



Landesprogramm

# Neue Chancen auf dem Arbeitsmarkt

Sechs Projektideen zur Unterstützung  
von langzeitarbeitslosen  
Frauen und Älteren

## Ideenwettbewerb



Baden-Württemberg

MINISTERIUM FÜR WIRTSCHAFT, ARBEIT UND TOURISMUS



Baden-Württemberg

STATISTISCHES LANDESAMT  
FAFO FAMILIENFORSCHUNG



## Ideenwettbewerb

Liebe Leserinnen und Leser,

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

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

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

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

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

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

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

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

## Inhaltsverzeichnis

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

● 6 Träger,  
12 Standorte



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

---

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

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

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

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

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

---

<sup>1</sup> Zum Umgang mit Unterbrechungszeiten siehe Bundesagentur für Arbeit 2021.

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

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

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

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

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

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

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





### 3. Dokumentation der Projekte

#### 3.1 Arbeit neu Denken

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

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

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

**PROJEKTZIELE:**

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

**KONZEPT:**

**Das Konzept besteht aus vier Bausteinen:**

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

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

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

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

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

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

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

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

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



ERFAHRUNGEN AUS SICHT DES TRÄGERS:

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

**ANSPRECHPARTNER:**

**Frank Dehring**, Geschäftsführer

WABE gGmbH Waldkirch

Mauerplattenstrasse 8, 79183 Waldkirch

Telefon: 07681/4745452

frank.dehring@wabe-waldkirch.de

**Veit Cornelis**, Geschäftsführer

BFA - Bildung für alle e.V.

Bertoldstrasse 47, 79098 Freiburg

Telefon: 0156/78 404 587

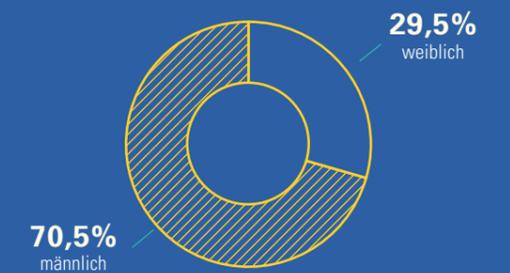
veit.cornelis@bfa-freiburg.de



Statistik – Arbeit neu Denken

**GESCHLECHT**

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

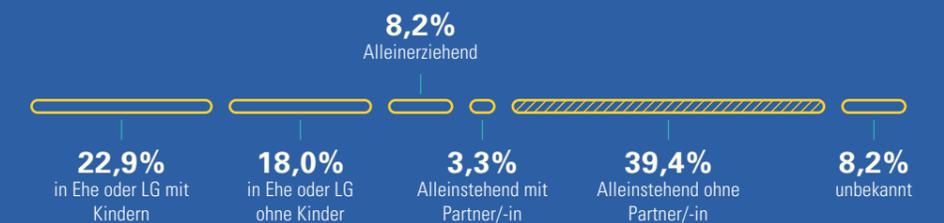


**MIGRATIONS HinterGRUND:**

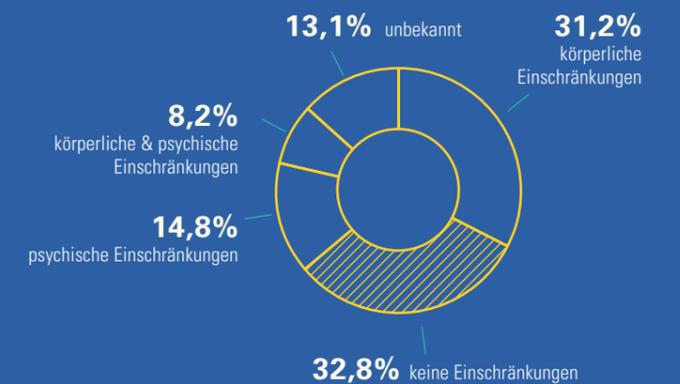
- 56,3% der Personen mit Migrationshintergrund sind Geflüchtete
- Am häufigsten vertretene Nationalitäten: deutsch, syrisch, afghanisch



**LEBENSFORM:**



**GESUNDHEITLICHE EINSCHRÄNKUNGEN:**



**PFLEGETÄTIGKEIT**





## 3.2 CasaNova

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

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

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

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

#### PROJEKTZIELE:

- Langzeitarbeitslose und arbeitsmarktfremde Frauen mit multiplen Vermittlungshemmnissen wer-

