

Evaluation der Projekte „Perspektiven für Familien“ und TANDEM

Zwischenbericht der Evaluation der Modellprojekte in den Städten Nürnberg und Fürth

Maria Burschel und Dagmar Neumann

August 2012

Wissenschaftliche Texte

Wissenschaftliche
Texte

Maria Burschel und Dagmar Neumann

Evaluation der Projekte „Perspektiven für Familien“ und TANDEM

Zwischenbericht der Evaluation der Modellprojekte in den Städten Nürnberg und Fürth

© 2012 Deutsches Jugendinstitut e. V.
Projekt „Evaluation der Modellprojekte ‚Perspektiven für Familien‘ (Nürnberg)
und TANDEM (Fürth)“
Internet: <http://www.dji.de>
Nockherstraße 2, 81541 München
Telefon: +49 (0)89 62306-0
Fax: +49 (0)89 62306-162
ISBN 978-3-86379-014-1

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung	7
2	Ziele und Strukturen der Projekte	9
2.1	Zieldimensionen der Modellprojekte	9
2.2	Struktur und Arbeitsweise des Modellprojekts „Perspektiven für Familien“ (Nürnberg)	11
2.3	Struktur und Arbeitsweise des Modellprojekts „TANDEM“ (Fürth)	14
2.4	Strukturelle Rahmenbedingungen der Projekte	16
3	Ziele und Methoden der Evaluation	17
3.1	Ziele der Evaluation	17
3.2	Evaluationsmethoden	17
3.2.1	Qualitative Interviews mit Eltern	18
3.2.2	Design der quantitativen Elternbefragung	19
3.2.3	Design der Kinderbefragung in Fürth und Nürnberg	26
3.2.4	Workshops mit Fachkräften	27
4	Ergebnisse	29
4.1	Ziel 1: Steigerung der Marktnähe	29
4.1.1	Relativierung von Ziel 1	30
4.1.2	Diskrepanz zwischen der Selbst- und Fremdwahrnehmung der Teilnehmer /-innen	35
4.1.3	AGH als ambivalentes Instrument zur Heranführung an den 1. Arbeitsmarkt	38
4.1.4	Arbeitsmarkt als strukturelle Barriere	43
4.1.5	Zusammenfassung	46
4.2	Ziel 2: Stabilisierung der Familie	47
4.2.1	Stärkung von Selbstbewusstsein und Familienleben	48
4.2.2	Nürnberg: Schwerpunkt zu Ziel 2 im Projekt „Perspektiven für Familien“	50
4.2.3	Fürth: Schwerpunkt zu Ziel 2 im Projekt „TANDEM“	53
4.2.4	Hohe emotionale Bedeutung der Beratungssituation und ‚echte Hilfe‘	56
4.2.5	Projektende: Hoffnung, Verdrängung, unsichere Perspektive	57
4.2.6	Zusammenfassung: Stabilisierung mit unsicherer Perspektive	59
4.3	Ziel 3: Vernetzung der Rechtskreise SGB II und SGB VIII	60
4.3.1	Ergebnisse für Fürth	60
4.3.2	Ergebnisse für Nürnberg	71
4.3.3	Übergang von AGH-M aus AGH-E als Herausforderung für beide Städte	80
5	Fazit und Diskussion	83

6	Handlungsempfehlungen	87
6.1	Handlungsempfehlungen für das Fürther Modellprojekt TANDEM	87
6.2	Handlungsempfehlungen für das Nürnberger Modellprojekt „Perspektiven für Familien“	88
6.3	Handlungsempfehlungen für beide Städte	89
7	Ausblick	92
8	Anhang	94
9	Literaturverzeichnis	95
10	Verzeichnis der Abbildungen	97
11	Verzeichnis der Tabellen	97

1 Einleitung

Die Zusammenarbeit verschiedener Institutionen der Unterstützung von Familien in prekären Lebenslagen ist ein wesentlicher Forschungsgegenstand der Abteilung Familie und Familienpolitik im Deutschen Jugendinstitut. Die Städte Nürnberg und Fürth haben sich im Rahmen zweier Modellprojekte auf den Weg gemacht, eine verbesserte Zusammenarbeit der Hilfesysteme Jugendhilfe und Arbeitsmarktintegration sowie eine Unterstützung von Familien als System zu erproben und gegebenenfalls zu etablieren. Die Projekte „Perspektiven für Familien“ in Nürnberg und TANDEM in Fürth sind gestartet, um von Arbeitslosigkeit betroffene Familien in der Region dabei zu unterstützen, ihren Alltag zu managen, ihre Arbeitsmarktnähe zu erhöhen und so die Gesamtsituation auch von langzeitarbeitslosen Eltern zu verbessern. Beide Projekte werden unter anderem vom Bayerischen Staatsministerium für Arbeit und Soziales sowie von den Städten Nürnberg und Fürth gefördert. Sie sind Teil des von der Bayerischen Staatsregierung aufgelegten Strukturprogramms Nürnberg-Fürth. Ziel des Strukturprogramms ist es, die Strukturschwäche der Region zu verbessern, die unter anderem durch Insolvenzen großer Arbeitgeber der Region verursacht wurde.

Das Deutsche Jugendinstitut ist beauftragt, die beiden Modellprojekte gemeinsam zu evaluieren hinsichtlich der Erreichung ihrer selbst gesetzten Ziele. Aufgrund einiger Überarbeitungsschleifen wurden insgesamt vier Versionen des Zwischenberichts produziert. Die hier vorgelegte endgültige Fassung (datiert: August 2012) berücksichtigt nun alle Anregungen und Verbesserungsvorschläge, die von den Modellprojekten, den Sozialreferaten und von den Kooperationspartnern angeregt wurden.

Ein weiterer Schritt der Modellprojekte in Ableitung aus den Daten der Evaluation kann es sein, regelhafte Strukturen zu etablieren beziehungsweise den Modellcharakter der Zusammenarbeit in eine dauerhafte Form zu bringen.

Die Modellprojekte haben zunächst eine Laufzeit von drei Jahren (vom 01. Juli 2010 bis zum 30.06.2013). Im Januar 2011 hat das Deutsche Jugendinstitut den Auftrag zur Evaluation erhalten und wird bis zum 31.12.2013 beide Projekte begleiten. Vertragsgemäß ist zum 30.06.2012 ein Zwischenbericht vereinbart. Dieser wird zum einen bereits erhobene Daten präsentieren. Zum anderen enthält er erste Handlungsempfehlungen, die den Projekten im Sinne einer formativen Evaluation Hinweise zur Optimierung der eigenen Arbeit geben können.

Die Evaluation der Modellprojekte wird am DJI von zwei Wissenschaftlerinnen bearbeitet, Maria Burschel und Dagmar Neumann. In Form einer kontinuierlichen Diskussionspartnerin und als Unterstützung ist Dr. Sabina Schutter am Projekt beteiligt. Der vorliegende Zwischenbericht kann aufgrund der noch geringen Datenbasis und der im Verlauf befindlichen Evaluation keine endgültigen Effekte abbilden, dennoch lassen sich erste Ergebnisse des multimethodischen Untersuchungsansatzes abbilden. Eine

abschließende Darstellung sowie die vollständige Evaluation und Integration der Befunde wird mit dem Abschlussbericht zum Dezember 2013 erfolgen.

Der folgende Zwischenbericht enthält in Kapitel 2 zunächst eine kurze Übersicht der Projekte, ihrer Ziele, ihrer Gemeinsamkeiten und Unterschiede. Kapitel 3 enthält die Ziele und Methoden der Evaluation, die ein multimethodisches und multiperspektivisches Erhebungsdesign verfolgt. Die vorläufigen Ergebnisse der bereits durchgeführten Erhebungsschritte sind in Kapitel 4 entlang der bereits in Kapitel 2 vorgestellten Zieldimensionen dargestellt. Diese Ergebnisse werden in Kapitel 4.3.2 zusammengefasst, woraus sich dann Handlungsempfehlungen (Kapitel 6) ableiten, die der Optimierung des weiteren Projektverlaufs dienen können.

2 Ziele und Strukturen der Projekte

Die gemeinsame Evaluation zweier Modellprojekte mit unterschiedlichen Strukturen hat die Aufgabe, mit gemeinsamen empirischen Verfahren unterschiedliche Vorgehensweisen zu untersuchen. Vor diesem Hintergrund werden zunächst die übergeordneten Zieldimensionen der Projekte dargestellt, die die Zielerreichung der Projekte abbilden.

In den Städten Nürnberg und Fürth wurden zwei Modellprojekte installiert, die sich zwar in ihren übergeordneten Zielsetzungen sehr ähnlich sind, sich aber in ihren Strukturen und ihrem Aufbau unterscheiden (vgl. Kap. 2.1 und 2.3). Die Zielsetzungen beider Projekte und deren Struktur sollen im Folgenden vorgestellt werden.

Drei übergeordnete Projektziele wurden für beide Projekte definiert:

Ziel 1: Steigerung der Marktnähe und der Erwerbschancen von Eltern, Integration in Beschäftigung.

Ziel 2: Unterstützung der Familie, Förderung der Kinder, Verbesserung der Bedingungen des Aufwachsens und der Bildungschancen.

Ziel 3: Abstimmung der Rechtskreise¹ und Leistungen ausgewählter Bereiche der Sozialgesetzgebung.

2.1 Zieldimensionen der Modellprojekte

Die Modellprojekte haben drei übergeordnete Ziele, deren jeweilige Dimension für beide Projekte unterschiedlich ausformuliert ist. Tabelle 1 stellt diese Ausformulierungen für beide Projekte gegenüber.

¹ Hiermit ist die Zusammenarbeit von institutionellen Akteuren aus verschiedenen rechtlichen Regelungsbereichen gemeint. So ist z.B. das Jobcenter dem SGB II (Grundsicherung für Arbeitssuchende) zuzurechnen und der Allgemeine Sozialdienst (ASD) dem SGB VIII (Kinder- und Jugendhilfe).

Tabelle 1: Zieldimensionen in Fürth und Nürnberg

Zieldimension	Dimension Fürth	Dimension Nürnberg
Steigerung der Arbeitsmarktnähe	Ziel 1: „Die Erwerbschancen von Eltern und Alleinerziehenden und ihre Erwerbsquote steigern. Die sozioökonomische Situation verbessert sich.“	Ziel 1: „Verfestigte Beschäftigungslosigkeit und Hilfebedürftigkeit durchbrechen und beenden, Beschäftigungsfähigkeit stärken.“
Verbesserung der Bedingungen des Aufwachsens	Ziel 2: „Eltern und Alleinerziehende wissen, was sie und andere tun können, um die Zukunftschancen ihrer Kinder positiv zu beeinflussen. Sie unterstützen ihr/e Kind/er in der persönlichen Entwicklung. Die Bildungschancen der Kinder aus benachteiligten Familien werden erhöht. Sie erhalten zur Verbesserung ihrer schulischen Leistungen individuell angepasste Unterstützung.“	Ziel 2: „Familien stabilisieren, Bildung, Betreuung und Erziehung von Anfang an unterstützen, gelingendes Aufwachsen ermöglichen“
Zusammenarbeit der Rechtskreise	Ziel 3: „Die Unterstützungsangebote für Alleinerziehende und Paareltern – Jugendhilfe und ARGE – sind aufeinander abgestimmt. Das Leistungsangebot berücksichtigt die Komplexität ihrer Lebenssituation und hält lückenlose Leistungsketten vor. Die Fachkräfte nutzen diese zur Optimierung von Integrationsprozessen, die Rollen der Beteiligten sind geklärt und verbindlich geregelt.“	Ziel 3: „Kooperation zwischen Beschäftigungsförderung und Jugendhilfe modellhaft intensivieren, Abläufe und Schnittstellen optimieren, übertragbare Erkenntnisse für Regelprozesse gewinnen“

(vgl. Städte Nürnberg und Fürth, 2010)

Insgesamt legt das Nürnberger Modellprojekt „Perspektiven für Familien“ einen Fokus auf die Beschäftigungsfähigkeit (Ziel 1), auf das gelingende Aufwachsen der Kinder (Ziel 2) und auf die Erlangung von Erkenntnissen zur Etablierung von Regelprozessen zur Integration in Arbeit für diese Zielgruppe (Ziel 3).

Im Konzept für das Modellprojekt wird „gelingendes Aufwachsen“ insbesondere mit der Stärkung der Erziehungsrolle der Eltern in Verbindung gebracht. Arbeitslosigkeit führt zu einem „unterentwickelten Selbstwertgefühl“, was es den Eltern erschwert, ihre Kinder zu starken Persönlichkeiten zu erziehen. Erziehungssicherheit der Eltern sei zudem eine wichtige Voraussetzung für eine „gelingende Bildungsbiographie“ (Stadt Nürnberg, 2012).

Für Ziel 3 möchte man in Nürnberg Förderinstrumente und Hilfsmöglichkeiten der Rechtskreise SGB II, III und VIII auf einander abstimmen und die „Verkettung der Angebote, Absprachen zwischen den Fachkräften und eine Koordinierung von Unterstützungs- und Förderleistungen“ verbessern. Das Modellprojekt soll Erkenntnisse über die „institutionelle Zusammenarbeit“ erbringen, um sie dann auf „andere Arbeitszusammenhänge und Kommunen“ übertragbar zu machen (Stadt Nürnberg, 2012).

Die Stadt Fürth lenkt demgegenüber verstärkt den Fokus auf die tatsächliche Erwerbsquote von Eltern (Ziel 1), auf die Aktivierung der Erziehungskompetenz und auf die individuelle Förderung der Kinder (Ziel 2). Außerdem soll die regelhafte Zusammenarbeit zwischen den Rechtskreisen und mit externen Kooperationspartnern optimiert werden (Ziel 3).

Die Projekte haben nicht nur unterschiedliche Zieldimensionen, sondern sind auch strukturell unterschiedlich konzipiert. Diese Differenzen zwischen den Projekten sollen im Folgenden beschrieben werden.

2.2 Struktur und Arbeitsweise des Modellprojekts „Perspektiven für Familien“ (Nürnberg)

Das Projekt „Perspektiven für Familien“ in Nürnberg richtet sich an Familien, in denen mindestens ein Elternteil langzeitarbeitslos ist. Jeweils zwei sozialpädagogische Fachkräfte sitzen gemeinsam in einem Arbeitszimmer und betreuen ihre teilnehmenden Familien gemeinsam (Tandemteam). Insgesamt sind 8 Fachkräfte-Tandems im Projekt beschäftigt. Eine Fachkraft stammt aus dem Allgemeinen Sozialdienst (ASD) und ist für die Aufgaben im Rahmen der Kinder- und Jugendhilfe sowie die Familienunterstützung zuständig (allgemeine Förderung nach §16 SGB VIII). Die zweite Fachkraft stammt aus der städtischen Beschäftigungsgesellschaft NOA (Noris Arbeit gGmbH) und ist für Qualifikation und Arbeitsmarktintegration zuständig. Zu Beginn des Projekts richtete sich das Projekt überwiegend an Familien mit zwei Elternteilen. Inzwischen findet sich auch ein zunehmender Anteil Alleinerziehender im Projekt.

Die direkte Zusammenarbeit der beiden Fachkräfte soll die Abstimmung der beiden Leistungssysteme und die integrierte Unterstützung der Familien ermöglichen. Gleichzeitig kann ein direkter Informationsaustausch erfolgen.

Zum Einstieg in das Projekt wird den Tandemteams seitens des Jobcenters eine Familie vorgeschlagen und die Mitarbeiter/-innen führen bis zu drei Motivationsgespräche mit den Eltern, da die Teilnahme am Projekt freiwillig ist.

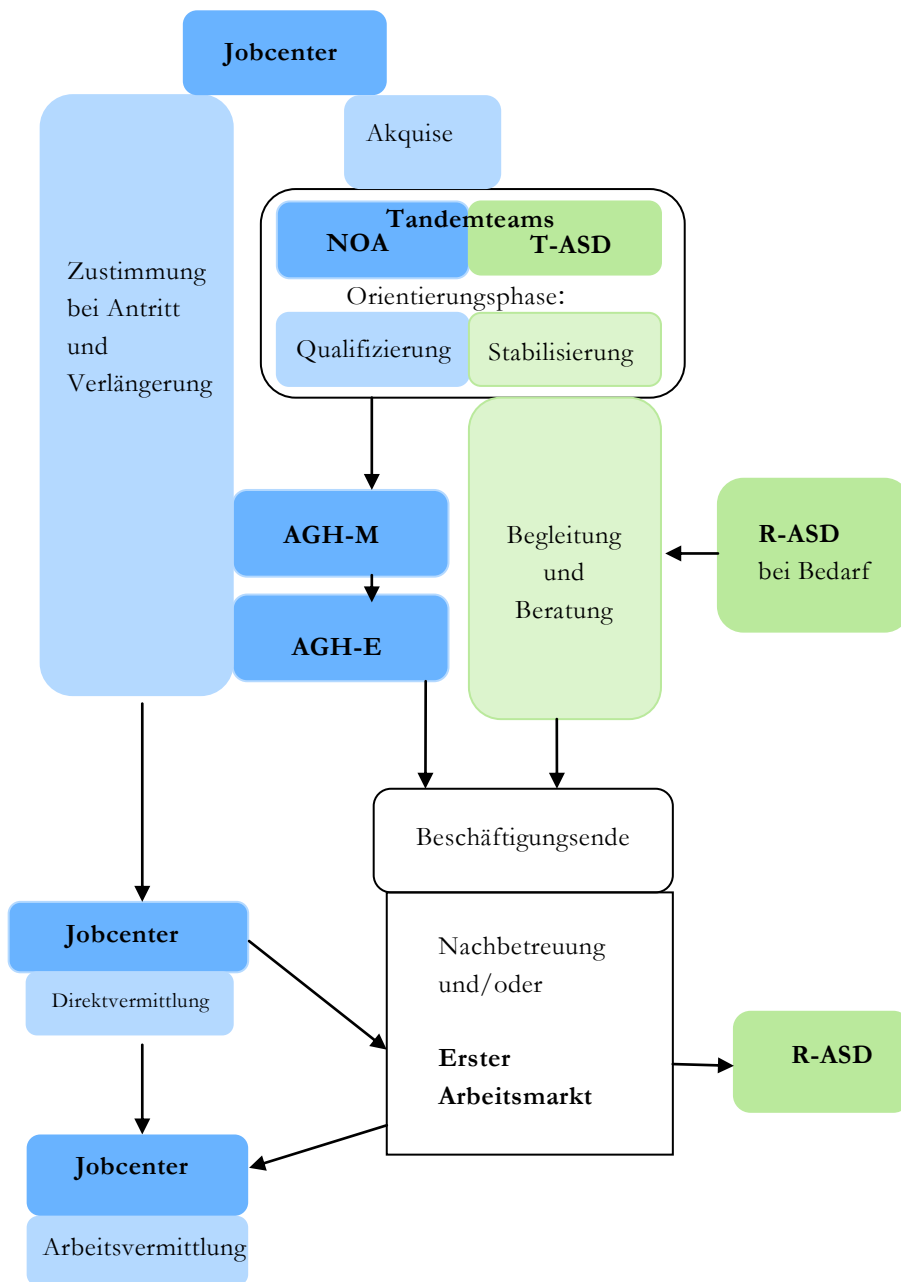
Wenn die Familie sich für die Teilnahme entscheidet, wird in der anschließenden Clearingphase für den arbeitslosen Elternteil (bzw. ggf. für beide) nach intensivem Profiling eine Arbeitsstelle in einer so genannten Arbeitsgelegenheit mit Mehraufwandsentschädigung nach § 16d Satz 2 SGB II (AGH-M) gesucht. In einer Beschäftigungsphase von sechs Monaten erfolgt zeitgleich die Weiterqualifizierung bzw. Beratung und Unterstützung der Eltern, um die Hilfebedürftigkeit zu überwinden. Im Anschluss an die AGH-M-Beschäftigung kann ein teilnehmender Elternteil in eine weitere Arbeitsgelegenheit vermittelt werden. Diese zweite Beschäftigung erfolgt in einer „Entgeltvariante“ nach § 16d Satz 1 SGB II (AGH-E), die ein Arbeitsverhältnis begründet. Im Vergleich zur AGH-M ist die AGH-E-Beschäftigung stärker an die tatsächlichen Bedingungen des Arbeitsmarktes angepasst. Die Arbeitszeiten entsprechen nahezu einer Vollzeitbeschäftigung (bis zu 35 Wochenstunden) und die Verteilung der Arbeitszeiten ist weniger flexibel. Zudem muss die AGH-E-Beschäftigung nicht mehr zusätzlich, aber immer noch gemeinnützig sein. Zeitgleich nimmt der Elternteil an einer Qualifizierung oder beispielsweise einem Orientierungsseminar teil, sofern dies notwendig ist².

Für die Kinder stehen verschiedene Angebote zur Verfügung, unter anderem individuelle Lernförderung und Sport oder Musikangebote sowie die Teilnahme an Ausflügen und andere Unterstützungsmaßnahmen, bspw. im Rahmen der Kinder- und Jugendhilfe.

Nach rund einem Jahr werden die Teilnehmer/innen, sofern sie nicht im ersten Arbeitsmarkt tätig sind, wieder an das Jobcenter zurückvermittelt, sowie, bei Bedarf, an den ASD. Zudem ist bei Bedarf eine Weiterbetreuung durch das Projekt möglich. Der Ablauf der Teilnehmer/-innenakquise sowie der Durchlauf im Projekt sind in Abbildung 1 verdeutlicht.

2 Die seit 1. 4. 2012 in Kraft getretene Instrumentenreform, die u.a. die Abschaffung der AGH-E beinhaltet, betrifft das Modellprojekt in Nürnberg nicht, da hier alle AGH-E bis 30. 06. 2013 bewilligt worden sind. Das Fürther Modellprojekt ist allerdings seit Juli 2012 davon betroffen, da einige Bildungsträger keine eigenen Stellen anbieten können. Da diese Veränderungen erst nach Fertigstellung des vorliegenden Zwischenberichts greifen, können die Auswirkungen der Instrumentenreform für das Fürther Modellprojekt erst im Endbericht Berücksichtigung finden.

Abbildung 1: Organigramm Modellprojekt in Nürnberg



Legende: blau: dem SGB II zugeordnet
 Grün: dem SGB VIII zugeordnet
 T-ASD: Tandem-ASD
 R-ASD: Regel-ASD

2.3 Struktur und Arbeitsweise des Modellprojekts „TANDEM“ (Fürth)

Das Projektteam im TANDEM Projekt in Fürth besteht aus zwei sozialpädagogischen Fachkräften, einer Psychologin, einer Sozialwissenschaftlerin, einer Buchhaltungskraft und dem Projektleiter. Im Vergleich zum Nürnberger Projekt handelt es sich damit eher um ein kleineres integriertes Team aus vier Personen, die direkt zusammenarbeiten. Dieses Team ist mit verschiedenen Projektpartnern vernetzt. Es handelt sich um drei Bildungsträger, die im Wesentlichen die Zuweisung und Beschäftigung in Arbeitsgelegenheiten verantworten sowie die Qualifikation der Projektteilnehmer/-innen, das Jobcenter, das Jugendamt sowie den Bezirkssozialdienst (BSD) und die Erziehungsberatungsstelle (EB). Alle Projektpartner haben die Kooperation im Rahmen von TANDEM vereinbart. Zielgruppe des Projekts sind sowohl Kernfamilien als auch Alleinerziehende.

Der Zugang der Projektteilnehmer/-innen erfolgt zunächst über die Vermittlung seitens des Jobcenters an den Bildungsträger. Der Bildungsträger vermittelt die Teilnehmer/-innen, sofern dies möglich ist, an eine AGH-M. Diese AGH-M ist organisatorisch beim Bildungsträger angesiedelt. Wenn die Vermittlung erfolgt ist, werden die Teilnehmer/-innen vom Jobcenter an das Projektteam im TANDEM-Projekt zu einem Erstgespräch vermittelt, in dem die Situation der Familie sowie weiterer Unterstützungsbedarf eruiert wird. Im Vergleich zum Nürnberger Projekt „Perspektiven für Familien“ erfolgt die Beteiligung des Projektteams also zu einem späteren Zeitpunkt des Projektverlaufs.

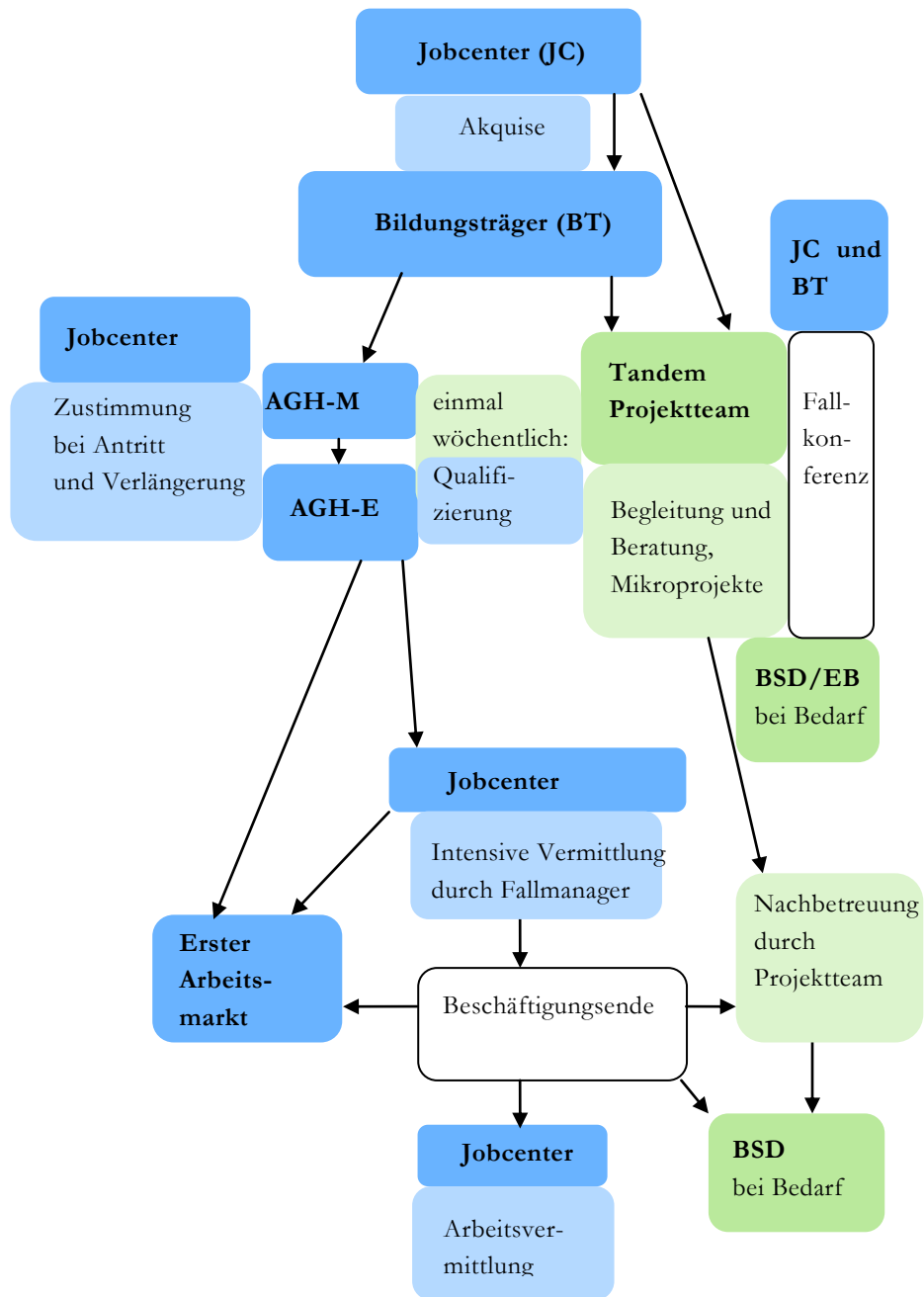
Sofern es notwendig ist, unterstützt das Projektteam die Teilnehmer/-innen bei alltäglichen Fragen. Im TANDEM Projekt finden sich so genannte Mikroprojekte. Mikroprojekte umfassen Freizeitangebote für Kinder und Erwachsene (z.B. Schwimmkurse oder kreative Angebote), individuelle Lernförderung und sozialräumliche Angebote, die die TANDEM-Projektteilnehmer/-innen in Anspruch nehmen können.

Nach sechs Monaten wird der Elternteil, der an einer AGH-M teilnimmt, in eine AGH-E-Stelle vermittelt. Die Unterschiede zwischen AGH-M und AGH-E sind analog zu den bereits beschriebenen Unterschieden im Nürnberger Projekt.

Die Zusammenarbeit mit den Projektpartnern erfolgt über so genannte Fallkonferenzen. Eine Fallbesprechung findet zu Beginn des Projekts ohne Beteiligung der Familie statt. Die beteiligten Fachkräfte tauschen sich über den Sachstand sowie weitere Unterstützungsbedarfe aus und planen den Hilfeverlauf. In der zweiten Fallkonferenz gegen Ende des Projektverlaufs wird auch die betroffene Familie am Gespräch beteiligt, da es hier um die Planung der Zukunft nach dem Projekt geht.

Die Projektteilnehmer für das TANDEM-Projekt werden zunächst vom Jobcenter an die Bildungsträger und dann, sofern eine AGH-M aufgenommen wurde, an das Tandemteam vermittelt. Die folgende Abbildung 2 verdeutlicht den Projektverlauf.

Abbildung 2: Organigramm Modellprojekt Fürth



Legende: blau: dem SGB II zugeordnet
grün: dem SGB VIII zugeordnet

2.4 Strukturelle Rahmenbedingungen der Projekte

Die Teilnahme am Projekt ist in Fürth ausschließlich Familien aus der Innen- und Südstadt vorbehalten. Diese Regulierung erfolgte aus Kostengründen auf die beiden von Arbeitslosengeld II Bezug am häufigsten betroffenen Stadtteile. Zum Stichtag 30.09.2010 waren 55 Prozent aller Leistungsbezieher/-innen in Fürth hier gemeldet. Hinsichtlich ihrer Herkunft ergeben sich sowohl für die Gesamtzahl aller Leistungsbezieher/-innen (30 % nicht-deutsch) als auch für die beiden Projekt-Stadtteile (34 % nicht-deutsch) ähnliche Verteilungen. Betrachtet man allerdings die Anzahl aller Einwohner in Fürth zwischen 18 und 65 Jahren ist der Anteil an Nicht-Deutschen wesentlich geringer (16 %).

Zielregion des Projektes in Nürnberg ist das gesamte Stadtgebiet. Es zeigen sich ähnliche strukturelle Ausgangsbedingungen wie in Fürth, wenngleich mit einem etwas höheren Anteil an Nicht-Deutschen. Unter den Bewohner/-innen im Alter zwischen 18 und 65 Jahren sind dies zum Stichtag 21 Prozent, und ihr Anteil an allen SGB-II-Empfängern in Nürnberg beträgt 38 Prozent.

Besonders herauszustellen ist, dass beide Projekte Familien mit Migrationshintergrund überdurchschnittlich gut erreichen (Teilnehmer/-innen mit Migrationshintergrund³: Fürth 58 %; Nürnberg 59 % hier konnten weitere 10 % nicht zugeordnet werden).

3 Es wurde in diesem Fall Migrationshintergrund „ja“ oder „nein“ als Angabe von den Fachkräften hinsichtlich der einzelnen Teilnehmer/-innen erfasst.

3 Ziele und Methoden der Evaluation

3.1 Ziele der Evaluation

Entlang der oben beschriebenen Zieldimensionen untersucht die Evaluation, inwiefern die Ziele erreicht werden (können). Dies gilt im Sinne einer Evaluation, die die Rahmenbedingungen der Projekte beachtet. Damit ist gemeint, dass insbesondere im Hinblick auf die Arbeit in sozialen Handlungsfeldern Umweltbedingungen wie Sozialstruktur oder individuelle Voraussetzungen mit einbezogen werden. Darüber hinaus haben auch die unterschiedlichen Vorgehensweisen der Projekte vermutlich unterschiedliche Effekte. Hierbei kann im Design der Evaluation jedoch nur eingeschränkt dargestellt werden, welche möglichen Zusammenhänge durch die unterschiedliche Zusammenarbeit bzw. Arbeitsweise entstanden sind. Vor diesem Hintergrund stellt die vorliegende Evaluation die folgenden Forschungsfragen:

- Wie erreichen die beiden Modellprojekte ihre eigenen drei Zieldimensionen unter den gegebenen Bedingungen?
- Wo bestehen Potenziale der Optimierung der Zusammenarbeit der beteiligten Kooperationspartner?
- Wo finden sich Potenziale der Verbesserung der Zusammenarbeit mit und Motivation von den am Projekt beteiligten Familien?
- Welche Effekte haben die Maßnahmen des Projekts auf die beteiligten Familien?
- Welche Veränderungen lassen sich bei Kindern und Eltern abbilden?

Diesen Fragen wird anhand eines multiperspektivischen Designs nachgegangen.

