



Die Zielgruppe im Blick

Abschlussbericht der wissenschaftlichen Begleitung Teilhabemanagement

Baustein 6 der Förderinitiative
Durchstarten in Ausbildung und Arbeit
in Verbindung mit der Landesinitiative
Gemeinsam klappt's NRW

Dr. Benjamin Görgen, FOGS

Miriam Martin, FOGS

Max Kalkbrenner, FOGS

Isabel Hollitzer, FOGS

Prof. Dr. Christian Kolbe, ISR

Lutz Wende, ISR

Köln/Frankfurt, im Januar 2023

Inhaltsverzeichnis

<u>Kap.</u>		<u>Seite</u>
1	EINLEITUNG	1
2	DAS TEILHABEMANAGEMENT	2
2.1	Projekursprung, Ziele und Zielgruppe	2
2.2	Konzeptionelle Grundlagen	3
2.3	Projektentwicklung	6
3	DIE WISSENSCHAFTLICHE BEGLEITUNG	6
3.1	Auftrag und Konzept	6
3.2	Umsetzungsschritte und Vorgehen	7
4	DIE PROJEKTUMSETZUNG DES TEILHABEMANAGEMENTS	12
4.1	Implementierung des Teilhabemanagements	14
4.2	Die Teilnehmenden	19
4.3	Teilhabemanagement in der Praxis	38
5	BEWERTUNGEN UND EINSCHÄTZUNGEN DER AKTEURE	54
6	FAZIT UND AUSBLICK	57
7	LITERATUR	63

Tabellenverzeichnis

Tab.		Seite
Tab. 1	Staatsangehörigkeit der Teilnehmenden	25
Tab. 2	Haushaltsform der Teilnehmenden zum Zeitpunkt des Eintritts	26
Tab. 3	Wohnsituation der Teilnehmenden zum Zeitpunkt des Eintritts	26
Tab. 4	Sprachzertifikate der Teilnehmenden zum Zeitpunkt des Eintritts	30
Tab. 5	Schulabschlüsse der Teilnehmenden zum Zeitpunkt des Eintritts	31
Tab. 6	Berufsabschlüsse der Teilnehmenden zum Zeitpunkt des Eintritts	32
Tab. 7	Arbeitsmarktstatus der Teilnehmenden zum Zeitpunkt des Eintritts	33
Tab. 8	Die drei häufigsten Anliegen der Teilnehmenden	37
Tab. 9	Die drei wichtigsten Bedarfe der Zielgruppe	38

Abbildungsverzeichnis

Abb.		Seite
Abb. 1	Teilnehmende Kommunen in NRW	13
Abb. 2	Ausländische Bevölkerung in NRW mit Duldung und Gestattung von 18 bis 27 Jahren von 2019 bis 2021	21
Abb. 3	Aufenthaltsstatus der Teilnehmenden	22
Abb. 4	Verhältnis von Aufenthaltsstatus und Wohnsituation bei gestatteten und geduldeten Teilnehmer:innen	27
Abb. 5	Wohnsituation der Teilnehmenden zum Zeitpunkt des Einzugs und des Auszugs im Vergleich	28
Abb. 6	Alphabetisierung der Teilnehmenden zum Zeitpunkt des Eintritts	29
Abb. 7	Sprachzertifikate zum Zeitpunkt des Eintritts der aktuelle Status im Vergleich	30
Abb. 8	Schulabschlüsse der Teilnehmenden zum Zeitpunkt des Ein- und Austritts im Vergleich	32
Abb. 9	Berufsabschlüsse zum Zeitpunkt des Ein- und Austritts im Vergleich	33
Abb. 10	Verhältnis von Aufenthaltsstatus und Arbeitsmarktstatus bei geduldeten und gestatteten Teilnehmer:innen	34
Abb. 11	Arbeitsmarktstatus zum Zeitpunkt des Eintritts in die Initiative und aktueller Status im Vergleich	35
Abb. 12	Zufriedenheit der Teilnehmenden hinsichtlich verschiedener Teilhabekategorien	36
Abb. 13	Bewertung des Teilhabemanagements nach Schulnoten	55
Abb. 14	Bewertung der Umsetzung des Teilhabemanagements	55

Abkürzungsverzeichnis

BAMF	Bundesamt für Migration und Flüchtlinge
BKG	Bündniskerngruppe
EWG	Landesinitiative Einwanderung gestalten NRW
DiAA	Landesinitiative Durchstarten in Ausbildung und Arbeit NRW
FlüAG	Flüchtlingsaufnahmegesetz
FOGS	Gesellschaft für Forschung und Beratung im Gesundheits- und Sozialbereich mbH
GfS	Geschäftsführende Stelle im Rahmen der Landesinitiative Gemeinsam klapp't's NRW
G.I.B.	Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung mbH
IKG	Institut für Kirche und Gesellschaft der Evangelischen Kirche von Westfalen
IAQ	Institut Arbeit und Qualifikation der Universität Duisburg-Essen
ISR	Institut für Stadt- und Regionalentwicklung der Frankfurt University of Applied Sciences
JMD	Jugendmigrationsdienst
KI	Kommunales Integrationszentrum
LaKI	Landesweite Koordinierungsstelle Kommunale Integrationszentren NRW
KIM	Kommunales Integrationsmanagement NRW
MAGS	Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen
MKFFI	Ministerium für Kinder, Familie, Flüchtlinge und Integration des Landes Nordrhein-Westfalen (bis 2022)
MKJFGFI	Ministerium für Kinder, Jugend, Familie, Gleichstellung, Flucht und Integration des Landes Nordrhein-Westfalen (seit 2022)
THM	Teilhabemanagement/Teilhabemanager:innen
VZÄ	Vollzeitäquivalent

1 Einleitung

Das Land Nordrhein-Westfalen hat in den vergangenen Jahren – bereits vor der Einführung des Teilhabe- und Integrationsgesetzes – verschiedene Projekte zur Verbesserung und Weiterentwicklung der Integration von Zugewanderten aufgelegt. Mit den Initiativen Gemeinsam klappt's und Durchstarten in Ausbildung und Arbeit hat das Land NRW dabei mit Start im Herbst 2019 zwei Programme implementiert, die die Teilhabe von jungen geflüchteten Menschen mit prekärem Aufenthaltsstatus zum Ziel haben. Das Teilhabemanagement (THM) stellte in diesem Rahmen einen wesentlichen Baustein zur umfassenden rechtskreisübergreifenden Unterstützung der Zielgruppe dar.

Das Institut für Stadt- und Regionalentwicklung der Frankfurt University of Applied Sciences (ISR) und die Gesellschaft für Forschung und Beratung im Gesundheits- und Sozialbereich mbH (FOGS) führen seit Frühjahr 2020 die wissenschaftliche Begleitung des Teilhabemanagements durch. Diese umfasst einerseits die Vorbereitung und Durchführung von Schulungs-, Austausch- und Reflexionsformaten und andererseits regelmäßige Erhebungen zur Implementierung und Umsetzung des Teilhabemanagements an den beteiligten Standorten sowie eine umfassende Berichterstattung. Im Laufe der Projektimplementierung haben ISR/FOGS regelmäßig in (jährlichen) Zwischenberichten zu den aktuellen Erkenntnissen und Ergebnissen zur Umsetzung informiert (ISR/FOGS, 2021a und ISR/FOGS, 2022a). Dabei wurden die Zwischenergebnisse auch mit den beteiligten Akteuren aus Land und Kommunen gemeinsam reflektiert.

Der vorliegende Abschlussbericht soll nun über die gesamte Umsetzungsdauer Erkenntnisse zusammenbinden und Ergebnisse zusammenfassen. Im Vordergrund stehen die Fragen: Wie wurde THM in den beteiligten Kommunen implementiert? Welche Teilnehmenden wurden erreicht? Welche Bedarfe hatten sie? Wie gestaltete sich die konkrete Fallarbeit? Wie konnte die Teilhabe der Teilnehmenden durch das Projekt gefördert werden? Was lief gut, wo gab es Herausforderungen? Was kann aus den Umsetzungserfahrungen für künftige Projekte gelernt werden? Welche Ressourcen und Rahmenbedingungen werden für eine erfolgreiche Umsetzung benötigt? Was bleibt? Den Schwerpunkt der vorgelegten Analysen bilden dabei, dem Ziel des Projektes und dem Titel des Berichts folgend, der Blick auf die und die Sicht der Zielgruppe selbst.

Der Bericht basiert auf den Erkenntnissen aus den vielfältigen Erhebungs- und Reflexionsformaten, die von ISR und FOGS durchgeführt wurden und an denen eine Vielzahl von Mitarbeiter:innen beteiligt war. Dazu gehören neben der Projektleitung Lutz Wende und Christian Kolbe aufseiten des ISR sowie Benjamin Görge, Miriam Martin und Martina Schu (bis 2021) aufseiten von FOGS, Kim Singfield (bis Frühjahr 2022), Max Kalkbrenner, Sarah Lasyan und Isabel Hollitzer (THM-Befragungen und Teilnehmendeninterviews), Winfried Köppler, Tanja Oberfell (Klient:innendatei), Nele Keth, Freya Köster und Rosa Lode (Fallverläufe) sowie Carolin Mauritz (Austausch- und Reflexionstreffen).

Nach einer Einführung und Darstellung zu Konzept und Historie des Teilhabemanagements (Kapitel 2), werden zunächst in Kürze Konzept und die im Projektverlauf durchgeführten Aktivitäten der wissenschaftlichen Begleitung beschrieben (Kapitel 3), bevor im Hauptteil des Berichts die Umsetzungsergebnisse zusammengetragen werden (Kapitel 4). Es wird bei der Darstellung weitgehend darauf verzichtet, umfassend Ergebnisse einzelner Erhebungen darzustellen. Vielmehr werden die Erkenntnisse aus den vielfältigen Datenquellen gebündelt, analysiert und eingeordnet. Detailliertere Ergebnisdarstellungen sowie Hintergründe zu Methodik und Datengrundlagen finden sich in den Zwischenberichten sowie den zu den Erhebungen im Jahr 2022 erstellten Fokuspapieren. Auf diese wird im vorgelegten Bericht gezielt verwiesen.

Bevor der Bericht abschließend mit einem Fazit und einem Ausblick inkl. konkreter Schlussfolgerungen für die Praxis (Kapitel 6) endet, sollen kurz die Bewertungen und Einschätzungen der kommunalen Akteure zur Umsetzung (Kapitel 5) dargestellt werden.

2 Das Teilhabemanagement

Als wesentlicher Baustein der Landesinitiative Gemeinsam klappt's in Verbindung mit der Förderinitiative Durchstarten in Ausbildung und Arbeit wurde im Jahr 2019 (mit Laufzeit bis Mitte 2022) das Teilhabemanagement eingeführt. Im Folgenden wird kurz an den Projektursprung, die Ziele sowie die konzeptionellen Grundlagen erinnert werden und eine knappe einführende Darstellung zur Projektentwicklung erfolgen.

2.1 Projektursprung, Ziele und Zielgruppe

Die Grundidee von Gemeinsam klappt's, gezielt den etwa 23.000 jungen geflüchteten Menschen vorrangig mit Duldung, aber auch mit Aufenthaltsgestattung¹ und damit ohne vollen Zugang zu Sozialleistungen und Regelangeboten eine „chancengleiche Teilhabe an den zentralen Bereichen des gesellschaftlichen Lebens“ (SVR-Forschungsbereich, 2017, S. 11) zu ermöglichen, war aus der Bedarfsmeldung involvierter Akteure (insbesondere der Jugendmigrationsdienste sowie der Flüchtlingsberatung freier Träger) vor Ort erwachsen (Müller & Thiel, 2022). Im Jahr 2018 entstand in Kooperation zwischen den JMD und einiger Kommunalen Integrationszentren sowie der damaligen LaKI die Broschüre Gemeinsam klappt's. Integrationschancen für junge erwachsene Flüchtlinge in NRW“ (IfjeF), die Erfahrungen und Anregungen aus der Praxis bündelte (MKFFI, 2018a). Hier wurde einerseits auf die mangelnde Datenlage in Bezug auf die Zielgruppe junger Geflüchteter mit prekärem Aufenthaltsstatus und andererseits auf deren (rechtlich) eingeschränkte Integrationschancen verwiesen. Die erarbeiteten Handlungsempfehlungen beinhalteten neben Eckpunkten der späteren Bausteine/Schrittfolgen der Initiative (MKFFI, 2018b) auch bereits Elemente und Aufgaben für das Teilhabemanagement wie bspw. konkrete Unterstützung durch Case Management.

Integrationschancen der jungen Geflüchteten zu verbessern bzw. ihnen Teilhabe zu ermöglichen, ist eine komplexe Aufgabe. Das Feld sozialer Hilfen zur Sicherung von Teilhabe ist grundsätzlich in viele Teilfelder mit je spezifischen Akteuren und Beziehungen, Rechtsgrundlagen und Verwaltungsstrukturen zersplittert. Es existieren zwar Schnittstellen, vielfach mangelt es aber auch an Koordination und Abstimmung etc. (u. a. zwischen Jugendhilfe, Sozialhilfe, Grundsicherung für Arbeitsuchende) (MKFFI, 2020). Gemeinsam klappt's und Teilhabemanagement setzten deshalb explizit darauf, lokale Hilfesysteme stärker zu vernetzen und damit besser für die Zielgruppen zu öffnen.

Im Rahmen von Gemeinsam klappt's sollte dabei zunächst durch die Schaffung lokaler Bündnisse gezielt in Netzwerken mit den verschiedensten relevanten Akteuren die Verbesserung der Datenlage und die Analyse der Bedarfe sowie der bestehenden Angebote erfolgen, bevor davon ausgehend geeignete und auf die Lebenslagen der Zielgruppe und die Nutzung ihrer Potenziale abgestimmte Unterstützungsketten/Dienstleistungsketten etabliert werden sollten – sowohl durch Öffnung von Regelstrukturen, als auch jenseits dieser durch innovative neue Ansätze. Das Interesse der Kommunen war groß und die Beteiligung an der Initiative mit 21 kreisfreien Städte, 24 Kreisen mit insgesamt 253 kreisangehörigen

¹ Es handelt sich hierbei um die seitens des Landes zugrunde gelegten Zahlen aus dem Ausländerzentralregister (AZR).

Städten und Gemeinden sowie sechs Städten und Gemeinden ohne ihren Kreis sehr breit (G.I.B., o. J. a).

Parallel zu Gemeinsam klappt's, nahm auch das Modellprogramm „Einwanderung gestalten NRW (EWG)“ in 12 Modellkommunen die in verschiedenen Rechtskreisen angesiedelten Teilhabebereiche und deren Verknüpfung in den Blick. Neben dem Aufbau von Netzwerken, die auf einer Systemebene Zusammenhalt herstellen, diente der Case Management Ansatz der rechtskreisübergreifenden Unterstützung, indem er auf individueller Ebene vernetzte Unterstützung realisierte. Sowohl mit dem Lebenslagenansatz bei Gemeinsam klappt's als auch dem Ansatz Fallbasierung und Nutzer:innenperspektive in EWG setzte das Land auf diese Weise konzeptionelle Schwerpunkte und richtete in dessen Folge seine Bemühungen danach aus, die jungen Menschen mit ihren jeweiligen Bedürfnissen und Bedarfen gezielt und umfassend in den Fokus des Unterstützungssystems zu rücken.

Diese Entwicklung stand im Einklang mit dem Ziel der 2019 veröffentlichten Teilhabe- und Integrationsstrategie des Landes, in der es heißt:

„Die zentralen Ziele sind es, die Teilhabechancen von Menschen mit Einwanderungsgeschichte weiter zu verbessern, die staatlichen Institutionen und Strukturen zu öffnen und insbesondere den gesellschaftlichen Zusammenhalt zu stärken. Dabei stehen insbesondere Anpassungen, Ausbau und Vernetzung vorhandener Strukturen sowie zielgruppenspezifischere Ansprachen und Angebote im Mittelpunkt.“ (MKFFI, 2019, S. 4)

In Kooperation zwischen dem damaligen MKFFI und dem MAGS wurden im Rahmen der Förderinitiative Durchstarten in Ausbildung und Arbeit ab 2019 schließlich umfangreiche Mittel zur gezielten Unterstützung der Zielgruppe bereitgestellt, wobei das Teilhabemanagement einen wesentlichen Anteil dabei einnahm. So konnten, beginnend im Herbst 2019, Kommunen, die bereits eine Geschäftsführende Stelle im Rahmen von Gemeinsam klappt's eingerichtet hatten, Stellen für Teilhabemanager:innen beantragen. Dabei orientiert sich die Zahl der Stellen, die von einer Kommune beantragt werden konnten, am FlüAG-Schlüssel und der Bemessungsgrenze einer Stelle pro 100 geduldeter Personen zwischen 18 und 27. Die Koordination der Arbeit und unten beschriebenen Aufgaben der geförderten Teilhabemanager:innen lag bei den GfS.

Das konkrete Ziel des Teilhabemanagements als Baustein 6 der Förderinitiative Durchstarten in Ausbildung und Arbeit war es, einerseits dazu beizutragen, Transparenz über Bedarfe und Angebote zu schaffen und andererseits durch Umsetzung von Case Management

„für den jeweiligen jungen Erwachsenen Wege in Qualifizierung, Ausbildung und Beschäftigung aufzuzeigen und im Rahmen von Integrationsketten – auch über Zwischenschritte zur Stabilisierung der persönlichen Lebenssituation – rechtskreisübergreifend zu verwirklichen.“ (KfI, 2019, S. 2)

An anderer Stelle heißt es in der Förderkonzeption:

„Ziel ist es, dieser Personengruppe adäquate Förderstrukturen anzubieten, um ihre Ausbildungsfähigkeit herzustellen beziehungsweise ihre Ausbildungsmotivation unter Berücksichtigung der lebensweltlichen Bezüge zu erhalten.“ (KfI, 2019, S. 3)

2.2 Konzeptionelle Grundlagen

Laut Förderkonzeption umfasste das konkrete Aufgabenprofil der seitens der jeweiligen GfS zu koordinierenden Teilhabemanager:innen folgende Punkte (KfI, 2019):

- Qualitative und quantitative Erfassung der Zielgruppe.

- Bedarfs- und Angebotsanalyse für die Zielgruppe im Hinblick auf Integration in Qualifizierung, Ausbildung und Beschäftigung.
- Erfassung und Dokumentierung aller Maßnahmen, die in Gemeinsam klappt's, aber auch in anderen Förderlinien für die Zielgruppe zur Verfügung stehen.
- Klassisches Casemanagement auf der Grundlage der Empfehlungen zum Handlungskonzept Case Management der Frankfurt University of Applied Sciences. Dabei handelt es sich um eine rechtskreisübergreifende Einzelfallberatung und Vermittlung an die jeweils zuständigen Stellen entsprechend der jeweils lebenslagenbezogenen Bedarfe der Zielgruppe. Zielrichtung ist über die Erreichung von Zwischenschritten zur Stabilisierung der Lebenssituation die Integration in Qualifizierung, Ausbildung oder Beschäftigung.
- Aufsuchende Sozialarbeit bei Personen, die von einer Komm-Struktur nicht angesprochen werden.

Während die ersten drei Aufgaben auch bereits Bausteine von Gemeinsam klappt's waren, die nach dem Umsetzungskonzept Inhalt bzw. Ziel der lokalen Bündnisarbeit darstellten, bedeutet die Umsetzung von Case Management (auch mittels aufsuchender Sozialarbeit) eine neue und konkret auch auf Einzelfallarbeit bezogene Komponente in der Unterstützung der Zielgruppe. Die handlungsleitende Grundlage stellen dabei die Überlegungen und Hinweise des Teams um Claus Reis vom ISR der Frankfurt University of Applied Sciences zu Teilhabemanagement als feldspezifischer Variante des Handlungskonzepts Case Management dar (Reis, 2019).

Teilhabemanagement ist demnach eine auf das migrationspolitische Feld (und seiner Wissensbestände, Regeln und institutionelle Strukturen) spezialisierte Form von Case Management für die Zielgruppe der jungen geduldeten und gestatteten Menschen zwischen 18 – 27 Jahre, die keinen Zugang zu Leistungen des SGB II bzw. einen begrenzten Zugang zu denen des SGB III haben.

Integration im Sinne von Teilhabe zu realisieren, meint im zugrunde liegenden Verständnis des Handlungskonzepts die Organisation einer Infrastruktur, die die Selbstermächtigung der Zielgruppe im Sinne des Capability Approach (Sen, 2000) ermöglicht. Dazu bedarf es auf der einen Seite der Erschließung vorhandener Teilhabechancen im Zusammenhang mit der institutionellen Rahmung und den (darin) bestehenden Ressourcen. Mindestens ebenso wesentlich sind die seitens der Zielgruppe zu stärkenden (aber auch im institutionellen Gefüge vorhandenen) Teilhabekompetenzen.

„Teilhabe“ in diesem Sinne bedeutet zweierlei: Die chancengleiche Teilhabe an gesellschaftlichen Feldern (Teilhabe erster Ordnung) und die Teilhabe an den Hilfen, die die Gesellschaft bereitstellt, um diese Teilhabe zu sichern (Teilhabe zweiter Ordnung). Letztere müsste beinhalten, dass einerseits für alle Gesellschaftsmitglieder Teilhabechancen eröffnet und andererseits für diejenigen Teilhabekompetenzen gestärkt werden, die diese Chancen nicht ohne Unterstützung wahrnehmen können. (MKFFI, 2020)

Die Lebenssituation und das Bestreben um Handlungsfähigkeit bilden den Ausgangspunkt für die Organisation von Hilfe zur Integration – verstanden als durch Partizipation realisierte Teilhabe. Teilhabechancen und Teilhabekompetenzen müssen reflektiert, gestärkt und systematisch miteinander verbunden werden, um schließlich realisierte Teilhabe zu erreichen (Reis, 2019, S. 53ff.)

Teilhabe bedeutet in diesem Verständnis also, an zentralen gesellschaftlichen Feldern partizipieren zu können, was sowohl die Chance als auch die erforderlichen Kompetenzen dazu zu haben beinhaltet. Für die Zielgruppe von Gemeinsam klappt's und

Teilhabemanagement stellt der prekäre Aufenthaltsstatus eine besondere Vulnerabilität in dieser Konstellation dar. Das Asylbewerberleistungsgesetz gewährt Personen ohne oder mit ungeklärtem Schutzstatus lediglich eine sehr eingeschränkte Teilhabeberechtigung (= geringere Chancen).

Diese Ausgangslage stellt eine besondere Herausforderung und damit erschwerte Rahmenbedingung in der grundsätzlich ohnedies bereits komplexen Gestaltung rechtskreisübergreifender Hilfen dar. Mit der Förderung des Teilhabemanagements durch das Land Nordrhein-Westfalen sollte diese aufgezeigte Lücke für die Personengruppe der Geduldeten und Gestatteten im Alter von 18 bis einschließlich 27 Jahren geschlossen werden.

Teilhabemanagement ist dabei wie Case Management ein Handlungskonzept – und nicht, wie häufig dargestellt, eine Methode. Zu diesem Konzept gehören verschiedene Handlungsformen wie Zugangerschließung, Beratung, Fall- und Netzwerksteuerung. In jeder dieser Handlungsformen können verschiedene Methoden zur Anwendung kommen. Die Auswahl der konkreten Methode obliegt in der Regel den Teilhabemanager:innen im konkreten Handeln mit ihren Klient:innen. Dabei entsteht ein komplexes Angebot an Unterstützungsleistungen. Entscheidend ist, dass die Methodenauswahl auf die Belange der Zielgruppe abgestimmt ist. Diese Perspektive stößt im Fall der Zielgruppe angesichts der oben genannten Einschränkungen auf besondere Hindernisse und bedarf demzufolge einer differenzierenden Bearbeitung.

Das Handlungskonzept Teilhabemanagement umfasst sowohl die individuelle als auch die strukturelle Ebene. Die Umsetzung kann in Teilen arbeitsteilig passieren, doch muss eine koordinierende Verknüpfung zwischen den beiden Ebenen gewährleistet sein. Case Management wie Teilhabemanagement leben dabei von der Umsetzung eines systematischen Handelns, strukturiert in folgende – in der Praxis nicht immer eindeutig voneinander abzugrenzende – Phasen: Zugang, Erstberatung (Intake), Assessment (Diagnose, Anamnese), Zielvereinbarung, Hilfeplanung, Intervention/Leistungssteuerung, Monitoring und Re-Assessment sowie Abschluss und Evaluation (Auswertung) (ISR/FOGS, 2020).

In der jeweiligen kommunalen Ausgestaltung des Teilhabemanagements spielen unterschiedliche lokale Rahmenbedingungen eine Rolle. Als Anforderungen für die Umsetzung beschreibt das Handlungskonzept zusammenfassend dazu folgende Aspekte, die es zu berücksichtigen gilt (Reis, 2019):

- Teilhabemanagement kann unterschiedlich angesiedelt sein
- Teilhabemanagement bedarf einer besonderen Indikation
- Teilhabemanagement ist häufig nicht das einzige Angebot
- Teilhabemanagement ist rechtskreisübergreifendes Case Management
- Teilhabemanagement schafft Grundlagen für einzelfallübergreifende Planungen

Die tatsächliche Umsetzung des Handlungskonzepts vor Ort muss sich den (feldspezifischen) lokalen Strukturen anpassen und setzt demnach eine Analyse dieser als Basis für eine jeweilige kommunale Implementierungsstrategie voraus. Hier haben sich im Laufe der Projektumsetzung unterschiedliche Entwicklungen ergeben, worauf dieser Bericht in der Folge zunächst kurz eingehen wird.

2.3 Projektentwicklung

Ausgehend von der oben beschriebenen ursprünglichen Förderidee, der Zielsetzung und Ausrichtung nach der entsprechenden Förderkonzeption und den dargestellten zugrundeliegenden theoretischen wie konzeptionellen Hintergründen hat Gemeinsam klappt's seit 2018 und das Teilhabemanagement seit 2019 eine umfassende Praxiserprobung erfahren, wobei der Initiative ein expliziter Entwicklungsansatz enthalten war. Die tatsächliche Implementierung vollzog sich dann allerdings in sehr unruhigem Fahrwasser. Es gab zu allen Zeiten unterschiedlich stark einwirkende (externe) Einflüsse. Zu nennen sind hier:

- im Jahr 2019 die Kopplung von Gemeinsam klappt's mit Durchstarten in Ausbildung und Arbeit und dessen verspäteter Start – dies führte zunächst zu einer Abwarte-Haltung der Kommunen und langfristig zu einer (finanzierte) Engführung auf die arbeitsmarktpolitische Perspektive, die den lebenslagenorientierten Ansatz überlagerte
- die verzögerte bzw. teilweise nicht erfolgte Umsetzung der sogenannten Bausteine von Gemeinsam klappt's im Vorfeld der Einführung des Teilhabemanagements (insbesondere Bedarfs- und Angebotsanalyse haben die Standorte zu Beginn teilweise aufgrund mangelnder Ressourcen überfordert)
- die bis ins Jahr 2020 verzögerte Einstellung von Teilhabemanager:innen
- ab März 2020 die lange Zeit einschneidenden Beschränkungen durch die Coronapandemie
- ab Sommer 2021 die absehbare, aber nicht konkretisierte Überleitung in KIM
- und ab Beginn des Krieges in der Ukraine die Justierung von Hilfeangeboten im migrationspolitischen Feld

Die genannten Faktoren hatten nicht nur Einfluss auf die Umsetzung des Teilhabemanagements in den Kommunen, sondern sowohl indirekt als auch direkt auf die wissenschaftliche Begleitung.

3 Die wissenschaftliche Begleitung

ISR und FOGS waren bereits vor der Einführung des Teilhabemanagements in vielfältiger Weise in die Initiative Gemeinsam klappt's involviert und bei der Entwicklung des Förderbausteins Teilhabemanagement mit der Konzeptentwicklung durch Prof. Dr. Claus Reis intensiv beteiligt. Neben der Teilnahme an der Erweiterten Projektgruppe Gemeinsam klappt's seit 2018 war insbesondere ab Anfang 2019 die Organisation und Durchführung der Prozessbegleitung ein wesentlicher Aufgabenbereich, in der Folge waren ISR/FOGS auch Ansprechpartner in Bezug auf Schnittstellen zum Kommunalen Integrationsmanagements, dessen Implementierung ebenfalls durch ISR/FOGS wissenschaftlich begleitet wurde. In der Folge werden kurz Auftrag und Konzept der wissenschaftlichen Begleitung im Hinblick auf das Teilhabemanagement sowie die damit verbundenen Umsetzungsschritte bzw. das Vorgehen kurz skizziert. Für ausführlichere Darstellungen sei auf die Zwischenberichte verwiesen (ISR/FOGS, 2021a und ISR/FOGS, 2022a).

3.1 Auftrag und Konzept

Das ISR wurde seitens des damaligen MKFFI ab dem Jahr 2019 mit der Koordination und Steuerung der Prozessbegleitung zur Umsetzung von Gemeinsam klappt's beauftragt. Die

Umsetzung erfolgte auch in Zusammenarbeit mit FOGS. Die Koordinationsfunktion bestanden darin,

- Standorte und Prozessbegleiter:in zu „matchen“,
- Verträge mit den Prozessbegleiter:in abzuschließen,
- die Honorare und Reisekosten auszuzahlen,
- Anlaufstation für „vor Ort“ auftretende Probleme zu sein,
- die zweitägige Weiterbildung sowie die drei Reflexionssitzungen zu organisieren und durchzuführen.

Die Steuerungsfunktion bestand darin

- ein inhaltliches Konzept zu entwickeln und allen Prozessbegleiter:in zur Verfügung zu stellen,
- den Überblick über die Entwicklung an den Standorten zu gewinnen und ggf. bei auftretenden Problemen zu intervenieren,
- die Entwicklung an den Standorten inhaltlich auszuwerten und die Ergebnisse den Prozessbegleiter:in zeitnah zur Verfügung zu stellen.

ISR und FOGS wurden daraufhin im Jahr 2019 des Weiteren beauftragt, Aufbau und Umsetzung von Teilhabemanagement zu unterstützen. Dies erfolgte durch eine wissenschaftlich fundierte Begleitung, deren Kernelemente einerseits verschiedene Qualifikations- und Reflexionsformate für Teilhabemanager:innen sowie andererseits eine die Umsetzung unterstützende und qualitätssichernde Evaluation bildeten. Dabei wurden die Umsetzungserfahrungen regelmäßig wissenschaftlich analysiert und auf der Grundlage des Handlungskonzepts mit den beteiligten Akteuren reflektiert.

