden waren aufgrund dieser Konzeption wesentlich kürzer. Die Gespräche mit den Mitarbeitenden der Jobcenter unterschieden sich ebenfalls nach den jeweiligen Gesprächspersonen: Während die Gespräche mit Geschäftsführungen bzw. Team-/Bereichsleitungen tendenziell etwas länger dauerten, waren die Gespräche mit Vermittlungsfachkräften oder Mitarbeitenden aus der Leistungsabteilung verhältnismäßig kürzer. Auch bei den Kooperationspartnern ergab sich eine zeitliche Spannweite, die damit zusammenhing, dass die Zusammenarbeit zwischen den Arbeitslosen(beratungs)zentren und den jeweiligen Kooperationspartnern sehr unterschiedlich ausgestaltet sein konnte und somit mehr oder weniger darüber berichtet werden konnte.

<sup>4</sup> Die Darstellung bezieht sich auf die einzelnen Erhebungswellen und zeigt die Anzahl der dabei jeweils einbezogenen Gesprächspersonen. Zu den Zeitpunkten der einzelnen Erhebungswellen wurden miteinander identische Personen interviewt.

Die Gespräche, zu denen die Gesprächspersonen ihr Einverständnis zur Aufzeichnung gaben, wurden anschließend wörtlich entsprechend vorgegebener Transkriptionsregeln verschriftlicht. Alle Transkripte und auf Gesprächsnotizen basierende Protokolle wurden anschließend mittels vorhandener Analysesoftware Atlas.ti (Kuckartz 2010) inhaltsanalytisch (Mayring 2013) ausgewertet. Diese Methode reduziert Komplexität durch das Zerlegen des Materials in Kategorien, welche induktiv, also aus dem Material heraus, entwickelt werden. Die Systematik der qualitativen Inhaltsanalyse folgt festen Ablaufmodellen. Aus diesem Grund ist das Verfahren transparent und nachvollziehbar. Das Verfahren eines festgelegten Ablaufs bei der Untersuchung und Analyse ermöglicht es, einzelne Schritte und Ergebnisse nachvollziehbar zu machen, was eines der zentralen Gütekriterien wissenschaftlicher Forschung darstellt. „Angemessen für die qualitative Forschung ist der Anspruch auf die Herstellung von intersubjektiver Nachvollziehbarkeit des Forschungsprozesses, auf deren Basis eine Bewertung der Ergebnisse erfolgen kann“ (Steinke 2013). Dies kann auf verschiedenen Wegen gelingen (Steinke 2013; Lamnek 2005):

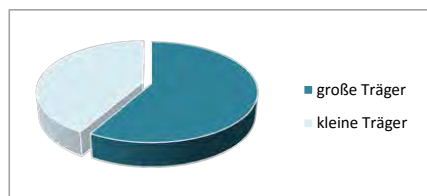
- Dokumentation des Forschungsprozesses: einzelne Arbeitsschritte (Entwicklung der Erhebungsmethoden, Transkriptionsregeln, Auswertungsmethoden etc.) werden nachvollziehbar gemacht;
- Interpretation in Gruppen;
- Vereinheitlichung methodischen Vorgehens: regelgeleitete Forschung und systematische Analyse im Vorgehen.

In unserem Vorgehen wurde sich an diesen Kriterien orientiert und Arbeitsschritte sowie Ergebnisse nachvollziehbar und verständlich dokumentiert.

### 3 Struktur der Arbeitslosen(beratungs)zentren

Die Arbeitslosen(beratungs)zentren unterscheiden sich teilweise deutlich voneinander. Nicht zuletzt aufgrund ihrer Struktur und Art der Trägerschaft (siehe Abbildung 3.1).

**Abbildung 3.1: Die Verteilung großer und kleiner Träger in den Beratungszentren**



Quelle: IAW-Darstellung.

Über die Hälfte der Arbeitslosen(beratungs)zentren sind in größere Trägerstrukturen eingebettet und haben mehrheitlich ihre Räumlichkeiten innerhalb des Trägergebäudes. Dies macht es vor allem für Außenstehende nicht immer leicht erkennbar, wie sich das Arbeitslosen(beratungs)zentrum von anderen Angeboten des Trägers abgrenzt. Die Angebote des Trägers „verschwimmen“ ineinander und sind für Ratsuchende häufig nicht zu unterscheiden. Dies wird vor allem in den Gesprächen mit Ratsuchenden deutlich, die auf die Frage nach dem Arbeitslosen(beratungs)zentrum Schwierigkeiten hatten, dies zu verorten. Auch andere trägerexterne Gesprächspersonen äußern die Vermutung, dass die Arbeitslosenzentren für die Ratsuchenden insbesondere großer Träger nicht immer sichtbar sind, was jedoch nicht unbedingt von Nachteil sein muss.

*„Ich denke auch, die Leute, die da hingehen, die sagen nicht:>> Ich gehe ins Arbeitslosenzentrum.<< Die wissen gar nicht, dass das einen extra Namen hat, die sagen:>> Ich gehe zur [Träger]<<“ (Geschäftsführung Jobcenter).*

*„Ich glaub, wir haben es leichter, dass wir bei der [Träger] sind, weil es eben, also mir fällt es schon schwer alle Angebot der [Träger] im Detail zu kennen, also da gibt es eine Unmenge an Beratungsmöglichkeiten. [...] Ich glaube, dass das ein Vorteil ist. Wenn die jetzt völlig frei wären und zu keinem Verband gehören, das stelle ich mir deutlich schwerer vor“ (Fachbereichsleitung Jobcenter).*

Große Träger bieten ihre Angebote in der Regel in größeren Gebäudekomplexen an. Somit sind verschiedenste Beratungsangebote unter einem Dach vereint, was für die Ratsuchenden von Vorteil sein kann, da sie schnell und auf kurzem Weg weitere Hilfe und Beratung in Anspruch nehmen können, ohne dabei das Gebäude verlassen zu müssen. Eine enge Verzahnung der einzelnen Beratungsangebote ist seitens der Träger und Akteure zudem erwünscht. Bei kleinen Zentren zeigt sich ein anderes Bild. Sie sind auf Kooperationen „außer Haus“ angewiesen und müssen mit anderen lokalen Einrichtungen eng zusammenarbeiten. Das nicht Angebundensein an einen größeren Träger stellt für das Beratungspersonal und Akteure kleinerer Zentren einen wichtigen Unabhängigkeitsfaktor dar:

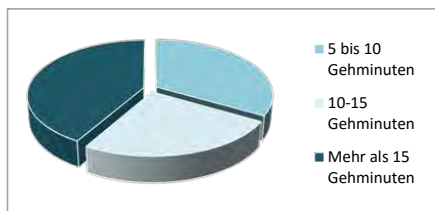
*„Also es ist für uns auch immer wieder wichtig zu sagen, wir sind kein Unteramt. [...] Wir sind keine kirchliche Institution. Wir sind keine parteiliche Institution. Wir sind keine gewerkschaftliche Institution, sondern wir sind wirklich unabhängig, neutral, gemeinnützig. Und das hat für beide Seiten Vorteile. Also für den, wo wir hin vermitteln und die, die Hilfe suchen“ (Vorstand Arbeitslosenzentrum).*

Die Arbeitslosen(beratungs)zentren verfügen in der Regel über separate Beratungsräume, einen Gruppenraum sowie eine kleine Küche. Arbeitslosen(beratungs)zentren in größerer Trägerschaft können auf andere Räumlichkeiten des Trägers und deren Ausstattung zurückgreifen, insbesondere dann, wenn größere Veranstaltungen geplant sind, können zusätzliche Räume genutzt werden. Bei großen Trägern kann ebenfalls beobachtet werden, dass vor allem Räume zur Ausgestaltung von Gruppenangeboten mitunter keine „eigenen“ Räume darstellen, da sämtliche Angebote bzw. Projekte des Trägers den Raum ebenfalls nutzen und eine klare Abstimmung der Raumnutzung vorliegt. Kleine Träger sind in ihren Räumlichkeiten vergleichsweise beschränkt und weniger flexibel. Auch die technische Ausstattung kann sich zwischen großen und kleinen Trägern deutlich unterscheiden. Während Arbeitslosen(beratungs)zentren in großen Trägern auf bereits existierende PC-Räume zugreifen können, müssen kleine Träger die Technik und Ausstattung aus eigenen finanziellen Mitteln beschaffen. Häufig sind sie hierbei auf Spenden und ehrenamtliches Know-How bei der Instandhaltung und Wartung angewiesen.

### 3.1 Standortbeschreibung der Arbeitslosen(beratungs)zentren

Die meisten Arbeitslosen(beratungs)zentren sind sehr zentral gelegen und in der Regel gut mit öffentlichen Verkehrsmitteln zu erreichen. Eine solch zentrale Lage wird von vielen Akteuren als überaus wichtig erachtet, um den Zugang für die Ratsuchenden zu erleichtern. Im bisherigen Verlauf der Förderung gab es an zwei Standorten einen Wechsel der Räumlichkeiten, was jedoch keine Auswirkungen auf die Zugangsmöglichkeiten und Erreichbarkeit hatte. An vielen Standorten befinden sich Jobcenter und Arbeitslosen(beratungs)zentrum in einer fußläufigen Distanz. Dies wird von den Akteuren als ein deutlicher Vorteil benannt, da eine kurze Distanz zum einen die Zusammenarbeit fördern kann, aber auch für die Ratsuchenden von Vorteil ist, wenn sie nach einer Beratung im Arbeitslosen(beratungs)zentrum das Jobcenter aufsuchen müssen.

**Abbildung 3.2: Entfernung zum Jobcenter**



Quelle: IAW-Darstellung.

Der Einzugsbereich der Arbeitslosen(beratungs)zentren beschränkt sich in der Regel auf die Kernstadt und auf den Stadtteil, in welchem die Räumlichkeiten des Zentrums liegen. Ratsuchende aus der Umgebung oder dem Landkreis werden in der Regel schlecht erreicht bzw. ist es für die Ratsuchenden häufig nur mit Mühen und finanzieller Belastung aufgrund der zu überwindenden Distanz möglich, die Beratung oder Gruppenangebote wahrzunehmen.

*„Was ich natürlich bedauere ist, dass es nur in [Ortsname] vom Standort her ist und wir sind halt wirklich ein großer Landkreis. Aber das ist halt immer das Problem, das ein Flächenlandkreis hat. Ein Hilfebedürftiger in [Ortsname] der bis der hier ist, also 50 Kilometer zu fahren also das überlegt man sich dann wahrscheinlich drei Mal“ (Beratungspersonal Arbeitslosenzentrum).*

Fehlende Mobilität kann ein Hinderungsgrund sein, warum das Arbeitslosenzentrum nicht aufgesucht werden kann, auch wenn es einzelne Berichte über Ratsuchende gibt, die mehrere Kilometer bei jedem Wetter mit dem Rad zurücklegen, um beispielsweise bei Gruppenangeboten anwesend sein zu können. Der Bedarf, da sind sich die Akteure in den Jobcentern und Arbeitslosen(beratungs)zentren einig, ist auch im Flächenlandkreis und über die Stadtgrenzen hinaus vorhanden. So ist es der Wunsch vor allem der Beraterinnen und Berater, ihre Angebote auch auf den Landkreis ausweiten zu können, doch scheitert dies an den personellen Ressourcen. Die Realisierung von Angeboten vor allem in den ländlichen Regionen Baden-Württembergs ist eine enorme Herausforderung. Bislang macht nur ein Arbeitslosenzentrum Beratungsangebote im Landkreis.

*„Aber es geht ja auch nicht. Ich kann ja als [Arbeitslosen(beratungs)zentrum] Außensprechstunden machen, aber das ist mit hohem Aufwand verbunden und ich kann auch nicht die ganze Infrastruktur mitnehmen. Es müsste dann irgendein Sozialarbeiter von irgendeinem [Arbeitslosen(beratungs)zentrum] in [Region] mit seinem Laptop und mobilem Drucker in den einzelnen Ortschaften [...] herumfahren und dann da Beratung vor Ort machen. Und das wäre ja dann auch nur als Einzelberatung nach Termin möglich. Der Teil Begegnung und Kultur fällt dann weg. Das ist schon schwierig“. (Kooperationspartner).*

Das Interesse, die Angebote ausweiten zu wollen, entspricht der Ansicht der Akteure in den Arbeitslosen(beratungs)zentren, ein einzigartiges Angebot zu haben. Viele Gesprächspersonen schildern ihren Eindruck, dass es keine vergleichbaren Angebote gibt und sie die Notwendigkeit der Ausweitung und Vergrößerung solcher Zentren sehen. Dies trifft jedoch nicht auf alle Standorte zu. So gibt es mitunter gewisse Konkurrenzsituationen zu anderen Beratungseinrichtungen oder Trägern, vor allem wenn der gesamte Landkreis in den Blick genommen wird. Für eine Beratung von arbeitslosen oder von Arbeitslosigkeit bedrohten Menschen ist eine zielorientierte Netzwerkarbeit unabdingbar. Auf diese Weise kann Konkurrenz durch ein gemeinsames Handeln ersetzt werden, wovon die Betroffenen im Besonderen profitieren. In welcher Weise die Vernetzung gestaltet ist, wird in Kapitel 8 genauer beschrieben.

### **3.2 Finanzielle Mittel der Arbeitslosen(beratungs)zentren**

Die finanzielle Situation der Arbeitslosen(beratungs)zentren gestaltet sich ganz unterschiedlich. Durch die Landesförderung hat sich die finanzielle Situation jedoch überall deutlich verbessert und sorgte für mehr Planungssicherheit, wenn auch nicht langfristig. Nicht alle Arbeitslosen(beratungs)zentren können sich auf Fördergelder durch die Stadt, unter anderem in Form von Mietzuschüssen, oder der Kirche verlassen. Einige der Zentren standen vor der Förderung durch das Land aufgrund finanzieller Engpässe kurz vor dem Aus und waren auf Spenden und Mitgliedsbeiträge angewiesen. Einige der Arbeitslosenzentren arbeiteten daher am Rande ihrer Existenz. Nicht selten arbeiteten die Beraterinnen und Berater sowie der Vorstand auf ehrenamtlicher Basis. Durch die Landesförderung konnte somit an einzelnen Standorten das bisher ehrenamtli-

che Beratungspersonal angestellt und auf diese Weise das Beratungsangebot sowie Öffnungszeiten ausgebaut werden, auch wenn die Landesförderung nicht vollständig die Personalkosten decken konnte.

Die zusätzlich zur Verfügung stehenden Gelder wurden allerorts in das Personal investiert, doch wird bei vielen Gesprächspersonen der Wunsch geäußert, auch darüber hinaus ein gewisses Budget insbesondere für die Gruppenangebote und Freizeitaktivitäten zur Verfügung haben zu können, damit Angebote, die eine gesellschaftliche Teilhabe fördern, realisiert werden können. Oftmals bedarf es einer gewissen „Eigenfinanzierung“ der Ratsuchenden, was den Zugang zu Veranstaltungen verhindern kann. Größere Träger können dies durch Querfinanzierungen aus anderen Projekten abfedern, bei kleinen Trägern gelingt dies nicht.

Ohne die Fördergelder oder anderer finanzieller Bezuschussung durch das Land oder die Kommune sehen sich alle Arbeitslosen(beratungs)zentren damit konfrontiert, das bisherige Angebot begrenzen zu müssen. In der Regel könnte das Stellenvolumen nicht aufrechterhalten werden, die Öffnungszeiten müssten verringert werden und die Beratungs- und Gruppenangebote müssten auf ein Minimum reduziert werden. Dies hätte auch zur Folge, dass die Beratung und Begleitung von Ratsuchenden verstärkt von Ehrenamtlichen geleistet werden müsste, was jedoch mit der bisherigen Beratungsqualität nicht mehr vergleichbar wäre:

*„Das Projekt bindet schon ungemein viel an Kapazitäten, weil wir das mit sehr viel Engagement begleiten und ganz viel auch investieren, deshalb sehe ich die Gruppe, nur dann den Fortbestand in der Form gesichert, in abgespekter Weise denk ich wird es immer möglich sein, die weiterzuführen, aber das wöchentliche Treffen, das vielleicht aber auch gerade die Gruppe ausmacht, muss ich sagen, kann ich heute nicht sehen, dass wir das weiter leisten können“ (Beratungspersonal Arbeitslosenzentrum).*

*„Da ändert sich schon was. Also es ändern sich ja auch die Beratungsmöglichkeiten. Das muss man ja auch einfach sehen: mit einer Person können ja nur bestimmte Beratungsstunden oder Fälle bearbeitet werden. Ja und das wird auch, da haben wir die, ja die Beratungsseite wäre eingeschränkt und natürlich dann auch, sagen wir mal die Büroseite und was weiß ich alles. Das ist ja dann alles nicht mehr so möglich“ (Vorstand Arbeitslosenzentrum).*

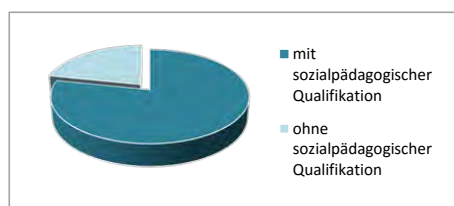
*„Das heißt, [...] die Qualität, die wir abliefern, ist gar nicht machbar mit Ehrenamtlichen. Ehrenamtliche kann ich ausbilden, dass sie einen Bogen ausfüllen helfen kann, dass er dies kann, dass er Bewerbungsschreiben unterstützen kann. Aber diese hochkomplexe multitalente Problemlage aufzulösen, und die dann sozialrechtlich halten bis die sauber ist, kriegt der Ehrenamtliche nicht hin. Geht gar nicht. Und die Leute so ausbilden, schaffen wir auch nicht. Das heißt, von dem her die Kernkompetenz des Zentrums wäre gefährdet“ (Vorstand Arbeitslosenzentrum).*



### 3.3 Personal

In etwa zwei Drittel der eingestellten Beraterinnen und Berater verfügen über eine sozialpädagogische Qualifikation. Das Beratungspersonal, das keine solche Ausbildung durchlaufen hat, verfügt aber nicht weniger über Qualifikationen durch die teilweise jahrelange Beratungstätigkeit mit der Zielgruppe der Arbeitslosen(beratungs)zentren. Einige der Beraterinnen und Berater blicken auf eine vergangene Tätigkeit in der Agentur für Arbeit oder dem Jobcenter zurück und bringen dadurch Wissen und Erfahrung in die Beratung mit ein.

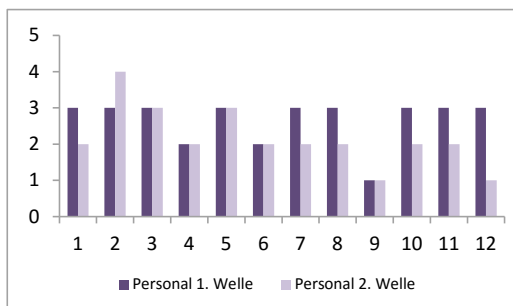
**Abbildung 3.3: Qualifikation der Beraterinnen und Berater**



Quelle: IAW-Darstellung.

Ein Teil der Beraterinnen und Berater arbeitet schon seit mehreren Jahren (bisher ehrenamtlich und durch die Förderung hauptamtlich angestellt) in den Arbeitslosenzentren oder beim Träger mit arbeitslosen und von Arbeitslosigkeit bedrohten Menschen. Insbesondere Einfühlungsvermögen, Verständnis und Offenheit aber auch Frustrationstoleranz und professionelle Distanz werden als wesentliche Kompetenzen in der Beratung der Arbeitslosen(beratungs)zentren formuliert. Seitens der Jobcenter wird die fachliche Kompetenz als überaus bedeutsam angesehen. Fachliche und rechtliche Kenntnisse sind nach Ansicht der Jobcenter zwingend notwendig, um eine kompetente Beratung zu gewährleisten. Interne oder externe Fortbildungen der Beraterinnen und Berater im Bereich des SGB II belegen, dass sich die Arbeitslosen(beratungs)zentren über Veränderungen und Neuerungen im Gesetz informieren. So werden Schulungen im SGB II besucht, sich aber auch in Fragen des Beratungsprozesses weitergebildet. Eine fachliche Kompetenz beim Beratungspersonal wird im Allgemeinen als ein sehr zentrales Kriterium für eine gute Arbeit der Arbeitslosenzentren angesehen und stellt für ein „ideales“ Zentrum einen fundamentalen Bestandteil dar.

In der Regel ist in der Beratung nicht nur eine Person tätig, dies ist nur in einem der Zentren der Fall. Viel häufiger sind zwei oder mehr Personen zur Durchführung von Beratung oder Gruppenangebote angestellt. Der Personaleinsatz wird an fast allen Standorten als zu klein angesehen. Um umfangreiche Beratung anbieten zu können, braucht es mehr Stellendeputate, hier sind sich alle Gesprächspersonen einig. Schaut man sich die Stellenverteilung über alle Arbeitslosen(beratungs)zentren hinweg an, stellt man fest, dass in der ersten Phase der Untersuchung nach Auskunft der Gesprächspersonen ca. 14 Vollzeitäquivalente auf 32 angestellte Männer und Frauen verteilt waren. In der zweiten Phase der Evaluation verringerte sich die Zahl der angestellten Beraterinnen und Berater auf insgesamt 26, der Arbeitsumfang sank um ein Vollzeitäquivalent. Trotz Ausscheiden einzelner Personen wurde der Beratungsumfang nur geringfügig verkleinert.

**Abbildung 3.4: Anzahl der Beraterinnen und Berater im Verlauf des Evaluationszeitraums**

Quelle: IAW-Darstellung.

Vierorts wird eine weitere Stelle von 50 % bis 100 % als überaus wünschenswert erachtet. Zusätzliches Personal würde auch in Urlaubs- und Krankheitszeiten für Entspannung sorgen. Auf diese Weise kann zusätzlicher Arbeitsaufwand auf mehreren Schultern verteilt werden. Der bereitgestellte Personaleinsatz wird nicht nur von Seiten der Zentren als zu gering eingeschätzt, sondern ebenfalls von den Akteuren im Jobcenter als unzureichend und als „Tropfen auf den heißen Stein“ beurteilt. Dies wiederum hat Einfluss darauf, mit welcher Intensität die Jobcenter Ratsuchende auf die Angebote der Arbeitslosen(beratungs)zentren hinweisen können. Gleichmaßen eingeschränkt kann die Öffentlichkeitsarbeit der Zentren selbst sein:

*„Wir machen nicht bewusst Werbung. Da sind die Kapazitäten einfach nicht gegeben. Das sind zum Beispiel so Sachen. [...]. Das ist die personale Situation. Um wirklich vernünftig zu arbeiten, bräuchten wir mehr Leute“ (Beratungspersonal Arbeitslosenzentrum).*

Die knappen personellen Ressourcen wirken sich nicht nur auf Kapazitätsfragen, sondern ebenfalls auf die Angebotsgestaltung vor Ort sowie auf das Vernetzungsverhalten aus. Das Aufgabenspektrum der Beraterinnen und Berater ist nicht auf die Beratung begrenzt, sondern umfasst viele andere Tätigkeiten darüber hinaus (siehe Abbildung 3.5).

**Abbildung 3.5: Tätigkeitsspektrum des Beratungspersonals**

Quelle: IAW-Darstellung.

Kaum ein Berater oder eine Beraterin kann sich ausschließlich auf die Beratung konzentrieren, ein gewisser Stellenanteil muss für andere Tätigkeiten wie Öffentlichkeitsarbeit, Kontaktpflege zu Kooperationspartnern oder Organisation und Durchführung von Veranstaltungen eingeplant werden. Einzelne Berater und Beraterinnen äußern, dass diese „zusätzlichen“ Tätigkeiten ca. ein

Drittel des Stellenumfangausmachen. Für das Planen und Organisieren von Veranstaltungen müssen zeitliche Ressourcen bereit gestellt werden, die aufgrund der knappen Personaldecke teilweise nur schwer zur Verfügung gestellt werden können, da sonst die Zeiten der Beratung reduziert werden müssten.

*„Also im Moment würde ich jetzt sagen, zwei Drittel, weil wir haben ja jetzt schon Beratung und ein Drittel diese Organisation auch und ich meine, dazu würde ich nehmen, z.B. Vorbereitung von Treffen mit dem Jobcenter, das ist jetzt halt alles angelaufen und ja durch diese Projektmittelezuwendung natürlich sind da verstärkt Aufgaben dann angefallen, die wir jetzt angehen müssen und im Moment würde ich sagen zwei Drittel - ein Drittel, das ist so der Aufwand“ (Beratungspersonal Arbeitslosenzentrum).*

Die Schulung und Einarbeitung von ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird in der Regel ebenfalls vom Beratungspersonal der Arbeitslosen(beratungs)zentren durchgeführt. Gut ausgebildetes Unterstützungspersonal in Form von Ehrenamtlichen kann jedoch eine Entlastung der hauptamtlichen Beraterinnen und Berater darstellen, vor allem wenn von Ehrenamtlichen die Ämterbegleitungen durchgeführt werden können sowie bei der Erstellung von Bewerbungsunterlagen unterstützend mitgewirkt werden kann. Wie bedeutsam die Qualifizierung und Schulung von Ehrenamtlichen ist und welche Tätigkeiten von Ehrenamtlichen in den Arbeitslosen(beratungs)zentren übernommen werden, wird in Kapitel 7 genauer erörtert.

#### 4 Selbstverständnis und Zielsetzungen

In der heutigen Gesellschaft wird der Erwerbsarbeit eine zentrale Bedeutung zugeschrieben. Erwerbsarbeit sichert nicht nur den Lebensunterhalt und ermöglicht den Zugang zu Konsumgütern, sondern führt auch zu gesellschaftlicher Anerkennung. Nach Promberger (2008:10) stellt Arbeit „die Schlüsselkategorie für die soziale Integration“ dar und er verweist auf den bekannten Ausspruch: „Arbeit ist nicht alles, aber ohne Arbeit ist alles nichts“. Der Verlust des Arbeitsplatzes kann die Sicherung des Lebensunterhalts aus eigener Kraft gefährden. Auf der materiellen Ebene geht Arbeitslosigkeit dann mit einer zunehmenden Verarmung und Abhängigkeit von staatlichen Leistungen einher. Auf der persönlichen Ebene können die Betroffenen einen Statusverlust erfahren. Es besteht die Gefahr, dass dem Wegfall beruflicher Kontakte mittel- bis langfristig der Zerfall freundschaftlicher und familiärer Beziehungen folgt. Die Möglichkeit zu einer angemessenen Teilhabe am gesellschaftlichen Leben würde sich auf ein Minimum reduzieren. Wer arbeitslos wird, ist der Gefahr ausgesetzt, an den Rand der Gesellschaft gedrängt zu werden oder komplett die Zugehörigkeit zu verlieren.

Die geförderten Arbeitslosen(beratungs)zentren wollen mit ihrer Arbeit dieses vielschichtige Problembündel Arbeitslosigkeit – oftmals sprechen die Arbeitslosen(beratungs)zentren auch von dem prallgefüllten Rucksack – angehen, um die Situation der betroffenen Personen abzumildern und zu verbessern. Sie sehen sich in der Rolle des „Kümmerers“, mit dem Ziel Menschen aus der Isolation zu holen und Unterstützung in schwierigen Situationen zu bieten, aber auch in der Rolle des „Motivators“, indem aufgezeigt wird, wie man sich auch ohne Erwerbsarbeit engagieren und einbringen kann, insbesondere durch eine ehrenamtliche Tätigkeit. Die Arbeitslosenzentren verstehen sich als Interessenvertretung erwerbsloser Personen und übernehmen in vielen Fällen auch eine Übersetzerfunktion zwischen den Hilfebedürftigen und dem Jobcenter. Einige der geförderten Arbeitslosenzentren verfolgen zudem die Zielsetzung, Menschen wieder in Erwerbsarbeit zu vermitteln, während andere Zentren die Integration in den Arbeitsmarkt nicht in den Fokus ihrer Arbeit rücken.

*„Also ich sehe uns da wirklich, wenn man da so eine Integrationsleiter machen würde, ganz am unteren Ende mit der erst mal grundständige Integration, Leute anzuregen, aufzuwühlen, Dinge mal in Frage zu stellen, die man so gemacht hat, wie man sein Leben eben eingerichtet hat, um einfach mal Neues auszuprobieren und aus dieser Aktivierung raus, glaube ich auch, dass andere Schritte möglich sind“ (Beratungspersonal Arbeitslosenzentrum).*

Die Zielsetzungen und daraus abgeleitet das Selbstverständnis der einzelnen Arbeitslosen(beratungs)zentren lassen sich wie folgt zusammenfassen. Dabei ist zu berücksichtigen, dass die Arbeitslosenzentren nicht nur ein Ziel, sondern mehrere Ziele mit unterschiedlicher Priorisierung verfolgen. Zudem variiert die Schwerpunktsetzung je nach Arbeitslosenzentrum.

##### **Stabilisierung, Stärkung und Aktivierung – „Hilfe zur Selbsthilfe und Empowerment“**

Das Hauptziel aller zwölf Arbeitslosen(beratungs)zentren besteht darin, den Ratsuchenden in ihrer Lebenssituation zur Seite zu stehen, sie zu stärken und zu aktivieren und in die Lage zu versetzen, ihr Leben (wieder) selbst in die Hand zu nehmen und ihren „*eigenen Weg*“ (Beratungspersonal Arbeitslosenzentrum) zu finden. Eine wichtige Voraussetzung für diese Zielset-

zung sind ein niederschwelliger Zugang bzw. niederschwellige Angebote. Die Ratsuchenden sollen in ihren Eigenanstrengungen unterstützt und nicht aus ihrer Verantwortung entlassen werden. Mehrheitlich sehen die Arbeitslosen(beratungs)zentren daher die „Hilfe zur Selbsthilfe“ und den „Empowerment-Ansatz“ als Grundprinzipien ihrer Arbeit an. Empowerment wird von Herriger (2006) beschrieben als „eine Sammelkategorie für alle jene Arbeitsansätze in der psychosozialen Arbeit, die die Menschen zur Entdeckung ihrer eigenen Stärken ermutigen und ihnen Hilfestellungen bei der Aneignung von Selbstbestimmung und Lebensautonomie vermitteln.“ Die Arbeit der Arbeitslosen(beratungs)zentren zielt auf eine Mobilisierung individueller Stärken und Kompetenzen sowie die Entwicklung eigener Fähigkeiten ab, um die Ratsuchenden zu befähigen, wieder selber Aufgaben zu übernehmen und nicht durch das Arbeitslosen(beratungs)zentrum erledigen zu lassen. Als häufigstes Beispiel wird hier von den Zentren die Erstellung von Bewerbungsunterlagen genannt. Die Ratsuchenden werden auch auf ihre Mitwirkungspflicht hingewiesen, indem die Arbeitslosenzentren deutlich machen, dass sie dies den Ratsuchenden auch zutrauen und sie darin bestärken, die eigene Zukunft aktiv mitzugestalten.

*„Das ist ja immer so, dass man Hilfe gibt zur Selbsthilfe. Die Leute wissen, dass wir sie nicht an der Hand führen, sondern was wir machen hier, ist sie stark zu machen, dass sie frei werden auch von uns. Die Leute, die zu mir über eine längere Zeit kommen, meine allergrößte Absicht ist, sie frei zu machen, sie ein Stück in die Freiheit zu bringen und nicht in Abhängigkeit“ (Ehrenamtlicher Arbeitslosenzentrum).*

#### **Interessenvertretung der Arbeitslosen – „Stimme der Arbeitslosen“**

Nach Ansicht der Arbeitslosen(beratungs)zentren sind Arbeitslose die Personengruppe mit der kleinsten Lobby. Daher sehen es die Arbeitslosen(beratungs)zentren mehrheitlich als ihre Aufgabe an, auf das Schicksal von Arbeitslosen sowie auf Missstände und Probleme im Bereich des SGB II aufmerksam zu machen, um Diskussionen anzuregen und Lösungen zu finden.

*„Und das, was ein großes Problem ist, Arbeitslose haben keine Lobby. Also jede andere Bevölkerungsgruppe vom Roten Kreuz angefangen bis hin zur Pharmaindustrie, alle haben ihre Lobbys. Das haben Arbeitslose nicht. [...] Und die haben sonst niemanden. Die haben sonst wirklich niemanden und ich sage immer: >>Wir sind die einzige Lobby der Arbeitslosen<<“ (Vorstand Arbeitslosenzentrum).*

Als Kenner der konkreten Situation vor Ort können die Arbeitslosenzentren aufzeigen, welche Entscheidungen welche Auswirkungen vor Ort mit sich bringen. Die öffentliche Wahrnehmung und Diskussion um das Thema Arbeitslosigkeit soll dahingehend beeinflusst werden, dass Arbeitslosigkeit nicht mehr als individuelles Schicksal begriffen wird und die Würde und Teilhabe eines Menschen nicht von einer Erwerbstätigkeit abhängig sind. Die Arbeitslosen(beratungs)zentren geben den Arbeitslosen eine Stimme, da es für die Betroffenen wichtig ist, dass deren Sorgen ernst genommen werden und die Zentren für deren Interessen eintreten. Die Zentren betonen in diesem Zusammenhang ihre Parteilichkeit für die Arbeitslosen. Zugleich weisen aber auch einige auf die Wichtigkeit einer objektiven Sichtweise hin und sind sich bewusst, dass dies nicht immer eine einfache Aufgabe ist.

### **Vermittlung in den Arbeitsmarkt – „Fit machen für den Arbeitsmarkt“**

Für einige Arbeitslosen(beratungs)zentren gehört neben der Hilfe zur Selbsthilfe auch die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit zu den wesentlichen Zielsetzungen ihrer Arbeit. In den jeweiligen Ausrichtungen sind jedoch teils deutliche Unterschiede zu erkennen: So zielen die Bemühungen eines Arbeitslosen(beratungs)zentrums auf eine nachhaltige Beschäftigung ab. Wenn – so die Argumentation des Zentrums – beispielsweise durch die Nutzung von Firmenkontakten eine Person vermittelt werden kann, dann muss diese Tätigkeit für die Person auch eine Perspektive bieten. Leiharbeit oder Aufstocker-Jobs, das heißt trotz regulärer Beschäftigung ist die Person auf SGB II-Leistungen angewiesen, werden kritisch gesehen, da solche Beschäftigungsformen aus Sicht des Zentrums nur einen kurzfristig Erfolg darstellen. Dem gesteigerten Selbstbewusstsein und neuen Lebensgefühl, das die Person durch die Erwerbstätigkeit erfährt, folgt schnell die Enttäuschung in Form erneuter Arbeitslosigkeit. In einem anderen Arbeitslosenzentrum ist man hingegen der Auffassung, dass gesellschaftliche Teilhabe im Wesentlichen über Erwerbsarbeit stattfindet und man daher auch versucht, die Personen in Minijobs oder auf dem zweiten Arbeitsmarkt zu integrieren, wenn eine Vermittlung auf dem ersten Arbeitsmarkt nicht möglich ist. Ein weiteres Zentrum behält das Thema Erwerbstätigkeit ebenfalls im Blick, indem den Ratsuchenden dabei geholfen wird, ihre persönliche Lebenssituation wieder so zu gestalten, dass sie in der Lage sind, eine Arbeit zu finden. Insbesondere durch die Unterstützung bei der Erstellung und Optimierung der Bewerbungsunterlagen will man den Personen aufzeigen, dass auch sie (wieder) eine Anstellung finden können. Die Mehrheit der geförderten Arbeitslosen(beratungs)zentren sieht hingegen die Vermittlung in den Arbeitsmarkt nicht als primäres Ziel an, da für einen Großteil der Ratsuchenden aufgrund einer Häufung von Problemlagen eine Integration in den Arbeitsmarkt mittel- bis langfristig nicht möglich erscheint.

### **Leben ohne Erwerbsarbeit – Ehrenamtliches Engagement**

Ein Großteil der geförderten Arbeitslosen(beratungs)zentren ist der Auffassung, dass für viele Personen, die besonders lange arbeitslos und nicht ausreichend qualifiziert sind, eine Lebensperspektive jenseits der Erwerbsarbeit geschaffen werden muss. Nicht nur die Gesellschaft muss nach Ansicht der Arbeitslosenzentren erkennen, dass nicht für jeden Erwerbsarbeit vorhanden ist, auch die Betroffenen selbst müssen zu der Erkenntnis gelangen, dass eine Erwerbsarbeit für sie nicht mehr in Frage kommt. Die Aufgabe der Arbeitslosenzentren besteht in solchen Fällen darin, den Betroffenen eine Wertigkeit zu vermitteln und ihnen aufzuzeigen, dass es neben der Erwerbsarbeit auch andere Möglichkeiten der Teilhabe gibt, wie zum Beispiel durch ein ehrenamtliches Engagement. Es wird betont, dass die Ratsuchenden „ihren Job, jedoch nicht ihre Existenzberechtigung verloren haben“ (Projektleitung Arbeitslosenzentrum).

### **Vermittlerrolle zwischen Ratsuchenden und Jobcenter**

Alle Arbeitslosenzentren verstehen sich als eine unabhängige Anlaufstelle, um Personen – häufig mit Sprachschwierigkeiten, intellektuellen oder psychischen Schwierigkeiten – eine Beratung oder Unterstützung anzubieten, wie sie im Jobcenter oftmals aufgrund fehlender personeller und zeitlicher Kapazitäten nicht möglich ist. Die meisten Zentren wollen den Ratsuchenden auch die Angst vor dem Jobcenter nehmen und vermittelnd tätig werden, wenn Ratsuchende bestimmte Abläufe im Jobcenter nicht verstehen. Daher sehen einige Arbeitslosen(beratungs)zentren ihre Rolle auch darin, die Akzeptanz des Jobcenters durch die Beratungsarbeit zu erhöhen. Das Feind-

bild Jobcenter soll abgebaut werden, indem Entscheidungsprozesse erklärt und transparent gemacht werden. Menschen, die sich in Existenznot befinden, verhalten sich oftmals irrational. Die Aufgabe des Arbeitslosenzentrums soll darin bestehen, die Betroffenen über Ziel und Zweck der Entscheidung aufzuklären, um „Licht ins Dunkel zu bringen“ (*Beratungspersonal Arbeitslosenzentrum*). In diesem Zusammenhang wird auch darauf hingewiesen, dass eine Beratung, die nur gegen das System und das Jobcenter gerichtet ist, nicht zielführend und professionell ist. Doch nicht alle Arbeitslosen(beratungs)zentren sehen sich in dieser Vermittlerrolle, sondern verstehen sich mitunter als „Anwalt“ der Ratsuchenden. Sie sehen die Zielsetzung ihrer Arbeit darin entsprechend des gesetzlichen Rahmens für die Rechte der Arbeitslosen „zu kämpfen“ und die Arbeitslosen auch dahingehend zu beraten, wie sie zu ihrem Recht kommen.

#### **Ort der Begegnung und „Raum der Geborgenheit“**

Die Zielsetzung der Arbeitslosen(beratungs)zentren besteht auch darin, den Betroffenen einen Ort zu bieten, an dem ihnen zugehört wird und sie würdevoll behandelt werden. Arbeitslose werden oftmals zu Verlierern abgestempelt und man gibt ihnen eine persönliche Schuld an ihrer Situation. Das Arbeitslosenzentrum ist ein geschützter Raum, in dem man sein kann wie man ist, offen reden kann, Geborgenheit erfährt und wieder Vertrauen in sich und andere fassen kann. Das Arbeitslosen(beratungs)zentrum soll aber kein in sich geschlossener Raum sein, vielmehr sehen sich die meisten Zentren als Ort der Begegnung. Sie verfolgen mit ihren Gruppenangeboten die Zielsetzung, dass sich Personen treffen und austauschen können, dass sie abschalten und ihre Sorgen für einen Augenblick vergessen können. Neben dem Kontakt zu anderen ist auch wichtig, dass „wieder ein Termin im Kalender steht“ (*Beratungspersonal Arbeitslosenzentrum*) und der Ratsuchende eine Tagesstruktur erhält. In einigen Arbeitslosenzentren steht zudem die Öffnung des Zentrums für nicht von Arbeitslosigkeit betroffene Personen im Vordergrund. Das Arbeitslosenzentrum soll ein Ort sein, an dem sich unterschiedliche Menschen treffen und voneinander lernen können.

#### **Vernetzung**

Durch die ganzheitliche Betrachtung der Ratsuchenden, die in den meisten Arbeitslosen(beratungs)zentren zur Anwendung kommt, verstehen sich die Zentren auch als Netzwerker. In den Bereichen, in denen das Arbeitslosenzentrum selbst keine Unterstützung leisten kann oder an seine Grenzen stößt, wird an Kooperationspartner vermittelt.

## 5 Die Ratsuchenden

Um die Wirkungs- und Arbeitsweise der Arbeitslosen(beratungs)zentren besser nachvollziehen zu können, ist es wichtig zu erfahren, wer die Menschen sind, die Beratungs- und Gruppenangebote wahrnehmen und aus welcher Motivation heraus dies geschieht. Arbeitslosenzentren sollen, und das wurde in der Konzeption des Modellprojekts bereits intendiert, langzeitarbeitslose Menschen begleiten und beraten, die unter verschiedenen Vermittlungshemmnissen leiden. Ein Anliegen dieses Kapitels ist es darzulegen, wer die Personen sind, die das Arbeitslosen(beratungs)zentrum aufsuchen, wie ihr Zugangsweg ist und aus welchem Grund sie sich entschieden haben, die Beratung der Zentren in Anspruch zu nehmen. Man muss bei der Beschreibung des Personenkreises differenzieren und hierbei berücksichtigen, dass es nicht immer die gleichen Ratsuchenden sind, welche die individuelle Beratung, Gruppenangebote oder Veranstaltungen aufsuchen. Vor allem bei Informationsveranstaltungen kommen viele Personen, die nicht immer dem „typischen Klientel“ der Arbeitslosen(beratungs)zentren entsprechen. Fluktuation ist darüber hinaus ganz normal – zwar gibt es häufig einen „harten Kern“, aber dennoch existiert ein Kommen und Gehen entsprechend der offenen und niederschweligen Struktur der Zentren.