3.2 Evaluationsmethoden

Die Perspektiven der Projektbeteiligten (Eltern, Kinder, Fachkräfte der verschiedenen Kooperationspartner) auf die drei Zieldimensionen werden anhand eines multiperspektivischen und multimethodischen Ansatzes untersucht. Dabei wird ein Mix von qualitativen und quantitativen Methoden verwendet, der insbesondere bei den Befragten, die ggf. Vorbehalte gegenüber Fragebogenerhebungen haben, hilfreich sein könnte. Zudem wird ein längsschnittliches Design gewählt, um zu gewährleisten, dass eventuelle Veränderungen im Vorgehen der Fachkräfte und in der Situation der Familien während des Projektverlaufs auch Eingang in die Ergebnisse finden. Die Perspektive der Eltern wird mittels qualitativer Interviews und einer quantitativen Längsschnittbefragung untersucht. Kinder geben ihre Ein-

schätzung ebenfalls in einem standardisierten Fragebogen an. Die Sichtweise der Fachkräfte und Netzwerkpartner wird in den Workshops erfasst. Die genaue Vorgehensweise soll in den 3.2.1 bis 3.2.4 detailliert beschrieben werden.

3.2.1 Qualitative Interviews mit Eltern

Im Rahmen von 22 leitfadengestützten, qualitativen Interviews werden die Eltern nach ihren Erfahrungen mit den Modellprojekten, ihren Perspektiven und ihrer generellen Situation befragt. Ziel dieser Befragung ist es, einen vertieften Einblick in die Lebenssituation der am Projekt beteiligten Familien zu gewinnen. Die qualitative Befragung dient dazu, möglichst viele unterschiedliche Aspekte, Deutungsmuster und subjektive Erklärungen in die Analyse einbeziehen zu können. Es geht hier nicht um die repräsentative Abbildung bestimmter vorab festgelegter Kriterien, sondern um die Erfassung möglichst vieler Kategorien. Die so ermittelten Kategorien können dann in Bezug zur Evaluation der drei Ziele gesetzt werden.

In Nürnberg wurden 12 und in Fürth 10 Interviews durchgeführt. Die unterschiedliche Anzahl der Interviews in den beiden Städten gründet auf dem Wunsch, den unterschiedlichen Projektgrößen Rechnung zu tragen. Sie bildet die unterschiedlichen Größen aber nicht genau proportional ab. Ursprünglich waren in Fürth nur acht Interviews geplant. Da man aber eine möglichst große Streuung hinsichtlich Alter, Familiensituation, Migration, Biographie und Stand im Projektverlauf erzielen möchte, wurde die Anzahl auf 10 erhöht, um eine sinnvolle Kontrastierung unterschiedlicher Fälle zu ermöglichen. Die Erhöhung der Fürther Interviews um zwei stellt also ein Entgegenkommen des DJI an die Stadt Fürth dar, aufgrund methodischer Überlegungen.

Da diese Interviews zu unterschiedlichen Zeitpunkten des Projektverlaufs geführt werden, ist es möglich, im Querschnitt unterschiedliche Zeitpunkte der Projektteilnahme abzubilden, wenngleich dies keinen längsschnittlichen Vergleich erlaubt. Die Vermittlung der Eltern für ein Interview erfolgt über die am Projekt beteiligten Fachkräfte. Dabei sollte gemäß der Verteilung der Projektteilnehmer ein Quotenplan verfolgt werden, um eine nach Migrationshintergrund, Geschlecht, Alter und Familienform möglichst heterogene Stichprobe zu gewinnen.

Bisher wurden 12 Interviews durchgeführt und ausgewertet. In Nürnberg wurden sieben Eltern interviewt und in Fürth fünf. Die Ergebnisse der Interviews fließen in diesen Zwischenbericht ein. Das Sample setzt sich wie folgt zusammen:

Fürth:

- 4 Paareltern (2 Mütter, 2 Väter), eine alleinerziehende Mutter
- Nationalitäten: deutsch, südeuropäisches Ausland, arabisch, türkisch

- Ausbildungen: eine Befragte hat die Hauptschule abgeschlossen, zwei haben eine Schule im Ausland besucht, einer hat eine Berufsausbildung, einer hat weder Schul- noch Berufsausbildung
- Alter: zwischen 30 und 52 Jahren
- Anzahl der Kinder: 1-3 Kinder

Nürnberg:

- 6 Paareltern (3 Mütter und 3 Väter), eine alleinerziehende Mutter
- Nationalitäten: südamerikanisch, russisch, süd- und osteuropäisches Ausland, deutsch-türkisch
- Ausbildungen: vier Befragte haben eine abgeschlossene Ausbildung - einer davon hat diese in Deutschland absolviert; ein Befragter hat im Ausland ein Studium abgeschlossen, zwei Befragte haben weder eine schulische noch eine berufliche Ausbildung
- Alter: zwischen 37 und 50 Jahren
- Anzahl der Kinder: 1-3 Kinder

Für 2012 sind in beiden Städten noch jeweils zwei weitere Interviews geplant, für 2013 noch jeweils drei.

Die Interviews werden nach einem inhaltsanalytischen Verfahren ausgewertet. Dabei werden die Interviewdaten anhand eines zunächst eng am Text befindlichen kategorialen Rahmen sortiert und Passagen mit besonderem Aussagecharakter markiert. In einem nächsten Schritt werden Querbezüge zwischen den Kategorien hergestellt und die zunächst sehr zahlreichen Kategorien weiter verdichtet. In einem Prozess des ständigen Austauschs und der Rückbindung an das Interviewmaterial sowie in Interpretationsgruppen werden die Daten schließlich zusammengefasst (Mayring, 2007; Strauss, 1994).

Die in diesem Bericht verwendeten Zitate aus den Interviews dienen der Verdeutlichung der gefundenen Kategorien. Sie sind als Quellenangabe mit m (männlich) bzw. w (weiblich) und mit F (Fürth) bzw. N (Nürnberg) gekennzeichnet, z.B. (m, F).

3.2.2 Design der quantitativen Elternbefragung

Da es ein Anliegen beider Städte und der bayerischen Staatsregierung war eine gemeinsame Evaluation durchzuführen, war es trotz der Unterschiede zwischen den Modellprojekten notwendig, gemeinsame und in weiten Teilen vergleichbare Fragebögen zu erstellen. Die Befragung wurde auf vier Messzeitpunkte angelegt. So konnte zu Beginn des Projektes die Ausgangssituation festgestellt werden. Beim vierten Erhebungszeitpunkt, der sechs Monate nach Ende des regulären⁴ Projektes erhoben wird, kann die Nach-

⁴ Von regulärem Projektende bzw. regulärer Projektlaufzeit wird in diesem Bericht immer dann gesprochen, wenn die Teilnehmer/-innen das Projekt durchlaufen haben. Eine sich häufig anschließende Nachbetreuungsphase, von unterschiedlicher Dauer, wird in der Befragung nicht mehr als Projektzeit gesehen und nicht berücksichtigt. Verlängern hingegen die Teilnehmer/-

haltigkeit der Projekteffekte eingeschätzt werden. Die weiteren Zeitpunkte liegen zum einen am Wendepunkt AGH-M zu AGH-E, also nach rund sechs bis acht Monaten⁵ und zum anderen am Ende des regulären Projektes.

Aufgrund der für einen Kurzzeitlängsschnitt überschaubaren Anzahl von Projektfamilien (bis zu 600 in Nürnberg und höchstens 180 in Fürth) wurde eine Vollerhebung geplant. Da das Projekt vor der Evaluation startete, am Ende des Evaluationszeitraums aber noch Zeit für Auswertung und das Verfassen des Endberichts bleiben müssen, wurde der maximale Erhebungszeitraum von Mai 2011 bis Juni 2013 gewählt.

Alle Familien, die zu dieser Zeit im Projekt sind, werden kontaktiert. In Tabelle 2 sind exemplarisch für Fürth die einzelnen Befragungszeitpunkte und die Gruppen abgebildet. Daran ist zu erkennen, dass lediglich die Kohorte „Fam. 3“ viermal befragt werden kann. Alle Kohorten bestehen zu Beginn bei Vollbesetzung aus je 30 Familien, wobei nicht alle Paarfamilien sind, sondern auch ein erheblicher Teil aus Alleinerziehenden besteht. Alle anderen Gruppen werden entsprechend ihrer Teilnahme ein- bis dreimal befragt.

Tabelle 2: Befragungsplan in Fürth

Zeit	01.07.11	01.01.12	01.07.12	01.01.13
T1	Fam. 3	Fam. 4	Fam. 5	
T2	Fam. 2	Fam. 3	Fam. 4	Fam. 5
T3	Fam. 1	Fam. 2	Fam. 3	Fam. 4
T4		Fam. 1	Fam. 2	Fam. 3

Entsprechend ist die Befragung in Nürnberg organisiert. Hier sind jedoch weder gestaffelte Einstiegstermine noch eine genaue Anzahl an Familien vorgesehen, die monatlich in das Projekt einsteigen. Deshalb ist keine Aussage dazu möglich, wie viele Familien monatlich in das Projekt einsteigen. Das Modellprojekt in Nürnberg unterliegt jedoch der Vorgabe, dass nicht mehr als 240 Familien zeitgleich im Projekt sein dürfen (100 in AGH-M, 100 in AGH-E und 40 entweder in der Orientierungsphase oder in Nachbetreuung). Wenn man bedenkt, dass rund 75 Prozent der Teilnehmer/-innen ihre Teilnahme verlängern, hat dies natürlich Auswirkungen auf die mögliche Anzahl der Befragten.

Die Befragung sollte zu allen Zeitpunkten schriftlich stattfinden. Es sollten beide Elternteile jeweils einen eigenen Bogen erhalten. Eine Übersetzung war trotz der hohen Migrationsanteils von rund der Hälfte aller Teilnehmer/-innen aufgrund des geringen Budgets nicht möglich. Aus demselben Grund war auch eine Umsetzung in face-to-face-Interviews nicht durchführbar. Hierfür wären rund 20.000€ plus Personalkosten für die Eva-

innen die einzelnen Projektphasen AGH-M oder AHG-E geschieht dies im laufenden Projekt und wird berücksichtigt.

5 In Fürth liegt dieser Zeitpunkt durch den sofortigen Start beim Bildungsträger bei 6 Monate. Durch die 2 monatige Orientierungsphase in Nürnberg zu Projektbeginn findet die zweite Befragung hier nach 8 Monaten statt.

luation zusätzlich entstanden. Für die Erhebungszeitpunkte eins bis drei wurden deshalb in beiden Städten schriftliche Fragebogenerhebungen (vgl. nachfolgende Kapitel) umgesetzt.

Für den Erhebungszeitpunkt 4 (6 Monate nach Ende) zeigte sich für beide Modellprojekte, dass eine schriftliche Befragung, bei der die ehemaligen Teilnehmer/-innen per Post und ohne Vorankündigung angeschrieben wurden, keinen Rücklauf erzielte. Die Rücklaufquoten lagen hier bei unter 5 Prozent. Auf eine telefonische Nachfassaktion wurde in diesem Fall verzichtet. Aufgrund der Erfahrungen aus der Kinderbefragung (vgl. Kapitel 3.2.3) wurde auf eine telefonische Befragung ausgewichen. Da diese telefonische Befragung nicht länger als 10-15 Minuten in Anspruch nehmen sollte, um möglichst wenig Abbrüche der Befragung zu verursachen, wurde der Fragebogen drastisch gekürzt. Auch wurde darauf verzichtet, beide Elternteile persönlich zu befragen. Stattdessen sollte die Kontaktperson am Telefon, egal ob Mutter oder Vater, Auskunft zu beiden Partnern geben.

3.2.2.1 Umsetzung der Elternbefragung und Rücklauf in Fürth

In Fürth werden die Befragungen alle 6 Monate vom Projektteam beim Bildungsträger durchgeführt. Dies hat den Vorteil, dass alle arbeitenden Elternteile anwesend sein müssen, die Teilnahme an der Befragung während ihrer Arbeitszeit stattfindet und bei allgemeinen Nachfragen eine Ansprechperson zur Verfügung steht. Gerade das Ausfüllen vor Ort erbrachte eine überdurchschnittliche Rücklaufquote. Von 187 verteilten Fragebögen wurden 99 ausgefüllt, was einem Rücklauf von 52,9 Prozent entspricht⁶.

Betrachtet man die Rücklaufquoten über die Zeit, zeigt sich zwar, dass die Quoten hoch bleiben (T1: 53,9 %; T2: 52,6 %; T3: 51,9 %), sich jedoch die Fallzahlen von T1 zu T2 um 25 Prozent reduzieren. Die Verringerung dieser Zahlen ist aufgrund der hohen Quoten nicht auf eine geringere Teilnahme an der Befragung zurückzuführen, sondern darauf, dass im Laufe der Projektzeit immer mehr Familien das Projekt beenden bzw. aussteigen. Gründe für den Ausstieg sind u. a. eine erfolgreiche Vermittlung in den ersten Arbeitsmarkt. Gerade innerhalb der ersten sechs Monate beenden aber auch viele Familien das Projekt aus Motiven wie fehlender Motivation oder weil sie den Anforderungen des Projektes nicht gewachsen sind, z.B. durch zum derzeitigen Zeitpunkt nicht überwindbare gesundheitliche Einschränkung u.a. psychische Störung.

Prüft man allerdings die Ausfälle genauer, ist zu sehen, dass die Fallzahlen schnell recht gering werden (vgl. Tabelle 3). Vor allem für die Zeitpunkte zwei und drei sind weniger als fünf Partnerangaben pro Zeitpunkt vorhanden. Das heißt, zu diesem Zeitpunkt können weder Differenzen nach Geschlecht noch zwischen arbeitenden und nicht-arbeitenden Partnern betrachtet werden.

6 Nicht berücksichtigt wurde hier der Erhebungszeitpunkt vier, da dieser, wie bereits erwähnt, aufgrund seiner schlechten Quoten von einem schriftlichen auf ein telefonisches Erhebungsverfahren umgestellt wurde.

Tabelle 3: Darstellung des Rücklaufs in Fürth

	N	%
T1	41	41,4
T2	30	30,3
T3	28	28,3
Gesamt	99	100
Gesamt ohne Längsschnitt	83	100
In Deutschland geboren	52	64,2
Nicht in Deutschland geboren	29	34,9
AGH-M-Stelle	39	47,0
Keine AGH-M Stelle	44	53,0
Alleinerziehend	44	54,3
Paareltern	37	44,7
Mütter	58	69,9
Väter	25	30,1

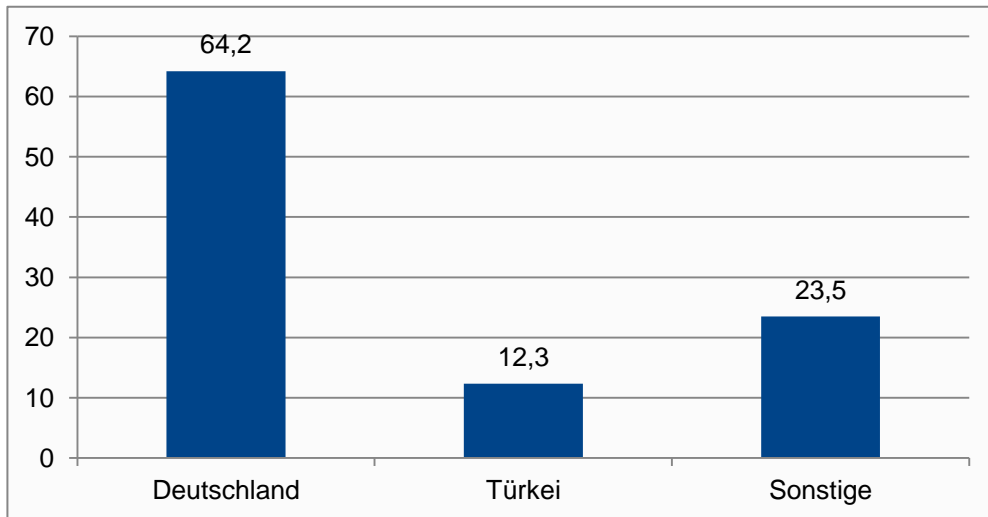
Quelle: Evaluation Modellprojekte 2012, eigene Berechnungen; Angaben in %; n=99; jeweils 2 fehlende Angaben bei Geburtsland und Erziehungsstatus

Etwas überraschend und auch nicht wirklich erklärbar ist die Tatsache, dass in Fürth überwiegend die in Deutschland geborenen geantwortet haben, obwohl die Grundgesamtheit aller am Projekt Teilnehmenden in etwa gleich verteilt ist zwischen in Deutschland geborenen und nicht in Deutschland geborenen (vgl. Tabelle 3). Allein von den Projekten selber könnte die Frage beantwortet werden, ob die in Deutschland geborenen eher das Angebot des Bildungsträgers besuchen. Eine naheliegende Erklärung wäre natürlich, dass die Teilnehmer/-innen mit Migrationshintergrund größere Schwierigkeiten haben, den Fragebogen auszufüllen und deshalb seltener teilnehmen. Da genau diese Gruppe in Nürnberg (vgl. nächstes Kapitel) allerdings überrepräsentiert ist, kann diese Annahme nicht durchweg überzeugen. Die Tatsache, dass in beiden Städten diese zentrale Gruppe trotz annähernd gleicher Größe in der Grundgesamtheit (vgl. Kapitel 2.4) in den Rücklaufquoten unterschiedlich vertreten ist, macht einen Vergleich jenseits der verschiedenen Projektstrukturen sehr schwierig. Dies muss bei allen Ergebnissen, die aus den Angaben der Elternbefragung stammen, berücksichtigt werden. Wenn man beispielsweise die Steigerung der Erziehungskompetenz vergleichen will, muss man zum einen in Rechnung stellen, dass die Projekte in Nürnberg und Fürth unterschiedliche Zieldimensionen besitzen. Fürth hat sich die Aktivierung der Erziehungskompetenz zum Ziel gesetzt, während Nürnberg die Familien stabilisieren und ein gelingendes Aufwachsen ermöglichen möchte. Zum anderen muss berücksichtigt werden, ob hier nicht das Herkunftsland entscheidenden Einfluss haben könnte. Es bleibt also in vielen Fällen ungeklärt, ob die Ergebnisse aufgrund der Projektstruktur unterschiedlich sind oder durch die unterschiedliche Zusammensetzung der Stichprobe

Um einen Überblick über die Befragten zu erhalten, werden hier zwei zentrale Ergebnisse abgebildet. Zum einen ist noch einmal das Herkunftsland angegeben (vgl. Abbildung 3). Hier ist neben dem hohen Anteil an in Deutschland geborenen Personen auch zu erkennen, dass es nur noch eine einzige häufiger vertretene Gruppe an Zuwanderern, nämlich mit Geburts-

land Türkei gibt. In der Kategorie „sonstige“ sammeln sich viele Nationen. Die Häufigkeit der Nennungen pro Nation liegt zwischen eins und fünf.

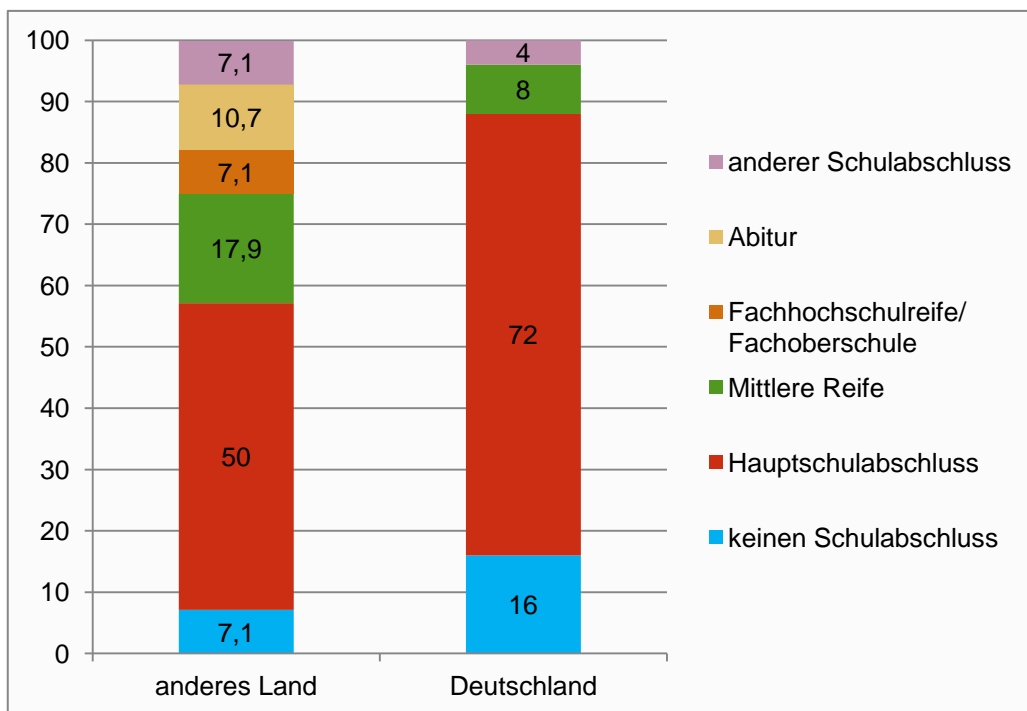
Abbildung 3: Geburtsland



Quelle: Evaluation Modellprojekte 2012, eigene Berechnungen; Angaben in %; n=81

Zum anderen wurde der Schulabschluss nach Herkunftsland unterschieden (Abbildung 4). Hier ist zu erkennen, dass die höheren Bildungsabschlüsse fast ausschließlich von Personen erreicht wurden, die nicht in Deutschland geboren sind. Hierbei ist zu berücksichtigen, dass diese Abschlüsse wahrscheinlich meist noch im Ausland erworben wurden und nicht erfragt wurde, ob sie in Deutschland anerkannt bzw. gleichwertig sind.

Abbildung 4: Schulabschluss nach Herkunftsland



Quelle: Evaluation Modellprojekte 2012, eigene Berechnungen; Angaben in %; n=78

3.2.2.2 Umsetzung der Elternbefragung und Rücklauf in Nürnberg

Zunächst wurden die Familien postalisch mit einem kurzen Anschreiben zur Teilnahme zu motivieren. Da dies jedoch trotz Nachfassaktion eine zu geringe Rücklaufquote erbrachte (22,6%), wurde das Verfahren umgestellt. Von diesem Zeitpunkt an wurden die Fragebögen von den Fachkräften persönlich an die Familien weitergegeben. Es wurde den Familien in Rücksprache mit der Fachkraft überlassen, ob sie den Bogen direkt vor Ort ausfüllen und ihn von der Fachkraft zurückschicken lassen oder ob sie das Freikuvert mitnehmen und selbst von zuhause verschicken. Diese persönliche Übergabe steigerte die Rücklaufquote zwischenzeitlich auf 36,1 Prozent. Diese Quote ist jetzt durchaus mit den Rückläufen aus anderen Studien vergleichbar, z.B. Pairfam 36,9% (vgl. Suckow, S. 29), und somit sehr gut. Leider konnte dieser hohe Wert nicht gehalten werden, sodass wir derzeit eine Rücklaufquote seit der Umstellung von 27 Prozent verzeichnen. Dies entspricht einem Gesamtrücklauf von 25,3 Prozent (vgl. Tabelle 4). Von insgesamt 613 Fragebögen, wurden 155 zurück geschickt.

In Nürnberg sind im Gegensatz zu Fürth die Teilnehmer/-innen mit Migrationshintergrund überrepräsentiert. Ob aus dieser Tatsache geschlossen werden kann, dass die Fachkräfte zu diesem Personenkreis einen besonders guten Kontakt haben, kann nicht abschließend beurteilt werden. Die Schwierigkeiten bei der Interpretation der Ergebnisse, die sich daraus ergeben, wurden bereits in Kapitel 3.2.2.1 dargestellt und treffen selbstverständlich auch für Nürnberg zu. Darüber hinaus sollte berücksichtigt werden, dass ein hoher Anteil der Angaben von Paareltern kommt und nur wenig Alleinerziehende geantwortet haben. Tabelle 4 informiert über die Zusammensetzung der Stichprobe in Nürnberg.

Tabelle 4: Darstellung des Rücklaufs in Nürnberg

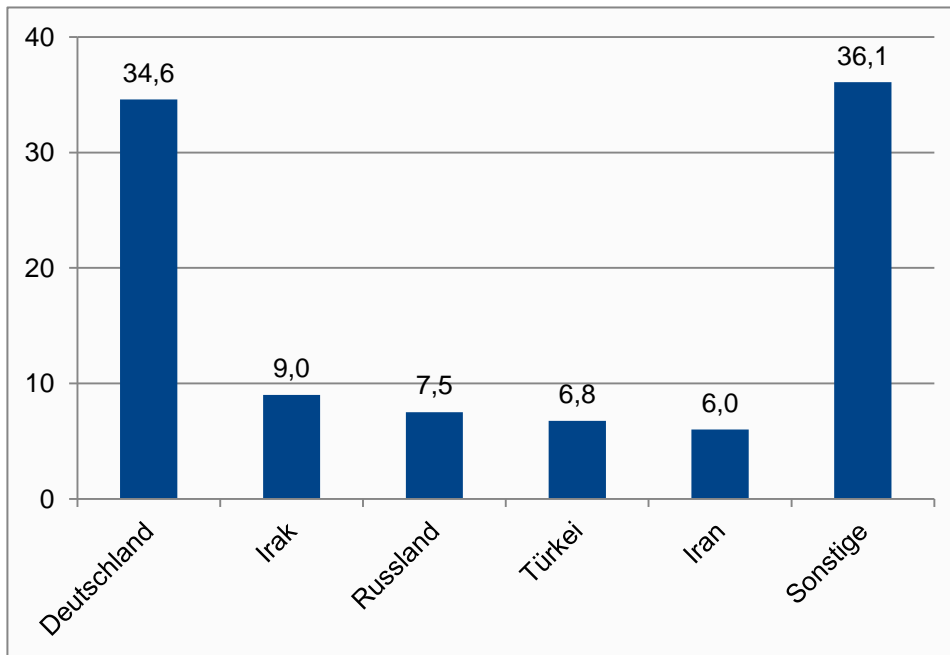
	N	%
T1	41	26,5
T2	75	48,4
T3	39	25,2
Gesamt	155	100
Gesamt ohne Längsschnitt	136	100
In Deutschland geboren	46	34,6
Nicht in Deutschland geboren	87	65,4
AGH-M-Stelle	58	42,6
Keine AGH-M Stelle	78	57,4
Alleinerziehend	33	24,3
Paareltern	103	75,7
Mütter	86	63,2
Väter	50	36,8

Quelle: Evaluation Modellprojekte 2012, eigene Berechnungen; Angaben in %; n=155; 3 fehlende Angabe bei Geburtsland

Auch hier sollen zur Veranschaulichung die Befragten noch einmal nach Herkunftsland unterschieden werden (vgl. Abbildung 5). Wenn auch hier

deutlich mehr Kategorien gebildet werden konnten, gibt es ähnlich wie in Fürth noch viele Nationen, die unter „Sonstige“ zusammengefasst werden.

Abbildung 5: Geburtsland

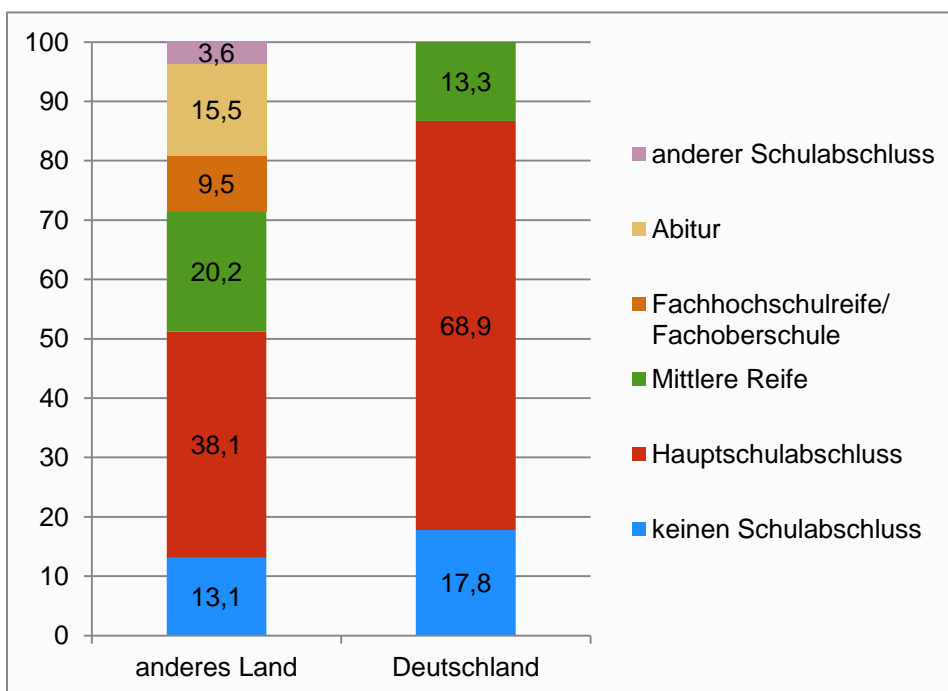


Quelle: Evaluation Modellprojekte 2012, eigene Berechnungen; Angaben in %; n=133; „Sonstiges“ = Ländernennungen unter 5 %

Ähnlich wie in Fürth überwiegt bei den in Deutschland Geborenen die geringe Schulbildung (vgl.

Abbildung 6). 86,7 Prozent der Befragten mit Geburtsland in Deutschland verfügen über keinen bzw. über einen Hauptschulabschluss. Auch hier wurden die höheren Schulabschlüsse überwiegend von im Ausland geborenen Personen erworben. Die Mehrzahl dieser formalen Qualifikationen wurde im Ausland erworben.

Abbildung 6: Schulabschluss nach Herkunftsland



Quelle: Evaluation Modellprojekte 2012, eigene Berechnungen; Angaben in %; n=129

3.2.3 Design der Kinderbefragung in Fürth und Nürnberg

Die Kinderbefragung wurde zu Beginn des Projekts so geplant, dass alle Kinder zwischen 9 Jahren und 16 Jahren analog der Befragtengruppen ihrer Eltern (vgl. Tabelle 2) befragt werden sollten. Somit wurde für die Kinder ein Längsschnitt zu identischen Befragungszeitpunkten geplant.

3.2.3.1 Umsetzung der Kinderbefragung und Rücklauf der Kinderbefragung

Hier zeichneten sich allerdings schnell folgende Hindernisse ab: Zum einen müssen die Eltern ihr schriftliches Einverständnis zur Befragung ihrer Kinder geben und zum anderen müssen die Kinder überhaupt erst erreicht werden. Innerhalb beider Modellprojekte gibt es keinen gemeinsamen Treffpunkt, an dem alle Kinder oder zumindest möglichst viele zusammen kommen. Das heißt, die Kinder kommen weder zuverlässig zur Fachkraft, noch ist sichergestellt, dass sie an einem Angebot teilnehmen und ihnen der Fragebogen dort überreicht werden kann. Die Angebotspalette im Projekt ist so vielfältig und wird v.a. meist von externen Partnern durchgeführt, dass hier selbst für die Kinder, die an einem Angebot teilnehmen, keine Weitergabe der Fragebögen sichergestellt werden konnte. Auf eine Weitergabe durch die Eltern wurde verzichtet, da die Angaben der Kinder möglichst wenig von ihren Eltern beeinflusst werden sollten.

Aus diesem Grund wurde versucht, die Kinder zum gemeinsamen Ausfüllen des Fragebogens einzuladen. Dies war jedoch in beiden Städten wenig erfolgreich. Es kamen nur Angaben von rund 10 Prozent der Kinder

zurück. Aufgrund dieses mäßigen Rücklaufs wurde der Kinderfragebogen stark gekürzt, sodass er in 10 bis max. 15 Minuten telefonisch abgefragt werden konnte.

Bevor jedoch die Kinder kontaktiert werden durften, musste mindestens ein Elternteil zustimmen. In Fürth wurde dieses Einverständnis im Zuge des Ausfüllens des Elternfragebogens beim Bildungsträger eingeholt. So wurde von 69,5 Prozent der Eltern ein Einverständnis zur Befragung erreicht. In Nürnberg gaben leider nur 20,5 Prozent der Eltern ihr Einverständnis. Hier wurde die Erklärung bei der Übergabe der Fragebögen mit weitergereicht und im besten Fall von den Eltern sofort unterschrieben und an die Fachkraft zurück gegeben. Auch eine Übersetzung der Erklärungen in die russische und türkische Sprache konnte die Quote nicht steigern.

Die Anzahl der telefonischen Kontaktversuche zu den Kindern wurde auf drei begrenzt. Trotzdem konnten in beiden Städten die Kinder, deren Einverständniserklärung vorlag, gut erreicht werden (Nürnberg 50%; Fürth 58,9%). Diese sehr erfreulichen Quoten werden, gerade in Nürnberg, durch die geringe Zahl der Einverständniserklärungen deutlich relativiert. Von *allen* am Projekt beteiligten Nürnberger Kindern zwischen 9 und 16 Jahren erhalten wir dann nur noch von 10,3 Prozent Angaben. In Fürth sind es hingegen 41 Prozent, was auf den überdurchschnittlichen Rücklauf zurückzuführen ist. Leider liegt in Fürth die Problematik der kleinen Teilnehmerkohorten vor, sodass nur 43 Fragebogen ausgewertet werden konnten. In Nürnberg gingen 34 Angaben in die Analyse ein. Diese geringe Fallzahl lässt keine differenzierten Analysen zu.