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

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

#### KONZEPT:

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

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

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

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

#### BESONDERHEITEN:

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



### ERFAHRUNG AUS SICHT DER TRÄGER:

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

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

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

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

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

#### ANSPRECHPARTNER:

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

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

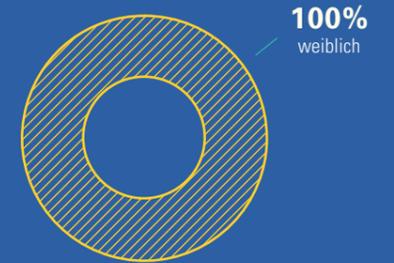
**Michaela Messner**,  
Bereichsleitung ARKUS  
PSD – Paritätische Sozialdienste  
Heilbronn gGmbH  
Happelstr. 17, 74074 Heilbronn  
Telefon: 07131/99 123 15  
www.arkus-heilbronn.de  
weiterbildung@arkus-heilbronn.de

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

## Statistik – CasaNova

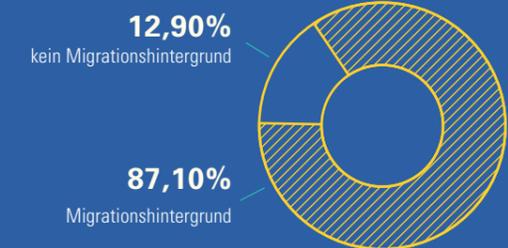
### GESCHLECHT

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



### MIGRATIONS Hintergrund:

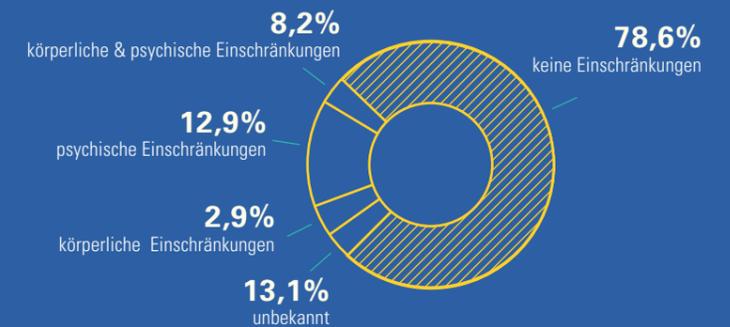
- 57,4% der Personen mit Migrationshintergrund sind Geflüchtete
- Am häufigsten vertretene Nationalitäten: türkisch, syrisch, deutsch



### LEBENSFORM:



### GESUNDHEITLICHE EINSCHRÄNKUNGEN:



### PFLEGETÄTIGKEIT





### 3.3 HaNa

**TRÄGER:** Neue Arbeit gGmbH – Ulm

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

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

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

**PROJEKTZIELE:**

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

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

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

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

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



### ERFAHRUNG AUS SICHT DES TRÄGERS:

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

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

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

### ANSPRECHPARTNERIN:

**Astrid Lucas-Sedlmeier**

Pädagogische Leitung

Neue Arbeit gGmbH – Ulm

Büchsen-gasse 25

89073 Ulm

Telefon: 0731/790339-08

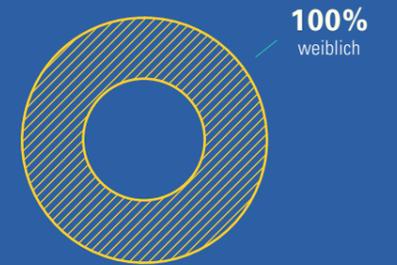
astrid.lucas-sedlmeier@neue-arbeit-ulm.de oder

info@neue-arbeit-ulm.de

## Statistik – HaNa

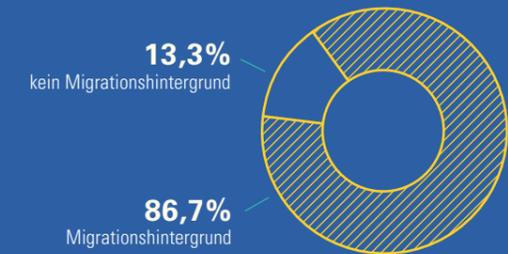
### GESCHLECHT

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



### MIGRATIONSHINTERGRUND:

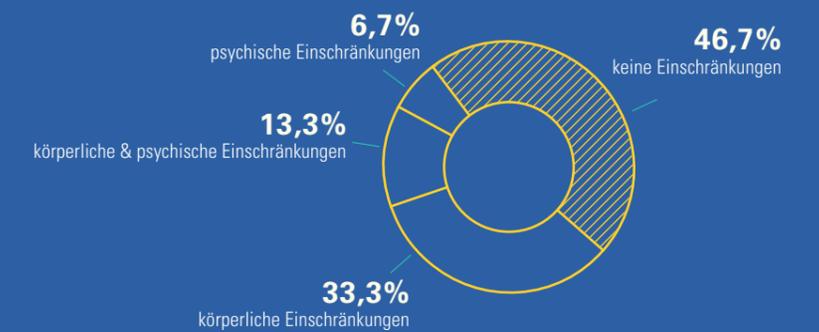
- 15,4% der Personen mit Migrationshintergrund sind Geflüchtete
- Am häufigsten vertretene Nationalitäten: türkisch, deutsch, algerisch