### 5.1 Beschreibung des Personenkreises

Betrachtet man die Personen, die die Arbeitslosen(beratungs)zentren aufsuchen, stellt man fest, dass es sich hierbei um keine homogene Gruppe handelt. Der Personenkreis, welcher die Beratung und Angebote der Arbeitslosen(beratungs)zentren besucht, wird an allen Standorten als überaus heterogen beschrieben. So sind die Lebenslagen, Biographien und Erwerbsgeschichten sehr unterschiedlich. Die in den meisten Fällen verbindende Komponente ist der Rechtskreis des SGB II. So ist ein Großteil der Personengruppen langzeitarbeitslos sowie langzeitleistungsbeziehend. Viele der Ratsuchenden sind arbeitslos, was jedoch nicht die Gesamtheit der Ratsuchenden ausmacht. So gibt es ebenfalls Männer und Frauen, die trotz einer Erwerbstätigkeit auf zusätzliche finanzielle Unterstützung durch das Jobcenter angewiesen sind. Dieser Personenkreis, die sogenannten „Aufstocker“, besucht nach Aussagen einzelner Akteure zunehmend häufiger die Arbeitslosen(beratungs)zentren. Aus diesem Grund setzen die meisten Arbeitslosen(beratungs)zentren keine Klammer um die Bezeichnung „arbeitslos“ bei der Beschreibung der Zielgruppe, sondern erweitern diese um geringfügig sowie prekär beschäftigte Männer und Frauen. Die folgende Abbildung gibt einen groben Überblick darüber, wer die Personen sind, die die Arbeitslosen(beratungs)zentren aufsuchen und welche Problemlagen bewältigt werden müssen.



**Abbildung 5.1: Übersicht über die Ratsuchenden in den Arbeitslosen(beratungs)zentren**

Quelle: IAW-Darstellung.

Viele der Personen, die die Arbeitslosen(beratungs)zentren besuchen, werden von den Akteuren der Zentren als auch der Jobcenter, als Personen mit multiplen Vermittlungshemmnissen beschrieben. Hierunter zählen insbesondere Alleinerziehende, Menschen mit Migrationshintergrund sowie Personen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen. Das Spektrum an Problemlagen und Unterstützungsbedarf ist sehr unterschiedlich und erfordert von den Beraterinnen und Beratern hohes Einfühlungsvermögen und Sensibilität. Von den Beratern und Beraterinnen wird festgestellt, dass viele der Ratsuchenden einen hohen Beratungsbedarf aufweisen, da der Umfang und die Komplexität von Problemlagen als teilweise sehr hoch eingeschätzt werden. Die Arbeitslosenzentren stoßen aus diesem Grund immer wieder an ihre Kapazitätsgrenzen, nicht zuletzt aufgrund der eher kleinen personellen Besetzung.

In allen Arbeitslosen(beratungs)zentren suchen Menschen Rat, die den Aussagen der Akteure der Zentren nach immer häufiger psychische Belastungen oder Beeinträchtigungen aufweisen. Gleichzeitig werden auch häufiger Drogen- und Alkoholprobleme beschrieben, die mitunter als Zeichen der Resignation einzelner Ratsuchenden interpretiert werden. Viele Problemlagen der Ratsuchenden sind nicht auf den ersten Blick erkennbar und offenbaren sich erst im Laufe des Beratungsprozesses. Viele Berater und Beraterinnen sprechen hierbei von einem „Rucksack“ von Problemen, welcher aber nur nach und nach „geöffnet“ wird. Um solch sensible Themen wie Sucht- oder Schuldenprobleme zu thematisieren bedarf es eines Vertrauensverhältnisses, was erst mit der Zeit aufgebaut werden kann. Oftmals ist der Anlass, mit dem der Ratsuchende das Zentrum aufsucht, nicht der Kern des eigentlichen Problems.

*„Da ist es auch schon öfters passiert, dass ich nach einer halben dreiviertel Stunde festgestellt habe, wir haben eigentlich noch überhaupt gar nicht über das eigentliche Problem geredet, weshalb sie hierhergekommen ist, sondern haben erstmal im Vorfeld mit ihr über sie geredet und wenn die Leute dann total entspannt sind, dann gehen die auch mit ihren Problemen völlig anders um. Das finde ich schon einen ganz wichtigen Punkt, den Leuten erstmal so die Ängste zu nehmen“ (Beratungspersonal Arbeitslosenzentrum).*

Es zeigt sich im Verlauf mehrerer Beratungstermine, dass andere Themen viel dringlicher bearbeitet werden müssen, die in vielen Fällen zur Stabilisierung und zur Stärkung der Persönlichkeit beitragen, da es nicht selten gesundheitliche Beeinträchtigungen sind oder existenzielle Nöte. Neben psychischen Belastungen wird auch immer wieder von körperlichen Einschränkungen berichtet, sodass eine Arbeitsaufnahme aufgrund physischer Beeinträchtigung kaum möglich erscheint. Mohr/Richter (2008) konstatieren einen Zusammenhang zwischen Erwerbstätigkeit und individuellem Wohlbefinden: „Es kann [...] belegt werden, dass Erwerbslosigkeit eine Verschlechterung des Befindens bewirkt. [...] Unter den Erwerbslosen ist der Anteil psychisch beeinträchtigter Personen doppelt so hoch wie in der Gruppe der Erwerbstätigen. Depressivität, Angstsymptome, psychosomatische Beschwerden und die Auswirkungen auf das Selbstwertgefühl sind als psychische Folgen der Erwerbslosigkeit nachgewiesen“ (Mohr/Richter 2008:26). Auch im IAB Kurzbericht 2014 wird festgestellt: „Zahlreiche Studien belegen, dass ein langes Nichtteilhaben am Erwerbsleben nicht nur das Risiko von Armut und Deprivation erhöhen, sondern sich negativ auf das körperliche und seelische Wohlbefinden der Betroffenen auswirken kann. Zudem vermehrt Langzeitarbeitslosigkeit das Risiko sozialer Exklusion, da mit dem Verlust der Erwerbstätigkeit soziale Kontakte am Arbeitsplatz wegbrechen und häufig auch die Teilhabe am politischen, kulturellen und gesellschaftlichen Leben abnimmt“ (Beste u.a. 2014:6).

Viele der Ratsuchenden befinden sich in schwierigen Lebenssituationen, sind mit Fragen finanzieller Notlagen und gesundheitlichen Belastungen konfrontiert, sodass bei vielen, so berichten die Akteure der Arbeitslosenzentren, zunächst an keine Arbeitsmarktintegration zu denken ist. Teilweise werden die Ratsuchenden als mutlos, zurückgezogen und wenig selbstbewusst beschrieben. Nicht immer können Ratsuchende auf ein soziales Netzwerk zurückgreifen und ziehen sich in die Isolation zurück. Die Zielsetzung einiger Zentren setzt genau dort an, um die Männer und Frauen soweit wie möglich persönlich und sozial zu stärken, sodass eine Arbeitsaufnahme wieder realisiert werden kann. Aus diesem Grund kann die Einschätzung vieler Jobcenter dahingehend zugestimmt werden, dass es sich bei vielen der Ratsuchenden um Personen handelt, die zunächst als arbeitsmarktfern zu charakterisieren sind. Einzelne Jobcenter nehmen diesbezüglich die Ratsuchenden als vergleichsweise „schwächere“ Kunden und Kundinnen mit einem geringen Selbstvertrauen wahr.

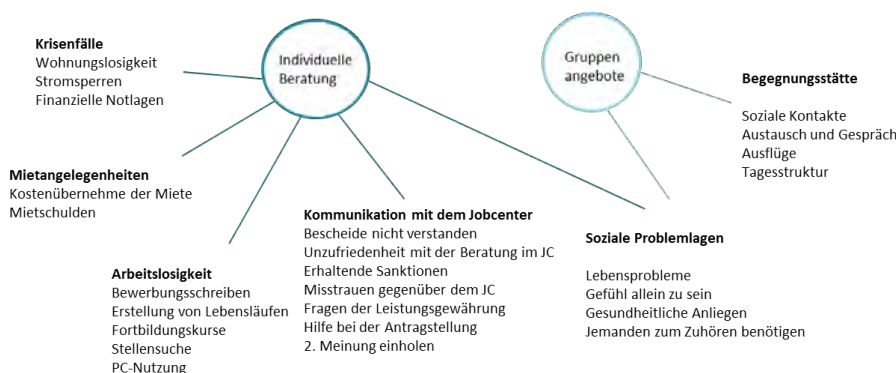
Fast alle Arbeitslosen(beratungs)zentren berichten davon, dass Männer und Frauen mit Migrationshintergrund einen verhältnismäßig großen Anteil ausmachen und vielfältiger Herkunft sind. Einzelne Beraterinnen und Berater berichten zudem davon, dass zunehmend mehr Ratsuchende aus den osteuropäischen Ländern die Beratung aufsuchen und sich dahingehend der Personenkreis zu ändern beginnt. Insbesondere in der zweiten Welle der Fallstudien wurden in vielen Arbeitslosen(beratungs)zentren die Flüchtlinge als eine neue Zielgruppe benannt, die teilweise bereits Beratungen in Anspruch genommen hat und in Zukunft als „neuer“ Personenkreis der Beratung angesehen wird, insbesondere dann, wenn sie Leistungen nach dem SGB II erhalten und Unterstützung bei der Erstellung von Bewerbungen oder Anträgen benötigen. Als problematisch wird von den Beraterinnen und Beratern der Arbeitslosenzentren vor allem die möglicherweise fehlende Sprachkompetenz eingeschätzt, die eine Beratung erschwert. So können sie bislang bei Ratsuchenden mit Migrationshintergrund sprachliche Defizite ausmachen, welche es den betroffenen Personen schwierig macht, mit dem Jobcenter zu kommunizieren oder Bescheide zu verstehen.

Etwas, das in vielen der Arbeitslosen(beratungs)zentren berichtet wird, ist, dass die Gruppe der Ratsuchenden allen gesellschaftlichen Schichten entspringt – so suchen sowohl un- bzw. geringqualifizierte Männer und Frauen die Beratung auf als auch Akademikerinnen und Akademiker. Seltener kommen Jugendliche oder jüngere Erwachsene in die Beratung der Arbeitslosenzentren oder besuchen Gruppenangebote, was damit erklärt wird, dass es für diesen Personenkreis andere Unterstützungs- und Förderangebote gibt. Tendenziell wird beobachtet, dass es vermehrt die älteren Männer und Frauen sind, die die Arbeitslosenzentren aufsuchen. In einzelnen Arbeitslosen(beratungs)zentren werden auch obdachlose Männer und Frauen beraten. Darüber hinaus gehören auch Rentner und Rentnerinnen oder Personen in Altersteilzeit zu der Zielgruppe der Zentren, auch wenn diese eher einen geringeren Teil der Ratsuchenden ausmachen. Männer und Frauen suchen das Zentrum gleichermaßen auf, auch wenn die Verteilung je nach Angebot der Arbeitslosenzentren unterschiedlich ausfällt. Generell machen alle Arbeitslosen(beratungs)zentren deutlich, dass niemand abgelehnt oder weggeschickt wird – man nehme sich für alle Personen und alle Anliegen Zeit.

## 5.2 Motivation der Ratsuchenden

Die Gründe der Ratsuchenden, die Arbeitslosen(beratungs)zentren aufzusuchen, sind nach Angaben der befragten Personen vielfältig. Es kann nicht davon ausgegangen werden, dass all diejenigen, die eine Beratung aufsuchen, auch die Gruppenangebote oder Veranstaltungen der Zentren besuchen. Es wird häufig berichtet, dass es sich um durchaus unterschiedliche Gruppen handelt. Diejenigen, die die Gruppenangebote regelmäßig besuchen sind oft diejenigen, die bereits lange arbeitslos sind und denen die Angebote eine gewisse Alltagsstrukturierung ermöglichen. Ratsuchende, die die Beratung aufsuchen, kommen oftmals nur einmal um etwas zu klären oder nachzufragen. Einige von ihnen sind auch Personen, die sich darüber informieren, was es nach Ablauf des Arbeitsvertrages zu beachten gilt oder welche Schritte bei der Unternehmensschließung eingeleitet werden müssen. So zeigt sich an vielen Standorten, dass die Gründe und Motivationen des Aufsuchens eines solchen Zentrums eng mit den jeweiligen Angeboten verknüpft sind.

Abbildung 5.2: Gründe für das Aufsuchen der Arbeitslosen(beratungs)zentren



Quelle: IAW-Darstellung.

In der Regel suchen Personen, die die Arbeitslosen(beratungs)zentren aufsuchen, in einer bestimmten Situation oder für ein bestimmtes Problem nach Hilfe. An verschiedenen Standorten wird berichtet, dass sich die Ratsuchenden mitunter in akuten Krisenfällen an das Arbeitslosenzentrum wenden. Als Problematik hinter diesen Notsituationen werden oft schwerwiegende finanzielle Probleme wie Schulden oder Insolvenz genannt, aber auch das Abstellen des Stromes oder drohende Wohnungslosigkeit. Oftmals, so berichten viele Beraterinnen und Berater, schieben die Ratsuchenden ihre Probleme vor sich her und kommen meist dann in die Beratung, wenn es schon fast zu spät scheint. In vielen Fällen hätten Sanktionen und Leistungskürzungen verhindert werden können, hätten die Ratsuchenden sich früher an die Arbeitslosen(beratungs)zentren gewandt. „Ratsuchende wenden sich oft erst dann an formelle Bildungsinstanzen, wenn die Mitglieder ihres persönlichen Umfeldes nicht, nicht mehr oder nicht angemessen helfen können. Sie sind auch auf professionelle Beratung angewiesen, wenn sie isoliert leben und keine oder zu wenige Ansprechpersonen zur Verfügung stehen oder wenn es sich um ein Problem handelt, mit denen sie Angehörige nicht konfrontieren möchten. Auch die Intensität oder Heftigkeit einer Krisensituation und das damit verbundene Unglücklichsein, Zweifel, Leiden können zum Aufsuchen formeller Beratungsangebote führen“ (Sieckendiek u.a. 2008:22).

Wie es sich bereits andeutet, handelt es sich in vielen Fällen um Belange, die in direkter Verbindung zum Jobcenter stehen: Sanktionen, nicht verstandene Bescheide, Hilfe beim Ausfüllen von Formularen oder auch Verständnisfragen bei Leistungsberechnungen führen die Ratsuchenden in die Beratungen. Unsicherheiten im Kontakt mit den Jobcentern können eines gewissen Misstrauensverhältnisses entspringen, das sich aufgrund eigener schlechter Erfahrungen bzw. Erfahrungsberichten von Freunden und Bekannten entwickelt haben kann und nicht zuletzt durch eine negative Presseberichterstattung verstärkt und aufrechterhalten wird. Ein solches beeinträchtigt Vertrauensverhältnis kann zu dem Wunsch führen, eine zweite Meinung einholen zu wollen und sich von unabhängigen Personen beraten zu lassen. Viele Ratsuchende, so berichten die Akteure der Arbeitslosenzentren, haben Angst, etwas falsch zu machen und kommen teilweise mit ungeöffneten Briefen in die Beratung. Vielen, so ist ebenfalls der Eindruck der Jobcenter, fehlt einfach der Überblick über die formalen Anforderungen und einzuhaltenden Fristen. Viele Ratsuchende sind mit der Rechtsmaterie überfordert, was von allen Expertinnen und Experten nachvollzogen wird, da die Materie des SGB II sehr umfangreich und für Außenstehende nicht immer leicht verständlich ist. Aufgrund dieser Unsicherheiten, der Unwissenheit und der Überforderungen wird eine unabhängige Beratungsstelle aufgesucht, um Prozesse und Entscheidungen prüfen zu lassen und besser nachvollziehen zu können.

Ein weiterer Grund, warum viele Ratsuchende das Arbeitslosen(beratungs)zentrum aufsuchen, ist die Möglichkeit, bei der Erstellung von Bewerbungsunterlagen Unterstützung zu erhalten – so können die Beraterinnen und Berater bei der Erstellung von Lebensläufen aber auch bei der Stellensuche und Kontaktherstellung zu potenziellen Arbeitgebern zur Seite stehen. Eine weitere für viele Ratsuchende wichtige Komponente ist die technische Ausstattung der Zentren. So verfügen nicht alle Ratsuchenden über Computer und Drucker zu Hause, was die Erstellung der Unterlagen erschwert. In den Arbeitslosen(beratungs)zentren können sie die Geräte kostenfrei nutzen. Darüber hinaus stellen PC-Kurse oder andere Veranstaltungen eine Möglichkeit dar, eigene Kenntnisse und Kompetenzen zu erweitern, was die Chancen auf dem Arbeitsmarkt erhöhen kann. Somit sind die Zentren nicht nur ein Ort, in dem Probleme besprochen werden, sondern auch ein Ort, der Chancen zur Kompetenzerweiterung bietet.

Neben den aktiven Unterstützungs- und Hilfsangeboten stellen soziale Aspekte eine weitere zentrale Motivation dar: Die Ratsuchenden können in den Arbeitslosen(beratungs)zentren beispielsweise durch offene Treffs wie Frühstücksangebote soziale Kontakte pflegen. Dabei finden sie Gehör und Verständnis für die persönliche Situation. Die Ratsuchenden können über ihre Probleme sprechen und auch mal „Frust ablassen“ (*Beratungspersonal Arbeitslosenzentrum*). Die Ratsuchenden haben Freude an den gemeinsamen Ausflügen und genießen es, sich mit anderen austauschen zu können. Der Kontakt zu Gleichgesinnten ist für viele Ratsuchende wichtig, da sie hierbei das Gefühl verspüren, verstanden zu werden.

### 5.3 Die Zugangswege

Die Zugangswege sind vielfältig. In erster Linie erfahren die Ratsuchenden über die Mund-zu-Mund Propaganda von den Angeboten der Arbeitslosen(beratungs)zentren durch Bekannte und Freunde, die die Beratung bereits aufgesucht haben und nun die Angebote weiterempfehlen. Die Arbeitslosen(beratungs)zentren sind darüber hinaus allgemein sehr bemüht, ihr Angebotsspektrum durch Artikel in der Tageszeitung, durch eine Internetpräsenz oder Flyer öffentlich zu machen. In welcher Weise Ratsuchende dadurch erreicht werden können, bleibt offen. Einzelne Arbeitslosenzentren äußern angesichts ihrer begrenzten personellen Kapazitäten, dass keine umfangreiche und stadtteilübergreifende Öffentlichkeitsarbeit durchgeführt würde. Die meisten Zentren arbeiten bereits an der Grenze ihrer Kapazitäten.

Nicht nur die eigene Werbung ist ein Zugangsweg, viele Ratsuchende werden vom Jobcenter „geschickt“ bzw. über die Angebote der Arbeitslosen(beratungs)zentren informiert. Der Verweis seitens des Jobcenters erfolgt unterschiedlich intensiv und hängt mitunter vom Selbstverständnis des Jobcenters sowie der Aufgabenteilung zwischen den Einrichtungen ab. Einzelne Jobcenter sehen die Beratungstätigkeit als eine deutliche Entlastung ihrer eigenen Tätigkeiten an und verweisen Ratsuchende in vergleichsweise hoher Frequenz bei Fragen der Antragstellung oder anderen Schwierigkeiten an die Arbeitslosen(beratungs)zentren. Insbesondere in der zweiten Welle der Untersuchung berichten viele Berater und Beraterinnen, dass die Verweise durch das Jobcenter durchaus zugenommen haben und Ratsuchende mit Anliegen verwiesen wurden, die nach Ansicht einzelner Beraterinnen und Berater originäre Aufgabe der Jobcenter selbst sind. Dies trifft jedoch nicht auf alle Standorte zu. So verweisen manche Jobcenter-Mitarbeitende nur in schwierigen und vor allem problemhaften Fällen weiter, insbesondere dann, wenn durch eine objektive Beurteilung der Situation die Kommunikation zwischen Jobcenter und Ratsuchenden neu gestaltet werden kann. Zudem sind sich viele Jobcenter auch über die knappen personellen Ressourcen der Zentren bewusst, was ebenfalls dazu führt, dass nicht jede Person ans Arbeitslosenzentrum verwiesen wird, vor allem dann, wenn bestimmte Beratungsleistungen im Jobcenter selbst vorgenommen werden können. Neben den Jobcentern verweisen auch andere Ämter, Einrichtungen und Institutionen auf die Angebote der Arbeitslosenzentren.

Betrachtet man den Personenkreis der Ratsuchenden allgemein, so wird deutlich, dass die unterschiedlichen Trägerstrukturen sowie die Unterstützungstraditionen einzelner Zentren verschiedene Zugangsmöglichkeiten eröffnen. Vor allem bei großen Trägern werden die Ratsuchenden von anderen sich im Haus befindenden Beratungsstellen an das Beratungspersonal des Arbeitslosenzentrums verwiesen. Häufig liegen die Büros nicht weit voneinander entfernt, sodass der Ratsuchende direkt ins Arbeitslosenzentrum begleitet wird und dort dem Beratungspersonal

vorgestellt und gegebenenfalls ein Termin vereinbart werden kann. Arbeitslosenzentren mit einer langen Tradition haben einen anderen Bekanntheitsgrad als jene, die noch nicht auf eine solche Beratungstradition zurückschauen. Weit vernetzte und große Träger bieten einen vergleichsweise niederschwelligeren Zugang für Ratsuchende, die bereits in einem anderen Kontext des Trägers eine Unterstützung wahrnehmen und nicht selten die handelnden Akteure vor Ort bereits kennen. Dies birgt gleichzeitig die Gefahr, dass eine Öffnung nach außen verhindert wird und damit die Niederschwelligkeit des Angebots für „externe“ Ratsuchende in Frage gestellt werden muss.

In vielen Fällen wird davon berichtet, dass die Ratsuchenden aus dem näheren Umfeld der Arbeitslosen(beratungs)zentren stammen. Teilweise wird es als schwierig empfunden, Ratsuchende aus anderen Stadtteilen zu erreichen. Vor allem Arbeitslosen(beratungs)zentren in Flächenlandkreisen stellen fest, dass viele Ratsuchende, die gerne eine Beratung in Anspruch nehmen möchten oder an den Gruppenangeboten teilnehmen oder mitwirken wollen, aufgrund der räumlichen Distanz und fehlender Mobilität kaum oder nur selten anwesend sind. Mobilität wird in den meisten Zentren als ein zentraler Faktor beim Zugang genannt, Kosten für öffentliche Verkehrsmittel können teilweise nur schwer aufgebracht werden. Für Ratsuchende in ländlichen Regionen ist der Zugang zu den Zentren nicht immer leicht. Bisläng ist es nur ein Zentrum, das Angebote auch im Landkreis anbietet und dort Präsenztage für die Beratung eingerichtet hat. Aufgrund der personellen Knappheit sind Beratungstage außerhalb des Zentrums in der Regel nur schwer zu realisieren, was dazu führt, dass viele Zentren tendenziell stadtteilbezogen arbeiten.

## 6 Die Beratungsarbeit in den Arbeitslosen(beratungs)zentren

Entsprechend der Zielsetzung des Landesprogramms sollen die Arbeitslosen(beratungs)zentren durch eine engmaschige, ganzheitliche und individuelle Beratung und Betreuung von langzeitarbeitslosen Personen einen Beitrag zur sozialen Stabilisierung leisten und (neue) Perspektiven vor allem im Hinblick auf eine (Wieder)Eingliederung in den ersten Arbeitsmarkt eröffnen. Des Weiteren soll ein Beitrag zur Erhöhung der Transparenz der Arbeit der Jobcenter geleistet werden, um in einem weiteren Schritt Widerspruchsverfahren zu vermeiden bzw. deren Anzahl zu reduzieren. Um Aussagen darüber treffen zu können, inwieweit die geförderten Arbeitslosen(beratungs)zentren diese Zielsetzungen umsetzen konnten, wurden im Rahmen der Evaluation sowohl die Angebote der Arbeitslosenzentren als auch die der Beratung zugrundeliegenden Konzeptionen näher betrachtet und die Vorstellungen einer guten und erfolgreichen Beratung aus Sicht einzelner Akteure beleuchtet.

Die Arbeitslosen(beratungs)zentren stellen eine Vielzahl an Angeboten zur Verfügung, die sich in drei Bereiche einteilen lassen: Individuelle Beratung, Gruppenangebote und Veranstaltungen. In den Abschnitten 6.1 und 6.2 wird der Frage nachgegangen, welche Angebote in den Arbeitslosenzentren vermehrt vorzufinden sind und welche es hingegen nur vereinzelt gibt. Außerdem werden die verfolgten Zielsetzungen, Inhalte und Umsetzung der Angebote sowie die damit verbundenen Erwartungen und Effekte aufgezeigt. Da die Beratung der zentrale Faktor in der Arbeit der Arbeitslosen(beratungs)zentren ist und einzelne Bestandteile der Beratung zudem Aufschluss über die Qualität der Beratung geben können, liegt der Fokus in Abschnitt 6.3 auf der Beratungskonzeption und den Qualitätsprozessen.

### 6.1 Die individuelle Beratung

Alle geförderten Arbeitslosen(beratungs)zentren bieten eine individuelle Beratung durch die hauptamtlichen Mitarbeitenden mit der übergeordneten Zielsetzung an, eine Perspektive für die Ratsuchenden zu erarbeiten. Die Themen der Beratung sind von Arbeitslosenzentrum zu Arbeitslosenzentrum sehr unterschiedlich und reichen von einfachen Unterstützungsleistungen bis hin zu komplizierten Verfahren wie zum Beispiel die Formulierung eines Widerspruchs. Die große Klammer bilden – bis auf eine Ausnahme – aber Fragen, die sich auf das SGB II, den Bezug von Arbeitslosengeld II und somit auf das Leben und die Existenzsicherung im SGB II beziehen.

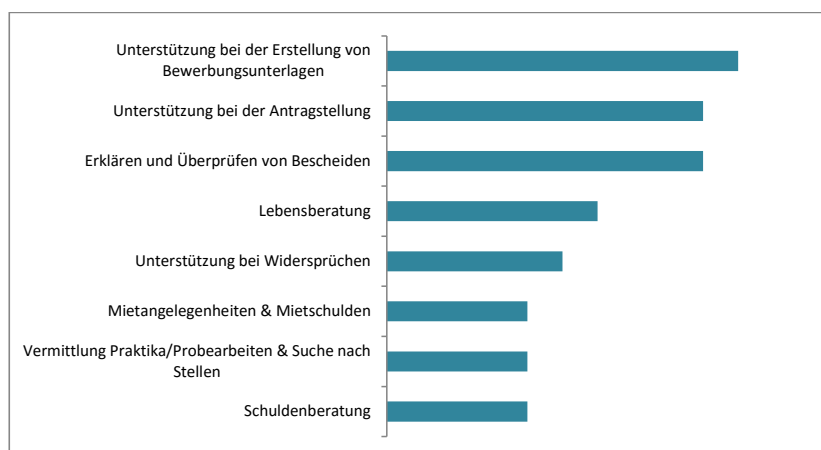
#### *Themenfelder der individuellen Beratung*

In den meisten Arbeitslosen(beratungs)zentren liegt ein Schwerpunkt der individuellen Beratung auf einer umfangreichen Hilfe beim Erstellen von Bewerbungsunterlagen bzw. deren Aktualisierung (siehe Abbildung 6.1). Teils berichten die Arbeitslosenzentren von einem enormen Zeitaufwand für die Erstellung des Lebenslaufes, da den Ratsuchenden nicht mehr alle relevanten Stationen ihres Lebens bekannt sind und eine Art Detektivarbeit geleistet werden muss. Zum Teil sorgt das Beratungspersonal auch dafür, dass die Ratsuchenden ihre Bewerbungen auf Datenträgern speichern können, sodass beim nächsten Besuch auf diese Daten zurückgegriffen werden kann. In diesem Zusammenhang nutzten die Ratsuchenden mehrheitlich auch die technische Ausstattung der Arbeitslosen(beratungs)zentren, da sie selbst nicht über Computer und Drucker verfügen. Dass das Jobcenter im Rahmen eines Gutscheiverfahrens Ratsuchende zur

Bewerbungserstellung in das Arbeitslosenzentrum schickt, bildet eher die Ausnahme, kommt aber in zwei Arbeitslosenzentren vor.

In einigen Arbeitslosen(beratungs)zentren ist die Bewerbungsarbeit auch eng mit einer gemeinsamen Stellensuche oder der Suche nach einer Praktikumsstelle bzw. einer Stelle zum Probearbeiten verbunden. So wird in einem Arbeitslosenzentrum zudem versucht, Ratsuchende in Minijobs zu vermitteln oder auf dem zweiten Arbeitsmarkt zu integrieren, wenn eine Arbeitsaufnahme auf dem ersten Arbeitsmarkt nicht möglich ist. Findet eine solche Vermittlung statt, dann bietet das Zentrum den Ratsuchenden überdies an, sich bei Problemen wieder zu melden. Mit diesem Vorgehen will das Zentrum der Gefahr der Eskalation von Schwierigkeiten vorbeugen. Gerade diese Nachbetreuung ist für ein anderes Zentrum wiederum der Grund, warum die Betriebs- und Stellenakquise nicht zum Aufgabengebiet der individuellen Beratung durch die hauptamtlichen Mitarbeitenden zählt. Dieses Zentrum hat den Anspruch, dass wenn eine Vermittlung durch das Beratungspersonal erfolgt, das Personal bei Problemen – sei es seitens der vermittelten Person oder seitens des Arbeitsgebers – auch weiterhin zur Verfügung steht. Dies ist aber aufgrund der gegebenen Personalkapazitäten nicht leistbar. Insgesamt ist festzustellen, dass eine Nachbetreuung aufgrund fehlender Kapazitäten nur sehr vereinzelt von den Arbeitslosenzentren angeboten wird.

**Abbildung 6.1: Die häufigsten Themen in der individuellen Beratung**



Quelle: IAW-Darstellung.

Ein weiterer Schwerpunkt der individuellen Beratung liegt mehrheitlich auch in der Antragstellung, um den Ratsuchenden bei der Sicherung ihres Lebensunterhalts zu helfen. So berichtet ein Arbeitslosenzentrum unter anderem davon, dass das Jobcenter nicht über die personellen Kapazitäten verfügt, um insbesondere bei Menschen mit Sprachschwierigkeiten, mit intellektuellen oder psychischen Schwierigkeiten eine zufriedenstellende Antragstellung durchzuführen. Das Zentrum mit seinem Angebot der Antragsberatung stellt für das Jobcenter somit eine Form der Entlastung dar. Ein weiteres Arbeitslosenzentrum berichtet davon, dass das Jobcenter den Ratsuchenden gegenüber die Empfehlung ausspricht, das Arbeitslosenzentrum aufzusuchen, damit sie dort Hilfe beim Ausfüllen der Anträge bekommen. Manche Arbeitslosen(beratungs)zentren klammern wiederum die Antragstellung bewusst aus ihren Angeboten aus, da dieser Service



oftmals – wenn das Arbeitslosenzentrum in einen größeren Träger eingebettet ist – bereits von anderen Stellen innerhalb des Trägers übernommen wird.

Die Hilfestellung bei Bescheiden gehört ebenso häufig wie die Hilfe bei der Antragstellung zum Aufgabenfeld des Beratungspersonals. Das Beratungspersonal übt hier überwiegend eine Erklärungsfunktion aus. Dieser Prozess wird vom Beratungspersonal eines Arbeitslosenzentrums auch so beschrieben, dass man sich zunächst in Ruhe die Probleme der Ratsuchenden anhört.

*„... ich lasse die Leute erstmal zur Ruhe kommen, weil es ist sehr unterschiedlich, wie die Leute kommen. Bei manchen merke ich schon, die haben Panik, die trauen sich nicht so wirklich irgendwie überhaupt was zu sagen, weil es vielleicht auch das ersten Mal für die Leute ist, dass sie überhaupt eine Beratungsstelle aufsuchen und dann falle ich nicht mit der Tür ins Haus, sondern frage erstmal, ob sie einen Kaffee möchten, wie es ihnen geht“ (Beratungspersonal Arbeitslosenzentrum).*

In einem nächsten Schritt lässt sich das Beratungspersonal den Bescheid zeigen, um den Ratsuchenden den Inhalt des Bescheids in verständlichen Worten zu erklären. Sollte sich hierbei herausstellen, dass es noch offene Fragen gibt, so bietet das Beratungspersonal den Ratsuchenden an, diese gemeinsam mit dem Jobcenter zu klären und wenn erforderlich, auch eine Begleitung zum Jobcenter vorzunehmen. Dieses geschilderte Beispiel steht im Großen und Ganzen für die Vorgehensweise auch der anderen Arbeitslosenzentren. Unterschiede zeigen sich bei der Einbeziehung der Ratsuchenden. So verfolgen einige Zentren im Sinne der Hilfe zur Selbsthilfe das Ziel, dass die Ratsuchenden – sofern sie dazu in der Lage sind – zunächst selber versuchen sollen, eine Klärung mit dem Jobcenter herbeizuführen, indem beispielsweise sie und nicht das Beratungspersonal beim Jobcenter anrufen.

Hinsichtlich des Themenkomplexes Lebensberatung unterscheiden sich die Arbeitslosenzentren. Die Hälfte der geförderten Arbeitslosenzentren sieht die Sozial- und Lebensberatung als Teil ihrer individuellen Beratung an. Arbeitslosigkeit spiegelt nur einen Aspekt der Problemlagen wider, es muss der „Rucksack“ beleuchtet werden, den die Ratsuchenden mitbringen, um tatsächliche Hilfe und Unterstützung leisten zu können. Der umfassende Blick auf den Menschen, auf dessen Problem- und Lebenslage im Sinne eines ganzheitlichen Ansatzes, erfordert, dass problembelastete Situationen nicht isoliert betrachtet und bearbeitet werden.

*„Also ein Antrag ist ein Thema, das jemand mitbringt und man muss, oder ein Anlass, das ist ein Anlass und man muss die Themen angucken, die dahinter sind. Also das ist unser Anspruch auch, dass man es ganzheitlich anguckt, dass man nicht einfach nur an irgendeiner Stelle ein Pflaster drauf macht oder, sondern wirklich guckt: was braucht es denn im Hintergrund“ (Geschäftsführung Arbeitslosenzentrum).*

Mit der Sozial- und Lebensberatung verfolgen die Arbeitslosenzentren das Ziel der Herstellung von stabilen Lebensverhältnissen und der Schaffung von Selbstvertrauen. Durch die Beratung sollen die Ratsuchenden das Gefühl bekommen, dass sie sich integriert fühlen. Die Ratsuchenden sollen Schritt für Schritt begleitet werden, um realistische Ziele formulieren zu können. Zudem sollen sie auch dahingehend gestärkt werden, dass sie Probleme früher erkennen und rechtzeitig eine Beratung aufsuchen.

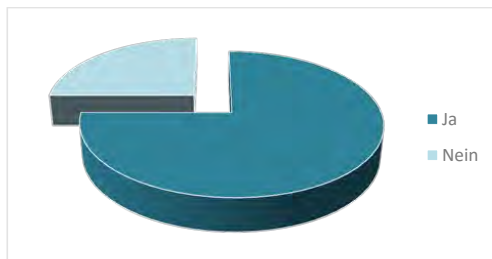
*„... also so ein Ziel ist ja, bei uns auch in der Beratung, jemanden dahingehend zu stärken, dass er es auch früher wahrnimmt, dass da ein Problem auf ihn zukommt“ (Geschäftsführung Arbeitslosenzentrum).*

Die andere Hälfte der Arbeitslosenzentren hat die Sozial- und Lebensberatung aus ihrer individuellen Beratung ausgelagert und verweist in solchen Fällen an die entsprechenden Fachstellen bzw. Einrichtungen. Wenn von den Ratsuchenden gewünscht, stellt das Beratungspersonal den Kontakt her und gegebenenfalls findet auch eine Begleitung statt. Als häufigster Grund für diese Auslagerung wird die Überforderung des Beratungspersonals angeführt.

*„Und das wäre ja auch falsch daran rum zu doktern. Ich denke, das ist ja gut, dass man sagt:>> Das ist jetzt.<< Also ich denke, das ist so wie, was weiß ich, eine Autowerkstatt ist für Autos da, und wenn jetzt da irgendwas anderes kommt, ein Fahrrad, dann kann ich das vielleicht jetzt nicht machen, sondern muss an andere Stellen verweisen und sage dann gern, dass man immer wieder zurückkommen kann. [...] Das auf jeden Fall. Aber grundsätzlich finde ich schon gut, auch die Menschen dann wirklich zur Fachstelle zu schicken oder zumindest ihnen das vorzuschlagen oder immer wieder und trotzdem zu sagen: >> Wenn Sie nicht dorthin wollen, können Sie gerne wieder kommen und wir können das zusammen besprechen oder angucken, aber grundsätzlich gibt es das und auch da kann ich gerne anrufen, einen Termin vereinbaren oder erstmal so eine Brücke schlagen.<< Weil das geht ja auch manchmal Brücken zu schlagen oder so.“ (Beratungspersonal Arbeitslosenzentrum).*

Auch die Unterstützung bei Widerspruchsverfahren zählt nicht zur Angebotspalette aller Arbeitslosen(beratungs)zentren. Generell versuchen die Arbeitslosenzentren Probleme im Vorfeld – oft auch telefonisch – ohne das Einreichen eines Widerspruchs zu lösen. Daher nennt auch nur etwas weniger als die Hälfte der Zentren die Beratung zu bzw. Unterstützung bei Widersprüchen explizit als Themenbereich der individuellen Beratung. Der Anlass für eine solche Unterstützung kann zum einen darin bestehen, dass im Rahmen der Begleitung zum Jobcenter (siehe hierzu auch die noch folgenden Ausführungen) der Sachverhalt aus Sicht der Ratsuchenden nicht hinreichend geklärt ist oder keine zufriedenstellende Lösung gefunden werden konnte, sodass der Ratsuchende sich mit der Bitte an das Beratungspersonal im Arbeitslosenzentrum wendet, einen Widerspruch zu formulieren. Zum anderen kommen die Ratsuchenden auch direkt mit der Frage „Wie kann ich einen Widerspruch schreiben?“ in die Beratung. In solchen Fällen muss sich das Beratungspersonal zunächst einen Überblick über die Situation verschaffen. Sowohl beim ersten als auch beim zweiten Anlass übernimmt das Beratungspersonal eine aktive Rolle, indem es die Ausformulierung des Widerspruchs übernimmt. Eher die Ausnahme sind, dass die Ratsuchenden den Widerspruch bereits in großen Teilen selber verfasst haben und vom Arbeitslosenzentrum nur noch die Informationen benötigen, welcher Paragraf zur Begründung herangezogen werden kann beziehungsweise, dass sich die Ratsuchenden zunächst über die rechtlichen Grundlagen im Arbeitslosenzentrum erkundigen und dann den Widerspruch selber formulieren. Sind die Probleme der Ratsuchenden allerdings zu vielschichtig, dann spricht das Beratungspersonal meist die Empfehlung aus, sich an einen Anwalt zu wenden. In einigen wenigen Fällen verfügen die Arbeitslosenzentren über direkte Kontakte zu Anwälten, teils arbeiten diese auch ehrenamtlich für das Arbeitslosenzentrum. In anderen Fällen erhalten die Ratsuchenden eine Liste mit der Bitte, sich an die dort genannten Rechtsanwälte zu wenden.

Zur individuellen Beratung gehört in den meisten Arbeitslosen(beratungs)zentren auch die Begleitung zu Ämtern oder zum Jobcenter (siehe Abbildung 6.2). In einigen Zentren konnte mittels der Landesförderung die Ämterbegleitung in einem größeren Ausmaß stattfinden als bislang, da nun mehr personelle Kapazitäten zur Verfügung stehen. Einige Arbeitslosenzentren berichten von häufigen Terminen beim Jobcenter mit der jeweiligen Sachbearbeitung, für andere wiederum stellt die Begleitung eher eine Ausnahme dar.

**Abbildung 6.2: Ämterbegleitung/Begleitung Jobcenter**

Quelle: IAW-Darstellung.

Im Falle einer Begleitung übernimmt das Beratungspersonal in den meisten Fällen eine Dolmetscher- und Zeugenfunktion. Durch die Begleitung soll bei den Ratsuchenden ein Sicherheitsgefühl entstehen. Das Beratungspersonal hat die Erfahrung gemacht, dass die Begleitung sowohl seitens der Ratsuchenden als auch seitens des Jobcenters als positiv und entlastend erlebt wird. Die Begleitung bietet eine Chance, dass in verfahrenen Situationen bzw. wenn die Kommunikation zwischen Ratsuchenden und Mitarbeitenden des Jobcenters sehr angespannt und schwierig ist, doch noch ein gutes Ergebnis erzielt werden kann.

Auch die Jobcenter berichten durchgängig von positiven Erfahrungen. Es wird „*ein bisschen Druck aus der Sache genommen*“ (*Geschäftsführung Jobcenter*), wenn eine dritte Person anwesend ist und dem Ratsuchenden den Sachverhalt aus einer neutralen und objektiven Perspektive erklären kann. Hierbei ist es aber erforderlich, dass die Begleitperson auf dem aktuellen rechtlichen Stand ist. Für ein Jobcenter ist es durchaus nachvollziehbar, dass es für Ratsuchende unangenehm ist, ein Jobcenter aufzusuchen, da es für manche eine Art „*Bankrotterklärung*“ (*Geschäftsführung Jobcenter*) ist, wenn es keine andere Wahl mehr gibt als Sozialleistungen zu beantragen. In solchen Fällen kann eine Begleitung stabilisierend für den Ratsuchenden sein und das Jobcenter sollte auf die Begleitung neutral reagieren. Begrüßenswert wäre es allerdings, wenn eine Begleitung im Vorfeld angemeldet wird, sodass sich im Interesse beider Parteien auch das Jobcenterpersonal entsprechend auf den Termin vorbereiten kann. Den Jobcentern ist beim Thema Begleitung zudem wichtig, dass das Beratungspersonal des Arbeitslosenzentrums als neutrale Vermittler fungieren und „*sich nicht auf die Seite der Kunden schlagen*“ (*Geschäftsführung Jobcenter*), sondern den Ratsuchenden erläutert, wie es zu einer Entscheidung kam. Zusammenfassend schreiben die Jobcenter der Begleitung eine deeskalierende Wirkung zu.

