



Institut für angewandte Sozialwissenschaften

Zwischenbericht zur Evaluation

SINUS

Sinnvoll und Sozial

Ein Projekt zur ganzheitlichen und umfassenden Betreuung
und Unterstützung von langzeitarbeitslosen Menschen nach

§ 16 a, Nr. 3 SGB II im Landkreis Konstanz

Im Auftrag des Ministeriums für Arbeit und Sozialordnung, Familie,
Frauen und Senioren Baden-Württemberg

Prof. Dr. Rainer Göckler (DHBW Stuttgart, Fakultät Sozialwesen)

Prof. Dr. Thomas Meyer (DHBW Stuttgart, Fakultät Sozialwesen)

Prof. Dr. Annette Plankensteiner (DHBW Stuttgart, Fakultät Sozialwesen)

Stuttgart Dezember 2015

IfaS

**Institut für angewandte Sozialwissenschaften
Zentrum für kooperative Forschung
an der DHBW Stuttgart, Fakultät Sozialwesen
Steinbeis Innovation gGmbH**

Inhaltsverzeichnis

0. Zusammenfassung.....	5
1. Das Projekt SINUS.....	7
2. Die forschungstheoretische Einordnung.....	9
2.1 SINUS als neue Antwort auf verfestigte Arbeitslosigkeitsstrukturen.....	10
2.2 SINUS an der Schnittstelle SGB II und SGB XII	11
3. Gegenstand und Aufgaben der wissenschaftlichen Begleitforschung.....	14
4. Der Arbeitsmarkt der Region Konstanz	17
5. Gruppeninterviews: Auswertungsergebnisse	21
5.1 Vorgehensweise der Auswertung	21
5.2 Auswertung der Gruppendiskussionen	21
5.2.1 Das theoretische Soll-Konzept: Aussagen zur Stufenabfolge ELA-SINUS–AGH.....	21
5.2.2 Die aktuelle Praxis	26
5.2.3 Zwischen Arbeitsmarkt- und Sozialorientierung: Kritische Aspekte der Zusammenarbeit .	31
5.3 Zusammenfassung und erste Handlungsempfehlungen.....	34
6. Interviews mit den Teilnehmenden: Auswertungsergebnisse der Phase I.....	37
6.1 Methodisches Vorgehen	37
6.2 Zugangswege in die Maßnahme.....	38
6.2.1 Der Weg über das Jobcenter	38
6.2.2 Der Weg über die Maßnahmeträger	38
6.3.3 Der Weg über das System Wohnungslosenhilfe	39
6.3 Freiwilligkeit und Zwang im Erleben der Betroffenen.....	40
6.4 Zur Wirksamkeit des SINUS-Projekts.....	42
6.4.1 Berücksichtigung der individuellen Bedarfslage	42
6.4.2 Soziale Kontakte	45
6.4.3 Tagesstruktur.....	46
6.4.4 Erwerbsorientierung.....	47
6.5 Problematisierungen und Kritik.....	48
6.6 Zusammenfassung zur Auswertung der Einzelinterviews.....	51
7. Ergebnissicherung und kurzfristige Empfehlungen.....	54
8. Ausblick – Die nächsten Schritte	58
Literatur.....	60
Glossar der sozialwissenschaftlichen und medizinischen Leitbegriffe.....	63

Anlage 1a: Leitfragen Gruppeninterview	68
Anlage 1b: Narrative Orientierungskarte für Teilnehmerbefragung	71

0. Zusammenfassung

- Die Fachkräfte der Jobcenter sowie der umsetzenden Träger weisen auf die große Varianz der zu bearbeitenden Schwierigkeiten hin. Wie in vielen anderen Studien zum sozialen Arbeitsmarkt, zeigen sich auch bei den Teilnehmenden an SINUS verschiedene Belastungsformen, die im Profiling der Beschäftigungsförderung als „mehrfache Vermittlungshemmnisse“ gerahmt werden.
- Für die Fachkräfte im Jobcenter bietet SINUS Chancen, auch Kunden/innen zuzuweisen, für die sie ansonsten keine geeigneten Maßnahmen anbieten können. Dies betrifft insbesondere gesundheitlich stark belastete Menschen, größtenteils mit psychischen Erkrankungen oder Suchterkrankungen, die gesundheitlich, durch Atteste oder Arztgutachten bestätigt, für andere Integrationsmaßnahmen nicht vorgesehen werden können. Es wird betont, dass die Menschen ihren „eigenen Rhythmus“ in SINUS einbringen können und diese Maßnahme sich dadurch deutlich von klassischen Arbeitsgelegenheiten (AGH) absetzt.
- Anders als geplant, stellt der Zugangsweg über ELA weder den einzigen noch den prioritären Zugangsweg dar. Die Verweisung auf die Maßnahme durch die Fachkräfte des Jobcenters oder – mit etwas geringerer Ausprägung – die Information über die beteiligten Träger selbst sind gleichrangige Zugangswege zur Maßnahme SINUS. Von besonderer Bedeutung ist dabei die Verweisung für Klienten/innen aus der Wohnungslosenhilfe. Insgesamt wünschen sich die Teilnehmenden der Maßnahme vom Jobcenter differenziertere Aussagen über Ablauf und Zweck der Maßnahme.
- Bereits in den Gruppeninterviews zeigt sich deutlich, dass es keine formal wie inhaltlich abgestimmten Kriterien für eine Zuweisung zu SINUS gibt. Die beteiligten Träger bemängeln wechselseitig durchweg zu intransparente Arbeitsverfahren und Zusammenarbeitsformen, wenngleich es Ausnahmen gibt.
- Trotz klarer Absprache und Konzeption erleben die meisten Klienten/innen die Zuweisung als (unausgesprochene) Zwangsmaßnahme. Überraschend zeigt sich, dass der vermeintliche Zwang in der Rückschau häufig als „positiv“ beschrieben wird, weil nur so die Energie für eine Teilnahme aufgebracht werden konnte. Die Motivation zur Teilnahme steigt, wenn Wahlmöglichkeiten für die Betroffenen geschaffen werden.
- Insgesamt ergeben sich klare Hinweise, dass das Projekt SINUS zu einer Stabilisierung der Lebenssituation wie der gesundheitlichen Belastungen beiträgt. Dies umso stärker, je weiter die Menschen von den realen Anforderungen des Arbeitsmarktes entfernt sind. Die Wirkfaktoren zeigen sich in der Chance, die Arbeitszeiten individuell anzupassen, der Wiedererlangung von Tagesstruktur, der Zunahme von Sozialkontakten und der Erprobung realer Arbeitsanforderungen mit der Möglichkeit eines Feedbacks durch Fachkräfte und andere Teilnehmende. SINUS zeigt hier die seit Langem bekannten förderlichen Wirkungen sozialer Arbeitsmärkte.
- Die Akzeptanz für SINUS sinkt, wenn aus der Perspektive der Teilnehmenden eine klare Erwerbsorientierung vorliegt oder bereits eine arbeitsmarktnahe Beschäftigung ausgeübt wird. In diesen Fällen wird das Angebot als „Zeitvergeudung“ erlebt, die wenig zielführend ist.
- Kritisch wird angemerkt, dass der ganzheitliche Ansatz der umsetzenden Träger immer wieder auf die Thematik der Arbeitsmarktintegration verkürzt wird, während andere „Lebenssphären“ zu wenig Bedeutung erhalten. Die Interessen der unterschiedlichen Akteure differieren deutlich: Während SINUS den Fachkräften der Jobcenter nicht marktkonform genug arbeitet, legen die

sozialpädagogischen Fachkräfte der Träger ihren Fokus auf soziale und psychische Stabilisierung. Dennoch artikulieren einige Teilnehmende deutlich, dass sie sich eine stärkere Wertschätzung und Berücksichtigung ihrer gesamten Lebensumstände wünschen. Die Maßnahme bleibt aus dieser Perspektive zu sehr auf das Erproben von Beschäftigung reduziert. Deutlich wird, dass weitergehende genuin sozialpädagogische Angebote wie z. B. soziale Gruppenangebote, konkrete Zielvereinbarungen sowie eine weiterführende Planung nächster, auf der spezifischen Problemlage beruhender Schritte nach Beendigung der Maßnahme aktuell fehlen.

- So reihen sich die Befunde aus SINUS nahtlos in die bisherigen Erfahrungen von AGH ein, da es auch hier für die Teilnehmenden zu wenig erkennbare Anschlussperspektiven gibt. Der resignative Grundtenor mancher Aussagen verdeutlicht, wie motivational hemmend derartige Angebote für die Teilnehmenden sein können. Dies drückt sich auch darin aus, dass den Teilnehmenden die Einordnung der Maßnahme mit Hinblick auf weitere bestehende Maßnahmen (Förderkette ELA-SINUS-AGH) nicht bekannt ist.

Erste übergreifende Erkenntnisse:

Bisher bedarf das Projekt SINUS keiner zwingenden Verbindung mit dem ELA-Projekt. Ein Einstieg ins SINUS-Projekt kann auch unabhängig von ELA erfolgen und ist hier nicht weniger erfolgreich. SINUS entfaltet seine Potenziale unabhängig als eine Art eigenständiger „dritter“ Weg neben ELA und AGH. Als „Förderkette“ sind die ausgebildeten Strukturen daher (noch) nicht erkennbar, zumal auch die Anschlussperspektive AGH sich strukturell wie auch inhaltlich nicht zwangsläufig ergibt. Weder für die zuweisenden Fachkräfte im Jobcenter noch für die begleitenden Fachkräfte bei den umsetzenden Trägern ist eindeutig, mit welchen Erwartungen an und Zielen in der Maßnahme zu arbeiten ist. Dieser Mangel ist mehrfach deutlich akzentuiert und führt zu einer unspezifischen Handlungsausprägung ohne klares Maßnahmenprofil.

Eine wesentliche Erkenntnis aus den Einzelinterviews mit den Teilnehmenden ist, dass das Angebot nur dann sinnhaft erschlossen werden kann, wenn bei den Teilnehmenden der Grad der Entfremdung von Arbeit so hoch ist, dass die Teilnahme selbst als das „Erfüllungs- und Stabilisierungselement“ gesehen wird. Die Einbindung in die Maßnahme selbst sorgt so für die Erfahrung erneuter gesellschaftlicher Einbindung und stärkt die Lebensführungskompetenz. Wir bezeichnen diese Orientierung der Teilnehmenden als „Alternativrollenorientierung“, weil Hoffnung auf eine reguläre Erwerbsbeteiligung aufgrund der gemachten Erfahrungen größtenteils aufgegeben wurde. Dennoch bildet sich die Orientierung an Erwerbsarbeit im Wertesystem und den Handlungsüberzeugungen auch dieser Personengruppe ebenso ab.

Für Personen mit aktuell bestehender „Erwerbsorientierung“ hingegen kann durch das Fehlen einer klaren Einordnung der Maßnahme in eine übergreifende Integrationsplanung, die Sinnhaftigkeit der Maßnahme kaum erfahren werden. Während sich für Personen mit Alternativrollenorientierung die Frage nach der Zukunft in der Suche nach weiteren und möglichst längerfristigen Angeboten eines sozialen Arbeitsmarktes verfestigt, vermissen Teilnehmende mit klassischer Erwerbsorientierung die Arbeit an einer Zukunftsplanung, mit der die Rückkehr in existenzsichernde Beschäftigung gelingen kann.

In dieser Zweiteilung liegen auch die Chancen für einen klareren Profilausschnitt der Maßnahme und eine abgestimmtere Zuweisungspraxis.

1. Das Projekt SINUS

SINUS – Sinnvoll und Sozial – will der Problematik der Verfestigung von Langzeitarbeitslosigkeit bei besonders belasteten Personengruppen begegnen. Nach den veröffentlichten Dokumenten wird als Ziel die ganzheitliche und umfassende Betreuung und Unterstützung von langzeitarbeitslosen Menschen mit psychosozialen Unterstützungsbedarf verfolgt.

Als Zielgruppe werden folgende Personen benannt:

1. SGB-II Leistungsbeziehende, die einen Bedarf an psychosozialer Beratung, Stabilisierung und Tagesstruktur haben, vornehmlich ELA¹ Absolventen, aber auch andere Personen mit Multiproblemlagen.
2. Personen mit einer psychischen Beeinträchtigung, bei denen zum Teil eine Erwerbsminderung vorliegt.

Das Projekt SINUS wurde 2013 von der Liga der freien Wohlfahrtspflege im Landkreis Konstanz initiiert und wird durch den Landkreis finanziert. Rechtlich verortet wird das Projekt als kommunale Eingliederungsleistung nach § 16a Nr. 3 SGB II. Die Träger erhalten je TN/Monat 165,-€ als Kosten- und Aufwandspauschale erstattet.

Ausweislich der zur Verfügung gestellten Unterlagen gelten bei den SINUS-Teilnehmenden folgende modifizierten Rahmenbedingungen im Vergleich zu Arbeitsgelegenheiten nach § 16 d SGB II (vgl. Liga der Freien Wohlfahrtspflege Konstanz 2013):

- Die Teilnahme ist freiwillig und sanktionsfrei.
- SINUS-Teilnehmende erhalten durch den Kostenträger keine Mehraufwandsentschädigung.
- Das Erlernen von Basiskompetenzen und Beschäftigungsgrundfähigkeiten wie Zuverlässigkeit, Pünktlichkeit und Teamfähigkeit stehen im Vordergrund.

Die Zielsetzungen im Projekt beziehen sich insbesondere auf

- die Wiedererlangung von Selbstvertrauen, von Selbsthilfepotenzialen und von Vertrauen in das angebotene Hilfesystem,
- auf eine genaue Abklärung der gesundheitlichen, insbesondere psychischen Situation sowie
- auf Präventionsaspekte zur Vermeidung einer Verschlechterung der Lebens- und Gesundheitssituation der Teilnehmenden sowie der Vermeidung mittel- und langfristiger Folgekosten.

Die Unterstützungsleistung im Projekt sieht neben der individuellen, psychosozialen Einzelfallberatung auch eine sukzessive Einbindung der Teilnehmenden in eine Tagesstruktur der

¹ Empowerment für langzeitarbeitslose Menschen – ein ESF gefördertes Projekt der LIGA im Landkreis Konstanz. Das EL-Projekt ist mit einer Arbeits- und Betreuungszeit von weniger als drei Stunden wöchentlich noch niedrigschwelliger als SINUS.

bestehenden Beschäftigungs- und Qualifizierungsprojekte (z. B. Tafelgarten, FAIRKAUF, PVD, Möbelladen) vor. Anfänglich wird von einer Präsenzzeit von 10 Stunden ausgegangen, mit dem Ziel, diese während der einjährigen Maßnahmedauer kontinuierlich zu steigern, sodass im Anschluss eine AGH mit einem Stundenumfang von 30 Stunden pro Woche realistisch erscheint.

Insgesamt stehen für die Maßnahme 100 Plätze (Konstanz 30 Plätze bei Caritas/AGJ; Region Singen/Hegau 40 Plätze bei AWO/Caritas und Region Radolfzell/Stockach 30 Plätze bei Diakonie/AGJ), von denen bisher aber nicht alle besetzt werden konnten. Das Angebot wird im Landkreis Konstanz flächendeckend von den genannten Leistungsanbietern vorgehalten.

In Abstimmung mit der finanzierenden Kommune werden folgende Zielindikatoren genannt:

- **Zielindikator 1:** Es sollen 100 Plätze im SINUS-Programm zur Verfügung stehen.
- **Zielindikator 2:** 60 % der SINUS-Teilnehmenden kommen aus einer ELA-Maßnahme.
- **Zielindikator 3:** 50 % der SINUS-Teilnehmenden werden durch die Maßnahme AGH-fähig.
- **Zielindikator 4:** Bei 70 % der SINUS-Teilnehmenden gelingt eine Übernahme bzw. Übergabe aus bzw. zu anderen Maßnahmen nach weniger als einem Monat. SINUS soll zeitnah an vorangegangene Maßnahmen anschließen bzw. an SINUS sollen zeitnah weitere Maßnahmen anschließen („Warme Übergabe“).

Der vorliegende erste Zwischenbericht für das Jahr 2014 (Förderperiode 01.04. – 31.12.2014) weist bereits auf folgende **Abweichungen** hin (vgl. Liga der Freien Wohlfahrtspflege Konstanz 2015):

Ziel 1: Es wurden 75 Maßnahmeteilnehmende zugewiesen. Die angebotene Platzkapazität wurde nicht ausgeschöpft. 44 Teilnehmende brachen die Maßnahme in diesem Zeitraum ab, überwiegend aufgrund psychischer und physischer Belastungen.

Ziel 2: 57 % der Zuweisungen erfolgten über das Jobcenter, 35 % durch die Beratungsstellen und nur 8 % gingen aus dem ELA-Projekt in die Maßnahme über.

Ziel 3: 9 % der TN gingen nach Beendigung der Maßnahme in eine AGH über. Überwiegende Beendigungsgründe waren Beendigung durch die TN (41 %), Beendigung aus gesundheitlichen Gründen (25 %), Übergang in ein reguläres Beschäftigungsverhältnis (9 %) sowie Rentenzahlungen (5 %) und Wegzug (11 %).

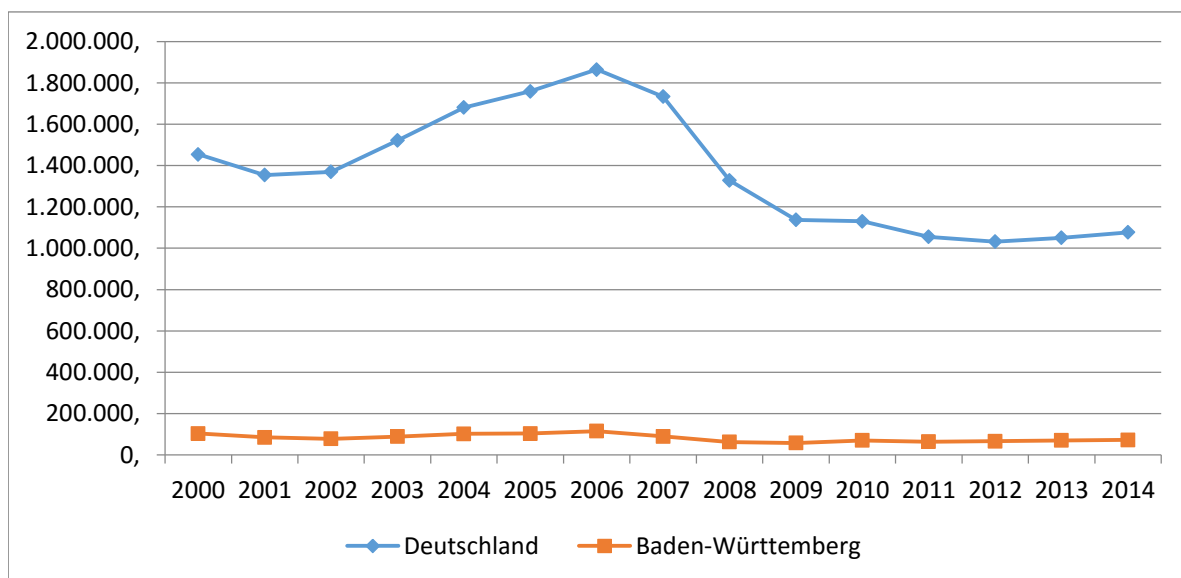
Ziel 4: Hierzu fehlen Angaben.

2. Die forschungstheoretische Einordnung

Das Projekt SINUS lässt sich rechtlich und arbeitsmarktpolitisch unter zwei Perspektiven besonders hervorheben.

- a) Erstens finanzieren Kommunen bisher außerhalb eines engen individualberatungsbezogenen Verständnisses der Aufgaben nach § 16a Nr. 2-4 SGB II kaum Leistungen i.S. eines stärkeren arbeitsmarktbezogenen Betreuungsangebots, obwohl dies bei „Verwirklichung einer ganzheitlichen und umfassenden Betreuung und Unterstützung bei der Eingliederung in Arbeit“ oft angezeigt wäre. Von daher ist insbesondere das landespolitische Interesse an der Umsetzung und der Erfolgsmessung nachvollziehbar.
- b) Zweitens greifen die bisherigen Konzepte und Instrumente zum Abbau von Langzeitarbeitslosigkeit kaum oder gar nicht. Nach anfänglichen Erfolgen seit Einführung der Grundsicherung stagniert der Abbau der Langzeitarbeitslosigkeit bundesweit seit dem Ende dieses Jahrzehnts, auch in Baden-Württemberg (vgl. Abb. 1). Das Problem der Langzeitarbeitslosigkeit manifestiert sich vorwiegend in der Grundsicherung für Arbeitsuchende, in der rund 90 % der langzeitarbeitslosen Menschen betreut werden.

Tabelle 1: Entwicklung der Langzeitarbeitslosigkeit 2000-2014 (absol.)



Quelle: Bundesagentur für Arbeit – Statistik (a) - 2015

Während die Bundespolitik unabhängig von den jeweils regierenden Parteien seit gut 15 Jahren an der Aktivierungspolitik festhält, ihre Maßnahmen also systematisch stärker auf den Ersten Arbeitsmarkt ausrichtet, versuchen viele Bundesländer im Spagat zwischen Arbeitsmarkt- und Sozialorientierung die sozialen Arbeitsmärkte zu stabilisieren, die im Zuge der gekürzten Eingliederungsetats kaum noch leistungsfähig sind.

2.1 SINUS als neue Antwort auf verfestigte Arbeitslosigkeitsstrukturen

Wie bei der temporären Arbeitslosigkeit ersichtlich, ist der Bestand an Langzeitarbeitslosen kein monolithischer Block, sondern unterliegt im Zugang und Abgang entsprechenden Schwankungen, die in Stock-Flow-Analysen sichtbar gemacht werden können. „So bringt das Übertrittsrisiko das Risiko für Arbeitslose zum Ausdruck, die Schwelle zur Langzeitarbeitslosigkeit zu überschreiten. Im Jahr 2014 wurden 14,9 Prozent der Arbeitslosen, die im Jahr zuvor in die Arbeitslosigkeit zugegangen sind, langzeitarbeitslos. Die Abgangschancen zeigen, in welchem Umfang es gelingt, aus dem Bestand heraus Langzeitarbeitslosigkeit im nächsten Monat zu beenden. 2014 konnten monatsdurchschnittlich 6,3 Prozent der Arbeitslosen ihre Langzeitarbeitslosigkeit beenden (ohne Unterbrecher)“ (Bundesagentur für Arbeit – Statistik (b) 2015, S.4).

Insofern zeigt sich auch in der Langzeitarbeitslosigkeit Bewegung, die jedoch deutlich geringer ausfällt als in der sonstigen Arbeitslosigkeit. Zudem sind die Übertrittsraten in Langzeitarbeitslosigkeit immer noch höher als die Abgangsraten, was zumindest momentan als Signal zu werten ist, dass sich Langzeitarbeitslosigkeit eher auf- als abbaut. Immer deutlicher tritt dadurch hervor, dass ein „harter Kern“ von Langzeitleistungsbeziehern mit den zur Verfügung stehenden Instrumenten nicht an den Arbeits- oder Ausbildungsmarkt herangeführt werden kann. „Es existiert also eine Teilgruppe unter den Arbeitslosen, die offenkundig erhebliche Schwierigkeiten hat, überhaupt eine Beschäftigung zu finden oder eine Arbeitszeit von mehr als 15 Wochenstunden zu erreichen“ (IAB 2014, S. 10). Im Regelfall werden hier individuelle Eintrittsbarrieren konstatiert wie fehlende Bildungs- und Berufsabschlüsse, ein höheres Lebensalter, die familiäre (Betreuungs-) Situation oder der Status als Zuwanderer. Lebensalter und fehlender Berufsabschluss trugen 2014 das höchste Risiko für einen Übergang in die Langzeitarbeitslosigkeit (Bundesagentur für Arbeit 2015 (c), S. 8ff.). Zudem nehmen gesundheitliche/psychische Krankheitsbilder unter langzeitarbeitslosen Menschen zu und erreichen mittlerweile eine erhebliche Größenordnung (vgl. Schubert et. al 2013).

Auch fehlende Kinderbetreuung bei Alleinerziehenden, eine Sozialisation ohne Bezug zum Arbeitsmarkt, Suchtmittelabhängigkeit und Überschuldung finden sich als erklärende Variablen in vielen Untersuchungen. Kumulieren diese Risikofaktoren, so tendiert die Übertrittswahrscheinlichkeit gegen Null. Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung schätzt, dass dies immerhin rund jeden fünften Leistungsberechtigten im SGB II betrifft (IAB 2014, S. 10). Nicht zum ersten Mal setzte daher die Bundespolitik auch 2015 strategisch im Abbau der Langzeitarbeitslosigkeit einen ihrer sozial- und arbeitsmarktpolitischen Schwerpunkte (BMAS 2014).

Neben individuellen bzw. personenbezogenen Zugangsbarrieren spielen strukturelle Bedingungen eine Rolle bei der Vermittlung in den Arbeitsmarkt. In diesem Zusammenhang stellt sich die Frage, inwieweit die lokalen Arbeitsmärkte prinzipiell bereit sind, diesem Personenkreis eine Chance einzuräumen. Im Allgemeinen lässt sich für diese Problematik festhalten, dass sich Unternehmen nicht allen Personenkreisen, die Arbeit suchen, öffnen können oder wollen, auch nicht in Sektoren, in denen vorrangig un- oder angelernte Personen beschäftigt sind (vgl. von Brenzel et al. 2014; Moertel & Rebie 2013). Dabei gehen alle namhaften Arbeitsmarktprojektionen davon aus, dass der Anteil von beruflichen Tätigkeiten, für die keine formale Qualifikation erforderlich ist, weiter abnehmen wird. Zudem dürften durch die starke Zuwanderung Verdrängungseffekte im un- und angelernten Arbeitnehmerbereich zu erwarten sein, was zu einer weiteren Schwächung der Position

langzeitarbeitsloser Personen führt. Die Perspektiven scheinen daher trotz demografischer Entlastung nicht günstig.

SINUS ist Teil eines umfassenderen Programms, das versucht, analog der Bildungsketten im Bereich der Jugendarbeitslosigkeit, für Langzeiterwerbslose eine Integrationskette zu bilden, die von primär psychosozialen Beratungsangeboten (ELA), über zeitlich flexible Betreuungs- und Arbeitsangebote (SINUS) zu regulären Angeboten (AGH) die Lebenssituation der Probanden zu stabilisieren und auf eine marktbezogene Aufgabe vorzubereiten. Sinus ist somit eine denkbare Antwort auf die Frage nach erweiterten Integrationsstrategien für von Langzeitarbeitslosigkeit betroffene Personen.

2.2 SINUS an der Schnittstelle SGB II und SGB XII

Ein Strukturproblem stellt die Gestaltung bzw. Zuordnung an der Schnittstelle zwischen SGB II und SGB XII dar. Das SGB II gibt den umsetzenden Trägern einen – auch europaweit – sehr weit gefassten Inklusionsauftrag, der sich aus der Bestimmung der Erwerbsfähigkeit des § 8 SGB II ableitet. In vielen Ländern Europas sind die Zielgruppen in anderen Sozialleistungssystemen versorgt, sodass in Deutschland die Inaktivitätsquoten deutlich geringer ausfallen als in vielen Nachbarländern (vgl. Konle-Seidl, Rhein & Trübswetter 2014). Gleichzeitig resultieren daraus aber auch vielfältige Probleme an der Schnittstelle zwischen SGB II und SGB XII. Es gibt eine deutlich erhöhte Anzahl von Personen, die trotz vorliegender ärztlicher Gutachten nicht mehr eindeutig zugeordnet werden können. Baden-Württemberg weist bei der Hilfe zum Lebensunterhalt im SGB XII eine – im Vergleich zu den anderen westdeutschen Bundesländern – sichtbar unterdurchschnittliche Fallzahlenstruktur auf (Eck, Frei & Rösel 2015), was darauf schließen lässt, dass hier die Wechselbeziehungen zwischen SGB II und SGB XII deutlich stärker akzentuiert sind als in anderen Ländern.

Ein grundlegendes Problem in der Zuordnung zu den beiden Hilfesystemen liegt in der ausschließlichen Orientierung des Gesetzgebers an medizinischen Indikatoren, die im Regelfall aber das vermittelnde Handeln und die mit ihm verbundenen Integrationsüberlegungen wenig erfassen. Dies führt dazu, wie eine Jobcenter-Mitarbeiterin in der Gruppendiskussion ausführt, *„dass sie auch Kunden im Wachkoma zu betreuen hat“*, bei denen das Thema Arbeit oder Vermittlung zumindest vorübergehend sicherlich keine Relevanz hat.