Bei den Kindern wird deutlich, dass viele in ihrem erlebten Alltag zwischen mehreren Kulturen pendeln. In Deutschland geboren sind 93 Prozent, rund 40 Prozent von ihnen müssten jedoch Migrationsgeschichte mitbringen. Der größte Anteil der befragten Kinder befindet sich in der 4. Jahrgangsstufe (23,5 %), also unmittelbar vor dem Übertritt in die weiterführenden Schulen. Auch das Ergebnis des nahenden Schulabschlusses spiegelt sich in den Daten wider. 22,1 Prozent der befragten Jugendlichen besuchten die 8. Klasse.

3.2.4 Workshops mit Fachkräften

Im Rahmen des Projekts werden pro Jahr vier halbtägige Workshops mit Fachkräften und teilweise mit Netzwerkpartnern durchgeführt. Einerseits dienen die Workshops der Erhebung der Perspektive der Fachkräfte auf das Projekt und die Projektteilnehmer. Andererseits werden in den Workshops, soweit es nach Datenlage möglich ist, bereits erste Rückmeldungen zu Optimierungsmöglichkeiten gegeben. Die Workshops verstehen sich als partizipative Erhebungsmethode, indem den Fachkräften selbst Gelegenheit gegeben wird, ihr Fachwissen und ihre Erfahrungen und Ansichten in den Evaluationsprozess einzubringen. Bisher wurden sechs Workshops durchgeführt. Zwei davon dienten der Präsentation erster Ergebnisse und gehen daher nur mittelbar in den vorliegenden Zwischenbericht ein (= Ergebnisworkshops). Vier Workshops (zwei in Nürnberg und zwei in Fürth) dienen

vor allem der Erhebung der dritten Zieldimension, der Verbesserung der Zusammenarbeit der Rechtskreise (= Erhebungsworkshops).

Seit Evaluationsbeginn im April 2011 wurden folgende Workshops mit Fachkräften durchgeführt:

- 1. und 2. Workshop am 25. März 2011 in Nürnberg und Fürth: Ergebnisworkshop zur Vorstellung und Diskussion des Evaluationskonzepts
- 3. und 4. Workshop am 21. September 2011 in Nürnberg und Fürth: Erhebungsworkshop
- 5. Workshop am 17. Januar 2012 in Fürth: Ergebnisworkshop
- 6. Workshop am 18. Januar 2012 in Nürnberg: Ergebnisworkshop
- 7. Workshop am 29. Februar 2012 in Nürnberg: Erhebungsworkshop
- 8. Workshop am 29. März 2012 in Fürth: Erhebungsworkshop

Die Workshops wurden teilweise mitprotokolliert, die Ergebnisse auf Flipcharts festgehalten und teilweise auf Tonband aufgezeichnet. Je nach Vorgehen im Workshop werden die Ergebnisse teilweise nach einem inhaltsanalytischen Vorgehen ausgewertet, teilweise werden Abbildungen verwendet oder die festgehaltenen Ergebnisse zusammengefasst verschriftlicht. In mehreren Interpretationsrunden wird das Material weiter verdichtet und reduziert, bis sich die zentralen Kategorien herauskristallisieren.

Aufgrund der unterschiedlichen Projektstrukturen wurden zu den Erhebungsworkshops in Nürnberg und Fürth unterschiedliche Teilnehmergruppen eingeladen.

In Nürnberg nahmen an den Erhebungsworkshop alle Tandemteams und die Leitungspersonen teil. Aufgrund der Ergebnisse aus dem ersten Erhebungsworkshop wurden für den zweiten Workshop in Nürnberg noch Vertreter/-innen des Jobcenter Nürnberg und des ASD eingeladen. Aus den letztgenannten Institutionen kamen zwischen vier und sechs Personen, die dann in Kleingruppen befragt wurden.

In Fürth wurden für beide Erhebungsworkshops neben dem Projektteam die Fallmanager vom Jobcenter Fürth und Vertreter der Leistungsabteilung sowie Fachkräfte aus der Erziehungsberatung und dem BSD und Vertreter/-innen der drei Bildungsträger eingeladen. Auch hier wurde in kleineren Gruppen zwischen vier und sieben Personen gearbeitet.

Es soll an dieser Stelle darauf hingewiesen werden, dass die Aussagen der Fachkräfte nicht quantifizierbar sind. Es handelt sich um Aussagen und Deutungsmuster Einzelner. Ähnlich wie bei den qualitativen Interviews geht es nicht um die repräsentative Darstellung bestimmter Kriterien, vielmehr wird angestrebt, möglichst viele unterschiedliche Aussagen zu erhalten, die dann zu Kategorien zusammengefasst werden. Anhand einer Vielzahl von Aussagen können diese Kategorien dann dicht und differenziert dargestellt werden.

In Kapitel 4 werden zur Untermauerung bestimmter Ergebnisse einzelne Aussagen der Fachkräfte zitiert. Diese Zitate werden aus Gründen der Wahrung der Anonymität nicht gekennzeichnet.

4 Ergebnisse

4.1 Ziel 1: Steigerung der Marktnähe

Die Steigerung der Marktnähe und der Erwerbschancen von Eltern sowie deren Integration in Beschäftigung ist das erste Ziel der Modellprojekte. Der Begriff Marktnähe ist allerdings für die Praxis der Modellprojekte schwer zu operationalisieren, da jede Arbeitsstelle recht unterschiedliche Anforderungen an die Arbeitnehmer/-innen stellt; diese unterscheiden sich wiederum stark hinsichtlich ihrer Ausbildungen, ihres beruflichen Werdegangs und ihrer familiären Situation. Bspw. kann für eine Familie die Stabilisierung des familiären Alltags eine langwierige Aufgabe darstellen, um überhaupt beschäftigungsfähig zu werden. In anderen Fällen mag die Stabilisierung der Familie nicht nötig sein, sie startet also bereits mit einer höheren Beschäftigungsfähigkeit. Im ersten Fall wurde mit viel Aufwand die Marktnähe stark verbessert – auch wenn noch keine tatsächliche Vermittlung in den ersten Arbeitsmarkt stattfinden konnte. Im zweiten Fall wurde u.U. mit wenig Aufwand eine Integration in Arbeit geschafft.

Bestimmte Dimensionen des Begriffs Marktnähe lassen sich jedoch herausarbeiten, was die Projekte der Städte Nürnberg und Fürth getan haben, wobei leicht unterschiedliche Schwerpunkte gesetzt wurden:

In Nürnberg soll die „verfestigte Beschäftigungslosigkeit und Hilfebedürftigkeit“ durchbrochen werden. So soll die „Beschäftigungsfähigkeit“ gestärkt werden.

In Fürth sollen die „Erwerbschancen von Eltern und Alleinerziehenden und deren Erwerbsquote“ steigen. Dadurch soll sich die „sozioökonomische Situation“ der Familien verbessern (vgl. Kapitel 2.1).

Wie Ziel 1 mit den jeweiligen Schwerpunkten in den Modellprojekten bearbeitet und erreicht wird, wird anhand erster Ergebnisse aus den Fachkräfte-Workshops, aus den qualitativen Interviews und der Fragebogenerhebung dargestellt.

4.1.1 Relativierung von Ziel 1

Die Auswertung der vier (zwei in jedem Standort) zu diesem Thema bisher durchgeführten Fachkräfteworkshops ließ ein dichtes und vielschichtiges Argumentationsmuster der meisten Fachkräfte erkennen, die „Relativierung von Ziel 1“ genannt wird.

4.1.1.1 Fürth

In Fürth konnten bisher 39,1 Prozent⁷ der Teilnehmer/-innen in Arbeit vermittelt werden (zur Berechnung vgl. Kap. 4.1.1.3). Als reine Referenzgröße soll hier die von der Bundesagentur für Arbeit veröffentlichte Quote der Abgänge aus Arbeitslosigkeit im SGB II Bezug in eine ungeforderte Beschäftigung genannt werden. In Fürth beträgt diese 17,2 Prozent⁸ (Bundesagentur für Arbeit, 2011) (Bundesagentur für Arbeit, 2011). Die beiden Vermittlungsquoten sind allerdings nur bedingt miteinander vergleichbar, da die Grundgesamtheiten, die Arbeitsweisen und die Berechnungswege unterschiedlich sind. Die Nennung der Quote der Abgänge aus Arbeitslosigkeit an dieser Stelle dient ausschließlich der Orientierung, um die Vermittlungsquote des Modellprojekts besser einordnen zu können.

Obwohl auch in den Zieldimensionen explizit „Erwerbsquote steigern“ angegeben ist (vgl. Kapitel 2.1), stellte bereits im ersten getrennt abgehaltenen Workshop (September 2011) nur eine Fachkraft die Vermittlung in den ersten Arbeitsmarkt als Zeichen einer erfolgreichen Arbeit heraus. Die Fachkräfte des Projektteams, des BSD, der EB und der Bildungsträger beschrieben die Schaffung von Vertrauen und Beziehung (8 Fachkräfte) bzw. die Stärkung des Selbstbewusstseins der Teilnehmer/-innen und deren Fähigkeit, selbständig aktiv zu werden (3 Fachkräfte), als das wichtigste Zeichen einer erfolgreichen Arbeit.

Fallmanager des Jobcenters und Mitarbeiterinnen der wirtschaftlichen Jugendhilfe (Jugendamt) beschrieben demgegenüber die Vermittlung in Arbeit und die vollständige Bereitstellung aller nötigen Unterlagen als obersten Erfolg.

Je nach Institution werden die Ziele des Modellprojekts unterschiedlich priorisiert. Allerdings setzt sich die Tendenz, schon kleine Schritte als Erfolge zu werten, auch im zweiten, getrennt abgehaltenen, Workshop fort. Einzig die Fachkräfte des Jobcenters und der Leistungsabteilung nannten zwar die Integration in den ersten Arbeitsmarkt als „das große, das große Hauptziel, das über allem schwebt“, waren sich aber bewusst, dass sich zwi-

7 36,2% konnten in eine reguläre Arbeit vermittelt werden (42,1% davon befristet) und 2,9% in eine geringfügige Tätigkeit. Berücksichtigt wurden alle Familien die zum Stichtag 30. April 2012 länger als 5 Monate im Projekt waren. Obwohl die Zahl der in unbefristet Beschäftigungsverhältnisse gebracht werden konnten sehr hoch ist, sollte berücksichtigt werden, dass in Deutschland 2011 nur 9,5 % der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten befristet beschäftigt sind. (vgl. Zeibig, Befristete Beschäftigung, 2012)

8 Nimmt man nur die Anzahl der Abgänge, die durch Arbeitsvermittlung zu Stande kam, beträgt die Quote 10,9% (Bundesagentur für Arbeit, 2011) (Bundesagentur für Arbeit, 2011).

schen dem „Idealfall, dass ein Teilnehmer in Arbeit vermittelt ist“ und dem Fall, dass Teilnehmer/-innen eine intensive Nachbetreuung benötigen, eine große Spanne an möglichen Situationen am Projektende eröffnet.

4.1.1.2 Nürnberg

Bereits beim ersten getrennt abgehaltenen Workshop im September 2011 beschrieben die Tandem-Mitarbeiter/-innen von NOA und vom Tandem-ASD einheitlich die Integration der Teilnehmer/-innen in den ersten Arbeitsmarkt nicht als oberstes Ziel ihrer Arbeit. Vielmehr werteten neun Fachkräfte „jede positive Veränderung“ als Erfolg ihrer Arbeit. Weitere sechs Fachkräfte sahen die steigende Unabhängigkeit der Klienten/-innen, die Verbesserung ihrer Selbstwahrnehmung und die gesteigerten Eigenaktivität als Zeichen für geglückte Arbeit.

Die Tendenz, Ziel 1 in seiner Ausformulierung zu relativieren, setzte sich auch im zweiten Workshop fort. Regel-ASD und Tandem-ASD sind sich einig, dass man „Multiproblemfamilien (...) nicht in einem Jahr ummodellieren“ kann.

Auch in der Zieldimension „Verfestigte Beschäftigungslosigkeit und Hilfebefürftigkeit durchbrechen und beenden, Beschäftigungsfähigkeit stärken“ zeigt sich, dass hier eine Relativierung wichtig ist: Die Vermittlungsquote in den ersten Arbeitsmarkt beträgt in Nürnberg 34 Prozent⁹ (zur Berechnung vgl. Kap. 4.1.1.3). Erneut soll hier als Orientierungshilfe die von der Bundesagentur für Arbeit veröffentlichte Quote der Abgänge aus Arbeitslosigkeit im SGB II Bezug in eine ungeforderte Beschäftigung genannt werden, die in Nürnberg 18,2 Prozent¹⁰ beträgt (Bundesagentur für Arbeit, 2011) (Bundesagentur für Arbeit, 2011). Genau wie in Fürth muss aber auch hier bedacht werden, dass die beiden Quoten an sich nicht miteinander vergleichbar sind, da Grundgesamtheiten, Institutionen und Berechnungsarten unterschiedlich sind.

Auch das Jobcenter Nürnberg erwartet keine Vermittlung in den ersten Arbeitsmarkt während der Projektlaufzeit, sondern vielmehr, dass die teilnehmenden Familien nach dem Projekt als Menschen zurück zur Arbeitsvermittlung kommen, die hinsichtlich familiärer Stabilität, Kinderbetreuung, Motivation, Berufserfahrung und Sprache vermittelbar sind:

„Wer bei uns denkt, er kann von 10 Leuten 9 helfen, der ist auf der völlig falschen Veranstaltung.“

4.1.1.3 Vermittlungsquoten

Aufgrund der hohen politischen und lebensweltlichen Bedeutung von Vermittlungsquoten (vgl. Bayerisches Staatsministerium für Arbeit, 2012) be-

⁹ Stichtag 2. Mai 2012

¹⁰ Nimmt man nur die Anzahl der Abgänge, die durch Arbeitsvermittlung zu Stande kam, beträgt die Quote für Nürnberg 9,0% (Bundesagentur für Arbeit, 2011) (Bundesagentur für Arbeit, 2011).

fasst sich das Projekt, trotz der beschriebenen Relativierung des Vermittlungsziels, mit der Berechnung solcher Quoten. Hinsichtlich der Wirksamkeit der Maßnahmen in Fürth und Nürnberg halten wir sie allerdings für nicht hinreichend aussagekräftig, insbesondere auch, was einen Vergleich zwischen den beiden Projektstandorten angeht.

Eine besondere Schwierigkeit, Vermittlungsquoten im Kontext dieser Modellprojekte zu berechnen, liegt darin, eine für beide Städte einheitliche Berechnungsart festzulegen. Dies liegt an den sehr unterschiedlichen Projektstrukturen. Teilnehmer/-innen beginnen die Modellprojekte in Nürnberg und Fürth unter unterschiedlichen Prämissen: In Fürth haben sie bereits eine AGH-M, in Nürnberg wird erst eine für sie gesucht. In Nürnberg ist der AGH-Phase eine Orientierungsphase vorgeschaltet, die in Fürth nicht vorhanden ist. In Fürth durchlaufen die Teilnehmer/-innen eine vielschrittige Vorauswahl durch Arbeitsvermittler, Fallmanager, Bildungsträger und Dienststelle, bevor sie ins Modellprojekt einsteigen.

Eine weitere Schwierigkeit, eine einheitliche Berechnung zu finden, liegt darin, dass sowohl während der gesamten Projektlaufzeit als auch am Ende und in der Nachbetreuung eine Vermittlung in den Arbeitsmarkt stattfinden kann. Es gibt also in beiden Städten keinen für alle gültigen Endpunkt des Projekts. Dazu kommt, dass Projektphasen nicht zwingend chronologisch hintereinander stattfinden müssen. Es können einzelne Phasen übersprungen werden oder aber auch verlängert werden, weswegen auch die Verweildauer in der Maßnahme unterschiedlich sein kann. Die Möglichkeiten einer flexiblen Gestaltung des Projektablaufs sind in beiden Städten unterschiedlich.

Wenn dennoch Quoten errechnet werden, so sollte dies in beiden Städten auf unterschiedliche Weise getan werden, um den verschiedenen Projektstrukturen Rechnung zu tragen. Im Folgenden werden die Berechnungsarten und die so ermittelten Vermittlungsquoten für Nürnberg und Fürth vorgestellt:

Vermittlungsquote in Nürnberg

Da in Nürnberg eine bis zu dreimonatige Orientierungsphase der Beschäftigungsphase vorgeschaltet ist, wohingegen die Teilnehmer/-innen in Fürth das Projekt erst dann beginnen, wenn bereits eine AGH-Stelle aufgenommen wurde, entstehen für die teilnehmenden Familien unterschiedliche Einstiegsbedingungen. Die Nürnberger Struktur führt dazu, dass viele Familien nach kurzer Zeit wieder aus dem Projekt aussteigen, weil sie aus unterschiedlichsten Gründen¹¹ doch nicht für das Projekt und eine AGH geeignet sind. Allerdings gelingt es häufig, potenzielle Teilnehmer/-innen bereits in der Orientierungsphase in Arbeit zu vermitteln¹².

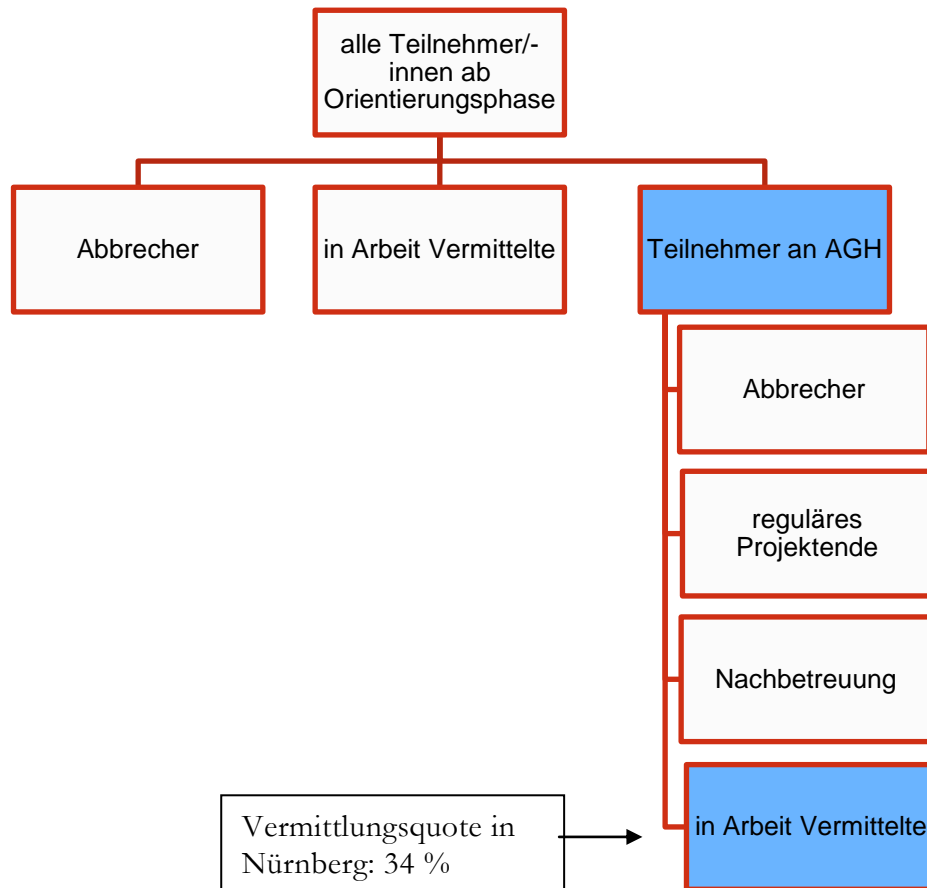
11 Z.B.: keine Freiwilligkeit, gesundheitliche Gründe, familiäre oder formale Gründe, z.B. die Heirat mit einem/r berufstätigen Partner/-in

12 In Nürnberg schafft ein Drittel aller insgesamt vermittelten Personen bereits in der Orientierungsphase den Schritt in den ersten Arbeitsmarkt. Ca. 10 % aller insgesamt vermittelten Personen schaffen den Schritt in den ersten Arbeitsmarkt bzw. Ausbildung in der Nachbetreuung, wobei die Beschäftigungsphase übersprungen wurde.

Für die Berechnung einer mit Fürth vergleichbaren Vermittlungsquote werden daher nur die Teilnehmer-/innen in die Berechnung aufgenommen, die die AGH-Phase angetreten haben (vgl. Abbildung 7). Die so errechnete Quote zeigt an, wie viele von diesen Personen zum Stichtag 2. Mai 2012 in den ersten Arbeitsmarkt vermittelt werden konnten. Es bleiben dabei sowohl die Personen unberücksichtigt, die das Projekt bereits in der Orientierungsphase wieder verlassen, als auch die Personen, die ohne Eintritt in die AGH-Phase in den ersten Arbeitsmarkt vermittelt wurden. Diese Übergänge in den ersten Arbeitsmarkt gehen hier verloren. Bei dieser Berechnungsmethode weist Nürnberg eine Vermittlungsquote von 34 Prozent auf¹³.

13 Fünf Teilnehmer/-innen haben die Beschäftigungsphase übersprungen. Sie wurden gleich in die Nachbetreuung übernommen, da für die Kinder bereits Maßnahmen (i.d.R. Lernförderung) in die Wege geleitet waren. Vier dieser Teilnehmer/-innen konnten dann, ohne Beschäftigungsphase, in den ersten Arbeitsmarkt vermittelt werden. Rechnet man diese Fälle noch zu den Vermittelten dazu, so ergibt sogar eine Quote von 36,07 %

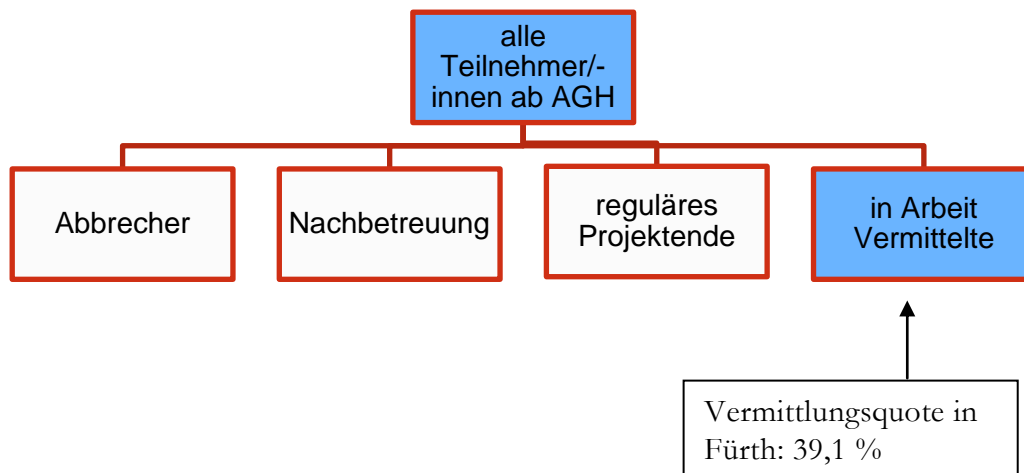
Abbildung 7: Vermittlungsquote Nürnberg



Vermittlungsquote Fürth

Da es in Fürth keine mehrwöchige Orientierungsphase gibt, sondern die Teilnehmer/-innen mit der Arbeitsaufnahme das Modellprojekt beginnen, liegt es hier nahe, das Augenmerk auf das Ende der Maßnahme zu legen und nur die Familien zu berücksichtigen, die die Maßnahme zum Stichtag beendet haben (vgl. Abbildung 8). Mit dieser Berechnungsweise liegt die Quote in Fürth bei 39,1 Prozent.

Abbildung 8: Vermittlungsquote Fürth



Beide Quoten geben einen Zwischenstand wieder. Sie werden sich möglicherweise noch verändern, wenn alle Teilnehmer/-innen ihre Maßnahmen beendet haben¹⁴.

4.1.2 Diskrepanz zwischen der Selbst- und Fremdwahrnehmung der Teilnehmer /-innen

Die Fachkräfte sind sich größtenteils einig, dass das Gros der teilnehmenden Familien „mehr Zeit“ bräuchte, um nachhaltige positive Veränderungen zu bewirken. Ein dauerhaft selbstständiges Leben schließen einige Fachkräfte für diese Zielgruppe sogar aus:

„Die Leute haben immer gesundheitliche Einschränkungen. (..) Eventuell Minijobs oder 400 Euro Jobs // die gehen vielleicht.“

Diese exemplarisch gewählte Aussage zeigt, dass die Fachkräfte aufgrund ihrer täglichen Erfahrung einen großen Teil der teilnehmenden Familien als nicht für den ersten Arbeitsmarkt geeignet ansehen. Diese Kunden werden als wenig motiviert beschrieben. Es mangle an basalen sozialen Kompetenzen, z.B. sich um ein gepflegtes Äußeres zu bemühen, jeden Tag pünktlich zu erscheinen und zu grüßen. Diese Verhaltensweisen könnten zwar trainiert werden, es bestehe aber die große Gefahr, dass die Teilnehmer „ganz schnell wieder in alte Muster“ zurückfallen.

Obwohl die Fachkräfte von ihren Kunden insgesamt ein sehr heterogenes Bild zeichnen und eine Vielzahl von Gründen¹⁵ sehen, warum Familien

14 Eine weitere Möglichkeit der Berechnung der Vermittlungsquote für die Stadt Fürth findet sich im Anhang.

lange Zeit Leistungen aus dem SGB II beziehen und auch innerfamiliär hilfebedürftig sind, ergibt sich doch ein Fokus auf grundlegende, in der Person begründete Problemlagen, z.B. werden Kunden als schnell „überfordert“ dargestellt. Sie seien leicht „beleidigt, wenn man ihnen mal was sagt“ und reagierten mit Vermeidungsverhalten, Wut oder Resignation. Betrachtet man alle Schilderungen und Äußerungen über die Teilnehmer/-innen, ergibt sich insgesamt das Bild einer sehr verletzlichen, labilen Kunden-Persönlichkeit, die mit den alltäglichen Anforderungen des Lebens nicht zurecht kommt:

„Die können auch nicht mit Geld umgehen.“, „Wir sind hier Feuerwehr. Die kommen auch erst im letzten Moment, die kommen morgens mit einem Brief und sagen: heute Mittag wird mein Strom abgestellt, bitte helft mir.“, „Wenn ich der an Job anbiete, dann sagt die: Ja, aber ich hab Kinder, ich muss die Wäsche machen, einkaufen und kochen. Ja, dann sag ich nur: Diese Probleme haben andere auch.“

Dies deckt sich nicht unbedingt mit der Selbsteinschätzung der Teilnehmer/-innen, wie sie sowohl in der Fragenbogenerhebung als auch in den qualitativ geführten Interviews erhoben wurde.

Die Selbstwahrnehmung der qualitativ befragten Kunden/Kundinnen, ist mit der Fremdwahrnehmung der Fachkräfte teilweise kongruent, teilweise steht sie dieser aber auch konträr gegenüber. Hinsichtlich ihrer Selbsteinschätzung konnten zwei Typen kontrastiert werden:

Diejenigen, die unter massiven körperlichen (z.B.: Herzkrankheit) oder psychischen (z.B.: Zwänge, Essstörungen) Krankheiten leiden, sehen sich selbst dem Arbeitsmarkt nicht gewachsen, und reagieren mit Resignation auf Versuche, sie in Arbeit zu vermitteln:

„Wer nimmt schon einen kranken Mann?“

Im vorliegenden Sample gehören zu dieser Gruppe vorwiegend Personen, die mit der in Arbeit zu vermittelnden Person verheiratet sind. Die Krankheit dieser Partner/-in wirkt sich aber auf das gesamte Familienleben aus und beeinträchtigt auch die Marktnähe des gesunden Partners/ der gesunden Partnerin, z.B. wenn Krankenhausbesuche oder Pflege nötig sind.

Eine zweite Gruppe schätzt die eigenen Fähigkeiten als hoch ein, sie ist sehr motiviert und optimistisch, sich in einer Arbeitsstelle einfügen zu können und bereit, jeden Job anzunehmen. Zu dieser Gruppe gehören einige Befragte, die mit dem Gedanken spielen, sich selbständig zu machen. Im Sample finden sich Menschen, die stolz auf ihre vielfältigen Berufserfahrungen zurückblicken und sich als Menschen beschreiben, der in der Ver-

15 Die Gründe für die Teilnahme am Projekt, sehen die Fachkräfte in beiden Städten häufig in den biographischen Hintergründen: Sprachprobleme, keinen Schulabschluss oder Hauptschulabschluss, keine berufliche Ausbildung, gesundheitliche Einschränkungen, psychische Krankheiten, Schulden, Wohnungsprobleme, Traumen durch Flucht, Migration oder erlebte Gewalt, Vernachlässigung in der Kindheit, allgemeine Überforderung durch Trennung/Scheidung und allein erziehend sein.

gangenheit immer Arbeit gefunden hat und sich flexibel auf die jeweiligen Anforderungen einstellen kann:

„Ich hab immer gearbeitet. Immer gearbeitet. Weil ich arbeite gern.“ (w, N)

Mehrere der qualitativ Befragten erleben sich selbst als falsch eingeschätzt, nicht richtig wahrgenommen und halten sich durchaus für kompetent und fähig, Leistung zu erbringen und für die Gesellschaft einen positiven Beitrag zu leisten:

„Unsere Möglichkeiten für Deutschland sind sehr mmb nötig (gemeint: wichtig, Anmerkung der Interviewerin). (...) Wir sind nicht aus Dritte Welt. Wir sind alle mit perfekter Ausbildung. Wir ehm können helfen. Und wir sind nicht asozial. Ne. Wir machen neue Generation für Deutschland, was (..) wird in nähere Zukunft schon Rente für Deutschland bezahlen.“ (m, N)

Die Fachkräfte schätzen auf der anderen Seite die Chancen auch für diese motivierte und selbstbewusste Gruppe, Arbeit auf dem ersten Arbeitsmarkt zu finden, nicht immer gut ein. Aufgrund ihres Fach- und Kontextwissens raten sie in manchen Fällen von bestimmten beruflichen Plänen und Ideen sogar ab:

„wie ich habe verstanden, er [der Tandem-Berater d.A.] ist bisschen skeptisch. (...) diese ehm meine Idee. Mh, ich glaube, er denkt // (3 Sekunden) er ist auch recht, weil er versteht // erste Zeit wird sehr schwierig. Ne. Zuwenig Geld und zuviel Arbeit. Ne. Es ist so. Tut mir leid.“ (m; N)

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass sich die Erwartungen bezüglich der Erreichung von Ziel 1 auf Seiten der Fachkräfte relativiert haben. Die Integration in den ersten Arbeitsmarkt wird als „Idealfall“ beschrieben. Als realistisch erreichbares Ziel gilt die Schaffung einer Basis, die eine Beschäftigungsfähigkeit gewährleistet, sowie ein möglichst umfangreicher Abbau von Vermittlungshemmnissen.

Die deutliche Relativierung von Ziel 1 widerspricht den Erwartungen und Hoffnungen, die die Teilnehmer/-innen teilweise mitbringen. Denn der Wunsch, eine Arbeit zu finden und unabhängig vom Jobcenter zu leben, wird von den Teilnehmern/-innen als wichtigster Teilnahmegrund genannt. Viele der Teilnehmer/-innen sind nach eigenen Aussagen sehr motiviert, eine Arbeit zu finden. Wie einige Aussagen aus den qualitativen Interviews zeigen, kann diese Diskrepanz dazu führen, dass die Teilnehmer/-innen frustriert reagieren:

„(...) so wie eine Lüge, wie mit dieser Festanstellung(...)“ (m, N)

Wie diese Subgruppe an den ersten Arbeitsmarkt herangeführt werden könnte, ist bisher unklar.

4.1.3 AGH als ambivalentes Instrument zur Heranführung an den 1. Arbeitsmarkt

Um die Arbeitsmarktnähe zu stärken, ist in den Modellprojekten konzeptuell verankert, dass die Teilnehmer/-innen zunächst 6 Monate eine AGH-M, und dann eine AGH-E durchlaufen. Im den Fachkräfteworkshops formulierte die Mehrheit der Fachkräfte aus allen Institutionen eine kritische Haltung gegenüber AGH-M und AGH-E.

Die befragten Fachkräfte in Nürnberg und Fürth kritisierten, dass weder eine AGH-M noch die darauf folgende AGH-E eine die Marktnähe steigernde Wirkung hätten, bzw. auf den ersten Arbeitsmarkt vorbereiteten. Zwei Argumente wurden von den Fachkräften genannt: Erstens die geforderte Zusätzlichkeit der AGHs und zweitens die mangelnde Auswahl an für die Teilnehmer/-innen geeigneten Stellen.