Im Fokus der Begleitung standen dabei insgesamt über den Projektverlauf drei Ebenen: 1. die Umsetzung und Etablierung des Teilhabemanagements in den beteiligten Kommunen, 2. das Rollenverständnis und die konkrete Arbeitspraxis der Teilhabemanager:innen (auch Umsetzung der „feldspezifischen Variante des CM“) sowie im Jahr 2022 schließlich verstärkt die Teilnehmenden, ihre Perspektive, ihre Lebenslage und Bedarfe. Dabei setzten ISR und FOGS auf Perspektivenvielfalt und einen gezielten Methodenmix sowohl in Bezug auf die Umsetzungs- und Praxiserfahrungen (schriftliche Befragungen der GfS und Teilhabemanager:innen sowie Rückmeldungen in Austausch- und Reflexionstreffen) als auch in Bezug auf die Erkenntnisse über die Teilnehmenden (Triangulation G.I.B.- und Klient:innendatei, Fallverläufe THM sowie Teilnehmendeninterviews). Im Folgenden sollen die verschiedenen Umsetzungsschritte und Aktivitäten kurz beschrieben werden.

3.2 Umsetzungsschritte und Vorgehen

3.2.1 Qualifizierung

Bereits zur Vorbereitung der Antragstellung wurde für die Kommunen am 24. August 2019 eine Einführung zum Teilhabemanagement durch ISR und FOGS durchgeführt. Der Schwerpunkt lag dabei insbesondere auf der Vorstellung des Handlungskonzepts Teilhabemanagement von Claus Reis, das der Förderung konzeptionell zugrunde liegt (Reis, 2019).

Nach dem Start des Teilhabemanagements umfasste die wissenschaftliche Begleitung durch ISR/FOGS eine Einführung als Qualifizierungsimpuls, in der Folge (auch pandemiebedingt) Selbstlerneinheiten sowie schließlich vertiefende Qualifizierungsveranstaltungen. Insgesamt fanden in diesem Rahmen drei (ein- bzw. zweitägige) Einführungs- sowie vier zweitägige Vertiefungsqualifizierungen (mehrheitlich in Präsenz, z. T. aber auch digital) statt, beginnend im Januar 2020 und abschließend (für später eingestellte Teilhabemanager:innen) im April 2021. An den einführenden Qualifizierungen nahmen über 100 Personen (Teilhabemanager:innen und vereinzelt auch GfS) teil, an den vertiefenden Veranstaltungen dann 91 Teilhabemanager:innen. Ablauf und Inhalte der Veranstaltung mussten den jeweiligen Gegebenheiten (Zeitpunkt, Dauer, Format, Pandemiesituation) mehrfach angepasst werden. Auch wenn diese Impulse keine Case-Management-Weiterbildung ersetzen können, sollte durch die Grundqualifizierung Qualität und ein einheitliches Verständnis im Teilhabemanagement gefördert werden.

Ergänzt und begleitet wurden die Veranstaltungen durch die seitens der wissenschaftlichen Begleitung erstellten konzeptionellen Papiere: Neben den konzeptionellen Vorarbeiten waren dies insbesondere die vertiefenden Hinweise im Rahmen der Selbstlerneinheiten sowie eine Expertise zum Verhältnis von THM und Coaching.

3.2.2 Austausch und Reflexion

In der Projektlaufzeit wurden regelmäßig Veranstaltungen durchgeführt, die dem Austausch bzw. der kollegialen Beratung der Teilhabemanager:innen sowie der Qualitätssicherung der Umsetzung dienten. Schwerpunktthemen der insgesamt vier Veranstaltungsrunden (beginnend im März 2021 und abschließend im Mai 2022) ergaben sich einerseits aus den regelmäßigen Befragungen (zum Umsetzungsstand) und andererseits aus akuten Austauschbedarfen der Teilhabemanager:innen.

In Runde 1 (März 2021, drei Online-Treffen, insgesamt 62 Teilnehmer:innen) ging es darum, die Erreichung der Zielgruppe des Teilhabemanagements durch Mitwirkung und in Abstimmung mit den Jugendmigrationsdiensten zu beleuchten sowie die Arbeitsbedingungen und Anforderungen zu reflektieren, die sich diese im Zuge der Pandemie massiv verändert hatten.

In Runde 2 (August und Oktober 2021, zwei Präsenztreffen, insgesamt ca. 40 Teilnehmer:innen) wurde der Fokus auf das in der Praxis der Teilhabemanager:innen sowie auch in den Erhebungen der wissenschaftlichen Begleitung immer wieder relevante Thema Duldung unter §60b gelenkt. Als Referent:innen konnten führende Kräfte der Ausländerbehörden aus Münster und Köln sowie Vertreter:innen der GGUA (Gemeinnützige Gesellschaft zur Unterstützung Asylsuchender e.V.) gewonnen werden, die in einen regen Austausch mit den anwesenden Teilhabemanager:innen gingen.

In Runde 3 (November/Dezember 2021, ein Präsenz- und ein Onlinetreffen, insgesamt 62 Teilnehmer:innen) ging es noch einmal um die Reflexion der eigenen Rolle als Teilhabemanager:in und um die Fragen, wie Case-Management-Prozesse in den Kommunen vor Ort umgesetzt werden.

In Runde 4 (Mai 2022, drei Präsenztreffen, insgesamt 52 Teilnehmer:innen) wurde der Abschluss der Landesinitiative in den Blick genommen; die Teilhabemanager:innen sollten ihre geleistete Arbeit und die ggf. erreichten strukturellen Veränderungen benennen und reflektieren, sowie ein Resümee ziehen.

Ergänzend zu den beschriebenen Austausch- und Reflexionsformaten wurde seitens ISR/FOGS im Herbst 2021 ein landesweites Gesamttreffen der beteiligten Akteure von Gemeinsam klappt's und Teilhabemanagement organisiert, auf dem die bis dahin erfolgte Erreichung der Zielgruppe und die gemeinsame Reflexion auch in Hinblick auf die ausstehende Projektlaufzeit im Vordergrund stand.

Nach Auslaufen des Förderbausteins zum Teilhabemanagement wurde im Rahmen der von ISR/FOGS organisierten und durchgeführten Abschlussveranstaltung zu Gemeinsam klappt's erneut gemeinsam mit den involvierten Akteuren aus Land und den Kommunen die Umsetzung des Teilhabemanagements reflektiert. Dabei flossen sowohl die Erkenntnisse der wissenschaftlichen Begleitung als auch die Erfahrungen aus den Kommunen ein und es wurde gemeinsam der Blick in die Zukunft gerichtet.

Weitere Informationen zur Durchführung und Anlage der einzelnen Treffen finden sich in den Zwischenberichten.

3.2.3 Erhebungen und Analyse

Zur Untersuchung der Implementierung und der Umsetzung des Teilhabemanagements wurden von der wissenschaftlichen Begleitung im Projektverlauf verschiedene qualitative und quantitative Erhebungsmethoden eingesetzt. Während von Beginn an regelmäßige schriftliche Befragungen sowie die Analyse der Daten aus der Klient:innendatei und der G.I.B.-Datenbank durchgeführt wurden, wurden im Jahr 2022 noch zwei weitere Formate zur Untersuchung der Zielgruppenperspektive einerseits und der Betrachtung typischer Fallverläufe andererseits umgesetzt. Schließlich flossen in die Ergebnisse der wissenschaftlichen Begleitung über den gesamten Projektverlauf hinweg immer auch Prozessdaten der Umsetzung (Konzepte, Präsentationen, Flyer etc.) sowie die Rückmeldungen und Beobachtungen aus den verschiedenen Veranstaltungsformaten ein.

Analyse der Nutzung von überaus.de

Zu Beginn der Projektumsetzung analysierte ISR/FOGS die Nutzung und die Inhalte der Beiträge auf der Austauschplattform überaus.de. Nachdem sich die Nutzung im Laufe der Zeit jedoch deutlich reduziert hatte, wurde auf weitere Analysen verzichtet.

Schriftliche Befragungen

Die insgesamt fünf schriftlichen Befragungen richteten sich zum Teil an die GfS als Umsetzungsverantwortliche und z. T. auch direkt an die Teilhabemanager:innen. Dabei wurde eine breite Palette an umsetzungsrelevanten Fragen in den Blick genommen und reflektiert, die von der strukturellen Verortung des Teilhabemanagements, über die Erfassung der Zielgruppe und ihrer Bedarfe, bis hin zu umsetzungspraktischen Aspekten des Case Managements und einer Gesamtreflexion des Projekts reichten.²

Im Mai/Juni 2020 fand eine erste Bestandsaufnahme statt. Ziel war es, auf diesem Weg die Startbedingungen sowie erste Implementierungsschritte zu eruieren. Dafür wurden zwei Bogen eingesetzt: einer zur Bearbeitung vor allem durch die Geschäftsführende Stelle und

² Weiterführende Information sowie ausführliche Ergebnisse der einzelnen Befragungen finden sich in den jeweiligen Zwischenberichten.

der andere zur Abfrage individueller Daten der Teilhabemanager:innen. Die Erhebung wurde im Juli endgültig abgeschlossen und ausgewertet. Dabei konnten Fragebogen aus 46 Standorten und zu 90 Teilhabemanager:innen in die Auswertung einbezogen werden. Damit wurde ein großer Teil der 54 Kommunen, die sich am Teilhabemanagement beteiligten, erreicht (83,5 %).

Daran anschließend folgte im Herbst 2020 eine zweite Erhebung. Hier wurden erneut Fragen zur Struktur des THM und zum aktuellen Stand der Umsetzung gestellt, da viele Standorte zum Zeitpunkt der ersten Befragung das THM noch nicht oder gerade erst implementiert hatten. Des Weiteren wurden in dieser Erhebungswelle noch stärker Einschätzungen und Bewertungen zu Teilhabemanagement als Konzept der Integrationsförderung sowie zum Implementierungsprozess integriert, um auf diese Weise die spezifischen lokalen Wissensbestände und Perspektiven der Praktiker:innen vor Ort stärker zu berücksichtigen. Nach einer Fristverlängerung bis Mitte Dezember 2020 wurde die Befragung geschlossen. Der Rücklauf umfasste in diesem Fall 44 Fragebogen zu 46 beteiligten Kommunen.³ Die Ausschöpfungsquote von den insgesamt 54 Kommunen entspricht somit erneut den 83,5 % der ersten Befragung. Zwischen den Kommunen, die sich an den Befragungen beteiligt haben, gibt es deutliche Überschneidungen, sie sind jedoch nicht identisch.

Wie im Jahr 2020, wurden auch 2021 zwei Befragungen realisiert. Um die Anzahl der Befragungen, die Bearbeitungszeit und die damit verbundene Belastung für die Standorte zu reduzieren, wurde die erste Befragung im Frühjahr 2021 in Absprache mit dem Ministerium in die Erhebung integriert, die das IAQ mittels sog. Arbeitshilfen an den Standorten von Gemeinsam klappt's durchführte⁴. Die Arbeitshilfen richteten sich dabei an die GfS der Projektstandorte. Dabei wurde von ISR/FOGS ein eigenständiger Block zum Teilhabemanagement konzipiert und ausgewertet. 40 Kommunen haben diesen Fragenblock ausgefüllt, was bei insgesamt 54 Standorten einer Rücklaufquote von 74,1 % entspricht. Hauptfokus der Fragen lag auf der Vermittlung von Erkenntnissen und Anregungen aus dem Teilhabemanagement an die GfS sowie an die Bündniskerngruppe (BKG) von „Gemeinsam klappt's“. Zudem wurde evaluiert, ob durch die Vermittlungen aus dem THM tatsächlich Verbesserungen in der Abstimmung zwischen den Akteur:innen oder hinsichtlich der Angebote für die Zielgruppe erreicht werden konnten.

Die vierte Befragung im Herbst 2021 thematisierte die praktische Umsetzung des Teilhabemanagementkonzeptes in der konkreten Fallarbeit der THM. Um die Erfahrungen und Perspektiven der Praktiker:innen in den Standorten direkt und ungefiltert zu erfassen, richtete sich die Befragung diesmal an die Teilhabemanager:innen selbst. Dabei wurden insgesamt 87 Fragebogen bearbeitet, wovon 74 für die Auswertung verwendet werden konnten. Der Stichprobenanteil an der Grundgesamtheit aller Teilhabemanager:innen kann in diesem Fall nur grob geschätzt werden, da die der Umfrage zugrunde liegende Adressliste trotz regelmäßiger Pflege der Daten aufgrund der hohen Fluktuation der Anstellungen nicht vollkommen aktuell war. Insgesamt wurden 136 THM angeschrieben, sodass die Beteiligung einer Ausschöpfungsquote von ca. 54,3 % entspricht, was für eine anonyme und freiwillige Befragung eine ordentliche Ausschöpfung darstellt. In die Befragung war, analog zur Erhebung im Frühjahr, ein eigenständiger Block des IAQ integriert, der von den Kolleg:innen separat ausgewertet wurde.

³ Zwei Gemeinden mit jeweils eigenständiger Teilnahme an Gemeinsam klappt's und eigener GfS berichteten gemeinsam mit ihrem Landkreis in einem Fragebogen.

⁴ Vgl. Abschlussbericht des IAQ: Stöbe-Blossey et al., 2023

Die Abschlussbefragung zum Teilhabemanagement wurde zwischen dem 4. Mai 2022 und dem 3. Juni 2022 durchgeführt. Insgesamt haben 44 Kommunen geantwortet, dies entspricht 81,5 % der 54 Kommunen, die sich am Teilhabemanagement beteiligten.⁵

Auswertung von Klient:innendatei und G.I.B.-Datenbank

Die wissenschaftliche Begleitung wurde im Quartal/Jahr mit der Prüfung von Auswertungsmöglichkeiten und Datenqualität der von den Teilhabemanager:innen geführten Klient:innendatei in Hinblick auf eine mögliche Analyse von Lebenswelten und Bedarfslagen der Zielgruppe beauftragt.

Zur Auswertung der seit Mitte 2020 eingeführten Klient:innendatei waren im Jahr 2021 zunächst mehrere Restaurierungsschritte erforderlich, um eine Zusammenführung der damals vorliegenden 4.230 Datensätze aus 43 Kommunen zu ermöglichen. Ein enormer Aufwand an Aufbereitung war für einen wissenschaftlichen Umgang mit der einzelfallbezogenen Dokumentationsarbeit in den Kommunen unumgänglich. Trotz massiver methodischer Probleme und Schwierigkeiten mit der Datengrundlage wurde eine (weitere) Analyse der Daten beschlossen. Zur zweiten Auswertung (nach Projektabschluss) im Juli 2022 lagen insgesamt 3.165 Datensätze aus 19 Kommunen vor, wobei die Klient:innendatei spezifischen Fragen, die nicht aus der G.I.B.-Datei übernommen wurden, jeweils deutlich seltener ausgefüllt wurden.⁶

Zusätzlich zur Klient:innendatei wurden auch die Daten zum Teilhabemanagement aus der G.I.B.-Datenbank ausgewertet, da hier zu vielen Items umfassendere Informationen vorlagen (G.I.B., 2020). Der zur Auswertung genutzte Datensatz wurde zum Abschluss des Teilhabemanagements im Juli 2022 übermittelt und umfasst Informationen zu 6.666 Teilnehmenden des Teilhabemanagements.⁷

Teilnehmendeninterviews

Um auch die Perspektive der Zielgruppe in die wissenschaftliche Begleitung und Evaluation aufzunehmen, sollten auch die Teilnehmenden selbst zu Wort kommen. So wurden zum Ende der Projektlaufzeit im Sommer 2022 durch ISR/FOGS fünf qualitative (leitfadengestützte) Interviews zu typischen Fällen durchgeführt. Ziel der Interviews war, die Sicht der Nutzer:innen des THM auf die Unterstützung zu erfassen: Wie kann THM dazu beitragen, Integration, im Sinne einer gleichberechtigten Teilhabe an allen Bereichen des gesellschaftlichen Lebens, zu befördern? Was funktioniert gut? Was sind Herausforderungen?

Die Teilnehmenden wurden über Teilhabemanager:innen in drei verschiedenen Kommunen (sowohl aus einer Stadt als auch aus Kreisen) akquiriert und erhielten eine Aufwandsentschädigung. Die Gespräche mit zwei Frauen und drei Männern wurden vorwiegend auf

⁵ Ausführliche Informationen zur Abschlussbefragung inkl. einer Darstellung der Ergebnisse finden sich im Fokuspapier 01/23 (ISR/FOGS, 2023a).

⁶ Ausführliche Informationen zur Auswertung der Klient:innendatei inkl. einer Darstellung der Ergebnisse finden sich im Fokuspapier 03/23 (ISR/FOGS, 2023c).

⁷ An dieser Stelle möchten wir uns herzlich bei den Kolleg:innen von der G.I.B. dafür bedanken, dass sie uns den Datensatz zur Auswertung zur Verfügung gestellt und unsere Anfragen so hilfsbereit bearbeitet haben.

Deutsch (eines mit Unterstützung einer Dolmetscherin) geführt und mit Einverständnis der Befragten aufgezeichnet und anschließend transkribiert und inhaltsanalytisch ausgewertet.⁸

Analyse typischer Fallverläufe

Mit der Befragung von Teilhabemanager:innen zu charakteristischen Fallkonstellationen, war schließlich die Absicht verbunden, eine Einsicht in deren Komplexität zu gewinnen. Dazu haben von Anfang Juni 2022 bis Anfang August 2022 insgesamt 25 Teilhabemanager:innen aus sieben Kommunen in ihren Teams je zwei aus ihrer Erfahrung typische Fälle ausgewählt, die dann in Form von sog. Ereignisketten schriftlich dargestellt wurden. Die Repräsentativität dieser Fälle beruhte auf dem jeweiligen Erfahrungshintergrund an den 12 Standorten. Dazu hat jedes Standortteam zusätzlich zu den beiden Falldarstellungen in einem Teamgespräch Dimensionen erarbeitet, die nach seiner Erfahrung als typische Dimensionen gelten können. Die beiden jeweils ausgewählten, anonymen Fallbeispiele sollten für diese Dimensionen als exemplarisch gelten können. Die Daten ermöglichen die Ausarbeitung von sog. Fallprozessketten, angelegt als Übersicht über die durch die Klient:innen eingebrachten Themen und Themenbereiche.⁹

4 Die Projektumsetzung des Teilhabemanagements

Das Teilhabemanagement wurde seit Projektstart 2020 in 54 Kommunen erfolgreich umgesetzt (Abb. 1). Die wissenschaftliche Begleitung hat diesen Prozess begleitet, wichtige Ergebnisse durch zwei ausführliche Zwischenberichte für die Jahre 2020 (ISR/FOGS, 2021a) und 2021 (ISR/FOGS, 2022a) dokumentiert und im Sinne einer formativen Evaluation in verschiedenen Formaten an die beteiligten Akteure zurückgespiegelt. Während im ersten Bericht die Implementierung im Zentrum stand, fokussierte der zweite Bericht ausführlich die Arbeitspraxis der Teilhabemanager:innen und die Umsetzung des fachlichen Konzeptes. Für die Erhebungen im Jahr 2022, die schließlich die Zielgruppe, ihre Lebenslage und ihre Bedarfe adressierten, wurden mehrere umfassende Fokuspapiere erstellt, die auch diesem Bericht angehängt sind (ISR/FOGS, 2023a; 2023b; 2023c; 2023d).

⁸ Weitere Informationen zur Durchführung der Interviews inkl. einer Darstellung der Ergebnisse finden sich im Fokuspapier 02/23 (ISR/FOGS, 2023b).

⁹ Ausführliche Informationen zur Analyse der Fallverläufe inkl. einer Darstellung der Ergebnisse finden sich im Fokuspapier 04/23 (ISR/FOGS, 2023d).

Ressourcen und Kompetenzen, ist mit speziellen Restriktionen und Anforderungen konfrontiert und hat in der Folge verschiedene Unterstützungsbedarfe. Entsprechend dieser Komplexitäten kann es keine einfachen Antworten und Umsetzungswege für alle Kommunen in NRW geben. Dennoch lassen sich, eingedenk dieser Komplexitäten, einige übergreifende Erkenntnisse herausarbeiten, die in der Folge präsentiert werden.

4.1 Implementierung des Teilhabemanagements

Bevor die konkrete Praxis im Teilhabemanagement dargestellt wird, werden in der Folge zunächst der Implementierungsprozess sowie die Organisation des Teilhabemanagements in den Kommunen analysiert. Hierbei konzentrieren wir uns auf zentrale Ergebnisse, die für den Projektverlauf als Ganzes von Bedeutung sind. Ausführlichere Analysen finden sich in den Zwischenberichten (ISR/FOGS, 2021a; ISR/FOGS, 2022a).

Voraussetzung für eine Förderung des Teilhabemanagements durch das Land NRW war, dass die Kommunen zuvor bereits an der Initiative Gemeinsam klappt's teilgenommen und in diesem Rahmen eine Geschäftsführende Stelle (GfS) eingerichtet haben. Gemeinsam klappt's bildete somit den Rahmen für die Umsetzung des Teilhabemanagements.¹⁰ Gleiches gilt für die Initiative Durchstarten in Ausbildung und Arbeit. Die Geschäftsführende Stelle sollte die Einführung und die Umsetzung des Teilhabemanagements in den Kommunen anleiten und koordinieren. Dazu gehörten neben „Aufgaben des Projektmanagements, der Netzwerkmoderation und des Netzwerkmanagements, die Entwicklung von komplexen Zielsystemen sowie die Gestaltung von übergreifenden Arbeitsabläufen“ (KfI, 2019, S. 3).

Ebenso wurden in vielen Kommunen auch die Bündniskerngruppen (BKG), die im Rahmen von Gemeinsam klappt's gegründet wurden, an der Implementierung des Teilhabemanagements beteiligt. Dabei lässt sich auf Grundlage unserer Befragungen eine deutliche Zunahme der Partizipation im Laufe des Jahres 2020 nachzeichnen. Während im Frühjahr nur 45 % der BKG an der Implementierung beteiligt waren, waren es im Sommer 2020 knapp 84 %.

Dies ist wichtig, da es bei der Implementierung von Case Management von entscheidender Bedeutung ist, „die Kontakte zu ‚Dritten‘ zu fördern und schließlich zu systematisieren. Sonst besteht die Gefahr, dass weniger als möglich und notwendig auf die Angebote Dritter zurückgegriffen wird.“ (Reis, 2019, 30). Die Bündniskerngruppe bietet hierfür ein großes Potenzial, da in ihr weite Teile des lokalen Netzwerkes repräsentiert sind und miteinander kooperieren. Dieses Potenzial kann jedoch nicht immer ausgeschöpft werden. So schwankt die Bedeutung der BKG für den Prozess im Projektverlauf – sowohl im Vergleich zwischen Kommunen als auch im Zeitverlauf – und nimmt gegen Ende des Projektes sukzessive ab. Dies erweist sich als eine Herausforderung für die Teilhabemanager:innen, da ihre Netzwerke und Kooperationen nur bedingt über die kommunale Netzwerkebene abgesichert sind (Kapitel 4.3.5). So sollten die lokalen Bündnisse bspw. schon vor Einführung des Teilhabemanagements für die Angebotsentwicklung relevante Daten erfassen sowie Angebot und Bedarf analysieren. Dies ist in vielen Kommunen jedoch nur bedingt geschehen (Kapitel 4.3.1). Erfreulicherweise wird im Unterschied dazu aus einigen Standorten über eine strukturierte und konzeptionell verankerte Einbindung des Teilhabemanagements in die Arbeit der lokalen Bündnisse berichtet.

Teilweise ist die mangelnde Einbettung des Teilhabemanagements in die übergreifenden Aktivitäten von Gemeinsam klappt's sicherlich den Einschränkungen infolge der Corona

¹⁰ Vgl. hierzu auch Kap. 4.2 im Abschlussbericht des IAQ: Stöbe-Blossey et al., 2023

Pandemie geschuldet. Gleichzeitig wird immer wieder deutlich, dass es Ressourcen und Motivation aller beteiligten Akteure benötigt, um einen kommunalen Vernetzungsprozess voranzutreiben und in den Netzwerken nicht nur zu informieren, sondern tatsächlich Veränderungsprozesse anzustoßen (siehe auch Reis, 2020). Diese Arbeit kann nicht von den Teilhabemanager:innen erledigt werden, da ihre Kapazitäten begrenzt sind und ihre Arbeit primär auf die Ebene des Einzelfalles ausgerichtet ist.

Weitere Herausforderungen bestehen den befragten Kommunen im Jahr 2022 zufolge in Problemen des ländlichen Raums wie die größeren Distanzen zwischen den einzelnen Akteuren, schlechte ÖPNV-Verbindungen, ein mangelndes Angebot, die schwierige Koordination der beteiligten Akteure sowie die Einschränkungen infolge der Coronapandemie. Überdies stellten auch der Datenschutz, das begrenzte Personal sowie mitunter standortspezifische Herausforderungen, wie bspw. Flutschäden infolge der Flutkatastrophe in einigen Kommunen NRWs im Jahr 2021, die beteiligten Kommunen vor Herausforderungen. Als hilfreich für eine erfolgreiche Umsetzung von THM werden insbesondere der mögliche Rückgriff auf bestehende Netzwerkstrukturen sowie kurze und eindeutige Kommunikationswege innerhalb des Standortes benannt. Darüber hinaus werden auch die Einbindung der Kommunalverwaltung, breite Angebote in der Fläche und eine umfangreiche Trägerlandschaft am Standort sowie engagierte Akteure, z.B. in Politik, Ehrenamt oder Verwaltung von mehreren Befragten erwähnt.

4.1.1 Stellenbesetzung und Verortung

Hinsichtlich Stellenbesetzungen und der Verortung des Teilhabemanagements lassen sich Differenzen, aber auch Gemeinsamkeiten zwischen den beteiligten Kommunen identifizieren (ISR/FOGS, 2023a).

Stellenbesetzung

Entsprechend der Förderkonzeption wurden pro 100 geduldeter geflüchteter Menschen im Alter von 18 bis 27 Jahre in den Kommunen eine THM-Stelle gefördert. Mindestens erhielten die beteiligten Kommunen jedoch eine halbe Stelle (KFI, 2019, S. 4). Die Stellenbesetzung erwies sie dabei in einigen Kommunen als herausfordernd. Dies war in erster Linie auf interne Prozesse sowie die Verfügbarkeit von qualifizierten Fachkräften zurückzuführen. Trotz dieser Herausforderungen lag der Anteil der besetzten an den bewilligten Stellen in Vollzeitäquivalenten (VZÄ) im Herbst 2020 in den Kommunen, die sich an der Befragung beteiligten, bei 83,9 % (n = 44). Dieser Wert blieb in der Folge stabil und lag im Frühjahr 2022 sogar etwas höher bei 87 % (n = 44). Auch wenn immer wieder von unbesetzten Stellen berichtet wurde, ist somit davon auszugehen, dass die verfügbaren Stellen zu einem großen Teil ausgeschöpft und auch bis zum Auslaufen der Förderung im Sommer 2022 aufrechterhalten werden konnten, was erfreulich ist. Im gleichen Zeitraum verringerte sich die durchschnittliche Anzahl der THM pro Kommune leicht von 2,0 (2,2 bewilligt) auf 1,78 (2,05 bewilligt). Dies könnte jedoch auch durch die unterschiedliche Stichprobe der Befragungen bedingt sein.

Dabei zeigt sich, dass knapp ein Drittel der Befragten neben dem THM einer weiteren Beschäftigung nachgehen (ISR/FOGS, 2022a, S. 20f.). Diese ist in der Regel im Bereich der Geflüchtetenarbeit angesiedelt. Hier können sich je nach Ausgestaltung der Stellenschnitte einerseits Zeit- und Zielkonflikte, jedoch durchaus auch Synergien ergeben.

Insgesamt lässt sich festhalten, dass es den Kommunen in der Regel gut gelang, die bewilligten Stellen zu besetzen und somit die verfügbaren Ressourcen ins Teilhabemanagement zu leiten. Zugleich kam es im Zeitverlauf auch immer wieder zu Wechseln der Beschäftigten (etwa aufgrund von Elternzeiten oder Jobwechsell). Dies ist im Rahmen eines solch umfassenden Förderprogramms kaum zu verhindern. Zugleich stellt es immer wieder eine fachliche Herausforderung für die Etablierung einer funktionierenden und vertrauten Arbeits- und besonders Beratungsbeziehung im Teilhabemanagement dar und erfordert Strategien und Abläufe, bspw. wie Übergaben gestaltet werden (Kapitel 4.3.3). Dies sollte in der Umsetzung zukünftiger Projekte auf kommunaler und operativer Ebene frühzeitig reflektiert werden.

Verortung

Entsprechend der Förderkonzeption können die Kommunen die Teilhabemanager:innen entweder selbst anstellen oder die Stellen an kooperierende Akteure aus der freien Wohlfahrt weiterleiten (KfI, 2019).¹¹ Über die Hälfte der befragten Kommunen gibt im Frühjahr 2022 an, THM-Stellen an freie Träger weitergegeben zu haben. Die Entscheidungen wurden dabei überwiegend durch bereits vorhandene Strukturen oder Vorerfahrungen in der Arbeit mit der Zielgruppe bzw. der Nähe zu bestimmten Teil-Zielgruppen begründet (ISR/FOGS, 2021a, S. 12). Wenn Stellen bei freien Trägern angesiedelt wurden, waren es in der Regel ein großer Anteil oder sogar alle Stellen. Es fällt auf, dass Kreise häufiger (zu 70 %) THM-Stellen an freie Träger weiterleiten als (lediglich zu 52,5 %) kreisfreie Städte (ISR/FOGS, 2023a, S. 3f.).

Eine Verortung der Stellen bei freien Trägern wurde von den Kommunen überwiegend als sehr positiv beschrieben. Als Vorteile wurden dabei insbesondere die bestehenden Netzwerke der freien Träger, der gute Zugang zur Zielgruppe sowie die Erfahrung der Träger in der Arbeit mit der Zielgruppe genannt. Zudem gab ein großer Anteil der befragten Kommunen an, dass die Zusammenarbeit mit freien Trägern keine Nachteile mit sich brachte. Zugleich werden jedoch auch einige Herausforderungen benannt, die sich vorwiegend auf einen erhöhten Kommunikations- und Planungsaufwand sowie geringere Steuerungsmöglichkeiten für die GfS bezogen. Weiterhin werden vereinzelt auch datenschutzrechtliche Probleme, mangelnde Transparenz der Arbeit sowie Interessenkonflikte bei Trägern thematisiert.