Der zentrale Unterschied zwischen medizinischen und sozialwissenschaftlichen Leitorientierungen besteht darin, dass medizinische Orientierungen das gesundheitliche Leistungsvermögen der Patienten anhand eines abstrakten Arbeits- und Ausbildungsmarktbegriffs bewerten. Dies kann am Rentenversicherungsrecht verdeutlicht werden: Laut § 43 Abs. 3 SGB VI gilt als nicht erwerbsgemindert „wer unter den üblichen Bedingungen des allgemeinen Arbeitsmarktes mindestens sechs Stunden täglich erwerbstätig sein kann; dabei ist die jeweilige Arbeitsmarktlage nicht zu berücksichtigen“. Es reicht demnach, wenn nur prinzipiell irgendeine Tätigkeit ausgeübt werden kann, unabhängig davon, ob es hierzu einen tatsächlichen Arbeitsmarkt und einen entsprechenden Bedarf gibt. Im Sinne der bisherigen sozialstaatlichen Beitragslogiken, aber auch im Sinne eines weit gefassten Inklusionsverständnisses, ist eine derartige Auffassung vertretbar, weil sie neben finanzierungstechnischen Überlegungen auch dazu beiträgt, ein „vorschnelles Abschieben“ von Menschen in reine Lebensunterhaltssicherungssysteme zu vermeiden, aus denen sich keine weiteren Teilhabeaktivitäten ableiten.

Folgende Übersicht verdeutlicht die begrifflichen Zusammenhänge:

Tabelle 2: Medizinische und sozialwissenschaftliche Begriffe im Zusammenhang mit Integrationsüberlegungen²

Medizinische Leitbegriffe	Vermittlungsbezogene/ sozialwissenschaftliche Leitbegriffe 2. Schwelle	Vermittlungsbezogene/ sozialwissenschaftliche Leitbegriffe 1. Schwelle
Arbeitsfähigkeit/ Arbeitsunfähigkeit	Arbeitsplatzeignung	Berufs- bzw. Ausbildungseignung
Erwerbsminderung	Beschäftigungsfähigkeit	Ausbildungsreife
Erwerbsfähigkeit/ Erwerbsunfähigkeit	(Arbeits-) Vermittlungsfähig- keit (Vermittelbarkeit)	(Ausbildungs-) Vermittlungsfähigkeit
Berufsunfähigkeit	Arbeitsvermögen/ Erwerbsorientierung Inaktivität	Berufswahlreife

Quelle: eigene Zusammenstellung (vgl. auch Glossar im Anhang)

Sozialwissenschaftliche, vermittlungsbezogene Leitbegriffe stellen neben den rein gesundheitlich-medizinischen Orientierungen zudem auf die emotional-psychische Arbeitsorientierung (wie im Begriff des Arbeitsvermögens) der Betroffenen ab, ebenso auf die regional unterschiedliche Arbeits- und Ausbildungsmarktsituation als Indikator für die Aufnahmefähigkeit, auf die Anforderungs- und Bewerberprofile sowie weitere strukturelle Momente des Marktgeschehens (Alter, Geschlecht, Nationalität, Gesundheit etc.). Diese Orientierungen spiegeln die reale Vermittlungssituation sowie die Arbeitsmarktchancen deutlich besser wieder als die medizinischen Leitbegriffe. Die Problematik liegt in der fehlenden Operationalisierung der Leitbegriffe. Menschen, denen es auch mit vermittlerischer Unterstützung über einen längeren Zeitraum nicht gelingt, einen Arbeits- oder Ausbildungsplatz zu finden, werden dann schnell als „nicht vermittelbar“ eingestuft, weil es trotz intensiver Bemühungen und indikatorengestützten Standardisierungen im Vermittlungsprozess nicht erreicht wurde, die Begriffe mit präzisen und prüfbaren Merkmalen zu füllen. Gerade in Süddeutschland räumen Vermittlungsfachkräfte im SGB II wie SGB III ein, dass mittlerweile Menschen wieder in Arbeit sind, die man vor einigen Jahren noch als nicht vermittelbar eingestuft hatte.

Für den Gesetzgeber ist es aufgrund der mangelnden Schärfe der Leitbegriffe schwer, in einer abstrakten Rechtsnorm festzulegen, wie und worauf bei der Vermittlung langzeitarbeitsloser Personen zu achten ist.

² Die Anlage des Zwischenberichts erhält ein Glossar zur Einordnung der Begriffe

SINUS kann hier eine „Clearing-Funktion“ übernehmen, insofern sich fundierte Kriterien für eine klarere Zuordnung herauskristallisieren. Die genaue Abklärung der gesundheitlichen, insbesondere psychischen Situation wird als Ziel der Maßnahme explizit benannt. Es wird zu verfolgen sein, wie dieser Abklärungsauftrag ausgestaltet wird und welche Konsequenzen sich daraus für die Praxis ergeben.

3. Gegenstand und Aufgaben der wissenschaftlichen Begleitforschung

Die Evaluation bzw. wissenschaftliche Begleitforschung soll Auskunft über Wirkungen und Effekte des SINUS-Projekts geben. Dabei sind drei Analysedimensionen von besonderem Interesse:

1. Die Angebote selbst hinsichtlich der Realisierung der intendierten Wirkannahmen,
2. der dauerhafte Verbleib der Adressaten sowie
3. die Identifikation von Indikatoren, welche Folgerungen für die weitere Konzeptionierung zulassen.

Auf der Ebene der Angebote ist danach zu fragen, ob und wie diese im intendierten Sinne wirksam sind. Dazu sind die angewandten Arbeitskonzepte und Methoden zu beschreiben. Zur Identifikation und Bewertung der Wirkungen der Maßnahmen sind sowohl die subjektiven Wahrnehmungen und Deutungen der Adressaten selbst als auch die Bewertung der Vertreter der leistungserbringenden Einrichtungen einzuholen.

Schließlich gilt es, aus den Befunden zur Praxis und zur Wirksamkeit der Maßnahme Schlussfolgerungen für die weitere Konzeptionierung derartiger Angebote/Projekte zu ziehen. Dies betrifft insbesondere die Ebenen Maßnahmenkonzeption, Strukturbedingungen sowie rechtliche Normierungen oder organisatorische Rahmenbedingungen.

Aus den genannten Überlegungen ergeben sich für die Begleitforschung drei zentrale Forschungsfragen:

1. Wie bewerten Adressaten der Maßnahme ihre Integrationschancen und worauf richtet sich ihr (existenzsichernder)Teilhabe-Fokus?
2. Welche Arbeitsansätze und Konzepte sind bei der Arbeit mit der Zielgruppe hilfreich, um a) eine Orientierung auf den Arbeitsmarkt bei den Teilnehmenden zu stärken und b) die beteiligten Sozialleistungsträger dabei zu unterstützen, eine rechtskonforme und dennoch individuell angemessene Zuordnung in die Versorgungssysteme vorzunehmen?
3. Ist danach zu fragen, inwiefern sich aus den Erkenntnissen der Begleitforschung Argumente für die Empfehlung einer landesweiten Einführung vergleichbarer Projekte identifizieren lassen.

Die konkreten Aufgaben der Begleitforschung lassen sich zusammenfassend beschreiben als

- *Reporting und begleitende Moderation:* umfassende Berichterstattung zum Stand der Begleitforschung des Projekt SINUS in Form von Projekttreffen und Zwischenberichten.
- *Erarbeitung eines Zwischenberichtes bis 31.12.2015, Erstellung des Abschlussberichtes bis 31.12.2016.*
- *Wirkungsanalyse entlang der Dimensionen Perspektive der Teilnehmenden, Strukturbedingungen, typische Zugangspfade, Verbleib der Teilnehmenden.*
- *Deskription der konkreten Praxis: Hilfeplanung, Maßnahmen, Arbeitskonzepte, Methoden.*

- *Identifikation und Benennung von Indikatoren zur Wahl des Zugangspfades und Entwicklung von Handlungsempfehlungen.*

Als Erhebungsmethoden werden eingesetzt

- Sekundärauswertung vorhandener Daten eines Klientenerfassungstools (Abschlussbericht).
- Qualitative Interviews mit Experten und Teilnehmenden im Zeitverlauf (zwei Erhebungszeitpunkte).
- Gruppeninterviews mit den betreuenden Fachkräften bei den Trägern wie des beteiligten Jobcenters.
- Einrichtung einer Projektgruppe.

Vorgehen im ersten Zwischenbericht

Um die subjektiven Wahrnehmungen, Handlungsorientierungen und Deutungsmuster der unterschiedlichen Akteursgruppen im Hinblick auf die Wirksamkeit der Maßnahme herauszuarbeiten, eignen sich qualitative Verfahren der empirischen Sozialforschung. Die Erhebung der Daten erfolgte in Form von biografischen Interviews mit den Teilnehmenden sowie in Gruppeninterviews mit den Fachkräften. Zudem sollen die Daten aus den Interviews mit standardisierten biografischen Verlaufsdaten ergänzt werden. Letztere werden jedoch erst in den Abschlussbericht einfließen können.

Diese Forschungsperspektive bedarf eines bestimmten Zuschnitts des Forschungsprozesses und des methodischen Vorgehens, der im vorliegenden Fall am Konzept einer ‚*partizipativen Evaluation*‘ orientiert ist. Dies gilt insbesondere für Fragen nach den Wirkungen der Unterstützungsmaßnahmen, sowohl auf der Ebene der Teilnehmenden als auch der Vertreter der leistungserbringenden Einrichtungen. Grundlage des Vorgehens bildet daher ein Konsens zwischen Auftraggebern und den feldrelevanten Mitarbeitern (Projektkoordination, Kostenträgern und Leistungserbringern) über Ziele, angestrebte Folgen und methodisches Vorgehen der Studie. Art und Umfang der unterstützenden Mitwirkung von Mitarbeitenden an der Evaluation sind dabei auf der Ebene einer Regelaufgabe zu definieren.

Im Rahmen dieses partizipativen Vorgehens wurden folgende Prozessschritte bzw. Feldphasen umgesetzt:

- Ein Vorgespräch mit den Leitungskräften der Leistungsträger.
- Auftaktveranstaltung mit den beteiligten SINUS-Trägern und der Leitungsebene der Leistungsträger.
- Insgesamt 16 qualitative Erstinterviews mit Teilnehmenden der Maßnahme SINUS.
- Zwei Gruppeninterviews, getrennt für die Fachkräfte des Jobcenters (7 FallmanagerInnen) und 8 Fach- und Leitungskräfte der umsetzenden Träger.

Die Ergebnisse der jeweiligen Feldphasen sollen zur Steuerung des laufenden Prozesses eingesetzt (formativer Aspekt) und bei den darauf folgenden Erhebungen mögliche Veränderungen erfasst und

bewertet werden. In der Zusammenschau des gesamten Evaluationszeitraums ergibt sich so ein summatives Bild des Gesamtprozesses.

In der ersten Erhebungsphase wurden **Gruppeninterviews** mit relevanten Fachkräften geführt. Als Vorteile von Gruppeninterviews hat sich in der qualitativen Sozialforschung insbesondere die gegenseitige Unterstützung der Teilnehmenden bei der Erinnerung von Ereignissen oder in der Vertiefung und Ausdehnung unterschiedlicher Aspekte der Thematik erwiesen. Zudem führt der Austausch zu einer klareren Aufdeckung konsistenter und strittiger Themen und Beiträge. Letztendlich fördert die Gruppendynamik emotionale und auch widersprüchliche Aussagen, vermehrt dadurch selbst den Daten- und Erkenntnisstand im Projekt. Im englischen Sprachraum hat die Methode in letzter Zeit unter dem Begriff der „focus group“ eine Renaissance erfahren (vgl. Flick 2010; Krüger/Casey 2009).

Biografische und narrative Interviewformen weisen von allen Interviewformen der qualitativen Sozialforschung den höchsten Grad der Strukturierung der Inhalte durch die Befragten und den niedrigsten Grad an Fremdstrukturierung auf. Dadurch werden subjektive Deutungsmuster der Befragten sowie die Herstellung von individuellen Begründungszusammenhängen zugänglich.

4. Der Arbeitsmarkt der Region Konstanz

Die aktuellen Prognoseeinschätzungen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (2015) zeigen in der mittleren Ausprägung für die Arbeitsmarkregion Konstanz-Ravensburg trotz einer Zunahme der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten einen erwarteten Anstieg des durchschnittlichen Arbeitslosenbestandes. Im Vergleich zu den erwarteten landes- und bundesweiten Vergleichsdaten fällt dieser Anstieg allerdings noch moderat aus.

Tabelle 3: Ausgewählte Prognosedaten für den Agenturbezirk Ravensburg-Konstanz im Vergleich

Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte im Jahresdurchschnitt							
	2015	2016:			Wachstumsrate von JD		
			BIP: +1,8%		2015 auf ... 2016 (%)		
		Mittel- wert	Unter- grenze	Ober- grenze	Mittel- wert	Unter- grenze	Ober- grenze
Deutschland	30.791.000	31.334.000	31.108.700	31.559.400	1,8	1,0	2,5
Westdeutschland	25.032.000	25.485.000	25.314.000	25.656.300	1,8	1,1	2,5
Baden- Württemberg	4.363.000	4.448.700	4.417.100	4.480.400	2,0	1,2	2,7
Konstanz- Ravensburg	291.200	297.400	295.100	299.800	2,1	1,3	3,0
Arbeitslose im Jahresdurchschnitt (SGB II/SGB III)							
	2015	2016:			Wachstumsrate von JD		
			BIP: +1,9 %		2015 auf ... 2016 (%)		
		Mittel- wert	Unter- grenze	Ober- Grenze	Mittelw ert	Untergr enze	Obergr enze
Deutschland	2.797.000	2.870.000	2.706.000	3.035.000	2,6	-3,3	8,5
Westdeutschland	2.029.000	2.106.000	1.998.000	2.214.000	3,8	-1,5	9,1
Baden- Württemberg	227.000	234.300	214.300	254.300	3,2	-5,6	12,0
Konstanz- Ravensburg	13.700	14.100	12.700	15.400	2,9	-7,3	12,4

Quelle: IAB Regionale Arbeitsmarktprognosen der Arbeitslosen und sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Ausgabe 02/2015. Nürnberg (Eigene Zusammenstellung)

Der Agenturbezirk setzt sich aus den beiden Landkreisen Konstanz und Ravensburg mit den Geschäftsstellen Konstanz, Singen, Stockach, Überlingen, Friedrichshafen, Wangen und Ravensburg zusammen. Bei der Verteilung über die Schlüsselgrößen des Arbeitsmarktes zeigen sich in der Arbeitsmarktregion keine größeren Abweichungen zu den Kennwerten für das Land Baden-Württemberg.

Für das Jobcenter Konstanz zeigen sich vergleichbare Schwierigkeiten bei der Integration von langzeitarbeitslosen Menschen wie in den meisten anderen Jobcenterbezirken Baden-Württembergs auch. Ältere, Personen ohne Berufsabschluss und Personen mit ausländischer Nationalität bilden den Kern der bestehenden Langzeitarbeitslosigkeit (Tab. 4).

Tabelle 4: Bestand an Langzeitarbeitslosen nach Personengruppen im Rechtskreis SGB II (Jobcenterbezirk Konstanz, Oktober 2015)

Merkmal	Okt 15	Veränderung zum Vorjahresmonat		Anteile an Langzeitarbeits- losen SGB II insgesamt in %
		absolut	in %	
	1	2	3	4
Rechtskreis SGB III und SGB II				
Langzeitarbeitslose insgesamt	1.547	- 155	- 9,1	x
Rechtskreis SGB II				
Langzeitarbeitslose insgesamt	1.353	- 92	- 6,4	100
Männer	687	- 36	- 5,0	50,8
Frauen	666	- 56	- 7,8	49,2
15 bis unter 25 Jahre	29	1	3,6	2,1
25 bis unter 35 Jahre	229	- 18	- 7,3	16,9
35 bis unter 50 Jahre	522	- 48	- 8,4	38,6
50 Jahre und älter	573	- 27	- 4,5	42,4
55 Jahre und älter	350	- 1	- 0,3	25,9
Schwerbehinderte	118	4	3,5	8,7
Ausländer	319	- 13	- 3,9	23,6
Alleinerziehende	191	- 8	- 4,0	14,1
ohne Berufsausbildung	748	- 64	- 7,9	55,3
auß./betriebliche Ausb./Fachschule	501	- 12	- 2,3	37,0
akademische Ausbildung	85	- 14	- 14,1	6,3
keine Angabe zur Berufsausbildung	19	- 2	- 9,5	1,4

Quelle: Bundesagentur für Arbeit – Statistik – 2015: Arbeitsmarkt in Zahlen. Leistungsberechtigte in der Grundsicherung und Arbeitslose nach Rechtskreisen. Landkreis Konstanz, Tab. 2.4 (letzter verfügbarer Stand Oktober 2015)

Die Integrationszahlen im SGB II generell, wie auch die im Jobcenterbezirk Konstanz belegen, wie schwer es für die Fachkräfte im Jobcenter ist, insbesondere ältere und behinderte oder gesundheitlich beeinträchtigte (Langzeit-)Arbeitslose wieder in den Ersten Arbeitsmarkt zu integrieren.³

³ Quelle: Bundesagentur für Arbeit – Statistik – (2015): Verbleib von Arbeitslosen nach Wirtschaftszweigen, Arbeitsort und Personengruppen. Region Konstanz. Tab. 8.

Tabelle 5: Arbeitslosenbestand und gemeldete Arbeitsstellen nach Branchen (Januar 2015)

Bestand an Arbeitslosen und gemeldeten Arbeitsstellen nach Berufsbereichen ¹⁾	Jan 2015	Anteil an insgesamt	Veränderung gegenüber			
			Vormonat		Vorjahresmonat	
	Anzahl	in %	absolut	in %	absolut	in %
	1	2	3	4	5	6
Arbeitslose	6.869	100	593	9,4	-47	-0,7
dar. Land-, Forst-, Tierwirtschaft, Gartenbau	183	2,7	37	25,3	-1	-0,5
Rohstoffgewinnung, Produktion, Fertigung	1.428	20,8	104	7,9	-8	-0,6
Bau, Architektur, Vermessung, Gebäudetechn.	474	6,9	88	22,8	-43	-8,3
Naturwissenschaft, Geografie, Informatik	205	3,0	27	15,2	19	10,2
Verkehr, Logistik, Schutz und Sicherheit	1.585	23,1	142	9,8	39	2,5
Kaufm.Dienstl., Handel, Vertrieb, Tourismus	1.326	19,3	107	8,8	-60	-4,3
Unternehmensorga, Buchhalt, Recht, Verw alt.	722	10,5	23	3,3	-57	-7,3
Gesundheit, Soziales, Lehre u. Erziehung	621	9,0	27	4,5	64	11,5
Geisteswissenschaften, Kultur, Gestaltung	173	2,5	14	8,8	-8	-4,4
keine Angabe bzw. Zuordnung möglich	152	2,2	24	18,8	9	6,3
Gemeldete Arbeitsstellen²⁾	1.888	100	-34	-1,8	273	16,9
dar. Land-, Forst-, Tierwirtschaft, Gartenbau	19	1,0	-9	-32,1	-7	-26,9
Rohstoffgewinnung, Produktion, Fertigung	716	37,9	-15	-2,1	130	22,2
Bau, Architektur, Vermessung, Gebäudetechn.	147	7,8	-23	-13,5	23	18,5
Naturwissenschaft, Geografie, Informatik	53	2,8	2	3,9	9	20,5
Verkehr, Logistik, Schutz und Sicherheit	226	12,0	15	7,1	88	63,8
Kaufm.Dienstl., Handel, Vertrieb, Tourismus	336	17,8	23	7,3	40	13,5
Unternehmensorga, Buchhalt, Recht, Verw alt.	117	6,2	-9	-7,1	18	18,2
Gesundheit, Soziales, Lehre u. Erziehung	243	12,9	-24	-9,0	-11	-4,3
Geisteswissenschaften, Kultur, Gestaltung	31	1,6	6	24,0	-17	-35,4
keine Angabe bzw. Zuordnung möglich	*	*	*	*	*	*

1) Ein hoher Anteil an Fällen, für die keine Zuordnung eines Berufsbereichs möglich ist, führt zu einer eingeschränkten Aussagekraft für alle Berufe. Daten für Arbeitsstellen einschließlich Stellen aus dem automatisierten BA-Kooperationsverfahren.

2) Infolge einer Verfahrensänderung können Zeitreihenvergleiche ab Dezember 2014 in ihrer Aussagekraft eingeschränkt sein.

Quelle: vgl. Bundesagentur für Arbeit (2015): Arbeitsmarktreport für Kreise und kreisfreie Städte Konstanz. Januar 2015, Tab. Berufe.

Eine Gegenüberstellung vorhandener Berufsqualifikationen (Zielberufe) und gemeldeter offener Stellen (Tab. 5) belegt, dass in der Arbeitsmarktreion Konstanz durchaus strukturelle Arbeitsmarkthindernisse bestehen. Deutliche Ungleichgewichte zwischen Angebot und Nachfrage zeigen sich bei den absoluten Zahlen in den Branchen „Verkehr, Logistik, Schutz und Sicherheit“ sowie „kaufmännische Dienstleistungen, Handel, Vertrieb und Touristik“, bei denen die Nachfrage das Angebot um das bis zu Siebenfache übersteigt. Allerdings sagen die Statistiken nichts über das formale Qualifikationsniveau und die Qualifikationsanforderungen auf beiden Seiten des Arbeitsmarktes aus.

Hier gibt es deutliche Hinweise auf strukturelle Arbeitsmarktp Probleme, die nur durch gut organisierte und angebotsorientierte Qualifizierungen bewältigt werden können.

Insgesamt bestätigt das Bild der Arbeitsmarktreion Konstanz die Feststellungen, dass auch bei einer vergleichsweise guten Arbeitsmarktlage ein Kern der Langzeitarbeitslosigkeit durch die Instrumente der aktiven Arbeitsmarktpolitik kaum noch erreichbar ist. Die Forschungsergebnisse hierzu sind eindeutig:

„Mit der Zahl der Risiken [exemplarisch Alter, Gesundheit, häusliche Bindung, Langzeitarbeitslosigkeit, Migrationshintergrund, fehlende Berufsqualifikation etc.; Anm. d. Verf.] sinkt die Wahrscheinlichkeit, den Grundsicherungsbezug innerhalb des Beobachtungszeitraums in Richtung Erwerbstätigkeit zu verlassen, dramatisch. (...) Liegt die Wahrscheinlichkeit für Personen ohne eines dieser Risiken bei 23,9 %, so halbiert sie sich jeweils etwa auf 11,5 % bei einem Risiko und auf 6,2 % bei zwei parallelen Risiken. Liegt die Übergangswahrscheinlichkeit bei drei gleichzeitigen Risiken noch bei 4,3 %, so sind die Chancen für Personen mit vier oder mehr Risiken beinahe null, innerhalb des Beobachtungszeitraums wieder eine bedarfsdeckende Arbeit aufzunehmen“ (Achatz/Trappmann 2011, S. 30).

Dass sich die Unternehmen schwertun, langzeitarbeitslosen Menschen eine Perspektive zu bieten, zeigt sich in vielen Evaluationsstudien. „Dass aber auch Teilnehmer/innen, die sich die Methoden [des Selbstvermittlungcoachings; Anm.d.Verf.] zumindest im Rahmen der mehrmonatigen Maßnahme sehr überzeugt angeeignet und sie vergleichsweise intensiv genutzt haben, erfolglos blieben, spricht eher dafür, dass die Vorbehalte von Betrieben gegenüber arbeitsmarktfernen Bewerber/innen auch durch ein verändertes Such- und Bewerbungsverhalten allein nur schwer überwunden werden können“ (Jaehrling/Mesaros/Slomka 2012, S. 73).

5. Gruppeninterviews: Auswertungsergebnisse

5.1 Vorgehensweise der Auswertung

Die Gruppendiskussionen mit den Fachkräften des Jobcenters und der Fach- und Führungskräfte der Beschäftigungsträger zielten darauf ab, Informationen zur Konzeption des Projekts, zu den jeweiligen Zielen sowie insbesondere zu den bisherigen Erfahrungen in der Praxis zu bekommen. Auf Basis dieser Auswertungen sollten Thesen und weiterführende Handlungsempfehlungen zur Optimierung des Projekts abgeleitet werden. Gruppeninterviews erweisen sich in der qualitativen Sozialforschung immer dann als besonders ergiebig, wenn es um die Vertiefung und Ausdehnung unterschiedlicher Aspekte einer Thematik geht. Bei den getrennt geführten Interviews konnte erwartet werden, dass der Austausch zur Aufdeckung gemeinsamer Überzeugungen wie auch strittiger Themen führt. Dies betrifft sowohl Aspekte zwischen den beiden Gruppen als auch Gemeinsamkeiten und Widersprüche innerhalb der gleichen Gruppe zur Maßnahme und den einbezogenen Teilnehmenden.

Auf Basis der nachfolgenden drei Kapitel werden im Anschluss erste Thesen und Empfehlungen abgeleitet. Die Gliederung des Kapitels 5 spiegelt die Auswertung der beiden Gruppendiskussionen wieder, wobei die zugehörigen Kategorien induktiv aus dem Material heraus entwickelt wurden. Die Auswertung der Gesprächsthemen ergaben folgende drei Oberkategorien:

- Das theoretische Konzept (SOLL),
- die aktuelle Praxis (IST),
- Verbesserungs-/Optimierungsvorschläge (Abgleich SOLL ⇔ IST).

5.2 Auswertung der Gruppendiskussionen

5.2.1 Das theoretische Soll-Konzept: Aussagen zur Stufenabfolge ELA-SINUS–AGH

Die Besonderheiten von SINUS werden in den beiden Gruppendiskussionen vor allem in Abgrenzung zu ELA einerseits und zu einer AGH andererseits beschrieben.

Die beschriebenen Unterschiede zwischen ELA und SINUS umfassen dabei drei Dimensionen: **methodischer Zugang, Inhalte** sowie **Zielsetzung der Maßnahme**. Ein erstes Unterscheidungsmerkmal bezieht sich zunächst auf das **methodische Vorgehen** und die Leitprinzipien in den jeweiligen Ansätzen. Während ELA noch stärker auf einen *aufsuchenden* und damit vermutlich auch *akzeptierenden Zugang* setzt, wird in SINUS auf ein *stärkeres Commitment* und eine *stärkere Eigenmotivation* gesetzt:⁴

⁴ Nachfolgende Interviewaussagen spiegeln typische Inhalte zur fokussierten Thematik wieder. Das Interviewmaterial zeigt an vielen Stellen ähnliche Begründungs- und Überzeugungszusammenhänge, kann hier allerdings nur verkürzt wiedergegeben werden.