*„Ich muss ganz ehrlich sagen. Ich begrüße das, diese Begleitung bei der Antragstellung, weil das eine unglaublich deeskalierende Wirkung hat. Also eine deeskalierende Wirkung auf den Antragsteller, weil der sich dann nämlich häufig anders verhält, wie wenn er uns alleine aufsucht, und es hat natürlich auch eine deeskalierende Wirkung auf den Sachbearbeiter, der bei uns vielleicht auch, ja, ein bisschen aufgebracht ist, oder eine bis dato etwas einseitige Sichtweise auf den Sachverhalt hat“ (Teamleitung Jobcenter).*

Weitere Themen der individuellen Beratung sind unter anderem: Schulden, Fragen zu Mietangelegenheiten sowie zu Wohngeld und Wohnungssuche, Stromschulden, Rentenangelegenheiten und Mobbing.

### **Grenzen der individuellen Beratung**

Wie gezeigt, ist die Themenpalette der individuellen Beratung sehr breit und vielfältig. Zudem berichten einige Arbeitslosen(beratungs)zentren, dass die Bandbreite an Anfragen und Fragestellungen zugenommen hat und die Problemstellungen immer komplexer werden. In diesen Fällen ist nach Auffassung des Beratungspersonals die Sozialarbeit wichtiger als die Lösung rechtlicher Probleme. Doch wie bereits erwähnt können bzw. wollen die Arbeitslosen(beratungs)zentren nicht bei jeder Fragestellung Hilfe leisten. Das Beratungspersonal berichtet davon, dass es durchaus Fragen gibt, bei denen sie an ihre fachlichen Grenzen stoßen und ein zusätzlicher Experte/eine zusätzliche Expertin eingeschaltet werden sollte. Ein Beispiel ist die bereits erwähnte Sozial- und Lebensberatung. Die Schuldenberatung ist ein weiteres Beispiel. Hier verweisen einige Arbeitslosen(beratungs)zentren an ausgewiesene Beratungsstellen. So berichtet ein Arbeitslosenzentrum, dass es *„nichts schlimmeres [gibt], wie wenn das mit den Schulden dauert und dauert und dauert, und wenn dann überhaupt nichts mehr geht“ (Geschäftsführung Arbeitslosenzentrum)*. Auch aus Sicht der Jobcenter ist die Schuldenregulierung durchaus ein wichtiges Thema, das häufig mit den Arbeitslosen(beratungs)zentren diskutiert wird.

*„Und das ist ja auch ein Aspekt, der notwendig ist, um eine Integration in Arbeit herbeizuführen oder um eine vorhandene Stelle auch zu sichern“ (Geschäftsführung Jobcenter)“.*

Auch bei Drogen- und/oder Suchtproblematiken sieht sich die Mehrzahl der Arbeitslosen(beratungs)zentren nicht als Anlaufstelle. Mit diesen Anliegen werden die Kompetenzen des Beratungspersonals überschritten. Wenden sich Ratsuchende mit einem Drogen- oder Suchtproblem an das Arbeitslosenzentrum, dann werden sie ebenfalls an entsprechende Stellen weitervermittelt. An fachliche Grenzen stoßen die Arbeitslosen(beratungs)zentren aber auch, wenn es um psychische Probleme, um sexuelle Gewalt, Gewalt in Familien sowie um Wohnungssuche, aber auch um eine ausführliche Rechtsberatung geht.

In all diesen Fällen berichten die Arbeitslosen(beratungs)zentren, dass eine Weitervermittlung an die entsprechenden Fachstellen stattfindet. Voraussetzung ist allerdings, dass dies auch das Anliegen der ratsuchenden Person ist, was meistens auch der Fall ist.

*„Also ich denke immer wenn sie den Weg gefunden haben in eine Beratungsstelle, dann sind sie bereit, also dann sind sie bereit eine Beratung anzunehmen, egal von welcher Stelle“ (Beratungspersonal Arbeitslosenzentrum).*

Das Beratungspersonal greift entweder auf Beratungsstellen innerhalb der eigenen Trägerstruktur zurück oder im Falle kleinerer Träger auf externe Einrichtungen. Ob ein Hinweis auf die Fach-

stelle ausreichend ist oder das Beratungspersonal einen Termin ausmacht, hängt vom Ratsuchenden und dessen Selbstständigkeit ab. Meist erfolgt in Gegenwart der ratsuchenden Person ein Anruf bei der jeweiligen Fachstelle und ein Termin wird vereinbart. Da vor allem bei Themen rund um Sucht, aber auch Gewalt eine große Hemmschwelle besteht, sich einer weiteren Person anzuvertrauen, bietet das Beratungspersonal auch eine Begleitung der Ratsuchenden an und nimmt zum Teil auch am Erstgespräch teil. Die Begleitung findet aber auch in solchen Fällen statt, in denen das Beratungspersonal Bedenken hat, ob der Ratsuchende überhaupt den Gang zur Fachstelle schafft. Dem Beratungspersonal ist in solchen Fällen bewusst, dass sie sich in dem Spannungsfeld „Wo fängt meine Arbeit an und wo hört sie auf?“ bewegen.

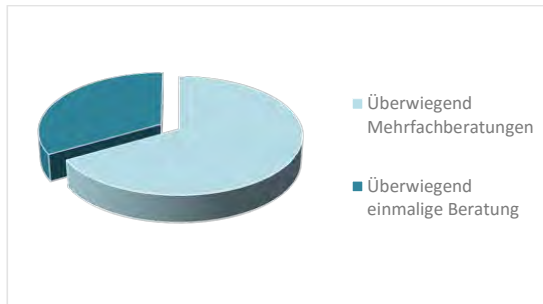
Dass das Beratungspersonal an Grenzen stößt, darf aber nicht als Schwäche oder Mangel angesehen werden. Es wäre utopisch zu erwarten, das Beratungspersonal in den Arbeitslosenzentren könnte jegliche Themen fachkundig behandeln. Wichtig ist, dass fachliche Grenzen erkannt und zusätzliche Expertise erfragt wird. Dies ist vor allem im Interesse der Ratsuchenden.

#### **Ablauf und Organisation der individuellen Beratung**

Aufgrund der Heterogenität der Anliegen mit denen sich Ratsuchende an die Arbeitslosen(beratungs)zentren wenden gibt es keinen einheitlichen Prozess für die individuelle Beratung. Bei komplexen Problemlagen geht es in einem ersten Schritt zunächst darum, die Anliegen und Problemlagen zu klären und zu sortieren. Oftmals erfolgt gemeinsam mit dem Ratsuchenden eine Priorisierung der Problemlagen. Darauf aufbauend können in Folgeberatungen Schritt für Schritt Lösungen erarbeitet werden. Oftmals kommen die Ratsuchenden auch mit einer konkreten Fragestellung in die Beratung, hinter der sich jedoch existenzielle Probleme verbergen, die gelöst werden müssen und sich somit weitere Termine ergeben.

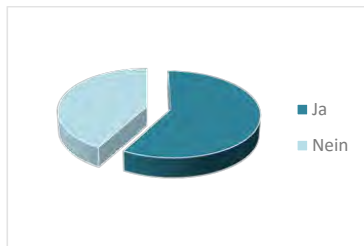
*„Aber es ist klar, je weniger die Leute strukturiert sind, umso mehr Zeit braucht man, bis man auf den Punkt kommt. Bis man dann wirklich weiß, warum sind sie denn eigentlich hier. Und da wir relativ schwache – in Anführungsstrichen – Menschen haben, also die viele soziale Probleme mit sich bringen, [...] in einem zweiten oder dritten Anlauf kriegst du dann mit: Ja warum sind die denn wirklich hier?“ (Beratungspersonal Arbeitslosenzentrum).*

Über die Hälfte der Arbeitslosen(beratungs)zentren berichtet, dass es sich bei der individuellen Beratung überwiegend um Mehrfachberatungen handelt (siehe Abbildung 6.3). In einigen wenigen Arbeitslosenzentren zeigt sich hingegen, dass eine einmalige Beratung überwiegend der Regelfall ist. Die Unterstützung beim Ausfüllen von Anträgen wird als typische Problemlage für eine solche einmalige Beratung genannt. Ist diese punktuelle Unterstützung erfolgt, so gibt es für den Ratsuchenden keine weitere Notwendigkeit das Arbeitslosenzentrum erneut aufzusuchen.

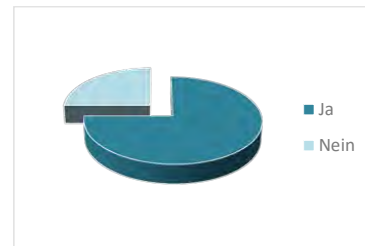
**Abbildung 6.3: Mehrfachberatung oder einmalige Beratung**

Quelle: IAW-Darstellung.

In den Arbeitslosenzentren gibt es sowohl offene Sprechstunden, zu denen Ratsuchende kommen und beraten werden können, als auch Beratungen nach Terminvereinbarung (siehe Abbildung 6.4 und 6.5).

**Abbildung 6.4: Vorhandensein einer offenen Sprechstunde**

Quelle: IAW-Darstellung.

**Abbildung 6.5: Beratung nach Terminvereinbarung**

In den meisten Fällen vereinbaren die Ratsuchenden für die individuelle Beratung aber einen Termin. Meist erfolgt dies über ein Telefonat oder im Rahmen der Teilnahme an einem Gruppenangebot. Für die Ratsuchenden ist es hierbei wichtig, dass der Termin möglichst zeitnah erfolgt. Auch das Beratungspersonal weiß von der Wichtigkeit eines schnellen Termins. Denn haben die Ratsuchenden die Hemmschwelle überschritten und sind bereit, sich auf eine Beratung einzulassen, dann sollte diese möglichst schnell erfolgen, um der Gefahr eines „Rückziehers“ vorzubeugen. Darüber hinaus zögern manche Ratsuchende fristgebundene Anträge soweit heraus, was dazu führt, dass das Beratungspersonal sehr flexibel sein muss und Termine auch außerhalb der Öffnungszeiten vergeben werden.

In allen Arbeitslosen(beratungs)zentren findet die individuelle Beratung hauptsächlich persönlich (face-to-face) statt. Kleinere Anfragen werden auch mal telefonisch geklärt oder wenn der Ratsuchende kein Geld hat, um das Zentrum aufzusuchen, was überwiegend im ländlichen Raum vorkommt, führt das Beratungspersonal auch eine telefonische Beratung durch. Telefonische Beratung oder Beratung per E-Mail bilden aber die Ausnahme, denn generell bevorzugt das Beratungspersonal ein persönliches Treffen.

*„In der Mehrzahl der Fälle natürlich persönlich, ja, aber es gibt natürlich auch telefonische Beratungen, aber wir sind keine Online- oder Telefonberatungsstelle, sondern eine Beratungsstelle, in der man auch gerne weiß, mit wem man es zu tun hat“ (Beratungspersonal Arbeitslosenzentrum).*

*„Also wenn ich eine Beratungsanfrage per E-Mail bekomme, dann werde ich in der Regel immer gucken, dass der Mensch auch zu uns kommt. Außer es ist jetzt ganz kurz, was weiß ich was, man könnte es mit einem Satz machen. [...] Wenn man professionell beraten will, braucht man ein Bild vom Gegenüber“ (Beratungspersonal Arbeitslosenzentrum).*

Auch wenn die Länge eines Beratungsgesprächs vom Bedarf abhängig ist, so gibt das Beratungspersonal mehrheitlich an, die Dauer von einer Stunde als Grenze anzusehen, die wenn möglich nicht überschritten werden sollte. Begründet wird dies zum einen mit der nachlassenden Konzentration seitens der Ratsuchenden. Zum anderen sind die individuellen Beratungsgespräche aber auch für das Beratungspersonal sehr energieraubend und nach einer Stunde lässt auch beim Beratungspersonal die Aufmerksamkeit nach. Besteht nach dieser Stunde weiterer Gesprächsbedarf, so wird mit dem Ratsuchenden ein neuer Termin vereinbart.

*„Nee, aber ich würde dann irgendwann sagen, also nach einer Stunde ist es so Maximum. [...] ich habe das Gefühl, da sinkt die Aufmerksamkeit dann auch. Auch für mich. Also nach einer Stunde, wenn mir jemand eine Stunde lang erzählt, was alles so passiert ist in seinem Leben, dann bin ich platt [...] Da ist es dann eher besser zu sagen, also ich kann gar nicht mehr ganz aufmerksam zuhören, sie haben schon so viel erzählt, wir können gerne einen neuen Termin ausmachen“ (Beratungspersonal Arbeitslosenzentrum).*

### **Bedeutung der individuellen Beratung aus Sicht ...**

#### **... der Arbeitslosen(beratungs)zentren**

Entsprechend der Zielsetzung „Hilfe zur Selbsthilfe“ sehen die Arbeitslosen(beratungs)zentren in der individuellen Beratung die Möglichkeit, den Ratsuchenden Wege aufzuzeigen, wie sie selber handlungsfähiger werden können. Die Ratsuchenden sollen durch die Beratung erkennen, dass sie selbst aktiv werden müssen. So wird unter anderem davon berichtet, dass die individuelle Beratung dann für eine ratsuchende Person hilfreich ist, wenn diese Person konkret benennen kann, aus welchen Gründen sie die Beratung als hilfreich empfunden hat. Allerdings findet ein solches Einholen von Informationen nur selten statt. Dies liegt zum einen daran, dass ein Teil der Ratsuchenden die Beratung nur einmalig aufsucht, zum anderen werden in den Arbeitslosen(beratungs)zentren nur in wenigen Fällen die Ratsuchenden nach einer Beurteilung der Beratung gefragt.

Als besonders wichtig für die individuelle Beratung wird zudem das Herstellen einer vertrauensvollen Atmosphäre gesehen. Denn nur wenn dies gegeben ist, besteht die Möglichkeit, die Ratsuchenden angemessen zu unterstützen und zu motivieren. In dieser mitunter sensiblen Atmosphäre werden Verständnis, Wertschätzung und ein würdevoller Umgang als bedeutsame Elemente angesehen. Aber auch durch das Wissen der ratsuchenden Person, dass es das Arbeitslosenzentrum und sein Beratungspersonal gibt und dort Hilfe und Unterstützung geleistet werden kann, entwickelt sich ein Vertrauensverhältnis. Der Aufbau einer persönlichen Beziehung wird in diesem Zusammenhang von den Arbeitslosen(beratungs)zentren als besonders wertvoll für die individuelle Beratung bezeichnet. Als besonders wichtig wird in diesem Zusammenhang der

Faktor Zeit angesprochen. Das Beratungspersonal nimmt sich in der individuellen Beratung hinreichend Zeit für die Belange der Ratsuchenden.

Als weiteren wichtigen Faktor bezeichnen die Arbeitslosen(beratungs)zentren zudem die Freiwilligkeit, die mit der individuellen Beratung verbunden ist. Im Vergleich zu den Terminen mit den Jobcentern, die verpflichtend sind und somit für die meisten Ratsuchenden eine Art „Zwangskarakter“ haben, können die Ratsuchenden bei der individuellen Beratung frei entscheiden, ob sie diese in Anspruch nehmen.

*„Das ist unser großer Vorteil, dass die Leute hier freiwillig kommen und wir nichts kontrollieren“ (Beratungspersonal Arbeitslosenzentrum).*

Alle Arbeitslosenzentren legen daher einen besonderen Wert auf einen niederschweligen und freiwilligen Zugang zur individuellen Beratung und auch zu den anderen Angeboten des Arbeitslosen(beratungs)zentrums.

#### *... der Ratsuchenden*

Die meisten Ratsuchenden beschreiben die individuelle Beratung als ein Gespräch, das den Charakter eines Austausches hat und in dessen Rahmen man alle Fragen in Ruhe besprechen kann. Häufig betonen die Ratsuchenden auch, dass sie nicht das Gefühl haben, dass in den Gesprächen nach einem festen Schema vorgegangen wird oder dass bestimmte Punkte „einfach abgehakt“ (Ratsuchende) werden. Kennzeichnend für die individuelle Beratung ist aus Sicht der Ratsuchenden, dass gemeinsam mit dem Beratungspersonal des Arbeitslosenzentrums nach Lösungsstrategien gesucht wird. Als besonders wichtig wird in diesem Zusammenhang auch gesehen, dass alle Themen nachvollziehbar und verständlich angesprochen werden. Es zeigt sich, dass bei der individuellen Beratung gerade das Zuhören für die Ratsuchenden eine wichtige Rolle spielt. Immer wieder klingt in den Interviews an, dass sich die Ratsuchenden auch außerhalb der Arbeitslosen(beratungs)zentren wünschen würden, dass man ihnen Aufmerksamkeit schenkt, ihnen zuhört und das Gefühl vermittelt, dass sie und ihre Probleme ernst genommen werden. Darüber hinaus schätzen die Ratsuchenden an der individuellen Beratung zudem, dass sie in den meisten Fällen immer dieselben Ansprechpersonen haben. So kann ein Vertrauensverhältnis aufgebaut werden, die persönliche Lage ist dem Beratungspersonal bekannt und muss nicht bei jedem Gesprächstermin wieder neu erzählt werden. Einige Ratsuchende berichteten auch davon, dass sich das Beratungspersonal gut in sie und ihre Lage hineinversetzen kann, was als vorteilhaft empfunden wird.

Angesprochen darauf, ob sich durch die individuelle Beratung die eigene Situation verändert beziehungsweise verbessert hat, fällt das Urteil der Ratsuchenden unterschiedlich aus. So berichten einige Ratsuchende, dass sie durch die Impulse und konkreten Tipps, die sie in der Beratung erhalten haben, ihre persönliche und/oder berufliche Situation nun mit einem anderen Blick wahrnehmen, was als sehr hilfreich gesehen wird. Von konkreten beruflichen Veränderungen bzw. der Aufnahme einer Erwerbstätigkeit wird aber nur in Einzelfällen berichtet. Ein weiteres Ergebnis der individuellen Beratung aus Sicht der Ratsuchenden ist auch ein sicherer und gestärkter Umgang mit Ämtern. Bezogen auf die eigene Person berichten einige Ratsuchende, dass sie sich durch die Beratung ihrer eigenen Stärken, aber auch Schwächen bewusst geworden sind. Nahezu die gleiche Anzahl an Ratsuchenden gibt hingegen an, dass sich sowohl bezogen



auf die persönliche als auch auf die berufliche Situation keinerlei Veränderungen ergeben haben. Teils führen die Ratsuchenden dies darauf zurück, dass die Beratung noch nicht abgeschlossen ist, teils ist ihnen aber auch bewusst, dass nun sie gefordert sind, Initiative zu ergreifen.

#### *... der Jobcenter*

Die Mehrheit der Jobcenter sieht in der individuellen Beratung eine Vermittlerfunktion zwischen Ratsuchenden und Jobcenter. Den Jobcentern ist bewusst, dass viele Ratsuchende ein Misstrauen gegenüber dem Jobcenter hegen. Daher wird es als positiv gesehen, wenn den Ratsuchenden die Sachverhalte nochmals von einer neutralen Instanz erläutert werden, um Missverständnisse und Konflikte zu entschärfen. Dies setzt aber voraus, dass das Beratungspersonal eine neutrale und objektive Position gegenüber dem Jobcenter einnimmt. So vertritt das Beratungspersonal einiger Arbeitslosenzentren gleichermaßen die Auffassung, dass eine individuelle Beratung, die sich nur gegen das SGB II richtet, nicht zielführend und auch nicht professionell ist. Eine ständige Grundsatzdiskussion mit dem Ratsuchenden über Hartz IV bringt den Ratsuchenden und auch das Arbeitslosenzentrum nicht weiter.

*„Also für mich ist das, also ich find jetzt eine Beratung, die nur gegen das System oder gegen das Jobcenter also so, das finde ich persönlich nicht zielführend. Und das ist auch im Zuge von einer Professionalisierung natürlich, würde das auch zunehmend deutlich werden, dass das so ist. [...] Aber für mich persönlich sollte es in der Beratung schon darum gehen, dass man in eine positive Richtung berät“ (Beratungspersonal Arbeitslosenzentrum).*

Aus Sicht einiger Jobcenter beschränkt sich allerdings die individuelle Beratung der Arbeitslosenzentren aufgrund von Kapazitätsengpässen zu sehr auf die leistungsrechtliche Seite, das heißt auf die Unterstützung bei der Antragstellung und vereinzelt auch auf das Formulieren von Widersprüchen. Im Hinblick auf das Ziel der Vermittlung in den Arbeitsmarkt, das einige Arbeitslosenzentren verfolgen, kommt hingegen die Unterstützung bei Bewerbungsbemühungen einschließlich der Erstellung von Bewerbungsunterlagen zu kurz. Dies zeigt gleichzeitig auch, dass die Zielsetzungen seitens der Jobcenter und Arbeitslosen(beratungs)zentren nicht immer deckungsgleich sind und unter Umständen auch voneinander abweichen können.

*„Und wenn man da die Bewerberseite noch etwas stärken könnte, also sprich zusammen mit dem Kunden die Bewerbungsunterlagen erarbeitet, zusammenstellt und dann auch den Kunden mit Bewerbungsmappen auf den Weg schickt. Das wäre natürlich nochmal ein deutlicher Gewinn. Wie gesagt, das passiert, aber das passiert jetzt nicht im großen Stil“ (Geschäftsführung Jobcenter).*

#### **Fazit zur individuellen Beratung**

Vertrauen stellt sowohl aus Sicht der Arbeitslosen(beratungs)zentren als auch der Ratsuchenden in der individuellen Beratung das zentrale Moment dar. Sicherlich ist die Bedeutung eines vertrauensvollen und verlässlichen Verhältnisses nicht in Frage zu stellen, doch birgt es die Gefahr, dass die Unsicherheiten der Ratsuchenden nicht aufgelöst werden können, was dazu führt, dass Ratsuchende Entscheidungen nicht mehr selbstständig ohne das Arbeitslosenzentrum treffen. Während viele Ratsuchende im Hinblick auf das Jobcenter das Gefühl haben, dass sie die Verfü-

gungsgewalt über die eigenen Angelegenheiten verloren hätten, wird ihnen oftmals nicht bewusst, dass auch vom Arbeitslosen(beratungs)zentrum eine solche „Gefahr“ ausgehen kann. In den Gesprächen mit dem Beratungspersonal wurde diesbezüglich beispielhaft von Ratsuchenden berichtet, die ohne den Brief eines Amtes zu öffnen, direkt die Beratung aufsuchen und das „Problem“ weiter delegieren. Dies deckt sich auch mit den Erzählungen einiger Ratsuchender, die bei der Entstehung einer neuen Problemlage unverzüglich die Hilfe des Beratungspersonals in Anspruch nehmen würden, ohne zunächst zu überlegen, ob sie gegebenenfalls nicht selbst in der Lage wären, das Problem zu lösen. In solchen Fällen ist das Beratungspersonal der Zentren gefordert, die Balance zwischen Hilfe und Selbsthilfe zu wahren und das Ziel, eines aktiv handelnden Ratsuchenden nicht aus den Augen zu verlieren.

Einen besonderen Stellenwert nimmt in der individuellen Beratung die Vermittlung und Übersetzung von Entscheidungen ein. Hierdurch übernimmt das Beratungspersonal häufig auch eine Mittlerfunktion zwischen Ratsuchenden und Jobcentern. In diesem Zusammenhang spielen die zwei Aspekte Neutralität und Objektivität eine wichtige Rolle. Durch den neutralen und ämterunabhängigen Charakter der Arbeitslosen(beratungs)zentren können Hemmschwellen bei den Ratsuchenden abgebaut werden, sodass den Ratsuchenden der Zugang zu Unterstützungsleistungen leichter fällt. Neutralität bedeutet aber auch, dass das Beratungspersonal unvoreingenommen ist. Die Beratung muss unabhängig von eigenen persönlichen Erfahrungen und Wertungen erfolgen. Zudem erfordert eine neutrale Beratung ein vertieftes fachliches Wissen und eine umfassende Qualifikation.

## 6.2 Gruppenangebote und Informationsveranstaltungen

Bei den Gruppenangeboten können drei Arten unterschieden werden: Zum einen handelt es sich um sogenannte offene Treffs, die teils in Form von Frühstückstreffs oder Mittagstischen, teils als Austauschrunden stattfinden, zum anderen um Angebote in Form von Schulungen oder Weiterbildung wie PC-Treffs oder Bewerbungstreffs. Diese beiden Angebotsarten finden, wenn vorhanden, in der Regel im wöchentlichen Rhythmus statt. Die dritte Art von Gruppenangeboten kann mit dem Begriff „Freizeitaktivitäten“ überschrieben werden. Hierbei handelt es sich überwiegend um kulturelle Aktivitäten oder Ausflüge sowie vereinzelt auch um sportliche Aktivitäten. Diese Aktivitäten finden in größeren zeitlichen Abständen statt, sind aber fester Bestandteil der Gruppenarbeit der Arbeitslosen(beratungs)zentren. Die Gruppenangebote richten sich an die Ratsuchenden und beruhen stets auf dem Prinzip der Freiwilligkeit.

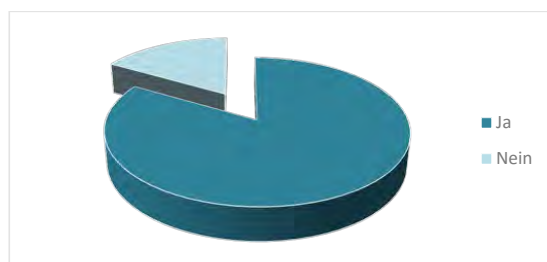
Neben diesen Gruppenangeboten gibt es auch Veranstaltungen, die von den Arbeitslosen(beratungs)zentren in unregelmäßigen Abständen durchgeführt werden. Diese Veranstaltungen richten sich nicht nur an die Ratsuchenden, sondern beziehen auch die Öffentlichkeit mit ein. Die Veranstaltungen werden oftmals mit anderen Akteuren wie zum Beispiel dem Jobcenter, Bildungsträgern oder externen Referenten und Referentinnen durchgeführt. Die Veranstaltungen haben einen Informations- und Bildungscharakter und werden daher oftmals als Podiumsdiskussion mit anschließender „Fragestunde“ durchgeführt. Themen sind unter anderem Wohnungslosigkeit, Kündigungsschutz, Miet- und Verbraucherrecht.

In den folgenden Ausführungen werden die Gruppenangebote und deren Bedeutung für die Arbeitslosen(beratungs)zentren, die Ratsuchenden und die Jobcenter näher beleuchtet.

### Offener Treff

In fast allen Arbeitslosen(beratungs)zentren werden Gruppenangebote in Form eines offenen Treffs angeboten (siehe Abbildung 6.6). Bei den Gruppenangeboten in Form eines offenen Treffs handelt es sich um Frühstückstreffs, die einmal wöchentlich stattfinden, und um Mittagstische, die sowohl täglich als auch einmal wöchentlich angeboten werden. Die Frühstückstreffs und Mittagstische unterscheiden sich in der Art und Weise der Organisation. Teilweise liegt die Verantwortung beim Beratungspersonal, das im Vorfeld oder nach dem Event die Ratsuchenden direkt anspricht und zur Mithilfe animiert. Teils haben die Ratsuchenden die Organisation ehrenamtlich übernommen. So wird zum Beispiel von einem festen Stamm von zwei bis drei Personen berichtet, der sich um die Planung und Durchführung und auch um die Finanzierung eines Frühstückstreffs kümmert, indem beispielsweise versucht wird, Lebensmittel günstig durch Spenden oder bei der Tafel zu beschaffen und von den Teilnehmenden ein kleiner Unkostenbeitrag eingesammelt wird.

Abbildung 6.6.: Gruppenangebote in Form eines offenen Treffs



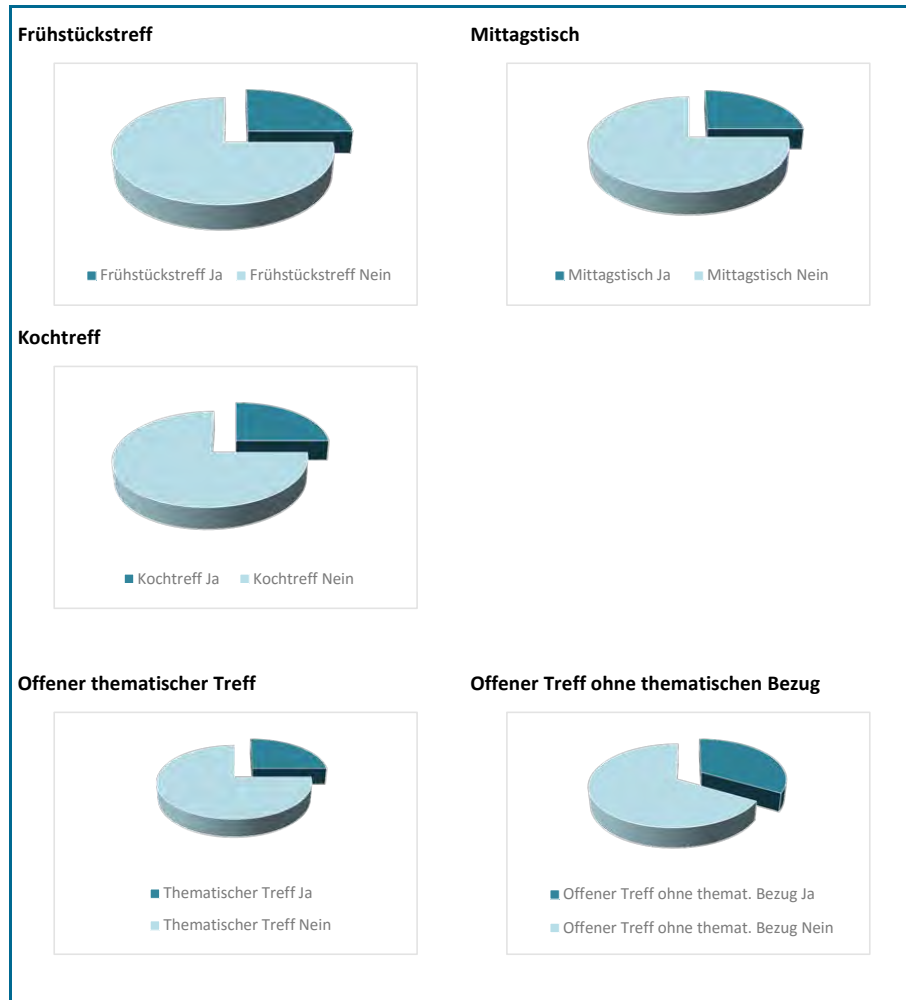
Quelle: IAW-Darstellung.

Neben diesen beiden Treffarten bieten einige Arbeitslosenzentren auch einen in der Regel monatlich stattfindenden Kochkurs bzw. Kochtreff an, der ebenfalls von Ratsuchenden organisiert und durchgeführt wird.

Zum anderen handelt es sich bei den offenen Treffs um Austauschrunden, die abwechselnd unter einem bestimmten Motto stehen und teils auch vom Beratungspersonal moderiert werden. Bei den Mottos kann es sich beispielsweise um einen Zeitungsbericht über Obdachlosigkeit, aber auch um Rat- und Lebenshilfe oder um Bastelaktivitäten handeln. Die thematische Spannweite ist sehr breit und wird oftmals von den Ratsuchenden mitbestimmt. Diese Austauschrunden finden in der Regel einmal in der Woche statt.

Daneben gibt es aber auch in einigen Arbeitslosen(beratungs)zentren offene Treffs, denen keine Aktivitäten zugrunde liegen, sondern in den meisten Fällen den Ratsuchenden ein Raum zur Verfügung gestellt wird, wo sie Kaffee trinken oder Zeitung lesen können, Schach oder sonstige Brettspiele spielen können oder sich auch einfach nur mit anderen Ratsuchenden unterhalten können. Diese Form eines offenen Treffs findet je nach Standort sowohl mehrmals in der Woche als auch im 14-tägigen Rhythmus statt. In einigen Zentren werden solche Treffs auch abends angeboten, sodass auch erwerbstätige Ratsuchende die Möglichkeit haben, daran teilzunehmen.

Abbildung 6.7: Die Angebotspalette an offenen Treffmöglichkeiten



Quelle: IAW-Darstellung.

### Schulungen

Zu den Gruppenangeboten zählen auch Schulungsangebote für Ratsuchende in Form von Computer-Kursen (unter anderem auch als PC-Treffs oder PC-Trainings bezeichnet) oder Bewerbungstrainings (teils auch als Bewerbungstreff bezeichnet). Wie in Abbildung 6.8 dargestellt, werden diese Gruppenangebote von einigen Arbeitslosen(beratungs)zentren angeboten. Beide Angebotsarten finden, wenn vorhanden, in der Regel im wöchentlichen Rhythmus statt.

**Abbildung 6.8: Die Angebotspalette an Schulungsangeboten**

Quelle: IAW-Darstellung.

### Freizeitaktivitäten

Darüber hinaus finden als Gruppenangebote für Ratsuchende in größeren zeitlichen Abständen in einigen Arbeitslosen(beratungs)zentren kulturelle Aktivitäten wie Museums- oder Theaterbesuche, Städte- oder Wanderausflüge sowie Bildungsfreizeiten oder Themenabende statt.

### Bedeutung der Gruppenangebote aus Sicht ...

#### ... der Arbeitslosen(beratungs)zentren

Mit den niederschweligen Gruppenangeboten wollen die Arbeitslosen(beratungs)zentren die Ratsuchenden motivieren, sich zu engagieren und ihre Stärken zu zeigen. Voraussetzung ist aber eine gewisse Bereitwilligkeit seitens der Ratsuchenden. Die Angebote sollen aus der Gruppe heraus initiiert und nicht nur konsumiert werden, um die Interessen und Fähigkeiten der einzelnen Teilnehmenden ausloten zu können, aber auch um zu erreichen, dass sich die Ratsuchenden mit den Angeboten identifizieren können. So reicht oftmals eine kleine Initialzündung nach Auffassung des Beratungspersonals aus, um Eigeninitiative auszulösen. Allerdings weist das Beratungspersonal auch darauf hin, dass die Ratsuchenden nicht überfordert werden dürfen, da sich viele der Ratsuchenden sehr zurückgezogen haben und auch verlernt haben, Ideen zu entwickeln und kreativ zu werden. Diese Seite müssen die Ratsuchenden erst wieder entdecken.

*„Und wenn es einer macht, macht es vielleicht ein anderer mit, und dann sagt der Dritte:>> Finde ich gut, mache ich auch. Warum soll ich das nicht auch machen<<“ (Geschäftsführung Arbeitslosenzentrum).*

Die Gruppenangebote stellen für die Arbeitslosen(beratungs)zentren auch ein wichtiges Instrument dar, um die Vereinzelung zu durchbrechen und um den Ratsuchenden wieder eine gewisse Tagesstruktur zu geben, indem die Ratsuchenden einen festen, aber freiwilligen Termin in der Woche haben. Mit den offenen Treffs schaffen die Arbeitslosenzentren Begegnungsorte, wo Gleichgesinnte sich treffen können und ihre Anliegen vorbringen und sich ein Stück weit auch gegenseitig unterstützen können.

*„Und für mich im Treff ist ganz wichtig, dass hier eine zwangsfreie Atmosphäre ist, wo die Menschen einfach so sein dürfen wie sie sind, wo niemand irgendwie eine Maske aufsetzen muss, sondern er darf so sein wie er ist“ (Beratungspersonal Arbeitslosenzentrum).*

*„Wir brauchen Gruppen, wo wir uns auch angenommen fühlen und wo wir wissen, da kann ich mich einbringen oder ich kann mich auch zurückhalten, aber ich kann einfach da sein, ich bin nicht allein. Wir wirken auch Vereinsamung entgegen. Ich denke ein Großteil von denen die zu uns kommen, haben auch diese Vereinsamungsproblematik [...] Und viele, so kann ich auch bestätigen [...], sind durch den Treff einfach aufgeblüht“ (Beratungspersonal Arbeitslosenzentrum).*

Allerdings sind sich die Arbeitslosenzentren auch bewusst, dass einige Ratsuchende aufgrund ihrer Erlebnisse und Erfahrungen mit dem Thema Arbeitslosigkeit sehr verbittert sind und diese Einstellung auch in den Treff getragen wird und somit neue Ratsuchende abschrecken kann. Um solchen Tendenzen entgegenzuwirken, versucht in einigen Arbeitslosenzentren das Beratungspersonal im Anschluss an den Treff mit der betreffenden Person ein Gespräch zu führen. Den neuen Ratsuchenden wiederum wird in einem persönlichen Gespräch versucht zu vermitteln, dass diese Äußerungen subjektiv sind und aus der persönlichen Lebensgeschichte resultieren. Im Großen und Ganzen kann das Beratungspersonal keine negative Beeinflussung beobachten, vielmehr findet eher gegenteiliges statt, da die Gruppe den Raum bietet, das Ganze aus einem anderen Blickwinkel zu betrachten.

*„Ist natürlich so Arbeitslosenfrühstück, wie kann man sagen, so ein Deckel, wo man auch mal die Luft rauslassen kann, oder den Dampf, sag ich mal, wo man auch mal Aggressionen hier mal haben darf, im bestimmten Rahmen, und dann ist auch mal wieder gut. Weil das brauchen ja die Betroffenen auch, dass sie einfach eine Möglichkeit haben ihren, den ganzen Zorn, die Wut auch mal rauszulassen. Das muss man da auch akzeptieren bis zum bestimmten Maß“ (Vorstand Arbeitslosenzentrum).*

Als besonders wertvoll erachten einige Arbeitslosenzentren überdies, dass in den Treffs die Ratsuchenden das Thema Arbeitslosigkeit auch einmal vergessen können. Die Ratsuchenden kommen mit dem Thema, was sie an diesem Tag bewegt und sprechen auch gerne über Themen abseits der Arbeitslosigkeit. Wichtig ist das Zuhören und aber auch, dass das Beratungspersonal nicht unkritisch mit den Ratsuchenden und ihren Belangen umgeht.

Für einige Arbeitslosen(beratungs)zentren ist der offene Treff auch eine Plattform, wo weitere Beratungsbedarfe deutlich werden. So kann es vorkommen, dass verborgene Probleme oder Schwierigkeiten erst im Treff zum Vorschein kommen. In solchen Fällen sucht das Beratungspersonal das Einzelgespräch und bietet eine individuelle Beratung an. Nicht selten berichten die Arbeitslosenzentren daher auch von einer Wechselwirkung zwischen Gruppen- und Einzelangeboten: Mal kommen die Ratsuchenden aus der individuellen Beratung in das offene Gruppenangebot und mal finden die Ratsuchenden über das Gruppenangebot Zugang zur Einzelberatung.

Etwas gemeinsam zu unternehmen und das Gefühl der Gruppenzugehörigkeit stellen nach Ansicht aller Arbeitslosen(beratungs)zentren für die Ratsuchenden das Credo der Gruppenangebote dar. So berichtet das Beratungspersonal auch, dass die offenen Gruppenangebote überwiegend von denselben Personen besucht werden und sich ein sogenanntes „Stammpersonal“ (Beratungspersonal Arbeitslosenzentrum) gebildet hat, Aber dennoch kann das Beratungspersonal auch eine Offenheit gegenüber neuen Ratsuchenden beobachten.

*„Auf der anderen Seite erlebe ich auch immer eine große Offenheit, dass wenn jemand Neues dazukommt, dass da ziemlich schnell auch dann auch angesprochen wird und mit rausgenommen zum Rauchen und also ich erlebe da schon auch eine Offenheit, finde ich“ (Beratungspersonal Arbeitslosenzentrum).*

Auch mit den Schulungsangeboten sollen die Ratsuchenden angeregt werden, ihre Wohnung zu verlassen, um andere Personen zu treffen und um ihre eigenen Kompetenzen zu entdecken. In den Bewerbungstreffen sollen die Ratsuchenden befähigt werden, ihre Bewerbungen selbstständig zu schreiben und auch die erforderlichen Unterlagen selbstständig zusammenzustellen. Ein Arbeitslosenzentrum weist explizit darauf hin, dass aber nicht nur die ratsuchende Person selbst selbstständiger werden soll, sondern sie soll auch lernen, anderen zu helfen. Ein anderes Arbeitslosenzentrum will mit dem Bewerbungstreff den Ratsuchenden auch wieder Mut machen, sich auf den Weg zu machen, eine Beschäftigung zu finden.

Allerdings bieten nicht alle Arbeitslosen(beratungs)zentren offene Gruppenangebote an. Als Begründung wird zum einen angeführt, dass die Bewältigung solcher offene Angebote sämtliche personelle Kapazitäten des Arbeitslosen(beratungs)zentrums binden würde, sodass die eigentliche Aufgabe – die individuelle Beratung der Ratsuchenden – nicht mehr stattfinden könnte. Zum anderen wird davon berichtet, dass die Initiierung eines Treffs letztlich am zu geringen Zuspruch seitens der Ratsuchenden gescheitert ist. Vermutet wird, dass die Ratsuchenden aus Angst und Schamgefühl als arbeitslose Person erkannt zu werden, das Angebot eines offenen Treffs nicht wahrgenommen haben.

*„Also wir haben das probiert. Wir haben 2013 und 2014 mit unserem Treff da rumexperimentiert, aber der kam überhaupt nicht an. Und wir haben den auch bewusst nicht Arbeitslosentreff genannt, weil wir gedacht haben, das schreckt so ab [...]. In anderen Arbeitslosenberatungszentren, ich weiß das funktioniert gut, aber in [Stadt], also bei uns hat das überhaupt nicht funktioniert. [...] Da kam fast nie jemand. [...] Es fragt auch nie jemand danach“ (Beratungspersonal Arbeitslosenzentrum).*

Aufgrund der finanziellen Lage können einige Arbeitslosen(beratungs)zentren Freizeitaktivitäten auch nur sehr eingeschränkt oder überhaupt nicht anbieten. So berichtet unter anderem das Beratungspersonal eines Arbeitslosenzentrums, dass auch das Zentrum lernen muss mit fehlenden finanziellen Mitteln zu Recht zu kommen. Dies ist für das Beratungspersonal eine wichtige Erfahrung, da auch die Ratsuchenden mit der gleichen Problematik konfrontiert sind.