§ 16d SGB II legt fest, dass Arbeitssuchende in AGH vermittelt werden können, „wenn die darin verrichteten Arbeiten zusätzlich sind, im öffentlichen Interesse liegen und wettbewerbsneutral sind.“ (ebd.) Die geforderte Zusätzlichkeit schafft nach Aussagen der Fachkräfte Arbeitsplätze, deren Sinnhaftigkeit häufig nicht nachvollziehbar ist und zu Unmut bei allen Beteiligten führt:

„AGH-Ms bringen die Leute dem ersten Arbeitsmarkt nicht näher. Soviel ist ausgeschlossen wegen der Zusätzlichkeit, dass die kaum was lernen, sind Zuschauer(...) Sie dürfen nicht so arbeiten wie es am ersten Arbeitsmarkt gefordert ist“, „Training on the Job können wir gar nicht bieten, weil wir realitätsferne Angebote haben. Die Leute sagen: das hat nichts mit Arbeit zu tun. (...) Kaulquappen zählen unten am Fluss.“

Den AGH-E wird von den Fachkräften auch wegen der erhöhten Stundenzahl von 35 Stunden insgesamt mehr Ähnlichkeit zum ersten Arbeitsmarkt zugesprochen. Versucht man während der AGH-M die Menschen noch vermehrt zu unterstützen, so wird in der AGH-E-Phase von ihnen verlangt, sich selbst zu organisieren, und sie werden „härter“ behandelt:

„AGH-E bringen eventuell mehr“.

Alle Fachkräfte bemängeln, dass es zu wenig „gute“ AGH-E gibt, die nahtlos an die AGH-M anschließen, darauf aufbauen und „wie eine Treppe“ auf den ersten Arbeitsmarkt zulaufen. Aus der Sicht mancher Fachkräfte ist das Ziel der AGH-M und -E, für den ersten Arbeitsmarkt zu qualifizieren, daher nicht erreicht worden.

AGH als „Sandkastenspiele mit Erwachsenen“ führten dazu, dass sowohl die Motivation der Teilnehmer/-innen sinkt, als auch die Motivation der Dienststellen, AGH zu schaffen:

„Die Zusätzlichkeit verursacht den Dienststellen mehr Arbeit. (...) Jemand den ich nicht brauch, für a Arbeit, die ich nicht brauch, mit am Ergebnis, das ich nicht

branch//“; „wenn die nichts zu tun haben, dann fragen die sich: Warum mach ich das?“

Interessanterweise steht dieser geschilderten Unterforderung eine gleichzeitige Überforderung der Teilnehmer/-innen gegenüber. Da bei den AGHs die Zusätzlichkeit und die Gemeinnützigkeit zusammenfallen, kann es auch bei unterfordernden Arbeiten zu überfordernden Situationen kommen, wie beispielsweise bei der Arbeit mit Kindern oder Pflegebedürftigen. In diesen Arbeitsfeldern werden Situationen geschildert, z.B. im Zusammenhang mit Medikamenteneinnahme¹⁶ oder der Kompensation von Personalmangel, die die Teilnehmer/-innen als Überforderung ihrer Kompetenzen und Ausbeutung ihrer Arbeitskraft empfinden. Die folgenden Aussagen von Fachkräften aus verschiedenen Institutionen sollen dies verdeutlichen:

„Und wie wir alle wissen, haben die Dienststellen eh Unterbesetzung.“; „Andererseits werden die Leute auch sehr hart rangenommen. Werden auch ausgebeutet // Ich denk jetzt grad ans Altenheim.“; „Die Leute werden zu wesentlich mehr hergenommen! Das ist vermehrt zum Problem geworden.“

Weder die in AGH gesammelte Berufserfahrung, noch die dort erworbenen Arbeitszeugnisse haben nach Einschätzung einiger Fachkraft einen realen Wert bei Bewerbungen auf dem ersten Arbeitsmarkt: „So ein Zeugnis bringt dann auch nicht viel.“

Diesem harten Urteil der Fachkräfte stehen auch positive Aspekte der AGH gegenüber: Positiv wird von einigen Befragten gesehen, dass man durch die Arbeitsaufnahme „raus kommt“, „unter Leute kommt“. Dies scheint nach bisherigem Ergebnisstand und auch nach Einschätzung der Fachkräfte vor allem für alleinerziehende Mütter zuzutreffen, denen zuhause oft die Decke auf den Kopf fällt und die mit schlechten Stimmungen zu kämpfen haben:

„weil ich wollte ja nicht zu Hause bleiben, weil immer diese Gedanken und immer diese ehm // Da war ich alleine und das hab ich hierfür dann gesucht, irgendwohin, dass ich dann mal halt weg von daheim bin.“ (w, F)

Die Befragten beschreiben außerdem eine Stärkung ihres Selbstbewusstseins durch die Tatsache, das Geld nicht „einfach zu kriegen“, sondern dafür auch zu arbeiten. Dies trifft vor allem auf die AGH-E im zweiten Halbjahr zu:

„Ist nicht viel mehr Geld aber anderes Gefühl. Habe ich selbst geschafft.“ (w, N), „(...) vom Gefühl her, ich bin nicht nutzlos, sondern ich bin nützlich also. Ich kann für meine Kinder was tun, so.“ (w, F)

16 Es wurde der Fall eines Teilnehmers geschildert, der in der AGH im Pflegeheim beim Tablett-abräumen bemerkte, dass eine pflegebedürftige Bewohnerin ihre Medikamente mehrmals nicht eingenommen hatte. „Er hat das gemeldet. Ein anderer im Ein-Euro-Job würde das nicht sagen, das find ich schon heftig.“

Die Fachkräfte sehen einen weiteren positiven Effekt der AGH in der Strukturierung des Alltags und der Vermittlung und Einübung von „Softskills“, wie Pünktlichkeit, Regelmäßigkeit, Zeitmanagement und sozialem Umgang. Aus den qualitativen Interviews ergibt sich das Bild, dass vor allem das tägliche Zur-Arbeit-Gehen den Eltern dabei hilft, sich „normal“¹⁷ zu fühlen und bei ihren Kindern und in der Außenwelt nicht aufzufallen:

„Ganz normal. Die Kinder, wie soll ich sagen, ist ganz normal. Papa geht arbeitet, gehen in Kindergarten. Ganz normal.“ (m, N)

Auf der anderen Seite fanden sich im Sample Eltern mit Berufsausbildungen und –erfahrung, die die AGH als Demütigung empfinden.

„Die sagen: Küche ist Küche, Frau ist Frau. Aber für mich passt das nicht.“ (w, N)

Zwei Befragte aus dieser Gruppe erleben Mobbing durch Kollegen/ -innen, was sie mit ihrer höheren Qualifizierung erklären:

„...die lache, weil ich ein Arzt bin.“ (m, N)

Gerade diese Menschen erleben die Arbeit in AGH, die nichts mit dem eigenen Beruf und den eigenen Potentialen zu tun hat, als menschliche Zurückweisung:

Die qualitativen Befunde zeigen, dass die Fachkräfte den AGH gegenüber eine eher kritische Haltung haben, wohingegen die befragten Teilnehmer/-innen den AGH ambivalent gegenüber stehen. Die bisherigen quantitativen Befunde zeigen hingegen in beiden Städten zunächst eine hohe Zufriedenheit mit den AGH-Stellen (AGH-M gesamt: 83,2 % (Nürnberg 85,7 %¹⁸; Fürth 79,5 %; AGH-E gesamt 90,5 % Nürnberg 91,9 % Fürth 88,5 %). Während in Nürnberg der Arbeitsbereich keinen Einfluss auf die Zufriedenheit hat, ist in Fürth ein Einfluss nachweisbar. Besonders groß ist die Unzufriedenheit im Dienstleistungsbereich (41,7 %). Aufgrund bisheriger geringer Fallzahlen im Bereich der Arbeitsgelegenheiten nach Entgeltvariante, waren für diesen Zwischenbericht keine differenzierten Analysen möglich.

17 In den qualitativen Interviews, auf die sich diese Passage bezieht, wird Normalität mit Erwerbsarbeit in Verbindung gebracht und mit den Dingen, die man „sich leisten“ kann.

18 Damit beide Städte individuelle Schlüsse ziehen können, soll, soweit dies möglich ist, nach Standorten unterschieden werden. Allerdings müssen in diesem Zusammenhang immer die Verzerrungen im Rücklauf berücksichtigt werden. Ein Vergleich zwischen beiden Städten ist somit nicht möglich, da nicht nur zwei Städte mit verschiedenen Konzepten, sondern auch die beiden Gruppen ‚in Deutschland geboren‘ vs. ‚nicht in Deutschland geboren‘ miteinander verglichen werden (vgl. hierzu auch Kapitel 3.2.2.).

Allerdings wechseln in Nürnberg ein Viertel der Teilnehmer/ -innen ihre AGH-M Stelle und rund ein Sechstel¹⁹ tun dies in Fürth. Die Gründe dafür wurden im Fragebogen nicht abgefragt, und können daher vielfältig sein: Von der Möglichkeit, dass Probleme für den/die Teilnehmer/-in auftraten (z.B. Allergie), über Schwierigkeiten für den Arbeitgeber (z.B. wegen Nicht-Erscheinen der Teilnehmer/-in), formale Gründe (das Ende einer Maßnahme) bis hin zu einem Wechsel, da ein passenderes Angebot frei wurde, ist vieles denkbar.

Betrachtet man die Diskrepanz zwischen der hohen Zufriedenheit der Teilnehmer/-innen und dem häufigen Wechsel der AGH-M-Stellen, so liegt der Schluss nahe, dass die Fachkräfte die Situation in den AGH häufig richtig einschätzen bzw. bei Schwierigkeiten handeln und klärend einwirken. Auch deutet sich an, dass die Teilnehmer/-innen in den meisten Fällen wissen, worauf sie sich einlassen und die Arbeitsgelegenheit einordnen können. In Abgleich mit den Ergebnissen aus den qualitativen Interviews lässt sich die hohe Zufriedenheit mit den AGH mit ihrer Normalitätstiftenden Wirkung auf den familiären Alltag erklären:

„aber das sage ich nicht meinen Kindern, dass wir das Geld kriegen. Das will ich nicht. Ich will so schnell wie möglich raus von dieser ARGE, dass nicht die Kinder das mitkriegen, dass wir das Geld für unsere Leben kriegen.“ (w, N)

Neben dieser Normalitätstiftenden Wirkung kann die Zufriedenheit mit der AGH auch in die allgemein sehr hohe Zufriedenheit mit den Modellprojekten insgesamt, und hier insbesondere mit der Beratungsbeziehung (vgl. Kapitel 4.2.1), eingebettet sein.

Die Hoffnung der Eltern auf ein besseres Leben ist ungebremst. Mit ihr ist einerseits der Wunsch verbunden, dass sie endlich eine „richtige Arbeit“ finden und unabhängig vom Jobcenter werden, und andererseits die Erwartung, dass es ihren Kindern später einmal besser gehen soll, selbst wenn die Arbeitsaufnahme für sie selbst nicht gelingt (vgl. hierzu auch Kap. 4.2).

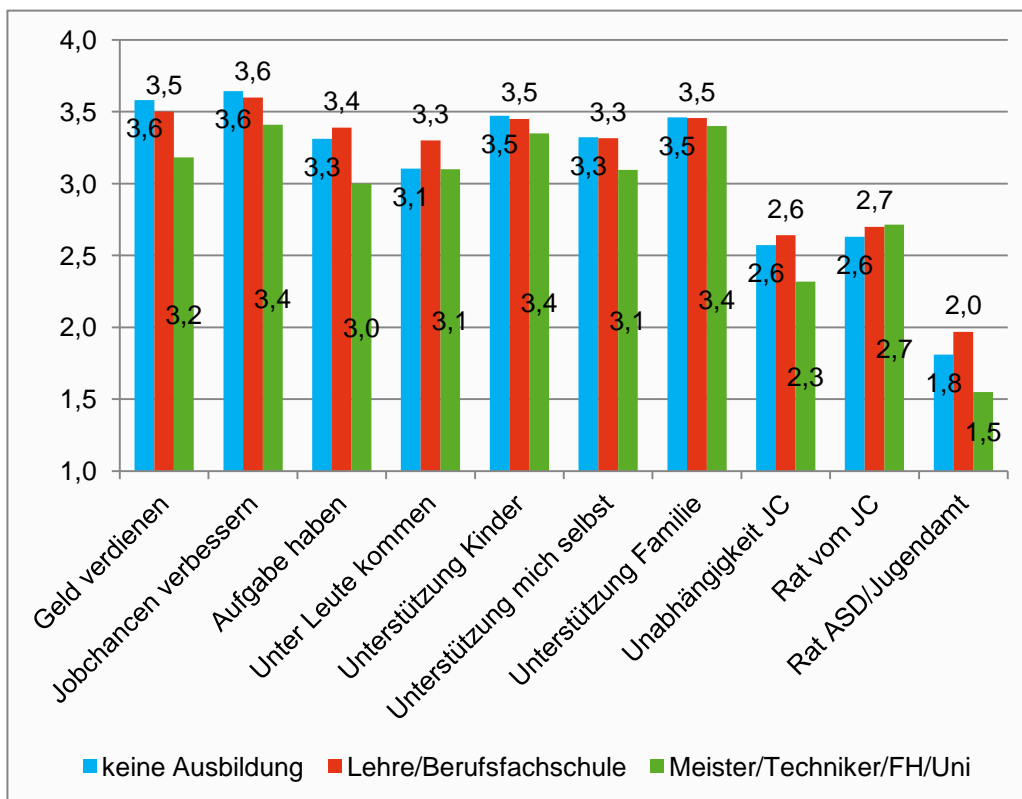
Das Vorhandensein bzw. der Grad der Berufsausbildung haben keinen statistisch nachweisbaren Einfluss auf die Zufriedenheit mit der AGH. Allerdings deutet sich in beiden Städten an, dass Teilnehmer/-innen ohne Ausbildung mit der vermittelten Maßnahme eher unzufrieden sind als Teilnehmer/-innen mit beruflicher Qualifikation. Zwar liegt die Vermutung nahe, dass Teilnehmer/-innen mit (höherer) Ausbildung die anspruchsvollen AGH-M erhalten. Dies wird jedoch nicht durch die qualitativen Ergebnisse bestätigt. Indes lässt dieser Befund drei Interpretationsmöglichkeiten zu, die allerdings nicht systematisch überprüft werden können: Besitzen Personen mit (höherer) Ausbildung bessere Coping-Strategien, um mit den gegebenen Bedingungen umgehen zu können? Wird dieser Personenkreis von den Fachkräften besser vorbereitet? Sind die partizipativen Möglichkeiten bei der Wahl der AGH-M hier größer?

19 Die geringere Wechslerzahl in Fürth lässt sich wohl nicht auf eine größere Zufriedenheit, sondern eher auf die strukturellen Gegebenheiten der Projektteilnahme und die Verteilung auf drei Bildungsträger zurückführen.

Anhand der Daten ist zu erkennen, dass die Höherqualifizierten ihre Gründe, am Projekt teilzunehmen, eher als weniger wichtig einschätzen (vgl. Abbildung 9). Die größere Zufriedenheit dieser Gruppe schlägt sich also nicht in der Teilnahmemotivation nieder. Es liegt aber die Vermutung nahe, dass diese Gruppe mit weniger überhöhten Erwartungen am Projekt teilnimmt und sich so vor Enttäuschungen schützt.

Im Vergleich von berufs- und familienbezogenen Zielen konnte nur in Fürth eine leichte Tendenz der größeren Bedeutung für Hochqualifizierte in der Angabe „weil ich Unterstützung für meine Familie bekommen möchte“ gefunden werden.

Abbildung 9: Teilnahmemotivation nach Qualifikationsniveau



Quelle: Evaluation Modellprojekte 2012, eigene Berechnungen; Angaben in MW; n=158-188

Die bisherigen Ergebnisse deuten darauf hin, dass AGH für manche Teilnehmer/-innen ein durchaus geeignetes Mittel sein kann, das eigene Selbstvertrauen zu stärken und den Alltag zu strukturieren (Ziel 2). Dies trifft aber nicht auf alle zu, andere Teilnehmer/-innen beschreiben eine eher negative Wirkung auf Selbstwert und Motivation. Die Fachkräfte be-

werten die AGH eher kritisch und sehen AGH nicht als erfolversprechendes Mittel für den Weg in den ersten Arbeitsmarkt²⁰.

Ergänzend muss erwähnt werden, dass externe Partner, zum Beispiel der Regel-ASD, eine Erleichterung ihrer Arbeit erkennen, wenn die Familie v.a. die strukturierende Wirkung der AGH-M erlebt. Eine deutliche Verbesserung der Chancen auf dem ersten Arbeitsmarkt wird weder von den Teilnehmer/-innen noch von den Fachkräften gesehen.

Vielmehr wünschen sich die Akteure Arbeitsgelegenheiten, die eine echte Qualifizierung für den ersten Arbeitsmarkt ermöglichen. Dies stellt einen Widerspruch zur gesetzlich formulierten „Zusätzlichkeit“ der AGHs dar. Außerdem deuten die bisherigen qualitativen Ergebnisse darauf hin, dass die AGH in einigen Fällen nicht zu den beruflichen Hintergründen der Menschen passen:

„Es gibt teilweise geeignete Stellen, aber viel geht auch über Kompromisse, z.B. jemand hat Erfahrung als Möbelpacker, würde aber auch alte Leute spazieren fahren.“

Insofern scheint sich die hohe Zufriedenheit der Teilnehmer/-innen mit der AGH-M gerade im Licht der qualitativen Befunde vor allem durch die Normalitätstiftenden Wirkung der AGH erklären zu lassen.

4.1.4 Arbeitsmarkt als strukturelle Barriere

Die Fachkräfte aus allen Institutionen und aus beiden Städten stufen die Chancen für die Teilnehmer auf ein von Sozialleistungen unabhängiges Leben in einer geregelten Erwerbsarbeit eher gering ein. Zwei Hauptargumente werden zur Untermauerung dieser Einschätzung von den Fachkräften genannt:

- a) Die Insolvenzen von Quelle sowie Standortschließungen und der Stellenabbau bei Grundig, ADtranz und AEG haben zu einem Verlust von dauerhaften Stellen für an- und ungelernete Menschen geführt.

„Die Stellen für diese Klientel liegen ja nicht auf der Straße.“

Wenngleich 39 Prozent Fürth und 34 Prozent in Nürnberg der am Modellprojekt Teilnehmenden, teilweise sogar unbefristet, in den ersten Arbeitsmarkt vermittelt werden konnten, deuten Aussagen der Fachkräfte und der qualitativ Befragten darauf hin, dass der erste Arbeitsmarkt die größten Chancen im Bereich Leiharbeit oder Minijob

20 Eine Evaluation von Arbeitsgelegenheiten in der Mehraufwandsvariante im Jobcenter München (Koch & Fertig, 2012) zeigt, dass AGH nur dann helfen, wenn sie wirklich individuell passgenau sind, ansonsten wirken sie sogar negativ und stigmatisierend.

bietet²¹. Hier werden Menschen häufig für Schichtdienste und in Randzeiten benötigt, die vor allem für Familien und insbesondere für Alleinerziehende wegen der Kinderbetreuungszeiten aber kaum zu realisieren sind. In den AGH (insbesondere in der AGH-M) können die Arbeitszeiten noch relativ flexibel an die Möglichkeiten der Teilnehmer/-innen angepasst werden, was nicht den Anforderungen des ersten Arbeitsmarkts entspricht:

„Wenn keine Kinderbetreuung da ist, dann legen wir die Arbeitszeiten fest. Die kommen, wenn sie können“, „Auf dem ersten Arbeitsmarkt ist das undenkbar.“

Außerdem sind gerade in diesen Bereichen die Arbeitsstellen meist befristet - häufig unter 3 Monate (vgl. Weiss, 2012) - und der Verdienst gering, was ein finanziell unabhängiges Leben auch dann nicht ermöglicht.

- b) Die Fachkräfte aller Institutionen und in beiden Städten schätzen die Anzahl der Teilnehmer/-innen mit psychischen und physischen Erkrankungen als hoch ein, was deren Beschäftigungsfähigkeit einschränkt. Auch die per Fragebogen Befragten sagen zu 42 Prozent, an mindestens einer gesundheitlichen Einschränkung zu leiden, wobei ein großes Spektrum an Erkrankungen angegeben wird, deren Schwere nicht eindeutig eingeschätzt werden kann, bzw. offen bleibt, inwiefern diese Erkrankung die Eignung für eine bestimmte Arbeitsstelle beeinträchtigt. Die Anzahl der Teilnehmer/-innen mit psychischen Erkrankungen wird in Fürth auf ca. 20 % geschätzt. Dieselbe Zahl trifft nach Schätzungen auch auf die Kinder der teilnehmenden Familien zu. Genannt werden von Fachkräften und Befragten z.B. Essstörungen, Zwänge, Suizidversuche, Computersucht, Wahnvorstellungen, Missbrauch von (verschriebenen) Psychopharmaka. Die Vermittlung von Menschen mit psychischen Krankheiten ist nach Aussagen der Fachkräfte besonders schwierig, zumal es keine für sie geeigneten Angebote gibt:

„Unsere Leute sind psychisch krank, sind aber voll erwerbsfähig²² – anders als z.B. Schizophrenen, die in speziellen Einrichtungen sind.“

Es finden sich in allen durchgeführten Interviews Beschreibungen von depressiven Zuständen oder Phasen:

21 Dies bestätigen auch andere Untersuchungen (Weiss, 2012). Minijobs wurden zunächst als zusätzliche Verdienstmöglichkeit konzipiert. Für diese Zielgruppe wird der als Nebenjob gedachte Job aber zum einzigen Job, wodurch Armutslagen trotz Erwerbsarbeit entstehen (vgl. Seils, 2012).

22 „Erwerbsfähig ist, wer nicht wegen Krankheit oder Behinderung auf absehbare Zeit außerstande ist, unter den üblichen Bedingungen des allgemeinen Arbeitsmarktes mindestens drei Stunden täglich erwerbstätig zu sein.“ (§ 8, SGB II)

„(...) Ich hab richtige Depression gekriegt. Ja, ich komme nach Hause und weine einfach.“

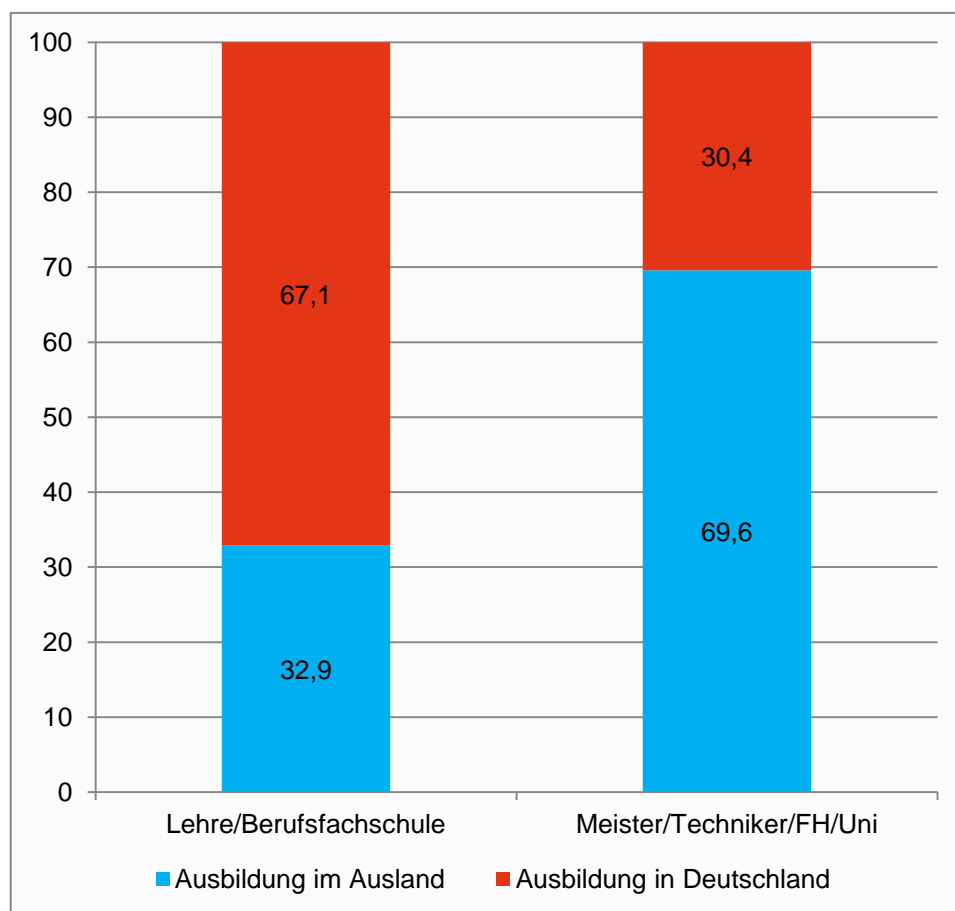
Nicht zu vergessen ist in diesem Zusammenhang, dass Depression durch Arbeitslosigkeit und Existenzängste hervorgerufen oder verstärkt werden kann (vgl. Berth, Förster, & Brähler, 2003). Es entsteht ein Teufelskreis, denn die Depression schwächt Gesundheit und Selbstwertgefühl, was wiederum die Chancen, in einem Bewerbungsgespräch zu bestehen, verringert.

Selbst wenn Menschen mit psychischen Erkrankungen, mit geringer oder keiner Schulbildung und Ausbildung, in schwierigen Lebenslagen (z.B. alleinerziehend) motiviert sind, eine Beschäftigung aufzunehmen, so ist der erste Arbeitsmarkt nicht für solche Menschen ausgerichtet und bietet kaum mehr als befristete Leiharbeit oder Minijobs. Diese strukturellen Gegebenheiten werden vor allem von den Fachkräften als Grenze ihrer Möglichkeiten wahrgenommen. Mehrmals werden in diesem Zusammenhang Vokabeln aus dem Bereich der Zauberei verwendet:

„Ich kann nicht hexen.“

Neben der erwartbaren Herausforderung, die der hohe Anteil der Teilnehmer/-innen mit schlechter Schulbildung und/oder ohne Ausbildung mit sich bringt, stellt sowohl für Fachkräfte als auch für die Eltern die Nicht-Anerkennung von nicht in Deutschland erworbenen Berufsabschlüssen ein großes Problem dar. Insgesamt besitzen 53,3 Prozent der Befragten eine abgeschlossene Berufsausbildung. Rund 41 Prozent dieser Ausbildungen wurden jedoch im Ausland erworben (vgl. Abbildung 10). Es lässt sich zeigen, dass es für die Anerkennung der Ausbildung von entscheidender Bedeutung ist, ob man die Ausbildung in Deutschland oder im Ausland absolviert hat. Nur ¼ der im Ausland erworbenen Abschlüsse wurde in Deutschland anerkannt. Hier liegt der deutliche Nachteil auf Seiten der Ausbildungsberufe, von denen nur 13 Prozent anerkannt wurden. Bei den höheren Berufsabschlüssen sind es immerhin 44 Prozent.

Abbildung 10: Qualifikationsniveau in Deutschland vs. Ausland erworben



Quelle: Evaluation Modellprojekte 2012, eigene Berechnungen; Angaben in %; n=102

4.1.5 Zusammenfassung

4.1.5.1 Schwerpunkt der Arbeit zu Ziel 1 beim Projekt „Perspektiven für Familien“

In Nürnberg wird Ziel 1 wie folgt beschrieben: „Verfestigte Beschäftigungslosigkeit und Hilfebedürftigkeit durchbrechen und beenden, Beschäftigungsfähigkeit stärken.“

Nach bisherigem Stand der Erhebungen lässt sich sagen, dass ein großer Teil der Projektarbeit dem Abbau von Vermittlungshemmnissen gewidmet wird, und die teilnehmenden Menschen in vielerlei Hinsicht Unterstützung erfahren, dass aber vor allem die strukturellen Gegebenheiten des ersten Arbeitsmarktes eine nachhaltige Durchbrechung von Hilfebedürftigkeit erschweren.

4.1.5.2 Schwerpunkt der Arbeit zu Ziel 1 beim Projekt TANDEM

Der Schwerpunkt bei Ziel 1 wird in Fürth wie folgt formuliert: „Die Erwerbschancen von Eltern und Alleinerziehenden und ihre Erwerbsquote

steigern. Die sozioökonomische Situation verbessert sich.“

Ziel 1 wird in Fürth in erster Linie von den Bildungs- und Beschäftigungsträgern verfolgt, die eine Kooperationsvereinbarung mit dem TANDEM-Projekt haben. Die aktive Unterstützung z.B. beim Schreiben von Bewerbungen und die Vorbereitung auf Bewerbungsgespräche wird meist nicht vom Tandemteam übernommen, sondern vom Bildungsträger. Dort finden auch einmal wöchentlich sogenannte Qualifizierungstage statt, wo alle Teilnehmer/-innen für das alltägliche Familienleben und für den Arbeitsmarkt relevante Fähigkeiten einüben. In Anbetracht der hohen Vermittlungsquoten (vgl. Kapitel 4.1.1.1) ist zu vermuten, dass die Kurse der Bildungsträger zum Erfolg des Projekts beitragen.

Die sozioökonomische Situation verbessert sich zwar in der AGH-E-Phase. Die Nachhaltigkeit dieser Verbesserung kann aufgrund mangelnder Daten noch nicht geprüft werden.

4.1.5.3 Fürth und Nürnberg: Gemeinsamkeiten Ziel 1

Die Ergebnisse weisen darauf hin, dass die im Modellprojekt verankerten Instrumente, AGH und Qualifizierungsmaßnahmen nicht für jede/-n Teilnehmer/-in geeignet sind, dessen Marktnähe zu steigern. Die Befunde deuten an, dass auch nach Durchlaufen des Projektes die meisten Teilnehmer/-innen weiterhin Leistungen nach dem SGB II beziehen werden. Das Ziel der Steigerung der Marktnähe sollte daher, wie die Fachkräfte dies bereits tun, relativiert und in seinen Einschränkungen transparent vermittelt werden, um bei den Teilnehmer/-innen keine überhöhten Hoffnungen zu wecken (vgl. auch Kapitel 4.1.1). Um die Marktnähe real zu steigern, sollte die Auswahl an AGH größer sein, um Passgenauigkeit für jede/-n Teilnehmer/-in zu gewährleisten. Eine ungeeignete AGH kann, so zeigen auch andere Studien, einen negativen Effekt auf die Employability haben (Koch & Fertig, 2012). Die Teilnahme an einer AGH sollte den Charakter einer Qualifizierung erhalten, die für den ersten Arbeitsmarkt tatsächlich vorbereitet. Die Strukturierung des Alltags und das Einüben von sozialen Skills (wie z.B. Pünktlichkeit) ist für viele Teilnehmer/-innen sehr wichtig und stellt ein „Üben für den Ernstfall“ dar. Gleichwohl sollte zumindest aus Sicht der Fachkräfte und Teilnehmer/-innen auch eine berufliche und fachliche Qualifizierung angestrebt werden.

„Wir bräuchten was Produktives: Handwerk, dass z.B. handwerkliche Tätigkeiten aufgefrischt oder erlernt werden könnten.“

4.2 Ziel 2: Stabilisierung der Familie

Beide Projekte stellen die Beratung durch die Tandem-Fachkräfte und das so aufgebaute Vertrauen als zentralen Aspekt ihrer Arbeit dar. Allerdings kann die emotionale Bindung der Teilnehmer/-innen auch zu Abhängigkeiten führen.

4.2.1 Stärkung von Selbstbewusstsein und Familienleben

Bei der Auswertung der qualitativen Interviews mit teilnehmenden Eltern kristallisierten sich rund um die Beratungssituation ‚Beziehung und Vertrauen‘ als zentrale Kategorien heraus. Diese Kategorien werden in neun von zwölf Interviews besonders dicht und ausführlich dargestellt. In den drei weiteren Interviews finden sich diese Kategorien ebenfalls, wenn auch nicht so zentral. Insgesamt sind alle qualitativ Befragten sehr zufrieden mit ihrer Beraterin/ihrem Berater, die sie häufig namentlich nennen. Auch äußern die Befragten eine hohe Zufriedenheit mit dem Projekt insgesamt. Anhand der Aussagen der befragten Eltern lassen sich drei Unterkategorien zu ‚Beziehung und Vertrauen‘ beschreiben, diese sind: ‚Zeit‘, ‚menschenswürdige Behandlung‘ und ‚echte Hilfe‘.

Diese drei Unterkategorien werden auffallend häufig in Abgrenzung zu eigenen Erfahrungen im Jobcenter konturiert. So wird es im Vergleich zum Jobcenter als bemerkenswert erachtet, dass die Fachkräfte sich für die Teilnehmer/-innen „Zeit nehmen“, dass die Teilnehmer/-innen ihren Betreuer/ihre Betreuerin „jederzeit anrufen können“, dass diese auch telefonisch erreichbar sind bzw. tatsächlich schnelle Rückrufe erfolgen.