Wenn THM-Stellen hingegen in den Kommunen selbst verortet waren, wurden insbesondere die kurzen Wege innerhalb der Kommunalverwaltung, die direkte Anbindung der THM an die GfS und die Weisungsbefugnis der Behörde als positiv bewertet. Auch hier gibt ein signifikanter Anteil der Kommunen an, dass sie keine Nachteile bei der Verortung bei der Kommune sehen. Darüber hinaus finden sich jedoch vereinzelt auch Angaben, die ein Misstrauen der Zielgruppe gegenüber Behörden, die Weisungsgebundenheit der THM an die Verwaltung (damit auch die Nähe zur Ausländerbehörde) sowie die eingeschränkte Kritikfähigkeit der eigenen Verwaltung problematisieren. Die Kommunalen Integrationszentren spielten in den Kreisen eine wichtigere Rolle als in den kreisfreien Städten, indem das THM häufiger direkt bei ihnen angesiedelt wurde (ISR/FOGS, 2021a, S. 12).

Jenseits der Frage der Verortung der THM oder anderer Fachkräfte ist zunächst festzuhalten, dass der Staat im Allgemeinen und die Kommune im Speziellen in allen sozialpolitischen Feldern die Verantwortung hat, Bedingungen so zu gestalten, dass die

¹¹ Eine Ansiedlung bei den Jugendmigrationsdiensten (JMD) war nicht möglich, da dies von Seiten des Bundes als Doppelförderung bewertet worden wäre.

Leistungserbringung bedarfsangemessen gelingen kann. Die Kommune „ist qua ihrer Stellung im Staatsaufbau und ihrer Selbstverwaltungskompetenz die Institution, die vernetzen, verknüpfen, unterstützen und gegebenenfalls auch mobilisieren muss“ (BMFSFJ, 2016, S. 39). Auch aus wissenschaftlicher Perspektive lässt sich die Frage der optimalen Verortung nicht eindeutig und abschließend beantworten. Vielmehr hat jede Verortung Vor- und Nachteile, die je Struktur des kommunalen Hilfesystems unterschiedlich stark zum Tragen kommen. Während die freien Träger in der Regel eine anwaltschaftlichere Haltung für die Zielgruppe einnehmen können, bestehen bei einer Verortung direkt in den Kommunen weniger Schnittstellen, die bearbeitet werden müssen. Zugleich ist der Zugang zu anderen Behörden, wie der ABH, für kommunale Mitarbeiter:innen mitunter leichter, wie auch Berichte von THM auf den Austausch- und Reflexionstreffen im Projektverlauf zeigen.

Neben der institutionellen Verortung erwies sich insbesondere in Kreisen auch die räumliche Verortung der Teilhabemanager:innen als bedeutsam, indem je nach Ansiedlung und Zuständigkeiten eine räumliche Distanz zwischen den verschiedenen THM im Kreis bzw. den THM und den Klient:innen entstand, was mitunter eine Herausforderung für die Umsetzung des Teilhabemanagements darstellte.

4.1.2 Die Teilhabemanager:innen

Neben der Besetzung und Verortung der Stellen war für die Umsetzung des Teilhabemanagements von großer Bedeutung, welche Fachkräfte rekrutiert werden konnten und welche Qualifikationen sowie welches Selbstverständnis diese in das Projekt einbrachten.

Qualifikation

Die Ergebnisse der Befragungen aus den Jahren 2021 und 2022 zeigen, dass es sich bei den eingestellten Teilhabemanager:innen in der Regel um qualifizierte Fachkräfte handelte, die oftmals bereits über umfangreiche Berufserfahrung in den Bereichen Migration und Integration verfügten (ISR/FOGS, 2021b und ISR/FOGS, 2022a). Fast 90 % der Befragten im Herbst 2021 (n = 69) besitzt einen Hochschulabschluss. Die Abschlüsse sind dabei überwiegend aus den Bereichen Soziale Arbeit und Pädagogik. Die meisten befragten Teilhabemanager:innen (85,5 % von n = 69) verfügen darüber hinaus über (Berufs-)Erfahrung im Bereich Migration/Integration – durchschnittlich viereinhalb Jahre. Auch wenn der Umfang der Erfahrungen zwischen den Teilhabemanager:innen stark variiert, so verweisen die Ergebnisse doch darauf, dass es den Kommunen gelungen ist, überwiegend gut qualifizierte und erfahrene Fachkräfte für das THM zu rekrutieren.

Zugleich besitzen die Teilhabemanager:innen in der Regel nur wenig Erfahrung mit Case Management. Nur etwa jede*r sechste Teilhabemanager:in hat eine DGCC-zertifizierte Weiterbildung zu Case Management absolviert (n = 68). Weitere verfügen über Fortbildungen oder Erfahrungen zu Case Management aus ihrem Studium, die jedoch mehrheitlich nur einen geringen Umfang haben. Diese mangelnde Ausbildung spiegelt sich auch in der Fallarbeit der Teilhabemanager:innen wider, wobei deutlich wird, dass viele das Handlungskonzept nur begrenzt umsetzen (ISR/FOGS, 2022a sowie Kapitel 4.3). Entsprechend wird von den Teilhabemanager:innen auch immer wieder ein großes Bedürfnis nach Fortbildungen formuliert – sowohl zum Case Management als auch zu inhaltlichen Themen wie bspw. Asylrecht. Trotz dieser Bedarfe sieht sich die große Mehrzahl der Teilhabemanager:innen gut auf ihre Aufgaben vorbereitet (ISR/FOGS, 2022a, S. 20f.).

Rollenverständnis

Aufgaben und Rollenverständnis der Teilhabemanager:innen in den beteiligten Kommunen spielen für die Umsetzung eine entscheidende Rolle. Entsprechend wurden sie im Laufe der Projektumsetzung immer wieder thematisiert – sowohl in der Förderkonzeption zum Teilhabemanagement (KfI, 2019) und den Grundlagentexten (Reis, 2019; G.I.B., o. J. a) als auch auf den diversen Schulungs- und Austauschformaten.

Um einen umfassenden Eindruck davon zu bekommen, wie die Teilhabemanager:innen ihre eigene Rolle definieren und was in ihren Augen die wichtigsten Aufgaben im Vergleich zu bestehenden Unterstützungsangeboten sind, wurden sie in der schriftlichen Befragung im Herbst 2021 darum gebeten, den Kern ihrer Tätigkeit darzustellen (ISR/FOGS, 2022a, S. 23ff.). Dabei wurden insbesondere zwei Aspekte deutlich. Zum einen zeigt sich, dass die Arbeit der THM in der Praxis in der Regel eine Vielzahl von Aufgaben umfasst, die mitunter deutlich über die Förderkonzeption hinausweisen. Dies führt dazu, dass die verfügbaren Zeitressourcen für die eigentlichen Aufgaben der THM zum Teil reduziert werden.

Zum anderen wird ersichtlich, dass die Rollenverständnisse der befragten Teilhabemanager:innen vielfältig sind. Im Rahmen der Auswertung konnten grob zwei Typen von Rollenverständnissen unterschieden werden. Bei gut der Hälfte der Befragten stehen die Klient:innen im Mittelpunkt. Die direkte Zusammenarbeit mit den Teilnehmenden, die Schaffung eines Vertrauensverhältnisses und die gemeinsame Planung der passenden Angebote wird in vielen dieser Darstellungen hervorgehoben. Darüber hinaus wird auch über die Beratung hinaus darauf Wert gelegt, die Klient:innen und ihre Bedürfnisse kennenzulernen, als Ansprechperson ein „offenes Ohr“ für unterschiedliche Probleme zu haben und den Menschen auf Augenhöhe zu begegnen. Gut ein Drittel der befragten THM stellen Verwaltungs- und Netzwerkaktivitäten ins Zentrum ihres Rollenverständnisses. Der Fokus liegt auf der Übersicht über vorhandene Angebote in der Kommune, asylrechtlichen Kompetenzen sowie der Netzwerkarbeit. Andere Teilhabemanager:innen können nicht eindeutig zugeordnet werden und verorten sich zwischen den beiden Typen.

Zwischen diesen Polen müssen die THM in ihrem Arbeitsalltag vermitteln, um den vielfältigen und komplexen Aufgaben gerecht zu werden. Auf der einen Seite stehen die Bedarfe der Klient:innen, auf der anderen Seite die Anforderungen des Systems. In diesem Sinne spiegelt sich hier auch ein typisches Spannungsfeld des Case Managements wider (Ewers, 1996, S.25ff.).

4.1.3 Koordination und Teamstruktur

Auch Koordination und die Teamstruktur sind für die kommunale Umsetzung des Teilhabemanagements von großer Bedeutung. Diese ist wiederum vielfältig. Zwar gibt es in allen Kommunen eine Geschäftsführende Stelle, die die Arbeit der THM koordinieren und unterstützen soll, doch unterscheidet sich die Form und Intensität der Zusammenarbeit zwischen den beteiligten Kommunen. In gut zwei Drittel der Kommunen tauschen sich GfS und THM mehrmals im Monat aus, in gut 10 % der Kommunen zumindest einmal im Monat und in knapp 20 % der Kommunen seltener oder nie (siehe auch ISR/FOGS, 2021a, S. 22ff und ISR/FOGS, 2022a, 21ff.). Während dieser Treffen, deren Format von informellen Treffen, über regelmäßige Sachberichte der THM, bis zu Jours fixes in digitaler oder persönlicher Form reichen, werden den Befragten zufolge aktuelle Themen und Daten vorgestellt, bspw. in Form von Sachberichten oder Statistiken und Einzelfälle geschildert. Auch

strukturelle Probleme und bedarfsorientierte Maßnahmen werden besprochen. Teilweise nehmen auch die Coaches an diesen Treffen teil.

Neben den GfS tauschen sich viele Teilhabemanager:innen auch regelmäßig mit anderen THM aus. Dieser Austausch findet in der Regel häufiger statt als mit den GfS. Auswertungen der vierten Befragung aus dem Jahr 2021 (ISR/FOGS, 2022a, S. 22) weisen darauf hin, dass in (fast) allen Kommunen ein Mindestmaß an Kommunikation zwischen den Projektbeteiligten realisiert wird, einige Standorte jedoch besonders dichte Kommunikationszusammenhänge zwischen allen Projektbeteiligten realisieren. Darüber hinaus weisen die Ergebnisse darauf hin, dass die regelmäßige Anwesenheit der Projektbeteiligten einen positiven Einfluss auf die Kommunikationsdichte hat. Ein Einfluss der institutionellen Verortung der Beteiligten bei der Kommune oder einem freien Träger lässt sich anhand der Daten hingegen nicht belegen.

Neben dem Austausch und der Kommunikation ist auch die Form der Arbeitsteilung zwischen den Teilhabemanager:innen relevant. Oftmals wird die Arbeitsteilung anhand der geografischen Struktur der Kommune vorgenommen. Inhaltliche Arbeitsteilungen bspw. hinsichtlich der Sprachkenntnisse oder bestimmter Bedarfe finden sich dagegen nur in Ausnahmefällen (ISR/FOGS, 2022a, S. 22).

Zwar wurde nur in einem Drittel der Kommunen ein übergreifendes Beratungskonzept erarbeitet, das die verschiedenen Beratungs- sowie Fall-/Case-Management-Ansätze in der Stadt bzw. im Kreis systematisiert und eine klare Aufgabenteilung definiert, dafür gibt es in vielen Kommunen – zumindest formell – eine Verständigung über das Verhältnis von THM und Coaches. Gleiches gilt für die Kooperation mit bzw. den Übergang in das Case Management im Rahmen des KIM. Diesbezügliche Absprachen erscheinen für die weitere Umsetzung von zentraler Bedeutung, um die Zielgruppe der jungen Geduldeten und Gestatteten auch nach dem Ende des Teilhabemanagements nicht aus den Augen zu verlieren und ihnen weitere Angebote machen zu können.

Insgesamt zeigt sich, dass die Implementierung des Teilhabemanagements an den Standorten vielfältig, aber insgesamt erfolgreich verlief. Als Herausforderung erwies sich zu Beginn insbesondere die Besetzung der Stellen mit qualifizierten Fachkräften, was im Laufe des Jahres 2020 in den meisten Kommunen jedoch gelöst werden konnte. Ein Großteil der eingestellten Teilhabemanager:innen bringt solide Grundqualifikationen mit. Lücken zeigen sich vornehmlich hinsichtlich der Qualifikationen für Case Management sowie hinsichtlich der komplexen rechtlichen Regelungen im Aufenthaltsrecht. Auch die Teamstruktur unterscheidet sich zwischen den Kommunen, wobei in der großen Mehrzahl der Kommunen eine regelmäßige Kommunikation zwischen den Beteiligten stattfindet und eine Arbeitsteilung zwischen den THM und mit anderen Akteuren des Hilfesystems definiert wurde.

4.2 Die Teilnehmenden

Nachdem im vorigen Kapitel die Implementierung des Teilhabemanagements beschrieben wurde, und damit eher implizit die Rahmenbedingungen für bedürfnisorientiertes Arbeiten analysiert wurden, richten wir den Fokus in der Folge unmittelbar auf die Teilnehmenden, ihre soziodemografischen Merkmale, ihre Lebenslagen und ihre Bedarfe und stellen auf diese Weise die Zielgruppe ins Zentrum.

Wie oben bereits dargestellt handelt es sich bei der Zielgruppe des Programms um „junge Menschen in Nordrhein-Westfalen mit individuellem Unterstützungsbedarf, insbesondere

geflüchtete Menschen mit Duldung und Gestattung, die in der Regel 18, aber nicht älter als 27 Jahre alt sind und keinen oder nachrangigen Zugang zu SGB-Leistungen und Integrationskursen haben.“ (G.I.B., o. J. b). Seit 2021 können zudem auch Personen gefördert werden, „die in den Zentralen Unterbringungseinrichtungen des Landes für Geflüchtete (ZUE) untergebracht sind.“ (ebd.).

Auf Grundlage der Daten aus der G.I.B.-Datenbank und der Klient:innendatei können die Teilnehmenden und ihre Lebenslagen beschrieben werden¹². Da die G.I.B.-Datenbank vollständig ausgefüllt wurde, werden die Analysen in erster Linie auf dieser Grundlage dargestellt. Zugleich werden einige vertiefende Auswertungen präsentiert, die auf Basis der Klient:innendatei durchgeführt wurden und die einen vertiefenden Einblick in die Lebenslage der Zielgruppe ermöglichen. Schließlich werden die Bedarfe der Teilnehmenden in den Blick genommen, wobei neben der Klient:innendatei auch Daten aus den weiteren Erhebungen einfließen.

Insgesamt wurden laut G.I.B.-Datenbank 6.666 Menschen durch das Teilhabemanagement erreicht. Das sind 158,7 Fälle pro Kommune, wobei die Anzahl der Fälle zwischen den Kommunen deutlich variiert und zwischen 12 und 381 Fällen liegt. Dies gilt sowohl für Kreise als auch kreisfreie Städte.

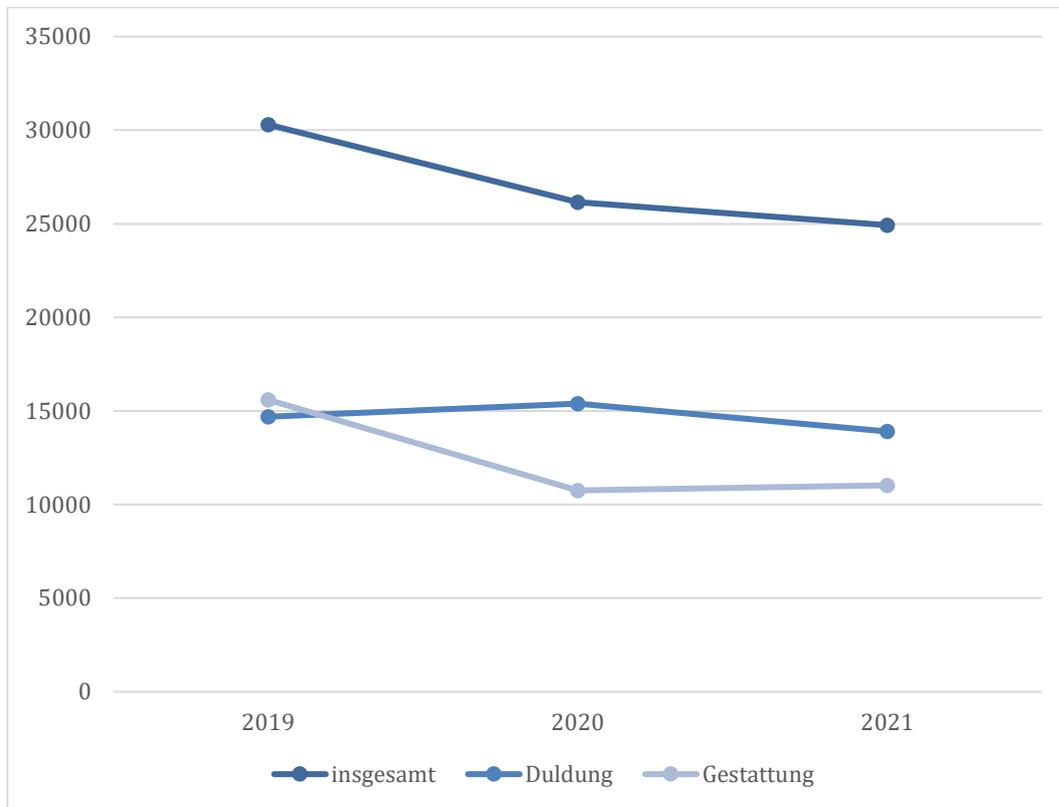
Nach Zahlen des Statistischen Landesamtes (IT.NRW) waren laut Ausländerstatistik von 2019 bis 2021 in Nordrhein-Westfalen zum Jahresende im Durchschnitt 27.122 Menschen von 18 und 27 Jahren mit Duldung oder Gestattung registriert¹³ (Abb. 2).¹⁴ Nehmen wir diese Zahlen als Grundgesamtheit der Zielgruppe, so wurden durch das Programm 24,6 % der Zielgruppe erreicht. Dies stellt einerseits einen großen Erfolg dar, indem viele Menschen, die zuvor massiv unterversorgt waren, erst mal Zugang zu einer umfassenden und systematischen Unterstützung erhielten, zugleich wird jedoch auch der große Bedarf deutlich.

¹² Zu den Datenbanken siehe auch Kapitel 4.3.4

¹³ Diese Zahlen weichen aufgrund der unterschiedlichen Quelle sowie des Stichtags von den eingangs genutzten Zahlen des Landes, die über das AZR generiert wurden, ab. Bei der Abfrage über IT.NRW (vom Dezember 2022) handelt es sich um Daten zur ausländischen Bevölkerung am 31.12. in Nordrhein-Westfalen nach Altersgruppe, Geschlecht und aufenthaltsrechtlichem Status (hier: Duldung und Gestattung).

¹⁴ Hinzu kommen in den Jahren 2019-2021 durchschnittlich weitere 17.125 Menschen ohne Aufenthaltstitel, die weder geduldet noch gestattet sind. Auch wenn diese Menschen (noch) nicht zur Kernzielgruppe des Programms gehören, so ist es dennoch wichtig, auch sie nicht aus den Augen zu verlieren und sie zu unterstützen. Einen wichtigen Schritt in diese Richtung stellt die Öffnung der Integrationskurse für alle Asylbewerber:innen unabhängig vom Herkunftsland oder Einreisdatum der betroffenen Personen dar (Bundesregierung, 2022)

Abb. 2 Ausländische Bevölkerung in NRW mit Duldung und Gestattung von 18 bis 27 Jahren von 2019 bis 2021 (Quelle: IT-NRW)

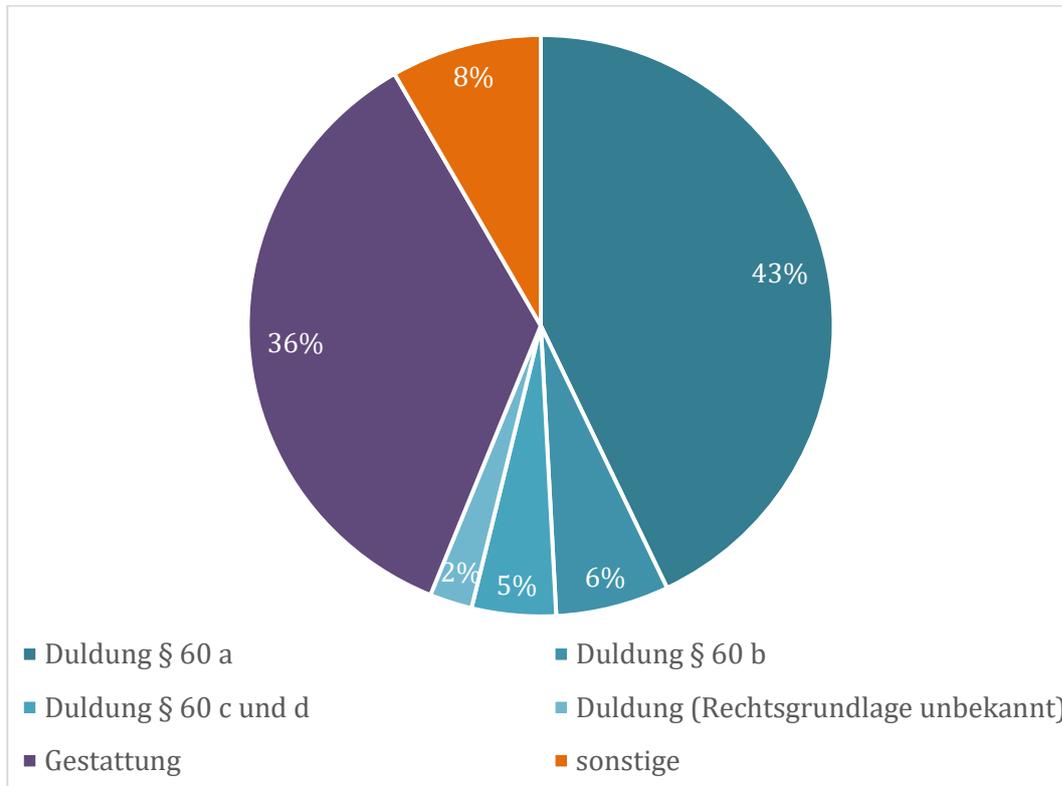


Der Altersdurchschnitt der Teilnehmenden liegt bei 25,4 Jahren. 93 % der Teilnehmer:innen sind in den Jahren 1992 – 2004 geboren und gehören damit zur Kernzielgruppe des Programms. 5 Teilnehmer:innen sind im Jahr 2005 geboren und können damit bei Eintritt in das THM maximal 17 Jahre alt gewesen sein. 458 Personen (6,9 % der TN) sind vor 1992 geboren und damit schon vor dem Start des Programms über 27 Jahre alt gewesen. Zum Zeitpunkt des Eintritts waren die Teilnehmer:innen im Schnitt 23,9 Jahre alt, wobei der jüngste Teilnehmer 15 und der älteste 63 Jahre.

Bei 6.515 Teilnehmenden liegen Informationen zum Aufenthaltstitel vor (Abb. 3). Zum Zeitpunkt des Eintritts hatten von diesen Teilnehmenden 56,2 % eine Duldung (3663 Teilnehmende) und 35,6 % (2.318 Teilnehmende) eine Gestattung. 8,2 % der Teilnehmer:innen (534 Teilnehmende) hatten einen anderen Aufenthaltsstatus – überwiegend Aufenthaltserlaubnisse auf verschiedenen rechtlichen Grundlagen. Etwa 6 % der Teilnehmer:innen (408 Teilnehmende) hat eine Duldung nach § 60b, die eine besonders prekäre Aufenthaltssituation darstellt und in der Fallarbeit der Teilhabemanager:innen eine große Rolle spielt (Kapitel 4.3). 281 Teilnehmer:innen (4,2 %) haben eine Ausbildungsduldung nach § 60c und 22 Teilnehmer:innen (0,3 %) eine Beschäftigungsduldung nach § 60d.

Anhand der Zahlen zu Alter und Aufenthaltsstatus zeigt sich, dass der größte Teil der Teilnehmenden zur Kernzielgruppe gehörte. Somit hat das Teilhabemanagement, von einigen Ausnahmen abgesehen, tatsächlich die Personen erreicht, für die das Programm ausgelegt wurde.

Abb. 3 Aufenthaltsstatus der Teilnehmenden (Quelle: Datenbank G.I.B.)



Ein besonderer Fokus lag im Projekt darüber hinaus auf der Erreichung geflüchteter Frauen. Diese haben durchschnittlich ein niedrigeres Bildungsniveau, sie sprechen weniger gut Deutsch, sind seltener erwerbstätig und haben weniger Kontakte zu Deutschen als männliche Geflüchtete und sind in den verschiedenen Dimensionen gesellschaftlicher Teilhabe gegenüber ihren männlichen Altersgenossen benachteiligt (de Paiva Lareiro, 2021). Im Rahmen von Gemeinsam klappt's und Durchstarten in Ausbildung und Arbeit und damit auch im Teilhabemanagement soll entsprechend die Teilnahme von geflüchteten Frauen besonders gefördert werden (G.I.B. o. J. b).

Der Anteil der Frauen im Teilhabemanagement liegt den Daten der G.I.B. zufolge bei 26,1 %. Somit entspricht er ungefähr dem Anteil in der Gruppe der 18- bis 25-jährigen Personen, die von 2015 und 2020 in Deutschland einen Antrag auf Asyl gestellt haben (durchschnittlich 28,1 % weiblich; BAMF, 2015, 2016, 2017, 2018, 2019, 2020). Dem Anspruch, die oft schwer erreichbare Zielgruppe der jungen Frauen besonders zu fördern, scheint das Teilhabemanagement lediglich insoweit entsprechen zu können, als dass der Anteil der Teilnehmenden etwa vergleichbar mit dem Gesamtanteil ist.

Mit diverser Geschlechtsidentität sind nur zwei Teilnehmer:innen in die Datenbank eingetragen. Ob dies die tatsächlichen Verhältnisse widerspiegelt oder darauf zurückzuführen ist, dass sich non-binäre Menschen den Teilhabemanager:innen und damit auch den deutschen Behörden gegenüber nicht outen wollten, kann an dieser Stelle nicht beantwortet werden. Es ist wichtig zu betonen, dass die Unterstützung von geflüchteten Menschen sensibel hinsichtlich des Umgangs mit queeren Menschen ausgerichtet werden sollte, da diese oftmals von besonders starken Gewalterfahrungen und Diskriminierungen betroffen sind (Teigler, 2019, 43) – sowohl in ihren Herkunftsländern, auf der Flucht und als auch in Deutschland (Mokdad, 2019, 129). Auch die Bundesregierung strebt an, queere

Geflüchtete besser zu schützen und hat dazu die Entscheidungspraxis im Asylverfahren angepasst (BMFSFJ, 2022).

Neben den bisher beschriebenen Merkmalen der Teilnehmenden wurden in der G.I.B.-Datenbank und der Klient:innendatei auch umfassende Informationen zur Lebenslage und den Bedarfen der Teilnehmer:innen erfasst. Diese werden in der Folge genauer in den Blick genommen.

4.2.1 Lebenslage der Teilnehmenden

Um die Lebenssituation der Teilnehmenden genauer zu beschreiben, nutzen wir in der Folge das Konzept der Lebenslagen, das auch in der aktuellen Sozialberichterstattung eine wichtige Rolle spielt (siehe z.B. den aktuellen Armuts- und Reichtumsbericht der Bundesregierung; BMAS, 2021). Bei Lebenslagen handelt es sich um „die äußeren Bedingungen [...], die das Leben von Personen oder Gruppen beeinflussen“ (Engels, 2022, S. 553). Das Konzept steht somit in enger Verbindung zum Begriff der sozialen Lage, der seit den 1980er insbesondere von Stefan Hradil geprägt wurde (Burzan, 2007, S. 142).

Das Konzept der sozialen Lage zeichnet sich Burzan (2007, S. 141ff.) zufolge primär dadurch aus, dass es mehrdimensional angelegt ist und neben ökonomischen Ungleichheiten auch andere Dimensionen wie soziale Absicherung, Arbeits- und Freizeitbedingungen, soziale Beziehungen sowie Privilegien und Diskriminierungen umfasst. Diese Dimensionen sind nicht additiv, sondern stehen in einem komplexen Wechselverhältnis zueinander. Des Weiteren bilden soziale Lagen in erster Linie die „objektiven“ Lebensbedingungen ab. Wie Menschen mit diesen Bedingungen umgehen, ist unterschiedlich und nicht oder zumindest nicht vollständig durch ihre soziale Lage determiniert.¹⁵ Schließlich sind soziale Lagen nicht zwangsläufig hierarchisch strukturiert. Dennoch lassen sich eindeutig vorteilhafte und nachteilige Lebensbedingungen identifizieren.

Das Konzept ist für die Analyse des Teilhabemanagements von Bedeutung, da die Lebenslagen die Chancen und Möglichkeiten zur Teilhabe an zentralen gesellschaftlichen Feldern der Zielgruppe bzw. der Teilnehmenden beeinflussen. Mit seiner Hilfe ist es möglich, die komplexen Lebensbedingungen der Teilnehmenden im THM theoretisch zu fassen und zu beschreiben. In der Folge werden die Lebenslagen der Zielgruppe in den Bereichen Aufenthalt und Staatsangehörigkeit, Familie und Wohnen sowie Bildung und Arbeit auf Grundlage der verfügbaren Daten systematisch in den Blick genommen.

Aufenthalt und Staatsangehörigkeit

Der Aufenthaltsstatus ist für das Leben der Teilnehmenden und ihre Chance auf Teilhabe von besonderer Bedeutung, da er bereits rechtlich definiert, welche Teilhabefelder zugänglich sind und welche nicht (ISR/FOGS, 2023c). So sind viele der Teilnehmenden von Arbeitsverboten und Aufenthaltsauflagen betroffen, was ihre Teilhabemöglichkeiten massiv einschränkt. Besonders betroffen sind davon die Teilnehmenden mit einer Duldung mit ungeklärter Identität nach § 60b, aber auch andere Teilnehmende, bspw. Menschen mit Gestattung aus „sicheren Herkunftsländern“. Wie stark der Aufenthaltsstatus das Leben und

¹⁵ Hier bestehen gute Anschlussmöglichkeiten zu dem Teilhabekonzept des Teilhabemanagements (Reis, 2019, S. 53ff.), dass auf dem Capability Approach von Amartya Sen aufbaut und nachdem Teilhabe sich immer im Zusammenspiel aus Teilhabechancen und Teilhabekompetenzen realisiert (siehe auch Engels, 2022, 553).

die Teilhabechancen der Teilnehmenden prägt, wird auch in der Fallarbeit der THM immer wieder deutlich (Kapitel 4.3.3).¹⁶

Auch gesetzliche Veränderungen haben potenziell große Auswirkungen auf Menschen aus der Zielgruppe. So würden bspw. mindestens 3.002 oder 47 % der Teilnehmenden (von denen die entsprechenden Daten vorliegen) die Bedingungen für das neue Chancenaufenthaltsrecht (Bundesregierung, 2022) erfüllen, da sie mindestens seit 2017 in Deutschland leben und entweder geduldet oder gestattet sind (Pro Asyl, 2022 und Netzwerk Unternehmen integrieren Flüchtlinge, 2022).¹⁷

Die Staatsangehörigkeit der Geflüchteten hat (etwa vermittelt über Anerkennungsregelungen oder auch migrantische Netzwerke) ebenfalls einen Einfluss auf die Teilhabechancen der Teilnehmenden. Tabelle 1 zeigt, dass besonders viele Teilnehmende aus Afghanistan und dem Irak stammen. Es folgen einige Länder Südosteuropas, Syrien, Nigeria und der Iran. Zugleich ist zu sehen, dass die größte Gruppe Bürger:innen eines anderen nicht europäischen Staates umfasst, was erneut Vielfalt und Diversität der Teilnehmenden im Teilhabemanagement verdeutlicht.