### *... der Ratsuchenden*

Der Wunsch und das Bedürfnis nach Austausch, Gruppenerlebnis und das Gefühl, verstanden zu werden, sind bei vielen Ratsuchenden erheblich und stellen einen wesentlichen Grund für die Teilnahme an Gruppenangeboten dar. Gefragt nach der konkreten Bedeutung der Gruppenangebote für den einzelnen, antworten daher auch die meisten Ratsuchenden, dass es die Kontakte zu Anderen und die Möglichkeit des Austauschs untereinander sind, die für die Gruppenangebote sprechen. Viele Ratsuchende erachten es für sich als besonders wichtig, „aus dem Haus“ (Ratsuchende) zu kommen, Menschen zu treffen und an der Gesellschaft teilzuhaben. In den Gesprächen mit Ratsuchenden kristallisierte sich auch heraus, dass insbesondere die offenen Treffs nicht nur als Orte gesehen werden, an denen man „nette Leute kennenlernt“ (Ratsu-

chende), sondern vielmehr der Ort ist, an dem eine (neue) Gruppe oder eine „wertvolle Gemeinschaft“ (Ratsuchende) entsteht. Das Gefühl zu haben, wieder einer Gruppe anzugehören, wird von den Ratsuchenden als besonders positiv hervorgehoben.

*„Ich habe es schon gemerkt, ich werde schon vermisst, wenn ich einmal nicht konnte oder wenn ich ein bisschen später komme [...]. Das merkt man schon, wenn einer nicht da ist, das fehlt gleich“ (Ratsuchende).*

Positiv ist aus Sicht der Ratsuchenden auch, dass man sich untereinander gut kennt und auch offen miteinander reden kann. Das Wohlbefinden in der Gruppe wird auch mit der Ähnlichkeit der Lage begründet, in der die Ratsuchenden sich befinden. In diesem Zusammenhang finden es viele Ratsuchende auch gut und wichtig, dass man sich mit Personen austauschen kann, die in der gleichen Situation sind. Diese Gemeinsamkeit schafft Vertrauen und verbindet.

*„... geht es uns dann allen gleich, da kann man auch seine Geschichte erzählen oder drüber sprechen, wer möchte, und es versteht einen eigentlich jeder oder haben die gleichen Probleme“ (Ratsuchende).*

Die Gruppenerfahrung und deren Dynamik haben bei einigen Ratsuchenden auch dazu beigetragen, dass sie sich ihrer eigenen Stärken und Ressourcen (wieder) bewusst werden. Des Weiteren stellt die Teilnahme für die meisten Ratsuchenden auch eine Regelmäßigkeit dar, die ihnen Halt gibt. Für einige Ratsuchende sind die offenen Angebote auch „Türöffner“ für eine individuelle Beratung. So wird in Einzelfällen das offene Angebot auch genutzt, um abseits der Gruppe Fragen an das Beratungspersonal zu richten und um Unterstützung und Hilfe zu bitten. Darüber hinaus bieten insbesondere die Freizeitaktivitäten den Ratsuchenden die Möglichkeit einer kulturellen Teilhabe.

Als wichtigste Voraussetzung für eine erfolgreiche Umsetzung von Gruppenangeboten wird von den Ratsuchenden die freiwillige Teilnahme an diesen genannt. Doch nicht alle Ratsuchenden sehen die offenen Gruppenangebote als etwas Positives an. Einige Ratsuchende stehen solchen Angeboten eher ablehnend gegenüber, da sie nicht vor einer Gruppe über ihre Probleme sprechen möchten.

#### *... der Jobcenter*

Die Gruppenangebote sind nicht allen Jobcentern bekannt bzw. die Jobcenter verfügen über unzureichende Informationen über die einzelnen Angebote, sodass keine Aussage über deren Bedeutung getroffen werden kann. Den wenigen Jobcentern, denen die Gruppenangebote bekannt sind, heben insbesondere die Herstellung von Sozialkontakten und die Stärkung des Selbstbewusstseins hervor, was sich wiederum auch in der Beratung im Jobcenter bemerkbar macht. Zudem schreiben diese Jobcenter den Angeboten auch eine Funktion gegen die Vereinsamung zu.



*„Aber wie gesagt, von dem Eindruck, den ich habe, wenn ich mal da war, ist, dass es da schon so einen festen Kern gibt. Die machen ja auch so Angebote zur Freizeitgestaltung, wo die einfach sagen, die Treffen sich einmal im Monat zu so einem Frühstückskreis freitags. Die versuchen so Veranstaltungen zu organisieren, gerade so Informationsveranstaltungen. Dann gibt es Gruppen, die zusammen kochen und sich da eben immer wieder treffen. Also auch so selbstorganisierten Nachmittage, wo zusammen Kaffee getrunken wird und so. Und das denke ich mal, hat schon so eine Funktion gegen die Vereinsamung, an der ja viele Teilnehmer leiden. Und es führt einfach dazu, dass die, dass auch der Umgang mit Leuten, dadurch, dass die wieder bessere Sozialkontakte haben und in Gesprächen wieder gemerkt haben, wie geht zuhören, selber sprechen, zuhören. Die verhalten sich natürlich auch hier bei uns ganz anders“ (Teamleitung Jobcenter).*

*„Also bei den Leuten gehört das zur Tagesstruktur fast mit dazu, dass man nicht nur kommt, wenn man Probleme hat oder eine konkrete Frage, sondern einfach den Kontakt pflegt. Zu schauen, da hat sich was Neues getan, gibt es neue Informationen? So wie sie dann lernen mit den Leuten umzugehen, wirkt sich das auch in der Praxis bei uns aus“ (Geschäftsführung Jobcenter).*

Vereinzelt wird allerdings auch von den Jobcentern angemerkt, dass vor allem bei den offenen Gruppenangeboten der direkte Bezug zum Arbeitsmarkt im Sinne einer Vermittlung und Integration fehlen würde. Einige Jobcenter würden es daher begrüßen, wenn die Arbeitslosen(beratungs)zentren niedrigschwellige Bildungsangebote in ihre Angebotspalette aufnehmen und somit der Blick auch in Richtung Integration in den Arbeitsmarkt gerichtet wird.

#### **Fazit zu den Gruppenangeboten**

Die Gruppenangebote stellen einen niederschweligen Ansatz dar, der den Ratsuchenden Begegnungsmöglichkeiten und soziale Kontakte ermöglicht. Ein nicht zu unterschätzender Aspekt ist hierbei das Gemeinschaftsgefühl, das durch den regelmäßigen Besuch von Gruppenangeboten oder der Teilnahme an Freizeitaktivitäten entsteht. Die Ratsuchenden erleben ein Zugehörigkeitsgefühl, das viele zuletzt im Berufsleben erfahren haben. Allerdings ist zu berücksichtigen, dass eine Gruppe nicht generell sinnvoll ist, sie kann auch zur Stabilisierung vorhandener Problemlagen beitragen oder neue Schwierigkeiten schaffen. Gruppenangebote ohne Begleitung durch das Beratungspersonal oder durch ehrenamtliche Mitarbeitende sind dieser Gefahr stärker ausgesetzt als Gruppenangebote mit Begleitung. Zudem sollten in der Gruppe auch Themen jenseits der Arbeitslosigkeit angesprochen werden. Die Gemeinsamkeit in der Gruppe darf auch nicht dazu führen, dass eine Abgrenzung nach außen stattfindet und neue Ratsuchende, die an dem Gruppenangebot auch teilnehmen möchten, als Bedrohung angesehen werden. Eine Gruppe muss somit auch für neue Personen offen sein und dies darf von den Gruppenmitgliedern nicht verhindert werden.

### **6.3 Beratung: Konzeption und Qualität**

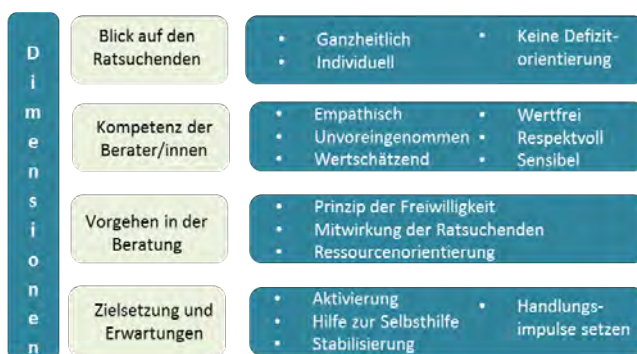
Beratung wird von manchen Arbeitslosen(beratungs)zentren als Querschnittsaufgabe verstanden und angewendet. So findet Beratung nicht nur im formalen Setting in den dafür vorgesehenen Räumlichkeiten bzw. in den dafür vorgesehenen Öffnungszeiten statt, sondern kann sich auch „nebenher“, beispielsweise in Gruppenangeboten, entwickeln. Beratungssituationen in informellen Settings, so wird in einem Arbeitslosenzentrum berichtet, machen die Qualität der

Beratung vor Ort aus und spiegeln den individuellen und ganzheitlichen Blick auf die Menschen wider: Jeder Ratsuchende soll dann beraten werden, wann und wie er/sie es benötigt. Aufgrund der finanziellen Förderung kann dieser Fokus nun verstärkt umgesetzt werden. Beratung nach den Bedürfnissen der Ratsuchenden auszurichten bedeutet demnach auch, entsprechende Zeiten zur Verfügung zu stellen. Öffnungszeiten spielen eine nicht zu unterschätzende Rolle für Ratsuchende, die Möglichkeit einer Beratung wahrzunehmen. So wird an mehreren Standorten als wichtig erachtet, dass es die Möglichkeit gibt, auch ohne Termin das Arbeitslosen(beratungs)zentrum aufsuchen zu können.

### Das Beratungskonzept der Arbeitslosen(beratungs)zentren

In den Gesprächen mit Akteuren der Arbeitslosen(beratungs)zentren wird deutlich, dass es bei einer umfassenden Beratung von arbeitslosen oder von Arbeitslosigkeit bedrohten Männern und Frauen um mehr als nur das „Fit-machen“ für den Arbeitsmarkt und das Erstellen von Bewerbungsunterlagen geht. Sicherlich sind Maßnahmen zur Arbeitsmarktintegration zentrale Tätigkeitsfelder des Beratungspersonals, dennoch nicht die einzigen. Wie in Kapitel 5 bereits dargestellt, ist der Personenkreis der Ratsuchenden sehr heterogen und gleichermaßen unterschiedlich und individuell sind auch die Problemlagen. Aus diesem Grund gibt es kein standardisiertes Vorgehen in der Beratung und Begleitung von Ratsuchenden. An allen Standorten wird ein individueller Beratungsprozess und Verlauf der Unterstützung als zentrales Anliegen geschildert, auch wenn dies nicht in Form einer Konzeption verschriftlicht ist. Grundlegende Ansichten und Leitlinien verbergen sich in einzelnen Beratungsschritten und Momenten. So ist der konzeptionelle Gedanke in unterschiedlichen Dimensionen verankert, darunter die Betrachtungsweise der Zielgruppe sowie in der Zielsetzung der Beratung und die daran anknüpfende Erwartungshaltung (vgl. Abbildung 6.9).

Abbildung 6.9: Dimensionen einer Beratungskonzeption



Quelle: IAW-Darstellung.

Den Aussagen der Gesprächspersonen ist zu entnehmen, dass in den Arbeitslosen(beratungs)zentren überwiegend ein individueller und ganzheitlicher Ansatz verfolgt wird. Ein ganzheitlicher Ansatz, so wird es von den Interviewpersonen geschildert, beinhaltet einen umfassenden Blick auf den Menschen, auf dessen Problem- und Lebenslagen. Das Beratungspersonal in den Arbeitslosen(beratungs)zentren macht in seinen Ausführungen deutlich, dass problembelastete Situationen nicht isoliert betrachtet und bearbeitet werden können, da es nicht selten

zu einer Häufung von Problemen kommt. So sind viele der Ansicht, Arbeitslosigkeit spiegelt nur einen Aspekt von Problemlagen wider. Aus diesem Grund muss der Blick auf den Menschen als Ganzes gerichtet werden. Ein defizitorientierter Blick auf einzelne Problemlagen wird in keinem der Zentren als erfolgsversprechend beurteilt.

*„Der ganzheitliche Ansatz entspricht natürlich unserem sozioethischen Ansatz [...]. Und insoweit gibt es ja dann auch hier diesen ganzheitlichen Einsatz, den ganzen Mensch zu betrachten, mit all seinen Schwächen und Stärken und natürlich mit den ganzen Problemen, nicht? Arbeitslosigkeit ist ja nur ein Aspekt, da kommen ja dann noch die familiären Probleme, die finanziellen Probleme oftmals, Alkoholprobleme, psychische Probleme“ (Vorstand Arbeitslosenzentrum).*

Häufig wird beobachtet, dass die Ratsuchenden mit einem „Rucksack“ in die Beratung kommen und meist das Anliegen, eine Beratung aufzusuchen, nicht immer das eigentliche Problem darstellt. Eine wichtige Kompetenz der Beraterinnen und Berater ist es demnach, zu erkennen, was die eigentliche Problematik darstellt, die zu allererst bearbeitet werden muss. Mit dem Wissen um multiple Problemlagen muss der Mensch ganzheitlich betrachtet werden. Die Gesprächspersonen sind überzeugt, dass nur auf diese Weise eine tatsächliche Hilfe und Unterstützung geleistet werden kann. Im Sinne der Ganzheitlichkeit spielt die Vernetzung der Arbeitslosenzentren eine bedeutsame Rolle. Das Wissen um die Bedeutung lokaler Kooperationspartner und deren Förder- und Hilfemöglichkeiten stellt ein Element vieler Beratungsansätze dar. Keines der Arbeitslosenzentren erhebt den Anspruch, alle Schwierigkeiten lösen zu können. Die Arbeitslosenzentren wissen um ihre fachlichen Grenzen und nutzen zusätzliche Expertise, wenn dies notwendig wird (siehe hierzu auch 6.1). Vielmehr sehen sich die Arbeitslosenzentren als eine Möglichkeit für den Ratsuchenden Brücken zu weiteren Hilfen zu schlagen. Die Beratung ist ebenso individuell, was jedoch nicht bedeuten soll, dass die Problemlage, in der sich die Ratsuchenden befinden, individualisiert wird und eigenes „Verschulden“ als Grund zugeschrieben wird. „Individualisierung von Problemen bedeutet das Ausblenden von Kontexten und Rahmenfaktoren und führt zu einem Problemverständnis, das die Perspektive des beraterischen Handelns weitgehend auf die individuelle ratsuchende Person reduziert“ (Sieckendiek u.a. 2008:97).

Die Stärkung von Fähigkeiten und Förderung von Ressourcen stellen einen weiteren wichtigen Beratungsansatz dar. Auf diese Weise können für jene, bei denen es zu einem beruflichen Stillstand kam oder die Integration auf den Arbeitsmarkt als schwierig eingeschätzt wird, neue Perspektiven entwickelt werden – sei es durch die Entwicklung neuer Beschäftigungs- und Tätigkeitsfelder (in Form eines Ehrenamts; siehe Kapitel 7) oder Neuorientierung durch Weiterbildungsmöglichkeiten.

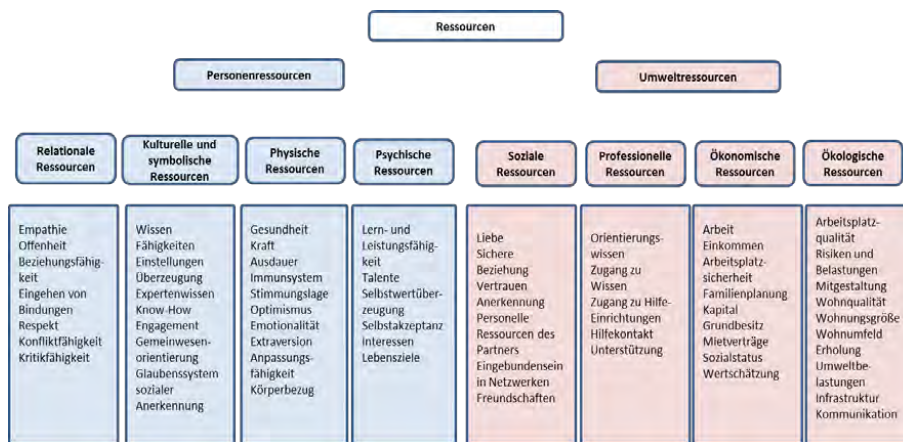
*„Ich denke Aufbauarbeit muss auf jeden Fall geleistet werden. Auf der anderen Seite ist das Ziel natürlich der erste Arbeitsmarkt; das ist immer so. Also würde ich jetzt mal sagen. Aber die Menschen, die längere Zeit arbeitslos sind, muss man aufbauen. Die muss man auch stärken, das mal rauskitzeln auch: Was können sie? Für was sind sie geeignet?“ (Vorstand Arbeitslosenzentrum).*

*Und wenn man auf die guckt, wenn man auf das guckt, was an Ressourcen da ist und [...] natürlich muss man auch wissen, was gibt es denn für Handicaps, um da nicht irgendwie einen Irrweg zu gehen und das der dann Probleme kriegt mit dem was er hier tut [...] Aber wenn man das versucht gut zu filtern, [...] dann lebt so ein Mensch auf, dann ist so ein Mensch auch irgendwann bereit, mehr, so ein bisschen auch mehr Verantwortung zu übernehmen und daran kann er wachsen (Projektleitung Arbeitslosenzentrum).*

Ressourcenorientierung und ressourcenfördernde Angebote sind die Aushängeschilder in der Praxis Sozialer Arbeit. Ressourcen „hat“ man nicht einfach nur, sondern sie müssen wahrgenommen, aktiviert und weiterentwickelt werden. „Ressourcen sind so gesehen keine eingelagerten Dispositionen [...], sondern aktive Konstruktionsleistungen unseres emotional geprägten Wahrnehmens und unseres individuellen und sozialen Handelns“ (Schiepek/Cremer zitiert nach Herriger 2003:3). Menschen sind also herausgefordert, entsprechend relevanter Lebensziele oder Belastungen entsprechende Ressourcen für sich nutzbar zu machen, um diese Situationen zu bewältigen, aber auch um Zielsetzungen zu verwirklichen. Auf diese Weise tragen die Ressourcen zur Sicherung der psychischen Integrität und einem umfassenden Wohlbefinden bei.

Es wird im Allgemeinen zwischen zwei Klassen von Ressourcen unterschieden: Personenressourcen (personale oder internale Ressourcen) und Umweltressourcen (soziale oder externe Ressourcen).

**Abbildung 6.10: Ressourcen im Überblick**



Quelle: IAW-Darstellung in Anlehnung an Herriger (2006).

Das Ressourcenspektrum ist riesig und Menschen definieren die für sie relevanten Ressourcen höchst unterschiedlich. Auf Grund der enormen Vielfältigkeit und Heterogenität kann bei der Erhebung von Ressourcen kein standardisiertes Verfahren in Form von Checklisten angewendet werden. Vielmehr liegt der Fokus auf die vom Einzelnen wahrgenommen und erlebten Ressourcen, „auf jene Ressourcen zu denen die Personen einen bewussten kognitiven und emotionalen Zugang hat“ (Herriger 2006:7). Nur was von der Person also als Ressource wahrgenommen wird, kann als Ressource auch genutzt werden (Schiepek/Matschi 2013). Insbesondere an drei „Orten“ im Beratungs- und Unterstützungsprozess werden Ressourcen identifiziert und gefördert: Bei der Erstdiagnostik und Hilfeplanung, der prozessbegleitenden Reflexion und der Qualitätsdokumentation.

**Abbildung 6.11: „Ressourcen-Orte“ im Beratungsprozess**

<b>Erstdiagnostik und Hilfeplanung</b>	In der Zielsetzung, die verfügbaren Bewältigungsressourcen im Hilfeprozess einzubeziehen und auch verschüttete Ressourcen aufzuspüren sollte im Erstgespräch und den anschließenden Beratungsgesprächen die Ressourcen erhoben werden.
<b>Prozessbegleitende Reflexion</b>	Ressourcen festzustellen ist auch im Verlauf der Hilfe wichtig. Durch die Visualisierung von aktuellen Ressourcen könnten eingetretene Veränderungen dokumentiert und festgestellt werden. Auf diese Weise können auch Hindernisse im Zugang zu Ressourcen reflektiert und Hilfemaßnahmen entsprechend modifiziert und angepasst werden.
<b>Evaluation und Qualitätsdokumentation</b>	Um die Ressourcenentwicklung beurteilen zu können, ist die Ressourcendiagnostik ebenfalls bedeutsam. Mit der Erstellung eines Ressourcennetzwerkes kann der Ratsuchende nach Ende der Hilfe dieses nutzen.

Quelle: Herriger 2006.

Die Gesprächspersonen der Arbeitslosen(beratungs)zentren legten kein solches Konzept zur ressourcenorientierten Beratung und Diagnostik vor. Es wird keine systematische Form der Identifikation von Ressourcen der Ratsuchenden benannt und auch nicht, in welcher Form es zu einer strukturierten Erfassung und Förderung von Ressourcen kommt. Dies liegt mitunter in der Struktur der Arbeitslosen(beratungs)zentren begründet. Ein solches Verfahren der Identifikation und Förderung von Ressourcen ist eng mit einem zeitlichen Verlauf und der Kontaktdichte verbunden. So kommen die Ratsuchenden nicht regelmäßig in die Beratung und manchmal nur dann, um kurze Fragen zu stellen. An einzelnen Standorten wird ausgesagt, dass ca. 60 % bis 80 % der Beratungen einmalige Beratungen sind und somit nur vergleichsweise wenige Ratsuchende erneut das Arbeitslosenzentrum aufsuchen. Im Rahmen der individuellen Unterstützungsleistung der Arbeitslosenzentren ist somit eine derartige Ressourcenorientierung nur schwer umsetzbar und teilweise nur punktuell möglich.

Anders ist dies hingegen bei Gruppenangeboten, welche von Personen besucht werden, die regelmäßig – meist einmal in der Woche – die Arbeitslosenzentren aufsuchen. Aufgrund des häufigen Kontakts und Austauschs, in dem sich Ratsuchende und Beratungspersonal auf diese Weise befinden, können Ressourcen erkannt und gefördert werden. Das Aktivieren und nutzbar machen von Ressourcen für die Ratsuchenden insbesondere beim Bewältigungshandeln belastender Situationen und beim Erreichen von gesetzten Zielen sind vor dem Hintergrund der Zielsetzung „Hilfe zur Selbsthilfe“ ein bedeutsames Instrument. Durch die Wahrnehmung sozialer und personaler Ressourcen und die Weiterentwicklung dieser können Ratsuchende gestärkt neue Herausforderungen meistern. In den Gruppenangeboten setzen die Beraterinnen und Berater nach eigenen Aussagen an den Stärken, Interessen und Fähigkeiten der Ratsuchenden an und

fördern diese schrittweise, ohne jedoch genauer auszuführen, wie dies gelingt. Von den Hauptakteuren der Arbeitslosen(beratungs)zentren kann eine Weiterentwicklung der Ratsuchenden beobachtet werden. Die Ratsuchenden gewinnen durch die Zugehörigkeit zur Gruppe und die Leitung einzelner Angebote deutlich an Selbstvertrauen und Selbstbewusstsein und lernen ihre Talente entdecken und zu entfalten.

Grundlegendes Prinzip der Beratung ist die Freiwilligkeit. Dazu gehört, dass der Ratsuchende in alle Schritte einbezogen wird und nichts ohne dessen Zustimmung geschieht.

*„Aber natürlich ganz klar, Beherrscher des Verfahrens ist der Betroffene. Also wenn er das nicht will, dann will er es nicht. Dann nicht. Das gibt der Betroffene vor“ (Geschäftsführung Arbeitslosenzentrum).*

Keiner ist zur Beratung verpflichtet, hat sich der Ratsuchende jedoch entschlossen, sich im Arbeitslosen(beratungs)zentrum unterstützen zu lassen, so erwartet das Beratungspersonal eine gewisse Mitwirkung und Eigenbeteiligung. Ein stellvertretendes Handeln soll vermieden werden, indem die Ratsuchenden dazu angehalten werden, soweit es geht selbstständig Schritte zu unternehmen, was ebenfalls mit der Zielsetzung der Aktivierung und Stärkung eng verknüpft ist. Es liegt ein gewisses Selbstverständnis der Beraterinnen und Berater dahingehend vor, in welcher Weise die Beratung gestaltet und welche Kompetenzen hierfür notwendig sind. Vielerorts wird über den selbst gestellten Auftrag gesprochen, ehrlich und wahrheitsgetreu zu beraten, den Ratsuchenden umfassend darüber aufzuklären, was ihm zusteht und wo das Gesetz keinen Handlungsspielraum zulässt. Dies muss mit Einfühlungsvermögen, Sensibilität und Empathie geschehen. Der Umgang mit den Ratsuchenden muss respektvoll und wertschätzend sein, so die Beraterinnen und Berater.

Ein weiterer Beratungsansatz, der in vielen Arbeitslosen(beratungs)zentren als bedeutsam erachtet wurde, ist die Parteilichkeit bzw. Anwaltschaft gegenüber den Ratsuchenden. Das „hinter-einem-Stehen“ kann in vielen Arbeitslosen(beratungs)zentren als Grundbaustein der Arbeit verstanden werden. Ehrliche und vor allem gerechte Beratung steht im Vordergrund. Für eine gute und zielgerichtete Orientierung, die allein der Unterstützung des Ratsuchenden dient, muss die Beratung objektiv und neutral sein. Unvoreingenommenheit und Neutralität wird in einigen Zentren als wichtige Eigenschaft der Beraterinnen und Berater genannt. Dies schließt eine politische Orientierung nicht aus, sie darf aber nicht zu Lasten des Ratsuchenden ausgenutzt werden, beispielsweise wenn ohne gesetzliche Grundlage gegen das Jobcenter beraten werden sollte. Die Beratung muss im Interesse des Ratsuchenden durchgeführt werden und entsprechend der gesetzlichen Sachlage geschehen. Dies beinhaltet auch, dass die Ratsuchenden auch darüber aufgeklärt werden müssen, dass Entscheidungen nicht immer Unrecht sind, auch wenn es sich für die Ratsuchenden so anfühlen mag. Bei einer „feindlichen“ Stimmungslage zwischen Jobcenter und Arbeitslosen(beratungs)zentrum wäre der Ratsuchende der Leittragende – die Zielsetzungen der Arbeitslosen(beratungs)zentren wären somit verfehlt.

### Qualität in der Beratung

Qualität ist nichts, das direkt erfragt werden kann, da Qualität mehrdimensional ist. Qualität kann nicht mit einer hohen Zahl an Beratungen bzw. Ratsuchenden im Zentrum gleichgesetzt werden, was auf die Frage nach Qualitätssicherung häufig von den Gesprächspersonen verbunden mit dem Hinweis auf eine geführte Beratungsstatistik genannt wurde. Qualität bemisst sich nicht nur an dem Bedarf, der im Bereich der Beratung von arbeitslosen und von Arbeitslosigkeit bedrohten Männern und Frauen ohne Zweifel vorhanden ist. Geführte Statistiken sind hierfür ein deutlicher Indikator und belegen das Arbeiten an den Kapazitätsgrenzen. Zu viele Beratungen könnten hingegen auch als ein Indikator für qualitativ schlechte Beratung angesehen werden, wenn hierbei vermutet werden kann, dass man sich nicht ausreichend Zeit für jeden Fall nehmen könnte. Solche Statistiken können demnach keine umfangreichen Aussagen über die Beratungsqualität liefern.

*"Wann ist das Arbeitslosenzentrum erfolgreich? Wenn jetzt 100 Personen kommen, die aber alle nur ein ganz kleines "Zuckerle" bekommen und eigentlich nichts bewirkt, also ein halbstündiger Kontakt kann nichts Entscheidendes bewirken, glaube ich. Deswegen, wenn man eine zu hohe Personenzahl hätte, wäre gefährlich. Dann wären wir viel zu beliebig, da könnte man wirklich nichts machen. Oder geht es um die Anzahl der Beratungen? Auch das ist wiederum gefährlich. Da muss ich überlegen, wie viel Personal ich zur Verfügung habe und wann eine Beratung effektiv ist. Klar gibt es auch die Zweiminutenberatung für Zwischendurch. Also aber müssen wir dann die Zeiten erfassen? Wie tief müssen wir da reingehen? Und wie viel nehmen wir uns dann von der Arbeit, wenn wir das alles dokumentieren wollen? Und dann vergisst man mal einen Strich. Und wie aussagekräftig ist das dann? Also da sind wir in allen Beratungseinrichtungen immer am Denken: "Was für eine Statistik führt man da?" (Geschäftsführung Arbeitslosenzentrum).*

Wie können nun Aussagen über die Qualität getroffen werden? Um dies zu beantworten müssen verschiedene Qualitätsmerkmale herangezogen werden, die einen Orientierungsrahmen für gute Beratung darstellen. Allgemein lassen sich Qualitätsmerkmale in verschiedene Bereiche unterteilen. Für die Untersuchung der Beratungsqualität der Arbeitslosen(beratungs)zentren wird in Anlehnung an Schiersmann/Weber (2011) auf übergeordnete Merkmale ein genauer Blick geworfen, welche in weitere untergeordnete Merkmale aufgeteilt werden können. Die folgende Übersicht gibt einen Überblick darüber, in welcher Weise die zentralen Merkmale im Beratungsprozess einzuordnen sind und in welcher Weise dies in den Gesprächen thematisiert wurde.

**Überblick 6.1: Qualitätsmerkmale in der Arbeit der Arbeitslosenzentren**

Qualitätsmerkmale		Erkenntnisinteresse im Gespräch
Prozessbezogene Merkmale	Orientierung an den Ratsuchenden	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Können sich die Ratsuchenden in die Angebotsgestaltung einbringen?</li> <li>• Werden die Stärken und Fähigkeiten der Ratsuchenden in der Beratung berücksichtigt?</li> </ul>
	Transparenz und Offenheit im Beratungsprozess	<ul style="list-style-type: none"> <li>• In welcher Weise wird das Vorgehen mit den Ratsuchenden besprochen und offen gelegt?</li> </ul>
	Klärung des Anliegens und Erwartungen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Was sind die Grenzen der Beratung und wie wird das gegenüber den Ratsuchenden kommuniziert?</li> </ul>
	Reflexion und Evaluation	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Welche Formen von Feedback und Austausch gibt es?</li> <li>• Werden die Ratsuchenden nach der Zufriedenheit befragt?</li> </ul>
Strukturelle Merkmale	Leitbild	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Existiert ein Leitbild für die Beratung?</li> <li>• Haben die Beratungszentren ein Beratungskonzept?</li> </ul>
	Personelle und materielle Ausstattung	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kam es im Verlauf der Förderung zu personellen Wechsel?</li> <li>• Wie viele Ehrenamtliche arbeiten neben Hauptamtlichen im Zentrum?</li> </ul>
	Qualifikation des Personals	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Was ist der berufliche Werdegang des Personals?</li> <li>• Welche Erfahrungen in der Beratung mit Arbeitslosen hat das Beratungspersonal?</li> <li>• Welche Fortbildungen und Schulen wurden besucht?</li> </ul>
	Supervision und kollegiale Beratung	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Welche Möglichkeiten des Austauschs gibt es?</li> <li>• Wie kann mit Belastungen umgegangen werden?</li> </ul>
Organisatorische Merkmale	Öffnungszeiten	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Wann wird Beratung angeboten?</li> </ul>
	Dauer der Beratung	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Wie viel Zeit kann sich jedem Ratsuchenden genommen werden?</li> </ul>
	Erreichbarkeit	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Wie sind die Zugangswege und Erreichbarkeit der Beratungszentren?</li> </ul>
Gesellschaftsbezogene Merkmale	Informationsvermittlung	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Wie werden die Ratsuchenden über gesetzliche Rahmenbedingungen aufgeklärt?</li> </ul>
	Soziale Teilhabe	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Existieren Angebote, welche die soziale Teilhabe der Ratsuchenden fördert?</li> </ul>
	Lösungsorientierung	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Werden Ratsuchende im Sinne einer „Hilfe zur Selbsthilfe“ handlungsfähiger?</li> <li>• Kann die Kommunikation mit dem Jobcenter erleichtert werden?</li> </ul>

Quelle: IAW-Darstellung auf Grundlage von Schiersmann/Weber (2011).



Diese zentralen Merkmale beziehen sich auf das Handeln der Beraterinnen und Berater sowie auf die Organisation und Ausgestaltung der Beratung. Darüber hinaus müssen auch strukturelle Faktoren mit einbezogen werden, wie etwa die Qualifikation des Beratungspersonal sowie Qualitätsstandards und Leitlinien der Arbeitslosen(beratungs)zentren. Neben Merkmalen, welche sich explizit auf die materielle und personelle Ausstattung der Arbeitslosenzentren oder anderer Rahmenbedingungen beziehen, muss auch der gesellschaftliche Aspekt betrachtet werden, welcher den Auftrag und die Zielsetzung der Zentren der unabhängigen Beratung sowie soziale Teilhabe beinhaltet. „Dabei geht es nicht darum, dass Beratung gesellschaftliche Rahmenbedingungen verändern könnte oder diese als unumstößlich hinnimmt, sondern darum, dass sie dem Einzelfall angemessen und für die Ratsuchenden verständlich im Beratungsprozess thematisiert und reflektiert werden, um tragfähige Handlungsstrategien und Lösungsansätze zu entwickeln“ (Schiersmann/Weber 2011:14).

#### *Prozessbezogene Merkmale*

Die Ausgestaltung individueller Beratung sowie der Gruppenangebote erfolgt in der Regel in Kooperation mit den Ratsuchenden. Dies beruht zum einem auf dem Prinzip der freiwilligen Teilnahme sowie auf einer gewissen Mitwirkungspflicht im Beratungsprozess. An vielen Standorten wird davon berichtet, dass insbesondere bei der Gestaltung der Gruppenangebote die Wünsche und Interessen der Ratsuchenden zugrunde gelegt werden. Dies kann ganz unterschiedlich geschehen: In Form von Fragebögen oder im gemeinsamen Austausch und Ideen-Workshops, mit der Zielsetzung, passgenaue Angebote entwickeln zu können. Wichtig ist den meisten Beraterinnen und Beratern, die Angebotsstruktur als dynamisch und veränderbar anzusehen, sodass Angebote immer entsprechend der Bedarfslage der Ratsuchenden gestaltet werden können. Der Einbezug von Ratsuchenden in die Ausgestaltung der Angebote ist für viele Akteure wichtig, doch wird gleichzeitig auch von Schwierigkeiten berichtet. So braucht es mitunter Zeit, die Ratsuchenden zu aktivieren, eigene Wünsche und Interessen zu entwickeln und zu formulieren. So bedarf es zuweilen Impulse seitens der Beraterinnen und Berater zur Ausgestaltung von Gruppenangeboten als Bestandteil der umfassenden Aktivierung der Ratsuchenden.

*„Man muss als Ideengeber fungieren. Das ist genau dieses. Es dreht sich immer wieder um den Punkt "Aktivieren". Also es braucht einfach erst mal die Impulse und die Anreize und dann kommen die Leute schon und dann werden sie auch aktiv, aber diesen ersten Schritt, den machen sie nicht selber. Zumindest nicht die, die bei uns im Treff sind bisher“ (Beratungspersonal Arbeitslosenzentrum).*

Die Orientierung an den Ratsuchenden bezieht sich nicht ausschließlich auf die Angebotsgestaltungen, sondern auch auf die Stärken und Fähigkeiten, die vor allem im Rahmen von Gruppenangeboten gefördert werden können und Entwicklungsprozesse bei den Ratsuchenden anstoßen können. Die Ratsuchenden werden dazu angehalten, möglichst viele Handlungen selbstständig und eigenverantwortlich zu unternehmen, sodass ihre Handlungsfähigkeit gestärkt und aktiviert wird. Sollte das Beratungspersonal an seine fachlichen Grenzen stoßen, und hierüber sind sich die Personen in der Regel deutlich bewusst, werden die Ratsuchenden mit ihren Anliegen an andere Fachstellen und Einrichtungen verwiesen.

*„Also, wo es deutliche Grenzen gibt, und was nämlich auch häufig vorkommt, ist ganz klar diese Finanzgeschichten. Also alles was Finanzamt, Steuererklärung, auch die Einkommenssteuererklärung vom Jobcenter, weil das sind einfach Inhalte, die wissen die Leute meist selbst nicht, und dann weiß ich es auch nicht“ (Beratungspersonal Arbeitslosenzentrum).*

In sämtlichen Arbeitslosenzentren werden die Beratungsgespräche dokumentiert. In der Regel in Form einer Beratungsstatistik, in welcher die Anzahl der Ratsuchenden sowie die Themen der Beratung notiert werden. Dies dient den Beraterinnen und Beratern zur Reflexion durchgeführter Beratungen und stellt mancherorts ein Instrument zur Qualitätssicherung dar. Die erhobenen Daten sind meist anonym und fließen in trägerinterne Berichterstattungen ein. Nur in wenigen Arbeitslosen(beratungs)zentren werden Beratungsgespräche in Form von Akten (sei es digital oder in Papierform) dokumentiert. Der Vorteil ist sicherlich, dass hierbei bei Folgeterminen nahtlos angeknüpft werden kann oder auch in Krankheitsfällen Vertretungen einfacher durchgeführt werden können, wenn sich die Kolleginnen und Kollegen in den Fall zur Vorbereitung einlesen können, doch muss bei dieser Form der Dokumentation die Frage des Datenschutzes aufgeworfen werden. Es muss sichergestellt werden, dass die Ratsuchenden über das Anliegen der „Akten“ informiert werden und sie ihr Einverständnis zur Weitergabe geben, so wie es in der Kommunikation mit dem Jobcenter in der Regel vereinbart wird. In den meisten Arbeitslosenzentren wird keine solche fallbezogene Dokumentation durchgeführt, auch mit der Begründung, das Vertrauensverhältnis zu gefährden.

*„In einem Moment, in dem ich anfangen mitzuschreiben, muss ich vorher erklärt haben, warum ich jetzt eigentlich mitschreibe und was passiert mit den Notizen. Weil ich erkläre da irgendwas von meinen persönlichen Problemen, weil selbst Geldprobleme sind hoch persönliche Probleme oder mit irgendwas berührt, was dann hoch persönlich ist und dann fängt einer an mitzuschreiben“ (Vorstand Arbeitslosenzentrum).*

Ein weiteres Instrument zur Reflexion ist die Frage nach der Zufriedenheit der Ratsuchenden mit der Beratung. In den Zentren wird nur in wenigen Fällen nach einer Einschätzung und Beurteilung der Beratung gefragt, auch wenn viele sich vornehmen, dies in Zukunft systematischer zu erheben, wenn die Ratsuchenden nicht aus eigener Motivation heraus eine Rückmeldung geben. Viele Beraterinnen und Berater erkennen es als gutes Zeichen, wenn die Ratsuchenden keine weitere Beratung mehr benötigen, doch ist dieser Rückschluss auf die Qualität des Beratungsprozesses nur schwer zulässig, da dies gleichermaßen ebenfalls als ein Indiz der Unzufriedenheit gedeutet werden kann. Zur Reflexion der eigenen Praxis wäre es zu raten, einen systematischen Weg der Ermittlung von Zufriedenheit und Beurteilung zu finden.

#### *Strukturelle Merkmale*

Zu den strukturellen Merkmalen ist zum einen die Beratungskonzeption zu benennen. Es wurde in der bisherigen Ausführung deutlich, dass diese auf dem Selbstverständnis der Beraterinnen und Berater sowie den Trägern beruht, in welcher Weise die Zielgruppen der Arbeitslosenzentren unterstützt werden sollen. Ein schriftliches Leitbild oder eine konkrete konzeptionelle Richtlinie kann kaum vorgelegt werden und bezieht sich in den Berichten der Akteure insbesondere von Arbeitslosenzentren in größerer Trägerschaft auf Leitbilder des Trägers im Allgemeinen. Die Festlegung kurz- und langfristiger Ziele wird an einzelnen Standorten durchaus als angestrebt beschrieben, doch erschwert die Ungewissheit über die Förderung – insbesondere bei kleinen Trägern – eine langfristige Zielsetzung, da ohne eine finanzielle Förderung Personalstellen und Beratungsumfang reduziert werden müssen.

Der Blick auf das Personal zeigte bereits, dass der Großteil der Beraterinnen und Berater über eine sozialpädagogische Qualifikation oder über jahrelange Beratungserfahrung mit der Zielgruppe verfügt. Wie Kapitel 7 zeigt, kann eine professionelle Beratung und Unterstützung durchaus auch von Ehrenamtlichen geleistet werden. Die Grundlage stellt jedoch eine gezielte Auswahl der ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie deren Schulung dar.

*„Wir selber bieten hier auch Schulungen an, was jetzt gerade für Leute, die neu dazukommen. [...] Dann haben wir jetzt vor zwei Wochen eine Beistandsschulung gehabt, und das ist schon mal ein sehr guter Einstieg für jemanden, wo mit der Materie noch nicht so viel zu tun hat. Was darf ich als Beistand? Was soll ich vermeiden? Wie sieht das, sehen die ganzen Strukturen aus? Wir haben auch Grundlagen Schulungen zum SGB II schon gemacht, werden auch dieses Jahr wieder eine anbieten, und allgemein über dieses Versorgungssystem: Was ist der Unterschied zwischen ALG I und ALG II? Also die, bieten wir immer wieder Schulungen an, also drei, vier im Jahr“ (Beratungspersonal Arbeitslosenzentrum).*

*„Also das erste ist natürlich, dass man die Leute gut schult, die hier beraten, die hier ehrenamtlich aktiv sind. Und dass man denen ein Bewusstsein für ihre Tätigkeit mitgibt. Mal ein Bewusstsein, oder dass die auch ein Bewusstsein für die Situation der Erwerbslosen haben, aber auch ein Bewusstsein für die Situation auf dem Jobcenter, und die Rechts- ja nicht mal die Rechtslage gut kennen, aber einigermaßen gut geschult sind [...]. Man kann nicht jeden auf das Jobcenter mitschicken, und dann jetzt denkt er müsste Rächer spielen. Also die gute Schulung der Ehrenamtlichen ist ganz wichtig. Und auch mit denen immer wieder reden“ (Vorstand Arbeitslosenzentrum).*

Es ist wichtig, dass die Ehrenamtlichen sich an vorgegebene Beratungsstandards halten und somit gute und lösungsorientierte Beratung gewährleisten können. Es gilt diesen Prozess seitens der hauptamtlichen Mitarbeitenden der Arbeitslosen(beratungs)zentren zu begleiten und zu evaluieren. Gemeinsame Team- und Fallbesprechungen gehören hierbei dazu, was jedoch durch die stellenweise hohe Fluktuation erschwert werden kann. Auch das hauptamtliche Personal muss sich regelmäßig fortbilden, was der Anspruch in allen Arbeitslosenzentren im Rahmen der Qualitätssicherung ist. Doch zeigt sich, dass Schulungen eine finanzielle Belastung darstellen können und zeitliche Ressourcen binden, die nicht immer verfügbar sind. Für eine kompetente Beratung ist Fachwissen elementar. Aus diesem Grund kooperieren einige Arbeitslosen(beratungs)zentren mit Rechtsanwälten, um sich bei unklaren Fragen Rat zu holen oder über Veränderungen der Rechtslage aufklären zu lassen. Dies findet teilweise auch in Kooperation mit dem Jobcenter statt. Mehrheitlich bestätigen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Jobcenter eine fachliche Kompetenz für die Beratung. Häufig tauscht sich das Beratungspersonal intern bei fachlichen und fallbezogenen Fragen aus. Dies geschieht nicht immer in Form eines institutionellen Austauschs (Supervision, Teambesprechungen), sondern findet häufig auf informelle Weise statt.