Verbunden mit der vorhandenen Zeit für Beratung, wird die ‚menschenswürdige Behandlung‘ anhand vieler Beispielen geschildert. Die Fachkräfte „hören wirklich zu“, „wollen unsere Probleme lösen“, „nehmen mich ernst“, „haben Geduld“ und „behandeln uns wie Menschen“, „sind immer freundlich“. Der freundliche und respektvolle Umgang durch das Projektteam wird ebenfalls explizit und meist unaufgefordert mit bisherigen Erfahrungen im Jobcenter verglichen:

„(...) reden 20, halbe Stunde, eine Stunde manchmal. (...) Sie hören uns. (...) In ARGE wir können nicht einfach Termin bekommen. Ich muss anrufen ehm. (...) Kennen Sie dieses System? Ich rufe an, rufe Hotline, rufen zurück. Nicht jeden Tag, sondern manchmal morgen oder übermorgen. Wenn ich dringende Problem habe, was muss ich machen. Und kein Mensch, das Anrufbeantworter. Und sie rufen am nächsten Tag // ja, eine Frau: Was wollen Sie? Ehm, erzählen Sie. Ich habe so und so. Nein, ehm Sie bekommen keinen Termin, Sie müssen so machen, so machen und. sie entscheidet, (...). Ich möchte mit meinem Berater sprechen. (...) Nein, in Leistungsabteilung keine Chancen. (...) Sie leider bekommen von von diese Amt Geld. Keine richtige Beratung, nur formalistische.“ (m, N)

Mehrere Befragte schildern in emotionaler Sprache Vorkommnisse im Jobcenter, die ihren Mut und ihr Selbstvertrauen zusätzlich beschädigt haben²³. In diesem Zusammenhang müssen Berichte der Befragten berücksichtigt werden, die verdeutlichen, dass die Befragten zum Jobcenter gehen, weil sie sich ohnehin in einer schwierigen Lebenssituation befinden, die nicht allein

23 Dies trifft auf die Nürnberger Befragten stärker zu als in Fürth. Dies kann daran liegen, dass in Fürth die Fallmanager stärker an das Projekt angekoppelt sind und die Teilnehmer auch zu ihren Fallmanager/-innen eine persönliche Beziehung haben.

auf Arbeitslosigkeit zurückzuführen ist²⁴. Viele Umstände kommen erschwerend hinzu, z.B. Trennung, Krankheit, lange Arbeitslosigkeit oder Migration. Umso erleichterter sind sie über die Behandlung im Modellprojekt, wo ihr Selbstwertgefühl wieder aufgebaut wird, was in den Augen der Befragten eindeutig gelingt.

Die Wahrnehmung der Tandem-Fachkräfte entspricht diesem Bild. Sie beschreiben die Teilnehmer/-innen zu Beginn des Projekts als „ganz unten“. Die Erstgespräche werden sehr ausführlich geführt, „das kann schon mal zwei Stunden dauern“. Es geht bei der Beratung nicht nur um den „Abbau von Vermittlungshemmnissen“, sondern um „alles“, um „berufliche und familiäre Diagnostik“. Ziel der Fachkräfte ist es, in diesem ersten „Anamnesegespräch“ jeden individuellen und familiären Aspekt der Fallarbeit abzudecken. Das ausführliche Reden über sich selbst, die eigene Familie und die aktuelle Situation, verbunden mit dem Gefühl ernstgenommen und akzeptiert zu werden, erzeugt bei den Befragten Vertrauen und Dankbarkeit:

„Eins möchte ich noch sagen: ein Dank an Tandem!“ (m, F)

Auch wenn die Qualifikationsangebote und AGH kritisch gesehen werden (vgl. Kapitel 4.1.3), nehmen die Befragten sie gleichzeitig als Möglichkeit der beruflichen Förderung und als normalitätstiftende Maßnahme wertschätzend an: Die ‚echte Hilfe‘ bezieht sich aber nicht nur auf die Vermittlung in AGH, sondern auch auf geeignete Fortbildungen, die durch das Projekt finanziert werden, auf konkrete Hilfestellungen z.B. beim Umgang mit dem eigenen Kind, oder auf die Unterstützung beim Verfassen von Briefen oder Bewerbungen, auf die Begleitung bei Arztbesuchen oder auf das Finden einer geeigneten Kur oder Therapie. Die Kombination aus konkreter Hilfe durch die Projektmitarbeiter einerseits und der Arbeitsaufnahme (AGH) andererseits, kann existentielle Sicherheit herstellen, was – und diese Zusammenhänge werden von den Befragten selbst hergestellt – das Familienleben, die Erziehungskompetenz, das elterliche Rollenvorbild und das Familienleben insgesamt verbessert:

„Also seit ich in diesem Projekt bin, ich bin ruhiger // also ich bin ruhiger geworden. Weniger Sorge. Muss ich nicht immer Gedanken machen: Was passiert mir, weil ich musste ja nicht, wohin. Das weiß ich jetzt: Ich habe jemanden, zu dem ich weiß, wo ich gehen kann, Hilfe zu suchen.“ (w, F), „Vom Gefühl her, ich bin nicht nutzlos, sondern ich bin nützlich also. Ich kann für meine Kinder was tun, so.“ (w, N), „früher war mir

24 Auch wenn der Wahrheitsgehalt der geschilderten Situationen nicht nachgeprüft werden kann, so lässt sich die emotionale Verletzung doch sehr genau erkennen. Ein Beispiel: „Für drei Woche mit meine drei Kinder hab ich 30 Euro bekommen. ((3 Sekunden)) Das war schon unverschämt. Aber ich musste dieses Geld nehmen. Ich hab ja Brot gebraucht, ich hab alles gebraucht. Für meine Kinder. Für drei Wochen 30 Euro. (...) Aber wie sie es uns gegeben hat, so wie ((3 Sekunden)) ein Hund gibt man einen Knochen halt, ne. So hat sie mir gegeben. Als ob was größeres. 30 Euro für drei Wochen.“ (w, F)

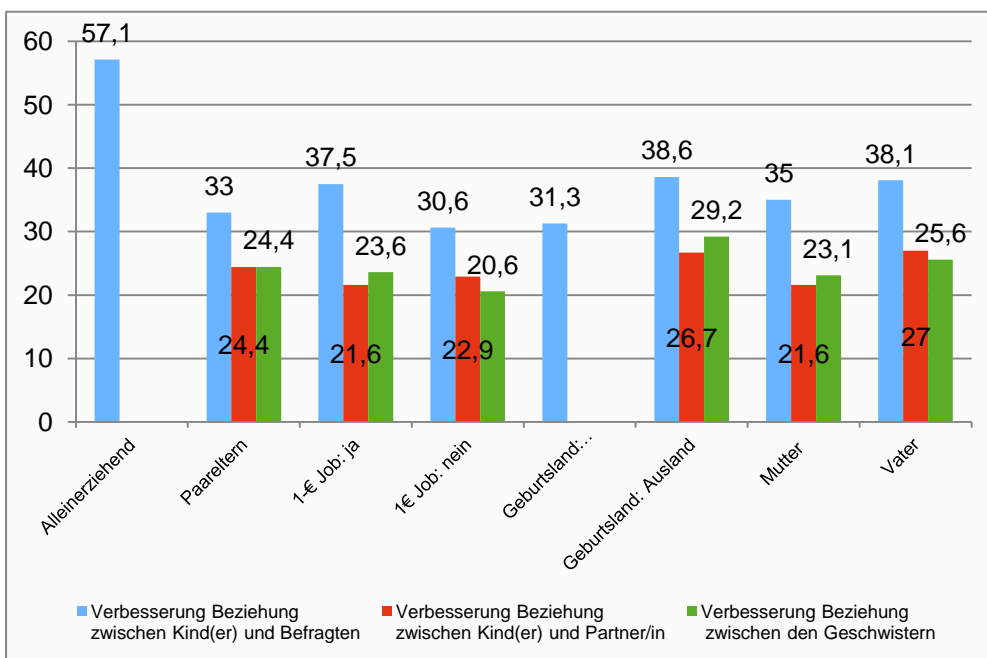
alles zuviel, aber heute mache ich für meine Kinder. Ich koche, wir machen Pläne fürs Wochenende.“ (w, N)²⁵

4.2.2 Nürnberg: Schwerpunkt zu Ziel 2 im Projekt „Perspektiven für Familien“

Das Nürnberger Modellprojekt legt seinen Schwerpunkt auf die Stabilisierung der Familie, die Unterstützung von „Bildung, Betreuung und Erziehung“ für die Kinder, um insgesamt ein „gelingendes Aufwachsen“ zu ermöglichen (vgl. Kapitel 2.1.).

Die bisherigen Befunde zeigen, dass die Beratungsbeziehung, als Kernstück des Modellprojekts, zusammen mit der normalitätsstiftenden Wirkung der AGH, eine sehr positive Wirkung auf die Eltern haben. Dies stabilisiert die Familien insgesamt und verbessert die Beziehung zwischen Eltern und Kindern. 36,6 Prozent der Befragten geben an, dass sich die Beziehung der Kinder zu ihnen verbessert hat. Es lassen sich nur zwischen Paareltern und Alleinerziehenden deutliche Unterschiede zeigen, wobei Alleinerziehende besonders häufig eine Verbesserung der Familienbeziehungen berichten. Alle anderen Gruppen weisen keine bedeutsamen Differenzen aus (vgl. Abbildung 11). Diese Homogenität ist mit Blick auf den systemischen Ansatz als durchweg positiv zu bewerten. Wenn Mütter und Väter ebenso wie arbeitende und nicht in AGH vermittelte Personen ähnliche Veränderungen nennen, werden demzufolge alle Mitglieder des Familiensystems gleichermaßen durch das Projekt erreicht.

Abbildung 11: Verbesserung der Familienbeziehungen in Nürnberg



25 Das Gefühl, durch das Projekt ein ausgeglichenerer und stärkerer Elternteil zu sein, zeigt sich nach bisherigem Auswertungsstand bei Müttern deutlicher als bei Vätern.

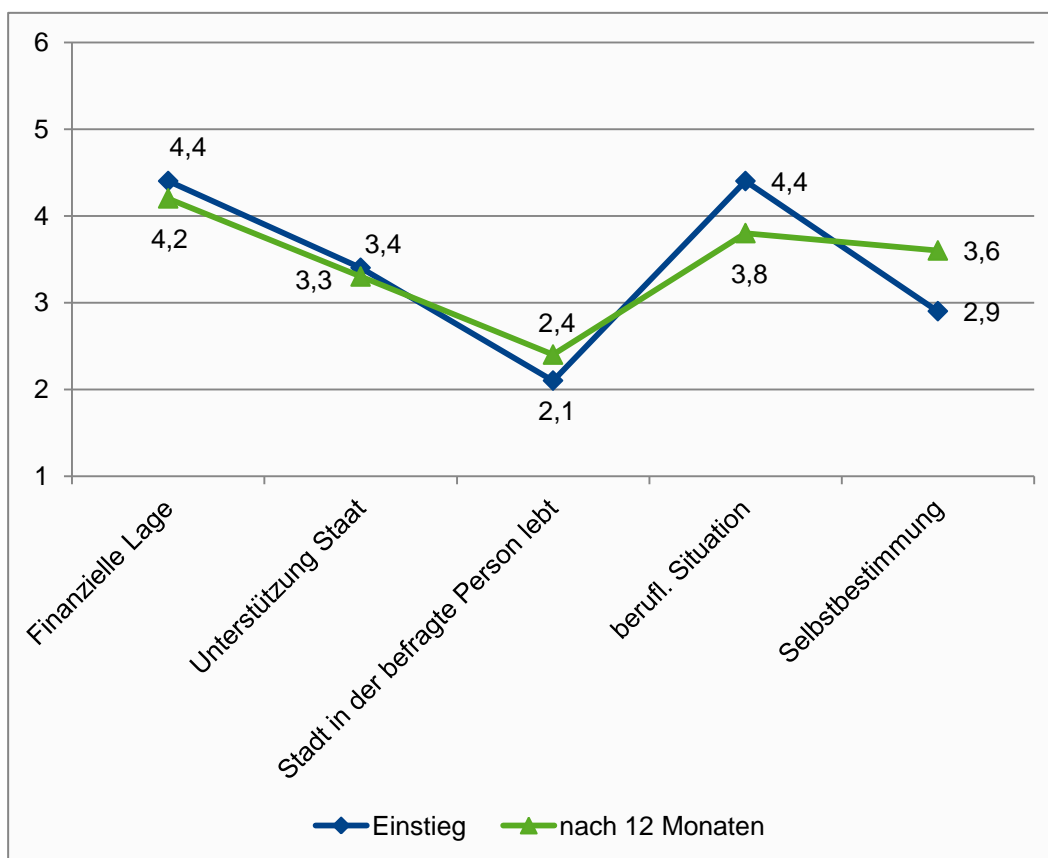
Quelle: Evaluation Modellprojekte 2012, eigene Berechnungen; Angaben in %; n=92-109

Wie bereits erwähnt brauchen Veränderungen Zeit (vgl. 4.1.2). Dies bestätigt sich darin, dass 28 Prozent der nach 6 Monaten Befragten eine Veränderung angeben. Demgegenüber geben 55 Prozent und damit mehr als die Hälfte der Befragten nach einem Jahr Projektlaufzeit eine Verbesserung an.

Im Hinblick auf die Zufriedenheit mit der eigenen Situation können aufgrund der vorliegenden Daten nur Tendenzen berichtet werden. Die Unterschiede sind wenig ausgeprägt. Die Teilnehmer/-innen des Projektes sind zu Beginn mit ihrer beruflichen und finanziellen Situation weniger zufrieden als die Personen, die sich schon am Ende des Modellprojektes befinden. (vgl. Abbildung 12). Die abnehmende Zufriedenheit mit den Möglichkeiten der Selbstbestimmung könnte darauf hindeuten, dass das Ziel der ‚Hilfe zur Selbsthilfe‘ bei Projektende noch nicht erreicht ist.

Bei der weiteren Differenzierung konnte nicht mehr nach Messzeitpunkten unterschieden werden. Über alle Zeitpunkte gesehen, deutet sich bei allen Items an, dass Väter etwas zufriedener sind als Mütter. Im Vergleich zwischen Paareltern und Alleinerziehenden zeigt sich zwar bei den letztgenannten erwartungsgemäß eine größere Unzufriedenheit mit ihrer finanziellen Lage. Die Zufriedenheit mit dem Umfang ihrer freien Zeit ist demgegenüber etwas stärker. Deutlich zufriedener sind Alleinerziehende mit ihrer Stadt und mit ihren Möglichkeiten der Selbstbestimmung.

Abbildung 12: Zufriedenheit mit der eigenen Situation in Nürnberg



Quelle: Evaluation Modellprojekte 2012, eigene Berechnungen; T1 & T3 MW; n=148-154
1 = sehr zufrieden bis 6 = sehr unzufrieden;* Item

Bei den Erziehungskompetenzen beider Elternteile zeigt sich, dass kindzentrierte Kommunikation²⁶ häufig vorkommt (MW=3,5). Es zeigt sich ebenso, dass autoritäres Verhalten²⁷ den Kindern gegenüber selten vorliegt (MW=1,8). Allerdings finden sich weder Unterschiede zwischen den Befragten zu den verschiedenen Teilnahmezeitpunkten noch sind diese hinsichtlich des Alleinerziehendenstatus oder des Geschlechts sichtbar²⁸. Auch

26 Skala wurde gebildet aus: „Ich spreche mit meinem Kind über Dinge, die es ärgern oder belasten“ „ich spreche mit meinem Kind über das, was es erlebt hat“ „Ich zeige meinem Kind mit Worten und Gesten, dass ich es gern habe“ „Ich tröste mein Kind, wenn es traurig ist.“ „ich lobe mein Kind“ „Ich empfinde starke Liebe und Zuneigung zu meinem Kind“ 1=nie; 2=selten; 3=oft; 4=immer

27 Skala wurde gebildet aus: „Es kommt vor, dass ich mein Kind härter bestrafe, als es das verdient hätte“ „Es kommt vor, dass ich mein Kind auch für kleine Sünden bestrafe“ „Ich bestrafe mein Kind hart auch für Kleinigkeiten“ „Ich werde schnell wütend, wenn mein Kind nicht tut, was ich sage“ „Ich gebe meinem Kind zu verstehen, dass es sich meinen Anordnungen nicht widersetzen soll“ 1=nie; 2=selten; 3=oft; 4=immer

28 Da in Nürnberg zum Befragungszeitpunkt 1 noch nicht feststeht wer von beiden Partnern an einer AGH teilnimmt, können hierzu keine Aussagen gemacht werden.

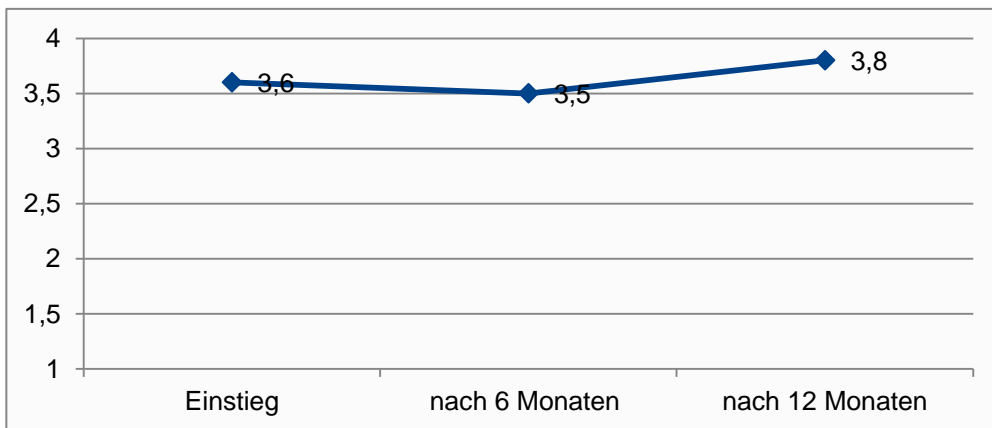
für die Stimmungslage²⁹ sind zwischen den Erhebungszeitpunkten keine Veränderungen sichtbar.

4.2.3 Fürth: Schwerpunkt zu Ziel 2 im Projekt „TANDEM“

Das Fürther Modellprojekt legt seinen Schwerpunkt auf die Verbesserung der Bildungschancen und der schulischen Leistungen der Kinder durch individuell angepasste Unterstützung und darauf, dass die Eltern und Alleinerziehenden „wissen, was sie und andere tun können, um die Zukunftschancen ihrer Kinder positiv zu beeinflussen“ (vgl. Kapitel 2.1).

Dem Projektteam scheint es zu gelingen, die Erziehungskompetenz zu steigern. Vergleicht man die Erziehungskompetenz der Eltern³⁰, die zu Beginn des Projektes befragt werden, mit den Eltern, die das Projekt bereits durchlaufen haben, lässt sich ein signifikanter Unterschied an kindzentrierter Kommunikation zeigen (vgl. Abbildung 13). Hinsichtlich des autoritären Erziehungsstils finden sich über die drei Befragungszeitpunkte keine messbaren Unterschiede.

Abbildung 13: Entwicklung der Erziehungskompetenz in Fürth



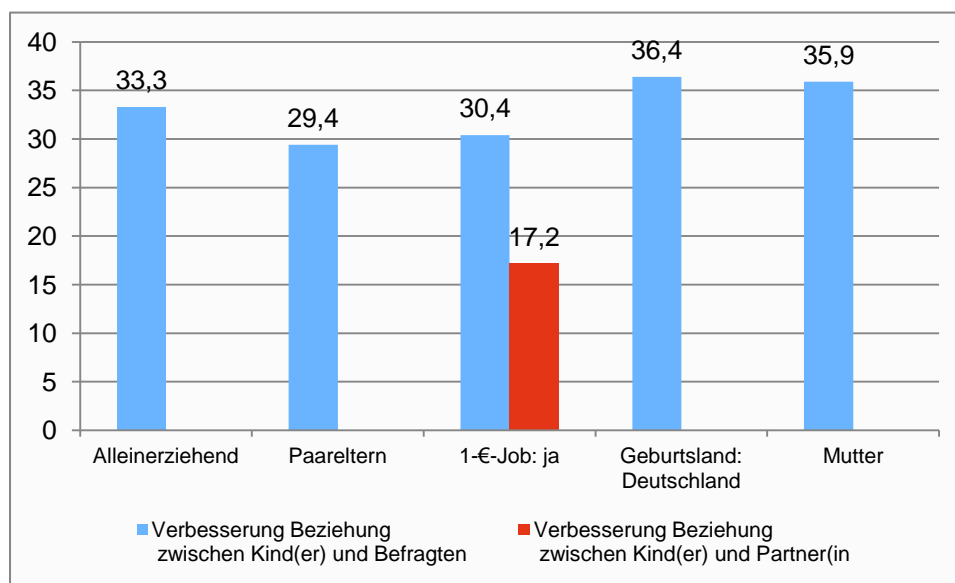
Quelle: Evaluation Modellprojekte 2012, eigene Berechnungen; T1 & T3 MW; n=91

Die bisherigen Ergebnisse zeigen auch für Fürth, dass die Beratungsbeziehung, als Kernstück des Modellprojekts, zusammen mit der normalitätstiftenden Wirkung der AGH, eine positive Wirkung auf die Eltern hat. 32 Prozent der Befragten geben an, dass sich die Beziehung der Kinder zu ihnen selbst verbessert. Es fällt auf, dass Paareltern genauso gut erreicht werden wie Alleinerziehende (vgl. Abbildung 14).

29 Skala gebildet aus: „ich bin glücklich“ „ich bin traurig*“ „ich bin verzweifelt*“ „Ich fühle mich sicher“ „ich bin ruhig und gelassen“; 1=fast nie; 2=manchmal; 3= oft; 4=fast immer; *Items invertiert

30 Eine Differenzierung nach Geschlecht oder nach Paareltern vs. Alleinerziehende ist aufgrund der eingeschränkten Datenlage nicht möglich.

Abbildung 14: Verbesserung der Familienbeziehungen in Fürth

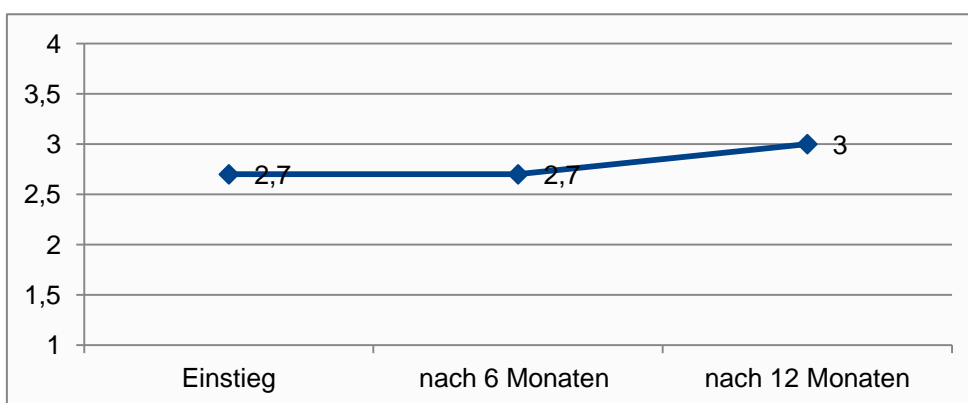


Quelle: Evaluation Modellprojekte 2012, eigene Berechnungen; Angaben in %; n=40-61

In Fürth deutet sich an, dass Veränderungen für die Familien zu spüren sind. Nach 6-monatiger Projektlaufzeit geben 42 Prozent der Befragten eine Verbesserung der Beziehungen an. Von den Befragten, die sich bereits am Ende der regulären Projektlaufzeit befinden, sind es noch 23 Prozent. Es muss allerdings bei steigender Fallzahl noch geprüft werden, ob dieser Befund auch auf individueller Ebene im Zeitverlauf bestehen bleibt.

Auch die allgemeine Stimmung ist bei den Eltern, die sich bereits am Projektende befinden, etwas besser als bei den Einsteigern (vgl. Abbildung 15).

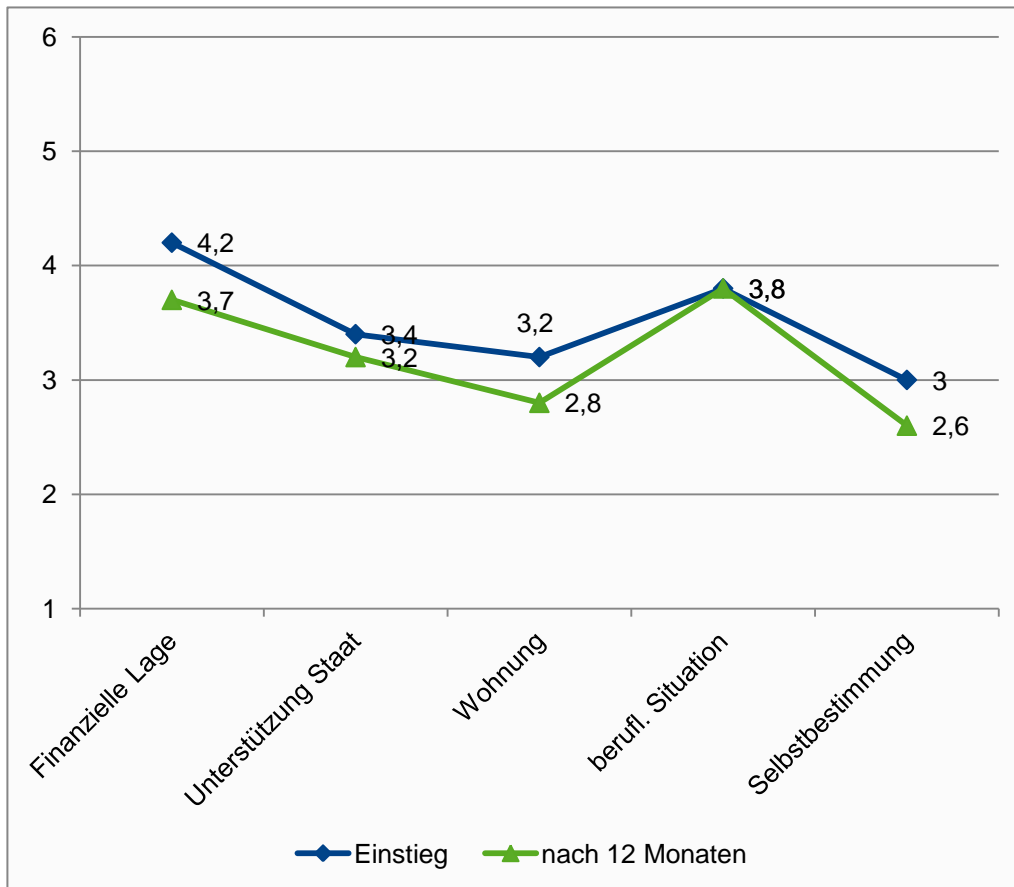
Abbildung 15: Individuelle Stimmungslage der Teilnehmer/-innen in Fürth



Quelle: Evaluation Modellprojekte 2012, eigene Berechnungen; T1 & T3 MW; n=95

Im Hinblick auf die Zufriedenheit mit der eigenen Situation können aufgrund der vorliegenden Daten nur Tendenzen berichtet werden. Die Teilnehmer/-innen zu Beginn des Projektes sind tendenziell unzufriedener als die Teilnehmer/-innen am Ende der Projektphase. Keine Unterschiede können hinsichtlich der beruflichen Situation festgestellt werden (vgl. Abbildung 16). Paareltern sind im Vergleich zu Alleinerziehenden eher zufrieden.

Abbildung 16: Unzufriedenheit mit der eigenen Situation in Fürth



Quelle: Evaluation Modellprojekte 2012, eigene Berechnungen; T1 & T3; MW; n=92-95
1 = sehr zufrieden bis 6 sehr unzufrieden;

4.2.3.1 Fürth und Nürnberg: Gemeinsamkeiten Ziel 2

Sichtbar ist bei allen befragten Teilnehmer/-innen zu den drei Zeitpunkten ein gutes Familienklima. Die Eltern geben einen Mittelwert von MW 2,3³¹ an. Die Kinder fühlen das Klima mit einem Mittelwert von 3,2 noch deutlich positiver. Dieser Befund überrascht aber vor dem Hintergrund der Daten des DJI-Kinderpanels nicht, denn hier konnte schon belegt werden, dass Mütter, Väter und Kinder unabhängig vom Migrationshintergrund das Klima in ihren Familien insgesamt sehr positiv bewerten (MW=2,4) (vgl. Teubner, S.38). Auch erwerbslose Mütter und Väter fühlen sich in ihren Familien ähnlich wohl wie Erwachsene mit einem Erwerbseinkommen (ebd. S.27).

Trotz des schon zu Beginn des Projektes positiven Familienklimas kann die

31 Skala gebildet aus: „Ich bin gern mit meiner Familie zusammen“ „In unserer Familie kommt es zu Reibereien*“ „In unserer Familie können wir über alles sprechen“ „In unserer Familie können wir über alles sprechen“ „In unserer Familie geht jeder seinen Weg*“ „In unserer Familie haben wir viel Spaß miteinander“ „Unsere Familie unternimmt viel zusammen“ 1=nie; 2=selten; 3=oft; 4=immer; *Items invertiert

Bedeutung des Modellprojekts für die Eltern und für die Familien im Allgemeinen nicht hoch genug eingeschätzt werden.

4.2.4 Hohe emotionale Bedeutung der Beratungssituation und ‚echte Hilfe‘

In den Fachkräfteworkshops wurde in beiden Städten die „Hilfe zur Selbsthilfe“ als wichtiges Ziel des Modellprojekts genannt. Die Teilnehmer/-innen sollen in die Lage versetzt werden, sich selbst um ihre Belange zu kümmern und ihr Leben selbständig für sich und ihre Familien zu organisieren.

Ein zentrales Mittel zur Erreichung dieses Ziels ist die tragfähige Beziehung zwischen beratender Fachkraft und teilnehmendem Elternteil. Wie gezeigt werden konnte, gelingt die Etablierung einer vertrauensvollen Beziehung, was für die Teilnehmer/-innen von großer Bedeutung ist und zahlreiche positive Effekte hat; z.B. die Stärkung des Selbstwertes, die Verbesserung des Familienalltags, die Herstellung eines Gefühls von Normalität. Die als rundum positiv erlebte Beziehung zur Fachkraft bringt aber auch Gefahren, die im Folgenden anhand der Kategorien ‚Überhöhung‘ und ‚defizitorientierte Sicht auf die Teilnehmer/innen‘ beschrieben werden:

Zunächst kann man feststellen, dass die Beziehung zwischen Fachkraft und Eltern asymmetrisch ist. Die Fachkräfte gestalten ihre Beziehung zu den Teilnehmer/-innen nicht emotional, sondern professionell und zielorientiert. Sie nehmen durch eine ausführliche Befragung und Anamnese eine „mit Leben gefüllte, passende Berufswegeplanung“ vor, und begleiten die Familien ganzheitlich auf diesem Weg.

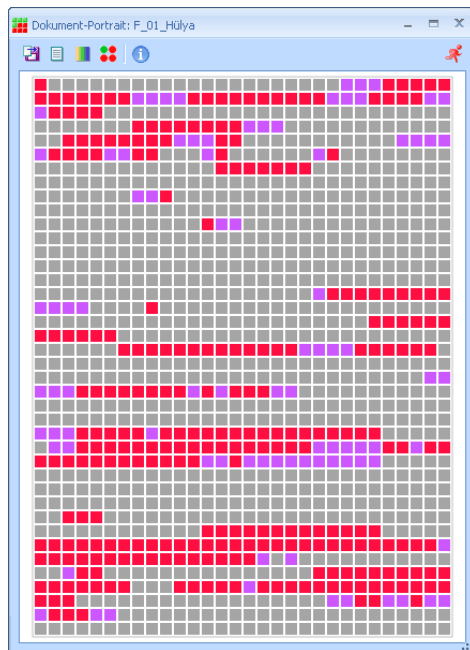
Auf der Seite der Teilnehmer/-innen zeigt sich eine emotionale Sichtweise auf das Projekt und die Fachkräfte, die man mit dem Begriff ‚hohe emotionale Bedeutung‘ beschreiben kann. Die folgenden Zitate sollen dies verdeutlichen:

„Er ist wie ein Vater für mich.“ (w, N), „das Projekt ist für mich das Licht am Ende des Tunnels“ (w, F), „Das Projekt ist mein Schutzengel“ (w, F), „ich bin dankbar, dass es solche Menschen überhaupt gibt“ (w; N), „Er ist guter Mensch. Ich denke, er versteht unsere Probleme. Er versteht einzige, einzige.“ (m, N)

Von den 12 bisher befragten Teilnehmer/-innen waren 11 sehr zufrieden mit dem Modellprojekt und betonen die Bedeutung der ‚echten Hilfe‘, die sie durch das Projekt erfahren haben. Dies trifft besonders für Fürth zu. Eine einfache Auszählung der Häufigkeit der Wörter „Hilfe“, „hilft“ und „geholfen“ ergibt, dass in den fünf Interviews, die bisher in Fürth durchgeführt wurden, diese Worte 102 mal benutzt wurden, in Nürnberg wurden diese Worte in 7 Interviews 107 mal benutzt³². In folgendem Interviewporträt (Abbildung 17) kann man sehen, dass von ‚Hilfe‘ immer im Zusammenhang mit dem Projekt gesprochen wird:

32 diese Zahl enthält nicht die Nennungen der Interviewerin.