¹⁶ Für ausführliche weitere Analysen und Ausführungen zu dieser Thematik sei an dieser Stelle auf das Kapitel Aufenthaltsrechtliche Implikationen auf die Lebenslage im Fokuspapier zur Klient:innendatei verwiesen (ISR/FOGS, 2023c).

¹⁷ Da der Stichtag im Gesetz auf den 31. Oktober 2022 gelegt wurde, kommen noch einige Teilnehmende hinzu, die im Laufe des Jahres 2017 eingereist sind. Die Angaben liegen jedoch nur jährlich vor, sodass die genaue Anzahl nicht berechnet werden kann. Darüber hinaus sollen „Ehegatt:innen, Lebenspartner:innen und minderjährige, ledige Kinder in der häuslichen Gemeinschaft der antragstellenden Person [...] auch bei kürzerer Aufenthaltsdauer eine solche Aufenthaltserlaubnis bekommen [können]“ (Netzwerk Unternehmen integrieren Flüchtlinge, 2022). Diese Gruppen wurden an dieser Stelle zunächst nicht berücksichtigt.

Tab. 1 Staatsangehörigkeit der Teilnehmenden (Quelle: Datenbank G.I.B.)

	Häufigkeit	Anteil in%
Bürger:in eines anderen nicht europäischen Staates	2.468	37,4
Afghanisch	1.189	18,0
Irakisch	857	13,0
Bürger:in aus Albanien, Bosnien-Herzegowina, dem Kosovo, der ehemaligen jugoslawischen Republik Mazedonien oder Serbien	394	6,0
Syrisch	375	5,7
Nigerianisch	312	4,7
Iranisch	247	3,7
Bürger:in eines anderen europäischen Staates außerhalb der EU	162	2,5
Somalisch	150	2,3
Türkisch	135	2,0
Pakistanisch	96	1,5
Ukrainisch	83	1,3
Eritreisch	72	1,1
Staatenlos	42	0,6
Rumänisch	5	0,1
Deutsch	3	0,0
Bürger:in eines anderen EU-Mitgliedstaates	2	0,0
Bulgarisch	1	0,0
Gesamt	6.593	100,0

Familie und Wohnen

Auch die familiäre Einbindung und die Wohnsituation spielen als Teil der sozialen Lage für die Teilhabe der Teilnehmenden eine wichtige Rolle. Nicht ganz die Hälfte der Teilnehmenden lebt allein (Tab. 2). Knapp 30 % leben in einem Mehrpersonen-Haushalt, wobei etwa die Hälfte von ihnen zusammen mit nahen Verwandten und die andere Hälfte in einer Wohngemeinschaft lebt. Weitere 13,6 % wohnen mit Kindern in einer Lebenspartnerschaft, 2 % ohne. Ca. jede*r 20ste Teilnehmer:in ist alleinerziehend.

Insgesamt hat fast jede*r fünfte Teilnehmende Kinder (n = 3.665). Dies prägt die Teilhabechancen auf vielfältige Weise. So wird bspw. aus den Befragungen und den Rückmeldungen aus der Fallarbeit immer wieder deutlich, dass es insbesondere für Frauen mit jungen Kindern aufgrund der fehlenden Möglichkeiten zur Kinderbetreuung herausfordernd war, an Sprachkursen teilzunehmen. Dies gilt umso mehr für Alleinerziehende, die in der Regel geringere Möglichkeiten haben, eine Kinderbetreuung innerhalb der Familie zu organisieren.

Tab. 2 Haushaltsform der Teilnehmenden zum Zeitpunkt des Eintritts (Quelle: Datenbank G.I.B.)

	Häufigkeit	Anteil in %
Alleinlebend	2.637	44,5
Mehrpersonen-Haushalt mit familiärer Vor-/Nachfahren Beziehung ersten Grades (z. B. bei den Eltern lebend)	934	15,8
Mehrpersonen-Haushalt ohne Kernfamilie (z.B. Wohngemeinschaft)	830	14
Ehepaar/Lebensgemeinschaft mit Kind/-ern	807	13,6
Andere Haushaltsform	353	6
Alleinerziehend	246	4,2
Ehepaar/Lebensgemeinschaft ohne Kind/-er	118	2
Gesamt	5.925	100

Auch die Wohnsituation wirkt sich stark auf die Teilhabemöglichkeiten aus. So wurde immer wieder davon berichtet, wie schwierig und belastend es speziell in Gemeinschaftsunterkünften sei, die oftmals nur sehr begrenzt Privatsphäre bieten und nicht ausreichend mit Internetzugängen und Arbeitsplätzen ausgestattet sind, zu lernen, zu arbeiten oder – während der Coronapandemie – digitale Beratung mit den Teilhabemanager:innen durchzuführen. Auf der anderen Seite wird berichtet, wie befreiend der Umzug in eine eigene Wohnung für die Teilnehmenden sein kann.

Tab. 3 Wohnsituation der Teilnehmenden zum Zeitpunkt des Eintritts (Quelle: Datenbank G.I.B.)

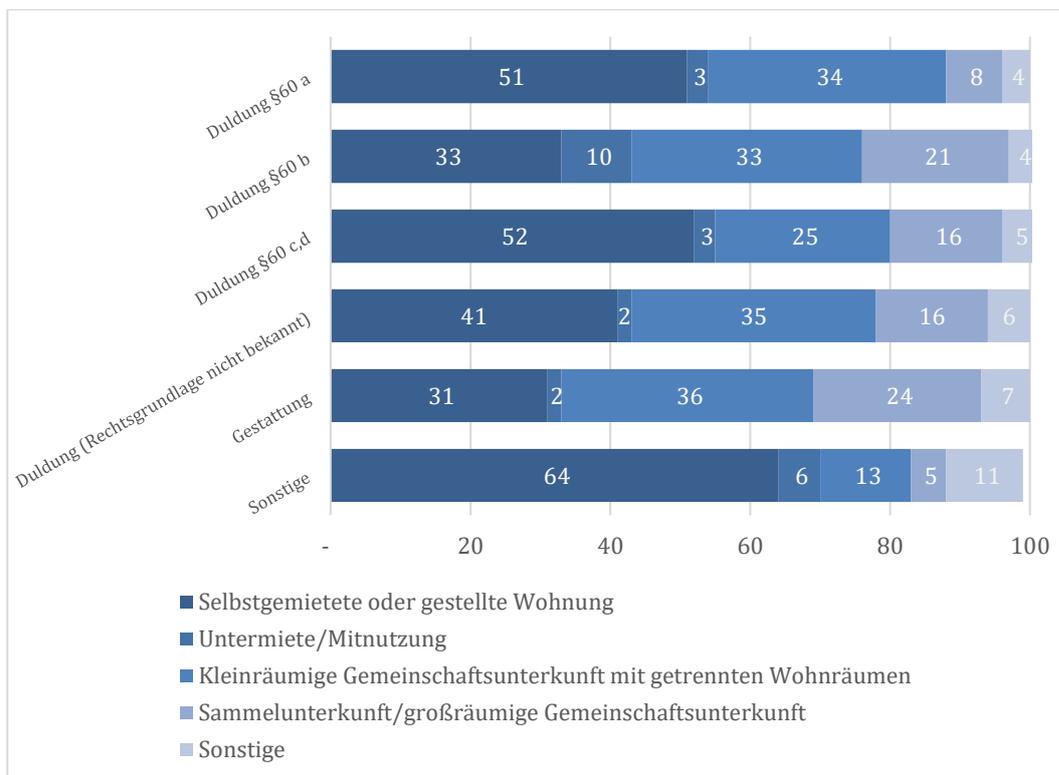
	Häufigkeit	Anteil in %
Selbst gemietete oder gestellte Wohnung	2.503	42,1
Kleinräumige Gemeinschaftsunterkunft mit getrennten Wohnräumen	1.791	30,1
Sammelunterkunft/großräumige Gemeinschaftsunterkunft	1.130	19
Untermiete/Mitnutzung	169	2,8
Stationäre Jugendhilfe	143	2,4
Andere Wohnsituation	125	2,1
Kommunale Erstaufnahmeeinrichtung	78	1,3
Obdachlos	11	0,2
Gesamt	5.950	100

Die Mehrzahl der Befragten lebt zum Zeitpunkt des Eintritts ins Programm in kleinräumigen oder großräumigen Gemeinschaftsunterkünften (Tab. 3). Immerhin 42 % leben in einer eigenen Wohnung. Weitere 8 % der Teilnehmenden wohnen in sonstigen Wohnformen wie bspw. zur Untermiete, in der stationäre Jugendhilfe oder in kommunalen Erstaufnahmeeinrichtungen. Eine geringe Anzahl der Teilnehmenden ist obdachlos.

Setzt man die Wohnsituation nun mit dem Aufenthaltsstatus in Beziehung, lässt sich zudem zeigen, dass Teilnehmende, die einen prekäreren Aufenthaltsstatus haben, im Durchschnitt auch in einer schlechteren Wohnform leben (Abb. 4). In den zugrunde liegenden G.I.B.-

Daten besteht entsprechend ein leichter, statistisch höchst signifikanter Zusammenhang (Cramers $V = 137^{***}$) zwischen Aufenthaltsstatus und Wohnform. Dies verweist auf die Wechselwirkungen zwischen den sozialen Lagen der Teilnehmenden in den unterschiedlichen Bereichen. Die Richtung des Zusammenhangs, also die Frage, ob der Aufenthaltsstatus auf die Wohnsituation wirkt, die Wohnsituation die Chance auf einen sichereren Aufenthaltstitel beeinflusst oder beide sich gegenseitig beeinflussen, kann auf Grundlage der verfügbaren Daten nicht beantwortet werden. Es erscheint jedoch plausibel, dass sich ein prekärer Aufenthaltsstatus, etwa vermittelt über damit verbundene Arbeitsverbote, negativ hinsichtlich der Chancen auf eine eigene Wohnung auswirkt.

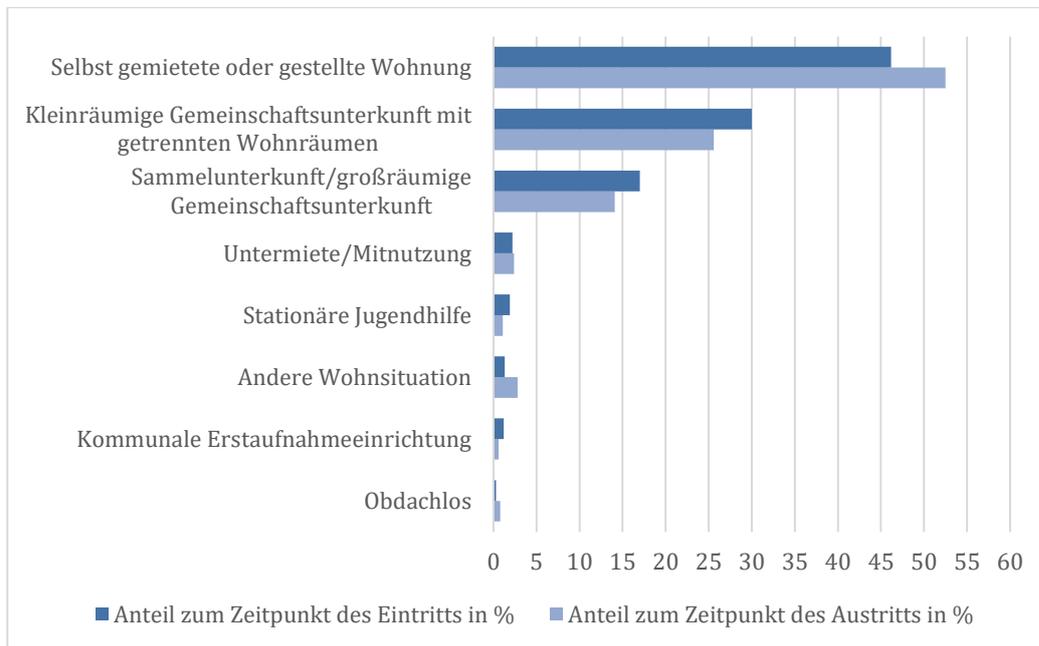
Abb. 4 Verhältnis von Aufenthaltsstatus und Wohnsituation bei gestatteten und geduldeten Teilnehmer:innen (n = 6.008, Angaben in Prozent) (Quelle: Datenbank G.I.B.)



Anhand der Daten zur Wohnsituation lassen sich auch erste vorsichtige Vergleiche zwischen der Lebenslage im Bereich Wohnen zwischen dem Eintritt in das und dem Austritt aus dem Programm vornehmen (Abb. 5).¹⁸

¹⁸ Bei der Interpretation der folgenden Vergleiche zwischen der Situation zum Zeitpunkt des Eintritts und des Austritts ist zu berücksichtigen, dass die Anzahl der Fälle bei denen Informationen zum Zeitpunkt des Austritts vorliegen in der Regel erheblich geringer ist. So stehen bspw. zu 5.925 Teilnehmenden Informationen zu ihrer Wohnsituation zum Zeitpunkt des Eintritts zur Verfügung, jedoch nur 1.079 zum Zeitpunkt des Austritts. Um nicht ungleiches miteinander zu in Beziehung zu setzen, haben wir uns bei den Vergleichen allein auf die Datensätze konzentriert, bei denen Informationen zu beiden Zeitpunkten zur Verfügung standen, anstatt etwa Mittelwerte der beiden ungleichen Stichproben zu vergleichen. Ergänzend ist zu berücksichtigen, dass nicht ausgeschlossen werden kann, dass sich die Teilnehmer:innen, für die Informationen zum Austritt vorliegen, systematisch von der Gesamtzahl der Teilnehmenden unterscheiden. So wäre es bspw. denkbar, dass Fälle die ordentlich abgeschlossen werden, im Durchschnitt erfolgreicher verlaufen als andere Fälle. Dies bleibt an dieser Stelle offen, die Möglichkeit sollte aber ebenfalls bei der Interpretation der Ergebnisse berücksichtigt werden.

Abb. 5 Wohnsituation der Teilnehmenden zum Zeitpunkt des Eintritts und des Austritts im Vergleich (n = 1.079; Quelle: Datenbank G.I.B.)



Der Vergleich zeigt, dass sich die Wohnsituation der Teilnehmenden, die das Teilhabemanagement durchlaufen haben, insgesamt leicht verbessert hat. So wohnen gut 6 % mehr Teilnehmende in einer eigenen Wohnung und weniger in Gemeinschaftsunterkünften oder der stationären Jugendhilfe, was für diese Personen in der Regel mit einem großen Autonomiegewinn, mehr Privatsphäre und Ruhe verbunden ist. Auch der Anteil anderer Wohnformen, die unter anderem Wohngemeinschaften und damit eine ebenfalls eigenständige Wohnform umfassen, nimmt im Zeitverlauf leicht zu. Zugleich ist die Zahl der obdachlosen Teilnehmer:innen leicht gestiegen. Auch wenn sie weiter gering ist, ist es dringend erforderlich auf kommunaler Ebene Lösungen für diese Menschen zu finden, da sie sich in einer besonders prekären Lebenslage befinden, die ihre Teilhabechancen massiv einschränkt.

Ob diese insgesamt positiven Entwicklungen hinsichtlich der Wohnsituation auf die Arbeit der Teilhabemanager:innen zurückzuführen sind, kann an dieser Stelle, insbesondere aufgrund der fehlenden Vergleichsgruppe, nicht abschließend belegt werden. Auch sind die Entwicklungen von überschaubarem Ausmaß. Dennoch lassen sich die Ergebnisse als ein erstes Indiz für eine positive Wirkung des Teilhabemanagements auf die Lebenslage der Teilnehmenden im Bereich Wohnen interpretieren.

Bildung und Arbeit

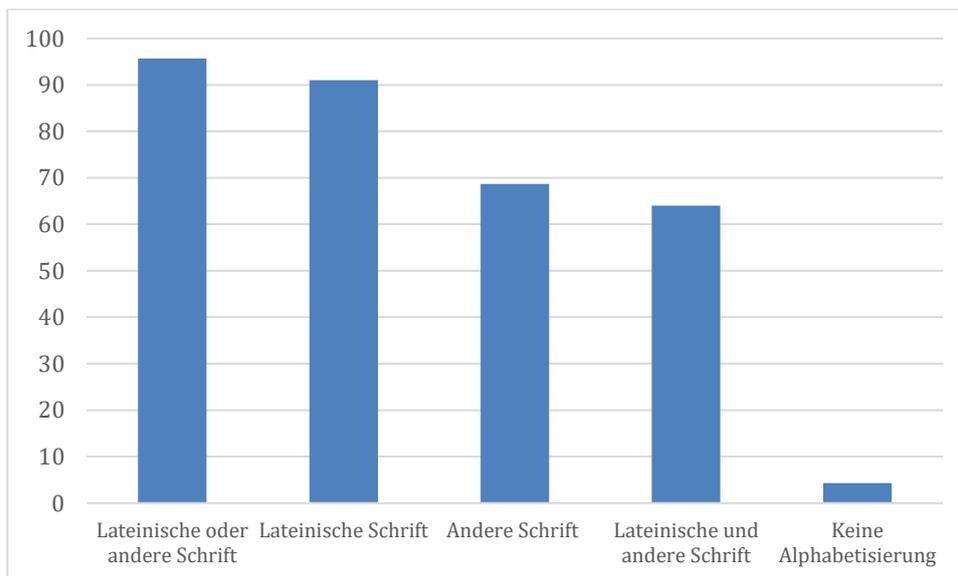
Die Lebenslage im Bereich Bildung und Arbeit ist für das Teilhabemanagement von besonderer Relevanz, da insbesondere die Initiative Durchstarten in Ausbildung und Arbeit, die Verbesserung der diesbezüglichen Teilhabe ins Zentrum der Förderung rückt. Auch die meisten Bausteine sind in erster Linie auf diesen Bereich ausgerichtet. Das Teilhabemanagement hat mit seiner Ausrichtung auf Teilhabe an allen gesellschaftlichen Lebensbereichen zwar grundsätzlich einen breiteren Fokus, doch auch hier ist die Teilhabe an Bildung und Arbeit von besonderer Bedeutung, da erstens, der Zugang zu vielen Teilhabefeldern in Deutschland stark über finanzielle Ressourcen vermittelt ist, zweitens, da mit der

selbstständigen Sicherung des Lebensunterhalts das Versprechen einer autonomen Lebensführung verbunden ist, wie auch von den Klient:innen betont wird (Kapitel 4.3.3), und nicht zuletzt drittens, da die selbstständige Sicherung des Lebensunterhalts eine zentrale Voraussetzung für die Erlangung eines dauerhaften Aufenthaltstitels darstellt (§ 9a Absatz 2 Satz 1 AufenthG).

Das Bildungsniveau der Teilnehmenden wurde in G.I.B.-Datenbank und Klient:innendatei mithilfe von verschiedenen Indikatoren erfasst: der Alphabetisierung, des zertifizierten Sprachniveaus, der Schulbildung sowie der Berufsabschlüsse. Dabei muss betont werden, dass Zertifizierungen die tatsächlichen Qualifikationen der Teilnehmenden nur bedingt abbilden können. So können viele Geflüchtete aufgrund ihrer Alltagserfahrungen besser Deutsch als sich in ihrem zertifizierten Qualifikationsniveau widerspiegelt. Zugleich ist es möglich, dass Menschen, die über ein Zertifikat verfügen, im Alltag Schwierigkeiten mit dem Sprechen haben. Überdies zeigt sich hier wiederholt das Problem, dass Qualifikationen, die im Ausland erworben wurden, von den deutschen Behörden trotz deutlicher Verbesserungen in den letzten Jahren nicht oder nur bedingt anerkannt werden (siehe auch Mergener & Schmitz, 2021; Böse & Schmitz, 2022). Dennoch lässt sich mithilfe der Daten ein Eindruck der Qualifikationen der Teilnehmenden und ihrer Entwicklung im Projektverlauf gewinnen.

Fast alle Teilnehmenden (96 %) können zum Zeitpunkt des Eintritts ins Projekt lesen und schreiben (Abb. 6). Die überwältigende Mehrzahl (91 %) auch in lateinischer Schrift. Darüber hinaus wird deutlich, dass knapp zwei Drittel der Teilnehmenden sowohl lateinisch als auch noch eine andere Schrift lesen und schreiben können. Eine Qualifikation, die im Sinne der Mehrsprachigkeit in Zukunft voraussichtlich eine größere Rolle auch auf dem Arbeitsmarkt spielen wird.

Abb. 6 Alphabetisierung der Teilnehmenden zum Zeitpunkt des Eintritts (n = 5817; Quelle: Datenbank G.I.B.)



Ein Drittel der Teilnehmenden besitzt zum Zeitpunkt des Eintritts in das Projekt ein Zertifikat für die deutsche Sprache (Tab. 4). Knapp 20 % verfügt über Zertifikate auf A-, knapp 15 % über Zertifikate auf B-Niveau des Europäischen Referenzrahmens, davon überwiegend auf Niveau B1, also der fortgeschrittenen Sprachverwendung (Europarat, 2020).

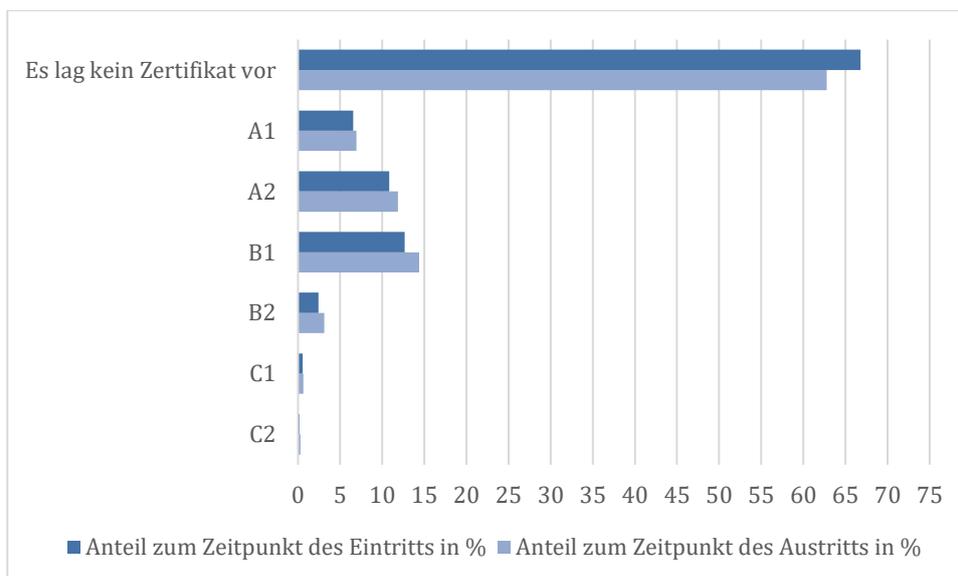
Tab. 4 Sprachzertifikate der Teilnehmenden zum Zeitpunkt des Eintritts (Quelle: Datenbank G.I.B.)

	Häufigkeit	Anteil in %
A1	396	6,7
A2	657	11,1
B1	747	12,6
B2	139	2,3
C1	29	0,5
C2	9	0,2
Es lag kein Zertifikat vor	3961	66,7
Gesamt	5938	100

Sprachzertifikate sind für die Zielgruppe auch deshalb von besonderer Bedeutung, da für viele berufliche Qualifizierungen und auch eine mögliche Erwerbung einer Aufenthaltserlaubnis in der Regel Sprachkenntnisse nachgewiesen werden müssen. Demzufolge werden Sprachkurse beispielsweise auch im Rahmen des Bausteins 2 von Durchstarten in Ausbildung und Arbeit explizit gefördert (G.I.B., o. J. c).

Mithilfe der Daten zur Entwicklung des Anteils der Teilnehmenden mit Sprachzertifikaten lassen sich – analog zu den Analysen zur Wohnsituation (s.o.) – erste vorsichtige Vergleiche zur Lebenslage der Teilnehmenden im Bereich Bildung und Arbeit zwischen dem Eintritt in das und dem Austritt aus dem Projekt vornehmen (Abb. 7). Dabei zeigt sich, dass sich der Anteil der Teilnehmenden mit Sprachzertifikat im Laufe des Projekts leicht von 33,2 % auf 37,2 % erhöht hat. Dieser Zuwachs zeigt sich über alle Qualifikationsniveaus hinweg. Auch wenn dies durch die Daten wiederum nicht klar auf die Beteiligung an dem Projekt zurückgeführt werden kann, so erscheint eine Verbindung doch zumindest plausibel. Zugleich ist der Umfang der Zuwächse insgesamt überschaubar und betrifft nur gut 200 Teilnehmende.

Abb. 7 Sprachzertifikate zum Zeitpunkt des Eintritts der aktuelle Status im Vergleich (n = 5301; Quelle: Datenbank G.I.B.)



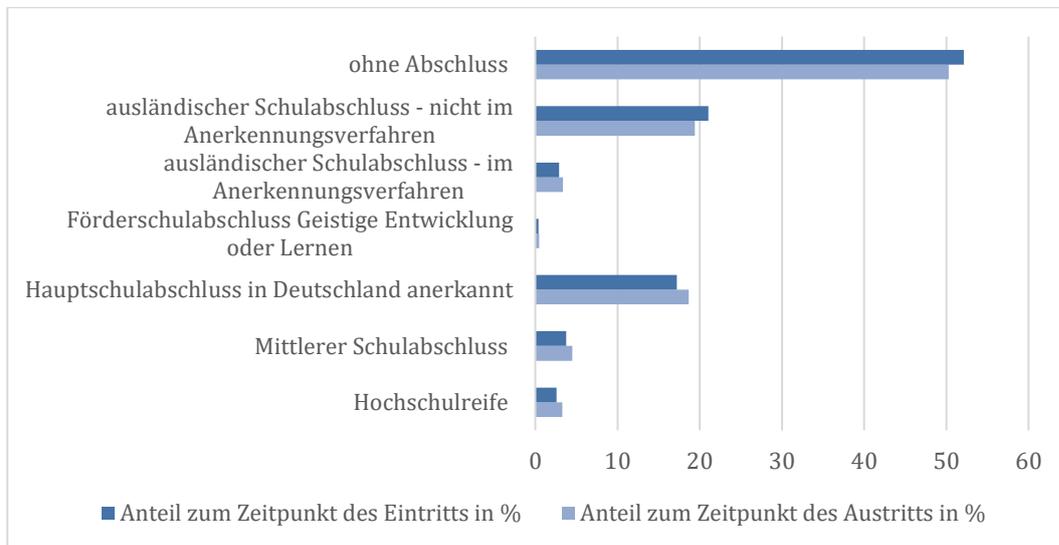
Auch hinsichtlich der Schulabschlüsse zeigt sich, wie schwierig die Ausgangssituation für die Teilnehmenden ist. So verfügt nur etwa ein Viertel der Teilnehmenden über einen in Deutschland anerkannten Schulabschluss. Etwa die Hälfte der Teilnehmenden hat die keinen Abschluss. Knapp 30 % haben einen Schulabschluss, der in Deutschland bislang nicht anerkannt wird, wobei sich nur die wenigsten davon in einem Anerkennungsverfahren befinden.

Tab. 5 Schulabschlüsse der Teilnehmenden zum Zeitpunkt des Eintritts (Quelle: Datenbank G.I.B.)

	Häufigkeit	Anteil in %
ohne Abschluss	2.992	50,4
ausländischer Schulabschluss - nicht im Anerkennungsverfahren	1.390	23,4
ausländischer Schulabschluss - im Anerkennungsverfahren	199	3,4
Förderschulabschluss	14	0,2
Hauptschulabschluss	1.037	17,5
Mittlerer Schulabschluss	179	3,0
Hochschulreife	125	2,1
Gesamt	5.936	100

Diese Anteile verändern sich im Laufe des Programms zwar nicht grundlegend, dennoch zeigen sich – zumindest in Bezug auf die Gruppe von Teilnehmenden, für die Daten zu Eintritt und Austritt vorliegen – insgesamt positive Entwicklungen hinsichtlich der Schulabschlüsse (Abb. 8). So sinkt der Anteil der Menschen, die keinen Abschluss haben, um etwa 2 %. Zugleich erhöht sich die Anzahl der Abschlüsse auf allen Bildungsniveaus. Am deutlichsten, wenn auch ebenfalls gering (1,5 %, 15 Personen) steigt der Anteil der Teilnehmenden mit Hauptschulabschluss, der im Rahmen von Durchstarten in Ausbildung Arbeit durch den Baustein 3 explizit gefördert wurde. Ferner erhöht sich der Anteil der ausländischen Schulabschlüsse im Anerkennungsverfahren leicht. Auch wenn die absoluten Zahlen gering sind, so weisen diese Daten zu den Schulabschlüssen somit ebenfalls darauf hin, dass sich die Lebenslage der Teilnehmenden im Projektverlauf im Durchschnitt leicht verbessert.

Abb. 8 Schulabschlüsse der Teilnehmenden zum Zeitpunkt des Ein- und Austritts im Vergleich (n = 1040; Quelle: Datenbank G.I.B.)