#### *Organisatorische Merkmale*

Die Art und Weise, in welcher die Beratungen organisiert sind, kann Aufschluss über die Qualität der Beratung geben. Ein wichtiger Aspekt sind hierbei die Öffnungszeiten und somit die Möglichkeiten für die Ratsuchenden, die Beratung in Form von individueller Unterstützung oder Gruppenangeboten wahrzunehmen. In der Regel haben die Arbeitslosenzentren konkrete Beratungszeiten und stehen nicht jederzeit als Ansprechperson zur Verfügung. So gibt es feste Beratungstage und Beratungszeiten – sei es als offene Sprechstunden oder nach Terminvereinbarung. Durch die Landesförderung, so wird von den Gesprächspersonen überwiegend berichtet,

konnten die Öffnungszeiten ausgebaut werden. Das Engagement der Beraterinnen und Berater ist allorts sehr hoch, sodass auch nach den offiziellen Öffnungszeiten Beratungstermine vergeben werden und somit dringende „Fälle“ auch außerhalb der Sprechzeiten beraten und unterstützt werden.

Der Beratungsumfang wird in der Regel mit einer Stunde benannt und die Beratungstermine häufig im Stundentakt vergeben. Wenn Beratungen in kürzerer Zeit abgeschlossen werden, können bis zum nächsten Termin auch spontan Beratungsgespräche angenommen und durchgeführt werden, so wird in vielen Arbeitslosen(beratungs)zentren berichtet. Nicht an jedem Standort werden Termine vergeben. So arbeiten manche Beraterinnen und Berater ausschließlich mit offenen Sprechstunden – der Zeitumfang der Beratung kann dann auch stark nach Intensität und Komplexität variieren. Die Ansichten über die Notwendigkeit der Terminvergabe sind teilweise sehr unterschiedlich.

*„Genau das geht eben nicht. Also mit einer Terminvergabe funktioniert nicht, weil manche kommen gerade direkt vom Jobcenter, weil die sie geschickt haben, die anderen gehört, haben den Flyer in der Hand: hier gibt's was. Das geht nicht mit Terminierungen“ (Beratungspersonal Arbeitslosenzentrum).*

*„Wir hatten vorher unbegrenzte Beratung, ohne Zeitbegrenzung und wir haben jetzt gesagt, wir sagen den Leuten, eine Stunde, danach machen wir einen neuen Termin, weil, wir können dann nicht mehr. Wir haben manchmal Leute, die so fürchterliche Sachen erzählen und gar nicht mehr aufhören können, kein Ende mehr finden und schimpfen und tun. Wir sagen dann, wir haben Verständnis dafür, aber nach einer Stunde brauchen wir einfach eine Pause. Und dann machen wir einen neuen Termin und gucken, was wir weiter machen können. Und das hilft uns ungemein“ (Beratungspersonal Arbeitslosenzentrum).*

Die meisten Arbeitslosenzentren haben kein ausgewiesenes Qualitätsmanagement für die Beratung. An einzelnen Standorten ist ein Handbuch in Planung oder im Entwicklungsprozess. Standortübergreifend kann jedoch nicht davon gesprochen werden, dass ein systematisches Qualitätsmanagement vorliegt. Im Rahmen von internen Berichterstattungen sowie regelmäßigen Arbeits- und Teambesprechungen wird versucht, die Qualität in der Beratung sicher zu stellen. Es ist wichtig, dass den Beraterinnen und Beratern Räume zur Reflexion zu Verfügung stehen, damit sie ihr eigenes professionelles Handeln beleuchten und verbessern können.

#### *Gesellschaftsbezogene Merkmale*

Die Wissens- und Informationsvermittlung ist in den meisten Beratungen zentraler Bestandteil. Häufig berichten die Gesprächspersonen davon, dass die Ratsuchenden Schwierigkeiten haben, Bescheide und Schreiben der Jobcenter und anderer Behörden zu verstehen und nachzuvollziehen, was nicht zuletzt den sprachlichen Defiziten einiger Ratsuchender geschuldet ist. Das Beratungspersonal sieht es als seinen Auftrag, Bescheide zu erklären und die Prozesse im Jobcenter transparent zu machen. Viele Ratsuchende, so wird geschildert, wissen nicht, was ihnen eigentlich zustünde. Dies zu verdeutlichen ist Gegenstand der Beratung. Seitens der Jobcenter konnte an einzelnen Standorten bereits beobachtet werden, dass die Ratsuchenden sich mit weniger Rückfragen an das Jobcenter wenden, was zu großen Teilen der Arbeit der Arbeitslosen(beratungs)zentren zugetragen wird.

Insbesondere die Gruppenangebote und Freizeitaktivitäten haben eine zentrale Bedeutung bei der gesellschaftlichen Integration der Ratsuchenden. Durch Ausflüge, lokale Veranstaltungen und Kooperationen mit Kulturstätten in der Region erhalten die Ratsuchenden die Möglichkeiten, am gesellschaftlichen Leben zu partizipieren. Die Gruppe und soziale Kontakte können Stabilität und Rückhalt bieten. Nicht selten entwickeln sich zwischen den Ratsuchenden Freundschaften, die sich auch außerhalb der Veranstaltungen der Arbeitslosen(beratungs)zentren verabreden und Zeit miteinander verbringen. Somit ist dies eine gute und niederschwellige Möglichkeit, der Isolation und Einsamkeit einzelner Ratsuchende zu begegnen, was auch einen deutlich positiven Effekt auf die psychische Gesundheit der Ratsuchenden haben kann.

#### **Fazit zur Beratungsqualität**

Qualität muss prozesshaft verstanden werden. Qualität ist „immer eingebunden in einen dynamischen Prozess und im Sinne von Qualitätsentwicklung zu verstehen. Qualitätsentwicklung ist eine Aufgabe, an der die professionellen Beraterinnen und Berater, die Beratung anbietenden Organisationen sowie die relevanten politischen Akteure beteiligt sind und die sich am Nutzen und den Anforderungen der Ratsuchenden ausrichten muss“ (Schiersmann/Weber 2011:12). Qualität muss demnach regelmäßig überprüft und die Ergebnisse konsequent in die bisherige Praxis überführt werden. Eine Form der Qualitätssicherung stellt die Dokumentation in Form von Berichterstattungen dar sowie jegliche andere Arten der Reflexion und Evaluation. Aussagen über die Wirkung der Beratung fallen allen Arbeitslosen(beratungs)zentren schwer, da viele der Ratsuchenden nach Abschluss der Beratung die Zentren nicht mehr aufsuchen. Der Verbleib der Ratsuchenden kann somit nicht erfasst oder nachverfolgt werden.

## 7 Das Ehrenamt

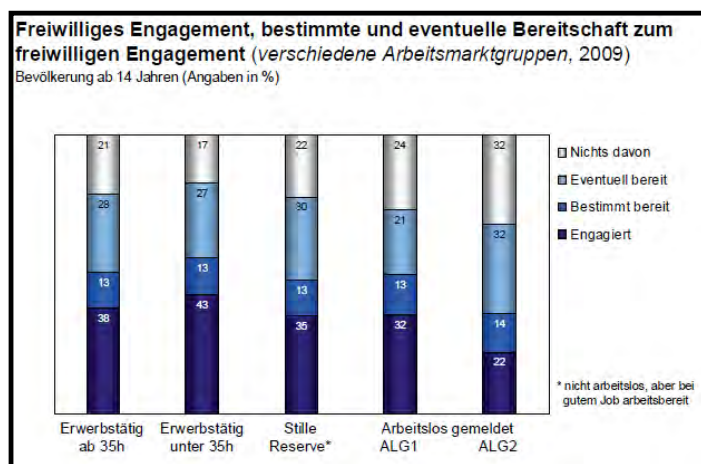
Alle geförderten Arbeitslosen(beratungs)zentren setzen auf die Hilfe von ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, um die hauptamtlich Beschäftigten zu unterstützen und auch zu entlasten. Dabei sind sowohl hinsichtlich Art und Intensität des Einsatzes als auch bezüglich des persönlichen Hintergrunds der Ehrenamtlichen und der ausgeübten Tätigkeiten deutliche Unterschiede zwischen den Zentren zu erkennen. Dies gilt auch für die mit dem Ehrenamt verfolgten Zielsetzungen: So stellt für einige der Zentren die ehrenamtliche Tätigkeit der Ratsuchenden einen Teil ihres Ansatzes zur (Wieder)Eingliederung in den regulären Arbeitsmarkt dar. Andere Zentren wiederum sehen das ehrenamtliche Engagement als Möglichkeit der gesellschaftlichen Teilhabe, indem es den Ratsuchenden eine Beschäftigung jenseits der Erwerbsarbeit bietet. Hinter beiden Ansätzen steht die Annahme, dass durch ein ehrenamtliches Engagement nicht nur die Tagesstruktur gefördert wird, sondern auch zu einer Stärkung des Selbstbewusstseins und der Persönlichkeit beiträgt, indem der ehrenamtliche Helfer bzw. die ehrenamtliche Helferin Wertschätzung und Anerkennung erfahren.

Themenschwerpunkt dieses Kapitels bilden somit die ehrenamtlichen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen und die subjektive Bedeutung dieser ehrenamtlichen Tätigkeiten. Gleichzeitig soll der Effekt einer ehrenamtlichen Tätigkeit für die Ratsuchenden thematisiert und die Frage aufgeworfen werden, welchen Beitrag diese Beschäftigungsform für eine (Wieder)Eingliederung in den Arbeitsmarkt leisten kann.

### 7.1 Wer übt in den Arbeitslosen(beratungs)zentren ein Ehrenamt aus?

Erwerbslose Personen engagieren sich im Vergleich zu Nichterwerbslosen weniger, so wird es im Bericht des Bundestages zum Bürgerschaftlichen Engagement 2002 dargelegt sowie im Freiwilligensurvey 2009 bestätigt. „Die aktuelle Position im Erwerbsleben – ob jemand erwerbstätig oder arbeitslos ist – wirkt sich in starkem Maße auf das bürgerschaftliche Engagement aus. Auffallend ist der enge Zusammenhang zwischen der Erwerbstätigkeit und dem Umfang und der Intensität des Engagements. Was den Umfang des bürgerschaftlichen Engagements angeht, so gilt generell, dass die Engagementquoten von Erwerbstätigen höher sind als die von Nichterwerbstätigen“ (Deutscher Bundestag 2002: 202). Der Freiwilligensurvey 2009 legt jedoch dar, dass das Engagement von arbeitslosen Personen in den Jahren 1999 bis 2005 gestiegen ist und auch das Engagementpotenzial hoch sei. Es wird auch dargelegt, dass im Zuge der Hartz-IV Reformen sich die Einstellung und Motivation zum freiwilligen Engagement verändert habe: „Mit der stärkeren Einbeziehung von Arbeitslosen in den Arbeitsmarkt im Zuge der Hartz-Reformen wurde in gewissem Maße das Zeitpotenzial für freiwilliges Engagement verringert, teils auch die Motivation. Bei Hartz-IV-Empfängerinnen und -Empfängern ist der Einbezug in die Zivilgesellschaft niedrig, ganz besonders bei einfach gebildeten. Dennoch gibt es auch bei Bezieherinnen und Beziehern von Arbeitslosengeld II viel Engagementpotenzial“ (BMFSFJ 2010: 22).

Abbildung 7.1: Freiwilliges Engagement



Quelle: BMFSFJ (2010): Freiwilligensurvey 2009: 22.

Dieses Engagementpotenzial von Arbeitslosen ist auch in den meisten Arbeitslosenzentren festzustellen. Viele der Ehrenamtlichen sind selbst Ratsuchende und somit von Arbeitslosigkeit betroffen. Dabei ist zu beobachten, dass sich unter den Ratsuchenden deutlich mehr Männer als Frauen ehrenamtlich engagieren. Die Männer sind meist zwischen 45 und 60 Jahre alt und oftmals aufgrund mehrerer Vermittlungshemmnisse seit längerer Zeit arbeitslos oder erwerbsunfähig. Ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis oder eine weibliche Dominanz ist eher selten vorzufinden.

Die Anzahl der ehrenamtlich tätigen Ratsuchenden variiert zwischen den einzelnen Zentren und bewegt sich zwischen fünf bis zwölf Personen. Eine genaue Angabe ist nicht möglich, da insbesondere in den Arbeitslosenzentren, die in eine größere Trägerstruktur eingebunden sind, die Ehrenamtlichen auch in anderen Bereichen tätig und die Übergänge zum Arbeitslosenzentrum somit fließend sind. Dass es unter den Ratsuchenden einen festen Stamm gibt, der bereits seit längerer Zeit bzw. mehreren Jahren Tätigkeiten ehrenamtlich ausübt, stellt eher die Ausnahme dar. Vielmehr wird von einer Fluktuation unter den ehrenamtlich tätigen Ratsuchenden berichtet, die einige Zentren auf eine mangelnde Verlässlichkeit zurückführen, in Einzelfällen aber auch durch die Aufnahme einer neuen Erwerbstätigkeit bedingt ist.

Neben den Ratsuchenden sind in einigen Arbeitslosen(beratungs)zentren zugleich auch Ehrenamtliche anzutreffen, die selbst nicht von Arbeitslosigkeit betroffen sind, es meist auch nie waren, teils noch berufstätig oder bereits verrentet sind. Das Spektrum des beruflichen Hintergrunds ist bei diesen Personen breit und reicht von sozialpädagogisch bis hin zu kaufmännisch ausgerichteten Berufen. Auch bei dieser Gruppe engagieren sich Männer deutlich häufiger als Frauen und auch die Altersstruktur ist ähnlich wie bei den Ratsuchenden. Dieser Personenkreis zählt zu dem festen Stamm der Ehrenamtlichen, Fluktuationen kommen eher selten vor. Während es sich bei diesem Personenkreis in Arbeitslosen(beratungs)zentren, die als kleiner Verein organisiert sind, überwiegend um deren Vorstände, Geschäftsführungen, Kassenwarte etc. mit

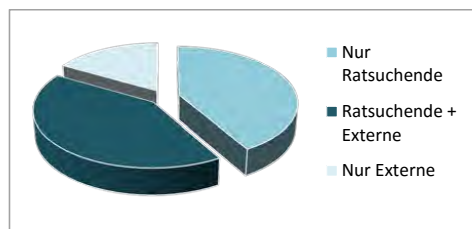
teils gewerkschaftlichem Hintergrund handelt, sind es in Arbeitslosen(beratungs)zentren, die in eine größere Trägerstruktur eingebunden sind, engagierte Privatpersonen.

In zwei der zwölf geförderten Arbeitslosen(beratungs)zentren sind Ratsuchende nicht als Ehrenamtliche tätig. Hier engagieren sich überwiegend ältere Personen, die sich im Ruhestand befinden, selbst nie von Arbeitslosigkeit betroffen waren und vom beruflichen Hintergrund eine heterogene Gruppe bilden. Neben Verwaltungsangestellten findet man u.a. Juristen, Geschäftsführer und Psychotherapeuten. In Bezug auf das Geschlecht ist bei dieser Gruppe ein ausgewogenes Verhältnis festzustellen. Meist üben die Personen das Ehrenamt auch schon seit längerer Zeit aus, in einem Fall sind es sogar schon über zehn Jahre.

Im Folgenden wird diese Personengruppe, die in einem Arbeitslosenzentrum ehrenamtlich tätig ist, selbst aber nicht von Arbeitslosigkeit betroffen und auch nicht Vorstand oder Mitglied ist, als „externe Ehrenamtliche“ bzw. „externe Personen“ bezeichnet, um sie von den ehrenamtlich tätigen Ratsuchenden unterscheiden zu können. Der Einsatz dieser externen Personen als Ehrenamtliche wird von einigen Zentren auch damit begründet, dass die von Arbeitslosigkeit betroffenen Ratsuchenden auf diese Weise einen Kontakt zur „Außenwelt“ (*Beratungspersonal*) erhalten.

Im Hinblick auf die Zusammensetzung der ehrenamtlich Mitarbeitenden lassen sich zusammenfassend somit drei Typen von Arbeitslosen(beratungs)zentren unterscheiden: Gleichmaßen vertreten sind Arbeitslosenzentren, in denen ausschließlich Ratsuchende ehrenamtlich tätig sind, und Arbeitslosenzentren, in denen sowohl Ratsuchende als auch externe Personen ein Ehrenamt ausüben. Bei diesem zweiten Typus überwiegt jedoch die Anzahl der ehrenamtlichen Ratsuchenden. Die Konstellation, dass ausschließlich externe Personen sich ehrenamtlich in einem Arbeitslosenzentrum engagieren, ist hingegen eher eine Ausnahme, wie auch der folgenden Abbildung zu entnehmen ist.

**Abbildung 7.2: Zusammensetzung der ehrenamtlichen Mitarbeitenden**



Quelle: IAW-Darstellung.

Die Rekrutierung externer Ehrenamtlicher wird von einigen Arbeitslosenzentren als sehr schwierig betrachtet. Dies hängt nach Ansicht der Zentren unter anderem mit dem nachlassenden Interesse der Gesellschaft an dem Thema Arbeitslosigkeit zusammen sowie mit der oftmals angeführten Begründung, dass Arbeitslosigkeit als persönliches Verschulden begriffen wird. Als weiterer Grund wird das starke Engagement für Geflüchtete genannt. So haben die Arbeitslosenzentren im Rahmen ihrer Akquisebemühungen die Erfahrung gemacht, dass es unter der Bevölkerung wesentlich begehrt ist, sich um Flüchtlingsgruppen als um arbeitslose Menschen zu kümmern. Ein Jobcenter spricht in diesem Zusammenhang von „*einem kleinen Verdrängungsprozess*“, der zu beobachten ist.



## 7.2 Zugangswege und Motivation

Die konkreten Anlässe und Beweggründe, die dazu geführt haben, sich ehrenamtlich im Arbeitslosen(beratungs)zentrum zu engagieren, lassen sich für die beiden Gruppen „Ratsuchende“ und „externe Ehrenamtliche“ jeweils wie folgt zusammenfassen:

### *Ratsuchende*

Bei den Ratsuchenden erfolgt der Zugang mehrheitlich über eine persönliche Ansprache, gefolgt von Veranstaltungen, Hinweise durch das Jobcenter oder über die Medien.

*Persönliche Ansprache:* In den meisten Fällen werden die Ratsuchenden vom Beratungspersonal gezielt angesprochen, ob sich diese nicht ehrenamtlich engagieren wollen. Einige Arbeitslosenzentren weisen in diesem Zusammenhang darauf hin, dass diese Ansprache erst nach einiger Zeit erfolgt, da sich zunächst ein beiderseitiges Vertrauensverhältnis aufbauen muss. Dass Ratsuchende von anderen Ratsuchenden angesprochen werden, die bereits ehrenamtlich tätig sind, kommt in Einzelfällen vor. Häufiger anzutreffen ist hingegen, dass Ratsuchende das Beratungspersonal direkt danach fragen, ob es die Möglichkeit einer ehrenamtlichen Beschäftigung gibt. Oftmals haben die Ratsuchenden zuvor beim Träger des Arbeitslosenzentrums an einer Maßnahme teilgenommen wie zum Beispiel einer Arbeitsgelegenheit (1-Euro-Job) oder haben bereits Angebote des Arbeitslosenzentrums genutzt. So wird unter anderem auch davon berichtet, dass die regelmäßige Teilnahme an Gruppenangeboten häufig dazu geführt hat, dass die Ratsuchenden sich mit eigenen Ideen in die Ausgestaltung einbringen wollen.

*Veranstaltungen des Arbeitslosen(beratungs)zentrums:* Für wenige Ratsuchende sind Veranstaltungen oder Seminare Auslöser für eine ehrenamtliche Tätigkeit. Dennoch berichten einige Ratsuchende, dass sie durch den Besuch einer Veranstaltung auf das Arbeitslosen(beratungs)zentrum aufmerksam geworden sind und sich motiviert fühlten, sich ehrenamtlich im Zentrum zu engagieren.

*Hinweis durch das Jobcenter:* Einige Ratsuchende finden den Zugang zum Ehrenamt über das Jobcenter. So wurde eine ratsuchende Person, die eine Beschäftigung suchte, aber nicht mehr auf den Arbeitsmarkt vermittelbar war, vom zuständigen Jobcenter auf die Möglichkeit einer ehrenamtlichen Tätigkeit im Arbeitslosen(beratungs)zentrum hingewiesen.

*Medien/Homepage:* Einige Ratsuchende haben durch Anzeigen in Zeitungen oder über die Homepage des Arbeitslosenzentrums bzw. des Trägers von der Möglichkeit der Ausübung eines Ehrenamtes im Arbeitslosenzentrum erfahren, fanden diese Idee interessant und haben sich zur Mitarbeit entschieden.

Die Beweggründe, die für Ratsuchende ausschlaggebend für eine ehrenamtliche Tätigkeit sind, sind vielschichtig, teils intrinsisch motiviert und zudem auch mit dem Wunsch nach einer sinnvollen Aufgabe verbunden, um Anerkennung und Wertschätzung zu erfahren.

Für viele Ratsuchende stellt die ehrenamtliche Tätigkeit eine regelmäßige Beschäftigung im Arbeitslosen(beratungs)zentrum dar, die Tages- und Zeitabläufe strukturiert, Kontakt- und Austauschmöglichkeiten bietet und als abwechslungsreich wahrgenommen wird und zudem auch Spaß und Freude macht. So nennt eine ratsuchende Person als persönlichen Beweggrund das Gefühl eine Funktion zu haben, anstatt nur zu Hause zu sein und der Gefahr ausgesetzt zu sein, „zu vereinsamen und zu verblöden“ (*Ratsuchender*). In einigen Fällen führen die Ratsuchenden

auch an, dass sie ihre Erfahrungen aus dem Berufsleben an andere Personen weitergeben möchten und daher das Ehrenamt gewählt haben. Andere wiederum wollen dem Arbeitslosenzentrum „wieder etwas zurückgeben“ (*Ratsuchende*). Teils wird das ehrenamtliche Engagement auch mit der eigenen Warmherzigkeit und Menschlichkeit begründet. Oftmals wird in diesen Zusammenhängen auch darauf hingewiesen, dass die Hilfe für Mitmenschen zugleich auch Befriedigung schafft und als Lebensstütze dient. Manche Ratsuchenden erhoffen sich wiederum über das Ehrenamt neue Fähigkeiten und Kenntnisse anzueignen, die ihnen eventuell auch bei der Suche nach einer neuen Erwerbstätigkeit hilfreich sein könnten. Durch die Nutzung der Infrastruktur des Arbeitslosen(beratungs)zentrums, den Zugriff auf Computer und Technik kann intensiv nach Arbeitsstellen recherchiert werden. Im Einzelfall wird das Ehrenamt auch als Überbrückung bis zur Aufnahme einer neuen Erwerbstätigkeit gesehen. Sobald eine Beschäftigungsaufnahme erfolgt, werde das Ehrenamt auch nicht weiter ausgeübt, so die Argumentation einiger Ratsuchenden.

### Externe Ehrenamtliche

Der Zugang zum Ehrenamt erfolgt bei den externen Ehrenamtlichen schwerpunktmäßig über die persönliche Ansprache oder über verschiedene Medien.

**Persönliche Ansprache:** Auch bei den externen Ehrenamtlichen sind die meisten durch persönliche Ansprache beispielsweise durch die Geschäftsführung oder den Vorstand zum Engagement gekommen.

**Medien/Homepage:** Wie bei den Ratsuchenden sind einige der externen Ehrenamtlichen durch eine Anzeige in Zeitungen, auf der Homepage des Zentrums oder in Gemeinde- bzw. Kirchenblättern auf die Situation von Arbeitslosen aufmerksam geworden und entschieden sich, die Arbeit der Zentren zu unterstützen.

Sonstige Anlässe sind bei dieser Gruppe noch Veranstaltungen der Arbeitslosenzentren und sogenannte Ehrenamtsbörsen/-messen, wo sich das Arbeitslosenzentrum und dessen Träger vorstellen. Interessenten können sich über die Tätigkeitsfelder informieren und erhalten zum Teil auch die Möglichkeit in die Tätigkeit „rein zu schnuppern“ (*Projektleitung Arbeitslosenzentrum*).

Die Motivation zum Ehrenamt ist bei der Mehrzahl der externen Ehrenamtlichen auf eine veränderte biografische Lage zurückzuführen, da sich die meisten Personen teils schon seit längerer Zeit im Ruhestand befinden. Die Suche nach einer Neuorientierung, nach einer neuen Aufgabe und einer sinnvollen Gestaltung des neuen Lebensabschnitts bilden bei dieser Gruppe die Hauptmotive für ein ehrenamtliches Engagement in den Arbeitslosen(beratungs)zentren. So sprach eine ehrenamtliche Person davon, dass sie „die leere Zeit mit einer sinnvollen Tätigkeit füllen“ (*externe ehrenamtliche Person*) möchte. Eine weitere Motivlage besteht darin, gesellschaftspolitisch aktiv zu werden und einen Beitrag zur Änderung der Situation von arbeitslosen Menschen zu leisten. Oftmals wird dieser Beweggrund auch damit begründet, dass man den Betroffenen zur Seite stehen will, indem man deren Ängste und Schwächen ernst nimmt und sie dabei unterstützt, „sich selbst aus dem Sumpf zu ziehen“ (*externe ehrenamtliche Person*).

### 7.3 Tätigkeitsfelder

Die Tätigkeiten und Aufgabenbereiche sind vielfältig und unterscheiden sich in den einzelnen Arbeitslosen(beratungs)zentren, auch bedingt dadurch, welcher Personenkreis – Ratsuchende oder externe Personen – die Tätigkeiten ausübt.

Externe Ehrenamtliche sind überwiegend in der Antragstellung/-beratung tätig, indem sie Hilfestellung beim Ausfüllen der Formulare leisten und Anschreiben kontrollieren, sowie in der Beratung zum SGB II, zu Rentenangelegenheit oder zur Lebenshilfe. Vereinzelt unterstützen sie auch die Ratsuchenden bei deren Bemühungen im Hinblick auf eine Integration in den Arbeitsmarkt, indem sie die Ratsuchenden bei den Bewerbungsbemühungen und der Stellensuche Hilfestellung leisten und Vorstellungsgespräche mit ihnen proben. In einem Fall findet in diesem Zusammenhang auch eine Nachbetreuung der in Arbeit vermittelten Personen durch den externen Ehrenamtlichen statt. Weitere Tätigkeitsfelder sind die Unterstützung bei Seminaren und Veranstaltungen sowie das Anbieten sportlicher oder kultureller Aktivitäten

Ratsuchende unterstützen im Rahmen ihres Ehrenamtes häufig die hauptamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der Planung, Gestaltung und Durchführung von Gruppenangeboten und Veranstaltungen. Bei den Gruppenangeboten handelt es sich unter anderem um sogenannte Kreativtreffs, Spielenachmittage oder Reparaturtreffs, aber auch um gemeinsame Frühstücks- oder Mittagessensrunden. In einigen Zentren liegt die Organisation und Durchführung dieser Angebote ausschließlich in den Händen der Ratsuchenden. Es gibt feste Zuständigkeiten beispielsweise für den Einkauf der Lebensmittel oder das Herrichten des Bastelmaterials. Meist werden die Ratsuchenden auch schon im Vorfeld in die Entwicklung der Angebote einbezogen und können so entsprechend ihren Neigungen und Fähigkeiten Einfluss auf die Ausgestaltung der Angebote nehmen, wodurch eine stärkere Identifizierung mit der Tätigkeit und auch ein Verantwortungsgefühl entstehen. Eine mehrjährige alleinige Verantwortung für einen bestimmten Bereich birgt aber auch die Gefahr, dass sich die Person als etwas Besseres fühlt und eine Art „Machtgefühl“ (*Beratungspersonal Arbeitslosenzentrum*) entwickelt. Um dieser Gefahr vorzubeugen, spricht ein Arbeitslosenzentrum die Empfehlung aus, die Verantwortung auf mehrere Schultern zu verteilen. Zudem wird beobachtet, dass es nicht immer die gleichen Ehrenamtlichen sind, die sich engagieren und mitunter das hauptamtliche Personal zur Mithilfe verstärkt animieren muss.

Ein weiterer Schwerpunkt bildet die Unterstützung bei der Erstellung von Bewerbungsunterlagen. In fast allen Arbeitslosen(beratungs)zentren in denen Ratsuchende ehrenamtlich tätig sind, unterstützen diese andere Ratsuchende bei deren Bewerbungsbemühungen. Dies umfasst meist die Hilfestellung bei der Erstellung des Lebenslaufs und des Bewerbungsanschreibens am Computer. Ein Ratsuchender weist in diesem Zusammenhang explizit darauf hin, dass die Unterstützung im Vordergrund steht und es nicht darum geht, dass der Ehrenamtliche die Bewerbung für den hilfesuchenden Ratsuchenden schreibt. Dies wird von ihm als falscher Ansatz bezeichnet, vielmehr soll der Hilfesuchende zunächst einen eigenen Entwurf anfertigen, der dann besprochen und ggf. verbessert wird. Ob dies aus eigener Überzeugung erfolgt oder das Resultat einer Anleitung durch das Beratungspersonal ist, bleibt offen. In einigen Fällen finden diese Aktivitäten auch im Rahmen sogenannter PC-Gruppen oder PC-Treffs statt. Dies bedeutet, dass die ehrenamtlichen Ratsuchenden in sogenannter Personalunion für den PC-Treff und die Bewer-

bungsaktivitäten zuständig sind. Weitere Tätigkeitsbereiche umfassen Unterstützung beim Ausfüllen von Anträgen, Büroarbeit, Aktualisierung der Homepage sowie Kontakt zu Kooperationspartnern.

In nur wenigen Fällen begleiten ehrenamtliche Ratsuchende andere Ratsuchende zu Behördenterminen oder auf das Jobcenter. Dies gilt auch für die Gruppe der externen Ehrenamtlichen. Im Allgemeinen gehört der Kontakt zum Jobcenter in Form einer fallbezogenen Zusammenarbeit weniger bis gar nicht zum Aufgabenspektrum der ehrenamtlich Mitarbeitenden. Wenn Ratsuchende oder externe Ehrenamtliche Personen bei Behördengängen oder auf das Jobcenter begleiten, so sehen sie ihre Funktion in den meisten Fällen in der eines Zeugen und nicht als Diskutant. Durch die Anwesenheit einer dritten Person soll ein respektvoller Umgang sowohl seitens des Mitarbeitenden des Jobcenters als auch der begleitenden Person sichergestellt werden. Externe Ehrenamtliche berichten, dass sie die Erfahrung gemacht haben, dass Gespräche mit Begleitung in der Regel freundlicher und konfliktfreier verlaufen und Sachverhalte im Vorfeld geklärt werden konnten, ohne dass es zu einem Widerspruch kam. Dieser Eindruck wird im Großen und Ganzen auch von den Jobcentern geteilt, allerdings geben einige zu Bedenken, dass ehrenamtliche Beistände die Ratsuchenden im Zweifelsfall eher dazu ermutigen, nochmals einen Widerspruch einzulegen, um den Sachverhalt erneut zu prüfen und gegebenenfalls einen Fehler aufzudecken.

Einige Zentren sind dabei sogenannte Behördenpaten einzurichten, verweisen aber auf die Schwierigkeit geeignete Personen zu finden. Wenn Ratsuchende diese Aufgabe erfüllen sollen, so wird nicht nur seitens der Jobcenter, sondern auch seitens der Arbeitslosenzentren teilweise die Sorge geäußert, dass die Ehrenamtlichen, welche ebenfalls im SGB II-Bezug stehen, eigene Erlebnisse mit dem Jobcenter in die ehrenamtliche Tätigkeit einfließen lassen könnten und sich dadurch das Verhältnis zwischen dem Jobcenter und dem Ratsuchenden verschlechtern könnte. Oftmals spielen bei dieser Personengruppe Emotionen eine große Rolle und ein sachlicher Bezug scheint nicht möglich zu sein. Aus diesem Grund kann nicht jeder Ratsuchende in die ehrenamtliche Beschäftigung aufgenommen werden, sondern muss nach den Gesichtspunkten der Neutralität und Objektivität ausgewählt werden.

*„Man kann nicht jeden auf das Jobcenter mitschicken und dann jetzt denkt, er müsste Rächer spielen. Also die gute Schulung der Ehrenamtlichen ist ganz wichtig. Und auch mit denen immer wieder reden“ (Projektleitung Arbeitslosenzentrum).*

Doch auch bezogen auf die Gruppe der externen Ehrenamtlichen ist es mühsam, geeignete Personen zu finden. Zum einen scheint es wenig attraktiv zu sein, als Begleitperson für arbeitslose Menschen zu fungieren. Zum anderen sollte die Person über Erfahrungen im Umgang mit Menschen und Behörden verfügen, fachliche Kompetenzen mitbringen und insbesondere gegenüber dem Jobcenter eine wertneutrale Haltung einnehmen. Neben der Rekrutierung geeigneter Personen für das Amt eines Behördenpaten berichten einige Arbeitslosenzentren auch davon, dass sie ehrenamtliche Paten gefunden haben, diese aber nicht so häufig frequentiert werden. Was unter anderem darauf zurückzuführen ist, dass sich die Ratsuchenden eine Begleitung durch einen Ehrenamtlichen nicht vorstellen können:

*„Vielleicht ist es einfach die Hilfe, die ein bisschen weniger attraktiv ist, weil bei der Hilfe von so einem Profi von der Beratungsstelle, die kann ich mir eher vorstellen noch dann in Anspruch zu nehmen, als dass mich da jetzt so eine ehrenamtliche Privatperson bei solchen*

*sensiblen Dingen wie Ämtergänge teilweise begleitet“ (Beratungspersonal Arbeitslosenzentrum).*

Unabhängig davon wer das Ehrenamt ausübt, zeigt sich, dass bei Beginn des ehrenamtlichen Engagements die Einarbeitung und Begleitung unterschiedlich ausfällt, teils hängt dies mit der ausgeübten Tätigkeit zusammen, teils mit den Erfahrungen, die die jeweilige Person mitbringt. So gibt es Arbeitslosen(beratungs)zentren, in denen die Ehrenamtlichen in ihre Tätigkeiten durch das Beratungspersonal oder andere Ehrenamtliche eingeführt werden, in anderen Zentren ist hingegen eine enge Begleitung weniger zu finden. So berichtet beispielsweise ein Ehrenamtlicher, der sich in der Küche engagiert, dass es bei ihm keine Einarbeitung gegeben habe, vielmehr galt das Prinzip *„learning by doing“* (Ehrenamtlicher). Eine andere Person brachte bereits PC-Kenntnisse mit und hier hieß es dann einfach *„mach mal“* (Ehrenamtlicher). Ehrenamtliche, die in der Antragsstellung und -beratung tätig sind, berichten wiederum, dass sie eine intensive Einarbeitung erfahren und auch an Schulungen teilgenommen hätten. Die Ausführungen der Ehrenamtlichen machen deutlich, dass die Bedeutsamkeit einer guten Begleitung und dessen Konzeption nicht unterschätzt werden darf: „Zu den Rahmenbedingungen eines ‚Begleitungsprozesses‘ gehört die Verfügbarkeit von Koordinatoren für die fachliche Einarbeitung der neuen Freiwilligen und von Ansprechpartnern für den Fall, dass sich Schwierigkeiten ergeben. Von hoher Bedeutung sind auch die Etablierung einer Anerkennungskultur, die Definition von Mitbestimmungsrechten, die Organisation von Qualifizierungsmöglichkeiten, ein Versicherungsschutz sowie je nach Bedarf, eine materielle Aufwandsentschädigung“ (Schulz 2010:35). Die Fallstudien zeigen allerdings, dass ein gezielter Austausch von Ehrenamtlichen und hauptamtlichen Mitarbeitenden nur in wenigen Arbeitslosen(beratungs)zentren stattfindet. Als Begründung wird die teilweise hohe Fluktuation von ehrenamtlichen Mitarbeitenden angeführt, sodass Aufwand und Ertrag bei dem Einsatz der Einarbeitung und der Weiterbildung berücksichtigt werden müssen. Die Förderung von Kompetenzen durch Weiterbildungen von verlässlichen Ehrenamtlichen wird in den meisten Arbeitslosenzentren jedoch als bedeutsam angesehen. Viele Ehrenamtliche schildern die Möglichkeit, an Weiterbildungen teilzunehmen, wenn sie dies möchten und der Bedarf vorhanden ist.

#### **7.4 Die Bedeutung des Ehrenamtes**

##### ***Ehrenamt als sinnvolle Tätigkeit für die Ratsuchenden***

„Freiwilliges Engagement bietet den Engagierten eine sinnvolle Aufgabe und eine Strukturierungsmöglichkeit ihres Alltags, die für die Gruppe der Arbeitslosen unter den Freiwilligen eine Orientierungs- und Ankerfunktion übernimmt“ (Schulz 2010:34). Das ehrenamtliche Engagement bietet den Ratsuchenden Chancen und Möglichkeiten, dass Netzwerke, aus denen sie durch die Arbeitslosigkeit möglicherweise herausgefallen sind, neu geknüpft werden können. Für ihren ehrenamtlichen Einsatz erfahren die Ratsuchenden Anerkennung und Wertschätzung, was sich auf das Selbstbewusstsein und die Persönlichkeit auswirken kann. Durch die Tätigkeit erhalten die Ratsuchenden zudem eine Funktion sowie das Gefühl gebraucht zu werden und wichtig zu sein. Oftmals wird auch davon berichtet, dass die Dankbarkeit der hilfesuchenden Person durch das Lösen ihres Problems für die Ehrenamtlichen eine Art *„Lohn seiner Arbeit“* (Ratsuchender) darstellt, aus der wiederum Motivation geschöpft wird.

„Freiwilliges Engagement ermöglicht die Erhaltung und Erweiterung der sozialen und fachlichen Kompetenzen über gezielte Qualifizierung sowie über informelle Lernprozesse, die einen beträchtlichen Beitrag dazu leisten, den wachsenden Herausforderungen eines lebenslangen Kompetenzerwerbs begegnen zu können“ (Schulz 2010:34). In Anbetracht dieser Annahmen, die von Schulz (2010) als Erfahrungsmerkmale freiwilligen Engagements herausgearbeitet wurden, stellt sie die These auf, dass freiwilliges Engagement den Engagierten Vorteile bietet, die „Parallelen zu den Erfahrungsmerkmalen der Erwerbsarbeit aufweisen“ (Schulz 2010:35). So beschreibt beispielsweise ein Ratsuchender im Gespräch seine Tätigkeit als eine Aufgabe, die der einer Arbeitsstelle sehr ähnlich sei: „*ist eigentlich wie ein Beruf*“ (Ratsuchender). Andere schildern, durch das Ausüben einzelner Tätigkeiten das Gefühl von Nützlichkeit zu haben, welches sie in der Arbeitslosigkeit derart nicht verspüren würden. Die Funktionen und Rahmenbedingungen von Erwerbsarbeit, wie eine feste Zeitstruktur oder die Verfolgung gemeinsamer Ziele, die mit dem Ehrenamt ausgefüllt werden, können sich positiv auf das Wohlbefinden der Person auswirken.

#### ***Ehrenamtliches Engagement als Brücke in den Arbeitsmarkt***

Ob das Ehrenamt eine Brückenfunktion zwischen Erwerbslosigkeit und Erwerbsarbeit einnehmen kann, steht auch im Mittelpunkt mehrerer Studien und Untersuchungen, die zum Teil zu unterschiedlichen Ergebnissen führen. So können unter anderem die Untersuchungen von Uhlendorf (2004) herangezogen werden. Basierend auf dem Sozioökonomischen Panel (SOEP) untersuchte Uhlendorf für die Jahre 1994 bis 2000 die Übergänge von Erwerbslosigkeit in Erwerbstätigkeit und bestätigte in seiner Ergebnisdarstellung die These, dass je häufiger sich Personen ehrenamtlich in Vereinen oder sozialen Diensten engagieren, desto größer sei die Wahrscheinlichkeit der Aufnahme einer Erwerbstätigkeit. Als Begründung wird die Vielzahl an sozialen Kontakten genannt, die über das private Umfeld der Person hinausgehen. Dennoch darf der regionale Arbeitsmarkt und branchenspezifische Unterschiede nicht außer Acht gelassen werden, was dazu führt, dass dieser Zusammenhang nicht als Kausalität betrachtet werden darf. Dass soziale Kontakte eine wichtige Rolle beim Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt spielen können, zeigt auch Brandt (2006) in ihren Untersuchungen, die sich allerdings nicht explizit auf das Ehrenamt, sondern vielmehr allgemein auf soziale Netzwerke beziehen, zu denen aber auch das Ehrenamt gezählt werden kann. Basierend auf dem Niedrigeinkommens-Panel (NIEP) geht sie der Frage nach, „inwiefern soziale Kontakte ein wirkungsvolles Hilfsmittel für den Ausstieg aus Erwerbslosigkeit sein könnten“ und kommt zu dem Ergebnis, dass soziale Kontakte, insbesondere breitere und losere Beziehungen bei der Aufnahme einer Erwerbstätigkeit chancensteigernd wirken können (Brandt 2006:469).