### LEBENSFORM:



### GESUNDHEITLICHE EINSCHRÄNKUNGEN:



### PFLEGETÄTIGKEIT





### 3.4 Neue Chancen nutzen – 50plus

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

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

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

**PROJEKTZIELE:**

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

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

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

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

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

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



#### ERFAHRUNG AUS SICHT DES TRÄGERS:

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

#### ANSPRECHPARTNERIN:

**Andreas Reichstein**

Abteilungsleiter

Erlacher Höhe, Abteilung Calw-Nagold

Brunnenstrasse 1, 72202 Nagold

Telefon: 07051/931990

andreas.reichstein@erlacher-hoehe.de

**Yasmin Othman**

Projektkoordinatorin

Erlacher Höhe, Abteilung Landkreis Freudenstadt

Rappenstrasse 16, 72250 Freudenstadt

Telefon: 07441/8605312

yasmin.othman@erlacher-hoehe.de

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

### GESCHLECHT

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



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



### 3.5 Power Frauen – Auswege durch Stärken stärken

**TRÄGER:** Jobcenter Pforzheim

**ZIELGRUPPE:** Frauen mit Migrationsgeschichte (vor allem Jesidinnen aus dem Irak) im Alter zwischen 15 und 55 Jahren, die Leistungen nach dem SGB-II erhalten  
Zugang zur Zielgruppe: Die Beteiligung ist freiwillig, der Zugang erfolgt über das Fallmanagement des Jobcenters und das Netzwerk des Jobcenters (u.a. Integrationsmanagement der Stadt, Flüchtlingshilfe der Diakonie) sowie über das Netzwerk der Projektteilnehmerinnen selbst

**PROJEKTZIELE:**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



ERFAHRUNG AUS SICHT DES TRÄGERS:

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

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

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

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

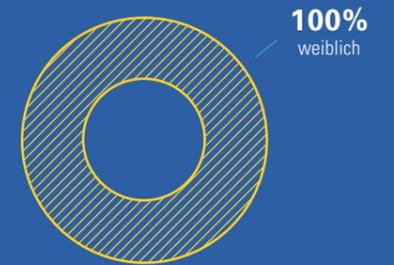
**ANSPRECHPARTNERIN:**

**Natalie Hohenstein**  
 Amtsleiterin  
 Jobcenter Stadt Pforzheim  
 Blumenhof 4, 75175 Pforzheim  
 Telefon: 07231/39 4101  
 natalie.hohenstein@pforzheim.de

Statistik – Power Frauen

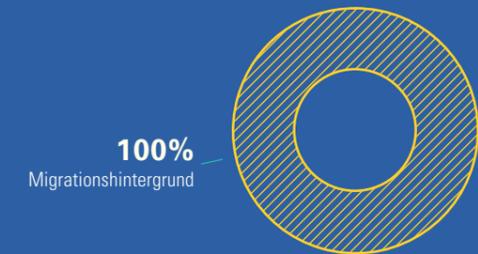
**GESCHLECHT**

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



**MIGRATIONSHINTERGRUND:**

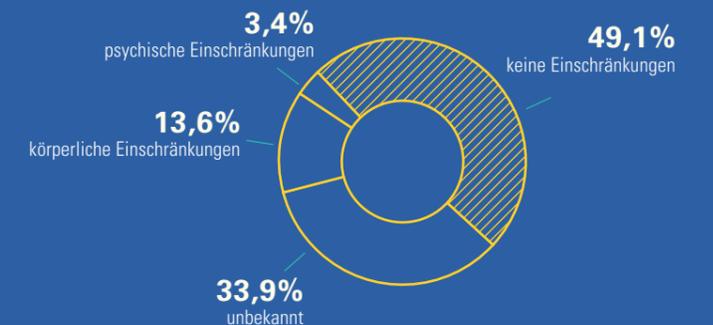
- 98,3% der Personen mit Migrationshintergrund sind Geflüchtete
- Am häufigsten vertretene Nationalitäten: irakisch/jesidisch