„Der Hauptunterschied für mich ist der, dass die ELA Mitarbeiter oft aufsuchende Sozialarbeit in Absprache mit mir gemacht haben und das war bei SINUS nicht der Schwerpunkt. Bei SINUS sind die Kunden zu einem Träger hingegangen oder hingefahren und haben im Rahmen der eigenen Möglichkeiten stundenweise mitgearbeitet. (...) Beim ELA-Projekt wurde der Kunde zu Hause besucht, mit an die Hand genommen bei z. B. Arztbesuchen, Schuldnerberatung usw. Bei SINUS sind die Kunden selbst aus ihrem Bereich herausgegangen und in ein neues Feld.“ (Interview mit Fallmanager/innen des Jobcenters)

Neben diesen methodischen Unterschieden beziehen sich weitere Aussagen auf die **Inhalte** der jeweiligen (Fall-)Arbeit:

„Auch die Dinge, die besprochen wurden, waren in beiden Bereichen andere. ELA war mehr individuell auf den Kunden bezogen und was ihn bewegt, bei SINUS wiederum waren es eher Sozialkontakte nach außen.“ (Interview mit Fallmanager/innen des Jobcenters)

Die dritte Unterscheidungsdimension bezieht sich hingegen auf das **Ziel** des SINUS-Projekts im Sinne einer stärkeren Arbeitsmarkt- bzw. Beschäftigungsorientierung. Im Gegensatz zu ELA wird das SINUS-Projekt als Möglichkeit zum Erwerb arbeitsmarktrelevanter Fähigkeiten und Kompetenzen beschrieben:

„Ein Unterschied bei SINUS war auch, dass die Menschen weitgehend in den Arbeitsprozess integriert waren, so haben meine Kunden beispielsweise in der Buchbinderei mitgeholfen. Also meine Kunden haben einfach schon wieder Fähigkeiten gelernt, die man evtl. auf dem Arbeitsmarkt wieder nutzen kann. (...)“ (Interview mit Fallmanager/innen des Jobcenters)

Was die Abgrenzung zu einer AGH anbetrifft, so werden hier vielfältige Unterscheidungsmerkmale genannt. Diese beziehen sich grob zusammengefasst auf acht Elemente: **Intensivere Betreuung, Freiwilligkeit, Verzicht auf Konsequenzen, flexible Zeiteinteilung, Wahlmöglichkeiten, geringere Wochenstundenzahl mit der Möglichkeit, Stunden langsam zu erhöhen, eine längere Dauer der Maßnahme** (im Vergleich zur AGH) sowie **geringerer Leistungsdruck**. Die **intensivere Betreuung** wird wie folgt besonders herausgestellt:

„Zudem können Menschen begleitet werden und wir können gemeinsam mit Ihnen wieder eine Tagesstruktur aufbauen. Das ist – glaube ich – der Erfolg dieser Maßnahme. Ich bin sogar der Meinung, dass jede AGH damit anfangen sollte.“ (Interview mit Vertreter/innen der Träger)

„... auf der anderen Seite spielt bei uns die Individualität auch eine sehr große Rolle. Wir können in dieser Maßnahme auf den Einzelnen zugehen, schauen, was er braucht und was er möchte.“ (Interview mit Vertreter/innen der Träger)

Insbesondere die Freiheitsgrade, die sich den Teilnehmenden im SINUS-Projekt stellen, werden in vielerlei Hinsicht als vorteilhaft im Vergleich zu einer AGH beschrieben. Besondere Betonung erfährt dabei die Kombination von **Freiwilligkeit, Verzicht auf Konsequenzen** sowie die Schaffung von **Wahlmöglichkeiten**:

„SINUS ist komplett freiwillig. Wir machen also keine Zuweisung und verpflichten nicht. Es gibt auch keinerlei Konsequenzen, wenn es der Kunde abbricht oder anders überlegt.“ (Interview mit Fallmanager/innen des Jobcenters)

„Die Freiwilligkeit ist eine große Errungenschaft.“ (Interview mit Vertreter/innen der Träger)

„Sie haben auch die Möglichkeit zu sagen: „Heute fühle ich mich nicht gut‘ oder ‚Heute kann ich nicht so viel arbeiten.‘ Dann gibt es dafür keine Konsequenzen. Ich denke schon, dass dies etwas Gutes an dem SINUS Projekt ist.“ (Interview mit Fallmanager/innen des Jobcenters)

„Der Vorteil bei dieser Maßnahme ist, dass es in einer Offenheit erfolgt ohne die Androhung einer Sanktion.“ (Interview mit Vertreter/innen der Träger)

„Charmant bei dem SINUS Projekt ist auch gewesen, dass man sich seinen Bereich auswählen konnte. (...) die Kunden konnten eben Dinge ausprobieren. So konnte eben gesagt werden: ‚Ok, ich war jetzt in dieser Kreativwerkstatt. Dort ist es mir aber zu viel Staub, zu viele Dämpfe, das halte ich nicht aus. Ich möchte lieber in den Verkauf gehen und mich dort einbringen.‘ Das war überhaupt kein Problem.“ (Interview mit Fallmanager/innen des Jobcenters)

„Denn sie können ja in verschiedenen Arbeitsbereichen tätig sein, wenn sie das wollen.“ (Interview mit Vertreter/innen der Träger)

Daneben unterscheidet sich das Projekt SINUS von einer AGH vor allem durch den **geringeren Leistungsdruck**, die Möglichkeit, mit einer **geringen Anzahl an Wochenarbeitsstunden** zu beginnen (und diese schrittweise zu erhöhen) sowie die **längere Dauer der Maßnahme** (ein Jahr):

„Ja, auch die Stundenzahl ist eine ganz andere. Man kann ganz, ganz langsam beginnen und das ist gerade bei Menschen, die lange aus der Beschäftigung draußen waren, etwas ganz Schwieriges, von einem auf den anderen Tag wieder 30 Stunden zu bringen.“ (Interview mit Fallmanager/innen des Jobcenters)

„... dass wir die Möglichkeit haben, dass die Menschen, die zu uns kommen mit sehr wenig Stunden beginnen und im Laufe der Zeit die Stundenzahl erhöhen dürfen. Dies erfolgt entsprechend ihrer Entwicklung. Das finde ich eine ganz wichtige Sache.“ (Interview mit Vertreter/innen der Träger)

„Bei den AGH's geht es meiner Meinung nach viel zu sehr um den Kommerz, also nur noch die Starken werden genommen, die mitziehen können. Bei SINUS war dies überhaupt nicht der Fall. Wer wollte, der durfte und der eigene Rhythmus der Menschen durfte behalten bleiben. Es durfte natürlich nicht ausufern, aber die Leute hatten weniger Druck und sie wurden langsam geführt und bekamen eine Tagesstruktur, mussten mit Menschen kommunizieren und konnten andere Dinge lernen. Aber alles ohne den Leistungsdruck.“ (Interview mit Fallmanager/innen des Jobcenters)

„Auch wird viel weniger Druck auf den Einzelnen ausgeübt. (...) Der Mensch kommt und weiß, er muss nicht gleich und sofort 30 Std. in der Woche erbringen. Das ist eine große Erfahrung und wahrscheinlich der größte Mehrwert des SINUS Programms.“ (Interview mit Vertreter/innen der Träger)

„Auch der (...) Rahmen, den das SINUS-Projekt bietet, also ein Jahr zu haben, das ein tatsächlicher Mehrwert darstellt gegenüber den 6 Monaten einer Arbeitsgelegenheit. Also ich erlebe es tatsächlich so, dass dieses Jahr Perspektiven bringt.“ (Interview mit Fallmanager/innen des Jobcenters)

Die geschilderten Vorteile der SINUS-Maßnahme leiten zu der Frage über, welcher Personenkreis dafür geeignet ist. Auf die Frage nach den „Hauptmerkmalen“ der SINUS-Teilnehmenden wird insbesondere die **lange Arbeitslosigkeit**, kombiniert mit einer gewissen **Resignation**, als Grund angegeben:

„Aufgrund der Dauer der Arbeitslosigkeit beispielsweise. Einige dieser Personen sind sehr sehr lange ohne Arbeit. (...) Das größte Merkmal ist aber sicherlich die lange Arbeitslosigkeit, das fehlende soziale Umfeld und einen sehr großen Abstand zum Ersten Arbeitsmarkt. Zudem haben sich viele dieser

„schwachen Menschen“ an ein solches Leben gewöhnt. Dadurch entsteht der Glaube, dass das Bewerben nichts mehr bringt oder man durch das Jobcenter geärgert wird. Der Glaube aber, dass man wieder Arbeit findet, ist bei den meisten Menschen in dieser Situation sehr klein.“ (Interview mit Vertreter/innen der Träger)

„Ein großer Punkt sind auch Menschen, die seit beispielsweise 15 Jahren arbeitslos sind und es um einen erneuten Erwerb von Sozialkompetenzen geht, dann ist das SINUS-Projekt ein guter Ansatz und Weg.“ (Interview mit Fallmanager/innen des Jobcenters)

Weitere wichtige Merkmale sind daneben die **psychische Situation** der Teilnehmenden sowie das **Alter**:

„Viele der Teilnehmer haben psychische Probleme und haben schon mehrere Therapien etc. hinter sich. Viele sind ältere Menschen oder einfach nicht mehr die Jüngsten.“ (Interview mit Vertreter/innen der Träger)

„Ich habe sehr viele Suchtkranke und Menschen mit psychischen Problemen (alle stimmen zu).“ (Interview mit Fallmanager/innen des Jobcenters).

„... und Ältere so um die 60 Jahre, die häufig körperliche Probleme oder Schmerzen haben.“ (Interview mit Fallmanager/innen des Jobcenters)

Andere Aussagen erinnern eher an eine Begründung für **eine Reha-Maßnahme** oder eine Art **„Nachsorge“**:

„Ich habe aktuell jemand (...). Der hatte einen Herzanfall, hat sich nun einigermaßen wieder berappelt und eine Betreuung eingerichtet bekommen. Es war für mich in diesem Falle sofort klar, dass hier das SINUS-Projekt einfach Sinn macht. Da läuft das Gutachten noch, aber nach einem Herzanfall gehe ich davon aus, dass die Leistungsfähigkeit ganz weit unten ist. In dem Fall macht das SINUS-Projekt einfach Sinn.“ (Interview mit Fallmanager/innen des Jobcenters)

„... dass eine Person ganz frisch aus einer Therapie kommt und die Struktur der Therapie soll nahtlos fortgesetzt werden, ohne dass er in ein Loch fällt.“ (Interview mit Fallmanager/innen des Jobcenters)

Als Viertes wird vor allem auf **komplexe Problemlagen** und Belastungen verwiesen:

„... ich würde es festmachen daran, dass viele dieser Menschen so viel in ihrem Kopf haben und sich um so viele Dinge kümmern müssen, dass sie sich einfach keinen Kopf um ihre Arbeit machen können. Sie wollen beispielsweise ihre Schulden drücken oder die familiären Probleme sind so groß, dass dort ständig irgendetwas passiert. (...) und es ist eben eine Vielzahl von Problemsituationen, die im Vordergrund stehen oder so wichtig sind, dass man sich um Arbeit erst einmal nicht kümmern kann.“ (Interview mit Vertreter/innen der Träger)

„Es gibt nichts, was es nicht gibt. Es sind also häufig Menschen, die mit ihrem Leben im Allgemeinen nicht mehr klarkommen. Es kann sein, dass es Kinder gibt, mit denen sie nicht klarkommen, familiäre Probleme, Schulden, Drogenkonsum, Wohnsitzlosigkeit, Klagen, Haftstrafen, also alles, was man sich vorstellen kann. Es gibt alles. (...) Dann kommen manchmal Sachen, die einen selbst überfordern oder fertigmachen wie beispielsweise Kindesmissbrauch in der Jugend. Ich habe eine Frau mit Spielsucht, Alkoholsucht, Tabletten und hat sich in der Vergangenheit Geld besorgt, indem sie sich prostituiert hat. Dann sitzt man da und denkt: ‚Was soll ich dazu noch sagen?‘“ (Interview mit Fallmanager/innen des Jobcenters)

Die genannten Gründe entsprechen durchaus den Problemlagen, mit denen Fachkräfte in Jobcentern üblicherweise umgehen müssen. Unklar ist, ob diese Gründe eine solchermaßen niedrigschwellige und von der Zeiteinteilung her flexible Maßnahme wie SINUS begründen können. Es drängt sich die Frage auf, wie klar die Zuordnungskriterien bei einer Zuweisung zu SINUS sind. Auf diesen Widerspruch weist ein Befragter selbst hin:

„Diese Gruppe an Menschen findet man auch bei der AGH.“ (Interview mit Vertreter/innen der Träger)

Auch die folgende Aussage kann den Unterschied noch nicht genau beziffern:

„... wo ist eigentlich der Unterschied zwischen den Teilnehmern des SINUS-Projektes und denen der AGH? Ist bei den Personen überhaupt ein erkennbarer Unterschied vorhanden?/ Jetzt aber, da wir doch eine ganze Menge an Teilnehmern hatten, kann man schon einen Unterschied festmachen, da es wirklich Leute sind, die diese Regelmäßigkeit noch nicht hinbekommen und noch weiter weg sind vom Ersten Arbeitsmarkt. Wobei es vielen Teilnehmern einer AGH – nach deren Beendigung – auch nicht möglich ist, in diesen zu kommen. Das ist ja nicht nur bei den SINUS-Leuten so.“ (Interview mit Vertreter/innen der Träger)

Zusammenfassend lässt sich zum Aspekt Soll feststellen: Zwar werden die Unterschiede zwischen den drei Maßnahmen ELA, SINUS und AGH beschrieben, nicht jedoch, welche definierten Voraussetzungen einen Zugang zu SINUS markieren.

Aus der Perspektive beider Interviewgruppen werden für SINUS im Unterschied zu einer AGH die intensivere Betreuung, der freiwillige Zugang, der Verzicht auf Konsequenzen über eine Eingliederungsvereinbarung (EinV), die flexible und auch reduzierte Zeiteinteilung, Wahlmöglichkeiten bei den konkreten Tätigkeiten sowie die längere Dauer der Maßnahme und der geringere Leistungsdruck hervorgehoben. Methodisch wird insbesondere auf die intensivere Betreuung abgestellt, die die Träger im Projekt mit den Teilnehmenden sicherstellen.

Dass dies erforderlich ist, wird aus der Schilderung der unterschiedlichen Belastungsszenarien der Teilnehmenden deutlich. Zeiten langer Arbeitslosigkeit (teilweise deutlich über 10 Jahre), Entmutigung und Resignation, psychische Überforderung, physische Einschränkungen nach medizinischen Vormaßnahmen sowie ein Bündel sehr heterogener Einzelbelastungen (Missbrauch, familiäre Sorgen, Schulden, Drogenkonsum, Wohnungslosigkeit bzw. nicht gesicherter Wohnraum, Klagen, Haftstrafen usw.). In der Konzeption des SINUS-Projekts wird dem Merkmal „psychische Erkrankung“ ein großer Stellenwert eingeräumt. Auf die Nachfrage, wie viele Teilnehmende des SINUS-Projekts jedoch psychisch beeinträchtigt sind, wird lediglich auf „viele“ verwiesen. An einer anderen Stelle in den Gruppendiskussionen wird eine Schätzung von 70 % erwähnt. Auffallend ist zudem, dass die Befragten in ihrer Wortwahl häufiger nicht von „psychischen Erkrankungen“ sprechen, sondern eher von „psychischen Problemen“ bzw. dass die Teilnehmenden häufig „psychisch belastet“ sind. Es wird an keiner Stelle auf ärztliche Befunde Bezug genommen. Diese Erkenntnisse werfen ein Schlaglicht auf die hohe Abbrecherquote gerade des Personenkreises mit psychischen Einschränkungen, die von den Beschäftigungsträgern für die hohe Anzahl von Abbrüchen in den ersten drei Monaten verantwortlich gemacht werden (vgl. Liga der Freien Wohlfahrtspflege Konstanz 2015, S. 2).

Als schwierig und unklar werden die Schnittstellen beschrieben, sowohl beim Übertritt aus ELA als auch anschließend in eine AGH. Was den Übergang von ELA zu SINUS betrifft, so bleibt unklar, ob und

welche Indikatoren den Übertritt aus ELA in das SINUS-Projekt begünstigen. Derartige systematische Zuweisungsindikatoren werden in den Gruppendiskussionen nicht benannt, was die Vermutung nahelegt, dass die Entscheidung über einen Ein- bzw. Übertritt in SINUS der jeweiligen und subjektiven Einschätzung der Fachkräfte obliegt. Dies legt auch die Vermutung nahe, dass das eigentliche Konzept, d. h. die beschriebene Stufenabfolge ELA – SINUS sowie SINUS – AGH, in der Praxis uneinheitlich behandelt wird.

Die Mehrdeutigkeit der Begriffe psychische Belastungen/Erkrankung, die Zuordnung zum unbestimmten Begriff der Arbeitsmarktferne, zum Alter oder zu weiteren gesundheitlichen Einschränkungen oder komplexen Problemlagen verdeutlichen, dass es augenscheinlich keine spezifischen Zuordnungskriterien gibt, die den Weg in SINUS ebnen. Auch wenn man sich dem Standardisierungsdruck, der ansonsten in der Arbeitsmarktpolitik vorherrscht, bei diesem Personenkreis nicht beugen will, so erscheint eine kriteriengeleitete Auswahl schon allein aus dem Grund erforderlich, um den umsetzenden Trägern dadurch Professionalisierungsspielräume zu eröffnen. Hier zeigt sich eine Bruchstelle zum SOLL-Konzept der Maßnahme, die dazu auffordert, nach der gängigen Umsetzungspraxis vertieft zu fragen.

5.2.2 Die aktuelle Praxis

Die Auswertung der Gruppendiskussionen unter diesem Aspekt bestätigt, dass sich die theoretisch konzipierte Stufenabfolge so in der Praxis nicht umsetzen lässt. Dies gilt sowohl für den Übertritt aus ELA als auch für die Fortsetzung der Beschäftigung im Rahmen einer AGH.

Im Gegensatz zum eigentlichen Konzept wird die Praxis des **Übergangs von ELA in SINUS** weitaus offener beschrieben:

„Bei meinen Teilnehmern ist es interessanterweise so, dass diese unabhängig vom ELA-Projekt in das SINUS-Projekt gegangen sind.“ (Interview mit Fallmanager/innen des Jobcenters)

Die Gründe für einen sofortigen Einstieg in das SINUS-Projekt werden vor allem in drei Dingen gesehen: dem **Wunsch nach Tagesstruktur**, eine relativ hohe **Beschäftigungs-/Erwerbsorientierung** sowie die **Bereitschaft und Motivation**, auch weitere Unterstützungsmöglichkeiten in Richtung Arbeitsmarktintegration nutzen zu können.

„... da der Ansatz der ‚Niedrigschwelligkeit‘, also die Wirkung nach außen, eine Tagesstruktur wieder zu bekommen, aber auf niedrigem Niveau kombiniert mit sozialer Beratung in kleinem Rahmen sehr positiv ankam.“ (Interview mit Fallmanager/innen des Jobcenters)

„Auch bei Menschen, bei denen die Rahmenbedingungen oder die Leistungsfähigkeit eher unsicher aussehen, ist der Wunsch da, an dem SINUS-Projekt teilzunehmen. Man kann eben beschäftigungsorientiert ansetzen, wenn auch auf einem ganz geringen Niveau.“ (Interview mit Fallmanager/innen des Jobcenters)

„... deshalb habe ich keine ELA-Teilnehmer im SINUS-Projekt drin, denn Menschen im unteren Drittel haben hier die Möglichkeit, sich in einem Echtbetrieb auszuprobieren und zu schauen, was wäre denn die Anschlussmöglichkeit. Es gibt also die Möglichkeit den beschäftigungsorientierten Prozess zu präzisieren.“ (Interview mit Fallmanager/innen des Jobcenters)

In diesem Kontext wird auch von den Vertreterinnen der Beschäftigungsträger angeregt, dass die konzeptionelle Koppelung von ELA und SINUS als Stufenabfolge im Grunde aufgegeben werden sollte. Stattdessen wird empfohlen, die Betreuungsintensität, die im ELA-Projekt gegeben ist, auch im SINUS-Projekt nutzen zu können:

„Das ist gewissermaßen ein Veränderungswunsch von uns an SINUS, dass ELA parallel laufen könnte. Denn die Leute, die nicht in der Wohnungslosenhilfe sind, haben keine soziale Begleitung oder nur sehr wenig. Könnte man aber die Maßnahmen von ELA und SINUS kombinieren, wäre das ideal.“

Die persönlichen Probleme der Menschen hören ja nicht auf, sobald sie in der SINUS-Maßnahme sind. Die anderen Probleme sind ja nicht weg. Die soziale Betreuung müsste weiter gehen. Aber bei einer Entlohnung von 165 Euro im Monat für einen solchen Teilnehmer können wir diesen nicht in allen Belangen unterstützen. Das Jobcenter möchte es zwar, aber es ist einfach nicht möglich.“ (Interview mit Vertreter/innen der Träger)

Was den **Übergang von SINUS in eine AGH** betrifft, so findet dieser in der Realität kaum statt. In der Gruppendiskussion mit den Fach- und Führungskräften der Beschäftigungsträger wird von gerade einmal vier Personen (von insgesamt 44 SINUS-Teilnehmenden) berichtet. Die **Hürden sind struktureller wie auch inhaltlicher Art**. Zum einen ergeben sich aufgrund fehlender AGH-Plätze bei einzelnen Trägern strukturelle Hindernisse, die zumindest im Hinblick auf die Nahtlosigkeit auch von den Jobcenter-Mitarbeitern eingeräumt werden:

„Manchmal ist es einfach, ob eine AGH-Stelle frei wird. Wir haben ja nur ein geringes Kontingent und dieses wird immer weniger und wenn dann etwas frei wird, kann ein SINUS-Teilnehmer diese AGH-Stelle bekommen. Die sind natürlich interessant für manche SINUS-Teilnehmer, da sie 1,50 € bekommen. Das ist eine Verbesserung der Situation und in der Regel können sie am selben Arbeitsplatz bleiben und dort unter anderen Bedingungen ihrer Beschäftigung nachgehen. Es ist aber Zufall oder Glückssache, ob und wann eine solche Stelle frei wird. Das heißt, wir haben in der Pyramide einen Logikbruch, der einfach dadurch zu berücksichtigen ist, dass selbst AGH-fähige Teilnehmer aus SINUS nicht in eine AGH wechseln können, weil es gar keine Plätze gibt.“ (Interview mit Vertreter/innen der Träger)

„Zahlenmäßig würde ich das nicht so hoch bewerten. Das kann in Einzelfällen eine Rolle spielen. Bei uns aber gibt es im Laufe eines Jahres genügend AGHs und wenn einer das wirklich will – genauso wie bei anderen Sachen – finden wir einen Weg, dass er in eine solche Maßnahme kommt. Eventuell mit einer zeitlichen Verzögerung aber es ist nicht so, dass es gar nicht möglich ist.“ (Interview mit Vertreter/innen des Jobcenters)

Was die inhaltlichen Gründe für eine Erschwernis dieses Wechsels betrifft, so werden insbesondere die Freiheitsgrade, die sich für die Teilnehmenden im SINUS-Projekt ergeben, in vielerlei Hinsicht als vorteilhaft im Vergleich zu einer AGH beschrieben. Diese resultieren vornehmlich aus denen bereits aufgeführten Unterschieden zu einer AGH. **Freiwilligkeit, Verzicht auf Konsequenzen, flexible Zeiteinteilung und kürzere Wochenarbeitszeit, längere Dauer und geringerer Leistungsdruck** beinhalten nach Ansicht der Befragten so viele Vorteile, dass ein Übertritt in eine AGH oftmals nicht als „sinnvoll“ erachtet wird. Ein Übergang in eine AGH kann daher in manchen Fällen dadurch verhindert sein, dass im SINUS-Projekt auch Menschen teilnehmen, die für eine AGH (oder auch für den Ersten Arbeitsmarkt) **„ungeeignet“** erscheinen. Hier weisen die befragten Personen interessanterweise selbst darauf hin, dass die SINUS-Maßnahme eigentlich eine eigenständige tagesstrukturierende Beschäftigungsmaßnahme ist und **keine** „Übergangsstufe“:

„Bei der SINUS-Maßnahme sind wahrscheinlich schon 50 Prozent dabei, die werden es niemals in eine AGH schaffen, denn diese Menschen haben teilweise schon sehr große Handicaps.“ (Interview mit Vertreter/innen der Träger)

„Ein weiterer Punkt ist auch, dass zu dem SINUS-Projekt auch Menschen gehen können, die nach ärztlicher Beurteilung nicht mehr leistungsfähig sind und in keine AGH mehr gehen können oder dürfen.“ (Interview mit Fallmanager/innen des Jobcenters)

„Ganz egal, auch jemand der arbeitsunfähig ist, kann daran teilnehmen. Das ist gerade der Kreis, bei denen wir sonst überhaupt nichts machen können.“ (Interview mit Fallmanager/innen des Jobcenters)

Zuletzt werden auch noch Personengruppen genannt, für die das SINUS-Projekt eine „Übergangslösung“ darstellt, jedoch nicht im Sinne eines Übergangs in eine AGH, sondern eher aufgrund eines **unklaren leistungsrechtlichen Status** bzw. einer **episodischen Krankheitsphase** im Lebenslauf:

„... denn es gibt auch bei uns Menschen, die würden ja gerne noch etwas tun, sie dürfen oder können es aber nicht mehr. So heißt es häufig auch von unserem gesundheitlichen Dienst, dass eine Person für beispielsweise ein halbes Jahr nicht am Arbeitsleben teilhaben kann. Dann schicken wir eine solche Person nicht in ein AGH-Projekt, aber ins SINUS-Projekt kann er gehen und dort auch aufgebaut werden.“ (Interview mit Fallmanager/innen des Jobcenters)

„Ich habe gerade auch einen Kunden, der hat eine erwerbsmindernde Rente beantragt, wobei man aber nicht weiß, ob dies klappt oder nicht. Er würde aber gerne seine Tagesstruktur behalten und da hatte ich die Idee, ihn in das SINUS-Projekt zu bringen. Dort kann er zweigleisig fahren. Er kann seine Tagesstruktur behalten und gleichzeitig auf seinen Rentenbescheid warten. Für solche Fälle ist das SINUS-Projekt eine gute Idee.“ (Interview mit Fallmanager/innen des Jobcenters)

„Es gibt ja aber immer wieder motivierte Menschen, die trotz eines negativen Arztgutachtens noch gerne arbeiten würden und solchen Menschen bieten wir das SINUS-Projekt an. Die machen das übrigens sehr motiviert und gut.“ (Interview mit Fallmanager/innen des Jobcenters)

Die Passagen verdeutlichen, dass es in der Praxis des SINUS-Projekts häufig weniger um das konzeptionelle Ziel einer Übergangsstufe in Richtung Arbeitsmarkt geht. Tatsächlich erinnern die Begründungen eher an eine **tagesstrukturierende Beschäftigungsmaßnahme**, wie auch die folgenden Zitate verdeutlichen:

„Ich würde jetzt schon davon ausgehen, dass die Menschen einen Erfolg durch das SINUS-Projekt haben. Sie haben eine Anregung für eine Tagesstruktur, lernen neue Menschen kennen und sehen etwas anderes.“ (Interview mit Fallmanager/innen des Jobcenters)

„Was heißt denn ‚absitzen‘? Ich sehe es auch schon als einen Erfolg, wenn jemand freiwillig an zwei Stunden am Tag regelmäßig, aber auch unregelmäßig über ein Jahr lang, etwas tut. Denn die andere Möglichkeit, die er hätte, wäre nichts zu tun.“ (Interview mit Vertreter/innen der Träger)

„Ist es denn aber nicht ein Ergebnis und ein Erfolg, dass eine Person ein Jahr lang an einem Projekt bzw. Maßnahme teilgenommen hat, eine Struktur erlebt hat, die er vielleicht vorher noch nicht kannte? Das nenne ich einen super Erfolg.“ (Interview mit Vertreter/innen der Träger)

„... die Teilnehmer dahin zu bekommen, dass sie merken: Das Projekt macht Spaß, es tut mir gut und ich bin auf etwas stolz, bei dem ich mitgemacht habe. Unser Handeln ist dabei das entscheidende und die Frage: ‚Wie bekommen wir das hin, dass es den Menschen Spaß macht?‘ (...). Das Knifflige dabei ist, dass wir ihnen erklären müssen, dass sie bei einer solchen Maßnahme, nicht für 1,50 Euro

arbeiten, sondern für menschliche Wertschätzung. Das ist manchmal nicht so einfach.“ (Interview mit Vertreter/innen der Träger)

Insgesamt zeigt sich, dass die konzeptionell beabsichtigte Stufenabfolge so in der Praxis nicht umgesetzt wird. Stattdessen fungiert das SINUS-Projekt eher als eigenständige **„dritte“ Möglichkeit** neben ELA und AGH im Sinne einer tagesstrukturierenden Beschäftigungsmaßnahme. In anderen Passagen wird dies noch deutlicher. Auffallend in zwei der nachfolgenden Passagen ist zudem, dass SINUS indirekt in den Kontext einer „Werkstatt für behinderte Menschen“ gesetzt wird:

„Das ist bisher ein Bereich gewesen, der sehr stiefmütterlich behandelt worden war, [da] ist nun eine Lücke besetzt worden. Denn zwischen Werkstatt, Niedrigschwelligem und AGH gab es bisher nichts und jetzt haben wir etwas.“ (Interview mit Vertreter/innen der Träger)

„Hilflos ja, denn man kann nichts Adäquates anbieten, was den Menschen tatsächlich helfen würde. (...). Also im weitesten Sinne einen Arbeitsplatz in einem geschützten Rahmen, wie z. B. die Behindertenwerkstätten, so etwas bräuchten diese Menschen.“ (Interview mit Vertreter/innen der Träger)

„Es ist bei den Menschen aus dem SINUS-Projekt tatsächlich so, dass man nicht erwarten kann und darf, dass sie gewinnbringend eingesetzt werden können. Da würden wir den Leuten nicht gerecht werden. Bei diesen Projekten geht es eher um den Teilhabeaspekt.“ (Interview mit Fallmanager/innen des Jobcenters)

„Sie können dem Arbeitsrhythmus gar nicht standhalten. Auch nicht, wenn sie aus dem SINUS-Projekt kommen.“ (Interview mit Fallmanager/innen des Jobcenters)

In der Gruppendiskussion mit den Fachkräften des Jobcenters wurde erwähnt, dass ca. 70 % der SINUS-Teilnehmenden eine ärztlich diagnostizierte psychische Beeinträchtigung haben. Psychische Erkrankungen scheinen aber nicht eine so zentrale Rolle zu spielen, wie im Konzept angedacht. Es werden viele andere – auch gesundheitliche – Merkmale genannt, die den Personenkreis der SINUS-Teilnehmenden bestimmen:

„Ich würde sagen, dass es nicht unbedingt nur Menschen sind mit einer ärztlichen Diagnose, sondern auch Menschen, bei denen man feststellt, dass z. B. eine psychische Beeinträchtigung vorliegt. Oder Menschen, die vielleicht keine gesundheitliche Einschränkung haben, bei denen man aber weiß, dass es für sie auf dem normalen Arbeitsmarkt immer schwierig sein wird.“ (Interview mit Fallmanager/innen des Jobcenters)

„Die meisten Krankheitsfälle, die wir haben, sind Herz-Kreislauf, Inneres, Zähne sehr oft und verschiedene orthopädischen Geschichten wie Rückenprobleme sowie psychische Erkrankungen. Es ist im Endeffekt das komplette Spektrum, das es bei anderen Menschen auch gibt.“ (Interview mit Vertreter/innen der Träger)

Die Passage zeigt, dass eine **ärztliche Diagnose** zwar ein Indikator, aber nicht das einzige Definitionskriterium für eine Zuweisung in die Maßnahme darstellt.