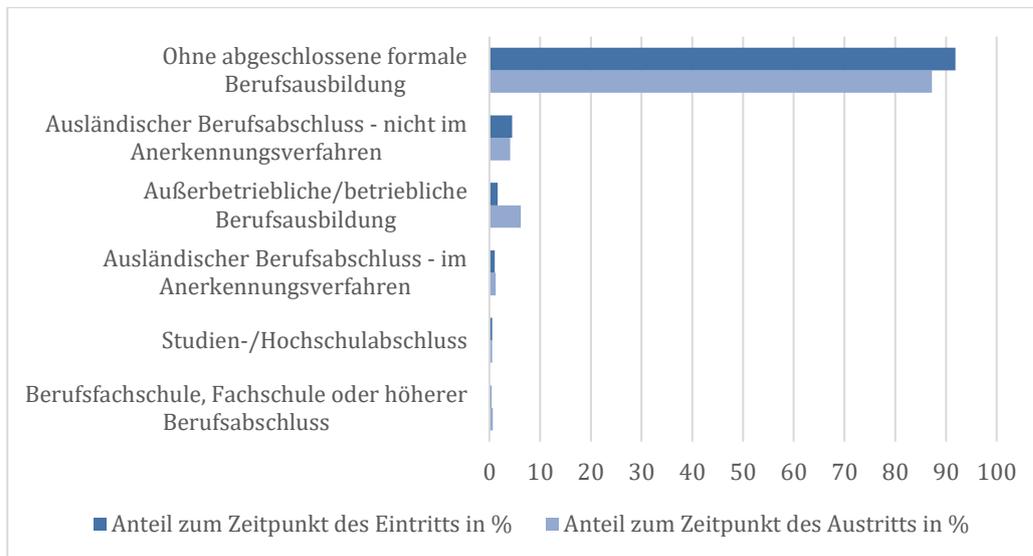
Formelle Berufsabschlüsse sind bei den Teilnehmenden nur sehr selten zu finden (Tab. 6). Lediglich 10 % der Teilnehmer:innen haben einen Berufsabschluss, der wiederum in gut 70 % der Fälle nicht in Deutschland anerkannt sind. Einen anerkannten Abschluss haben somit sogar nur knapp 3 % der Teilnehmenden. Die geringe Anzahl kann zum einen auf das junge Alter und die Fluchtgeschichte, zum anderen auf die oben genannten Schwierigkeiten mit der Anerkennung von Berufs- und Bildungsabschlüssen zurückgeführt werden.

Tab. 6 Berufsabschlüsse der Teilnehmenden zum Zeitpunkt des Eintritts (Quelle: Datenbank G.I.B.)

	Häufigkeit	Anteil in %
Ohne abgeschlossene formale Berufsausbildung	5.346	90,0
Ausländischer Berufsabschluss - nicht im Anerkennungsverfahren	361	6,1
Außerbetriebliche/betriebliche Berufsausbildung	87	1,5
Ausländischer Berufsabschluss - im Anerkennungsverfahren	76	1,3
Berufsfachschule, Fachschule oder höherer Berufsabschluss	43	0,7
Studien-/Hochschulabschluss	29	0,5
Gesamt	5.942	100,0

Vergleicht man nun wiederum den Anteil der Berufsabschlüsse zum Zeitpunkt des Ein- und Austritts aus dem Programm, so zeigt sich, dass der Anteil der Teilnehmer:innen ohne abgeschlossene formale Berufsbildung moderat zurückgeht (Abb. 9). Zugleich steigt der Anteil der Personen mit außerbetrieblicher oder betrieblicher Berufsausbildung deutlich von 1,6 % auf 6,2 %. Dies ist durchaus erfreulich und lässt sich als weiterer Hinweis darauf interpretieren, dass sich die Lebenslage der Teilnehmenden im Bereich Bildung und Arbeit im Zeitverlauf im Durchschnitt verbessert.

Abb. 9 Berufsabschlüsse zum Zeitpunkt des Ein- und Austritts im Vergleich (n = 1049; Quelle: Datenbank G.I.B.)



Nachdem im Bereich Bildung und Arbeit bis hierhin Qualifikationen und damit in erster Linie formelle Teilhaberesourcen der Teilnehmenden¹⁹ untersucht wurden, richten wir den Blick zum Abschluss auf die tatsächlich realisierte Arbeitsmarktpartizipation (Tab. 7).

Tab. 7 Arbeitsmarktstatus der Teilnehmenden zum Zeitpunkt des Eintritts (Quelle: Datenbank G.I.B.)

	Häufigkeit	Anteil in %
Arbeitslos/-suchend/nicht erwerbstätig	3.425	57,7
Beschäftigungsverbot	384	6,5
Schule	507	8,5
Ausbildung und Studium	694	11,7
Maßnahme und Fortbildung (inkl. Praktika)	159	2,7
Minijob	77	1,3
Arbeit	692	11,7
Gesamt	5.938	100,0

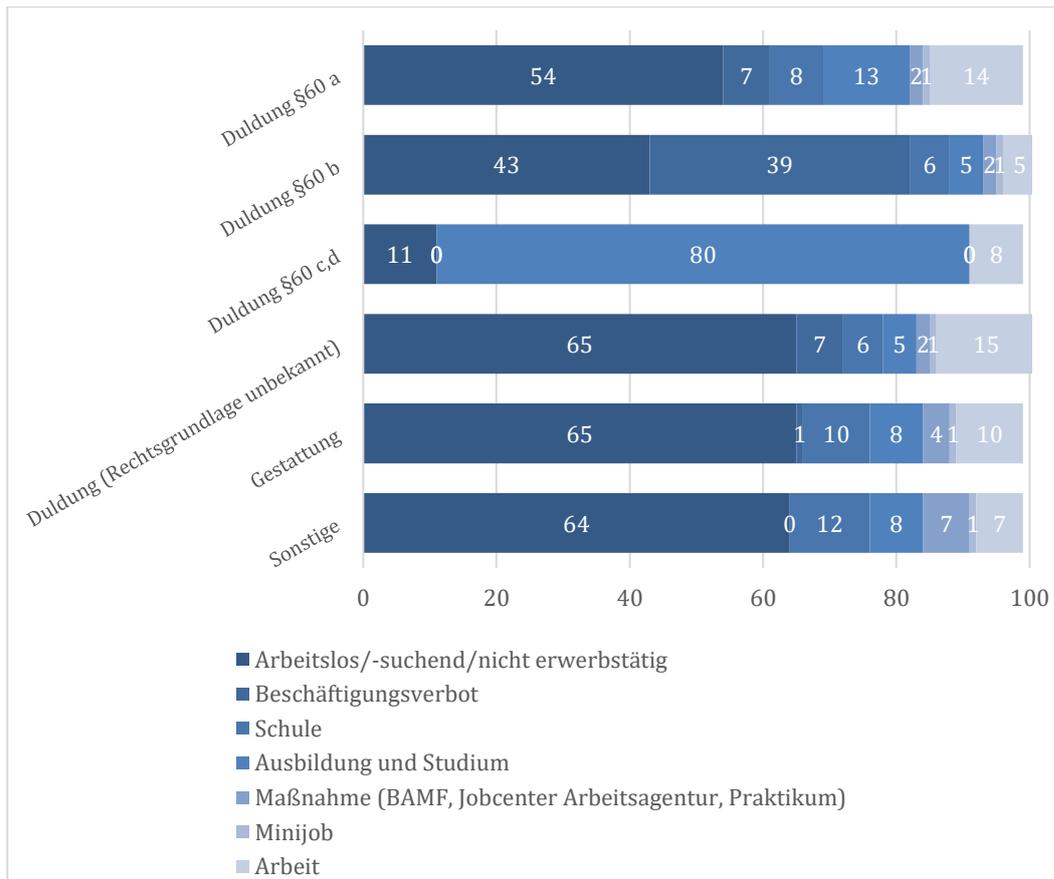
Es wird deutlich, dass zum Zeitpunkt des Eintritts nur 13 % der Teilnehmer:innen regulär arbeiteten, davon 1,3 % der Teilnehmenden in einem Minijob. Gut jede*r Fünfte bildet sich weiter. Überwiegend durch den Besuch einer Schule, dem Absolvieren einer Ausbildung oder eines Studiums. Knapp 3 % der Teilnehmenden befinden sich in Maßnahmen oder Fortbildungen, wie bspw. Praktika. Fast zwei Drittel der Befragten sind arbeitslos. 6,5 % der Teilnehmenden hat zudem ein Beschäftigungsverbot.

In Verbindung von Aufenthalts- und Arbeitsmarktstatus wird zudem deutlich, dass die Arbeitsmarktpartizipation für die Gruppe von Teilnehmenden am geringsten ist, die einen besonders prekären Aufenthaltsstatus hat (Abb. 10). So haben ganze 39 % der Teilnehmenden mit einer Duldung nach § 60b ein Beschäftigungsverbot. Bei allen anderen geduldeten oder

¹⁹ Mit Pierre Bourdieu (2012, S.236f.) könnte man diesbezüglich auch von institutionalisiertem Kulturkapital sprechen.

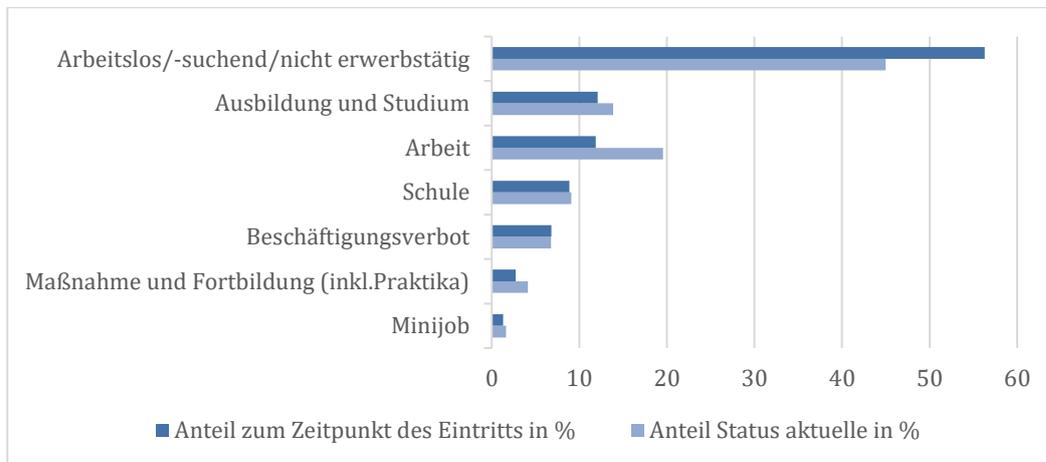
gestatteten Status betrifft dies maximal 7 %. Menschen mit einer Duldung nach § 60 c und d absolvieren erwartungsgemäß häufig eine Ausbildung oder ein Studium. Für die anderen Gruppen zeigen sich zugleich auch Ähnlichkeiten in der Verteilung. So ist bspw. die Arbeitslosigkeit über alle Gruppen hinweg (abgesehen von § 60 c und d) sehr hoch. Entsprechend besteht in den Daten ein leichter, statistisch höchst signifikanter Zusammenhang (Cramers V = 176***) zwischen Aufenthaltsstatus und Arbeitsmarktpartizipation.

Abb. 10 Verhältnis von Aufenthaltsstatus und Arbeitsmarktstatus bei geduldeten und gestatteten Teilnehmer:innen (n = 5.780, Angaben in Prozent; Quelle: Datenbank G.I.B.)



Vergleicht man nun den Arbeitsmarktstatus zum Zeitpunkt des Eintritts in die Initiative mit dem letzten erhobenen aktuellen Status zum Zeitpunkt des Auslaufens des Teilhabemanagements im Sommer 2022, so zeigt sich, dass sich der Anteil der Arbeitslosen signifikant von 56,3 % auf 45 % reduziert hat (Abb. 11). Zugleich sind die Anteile der Teilnehmenden in Ausbildung bzw. Studium leicht (von 12,1 % auf 13,9 %) und der Anteil der Teilnehmenden in Arbeit deutlich (von 11,9 % auf 19,5 %) angestiegen, wobei Minijobs nicht berücksichtigt sind. Auch wenn an dieser Stelle nicht weiter qualifiziert werden kann, um welche Art von Arbeit mit welchem Umfang es sich dabei handelt, so lassen sich hinsichtlich dieses zentralen Ziels, insbesondere der Initiative Durchstarten in Ausbildung und Arbeit, auf Grundlage der Daten im Zeitverlauf durchaus deutliche Fortschritte feststellen.

Abb. 11 Arbeitsmarktstatus zum Zeitpunkt des Eintritts in die Initiative und aktueller Status im Vergleich (n = 5271; Quelle: Datenbank G.I.B.)



Die Betrachtung der Lebenslagen der Teilnehmenden auf Grundlage der Daten der G.I.B.-Datenbank und der Klient:innendatei ermöglicht einen vertiefenden Einblick in die Lebenssituationen der Teilnehmer:innen in den Bereichen Aufenthalt und Staatsangehörigkeit, Familie und Wohnen sowie Bildung und Arbeit. Dabei wird deutlich, dass sich die große Mehrzahl der Teilnehmenden in einer insgesamt hoch prekären sozialen Lage befindet. Wobei es sowohl vertikal, also zwischen unterschiedlichen Teilnehmenden, als auch horizontal, also zwischen den untersuchten Bereichen der Lebenslage, deutliche Unterschiede gibt.

Die Lebenslagen in den unterschiedlichen Bereichen stehen dabei zwar miteinander in Verbindung, determinieren sich jedoch nicht gegenseitig. So lassen sich bspw. zwar Korrelationen zwischen dem Aufenthaltsstatus auf der einen sowie Wohnsituation und Arbeitsmarktpartizipation auf der anderen Seite feststellen, diese sind in der Regel jedoch nur schwach bis moderat ausgeprägt. Am deutlichsten scheinen sich den Analysen zufolge die negativen Konsequenzen einer Duldung nach § 60b auf die Lebenslage in anderen Bereichen auszuwirken. Dies ist durchaus plausibel, da mit diesem Status bereits auf der aufenthaltsrechtlichen Ebene starke Restriktionen hinsichtlich der Teilhabe, bspw. auf dem Arbeits- oder Wohnungsmarkt eingeführt werden.

Wie sich die Bereiche auch weiterentwickeln, in jedem Fall erscheint es sinnvoll, diese vertikalen und horizontalen Differenzierungen ernst zu nehmen und sowohl in der weiteren sozialpolitischen Unterstützung als auch in der konkreten Fallarbeit mit der Zielgruppe zu berücksichtigen.

Schließlich lassen sich hinsichtlich der verschiedenen Bereiche der Lebenslage im Zeitverlauf und auf Grundlage der verfügbaren Daten durchaus positive Entwicklungen nachweisen. Auch wenn diese in der Regel moderat ausfallen und aufgrund der fehlenden Kontrollgruppe nicht eindeutig auf die Intervention durch die Initiative zurückgeführt werden können, so lassen sich die Ergebnisse durchaus plausibel als Hinweise auf positive Wirkungen von Gemeinsam klappt's und Durchstarten in Ausbildung und Arbeit im Allgemeinen sowie des Teilhabemanagements im Speziellen interpretieren, die im Durchschnitt tatsächlich zu einer Verbesserung der Lebenslage der Teilnehmer:innen beizutragen scheinen. Je gezielter die Unterstützung, dies lässt sich den Daten zum Thema Ausbildung und Arbeit entnehmen, desto größer die Fortschritte. Dies lässt den Schluss zu, dass eine Verbreiterung

der systematischen Hilfe auch in den anderen Lebensbereichen, die Möglichkeiten der Teilhabe insgesamt gravierend steigern könnte.

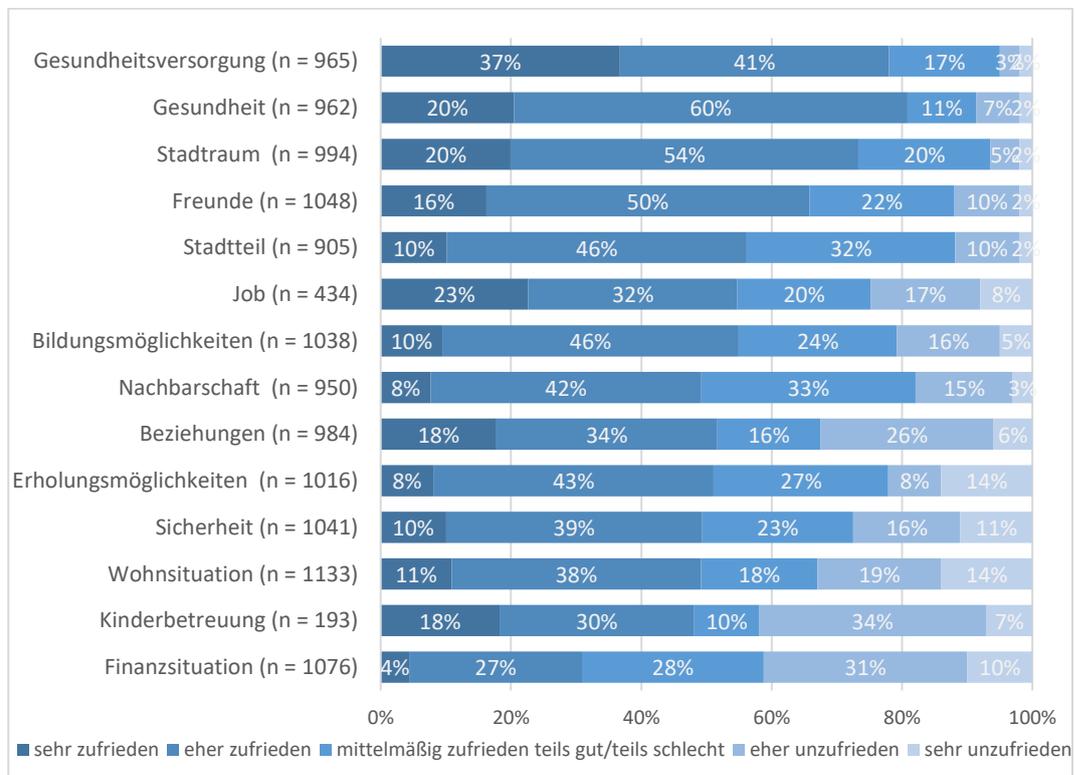
4.2.2 Bedarfe der Teilnehmenden

Nachdem im vorherigen Unterkapitel ausführlich die Lebenslagen der Teilnehmenden in den Blick genommen wurden, rücken wir in der Folge ihre Bedarfe in den Fokus. Dabei greifen wir insbesondere auf Daten aus der Klient:innendatei, aber auch auf weitere Datenquellen u.a. aus unseren Befragungen zurück.

In der Klient:innendatei finden sich Einschätzungen der Teilnehmenden zu ihrer Zufriedenheit hinsichtlich verschiedener Teilhabekategorien (Abb. 12). Anhand der Ergebnisse wird deutlich, dass hauptsächlich die Gesundheitssituation von den Teilnehmenden positiv bewertet wird. So sind jeweils knapp 80 % der Teilnehmer:innen mit ihrer Gesundheit sowie der Gesundheitsversorgung eher oder sogar sehr zufrieden. Ebenfalls recht hohe Zufriedenheitswerte finden sich bezüglich Teilhabekategorien, die die soziale Einbindung und Freizeit betreffen. Auch die Zufriedenheit mit dem Job sowie den Bildungsmöglichkeiten sind mit jeweils über 50 % überraschend hoch, wobei berücksichtigt werden muss, dass bezüglich des Jobs nur 434 Teilnehmer:innen geantwortet haben und es hier entsprechend zu Verzerrungen kommen kann.

Deutlich am schlechtesten wird von den Teilnehmenden ihre finanzielle Situation bewertet. Es folgen Kinderbetreuung, Wohnsituation und Sicherheit, wobei die Zufriedenheitsquoten in diesen Kategorien bei etwa 50 % liegen, aber auch viele Teilnehmende unzufrieden sind.

Abb. 12 Zufriedenheit der Teilnehmenden hinsichtlich verschiedener Teilhabekategorien (Quelle: Klient:innendatei)



Diese Einschätzungen spiegeln sich in Teilen auch in den Ergebnissen der Befragungen der lokalen THM-Teams zu den wichtigsten Anliegen der Teilnehmenden wider (Tab. 8), etwa hinsichtlich der schwierigen Wohnsituation oder finanziellen Situation. Das Thema, das in den Befragungen die größte Rolle spielt, wurde hingegen in der Zufriedenheitserfassung im Rahmen der Klient:innendatei nicht abgefragt: die Sicherung des Aufenthalts. Seine Relevanz wurde jedoch bereits im Rahmen der Analyse der Lebenslagen deutlich und prägt auch immer wieder die Fallarbeit (Kapitel 4.3.3). Daneben spielen den Fachkräften zufolge, insbesondere Fragen von Arbeit und Bildung sowie Spracherwerb eine entscheidende Rolle. Zudem werden auch Probleme mit Behörden, die Perspektivlosigkeit sowie die psychische Gesundheit der Teilnehmer:innen thematisiert. Die Anliegen entsprechen dabei weitgehend den Anliegen, die in den vorherigen Befragungen von den Fachkräften angegeben wurden (ISR/FOGS, 2021a, S. 42 und ISR/FOGS, 2022a, S. 32).

Tab. 8 Die drei häufigsten Anliegen der Teilnehmenden (n = 41, Mehrfachangaben möglich; Quelle: THM-Abschlussbefragung 2022)

	Nennungen	% der Kommunen
Aufenthaltsstatus sichern	34	82,9
Spracherwerb	26	63,4
Arbeit finden	28	60,0
Ausbildungsplatz finden	17	41,5
Wohnsituation verbessern	14	34,1
Probleme mit Behörden	9	22,0
Hilfe in der Schule	7	17,1
Finanzielle Situation verbessern	6	14,6
Individuelle Unterstützung	4	9,8
Perspektivlosigkeit	3	7,3
Bewerbungstraining	2	4,9
Psychische Gesundheit	2	4,9
Kontakt finden	2	4,9
Sonstiges	4	9,8

Diese Themen entsprechen in weiten Teilen auch der Einschätzung der Fachkräfte zu den Bedarfen der Zielgruppe. Dabei werden von vielen Kommunen wiederum Themen aus den Bereichen Aufenthalt, Arbeit und Bildung als besonders wichtig genannt. Auch Wohnen ist in vielen Kommunen von Relevanz.

Tab. 9 Die drei wichtigsten Bedarfe der Zielgruppe (n = 43, Mehrfachangaben möglich; Quelle: THM-Abschlussbefragung 2022)

	Nennungen	% der Kommunen
Spracherwerb	31	72,1
Aufenthaltssicherung	28	65,1
Ausbildung	25	58,1
Arbeit	24	55,8
Wohnung und Unterkunft	12	27,9
Unterstützung bei Alltagsfragen	6	14,0
Psychische Gesundheit	5	11,6
Hilfe mit Behörden	4	9,3
Schulabschlüsse	4	9,3
Coaching	4	9,3
Finanzen/Leistungsrecht	3	7,0
Kinderbetreuung	2	4,7
Nachhilfe	2	4,7
Schule	2	4,7
Sonstiges	8	18,6

Insgesamt lässt sich hinsichtlich der Bedarfe der Teilnehmenden über die verschiedenen Datenquellen (inkl. der Befragung der Teilnehmenden selbst) hinweg festhalten, dass das entscheidende Thema für die Teilnehmer:innen die Sicherung des Aufenthalts in Deutschland zu sein scheint. Auch Arbeit und Bildung spielen eine große Rolle. Diese hängen darüber hinaus sowohl mit der Aufenthaltssituation als auch mit der finanziellen Situation zusammen, bezüglich derer die Teilnehmer:innen die größte Unzufriedenheit formulieren. Ein weiteres wichtiges Thema ist den Ergebnissen zufolge die Wohnsituation.

Die genannten Themen spielten auch in Fallarbeit sowie den Rückmeldungen der beteiligten Akteure immer wieder eine wichtige Rolle (Kapitel 4.3.3) und sollten entsprechend auch bei der zukünftigen Unterstützung der Zielgruppe berücksichtigt werden. Aber auch die Themen Kinderbetreuung, Belastungen und psychische Gesundheit sowie die Schwierigkeiten mit Behörden sollten nicht vernachlässigt werden.

Interessant ist ebenfalls, was von den Fachkräften der Kommunen nicht oder nur selten als wichtigste Anliegen und Bedarfe beschrieben werden. Nämlich Teilhabefelder bezüglich derer auch die Teilnehmenden die größte Zufriedenheit formulierten: Familie, soziale Einbindung, Freizeit und die physische Gesundheit. In diesen Teilhabebereichen scheint sich die Situation der Teilnehmenden deutlich besser darzustellen und es scheint weniger Probleme zu geben, was als positiv bewertet werden kann.

4.3 Teilhabemanagement in der Praxis

Nachdem in den vorherigen Kapiteln die Implementierung des Teilhabemanagements in den Kommunen sowie die Teilnehmenden, ihre Lebenslagen und Bedarfe untersucht

wurden, widmen wir uns in der Folge der konkreten Arbeitspraxis der Teilhabemanager:innen und der Zusammenarbeit zwischen THM und Teilnehmenden im Arbeitsbündnis.

Grundsätzlich umfassen die Aufgaben der Teilhabemanager:innen laut Förderkonzeption (KfI, 2019, S. 3f.) wie bereits erwähnt folgende Aspekte:

- Qualitative und quantitative Erfassung der Zielgruppe
- Bedarfs- und Angebotsanalyse für die Zielgruppe im Hinblick auf Integration in Qualifizierung, Ausbildung und Beschäftigung
- Erfassung und Dokumentierung aller Maßnahmen, die in Gemeinsam klappt's, aber auch in anderen Förderlinien für die Zielgruppe zur Verfügung stehen
- Klassisches Case Management auf der Grundlage der Empfehlungen zum Handlungskonzept Case Management der Frankfurt University of Applied Sciences
- Aufsuchende Sozialarbeit bei Personen, die von einer Komm-Struktur nicht angesprochen werden.

Die Aufgaben in der Förderkonzeption stellen somit eine Erweiterung klassischer Case Management-Aufgaben dar, indem die THM insbesondere in der Implementierungsphase die GfS bei stärker administrativen und sozialplanerischen Tätigkeiten unterstützen. Auch wenn diese Aufgaben durchaus anschlussfähig zum Case Management sind und den THM einen Einstieg in das lokale Hilfesystem für die Zielgruppe ermöglichen, hatte dies Konsequenzen für die Praxis, indem, zumindest zu Beginn der Tätigkeit, weniger Zeit für die Fallarbeit zur Verfügung stand. Zudem zeigte sich im Rahmen der Umsetzung, dass die Teilhabemanager:innen speziell zu Beginn des Projekts auch noch viele weitere (organisatorische, koordinierende und planende) Aufgaben übernahmen, da sie als zeitlich vorgezogener Baustein der Initiative Durchstarten in Ausbildung und Arbeit in vielen Kommunen eine erste zusätzliche personelle Ressource (und damit Unterstützung der GfS) auch beim Planen, Beantragen und Implementieren der weiteren Förderbausteine darstellten.

4.3.1 Erfassung der Zielgruppe, Bedarfs- und Angebotsanalyse

Eine wichtige und grundlegende Aufgabe des Teilhabemanagements bildete die Erfassung der Ausgangssituation in den beteiligten Kommunen. Dabei sollte die Zielgruppe qualitativ und quantitativ erfasst und die Bedarfe sowie die bestehenden Angebote für die Zielgruppe insbesondere im Hinblick auf die Integration in Qualifizierung, Ausbildung und Beschäftigung analysiert und aufbereitet werden (KfI, 2019, S. 3).

Als Aufgabe und Grundlage der (weiteren) Arbeit der Teilhabemanager:innen stand die Gewinnung von Erkenntnissen über die Zielgruppe (Anzahl, Lebenslagen, Bedarfe etc.) einerseits und über das lokale Unterstützungssystem (Angebote, Netzwerk) andererseits vielerorts am Anfang der Tätigkeit (im Jahr 2020) im Vordergrund. Die Teilhabemanager:innen setzten damit auch die Arbeit fort, die in vielen Kommunen von den Geschäftsführenden Stellen bzw. im Rahmen der Bündniskerngruppen im Rahmen der Initiative Gemeinsam klappt's (u. a. mithilfe einer entsprechenden Arbeitshilfe des IAQ²⁰) begonnen wurde. Fundierte Kenntnisse über die vorhandene Angebotspalette (z. B. in Form von Anbieter:innendatenbanken) und regelmäßige Treffen mit den einzubeziehenden Fachkräften

²⁰ Vgl. hierzu Kap. 4.1.1 im Abschlussbericht des IAQ: Stöbe-Blossey et al., 2023

der Akteur:innen sowohl auf Leitungs- als auch auf Mitarbeitenebene sind laut Handlungskonzept (Reis, 2019, 30) elementar für die Umsetzung von Case Management.

Zum Teil konnten im Rahmen von Gemeinsam klappt's strukturierte Prozesse der Datenübermittlung aufgebaut werden, die von den Teilhabemanager:innen ergänzt und fortgeführt wurden. Dies war jedoch nicht überall der Fall. Insbesondere die Bereitschaft der zuständigen Ausländerbehörden, Daten der Zielgruppe für das Teilhabemanagement zur Verfügung zu stellen, variierte nach Informationen der beteiligten Kommunen. Eine Ablehnung wurde dabei oftmals mit Anforderungen des Datenschutzes begründet. Teilhabemanager:innen, die bei der Kommune angestellt waren, schienen eine deutlich größere Chance zu haben, Daten zu erhalten als solche, die bei freien Trägern verortet waren.

Zum Ende der Projektlaufzeit wird aus (fast) allen Kommunen berichtet, dass „die Teilhabemanager:innen einen Überblick über die Anzahl der Personen aus der Zielgruppe am Standort haben“ und dass „Teilhabemanager:innen die Charakteristika der Zielgruppe am Standort sowie ihre Bedarfe“ kennen. Noch ausgeprägter ist laut Resümee der GfS in der Abschlussbefragung die Kenntnis der Teilhabemanager:innen in Bezug auf das lokale Netzwerk („die THM kennen die zentralen Akteur:innen des Hilfesystems vor Ort“). Hier zeigt sich – wenig überraschend – im Vergleich zu den vorherigen Befragungen eine zunehmende Wissensbasis.²¹

In Bezug auf die Bedarfserfassung der Zielgruppe konnten im Rahmen der Bündnisarbeit vor Ort zu Beginn der Initiative unterschiedliche Erfahrungen gemacht werden²². So planten einige Kommunen spezielle Veranstaltungen und Erfassungsweisen (bspw. über Fragebogen), um die Zielgruppe direkt zu beteiligen. Migrant:innenselbstorganisationen wurden dabei nur vereinzelt strukturiert in den Prozess eingebunden. Die meisten Kommunen setzten verstärkt auf die Arbeit der Teilhabemanager:innen bzw. später der Coaches, um die Bedarfe der Zielgruppe einzuholen.²³

Insgesamt wurde im Rahmen der Abschlussbefragung von 87,5 % der Kommunen resümiert, die Perspektive der Zielgruppe bei der Erfassung der Bedarfe einbezogen zu haben. Hier spielen implizit sicher auch die Erkenntnisse aus der Fallarbeit (Kapitel 4.3.3) eine entscheidende Rolle. Zu den vorgefundenen Lebenslagen und Bedarfen der Zielgruppe wurde in Kapitel 4.2 ausführlicher berichtet. Mehr als die Hälfte der Kommunen (insbesondere Kreise) berichteten zum Ende des Projekts – insbesondere als Erkenntnis aus der Fallarbeit – resümierend, dass nicht ausreichend (bedarfsgerechte) Angebote für die Unterstützung der Zielgruppe zur Verfügung standen. Zum Umgang mit dieser Erkenntnis und diesem Umstand finden sich nähere Ausführungen in den Kapiteln 4.3.3 und 4.3.5.