Abbildung 17: Interviewportrait Hilfe



Legende: rot: Aussagen über das Projekt
lila: Aussagen mit „Hilfe“, „hilft“, „geholfen“, „helfen“
grau: Aussagen über andere Themen

„Das einzige Projekt was mir je geholfen hat“ (m,N),

Die ‚echte Hilfe‘ bezieht sich auf konkrete Hilfeleistungen im Zusammenhang mit Kinderbetreuung und -erziehung, im Umgang mit Jugendamt, Jobcenter, Leistungsabteilung, mit dem Verfassen von Briefen und Formularen, mit Arztbesuchen und dem Suchen von Therapieplätzen.

4.2.5 Projektende: Hoffnung, Verdrängung, unsichere Perspektive

Im bisherigen Sample der qualitativ Befragten befindet sich niemand, der zum Zeitpunkt des Interviews bereits eine Arbeitsstelle auf dem ersten Arbeitsmarkt in Aussicht hatte. In Fürth befanden sich zum Zeitpunkt des Interviews zwei Befragte in Nachbetreuung, zwei standen kurz vor Projektende. In Nürnberg standen zwei Interviewpartner/-innen kurz vor dem Ausscheiden aus dem Projekt.

Insgesamt finden sich in allen zwölf geführten Interviews 59 Aussagen, die die eigene Zukunft nach Beendigung des Modellprojekts betreffen. Davon sind 15 eher optimistisch und hoffnungsvoll:

„Ich habe diese Gefühl, in diese Richtung geht das alles, dass ich schon irgendwann frei bin von diese (...) Arbeitsamt.“ (n, N)

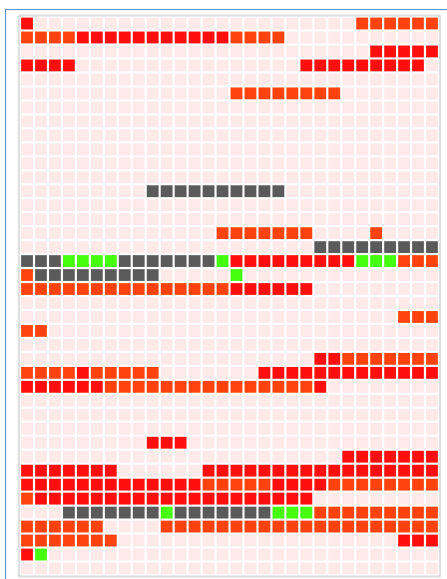
Demgegenüber stehen 45 Aussagen, die als eher negativ bis pessimistisch eingeordnet wurden:

„Beschissen auf dem ersten Arbeitsmarkt halt.“ (m, N), „das Jahr ist schon vorbei, und ich fühl mich dann wieder allein.“ (w, F)

Insgesamt kann man festhalten, dass niemand im Sample sicher und uneingeschränkt optimistisch in die Zukunft blickt. Die Aussagen sind bestimmt von vager Hoffnung, Wünschen und dem Vertrauen darauf, dass die eigenen Bemühungen belohnt werden. Die Zukunftsängste beziehen sich vornehmlich auf die schlechten Chancen, einen festen Arbeitsvertrag zu bekommen, aber auch auf die emotionale Leere, die man nach Beendigung des Projekts befürchtet. Zwei Strategien lassen sich erkennen, die den Umgang mit dem Projektende beschreiben: ‚Hoffnung‘ und ‚Verdrängung‘, die teilweise ineinander übergehen.

Betrachtet man die Kategorie ‚Hoffnung‘ genauer, so zeigt sich im folgenden Interviewportrait (Abbildung 18), dass sich diese Hoffnung stets auf das Ende des Modellprojekts bezieht.

Abbildung 18: Interviewportrait „Ich hoffe, ich hoffe, ich glaube immer daran“ (w, N)



Legende: rot: positive Aussagen über Modellprojekt
 grau: Aussagen über die Zukunft nach dem Modellprojekt
 grün: Aussagen, in denen „(ich) hoffe“ oder „(ich habe) Hoffnung“ vorkommen

Die Strategie der ‚Verdrängung‘ lässt sich mit folgender Aussage veranschaulichen:

„Ich will gar nicht darüber Gedanken machen. Ich weiß es nicht. Ich werde weiterhin meine Bewerbungen schreiben.“ (w, N)

Der Nachsatz zeigt erneut, dass die Verdrängung einhergeht mit der Überzeugung, dass die eigenen Anstrengungen nicht umsonst sein werden, und man auch einen Arbeitsplatz, und dadurch einen dauerhaften Platz in der Gesellschaft, bekommen wird:

„Ich bin auch nicht so hundert Prozent sicher, dass ich kriege // dass ich mache die Ausbildung und dass ich kriege dann Arbeit oder so. Aber ich schon was gemacht in diese Richtung. Und ich denke, man muss schon was versuchen.“ (n,N)

Die bisherigen Ergebnisse lassen den Schluss zu, dass die Perspektiven der Befragten und der Fachkräfte bezüglich des Projektendes differieren. Während die Fachkräfte die Situation der Teilnehmer/-innen und ihre Chancen auf dem ersten Arbeitsmarkt, trotz der relativ hohen Vermittlungsquoten (vgl. Kap. 4.1) eher negativ einschätzen, haben die Teilnehmer/-innen während des gesamten Projekts die Hoffnung auf eine bessere Zukunft. Bislang deutet sich an, dass die Chancen für diese Zielgruppe auf eine den Lebensunterhalt deckende Beschäftigung auf dem ersten Arbeitsmarkt eher gering sind. Aus den quantitativen Befunden geht hervor, dass für die Eltern die wichtigste Teilnahmemotivation der Wunsch ist, unabhängig zu leben und einen festen Arbeitsplatz zu finden (vgl. Kap. 4.1.3.). Für die meisten Teilnehmer/-innen ist dieses Ziel aber auch am Ende des Projekts nicht erreicht. Einige Fachkräfte identifizieren für das Projektende einen besonders tiefen Fall für die Familien, die mit viel Hoffnung und Motivation in das Projekt gestartet sind:

„Danach steht die Jugendliche mit den Eltern wieder bei der Tafel. Jetzt hab ich ein Jahr lang was anderes gesehen, jetzt bin ich wieder da... (...) die fällt eher tiefer.“

4.2.6 Zusammenfassung: Stabilisierung mit unsicherer Perspektive

Ein zentraler Befund der Evaluation zu Ziel 2 ist, dass der Dreh- und Angelpunkt des Modellprojekts in der Beratungsbeziehung zu sehen ist. Hier wird eine tragfähige, für die Teilnehmer/-innen emotional besetzte Beziehung zwischen Fachkraft und Eltern aufgebaut, die auf die Eltern eine stärkende und stabilisierende Wirkung hat.

Die Arbeitsaufnahme durch die AGH stellt eine für viele Teilnehmer/-innen passende, normalitätstiftende Maßnahme dar, die sich in Kombination mit der Beratungsbeziehung positiv auf die ganze Familie auswirkt.

Anhand der von den Befragten angegebenen Teilnahmegründe, ist zudem ersichtlich, dass die familien- und arbeitsbezogenen Gründe gleich wichtig sind. D.h. die Familien gewichten Ziel 1 und Ziel 2 als Teilnahmemotivation gleich.

Auf Basis der bisherigen Untersuchungsergebnisse zeigt sich als weiterer zentraler Befund, dass ein Teil der Zielgruppe, auf vielen Ebenen hilfebe-

dürftig ist. Aufgrund der multiplen Problemlagen benötigen die Fachkräfte viel Zeit für Beratung und aktive Begleitung der Klienten, was in manchen Fällen dazu führt, dass sie sich allzu sehr auf die Fachkräfte verlassen. Das Ziel, die Menschen zu einem selbständigen Leben zu befähigen, kann daher in einigen Fällen innerhalb der Projektlaufzeit nicht erreicht werden. Viele Teilnehmer sind aber motiviert und hoffnungsvoll, nach Beendigung des Projekts eine Arbeitsstelle zu finden. Das Ende des Projekts kommt für diese Teilnehmer/-innen zu schnell, da sie noch weiter auf Unterstützung angewiesen wären. Das Projektende kann dann als Bedrohung wahrgenommen werden, der die Teilnehmer/-innen mit Verdrängung und ‚positivem Denken‘ begegnen.

4.3 Ziel 3: Vernetzung der Rechtskreise SGB II und SGB VIII

In Anbetracht der Projektstrukturen (vgl. Kapitel 2.2 und 2.3) zeigen sich in beiden Städten mehrere Schnittstellen zwischen den Rechtskreisen. Mit Schnittstellen sind bestimmte Berührungspunkte gemeint, an denen die Rechtskreise ineinander greifen. Diese Berührungspunkte zeigen sich über den gesamten Projektverlauf, von der Akquise bis zum Projektende. Teilweise sind sie klar definierbar und punktuell, teilweise betreffen sie aber auch das allgemeine Verständnis der Aufgaben innerhalb des Modellprojekts. Da mehrere Institutionen am Modellprojekt beteiligt sind, betreffen die bisher identifizierten Schnittstellen nicht immer dieselben Institutionen, sondern können sich auf unterschiedliche Kooperationspartner beziehen.

Um die Zusammenarbeit der Kooperationspartner möglichst genau zu verstehen und zu analysieren, wurden die Fachkräfte im Rahmen der Fachkräfteworkshops nach Institution getrennt. In Kleingruppen bearbeiteten sie die Aufgabe, die Abläufe ihrer Arbeit innerhalb des Modellprojekts detailliert und hinsichtlich bestimmter Fragestellungen (vgl. Kap. 3.2.4) darzustellen. Die Auswertung dieser Gruppenarbeiten fand fokussiert hinsichtlich Ziel 3 statt. Zunächst wurde die Gruppenarbeit jeder Institution einzeln ausgewertet, um dann die Ergebnisse thematisch zu bündeln, gegenüberzustellen und abschließend institutionen-übergreifend zu betrachten. So konnten die Schnittstellen zwischen den Rechtskreisen aber auch innerhalb eines Rechtskreises genau beleuchtet werden. Im Folgenden werden Chancen und Herausforderungen für die Zusammenarbeit der Institutionen herausgearbeitet.

4.3.1 Ergebnisse für Fürth

In Fürth gehören zu Rechtskreis SGB VIII folgende Kooperationspartner: das Tandemteam, der Bezirkssozialdienst und die Erziehungsberatung.

Zum Rechtskreise SGB II gehören das Jobcenter Fürth und die drei am Projekt beteiligten Bildungsträger³³.

Es ergeben sich zum derzeitigen Stand der Auswertungen drei Berührungspunkte zwischen den Rechtskreisen, die im Folgenden ausführlich beschrieben werden sollen.

1. Akquise der teilnehmenden Familien und Projektstart
2. Kommunikation der Rollen innerhalb des Modellprojekts
3. Projektende

4.3.1.1 Akquise und Projektstart: unterschiedliche Erwartungen der Kooperationspartner

Die Akquise geeigneter Familien erfolgt in Fürth ausschließlich durch das Jobcenter. In einem ersten Schritt suchen die Arbeitsvermittler aus ihren Kundendateien diejenigen Familien aus, die für das Projekt in Frage kommen. Nach Schätzungen der Fachkräfte sind dies ca. 20 von 300 Kunden, die ein/e Arbeitsvermittler/-in ungefähr betreut. Der/die Arbeitsvermittler/-in wählt hinsichtlich vorgegebener formaler Kriterien aus (Paar mit mind. einem Kind, beide ohne Arbeit, ein Partner mind. ein Jahr im SGB II Bezug, Wohnort innerhalb eines bestimmten Postleitzahlgebiets, Südstadt), wobei Biographie und persönlicher Hintergrund des Kunden unberücksichtigt bleiben.

Die Arbeitsvermittler erstellen dann eine Vormerkliste, die an eine/n der drei Tandem-Fallmanager/-innen weitergegeben wird und die als Grundlage für das weitere Auswahlverfahren dient. Den Fallmanager/-innen fällt hier auf, dass auf der Liste Personen vermerkt sind, die ihnen zum Teil schon bekannt sind und die aus verschiedenen Gründen nicht für eine Teilnahme in Frage kommen. Es kommt bereits in diesem ersten Akquiseschritt zu Unstimmigkeiten („Hat da der Arbeitsvermittler gepennt?“), da die Fallmanager während des Erstgesprächs feststellen, dass die ausgewählten Familien, z.B. wegen mangelnder Motivation nicht für das Projekt geeignet sind. Es kommt vor, dass Gruppeninformationen veranstaltet werden, bei denen dann auch das Tandemteam anwesend ist, um das Projekt nachzubesetzen, da es im regulären Durchlauf nicht ausreichend „befüllt“ werden konnte.

Nach dem ersten Gespräch mit den Fallmanager/-innen wird die Liste aktualisiert. Für die weiterhin interessierten Teilnehmer/-innen wird ein Vorstellungsgespräch beim Bildungsträger vereinbart. Erst wenn der Bildungsträger eine geeignete AGH-M-Stelle gefunden hat, wird der Kunde/ die Kundin an TANDEM weitergeleitet, wo die eigentliche Projektteilnahme startet.

Sowohl Bildungsträger als auch das Projektteam wünschen sich eine passgenauere Akquise durch die Arbeitsvermittler und die Fallmanager/-innen. Grundlegende für die Projektteilnahme zentrale Kriterien sind ihrer Ansicht nach häufig nicht erfüllt. Mehrfach werden die fehlende Kinder-

33 Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaft elan GmbH, Wertstoffzentrum Veitsfronn gGmbH, Kirchliche Beschäftigungsinitiative „Mitarbeiten“ e.V.

betreuung oder eine chronische Erkrankung bzw. bevorstehende Operation, die der Arbeitsfähigkeit des Kunden entgegensteht, genannt. Außerdem wird gelegentlich vermutet, die Motivation vieler Familien basiere nicht auf Freiwilligkeit, was ein grundlegendes Kriterium für die Projektteilnahme darstellt.

Fallmanager und Bildungsträger beschreiben die ersten Gespräche mit den Kunden als "Verkaufsgespräche", in denen man die Kunden "ködern" müsse. Besonders überzeugende Argumente seien die in Aussicht gestellte AGH-E Stelle und die Lernförderung für die Kinder. Die Fachkräfte müssen allerdings schnell handeln, wie sie meinen, damit der Kunde/die Kundin die Motivation nicht wieder verliere, wenn er/sie z.B. längere Zeit auf ein Vorstellungsgespräch beim Bildungsträger und bei der Einsatzstelle warten müsse. Überhaupt schrecke der 1-Euro-Job viele ab, die einen solchen schon einmal gemacht haben. Umso wichtiger sei es, schnell eine "gute Stelle" zu finden.

Nach Arbeitsaufnahme des/-r Teilnehmer/-in setzen die Institutionen sich gegenseitig darüber in Kenntnis und erstellen Listen. Eine „Teilnehmerliste“ wird von Jobcenter und Bildungsträger verschickt und umfasst die harten Fakten der Familie (Name, Einsatzort, Wohnort, Anzahl und Alter der Kinder etc.). Diese Informationen scheinen jedoch für die Arbeit des Projektteams unzureichend zu sein. Dadurch entsteht am Anfang oft ein "Kuddelmuddel". Grund für dieses „Kuddelmuddel“ sind die unterschiedlichen Ziele der drei Projektpartner in dieser Projektphase:

Der Fokus der Bildungsträger liegt auf dem Finden einer geeigneten AGH und der Sicherstellung der Kinderbetreuung.

„Und dann hab ich a Stelle und dann kommt das Problem mit den Ferien und der Stundenzahl.“, „Es gibt in dieser Stadt keine Hortplätze.“

Selbst wenn eine Kinderbetreuung gefunden wurde, die für eine AGH-M ausreicht, so entspricht diese meist nicht den Anforderungen des ersten Arbeitsmarkts, oft auch nicht denen einer AGH-E. Eine längerfristige Perspektive kann für den/ die Teilnehmer/-in nicht eröffnet werden. Der Mangel an Kinderbetreuungsplätzen stellt für die Bildungsträger eine strukturelle Hürde dar, die die Erfolgchancen des Projekts massiv einschränkt.

Das Jobcenter fokussiert die „Befüllung“ des Projekts und die Erledigung einer Reihe von Formalitäten, was als aufwändig und „sehr zeitintensiv“ beschrieben wird. Hier wurden folgende Aufgaben genannt: die Regelung der Datenschutzerklärung, die Zuweisung zum Projekt, die Einbuchung der Stelle in das Computersystem und die Einverständniserklärung zur Datenübermittlung.

Schon innerhalb des SGB II lässt sich an dieser Stelle ein Konfliktfeld identifizieren: aufgrund der geringen Auswahl an geeigneten Familien, kommt es vor, dass ungeeignete Familien ins Projekt aufgenommen werden, was es dem Bildungsträger erschwert oder unmöglich macht, eine geeignete AGH-Stelle zu finden.

Der Fokus des Projektteams, das dem SGB VIII zuzuordnen ist, liegt naturgemäß auf der sozialen und psychologischen Betreuung des Kunden und der ganzen Familie von Anfang an. Das Projektteam benötigt dazu detaillierte Hintergrundinformationen über die gesamte Familie, um einen „konstruktiven Beratungsprozess“ anzustoßen. Diese Informationen fehlen aber zu Projektbeginn. Auch fehlen Angaben zum genauen Beginn der Arbeitsaufnahme und häufig auch des Einsatzortes. Daher gestaltet sich das erste Gespräch mit dem Kunden häufig „chaotisch“, was vom Projektteam als Zeitverschwendung angesehen wird.

„Ich würde mir wünschen, im Erstgespräch es besser zu schaffen, in den Leuten einen Prozess anzustoßen, dass die sich selber ein Ziel überlegen.“

Jobcenter und Bildungsträger haben die Schaffung der organisatorischen Grundlagen im Blick, wohingegen das Projektteam die Beratung fokussiert und einen zielgerichteten Projektbeginn gewährleisten möchte. Eine gegenseitige Ergänzung wird bisher kaum hergestellt, die Kooperationspartner arbeiten nach Auffassung der Fachkräfte mit ihren jeweiligen Schwerpunkten nebeneinander her.

Abbildung 19 soll einen Überblick über die in den Workshops dargestellten Argumente geben:

Abbildung 19: Akquise der Familien in den vier Institutionen

Bildungsträger	TANDEM	Jobcenter	BSD
Akquise und Projektzuweisung: Mangelnde Vorarbeit von Jobcenter – JC schafft Basis - schwieriges Auswahlverfahren			
<ul style="list-style-type: none"> - Kinderbetreuung häufig nicht geklärt - Arbeitsfähigkeit nicht geklärt - Kritik an PLZ-System: geeignete Familien wohnen falsche Hausnummer 	<ul style="list-style-type: none"> - Teilnehmerliste kommt von JC - Infofluss innerhalb JC ungenügend (AV – FM³⁴) - Daher mangelnde Vorabinformationen und unpünktlicher Start führen zu suboptimalem Einstieg - FM hat „keinen Plan“ für den Kunden 	<ul style="list-style-type: none"> - Kriterien prüfen - Leistung prüft Beantragung von vorrangigen Leistungen - 300 Kunden pro AV (20 evtl. geeignet) - Gruppeninfo zur Nachbesetzung - Vormerkliste erstellen - Kritik an Vorauswahl der AV: “Dauerberatungsresistente Personen”; “ständige Arbeitsunfähigkeit”, - Druck vom Geschäftsleiter: “Projekt befüllen, befüllen, befüllen.” 	<ul style="list-style-type: none"> - -BSD nicht an Auswahl beteiligt - kein Wunsch nach mehr Beteiligung - Kritik: z.B. PLZ, Hartz IV-Bezug: “man könnte viel tun, wenn Arbeitslosigkeit noch nicht so lange ist, dann ist auch noch Struktur in der Familie”
<p>➡ Grundlegende Vorsondierung der Familien durch JC mangelhaft:</p>	<p>➡ Wunsch nach “transparenterem, klareren Einstieg, um Beratungsprozess strukturiert beginnen zu können.”</p>	<p>➡ Viele bürokratische Schritte im Auswahlverfahren: mehrfache Prüfung der Teilnehmer – dennoch ungeeignete Personen</p> <p>➡ Druck auf Projekt</p>	<p>➡ Keine Beteiligung am Akquiseprozess</p>

34 JC: Jobcenter, AV: Arbeitsvermittler/-in, FM: Fallmanager/-in

4.3.1.2 Klärung der Rollen innerhalb des Modellprojekts

Die unterschiedlichen Schwerpunkte der Projektpartner führen während des gesamten Projektverlaufs zu Erwartungskonflikten.

Exemplarisch kann dies anhand der Fallbesprechungen³⁵ bzw. Fallkonferenzen dargestellt werden:

Zu jeder Fallbesprechung und -konferenz kommt eine Fachkraft des Bildungsträgers. An diesen Treffen werden schwerpunktmäßig die nachhaltige Sicherstellung der Kinderbetreuung sowie die Besprechung der AGH und der beruflichen Perspektiven besprochen.

Die Fallmanager des Jobcenters halten die Konferenzen grundsätzlich für „sehr sinnvoll“, wünschen sich aber eine weniger zeitintensive Abwicklung dieser Gespräche. Für die Fallkonferenz „ist ein halber Tag weg“, was aufgrund der hohen Arbeitsbelastung der Fallmanager kaum realisierbar ist. Ein Fallmanager hat neben den Tandem-Kunden auch noch ca. 80 „normale Fallmanagementkunden“, die aufgrund multipler Vermittlungshemmnisse sehr beratungsintensiv sind³⁶. Eine eingehende Vorbereitung auf die Fallkonferenz ist daher kaum leistbar. Besonders verärgert reagieren die Fallmanager, wenn anberaumte Konferenzen verschoben werden müssen oder die teilnehmende Familie nicht erscheint. Aufgrund solcher Erfahrungen läuft die Fallkonferenz Gefahr, zum „Pflichtakt“ zu werden und die Motivation der Fallmanager/-innen sinkt.

Das Projektteam erwartet sich demgegenüber viel von den Fallkonferenzen. Nicht nur sollen alle Projektpartner auf einen Stand gebracht werden („shared information“), es soll zudem auch eine „Kommunikation auf Augenhöhe“ stattfinden und „Zielklarheit“ für den besprochenen Fall hergestellt werden. Diese sei besonders wichtig, um die Motivation der Teilnehmer zu steigern und gemeinsam eine langfristige Perspektive für die Familien zu erarbeiten. Da die Konferenzteilnehmer aber auf unterschiedlichem Wissensstand seien und unterschiedliche Ziele verfolgen, könne nach Auffassung des Projektteams kein effektives, gemeinsames Handeln aus den Fallbesprechungen und -konferenzen resultieren.

Der BSD nimmt nicht regelmäßig an einer Fallkonferenz teil. Bei einer Gefährdungssituation nach § 8a SGB VIII (Kindeswohlgefährdung) muss der BSD immer unmittelbar hinzugezogen werden, um seinen gesetzlichen Schutzauftrag ausüben zu können. Die Institutionen müssen sich über etwaige Gefährdungslagen in den Familien genau austauschen, um das weitere

35 Während der AGH-M-Phase findet eine Fallbesprechung statt, zu der alle Projektpartner kommen, allerdings ohne die Familie; während der AGH-E-Phase findet eine Fallkonferenz mit der Familie statt. Inhaltlich sind die Fallkonferenzen mit einem sozialpädagogischen Hilfeplangespräch vergleichbar.

36 Zwar sind Tandem-Kunden nicht unbedingt auch Fallmanagement-Kunden, sie werden aber als „zeitintensiver“ beschrieben.

Vorgehen festzulegen. Bei der Abklärung eines erzieherischen Bedarfs bis hin zu einer Hilfe zur Erziehung (§ 27 ff SGB VIII) erfolgt die Teilnahme an einer Fallkonferenz fall- und personenbezogen.

„Wir kommen dazu, wenn es brenzlich wird“, „Kommt drauf an, wie man den 8a auslegt. Im Vorfeld ist das ein Klärungsprozess.“

Diese Klärung ist nach Aussagen der Fachkräfte in vielen Fällen uneindeutig. Sowohl beim BSD als auch im Projektteam kommt es zu Unsicherheiten, wann der BSD hinzugezogen werden muss, wann er informiert werden will oder muss und wie dann das weitere Prozedere aussieht.

In den Fallkonferenzen kommen diese Unsicherheiten auch innerhalb eines Regelungsbereiches deutlich zum Vorschein. Das Projektteam wünscht sich eine stärkere Berücksichtigung der geleisteten Vorarbeit und eigener Vorschläge. Der BSD nimmt die Rolle des Entscheiders ein, der für die ihm gesetzlich zugewiesenen Aufgaben Verantwortung übernimmt und Entscheidungsmacht ausübt.

Die unterschiedliche Sicht der Kooperationspartner auf die Fallkonferenzen zeigt Abbildung 20:

Abbildung 20: Projektstart aus Sicht der vier Kooperationspartner

Bildungsträger	TANDEM	Jobcenter	BSD
AGH-M-Phase: Anfang oft unstrukturiert, unterschiedliche Bedürfnisse und Ziele			
<ul style="list-style-type: none"> - nach Arbeitsaufnahme: <u>Liste</u> der Teilnehmer an TANDEM 	<ul style="list-style-type: none"> - Erstgespräch - interne, interdisziplinäre Besprechung und Ableiten des “Behandlungsplans” - Abgleich mit Mikroprojekten - <u>Netzwerkpartnerliste</u>: BT, BSD, FM, EB³⁷ - Mangelnde Info über Einsatzstelle und Arbeitsbeginn von BT und JC - Anfang ist oft „Kuddelmuddel“, verzögert strukturierten Einstieg - Fehltag an den Quali-Tagen (BT) erschwert Auftaktveranstaltung 	<ul style="list-style-type: none"> - “wenn wir wissen, dass die arbeiten, geht spätestens die Info an TANDEM raus.” - <u>Teilnehmerliste</u> mit allen Daten: Einsatzstelle, Name, Geburtsdatum, Wohnort, Alter der Kinder - danach monatliche Kontakt-dichte - Aufwändige Formalitäten: „kann nur eine Kollegin“ 	<ul style="list-style-type: none"> - kriegen <u>Liste</u> von TANDEM - WIHI³⁸ erhält keine Liste: “Teilnahme spielt für uns keine Rolle” - Liste enthält keine Info über Leistungen
<ul style="list-style-type: none"> ➡ Arbeitsbeginn ist Projektbeginn 	<ul style="list-style-type: none"> ➡ Mehr Hintergrundinformation nötig ➡ Wunsch: transparenter Arbeitsstieg, konstruktiver Beratungsprozess 	<ul style="list-style-type: none"> ➡ Rein faktische Informationen ➡ Wunsch: TANDEM-Formular 	<ul style="list-style-type: none"> ➡ Liste als erste Schnittstelle: BSD-TANDEM ➡ Für WIHI irrelevant

37 BT: Bildungsträger, EB: Erziehungsberatung

38 Wirtschaftliche Jugendhilfe: http://www.jugendamt.nuernberg.de/service/wir_wirtschaftliche.html

Innerhalb des Modellprojekts ist zwar eine Arbeitsteilung zwischen den Kooperationspartnern beabsichtigt, dennoch lässt sich anhand folgender Zitate (Abbildung 21) zeigen, dass dabei für Jobcenter, BSD und Bildungsträger die Rolle des Projektteams unklar ist:

Abbildung 21: Blick der Kooperationspartner auf das Projektteam

Bildungsträger	Jobcenter	BSD
<p>„sonst sind wir Tandem und Bildungsträger in einem.“</p> <p>„zwischen Lotse, SPFH³⁹ und beruflicher Qualifizierung ist oft nicht zu trennen.“</p>	<p>Tandem ist ein „effektiver Zeitfresser“.</p> <p>„Wir leisten die Basisarbeit.“</p> <p>„Wir gehören auch zu TANDEM, das wird immer verschwiegen.“</p> <p>„Fallmanager sind Vermittler zwischen TANDEM und Leistung.“</p>	<p>„Warum noch ein neues Projekt, anstatt vorhandene Strukturen zu verbessern, Personal dort fest aufzustocken?“</p> <p>„Tandem wirkt wie SPFH“</p> <p>„Tandem ist zusätzlich über das normale hinaus.“</p>

Es wird deutlich, dass die Kooperationspartner das Projektteam als Unterstützung und Ergänzung für die eigene Arbeit wahrnehmen. Allerdings wird dem Projektteam keine eigenständige Aufgabe zugeschrieben, denn:

„Beraten tun wir doch alle.“

Im Tandemteam selbst herrscht Unklarheit über den eigenen Aufgabenbereich. Dies führt dazu, dass sich das Team teilweise von den anderen Institutionen benutzt fühlt:

„Was wird von uns erwartet!“, „Alle sind überlastet (...) und dann heißt es: TANDEM soll das machen.“; „Wir werden vor den Karren gespannt.“

4.3.1.3 Projektende: Umgang mit unsicheren Perspektiven

Trotz hoher Vermittlungsquoten in Fürth (ca. 39 % der Teilnehmer/-innen⁴⁰ werden in den ersten Arbeitsmarkt vermittelt) verlässt ein Großteil der teilnehmenden Familien das Projekt ohne eine feste Arbeitsstelle auf dem ersten Arbeitsmarkt. 46,4% der Familien gehen in die Nachbetreuung.

39 Sozialpädagogische Familienhilfe

40 Davon wurden gut die Hälfte in unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen vermittelt

Für die meisten Familien bleibt eine Abhängigkeit von Sozialleistungen bestehen⁴¹. Für die Fachkräfte aller Institutionen aber auch für die teilnehmenden Eltern stellt sich dieser Umstand als belastend und unbefriedigend dar.

Zum bisherigen Forschungsstand besteht noch nicht viel Erfahrungswissen über den Umgang mit Nachbetreuung und dem Ende des Projekts.

Es deutet sich aber auch in diesem Bereich an, dass die Projektpartner nebeneinander arbeiten und ihre Schwerpunkte kaum vernetzen:

Die Bildungsträger bieten eine eher informelle Nachbetreuung. Da sie die Kunden teilweise schon seit Jahren kennen und sich auch hier eine Vertrauensbeziehung aufgebaut hat, „schlagen die Kunden immer wieder“ beim Bildungsträger auf, der „mit Rat und Tat“ zur Seite steht. In seltenen Fällen kann ein Bildungsträger seine Kontakte zu Arbeitgebern geltend machen und einen Arbeitsplatz direkt vermitteln.

Das Jobcenter bietet in den letzten Projektwochen intensive Vermittlungsbemühungen an, das „Absolventenmanagement“. Der Austausch zwischen Fallmanager und Kunde wird in dieser Zeit intensiviert.

Die Vermittlungschancen vor allem für Kunden mit psychischen Belastungen und Krankheiten sind gering, was im Fürther Projektteam eine große Rolle spielt, da die Nachbetreuung in diesen Fällen „teilweise intensiver“ ist als vorher.

Der BSD übernimmt den Fall nach Projektende bei Bedarf und erhält dazu einen ausführlichen Abschlussbericht vom Projektteam, der auch Empfehlungen für weitere Schritte enthält. Ist keine Vermittlung auf den ersten Arbeitsmarkt gelungen, so wird die Hoffnung geäußert, dass die „Familie einen nachhaltigen Schritt“ in Richtung Selbständigkeit gemacht hat. Gerade für die Kinder wird die Sorge formuliert, dass der Fall nach dem Projekt „besonders tief“ sein könnte.

Institutionen übergreifend herrscht die Einschätzung vor, dass für viele Familien die Projektlaufzeit von einem Jahr nicht ausreicht, um eine längerfristige Stabilisierung zu erreichen.

„Manche sind erst am Projektende bereit für die AGH-M.“

Abbildung 22 gibt einen Überblick über die Sicht auf das Projektende der vier Kooperationspartner:

41 Vgl. hierzu die wachsende Anzahl der sog. „Working Poor“ (Bosch & Weinkopf, 2007)

Abbildung 22: Das Projektende aus Sicht der vier Kooperationspartner

Bildungsträger	TANDEM	Jobcenter	BSD
Abschluss und Nachbetreuung: unklare Perspektiven			
<ul style="list-style-type: none"> - Bei uns gibt's ja auch Nachbetreuung - „Die kennen uns, die schlagen immer wieder bei uns auf.“ 	<ul style="list-style-type: none"> - Psychisch Kranke werden nicht wahrgenommen, bzw. „falsch eingeschätzt“: „Keine Lösung für psychisch Kranke“ - Nachbetreuung kann sehr intensiv sein 	<ul style="list-style-type: none"> - Große Spanne zwischen „Idealfall“ und Nachbetreuung - Angebot: Absolventenmanagement - Intensiver Austausch in der Nachbetreuung 	<ul style="list-style-type: none"> - „Gute Abschlussberichte“ von Projektteam - Unauflösbare Determinierung durch eigene Sozialisation: „So wie du's vorgelebt kriegst, so macht man's nach.“ - Hoffnung, dass Familie einen „nachhaltigen Schritt“ gemacht hat
<p>➡ Unsichtbare Nachbetreuung</p>	<p>➡ Wunsch, Nachbetreuung inter-institutionell abzusprechen und an Ziele zu binden</p>	<p>➡ Fokus der Nachbetreuung auf Arbeitsvermittlung</p>	<p>➡ Tiefer Fall nach Projektende, besonders für die Kinder</p> <p>➡ Wunsch nach Perspektive für jeden Teilnehmer</p>

Quelle für Abbildungen 19 - 22: Evaluation Modellprojekte 2012, Fachkräfteworkshops in Fürth; eigene Auswertung

4.3.2 Ergebnisse für Nürnberg

Die Auswertung der Nürnberger Workshops hinsichtlich Ziel 3 hat fünf Bearbeitungsfelder für die drei Kooperationspartner ergeben.