Wir sind der Frage nach den Zuweisungskriterien noch einmal explizit nachgegangen. Auf die Frage, wie **„geeignete“ Personen** für die Projektteilnahme ausgewählt werden, lassen sich verschiedene Antworten zusammenfassen. Die Antworten zeigen, dass es

a) tatsächlich keine einheitliche Praxis gibt und

b) es keine definierten Indikatoren/Zuweisungskriterien gibt.

Insofern bestätigt sich der im Soll-Kapitel gewonnene Eindruck auch in der aktuellen Praxis. Stattdessen wird die Auswahl über informelle Kontakte („bereits bekannte“ Personen) erklärt:

„... hauptsächlich Personen (...), die wir schon kennen oder kennengelernt haben durch unsere soziale Arbeit in der Wohnungslosenhilfe. In der Arbeit der Wohnungslosenhilfe machen wir häufig Wiedereingliederungsvereinbarungen mit der Fallmanagerin aus dem Jobcenter. Die kommt dann zu uns in die Einrichtung und es wird gemeinsam überlegt, welche Maßnahmen und Projekte gibt es, die passend wären. So kommt man gemeinsam immer öfter auf das SINUS-Programm.“ (Interview mit Vertreter/innen der Träger)

„Das heißt, Sie gehen auch aktiv in die Werbung bei Ihren zu Betreuenden? // Ja, in den Beratungsstellen, bei verschiedenen anderen Hilfeeinrichtungen, wie z. B. beim Betreuten Wohnen in XY. Hauptsächlich bei Personen, die sich eine geregelte Tagesstruktur wünschen.“ (Interview mit Vertreter/innen der Träger)

„Ich habe aktuell jemand, der sehr gute Kontakte zum XY hat und schon immer gehabt hat. (...) Der möchte unbedingt wieder zum XY und dort arbeiten. Es war für mich in diesem Falle sofort klar, dass hier das SINUS-Projekt einfach Sinn macht.“ (Interview mit Fallmanager/innen des Jobcenters)

Alles in allem verdeutlicht auch die Auswahl der Teilnehmenden eine relativ **subjektive Praxis** und untermauert die Annahme, dass der in der Konzeption beabsichtigte schrittweise Aufbau in Richtung Arbeitsmarkt so nicht durchgängig zu beobachten ist. Stattdessen füllt die Maßnahme eher eine „Lücke“ im Maßnahmenkatalog zur **Tagesstrukturierung** spezifischer „Problemfälle“.

Dies wird durchaus von einigen Fachkräften des Jobcenters auch kritisch gesehen. Ein fehlender „Bewährungsdruck“ könne auch dazu führen, dass eine Reihe von Personen keine stärkere Eigenmotivation aufbaut, um auf dem Ersten Arbeitsmarkt Fuß zu fassen. Dann wäre zu befürchten, dass die Maßnahme lediglich bei einer tagesstrukturierenden Beschäftigungsmaßnahme verbleibt:

„Also ich habe gerade zwei Personen aus dem SINUS-Projekt zurückbekommen, die jetzt in eine AGH-Maßnahme kommen und darauf aufbauen können. Ich hatte gerade heute Morgen mit einer Kundin ein Gespräch, die das eine Jahr bei SINUS voll hat und die steht genauso da wie vorher. Die teilte mir mit: ‚Wie Bewerbung? Ich weiß nicht, wie das geht mit Bewerbungsunterlagen oder dem Internet.‘ Das nach einem Jahr SINUS? Die hat sich also überhaupt nicht gesteigert, weder von der Qualität noch von der Quantität her.“ (Interview mit Fallmanager/innen des Jobcenters)

„Ich hatte einen Fall, bei dem das zugetroffen ist (...). Sie hat die Maßnahme einfach abgesessen. Ganz am Anfang haben wir verschiedene Dinge mit ihr versucht, aber es war keine Steigerung oder Motivation zu erkennen. Sie hat einfach die Zeit in der Maßnahme abgesessen.“ (Interview mit Vertreter/innen der Träger)

Zusammenfassend zur Umsetzungspraxis: Die Aussagen verdeutlichen, dass die Konzeption des SINUS-Projekts sich eher als eine hybride Form generiert. Manchmal als eine Art „Zwischen- oder Vorstufe“ auf dem Weg in eine AGH, manchmal aber auch als eine „flexibilisierte AGH“ oder aber als eigenständige tagesstrukturierende Maßnahme im Sinne eines „dritten“ Weges zwischen ELA und AGH. Unabhängig von dieser Deutung handelt es sich nach Aussagen der Befragten aber um eine notwendige und sinnvolle Maßnahme für einen Personenkreis, der überwiegend eine relativ hohe Beschäftigungsorientierung hat, auf der anderen Seite aber den Anforderungen einer AGH (noch)

nicht gewachsen bzw. für eine AGH nicht geeignet ist. Insofern füllt SINUS eine Lücke in der Unterstützungslandschaft, erfüllt aber nicht prioritär den Zweck einer „Stufe“ zwischen ELA und AGH bzw. erstem Arbeitsmarkt. Nicht selten fungiert SINUS als Angebot für Fachkräfte des Jobcenters, bei „ausgeförderten“ Kunden/innen noch ein Angebot machen zu können, vor allem, wenn diese es selbst wollen.

Für die Weiterentwicklung der bisherigen Konzeption lassen sich daher erste Schlüsse ziehen:

1. SINUS weist als hybride Maßnahme Angebotsstrukturen auf, die sowohl tagesstrukturierende Angebote, Belastbarkeits- und Arbeitserprobung als auch eine Vorbereitung auf arbeitsmarktnähere Angebote (AGH) bis hin zur Arbeitsmarktintegration umfasst. Dementsprechend heterogen sind die Zuordnung der Teilnehmenden und das Profil der Maßnahme.
2. Für einen Großteil der relevanten Teilnehmenden ist aufgrund vorliegender Arbeitsmotivation, dem Wunsch nach Tagesstruktur und Teilhabe sowie eines Mindestmaßes an Eigenmotivation und Handlungsfähigkeit der sofortige Einstieg in SINUS denkbar; ein „Umweg“ über ELA ist daher nicht zwingend notwendig.
3. Die Zuordnungskriterien für das SINUS-Projekt sind unscharf und diffus. Das ist im Hinblick auf die belasteten Personenkreise nicht verwunderlich, führt aber gleichzeitig zu einem Spannungsfeld, das die umsetzenden Träger kaum auflösen können. Zu empfehlen wäre daher eine konzeptionelle Auseinandersetzung mit der Frage, welche relevanten Kriterien für einen Eintritt in SINUS notwendig erscheinen und mit welchem Ziel die umsetzenden Träger konkret arbeiten sollen. Ein Indikatorenkatalog scheint sinnvoll, wenn auch sicherlich nicht abschließend formulierbar.

5.2.3 Zwischen Arbeitsmarkt- und Sozialorientierung: Kritische Aspekte der Zusammenarbeit

Die **Kommunikation und Zusammenarbeit** zwischen den Beschäftigungsträgern und den Jobcentern wird an manchen Stellen in der Gruppendiskussion mit Fallmanagern/innen als eher mangelhaft beschrieben:

„Was für mich als Vermittlungsfachkraft schwierig ist, ist, dass ich eigentlich kaum bis überhaupt nicht mitbekomme, was die Träger in dem SINUS-Projekt überhaupt machen. Also bei uns wissen wir zwar, dass sie etwas machen aber was genau, das wissen wir nicht. Da wäre es nett, wenn wir uns hin und wieder zusammensetzen könnten. Auch positive Veränderungen, wie kommt der Kunde pünktlich, ist er engagiert, ist er zuverlässig, das bekommen wir überhaupt nicht mit.“ (Interview mit Fallmanager/innen des Jobcenters)

„Gibt es denn geregelte Austauschstrukturen zwischen Ihnen und den Trägern, die SINUS anbieten? // Theoretisch und es sollte auch Zwischenberichte geben, aber ich habe noch keinen einzigen gesehen. Wenn es beendet wird, vielleicht.“ (Interview mit Fallmanager/innen des Jobcenters)

„Also das formelle Berichtswesen ist noch ein frommer Wunsch, ansonsten läuft es nur über die Netzwerkarbeit. Wenn man sich kennt und hin und wieder trifft, dann spricht man verschiedene Dinge mündlich und zwischen Tür und Angel. Schriftlich passiert aber bis jetzt nichts.“ (Interview mit Fallmanager/innen des Jobcenters)

In diesem Zusammenhang wird daher auch aus „Kontrollgründen“ ein **geregelter Austausch** gefordert:

„Ich habe keine Rückmeldung in irgendeiner Form von dem Träger bekommen, außer die Kundin fährt in Urlaub, das bekomme ich über den Träger dann mitgeteilt. Das sind dann solche Sachen (...). Da sollte man etwas dazwischen schalten.“ (Interview mit Fallmanager/innen des Jobcenters)

Eine weitere wichtige Rolle in der Gruppendiskussion mit den Fallmanagern spielt die **Optimierung der Möglichkeiten des Übergangs auf den Ersten Arbeitsmarkt**. Dabei wird insbesondere auf Übergänge in Form von „Arbeitsketten“ verwiesen. Im Rahmen des SINUS-Projekts sind solche Übergänge in Form eines **ambulanten Arbeitstrainings** durchaus denkbar, wie die nachfolgende Textpassage zeigt:

„Wenn man also solche Arbeitsketten bilden würde, dann könnte es eine Möglichkeit sein, den Arbeitgebern solche Personen, die eine Maßnahme absolvieren sollen, erst einmal für 2 Tage die Woche anzubieten. So ähnlich haben wir es ja in dem SINUS-Projekt.“

Ja, genau. Zusätzlich noch einen Ansprechpartner, der nur eine geringe Anzahl von Menschen betreut, aber gleichzeitig Ansprechpartner für die Unternehmen ist. Denn eine solche Maßnahme müsste sehr eng betreut werden. Zudem wäre es bestimmt von Vorteil, wenn es beispielsweise in den ersten beiden Monaten eine 100%-Förderung gäbe und somit der Arbeitgeber entlastet werden würde. So könnte ein Einstieg gelingen. Denn der Einstieg ist für die Menschen, die von uns betreut werden am schwierigsten. (...)

//Das heißt eine stärkere Verzahnung zwischen den Angeboten des geschützten Arbeitsmarktes und des realen Arbeitsmarktes unter zunehmenden Realbedingungen, die aber nur ganz langsam steigen wäre von Vorteil?//

Ja, denn nur so können wir feststellen, ob der Mensch zum jetzigen Zeitpunkt in den realen Arbeitsmarkt geschickt werden kann. Häufig denken wir: ‚Oh ja, dieser Kunde kann auf alle Fälle unter ganz normalen Arbeitsbedingungen einer Arbeit nachgehen.‘ Wir liegen aber oft falsch. Mit einer von Ihnen beschriebenen Situation oder Maßnahme könnten wir testen, ob eine Person wirklich schon für den Ersten Arbeitsmarkt reif genug ist. (...)

Das heißt ein flexibles und individuell gestaltetes System mit einem Praktikum, Zeitkontingent bis hinein in die reale Wirtschaft wäre ein Ansatz, diese Ketten bis zum Ende durchzudenken, oder? Das würde die Arbeitgeber auch nicht gleich überfordern, wenn eine Person, die in einer solchen Maßnahme ist, erst einmal an einem Tag oder zwei Vormittagen pro Woche kommt.“ (Interview mit Fallmanager/innen des Jobcenters)

Die Fach- und Führungskräfte der Beschäftigungsträger sehen, was eine potenzielle Arbeitsmarktorientierung betrifft, jedoch enorme Defizite bei den Teilnehmenden. Ziele des Projekts und entsprechende „Erfolge“ können demnach oftmals nur im Aufbau einer Tagesstruktur und der Stabilisierung der Lebensverhältnisse gesehen werden:

„Wir haben schwierige Personen mit einem Handicap im SINUS-Programm. (...). Danach kommen sie in eine AGH oder sonstige Maßnahmen. Sie haben bei einer AGH den Anreiz, dass sie etwas Geld verdienen und haben für 6 Monate die Sicherheit einer Arbeitsstelle. Wenn dieses halbe Jahr jedoch vorbei ist, dann haben wir das Problem, dass es nach oben nichts mehr gibt. In dieser Zeit sollten sie

sich eine Tagesstruktur und ein soziales Umfeld aufgebaut haben, mit dem sie gut leben und vielleicht ein Teil des Ersten Arbeitsmarktes werden können.“ (Interview mit Vertreter/innen der Träger)

„Der Erfolg dieser Maßnahme ist für mich, wenn sich ein Maßnahmeteilnehmer während der Maßnahme mit dem Thema Gesundheit auseinandersetzt. Seine Krankheiten sieht, erkennt und sich in Behandlung begibt. Zum Beispiel in die Psychiatrie aufgrund von psychischen Erkrankungen oder Suchterkrankungen, aber auch körperliche Handicaps. Zwar ist das dann eine Beendigung wegen Krankheit, aber es ist ein Erfolg, da sich die Person in Behandlung begibt.“ (Interview mit Vertreter/innen der Träger)

„Auch für mich muss man den Erfolg dieser Maßnahmen anders bewerten, als dies das Landratsamt tut. Zwar nennen die es einen Erfolg, wenn 50 Prozent der teilnehmenden Personen in eine AGH gehen, aber für mich ist es schon ein Erfolg, wenn eine Person überhaupt erscheint. Auch wenn er nur einen Monat bleibt, ist das für mich ein Erfolg beim SINUS.“ (Interview mit Vertreter/innen der Träger)

„Da geht es dann eben nicht darum, die Zahl der Arbeitslosen zu reduzieren – das kann nicht das Ziel einer solchen Maßnahme sein –, sondern dann geht es eher um eine gesundheitliche Stabilisierung, Suchtproblematik und in diesen Feldern Gelder einzusparen. Es wird aber sicherlich nicht darum gehen, die Arbeitslosenzahlen zu senken. Das ist nicht Sinn und Zweck dieser Maßnahme.“ (Interview mit Vertreter/innen der Träger)

Die Aussagen der Trägervertreter unterscheiden sich hier deutlich von denen der Fallmanager/innen. Während die Fallmanager/innen stärker auf Erfolge in Hinblick auf eine Vermittlung auf den Ersten Arbeitsmarkt verweisen, sehen die Vertreterinnen der Beschäftigungsträger Erfolge eher im Kontext gesellschaftlicher Teilhabe, der Sicherung von Tagesstruktur und gesundheitlichen Themen begründet:

„Es sind ja auch bei SINUS ganz unterschiedliche gesundheitliche Konstellationen. Aber bei den meisten geht es um die Tagesstruktur. Ansonsten gehen die meisten vor die Hunde. (...) Unser Job ist es aber, dass es den Leuten Spaß macht. Und wenn es einem Spaß macht, dann fühlt man sich besser und das wiederum trägt zur Gesundheit bei. Wenn dann noch eine gewisse Vertrauensbeziehung entsteht, sowohl unter Teilnehmern als auch zwischen Teilnehmer und Anleiter, können viele Themen, die zur Gesundheit beitragen, wie z. B. Übergewicht oder Alkoholkonsum, gemeinsam besprochen werden.“ (Interview mit Vertreter/innen der Träger)

„Es geht ja bei dem Programm oder überhaupt bei den gesamten Maßnahmen nur zum Teil um eine Arbeitsmarktintegration. Es geht zu einem großen Teil auch um gesellschaftliche Integration. Dazu gehört dann natürlich auch der soziale Kontext und ein Aspekt davon ist auch, dass die Erwachsenen eine geregelte Tagesstruktur bekommen (...).“ (Interview mit Vertreter/innen der Träger)

Nicht zuletzt deshalb werden vonseiten der Vertreter/innen der Beschäftigungsträger Optimierungsvorschläge eingebracht. Diese beziehen sich vor allem auf die Parallelität von ELA- und SINUS-Leistungen, auf eine Öffnung des SINUS-Projekts gegenüber SGB XII-Berechtigten sowie auf eine kritisch-konstruktive Auseinandersetzung mit den bisherigen Erfolgsindikatoren und der Verlängerung der Laufzeit.

„Wir haben einige Wünsche (...) formuliert und stehen dazu nach wie vor. Das ist zum einen diese Parallelität zwischen dem ELA-Projekt und SINUS, dass die Beratung und Tagesstruktur im Vordergrund steht und zusammenlaufen kann. Eine Öffnung auch für SGB XII-Kunden oder Erwerbstätigkeitsrentner, die dieselben Bedarfe haben, aber sich in einem anderen System befinden. Die sollten eben die Möglichkeit haben, diese Maßnahme wahrzunehmen. Eine Möglichkeit der Verlängerung über ein Jahr hinaus für Personen, bei denen diese Maßnahme weiterhin geeignet ist.

Weiterhin haben wir in diesem Konzept die Zielindikatoren mit den einzelnen Quotierungen, die überhaupt nicht der Realität entsprechen, bemängelt und würden diese gerne in Zusammenarbeit mit den Kostenträgern verändern. Zudem eine Bewilligung des Projektes über den Bewilligungszeitraum von 2016.“ (Interview mit Vertreter/innen der Träger)

„(...) dass wir die Möglichkeit bekommen einfacher zu schalten zwischen einer AGH und SINUS, dass wir bei einem Fall beispielsweise sagen können, dass wir eine Person lieber länger in SINUS lassen, anstatt ihn in eine AGH zu stecken. Da wäre mir es recht, wenn dies etwas einfacher funktionieren könnte. Bevor eine Person die AGH nicht schafft und abbricht, wir ihm eben das SINUS-Projekt unbürokratisch und kurzfristig anbieten können. Oder wenn eine Person das eine Jahr SINUS hinter sich gebracht hat, aber trotzdem noch nicht stabil genug ist, dass er trotzdem länger in der Maßnahme bleiben kann.“ (Interview mit Vertreter/innen der Träger)

Auf die Nachfrage, inwiefern die SINUS-Teilnehmenden im SGB II oder im SGB XII besser aufgehoben sind, gibt es unterschiedliche Einschätzungen:

„Ganz unterschiedlich würde ich sagen. Das müsste und könnte geprüft werden, wird es aber nicht. In ELA ist es z. B. eine Aufgabe, nach der wir schauen müssen. In SINUS jetzt nicht direkt.“ (Interview mit Vertreter/innen der Träger)

„Ich würde sagen, der Großteil ist richtig im SGB II. Es ist sogar wichtig, dass die im SGB II drin sind. Wir kennen ja auch die Gründe, warum Hartz IV 2005 eingeführt wurde. Und wir haben gerade in [...] wieder einen Großteil der Bevölkerung, die nie aus dem SGB XII oder Sozialhilfe herausgekommen sind und von daher ist es ein Vorteil. Wir haben es zudem erlebt, was für mich eine große Errungenschaft darstellt, wenn nicht sogar die wichtigste, dass die Menschen, die vorher Sozialhilfe bezogen haben, durch diese Arbeitsgelegenheiten an den Arbeitsmarkt rangekommen sind und dann auch angefangen haben, freiwillig und ehrenamtlich zu arbeiten. Vor 2005 gab es die ehrenamtliche Arbeit oder freiwillige Arbeit von Arbeitslosen nicht. Von daher sehe ich diese Menschen in diesem System richtig. Natürlich wissen wir, dass ein Teil der Menschen darin nicht richtig untergebracht ist, aber das sind ja auch teilweise Personengruppen, wo sich die arbeitsmedizinische Abteilung vom Jobcenter und den Rententrägern darum kloppen und diese Fälle immer nur hin und her schieben.“ (Interview mit Vertreter/innen der Träger)

Diese längeren Auszüge aus den Gruppendiskussionen mit den Vertreterinnen der Träger und mit den Fallmanagern/innen zeigen insgesamt große Unterschiede. Während die Fachkräfte des Jobcenters die Notwendigkeit einer Erweiterung des Projekts in Richtung Arbeitsmarktintegration, etwa mittels betrieblicher Praktika befürworten, setzen die Umsetzungsträger auf Erhalt und Ausbau einer sozialen Betreuung zum Zwecke der Stabilisierung, gesellschaftlicher Teilhabe und zur Verbesserung der Tagesstruktur. Hierbei wird sogar eine Öffnung gegenüber SGB XII-Berechtigten vorgeschlagen. Insbesondere diese Öffnung gegenüber SGB XII-Berechtigten verdeutlicht – aus der Perspektive der Umsetzungsträger – noch einmal mehr die zentrale Ausrichtung der Maßnahme an allgemeinen tagesstrukturierenden Grundsätzen. Die Interviewpassagen verweisen daher auf die Wichtigkeit einer – gemeinsamen – Reflexion und Schärfung der Projektziele.

5.3 Zusammenfassung und erste Handlungsempfehlungen

Die Fachkräfte des Jobcenters wie die Fach- und Führungskräfte der Träger stellen die besondere Konstruktionslogik der Maßnahme als hilfreich und wichtig heraus. SINUS schließt eine

Angebotslücke im Landkreis Konstanz für Menschen, denen ansonsten kaum andere Teilhabeangebote gemacht werden können. Der fehlende Teilnahmedruck, die flexiblen Arbeitszeiten, der geringe Arbeitszeitumfang sowie die Möglichkeiten, Arbeitsfelder zu wählen, werden von allen Beteiligten als wichtige Bausteine für eine besonders belastete Personengruppe identifiziert, für die arbeitsmarktnähere Angebote eine Überforderung darstellen würden.

Darin liegen aber auch gleichzeitig die Schwierigkeiten einer Umsetzung im Sinne des Konzeptes. So verweisen insbesondere die Vertreter/innen der Jobcenter auf einen Optimierungsbedarf bei der Kommunikation und Zusammenarbeit mit den Beschäftigungsträgern (wechselseitige Information, Berichte, Teamgespräche). Die Differenzen zeigen sich aber auch darüber hinaus: Nach Meinung der Fallmanagern/innen könnten im Rahmen des SINUS-Projekts die Möglichkeiten der Arbeitsmarktintegration durch Formen ambulanten Arbeitstrainings und betrieblicher Praktika i.S. zunehmend belastbarer Arbeitsketten verbessert werden. In den entsprechenden Passagen zeigt sich, dass die befragten Fallmanager/innen perspektivisch eine stärkere Ausrichtung des Projekts am Ersten Arbeitsmarkt befürworten, während dies bei den Vertretern/innen der Beschäftigungsträger als wenig realitätsnah empfunden wird. Die Beschäftigungsträger favorisieren eine stärkere Orientierung an Grundsätzen der Tagesstrukturierung, der gesundheitlichen Stabilisierung sowie gesellschaftlicher Teilhabe. Diese Grundhaltung wird vor allem auch daran deutlich, dass ein Einbezug von SGB XII-Kunden/innen empfohlen wird. Die Trägermitarbeiter können dabei auch auf die Zielsetzungen des Konzeptes verweisen, in denen die Wiedererlangung von Selbstvertrauen, von Selbsthilfepotenzialen und von Vertrauen in das angebotene Hilfesystem explizit die Rede ist. Die formulierten Zielerwartungen durch die Fachkräfte der Jobcenter und die auf Teilhabe- und Stabilisierung ausgerichteten Handlungsstrategien durch die umsetzenden Träger sind nicht klar genug thematisiert und abgegrenzt, führen daher zu Enttäuschungen auf beiden Seiten. Wenn SINUS eine Maßnahme hybriden Typus ist, bleibt dies nicht aus, weil sich ja nach individuellem Zuschnitt der Zuweisung auch die jeweilige Erwartungslage verändert.

Insgesamt wird daher auch in diesem Teil der Auswertung deutlich, dass sowohl entsprechende Zugangsvoraussetzungen, als auch Ziele der Maßnahme nochmals genauer konzeptionell zu definieren und zu reflektieren sind. Zu empfehlen sind daher:

1. Eine stärkere Profilbildung im Hinblick auf Ziele, Zielgruppe und Zugänge,
2. eine stärkere Kooperation/Kommunikation zwischen Jobcenter, Landkreisverwaltung und Beschäftigungsträgern im Hinblick auf die Entwicklung einer Perspektive für die Teilnehmenden sowie
3. eine konzeptionelle Weiterentwicklung oder Anpassung, beispielsweise durch
 - a) eine klarere Ausrichtung auf den Ersten Arbeitsmarkt (z. B. durch Einbezug flexibler ambulanter Arbeitstrainings in Unternehmen),
 - b) durch die Fokussierung auf einen eher tagesstrukturierenden Arbeitsansatz der Angebote, der die präventiven, sozialintegrativen und teilhabebezogenen Anliegen in den Mittelpunkt rückt oder
 - c) auch durch eine „Clearingrolle“, bei der eine entsprechende Empfehlung zu weiteren Angeboten systematisch zu erarbeiten wäre. Hierbei wäre die gesundheitsklärende Rolle

der Träger deutlich stärker zu akzentuieren, gegebenenfalls unter Einbezug ärztlicher Fachdienste.

6. Interviews mit den Teilnehmenden: Auswertungsergebnisse der Phase I

6.1 Methodisches Vorgehen

Für die Begleitstudie wurden insgesamt 16 Interviews⁵ mit Teilnehmenden von SINUS geführt. Dabei wurde darauf geachtet, dass Teilnehmende aus allen Einrichtungen befragt werden, um Erkenntnisse hinsichtlich der unterschiedlichen Durchführung durch die Einrichtungen einerseits und deren Effekte andererseits aus Sicht der Betroffenen einzuholen.

Der Zugang zu den Teilnehmenden wurde, nach erfolgtem Einverständnis zur Befragung, vonseiten der Fachkräfte in den Einrichtungen ermöglicht und terminiert. Die Interviews fanden während der Maßnahme und in den Räumen der jeweiligen Einrichtung statt.

Um die Effekte und Wirkungen der Maßnahme aus der Perspektive der Teilnehmenden zu erfassen, wurde ein Leitfaden in Form einer Mindmap entwickelt, in welchem Aspekte wie Arbeitserleben, Alltagsbewältigung sowie Gesundheit thematisiert wurden (Anlage 2). Der besondere Erkenntnisgewinn durch die narrativen Interviews liegt darin, dass durch möglichst offenes Erzählen und Assoziieren die Sicht der Teilnehmenden auf die Maßnahme am besten zu erfassen ist. Um die Teilnehmenden dennoch möglichst fokussiert auf die einzelnen Elemente der Forschungsfrage(n) Auskunft geben zu lassen, orientierten sich die Fragen an einem problemzentrierten Aufriss der Thematik. Das Datenmaterial wurde anschließend transkribiert, anonymisiert und inhaltsanalytisch ausgewertet (Mayring, 2015). Bei der inhaltsanalytischen Auswertung wurde darauf geachtet, dass der Blick für datenimmanente Kernkategorien und Dimensionen frei blieb. Mit einer Inhaltsanalyse lässt sich das Datenmaterial sowohl zusammenfassen, indem die wesentlichen Inhalte herausgearbeitet werden, als auch strukturieren, indem bestimmte Aspekte aus dem Material herausgefiltert werden. Es geht also um die Fahndung nach gleichen und unterschiedlichen Ausdeutungen zu den abgefragten Themenbereichen, hier zu den Wahrnehmungen und Deutungen zu Wirkungen und Effekten von SINUS. Die Interviewtexte werden mithilfe eines Kategoriensystems auf relevante Informationen, wie Zugangswege ins Projekt, Wahrnehmung von Veränderungen, Bewertung der eigenen Belastbarkeit oder Lebensperspektive hin untersucht. Dieses Kategoriensystem basiert auf Untersuchungsvariablen, die entweder zuvor in theoretischen Vorüberlegungen konzipiert (deduktiv) oder aus dem Datenmaterial heraus (induktiv) generiert wurden (ebd.). Gestützt durch die – in der einschlägigen Literatur diskutierten – theoretischen Bezüge sowie der Befunde aus der Arbeitsmarktforschung, konnten aus dem Datenmaterial die wahrgenommenen Effekte und Wirkungen des Projekts herausgearbeitet und zu ersten Befunden zusammengefasst werden.