4.3.2 Zugang zur Zielgruppe

Wie in Kapitel 4.2 beschrieben, wurden den Daten der G.I.B.-Datenbank zufolge insgesamt durch das Teilhabemanagement 6.666 Personen erreicht. Es galt dabei für die Teilhabemanager:innen sowohl zur Erfassung der Zielgruppe als auch insbesondere zur konkreten

²¹ Zu vertiefenden Ergebnissen bezüglich der jeweiligen Umsetzungsstände der Erfassung der Zielgruppe sowie Bedarfs- und Angebotsanalyse sei auf die Zwischenberichte (ISR/FOGS, 2021a; 2022a) sowie das Fokuspapier zur Abschlussbefragung (ISR/FOGS, 2023a) verwiesen.

²² In den Arbeitshilfen des IAQ von 2020 gab zwar ein Teil der Kommunen an, dass es Konzepte oder Maßnahmen für die Stärkung der Partizipation von Personen aus der Zielgruppe gebe (30 %) oder diese in Planung seien (11 %) (Stöbe-Blossey et al., 2021), viele von diesen Konzepten wurden damals jedoch noch nicht oder nur zum Teil umgesetzt. Dass Partizipationsformate nicht öfter angedacht oder umgesetzt wurden, schien den Berichten aus den Standorten zufolge vor allem im Fehlen entsprechender Routinen sowie von Methoden und damit Handlungssicherheit zu liegen.

²³ Vgl. hierzu auch Abschlussbericht des IAQ: Stöbe-Blossey et al., 2023

Fallarbeit zunächst geeignete Zugangswege zur Zielgruppe zu finden und auszuloten. In der Förderkonzeption (KfI, 2019, S. 4) wurde dazu, wie oben bereits beschrieben, explizit auch aufsuchende Arbeit als eine der Aufgaben der Teilhabemanager:innen benannt. Leider fiel der Beginn der Coronapandemie zu Jahresbeginn 2020 genau in die Startphase der Arbeit der meisten Teilhabemanager:innen. Die für die ersten Wochen und Monate (und auch später immer wieder) geltenden Kontaktbeschränkungen erschwerten die Arbeit enorm und stellen die gesamte (soziale) Arbeitswelt vor außergewöhnliche und ungeahnte Herausforderungen, insbesondere auch in Hinblick auf – für das Case Management – vertrauensbildende Schritte.

Nicht zuletzt auch aufgrund der besonderen Situation durch die Pandemie waren der Zugang und die Erreichung der Zielgruppe Schwerpunktthemen bei den Austausch- und Reflexionstreffen im März 2021 sowie beim Jahrestreffen im Oktober 2021. Hier wurden Ergebnisse über Herausforderungen und Zugangsmöglichkeiten vorgestellt und diskutiert.

In den Kommunen, in denen Teilhabemanager:innen schon Ende 2019 angestellt wurden, in denen die BKG bzw. GfS im Rahmen von Gemeinsam klappt's bereits Vorarbeiten geleistet hatte und/oder durch andere Projekte wie bspw. Einwanderung gestalten schon Netzwerke für Zugänge bestanden, konnte zumindest auf die vor der Pandemie gelegten Grundsteine zur Erreichung der Zielgruppe aufgebaut und daran angeknüpft werden (ISR/FOGS, 2020, S. 36f).

Noch im Frühjahr 2021 zeigte sich, dass die Zielgruppenerreichungsgrade in den Standorten sehr unterschiedlich waren. Neben aufsuchender Arbeit wurden insbesondere Kooperationen und Vernetzung mit anderen Akteuren in den Kommunen (und Vermittlung durch diese) als bedeutsam für den Zugang zur Zielgruppe gesehen. Die Kontaktaufnahme geschah anfangs häufig auch digital und/oder telefonisch. Dort, wo die Kontaktdaten der Zielgruppe bekannt waren, und Datenschutzbedenken geklärt werden konnten, wurde zunächst oftmals mittels Anschreiben über das Teilhabemanagement informiert (hierüber berichten auch die interviewten Teilnehmenden). Nach den Angaben der Teilhabemanager:innen erfolgte der Zugang und die Erreichung der Zielgruppe im Projektverlauf dann zunehmend auch durch ein aktives Aufsuchen der Zielgruppe (ISR/FOGS, 2022a). Dies fand nach Angaben in den durchgeführten Befragungen auf unterschiedlichsten Wegen statt: es wurden Unterkünfte sowie Treffpunkte und bestehende Angebote (bspw. in/von Jugendhilfeeinrichtungen, Stadtteilbüros, Bildungseinrichtungen) aufgesucht, Sprechstunden in Ausländerbehörden oder bei anderen Kooperationspartnern angeboten, und vereinzelt auch spezifische Veranstaltungen durchgeführt (ISR/FOGS, 2022a, S. 32ff.). Für einige der Teilnehmenden war dies der erste Kontakt mit dem lokalen Hilfesystem, wie sich unter anderem auch in den Teilnehmendeninterviews zeigt (ISR/FOGS, 2023c).

Insgesamt verblieb das Teilhabemanagement im Projektverlauf – trotz zunehmender aufsuchender Aktivitäten der Teilhabemanager:innen nach Lockerung der pandemiebedingten Kontaktbeschränkungen – insbesondere hinsichtlich der konkreten Fallarbeit vorwiegend in einer Komm-Struktur²⁴.

²⁴ So wurden die eigenen Büros der Teilhabemanager:innen in den Befragungen mit großem Abstand als häufigste Beratungsorte genannt (ISR/FOGS, 2022a, S. 29). Zugleich geben die Teilhabemanager:innen, die bei Kommunen angestellt sind, deutlich häufiger an, dass ihre Teilnehmenden durch aktives Aufsuchen ins THM kamen als die Teilhabemanager:innen der freien Träger. Diesbezüglich zeigt sich in den Daten ein mittelstarker, hochsignifikanter Zusammenhang (Pearsons $r = 0,354^{**}$).

4.3.3 Fallarbeit mit der Zielgruppe

Trotz der vielfältigen Aufgaben stand die Fallarbeit mit der Zielgruppe eindeutig im Zentrum des Teilhabemanagements. Die fachliche Grundlage stellte dabei das Handlungskonzept Case Management dar, wie es vom Team um Prof. Claus Reis an der Frankfurt University of Applied Sciences entwickelt bzw. interpretiert wird (KfI, 2019; für das Handlungskonzept siehe Reis, 2019). Demzufolge handelt es sich bei Case Management

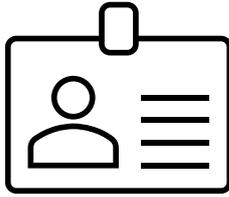
„um eine rechtskreisübergreifende Einzelfallberatung und Vermittlung an die jeweils zuständigen Stellen entsprechend der jeweils lebenslagenbezogenen Bedarfe der Zielgruppe. Zielrichtung ist über die Erreichung von Zwischenschritten zur Stabilisierung der Lebenssituation die Integration in Qualifizierung, Ausbildung oder Beschäftigung.“ (KfI, 2019, S. 4)

Case Management unterscheidet sich der Handreichung zum Teilhabemanagement zufolge

„von der klassischen sozialarbeiterischen Einzelfallhilfe („Case Work“) dadurch, dass die Bearbeitung und ggf. Lösung erkannter Probleme nicht von den Fachkräften im CM selbst in Angriff genommen werden, sondern diese hierzu Leistungen „Dritter“ in Anspruch nehmen, d. h. den Fokus ihrer Arbeit in der kompetenten Vermittlung und Steuerung des richtigen Angebots sehen. Die Qualität von CM bemisst sich damit an der Kompetenz, Hilfsangebote so zu vermitteln, dass sie auf die besondere Bedarfslage des Einzelfalls zugeschnitten sind. Die Einzelfallsteuerung ist somit eine Handlungsform, deren Kern in der „Übersetzung“ von Bedarfslagen besteht, d. h. die im Rahmen von Beratung festgestellten Bedarfe werden bezogen auf ein existierendes Angebot (alternativ werden neue Angebote entwickelt), das ein Dritter vorhält. Dieser muss die Bedarfslage verstehen, um adäquat handeln zu können – hierbei können Case Manager unterstützen (z. B. im Rahmen von Fallkonferenzen). Außerdem enthält die Handlungsform das Element der Koordination, d. h. mehrere Angebote werden fall-spezifisch aufeinander bezogen und abgestimmt.“ (Reis, 2019, S. 6)

Das Case Management verläuft dabei immer in enger Abstimmung mit dem*der Klient:in und in einem Prozess, der unter anderem „die Phasen Problemdefinition (im CM-Teil des Assessments), Zielfindung und Entwicklung von Lösungsansätzen enthält (ebd.). Weiterhin sollten die Teilhabemanager:innen wie oben bereits erwähnt auch aufsuchend arbeiten, um Menschen zu erreichen, „die von einer Komm-Struktur nicht angesprochen werden“ (KfI, 2019, 4).

Um die Perspektive der Teilnehmenden zu stärken und zugleich einen möglichst realistischen und praxisnahen Einblick in die Fallarbeit zu geben, werden die zentralen Ergebnisse der wissenschaftlichen Begleitung zur Fallarbeit in der Folge anhand von zwei anonymisierten Einzelfällen dargestellt und auf diese Weise an die konkrete Praxis zurückgebunden. Die anhand dieser Einzelfälle dargestellten Erkenntnisse sind dabei durch weitere Analysen und Datenquellen, insb. die Befragungen von THM und GfS, die Analysen der Teilnehmendeninterviews und von Fallverläufen sowie die Diskussionen und Rückmeldungen aus Schulungs- und Reflexionsformaten informiert.



Der Fall von Herrn M.:

Herr M. ist Mitte zwanzig und stammt aus einem westafrikanischen Land. Er ist seit Mitte der 2010er Jahre in Deutschland und kam 2020 ins Teilhabemanagement.²⁵ Sein Aufenthaltsstatus ist eine Duldung nach § 60b. Herr M. spricht gut Deutsch. Er ist in seinem Heimatland mehr als 10 Jahre zur Schule gegangen. Allerdings besitzt er aktuell kein Zeugnis. Entsprechend wird sein Abschluss in Deutschland (noch) nicht anerkannt.

Als Herr M. ins Teilhabemanagement kam, war er nach eigener Aussage „total durcheinander“ und wusste nicht mehr weiter. Er brauchte dringend Hilfe. Zu diesem Zeitpunkt hatte Herr M. bereits eine Duldung nach § 60b, sollte abgeschoben werden und durfte entsprechend nicht arbeiten und konnte sich auch nicht fortbilden.

Zuvor hatte er Kontakt zu einem Anwalt, war mit diesem aber sehr unzufrieden, da er seiner Ansicht nach zu wenig tue, um ihm zu helfen. Erst im THM konnten zumindest für einige der Herausforderungen, mit denen Herr M. konfrontiert ist, Lösungen gefunden werden.

Das große Ziel von Herrn M. ist es, arbeiten zu dürfen und damit unabhängig zu sein. Im Gespräch wird immer wieder deutlich, dass er mit dem Arbeiten mehr verbindet als den reinen Gelderwerb. Für ihn stellt die Arbeit einen Weg zu Autonomie und Teilhabe dar. Darüber hinaus möchte er auf diesem Weg auch zur Gesellschaft in Deutschland beitragen und sich einbringen. Nicht zuletzt ist die Arbeit und die damit verbundene selbstständige Sicherung des Lebensunterhalts auch für einen dauerhaften Aufenthalt wichtig. Die Themen Arbeit und Aufenthalt sind entsprechend für Herrn M. von entscheidender Bedeutung. Andere Bedürfnisse, wie etwa eine eigene Wohnung stellt er zunächst bewusst zurück, da er überzeugt ist, dass diese sich lösen lassen, sobald er Arbeit gefunden hat und ein regelmäßiges Einkommen erzielt.

Relativ früh im Teilhabemanagementprozess gelingt es dem THM, Herrn M. einen Praktikumsplatz bei einer lokalen Firma zu vermitteln. Das Praktikum verläuft erfolgreich und sein Chef möchte den jungen Mann im Anschluss gerne übernehmen. Dies wird jedoch von der Ausländerbehörde untersagt, unter anderem wegen eines fehlenden Sprachzertifikat.

Um dieses Sprachzertifikat zu erlangen, beginnt Herr M. im Anschluss, vermittelt durch die THM, einen Sprachkurs. Diesen muss er jedoch nach einigen Monaten abbrechen, da die Ausländerbehörde zunächst einen Nachweis seiner Identität fordert.

In der Folge versuchen Herr M. und sein Teilhabemanager vieles, um seine Identität zu belegen. Sie besorgen eine Geburtsurkunde und Herr M. fährt sogar extra nach Berlin, um bei der Botschaft einen Pass zu beantragen. Trotz allen Versuchen erhält der junge Mann lange Zeit keine Arbeitserlaubnis. Dieses Erlebnis beschreibt er als sehr frustrierend und schmerzhaft. Es ist für ihn nicht nachvollziehbar, dass er alles versucht, was in seiner Macht steht, um den stets neuen Anforderungen der Ausländerbehörde zu genügen und dennoch nicht arbeiten darf.

Zu diesem Zeitpunkt scheidet der Teilhabemanager aus privaten Gründen aus seiner Tätigkeit aus, was zur Folge hat, dass Herr M. an eine neue Teilhabemanagerin vermittelt wird. In diesem Fall läuft die Übergabe sehr gut und die Zusammenarbeit zwischen dem jungen Mann und der THM wird erfolgreich und recht frictionslos fortgesetzt.

²⁵ Einige Informationen zu den Fällen, die für den Fallverlauf nicht relevant sind, wurden für diese Darstellung leicht geändert oder weniger genau angegeben, um die Anonymität sicherzustellen.

Gemeinsam mit der neuen Teilhabemanagerin gelingt es Herrn M. in den folgenden Monaten endlich, Arbeit zu finden. Zudem gelingt es ihnen, eine Aufenthaltserlaubnis für ein Jahr zu erwirken. Seitdem arbeitet er in der Firma und soll, wenn möglich weiterbeschäftigt werden, was einen großen Erfolg für ihn und das Teilhabemanagement darstellt. Dennoch ist die Lebenslage von Herrn M. weiterhin prekär und der Bedarf an Beratung immer noch hoch. Er ist weiterhin nur geduldet und hat dementsprechend nach wie vor große Angst, irgendwann abgeschoben zu werden. Zudem ist seine Arbeitserlaubnis befristet und es bestehen (mitunter neu entstehende) lebensweltliche Probleme, wie etwa die Kündigung einer Mitgliedschaft in einem Fitnessstudio, die den gesamten Prozess und die erlangten Erfolge gefährden könnten.

Nach Auslaufen des Teilhabemanagements wird der Fall an eine Coachin vermittelt, die den Fall auch vorher bereits unterstützt hatte. Auch dieser Übergang läuft gut. Herr M. kann dabei keinen Unterschied zwischen den THM und der Coachin bzw. ihrer Unterstützung feststellen. Für ihn sind es Mitarbeitende eines freien Trägers, die ihm helfen. Das Zusammenspiel zwischen beiden klappt sehr gut.

Anhand des Falles von Herrn M. lassen sich nun einige zentrale Einsichten der wissenschaftlichen Begleitung hinsichtlich der Fallarbeit im Case Management illustrieren, die sich auch in anderen Fällen und weiteren Datenquellen zeigen.

Erstens war das Teilhabemanagement für viele Teilnehmer:innen hilfreich und sinnvoll und reagierte in der Praxis auf reale Bedarfe einer Zielgruppe, die bislang nur wenig Unterstützungsangebote hatte. Dies wird sowohl in den Interviews mit Klient:innen als auch in den offenen und den standardisierten Rückmeldungen der THM und GfS deutlich (ISR/FOGS, 2021a; 2022a; 2023a; 2023b).

Zweitens zeigt sich, dass viele Teilnehmende mit komplexen Lebenssituationen und damit verbundenen Herausforderungen konfrontiert sind. Zentral sind dabei immer wieder aufenthaltsrechtliche Themen (ISR/FOGS, 2022a, S. 48f). Dies gilt insbesondere, aber nicht nur, bei Teilnehmenden mit einer Duldung nach § 60b. Ausländerrechtliche Problemlagen stellen den Kommunen zufolge die größte Hürde in der Fallarbeit dar (ISR/FOGS, 2023a, S.5). Zudem wurden ausländerrechtliche Probleme in der Befragung der THM im Sommer 2021 mit Abstand am häufigsten auf die Frage genannt, auf welche Herausforderungen im Rahmen des THM keine Lösung gefunden werden konnte. Es folgen mit weitem Abstand die Wohnsituation, die psychische Gesundheit sowie fehlende Angebote. Das Besondere an den aufenthaltsrechtlichen Themen ist, dass sie ganze Fälle dominieren können und oftmals Bemühungen und Erfolge in anderen Lebensbereichen konterkarieren, wie auch im Fall von Herrn M. deutlich wird. Dies birgt die Gefahr, dass es zu „negativen Verlaufsformen“ (ISR/FOGS, 2023d, S. 14) von THM-Fällen kommt, was bedeutet, dass der Verlauf der Fälle infolge wiederholter Restriktionen und damit verbundener Enttäuschungserfahrungen die Form negativer Entwicklungsspiralen annimmt. Diese sind sowohl durch die Fachkräfte als auch durch die Teilnehmenden nur schwer zu durchbrechen. Die Dominanz der aufenthaltsrechtlichen Schwierigkeiten und die damit verbundene Prekarität kennzeichnet die Zielgruppe von Gemeinsam klappt's, Durchstarten in Ausbildung und Arbeit sowie Teilhabemanagement und erfordert eine entsprechende Ausbildung der Fachkräfte. Dies wurde auch wiederholt in den Rückmeldungen der Teilhabemanager:innen betont und entsprechende Fortbildungen gefordert (auch für die zukünftige Arbeit mit der Zielgruppe etwa im Rahmen des KIM-Case-Managements).

Drittens spiegelt sich im Fall von Herrn M. ein allgemeineres Thema wider, das auch in anderen Fällen von Relevanz ist. Die Teilnehmer:innen können die Prozesse und Entscheidungen deutscher Bürokratien (insb., aber nicht nur der Ausländerbehörden) oftmals nur schwer nachvollziehen, was nicht nur bzw. nicht einmal in erster Linie an fehlenden Sprachkompetenzen liegt, und fühlen sich entsprechend ausgeliefert. Sie benötigen eine vertraute Unterstützung, die ihnen diesbezüglich weiterhilft und Sicherheit vermittelt, die

eine wichtige Grundlage für einen erfolgreichen Alltag darstellt. Eine solche Hilfe können das Teilhabemanagement oder ähnliche Unterstützungsformen darstellen. Zugleich erscheint es jedoch auch erforderlich, die Prozesse in den Behörden, insbesondere den Ausländerbehörden, transparenter und nachvollziehbarer zu gestalten und die interkulturellen Kompetenzen der Mitarbeiter:innen sowie die sprachlichen Kommunikationsmöglichkeiten innerhalb der Verwaltung (sei es durch Mehrsprachigkeit und/oder Dolmetscherdienste) zu erhöhen. So wurde in den Interviews deutlich, dass eine solche Senkung von entsprechenden Barrieren aufseiten der Behörden essenziell für eine selbstbestimmte (autonome und eigenständige) und demnach gleichberechtigte Teilhabe wäre (ISR/FOGS, 2023b, S. 14).

Viertens illustrieren die Aussagen von Herrn M. die vielfältige Bedeutung des Themas Arbeit. So wird dies (auch in den anderen Gesprächen) seitens der Teilnehmenden nicht nur mit (häufig notwendigem und auch erwartetem) Gelderwerb in Beziehung gesetzt, sondern vielmehr auch als biografische Selbstverständlichkeit in Bezug auf Selbstbestimmtheit und Selbstwert sowie als entscheidend für eine Bleibeperspektive interpretiert. Die befragten jungen Menschen äußerten explizit, dass sie sich primär eine Erleichterung des Zugangs zur Arbeitserlaubnis wünschen (ISR/FOGS, 2023b, S. 14).

Fünftens finden sich Hinweise darauf, wie sich strukturelle Veränderungen in der Fallarbeit auswirken und wie damit umgegangen werden kann. So stellen bspw. Um- und Neubesetzungen der Fachkräfte eine große Herausforderung für die Fallarbeit dar, die auf einer guten und vertrauten Beziehung und einem Arbeitsbündnis zwischen THM und Klient:in beruht und müssen entsprechend strukturiert und systematisch von den Fachkräften organisiert werden, was eine gute Abstimmung zwischen ausscheidender und neuer Fachkraft erfordert. Auch wenn dies im Fall von M. gut gelingt, so zeigt sich hier doch ein kritischer Moment im Fallverlauf, der moderiert und gestaltet werden muss.

Sechstens wird deutlich, dass die Teilhabemanager:innen das systematische Handlungskonzept Case Management in ihrer Arbeitspraxis oftmals nur bis zu einem bestimmten Grad umsetzen (können), was sich im Fall von Herrn M. unter anderem darin widerspiegelt, dass er den Unterschied zwischen Coaching und THM nicht wirklich erkennen kann. Dies entspricht auch den Ergebnissen aus den anderen Interviews mit Teilnehmenden sowie weiteren Datenquellen. Besonders deutlich wird dies in der Befragung der Teilhabemanager:innen im Herbst 2021, bei der die Teilhabemanager:innen direkt zu ihrer Arbeitspraxis befragt wurden (ISR/FOGS, 2022a, S. 25ff.). Dabei zeigt sich, dass viele der Befragten die zentralen Prozessschritte des Case Managements – also Assessment, Ziel- und Hilfeplanung, Leistungssteuerung und Monitoring sowie Abschluss und Auswertung (Reis, 2019, 8ff.) – nur zu einem (mitunter geringen) Teil ihrer Klient:innen umsetzen. Dabei gibt es wiederum deutliche Differenzen zwischen den THM.²⁶ Entsprechend können die Ergebnisse zwar nicht pauschalisiert werden, dennoch stellen sie einen deutlichen Hinweis dar, dass die Teilhabemanager:innen oftmals eher klassische Einzelfallarbeit („case work“) und weniger Case Management umsetzen.

Die Analysen verweisen auf mehrere mögliche Gründe bzw. Einflussfaktoren, die dazu beitragen. Zum einen sind hier fehlende Ausbildungen im Case Management zu nennen. Die große Mehrzahl der Teilhabemanager:innen hat nur kurze Fortbildungen im Case Management, unter anderem im Rahmen der THM-Schulungen zu Projektbeginn, absolviert. Die Erfahrungen zeigen jedoch, dass Case Management ein komplexes Handlungskonzept

²⁶ So berichten etwa die interviewten Teilnehmenden, dass sie zu Beginn der Beratung im THM einige Fragen zu ihrem momentanen Lebensstand berichten sollten. Diese Informationen wurden genutzt um die Wünsche, Bedarfe und Ziele zu klären. Die Teilnehmenden gaben an, dass sich immer an ihren Anliegen und Bedarfen orientiert wurde.

darstellt, dessen Vermittlung und Verinnerlichung Zeit erfordert. Deswegen umfassen auch alle von der Deutschen Gesellschaft für Care und Casemanagement (DGCC) zertifizierten Ausbildungen einen Umfang von 210 Unterrichtseinheiten, davon mindestens 132 in Präsenz (DGCC, 2019). Die kurzen Einführungsschulungen im Rahmen des THM waren hier sicherlich eine gute und wichtige Grundlage. Eine umfassende Weiterbildung sollten und konnten sie jedoch nicht ersetzen (siehe auch schon ISR/FOGS, 2021a, S. 65)²⁷. Dies liegt auch am zweiten Faktor, der unseren Erkenntnissen zufolge dazu beigetragen hat, dass das Handlungskonzept meist nicht vollständig umgesetzt wurde: den Besonderheiten der Zielgruppe, ihrer Problemlagen und des verfügbaren Hilfesystems.

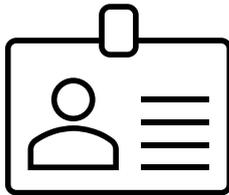
Wie oben bereits mehrfach deutlich geworden ist, sind die Lebenslagen der Teilnehmenden in der Regel sehr prekär und es stehen nur wenige Angebote für sie zur Verfügung. Dies wirkt sich direkt auf die Unterstützung im Rahmen des Teilhabemanagements aus. Im klassischen Case Management besteht eine wichtige Grundregel darin, dass die konkrete Unterstützung für die Teilnehmenden weniger von den Case Manager:innen selbst geleistet wird, sondern diese stärker die Aufgabe haben, den gesamten Unterstützungsprozess, der durch verschiedene Anbieter:innen und Akteure durchgeführt wird, infolge einer systematischen Erfassung von Bedarfen, Ressourcen, Zielen und Angeboten zu koordinieren (Reis, 2019, S.6). Diesbezüglich zeigen sich in der Praxis des Teilhabemanagements jedoch wiederholt zwei Schwierigkeiten. Zum einen gibt es – auch infolge der bislang fehlenden Unterstützung – immer wieder (insbesondere aufenthaltsrechtliche) „Feuerwehrthemen“, die eine direkte Intervention erfordern, noch bevor die systematische Erfassung der Situation und die gemeinsame Erarbeitung von Zielen und individuell passenden Hilfeplänen erfolgen kann, was den systematischen Hilfeprozess oftmals unterläuft. Hier zeigt sich potenziell eine vielversprechende Möglichkeit der Zusammenarbeit von THM und Coaches, deren Arbeitsansätze sich an dieser Stelle gut ergänzen (könnten). Zudem bestehen für die Zielgruppe oftmals nicht ausreichend Angebote. Zwar stehen durch die Durchstarten-Maßnahmen erstmals Angebote in breiterem Umfang zur Verfügung, was ein wichtiger Fortschritt ist, diese entsprechen jedoch nicht immer den Bedarfen der Menschen. Zudem berichten viele THM davon, dass sie mit der Aufgabe konfrontiert waren, ausreichend Teilnehmer:innen für die Kurse zu finden, damit diese stattfinden konnten. Ein solches Vorgehen ist aus pragmatischer Sicht nachvollziehbar und entspricht grundsätzlich auch den Interessen der Zielgruppe, zugleich wird jedoch mitunter eine klient:innenorientierte Hilfeplanung konterkariert. Dies bedeutet freilich nicht, dass im Rahmen des THM keine gezielten und bedarfsgerechten Vermittlungen in andere Angebote stattfanden. Besonders die Angebote des Coachings (Baustein 1) und der Sprachkurse (Baustein 2) konnten gut genutzt werden. Weiter wurde an Ärzt:innen, Therapeut:innen, Jurist:innen, zu ehrenamtlichen Helfer:innen, Schuldnerberatungen sowie in Arbeits-/ Schul- und Ausbildungsplätze vermittelt. Dennoch blieben die Möglichkeiten für die THM in vielen Kommunen begrenzt. Schließlich gibt es einige Fachkräfte, die zum Teil, als Teilhabemanager:innen und zum Teil als anderweitige Berater:innen angestellt sind. Dies kann in der Praxis dazu führen, dass die Rollen und Methoden, mit denen sie arbeiten, in der alltäglichen Arbeit verschwimmen.

Es stellt sich die Frage, wie diese Ergebnisse einzuordnen sind. Wie bereits dargestellt finden sich in den Befragungen viele Hinweise, dass das Teilhabemanagement den Klient:innen hilft und sie unterstützt. Entsprechend ließe sich vor dem Hintergrund der ausgeführten Aspekte durchaus argumentieren, dass dies (zumindest auf Ebene der Fallarbeit) den zentralen Erfolgsindikator des THM bildet. Dies wiederum spricht dafür, den Teilhabemanager:innen bzw. den auf sie folgenden Fachkräften, Flexibilität, große Spielräume sowie

²⁷ Erfreulich ist, dass die Case Manager:innen im Rahmen von KIM, die die Zielgruppe in vielen Kommunen übernehmen, eine umfassendere Ausbildung erhalten.

ausreichende zeitliche Ressourcen für die Fallarbeit zur Verfügung zu stellen und zugleich immer wieder dazu anzuregen, die großen Stärken des Case Managements also insbesondere seine systematische Problemerkennung sowie die Ziel- und Hilfeplanung gemeinsam und aus Augenhöhe mit den Klient:innen nicht aus den Augen zu verlieren. Weiterhin muss vor Ort grundsätzlich die Frage bearbeitet werden, wie Teilhabe für die Zielgruppe in den Kommunen im Zusammenspiel unterschiedlicher fachlicher Ansätze und Akteure bedarfsgerecht organisiert werden kann.

Siebtens erscheint dies auch deshalb erforderlich, da sich an dem Fall von Herrn M. zeigt, wie vielfältig, komplex, mitunter langwierig und immer nur bedingt vorhersehbar Fälle im Teilhabemanagement sind. Dies ist sowohl auf fallinterne als auch fallexterne Dynamiken zurückzuführen. So wäre Herr M. bspw. infolge der veränderten gesetzlichen Situation durchaus ein Kandidat für das Chancen-Aufenthaltsrecht. Um Möglichkeiten wie diese zu nutzen, benötigt es jedoch eine systematische, flexibel differenzierende und langfristige Unterstützung.



Der Fall von Frau K.

Frau K. ist Mitte zwanzig und stammt aus der Kaukasusregion. Sie ist Mitte der 2010er-Jahre mit ihrer Familie nach Deutschland gekommen und hat drei Kinder. Sie hat in Russland studiert, konnte das Studium dort jedoch nicht beenden. Sie hat eine Duldung nach § 60a und darf nicht arbeiten. Frau K. ist seit 2021 im Teilhabemanagement. Ihr Ziel ist es, ihr Studium in Deutschland abschließen zu können und im Anschluss einen Arbeitsplatz zu finden, um sich und ihrer Familie eine bessere Zukunft zu ermöglichen.

Der erste Kontakt mit dem THM erfolgt durch ein Anschreiben, indem das Angebot erläutert und Hilfe angeboten wurde. Bislang hatte Frau K. noch keine Unterstützung erhalten. Sie hatte sich vorher bereits um einen Deutschkurs bemüht, die Teilnahme scheiterte jedoch an der fehlenden Kinderbetreuung, die sie selbst hätte finanzieren müssen. Entsprechend kontaktiert Frau K. das Teilhabemanagement und bekommt kurzfristig einen Termin. Zu diesem Zeitpunkt ist sie auf der Suche nach einer Möglichkeit, sich fortzubilden. Zuvor war ihr Asylantrag abgelehnt worden.