**LEBENSFORM:**



**GESUNDHEITLICHE EINSCHRÄNKUNGEN:**



**PFLEGETÄTIGKEIT**





## 3.6 SILAS



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

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

### PROJEKTZIELE:

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

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

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

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

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

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

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



### ERFAHRUNG AUS SICHT DES TRÄGERS:

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

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

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

Aufgrund der positiven Entwicklung und der Bereitschaft, die individuellen Probleme anzugehen, wurde bei den meisten Teilnehmenden die Teilnahme am Projekt verlängert. Denn die vielfältigen Problemstellungen benötigten entsprechend Zeit für deren Bearbeitung. Dies wurde jeweils sowohl von den Arbeitsmittlerinnen und -vermittlern als auch von den Teilnehmenden begrüßt.

Alles in allem zeigt sich, dass das Projekt SILAS für die Teilnehmenden eine wertvolle Initiative darstellt.

Fast alle Teilnehmenden gaben an, dass sie eine deutliche Erleichterung und Hilfe bei ihren Themen erhielten und 23 % der Teilnehmenden konnten trotz schwieriger Voraussetzungen in den Arbeitsmarkt integriert werden.“

### ANSPRECHPARTNERIN:

**Udo Beireis**

Geschäftsführer

bbg Bildungs- und Beschäftigungsgesellschaft mbH

i\_Park Tauberfranken Haus 8

97922 Lauda-Königshofen

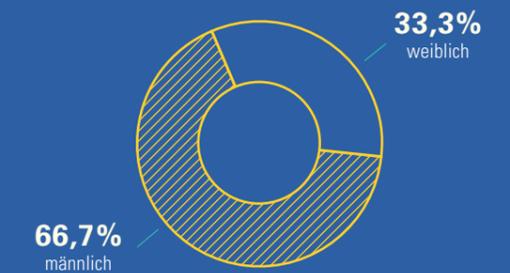
Telefon: 09343/9809267

beireis@bbg-lauda.de

## Statistik – Silas

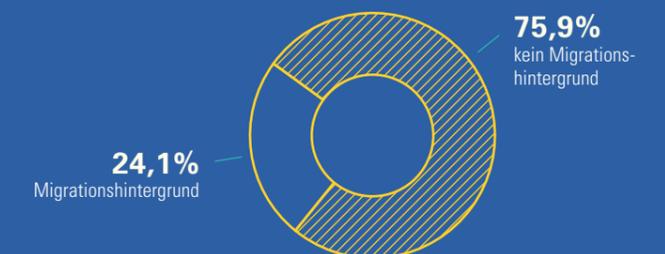
### GESCHLECHT

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



### MIGRATIONS HinterGRUND:

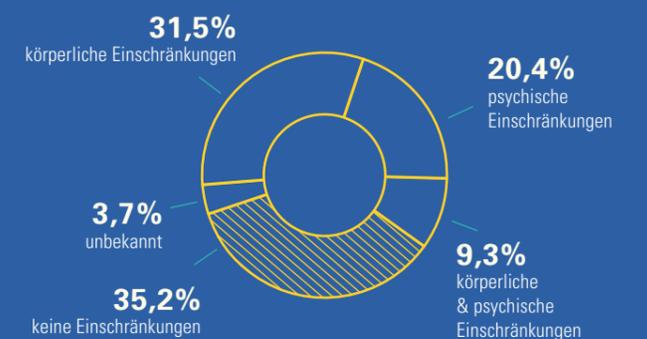
- 0% der Personen mit Migrationshintergrund sind Geflüchtete
- Am häufigsten vertretene Nationalitäten: deutsch, russisch, türkisch
- 



### LEBENSFORM:



### GESUNDHEITLICHE EINSCHRÄNKUNGEN:



### PFLEGETÄTIGKEIT



## 4. Bilanzierung

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

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

### 4.1 Zielgruppen



#### Charakteristika der Zielgruppen

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

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

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

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

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



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

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

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

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



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

### Zugang zur Zielgruppe

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

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

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

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

## 4.2 Zielsetzung der Projekte

### Kernziele

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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

## 4.3 Zielerreichung

### Rahmenbedingungen und Arbeitsweise

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

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

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

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

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

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



### Übergeordnete Ziele

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



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

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

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

ABBILDUNG 1

## Involvierte und unterstützende Stellen und Institutionen



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

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

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

### Stabilisierung der persönlichen Situation

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

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

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

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





## Herausforderungen bei der Stabilisierung der persönlichen Situation

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

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

## Beseitigung von Beschäftigungshemmnissen

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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