Die nachfolgende Darstellung der Befunde zeigt, wie die Maßnahme aus der Perspektive der Befragten wahrgenommen und für die eigene Erwerbsbiografie bewertet wird.

⁵ Ein Interview konnte aufgrund der bestehenden Sprachbarrieren nicht in die Auswertung aufgenommen werden. Eine sinnvolle Analyse und Interpretation von Interviews ist nur möglich, wenn ein Verstehen der Sprache vorausgesetzt werden kann.

6.2 Zugangswege in die Maßnahme

Die Auswertung des Datenmaterials zeigt, dass der idealtypische Verlauf ELA - AGH nicht die Regel darstellt, vielmehr zeigen sich vorrangig andere Zugangswege in das Projekt, vor allem über das Jobcenter. Zudem verfügen viele Befragte über AGH-Erfahrungen, was grundsätzlich Fragen nach der Systematisierungslogik aufwirft. Letzteres ist vor allem der Genese der einzelnen Eingliederungsinstrumente im Bereich des SGB II geschuldet: Das Instrument der AGH ist länger verfügbar als ELA oder SINUS, sodass es in der konkreten Praxis sehr wahrscheinlich ist, dass Langzeitarbeitslose zu einem früheren Zeitpunkt in die damals verfügbaren Instrumente wie der AGH zugewiesen wurden. Weil der konzeptionell vorgesehene idealtypische Verlauf von ELA zu SINUS nicht oder nur marginal umgesetzt werden kann, ist danach zu fragen, wie der Zugang zu SINUS aus der Perspektive der Befragten wahrgenommen wird.

Auf der Basis des Datenmaterials lassen sich drei Zugangswege differenzieren.

6.2.1 Der Weg über das Jobcenter

Ein Zugangsweg in die Maßnahme erfolgt über das Jobcenter, d. h., der Teilnehmende wird von den Fachkräften des Jobcenters auf die Maßnahme hingewiesen bzw. direkt zugeteilt. Kontaktdichtekonzepte, aber auch mitunter langjährige Betreuungsepisoden, bewirken, dass den Jobcentern die Belastungssituationen ihrer Kunden/innen oft gut bekannt sind. Es erschließt sich für sie auch leidvoll, wie wenig Unterstützungsangebote sie trotz Fallmanagementkonzepten ihren Kunden/innen anbieten können. Entsprechend bewerten dies auch die Befragten.⁶

„Ich bin zu der SINUS-Maßnahme über das Jobcenter gekommen.“ (Interview 1, Z: 4)

Die Zuweisung durch das Jobcenter wird von den Befragten mit der bestehenden längeren Arbeitslosigkeit und dem aktuellen Arbeitsvermögen begründet.

„Ich bin durch das Jobcenter auf diese Maßnahme hingewiesen worden. Durch den Herrn X. vom Job Center, das ist mein Fallmanager. Ich bin ja jetzt schon längere Zeit ohne Arbeit gewesen, habe auch eine Suchtproblematik und war deshalb in Therapie. Er meinte daher, dass es dieses Programm gäbe und ob ich nicht Lust hätte, mir das anzuschauen.“ (Interview 6, Z: 3-4)

„Das ist vom Jobcenter hier in Y. Von denen ist die Initiative ausgegangen, weil ich ja auch schon etwas länger arbeitslos bin. Zudem habe ich auch bestimmte Krankheiten und Behinderungen, ich bin ja 50 % behindert und es ist schwierig, einen Job zu finden.“ (Interview 2: Z: 3)

6.2.2 Der Weg über die Maßnahmeträger

Zweitens lassen sich sogenannte „Klebeeffekte“, wie sie vom Institut für Arbeitsmarktforschung nicht nur für die Leiharbeit beschrieben wurden (Brinkmann et al. 2011), auch für die Sozialträger beobachten.⁷ Die Befragten haben in der Vergangenheit eine Maßnahme bei einem Träger absolviert

⁶ Nachfolgend weisen Unterstreichungen auf den angesprochen Zusammenhang hin, kursiv gesetzte Äußerungen benennen die Fragen der InterviewerInnen.

⁷ Ähnliche Effekte stellte das IAB auch für AGH-Träger fest. Vgl. Koch/Fertig 2012.

und diese Erfahrung führt zu einer Bindung an die Einrichtung. Man kann hier von „internen Klebeeffekten“ sprechen, weil ein grundsätzlicher Wechsel in eine reguläre Arbeit oder zu einem anderen Maßnahmeträger damit nicht verbunden ist. Die Teilnehmenden fragen selbst aktiv nach, ob eine weitere Möglichkeit der Beschäftigung besteht, auch weil sie wissen, dass sie sich bei Bedarf wieder an die Einrichtung wenden können. Mit dieser Bindung an die Einrichtung nehmen die Teilnehmenden zudem Verfügungsgewalt über das Unterstützungssystem wahr. Diese Wahrnehmung der Verfügbarkeit von Maßnahmen ist mit Hinblick auf Wirkung und Nachhaltigkeit von Maßnahmen bedeutsam, weil aus der Perspektive der Betroffenen eine sinnvolle Unterstützungsleistung erwartet wird, die bei Bedarf angefragt werden kann. Dieser Befund korrespondiert zudem mit den Zielvorgaben von SINUS, da das Projekt unter anderem dazu dienen soll, Vertrauen in das Hilfesystem herzustellen. Darüber hinaus eröffnet sich hier ein als niederschwellig wahrgenommener Zugangsweg, der von den Klienten/innen einfach nachgefragt werden kann.

„Genau. Dann bin ich zur XY und habe gefragt, ob ich hier ehrenamtlich arbeiten darf. Auch um mich zu testen, wie lange ich überhaupt noch arbeiten kann. Also wie belastbar ich noch bin. // *Das heißt über XY sind Sie zur ‚YZ‘ überhaupt gekommen und somit auch zu SINUS.* // Ja, genau.“ (Interview 3, Z: 27-29)

„Ich war längere Zeit krank und hatte Alkoholprobleme gehabt. Und dem Betreuer aus dem Jobcenter habe ich gesagt, dass ich hier gerne freiwillig arbeiten würde. // *Das heißt, Sie kannten das Projekt schon?* // Ja, ich habe hier vorher schon einmal für 1,50 Euro gearbeitet. Dann habe ich eine Entziehungskur gemacht und dachte, es ist besser, wenn ich etwas arbeite. Zudem wohne ich gleich hier in derselben Straße und habe gefragt, ob ich hier freiwillig arbeiten kann.“ (Interview 8, Z: 3)

In den Ausführungen wird deutlich, dass für die Befragten das Arbeiten an sich im Zentrum der Nachfrage steht und nicht die Aussicht auf eine Bezahlung. Dies wird durch den Verweis, freiwillig arbeiten zu wollen, zum Ausdruck gebracht.

Auch im nachfolgenden Beispiel lässt sich eine Bindung an das Hilfesystem feststellen: Nach einem gesundheitsbedingten Abbruch wird die Rückkehr zur bereits bekannten Einrichtung als realistische Option wahrgenommen und in der Folge auch aktiv angefragt.

„Ich habe hier schon einmal gearbeitet, aber vor langer Zeit. Dann bekam ich gesundheitliche Probleme, aber die Chefin hat gemeint, dass, wenn ich wieder okay bin, ich gerne wieder kommen kann. Das ist der Grund, warum ich hier bin.“ (Interview 4, Z: 3)

6.3.3 Der Weg über das System Wohnungslosenhilfe

Drittens zeigt sich ein systematischer Zugangsweg über eine Einrichtung der Wohnungslosenhilfe.

„Ich bin wohnungslos geworden und bin über den Herrn X von der YZ zu diesem Projekt gekommen.“ (Interview II, Z: 3)

„Ja, ich bin ja nicht von hier. Ich bin dann hier her, weil es im Norden keine Arbeit mehr gab, und bin dann am Bodensee wohnhaft geblieben. Mit einer Wohnung hat es geklappt, aber mit Arbeit halt nicht. // *Wer hat Sie dann genau darauf hingewiesen?* // Die Sozialarbeit. Bei allen Fragen war es die Sozialarbeit.“ (Interview IV, Z: 5-7)

Insgesamt ist über alle Zugangswege erkennbar, dass aus der Perspektive der Befragten der Erfolg und die Bewertung der Maßnahme nicht von der Art und Weise der Zuweisung abhängen. Es sind andere Kriterien, die hierüber entscheiden.

6.3 Freiwilligkeit und Zwang im Erleben der Betroffenen

Die Teilnahme an SINUS ist prinzipiell freiwillig und wird von den Interviewten auch als solche geschildert, d. h., die Wahrnehmung von Freiwilligkeit ist ein zentrales Element der Maßnahme. Gleichwohl wird von einem Teil der Befragten ein impliziter Zwang zur Teilnahme wahrgenommen und berichtet.

„Durch das Arbeitsamt/Sozialamt. Also die Frau – wie heißt Sie, na den Namen habe ich vergessen – vom Jobcenter, die hat mir dieses Projekt vorgeschlagen, dies eben zu machen. Mehr oder weniger freiwillig. // Warum ‚weniger‘? // Ich gehe mal davon aus, wenn ich nicht daran teilgenommen hätte, dann hätte ich Probleme bekommen. Bestimmt, ja. // Wird das denn auch so kommuniziert? // Unterschwellig schon, fand ich schon. Also, mir kommt es so rüber. (...) Es wird gesagt, dass es mal Zeit wird, etwas zu machen. Man kann es aber nicht richtig in Worte fassen, es ist mehr ein Gefühl, welches einfach da ist. Es ist ein Druck vorhanden, dass einfach etwas getan werden muss. In Arbeit hätte ich nicht können, da ich zu lange krank bin und zu lange aus meinem eigentlichen Job draußen bin. Dann habe ich dort zum ersten Mal von diesem SINUS-Programm erfahren und es für mich als Chance gesehen. Eine Chance, um einfach zu schauen, wie es wieder ist zu arbeiten. Es ist nicht zu lange, täglich 3 Stunden am Montag, Dienstag und Mittwoch. Und es war für mich interessant, dies zu machen. Ginge es mir nun schlechter, dann hätte ich es nicht gemacht. Dann wäre ich zum Arzt und hätte mit ihm gesprochen, dass eine Arbeitsstelle noch nicht funktioniert. Ich bin aber froh, dass man mir das vorgeschlagen hat.“ (Interview 5, Z: 3-9)

Trotz der Schilderung der Wahrnehmung eines unausgesprochenen Zwangs zur Teilnahme zeigt sich in der Darstellung der konkreten Maßnahmenerfahrung rückblickend die Einsicht, dass die Teilnahme sinnvoll ist. Der/die Interviewte rahmt die Teilnahme für sich als eine Chance auszuprobieren, wie es ist arbeiten zu gehen. Er/sie gibt an, dass sie froh ist, dass ihr die Maßnahme vorgeschlagen wurde. Hier wird deutlich, dass die Wahrnehmung von Zwang bei der Zuweisung zur Maßnahme einerseits einen gewissen Druck erzeugt, etwas gegen den eigenen Willen zu machen, andererseits eröffnet sich genau durch diesen Druck die Möglichkeit, neue Erfahrungen zu sammeln. Die Teilnahme am Projekt bzw. der Sinn der Maßnahme wird für Betroffene in der konkreten Praxis erfahrbar und führt in der Retrospektive zu einer veränderten Bewertung der Teilnahme, auch wenn der Zugang mit Zwang verbunden wurde.

Kann die Sinnhaftigkeit der Maßnahme jedoch nicht erfahren werden, wird der wahrgenommene Zwangscharakter der Maßnahme in den Mittelpunkt der Darstellung gerückt. Im nachfolgenden Beispiel ist die Aufforderung zur Teilnahme aus der Perspektive des/der Befragten mit einer Sanktionsandrohung bewehrt. Zudem gibt der/die Befragte an, dass die Maßnahme nichts bringe, weil die dort ausgeübte Tätigkeit am Arbeitsmarkt nicht nachgefragt wird.

„Aber ich muss es ja machen, weil es das Jobcenter so will. Weil, wenn ich es nicht mache, dann wird es ja gestrichen, das Geld. Ich bin ja schon froh, dass ich von denen Geld bekomme, aber wenn ich jetzt dieses Projekt nicht gemacht hätte, hätten Sie mir Geld gestrichen. Ehrlich gesagt, gehe ich lieber in meinem anderen Job in der Werkstatt arbeiten, denn dort arbeite ich auf meinem Beruf, kann dort etwas Geld dazuverdienen. Und mit der Arbeit hier bin ich nur zwei Tage dort in der Werkstatt, aber mit dem Wissen von hier, kann ich ja kein großes Geld verdienen. Denn wo soll ich denn Möbel

renovieren? Dafür gibt es ja keine Firma. (...) Jedoch hätte ich lieber die Maßnahme nicht gemacht und meinen kleinen Job weiter gemacht wie bisher und fertig. Aber man muss ja auch kooperativ sein. Sie wissen ja, wie das ist, sage ich Nein, dann bringt das auch nichts. Irgendwann ist die Maßnahme ja dann auch vorüber, da bin ich dann auch froh und kann dann jeden Tag meine drei Stunden in die Werkstatt und das Jobcenter lässt mich wieder in Ruhe.“ (Interview 2, Z: 68-70)

Eine andere Qualität des Spannungsverhältnisses zwischen Zwang und Chance zeigt sich, wenn trotz der Zumutung, an einer Maßnahme teilzunehmen, dennoch eine Wahlmöglichkeit gesehen wird. Der/die Befragte gibt an, vor der Wahl gestanden zu haben, sich zwischen zwei Maßnahmen zu entscheiden oder Kürzungen zu erhalten. Die getroffene Wahl schildert er im Modus einer Optionswahl. Aus einem Spektrum sich darstellender Optionen wird eine informierte Entscheidung für das SINUS-Projekt getroffen. Trotz der Sanktionsandrohung kann die Entscheidung zur Maßnahme so in der Rückschau als informierte und damit auch als selbstbestimmte Wahl wahrgenommen werden.

„Ich hatte ein Gespräch mit meinem Sachbearbeiter auf dem Jobcenter und der hatte mir das vorgeschlagen. Entweder gehe ich in eine Behindertenwerkstatt oder in das SINUS-Projekt. Würde ich in keines von beiden gehen, werden Kürzungen folgen. Daraufhin habe ich mich für das SINUS-Projekt entschieden. Ich habe mich vorher informiert, was das SINUS-Projekt ist, er hat es mir erklärt und ich habe zugesagt.“

Daraufhin kam ich hier in den XY, habe mich eingearbeitet und bis jetzt klappt alles gut.

Ich war eine Zeit lang in der Klinik und konnte nicht hier sein. Aber seit Kurzem bin ich wieder hier und arbeite.“ (Interview 7, Z: 3-5)

Diese Chance auf eine informierte Wahl nimmt der/die folgende Interviewte für sich nicht wahr. Auch hier wird eine Sanktion angenommen, wenn die aktive Teilnahme verweigert wird. Zudem besteht Ungewissheit darüber, was die Inhalte der Maßnahme sind. Der/die Befragte gibt an, dass er/sie nicht wusste, was auf ihn/sie zukommen würde.

„Hätte ich das aber nicht gemacht, dann hätte es Probleme gegeben. Ganz bestimmt. (...) Eigentlich wurde gar nichts dazu gesagt. Ich habe einen gelben Zettel mitbekommen und das war es. Es wurde nichts gesagt und nichts dazu erklärt, also wie oder warum das jetzt getan wird.“

Es wurde nur gesagt, da ist der Zettel, schauen Sie es sich an, ob Sie wieder in das Arbeitsleben zurückfinden und das war es dann.“ (Interview 5, Z: 10-13)

Die Maßnahme wird Ihm/ihr verschrieben, wie ein Rezept vom Arzt. Die/Der Interviewte erhält ohne weitere Informationen einen „gelben Zettel“ und muss aus ihrer/seiner Perspektive tun, was gesagt wurde, nämlich zurück ins Arbeitsleben finden. In diesem Zusammenhang wird deutlich, dass die Wahrnehmung einer Wahlmöglichkeit, in Verbindung mit entsprechenden Informationen zur Maßnahme, bei den Teilnehmenden zu einer Erhöhung der Akzeptanz der Maßnahme führt, weil die Teilnahme als selbstbestimmte Entscheidung erscheint, auch wenn, wie im o. a. Beispiel, zunächst ein Wahlzwang beschrieben wird.

Auch die Möglichkeit, innerhalb der Maßnahme zwischen verschiedenen Einrichtungen wählen zu können, ist für die Befragten ein wichtiger Aspekt im Hinblick auf die Akzeptanz der Maßnahme. Diese Option wird aktiv genutzt, indem die verfügbaren Einrichtungen vor Beginn der Maßnahme besichtigt werden.

„Dann habe ich mir den YZ und den YB angesehen und habe mich für den YZ entschieden. Er ist ganz schön, ich kann draußen arbeiten und habe dann hier angefangen, um es auszuprobieren.“ (Interview 6, Z: 3-4)

Der Zugang zur Maßnahme gestaltet sich keinesfalls einheitlich, wie dies in den aufgeführten Interviewbeispielen deutlich wurde. Vielmehr ist der Grad der Informiertheit über Sinn und Zweck der Maßnahme höchst unterschiedlich. Ebenso kann die Freiwilligkeit der Maßnahme nicht immer deutlich gemacht werden, sodass die Teilnahme aus der Perspektive der Befragten durchaus als sanktionsbewehrt wahrgenommen wird. Gleichwohl kann die Akzeptanz eines Zwangskontextes durch die Wahrnehmung einer informierten Entscheidung relativiert und so in der Rückschau als Akt aktiver Beteiligung gerahmt werden.

6.4 Zur Wirksamkeit des SINUS-Projekts

Dauerhafte Arbeitslosigkeit ist nicht nur mit finanziellen Einbußen verbunden, vielmehr verlieren sich im Zeitverlauf Kompetenzen der Alltagsgestaltung sowie das Vertrauen in die eigenen beruflichen Kompetenzen. Im Zentrum der Maßnahmen zur Reintegration in den Arbeitsmarkt steht deshalb die Aktivierung alltagspraktischer und erwerbsrelevanter Kompetenzen, indem Maßnahmen geschaffen werden, die tagesstrukturierend wirken, eine Hinführung an Beschäftigung ermöglichen, soziale Kontaktmöglichkeiten bieten und ggf. fehlende Qualifikationen kompensieren. Das SINUS-Projekt versteht sich vor dem Hintergrund der genannten Problemlagen, die mit Langzeitarbeitslosigkeit verbunden sind, vorrangig als präventives Angebot (siehe Maßnahme-Flyer), da insbesondere der Verlust noch bestehender Kompetenzen vermieden werden soll. Die Angebotsgestaltung orientiert sich deshalb an der Stabilisierung und Aktivierung mit dem Ziel einer sukzessiven Hinführung zur Beschäftigung. Vor diesem Hintergrund stellt sich die Frage, inwiefern SINUS im intendierten Sinne wirksam werden kann, d. h. die Teilnehmenden derartige Veränderungen durch die Teilnahme an SINUS für sich wahrnehmen.

6.4.1 Berücksichtigung der individuellen Bedarfslage

Nicht wenige der Befragten verfügen über Erfahrungen aus einer AGH, insofern besteht für sie die Möglichkeit, Erfahrungswerte aus diesen beiden Maßnahmen (AGH und SINUS) zu vergleichen. Der Unterschied zwischen einer AGH und SINUS wird neben dem Fehlen einer Vergütung, vor allem durch das Fehlen von Druck, einer Betonung des Sozialen, der hohen Passung mit der eigenen Lebenswelt sowie der Wahrnehmung von Sicherheit qualifiziert. Partiiell stimmen die Unterscheidungsmerkmale mit den Gruppeninterviews (Kap. 5) überein, partiiell zeigen sich aber auch deutliche Unterschiede.

Im nachfolgenden Beispiel hat der/die Interviewte vor SINUS eine AGH in derselben Einrichtung gemacht. Im Vergleich zur AGH wird für SINUS eine höhere Passung aber auch das Gefühl einer angemessenen und begleiteten Herausforderung betont.

„Ich habe jetzt dort die AGH gemacht und kann sagen, dass dort das Soziale nicht so war wie hier jetzt. Hier fühle ich mich aufgehobener und sicherer als jetzt im XY. Dort habe ich dann auch einen Zusammenbruch bekommen. Es war mir einfach zu unsozial. Es war einfach nicht schön. Hier ist es

aber ganz was anderes. Die YB, na, man fühlt sich getragener, kann man sagen. Man hat einen Ansprechpartner und man hat einfach weniger Druck und das Arbeiten ist gut. Also kein Druck, wo man jetzt sich denkt, dass man es nicht schafft, sondern auf einem guten Level.“ (Interview 5, Z: 25)

Die Einschätzung der körperlichen Verfasstheit dominiert die Wahrnehmung der eigenen beruflichen Möglichkeiten. Gerade eine bestehende Suchterkrankung steht der Vorstellung einer Beschäftigung entgegen und wird mit der Befürchtung verbunden, den Anforderungen körperlich und psychisch nicht gewachsen zu sein. Mit SINUS verbindet der/die Befragte eine Art Sicherheitsversprechen im Sinne eines Schutzes vor Überlastung. Die Wahrnehmung, bei Bedarf eine Auszeit nehmen zu können, ist Bestandteil dieses Sicherheitsversprechens.

„Ich bin voll zufrieden. Dass es diese Maßnahme gibt, ist super und finde ich ganz ganz toll. Für 1,50 Euro habe ich eine Verantwortung für den Job. Anfangs war ich mir wegen meiner Suchtproblematik nicht so sicher, ob und wie das für mich funktioniert und habe ganz offen mit dem Herrn X und Frau Y darüber gesprochen und beide haben gesagt, dass wenn es mir nicht gut geht, ich anrufen kann und nicht kommen muss.“ (Interview 6, Z: 3-12)

Zudem schildert der/die Befragte Unsicherheit darüber, inwieweit die psychischen Belastungen, die für sie/ihn mit einer Beschäftigung verbunden sind, ausgehalten werden können. Diese gedankliche Antizipation möglicher Belastungen und die damit einhergehende Unsicherheit gegenüber der eigenen Belastbarkeit können durch die Erfahrungen mit SINUS relativiert oder – wie im nachfolgenden Beispiel – durch eine positive Einschätzung ersetzt werden.

„Es war für mich am Anfang wichtig, keine große Verantwortung zu haben, um einfach in das Berufsleben wieder hereinzukommen. Ich war mir ja überhaupt nicht sicher, ob ich die Arbeit überhaupt aushalte und schaffe. Körperlich wäre das überhaupt kein Problem gewesen, aber ob ich es psychisch schaffe, war die Frage. Mir gefiel es hier aber so gut, da konnte ich es mir vorstellen. (...) Beim SINUS kann ich auch mal sagen, ich arbeite heute nur 3 Stunden, während bei dem AGH muss ich 5 Stunden arbeiten. Es ist mehr Verpflichtung. Ich finde für jemanden, der lange aus dem Berufsleben draußen war oder wieder neu in die Berufswelt einsteigt, prima und ganz toll. Eine super Sache. Man kann eben reinschnuppern und ist nicht verpflichtet, zu bleiben.“ (Interview 6, Z: 57)

Hier zeigt sich eine idealtypische Aneignung der Maßnahme, weil der/die Interviewte die Maßnahme nutzt, um für sich auszuprobieren, wie viel Beschäftigung sie sich selbst zutrauen kann und will. Der Grad der wahrgenommenen Verpflichtung ist für sie deutlich geringer als bei einer AGH. Sie bezeichnet SINUS deshalb als sanften Einstieg ins Arbeitsleben, sowohl in Hinblick auf die Stundenbelastung als auch auf die Gewöhnung an eine Arbeit mit Kollegen/innen. Nach einer Suchterkrankung kann die Maßnahme genutzt werden, um wieder eine stärkere gesellschaftliche Anbindung zu erreichen. Das lange Ausscheiden aus dem Erwerbsleben kann durch die Maßnahme kompensiert werden. Konsequenterweise wird die subjektive Bedeutung der Maßnahme geringer, wenn Teilnehmende bereits in reguläre Arbeitsprozesse eingebettet sind, selbst wenn es sich dabei nur um einen Minijob handelt.

Ein weiterer Aspekt von Sicherheit ergibt sich aus der Wahrnehmung eines geringen Verpflichtungsgrades in Hinblick auf den Verbleib im Projekt. Jederzeit ohne weitere Konsequenzen wieder aussteigen zu können, wird als Option betont. Diese Möglichkeit ist Bestandteil der Wahrnehmung von Sicherheit, welche das Ausprobieren von Arbeit überhaupt erst möglich macht. Die Angst vor einer Überforderung kann so minimiert und der Grad der wahrgenommenen

Selbstbestimmung erhöht werden. Die Entscheidung über den Verbleib im Projekt treffen die Teilnehmenden selbst.

Das SINUS-Projekt erscheint aus der Perspektive der Befragten als geeignet, einen Wiedereinstieg in das Erwerbsleben zu versuchen. Die hohe Passung ergibt sich sowohl aus der Art des Miteinanders der Teilnehmenden und der daraus resultierenden Wahrnehmung von Vertrautheit als auch aus den Möglichkeiten der Mitbestimmung bei der Vergabe von Tätigkeiten sowie der Intensität der Arbeitsbelastung.

„Wir sind hier alle per du. Jeder hat ein Mitspracherecht und keiner ist der Boss. Es gibt einen Arbeitsanweiser, aber jeder hat eine Meinung und kann die auch kundtun. Es hat also jeder ein Mitspracherecht. Das ist für mich ganz toll hier. Jeder hat eine gewisse Aufgabe zu erfüllen. Ich bin auch schon für 1,50 Euro an einen Bauhof morgens gekommen und dort war es nur reines und schweres Arbeiten. Da bin ich mir vorgekommen wie ein Sklave. So komme ich mir hier nicht vor. Man kann mal mit den Leuten reden, sich in den Arm nehmen und sich hinsetzen, ohne dass jemand sagt, dass man aufstehen solle.“

Es ist sozusagen ein sanfter Einstieg in das Arbeitsleben. Das habe ich ja gar nicht mehr gekannt. Ich habe zwar immer mal wieder draußen etwas gemacht, aber es ist etwas ganz anderes, ob man mit fremden Leuten arbeitet oder einen langsamen Einstieg wieder hat.

Ich habe auch schon mit anderen gesprochen, die vor dem ersten Tag supernervös waren und am zweiten Tag sich toll aufgehoben gefühlt haben. Das ist toll.“ (Interview 6, Z: 64)

Die Teilnahmebedingungen des SINUS-Programms korrespondieren mit der aktuellen Lebenssituation der/der Klienten/in. Das tägliche Aufsuchen der Suchtärztin kann, aus der Perspektive der Befragten, problemlos in den Arbeitszeitenplan von SINUS eingebunden werden. Die Stundenzahl kann frei bestimmt werden.

„Ich bin anfänglich auch schon von morgens um 9 Uhr gekommen bzw. angefangen. Halb acht wäre mir einfach doch ein wenig zu früh. Ich gehe dann morgens zur Ärztin und komme danach gleich hier her. Das ist so in meiner Tagesstruktur schon drin. Das habe ich eingegliedert. Dadurch, dass ich hier anfangen kann, wie es mir günstig ist, passt das.“ (Interview 6, Z: 37)

Nicht nur die Arbeitsbelastung wird als passend geschildert, auch weitere Aspekte der Alltagsführung können durch das Angebot positiv besetzt werden. Das gemeinsame Mittagessen in der Einrichtung ist für den/die Klienten/in bedeutsam, weil er/sie dadurch nicht für sich alleine kochen muss.

„Manchmal sagt X zu mir, dass ich zu häufig oder zu lange hier bin, aber mir gefällt es halt so gut. Man bekommt hier ja auch noch das Mittagessen, was natürlich für mich auch ganz toll ist, dann brauche ich für mich alleine schon nichts kochen zuhause.“ (Interview 6, Z: 39)

Die Wahrnehmung einer systematischen Berücksichtigung der eigenen Lebensumstände (Verpflichtungen, soziales Umfeld) bei der Festsetzung der Arbeitszeiten wird positiv bewertet. Im folgenden Beispiel schildert die/der Befragte eine Rücksichtnahme auf sein Privatleben bei der Festsetzung von Arbeitszeiten. Die Teilnahme an der Maßnahme kann problemlos in die Alltagsgestaltung integriert werden, zudem findet auf diesem Weg eine Anerkennung der persönlichen Lebensführung des/der Befragten statt. Der Anspruch, mit SINUS ein niederschwelliges, in der Lebenswelt verfügbares Projekt zu implementieren, wird durch derartige Schilderungen der Befragten bestätigt.