1. Vernetzung der Rechtskreise im Team
2. Unterschiedliche institutionelle Mentalitäten von Modellprojekt und Jobcenter
3. Akquise zwischen Druck und Freiwilligkeit
4. „Härtefälle“ als Schnittstelle mit Jobcenter und ASD - Machtgefälle
5. Projektende: Umgang mit unsicheren Perspektiven

4.3.2.1 Tandemteam: gute Vernetzung der Rechtskreise im Team

Die Vernetzung der Rechtskreise findet in Nürnberg in jedem einzelnen Tandemteam statt. In jedem Team arbeitet eine ASD-Fachkraft (genannt Tandem-ASD in Abgrenzung zu Regel-ASD) und eine NOA Fachkraft. Der T-ASD fokussiert sich auf die sozialpädagogischen, familienbezogenen Fragen, also auf die Erreichung von Ziel 2. Der/die NOA-Mitarbeiter/-in arbeitet schwerpunktmäßig im Bereich der „Berufswegeplanung“ und Arbeitsvermittlung, also im Arbeitsfeld von Ziel 1.

Die beiden Fachkräfte teilen sich ein Büro und führen nicht nur das Erstgespräch, sondern meist auch weitere Beratungsgespräche zu zweit durch. Dadurch haben die Fachkräfte automatisch wechselseitig für ihre Arbeit auch die andere Seite der Fallarbeit mit im Blick, auch wenn verschiedene Computerprogramme es verhindern, dass eine Fachkraft problemlos auf die Daten der anderen zugreifen könnte.

Man kann sagen, dass projektintern eine gute Vernetzung der Rechtskreise stattfindet, da die beiden Rechtskreise innerhalb eines Teams vertreten sind, in täglichem Informationsaustauschen stehen, und sich in ihrer Arbeit aufeinander beziehen.

4.3.2.2 Unterschiedliche institutionelle Mentalitäten zwischen Modellprojekt und Jobcenter

In der Zusammenarbeit mit externen Kooperationspartnern und hier insbesondere mit dem Jobcenter Nürnberg, lassen sich Unterschiede in den Arbeitsweisen feststellen, die man auf unterschiedliche institutionelle ‚Kulturen‘ zurückführen kann.

Darauf deuten die Analysen der qualitativen Interviews und der Fachkräfteworkshops. Wortwahl, Erzählfluss und emotionale Färbung unterscheiden sich bei Aussagen über das Jobcenter bzw. über das Modellprojekt grundlegend. Das Modellprojekt wird von vielen Befragten mit dem Jobcenter aktiv und selbstläufig verglichen:

Um die verschiedenen Wahrnehmungen von Jobcenter und Modellprojekt zu veranschaulichen, wurden in Abbildung 23 Zitate aus den Nürnberger Interviews und den Workshops thematisch gruppiert und in Tabellenform gegenüber gestellt:

Abbildung 23: Jobcenter und Modellprojekt in der Wahrnehmung der Befragten

Modellprojekt	Jobcenter ⁴²
Angebote: „wer viel will, kriegt viel“ (FK)	Prüfung aller Unterlagen, Prüfung der „Berechtigung“ (FK)
„Zeit für Beratung“, „sind alle nett, ich komme gern.“ (E; FK)	Wartezeit, Anrufbeantworter, „gucken mich gar nicht an.“ (E, FK)
„individuelles, flexibles“ Eingehen, „Sie hören uns.“ (E, FK)	Formulare, Vorschriften, Fristen: „Papiere, Papiere, Papiere, keine richtige Gespräch (...) Keine richtige Beratung, nur formalistische.“ (E, FK)
„Vertrauen“ (E,FK)	Kontrolle, „Drohungen“, „Erpressung“ (E, FK)
Hilfe zur Selbsthilfe: „Ich kann was tun für meine Kinder“ (FK; E)	Ohnmachtserfahrung (E): „ Aber ich kann ja nichts machen. Und dann geben die mir nur 400 Euro Job oder weniger.“
Behandlung „wie Menschen“ (E)	„Menschen zweiter Klasse“, „wie Hund“ (E)
„mein Betreuer macht sehr viel schon (...). Oder wenn ich Hilfe brauche. Sagt er, macht das für mich und das läuft jetzt alles, alles gut.“ (E)	„ARGE, das ist ein bürokratisches Amt. Sie sitzen einfach rum und schauen blöd in die Papiere. Wir haben viele Probleme mit ARGE im Moment auch.“ (E)

Legende: E = Elterninterviews, FK= Fachkräfteworkshops

Die tendenziell unterschiedlichen Arbeitsziele und Arbeitsweisen in der Leistungsabteilung und Arbeitsvermittlung einerseits und im Modellprojekt

42 Vor allem die befragten Eltern unterscheiden häufig nicht zwischen Arbeitsvermittlung und Leistungsabteilung. Es wird allgemein von „Jobcenter“ oder „ARGE“ gesprochen.

Ergebnisse

andererseits werden von den Kunden wahrgenommen. Die befragten Eltern empfinden es nicht als selbstverständlich, dass der/die Tandem-Berater/-in ihnen eine Telefonnummer gibt mit der Aufforderung, „jederzeit“ anzurufen. Es ist für sie nicht selbstverständlich, dass man sie „wie Menschen“ behandelt, dass man ihnen „zuhört“ und „wirklich versucht“, ihre Probleme zu lösen.

Die negativen Gefühle dem Jobcenter gegenüber werden in den Interviews sehr emotional beschrieben und scheinen bei den ohnehin oft belastenden Biographien noch zusätzlich traumatisierend zu wirken, was folgendes Zitat zeigt:

„[Tandem] viel mehr gemacht wie die ganze Jahre in ARGE. Ne, es ist sehr bürokratisch (...) Es tut mir sehr leid, wissen Sie, wir haben ganz gute Ausbildung, weil ne. Und was mit uns in Deutschland passiert, wir wir konnten nicht uns vorstellen. Ne, es ist für uns eine Familientragödie.“ (m, N)

4.3.2.3 Akquise zwischen Druck und Freiwilligkeit

Die Akquise geeigneter Familien liegt im Aufgabenbereich des Jobcenters. Es findet ein Beratungsgespräch statt in dem über das Projekt informiert wird und auf die Freiwilligkeit der Teilnahme hingewiesen wird. Die Fachkräfte füllen einen „Diagnosebogen“ aus, der, sofern die Familie freiwillig mitmachen möchte, an das Tandemteam geschickt wird. Die Arbeitsvermittler sind bemüht, die geforderten Vermittlungsquoten einzuhalten. Die Akquise gestaltet sich aufwändig, da viele Familien, die formal geeignet wären, nicht mitmachen wollen. Nach Einschätzung der Fachkräfte können die Gründe hierfür vielfältig sein. Es wird vermutet, dass die Eltern ein generelles Misstrauen gegenüber dem Jugendamt hegen und Angst vor „Kindesentzug“ und „Einmischung ins Private“ haben. Außerdem gebe die Freiwilligkeit, so eine Fachkraft, den Eltern Macht gegenüber dem Jobcenter, die sie gerne ausnutzen:

„Familien sagen dann gern einmal ‚Nein‘ zu Jobcenter, so als Joker“

Außerdem sei denkbar, dass die Familien sich nicht als hilfebedürftig darstellen möchten, nicht das Bild von sich: „Ich-komm-nicht-klar“ abgeben möchten. Demzufolge wünschen sich die Fachkräfte mehr Zeit für die Aufklärung und Information der Kunden. Gerne würde man „Ängste nehmen“ und „Vorteile aufzeigen“. In Anbetracht der Arbeitsbelastung der Arbeitsvermittler ist diese Zeit aber nicht vorhanden, ein/-e Arbeitsvermittler/-in bräuchte einen „48-Stunden-Tag“.

Folgt man den Aussagen einiger Fachkräfte, würden diese für die Vorbereitung ihres Erstgesprächs ausführlichere Informationen benötigen, als sie

diese auf dem Diagnosebogen finden („nur Name und Anschrift“)⁴³. Im Erstgespräch stelle sich häufig heraus, dass der Kunde „doch nicht will“, oder die Situation der Familie doch für das Projekt ungeeignet erscheint. Die Auswahl des Jobcenters ist für das Tandemteam häufig nicht nachvollziehbar:

„Jobcenter entscheidet irgendwas, wie der Herrgott.“

Die Qualität der Vorauswahl hänge sehr von der jeweiligen Fachkraft ab, daher sei eine ausführlichere Information der Arbeitsvermittler im Jobcenter notwendig. Es gebe viele Projekte, nicht jede/-r Arbeitsvermittler/-in habe das Modellprojekt „auf dem Schirm“, jeder habe seine „Lieblingsprojekte“, man müsse zum/-r einzelnen Vermittler/-in „Nähe schaffen“ und auch die Vorteile dieses Projekts für den/die Vermittler/-in aufzeigen („Erleichterung“, „Unterstützung“, „man kann uns Familien abgeben.“). Auch wird ein Bonussystem für die Vermittlung ins Modellprojekt vorgeschlagen.

Die unterschiedlichen Kulturen der beiden Institutionen lassen sich auch in den Reaktionen auf die Absagen erkennen, die nach dem Erstgespräch beim Tandemteam noch erfolgen: Das Jobcenter möchte es den Familien erschweren, ‚Nein‘ zu sagen. Daher wurde eine „3-Gesprächs-Regelung“ getroffen. Die Familien müssen dreimal zum Gespräch mit dem Tandemteam kommen, bevor sie endgültig absagen dürfen. Für das Tandemteam entstehen unangenehme Gesprächssituationen, da das zweite und dritte Gespräch wie ein „Pflichttermin“ ablaufen. Die Tandem-Fachkräfte hingegen wünschen sich mehr Dialog mit den Arbeitsvermittlern, um eine Auswahl „in Absprache“ treffen zu können. Insgesamt sind die Tandem-Mitarbeiter/-innen zu mehr Austausch und Kommunikation in welcher Form auch immer bereit, um das Auswahlverfahren und den gesamten Beratungsprozess zu optimieren. Die Arbeitsvermittler scheuen aber, vor allem aufgrund ihrer sehr hohen Arbeitsbelastung, vor mehr Interaktion zurück.

Zusammenfassend kann man sagen, dass der geplante Akquiseablauf (Arbeitsvermittler wählen geeignete Familien aus, die dann ans Projekt weitergeleitet werden, wobei eine Vorabinformation über die Familie an das Tandemteam per Diagnosebogen geschickt wird) nicht reibungslos vor sich geht. Die Auswertung der Fachkräfteworkshops lässt darauf schließen, dass die Tandemteams teilweise Fehler bei der Akquise feststellen. Diese beruhen auf dem nach Auffassung des Tandemteams geringen Informationsstand der Arbeitsvermittler über das Projekt und die Familien und der Ent-

⁴³ Allerdings existiert in Nürnberg eine Vereinbarung zwischen dem Modellprojekt und dem Jobcenter hinsichtlich der auf dem Diagnosebogen aufzunehmenden Informationen.

Ergebnisse

scheidungsmacht des Jobcenters bei der Akquise und der unzureichenden Vorab-Informationen über die Familien für das Tandemteam. Auf der anderen Seite wünschen sich die Arbeitsvermittler beim Jobcenter, dass seitens der Tandemteams mehr Druck auf die Familien ausgeübt wird, auch tatsächlich teilzunehmen. Das Tandemteam sollte mehr Überzeugungsarbeit leisten, um die Familien zu motivieren, „sich freiwillig helfen lassen zu wollen“.

4.3.2.4 Aufgabenklärung: Kooperation des Tandemteams mit Jobcenter und ASD „nur“ im Härtefall

Während des gesamten Projektablaufs arbeiten die Tandemteams intensiv und weitestgehend unabhängig von Jobcenter und Regel-ASD mit den teilnehmenden Familien. Die Kooperation mit dem Jobcenter findet obligatorisch zu bestimmten Projektphasen statt. Diese sind: Projektbeginn, Beginn und Ende der AGHs, Wechsel von AGH-M auf AGH-E, bei Vermittlung und bei Problemen. Der Regel-ASD wird immer informiert, wenn Kindeswohlgefährdung vorliegt oder Hilfen zur Erziehung nötig sind. Die einbezogenen ASD beschreiben differenzierte und genaue Regelungen zur Abklärung einer Kindeswohlgefährdung. Dies erleichtert die ihrer Natur nach schwierige Entscheidung, ob im Einzelfall eine Kindeswohlgefährdung vorliegt, ohne aber Unsicherheiten und Klärungsbedarfe ausschließen zu können. Von Seiten der Fachkräfte wird ein häufig hoher Kommunikationsbedarf in Fällen einer möglichen Kindeswohlgefährdung beschrieben.

Die berufliche und die sozialtherapeutische Seite werden ansonsten durch die Tandemteams für die gesamte Familie abgedeckt. Ziel 1 und Ziel 2 werden innerhalb des Tandemteams verfolgt, wobei die beiden Fachkräfte, schon allein durch ihre Kopräsenz, eng zusammen arbeiten. Die Vernetzung im größeren Zusammenhang, also mit den externen Kooperationspartnern Jobcenter und Regel-ASD findet nur bei „Härtefällen“ bzw. in bestimmten Projektphasen statt. Abbildung 24 zeigt anhand einiger Zitate die Rolle des Tandemteams zwischen Jobcenter und Regel-ASD

Abbildung 24: Eingreifen von Jobcenter und Regel-ASD im Notfall

Jobcenter	Tandemteam	Regel-ASD
Projektphase: Härtefälle als Schnittstelle zwischen den Kooperationspartnern		
<ul style="list-style-type: none"> - beobachten: „Wir harren dann der Dinge“ - „sind außen vor, aber nicht draußen“ - Kontakt mit Tandem: „reger und regelmäßiger Erfahrungsaustausch zwischen IFK und Tandem über AGH, Kinderbetreuung“ 	<ul style="list-style-type: none"> - Schwierigkeiten geeignete Stellen zu finden: „Kunden passend für den Job machen“ - Info an JC - aktive Hilfen - aktives Coachen der Kunden 	<ul style="list-style-type: none"> - “Wenn Tandem drin ist, bin ich draußen” - Austausch mit Tandem bei “hoheitlichen“ Fragen und HzE⁴⁴“, §§ 8a oder 27ff SGB VIII - Wenn Familie bekannt, sollte eine Schnittstellen-Absprache erfolgen - Gemeinsames Klärungsgespräch “nur auf Wunsch der Leute” - kein Wunsch nach mehr Beteiligung
<ul style="list-style-type: none"> ➔ Jobcenter tritt in Hintergrund ➔ erst bei Problemen kommt Jobcenter wieder ins Spiel 	<ul style="list-style-type: none"> ➔ Rundumbetreuung ➔ Vernetzung zu den externen Kooperationspartnern findet statt, aber selten, kaum institutionalisiert 	<ul style="list-style-type: none"> ➔ Beteiligung nur im Notfall ➔ Tandem als Ergänzung und Verstärkung, konkrete Hilfe ➔ keine regelhafte institutionalisierte Info, nur ad-hoc

Ergebnisse

Da Ziel 1 und 2 komplett vom Tandemteam übernommen werden, treten zu Projektbeginn beide externen Kooperationspartner zunächst einen Schritt zurück. Erst wenn „hoheitliche Aufgaben“ (Regel-ASD) bzw. das „Kerngeschäft“ (Jobcenter) tangiert werden, treten sie erneut auf den Plan. Dies sind für den Regel-ASD hauptsächlich Fälle von Kindeswohlgefährdung und SPFH als Teil der HzE. Für das Jobcenter stellen alle Fragen rund um das Thema „Marktersatzmaßnahmen“ das Kerngeschäft dar.

„Marktersatzmaßnahmen dürfen wir nicht aus der Hand geben, ist unser Kerngeschäft. Wir müssen da aus formalen Gründen ganz aktiv miteingebunden werden, sonst kommt der Rechnungshof.“

Die Vermittlung in AGH-M und dann in AGH-E verläuft daher immer in enger Absprache mit den Arbeitsvermittlern im Jobcenter, die sich mindestens halbjährlich mit den Tandem-Kunden zum Gespräch treffen. So muss der Vermittlungsvorschlag (VV) für eine AGH von einem/r Arbeitsvermittler/-in kommen, wobei ein/e Tandem-Berater/-in den AGH Vorschlag mit dem/r Arbeitsvermittler/-in bespricht, und diese/r dann den VV stellt. Die Arbeitsvermittler sehen außerdem die Maßnahmenbeurteilung von der Einsatzstelle („eine Art Zeugnis“) ein und führen darüber mit den Teilnehmern/-innen ein „Feedbackgespräch“. Jobcenter und Modellprojekt müssen im Zuge dessen auch die Vermittlungsdauer im Hinblick auf die Kofinanzierung im Auge behalten. Dies wirkt sich auf die Dauer der Orientierungsphase zu Projektbeginn aus. Es wird vermehrt darauf hin gewirkt, die Teilnehmer möglichst schnell in AGH zu vermitteln. Im Vergleich zur Anfangszeit des Modellprojekts, wo eine Orientierungsphase von bis zu 12 Wochen möglich war,

„...muss ich jetzt massiv Druck machen auf die Leute, damit die gleich ins Laufen kommen.“

Die Rolle des Jobcenters wird von den Tandemteams als den Projektablauf überwachend beschrieben und wahrgenommen. Einige Aussagen der Fachkräften des Jobcenters weisen in dieselbe Richtung, z.B.:

„Einer der fit ist sollte nicht zwanghaft in der Maßnahme bleiben. (...) das muss überwacht werden.“

Der Regel-ASD hat über die gesamte Projektzeit kaum Berührungspunkte mit dem Tandemteam. Einige Äußerungen deuten an, dass der Bekanntheitsgrad des Modellprojektes bei den ASD-Mitarbeitern/ unterschiedlich ist. Die Existenz des Modellprojekts ist für die Mitarbeiter/-innen in der alltäglichen Arbeit kaum spürbar.

Aufgrund der hohen Arbeitsbelastung der ASD-Mitarbeiter/-innen wird Tandem als Entlastung sehr positiv wahrgenommen. Zwar ist ein Austausch

gewünscht bei Fällen, die dem Regel-ASD bereits bekannt sind, es wird aber nicht aktiv darauf hingewirkt, da eine Mehrbelastung befürchtet wird. Insgesamt herrscht aber Zufriedenheit mit dem Infofluss, der ausschließlich ad hoc bei Härtefällen und zu Projektende erfolgt. Zwar existiert ein Schnittstellenpapier, das die Zusammenarbeit zwischen Regel-ASD und Tandemteam beschreibt, die Fachkräfteworkshops haben aber gezeigt, dass das Procedere an Schnittstellen teilweise unklar ist.

Innerhalb des Regel-ASD herrscht das Deutungsmuster vor, dass das Modellprojekt „wie eine SPFH“ wirkt, mit dem zusätzlichen Vorteil, dass eine Vermittlung in AGH erfolgt, was zu einer Stabilisierung der Familie beiträgt. Bei den Härtefällen wird die Zusammenarbeit als gelungen dargestellt, da sich der Regel-ASD auf die Kinder und Jugendlichen konzentrieren kann, die berufsbezogene Seite weiterhin in der Hand des Tandemteams bleibt. Die konkreten Hilfen des Tandemteams zusammen mit der Arbeitsaufnahme in AGH werden als sehr entlastend und effektiv beurteilt. Als hilfreich wird von beiden Seiten eingestuft, dass die Tandem-ASD Mitarbeiter/-innen die Arbeit des Regel-ASD sehr gut kennen und dadurch genau wissen, wann der Regel-ASD einzuschalten ist und wann z.B. Klärungsgespräche geplant werden sollten.

Insgesamt lässt sich sagen, dass die Vernetzung der Rechtskreise innerhalb der Tandemteams stattfindet. Zwischen Regel-ASD und dem Tandemteam findet nur eine punktuelle Zusammenarbeit statt, was aber für beide Seiten ausreichend ist. In Einzelfällen und besonders zu Projektende wünschen sich die Fachkräfte aber regelhafte Treffen zwischen Tandemteam, Regel-ASD und Familie, um die Vernetzung der Familie auch nach Projektende sicherzustellen und weitere externe Netzwerkpartner dafür zu aktivieren (z.B. Zentrum Aktive Bürger, ZAB).

Das Jobcenter hingegen wird als aktiv kontrollierend wahrgenommen. Dies wird noch verstärkt durch die Einschaltung von Direktvermittlern zu Projektende. Beim Tandemteam entsteht der Eindruck, trotz ihres hohen Engagements in den Familien, die Rolle eines Zuarbeiters zu bekommen. Die eigentliche Entscheidungsbefugnis in den wichtigsten Projektphasen liegt beim Jobcenter. Da es keine festen Ansprechpartner innerhalb des Jobcenters für das Modellprojekt gibt, wird die Zusammenarbeit als individuell sehr unterschiedlich empfunden. Entscheidungen des Jobcenters werden als Ausübung von Macht gesehen, deren Legitimation hinterfragt wird.

„Die kennen die Leute gar nicht und entscheiden dann über Nachbetreuung oder nicht.“

4.3.2.5 Projektende: Management unsicherer Perspektiven

Rund Dreiviertel der teilnehmenden Familien verlässt das Projekt ohne eine feste Arbeitsstelle auf dem ersten Arbeitsmarkt. Nach Schätzungen einiger

Ergebnisse

Fachkräfte gehen 2/3 der Teilnehmer/-innen in Nachbetreuung⁴⁵. Für die meisten Familien bleibt eine Abhängigkeit von Sozialleistungen bestehen. Für die Fachkräfte aller Institutionen und für die teilnehmenden Eltern stellt sich dieser Umstand als belastend und unbefriedigend dar.

Zum derzeitigen Stand der Untersuchung gibt es noch nicht viel Erfahrungswissen über den Umgang mit Nachbetreuung und Projektende.

Es deutet sich aber an, dass die Erwartungen der Kooperationspartner auseinander gehen:

Das Jobcenter erwartet am Ende des Projekts gut vermittelbare Menschen, die während der Projektteilnahme qualifiziert und therapiert wurden und nun arbeitsfähig sind. Aber

„es sind die wenigsten, die vom DIV⁴⁶ als vermittelbar eingestuft werden.“

Die Tandemteams stellen häufig zu Projektende zusammen mit den Familien fest, dass die Teilnehmer „immer noch“ zu wenig Eigeninitiative zeigen, immer noch nicht „fit“ sind. Nicht nur strukturelle Gegebenheiten, z.B. mangelnde Arbeitsplätze für Un- und Angelernte, sondern auch in der Person gesehene Charakteristika stellen anhaltende Grenzen dar, die man auch als solche akzeptieren sollte.

„Was sollen wir denn machen? Sollen wir Fleißbildchen verteilen?“

Institutionen übergreifend herrscht die Einschätzung vor, dass mehr Zeit benötigt wird, um Familien langfristig zu stabilisieren und die Eltern in Arbeit zu bringen.

Insgesamt stehen die Kooperationspartner am Ende des Projekts vor dem Problem, dass der erste Arbeitsmarkt für einen Großteil der Projektteilnehmer keine wahrscheinliche Option ist. Das Jobcenter schaltet am Projektende eine weitere Instanz, die Direktvermittlung, ein, die sich nochmals intensiv um die Vermittlung in Arbeit bemüht. Die Tandemteams bieten im Rahmen der Nachbetreuung bei der GPQ⁴⁷ Bewerbungstraining

45 Genaue Zahlen über die Teilnahme an Nachbetreuung lagen den Autorinnen zum Zeitpunkt der Erstellung des Zwischenberichts nicht vor.

46 Direktvermittlung: spezielle Arbeitsvermittler die am Projektende die Vermittelbarkeit der Teilnehmer/-innen prüfen und gezielt und intensiv in Arbeit vermitteln.

47 GPQ = Nürnberger Gesellschaft für Personalentwicklung und Qualifizierung mbH: „Die GPQ berät und betreut Unternehmen und Mitarbeiter in allen Fragen der Personalentwicklung und Qualifizierung sowie - wenn nicht mehr vermeidbar - des sozialverträglichen Personalabbaus. Die GPQ versteht sich als Arbeitsmarktkompass. Sie qualifiziert Mitarbeiter, die von Arbeitslosigkeit bedroht sind und begleitet sie durch die Phase der beruflichen Weiterentwicklung und Neuorientierung. Die Anbahnung neuer Beschäftigungsverhältnisse, die Gründung neuer, selbständiger Existenzen und die Hilfestellung beim Übergang in den Ruhestand sind die Kernziele ihrer Arbeit. Die GPQ bietet auch Instrumente für die Abwicklung von Restproduktionen und für Betriebsfortführungen an. Die Abwendung von Arbeitslosigkeit ist das vorrangige

an und bemüht sich um den Aufbau eines breiten Helfernetzwerks, um weiterhin Perspektiven aufzubauen. Eine „ausführliche Übergabe“ zwischen Tandem-ASD und Regel-ASD wird von beiden Seiten befürwortet, ist aber in vielen Fällen kein fester Bestandteil des Projektablaufs.

4.3.3 Übergang von AGH-M aus AGH-E als Herausforderung für beide Städte

Ein Übergang von AGH-M auf AGH-E verursacht für die Familien eine Zahlungsverzögerung, die nicht selten als existenzbedrohend wahrgenommen wird. Die Sozialleistungen (dazu zählt die Zahlung für AGH-M) werden am Monatsanfang, der Lohn für AGH-E aber am Monatsende ausbezahlt (Zuflussprinzip). Dadurch entsteht eine Lücke, die für viele Familien finanziell nicht überbrückbar ist, es kann zu Ausfällen der Mietzahlung etc. kommen und verursacht regelmäßig Unmut bei allen beteiligten Akteuren (vgl. Abbildung 25).

„Da werd ich wahnsinnig“, „Das ist eine Katastrophe.“, „Manche sagen: Nee, dann mach ich keine AGH-E, das kenn ich schon“

Die Workshops haben gezeigt, dass dieses Problem schon seit vielen Jahren bekannt ist, es aber keine grundsätzliche Lösung dafür gibt.

„Das ist Sache des Gesetzgebers.“

Allerdings finden die Fachkräfte individuelle Lösungen, da die Handhabung dieser Problematik „in einem Leistungsteam anders ist als im nächsten“. Manche Sachbearbeiter/-innen finden flexible Lösungen und handeln vorausschauend, andere tun dies nicht. Der Übergang von AGH-M auf AGH-E, wie auch andere Fragen, Zahlungen betreffend, führen für Fallmanager und Projektteam zu hohem Kommunikationsbedarf. Fallmanager sind häufig mit Fragen des Projektteams bzgl. Leistungen konfrontiert und beschreiben ihre Rolle als „Vermittler“ zwischen den beiden. Außerdem versuchen Fachkräfte des Projektteams, Leistungsfragen für die Kunden zu regeln, die häufig schon am Anrufbeantworter scheitern. In Richtung Leistungsabteilung wirkt die Projektteilnahme teilweise wie ein „Schmierstoff“,

Unternehmensziel. Die hohe Quote von betreuten Mitarbeitern, die eine Arbeitslosigkeit vermeiden konnten, ist der sichtbare Erfolg dieser Arbeit.“
(<http://www.gpq.de/Unser%20Profil.html>; abgerufen am 29. 06.2012)

Ergebnisse

dann „läuft es wie geschmiert“ beim Übergang auf AGH-E⁴⁸.

Die telefonische Erreichbarkeit der Leistungsabteilung ist ebenfalls „unterschiedlich“. Fachkräfte aus den Leistungsabteilungen weisen ein geringes Problembewusstsein auf. Nur in „Idealfällen“ arbeiten Leistungsfachkräfte und Fallmanager Tür an Tür und kriegen wechselseitig Problemfälle mit, worauf sie dann rasch und gezielt reagieren können.

Prinzipiell sind die Fachkräfte aus den Leistungsabteilungen bereit, flexibel zu reagieren, um Probleme für die Familien zu verhindern. Das Zusammensammeln aller erforderlichen Unterlagen und die daraus resultierende Berechnung der Zahlung stellt aber das zentrale Arbeitsfeld der Fachkräfte dar, die ansonsten „nicht viel mitkriegen“. Auf den Umgang mit traumatisierten Menschen sind sie nicht vorbereitet.

48 Auf einen „Schmierstoff“ in Richtung Regel-ASD bzw. die wirtschaftliche Jugendhilfe – als Pendant zur Leistungsabteilung – gibt es keine Hinweise, aber ebenso wenig auf Probleme in diesem Bereich.

Abbildung 25: Übergang auf AGH-E aus Sicht der Kooperationspartner

Bildungsträger	Tandem	Jobcenter	BSD
Übergang AGH-M auf AGH –E: gesetzlich vorgeschriebene Soll-Bruch-Stelle		LEISTUNG: „Es geht bei uns nur ums Geld“	WIHI: wir brauchen vollständige Unterlagen
<ul style="list-style-type: none"> - „Das ist a Katastrophe“ - „Da werde ich wahnsinnig“ 	<ul style="list-style-type: none"> - Personenabhängig: „Läuft in einem Leistungsteam anders als im nächsten“ - Kein Problem mit WIHI: UVG⁴⁹, Kita, 	<ul style="list-style-type: none"> - “bis zur AGH-E ist für uns alles völlig irrelevant” - “Wenn's um's Geld geht, sollte es grundsätzlich immer gleich an die Leistung gehen.” - Telefonische Erreichbarkeit unterschiedlich. - „Bei uns ist es ideal“ 	<ul style="list-style-type: none"> - Geld und Berechnung: - UVG, Kindergartenbeiträge, Wohngeld, Kindergeld, Kostenbeitrag für Pflegefamilien, Fahrtkosten, für Heimbesuche - Tandem als Lotse durch die Behörde: “denen wird da ja gut geholfen bei Behörden-gängen.”
<ul style="list-style-type: none"> ➔ unnötiger Stolperstein ➔ Keine fiktive Abrechnung zu Beginn der AGH-E 	<ul style="list-style-type: none"> ➔ „bin oft am Telefon mit der Leistung“ 	<ul style="list-style-type: none"> ➔ kaum Problembewusstsein ➔ Wunsch: Ein Tandem-Kollege nur für die Leistung, ➔ Lösung: zu späte Info über die AGH-E oder Arbeitgeber sollte im Folgemonat bezahlen 	<ul style="list-style-type: none"> ➔ WIHI entscheidet über Antragsvoraussetzungen ➔ BSD: keine Berührungspunkte zu diesem Thema

Quelle für Abb. 23 - 25: Evaluation Modellprojekte 2012, Fachkräfteworkshops in Nürnberg; eigene Auswertung

49 Unterhaltsvorschussgesetz

5 Fazit und Diskussion

Folgende Zwischenergebnisse der Evaluation können zusammenfassend festgehalten werden:

Vermittlung in den Arbeitsmarkt

- Die strukturellen Grenzen des Arbeitsmarktes für Un- und Angelernte und für Menschen mit psychischen und gesundheitlichen Belastungen stellen eine faktische Begrenzung der Potenziale dar, die in *beiden* Projekten liegen. Es herrscht zudem ein Mangel an Kinderbetreuungsplätzen, was der Vermittlung in AGH und noch mehr auf den ersten Arbeitsmarkt faktisch entgegen steht.
- Dennoch sind die Vermittlungsquoten in **Nürnberg** und **Fürth** im Vergleich zur Vermittlung ohne Projektteilnahme deutlich höher. Die Vermittlungsquoten sollten zum jetzigen Zeitpunkt allerdings nicht als ausschlaggebendes Kriterium für den Erfolg der Projekte hinsichtlich des Zieles 1 angesehen werden. Die diesem Bericht zugrunde liegenden Vermittlungsquoten sind ein Zwischenstand und sollten nicht überbewertet werden. Es kann zum derzeitigen Stand der Untersuchung nicht eindeutig bestimmt werden, ob die guten Quoten auf die Projektstrukturen, auf die Arbeit einzelner Fachkräfte, auf Vorauswahl der Klientel oder auf andere äußere Rahmenbedingungen zurückzuführen sind. Dies wird im Endbericht differenziert zu betrachten sein.
- In **Nürnberg** sind die Teilnehmer/-innen, welche sich am Projekt befinden, mit ihrer beruflichen Situation zufriedener als die Einsteiger. Hier lässt sich also ein positiver Effekt auch in der Einschätzung der beruflichen Situation nachweisen.
- Ein großer Teil der Familien in **beiden Städten** verbleibt aber auch nach Projektabschluss im Bezug von Leistungen nach dem SGB II.
- Die AGH-M als Maßnahme zur Steigerung der Marktnähe wird bei den Fachkräften, bei einigen Befragten und in der Literatur (Koch & Fertig, 2012) eher kritisch gesehen, was hauptsächlich der Vorschrift der „Zusätzlichkeit“ der Tätigkeit geschuldet ist. Die Ergebnisse deuten auch auf einen Mangel an AGH-E hin, die realen Tätigkeiten auf dem ersten Arbeitsmarkt ähneln. Um Arbeitsmarktnähe herzustellen werden AGH-E gebraucht, die „wie eine Treppe“ auf die AGH-M aufbauen und für den ersten Arbeitsmarkt qualifizieren.
- Die AGH wirkt sich aber in **beiden** Städten für einige Teilnehmer/-innen positiv auf die Alltagsstrukturierung und -bewältigung aus. Sie berichten von dem Gefühl, ein „normales“ Leben zu leben und Teil

der Gesellschaft zu sein. Für manche Teilnehmer kann die Teilnahme an einer AGH aber auch demütigend wirken, dies trifft vor allem dann zu, wenn die AGH nicht zum/r Teilnehmer/-in passt.