## Herausforderungen bei der Beseitigung von Beschäftigungshemmnissen

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

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

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

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

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





## Digitalisierung

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

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

ABBILDUNG 2

## Einsatz digitaler Möglichkeiten bei den Projektträgern



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

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

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

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

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

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

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

## Heranführung an den Arbeitsmarkt

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

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

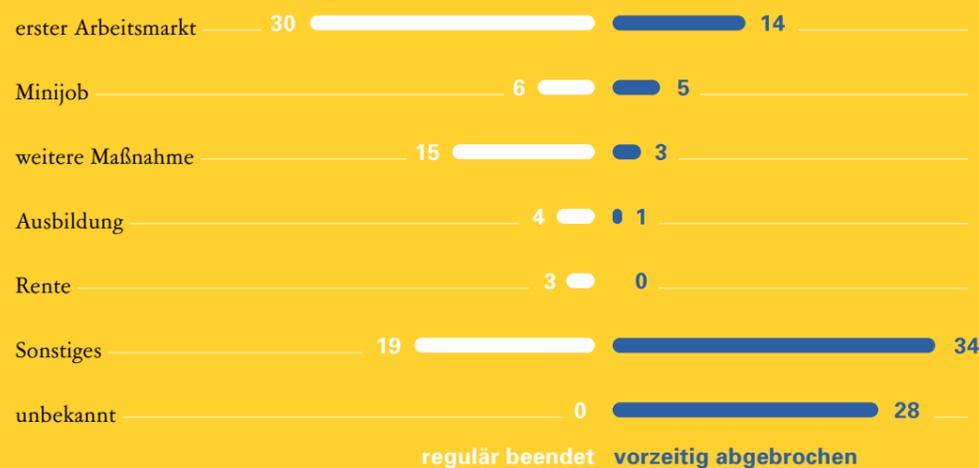
In allen sechs Projekten konnten Personen an den Arbeitsmarkt herangeführt werden. Hier bewährten sich vor allem Praktika, in denen sich die Teilnehmenden erproben konnten und in denen sie gemeinsam mit ihren potentiellen Arbeitgebern die Chance hatten, sich gegenseitig kennenzulernen. In einigen Fällen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

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

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

ABBILDUNG 3

## Verbleib nach Beendigung der Teilnahme



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

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

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

### Herausforderungen Heranführung an den Arbeitsmarkt

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

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





## Übergeordnete Ziele

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

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

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

## 4.4 Rückmeldungen

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

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

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

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

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

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

## 4.5 Nachhaltigkeit der Projekte

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

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

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

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

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

## 4.6 Erfolgsfaktoren

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

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

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

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



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

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

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

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

hätten. Generell sollten engmaschige Coachings das Ziel haben, das Selbstbewusstsein und die Selbstwirksamkeit der Teilnehmenden langfristig zu stärken: *„Und beim Coaching ging es uns darum, neben der Vermittlung in den Arbeitsmarkt, die Selbstwirksamkeit der Menschen zu fördern, dass das Selbstbewusstsein gestärkt wird, dass sie merken, ich kann was, ich habe Erfahrung, ich habe Lebenserfahrung“*.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



## Zusammenfassung Erfolgsfaktoren

### → Vernetzung/Kooperationen

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

### → Lebensweltbezug

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

### → Individuelle und sozialpädagogische Begleitung

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

### → Erfolgserlebnisse schaffen

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

### → Aufklärung

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

### → Soziale Begegnungsmöglichkeiten

- Teilnehmende untereinander
- Teilnehmende und Arbeitgeber
- Mit dem Sozialraum

### → Praktika/Probearbeit

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

### → Kinderbetreuung

- Während des Projekts
- Langfristige Sicherstellung

### → Nachhaltigkeit

- Nachbetreuung
- Anschluss für jede/jeden

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

- Für notwendige Anpassungen
- Für neue Ideen im Prozess

### → Reflexionsmöglichkeiten

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

## 5. Fazit

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

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



”

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

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

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

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

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

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

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

## 6. Literatur

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## IMPRESSUM

### Herausgeber

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

### Gestaltung

Goetzing & Komplizen Werbeagentur GmbH

### Druck

Flyeralarm GmbH, Würzburg

### Download und Bestellung

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

### Copyright

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

### Bildnachweis

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

### Verteilerhinweis

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

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

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

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



**Baden-Württemberg**

MINISTERIUM FÜR WIRTSCHAFT, ARBEIT UND TOURISMUS



**Baden-Württemberg**

STATISTISCHES LANDESAMT  
FAFO FAMILIENFORSCHUNG