„Von Dienstag bis Freitag. Da ich ja nicht mehr machen kann von den Stunden her, muss ich das so einkalkulieren, dass ich immer 2 Stunden hier bin. Ich möchte ja nicht, dass ich einen Tag komme, den anderen Tag nicht, das wäre nicht für mich. Absolut nichts. Deshalb habe ich das so gemacht, dass ich immer von Dienstag bis Freitag da bin. So habe ich montags noch frei und da meine Freundin so weit weg wohnt, habe ich immer ein verlängertes Wochenende und mehr Zeit für sie. Das habe ich mit den Chefs hier so ausgemacht. Mit dem Herrn X kann man gut reden.“ (Interview 7, Z: 80).

6.4.2 Soziale Kontakte

SINUS ist eine Maßnahme, die ganzheitlich ausgerichtet ist. Im Mittelpunkt steht deshalb nicht nur die Heranführung an eine Beschäftigung, vielmehr sollen weitere Folgen dauerhafter Arbeitslosigkeit kompensiert und Alltagskompetenzen wiederhergestellt werden. Arbeitslosigkeit ist, in Abhängigkeit verschiedener Moderatorenvariablen, oftmals mit sozialer Isolation und einem Leben in Randständigkeit verbunden (vgl. Brinkmann 1978; Überblick Klein/Strasser 1997; Breig/Leuther 2007, S. 42f.), weil der zentrale Modus der Vergesellschaftung über Erwerbsarbeit fehlt und sich so die Teilhabechancen an gesellschaftlich relevanten Bereichen sukzessive minimieren. Sozialstaatliche Institutionen und Einrichtungen können hier punktuell kompensierend wirken und bspw. Räume zur Knüpfung von Sozialkontakten für die Betroffenen zur Verfügung herstellen. Das Soziale stellt somit einen wichtigen Aspekt auf dem Weg in die Wiedereingliederung in das Erwerbsleben dar. Das wird aus der Perspektive der Befragten, neben der Hinführung an eine Beschäftigung, auch zur Rechtfertigung der freiwilligen und unentgeltlichen Teilnahme herangezogen.

„Ich finde das SINUS-Projekt super. Weil ich eben kaum noch raus gekommen bin und sozial kaum Kontakte hatte. So erkläre ich es immer anderen, warum ich arbeiten gehe ohne Geld. Es ist sinnvoll, ich bin beschäftigt und ich habe ein soziales Umfeld. Das sind eben die Dinge, die mir gefehlt haben. Denn selbst wenn ich für 1,50 Euro arbeiten gehe, ist ein Muss dahinter. Dieses Muss habe ich bei dem SINUS-Projekt überhaupt nicht oder nicht ganz so extrem.“ (Interview 6, Z: 58)

Die Teilnehmenden der SINUS-Maßnahme werden für die Befragten zu einem Teil des sozialen Nahfeldes, dies zeigt sich bspw. darin, dass „private“ Ereignisse Bestandteil der Kommunikation sind.

„Ja, doch schon. Ich bin mit dem X an der Kasse, also wir wechseln uns immer ab und mit dem rede ich eigentlich sehr viel. Auch mit der Y aus der Gegenschicht reden wir viel über Privates. So wussten eigentlich alle, dass ich jetzt zu meiner Mutter gefahren bin.“ (Interview 8, Z: 81)

„Ja, man kommt auch erst einmal mit anderen Leuten zusammen und tauscht sich aus.“ (Interview II, Z: 84)

Das „unter Leuten“-Sein wird positiv konnotiert und führt im nachfolgenden Beispiel zur Wiedererlangung von Lebensperspektiven.

„Also, ich bin wieder unter Leuten, habe eine neue Perspektive für meine Leben gefunden. Das ist es eigentlich.“ (Interview 3, Z: 15)

Die Betonung des Sozialen im Rahmen des Projekts wird als Besonderheit der Maßnahme herausgestellt und dient zugleich der Differenzierung zu einer regulären Beschäftigung auf dem Ersten Arbeitsmarkt. Die neue Perspektive ergibt sich, weil mit dem SINUS-Projekt ein gesellschaftlich akzeptierter Alternativstatus – hier in Form eines Nichterwerbsstatus – zur Erwerbsrolle verfügbar wird. Personen, die dauerhaft vom Arbeitsmarkt ausgeschlossen sind, sind gezwungen, eine Anpassung der subjektiven Lebensziele vorzunehmen, um der Erfahrung eines persönlichen

Versagens bzw. der Nutzlosigkeit dauerhaft zu entgehen (Bartelheimer 2009, S. 134 ff.). Das Soziale und nicht die Nähe zur Erwerbsarbeit machen aus der Perspektive der Befragten den Mehrwert der Teilnahme aus.

Darüber hinaus sind die Teilnehmenden als ganze Person angesprochen, die biografischen Erfahrungen („Päckchen“) werden als bedeutsam wahrgenommen und sind Bestandteil des wechselseitigen Austausches.

„Vor dem Programm habe ich gerade einmal 3 Personen gekannt, mit denen ich tagtäglich zu tun hatte. Oder besser gesagt, die ich meine Freunde nannte. Ansonsten war alles nur oberflächlich. Vertrauen ist bei mir nicht ganz so – ich bin so oft verbrannt worden, dass ich nur schwierig anderen Menschen vertraue. Deshalb finde ich das Soziale hier, dass man mal wieder Menschen und andere Ein- und Ansichten kennenlernt ganz toll. Das wäre in einer normalen Firma auch ganz anders. Aber hier haben wir alle unser Päckchen zu tragen, wir haben alle unseren Hintergrund und da ist das ganz toll. // *Das heißt, Sie reden auch untereinander über diese Päckchen?* // Genau. Jeder hat so sein Päckchen und jeder kann mit jedem darüber reden. Aber das finde ich auch gut hier.“ (Interview 6, Z: 97-99)

6.4.3 Tagesstruktur

Eine weitere Folge von Langzeitarbeitslosigkeit ist der Verlust von Tagesstruktur (vgl. Mehlich 2005; MfAGS NW 1998, S. 276ff.). Die Alltagsgestaltung im Erwerbsalter ist in unserer Gesellschaft durch die Teilnahme am Erwerbsleben gekennzeichnet. Fehlt diese Bezugsgröße im Alltag, zeigt sich ein veränderter Umgang mit Zeit, welche durch das Fehlen von äußeren Anforderungen unbegrenzt zur Verfügung zu stehen scheint. Dieser Mangel an Orientierungspunkten führt zu einem zunehmenden Verlust von Tagesstruktur. SINUS hat aus der Perspektive der Befragten hier strukturierende Wirkung. Der Tag kann wieder in Zeiteinheiten eingeteilt werden, die sinnvoll genutzt werden können. Wie bereits weiter oben benannt, wird auch hier der Nutzen der Maßnahme, in diesem Fall wieder Struktur zu erhalten, als Begründung für die Bereitschaft unentgeltlich zu arbeiten, herangezogen. Zugleich zeigt sich mit der Betonung des Fehlens einer Vergütung auch hier, dass mit SINUS ein Alternativstatus zur Erwerbsrolle verfügbar wird.

„Ja klar, ich bin ja bis morgens um 10/11 Uhr im Bett gelegen. Weil der Tag ansonsten zu lang war. Eigentlich bin ich ein Frühaufsteher, aber dann konsumiert man, raucht man, trinkt man oder macht Blödsinn. Je später man aufsteht, umso weniger Blödsinn macht man. So habe ich meine Struktur und finde es prima. Manche könnten jetzt zwar denken, man wird ausgenutzt, da man kein Geld dafür bekommt, aber man ist ja nicht verpflichtet, dass man 4 Stunden am Tag arbeitet. Der Arzt hat zwar gemeint, ich solle nicht mehr als 10 bis 15 Stunden im Monat arbeiten, aber ich mache mehr. Ich rechne meine Stunden nicht. Ich gehe und komme gerne hierher.“ (Interview 6, Z: 77)

Die Erfahrung der Wiedererlangung von Tagesstruktur verbindet sich mit einer Veränderung der Lebensperspektive. Die Erfahrung von Nutzlosigkeit kann relativiert werden und die Sinnhaftigkeit der Maßnahme erfahren werden.

„Es bringt in der Hinsicht etwas, dass ich morgens aus den Federn komme. Ich fühle mich besser, wenn ich morgens aufstehen kann, hierher komme, arbeiten kann, Schränke auf- und abbauen oder bei einer Lieferung helfen. Gefallen tut es mir schon. Sagen wir mal so.

Was das SINUS-Projekt an sich angeht, kann ich jetzt schlecht etwas sagen, aber ich würde behaupten, dass es Leute wie mir etwas hilft. (...) Ja, im Alltag auf jeden Fall. Ich bin hier jetzt schon länger und

habe eine Art Perspektive gefunden. Ich kann und muss morgens aufstehen und mich fertigmachen. Das konnte, aber musste ich vorher auch nicht, denn ich hatte ja keinen Job.“ (Interview 7, Z: 53- 56)

„Ja gut, es ist besser wie den ganzen Tag zuhause rumsitzen und nichts tun. Von dem her ist es eigentlich schon sinnvoll.“ (Interview II, Z: 22)

„Persönlich bringt es mir, dass ich etwas am Tag zu tun habe. Darum dreht es sich eigentlich bei mir, dass ich nicht den ganzen Tag zu Hause bin.“ (Interview IV, Z. 17)

Die Wiedererlangung von Tagesstruktur ist ein Effekt der Maßnahme, der für die Befragten unmittelbar erfahrbar wird. Diese Veränderung der Lebensgestaltung ist positiv konnotiert, weil dadurch, wenn auch in einem geschützten Rahmen, eine institutionell vermittelte Teilhabe an Arbeit möglich wird. Der Nutzen, auf diesem Weg wieder eine Form individualisierender Vergesellschaftung zu erfahren, ist für die Befragten so bedeutsam, dass damit auch das Fehlen einer Vergütung gerechtfertigt werden kann. Die Betonung der Erfahrung von sinnvoller Zeitverwendung kann einerseits als Indikator für eine noch bestehende Erwerbsorientierung herangezogen werden, andererseits zeigt sich hier aber auch die Strategie eines sich Einrichtens in einem Alternativstatus jenseits von Erwerbsarbeit.

6.4.4 Erwerbsorientierung

Auf der Basis des Datenmaterials lassen sich erste Dimensionen des Erprobens von Beschäftigung erkennen. Eine lange Entwöhnung von Arbeit kann mit einer Zunahme von Resignation und Antriebslosigkeit (vgl. Schindler 2009;) verbunden sein. Die Betroffenen können sich aus eigener Kraft nicht mehr „aufraffen“, die gegebene Situation zu verändern. Die Wahrnehmung von Fremdzwang wird vom nachfolgenden Befragten als Antrieb beschrieben, mit dem eine Rückkehr auf eine 'geregelte Bahn' wieder möglich erscheint. Eine Möglichkeit der Rückkehr aus eigenem Willen wird hingegen nicht benannt, vielmehr wird die Eigenbeteiligung durch die Einsicht deutlich, dem herangetragenen „Zwang“ Folge zu leisten und den inneren Widerstand zu überwinden.

„Ja, man wird eben auch ein bisschen gezwungen. Man wird immer gezwungen, wenn man in das Berufsleben will. Da muss man sich aufraffen und auch zwingen. So kommt man aber dann auch in die geregelte Bahn.“ (Interview II, Z: 88)

Allerdings ist es nicht das Arbeiten an sich, was erprobt werden kann, vielmehr wird im nachfolgenden Interview die Vorstellung deutlich, dass ein Erproben nur auf bereits bestehenden Arbeitserfahrungen aufbauen kann, weil nur so gemessen werden kann, inwiefern eine Beschäftigung denkbar ist. Der/die Befragte gibt deshalb an, dass es wirklich helfen würde, wenn diese Erprobung im erlernten Beruf erfolgen würde.

„Selbstvertrauen und Selbstbewusstsein einfach wieder bekommen. Das wäre das, was ich bräuchte. Dieses Projekt hier ist für mich jetzt gut, weil ich einfach wieder sehe, wie das so ist mit dem Alltag und das Arbeiten. Aber mein Wunsch und wirklich helfen würde mir schon, wieder etwas in meinem alten Beruf. Ohne Druck – klar, mit ein wenig Druck, das ist ja auch okay – aber sonst in meinem alten Beruf.“ (Interview 5, Z: 77)

Die Hinführung an Beschäftigung kann zudem als Lernprozess erfahren werden. Dieses Lernen bezieht sich dabei nicht auf die Verrichtung einer bestimmten Tätigkeit, sondern auf soziales Lernen und ein Lernen zur Selbsteinschätzung. Der/die nachfolgende Befragte schildert, dass er/sie während

der Maßnahme lernt, mit Arbeitskollegen/innen zusammenzuarbeiten. Dieses Lernen bezieht sich sowohl auf den Umgang mit Kollegen/innen als auch auf ein ‚Sich-Selbst-Kennenlernen‘, im Sinne einer Beurteilung, wie man auf die Kollegen/innen wirkt.

„Es gibt auch Situationen, z. B. mit Arbeitskollegen, die für mich neu sind und an denen ich lernen kann. Wie gehe ich mit diesen Situationen einfach um. Es gab hier beispielsweise eine Situation mit einer Sekretärin, da musste ich danach einfach weinen. Dann weiß ich aber für mich, ich bin noch nicht stark genug irgendwo reinzugehen, wo noch nicht dieser starke soziale Umgang herrscht. (...) Es ist für mich ein Lernen mit meinen Arbeitskollegen.“(Interview 5, Z: 102-104)

Die Hinführung an Arbeit erfolgt auf verschiedenen Dimensionen: Neben dem Erproben von Beschäftigung mit Hinblick auf Arbeitsbelastung ist das soziale Lernen in Arbeitsbezügen eine zentrale Wirkdimension des Projekts.

Die Ausführungen dieses Kapitels zeigen, dass die Teilnehmenden überwiegend die von der Maßnahmekonzeption gesetzten Ziele auch in ihrem Alltag erfahren. Das Wieder Dazugehören, der Langeweile zu entfliehen, Sinnhaftigkeit erfahren, eine Aufgabe haben, sich entwickeln zu können – auch im Hinblick auf berufliche Optionen, soziale und berufliche Lernerfahrungen machen zu dürfen, dies alles trägt zu klar akzentuierten positiven Maßnahmeerfahrungen bei, die eindeutig auch Rückwirkungen auf das Alltagsleben der Interviewten außerhalb der Maßnahme haben.

Diese positiven Erfahrungen sind allerdings nicht voraussetzungslos: Die angemessene Information über die Maßnahmeinhalte, die (Arbeitszeit-)Flexibilität der Maßnahme, der geringere Arbeitsdruck, die Akzeptanz der individuellen Lebensbelastungen bei den Fachkräften der Sozialen Arbeit, die Möglichkeit auf die Wahl des Arbeitsfeldes Einfluss zu nehmen und die Möglichkeit die Maßnahmeangebote in die individuelle Lebensführung einpassen zu können, führen erst zur Vermittlung von Sinnhaftigkeit, die angenommen wird.

Überall dort, wo dies nicht ausreichend kommuniziert und vermittelt wird, verändern sich die Wahrnehmungsmuster. Diese kritischen Faktoren werden im nächsten Kapitel genauer ausgeleuchtet.

6.5 Problematisierungen und Kritik

Die Wahrnehmung von SINUS, dies wurde bereits bei den Darstellungen zum Zugang ins Projekt deutlich, ist aus der Perspektive der Befragten häufiger ambivalent. Einerseits eröffnet sich hier die Chance, eine Rückkehr in Beschäftigung zu erproben, um so zu einer Einschätzung der eigenen Chancen zu gelangen, andererseits ist die Erwerbslosigkeit nur ein Aspekt einer insgesamt als komplex und herausfordernd wahrgenommener Lebenssituation. Diese Komplexität wird von den Mitarbeitern des Jobcenters ebenso gesehen wie von den betreuenden Fachkräften der umsetzenden Träger, wie die Gruppendiskussionen gezeigt haben. Der Aspekt der Komplexität der Lebenslagen der Teilnehmenden wurde daher konzeptionell aufgenommen und für SINUS in Maßnahmeziele übersetzt (Liga der Freien Wohlfahrtspflege Konstanz 2013). Diese sind vorrangig

- die Wiedererlangung von Selbstvertrauen, Selbsthilfepotenzialen und von Vertrauen in das angebotene Hilfesystem,

- die genaue Abklärung der gesundheitlichen, insbesondere psychischen Situation sowie
- Prävention zur Vermeidung einer Verschlechterung der Lebens- und Gesundheitssituation der Teilnehmenden, in Hinblick auf die Vermeidung von mittel- und langfristigen Folgekosten.

Trotz der konzeptionell ganzheitlichen Ausrichtung des Projekts wird aus der Perspektive mancher Befragten, diesem „anderen“ Teil zu wenig Rechnung getragen. Sie sehen sich zu wenig als ganze Person adressiert, sondern werden auf den Aspekt der Erwerbslosigkeit reduziert. Diese einseitige Perspektive wird mit dem Fehlen von Kenntnissen zur Problemlage begründet. Die Mitarbeitenden der Einrichtung verfügen aus der Perspektive der Befragten über keine Kenntnisse zur Problemlage, dies würde aber dem Verstehen der Gesamtsituation und dem Planen passgenauer Unterstützungsleistungen zielführend sein.

„Manchmal denke ich mir, dass die mal meine Akten durchlesen sollten, denn ich habe wirklich etwas. Aber ich brauche nicht Kuchen backen lernen. Das mache ich zuhause. Aber für Menschen, die selber weiter kommen möchten oder selbst über sich nachdenken wollen, da gibt es nichts. Nur Programme zum Zeit vertrödeln. Aber keiner, der mir hilft. Da gibt es kein Angebot.“ (Interview 5, Z: 133)

Die Wahrnehmung einer mangelnden Passgenauigkeit der Maßnahme sowie das Fehlen eines Planes, wohin oder zu was die Teilnahme an SINUS führen soll, lässt diese in der Retrospektive als sinnlos und nutzlos erscheinen. Die Maßnahme wird als wenig zielgenaue Wahl des Jobcenters wahrgenommen und auch die Erfahrungen in der Maßnahme bestätigen die Wahrnehmung von Plan- und Ziellosigkeit. Diese negative Beurteilung der Maßnahme verweist auf die bereits dargestellte Problematik, dass die dauerhafte Erfahrung Arbeitslosigkeit eine Anpassung der eigenen Lebensziele erfordert. Nehmen die Befragten das implizite Angebot eines Alternativstatus durch die Teilnahme an der Maßnahme nicht wahr oder verweigern sie die Annahme eines solchen Status, so kann diese nicht als sinnhaft erfahrbar werden. Vielmehr bestätigt sich die Annahme, wieder nur Zeit zu vergeuden, ohne die Chance auf eine Rückkehr in Arbeit zu erhöhen.

„Dann ist denen nichts Besseres eingefallen, als mich hierher zu schicken. Ich habe die 6 Monate SINUS gemacht, dann bin ich noch bis Juli da und das halbe Jahr mit den 1,50 Euro auch vorbei. Dann werde ich 54 Jahre alt. Also, das SINUS hat mir nichts gebracht.“ (Interview 9, Z: 13-14)

Für eine Reihe der Befragten ist nicht erfahrbar, wie die Maßnahme in einem Entwicklungsprozess zu verorten ist. Nach dem Ende von SINUS bestehen keine weiteren Perspektiven, die mit der Teilnahme an SINUS korrespondieren. Aus diesem Grund gibt der/die Befragte an, dass er/sie nicht glaubt, dass die Erfahrungen aus der Maßnahme dazu beitragen können, eine Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt wahrscheinlicher zu machen.

„Ja, persönlich nicht so viel. Das sage ich, wie es ist, weil ich kann ja hier offen reden, oder? // Ja klar, das dürfen Sie! Sie sollen das sogar! // Also, persönlich nicht viel. Weil, also, etwas dazulernen, kann ich vielleicht auch, wie man die Möbel renoviert. Aber ob ich damit etwas anfangen kann, glaube ich nicht.“ (Interview 2, Z: 66)

Das Fehlen einer weitergehenden Perspektive wird in den nachfolgenden Interviewbeispielen in den Mittelpunkt der Bewertung und Beurteilung von SINUS gestellt. Nicht die persönliche Entwicklung, sondern z. B. das Verschwinden aus der Statistik des Arbeitsamtes wird als Begründung für die Zuweisung benannt. An diesem Beispiel wird die Notwendigkeit einer transparenten und zielorientierten Maßnahmenplanung deutlich. Die Befragten berichten über eine Ungewissheit, was

nach SINUS folgen wird. Zwar bestehen konkrete Vorstellungen und Wünsche, eine dezidierte, durch die Fachkräfte begleitete Planung ist jedoch nicht erkennbar. Eine Beurteilung der eigenen Entwicklung ist nur möglich, wenn zuvor z. B. durch die Formulierung von Zielen festgelegt wurde, was mit der Teilnahme an der Maßnahme erreicht werden soll. Diese Orientierungen fehlen jedoch. Die Zukunftsperspektive kann nicht erweitert werden.

„Die Frau im Jobcenter ist aber auch ganz in Ordnung, sie muss halt machen, was ihre Vorgaben sind. Sie weiß es aber ja auch, dass kein Arbeitgeber mit meiner Geschichte happy sein wird und sagt, dass er gerade auf mich gewartet hat: ‚Kommen Sie morgen gleich vorbei.‘ So gibt es halt alle drei oder vier Jahre eine Maßnahme, damit ich weg bin von der Statistik, und dann heißt es: Okay, Sie haben es probiert und versucht.“ (Interview 2, Z: 72)

„Ich möchte ab September in die AGH für 1,50 Euro, dass ich im Winter sicher auch etwas verdiene. Hier ist ja dann (...) nicht viel zu tun, aber ich würde trotzdem im XY bleiben und für 1,50 Euro täglich hierher kommen. Einfach, damit der Rhythmus bleibt. Was jedoch nach dem 1,50€-Projekt kommt, das weiß ich noch nicht.“ (Interview 6, Z: 53-55)

„Wenn dieses Projekt vorbei ist? Dieses Projekt ist auch nur befristet, wie ist dann die weitere Perspektive? // Da muss ich erst noch schauen. // Schauen Sie da selber oder hilft Ihnen jemand beim Schauen? // Nein, das mache ich alle selber.“ (Interview 4, Z: 128-131)

„Was ich erwarte – das ist falsch – ich wünsche mir, dass das Projekt erfolgreich ist – jetzt bekomme ich Tränen in den Augen – dass ich einfach wieder einen Platz bekomme, was zu tun. Viele sagen zu mir, dass ich zu faul bin und mehr machen müsste. Was die Allgemeinheit halt von Depressionen denkt. Die hat kein Bock und so weiter. Aber entweder kannst du oder du kannst nicht. Ich wünsche mir, dass es für mich ein Einstieg ist und ich wieder kann.“ (Interview 5, Z: 66)

„Danach ist geplant, dass ich hier vielleicht weiter machen kann mit einem Vertrag. Der Herr X, mein Ansprechpartner, hat darüber schon mit dem Herrn YZ gesprochen, aber da müssen noch Zustimmungen eingeholt werden. Es ist noch nicht definitiv. // Das wäre dann so eine Arbeitsgelegenheitsmaßnahme? // Ja, genau. Sollte das nicht klappen, würde ich einen 1,50 Euro-Job weitermachen. Ich habe schon vor, bis zur Rente hier zu arbeiten. Sollte dies nicht klappen, dann freiwillig. Da ich etwas zu tun habe, das ist mir das Wichtigste. Sollte ich nun einen festen Job bekommen, dann hätte dieser natürlich Vorrang, aber da glaube ich nicht dran. Diese Illusion habe ich aufgegeben. Ich habe mich so oft beworben und überall Absagen bekommen. Also, das ist mein Plan jetzt.“ (Interview 8, Z: 47-51)

Auf die Frage, inwiefern konkrete Zielvereinbarungen getroffen wurden und ob diese ggf. im Maßnahmenverlauf weiterverfolgt oder ergänzt werden, gibt der/die nachfolgende Befragte an, dass man dies vielleicht hätte tun können, eine derartiges Angebot durch die Fachkraft jedoch nicht gemacht wurde.

„Ich könnte das vielleicht schon mit dem Herrn ZY machen. Er kam jedenfalls nicht auf mich zu und hat mir das angeboten. Vielleicht hätte ich auf ihn zugehen müssen oder kann noch auf ihn zugehen. Das weiß ich nicht. Vielleicht würde er das mit mir machen. Das könnte ich mir sogar gut vorstellen. Aber aktiv ist keiner auf mich zugekommen.“ (Interview 5, Z: 111-112)

Insgesamt, so machen doch viele Aussagen klar, fehlt es SINUS an einer vertieften Analyse der individuellen Lebenslage und daraus ableitend einer weitergehenden Lebens- und Berufszielplanung. Inwieweit dies unter den restriktiven Förderbedingungen sowohl den Fachkräften der Jobcenter wie den sozialpädagogischen Fachkräften der umsetzenden Träger überhaupt möglich ist, muss hier

offenbleiben. Gemessen an den eigenen Zielsetzungen des Projektes besteht aber an dieser Stelle augenscheinlich Verbesserungspotenzial.

6.6 Zusammenfassung zur Auswertung der Einzelinterviews

Zusammenfassend kann auf der Basis der ersten Befunde festgehalten werden, dass SINUS eine Maßnahme ist, die mit der Lebenssituation der meisten Befragten korrespondiert. Der wahrgenommene Grad der Verpflichtung ist gering und gelangt deshalb zu einer Art Sicherheitsversprechen, bei Überforderung jederzeit wieder aussteigen zu können. Zudem zeigt sich bei der Intensität und Frequenz der Teilnahme eine hohe Passgenauigkeit, weil die gegebenen Lebensumstände der Teilnehmenden ausreichend Berücksichtigung finden können. Die spezifischen Problemlagen, die mit Langzeitarbeitslosigkeit verbunden sind, können durch die Teilnahme am Projekt überwunden und temporär zu einer Entwicklung von Perspektiven beitragen. Hier - wie auch schon in anderen Studien⁸ - zeigt sich die gesellschaftlich einbindende Wirkung strukturierter Beschäftigung. Die Betonung des Tätigseins im Rahmen der Projektteilnahme eröffnet den Teilnehmenden überwiegend die Erfahrung einer subjektiv-sinnhaften, tätigkeitsbezogenen Integration, wie sie von Dörre als ein Integrationsmodus von Erwerbsarbeit beschrieben wurde (Dörre 2009, S. 47), wenn auch in einer institutionell hergestellten Arbeitsrealität. Allerdings gewinnt diese Form der Integrationserfahrung nur dann an Bedeutung, wenn sie in eine Beschäftigungssicherheit überführt werden kann (ebd.). Genau dieser Aspekt spielt aus der Perspektive der Befragten während der Maßnahme jedoch eine untergeordnete Rolle. Eine prospektive Planung zur Rückführung in Beschäftigung oder auch eine Lebensplanung außerhalb der regulären Beschäftigung ist aus den Interviews nicht erkennbar. Die Maßnahme ist auf das Erproben von Beschäftigung reduziert, weitergehende genuin sozialpädagogische Angebote wie z. B. soziale Gruppenangebote, konkrete Zielvereinbarungen sowie eine weiterführende Hilfeplanung nächster, auf der spezifischen Problemlage beruhender Schritte fehlen. Die Sinnhaftigkeit der Maßnahme ist deshalb nur zeitlich begrenzt erfahrbar mit der Gefahr, dass die gewonnenen Sicherheiten schnell wieder verloren gehen.