Dass das Ehrenamt als Brücke in die Erwerbstätigkeit dienen kann, zeigen einzelne Beispiele in den Arbeitslos(beratungs)zentren, in denen ehrenamtliche zu hauptamtlichen Mitarbeiter/innen wurden. Unterstützt und realisiert wurde dies in erster Linie durch die Landesförderung, da durch die Zuwendung finanzieller Mittel diese Stellen nun finanzierbar wurden. Hierbei handelt es sich überwiegend um jene Arbeitslosenzentren, die als kleiner Verein organisiert sind, und deren finanzielle Lage stets durch Knappheit gekennzeichnet war bzw. ist. Hätte es in diesen Fällen die Landesförderung nicht gegeben, würden die gleichen Tätigkeiten höchst wahrscheinlich weiterhin ehrenamtlich ausgeübt. Ob dieser Effekt auch bei Ratsuchenden zu beobachten ist, kann nicht abschließend belegt werden. Während des Evaluationszeitraums von zwei Jahren wurde von zwei Ratsuchenden berichtet, die durch das Ehrenamt auch den Sprung in die Erwerbstätigkeit geschafft haben.

#### ***Ehrenamt als Entlastung der hauptamtlichen Mitarbeitenden***

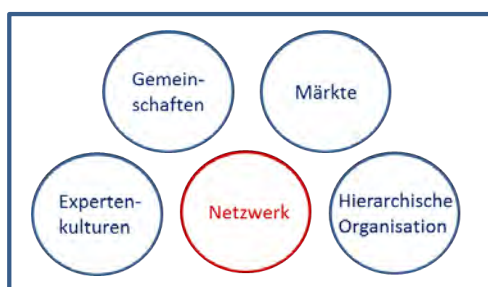
Einige Arbeitslos(beratungs)zentren nutzen das Ehrenamt um personelle Engpässe und damit auch fehlende Kapazitäten abzudecken. Insbesondere bei Arbeitslosenzentren, die als kleiner Verein organisiert sind, findet über das Ehrenamt – unabhängig davon, ob es von Ratsuchenden oder externen Personen ausgeübt wird – eine Entlastung der hauptamtlichen Mitarbeitenden statt. „Das Netz an Ehrenamtlichen sichert die Arbeit“ (*Beratungspersonal Arbeitslosenzentrum*) und gewährleistet zudem, dass auch in Abwesenheit der hauptamtlich Beschäftigten der Betrieb weiterläuft. Ohne das Ehrenamt könnten einige der kleineren Arbeitslosenzentren nicht existieren.

## 8 Die Vernetzungsarbeit

Zentrales Anliegen der Förderung ausgewählter Arbeitslosen(beratungs)zentren durch das Ministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie, Frauen und Senioren in Baden-Württemberg war es, dass die Arbeitslosen(beratungs)zentren eine Clearing- bzw. Lotsenfunktion innerhalb des existierenden Netzes von Unterstützungs- und Beratungsleistungen in den jeweiligen Regionen übernehmen. Örtliche Vernetzungsarbeit durch regelmäßige Kooperationen und Zusammenarbeit mit lokalen Beratungseinrichtungen und Ämtern stellt hierbei eine weitere Zielsetzung dar. Somit sollen arbeitsmarkt- und sozialpolitische Akteure Austauschmöglichkeiten zur gemeinsamen Problemlösung grundsätzlicher aber auch individueller Fälle gegeben werden. Netzwerkarbeit stellt somit einen wichtigen Baustein in der Arbeit der Arbeitslosen(beratungs)zentren dar.

Netzwerke sind als eines von mehreren Organisationsformen zu verstehen. Sie verfügen im Vergleich zu anderen Organisationsformen über keine klaren und eindeutigen Strukturen. Trotz dieses strukturellen Unterschieds ist dennoch das gemeinsame Handeln zur Zielerreichung einzelner Akteure verbindendes Element sämtlicher Organisationsformen und ebenfalls Kennzeichen von Netzwerken (vgl. Quilling 2013: 10).

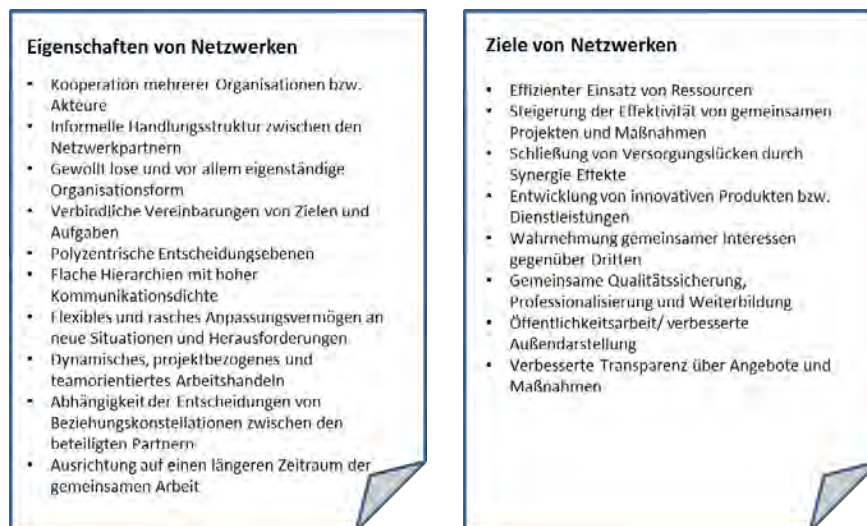
**Abbildung 8.1: Organisationsformen**



Quelle: IAW-Darstellung in Anlehnung an Quilling (2013).

Die Akteure eines Netzwerks haben demnach ein gemeinsames Ziel, dass sie durch gemeinsames Handeln und der Bündelung ihrer Ressourcen zu erreichen versuchen, ohne jedoch dabei auf ihre Eigenständigkeit verzichten zu müssen. Alle Akteure agieren somit zum einen für sich, gleichzeitig aber auch für das Netzwerk. Wichtiger als ein gemeinsames Ziel ist ein von allen akzeptiertes Leitbild, das als Handlungsrahmen dient und idealerweise von allen Beteiligten gemeinsam entwickelt wird. Zentrale Eigenschaften und Zielsetzungen von Netzwerken können der Abbildung 8.2 entnommen werden.

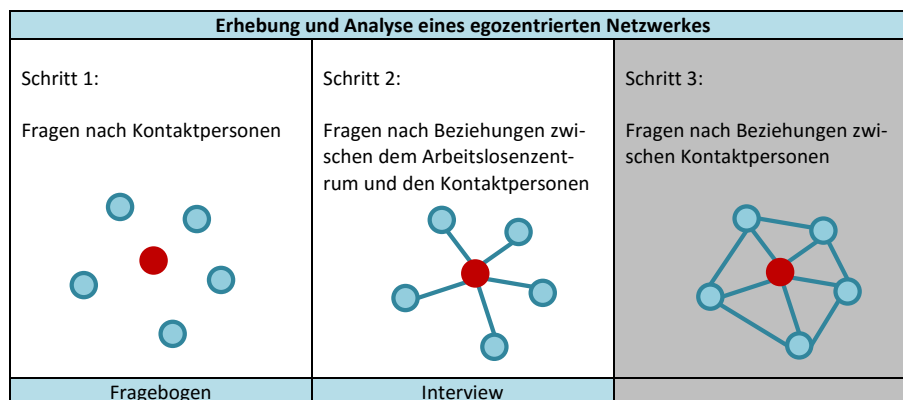


**Abbildung 8.2: Eigenschaften und Ziele von Netzwerken**

Quelle: IAW-Darstellung in Anlehnung an Quilling (2013).

### 8.1 Die Erhebung im Rahmen der Evaluation der Arbeitslosen(beratungs)zentren

Um die Frage nach der Lotsenfunktion der Arbeitslosen(beratungs)zentren beantworten zu können, ist es wichtig, das regionale Netzwerk und die Kooperationen innerhalb dieses Netzwerkes zu kennen. Die Art der Kooperationen, die Häufigkeiten von Veranstaltungen sowie der Grad des Weiterverweises an andere Institutionen und Einrichtungen geben Aufschluss darüber, wo sich das Arbeitslosen(beratungs)zentrum innerhalb des regionalen Netzes des Hilfesystems verortet und wie es dort agiert. Mithilfe von Netzwerkanalysen soll die Rolle der Arbeitslosen(beratungs)zentren in der Region genauer betrachtet und nachvollzogen werden, um Rückschlüsse auf die Lotsenfunktion der jeweiligen Zentren treffen zu können. Am besten gelingt dies mit der Erstellung eines persönlichen (egozentrierten) Netzwerkes, welches ermöglicht, Beziehungen zu anderen Akteuren in der Region abzubilden und Rückschlüsse über die Position im Hilfesystem machen zu können. Hierbei sei erwähnt, dass unter einem egozentrischen Netzwerk „die Beziehung einer fokalen Personen (Ego) zu anderen Personen (Alteri), mit denen sie in einem direkten Kontakt steht“ (Wolf 2010:471) untersucht wird. Die Angaben über das Netzwerk stammen hierbei von Ego, in diesem Fall dem Arbeitslosen(beratungs)zentrum. Die Erhebung egozentrierter Netzwerke besteht aus drei Bestandteilen: (1) dem Fragen nach Kontaktpersonen, (2) dem Fragen nach der Beziehung zwischen dem Befragten und der Kontaktperson und (3) dem Fragen nach Beziehungen zwischen den Kontaktpersonen (Wolf 2010). Der Analyse des egozentrierten Netzwerkes der Arbeitslosen(beratungs)zentren wird ein zweistufiges Erhebungsverfahren zugrunde gelegt: Ein Fragebogen zur Ermittlung vorhandener Kontakte sowie die Einschätzung der Intensität dieser Kontakte im qualitativen Interview mit zentralen Akteuren der Arbeitslosenzentren.

**Abbildung 8.3: Die Erhebung des egozentrischen Netzwerks Teil 1**

Quelle: IAW-Darstellung.

An dieser Stelle muss darauf hingewiesen werden, dass das Verfahren im Rahmen der Evaluation der Arbeitslosen(beratungs)zentren modifiziert wurde. So wurde auf den dritten Bestandteil der Untersuchung, die Erhebung der Kontakt- und Kooperationsdichte zwischen den einzelnen Personen, aufgrund zeitlich begrenzter Ressourcen verzichtet: Die Darstellung der Verbundenheit der Netzwerkpartner untereinander kann nur durch die binäre Abfrage der genannten Akteure gelingen, indem man erfragt, wie gut oder schlecht der Kontakt untereinander ausfällt. Hierzu hätten die genannten Kooperationspartner kontaktiert werden müssen, um deren Einschätzungen über das Netzwerk und die Beziehung zu anderen Einrichtungen und Institutionen zu erhalten. Es wird sich daher bei der Erstellung des egozentrischen Netzwerkes ausschließlich auf die subjektiven Einschätzungen der Akteure der Arbeitslosenzentren bezogen. So wurden sie über die Wahrnehmung von Verbindungen und Beziehungen innerhalb der einzelnen Akteure befragt, was als weiterer Schritt der Reflexion und des Verständnisses der Beziehungen in der Region dient. Ergänzend ist aber auch die Einschätzung der Jobcenter sowie von Netzwerkpartnern hinsichtlich der Verortung des Arbeitslosenzentrum im Hilfesystem Bestandteil der Analyse.

### Schritt 1

Die zentralen Kontakt- bzw. Kooperationspartner wurden mithilfe eines Fragebogens ermittelt, der den Arbeitslosen(beratungs)zentren in Vorbereitung der zweiten Erhebungswelle zugesandt wurde. Dieses Vorgehen diente dazu, den Arbeitslosenzentren bei der Sammlung und Auflistung sämtlicher Kooperationspartner den notwendigen Zeitraum zur Verfügung zu stellen, die Kooperationen umfassend darzustellen. Zum anderen diente der Einsatz eines Fragebogens aus pragmatischen Gründen auch der zeitlichen Entlastung im qualitativen Interview, in welchem die Beziehungen der Akteure des egozentrierten Netzwerkes im Fokus stehen. Bei der Erfassung der Ausgestaltung von Kooperationen und Netzwerkarbeit stehen vor allem die Anzahl der Kontakte zu anderen Einrichtungen und Institutionen im Mittelpunkt sowie die Häufigkeit von Kontakten oder gemeinsamen Veranstaltungen. Die Frage nach Kontaktpersonen beinhaltet allgemein die Herausforderung, dass das Verständnis von Rollenpositionen unterschiedlich ausfallen kann oder auch vom Befragten konkrete Interaktionsformen zu benennen. Aus diesem Grund wird es als ratsam erachtet, nach bestimmten Handlungsfeldern zu fragen, in der sich die Person, oder

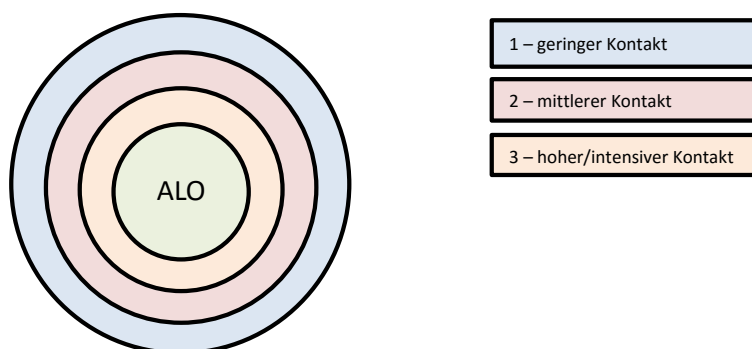
in diesem Fall die Institution Arbeitslosen(beratungs)zentrum befindet. „Der Vorteil dieses Instruments ist, dass man aufgrund der großen Anzahl an Namensgeneratoren vergleichsweise große egozentrische Netzwerke, mit Beziehungen unterschiedlicher Stärke und Qualität erhält“ (Wolf 2010:472). Bei der Untersuchung persönlicher Netzwerke einzelner Arbeitslosenzentren wird sich aus diesem Grund in der Fragestellung auf soziale Interaktionen bezogen. Die zentralen Fragen im Fragebogen sind demnach:

- An wen wenden sich die Arbeitslosen(beratungs)zentren in rechtlichen Fragen und Angelegenheiten?
- Mit welchen Einrichtungen/Institutionen haben die Arbeitslosen(beratungs)zentren bislang im Rahmen der Landesförderung gemeinsame Veranstaltungen durchgeführt?
- An wen wenden sich die Arbeitslosen(beratungs)zentren im Falle, dass die Ratsuchenden weitergehende Unterstützung benötigen?
- Kooperieren die Arbeitslosen(beratungs)zentren mit Betrieben und Unternehmen in der Region?

### Schritt 2

Die von den Arbeitslosen(beratungs)zentren genannten Kooperationen wurden im Interview aufgegriffen und vertieft. Im Interview wurden die Akteure gebeten, also Beratungspersonal und Vorstände der Arbeitslosenzentren, die Beziehung zwischen den Akteuren und dem Arbeitslosenzentrum näher zu charakterisieren. Da es sich um Institutionen und Einrichtungen handelt, wurde nach dem Inhalt und der Intensität des Kontaktes und insbesondere nach den Veränderungen seit der Landesförderung des Kontakts gefragt. Darüber hinaus interessierte auch die Ebene des Kontakts, ob Kooperationen eher auf Leitungsebene oder auf der operativen Ebene anzusiedeln sind.

„Netzwerkstrukturen sind nicht einfach sichtbar, sondern bilden ein komplexes und fein gesponnenes Geflecht hinter sozialen Beziehungen und Objekten. Um dieses sichtbar zu machen, brauchen wir ein Spektrum an Methoden, das uns hilft, Netzwerke zu verstehen. Ein entscheidendes Element dabei bilden Techniken der Visualisierung“ (Straus 2010:527). Zur Darstellung egozentrischer Netzwerke empfiehlt es sich, ein Modell konzentrischer Kreise zu wählen, die um das „Ego“, in diesem Fall die Arbeitslosen(beratungs)zentren angeordnet sind und entsprechend der Nähe oder Distanz vom Zentrum, welche durch die Skaleneinschätzung ermittelt wurde, näher oder weiter entfernt angeordnet werden (Straus 2010). Die Intensität des Kontakts sollte aus diesem Grund von den Akteuren im Arbeitslosen(beratungs)zentrum auf einer dreistufigen Skala eingeschätzt werden, von 1 = wenig bis kaum Kontakt bis hin zu 3 = regelmäßiger und häufiger Kontakt (siehe Abbildung 8.4). Dies erfordert eine konkrete Einschätzung des Beziehungsgrades der jeweiligen Einrichtung zum Arbeitslosenzentrum und dient einer visuellen Darstellung. Die Strukturen und Positionierungen von Kooperationspartnern bezogen auf das Arbeitslosen(beratungs)zentrum kann auf diese Weise nachgezeichnet werden.

**Abbildung 8.4: Die Erhebung des egozentrischen Netzwerks Teil 2**

Quelle: IAW-Darstellung.

Die Visualisierung passierte nicht erst im Anschluss an das Interview, sondern die Gesprächspersonen wurden gebeten, im Gespräch die Positionierungen in Bezug auf das Arbeitslosen(beratungs)zentrum vorzunehmen. Ziel dieser Methodik soll die Möglichkeit der Selbstreflexion im Anschluss an die Darstellung sein, wenn die Gesprächspersonen das skizzierte Netzwerk betrachten. Einschätzungen, Wahrnehmungen und Auffälligkeiten sollten von den Akteuren der Arbeitslosenzentren selbst formuliert werden, um Potenziale und Grenzen der Netzwerkstrukturen und die Positionierung des Zentrums auch aus subjektiver Sicht der Akteure der Arbeitslosen(beratungs)zentren herauszuarbeiten.

## 8.2 Die Ausgestaltung der Vernetzung vor Ort

Um die Netzwerkarbeit der Arbeitslosen(beratungs)zentren beurteilen zu können, müssen die Akteure und Institutionen identifiziert werden, die für eine problemlösungsorientierte Zusammenarbeit eine bedeutsame Rolle spielen. Zunächst ist wichtig zu wissen, wer die zentralen Kooperationspartner der Arbeitslosen(beratungs)zentren sind und in welcher Weise der Kontakt gestaltet wird. Bei der Betrachtung der Zusammenarbeit mit anderen Einrichtungen und Institutionen spielt auch eine mögliche Konkurrenz zu anderen Beratungsstellen eine wichtige Rolle. Insbesondere für die Etablierung eines zielorientierten Netzwerks sollte auch darauf geachtet werden, Doppelstrukturen und Konkurrenzen zu verhindern.

An diese Stelle wird es für notwendig erachtet, die Frage zu klären, in welcher Weise es sich bei den vorliegenden Kontakten um Netzwerkpartner handelt oder um Kooperationen – beide Begriffe wurden von den Gesprächspersonen häufig synonym verwendet, doch liegen hier Unterschiede in der Ausgestaltung und Zielsetzung der Zusammenarbeit vor. Während es sich bei Netzwerken um einen Zusammenschluss mehrerer Akteure mit einem gemeinsamen Ziel handelt, werden Kooperationen als zeitlich begrenzte und an einzelne Vorhaben orientierte Zusammenarbeit beschrieben. Netzwerkarbeit geht somit über Kooperationen hinaus „und verlangt das Zusammenwirken möglichst aller relevanten Akteure, um ein gemeinsames Ziel zu erreichen, das nicht selten nachhaltige, infrastrukturelle Veränderungen mit sich bringt“ (vgl. Quilling

2013: 11). Netzwerke sind nicht hierarchisch strukturiert. Dennoch muss es eine Form der Steuerung geben, welche das gemeinsame Handeln der Akteure koordiniert. Dies kann in Form von Koordinationsstellen, Clearing-Stellen oder runden Tischen geschehen. Das Netzwerkmanagement stellt somit ein zentrales Gelingenskriterium von Netzwerken dar. Betrachtet man die Arbeitslosen(beratungs)zentren und die Zusammenarbeit mit anderen Einrichtungen und Institutionen, wird deutlich, dass es sich in den meisten Fällen um Kooperationen handelt und weniger eine Zusammenarbeit eines Netzwerkes vorliegt. Die Akteure der Arbeitslosen(beratungs)zentren berichten in den meisten Fällen von keiner übergeordneten Handlungsstrategie, die mit anderen Einrichtungen gemeinsam verfolgt werden soll. Vielmehr scheinen die Arbeitslosen(beratungs)zentren wenig in eine regionale Strategie eingebettet zu sein, was auch darin begründet liegen kann, dass eine solche Strategie zur Förderung und Unterstützung arbeitsloser Männer und Frauen auf kommunaler und regionaler Ebene wohlmöglich nicht existiert.

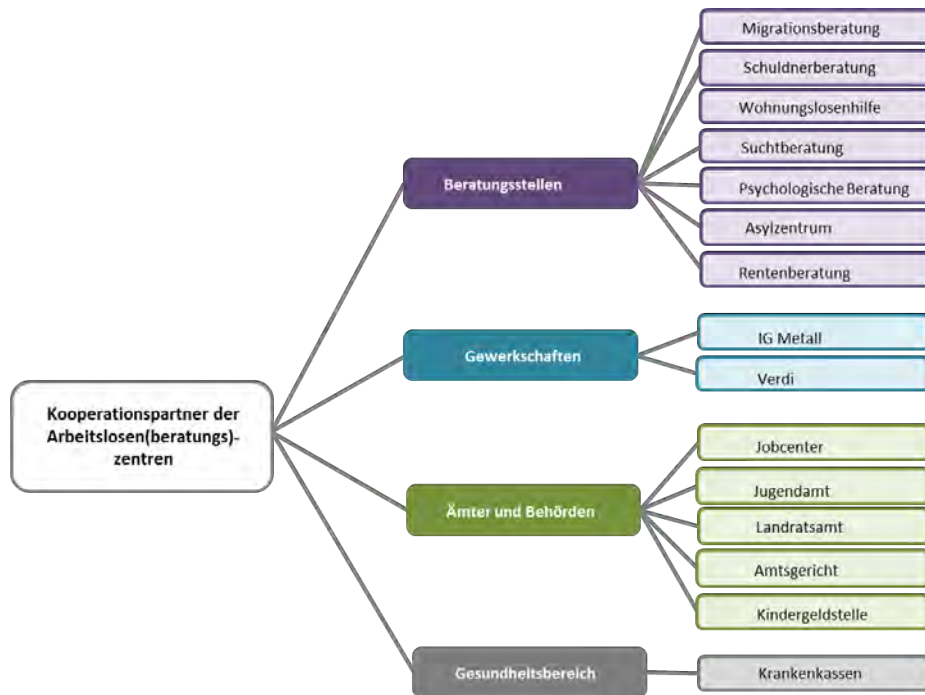
### **Die Kooperationspartner der Arbeitslosen(beratungs)zentren**

Das Portfolio der zu benennenden Kooperationspartner ist umfangreich und variiert je nach Kooperationshintergrund und Anlass der Zusammenarbeit. In den Interviews, wie aber auch im Fragebogen, wird auf den ersten Blick ersichtlich, dass die Arbeitslosen(beratungs)zentren über eine Vielzahl von Kontakten zu anderen Beratungsstellen und Einrichtungen verfügen, die im Allgemeinen nach fallorientiertem Kontakt oder institutioneller Zusammenarbeit unterschieden werden können. Im Bereich der fallorientierten Kooperationen existieren vielfältige Kontakte (vgl. Abbildung 8.5), doch sind diese bei weitem nicht alle Kooperationspartner. An einzelnen Standorten gibt es eine Kooperation mit dem Streetwork, mit Frauenhäusern, Vesperkirchen und Tafelläden, Hochschulen oder Unternehmen.

Eine institutionelle Kooperation mit Betrieben findet in der Regel jedoch weniger statt. Dies liegt mitunter auch daran, dass die Arbeitsmarktintegration einer der sozialen Integration und individuellen Stärkung nachgelagerte Zielsetzung der meisten Zentren darstellt. Aus dieser Perspektive ist es nicht verwunderlich, dass Kontakte zur Arbeitsmarktintegration nicht die Priorität darstellen, sondern vielmehr die Verbindungen zu sozialen Einrichtungen, Sozialämtern und anderen Beratungsstellen mit unterschiedlichen Schwerpunktsetzungen im Vordergrund stehen. Wenn es zu Kontakten mit Unternehmen kommt, dann sind dies mitunter Theater oder andere kulturelle Einrichtungen, von welchen die Ratsuchenden aufgrund der Kooperation mit dem Arbeitslosen(beratungs)zentrum vergünstigte Eintrittspreise erhalten.

*„Also der Kontakt ist gerade erst entstanden. Wir haben jetzt eigentlich nur vor einmal im Monat ins Theater zu gehen und die ermöglichen uns diese verbilligten Karten. Und die wollen uns auch mal eine Theaterführung machen und solche Sachen. Also die finden das gut, dass Leute mit kleinem Geldbeutel da auch kommen können“ (Beratungspersonal Arbeitslosenzentren).*

Darüber hinaus existieren mehrheitlich keine institutionellen Kooperationen mit Rechtsanwälten und Anwaltskanzleien in den Arbeitslosen(beratungs)zentren, nur wenige Zentren haben eine Kooperationsvereinbarung abgeschlossen. Bei rechtlichen Fragestellungen und Unsicherheiten in der Beratung wird sich oftmals direkt an die zuständigen Ämter oder im Falle großer Träger an die vorhandene Rechtsabteilung gewandt.

**Abbildung 8.5: Kooperationspartner der Arbeitslosen(beratungs)zentren bei fallorientierten Kooperationen**

Quelle: IAW-Darstellung.

### **Form und Ausgestaltung der Zusammenarbeit**

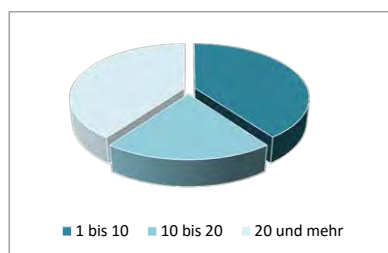
Die Art und Weise der Kooperation ist je nach Kooperationspartner und Anlass sehr unterschiedlich. Betrachtet man die Formen der Zusammenarbeit mit anderen Trägern, Beratungsstellen oder Einrichtungen ist das Verweisen auf andere Stellen der am häufigsten genannte Anlass zur Kooperation. Dies geschieht jedoch nicht einheitlich. So kann es sein, dass dem Ratsuchenden die Adresse übergeben wird, dass man gemeinsam mit dem Ratsuchenden die entsprechende Einrichtung telefonisch kontaktiert, um einen Termin zu vereinbaren, oder dass man den Ratsuchenden zu einem neuen Kontakt begleitet. In der Regel endet die Kooperation damit, dass der Ratsuchende einer dieser Formen „übergeben“ wird. In den meisten Fällen gibt es keine systematische Rückkopplung oder Austausch zwischen den Expertinnen und Experten, was jedoch aufgrund der datenschutzrechtlichen Bestimmungen auch nicht ohne Einverständnis des Ratsuchenden möglich ist. Eine Kooperation wird jedoch nicht nur Seitens des Arbeitslosen(beratungs)zentrums initiiert. Gleichmaßen kommen andere Einrichtungen und Institutionen auch auf die Zentren zu, um gemeinsame Veranstaltungen durchzuführen oder deren niederschwel-

ligen Zugang zu den Ratsuchenden für eigene Angebote zu nutzen. Darüber hinaus werden Ratsuchende auf die Angebote und Hilfeleistungen der Zentren verwiesen. Hierbei spielt die Öffentlichkeitsarbeit des jeweiligen Zentrums eine wichtige Rolle. Durch das Verteilen von Flyern oder kleine Anzeigen in Programmblättern anderer Einrichtungen können die Arbeitslosen(beratungs)zentren auf sich aufmerksam machen. Nichtsdestotrotz ist ein persönlicher Kontakt zu anderen Einrichtungen nicht unerheblich bei der Motivation der Ratsuchenden, sich bei bestimmten Fragestellungen an das Arbeitslosenzentrum zu wenden. Vertrauen und Wertschätzung der Arbeit zwischen einzelnen Einrichtungen ist hierbei grundlegend.

Ein Vorteil großer Träger ist es, dass häufig verschiedene Beratungsstellen und fachliche Expertise unter einem Dach gebündelt werden. So ist es nicht selten, dass Schwangerschaftsberatung, psychosoziale Beratung, Migrationsberatung oder Suchtberatung in einem Haus angesiedelt sind. Innerhalb großer Träger und aufgrund der räumlichen Nähe einzelner Angebote wird die Zusammenarbeit mit trägerinternen Beratungsstellen als sehr intensiv und eng wahrgenommen. Die Ratsuchenden können schnell und unmittelbar zu anderen Beratungsfachkräften begleitet werden. Zudem wird berichtet, dass man durch organisierten Fachaustausch im Haus häufig in Kontakt mit den anderen Beratungsstellen steht. Fokussiert sich ein Arbeitslosen(beratungs)zentrum stark auf die Kooperationspartner im Haus, besteht die Gefahr, die Vernetzungsarbeit zu sehr nach „innen“ zu gestalten und externe Kooperationen damit zu vernachlässigen. Bei der Betrachtung der Kooperationspartner bei großen Trägern steht man vor der Herausforderung, die Kontakte und Kooperationen des Trägers von denen des Arbeitslosenzentrums zu unterscheiden. In der Regel kann das Arbeitslosenzentrum an den bestehenden Kontakten „andocken“ und diese für die Beratungsarbeit nutzen, sodass nicht die Notwendigkeit besteht, neue Kontakte herstellen zu müssen.

In manchen Arbeitslosen(beratungs)zentren wird von gemeinsamen Veranstaltungen mit Kooperationspartnern berichtet. Hierbei sind trägerinterne Veranstaltungen genauso impliziert wie Veranstaltungen mit anderen regionalen Einrichtungen oder Verbänden. Die Häufigkeit der bisherigen Veranstaltungen variiert in den Zentren deutlich voneinander (vgl. Abbildung 8.6). Mitunter werden bei der Auflistung von Veranstaltungen auch Veranstaltungen, die seitens des Trägers organisiert und durchgeführt wurden, herangezogen.

**Abbildung 8.6: Anzahl der bislang durchgeführten Veranstaltungen**



Quelle: IAW-Darstellung.

Wenn man die Definition von Netzwerk heranzieht, dass alle Netzwerkpartner ein gemeinsames Handlungsziel verfolgen, muss festgestellt werden, dass es sich bei den Kontakten und Kooperationen der Arbeitslosenzentren nicht um Netzwerke in diesem Sinne handelt. Netzwerke befinden sich immer in einem Zyklus – es gibt strategische Entwicklungen und Zielvereinbarungen,

die Erreichung von Zielen, die Kontrolle und Neuausrichtung und die Entwicklung weiterer neuer Ziele, die es gilt gemeinsam zu erreichen (vgl. Quilling 2013: 18). Dieser zirkuläre Prozess kann in der Zusammenarbeit der Arbeitslosen(beratungs)zentren mit anderen Akteuren nicht derart beobachtet werden, was zu der Schlussfolgerung führt, dass es sich um temporäre und fallbezogene Kooperationen handelt. Nur in seltenen Fällen besteht eine kontinuierliche Zusammenarbeit abseits der Fallbezogenheit, eingeschlossen die Zusammenarbeit mit den Jobcentern. Dies zeigt sich auch darin, dass es in den meisten Fällen keinen formellen Rahmen der Zusammenarbeit gibt, welcher in Form einer Kooperationsvereinbarung oder ähnlichem festgelegt sein könnte. Von vielen Akteuren wird dies nicht für notwendig angesehen, da die Zusammenarbeit auch ohne eine „vertragliche“ Vereinbarung funktioniert oder die Zusammenarbeit als eher lose charakterisiert wird.

*„Sehe ich jetzt aus meiner Warte nicht die Notwendigkeit, weil die Kontakte eigentlich so sind, dass wir wirklich, man miteinander spricht und sich auch regelmäßig sieht und austauscht, ohne das es jetzt diesen formalen Unterbau bräuchte“ (externer Kooperationspartner).*

*„Kooperationsvertrag haben wir [...] innerhalb des Netzwerkes nicht. Wir haben lediglich Kooperationsverträge in der Zusammenarbeit, in der aktiven Zusammenarbeit. Mit der Schule, mit den Kindergärten. Da haben wir Kooperationsverträge, aber hier in der losen Zusammenarbeit [...] mit dem [Arbeitslosen(beratungs)zentrum] [...] haben wir keine Kooperationsverträge“ (externe Kooperationspartner).*

Das Pflegen von Kontakten und das „Networking“ binden zeitliche Ressourcen. In vielen Zentren wäre eine Zusammenarbeit mit weiteren Akteuren vorstellbar und wünschenswert, doch wird dies aufgrund der personellen und zeitlichen Ressourcen vorerst als nicht realisierbar eingeschätzt. Um eine intensive Zusammenarbeit aufzubauen, ist Zeit ein zentraler Faktor, den die meisten Arbeitslosen(beratungs)zentren nicht haben und somit als Hemmschuh für eine umfangreiche Netzwerkarbeit angesehen werden kann.

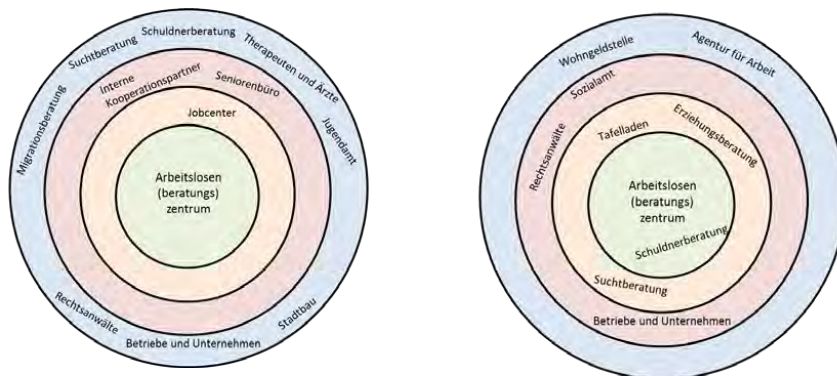
Die Kontakte zu Kooperationspartnern hängen häufig eng mit den Personen zusammen, die sich in den Zentren engagieren und beraten. Über das formale Kooperationsgefüge des Zentrums hinaus spielen die individuellen Kontakte des Beratungspersonals oder des Vorstandes eine wichtige Rolle. Viele Beraterinnen und Berater schauen auf eine längere Beratungspraxis zurück und bringen aus vorangegangenen Berufserfahrungen Kontakt- und Kooperationspartner mit oder nehmen im Namen des Trägers an runden Tischen teil bzw. sind Mitglieder verschiedener Gremien. Dies kann natürlich als enormer Gewinn angesehen werden, gleichzeitig stellt dies aber auch eine vergängliche Ressource dar, wenn die Kontakte ausschließlich über das Personal bestehen. Für ein nachhaltiges Wirken und Arbeiten der Arbeitslosen(beratungs)zentren ist es von großer Bedeutung, solche Kontakte zu institutionalisieren, sodass das Fortbestehen von Kontakten und Kooperationen unabhängig von den Akteuren in den Zentren ist.

Die Intensität der Kontakte wurde von den meisten Zentren in Form von Kontaktdichten dargestellt. So sind Einrichtungen und Kooperationspartner umso dichter am Arbeitslosenzentrum angesiedelt, je häufiger ein Kontakt besteht – sei es durch ein Telefonat oder ein Verweis. In den seltensten Fällen wird in den Arbeitslosen(beratungs)zentren davon berichtet, dass es zu regelmäßigen Sitzungen oder runden Tischen mit den Kooperationspartnern kommt. Der Kontakt besteht eher punktuell und bei Bedarf, was sich mitunter in den erstellten Netzwerkkarten wieder spiegelt, die von den Akteuren der Arbeitslosen(beratungs)zentren angefertigt wurden. Es zeigt sich, dass es zum Teil sehr enge Verbindungen und Kooperationen zu anderen Institutionen gibt,



viele jedoch als eher weniger intensiv eingeschätzt wurden, wie die zwei „Netzwerkkarten“ exemplarisch verdeutlichen.

**Abbildung 8.7: Exemplarische Netzwerkkarten**



Quelle: IAW-Darstellung.

Die Aufzählung einzelner Kooperationspartner variiert deutlich im Umfang. Aus diesem Grund sind die erstellten „Landkarten“ durchaus unterschiedlich stark befüllt. Auch wenn die Zusammenarbeit mit dem Jobcenter als eine Zielsetzung der Förderung benannt werden kann, wird das Jobcenter nicht in allen Übersichten als Kooperationspartner benannt. Dies kann mitunter daran liegen, dass die Zusammenarbeit mit einer Behörde nicht zu dem „Netz“ an Kooperationen gezählt wird.

*„Ich mein da könnte man auch sagen, wir haben eine Kooperation mit der Polizei. Die haben bei uns eingebrochen Ende des letzten Jahres [...]. Also weiß ich nicht. Nein, eine Kooperation ist es nicht, auch nicht zum Jobcenter“ (Beratungspersonal Arbeitslosenzentrum).*

### 8.3 Die Bedeutung der Arbeitslosen(beratungs)zentren für die Region

Netzwerkarbeit ist zeitintensiv und auch für die Pflege vorhandener Kontakte müssen zeitliche Ressourcen vorhanden sein. Doch fehlt den Arbeitslosen(beratungs)zentren wie auch den Kooperationspartnern mitunter die Zeit, die vorhandene Zusammenarbeit zu intensivieren, was von vielen Gesprächspersonen als wünschenswert beschrieben wird. An einem Standort wird besonders deutlich, wie zeitintensiv die Netzwerkarbeit sein kann.

*„Naja, also wir haben einen Trägerverbund zum Beispiel der Arbeitslosenprojekte. Es gibt einen Arbeitskreis Armut. [...] Also ich bin im ESF-Arbeitskreis mit drinnen [...]. Ich bin in der kommunalen Gesundheitskonferenz drin, ist auch wieder ein wichtiges Thema, möchte ich jetzt gar nicht aus-, also in so vielen Arbeitskreisen sind wir auch da vertreten. Oder eben gemeindepsychiatrischer Bund bin ich mit drin, wo man dann einfach merk, wenn man so Netzwerker ist, das fordert viel Zeit, für mich ist das schon viel Zeit, aber man hat unheimlich viel Erfolg dann für die Leute. Das braucht man“ (Geschäftsführung Arbeitslosenzentrum).*

An diesem Beispiel wird deutlich, was den Unterschied von Netzwerkarbeit zu einer Kooperation ausmacht, wie sie in den meisten Arbeitslosen(beratungs)zentren geschildert wurde. Diese Art des Netzwerks, die Zugehörigkeiten zu verschiedenen regionalen Arbeitskreisen, Gremien oder Verbänden kann als zielführend und gleichzeitig vorbildhaft beschrieben werden. Erst dann, wenn die Arbeitslosenzentren derart vernetzt mit regionalen Institutionen sind und über die Unterstützung und Förderung der Ratsuchende im Landkreis oder in der Kommune eingebunden sind, kann darüber nachgedacht werden, in welcher Weise die Arbeitslosen(beratungs)zentren hierbei eine Lotsenfunktion einnehmen könnten.

Um die Zielsetzung einer Lotsenfunktion übernehmen zu können, bedarf es zusätzlichen Personals und die damit verbundenen zeitlichen Ressourcen. Zeit ist generell der entscheidende Faktor – es braucht Zeit, ein Netzwerk aufzubauen, Kontakte zu gewinnen und ein gemeinsames Handlungsziel zu vereinbaren. Es wäre durchaus denkbar, dass die Arbeitslosen(beratungs)zentren eine Clearingstelle in der Region einnehmen und das Netzwerkmanagement übernehmen könnten, doch fehlen bislang die strukturellen Voraussetzungen, dies zu realisieren. Aufgrund der enorm begrenzten personellen Kapazitäten können die Arbeitslosenzentren die Rolle eines Netzwerkmanagers nicht übernehmen.

*„Also wenn die so eine Lotsenfunktion übernehmen sollten, dann müssten die viel mehr Personal haben, ganz anders ausgestattet sein, und so weiter. Das ist natürlich auch so, in einer Region bewegen sich immer mehr Institutionen und die konkurrieren ja auch miteinander. [...] Und diese Vernetzungsproblematik: Wer kümmert sich um was vorrangig? Oder wer macht in welchem Fall was? Die haben wir ja überall. Und da müssen wir halt, muss man in so einer Region eben gucken, dass man da gut zusammenwirkt, und dass man eben einfach sieht, wer muss wen wie informieren? [...] Und diesen Anspruch der Lotsenfunktion, den sehe ich eher übertrieben. Also glaube ich nicht, dass die das leisten können“ (stellvertretende Geschäftsführung Jobcenter).*

*„Und ich sehe es auch so, dass man sich mit der Lotsenfunktion deutlich übernehmen würde, weil da so viele Perspektiven noch dazukommen, die man berücksichtigen muss, die, denke ich, nicht leistbar sind für die“ (stellvertretende Geschäftsführung Jobcenter).*

Es ist wichtig, dass es zu einem regionalen Abstimmungsprozess kommt, in welchem eruiert wird, welche Angebote von wem gemacht werden und in welcher Weise sich die einzelnen Einrichtungen und Institutionen ergänzend unterstützen können. Doppelstrukturen sind hierbei nicht von Vorteil, ja sogar hinderlich. Auf das gemeinsame Handeln in der Region kommt es an. Bislang sind die Arbeitslosen(beratungs)zentren nur in Ausnahmen einbezogen. Sicherlich haben die Arbeitslosenzentren eine gewisse „Scharnierfunktion“ (Beratungspersonal Arbeitslosenzentrum). Für die Ratsuchenden können neue Türen in Form von Verweisen und Kontakten geöffnet werden, sodass sie die Hilfe in Anspruch nehmen können, die sie benötigen. Die Vielzahl an Kontakten sind hierbei sehr wichtig, sodass das Weiterverweisen und Aufzeigen weiterer Hilfen schnell und häufig auch auf kurzem Weg gelingen kann. Eine Zielsetzung für zukünftige Aufgaben der Arbeitslosen(beratungs)zentren wäre die stärkere Verzahnung der bisher bestehenden Kontakte und Kooperationen hin zu einer gemeinsamen Handlungsstrategie. Es muss darüber hinaus ein Mechanismus gefunden werden, „mit dessen Hilfe die Differenziertheit der Partner zur Erreichung des gemeinsamen Ziels nutzbar gemacht werden kann“ (Quilling 2013: 17).