Der Teilhabemanager kann Frau K. nach einiger Zeit in einen Deutschkurs vermitteln, um ihre Sprachkenntnisse zu verbessern. Im Rahmen dieses Kurses absolviert sie ihr B1 Zertifikat. Damit Frau K. den Kurs besuchen kann, wird auch eine Kinderbetreuung für ihren kleinen Sohn organisiert, wobei beim Alter eine Ausnahme gemacht wird, damit Frau K. den Kurs beginnen kann. Ihre anderen beiden Kinder werden im städtischen Kindergarten betreut, was über das Jugendamt organisiert wird.

Frau K. schließt den Kurs erfolgreich ab und möchte im Anschluss einen weiteren Kurs besuchen, um ein B2 Zertifikat zu erlangen, da für sie die Chance besteht, ihr Studium an der Universität fortzusetzen bzw. abzuschließen und sie das Zertifikat dafür benötigt. An diesem Prozess und dem Kontakt zur Universität ist der Teilhabemanager scheinbar nur wenig beteiligt.

Frau K. wurde im Rahmen des THM auch an einen Coach vermittelt. Sie berichtet, dass sie mit dem Angebot sehr glücklich ist, da sie immer einen Ansprechpartner habe, der ihr anliegenorientiert und kurzfristig weiterhilft und ihre familiäre Situation stets berücksichtigt.

Der Mann von Frau K. möchte ebenfalls einen Sprachkurs machen und studieren. Er ist jedoch zu alt für das Teilhabemanagement, was Frau K. sehr bedauert, da er keine vergleichbare Unterstützung erhalte. Zudem wünscht sich Frau K. früher vom Teilhabemanagement erfahren zu haben, da sie dann schon deutlich weiter mit ihren Sprachkursen wäre. Insgesamt ist sie mit der Unterstützung jedoch zufrieden.

Am Fall von Frau K. lassen sich weitere relevante Themen und Erkenntnisse der wissenschaftlichen Begleitung verdeutlichen und an die Fallarbeit rückbinden.

Erstens zeigen sich im Vergleich mit Herrn M. unterschiedliche Zugangswege ins THM. Während er einen Tipp von einem Freund erhält und anschließend durch einen freien Träger in das THM vermittelt wird, erfährt Frau K. durch einen Flyer von dem Angebot und findet gezielt telefonisch Zugang. In diesen beispielhaften Zugängen spiegeln sich zugleich die grundlegenden Erkenntnisse der wissenschaftlichen Begleitung zum Zugang insofern wider, als das Teilhabemanagement überwiegend in einer Komm-Struktur umgesetzt wurde (Kapitel 4.3.2).

Darüber hinaus spielt in dem Fall *zweitens* das Thema Kinderbetreuung eine Rolle, das insbesondere für junge Frauen, wie Frau K. von großer Relevanz ist. So wird Kinderbetreuung in den Befragungen als eines der Themen genannt, bezüglich derer Versorgungslücken bestehen (ISR/FOGS, 2022a, S.41). Und auch Frau K. kann zunächst nicht an dem selbst gesuchten Sprachkurs teilnehmen, da dort keine Kinderbetreuung zur Verfügung steht und sie sich eine selbstfinanzierte Betreuung nicht leisten kann. Im Rahmen des THM wird sie dann in einen Kurs vermittelt, zu dem Kinderbetreuung angeboten wird. Dabei kann der THM sogar noch eine Ausnahme des Mindestalters der Betreuung erreichen, sodass Frau K. an dem Kurs teilnehmen kann. Ähnliche Beispiele finden sich auch in anderen Fällen (ISR/FOGS, 2023b).

An dieser Stelle wird *drittens* auch deutlich, wie die Teilhabemanager:innen die Zielgruppe unterstützen können, indem sie, ganz im Sinne des Case Managements, Kontakt zu Anbieter:innen von Kursen und anderen Dienstleistungen aufnehmen, die Übergabe eng begleiten und dadurch Zugänge ermöglichen. Entsprechend ist in den Befragungen und Rückmeldungen der Fachkräfte Kinderbetreuung auch ein Beispiel für ein Thema, bei dem infolge der Anregungen durch die THM auch strukturelle Verbesserungen in Form neuer Angebote erreicht werden konnten (ISR/FOGS, 2022a, S.45).

Viertens zeigt sich anhand des Falles von Frau K. die Relevanz des Themas Sprache bzw. Sprachzertifikate und den damit verbundenen Herausforderungen, und zwar auf doppelte Weise: Zum einen gestaltet sich die Kommunikation zwischen Frau K. und ihrem THM in der direkten Interaktion aufgrund der sprachlichen Barrieren herausfordernd und das, obwohl sie sogar die Prüfung für das B1-Zertifikat bestanden hat. Allgemein bewerten die Fachkräfte bei Befragungen Sprachbarrieren als zentrales Thema und eine der größten Hürden in der Fallarbeit (ISR/FOGS, 2023a, S. 20 und ISR/FOGS, 2023d, S. 7). Um dieser Herausforderung zu begegnen, erscheinen insbesondere zusätzliche Kapazitäten für Sprachmittlung sowie die gezielte Einstellung von multilingualen Fachkräften von Bedeutung. Des Weiteren wird in dem Fall von Frau K. Sprachqualifikation auch als Zugangsvoraussetzung im Bereich Bildung und Arbeit thematisiert (Kapitel 4.2.1).

Schließlich lässt sich *fünftens* am Beispiel des Falles von Frau K. erneut die Zusammenarbeit zwischen THM und Coaches betrachten. Im Falle von Frau K. scheint die Arbeitsteilung zwischen THM und Coach stärker ausgeprägt zu sein als im Fall von Herrn M. Doch auch hier finden sich Hinweise darauf, dass sich die unterschiedlichen fachlichen Konzepte, die THM und Coaching zugrunde liegen und die auf der Programmebene ausgiebig diskutiert wurden (siehe dazu unter anderem ISR/FOGS, 2021b), in der Praxis nur bedingt

oder zumindest nicht überall widerspiegeln. In der Befragung im Herbst 2021 gibt entsprechend auch nur etwa die Hälfte der THM an, dass an ihren Standorten eine klare Arbeitsteilung zwischen THM und Coaching bzw. anderen Fallmanagementansätzen definiert ist. Zugleich wird sowohl in den Interviews mit Klient:innen als auch in den Befragungen und den informellen Rückmeldungen von den Fachkräften wiederholt deutlich, dass die Zusammenarbeit zwischen THM und Coaches gut funktioniert. So wird bspw. die Zusammenarbeit mit den Coaches in der Abschlussbefragung von den THM-Teams besser bewertet als mit allen anderen Akteuren (ISR/FOGS, 2023a, S. 27).

Insgesamt zeigt sich, dass sich viele der Themen, die sich im Laufe der Begleitung hinsichtlich der Fallarbeit als relevant erwiesen haben, anhand der beiden Beispielfälle verdeutlichen lassen. In der Folge werden nun noch einige weitere Aspekte präsentiert, die in den beiden Fällen nicht auftauchen bzw. erst im Vergleich mit anderen Fällen erkennbar werden.

Ein Thema, das in vielen Fällen, den Befragungen und Rückmeldungen immer wieder eine Rolle spielt, ist das Thema Wohnen. Wie bereits im Rahmen der Beschreibung der Lebenslagen erläutert, ist die Wohnsituation von vielen Teilnehmenden sehr prekär und belastend (Kapitel 4.2.1). Eine gute und den Bedürfnissen der Menschen entsprechende Wohnsituation mit ausreichender Privatsphäre bildet jedoch eine wichtige Grundlage für Erfolge in anderen Teilhabebereichen. Zugleich ist das Thema Wohnen durch das Teilhabemanagement nur schwer zu bearbeiten. Dies liegt insbesondere am angespannten Wohnungsmarkt in vielen Kommunen bzw. den inzwischen vielfach geringen Steuerungsoptionen seitens der kreisfreien Städte wie Landkreise. Oftmals stehen schlicht nicht ausreichend Wohnungen zur Verfügung, in die Teilnehmenden vermittelt werden könnten – insbesondere, da die Zielgruppe aufgrund ihres prekären Aufenthaltsstatus, den begrenzten finanziellen Mitteln sowie mitunter auch aufgrund von rassistischen Diskriminierungen auf dem Wohnungsmarkt gegenüber anderen Interessenten stark benachteiligt ist (Breckner & Sinning und Brill & Manz, 2022).

Ein weiteres Themenfeld, das sich in den Untersuchungen als wichtig für die Fallarbeit erwies, betrifft die lokalen institutionellen, geografischen und strukturellen Rahmenbedingungen in den Kommunen bzw. die Diversität des kommunalen Feldes in Nordrhein-Westfalen. Es zeigt sich wiederholt, dass die Fallarbeit stark durch die konkrete Situation vor Ort geprägt ist (siehe auch schon ISR/FOGS, 2021a, S. 61f.).

Ein recht plastisches Beispiel für dieses breite Themenfeld bietet die alltägliche Mobilität der Teilnehmenden. Während diesbezüglich aus (kreisfreien) Städten nur wenige Schwierigkeiten berichtet wurden, sind Fragen der Mobilität im ländlichen Raum eine entscheidende Teilhabevoraussetzung. So wird immer wieder berichtet, dass weite Wege und fehlende ÖPNV-Anbindungen die Teilhabechancen im Allgemeinen und auch die Teilnahme an THM und anderen Angeboten im Speziellen deutlich erschweren. Die Schwierigkeiten mit der Mobilität betreffen dabei nicht nur die Teilnehmenden, sondern – insbesondere, wenn sie aufsuchend arbeiten (wollen) – auch die Teilhabemanager:innen sowie Coaches und andere Fachkräfte. Ein weiteres Beispiel für die Diversität des kommunalen Feldes stellt die unterschiedliche Verfügbarkeit von ehrenamtlichen und zivilgesellschaftlichen Angeboten dar, was die Versorgung der Zielgruppe, die Gestaltung individueller Unterstützungssysteme und daher die Arbeit der THM beeinflusst, etwa indem mehr vermittelt werden kann oder aber verstärkt direkte Unterstützung durch die THM gestaltet werden muss. Schließlich prägt auch die Organisation und Struktur des kommunalen Hilfesystems die Fallarbeit. So zeigt sich, dass für die Umsetzung des Teilhabemanagements von Bedeutung ist, wo die einzelnen Teilhabemanager:innen angesiedelt (bei freien Trägern oder der

Kommune) und welche Akteure an der Umsetzung beteiligt sind. Dies erwies sich für die Fallarbeit der Teilhabemanager:innen bspw. als relevant, als es um die Weitergabe und den Austausch von Informationen zur Zielgruppe für den Zugang ging (Kapitel 4.3.2).

Des Weiteren wird in den Befragungen von den Fachkräften teilweise die mangelnde Zuverlässigkeit bzw. bzw. geringe Motivation der Teilnehmenden kritisiert (ISR/FOGS, 2023a). Dies verweist auf ein Scheitern des gemeinsamen Arbeitsbündnisses zwischen THM und Klient:in, das im Case Management eine entscheidende Rolle spielt (z. B. Reis, 2019, S. 3). Entsprechend handelt es sich um ein Thema, mit dem sich die Fachkräfte reflexiv auseinandersetzen und ggf. Unterstützungsweisen (zu noch mehr nachgehendem Arbeiten) anpassen müssen, um ein Scheitern des Arbeitsbündnisses zu verhindern. Dabei sind die prekäre Lebenslage der Klient:innen, die damit verbundene Perspektivlosigkeit sowie psychische Belastungen aufgrund von Flucht- und Ankommenserfahrungen ebenso zu berücksichtigen wie unterschiedliche Konzepte von und damit Erwartungen an Unterstützung und Hilfeerbringung (ISR/FOGS, 2021a, S. 45).

Schließlich beeinflusste auch die Coronapandemie die Fallarbeit im Laufe des Projekts. So waren unter anderem persönliche Treffen lange Zeit nicht oder nur in begrenztem Umfang möglich, was insbesondere für den Zugang sowie den Beziehungsaufbau am Anfang eines Falles problematisch ist. Aber auch Kontakte mit anderen Akteuren, bspw. im Rahmen gemeinsamer Fallkonferenzen sowie der Netzwerkaufbau im Allgemeinen waren während eines großen Teils der Projektlaufzeit erheblich erschwert und mitunter gar massiv eingeschränkt, was in der Bewertung der Umsetzung auf allen Ebenen zu berücksichtigen ist.

Insgesamt zeigen die Auswertungen, dass die Fälle im Teilhabemanagement oftmals hochkomplex und herausfordernd sind. Dies ist auf die, speziell im rechtlichen Bereich, prekären Lebenslagen der Teilnehmenden zurückzuführen. Auch sind die Angebote für die Zielgruppe begrenzt und entsprechen nicht immer den Bedarfen. Das Teilhabemanagement leistete in dieser schwierigen Situation eine wichtige Unterstützung. Um die Zielgruppe in Zukunft weiter und bedarfsgerecht zu unterstützen, sind eine gute Ausbildung der Fachkräfte und vorwiegend ausreichend (zeitliche) Ressourcen, Flexibilität und Spielräume für die Fachkräfte und Klient:innen in der Fallarbeit von entscheidender Bedeutung. Zur Umsetzung von Case Management ist zudem der Einsatz von standardisierten Instrumenten hilfreich, die die systematische Fallarbeit unterstützen können.²⁸

4.3.4 Dokumentation und Monitoring

Mit der qualitativen und quantitativen Erfassung der Zielgruppe sowie der Analyse von Bedarfen und Angeboten als Aufgaben des Teilhabemanagements sollte zu einer Verbesserung der Datenlage über die Zielgruppe beigetragen werden. Eine wesentliche Informationsquelle über die Lebenslagen und Bedarfe der Zielgruppe sind die durch das Teilhabemanagement erreichten Personen selbst.

„Wissen kann somit in erheblichem Maße nur über die Dokumentation von Einzelfällen generiert werden, die dadurch erhobenen Daten können aggregiert und ausgewertet werden. Hierdurch wird nicht nur eine Voraussetzung für Monitoring und Evaluation des Teilhabemanagements erfüllt, sondern auch eine Grundlage für Sozialplanung im Schnittbereich zwischen kommunaler Zuwanderungspolitik und kommunaler Sozialpolitik geschaffen. Diese Daten dienen dem Teilhabemanagement auch für

²⁸ Im Rahmen der wissenschaftlichen Begleitung des Kommunalen Integrationsmanagements wurde seitens ISR/FOGS ein entsprechendes Instrument entwickelt.

die Fortschreibung der Bedarfs- und Angebotsanalyse für die Zielgruppe.“ (Reis, 2019, S. 64)

Im Rahmen der Projektbegleitung durch das Land wurden – z. T. unter Beratung einiger Kommunen – zwei übergreifende Dokumentationsinstrumente entwickelt, die allerdings leider nicht direkt zu Projektstart zur Verfügung standen.

Für die Begleitung von Durchstarten in Ausbildung und Arbeit erstellte die Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung mbH (G.I.B.) eine Datenbank. Diese diente der Erfassung der Daten aller beteiligten Akteure und Teilnehmenden in allen sechs Bausteinen. Neben den Kontaktdaten der Teilnehmer:innen erfassten die Teilhabemanager:innen in dieser Datenbank weitere Merkmale, wie Alter, Geschlecht, Staatsangehörigkeit, Aufenthaltsrechtlichen Status und die Haushaltsform. Auch Informationen über den Ein- und Austritt sowie Angaben zum aktuellen Schul- oder Ausbildungsabschluss und zum Arbeitsmarktstatus wurden erfasst (GIB, 2020).

Die Klient:innendatei sollte die Teilhabemanager:innen einerseits als fallbegleitende Dokumentation bei der Fallarbeit unterstützen und zum anderen sollte sie weiterführende Informationen zu den Lebenslagen der Zielgruppe erfassen. Bei der Entwicklung mussten unter anderem aufgrund datenschutzrechtlicher Hürden einige Kompromisse in der Ausgestaltung eingegangen werden, bspw. zulasten der ursprünglich seitens der wissenschaftlichen Begleitung angeregten Verknüpfung mit einem Case Management Instrumentarium.²⁹ Die Klient:innendatei stand den Standorten seit Mitte 2020 zur Verfügung. Gerade zu Beginn zeigte sich hinsichtlich dieses Instruments große Verunsicherung in Bezug auf die Nutzung bzw. zunächst auch bezüglich einer verbindlichen Einführung. Insbesondere für Teilhabemanager:innen, die ihre Arbeit bereits im Jahr 2019 aufgenommen haben, ergaben sich hier mehrere Monate der Unklarheit hinsichtlich der Dokumentation. Eine einheitliche und systematische Dokumentation der Umsetzung des Teilhabemanagements fand demnach in den einzelnen Kommunen anfangs nur in sehr begrenztem Maß statt.

Auch über die gesamte Projektlaufzeit hinweg muss konstatiert werden, dass die Klient:innendatei nur sehr bedingt die erhofften Ergebnisse erbrachte. Noch im Herbst 2021 berichtete nur gut die Hälfte der befragten Teilhabemanager:innen, dass ihnen ein Dokumentationssystem für die Fallarbeit zur Verfügung stehe (ISR/FOGS, 2022a, S. 43f), was als Widerspruch dazu gesehen werden kann, dass die Klient:innendatei schon im Vorjahr in zwei Dritteln der Standorte eingeführt worden war (ISR/FOGS, 2021a). Hier zeigt sich, dass sich die Klient:innendatei nicht durchgehend als Dokumentationssystem für die Fallarbeit etabliert hat. Während inhaltlich – nach erheblichem methodischem Aufwand – einige interessante Aspekte aus den erfassten Daten abgeleitet werden konnten (ISR/FOGS, 2022a, 12ff und ISR/FOGS, 2023c), wurde demnach insbesondere der Mehrwert für die Fallarbeit der Teilhabemanager:innen in der Praxis nicht erzielt bzw. sogar explizit kritisch gesehen. So bewerteten drei Viertel der befragten Standorte die Klient:innendatei nach Einführung als nicht hilfreich, was unter anderem mit dem als (sehr) hoch empfundenen Dokumentationsaufwand zusammenhängt (ISR/FOGS, 2021a, S. 49ff). Der Dokumentationsaufwand und die begrenzte Nutzbarkeit für die eigene Fallarbeit (wie auch für die Auswertung) wiederum ist eng mit der Form als Excel-Tabelle verknüpft. Excel bietet nicht die erforderlichen Funktionalitäten, ist bei umfassenden Datensätzen sehr unübersichtlich und beim Ausfüllen von einzelnen Zellen nicht nutzungsfreundlich. Entsprechend war Excel in der Retrospektive leider eine ungeeignete Lösung für die fachlich gesehen sehr zu begrüßende Idee, Falldokumentation und Monitoring von Beginn an systematisch zu verknüpfen. Als

²⁹ Weitere Informationen zur Datenqualität und den Inhalten finden sich im 2. Zwischenbericht (ISR/FOGS, 2022a) sowie im Fokuspapier zur Klient:innendatei (ISR/FOGS, 2023c).

technische Mindestanforderungen für zukünftige Projekte erscheinen diesbezüglich eine systematische Trennung von Frontend (Benutzeroberfläche) und Backend (Datenbank), zumindest einfache Auswertungstools sowie unterschiedliche Zugriffsrechte erforderlich, damit eine nutzungsfreundlich und zugleich dem Datenschutz entsprechende Datenverwaltung möglich wird. Zudem sollte sich die Benutzeroberfläche an den Standards und den Erfordernissen der alltäglichen Beratungspraxis im Fallmanagement orientieren.

Die Teilhabemanager:innen formulierten tatsächlich bereits in der Anfangsphase explizit den Bedarf nach arbeitsunterstützenden Instrumenten. Dem Konzept nach sollen Teilhabemanager:innen als Fallverantwortliche immer den Überblick über den Hilfeprozess behalten. Nur so ist es möglich, fallbezogenen Fehleinschätzungen oder -entwicklungen zu erkennen und ggf. nachzusteuern. Die Teilhabemanager:innen haben hierfür das fallbezogene Monitoring für die fallorientierte Leistungssteuerung und vor Ort in vielfältiger Weise umgesetzt. Fallübergreifend liegen – trotz organisatorischer, methodischer und technischer Schwierigkeiten – nach Projektende auf Basis der durchgeführten Dokumentation umfangreiche Daten zur Zielgruppe vor. Die Frage der lokalen, fallübergreifenden Nutzung der Erkenntnisse aus Dokumentation und Monitoring betrifft einen weiteren Aspekt des Teilhabemanagements bzw. der Initiative Gemeinsam klappt's: den Transfer von der Einzelfall- auf die Systemebene.

4.3.5 Netzwerkarbeit und Strukturentwicklung

Case Management stellt grundsätzlich eine Kombination aus Einzelfall- und (struktureller) Netzwerkarbeit dar. Eingebettet in Gemeinsam klappt's und die lokalen Bündnisse spielte das Teilhabemanagement sowohl nach Konzept als auch in der Praxis eine entscheidende Rolle für die Netzwerkarbeit und umgekehrt. In den Kapiteln 4.3.1 und 4.3.2 wurde bereits die Bedeutung von Netzwerkarbeit und umfassender Kenntnis zum Netzwerk für die Angebotsanalyse und für den Zugang zur Zielgruppe erwähnt.

Weiter oben wurde zudem bereits das Rollenverständnis der Teilhabemanager:innen dahingehend beschrieben, dass einige sich stärker als Netzwerker:innen wahrnehmen, während andere ihren Fokus in der Fallarbeit sehen (Kapitel 4.1). Kenntnisse über das lokal vorhandene Hilfenetz sowie gute Vernetzung zur Gewährung für den Zugang zur Zielgruppe stellen wie bereits beschrieben zunächst eine Grundvoraussetzung für die Fallarbeit dar. Im Rahmen der Einzelfallarbeit spielt dann auch konkrete fallbezogene Netzwerkarbeit eine entscheidende Rolle, wenn es wie beschrieben darum geht, die Teilnehmenden in verschiedene Angebote zu vermitteln bzw. ihnen Zugang zu möglichen Hilfen zu ermöglichen. So stellten entsprechende Aktivitäten auch für die Teilhabemanager:innen einen bedeutenden Anteil an der (Fall-)arbeit dar (ISR/FOGS, 2022a). Hier haben sich im Laufe der Projektlaufzeit vor Ort durch die Teilhabemanager:innen wertvolles Wissen sowie konkrete Kooperationen etabliert. Um diese Erfolge zu sichern und sie nicht ggf. mit dem Weggang der jeweiligen Fachkräfte zu verlieren, müssen sie auf struktureller Ebene verankert werden.

Im Handlungskonzept zum Teilhabemanagement wird explizit die Netzwerksteuerung als eine Handlungsform des Case Managements beschrieben:

„Im Gegensatz zu den beiden erstgenannten Handlungsformen [Beratung und Fallsteuerung] richtet sich Netzwerkmanagement nicht auf den Einzelfall, die Ratsuchenden sind nicht direkt in die Handlung einbezogen. „Objekt“ des Handelns sind nicht Personen, sondern Strukturen, die allerdings im Netzwerk durch Personen repräsentiert sind. Entsprechend komplex ist der Inhalt der Handlungsform: Es geht um Beteiligteanalyse, um die (überindividuelle) Analyse von Bedarfslagen, um Planung,

Koordination (analog zur Handlungsform Fallsteuerung) und Evaluation.“ (Reis, 2019, S. 7)

Tatsächlich hatte der strukturelle Netzwerkaufbau in Bezug auf die Zielgruppe der Initiative im Rahmen von Gemeinsam klappt's bereits vor Einführung des Teilhabemanagements durch die Schaffung der lokalen Bündnisse (und der Bündniskerngruppen) begonnen.³⁰ Durch den Förderbaustein des Teilhabemanagements konnte die Netzwerkarbeit verstärkt fortgeführt und als Zusammenspiel der verschiedenen Akteure wechselseitig ergänzt werden.

„[...] handelt es sich bei Teilhabemanagement um eine Variante des CM, in der der Handlungsform Netzwerkmanagement eine besondere Bedeutung zukommt, die Brücke zwischen Einzelfallorientierung und Einbindung in ein Steuerungssystem von besonderer Bedeutung ist. Dies betrifft konkret den Zusammenhang und die Zusammenarbeit zwischen Teilhabemanagement einer- und der Bündniskerngruppe als Steuerungsorgan für Netzwerkgestaltung andererseits.“ (Reis, 2019, S. 61)

In der Praxis gestaltete sich die Zusammenarbeit zwischen Teilhabemanagement und der Bündniskerngruppe bzw. der Systemebene in den verschiedenen Standorten und über die Zeit sehr unterschiedlich, aber in der Regel nicht ganz einfach. So bewerten die Standorte in der Abschlussbefragung die Zusammenarbeit mit den Bündniskerngruppen eher kritisch (ISR/FOGS, 2023a). Grundsätzlich ist dabei anzumerken, dass die Arbeit der Bündniskerngruppen – wie auch die Netzwerkarbeit der Teilhabemanager:innen – stark unter den anfangs massiven Beschränkungen der Coronapandemie gelitten hat (ISR/FOGS, 2022b).

Sowohl die regelhafte Beteiligung der Teilhabemanager:innen selbst als auch die systematische Nutzung ihrer Erkenntnisse aus der Fallarbeit wurde gemäß Aussagen aus den verschiedenen Befragungen und Rückmeldungen in den Austausch- und Reflexionstreffen nur bedingt systematisch, sondern eher „bei Bedarf“ umgesetzt (ISR/FOGS, 2021a und ISR/FOGS, 2022a). Dennoch konnten in einigen Kommunen die Erkenntnisse aus der Fallarbeit zu Angebotsverbesserungen genutzt werden. In der Abschlussbefragung berichten fast 60 % der Geschäftsführenden Stellen, Daten zu den Fällen bzw. Erkenntnisse aus der Fallarbeit für Angebots-, Struktur- und Sozialplanung von den Teilhabemanager:innen erhalten zu haben. 17 Kommunen beschreiben, dass diese Daten genutzt wurden, um weitere Anpassungen an den Angeboten vorzunehmen, bspw. Einrichtung zusätzlicher Sprachkurse mit Kinderbetreuung, praktische Verbesserungen der Infrastruktur in den Gemeinden, die Einrichtung von WLAN in einer Unterkunft oder der Ausbau einer ÖPNV-Verbindung (ISR/FOGS, 2023a).

Hinsichtlich des Umgangs mit den Erkenntnissen aus der Fallarbeit zeigt sich jedoch, dass die Potenziale des Teilhabemanagements, durch Fallarbeit Schnittstellenprobleme zu identifizieren und zu einer systematischen Weiterentwicklung des Hilfesystems für die Zielgruppe beizutragen, insgesamt nicht ausgeschöpft wurden (ISR/FOGS, 2021a). Dies ist wie erwähnt unter anderem sicher darauf zurückzuführen, dass sich die Bündniskerngruppen in vielen Kommunen – auch bedingt durch die Coronapandemie – nur selten trafen und sich in der Folge kein gemeinsamer Arbeitszusammenhang im Sinne eines „Produktionsnetzwerks“ (Reis, 2020, S. 65ff.) etablieren konnte.

Dennoch hat die umfassend erfolgte (fallbezogene und übergreifende) Netzwerkarbeit im Rahmen von Gemeinsam klappt's, die insbesondere auch durch die Arbeit der Teilhabemanager:innen durchgeführt wurde, dazu geführt, dass neben der Einzelfallhilfe, dem

³⁰ Mit der wissenschaftlichen Begleitung von Gemeinsam klappt's und damit der Untersuchung der Netzwerkarbeit in den Bündnissen war das IAQ beauftragt, sodass für ausführlichere Erkenntnisse dazu auf deren Abschlussbericht verwiesen sei: Stöbe-Blossey, 2023

generierten Wissen und vereinzelt bereits erfolgten Angebotsanpassungen auch viele konkrete Kooperationen entwickelt werden konnten (ISR/FOGS, 2022b). Diese sollen auch in der Zukunft aufrechterhalten werden. Etwa zwei Drittel der Kommunen möchte nach eigenen Angaben explizit Strukturen, die im Teilhabemanagement aufgebaut wurden, zukünftig weiterentwickeln.

Mit Blick auf die Frage, inwiefern Teilhabemanagement bzw. die Initiative Gemeinsam klappt's Teilhabechancen für eine benachteiligte Zielgruppe verbessern konnte, wurde bereits deutlich, dass die durch das Projekt erreichten Teilnehmenden durchaus von den Angeboten profitieren konnten. Die angedachten und erwünschten strukturellen Veränderungen zur nachhaltigen Verbesserung der Teilhabechancen junger Menschen mit prekärem Aufenthaltsstatus konnten nach Einschätzung fast aller beteiligter Akteure aufgrund verschiedener (externer) Rahmenbedingungen noch nicht oder erst spät im Projektverlauf in gewünschtem Maße umgesetzt werden (ISR/FOGS, 2022b). Strukturentwicklung braucht Zeit. Es stellt sich also die Frage, wie die begonnene Arbeit der Teilhabemanager:innen vor Ort fortgesetzt wird, um die Zielgruppe nach Ende der Projektlaufzeit nicht aus den Augen zu verlieren und insbesondere die Strukturentwicklung weiter voranzutreiben.

Über 80 % der Kommunen planen explizit die Zielgruppe aus dem Teilhabemanagement im Rahmen des KIM-CM weiter zu betreuen. Teilnehmer:innen (mit weniger CM-Bedarf) sollten zunächst z.T. weiterhin durch ihre Coaches betreut werden. Um eine Kontinuität vom Teilhabemanagement zum Kommunalen Integrationsmanagement bzw. anderweitiger Betreuung zu gewährleisten, wurden persönliche Übergaben zwischen Teilhabemanager:innen, Case Manager:innen und Coaches geplant. Allerdings ist der Übergang nur in etwas mehr als einem Viertel der Kommunen durch konkrete Prozeduren geregelt und auch nur knapp 20 % der Standorte berichten in der Abschlussberatung, dass Teilhabemanager:innen als Case Manager:innen weiter beschäftigt werden. Von den ursprünglich 83 Teilhabemanager:innen aus 40 Kommunen sollen 46 weiterhin (anderweitig) innerhalb der jeweiligen Kommune tätig bleiben.