Offen bleibt für die Teilnehmenden vor allem, wie es mittelfristig weitergehen kann. Die Befragten versuchen deshalb auch keine weitere konkrete Planung, vielmehr werden lediglich Wünsche und Hoffnungen geäußert. Die Strategie, durch eine bewusste Erwartungslosigkeit die Erfahrung von Enttäuschungen zu vermeiden, ist Ausdruck einer als ungewiss und wenig beeinflussbar erscheinenden Entwicklung der eigenen Lebenssituation sowie der vorherigen Erfahrungen mit arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen. Sie passt in den perpetuierenden Kontext von Enttäuschungen im Rahmen vielfältiger Arbeitslosigkeitserfahrungen. Diese innerliche Verweigerung einer weitergehenden Planung ist also der Erfahrung geschuldet, dass die eigene Berufsbiografie in der Vergangenheit und vor dem Hintergrund dauerhafter Arbeitslosigkeit schicksalhaft erscheint. Kratz

⁸ „Die abschließende Gesamtbewertung der Sozialen Arbeitsgelegenheit fällt bei 17 der 20 Befragten uneingeschränkt positiv aus. Fast alle erfahren durch die Teilnahme an Arbeitsgelegenheiten eine Steigerung ihrer Lebensqualität, vor allem durch den strukturierten, geregelten Tagesablauf, der notwendiger Weise mit der Arbeitsgelegenheit einher geht und den sie sehr zu schätzen wissen. Sie sind glücklich, (wieder) einer nützlichen Aufgabe nachzugehen, fühlen sich gebraucht. Auch der Kontakt zu anderen Menschen wird als positiver Gesichtspunkt der Arbeitsgelegenheit angesehen“ (Noeres et al. 2012, S. 92)

hält in diesem Zusammenhang fest, dass berufliche Erwartungsplanungen oftmals als von außen gesteuert erlebt werden und eine persönliche Einflussnahme von den Betroffenen nicht mehr angenommen wird (Kratz 2013, S. 491). Dieses Nicht-Planen der eigenen Zukunft als bewusst gewählte Strategie der weiteren Lebensplanung wird im folgenden Beispiel akzentuiert.

„Ja, das weiß ich noch nicht. Soweit denke ich noch nicht. Ich denke jetzt bis September, danach kommt der 1,50 Euro-Job dran und dann sehe ich weiter. Ich plane ungern für die Zukunft. Es kommt doch meistens anders. Ich lasse mich überraschen. // Ist das so Ihre Erfahrung aus der Vergangenheit, dass Sie etwas geplant haben, aber es dann anders kam? // Ja, das ist meine persönliche Erfahrung. Wenn ich mir irgendwelche Träumchen zusammenstelle, dann kommt – BÄNG – irgendetwas dazwischen und es sieht ganz anders aus. Dann ist auch die Enttäuschung echt groß.“ (Interview 6, Z: 65-68)

Die ambivalente Bewertung von SINUS durch die Teilnehmenden kann durch die Akzeptanz oder Verweigerung eines Verbleibs in einem Alternativstatus zur Erwerbsarbeit verstehbar werden.

- a. Haben die Teilnehmenden Erwerbsarbeit als normativen Bezugspunkt der eigenen Lebensplanung aufgegeben, korrespondieren die gemachten Erfahrungen mit der eigenen Lebenssituation. Der Nutzen der Teilnahme von SINUS ergibt sich aus dem Gefühl, einer sinnvollen und subjektiv nützlichen Tätigkeit nachzugehen, die sich eben mit der Aussicht auf einen (vorübergehenden) anerkannten Alternativstatus verbindet. Die Teilnehmenden finden einen solchen Alternativstatus durch die Teilnahme an derartigen Maßnahmen („Alternativrollenorientierung“), der sie gesellschaftlich wieder einbindet.
- b. Halten die Teilnehmenden hingegen an (sozialversicherungspflichtiger) Erwerbsarbeit als normativen Bezugspunkt der Lebensplanung fest, so wird durch das Fehlen einer sichtbaren Integrationsstrategie ein Vergeuden von Zeit ohne Aussicht auf eine Verbesserung der Wiedereingliederungschancen beschrieben („Erwerbsorientierung“).

Bedeutsam ist hierbei, die Aufgabe von Erwerbsarbeit als normativer Bezugspunkt der weiteren Lebensplanung (Alternativrollenorientierung) nicht mit einer geringen oder nicht vorhandenen Beschäftigungsorientierung gleichzusetzen. Im Gegenteil: der Grad dieser Orientierung wird den Beschreibungen zum Nutzen der Maßnahme in Hinblick auf die eigene Lebensführung ersichtlich. Die Darstellungen zum Nutzen einer sinnvollen Tätigkeit, der Tagesstruktur, von sozialen Kontakten mit Kollegen/innen usw. sind sämtlich an Erwerbstätigkeit orientiert und entsprechen den Untersuchungen, wie sie zu sozialen Arbeitsmärkten in Deutschland vorliegen (exemplarisch Christoph et al. 2015; Obermaier et al. 2013; Apel et al. 2011). Zudem zeigen die Befragten überwiegend keine Positionierung zu anderen gesellschaftlich anerkannten Alternativrollen wie Verrichtung oder Erwerbsunfähigkeit. Lediglich der erfahrende Widerspruch zwischen der gesellschaftlichen Erwartung, Arbeitslosigkeit durch eine wie auch immer geartete Selbstoptimierung überwinden zu können, und den tatsächlichen Chancen der Integration in den Arbeitsmarkt begründet die Suche nach einem anerkannten Alternativstatus, um die Erfahrung der Nutzlosigkeit zu durchbrechen. An dieser Stelle wird deutlich, dass die Schaffung eines geschützten Arbeitsmarktes zur individuell erfahrbaren Vergesellschaftung Langzeitarbeitsloser beitragen kann, weil so neue Alternativrollen verfügbar werden, die eine hohe Nähe zur Erwerbsarbeit aufweisen und gleichzeitig die Erfahrung der Randständigkeit und Nutzlosigkeit minimieren. In den meisten Befragungen zu sozialen Arbeitsmärkten werden im Hinblick auf Lebenszufriedenheit und Gesundheit der Teilnehmenden während der Maßnahmedauer deutlich bessere Werte erzielt als davor oder danach. Dies umso mehr, je näher die ausgeübten Tätigkeiten an realen Anforderungen orientiert waren.

„Die Untersuchungsergebnisse zu den Auswirkungen einer Erwerbsaufnahme im allgemeinen oder im öffentlich geförderten Arbeitsmarkt und sogar in den nicht als Arbeitsverhältnis ausgestalteten Arbeitsgelegenheiten mit Mehraufwandsentschädigung sind ebenso eindeutig wie die Ergebnisse der Arbeitslosenforschung: Erwerbstätigkeit führt im Vergleich zu Arbeitslosigkeit zu höherer Lebenszufriedenheit und einer Verbesserung der gesellschaftlichen Teilhabe“ (Kirsch/Knuth/Zink 2013, S. 31; vgl. auch Christoph et al 2015; Koch/Kupka 2012).

Diese Verbesserungen stellen sich bei sozialen Arbeitsmärkten aber nur im Vergleich zur Inaktivität ein, nicht im Vergleich zu regulärer sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung. Dies unterstreicht die Bedeutung, eine prospektive, an der jeweiligen Erwerbsbiografie orientierte Planung zur Reintegration im Mittelpunkt des Handelns der Fachkräfte zu stellen, denn die positiven Einschätzungen zu Lebenszufriedenheit und Gesundheit relativieren sich schnell, wenn keine Anschlussperspektiven bestehen. Dieser Aspekt erfährt im Rahmen der Teilnahme an SINUS bislang nicht ausreichend Anerkennung.

7. Ergebnissicherung und kurzfristige Empfehlungen

Die Ausgangsfragestellungen:

1. Welche Arbeitsansätze und Konzepte sind bei der Arbeit mit der Zielgruppe hilfreich, um a) eine Orientierung auf den Arbeitsmarkt bei den Teilnehmenden zu stärken und b) die beteiligten Sozialleistungsträger dabei zu unterstützen, eine rechtskonforme und dennoch individuell angemessene Zuordnung in die Versorgungssysteme vorzunehmen?
2. Wie bewerten Adressaten der Maßnahme ihre Integrationschancen und worauf richtet sich ihr (existenzsichernder) Teilhabe-Fokus?
3. Inwiefern lassen sich aus den Erkenntnissen der Begleitforschung Argumente für eine landesweite Einführung vergleichbarer Projekte identifizieren?

Zur ersten Fragestellung

Sowohl die Auswertung der Gruppengespräche wie der ersten Einzelinterviews belegen, dass ein Maßnahmeangebot wie SINUS eine Förderlücke besetzt, die von allen Seiten als hilfreich erlebt wird. Für die Mitarbeiter im Jobcenter sind insbesondere drei Aspekte bedeutsam, die sich als a) „soziale Stabilisierung“, b) „gesundheitliche Belastungserprobung“ und c) „Arbeitsmarkterfahrung“ identifizieren lassen. Treten im ersten Fall Begründungszusammenhänge nach einer Unterbrechung langer Arbeitslosigkeit und den damit verbundenen Isolationserfahrungen in den Vordergrund, geht es im zweiten Fall um eine Objektivierung der gesundheitlichen Belastungsgrenzen, die oftmals über medizinische Gutachten nicht ausreichend klar genug zu bestimmen sind und der praktischen Überprüfung bedürfen. Letztlich äußern die Fachkräfte im Jobcenter im dritten Aspekt konkrete Erwartungen an die umsetzenden Träger, den Teilnehmenden Erfahrungsmöglichkeiten für eine reale Arbeitsmarktteilnahme zu ermöglichen. In der letzten Dimension decken sich die Interessen der Fachkräfte in den Jobcenter mit einem großen Teil der Interessen der zugewiesenen Teilnehmenden, die sowohl die Tagesstruktur als auch die soziale Einbindung als hilfreich und stabilisierend erfahren. Gleichzeitig besteht für sie die Möglichkeit abzuklären, welchen sozialen Anforderungen (Teamarbeit, Nähe, Kritikfähigkeit etc.) und gesundheitlichen Belastungen sie sich auszusetzen vermögen. Die Aspekte von Freiwilligkeit und reduzierten Arbeitszeiten werden dabei im Vergleich zum Standardangebot eines Ein-Euro-Jobs als besondere Chance und überwiegend positiv erlebt.

Für die Mitarbeiter/innen der umsetzenden Träger stehen hingegen sozialintegrative Dienstleistungen im Vordergrund, die zunächst auf Teilhabe, Ankommen und Stabilisieren, psychische Gesundheit (Freude an der Arbeit) und Abklärung der Belastungen ausgerichtet sind. Sie machen das „Wohlfühlmoment“ der Maßnahme aus, das von den meisten Teilnehmenden im Gegensatz zu einer AGH als solches geschätzt wird. Die Betreuungsstrategien der Fachkräfte bei den umsetzenden Trägern tragen somit dazu bei, dass Entmutigung verringert und Teilhabe an vielen Facetten gesellschaftlichen Lebens verbessert werden kann.

Weder den Fachkräften der umsetzenden Träger noch denen im Jobcenter gelingt es allerdings, die jeweilige Erwerbs- oder Alternativrollenorientierung sachgerecht zu klären. Diese entscheidet nach

unseren Befunden jedoch darüber, ob die Teilnehmenden in der Lage sind, sich die Maßnahme gelingend anzueignen oder nicht. Diese verbesserte Analyse könnte ein erster Hinweis zu einer optimierten Zugangssteuerung sein, die bereits nach Erkenntnissen aus den Gruppendiskussionen auffallend heterogen und subjektiv vorgenommen wurde.

Es wird zudem deutlich, dass sich ein Evaluationsziel mit dieser Maßnahme nicht klären lassen wird. Die Zuordnungsfrage zu den Leistungssystemen SGB II/SGB XII ist durch die Konzeption der Maßnahme (Freiwilligkeit, flexible Arbeitszeiten) weitgehend geklärt. Die Teilnehmenden an dieser Maßnahme nutzen das Angebot, um positive Veränderungen im Lebensalltag zu bewirken, egal ob sie realistische Eingliederungserwartungen haben oder nur von Zuhause „rauskommen“ wollen. Sie erzählen auch bei Besuchen gerne und offen über die Arbeiten, die sie gerade erledigen. Auch wenn sich, wie nachfolgend zu zeigen sein wird, keine nachhaltige Perspektiventwicklung einstellt, ist ihr Fokus auf Teilhabe durch eine wie auch immer geartete Beschäftigung ausgerichtet, die nicht immer auch als Tätigkeit am Ersten Arbeitsmarkt missverstanden werden darf. Von daher besteht eine eindeutige Zuordnungsklarheit zum Leistungssystem des SGB II. Die Frage nach einer eher sozialwissenschaftlich orientierten Einordnung der Leistungsbezieher in die jeweiligen Systeme SGB II und SGB XII hätte sich realistischer an der Maßnahme ELA überprüfen lassen.

Zweite Fragestellung

In der spezifischen Umsetzung des Projektes treten auch die Schwierigkeiten zutage, die zum einen in der Zusammenarbeit zwischen Jobcenter und umsetzenden Trägern, zum anderen in einem zu engen Verständnis der Erwerbsorientierung und fehlenden Zielorientierung der Maßnahme durch die beteiligten Fachkräfte der Träger zu erkennen sind. Dabei muss man sich davor hüten, sowohl die Fachkräfte der Jobcenter als auch die beteiligten Sozialträger zum „Sündenbock“ für fehlende Anschlussperspektiven zu machen. Beide Seiten können die Aufnahmebereitschaft des Arbeitsmarktes für die Teilnehmenden nur geringfügig und im Einzelfall beeinflussen und haben eine von den Teilnehmenden angestrebte, aber fehlende dauerhafte Beschäftigungsmöglichkeit in einem sozialen Arbeitsmarkt nicht zu vertreten.

Hier zeichnen sich dennoch die Optimierungspotenziale der Maßnahme ab, die für alle Beteiligten von Nutzen sind:

1. Ausarbeitung und Abstimmung einer klareren Konzeptionierung der Zugangswege in die Maßnahme. Für welche Personengruppen im Leistungsbezug des SGB II soll die Maßnahme vorrangig eingesetzt werden? Wenn der Zugang über ELA immer weiter ausdünnt, kommen den Fachkräften der Jobcenter hier besondere Steuerungsaufgaben zu. Zudem ist die beraterische Aufklärung über Sinn und Zweck der Maßnahme bei Neu-Zugewiesenen zu verbessern. Bereits hier könnte die Zielarbeit beginnen, die sich nicht auf die Registrierung und Überprüfung der „formalen Teilnahme“ an SINUS in der Eingliederungsvereinbarung beschränken darf. Gerade weil die FallmanagerInnen der Jobcenter teilweise die Teilnehmenden seit Jahren betreuen, dürften Chancen bestehen, die Orientierung auf Erwerbsarbeit oder Alternativarbeit beraterisch besser zu klären.
2. Weiterhin sollte die Abstimmung zwischen Jobcenter und umsetzenden Trägern verbessert werden. Beide Seiten signalisierten, mit wenigen Ausnahmen, dass zu wenige Informationen wechselseitig zur Verfügung stehen. Innerhalb der sozialen Dienstleistung

„Beschäftigungsförderung“ gibt es zahlreiche erprobte Zusammenarbeitsformen im Netzwerk, die sich bewährt haben. Gerade ein Case Managementansatz, der für diese Personengruppen sicherlich hilfreich wäre, würde auf beiden Seiten zu mehr Transparenz führen (vgl. Göckler 2015, S. 199ff.). Regelmäßige Sprechstunden bei den Trägern, gemeinsame Teambesprechungen mit den Teilnehmenden oder Fallkonferenzen erhöhen den gemeinsamen Kenntnisstand und sichern die angestrebte Zielorientierung aller Beteiligten häufig besser, als umfangreiche Zwischen- oder Abschlussberichte, wie sie auch gefordert wurden.

3. Für die umsetzenden Träger erweist sich eine Intensivierung des ganzheitlichen Betreuungsansatzes als erforderlich. Das Angebotsspektrum sozialpädagogischer Arbeit kann dank der wenig regulierten Finanzierung hier deutlich größer ausgestaltet werden als bei einer AGH. Der Weg zu einer belastbaren Zielarbeit, auch im Hinblick auf Erwerbsintegration, kann nur über den ganzheitlichen Ansatz i.S. einer Lebensweltorientierung erfolgen. Dieses fehlende „Eintauchen“ in die Lebenswelt der Teilnehmenden wird häufiger bemängelt und erscheint hier mehr als erforderlich. Dies bleibt Kernaufgabe einer sozialpädagogischen Arbeit mit langzeitarbeitslosen Menschen. Zurzeit sind weder explizit gesundheitsbezogene Angebotsformen erkennbar, noch Angebote zur Verarbeitung der Arbeitslosigkeitserfahrungen und zum perspektivischen Umgang mit Arbeitslosigkeit, wie sie beispielsweise in der stabilisierenden Gruppenarbeit (Kuhnert, 2008) entwickelt wurden. Die Verzahnung gesundheitsfördernder mit beschäftigungsorientierten Angeboten steckt nicht mehr in den Kinderschuhen und ist in vielen Regionen bereits geübte Praxis.⁹
4. Die Wirksamkeit der Erprobung von Beschäftigungschancen kann erhöht werden, wenn den Teilnehmenden ein Abgleich zu bereits bestehenden Berufserfahrungen möglich wird. Die Tätigkeit während der Maßnahme sollte deshalb eine möglichst große Nähe zum erlernten Beruf oder bereits ausgeübten Tätigkeiten aufweisen. Öffentlich geförderte Beschäftigung erweist sich vor allem dann als erfolgreich, „wenn die Maßnahme freiwillig aufgenommen wird, einen vergleichsweise hohen Stundenumfang aufweist und insgesamt einer regulären Erwerbstätigkeit möglichst ähnlich ist“, so das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung in einer aktuellen Studie (Christoph et al., 2015, S. 1). Die zunehmende Länge der Teilnahme an SINUS (Liga der freien Wohlfahrtspflege 2015, S. 2) liefert Hinweise darauf, dass eine Öffnung immer bedeutsamer wird, in der die Teilnehmenden zunehmend reale Erfahrungen in der Arbeitswelt sammeln können, um zu einer angemessenen Selbsteinschätzung ihrer Leistungsfähigkeit zu kommen. Dies kann zunächst auf wenige Stunden und Tage in der Woche beschränkt werden, um Negativspiralen vorzubeugen. Erst so werden Zielplanungen möglich, die über das Ende der Maßnahme hinausreichen. Im Ergebnis können die Pfade deutlicher werden, in der entweder eine Rückkehr in eine reguläre Beschäftigung über einen stufenweisen Ausbau der Anforderungen (z. B. über Arbeitszeitanpassungen, Lohnkostenzuschüsse, Anschlussmaßnahmen wie z. B. JobPLUS {Icking 2008}, Maßnahmen nach § 16e SGB II, P.A.T. {Fertig/Fuchs 2015} etc.) erprobt wird oder erkennbar alternative Beschäftigungsformen (Ehrenämter, Bürgerarbeit, AGH, Sozialunternehmen etc.) gesucht werden müssen.

Zur dritten Fragestellung

⁹ Exemplarisch <http://www.gesundheitliche-chancengleichheit.de> oder https://www.lzg.nrw.de/service/kooperationen/reg_knoten1/arbeitslosigkeit_gesundheit/praevention/.

Hier ermöglichen die bisher vorliegenden Ergebnisse noch keine klaren Aussagen. Was sich abzeichnet ist, dass es einen noch näher zu bestimmenden Personenkreis in der Grundsicherung für arbeitssuchende Menschen gibt, für den die gesetzlich vorgeschriebenen Instrumentarien kein adäquates Angebot bereithalten. Aus der Gruppendiskussion mit den Fachkräften des Jobcenters ist klar erkennbar, dass SINUS für die Mitarbeiter/innen oftmals das einzige Angebot darstellt, welches Leistungsbeziehern offeriert werden kann, die eine Erwerbsorientierung zeigen, aber für reguläre Angebote noch oder dauerhaft nicht stabil genug sind. Da es an bundesweit einheitlichen Regularien für entsprechend ausgearbeitete Angebote fehlt, dürfte sich für die Landespolitik hier ein Förderfeld zwingend ergeben, das die zunehmend arbeitsmarktnähere Bundespolitik sozial-integrativ abfedert. „Die Arbeitsmarktpolitik muss jedoch auch (wieder) Antworten auf die Frage finden, was sie Menschen anbieten will, die eine solche intensive Programmförderung durchlaufen haben, ohne eine Beschäftigungsmöglichkeit gefunden zu haben“ (Knuth/Stegmann/Zink 2014; S. 14), ist eine der Forderungen aus der Evaluation des Bundesprogramms 50plus.

8. Ausblick – Die nächsten Schritte

Im zweiten Jahr wird sich der Forschungsfokus auf vier Aspekte des Projektes richten:

1. Wie gehen die Träger mit ihrem Auftrag um? Wie verstehen Sie Ihre Aufgabe und mit welchen Konzepten und Methoden setzen sie ihren Auftrag um?

In Anbetracht der stagnierenden Langzeitarbeitslosigkeit im Baden-Württemberg scheinen neue bzw. andersartige Konzepte benötigt zu werden, um die „Abgedrängten“ mit Chancen auf Integration in einem regulären Arbeitsverhältnis auszustatten. Andererseits werden sich Politik und Gesellschaft dazu bekennen müssen, ob sie für einen definierten Personenkreis das „Recht“ zu einem sozialen oder öffentlich refinanzierten regulären Arbeitsmarkt eröffnen, trotz der Risiken, die für Individuum und Steuer-/Beitragszahler damit verbunden wären. Lohnkostenzuschüsse bis zu 100 % und das Modell des Passiv-Aktiv-Transfers weisen Wege in refinanzierte reguläre Beschäftigungsverhältnisse, zeigen aber auch deren Unzulänglichkeiten. Soziale Beschäftigungsunternehmen und Werkstätten für behinderte Menschen stehen als Zeichen der sozialen Arbeitsmärkte auf der anderen Seite. Wohin tendieren die Träger und wie gestalten sie die Schnittstelle zwischen Erwerbs- und Alternativorientierung bei den Teilnehmenden?

Zudem ist noch nicht klar erkennbar, wie die ganzheitliche und umfassende Betreuung bezogen auf den Gesundheitszustand umgesetzt wird. Hierzu ergaben sich weder aus den Gruppeninterviews noch aus den Teilnehmerbefragungen belastbare Hinweise. Die Einzelinterviews mit den betreuenden Fachkräften versprechen hier eine präzisere Einordnung.

Forschungsansatz: Insgesamt acht strukturierte Interviews mit Anleitungs- und sozialpädagogischen Fachkräften der umsetzenden Träger (je Träger zwei).

2. Wie bewerten die Teilnehmenden nach einem Jahr ihre Teilnahme? Was war für sie sinnvoll und hilfreich? Was war eher hinderlich oder ihre Lage verschlechternd?

Die bisherigen Erkenntnisse der AGH-Forschung zeigen, dass vor allem die Perspektivlosigkeit nach dem Auslaufen der Förderung als erheblicher negativer Einschnitt empfunden wird und so schnell die neu gewonnenen Sicherheiten wieder zunichtemacht. Die Frage der Nachhaltigkeit dieser Effekte ist bei der öffentlich geförderten Beschäftigung grundsätzlich nicht beantwortet (vgl. Obermeier/Schultheis/Sell 2013), weil es bisher kaum nachhaltige Integrationsprojekte außerhalb der Angebote für behinderte Menschen gibt. Wie erleben die Betroffenen den Wegfall der Unterstützung und der Tagesstruktur? Inwieweit verändert die Teilnahme die Erwerbsorientierung? Welche Alternativen bieten sich?

Forschungsansatz: Im Idealfall stehen die Teilnehmenden aus den Erstinterviews (15) auch für eine zweite Befragungsrunde zur Verfügung. Erneut werden biografisch-narrative Interviews eingesetzt, um subjektive Deutungs- und Verarbeitungszusammenhänge bei den Teilnehmenden besser erschließen zu können. Alternativ können gegebenenfalls Teilnehmende befragt werden, die die Maßnahme bereits beendet haben.

3. In diesem Kontext versucht die Studie mit der Annäherung an den Begriff des „Arbeitsvermögens“ eine bessere Orientierung für die betreuenden Fachkräfte der Träger sowie in den Jobcentern zu erarbeiten, die den subjektiven Blick auf die Erwerbsorientierung in den Mittelpunkt rückt. Der qualitative Ansatz wurde erstmals durch das ISF München im Rahmen des Forschungsprojekts „Armutsdynamik und Arbeitsmarkt: Entstehung, Verfestigung und Überwindung von Hilfebedürftigkeit bei Erwerbsfähigen“ ausgearbeitet und erprobt (Pfeifer et al. 2008).

„Die Perspektive auf das Subjekt mit dem Kategorienpaar von Arbeitskraft und Arbeitsvermögen begreift das Subjekt in allen Dimensionen als arbeitendes, tätiges, inklusive seiner Wertvorstellungen und subjektiven Einstellungen, seiner physischen und psychischen Verfasstheit sowie seiner biografischen Erfahrungen – all dies sind Aspekte, die insoweit im Fokus stehen, als sie als Bildner und Verausgeber von Arbeitsvermögen eine Rolle spielen“ (Pfeifer et al. 2009, S. 179).

Die Erfassung des Arbeitsvermögens als Ausdruck der innerpsychischen Erwerbsorientierung erfolgt an den Dimensionen Beruflichkeit und Erwerbsorientierung als direkte Größen und zum anderen an den Dimensionen „der Lebensweltorganisation (Haushalt, Kinder, Finanzen, Wohnen usw.) und den Umgang mit dem eigenen Körper/Leib und mit Gesundheit/Krankheit als Reproduktionshandeln“ (ebd. S. 176). Sind die Ergebnisse tragfähig, so lassen sich daraus Rückschlüsse für die Beratungsarbeit ziehen, inwieweit unabhängig von ärztlichen Fachgutachten „Aktivierung“ im SGB II richtig adressiert ist und wie sich die Logik von Erwerbs- und Alternativorientierung besser bestimmen lässt.

Forschungsansatz: Sowohl für die Erst- wie für die Zweitinterviews mit den Teilnehmenden wird ein gesonderter Auswertungsmodus genutzt, wie er im Forschungsdesign des ISF beschrieben wurde.

4. Seit Beginn des Projektes führen die beteiligten Träger eine Evaluationsstatistik aller Teilnehmenden an der Maßnahme. Die quantitative Auswertung der statistischen Daten zur Berufsbiografie und den Lebensumständen ermöglicht eine Verbindung objektiver biografischer Daten zu subjektiven Deutungsmustern. Hieraus lassen sich gegebenenfalls Hilfestellungen für eine klarere Zuordnung der Teilnehmenden zur Maßnahme generieren. Zudem können Vergleichsmuster mit repräsentativen Daten der Arbeitslosen- und Armutsstatistik geprüft werden und Aussagen zu den Sozial- und Arbeitsmarktwirkungen der Maßnahme getroffen werden.

Forschungsansatz: Quantitative Auswertungsroutinen, Verknüpfung mit repräsentativen Daten und – falls möglich – mit den qualitativen Interviewdaten.