Bislang konnte beobachtet werden, dass einzelne Arbeitslosenzentren bemüht sind, neue Kontakte zu knüpfen und sich in der Region zu präsentieren und auf sich aufmerksam zu machen, was aufgrund der Landesförderung durchaus angeschoben wurde, doch stehen manche Zentren hier lediglich erst am Anfang. Es kann festgestellt werden, dass die Beratungszentren größtenteils nicht in der Lage sind, eine Funktion der Clearing- oder Lotsenstelle zu übernehmen, hierzu fehlt sowohl das Personal als auch die weitreichende Vernetzung.

## 9 Die Zusammenarbeit mit dem Jobcenter

Mit dem Aufruf zur Einreichung von Projektanträgen zur Teilnahme am Projekt „Modellhafte Unterstützung von Arbeitslosen(beratungs)zentren“ wurde bereits darauf hingewiesen, dass die vielfältigen Ursachen für Langzeitarbeitslosigkeit oftmals auch Auswirkungen auf die Beziehungen zwischen den von Arbeitslosigkeit betroffenen Menschen und den Jobcentern haben können. Dies kann sich einerseits darin äußern, dass die Betroffenen teils wegen Überforderungen, teils wegen Sprach- und/oder Verständigungsschwierigkeiten, teils aber auch aufgrund der Komplexität der rechtlichen Vorgaben und Verpflichtungen die an sie gestellten Anforderungen und Erwartungen seitens des Jobcenters nicht verstehen, nicht nachvollziehen und in der logischen Konsequenz dann auch nicht erfüllen können. Oftmals entstehen zudem auch Unsicherheit und Misstrauen auf Seiten der Betroffenen. Andererseits verfügen die Jobcenter nur über begrenzte Möglichkeiten, den insbesondere von Langzeitarbeitslosigkeit betroffenen Menschen eine individuelle und engmaschige und oftmals über einen längeren Zeitraum gehende Betreuung und Begleitung zur Verfügung zu stellen. Um dieser Situation entgegenzuwirken, bestand im Rahmen der Landesförderung die Aufgabe der Arbeitslosen(beratungs)zentren auch darin, sich mit den örtlichen Jobcentern zu vernetzen und zusammenzuarbeiten.

Dieses Kapitel widmet sich daher der Ausgestaltung der Zusammenarbeit zwischen Arbeitslosenzentren und Jobcentern und geht der Frage nach, inwieweit die Arbeitslosenzentren die an sie gestellten Anforderungen erfüllen konnten. Hierbei werden sowohl die subjektiven Perspektiven und Wahrnehmungen der Arbeitslosen(beratungs)zentren als auch der Jobcenter berücksichtigt und gegenübergestellt. In Abschnitt 9.1 stehen zunächst die Erwartungen, die die Arbeitslosenzentren und die Jobcenter mit einer Zusammenarbeit verbinden im Mittelpunkt. Abschnitt 9.2 gibt einen Überblick über den Stand der Zusammenarbeit zum Zeitpunkt der Evaluation. In Abschnitt 9.3 werden die wesentlichen Erkenntnisse der Evaluation zu einer Beurteilung der Zusammenarbeit zusammengefasst.

### 9.1 Erwartungen an eine Zusammenarbeit

Sowohl die Arbeitslosen(beratungs)zentren als auch die Jobcenter wurden in den Gesprächen danach gefragt, was sie von einer Zusammenarbeit mit der jeweils anderen Einrichtung erwarten, um einen Eindruck über die jeweiligen Standpunkte zu bekommen und die Ausprägungen der Zusammenarbeit besser einordnen zu können.

#### *Aus Sicht der Arbeitslosenzentren*

Hinsichtlich einer Zusammenarbeit mit dem Jobcenter wurden seitens der Arbeitslosen(beratungs)zentren folgende Erwartungen am häufigsten genannt:

Das Arbeitslosen(beratungs)zentrum sollte vom Jobcenter als eine unabhängige Einrichtung gesehen werden, die sich für die Belange der Ratsuchenden einsetzt. Zudem sollte die Zusammenarbeit mit dem Jobcenter auf gegenseitigen Respekt beruhen, um längerfristig vertrauensvoll zusammenarbeiten zu können. Für eine Zusammenarbeit ist es überdies wichtig, dass man miteinander kommuniziert. Wenn sich Probleme ergeben, so sollte die Möglichkeit bestehen, diese

zu besprechen. Dies bedeutet auch, dass konkrete Einzelfälle (unter Wahrung des Datenschutzes) besprochen werden, um das Vorgehen beider Seiten füreinander besser verständlich und nachvollziehbar zu machen.

*„Also was natürlich für mich die Grundlage ist, dass man regelmäßig miteinander spricht, sich regelmäßig trifft, austauscht, einen Respekt vor der Arbeit des Anderen entwickelt und das ist für mich mal die Grundlage. [...] Für uns ist es schon mal gut, dass auch das Jobcenter, wenn sie wissen, wir können den Menschen da besser weiterhelfen, die Leute auch zu uns herschicken. Und ja ich glaube, dass das das A und das O ist so die Aussprache und der Respekt vor der Arbeit des Anderen. Und da drin jetzt nicht irgendwie so irgendwelche Feindlichkeiten aufbauen. Aber das macht man am besten, indem man miteinander schwätzt und sich trifft und klärt, was sind die Aufgaben des Einen, die Strukturen in den jeweiligen Häusern kennt, dass man die Strukturen im Jobcenter kennt, wer was macht. Auch ein Bewusstsein dafür entwickeln, wieviel Arbeit die Menschen eigentlich haben, wieviel die Betreuer zu betreuen haben. Also eine Offenheit zwischen beiden Einrichtungen finde ich wichtig“ (Projektleitung Arbeitslosenzentrum).*

Um den von Arbeitslosigkeit betroffenen Personen zielgerichtet zu helfen, ist es erforderlich, dass alle Ebenen des Jobcenters in die Zusammenarbeit einbezogen werden. Eine Zusammenarbeit darf sich nicht nur auf eine Ebene – sei es nun auf die Leitungs- oder die Ebene der Sachbearbeitung – beschränken. Für eine Zusammenarbeit ist es außerdem wichtig, dass das Jobcenter mehr Verständnis für die von Arbeitslosigkeit betroffenen Personen zeigt.

#### **Aus Sicht der Jobcenter**

Im Hinblick auf die Zusammenarbeit mit den Arbeitslosen(beratungs)zentren wurden seitens der Jobcenter folgende Erwartungen am häufigsten genannt:

Die Zusammenarbeit mit dem Arbeitslosenzentrum sollte dazu beitragen, dass die Ratsuchenden mehr Verständnis für die Arbeit der Jobcenter haben und das Jobcenter als eine Einrichtung sehen, die auf Basis gesetzlicher Grundlagen arbeitet und diese auch zu erfüllen hat. In diesem Zusammenhang sollte das Beratungspersonal des Arbeitslosenzentrums in Problemfällen als Vermittler und Übersetzer fungieren, das heißt die (Hinter-)Gründe des Handelns des Jobcenters sollten dem Ratsuchenden vermittelt werden, um eine sachliche Ebene zu erreichen, auf der diskutiert werden kann.

*„Wir sind ja Verwaltung, ausführendes Organ, wir haben ja die Gesetze auch nicht gemacht und können gewisse subjektiv empfundene Ungerechtigkeiten ja auch nicht immer ausgleichen, vielleicht mal abmildern, aber nicht wegschaffen“ (Geschäftsführung Jobcenter).*

Bei einer Zusammenarbeit sollte es zudem keine Berührungängste geben. Dies bedeutet, dass sich die Akteure kennen und vorurteilsfrei gegenüberstehen sollten. Da sowohl Jobcenter als auch Arbeitslosenzentrum eine Beratungsfunktion ausüben, ist es für eine Zusammenarbeit wichtig festzuhalten, worin die Aufgaben der jeweiligen Einrichtung bestehen. Die Zusammenarbeit sollte dazu beitragen, dass die Probleme der Ratsuchenden schneller gelöst werden können.

Das Arbeitslosenzentrum sollte eine neutrale und unabhängige (Rechts-)Beratung leisten. Hierbei darf auch auf Missstände hingewiesen werden, allerdings sollte dies immer mit einer wertschätzenden Haltung erfolgen.

*„Und Zusammenleben funktioniert nur, wenn wir uns gegenseitig an Regeln halten und verlässlich und respektvoll und wertschätzend miteinander umgehen“ (Geschäftsführung Jobcenter).*

Die Zusammenarbeit mit dem Arbeitslosenzentrum darf sich zudem nicht nur auf die Leitungsebene beziehen, es sollte auch zu einem Austausch auf der Arbeitsebene kommen.

Die Ausführungen zu den jeweiligen Erwartungen zeigen, dass sowohl für die Arbeitslosenzentren als auch für die Jobcenter die Unabhängigkeit der Zentren eine wichtige Rolle in der Zusammenarbeit spielt. Auch der gegenseitige Respekt und beiderseitiges Vertrauen sind Erwartungen, die beide Einrichtungen mit einer Zusammenarbeit verbinden. Für die Arbeitslosen(beratungs)zentren ist zudem besonders wichtig, dass die Jobcenter mehr Verständnis für die von Arbeitslosigkeit betroffenen Menschen zeigen. Für die Jobcenter wiederum ist besonders wichtig, dass das Beratungspersonal eine Vermittlungs- und Brückenfunktion einnimmt und den Ratsuchenden aufzeigt, dass das Handeln des Jobcenters nicht willkürlich, sondern an den gesetzlichen Rahmen gebunden ist.

## 9.2 Stand der Zusammenarbeit

An fast allen Standorten kann auf eine langjährige Zusammenarbeit zwischen Arbeitslosen(beratungs)zentrum und Jobcenter zurückgeblickt werden. Vielfach wird von beiden Seiten berichtet, dass es bereits gewachsene Strukturen gibt und sich eine entsprechende Gesprächskultur zwischen Arbeitslosenzentrum und Jobcenter entwickelt hat. Für die Durchführung des Modellprojekts wurde an diesen Standorten daher die Notwendigkeit einer intensiveren Zusammenarbeit auch nicht gesehen. Teilweise wird aber auch erwähnt, dass sich die langjährige Zusammenarbeit durch das Modellprojekt noch intensiviert hat. Dies machen die Gesprächspersonen unter anderem daran fest, dass in die Zusammenarbeit jetzt nicht nur die Leitungsebene, sondern auch die operative Ebene des Jobcenters einbezogen ist.

Doch nicht alle Standorte können auf eine langjährige Zusammenarbeit verweisen. Aufgrund von Spannungen in der Vergangenheit haben sich Vorbehalte und ein gegenseitiges Feindbild entwickelt, die auch noch zu Beginn des Modellprojekts vorzufinden waren. Durch die Landesförderung fand allerdings ein Umdenken statt und es wurde der Versuch unternommen, die Zusammenarbeit „auf neue Füße“ zu stellen, indem zunächst Gespräche auf der Leitungsebene stattfanden. In diesen Gesprächen wurde die Vergangenheit aufgearbeitet und es wurde versucht über ein besseres Kennenlernen, Vorurteile abzubauen. Vereinzelt ging man auch einen Schritt weiter und es fanden Treffen zwischen dem Arbeitslosenzentrum und der operativen Ebene des Jobcenters statt. Zusammenfassend konnte in diesen Fällen die anfänglich doch teils sehr angespannte Situation zwar etwas beruhigt werden, von einer kooperativen Zusammenarbeit wie sie an anderen Standorten vorzufinden ist, kann aber nicht gesprochen werden.

### **Ausgestaltung der Zusammenarbeit**

In Bezug auf die formale Ausgestaltung der Zusammenarbeit gibt es nur an einem Standort eine Kooperationsvereinbarung zwischen Arbeitslosen(beratungs)zentrum und Jobcenter. Diese wurde bereits vor der Landesförderung abgeschlossen und als Grund wird unter anderem der Anspruch auf eine qualitative Steigerung der vorhandenen Kooperation genannt.

Während an einem Standort mit Beginn der Landesförderung die Ausarbeitung einer Kooperationsvereinbarung in Angriff genommen wurde, nicht aber zum Abschluss kam, wird an den anderen Standorten mehrheitlich die Auffassung vertreten, dass eine schriftliche Kooperationsvereinbarung nicht erforderlich ist. Wichtig für eine Zusammenarbeit ist vielmehr, dass sich die jeweiligen Akteure an Absprachen halten und im guten Sinne zusammenarbeiten. Nur vereinzelt wird berichtet, dass eine Kooperationsvereinbarung zu Beginn des Modellprojekts in Erwägung gezogen wurde, um unter anderem die Zusammenarbeit personenunabhängiger zu machen. Diese Erwägungen wurden allerdings wieder verworfen, da man in der Vergangenheit auch sehr gut ohne Kooperationsvereinbarung ausgekommen ist und der Mehrwert einer solchen Kooperationsvereinbarung nicht erkennbar ist, letztlich kommt es auf das Handeln der Akteure an.

*„Also wir hatten 2013 schon eine gute Zusammenarbeit, die wir jetzt etwas intensiviert haben und zusammen mit dem Träger der Meinung sind, wir brauchen das nicht formal in eine Kooperationsvereinbarung zu gießen“ (Geschäftsführung Jobcenter).*

Hinsichtlich der persönlichen Kontakte auf Leitungsebene ergibt sich an allen Standorten ein durchgängiges Bild, das solche überall vorhanden sind, sich aber in der Intensität unterscheiden: Teilweise findet man regelmäßige Treffen – meist zweimal im Jahr in Form eines Jour Fixe-Termins – vor. Teilweise wird aber auch von unregelmäßigen bzw. Treffen in größeren zeitlichen Abständen berichtet, wenn sich beispielsweise Neuerungen in der Rechtslage ergeben haben.

Ein weniger einheitliches Bild zeigt sich bei der Betrachtung der persönlichen Kontakte auf der Arbeitsebene. Hier reicht das Spektrum von keinem Kontakt über eher selten bis hin zum wöchentlichen Kontakt. Wenn ein persönlicher Kontakt auf der Arbeitsebene besteht, dann bezieht sich dieser häufig auf eine Zusammenarbeit in der Form der Begleitung von Ratsuchenden bei Terminen im Jobcenter durch das Beratungspersonal der Arbeitslosenzentren. Eine solche Begleitung wird seitens der Jobcenter meist als positiv gesehen, da die Gespräche neutraler und sachlicher verlaufen (siehe hierzu auch Abschnitt 6.1).

Auch wird mehrheitlich berichtet, dass die Arbeitslosenzentren über die telefonischen Direkt-durchwahlnummern des Jobcenters verfügen, so dass eine Erreichbarkeit und somit auch die Kontaktmöglichkeit gegeben sind. In der alltäglichen Praxis zeigt sich aber hin und wieder, dass die Kontaktperson im Jobcenter nicht immer zu dem Zeitpunkt erreichbar ist, an dem das Beratungspersonal anruft, da sich die Kontaktperson beispielsweise in einer Beratung befindet. Oftmals erfolgt aber ein Rückruf, sofern eine entsprechende Benachrichtigung auf dem Anrufbeantworter hinterlassen wurde.

Als ein neues Element der Zusammenarbeit hat sich – auch im Falle einer bereits langjährig bestehenden Zusammenarbeit – der Besuch im Arbeitslosenzentrum und im Jobcenter gezeigt. Ein persönlicher Besuch im Arbeitslosenzentrum vermittelt ein umfangreicheres Bild als ein Flyer kann. Aus diesem Grund fanden im Evaluationszeitraum zwar nicht mehrheitlich, aber in Einzelfällen Besuche der Leitungsebene des Jobcenters und teils auch der operativen Arbeitsebene im Arbeitslosenzentrum statt. Für beide Seiten liegt der Mehrwert solcher Besuche darin, dass die

Arbeit des Arbeitslosenzentrums besser präsent ist, wenn man zum einen die Räumlichkeiten, zum anderen aber auch die „Gesichter kennenlernt“.

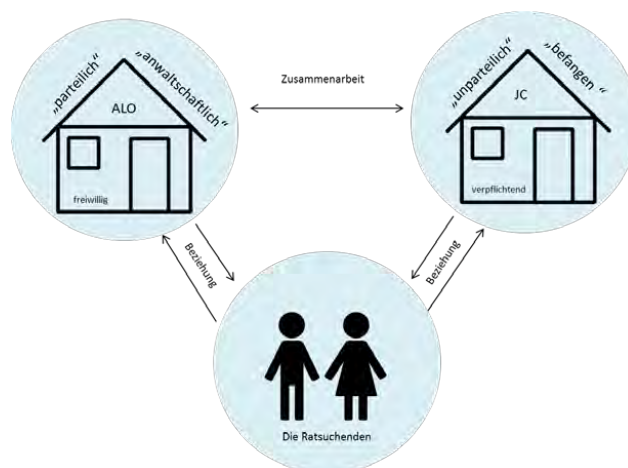
*„Es gibt natürlich immer mal wieder Ecken und Kanten, wo es hakelt, aber wir versuchen auch, dass möglichst alle mal persönlich dort waren, also alle unsere Mitarbeiter mal persönlich einen Besuch im Arbeitslosenberatungszentrum machen, weil wir einfach wissen, wenn man sich persönlich kennt, geht es besser, als wenn es dann nur eine Institution gibt“ (Geschäftsführung Jobcenter).*

### 9.3 Beurteilung der Zusammenarbeit

Um die Zusammenarbeit zwischen Jobcenter und Arbeitslosen(beratungs)zentren genauer zu beurteilen, müssen die Faktoren berücksichtigt werden, die zu einer gelingenden und zielorientierten Zusammenarbeit beitragen. Hierbei geht es um mehr, als um den Austausch von Kontaktdaten, die Begleitung zu Terminen im Jobcenter oder den Verweis auf die Angebote der Beratungszentren. Es geht vielmehr um die Frage, wie die eingangs benannten Zielsetzungen – insbesondere der Herstellung von Transparenz bezüglich der Entscheidungen der Jobcenter sowie der Abbau von Misstrauen auf Seiten der Ratsuchenden erreicht und umgesetzt werden können. Vor allem die Rolle der Arbeitslosen(beratungs)zentren gilt es in diesem Zusammenhang genauer zu untersuchen, um herauszufiltern, welchen Einfluss die Beratung der Ratsuchenden aber auch die Teilnahme an anderen Angeboten der Zentren die Beziehung zwischen dem Ratsuchenden und dem Jobcenter fördern oder verschlechtern können.

Betont werden muss, dass es sich in dieser Konstellation von Arbeitslosen(beratungs)zentrum, Jobcenter und Ratsuchenden um eine besondere Form der Kommunikation und Zusammenarbeit handelt – nämlich um eine wechselseitige und sich gegenseitig bedingende Form. Hierbei muss die Art der Beziehung sämtlicher Akteure in den Blick genommen werden, die Einfluss über das Gelingen und Scheitern einer erfolgsorientierten Zusammenarbeit haben können. Wenn beispielsweise über das Misstrauen in dieser Konstellation nachgedacht werden soll, kann nicht nur das Misstrauen der Ratsuchenden gegenüber dem Jobcenter in den Blick genommen werden. Dies würde der Mehrdimensionalität der Zusammenarbeit nicht gerecht werden und auch den Blick deutlich verengen. Gleichmaßen muss der Fokus auch darauf gerichtet werden, in welcher Weise das Jobcenter den Arbeitslosen(beratungs)zentren misstraut und umgekehrt. All dies kann das Handeln der einzelnen Akteure beeinflussen, was wiederum Einfluss auf die Einstellung der Ratsuchenden gegenüber dem Jobcenter haben kann. Wenn am Beispiel des Misstrauens festgehalten wird, so darf der Abbau oder die Verfestigung nicht als ein einfach linearer Prozess verstanden werden. Die Struktur der Einrichtungen, die Beziehungsgestaltungen als auch die Auswirkungen auf die Ratsuchenden sind bei den Analysen in den Blick zunehmen (siehe Abbildung 9.1).



**Abbildung 9.1: Beziehungsgefüge der beteiligten Akteure**

Quelle: IAW-Darstellung.

### **Die Beziehung zwischen Arbeitslosen(beratungs)zentrum und Jobcenter**

Jobcenter und Arbeitslosen(beratungs)zentren sind, so die Erkenntnisse der Evaluation, um eine Zusammenarbeit bemüht. Doch zeigt sich bei der genauen Betrachtung der Zusammenarbeit auch, dass das Verhältnis beider Einrichtungen als durchaus belastet beschrieben werden kann. Mitunter rührt dies aus der Vergangenheit und ehemals problembelasteter Zusammenarbeit. Nicht an jedem Standort können die Akteure auf eine lange und gute Zusammenarbeit zurückblicken. Mancherorts kam es durch die Landesförderung zu einer neuen Annäherung beider Akteure und dem Versuch, die Zusammenarbeit auf neue Füße zu stellen. Nichtsdestotrotz kann beobachtet werden, dass die Akteure der Jobcenter sowie der Arbeitslosen(beratungs)zentren teilweise Vorbehalte gegenüber dem anderen haben, was für eine vertrauensvolle Zusammenarbeit als hinderlich angesehen werden muss. Vorbehalte werden auch darin sichtbar, wenn es um die Zuständigkeit einzelner Aufgabenbereiche geht. So wird mitunter dem Jobcenter vorgeworfen, originäre Beratungsleistungen nicht zu gewährleisten, andersherum wird den Arbeitslosen(beratungs)zentren die Zuständigkeit einer rechtlichen Beratung in Form des Erklärens und Übersetzens von Bescheiden aberkannt. Dies stellen jedoch Einzelfälle dar. Es hat den Anschein, dass die Arbeitslosen(beratungs)zentren und die Jobcenter im Allgemeinen durch die Landesförderung näher zusammengedrückt sind, sich besser austauschen und ein Verständnis für die jeweiligen Tätigkeiten entwickelt haben, wobei dies noch deutliches Potenzial zur Weiterentwicklung aufweist. Ein Weg, dies zu realisieren sind regelmäßige Treffen und Austauschmöglichkeiten. Auf diese Weise kann das Verständnis für das jeweilige Tätigkeitsspektrum gefördert werden, was auch durch gegenseitige Besuche gelingen kann. Nicht an allen Standorten ist dies bislang geschehen.

Es gibt viele Erfahrungsberichte, die eine positive Beurteilung der Zusammenarbeit enthalten. Betont wird der teilweise schnelle und kurze Kontaktweg per Telefon, wodurch einzelne Anliegen schnell und unkompliziert bearbeitet und Fragen gelöst werden können. Hiervon profitiert

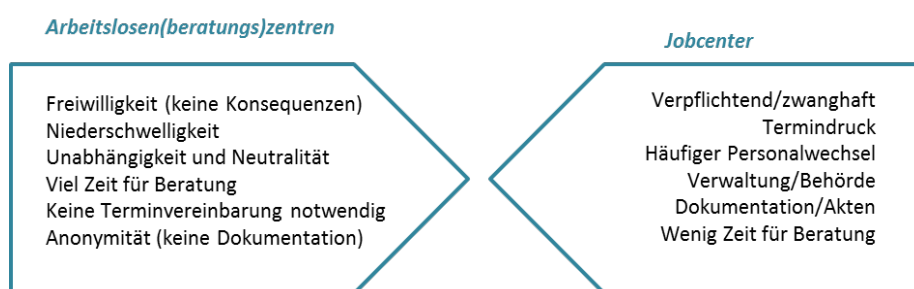
der Ratsuchende insbesondere, wenn er das Arbeitslosen(beratungs)zentrum erleichtert und weniger sorgenvoll verlässt. Wichtig ist darüber hinaus, dass beide Akteure sich auf die Ratsuchenden fokussieren und ihre Unterstützungen nur zu deren Wohl ausrichten. Persönlicher Zwist hat hierbei keinen Platz und darf bei haupt- sowie ehrenamtlichen Mitarbeitenden nicht in die Beratung einfließen.

Jobcenter und Arbeitslosen(beratungs)zentren müssen ihre Unterstützungsleistungen abstimmen, so dass sich beide Institutionen gut ergänzen. Viele Gesprächspersonen in den Jobcentern sehen in der Tätigkeit der Arbeitslosenzentren eine deutliche Entlastung der eigenen Arbeit und betonen den Nutzen, den die Zentren für die Ratsuchenden, aber auch für die Jobcenter haben. So wird an einzelnen Standorten beispielsweise das subjektive Empfinden geäußert, die Ratsuchenden kommen mit weniger Rückfragen und dass Probleme bereits im Vorfeld gelöst werden konnten, sodass Klagen und Widersprüche zurückgegangen sind. Insbesondere durch gemeinsame Veranstaltungen mit dem Arbeitslosen(beratungs)zentrum erhält das Jobcenter einen neuen Zugang zu ihren Kunden und Kundinnen und erfährt Einstellungen und Erlebnisse, welche für die Reflexion der eigenen Arbeit im Jobcenter herangezogen werden können.

#### **Die Beziehung der Ratsuchenden zum Arbeitslosen(beratungs)zentrum und zum Jobcenter**

Die Arbeitslosen(beratungs)zentren unterscheiden sich wesentlich von den Strukturen und Arbeitsweisen der Jobcenter. Angesichts der Zielsetzung und Tätigkeitsbereiche ist dies nicht überraschend, aber für das Verständnis der wechselwirkenden Einflüsse nicht unerheblich. Ein offensichtlicher Unterschied ist die Art des Zugangs – so sind die Angebote der Arbeitslosen(beratungs)zentren grundsätzlich freiwillig, was in den Jobcentern nicht der Fall ist. Demzufolge unterscheidet sich der Grad der Unabhängigkeit und Neutralität wesentlich voneinander. Das Beratungssetting, die vorhandenen Zeitressourcen für die Beratung sowie die Kommunikationsstrukturen haben Einfluss auf die Atmosphäre während der Beratung und können als grundlegende Kriterien angesehen werden, die das Verhältnis der Ratsuchenden zum Jobcenter prägen können. Die folgende Abbildung 9.2 zeigt die wesentlichen Unterschiede beider Institutionen.

**Abbildung 9.2: Unterschiede zwischen Arbeitslosenzentrum und Jobcenter**



Quelle: IAW-Darstellung.

Ein großer Unterschied ist der zeitliche Rahmen, in welchem Beratungen durchgeführt werden können. Im Jobcenter gibt es vorgegebene unflexible Zeitfenster, in denen Gespräche geführt werden. Die veranschlagte Zeit für Beratung in den Arbeitslosenzentren ist deutlich größer, mitunter gibt es keine zeitliche Limitierung für Gespräche. Zum Aufbau von Vertrauen ist Zeit eine Schlüsselkomponente. „Insbesondere für private Beziehungen und professionelle Interaktionen [...] gilt, dass zu wenig Zeit einen Mangel darstellt, der den Eindruck, einfach abgefertigt zu werden, erzeugt und damit auf Seiten der Betroffenen ebenso das Gefühl nach sich zieht, nicht ernst genommen zu werden“ (Endreß 2012:91). In den Gesprächen mit den Ratsuchenden wird deutlich, dass sich die grundlegenden Unterschiede, welche sich auch auf die Ausgestaltung der Beratung beziehen, auf die Beziehung zu den Institutionen auswirkt und Effekte auf das Wohlbefinden in der jeweiligen Zusammenarbeit haben kann. Die Arbeitslosen(beratungs)zentren werden als Schutzraum für die Ratsuchenden angesehen, in denen ihnen freundschaftlich und auf Augenhöhe begegnet wird.

*„... hier ist man dann praktisch in einem geschützten Raum, man kann einfach auch mal seine Lebenssituation so erzählen, wo man beim Amt vielleicht aus irgendwelchen Gründen Vorbehalte hat so loszulassen“ (Beratungspersonal Arbeitslosenzentrum).*

Viele Ratsuchende berichten, dass sie sich von den Beraterinnen und Beratern der Zentren verstanden und gut aufgehoben fühlen, Gefühle, die sich in der Beratung im Jobcenter nicht gleichermaßen entwickeln. Vielmehr berichten die Ratsuchenden von Angst und Scham und dem Gefühl, ausgeliefert zu sein. Darüber hinaus empfinden die Ratsuchenden den Kontakt mit dem Jobcenter als fremdbestimmt und berichten über das Gefühl einer willkürlichen Behandlung. Im Gegensatz zum Arbeitslosen(beratungs)zentrum werden die Ratsuchenden nach ihren Einschätzungen tendenziell abgefertigt und abgearbeitet.

*„Die hören einem ja auch zu und die sind nicht gegen alles gleich dagegen, da kann man irgendwas auch ausdiskutieren oder besprechen. [...] Beim Amt, das ist abgefertigt, nicht so wirklich ... da kommt ja auch nicht so viel an Hilfe, dass jetzt von da noch Vorschläge kommen, so "Machen Sie doch das oder das oder da haben wir ein Angebot" oder so. Also ich habe jetzt da noch nicht so viel eigentlich bekommen“ (Ratsuchender).*

Einen weiteren Einfluss auf die subjektive Wahrnehmung erhaltener Unterstützungsleistungen ist der Grad, in dem sich Ratsuchende mit in die Beratungsprozesse einbringen können und über Inhalte mitentscheiden können. Subjektive Handlungsfähigkeit, so wird in der Literatur beschrieben, kann die Bildung von Vertrauen fördern, da Vertrauen und Handeln eng miteinander verwoben scheinen. „Weil wir vertrauen, können wir den Plan verfolgen, den wir ohne Vertrauen nicht oder nur anders verfolgen könnten. Dieser Punkt ist wichtig, weil der deutlich macht, dass die Einstellung des Vertrauens stets eingelassen ist in ein komplexes Netz von Handlungen und Zielen, mit denen wir eigene normative Gewichtungen verbinden, die von unserer Beurteilung des Vertrauens selbst abweichen können oder in deren Lichte das Vertrauen überhaupt erst seinen spezifischen Wert gewinnt“ (Hartmann 2010:19).

### **Die Rolle der Arbeitslosen(beratungs)zentren in der Dreiecks-Konstellation**

Insbesondere durch die Begleitung des Beratungspersonals zu den Terminen ins Jobcenter kann die Asymmetrie in der Beziehung der Ratsuchenden zu den Jobcentern aufgebrochen werden, welche durch Hierarchie und Machtgefälle stark vorstrukturiert ist. In vielen Fällen wird von den Ratsuchenden berichtet, dass sie plötzlich, nur durch die Anwesenheit eines Dritten, ganz anders

behandelt werden und auch der Gesprächsverlauf nicht den bisher gemachten Erfahrungen entspricht. Aber auch von den haupt- und ehrenamtlichen Beiständen werden Einschätzung in diese Richtung abgegeben.

*„Also ich habe die Erfahrung gemacht, nach meinem Termin mache ich ja noch eine Nachbesprechung, dass ich dann frage, wie ist's gelaufen, wie ist der Eindruck und von denen, wo ich eine Erstbegleitung mache, da kommt eigentlich eine so positive Resonanz raus, dass die sagen, so freundlich war der Sachbearbeiter noch nie. So konkret und kurz war der Termin noch nie“ (ehrenamtlicher Beistand).*

*„Und ich habe den Eindruck, wenn wir darüber reden, dass das positiv auf die Lösungsvorschläge und Lösungsmöglichkeiten der Begleiteten sich auswirkt. Das heißt, wenn jemand von uns dabei ist, dann steigt eher die Freundlichkeit und dann gibt es eher konfliktfreier Möglichkeiten und dadurch natürlich auch eine bessere Abwicklung, ohne dass dann ein Widerspruch kommt“ (ehrenamtlicher Beistand).*

Durch die Gegenwart eines Dritten verändert sich das Beratungssetting für die Ratsuchenden spürbar. Die Ratsuchenden werden als Gesprächsperson anders wahrgenommen und angesprochen. Auf diese Weise ist es möglich, dass der Ratsuchende, welcher sich zuvor aufgrund der subjektiv empfundenen Übermächtigkeit des Jobcenters hilflos und machtlos gefühlt hat, eine Gesprächsperson auf Augenhöhe wird und sich dadurch als ein Akteur im Beratungsprozess versteht.

Ergänzend durch die stabilisierenden und befähigenden Maßnahmen in den Arbeitslosenzentren kann der Ratsuchende in die Lage versetzt werden als ein mitgestaltender und handelnder Akteur aufzutreten und für seine Belange einzustehen. Aber auch die Jobcenter begrüßen es, wenn die Ratsuchenden in Begleitung zu einem Termin kommen, weil das *„meistens ein bisschen Druck aus der Sache nimmt“ (Geschäftsführung Jobcenter)*. Eine Dritte neutrale Person wird für den Gesprächsverlauf somit auch von Seiten der Jobcenter als gewinnbringend eingeschätzt, doch fehlen den Beratungszentren die zeitlichen und personellen Kapazitäten, dies umfangreich durchführen zu können (siehe hierzu auch Abschnitt 6.1).

*„Ja, und vor allem, wenn jemand auch noch mal das aus so einer neutralen Sicht das erklärt. Natürlich prallen da oft zwei Meinungen aufeinander. Die Kundschaft hat eine Vorstellung und das Jobcenter hat eine Vorstellung. Und wenn da jemand noch dazwischen drin steht, der das erläutert und eine neutrale Position einnehmen kann zu einem Thema. Das gilt für beide Seiten. Also ich erlebe das, diese Moderation, nenne ich das jetzt mal. Das ist sehr positiv“ (Geschäftsführung Jobcenter).*

Nichtsdestotrotz sind Gespräche mit Begleitung für die Jobcenter etwas Besonderes, worauf sich das Jobcenter unter Umständen anders vorbereitet. Viele der Jobcenter äußern daher den Wunsch, dass Termine mit Begleitung vorab angekündigt werden, sodass sich auch das Jobcenterpersonal auf den Termin vorbereiten kann und je nach Fall zusätzliches Personal zum Gespräch hinzugezogen werden kann. Das Hinzuziehen einer weiteren Person kann damit begründet werden, das aus Sicht des Jobcenters entstehende Ungleichgewicht ausgleichen und ebenfalls verstärkt auftreten zu wollen. Ein zusätzlicher Personalaufwand kann jedoch auch dahingehend aufgefasst werden, dass Gesprächen mit Begleitung eines Beistandes eine andere Bedeutung beigemessen wird, was den Eindruck der Ratsuchenden dahingehend bestätigt, dass sich die Gesprächsatmosphäre deutlich verändert.

Die Arbeitslosen(beratungs)zentren übernehmen eine bedeutsame Rolle bei der Wissensvermittlung und dem Wissenstransfer, um den Ratsuchenden die Prozesse in den Jobcentern zu verdeutlichen sowie die rechtlichen Grundlagen und gesetzlichen Regelungen offen zu legen. Nur auf diese Weise kann bei den Ratsuchenden das Verständnis für das Handeln der Jobcenter entwickelt werden, was auch dazu führt, dass das Verhältnis zwischen den Ratsuchenden und dem Jobcenter zunehmend befriedet werden kann. Die Ratsuchenden können durch dieses Wissen das bisher stark emotional aufgeladene Verhältnis auf eine sachliche Ebene transportieren, was zur Entspannung beitragen kann.

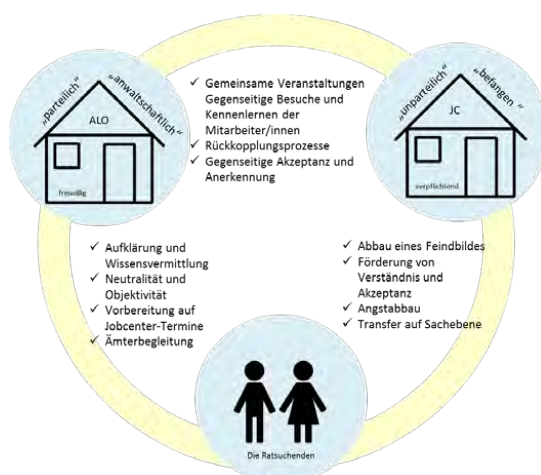
*„Aber vom Prinzip her ist es schon, wir arbeiten hier schon dicht auch dran, das ist schon so, wir arbeiten intensiv daran, nochmal zu zeigen, wie geht es im Jobcenter. Wir arbeiten intensiv dran auch denen wirklich Gesetze an die Hand zu geben und zu sagen:>> So, hier ist das Gesetz. Das sieht so aus. Guck es dir an oder gucke es gemeinsam mit dir an.<< Sodass sie das bisschen, dass sie wieder auf die Sachebene kommen“ (Beratungspersonal Arbeitslosenzentrum).*

### Gelingensfaktoren für eine gute Zusammenarbeit aller Akteure

Wie sollte nun eine Zusammenarbeit ausgestaltet sein, damit ein stabiles und gutes Verhältnis zwischen den Ratsuchenden, dem Jobcenter und dem Arbeitslosen(beratungs)zentrum hergestellt werden kann?

Wie in den Ausführungen deutlich geworden ist, müssen bei der Betrachtung der Zusammenarbeit verschiedene Ebenen und Perspektiven berücksichtigt werden. Alle Akteure haben Einfluss auf die Ausgestaltung der Beziehung und tragen Verantwortung für das Gelingen der Kooperation. Allen voran die Arbeitslosen(beratungs)zentren und Jobcenter, die sich vorurteilsfrei gegenüberstehen sollten und dessen Verhältnis und Zusammenarbeit auf Kollegialität und Vertrauen beruhen sollten. Hierzu ist es unabdingbar, dass es zu regelmäßigen Treffen und Austauschmöglichkeiten kommt, um die Unterstützungsleistungen zielgerichtet zu gestalten und aufeinander abzustimmen.

**Abbildung 9.3: Gelingensfaktoren für eine gute Zusammenarbeit**



Quelle: IAW-Darstellung.

Eine Zusammenarbeit darf nicht auf den Verweis auf die Angebote der Arbeitslosenzentren oder auf einen kurzen telefonischen Kontakt zu den Fachkräften des Jobcenters reduziert werden. Um das Verhältnis zwischen den Ratsuchenden und den Jobcentern zu fördern, ist eine neutrale und unabhängige Einstellung und Beratung auf Seiten der Arbeitslosenzentren wichtig sowie die Wissensvermittlung gesetzlicher Rahmenbedingungen, was dazu führen kann, dass Ängste seitens der Ratsuchenden abgebaut und Verständnis und Akzeptanz gefördert werden können (siehe Abbildung 9.3).

## 10 Die Bedeutung der Arbeitslosen(beratungs)zentren

In diesem Kapitel wird zunächst noch einmal zusammenfassend der Frage nachgegangen, welchen Mehrwert die Arbeitslosen(beratungs)zentren generieren. Hierbei wird sich zum einen auf den Standort, an dem sich das Arbeitslosenzentrum befindet, bezogen, um Aussagen über die Vermittlung weitergehender Hilfen und somit auch bezüglich einer Lotsenfunktion treffen zu können. Zum anderen wird sich auf das jeweilige Jobcenter bezogen, um Aussagen über die Schaffung von Transparenz und Verständlichkeit bezüglich der Vorgänge in den Jobcentern und somit über die Vermittlungsfunktion zwischen Ratsuchenden und Jobcentern treffen zu können. Darüber hinaus wird auch der Blick auf die Ratsuchenden geworfen, um Aussagen hinsichtlich der Förderung von sozialer Stabilisierung und Integration treffen zu können. In diesem Zusammenhang werden aber auch mögliche Grenzen der Arbeitslosen(beratungs)zentren aufgezeigt.

Anschließend steht die Frage im Mittelpunkt, was ein gutes Arbeitslosen(beratungs)zentrum auszeichnet. Im Rahmen der Fallstudien wurden die Gesprächspersonen zu ihren Vorstellungen befragt, was sie unter einem „guten“ Arbeitslosen(beratungs)zentrum verstehen, um einen Eindruck davon zu bekommen, welche Kriterien nach Ansicht der jeweiligen Gesprächsperson jeweils heranzuziehen sind, um ein gutes Arbeitslosenzentrum charakterisieren zu können. Abschließend soll der Frage nachgegangen werden, welche Faktoren für eine gute und erfolgsversprechende Arbeit der Arbeitslosen(beratungs)zentren stehen können. Eine Art Checkliste soll Aufschluss über mögliche Erfolgsfaktoren für ein gutes Arbeitslosenzentrum geben und bildet somit auch das Fazit der Evaluation.

### 10.1 Beitrag der Arbeitslosen(beratungs)zentren für die Region, das Jobcenter und die Ratsuchenden

Da sich die Evaluation auf die zwölf im Rahmen des Landesprogramms „Gute und sichere Arbeit“ geförderten Arbeitslosenzentren bezieht, haben die im Folgenden dargestellten Ergebnisse zum Beitrag eines Arbeitslosen(beratungs)zentrum keinen Anspruch auf Repräsentativität. Dennoch können die folgenden Ausführungen einen Eindruck darüber vermitteln, welchen Mehrwert ein Arbeitslosen(beratungs)zentrum durch seine Arbeit generieren kann und wo ein Arbeitslosenzentrum an seine Grenzen stößt.

#### *Beitrag des Arbeitslosenzentrums für die Region (Lotsenfunktion)*

Die Beratungszentren agieren hauptsächlich in der Stadt und im Stadtteil und richten die Angebote nicht selten daran aus. Ratsuchende im Landkreis können nur schwer erreicht werden, was zum einen dem geringen Personalschlüssel geschuldet ist, aber auch der fehlenden Mobilität vieler Ratsuchenden. Aufgrund des häufig geringen Stellendeputats des Beratungspersonals findet häufig auch die Öffentlichkeitsarbeit eingeschränkt statt, um die Kapazitäten des Zentrums nicht zu übersteigen.

Durch die vielen Kooperations- und Kontaktpartner können die Ratsuchenden schnell und zielgerichtet an zusätzliche und über die fachliche Kompetenz der Beraterinnen und Berater hinausgehende Hilfe weiterverwiesen werden. Dem Anspruch der Beratungszentren, den gesamten Menschen in den Blick der Hilfestellung zu nehmen, kann damit entsprochen werden.