- Viele Teilnehmer/-innen leiden an psychischen Belastungen und Erkrankungen. Für diese Subgruppe ist die Eingliederung ins Erwerbsleben aus einer Vielzahl von Gründen, für **beide** Teams, besonders schwierig. Ein nicht-stigmatisierender Umgang mit psychischen Belastungen der Teilnehmer/-innen ist inter-institutionell nicht geklärt.

Beratung und Begleitung

- Das Kernstück der Arbeit der Projektteams in **Fürth** und der Tandemteams in **Nürnberg** liegt in der Herstellung einer tragfähigen Vertrauensbeziehung zwischen Fachkraft und Kunde. Die Zeit für Beratung, Gespräch und Begleitung wird von den Kunden/-innen außerordentlich hoch eingeschätzt. Diese Beziehung ermöglicht nicht nur eine effektive Ausgestaltung der Lotsenfunktion, sondern auch das Erbringen konkreter Hilfestellungen und –leistungen über die Arbeitsvermittlung hinaus, was von den Familien mit großer Dankbarkeit und Wertschätzung angenommen wird.
- Durch die Teilnahme an einem der **beiden** Modellprojekte fühlen sich die Teilnehmer/-innen „normal“, es wird ihnen ein Platz in der Gesellschaft gegeben. Dies trifft für beide Städte zu. Die normalitätsstiftende Wirkung der Arbeit des Projektteams (durch die Kombination von Vermittlung in Arbeit (AGH) und intensiver Betreuung und Lotsenfunktion) ist insbesondere in Fürth aber noch unscharf.
- Die Schaffung eines persönlichen Ansprechpartners wirkt sich sehr positiv für die Familien aus und scheint mit der Verbesserung des Selbstwertgefühls und der allgemeinen Stabilisierung zusammen zu hängen. Die Lotsenfunktion, die sowohl **Projektteam** als auch **Tandemteams** durch ihr tiefes Eintauchen in den jeweiligen Fall besonders effektiv ausüben können, kann nicht hoch genug eingeschätzt werden.

Verbesserung der Familienbeziehungen und der Gestaltungsspielräume

- Statistisch ist zum jetzigen Zeitpunkt der Untersuchung in **Fürth** ein Unterschied gegenüber dem Projektbeginn hinsichtlich der Erziehungskompetenz sowie der allgemeinen Stimmungslage der Teilnehmer/-innen sichtbar. Vergleicht man die Projekteinsteiger mit denen, die das Projekt bereits durchlaufen haben, zeigen sich sowohl ein signifikant höherer Anteil an kindzentrierter Kommunikation als auch eine positivere Lebenseinstellung bei den Projektabsolventen.

- In **beiden** Städten gibt ein hoher Prozentsatz der Teilnehmer/-innen an, dass sich die Beziehungen zwischen ihnen und ihren Kindern verbessert haben.
- In **Fürth** finden sich Tendenzen, dass Teilnehmer/-innen am Projekt eher das Gefühl haben, ihr Leben selbst gestalten und bestimmen zu können. Die qualitativen Interviews liefern in beiden Städten verdichtete Hinweise darauf, dass sich durch das Projekt ihr Selbstbewusstsein verbesserte. Dies gilt auch, wenn keine Vermittlung in den ersten Arbeitsmarkt für die Familien absehbar ist.
- Die intensive Begleitung durch das Projektteam in **Fürth** bzw. durch das Tandemteam in **Nürnberg** in Kombination mit der Arbeitsaufnahme in AGH bewirkt für die meisten Teilnehmer eine positive Veränderung hinsichtlich Selbstwertgefühl, Familienstabilität und der Empfindung, einen Platz in der Gesellschaft zu haben.

Arbeitsbedingungen der Teams

- Die Arbeitsbelastung der Fachkräfte insbesondere im Jobcenter und im **BSD** bzw. **ASD** erschwert ein verstärktes Engagement in der Projektarbeit.
- Trotz der intensiven Arbeit, die die **Tandemteams** bzw. das **Projektteam** in den Familien leisten, müssen bestimmte Entscheidungen von Jobcenter bzw. BSD/ASD getroffen werden. Dies führt in den Tandemteams bzw. im Fürther Projektteam teilweise zu einem Ohnmachtsgefühl.
- In **Fürth** ist die eigenständige Rolle des Projektteams bisher für die Projektpartner noch wenig ersichtlich, da alle Kooperationspartner beratend tätig sind und sich die Beratung häufig auf mehrere Lebensbereiche erstreckt. Die Notwendigkeit häufiger persönlicher Absprachen zwischen Projektteam und Fallmanager bzw. Leistungsabteilung wird vor allem im Jobcenter als zeitaufwändig und als Belastung wahrgenommen. Gleichzeitig kann der Vermittlungserfolg als positives Zeichen für das Gelingen der Kooperation gewertet werden.

Vernetzung der Rechtskreise

- Das Tandemteam in **Nürnberg** arbeitet eng zusammen, wodurch eine Vernetzung der Rechtskreise alltäglich und strukturell stattfindet. Die Zusammenarbeit mit externen Kooperationspartnern (Jobcenter und Regel-ASD) findet anlassbezogen statt und wird als individuell unterschiedlich wahrgenommen.

- Probleme, die die beteiligten Kooperationspartner **allgemein** bei der Vernetzung ihrer Rechtskreise haben, bleiben den Familien verborgen. Nicht selten aber kontrastieren sie die offene Kommunikationskultur in den Modellprojekten mit der in den Jobcentern.

6 Handlungsempfehlungen

Aus den bisherigen Erkenntnissen können verschiedene Handlungsempfehlungen abgeleitet werden. Zunächst sollen die Empfehlungen für die beiden Städte getrennt erfolgen, da analog dem Projektablauf mit dem Akquiseprozess begonnen wird und sich hier Unterschiede zwischen den Städten zeigen. Die Empfehlungen, die sich auf beide Städte beziehen, werden am Ende dieses Kapitels erläutert.

6.1 Handlungsempfehlungen für das Fürther Modellprojekt TANDEM

Akquiseprozess

Die im Akquiseprozess des Jobcenters angesetzten Kriterien sollten geprüft werden. Innerhalb der Rechtskreise deuten sich verschiedene Erwartungen an. Projektteam und Bildungsträger erwarten, dass die Kinderbetreuung gewährleistet ist, bevor ein/e Teilnehmer/-in startet. Die Arbeitsvermittler/-innen und Fallmanager/-innen gehen allerdings davon aus, dass dies Aufgabe des Projekts ist. Einig sind sich alle beteiligten Fachkräfte darüber, dass die Beschränkung auf ein bestimmtes Stadtgebiet (Innen- und Südstadt) eher hinderlich ist.

Vor diesem Hintergrund deutet sich an, dass die Definition der Eignung von Familien für das Projekt von zentraler Bedeutung ist. Es könnte daher hilfreich sein, die Definition einer für das Projekt "geeigneten Familie" um eher personenbezogene Informationen zu erweitern, z.B. relevante Informationen über den Gesundheitszustand, über bisherige Maßnahmenverläufe, psychische Belastungen etc. Diese Angaben sollte zwischen den Rechtskreisen, hier besonders zwischen Jobcenter, Projektteam und Bildungsträgern, geklärt werden, und zwar die Kriterien selbst als auch deren Bedeutung im Rekrutierungsvorgang. Um die Zuweisungsquoten leichter mit wirklich geeigneten, freiwillig teilnehmenden Familien zu erreichen, könnte über eine Ausweitung des bisher vorgesehenen Stadtgebiets nachgedacht werden.

Informationsfluss zum Projektstart

Der Informationsfluss zwischen den Projektpartnern wird von den einzelnen professionellen Akteuren sehr unterschiedlich bewertet. Dabei scheint vor allem seitens des Tandemteams ein Informationsdefizit wahrgenommen zu werden, während sich die Projektpartner im Jobcenter schon jetzt zeitlich sehr in Anspruch genommen sehen. Die Projektpartner sollten in einem gemeinsamen Prozess die Informationen definieren, die tatsächlich gebraucht werden und Möglichkeiten erörtern, wie diese Informationen zeitgerecht gewonnen werden können.

Klärung der Aufgabe des Projektteams: Beziehung herstellen – konkrete Hilfe – effektiver Lotse

Seitens der Projektpartner ist die Rolle und Funktion des Tandemteams nicht immer ganz transparent, bzw. teilweise werden Aufgaben nach Angaben der Fachkräfte doppelt übernommen. Der eigenständige Wert der Arbeit des Projektteams sollte verstärkt vermittelt werden. Zwei Kernkompetenzen des Projektteams könnten hierzu hervorgehoben werden: Erstens die vertrauensvolle Beziehung zwischen Berater/-in und Kunde und die damit verbundene konkrete und alltagsrelevante Hilfe, die die Fachkräfte für die Familien leisten. Zweitens die Lotsenfunktion, die erst durch das erarbeitete Vertrauen effektiv und zielführend ausgeführt werden kann.

Der Wert des Modellprojekts und der Arbeit des Projektteams liegt in der konkreten Hilfestellung, die das Projekt leisten kann und die für die Teilnehmer von hoher Bedeutung ist. Die Kombination aus Lotsenfunktion, vertrauensvoller Beziehung und konkreter Hilfe ist das Charakteristikum der Arbeit des Projektteams. Diese Rolle im Zusammenspiel aller Projektpartner sollte klarer kommuniziert und definiert werden.

6.2 Handlungsempfehlungen für das Nürnberger Modellprojekt „Perspektiven für Familien“

Akquise geeigneter Familien verbessern

Der Bekanntheitsgrad des Projekts innerhalb des Jobcenters, aber vor allem bei den Fachkräften des ASD sollte geprüft und gegebenenfalls erhöht werden. Dies kann bspw. durch Informationsveranstaltungen erfolgen, um auch von dieser Seite vermehrt Familien zugewiesen zu bekommen. Der Regel-ASD ist bisher nicht am Akquiseprozess beteiligt. Bisher stellen alle Beteiligten beim Akquiseprozess Defizite fest. Vor diesem Hintergrund könnte es hilfreich sein, die Informationsbedürfnisse und das Angebot des Tandemteams klar zu definieren und die Teams stärker in die Akquise einzubeziehen.

Unterschiedliche institutionelle Kulturen reflektieren und annähern

Die institutionellen Kulturen und Arbeitsweisen der beteiligten Arbeitseinheiten scheinen in Nürnberg deren Kooperation zu erschweren. Vor allem die Kund/-innen erleben die beiden Institutionen als konträre Welten. Das Jobcenter - und hier vor allem die Leistungsabteilung - wird als eher bürokratisch wahrgenommen, wohingegen die Arbeit des Modellprojekts als unterstützend und verstehend erlebt wird. Das Jobcenter schafft aus Sicht der Teilnehmer/-innen aber auch teilweise aus Sicht der Fachkräfte Probleme, wohingegen das Modellprojekt Probleme zu lösen scheint, die, so die mitunter vertretene Auffassung, teilweise durch das Jobcenter (z.B. Leistungsangelegenheiten, die die Kunden alleine nicht lösen können) erst entstehen.

Hier kann es hilfreich sein, Wege zu finden, die diese beiden institutionellen Mentalitäten miteinander verbinden, bspw. durch bestimmte Mitarbeiter/-innen des Jobcenters, die sich ausschließlich um Belange des Modellprojektes kümmern und als Ansprechpartner für die Tandem-Fachkräfte dienen. Dies könnte auch dazu dienen, die Handhabung der Akquise und des Übergangs von AGH-M auf AGH-E zu vereinheitlichen.

Um Machtgefälle zwischen Jobcenter und den Tandemteams zu ebnen, könnten an neuralgischen Punkten innerhalb des Projektdurchlaufs (z.B. Akquise, Arbeitsaufnahme, Maßnahmenbeurteilung, Wechsel zu AGH-E und Projektende) alle Projektbeteiligten zur Entscheidungsfindung hinzugezogen werden.

Am Negativ-Image arbeiten

Insgesamt scheint die Wahrnehmung des Jobcenters bei den Fachkräften der Modellprojekte und den befragten Eltern eher problematisch zu sein. Es ist fraglich, inwiefern dies Folge einer allgemein negativen Sicht auf die Umsetzung des SGB II in der Praxis ist oder wo es tatsächlich einem ungerechten oder wenig empathischen Umgang mit den Kunden geschuldet ist. Es wäre hilfreich, wenn im Jobcenter Nürnberg eine Auseinandersetzung über die Ursachen seines negativen Images stattfinden würde. Hierbei ist zu prüfen, wie Mitarbeiter/-innen so geschult und sensibilisiert werden können, dass dies, wo es notwendig ist, zu einer generellen Verhaltensänderung im Umgang mit den Kunden/Kundinnen führt.

6.3 Handlungsempfehlungen für beide Städte

Übergang auf AGH-E: Unnötiger „Stolperstein“

Wenn es nicht möglich ist, eine gesetzliche Regelung zu finden, die den Übergang von Sozialleistung auf sozialversicherungspflichtige Lohnzahlungen so regelt, dass für die Kunden kein Nachteil entsteht, so sollten einfache und einheitliche Lösungen institutionalisiert werden. Einige Vorschläge hierfür gingen aus den Workshops hervor:

- Wenn die Leistungsabteilung zu spät über die Arbeitsaufnahme informiert wird, ist das Geld am Monatsanfang bereits überwiesen worden. Die Lohnzahlung erfolgt dann im selben Monat am Ende. Dann kann eine Rückzahlung in kleinen Raten vereinbart werden.
- Wenn der Übergang bevor steht, kann ein Darlehen gewährt werden, das bei Lohnzahlung fällig wird und ebenfalls in kleinen Raten abbezahlt werden kann.
- Eine feste Fachkraft der Leistungsabteilung sollte für Tandem-Teilnehmer und Kooperationspartner abgestellt werden, um auch für andere Fragen, die Leistung betreffend, eine konstante Ansprechperson zu haben.
- Wenn die Erreichbarkeit der Leistungsabteilung allgemein besser wäre, würde dies für die Kunden die Hemmschwelle senken, sich direkt an die Leistungsabteilung zu wenden.

Projektende: Strukturelle Grenzen akzeptieren und Perspektiven schaffen

Die Befunde deuten an, dass insgesamt vorhandene Bemühungen intensiviert werden sollten, die Nachbetreuung „inter-institutionell abzusprechen und an Ziele zu binden“. Institutionen übergreifend scheint es hilfreich, eine Perspektive für die Familie zu entwickeln und zu verfolgen, die sich auf die Stabilisierung der Familien konzentriert, insbesondere dann, wenn eine Beschäftigung auf dem ersten Arbeitsmarkt eher unrealistisch erscheint. Es sollte sich um erreichbare Ziele handeln, die die Lebenssituation der Teilnehmer/-innen verbessert. Mehrere Fachkräfte äußerten den Wunsch, dass zu diesem Zweck ein „freies Denken“ möglich sein sollte und ein „kreativer Prozess“ angestoßen werden sollte, der in alle Richtungen geht und die Familien aktiv mit einbezieht. Auch für Menschen mit psychischen Belastungen und geringen oder gar keinen Qualifikationen sollte es Möglichkeiten geben, ihre Potenziale einzubringen. An der Entwicklung von Perspektiven für „danach“ sollte stetig und individuell während der gesamten Projektlaufzeit gearbeitet werden.

Das Ziel, die Kunden/-innen in die Lage zu versetzen, sich selbst zu helfen, sollte klar definiert werden, aber die subjektiv unterschiedlichen Ausgangspunkte und Potenziale berücksichtigen: Telefonate selbständig erledigen zu können, kann für manche schon ein großer Schritt sein, für andere Projektteilnehmer/-innen könnten aber auch weitreichendere Ziele der Selbsthilfe gesetzt werden. Da eine persönliche Beziehung nicht nur im Projektteam bzw. Tandemteam, sondern auch mit den Fachkräften beim Bildungsträger, bzw. in Fürth mit den Fallmanagern/-innen aufgebaut wird, sollte der Weg in die Selbständigkeit gemeinsam geplant und umgesetzt werden.

Reflexion der Selbst- und Fremdwahrnehmung

Im Abgleich der Workshops mit den beteiligten Fachkräften und den Interviews mit den Teilnehmer/-innen der Modellprojekte wird deutlich, dass über die Arbeitsmarktnähe der Kunden/-innen zwischen diesen selbst und den Fachkräften sehr differente Auffassungen existieren. Dies kann seitens der Fachkräfte einem Handlungsdruck geschuldet sein, der sich auf die Vermittlung in den ersten Arbeitsmarkt bezieht (Ames, 2008). Es ist im Hinblick auf eine Stärkung der Teilnehmer/-innen von hoher Bedeutung, dass auch die Fachkräfte die eigene Haltung von individueller Zuschreibung von Potentialen und Defiziten an die Teilnehmer/-innen und der Wahrnehmung der Einschränkungen des eigenen Handlungsspielraumes (Angebot an AGH-Stellen und Angebote auf dem ersten Arbeitsmarkt) abwägen und ggf. auch im Team reflektieren.

Kommunikation zwischen den Kooperationspartnern als Chance und Bürde – Problem: Zeit

Ziel 3, die Rechtskreise stärker und effektiver miteinander zu verzahnen, wird in Fürth und Nürnberg unterschiedlich verfolgt. Die Erreichung dieses Ziels soll in erster Linie dazu dienen, die Familien ganzheitlich wahrzunehmen, um sie gezielt zu fördern und zu stabilisieren und so die Marktnähe zu

steigern. Institutionen, die dem Rechtskreis SGB VIII und SGB II zuzuordnen sind, sollen dabei in ihrem Bereich bleiben, sich aber gegenseitig unterstützen und ihre Maßnahmen aufeinander abstimmen. Dies ist nur durch Kommunikation und Absprache möglich. Dies wird in den Projekten durch Telefonate, Email-Kontakt und durch Treffen bzw. Fallkonferenzen umgesetzt.

Durch die Kopräsenz jeweils einer Fachkraft, die dem SGB II und einer, die dem SGB VIII zuzuordnen ist, verläuft eine Vernetzung der Rechtskreise innerhalb des Nürnberger Tandemteams alltäglich. Da das Modellprojekt in Fürth anders aufgebaut ist, kommt es vor allem in Fürth vor, dass die Kommunikation zwischen Projektteam und den Fachkräften des Jobcenters als Bürde erlebt wird, was vor allem der hohen Arbeitsbelastung der Fachkräfte zuzuschreiben ist. Es mangelt an Zeit für Kommunikation. Die Idealvorstellung einer inter-institutionellen individuellen Einzelfallberatung mit viel Zeit für Ideenaustausch und Absprachen, ist für viele Fachkräfte nicht realistisch. Zeit ist aber die Ressource, die für qualitativ hochwertige Beratung und Kommunikation unabdingbar ist. Es sollte daher konzeptionell abgewogen werden, welche formalen Abläufe des Modellprojekts vereinfacht werden könnten, welche Informationsbedarfe effektiv definiert und institutionalisiert werden könnten, um Zeit für inter-institutionelle Kommunikation zu schaffen und für die umfassende Beratung der Kunden/-innen.

7 Ausblick

Aufgrund der bis hierher dargestellten Ergebnisse und Handlungsempfehlungen, planen die Evaluatorinnen für die verbleibende Zeit folgende Forschungsrichtung einzuschlagen:

- Die verbleibenden Workshops sollten die neuralgischen Fragen hinsichtlich der Zusammenarbeit zwischen den Institutionen verstärkt in den Blick nehmen und hier, unter der Moderation des DJI, folgende Schnittstellen Institutionen übergreifend bearbeiten: Wie lässt sich das Akquiseverfahren verbessern? Wie lassen sich die angesetzten Kriterien, die als Teilnahmebedingungen gelten, Institutionen übergreifend erfassen und vermitteln?

Welche Erwartungen werden an die Fallkonferenzen gestellt? Welche Wege gibt es, um diese unterschiedlichen Erwartungen der Teilnehmer aus den jeweiligen Arbeitsbereichen zu koordinieren.

Wie kann das Projektende für die Teilnehmer/-innen positiv und zukunftsweisend gestaltet werden? Wie lassen sich realistische Perspektiven schaffen, auch wenn keine dauerhafte Erwerbstätigkeit wahrscheinlich ist? Welche Perspektiven sind für welche Teilnehmergruppen denkbar und wie können die Kooperationspartner zusammen arbeiten, um diese zu realisieren?

- Die qualitativen Interviews sollten in der zweiten Hälfte der Evaluation auch mit Eltern geführt werden, die sich nach Projektende und in der Nachbetreuung befinden. Es sollen so detailliertere Aussagen darüber gemacht werden können, wie das Projektende tatsächlich erlebt wird, wie mit den Gefühlen wie 'Motivation', 'Hoffnung' und 'Angst' von Seiten der Fachkräfte, aber auch seitens der Familien umgegangen wird.
- Die Dokumentenanalyse wird die Fallanalysen abrunden und gelungene bzw. misslungene Projektdurchläufe kontrastieren.
- Die verbleibenden standardisierten Befragungen können weitere Hinweise auf den Erfolg der Modellprojekte hinsichtlich der verschiedenen Dimensionen (Vermittlung, Erziehungskompetenz, Stimmung u.a.) geben, ob aber bei gleicher Rücklaufquote individuelle Längsschnittaussagen möglich sein werden, ist derzeit nicht absehbar.
- Um gesicherte Aussagen der Kinder sowohl hinsichtlich einzelner Unterschiede zwischen den Teilnahmezeitpunkten als auch zwischen den Städten machen zu können, bräuchte es vor allem in Nürnberg deutlich mehr Einverständniserklärungen der Eltern. Ein Längsschnitt ist hier nicht mehr zu erwarten.

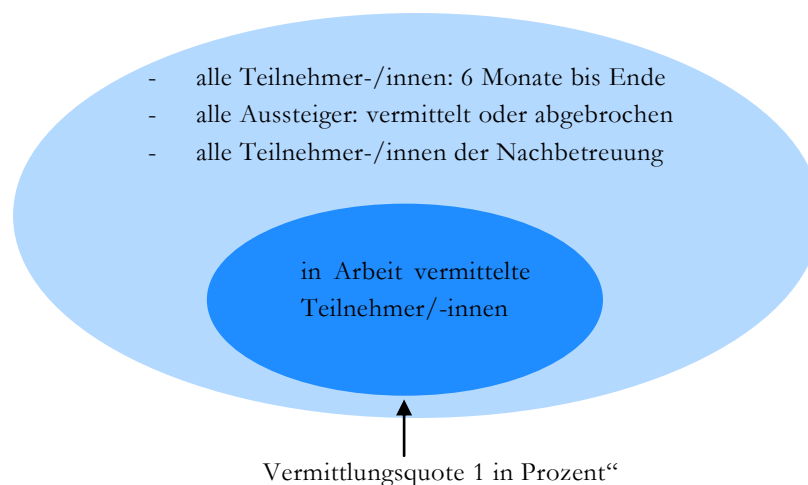
- Mit Blick auf das Ende der Modellprojekte sollten abschließend und die Ergebnisse aller Erhebungsverfahren integrierend am Ende der Evaluation Aussagen darüber möglich sein, welche Elemente aus den beiden Projektstrukturen zur Erreichung der drei Ziele besonders geeignet erscheinen. Diese Elemente könnten dann nach Ablauf der Modellprojekte übernommen werden.
- Das weitere Vorgehen soll außerdem mit den Projekten direkt besprochen werden, um die Untersuchungsschwerpunkte gemeinsam und projektspezifisch zu definieren, um den weiteren Evaluationsprozess für alle Beteiligten transparent zu gestalten.

8 Anhang

Auf Wunsch der Stadt Fürth soll in dieser endgültigen Fassung des Zwischenberichts (August 2012) auch eine Berechnungsart der Vermittlungsquote aufgeführt werden, die in der ersten Version des Zwischenberichts dargestellt wurde. Diese erste Fassung wurde am 29. Juni an die beiden Modellprojekte per Email und am 2. Juli jeweils drei gebundene Ausdrücke per Post verschickt.

„Man nimmt alle Teilnehmer die zum Zeitpunkt X – für diesen Bericht Mai 2012 - länger als 6 Monate⁵⁰ im Projekt sind oder waren und berechnet, wie viele davon zu diesem Zeitpunkt in Arbeit vermittelt wurden (vgl. Abbildung 26). Legt man diese Berechnung zu Grunde, entsteht die Schwierigkeit, dass man den Blick nicht auf das Ende des Projektes legt, sondern auf den Zeitraum von 6 Monaten zwischen Projektstart und Projektende. Dies ist gerade im Hinblick darauf, dass Entwicklungen länger brauchen, schwierig. Darüber hinaus wertet man hier die frühzeitige Vermittlung in Arbeit als Erfolg und den Verbleib im Projekt indirekt als Misserfolg. Bei dieser Berechnung läge die Quote (...) in Fürth bei 25,9 Prozent.

Abbildung 26: Grundgesamtheit der Vermittlungsquote 1



(Fassung des Zwischenberichts vom 29. Juni 2012, S. 32)

50 Der Zeitpunkt 6 Monate muss deshalb gewählt werden, damit die Vergleichbarkeit beider Städte gewährleistet ist. Um Wirkungen des Projekts aufzuzeigen sollten nämlich alle Neueinsteiger unberücksichtigt bleiben.

9 Literaturverzeichnis

Ames, A. (2008). *Arbeitsituation und Rollenverständnis der persönlichen ansprechpartner/-innen nach § 14 SGB II. Abschlussbericht.* http://www.boeckler.de/pdf_fof/S-2007-982-4-1.pdf: Hans Böckler Stiftung.

Bayerisches Staatsministerium für Arbeit, S. F. (01. 02 2012). *Arbeitsministerin Haderthauer, Sozialreferent Prölß und Projektleiterin Roth: "Ganzheitlicher Ansatz der Arbeitsvermittlung ein Erfolgsmodell!". Halbzeit im Modellprojekt "Perspektiven für Familien - Beschäftigung und Jugendhilfe im Tandem".* Abgerufen am 26. 06 2012 von

<http://www.stmas.bayern.de/presse/pm1202-068.php>

Berth, H., Förster, P., & Brähler, E. (65. Jg 2003). Gesundheitsfolgen von Arbeitslosigkeit und Arbeitsplatzunsicherheit bei jungen Erwachsenen. *Gesundheitswesen* , S. 555-560.

Bosch, G., & Weinkopf, C. (. (2007). *Arbeiten für wenig Geld. Niedriglohnbeschäftigung in Deutschland.* . Frankfurt am Main: Campus Verlag.

Bundesagentur für Arbeit. (2011). *Das arbeitnehmerorientierte Integrationskonzept der Bundesagentur für Arbeit (SGB II und SGB III). Leitkonzept für die Bereiche Ausbildungs-vermittlung und berufliche Rehabilitation.* Nürnberg: Zentrale der BA.

Bundesagentur für Arbeit. (31. 3 2011). *Statistik nach Themen.* Abgerufen am 20. Juni 2012 von Tabelle 5:

<http://statistik.arbeitsagentur.de/Navigation/Statistik/Statistik-nach-Themen/Eingliederungsbilanzen/Eingliederungsbilanzen-Nav.html>

Koch, S., & Fertig, M. (01 2012). Evaluation von Arbeitsgelegenheiten in der Mehraufwandsvariante im Jobcenter München. *LAB-Forschungsbericht* .

Mayring, P. (2007). *Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken. 9.Auflage.* Weinheim und Basel: Beltz Verlag.

Seils, E. (24. 5 2012). *Armut unter Beschäftigten und Arbeitslosen in Deutschland besonders stark gestiegen* . Abgerufen am 16. 6 2012 von http://www.boeckler.de/38555_39935.htm

Stadt Fürth. (2012). *Strukturförderprogramm der Bayerischen Staatsregierung für die Kommunen Nürnberg und Fürth. TANDEM - Jugendhilfe und ARGE stärken gemeinsam berufliche und gesellschaftliche Teilhabechancen von Eltern und Kindern im SGB II.* Abgerufen am 11. Mai 2012 von <http://www.tandem-fuerth.de/uploads/Informationen%20f%C3%BCr%20Fachkr%C3%A4fte/TANDEM-Konzept%20f%C3%BCrth.pdf>.

Stadt Nürnberg. (01. Oktober 2010). Aufforderung zur Angebotsabgabe nach Interessenbekundungsverfahren. Nürnberg.

Stadt Nürnberg. (2012). *Modellprojekt der Stadt Nürnberg im Strukturprogramm des Freistaates Bayern. "Perspektiven für Familien: Beschäftigung und Jugendhilfe im Tandem".* Abgerufen am 22. Mai 2012 von http://www.nuernberg.de/imperia/md/perspektiven/dokumente/110601_modellprojekt_n__rnberg_kurzkonzeption.pdf.

Städte Nürnberg und Fürth. (01. Oktober 2010). Aufforderung zur Angebotsabgabe nach Interessenbekundungsverfahren. Nürnberg.

Strauss, A. L. (1994). *Grundlagen qualitativer Sozialforschung*. München: Wilhelm Fink Verlag.

Suckow, J. *Methodenbericht - Beziehungen und Familienleben in Deutschland (2008/2009) Welle 1*. München: TNS Infratest.

Weiss, C. (2012). *Prekäre Beschäftigung und Leiharbeit – zwei die gut zusammenpassen*. Beitrag auf der Tagung: "Hartz IV - und aus die Maus!?" - über die systematische Verschwendung von helfenden Händen im Arbeitsmarktsystem. . Stuttgart: Gesellschaft für Sozialintegration gGmbH.

Zeibig, N. (2012). *Befristete Beschäftigung*.

www.boeckler.de/pdf/v_2012_04_19_zeibig; Hans-Böckler-Stiftung.

10 Verzeichnis der Abbildungen

Abbildung 1: Organigramm Modellprojekt in Nürnberg	13
Abbildung 2: Organigramm Modellprojekt Fürth	15
Abbildung 3: Geburtsland	23
Abbildung 4: Schulabschluss nach Herkunftsland	23
Abbildung 5: Geburtsland	25
Abbildung 6: Schulabschluss nach Herkunftsland	26
Abbildung 7: Vermittlungsquote Nürnberg	34
Abbildung 8: Vermittlungsquote Fürth	35
Abbildung 9: Teilnahmemotivation nach Qualifikationsniveau	42
Abbildung 10: Qualifikationsniveau in Deutschland vs. Ausland erworben	46
Abbildung 11: Verbesserung der Familienbeziehungen in Nürnberg	50
Abbildung 12: Zufriedenheit mit der eigenen Situation in Nürnberg	52
Abbildung 13: Entwicklung der Erziehungskompetenz in Fürth	53
Abbildung 14: Verbesserung der Familienbeziehungen in Fürth	54
Abbildung 15: Individuelle Stimmungslage der Teilnehmer/-innen in Fürth	54
Abbildung 16: Unzufriedenheit mit der eigenen Situation in Fürth	55
Abbildung 17: Interviewportrait Hilfe	57
Abbildung 18: Interviewportrait „Ich hoffe, ich hoffe, ich glaube immer daran“ (w, N)	58
Abbildung 19: Akquise der Familien in den vier Institutionen	64
Abbildung 20: Projektstart aus Sicht der vier Kooperationspartner	67
Abbildung 21: Blick der Kooperationspartner auf das Projektteam	68
Abbildung 22: Das Projektende aus Sicht der vier Kooperationspartner	70
Abbildung 23: Jobcenter und Modellprojekt in der Wahrnehmung der Befragten ⁷²	
Abbildung 24: Eingreifen von Jobcenter und Regel-ASD im Notfall	76
Abbildung 25: Übergang auf AGH-E aus Sicht der Kooperationspartner	82
Abbildung 7: Grundgesamtheit der Vermittlungsquote 1	94

11 Verzeichnis der Tabellen

Tabelle 1: Zieldimensionen in Fürth und Nürnberg	10
Tabelle 2: Befragungsplan in Fürth	20
Tabelle 3: Darstellung des Rücklaufs in Fürth	22
Tabelle 4: Darstellung des Rücklaufs in Nürnberg	24

Deutsches Jugendinstitut
Nockherstr.2
81541 München
Telefon +49(0)89 62306-0
Fax +49(0)89 62306-162
www.dji.de
ISBN 978-3-86379-014-1