Literatur

- Achatz, J. & Trappmann, M. (2011): Arbeitsmarktvermittelte Abgänge aus der Grundsicherung. Der Einfluss von personen- und haushaltsgebundenen Arbeitsmarktbarrieren. IAB-Discussion Paper 02/2011. Nürnberg
- Apel, H., & Fertig, M. (2009). Operationalisierung von 'Beschäftigungsfähigkeit' - ein methodischer Beitrag zur Entwicklung eines Messkonzeptes. Zeitschrift für ArbeitsmarktForschung (ZAF)(42), 5-28.
- Apel, H.; Fertig, M.; Koch, S. Osiander, C. (2011): Evaluation von Beschäftigung schaffenden Maßnahmen nach § 16d und § 16e SGB II in Hamburg. Endbericht. Köln/Nürnberg
- Bartelheimer, P. (2009). Warum Erwerbsausschluss kein Zustand ist. In R. Castel, & Dörre, Klaus (Hrsg.), *Prekarität, Abstieg, Ausgrenzung* (S. 131-144). Frankfurt: Campus Verlag.
- Bringmann et al., U. (2011). *Qualifikation + Leiharbeit = Klebeeffekt*. IAB Bibliothek; Nürnberg.
- Brussig, M., & Knuth, M. (2009). Individuelle Beschäftigungsfähigkeit: Konzept, Operationalisierung und erste Ergebnisse. *WSI Mitteilungen*(6), 287-294.
- Bundesagentur für Arbeit – Statistik (a) (2015): Verschiedene Monats- und Jahresberichte zur Arbeitsmarktsituation des Landes Baden-Württemberg und der Arbeitsmarktregion Konstanz. [[http:// statistik.arbeitsagentur.de/](http://statistik.arbeitsagentur.de/)]
- Bundesagentur für Arbeit – Statistik (b) (2015): Stock-Flow-Analyse der Langzeitarbeitslosigkeit. Nürnberg [<http://statistik.arbeitsagentur.de/Statischer-Content/Grundlagen/Methodenberichte/Arbeitsmarktstatistik/Generische-Publikationen/Methodenbericht-Stock-Flow-Analyse-der-Langzeitarbeitslosigkeit.pdf>]
- Bundesagentur für Arbeit (2015c): Die Arbeitsmarktsituation von langzeit-arbeitslosen Menschen 2014. Statistik/ Arbeitsmarktberichterstattung. Nürnberg [<http://statistik.arbeitsagentur.de/Statischer-Content/Arbeitsmarktberichte/Personengruppen/generische-Publikationen/Langzeitarbeitslosigkeit.pdf>]
- Bundesagentur für Arbeit et al., B. f. (2009). *Kriterienkatalog zur Ausbildungsreife*. Nürnberg [<http://www.arbeitsagentur.de>: [http://www.arbeitsagentur.de/zentraler-Content/ Veroeffentlichungen/Ausbildung/Kriterienkatalog-zur-Ausbildungsreife.pdf](http://www.arbeitsagentur.de/zentraler-Content/Veroeffentlichungen/Ausbildung/Kriterienkatalog-zur-Ausbildungsreife.pdf)]
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2014): Chancen eröffnen - soziale Teilhabe sichern. Konzept zum Abbau der Langzeitarbeitslosigkeit. Berlin [https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Meldungen/konzeptpapier-chancen-oeffnen-teilhabe-sichern.pdf?__blob=publicationFile]
- Christoph, B.; Gundert, S.; Hirsland, A.; Hohendanner, C.; Hohmeyer, K.; Lobato, P.R. (2015): Ein-Euro-Jobs und Beschäftigungszuschuss. Mehr soziale Teilhabe durch geförderte Beschäftigung? IAB-Kurzbericht 3/2015. Nürnberg
- Dörre, K. (2009): Prekarität im Finanzmarkt-Kapitalismus. In R. Castel, & Dörre, Klaus (Hrsg.): *Prekarität, Abstieg, Ausgrenzung* (S. 35-84). Frankfurt: Campus Verlag.
- Eck, A.; Frei, X. & Rösel, F. (2015): Immer mehr Bedürftige: Die Entwicklung der Sozialhilfeausgaben zwischen 2006 und 2013. Ifo-Bericht 01/2015, S. 21-32
- Fertig, M.; Fuchs, O. (2015): Wissenschaftliche Begleitung und Evaluation des Programms „Modellhafte Entwicklung eines sozialen Arbeitsmarktes ‚Passiv-Aktiv-Tausch‘ (PAT)“. Vorläufiger Endbericht. Köln [https://sozialministerium.baden-wuerttemberg.de/fileadmin/redaktion/m-sm/intern/downloads/Downloads_Arbeit/PAT_Evaluation_2015.pdf]
- Flick, U. (2010): *Qualitative Sozialforschung. Eine Einführung*. Reinbek/Hbg.: Rowohlt
- Göckler, R. (2015): Beschäftigungsorientiertes Fallmanagement. Betreuung und Vermittlung in der Grundsicherung für Arbeitsuchende (SGB II): Case Management in der Praxis. Regensburg: Walhalla
- Hohmeyer, K.; Kupka, P.; Lietzmann, T.; Osiander, C.; Wolff, J. & Zabel, C. (2015): Verringerung von Langzeitarbeitslosigkeit. IAB-Stellungnahme 1/2015. Nürnberg [<http://doku.iab.de/stellungnahme/2015/SN0115.pdf>]
- Icking, M. (2015): Abschlussbericht zum Programm JobPLUS. Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung mbH. Bottrop [http://www.gib.nrw.de/service/downloaddatenbank/Arbeitspapiere_23_JobPLUS.pdf]

Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (2014): Zentrale Befunde zu aktuellen Arbeitsmarktthemen. Nürnberg [http://doku.iab.de/aktuell/2014/aktueller_bericht_1401.pdf]

Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (2015): Regionale Arbeitsmarktprognosen der Arbeitslosen und sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Ausgabe 02/2015. Nürnberg [http://doku.iab.de/arbeitsmarktdaten/Regionale_Arbeitsmarktprognosen.pdf]

Jaehrling, K.; Mesaros, L.; Slomka, C. (2012): Evaluation des Modellprojekts „Aufbau, Erprobung und Weiterentwicklung von Angebotsformen des Selbstvermittlungscoachings im SGB II“. Endbericht. Duisburg [<http://www.iaq.uni-due.de/aktuell/veroeff/2012/endbericht-svc-evaluation.pdf>]

Kirsch, J.; Knuth, M.; Zink, L. (2013): Ansätze zur Entwicklung eines „Sozialen Arbeitsmarktes“. Studie im Auftrag des Deutschen Paritätischen Wohlfahrtsverbandes, Landesverband Baden-Württemberg. Duisburg, Essen [http://www.iatev.de/downloads/2013_kirsch_knuth_zink.pdf]

Klein, G.; Strasser, H. (Hrsg.) (1997): Schwer vermittelbar. Zur Theorie und Empirie der Langzeitarbeitslosigkeit. Opladen: Westdeutscher Verlag

Knuth, M.; Stegmann, T.; Zink, L. (2014): Die Wirkungen des Bundesprogramms „Perspektive 50plus“. Chancen für ältere Langzeitarbeitslose. IAQ-Report 01/2014. Duisburg, Essen

Koch, S.; Fertig, M. (2012): Evaluation von Arbeitsgelegenheiten in der Mehraufwandsvariante im Jobcenter München. IAB-Forschungsbericht 01/2012. Nürnberg

Koch, S.; Kupka, P. (2012): Öffentlich geförderte Beschäftigung. Integration und Teilhabe für Langzeitarbeitslose. Expertise im Auftrag der Abteilung Wirtschafts- und Sozialpolitik der Friedrich-Ebert-Stiftung. Bonn [<http://library.fes.de/pdf-files/wiso/08853.pdf>]

Konle-Seidl, R. & Lang, R. (2006): Von der Reduzierung zur Mobilisierung des Arbeitskräftepotenzials. Ansätze zur Integration von inaktiven und arbeitslosen Sozialleistungsbeziehern im internationalen Vergleich. IAB-Forschungsbericht Nr. 15/2006. Nürnberg

Konle-Seidl, R.; Rhein, T. & Trübswetter, P. (2014): Arbeitsmärkte im europäischen Vergleich. Erwerbslose und Inaktive in verschiedenen Sozialsystemen. IAB-Kurzbericht 08/2014. Nürnberg

Kratz, D. (2013). Hilfe als Konflikt. *Soziale Passagen*, 5, 59-76.

Krueger, R. A.; Casey, M.A. (2009): Focus groups. A Practical Guide for Applied Research. Sage, Los Angeles

Kuhnert, P. (2008): Handbuch Stabilisierende Gruppen. Ein Praxisratgeber für die Einzel- und Gruppenberatung von AlII-Empfängern. Bundesministerium für Arbeit und Soziales. Bonn [z.Zt. nicht verfügbar]

Liga der freien Wohlfahrtspflege im Landkreis Konstanz (2013): SINUS - Sinnvoll und Sozial. Ein Projekt zur ganzheitlichen und umfassenden Betreuung und Unterstützung von langzeitarbeitslosen Menschen nach § 16 a, Nr. 3 SGB II. Konstanz

Mayring, P. (2015). Qualitative Inhaltsanalyse. Weinheim : Beltz Verlag

Mehlich, M. (2005): Langzeitarbeitslosigkeit. Individuelle Bewältigung im gesellschaftlichen Kontext. Baden-Baden: Nomos Verlagsgesellschaft

Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein- Westfalen (Hrsg.) (1998): Landessozialbericht. Band 8: Arbeitslose, Langzeitarbeitslose und ihre Familie. Düsseldorf

Moertel, J. & Rebien, M. (2013): Personalauswahl. Wie Langzeitarbeitslose bei den Betrieben ankommen. IAB-Kurzbericht 09/2013. Nürnberg

Noeres, D.; Overwien, B.; Seidel, S.; Wohlers, L. (2012): Informelles Lernen im Rahmen von Praktika und Sozialen Arbeitsgelegenheiten. Identifizierung von Kompetenzerwerb mit Relevanz für die berufliche (Weiter)Bildung und das Erwerbsleben. Projektbericht 102.12 des Institut für Entwicklungsplanung und Strukturforschung GmbH an der Universität Hannover. Hannover [https://www.uni-kassel.de/fb05/fileadmin/datas/fb05/FG_Politikwissenschaften/FG_DidaktikderpolitischenBildung/ies.pdf]

Obermeier, T.; Schultheis, K. & Sell, S. (2013): Endstation Arbeitsgelegenheit!? Teilhabeperspektiven in „Ein-Euro-Jobs“. Remagen: IBUS-Verlag

Pfeiffer, S.; Hacket, A.; Ritter, T. & Schütt, P. (2008): Arbeitsvermögen und Arbeitslosigkeit. Empirische und theoretische Ergebnisse der SGB-II-Evaluation. München [http://www.isf-muenchen.de/pdf/Arbeitsvermoegen_und_Arbeitslosigkeit.pdf]

Pfeiffer, S.; Hacket, A.; Ritter, T. & Schütt, P. (2009): Arbeitsvermögen in Zeiten des SGB II – Zwischen Reproduktion und Erosion. In Seifert, H./Struck, O. (Hrsg.): Arbeitsmarkt und Sozialpolitik. Kontroversen um Effizienz und soziale Sicherheit. Wiesbaden: VS, S. 167-198

Schindler, H. (2013): Arbeitslosigkeit, Armut, Depression und Psychotherapie. In: *systema* (23)2, S. 179-188

Schubert, M.; Parthier, K.; Kupka, P.; Krüger, U.; Holke, J. & Fuchs, P. (2013): Menschen mit psychischen Störungen im SGB II. IAB-Forschungsbericht 12/2013. Nürnberg

Seiler, K. (2009). Die Bedeutung der Beschäftigungsfähigkeit für die arbeitsmarktintegrative Gesundheitsförderung. In A. Holleder (Hrsg.): *Gesundheit von arbeitslosen fördern! Ein Handbuch für Wissenschaft und Praxis*. Frankfurt am Main: Fachhochschulverlag, S. 62-82

Von Brenzel, H.; Czepek, J.; Kubis, A.; Moczał, A.; Rebien, M. Röttger, C.; Szameitat, J. & Warning, A. (2014): Neueinstellungen im Jahr 2013. Robuste Personalnachfrage im Westen wie im Osten. IAB-Kurzbericht 19/2014. Nürnberg

Glossar der sozialwissenschaftlichen und medizinischen Leitbegriffe

Medizinisch/versicherungsrechtliche Leitbegriffe	
Arbeitsunfähigkeit/ Arbeitsfähigkeit	„Erwerbsfähige Leistungsberechtigte, die Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhalts nach dem SGB II (Grundsicherung für Arbeitsuchende) beantragt haben oder beziehen, sind arbeitsunfähig, wenn sie krankheitsbedingt nicht in der Lage sind, mindestens drei Stunden täglich zu arbeiten oder an einer Eingliederungsmaßnahme teilzunehmen.“ (§2 Abs. 3a der Arbeitsunfähigkeits-Richtlinie des Gemeinsamen Bundesausschusses über die Beurteilung der Arbeitsunfähigkeit und die Maßnahmen zur stufenweisen Wiedereingliederung nach § 92 Abs. 1 Satz 2 Nr. 7 SGB V)
Berufsunfähigkeit	Mit der Rentenreform im Jahre 2000 wurden die gesetzlichen Leistungen zur Berufsfähigkeit durch die Einführung einer zweistufigen Erwerbsminderungsrente abgeschafft. Vertrauensschutz besteht für Versicherte, die vor dem 2. Januar 1961 geboren wurden. Hier heißt es in §240 Abs. 2 SGB VI: „Berufsunfähig sind Versicherte, deren Erwerbsfähigkeit wegen Krankheit oder Behinderung im Vergleich zur Erwerbsfähigkeit von körperlich, geistig und seelisch gesunden Versicherten mit ähnlicher Ausbildung und gleichwertigen Kenntnissen und Fähigkeiten auf weniger als sechs Stunden gesunken ist. Der Kreis der Tätigkeiten, nach denen die Erwerbsfähigkeit von Versicherten zu beurteilen ist, umfasst alle Tätigkeiten, die ihren Kräften und Fähigkeiten entsprechen und ihnen unter Berücksichtigung der Dauer und des Umfangs ihrer Ausbildung sowie ihres bisherigen Berufs und der besonderen Anforderungen ihrer bisherigen Berufstätigkeit zugemutet werden können. Zumutbar ist stets eine Tätigkeit, für die die Versicherten durch Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben mit Erfolg ausgebildet oder umgeschult worden sind. Berufsunfähig ist nicht, wer eine zumutbare Tätigkeit mindestens sechs Stunden täglich ausüben kann; dabei ist die jeweilige Arbeitsmarktlage nicht zu berücksichtigen.“
Erwerbsunfähigkeit/ Erwerbsfähigkeit	Erwerbsunfähigkeit: Älterer Begriff aus der Rentenversicherung mit dem Versicherte erfasst wurden, die aufgrund von Krankheit oder Behinderung auf absehbare Zeit nicht in der Lage sind, eine Tätigkeit unter den normalen Bedingungen des Arbeitsmarktes im Umfang

	von mindestens drei Stunden täglich auszuüben. Auch eine Teilerwerbsunfähigkeit war möglich. Erwerbsfähigkeit: Überraschenderweise nutzt der Gesetzgeber diesen Begriff bei der Einführung des SGB II, wonach „erwerbsfähig ist, wer nicht wegen Krankheit oder Behinderung auf absehbare Zeit außer Stande ist, unter den üblichen Bedingungen des allgemeinen Arbeitsmarktes mindestens drei Stunden täglich erwerbstätig zu sein.“ (§8 Abs. 1 SGB II)
(Teil-)Erwerbsminderung	„Voll erwerbsgemindert sind Versicherte, die wegen Krankheit oder Behinderung auf nicht absehbare Zeit außerstande sind, unter den üblichen Bedingungen des allgemeinen Arbeitsmarktes mindestens drei Stunden täglich erwerbstätig zu sein. Voll erwerbsgemindert sind auch 1. Versicherte nach § 1 Satz 1 Nr. 2 , die wegen Art oder Schwere der Behinderung nicht auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt tätig sein können, und 2. Versicherte, die bereits vor Erfüllung der allgemeinen Wartezeit voll erwerbsgemindert waren, in der Zeit einer nicht erfolgreichen Eingliederung in den allgemeinen Arbeitsmarkt.“ (§43 Abs. 2 SGB VI) „Teilweise erwerbsgemindert sind Versicherte, die wegen Krankheit oder Behinderung auf nicht absehbare Zeit außerstande sind, unter den üblichen Bedingungen des allgemeinen Arbeitsmarktes mindestens sechs Stunden täglich erwerbstätig zu sein.“ (§43 Abs. 1 SGB VI)
Sozialwissenschaftliche Leitbegriffe	
Arbeitsvermögen	„Arbeitsvermögen umfasst nicht nur direkt berufs- und tätigkeitsbezogene implizite Wissens- und Handlungsqualitäten (z. B. das Materialgefühl des Schreiners), sondern auch das Vermögen, sich in spezifische (Arbeits-)Kontexte und lebensweltliche Settings im umfassenden Sinne einzufügen (z. B. als habituelle Passung, als Ressource, um die eigene Beschäftigungsfähigkeit im Subjekt ‚herzustellen‘, und schließlich, um biografische Einschnitte zu bewältigen und/oder biografische Kontinuitäten bzw. gewollte Brüche/Neuorientierungen zu generieren“ (Pfeifer et al, 2008, S.4).
Ausbildungsreife	Der Begriff bewegt sich beständig im Spannungsgefüge zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretern, ist daher interessengeleitet (vgl. Eberhard, 2006). Eine interorganisationelle

	Arbeitsgruppe definierte Ausbildungsreife wie folgt: „Eine Person kann als ausbildungsreif bezeichnet werden, wenn sie die allgemeinen Merkmale der Bildungs- und Arbeitsfähigkeit erfüllt und die Mindestvoraussetzungen für den Einstieg in die berufliche Ausbildung mitbringt. Dabei wird von den spezifischen Anforderungen einzelner Berufe abgesehen, die zur Beurteilung der Eignung für den jeweiligen Beruf herangezogen werden (Berufseignung). Fehlende Ausbildungsreife zu einem gegebenen Zeitpunkt schließt nicht aus, dass diese zu einem späteren Zeitpunkt erreicht werden kann“ (Bundesagentur für Arbeit et al., 2009, S.13). <u>Zur Kritik am Begriff:</u> Dobischat et al. (2012) kommen im Rahmen einer empirischen Studie jedoch zu einer anderen Einschätzung und legen dar, dass der Begriff der Ausbildungsreife lediglich dazu dient, die Strukturprobleme des Ausbildungsstellenmarktes auf die jungen Menschen zu verlagern. „Die These eines Leistungsverfalls oder mangelnde ‚Ausbildungsreife‘ der jüngeren Schülerkohorten ließ sich im Rahmen der Studie nicht bestätigen. Die Ergebnisse machen vielmehr deutlich, dass es sich bei dem Schlagwort „Ausbildungsreife“ um einen äußerst diffusen und umstrittenen Begriff handelt, der sich einer wissenschaftlich fundierten Operationalisierung entzieht. Die Debatte stellt nur bedingt eine objektive Auseinandersetzung über das Leistungsvermögen der nachwachsenden Generation dar, vielmehr ist sie mit einer klaren politischen Funktion versehen.“ Der DGB (2012) sieht viele ausbildende Betriebe als nicht ausbildungsreif an.
Beschäftigungsfähigkeit	Der Gesetzgeber (§1 SGB III) richtet seine arbeitsmarktpolitischen Ziele auch daran aus, dass die individuelle Beschäftigungsfähigkeit durch Erhalt und Ausbau von Kenntnissen, Fertigkeiten sowie Fähigkeiten gefördert werden soll. Generell wird Beschäftigungsfähigkeit verstanden „als kompetentes und gesundes Tätigsein-Können in allen Lebenslagen. Berücksichtigt werden dabei die körperlichen und psychischen Ressourcen, die biografischen Herausforderungen, das soziale Umfeld mit seinen Ressourcen, kulturelle Rahmenbedingungen, sowie ethische und wirtschaftliche Zusammenhänge. Es umfasst die ganze Lebenswelt und damit alle Aspekte des Tätigseins – z. B. auch Erwerbslosigkeit, Hausarbeit und ehrenamtliche Aufgaben. Denn: genauso wenig wie man nicht nicht kommunizieren kann, kann man nicht nicht tätig sein – man ist immer in irgendeiner Form beschäftigt“ (Seiler, 2009, S. 71). Studien (Apel & Fertig, 2009; Brussig & Knuth, 2009) operationalisieren den Begriff mit formalen Qualifikationen, Basis- und Sozialkompetenzen, Gesundheit, marktbezogenen Komponenten wie Suchverhalten

	(Motivation), Konzessionsbereitschaft und individuellen Ressourcen sowie sozialer Stabilität (Vernetzung, Unterstützung, Umfeld, familiäre Situation) und halten ihn empirisch für belastbar. <u>Zur Kritik am Begriff</u> „Beschäftigungsfähigkeit ist in diesem Verständnis eng mit Wettbewerbsfähigkeit verbunden und wird über die Realisierung von Beschäftigung unter Beweis gestellt, wobei diese einseitig auf die individuellen Voraussetzungen zurückgeführt wird. So wird für Individuen ein permanenter Anpassungsdruck an die wechselnden Anforderungen des Arbeitsmarktes erzeugt“ (Kraus, 2008, S. 31).
Eignung	Für die Leistungsträger im SGB II und III als verbindliche Handlungsorientierung im Rahmen vermittlungsbezogener Aktivitäten vorgeschrieben (§§32, 35 SGB III; §§3 Abs.1 Nr. 1; 16 Abs.3a SGB II). Eine Person kann dann für einen Ausbildungsberuf, eine berufliche Tätigkeit oder Position als geeignet bezeichnet werden, wenn sie über die Merkmale verfügt, die Voraussetzungen für die jeweils geforderte berufliche Leistungshöhe sind, und der (Ausbildungs-)Beruf, die berufliche Tätigkeit oder die berufliche Position die Merkmale aufweist, die Voraussetzung für berufliche Zufriedenheit der Person sind (Bundesagentur für Arbeit et al., 2009, S.15). Eine Eignungs-Beurteilung ist demnach eine Aussage darüber, mit welcher Wahrscheinlichkeit die betreffende Person die Anforderungen im Beruf heute und in die Zukunft erfüllt und dort zufrieden sein wird. Für psychologische Testverfahren gilt DIN-Norm 33430, in der Qualitätskriterien und -standards für berufsbezogene Eignungsfeststellungen genannt werden.
Inaktivität	Die Regelungen des SGB II zum Begriff der Erwerbsfähigkeit haben dazu geführt, dass Deutschland europaweit eine der niedrigsten Inaktivitätsquoten aufweist. Als „Inaktive“ – in diesem Kontext – bezeichnet man Personen, die nicht in einem Beschäftigungsverhältnis stehen oder selbstständig sind und die nicht aktiv Arbeit suchen, dementsprechend auch formal nicht verfügbar sind. „Während Arbeitslose zu den (ökonomisch aktiven) Erwerbspersonen gerechnet werden und damit eine vorübergehende Ausgrenzung vom Arbeitsmarkt unterstellt wird, ist die Nichterwerbstätigkeit von Inaktiven ein Hinweis auf eine tendenziell dauerhafte Ausgrenzung aus dem Arbeitsmarkt“ (Konle-Seidl; Lang 2006, S. 9). Innerhalb der EU werden die länderspezifischen Inaktivitätsquoten ausgewiesen.

Vermittlungsfähigkeit/ Vermittelbarkeit)	„Vermittelbar ist eine Person, wenn bei gegebener beruflicher Eignung ihre Vermittlung in eine entsprechende Ausbildung oder berufliche Tätigkeit nicht durch Einschränkungen erschwert oder verhindert wird. Solche Einschränkungen können marktabhängig und betriebs- bzw. branchenbezogen bedingt sein, sie können aber auch in der Person selbst oder ihrem Umfeld liegen“ (Bundesagentur für Arbeit et al., 2009, S.16).
Quelle(n): Zu den jeweiligen Begriffen angegebene. Eigene Zusammenstellung und Ergänzungen.	

Anlage 1a: Leitfragen Gruppeninterview

Wer sind wir?

Kurze Vorstellungsrunde, Auftrag, Vorgehensweise der Untersuchung

Zur Erläuterung: Warum Gruppeninterview?

Gruppendiskussionen sind, anders als Experteninterviews, von einer eigenen Dynamik geprägt, die häufig mehr Licht in spezifische Themen/Fragestellungen bringen, weil sich am Lösungs-/Diskussionsprozess gleich mehrere ExpertenInnen inhaltlich verstärkend beteiligen. Die wechselseitig inhaltliche Vertiefung von Themen/Fragen geschieht häufig an den Stellen, an denen es im Einzelinterview nicht weitergeht.

Wie gehen wir vor?

Wir geben anhand von Themen oder konkreten Fragestellungen, manchmal auch durch Hypothesen oder Zuspitzungen Inhalte vor, zu denen wir Sie bitten, dann aus Ihrer Erfahrung über die Zielgruppen am SINUS-Projekt Stellung zu nehmen. Dabei ist es wichtig, dass Sie von sich aus Ergänzungen, Ideen und zusätzliche Aspekte einbringen. Gruppendiskussionen heben alle Denkverbote auf, also auch typische organisationsinterne Vorgaben. In dieser Runde geht es um Ihr Expertenwissen unabhängig vom gesetzlichen Auftrag und den internen Regularien oder Vorgaben, die Sie ansonsten im Alltag oft hindern.

Die Diskussion wird aufgenommen und anschließend transkribiert. In der Transkription erscheinen keine Namen mehr. In der Auswertung und der Publikation wird nur auf Ihre Äußerungen Bezug genommen. Da das Gespräch nach der Transkription gelöscht wird, gibt es keine Möglichkeit mehr auf den Redner zu schließen.

Innerhalb der Gruppe unterstellen wir, dass die Vertraulichkeit gewahrt bleibt, auch gegenüber anderen Kollegen/innen und Vorgesetzten.

Themenbereich I: Berufliche Erfahrungswelten

- Wir hatten in Vorgesprächen bereits Gelegenheit, zwei Teilnehmerinnen der Maßnahme kennenzulernen und waren überrascht, dass diese durchaus über beruflich verwertbare Abschlüsse verfügten.

Evokative Fragensammlung:

- Wie schätzen Sie die beruflichen Vorerfahrungen der TeilnehmerInnen ein?
- Warum lassen sich bei TeilnehmerInnen mit beruflichen Abschlüssen diese nicht mehr durch Anpassungsqualifizierungen aktualisieren?
- Wie differenzieren Sie die Zuweisung zu den verschiedenen Maßnahmen? Welche Kriterien legen Sie beispielsweise an, wenn Sie TeilnehmerInnen zu Ela, SINUS oder einer AGH zuweisen?

- Die Mehrzahl der TeilnehmerInnen war sicherlich bereits anderen Maßnahmen zugewiesen. Weshalb glauben Sie, dass gerade diese Maßnahme jetzt erfolgreicher ist als die Maßnahmen vorher?
- Wie schätzen Sie die Arbeitsmotivation der TeilnehmerInnen an SINUS ein?
- Unter welchen Bedingungen haben die TeilnehmerInnen eine Chance auf Reintegration in den Ersten Arbeitsmarkt?
- Eines der größten Kritikpunkte an öffentlich geförderter Beschäftigung ist, dass es den Mitarbeitern von Jobcentern nicht gelingt, eine wirksame Aufbauplanung mit mittelfristiger Integrationsperspektive zu entwerfen. So wird häufig der Frust durch fehlende Anschlussbausteine eher vergrößert, als dass sich nachhaltig Selbstvertrauen und Optimismus einstellt. Wie gehen Sie damit im Alltag um?

Themenbereich II: Gesundheitliche Situation

- Wie klären Sie die gesundheitliche Situation Ihrer KundenInnen im Regelfall ab? (Einschaltung Fachdienste wann?)
- Welche Erkrankungen zeigen sich bei den TeilnehmernInnen? Gibt es Häufungen?
- Gerade bei psychischen Erkrankungsformen ist es oft schwierig, arbeitsmarktliche Rückschlüsse daraus zu ziehen. Wie gehen Sie mit psychischen Erkrankungen im Vermittlungsalltag um?
- Verfügen Sie über Angebote, psychische Erkrankungen (psychiatrische Diagnosen) im Zusammenwirken mit Arbeitsmöglichkeiten aufzufangen?

Themenbereich III: Alltagsbewältigung der TeilnehmerInnen

- Gibt es typische Häufungen familiärer oder sozialer Problemstellungen, an denen die TeilnehmerInnen scheitern?
- Was sind typische Themen/Fragestellungen in Ihren Beratungen im Jobcenter?
- Wo zeigen sich außerhalb der Fragestellungen von arbeitsmarktbezogener Verwertung Schwierigkeiten in der Alltagsbewältigung? Denken Sie an Behördenanforderungen, Erziehungs- und Bildungsfragen, Freizeitverhalten etc.
- Häufen sich bei Ihren SINUS-Zielgruppen wohnräumliche Probleme?

Themenbereich IV: Arbeitgeber

- Die Arbeitsmarktreion Konstanz verfügt nahezu über eine Vollbeschäftigungssituation. Warum gelingt es nicht, den Menschen einen angemessenen Arbeitsplatz in der Wirtschaft zu vermitteln?

- Was sind nach Ihrer Einschätzung die Hauptgründe, warum Arbeitgeber sich diesem Personenkreis gegenüber mehr als reserviert zeigen?
- Welche Möglichkeiten bieten sich Ihnen, Arbeitgeber in dieser Hinsicht zu überzeugen?
- These: Arbeitgeber geben sich mit gesundheitlich eingeschränkten ArbeitnehmerInnen nicht mehr ab! Das ist oft mit Geld nicht mehr zu kompensieren.

Themenbereich V: Recht und Instrumente

- Verfügen Sie über ausreichende Arbeitsmarktinstrumente, Zielgruppen wie bei SINUS angemessen zu fördern?
- Was würden Sie sich als Verbesserung wünschen, um diese Zielgruppen besser unterstützen zu können?
- Wie ist Ihr Alltagserleben im Zusammenwirken von SGB XII und SGB II? Was läuft gut, was weniger gut?
- Halten Sie eine bedingungslose Grundsicherung für einen Teil Ihrer KundenInnen für einen richtigen Weg? Wenn ja, für welche?
- Anders gefragt: Ist die gesetzlich vorgeschriebene Aktivierung aller Ihrer KundenInnen für Sie ein richtiger Ansatz oder wäre da eine andere Differenzierung hilfreich?

Anlage 1b: Narrative Orientierungskarte für Teilnehmerbefragung