Auch wenn es bislang keine gemeinsame Handlungsstrategie der Beratungszentren und regionaler anderer Unterstützungs- und Beratungsstellen gibt, besteht das Potenzial, solches durch die Beratungszentren zu initiieren. Hierzu bedarf es jedoch zusätzlicher zeitlicher, finanzieller und personeller Ressourcen, um aktive Netzwerkarbeit und Lotsenfunktion im Netzwerk leisten zu können.

Aufbau und die Erhaltung von Kooperationen ist stark vom persönlichen Engagement des Beratungspersonals abhängig. Für eine erfolgreiche Kooperations- und Netzwerkarbeit sind jedoch institutionalisierte und personenunabhängige Kontakte zielführend und unerlässlich.

#### ***Beitrag des Arbeitslosenzentrums für das Jobcenter (Schaffung von Transparenz im Bereich SGB II)***

Durch die Übersetzungsarbeit bezogen auf Entscheidungen des Jobcenters übernimmt das Beratungspersonal der Arbeitslosenzentren häufig eine Vermittlerfunktion zwischen Ratsuchenden und Jobcentern, die dazu beiträgt, dass Konfliktlinien und Missverständnisse entschärft werden können. Allerdings konnte eine Reduzierung der Widersprüche, die auf die Arbeit der Arbeitslosenzentren ursächlich zurückzuführen ist, nicht festgestellt werden.

Die Unterstützung- und Erklärungshilfen bei der Antragstellung und bei Bescheiden, insbesondere bei Ratsuchenden mit Sprachschwierigkeiten, intellektuellen oder psychischen Schwierigkeiten, führen bei einigen Jobcentern zu einer Entlastung des Personals.

Der Zugang zu sozialen Hilfen oder anderen Angeboten über den die Arbeitslosenzentren verfügen, stellt dann eine sinnvolle Ergänzung für die Jobcenter dar, wenn keine Doppelstrukturen entstehen.

Die Arbeitslosenzentren bieten jenen Personen Unterstützung an und zeigen Möglichkeiten jenseits der Erwerbstätigkeit auf, die sich in Richtung Arbeitsmarkt orientieren wollen, jedoch nicht wieder in den ersten Arbeitsmarkt integriert werden können. Diesen Bereich kann ein Jobcenter nicht abdecken.

#### ***Beitrag des Arbeitslosenzentrums für die Ratsuchenden***

Der neutrale und behördenunabhängige Charakter der Arbeitslosen(beratungs)zentren trägt zum Abbau der Hemmschwelle bei den Ratsuchenden bei, Unterstützungs- und Hilfeleistungen in Anspruch zu nehmen.

Durch die ganzheitliche Unterstützung und Beratung nehmen sich die Arbeitslosen(beratungs)zentren Zeit für die Ratsuchenden, sie hören zu und lenken den Blick auf das Ganze, um bedarfsgerechte Unterstützung anzubieten.

Der niederschwellige und freiwillige Zugang zu den Angeboten der Zentren – insbesondere der Gruppenangebote – wirkt der Vereinsamung der Ratsuchenden entgegen und trägt zur sozialen Stabilisierung bei. Die individuelle Beratung und die Gruppenangebote erhöhen zudem die Selbsthilfekapazitäten der Ratsuchenden.



Da bei vielen Ratsuchenden die Bearbeitung komplexer Problemlagen im Vordergrund steht, rückt eine Beratung und Unterstützung in Richtung Arbeitsmarkt – sofern dies auch die Zielsetzung des Arbeitslosenzentrums ist – in den Hintergrund. Die Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit findet eher indirekt über die Bearbeitung und Lösung der Problemlagen statt.

Das Aufsuchen eines Arbeitslosenzentrums führt nicht per se bei den Ratsuchenden zu einem Abbau von Misstrauen gegenüber dem Jobcenter oder anderen Behörden. Auch wenn das Potenzial zum Abbau enorm ist, existiert gleichzeitig ein Potenzial, Misstrauen zu verfestigen. Eine negative Haltung des Beratungspersonals oder der Gruppe gegenüber dem Jobcenter und der SGB II-Gesetzgebung birgt das Risiko, dass sich diese Haltung auf die Ratsuchenden überträgt.

## 10.2 Kriterien für ein gutes Arbeitslosen(beratungs)zentrum

Am Ende eines jeden Gesprächs wurden die Gesprächspersonen gefragt, was aus ihrer Sicht ein gutes Arbeitslosen(beratungs)zentrum auszeichnen würde. Es wurden zum einen die Arbeitslosenzentren selbst, das heißt die Geschäftsführungen, Projektleitungen sowie das Beratungspersonal, um ihre Einschätzung gebeten. Zum anderen wurden auch die ehrenamtlichen Mitarbeitenden, die teils zugleich auch Ratsuchende sind, und die Jobcenter, das heißt die Geschäftsführungen sowie die Bereichs- und Teamleitungen, zu diesem Aspekt befragt. Die Antworten dieser Akteure werden im Folgenden dargestellt.

### *Kriterien für ein gutes Arbeitslosen(beratungs)zentrum aus Sicht der Arbeitslosenzentren*

#### *Geschäftsführung/Vorstand/Projektleitung*

Aus Sicht der Vorstände, Geschäftsführungen und Projektleitungen der Arbeitslosenzentren ist die Fachlichkeit des Beratungspersonals das zentrale Kriterium für ein gutes Arbeitslosenzentrum. Eine gute Qualifikation des Beratungspersonals ist Voraussetzung für ein professionelles Beratungssetting. Vor allem Themenbereiche wie das Informieren über Rechte und Pflichten gegenüber dem Jobcenter sowie die Klärung der finanziellen Situation und Ansprüche gegenüber dem Jobcenter oder anderen Behörden erfordern ein vertieftes Wissen und eine umfassende Qualifikation.

Eine wertschätzende Haltung gegenüber den Ratsuchenden zählt ebenfalls zu den zentralen Kriterien wie hinreichende personelle Kapazitäten. So sollten ein würdevoller Umgang und ein respektvolles Auftreten gegenüber den Ratsuchenden ebenso wie die Kommunikation auf Augenhöhe kennzeichnend für das Handeln des Arbeitslosenzentrums sein. In einem guten Arbeitslosenzentrum sollten mindestens zwei hauptamtliche Mitarbeitende gleichzeitig anwesend sein, sodass auch dann eine Ansprechperson zur Verfügung steht, wenn sich die andere Person in einem Beratungsgespräch befindet. Zudem sollte die Kontinuität des Personals sichergestellt werden.

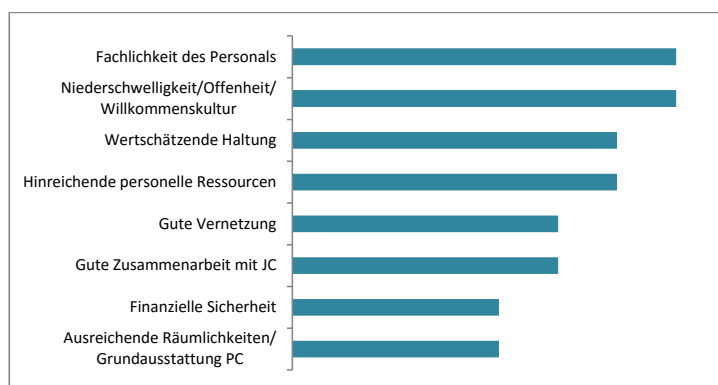
Als weiteres Kriterium wird der niederschwellige und offene Zugang zum Arbeitslosenzentrum angeführt. In einem guten Arbeitslosenzentrum sollte es nicht nur ein Beratungsangebot nach vorheriger Terminvergabe geben, da dies die Niedrigschwelligkeit des Angebots mindert, sondern auch die Möglichkeit eines offenen Treffs. Dieser offene Treff sollte gekennzeichnet sein

durch eine „Offenheit für Jedermann“ (Projektleitung Arbeitslosenzentrum). Offene Türen vermitteln das Gefühl einer Willkommenskultur. Die Gestaltung der Räumlichkeiten und eine Grundausstattung an internetfähigen Computern und Druckern sind überdies bedeutsam für ein gutes Arbeitslosenzentrum. Damit Ratsuchende mit Gehbehinderung nicht ausgeschlossen werden, sollte ein barrierefreier Zugang zum Zentrum vorhanden sein. Neben separaten Räumen für die Beratungsgespräche sollte ein Raum für den offenen Treff wenn möglich in Verbindung mit einer Küche zur Verfügung stehen.

Eine gute Vernetzung mit relevanten Akteuren und eine gute Zusammenarbeit mit dem Jobcenter stellen weitere Kriterien dar, die ein gutes Arbeitslosenzentrum auszeichnet. Durch eine gute Vernetzung zu anderen Beratungsstellen und dem Wissen, welche Stelle wann einzuschalten ist, sollte es ermöglicht werden, den Ratsuchenden die bestmögliche Hilfestellung zu kommenzulassen. Ein gutes Arbeitslosenzentrum sollte aber auch einen guten Kontakt zum Jobcenter haben, vor allem zur operativen Ebene, um im Interesse der Ratsuchenden Probleme oder Konflikte möglichst schnell lösen zu können. Kooperationswille und Kooperationsfähigkeit in Bezug auf das Jobcenter zeichnen ein gutes Arbeitslosenzentrum aus.

Um all die genannten Kriterien zu erfüllen, bedarf es aber auch einer finanziellen Sicherheit. Ergänzend zu diesen am häufigsten genannten Kriterien wurden in den Gesprächen vereinzelt auch die Unabhängigkeit des Arbeitslosenzentrums, ein ganzheitlicher Ansatz, Unterstützung zur Selbstorganisation sowie eine zentrale Lage des Arbeitslosenzentrums von Gesprächspersonen angesprochen. Abbildung 10.1 gibt noch einmal einen Überblick über die von Geschäftsführungen, Vorständen und Projektleitungen am häufigsten genannten Kriterien.

**Abbildung 10.1: Am häufigsten genannte Kriterien seitens Geschäftsführungen/ Vorstände/Projektleitungen der Arbeitslosen(beratungs)zentren**



Quelle: IAW-Darstellung.

### *Beratungspersonal*

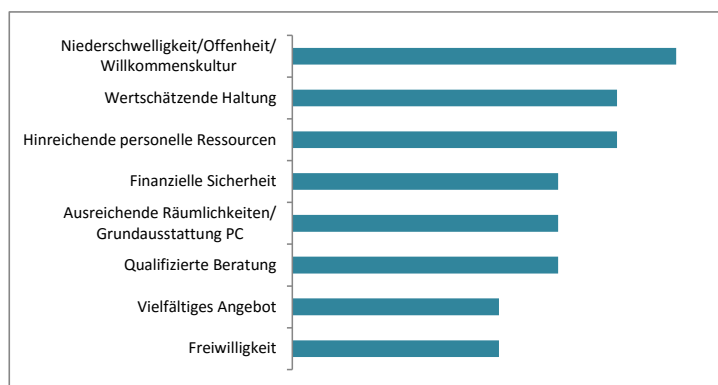
Für die Mehrheit des Beratungspersonals zeichnet sich ein gutes Arbeitslosen(beratungs)zentrum vor allem darin aus, dass es den Ratsuchenden einen niederschweligen und offenen Zugang bietet, sodass diese auch ohne Terminvergabe mit ihren Sorgen und Nöten das Zentrum aufsuchen können. Neben der Möglichkeit einer individuellen Beratung sollte es auch einen Bereich für einen offenen Treff geben, der die Möglichkeit zum Austausch und zur sozialen Teilhabe bietet. Wichtig ist hierbei, dass die Ratsuchenden den offenen Treff freiwillig aufsuchen und sich wohl fühlen. In diesem Zusammenhang sollte auch eine Vielfalt an Angeboten bereitgestellt werden, sodass die Ratsuchenden durch das Erproben unterschiedlicher Tätigkeiten ihre Fähigkeiten (wieder) entdecken können. Die Verfügbarkeit ausreichender Räumlichkeiten wie zum Beispiel auch eine Küche oder einen Werkraum sind ebenfalls Charakteristika eines guten Arbeitslosenzentrums wie die Ausstattung dieser Räumlichkeiten mit Medien wie Computern, Drucker und Scanner.

Auch nach Ansicht des Beratungspersonals zählen eine wertschätzende Haltung und hinreichende personelle Kapazitäten zu den zentralen Kriterien für ein gutes Arbeitslosenzentrum. Der Respekt gegenüber den Ratsuchenden zeichnet eine gute Beratungskraft aus. Die für die Ratsuchenden wichtigen Faktoren Vertrauen und Verlässlichkeit können nur gewährleistet werden, wenn sich das Beratungspersonal ausreichend Zeit für den Ratsuchenden nehmen kann und als feste Ansprechperson zur Verfügung steht. Daher sollte in einem guten Arbeitslosenzentrum ein Beratungsteam aus mindestens zwei hauptamtlichen Personen über einen längeren Zeitraum beschäftigt sein, sodass eine personelle Kontinuität gegeben ist und das Beratungspersonal sich untereinander austauschen und vertreten kann: *„Einzelkämpfer, das ist nicht gut, aber das trifft wahrscheinlich für jede Art von Beratungsstelle zu“ (Beratungspersonal Arbeitslosenzentrum)*. Betont wird von der Mehrheit des Beratungspersonals aber auch, dass ein gutes Arbeitslosenzentrum eine kompetente und qualifizierte Beratung im sozialen und rechtlichen Bereich gewährleisten sollte. Dies erfordert aber auch eine kontinuierliche und koordinierte Fort- und Weiterbildung für das Personal.

Ausreichend qualifiziertes Personal verbunden mit Schulungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten sowie angemessene Räumlichkeiten mit entsprechender Ausstattung lassen sich allerdings nur dann realisieren, wenn auch die finanziellen Mittel zur Verfügung stehen. Somit ist für das Beratungspersonal die finanzielle Sicherheit ein weiteres bedeutendes Kriterium für ein gutes Arbeitslosenzentrum.

Ergänzend zu diesen am häufigsten genannten Kriterien des Beratungspersonals wurde zudem vereinzelt ein ganzheitlicher Ansatz, Hilfe zur Selbsthilfe, eine gute Vernetzung mit anderen Beratungsstellen sowie die Zusammenarbeit mit Unternehmen, Jobcenter und Weiterbildungsstellen als Kriterien genannt. Überdies wurde vereinzelt betont, dass ein gutes Arbeitslosen(beratungs)zentrum unabhängig und solidarisch sein sollte und dazu beitragen sollte, dass sich das Bild über arbeitslose Menschen in der Gesellschaft ändert und arbeitslose Menschen nicht mehr als Verlierer *„abgestempelt werden“ (Beratungspersonal Arbeitslosenzentrum)*. Auch für das Beratungspersonal fasst Abbildung 10.2 noch einmal die am häufigsten genannten Kriterien zusammen.

**Abbildung 10.2: Am häufigsten genannte Kriterien seitens des Beratungspersonals der Arbeitslosen(beratungs)zentren**



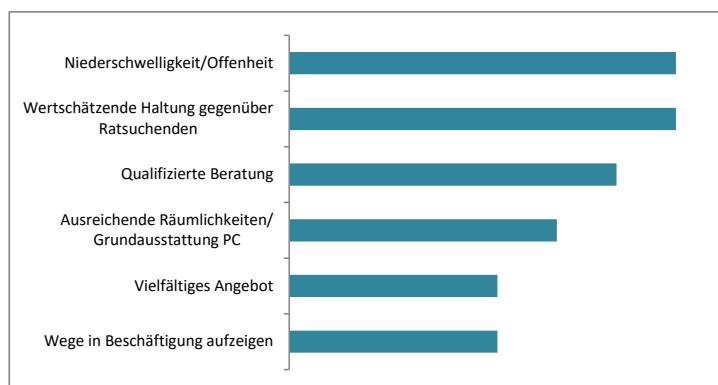
Quelle: IAW-Darstellung.

#### ***Kriterien für ein gutes Arbeitslosen(beratungs)zentrum aus Sicht der ehrenamtlichen Mitarbeitenden***

Auch für ehrenamtlich Mitarbeitende der Arbeitslosen(beratungs)zentren kennzeichnet ein gutes Arbeitslosenzentrum ein niederschwelliger und offener Zugang. Neben der Beratungsarbeit sollte das Arbeitslosenzentrum auch Projekte, insbesondere offene Treffs, anbieten, um die Ratsuchenden mitzunehmen und aus ihrer Isolation zu holen. Ein gutes Arbeitslosenzentrum sollte auf die Probleme, Sorgen und Nöte der Ratsuchenden eingehen und eine Atmosphäre herstellen, die Geborgenheit und Vertrauen schafft. Daher wird eine qualifizierte und kompetente Beratung durch motiviertes und engagiertes Beratungspersonal als elementar für ein gutes Arbeitslosenzentrum erachtet. Diese Kriterien sind vor dem Hintergrund zu sehen, dass viele der Ehrenamtlichen zugleich auch Ratsuchende sind und somit gleichzeitig deren subjektive Erfahrungen widerspiegeln.

Ein gutes Arbeitslosenzentrum sollte zudem über ausreichende Räumlichkeiten verfügen, barrierefrei zugänglich sein und über eine Mindestausstattung an Computern und Druckern verfügen. Darüber hinaus sollte ein breites Spektrum an Angeboten vorhanden sein, in das auch die Ratsuchenden eingebunden werden. Des Weiteren sollte ein gutes Arbeitslosenzentrum den Ratsuchenden auch Wege in Beschäftigung aufzeigen. Sollte eine Integration in den Arbeitsmarkt nicht mehr möglich sein, so sollten auch alternative Wege beispielweise in Form einer ehrenamtlichen Tätigkeit dargelegt werden.

Auch für diese Gruppe fasst Abbildung 10.3 nochmals die am häufigsten Kriterien überblicksartig zusammen.

**Abbildung 10.3: Am häufigsten genannte Kriterien seitens der ehrenamtlichen Mitarbeitenden**

Quelle: IAW-Darstellung.

#### **Kriterien für ein gutes Arbeitslosen(beratungs)zentrum aus Sicht der Jobcenter**

In den meisten Jobcentern fanden die Gespräche mit der Geschäftsführungen und den Bereichs- bzw. Teamleitungen als Gruppengespräche statt. Aus diesem Grund und aufgrund der jeweils geringen Fallzahl in den einzelnen Gruppen wird an dieser Stelle auf eine Differenzierung verzichtet und im Folgenden die generelle Perspektive der Jobcenter wiedergegeben.

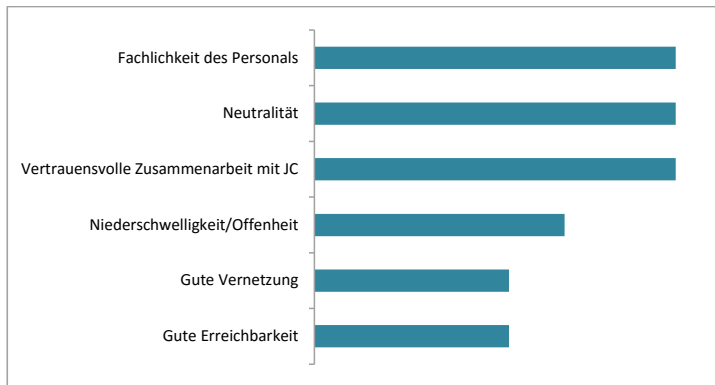
Aus Sicht der Jobcenter zeichnet sich ein gutes Arbeitslosen(beratungs)zentrum vor allem durch fachlich kompetentes Personal aus. Die Kompetenzen sollten sich vorwiegend auf rechtliche Grundlagen, insbesondere im Bereich des SGB II beziehen, sodass die Ratsuchenden korrekt beraten und keine falschen Sachverhalte vermittelt werden. Als weiteres Kriterium sehen die Jobcenter die Neutralität eines guten Arbeitslosen(beratungs)zentrum. Eine professionelle Neutralität schließt zudem eine rein politische Ausrichtung aus. Ein gutes Arbeitslosenzentrum sollte im Sinne des Gesetzes beraten und nicht dagegen. Es sollte die Problemlage der Ratsuchenden verstehen und im Rahmen des Gesetzes weiterhelfen. Ein gutes Arbeitslosenzentrum sollte aber auch eine Anlaufstelle für diejenigen sein, die das Jobcenter nicht verstehen und den Aktivitäten des Jobcenters mit Unverständnis gegenüberstehen. Das Zentrum sollte in solchen Fällen die Funktion übernehmen, „das System zu erklären, Regelwerk und Grenzen offen darzustellen und zu vermitteln“ (*Geschäftsführung Jobcenter*). In diesem Zusammenhang sollte das Arbeitslosenzentrum das Jobcenter aber nicht als Gegner sehen. Vielmehr sollte das Arbeitslosenzentrum Verständnis für die Abläufe und Hintergründe der Jobcenter haben und diese auch den Ratsuchenden vermitteln können. Ein gutes Arbeitslosenzentrum zeichnet sich durch eine vertrauensvolle Zusammenarbeit mit dem Jobcenter aus, durch gegenseitiges Verständnis und eine wertschätzende Haltung sowie durch eine gute Kultur des Umgangs aus.

Kennzeichnend für ein gutes Arbeitslosenzentrum ist zudem ein niederschwelliger und offener Zugang. Die Ratsuchenden sollten gerne in das Arbeitslosenzentrum kommen und das Gefühl haben, dass sie dort „richtig aufgehoben sind“ (*Geschäftsführung Jobcenter*). Das Arbeitslosenzentrum sollte sich ausreichend Zeit für die Ratsuchenden nehmen und die soziale Teilhabe und (Re)Integration in die Gesellschaft ermöglichen. Das Wissen über und die Kontakte zu anderen

Einrichtungen, wo Ratsuchende weitere Hilfen und Unterstützung erhalten können, stellt eine weitere wichtige Komponente für ein gutes Arbeitslosenzentrum dar. Ebenfalls ist die Lage des Arbeitslosenzentrums wichtig: Diese sollte räumlich möglichst nah zu den Jobcentern sowie zentral gelegen und mit öffentlichen Verkehrsmitteln gut erreichbar sein.

Darüber hinaus wurden vereinzelt noch die Unabhängigkeit und ein ganzheitlicher Ansatz als Kriterien angeführt. Auch für das Jobcenter nochmals eine zusammenfassende Darstellung zu den am häufigsten genannten Kriterien in Abbildung 10.4.

**Abbildung 10.4: Am häufigsten genannte Kriterien seitens der Jobcenter**



Quelle: IAW-Darstellung.

Stellt man die von den verschiedenen Gruppen am häufigsten genannten Kriterien gegenüber, so ist festzustellen, dass die Auffassungen über ein gutes Arbeitslosenzentrum gar nicht so unterschiedlich sind wie vielleicht vermutet. Es zeigen sich – wie in Abbildung 10.5 zusammenfassend dargestellt – viele Überschneidungen, teils aber mit unterschiedlicher Gewichtung.

**Abbildung 10.5: Kriterien für ein gutes Arbeitslosenzentrum im Überblick**



Quelle: IAW-Darstellung.

### 10.3 Erfolgsfaktoren für ein gutes Arbeitslosen(beratungs)zentrum

Basierend auf den Erkenntnissen einer dreijährigen Evaluation soll hier eine Antwort auf die Frage gegeben werden, welche Faktoren für eine gute und erfolgsversprechende Arbeit der Arbeitslosen(beratungs)zentren stehen können. Gleich vorweg, eine Generalantwort wird es auf diese Frage nicht geben. Die Evaluation schließt sich hier der Aussage der Projektleitung eines Arbeitslosen(beratungs)zentrum an, die da lautet: „... es kommt ganz auf die Lokalität an, und ich denke, man kann auf sehr vielen verschiedenen Arten und Weisen ein gutes Arbeitslosenzentrum führen“. Daher sollen die nachfolgend aufgeführten Faktoren auch als eine Art Checkliste verstanden werden, anhand derer das Thema „Erfolgsversprechende Arbeit eines Arbeitslosenzentrums“ konstruktiv diskutiert werden kann und dort wo es notwendig und möglich ist, Verbesserungen angestoßen werden können.

#### *Erfolgsfaktoren für ein gutes Arbeitslosenzentrum – eine Checkliste*

##### *Struktur*

- Das Arbeitslosenzentrum soll gut an öffentliche Verkehrsmittel angeschlossen sein.
- Das Arbeitslosenzentrum soll niederschwellig und ohne Barrieren zugänglich sein. Hierbei gilt es angemessene Öffnungszeiten und Kontaktmöglichkeiten anzubieten.
- Das Arbeitslosenzentrum soll über eine angemessene räumliche Ausstattung verfügen: Für eine gute Beratungsarbeit braucht es abgeschlossene Räume für die individuelle Beratung sowie Räume zur Durchführung von Gruppenveranstaltungen und Schulungen.
- Nur ein hoher Personalschlüssel kann dem großen Beratungsbedarf gerecht werden.
- Geschultes und qualifiziertes hauptamtliches sowie ehrenamtliches Personal ist für eine gute Beratung notwendig.
- Kontinuität beim Personal ist wichtig für den Aufbau von Vertrauen auf Seiten der Ratsuchenden.

##### *Beratungsarbeit*

Dem individuellen Beratungsprozess sollten folgende Aspekte eines Grundverständnisses von Beratung zugrunde gelegt werden:

- Wichtiger Bestandteil einer guten Beratung ist die Wahrung des Freiwilligkeitsprinzips.
- Die Beratung als individuelle Unterstützungsleistung soll die Interessen und Ressourcen von Ratsuchenden erkennen und fördern, um die Handlungsfähigkeit zu stärken.
- Die Beratung sollte stets im Interesse des Ratsuchenden durchgeführt werden und dabei den Prinzipien der Objektivität und Neutralität entsprechen und frei von subjektiver Urteilsbildung sein. Die Beratung soll als ergebnisoffener Prozess verstanden werden.
- Zur Reflexion des eigenen Handelns sollen ein systematisches Einholen eines Feedbacks bei den Ratsuchenden sowie ein regelmäßig kollegialer Austausch erfolgen.

### Gruppenangebote

- Gruppenangebote bilden ein stabilisierendes Fundament, das soziale Isolation aufbrechen kann und das Herausbilden sozialer Ressourcen fördert. Dieser positive Effekt von gruppenbezogenen Angeboten kann sich aber nur dann entfalten, wenn die Gruppenangebote durch geschultes Personal begleitet und moderiert werden.
- Offene Treffs sind wichtig für einen niederschweligen Zugang zum Arbeitslosenzentrum. Doch auch hier bedarf es einer verantwortlichen Person mit entsprechender Erfahrung, die bei negativen Tendenzen steuernd in das Geschehen eingreifen kann.

### Netzwerk

- Da es utopisch ist zu erwarten, dass das Beratungspersonal in den Arbeitslosenzentren jegliche Themen fachkundig und all umfassend abdecken kann, sind ein Wissen über und der Kontakt zu entsprechenden Fachstellen wichtige Komponenten für eine erfolgreiche Umsetzung.
- Zielführend ist die Etablierung eines regionalen Netzwerkes zur Unterstützung von arbeitslosen und von Arbeitslosigkeit bedrohten Männern und Frauen. Aufgrund einer gemeinsamen Handlungsstrategie können sämtliche regionale Angebote abgestimmt und konkurrierende Doppelstrukturen vermieden werden.

### Fazit

Durch die Landesförderung sind allgemein neue Strukturen in den Arbeitslosen(beratungs)zentren geschaffen worden, alte Kooperationen wiederbelebt und die Präsenz in der Region erhöht. Allen Arbeitslosen(beratungs)zentren wird insgesamt eine enorme Bedeutung attestiert – für die Ratsuchenden als auch für die Region. So konnten die Zentren aufgrund der Landesförderung und der damit verbundenen personellen Aufstockung bestehende Angebote intensivieren bzw. ausbauen, aber auch neue Angebote, vor allem offene Treffs, ausprobieren. Oftmals wurden diese offenen Treffs zu einem festen Bestandteil der Arbeit des Arbeitslosenzentrums; in manchen Fällen mussten sie aber aufgrund fehlender Resonanz bei den Ratsuchenden wieder eingestellt werden. Ähnlich verhielt es sich bei der Einbeziehung von ehrenamtlichen Mitarbeitenden in die Ämterbegleitung, die eher schleppend verlief, da es sich doch schwieriger gestaltete geeignete Personen zu finden. Hier kann von einem Teilerfolg gesprochen werden. In Bezug auf die Zusammenarbeit mit den Jobcentern zeigte sich, dass Standorte mit einer langjährig bewährten Zusammenarbeit diese engagiert fortführen und teilweise auch intensivieren konnten. An jenen Standorten, an denen es bislang keine oder eine eher sporadische Zusammenarbeit gegeben hat, löste die Förderung den Impuls aus, aufeinander zuzugehen und bestehende Ressentiments abzubauen. In Einzelfällen konnten diese Bemühungen um eine kooperative Zusammenarbeit im Verlauf der Förderung jedoch nicht aufrechterhalten werden. Insgesamt begünstigte die Landesförderung jedoch das gegenseitige Verständnis für einander. Das Potenzial der Beratungszentren, eine Clearingstelle eines Netzwerkes zu sein, konnte bislang nicht umgesetzt werden, doch könnte dies perspektivisch angestrebt werden.

Alle geförderten Arbeitslosen(beratungs)zentren sind sich einig, dass die Arbeit auch nach der Förderung fortgeführt werden muss. Die spannende Frage, die sich nicht nur die Zentren, sondern auch die Ratsuchenden und Jobcenter daher stellen, ist, in welchem Umfang die durch die



Förderung angestoßenen Entwicklungsprozesse weitergeführt werden können. Dies wird die Herausforderung sein, die sich alle geförderten Zentren, und insbesondere jene, die als kleiner Verein organisiert sind, stellen müssen.

## Literatur

**BESTE, JONAS/ BETHMANN, ARNE/ GUNDERT, STEFANIE** (2014): Sozialstruktur und Lebensumstände. Materielle und soziale Lage der ALG-II-Empfänger. In: IAB Kurzbericht 24/2014. Verfügbar unter: <http://doku.iab.de/kurzber/2014/kb2414.pdf> (November 2014).

**BRANDT, MARTINA** (2006): Soziale Kontakte als Weg aus der Erwerbslosigkeit. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie. Jg. 58, Heft 3, S. 468-488.

**BUNDESMINISTERIUM FÜR FAMILIE, SENIOREN, FRAUEN UND JUGEND (BMFSFJ)** (2010): Hauptbericht des Freiwilligensurvey 2009. Zivilgesellschaft, soziales Kapital und freiwilliges Engagement in Deutschland. 1999-2004-2009. Verfügbar unter: [http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Broschuerenstelle/Pdf-Anlagen/3\\_20Freiwillegensurvey-Hauptbericht,property=pdf,bereich=bmfsfj,sprache=de,rwb=true.pdf](http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Broschuerenstelle/Pdf-Anlagen/3_20Freiwillegensurvey-Hauptbericht,property=pdf,bereich=bmfsfj,sprache=de,rwb=true.pdf) (Stand: November 2014).

**DEUTSCHER BUNDESTAG** (2002): Bericht zur Enquete-Kommission „Zukunft des Bürgerschaftlichen Engagements“. Bürgerschaftliches Engagement: auf dem Weg in eine zukunftsfähige Bürgergesellschaft. 14. Wahlperiode. Verfügbar unter: <http://dip21.bundestag.de/dip21/btd/14/089/1408900.pdf> (Stand: November 2014).

**ENDREß, MARTIN** (2012): Vertrauen und Misstrauen. Soziologische Überlegungen. In: Schilcher, Christian/ Will-Zocholl, Mascha/ Ziegler, Marc (Hrsg.): Vertrauen und Kooperationen in der Arbeitswelt. Wiesbaden: Springer Verlag, S. 81-102.

**HARTMANN, MARTIN** (2010): Die Komplexität des Vertrauens. In: Maring, Matthias (Hrsg.): Vertrauen. Zwischen sozialem Kitt und der Senkung von Transaktionskosten. Schriftenreihe des Instituts für Technik- und Wirtschaftsethik am Karlsruher Institut für Technologie. Band 3, S. 15-25.

**HELFFERICH, CORNELIA** (2009): Die Qualität qualitativer Daten. Manual für die Durchführung qualitativer Interviews. 3., überarbeitete Auflage, Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften.

**HERRIGER, NORBERT** (2006): Stichwort Empowerment. Verfügbar unter: <http://www.empowerment.de/empowerment.de/files/Materialien-1-Stichwort-Empowerment.pdf> (04.03.2016).

**KUCKARTZ, UDO** (2010): Einführung in die computergestützte Analyse qualitativer Daten. 3. aktualisierte Auflage, Wiesbaden.

**LAMNEK, SIEGFRIED** (2005): Qualitative Sozialforschung. Lehrbuch. 4., vollständige Auflage. Weinheim und Basel: Welz Verlag.

**MAYRING, PHILIPP** (2013): Qualitative Inhaltsanalyse. In: Flick, Uwe/ Kardorff, Ernst von/ Steinke, Ines (Hrsg.): Qualitative Forschung. Ein Handbuch. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt Taschenbuch Verlag, 468-475.

**MOHR, GISELA/ RICHTER, PETER** (2008): Psychosoziale Folgen von Erwerbslosigkeit. Interventionsmöglichkeiten. In: APuZ. Aus Politik und Zeitgeschichte- 40-41/2008, S. 25-32.

**QUILLING, EIKE/ NICOLINI, HANS J./ GRAF, CHRISTINE/ STARKE, DAGMAR** (2013): Praxiswissen Netzwerkarbeit. Gemeinnützige Netzwerke erfolgreich gestalten. Wiesbaden: Springer Verlag.

**PROMBERGER, MARKUS** (2008): Arbeit, Arbeitslosigkeit und soziale Integration. In: APuZ. Aus Politik und Zeitgeschichte. 40-41/2008, S. 7-15.

**SCHIEPEK, GÜNTER/ MATSCHI, BRIGITTE** (2013): Ressourcenerfassung im therapeutischen Prozess. Darstellung, Förderung und nachhaltige Nutzung. In: Psychotherapie im Dialog. Zeitschrift für Psychotherapeuten. Ausgabe 1 /2013. Verfügbar unter: [http://www.pmu.ac.at/fileadmin/user\\_upload/files/PDF/pdf/Schiepek/PiD2013\\_SchiepekMatschi.pdf](http://www.pmu.ac.at/fileadmin/user_upload/files/PDF/pdf/Schiepek/PiD2013_SchiepekMatschi.pdf) (23.02.2015).

**SCHIERSMANN, CHRISTIANE/ WEBER, PETER C.** (2011): Einführung in die Qualitätsmerkmale und Indikatoren für Qualität in der Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung. In: Nationales Forum Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung (nfb) und Forschungsgruppe Beratungsqualität am Institut für Bildungswissenschaft der Ruprecht-Karls Universität Heidelberg (Hrsg.): Qualitätsmerkmale guter Beratung. Erste Ergebnisse aus dem Verbundprojekt: Koordinierungsprozess Qualitätsentwicklung in der Beratung für Bildung, Beruf und Beschäftigung, S. 9.15. Verfügbar unter: [http://www.forumberatung.de/cms/upload/Veroeffentlichungen/Eigene\\_Veroeffentlichungen/qmm\\_guter\\_Beratung\\_2011.pdf](http://www.forumberatung.de/cms/upload/Veroeffentlichungen/Eigene_Veroeffentlichungen/qmm_guter_Beratung_2011.pdf) (März 2016).

**SCHULZ, ROSINE** (2010): Freiwilliges Engagement Arbeitsloser. Chancen und Herausforderungen. In: APuZ. Aus Politik und Zeitgeschichte. 48/2010, S. 33-38.

**SICKENDIECK, URSEL/ ENGEL, FRANK/ NESTMANN, FRANK** (2008): Beratung. Eine Einführung in sozialpädagogische und psychosoziale Beratungsansätze, Weinheim und München: Juventa Verlag.

**STEINKE, INES** (2013): Gütekriterien qualitativer Forschung. In: Flick, Uwe/ Kardorff, Ernst von/ Steinke, Ines (Hrsg.): Qualitative Forschung. Ein Handbuch. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt Taschenbuch Verlag, S. 319-331.

**STRAUS, FLORIAN** (2010): Netzwerkkarten. Netzwerke sichtbar machen. In: Stegbauer, Christian/ Häußling, Roger (Hrsg.): Handbuch Netzwerkforschung. Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften, S. 527-538.

**UHLENDORFF, ARNE** (2004): Der Einfluss von Persönlichkeitseigenschaften und sozialen Ressourcen auf die Arbeitslosigkeitsdauer. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie. Jg. 56, Heft 2, S. 279-303.

**WOLF, CHRISTOF** (2010): Egozentrierte Netzwerke. Datenerhebung und Datenanalyse. In: Stegbauer, Christian/ Häußling, Roger (Hrsg.): Handbuch Netzwerkforschung. Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften, S. 471-483.

<b>ESF Plus-Projektförderung: Teilzeitausbildung für Alleinerziehende, Mütter mit Kindern in Bedarfsgemeinschaften und Pflege</b>		
ESF+-Förderperiode 2021-2027 – Förderbereich Arbeit & Soziales		Stand: Feb. 2022
Laufzeit:	2022-2024	
ESF-Zuschuss:	3,5 Mio. Euro	
Landesmittel:	0,9 Mio. Euro	
Geplante Teilnehmende:	1.040	

<b>Projektname</b>	<b>Träger</b>	<b>Standorte in den Stadt- und Landkreisen</b>
AB jetzt! IV	IN VIA Kath. Verband für Mädchen- und Frauensozialarbeit in der Erzdiözese Freiburg e.V.	Rhein-Neckar-Kreis, Neckar-Odenwald-Kreis, SK Baden-Baden, LK Waldshut, Alb Donau-Kreis, Region Ulm
taff 4.0	Aktion Jugendberufshilfe in Ostwürttemberg e.V.	LK Heidenheim, Ostalbkreis, Enzkreis, SK Pforzheim, LK Calw
AQTAdigi+	NintegrA Unternehmen für Integration gGmbH	LK Esslingen, LK Rems-Murr, SK Stuttgart, LK Heilbronn, SK Heilbronn, LK Schwäbisch-Hall
Duett 2022-2024	ttg team training GmbH	LK Tübingen, LK Böblingen, LK Reutlingen, SK Heidelberg, Rhein-Neckar-Kreis, Zollernalbkreis
AITA 2024	Arbeitslosenselbsthilfeorganisation Schwäbisch Gmünd a.l.s.o. e.V.	Ostalbkreis, LK Göppingen, SK Stuttgart



Kofinanziert von der Europäischen Union



Baden-Württemberg

MINISTERIUM FÜR SOZIALES, GESUNDHEIT UND INTEGRATION

**ESF Plus-Projektförderung: Nachhaltige Integration von Langzeitarbeitslosen – Assistierte Beschäftigung**

ESF+-Förderperiode 2021-2027 – Förderbereich Arbeit & Soziales Stand: 25.11.2021

Laufzeit: 2022-2024

ESF-Zuschuss: 2,8 Mio. Euro

Landesmittel: 0,8 Mio. Euro

Geplante Teilnehmende: 1.600

Projektname	Träger	Standorte in den Stadt- und Landkreisen
Fabé PLUS	Q-Prints & Service gGmbH	SKR Pforzheim, Enzkreis, LKR Calw
DURANTE PLUS	Werkstatt PARITÄT gemeinnützige GmbH	LKR Breisgau-H, LKR Lörrach, SKR Karlsruhe, Ortenaukreis, LKR Schwäbisch Hall, Ostalbkreis, LKR Esslingen, LKR Göppingen, SKR Stuttgart, SKR Heidelberg, Rhein-Neckar-Kreis
AssBe+	Sozialunternehmen Neue Arbeit gGmbH	SKR Stuttgart und LKR Heidenheim
NIL 4.0	Caritasverband für Stuttgart e.V.	SKR Stuttgart, LKR Rottweil, SKR Ulm, LKR Karlsruhe, LKR Emmendingen, Ortenaukreis
Fabé PLUS	Q-Prints & Service gGmbH	SKR Pforzheim, Enzkreis, LKR Calw



Kofinanziert von der Europäischen Union



Baden-Württemberg

MINISTERIUM FÜR SOZIALES, GESUNDHEIT UND INTEGRATION

## ESF Plus-Projektförderung: Assistierte Ausbildung für Pflegehelfer\*innen und Alltagsbetreuer\*innen

ESF+-Förderperiode 2021-2027 – Förderbereich Arbeit & Soziales Stand: 25.11.2021

Laufzeit: 2022-2024

ESF-Zuschuss: 4,1 Mio. Euro

Landesmittel: 0,3 Mio. Euro

Geplante Teilnehmende: 1.160

Projektname	Träger	Standorte in den Stadt- und Landkreisen
care4future II	Aktion Jugendberufshilfe in Ostwürttemberg e.V.	Ostalbkreis, LKR Heidenheim
PAsst	Wohlfahrtswerk für Baden-Württemberg	SKR Stuttgart
APA+net	Sozialunternehmen Neue Arbeit gGmbH	SKR Stuttgart
Assistierte Ausbildung für Pflegehelferinnen und Pflegehelfer	Gesundheitsakademie Bodensee-Oberschwaben GmbH	LKR Ravensburg, Bodenseekreis
FlüPflege 4.0	Kolping Gesundheitsschulen gGmbH	SKR Stuttgart
ZIP Zukunft im Pflegeberuf/APA	C-JD Baden-Württemberg	LKR Ravensburg, LKR Biberach, Bodenseekreis
APA plus SFS	Bildungspark Heilbronn-Franken gGmbH	SKR Heilbronn
Aktiv in die Pflege	InFö e.V.	LKR Tübingen
Assistierte Ausbildung in der Altenpflegehilfe	DAA Deutsche Angestellten Akademie Baden-Württemberg GmbH	LKR Konstanz
EMSA PLUS	Q-Prints & Service gGmbH	SKR Pforzheim
APA+ 3.0 - Beruf mit Zukunft	Stiftung Haus Lindenhof	Ostalbkreis



Kofinanziert von der Europäischen Union



Baden-Württemberg

MINISTERIUM FÜR SOZIALES, GESUNDHEIT UND INTEGRATION