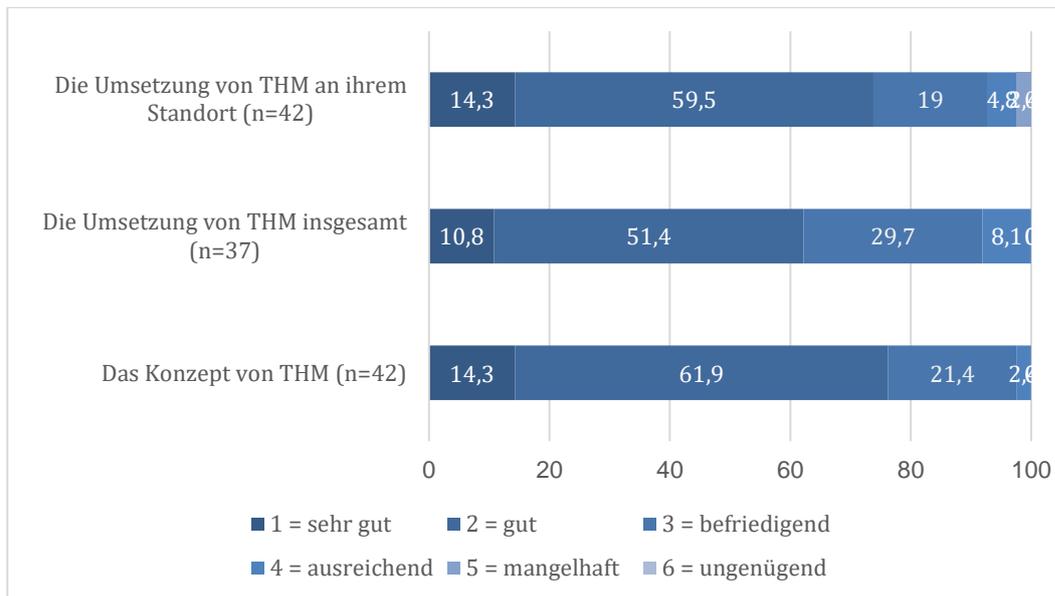
Das Teilhabemanagement hat während der Laufzeit in allen beteiligten Kommunen viel Wissen produziert und Fachleute hervorgebracht. Diese Erfahrungen und Erkenntnisse aus dem Teilhabemanagement sollen nach Wunsch und Planung in den Kommunen weiter genutzt werden. Über 80 % der Kommunen gaben in der Abschlussbefragung an, diese Erkenntnisse in KIM zu überführt, was aus Sicht der wissenschaftlichen Begleitung sinnvoll und wichtig ist.

5 Bewertungen und Einschätzungen der Akteure

Nachdem wir im letzten Kapitel intensiv die Umsetzung des Teilhabemanagements in den Kommunen analysiert haben, soll im Folgenden abschließend die Bewertung durch die beteiligten Akteure zusammenfassend dargestellt werden.

Insgesamt werden das Konzept und die Umsetzung des Teilhabemanagements von den zum Abschluss des THM befragten Fachkräften positiv bewertet:

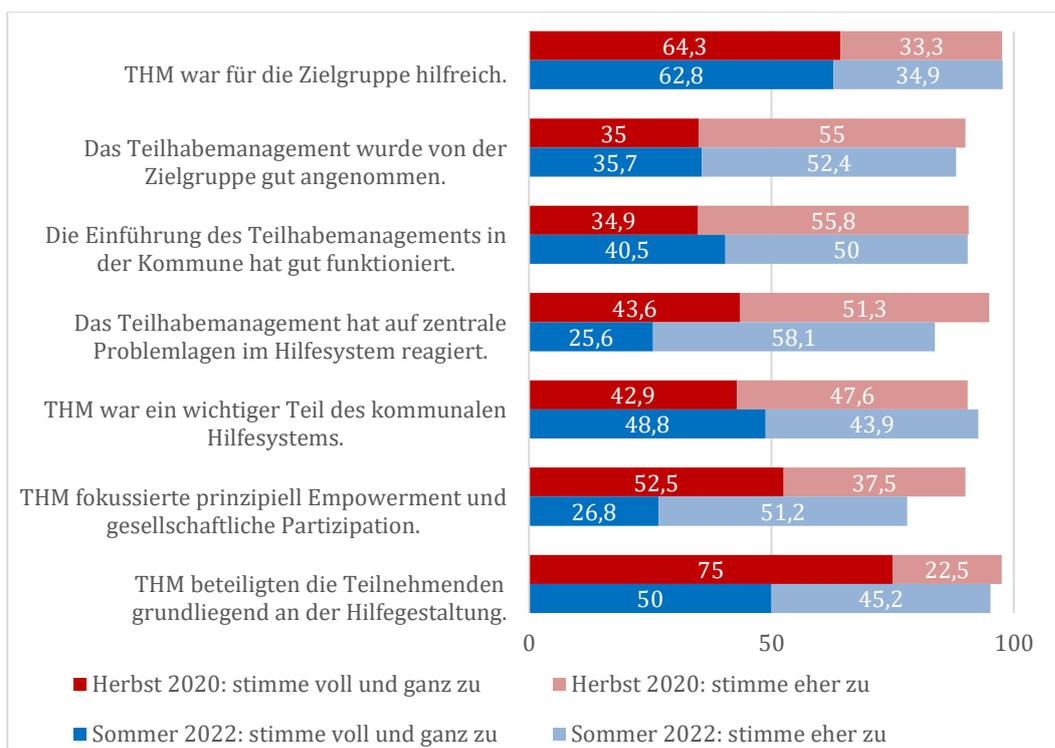
Abb. 13 Bewertung des Teilhabemanagements nach Schulnoten (Quelle: THM-Abschlussbefragung 2022)



Am besten bewerten sie dabei das Konzept an sich ($\bar{x} = 2,12$ nach Schulnoten). Ähnlich gut schneiden die Umsetzung an den Standorten ($\bar{x} = 2,21$ nach Schulnoten) sowie die Umsetzung insgesamt ($\bar{x} = 2,35$ nach Schulnoten) ab.

Eine positive Bewertung zeigt sich auch hinsichtlich einzelner Aspekte der Umsetzung, wie die folgende Tabelle zeigt:

Abb. 14 Bewertung der Umsetzung des Teilhabemanagements (Angaben in Prozent; Quellen: THM-Befragung Herbst 2020; THM-Abschlussbefragung 2022)



So wurde das Teilhabemanagement in der Abschlussbefragung im Sommer 2022 als sehr hilfreich für die Zielgruppe eingeschätzt. 97,6 % der Befragten stimmten der entsprechenden Aussage zu, 64,3 % sogar voll und ganz. Dies entspricht ungefähr den Werten aus der Befragung im Herbst 2020. Ähnlich verhält es mit der Aussage, dass das Teilhabemanagement gut von der Zielgruppe angenommen wurde. Auch hier gibt es über beide Befragungen hinweg eine breite Zustimmung von jeweils etwa 90 %.

Die Einschätzung zur kommunalen Umsetzung hat sich im Laufe der Zeit sogar noch etwas verbessert und liegt insgesamt ebenfalls bei jeweils gut 90 %. Zugleich geht die Zustimmung zu der Aussage, dass THM auf zentrale Problemlagen im Hilfesystem reagiert, deutlich zurück. Hinsichtlich der konzeptuellen Zielgenauigkeit scheint somit im Laufe der Zeit bei manchen Befragten eine gewisse Ernüchterung eingetreten zu sein. Dennoch sind die Zustimmungswerte mit insgesamt 83,7 % weiterhin hoch. Entsprechend bewertet eine große Mehrheit der befragten (und an THM beteiligten) Fachkräfte THM als wichtigen Teil des kommunalen Hilfesystems. Die Zustimmung diesbezüglich nimmt in der Abschlussbefragung im Vergleich sogar noch etwas zu.

Ein deutlicher Rückgang, bei jedoch weiterhin hohen Zustimmungswerten, zeigt sich hingegen hinsichtlich des Empowerments im THM sowie der Partizipation der Zielgruppe an der Hilfestellung, insbesondere bei den besonders positiven Einschätzungen. Dies wurde auch im Rahmen der gemeinsamen Veranstaltungen deutlich. Dementsprechend gelang es nur wenigen Kommunen, die Zielgruppe bzw. Vertreter:innen von ihnen und/oder Migrant:innenselbstorganisationen systematisch und regelmäßig in die (Weiter-)Entwicklung des kommunalen Hilfesystems einzubeziehen.

Auch die Einschätzung der strukturellen Entwicklungen im Rahmen des THM, wie die Verbesserung der Angebotsstruktur vor Ort (68,3 % Zustimmung) oder eine bedarfsdeckende Unterstützung der Zielgruppe (61,9 % Zustimmung) fällt in der Abschlussbefragung, bei insgesamt hohen Zustimmungswerten, verhältnismäßig geringer aus. Dass THM-unabhängige Zugangsstrukturen etabliert werden konnten, wird von einer Mehrheit der Befragten (56,4 %) zurückgewiesen. Gleiches gilt für die Aussage, dass die BKG eine wichtige Anlaufstelle für die Teilhabemanager:innen gewesen sei. Hier ist die Ablehnung mit 76,2 % sogar deutlich.³¹

Während die Rückmeldung aus den Befragungen, trotz einiger kritischer Stimmen, somit überwiegend positiv war, wurde im Rahmen der Austausch- und Reflexionstreffen seitens der Teilhabemanager:innen eine etwas ambivalentere Beurteilung des Projekts und der Initiative sichtbar. Kritisch betrachten die Teilhabemanager:innen, dass viel Arbeit innerhalb von THM durch den Reibungsverlust in den Strukturen verpuffte, z.B. weil die Arbeitsteilung zwischen GfS und THM, sowie die Aufbauarbeit und koordinierende Leistung zwischen GfS und BKG nicht funktionierte. In der Folge wurden Arbeit und Verantwortlichkeiten in vielen Standorten an die THM gegeben, die damit einer Doppelbelastung ausgesetzt waren (Fallmanagement und Strukturaufbau). Insgesamt wurde(n) die Initiative(n) jedoch auch auf den Austausch- und Reflexionstreffen positiv bewertet. Gemeinsam klappt's und Durchstarten in Ausbildung und Arbeit haben einer spezifischen, vulnerablen Zielgruppe die Möglichkeit verschafft, in NRW eine Perspektive zu erhalten.

Die weiteren Förderbausteine der Initiative Durchstarten in Ausbildung und Arbeit, insbesondere das Coaching, wurden seitens der Fachkräfte als insgesamt sehr hilfreich für die Arbeit mit der Zielgruppe eingeschätzt. Auch die Zusammenarbeit mit den damit verbundenen Akteur:innen (Coaches, Anbieter:innen der Kurse) bewerteten die befragten

³¹ Siehe hierzu ausführlicher ISR/FOGS, 2023a.

Fachkräfte als sehr positiv (ISR/FOGS, 2023a). Für die Zukunft wünschen sich einige Kommunen explizit weitere niederschwellige Hilfsangebote für die Zielgruppe, zu denen sie unabhängig von ihrem Aufenthaltsstatus Zugang erhalten sollen. Dazu sollten laut Teilhabemanager:innen therapeutische Betreuung, Sprachkurse, Wohnungsvermittlung, Kita-plätze usw. zählen. Ebenso könnte die Zusammenarbeit der einzelnen Akteur:innen durch regelmäßige Absprachen, eindeutige Aufgabenzuordnungen, nachhaltige Netzwerke und verbindliche Strukturen erleichtert und koordiniert werden. Zudem sollen die Anpassung benötigter Angebote, der erweiterte Zugang zu Regelangeboten und eine nachhaltige Veränderung im Hilfesystem dazu beitragen, das Hilfesystem so umzugestalten, dass es noch besser auf die Bedürfnisse der Zielgruppe zugeschnitten ist (ISR/FOGS, 2023a).

Grundsätzlich fühlten sich die kommunalen Akteure im Rahmen der Teilhabemanagements laut Ergebnissen in der Abschlussbefragung seitens der Begleitstruktur auf Landesebene gut unterstützt. Während die Unterstützung durch die Kommunalpolitik etwas kritischer eingeschätzt wurde, werden besonders das MKJFGFI und das KfI besonders gut bewertet. Auch die Arbeit der wissenschaftlichen Begleitung scheint vorwiegend als gelungen und hilfreich wahrgenommen worden zu sein. Kritik wurde größtenteils bezüglich der Länge der Befragungen und der Transparenz sowie der Geschwindigkeit des Informationsaustausches formuliert.

6 Fazit und Ausblick

Seit 2019 wurden in Nordrhein-Westfalen, gefördert durch das Ministerium für Kinder, Jugend, Familie, Gleichstellung, Flucht und Integration des Landes sowie das Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales zwei Initiativen zur Unterstützung von Menschen mit einer Duldung oder einer Gestattung umgesetzt: Gemeinsam klappt's und Durchstarten in Ausbildung und Arbeit. Das Interesse auf kommunaler Ebene war von Beginn an groß, sodass sich ein beachtlicher Teil der nordrhein-westfälischen Kommunen aktiv daran beteiligte. Zentrales Ziel der Initiativen war es, junge Menschen mit Duldung und Gestattung, also einer vulnerablen Zielgruppe, die bislang keinen oder nur einen sehr begrenzten Zugang zum Hilfesystem hatte, zu fördern und Angebote bereitzustellen, um ihnen eine möglichst chancengleiche Teilhabe an zentralen Bereichen des gesellschaftlichen Lebens zu ermöglichen. Als wichtigen Zwischenschritt, um dies zu erreichen, war beabsichtigt, die lokalen Hilfesysteme in den beteiligten Kommunen stärker zu vernetzen.³² Zudem wurden vor allem im Rahmen von Durchstarten in Ausbildung und Arbeit neue Angebote geschaffen, die insbesondere Wege in Qualifikation, Ausbildung und Arbeit eröffnen sollten.

Einen zentralen Baustein bildete dabei das Teilhabemanagement, dessen Aufgabe – als „rechtskreisübergreifendes Case Management“ (Reis, 2019, S. 63f.) für die Zielgruppe – es war,

„für den jeweiligen jungen Erwachsenen Wege in Qualifizierung, Ausbildung und Beschäftigung aufzuzeigen und im Rahmen von Integrationsketten – auch über Zwischenschritte zur Stabilisierung der persönlichen Lebenssituation – rechtskreisübergreifend zu verwirklichen.“ (KfI, 2019, S. 2)

Im Rahmen der wissenschaftlichen Begleitung des Teilhabemanagements wurden umfangreiche Informationen über die Projektumsetzung zusammengetragen und analysiert. Diese wurden regelmäßig, im Rahmen verschiedener Austauschformate sowie durch ausführliche

³² Zu den Ergebnissen der wissenschaftlichen Begleitung und Evaluation der Initiative Gemeinsam klappt's sowie deren Handlungsempfehlungen siehe Stöbe-Blossey et al., 2023.

Berichte, an die Beteiligten zurückgespiegelt. Ziel dieses Abschlussberichts ist, einen Gesamtüberblick über die Umsetzung des Teilhabemanagement zu ermöglichen und die Analysen und Erkenntnisse, die im Laufe der wissenschaftlichen Begleitung produziert wurden, besonders im Lichte der Frage nach Bedürfnisorientierung, zu bündeln. In der Folge werden nun abschließend noch einmal zentrale Erkenntnisse differenziert nach Umsetzungsdimensionen (Implementierung und Umsetzung, Zielgruppe, Arbeitspraxis) zusammengetragen und ausgehend davon, jeweils **fett** hervorgehoben, wichtige Einsichten und, wenn möglich, auch Handlungsempfehlungen abgeleitet und diskutiert.

Implementierung und Umsetzung des Teilhabemanagements

Hinsichtlich der Implementierung des Teilhabemanagements ergaben sich durch verschiedene Entwicklungen seit der ursprünglichen Projektidee unterschiedliche Herausforderungen und Hürden. Durch die Lancierung der Förderinitiative Durchstarten in Ausbildung und Arbeit konnte das Teilhabemanagement als erster Baustein etwa ein Jahr nach Start von Gemeinsam klappt's eingeführt werden. Durch die (Ankündigung der) Vergabe der Fördermittel in den Kommunen wurde allerdings die begonnene Bündnisarbeit im Rahmen von Gemeinsam klappt's teilweise unterbrochen. Der Fokus rückte stark auf die anstehenden finanzierten Maßnahmen und die Beantragung sowie (die durch Verzögerungen bei den Richtlinienveröffentlichungen) verspätete Implementierung nahm viel Zeit und personelle Kapazitäten in Anspruch. Hier mussten die Teilhabemanager:innen aufgrund der ansonsten fehlenden zusätzlichen personellen Kapazitäten oftmals die Arbeit der Geschäftsführenden Stellen unterstützen bzw. sogar selbst übernehmen.

Die neuen Personalstellen hatten dennoch einen hohen Mehrwert für die gesamte Initiative. So zeigte sich, dass die Umsetzung der Landesinitiative allgemein und insbesondere die kommunale Implementierung von zusätzlichen Fördermaßnahmen einen hohen Personalbedarf alleine für organisatorische Tätigkeiten erforderten. **Ausreichende personelle Ressourcen (auch für Koordination) sind somit für die Umsetzung neuer Angebote unumgänglich.**

Zugleich wurden die eigentlichen Aufgaben der Teilhabemanager:innen und deren Arbeitsorganisation infolge der beschriebenen Entwicklungen gerade zu Beginn deutlich verändert und es konnte sich kein eindeutiges und einheitliches Verständnis des Teilhabemanagements entwickeln. Hier zeigt sich, dass **eine eindeutige Rollen- und Aufgabenbeschreibung sowie eine Abgrenzung von den Aufgaben anderer Akteure** von großer Bedeutung sind.

In diesem Zusammenhang hatte nicht nur die Einführung von Durchstarten in Ausbildung und Arbeit Einfluss auf die Umsetzung von Gemeinsam klappt's, sondern auch der parallel beginnende Aufbau des Kommunalen Integrationsmanagements. Während die Bedeutung der mit Durchstarten verbundenen Fördergelder den Fokus in den Kommunen zeitweilig von der nichtfinanzierten Initiative verschob, zog in der Folge der (fördermäßige) Umfang und die langfristige Perspektive des Programms KIM die Aufmerksamkeit der handelnden Akteure auf sich. (Kapitel 2.3)

Kurz nach Einführung des Teilhabemanagements und dem Start der entsprechenden Tätigkeiten in den ersten Kommunen stellte ein weiterer externer Faktor alle beteiligten Akteure vor ungeahnte Herausforderungen: die Coronapandemie. Die damit einhergehenden Einschränkungen betrafen die Netzwerkarbeit ebenso wie die konkrete Fallarbeit und hatten lange Zeit massiven Einfluss auf die Projektumsetzung (sowie auch deren Begleitung). Obwohl kreative Ideen und große Lernbereitschaft es ermöglichten, Arbeitsweisen

anzupassen, muss konstatiert werden, dass die Umsetzung (und die Begleitung) des Teilhabemanagements insbesondere unter den Kontaktbeschränkungen gelitten hat und letztlich mindestens die ersten Monate dem Projekt in der Summe auch für die (strukturelle) Festigung der erzielten Erfolge „fehlten“ (Kapitel 2). **Somit wird deutlich, dass die Einführung komplexer neuer Angebote wie Aufbau von Produktionsnetzwerken und Case Management Zeit benötigt und die positiven Effekte der Netzwerkarbeit sich entsprechend erst zeitverzögert entfalten.**

Einen entscheidenden Faktor für die Umsetzung des Teilhabemanagements stellten auch die Bedingungen in den Kommunen vor Ort dar (Kapitel 4.1). Während die jeweiligen Vorarbeiten der Bündniskerngruppen und die bereits etablierten Netzwerkstrukturen sowie die vorhandenen Angebote eine bedeutsame Voraussetzung für die Arbeit im THM bildeten, war auch für die weitere Umsetzung des THM die Bündnisarbeit im Rahmen von *Gemeinsam klappt's* essenziell. Auch diese gestaltete sich in den Kommunen durchaus unterschiedlich. Nur vereinzelt (mal mehr und mal weniger) wurde der Lernprozess einer anderen kommunalen Arbeitsweise zur Integration bzw. zur Teilhabegewährleistung in den Kommunen inkl. der Gewährung neuer Experimentierräume und Gestaltungsoptionen jenseits der Regelstrukturen und -verfahren unter Einbeziehung des Teilhabemanagements verfolgt. **Hier wird deutlich, dass die Heterogenität in den Kommunen in NRW umso mehr eine fundierte Begleitstruktur bei der Umsetzung von (Modell-)Projekten erfordert.**

Zielgruppe des Teilhabemanagements

Hinsichtlich der Zielgruppe zeigt sich zunächst, dass Teilhabemanagement und die weiteren Angebote, die im Rahmen von *Gemeinsam klappt's* und *Durchstarten in Ausbildung und Arbeit* entwickelt und eingeführt wurden, sehr hilfreich und wichtig waren. Erstmals gab es für die Zielgruppe eine systematische, umfassende und rechtskreisübergreifende Unterstützung. Auch von den interviewten Teilnehmenden wird betont, wie sehr sie es schätzten, dass es für sie nun eigene Angebote und insbesondere konkrete Bezugspersonen gab, an die sie sich mit unterschiedlichen Problemen und Herausforderungen wenden konnten.

Wie gezeigt werden konnte, sind die Lebenslagen der jungen Menschen sehr prekär. Weiterhin hängen die verschiedenen Lebensbereiche miteinander zusammen, etwa, wenn sich die aufenthaltsrechtliche Situation negativ auf Teilhabefelder wie Bildung, Arbeit oder auch Wohnen auswirkt, was die Relevanz einer rechtskreisübergreifenden Unterstützung unterstreicht. Dabei zeigt sich auch, dass primär aufenthaltsrechtliche Schwierigkeiten die Lebenslagen der Zielgruppe im Allgemeinen und der Teilnehmenden im Speziellen prägen. **Gerade angesichts dessen muss aus fachlicher Sicht auf Teilhabe systematisch auf eine Stabilisierung der Aufenthaltsstatus für die Zielgruppe gesetzt werden.**

Darüber hinaus wurde in den Analysen der Interviews deutlich, dass **Arbeit und Bildung für die Teilnehmenden von besonderer Bedeutung** sind, was sich auch in den Befragungen der Fachkräfte widerspiegelt. Arbeit ist für die Interviewten eng mit Autonomie, Selbstbestimmung und Teilhabe verknüpft. Auch das Thema Wohnen spielt für die Teilnehmenden eine große Rolle. **Daher wäre grundsätzlich eine systematische, teilhabeorientierte Unterstützung zum Thema Wohnen geboten.** In anderen Bereichen wie der sozialen Einbindung oder auch der physischen Gesundheit scheinen hingegen im Durchschnitt geringere Bedarfe zu bestehen (was die Relevanz im Einzelfall jedoch nicht infrage stellt) (Kapitel 4.2.2).

Auf Grundlage dieser Ergebnisse lässt sich eine grundsätzliche Empfehlung aus Sicht der wissenschaftlichen Begleitung formulieren, die auch bei den beteiligten Fachkräften breite Zustimmung findet, wie sowohl in den Befragungen als auch auf der Abschlussveranstaltung deutlich wurde: **Es ist von entscheidender Bedeutung, dass die Zielgruppe weiter unterstützt wird und flächendeckend dauerhafte und rechtskreisübergreifende Beratungsangebote für sie zur Verfügung gestellt werden.** Gerade die anfängliche Themenoffenheit ebenso wie der besondere Unterstützungsbedarf für diese Zielgruppe sollten aus der Sicht realisierter Teilhabe weiterverfolgt werden. Dies kontinuierlich zu gewährleisten, sollte auch und gerade aus Sicht verbindlicher Arbeits- und Beratungsbeziehungen sichergestellt werden.

Wie ebenfalls deutlich wurde, haben viele Kommunen hier bereits wichtige Schritte unternommen, indem sie Teilhabemanager:innen ins Kommunale Integrationsmanagement übernommen haben oder sie anderweitig weiterfinanzieren, was die wissenschaftliche Begleitung frühzeitig angeregt hatte. Auch das MKJFGFI hat (gemeinsam mit dem MAGS) durch Veranstaltungen sowie bilaterale Kommunikation mit den Kommunen dazu beigetragen, den Übergang zu gestalten. Dies ist auch deshalb wichtig, da das im Rahmen von THM produzierte Erfahrungswissen sowie die Netzwerke auf Fall- und Systemebene in der Regel noch eng an Einzelpersonen gebunden sind. Zugleich wurde in den Rückmeldungen aus den Kommunen deutlich, dass der Übergang sehr unterschiedlich vollzogen wurde. **Entsprechend wäre aus Sicht der wissenschaftlichen Begleitung im kommenden Jahr eine systematische Erfassung der Versorgung der Zielgruppe, insbesondere nach dem Ende von Durchstarten in Ausbildung und Arbeit im Sommer 2023, über alle Kommunen hinweg sinnvoll, um Versorgungslücken, aber auch gelungene Strategien zu erfassen, um auf dieser Grundlage über mögliche Förderbedarfe zu entscheiden.** Dabei sollten nicht nur die, durch die Förderinitiativen, neu geschaffenen Angebote, wie THM oder Coaching, berücksichtigt werden. Vielmehr sollte der Fokus darauf gerichtet werden, wie die Kommunen Teilhabe für die Zielgruppe vor Ort im Zusammenspiel aller beteiligten Akteure und Angebote bedarfsorientiert organisieren können.

Arbeitspraxis im Teilhabemanagement

Eine erste zentrale Erkenntnis hinsichtlich der Arbeitspraxis der THM schließt direkt an die Erkenntnisse zur Zielgruppe an und besteht darin, dass **die aufenthaltsrechtliche Situation viele Fälle prägt und mitunter dominiert.** Dies stellt die Teilhabemanager:innen vor große Herausforderungen, da sie zum einen immer wieder kurzfristig „Brände löschen“ müssen, was zum einen die systematische und strukturierte Unterstützung mit einer Erfassung von Bedarfen und Ressourcen, von Zielen und Angeboten erschwert und zudem zu „negativen Verlaufsformen“ (ISR/FOGS, 2023d, S. 14) von Fällen führen kann, die nur schwer zu durchbrechen sind. **Diesbezüglich scheint es zielführend, Fachkräfte, die die Zielgruppe betreuen, hinsichtlich asyl- und aufenthaltsrechtlicher Grundlagen fortzubilden und zudem Angebote zu schaffen oder bestehende Angebote mit dem Teilhabemanagement zu vernetzen, die hier qualifizierte Auskünfte erteilen können.** Ein wichtiges Projekt ist in diesem Kontext die Datenbank GK.zip, die über den Innovationsfond von Durchstarten in Ausbildung und Arbeit finanziert wurde und Teilhabemanager:innen sowie zukünftig Beratenden im Case Management sowie in der regionalen Flüchtlingsberatung länderspezifische Informationen über rechtliche Hintergründe und Mitwirkungspflichten von Menschen mit ungeklärter Identität zur Verfügung stellt (GGUA, o. J.). **Ferner erscheint es wichtig, die Vernetzung zwischen den beteiligten Akteuren und insb. zur Ausländerbehörde zu verbessern, um auf diese Weise Spielräume für die**

Klient:innen transparent zu machen und nutzen zu können. Die Ausländerbehörden sollten darüber hinaus dringend ihre Anforderungen zu Entscheidungsprozessen und Mitwirkungspflichten transparent machen, um Frustration und Enttäuschungserfahrungen bei den Klient:innen zu reduzieren. **Schließlich sollten neue gesetzliche Möglichkeiten aktiv gestaltet werden.** So bietet bspw. das Chancen-Aufenthaltsrecht große Chancen für einen Teil der Zielgruppe, die genutzt werden sollten. Zugleich sind die Anforderungen, die in 18 Monaten zu erfüllen sind, nicht zu unterschätzen und benötigen Unterstützung und Vorbereitung, um erfolgreich zu sein, wozu Teilhabemanagement bzw. seine Nachfolger konzeptionell mit ihrem rechtskreisübergreifenden Ansatz optimal ausgerichtet sind. **Insbesondere dieses Beispiel veranschaulicht gut, wie wesentlich es ist, neben gesetzlichen Regelungen eine unterstützende Infrastruktur zu untersetzen, ohne die gesetzliche Erleichterungen für die Zielgruppe nur eingeschränkt wirksam sind. Im Wissen um bestehende gesetzliche Restriktionen sollte die Zusammenarbeit dabei systematisch von dem Gedanken der Bedürfnisorientierung getragen sein.**

Eine weitere zentrale Erkenntnis hinsichtlich der Fallarbeit besteht darin, dass die Potenziale des Teilhabemanagements im Sinne des Handlungskonzepts Case Management bislang nur bedingt realisiert werden konnten, was zum einen mit externen Faktoren wie der Coronapandemie und zum anderen eng mit der Fallstruktur bei der Zielgruppe, den begrenzten Angeboten in den Kommunen sowie dem großen Bedarf an kurzfristigen „Feuerwehreinsätzen“ zusammenhängt. Auch hier erscheint eine **umfassendere Ausbildung in diesem Fall im Case Management zielführend. Zudem sollte eine Weiterentwicklung der Angebote auf Grundlage der Rückmeldung der Teilhabemanager:innen bzw. ihrer Nachfolger:innen über Versorgungslücken und Bedarfe weiter ausgebaut werden.** Diesbezüglich wird sich zeigen, wie die Koordinator:innen, die in KIM als zusätzliche Unterstützung der Strukturentwicklung eingesetzt werden, hierzu beitragen können. Auf Grundlage der Erfahrungen im THM erscheint diese Anlage in jedem Fall vielversprechend. Dennoch konnten im Rahmen von THM umfassende Erfahrungen und Vernetzungen für die Versorgung der Zielgruppe geschaffen werden, auf die in Zukunft aufgebaut werden kann.

Schließlich ist an dieser Stelle noch einmal zu betonen, dass **für eine erfolgreiche Unterstützung auf der Fallebene gute Rahmenbedingungen erforderlich sind. Hier sind neben einer guten Ausbildung, guten Netzwerken und ausreichend Angeboten, in die vermittelt werden kann, auch eine weitreichende Flexibilität und Spielräume sowie insbesondere ausreichend (zeitliche) Ressourcen für eine langfristige Begleitung der Klient:innen zu nennen**, um eine dauerhafte Sicherung der Erfolge der Fallarbeit sicherstellen zu können. **Auch eine weitere interkulturelle Öffnung der Behörden und ihrer Kommunikation spielen eine wichtige Rolle.**

Insgesamt waren die Initiativen Gemeinsam klappt's und Durchstarten in Ausbildung und Arbeit im Allgemeinen sowie das Teilhabemanagement aus Sicht der wissenschaftlichen Begleitung hinsichtlich ihrer Projektziele erfolgreich, indem sie einer bislang oftmals vernachlässigten und unterversorgten Zielgruppen erstmals Zugang zu einer systematischen und umfassenden Unterstützung ermöglichten. Diese Einschätzung wird auch von den befragten Standorten geteilt, wie in Kapitel 5 deutlich wurde. Zugleich wurden im Rahmen der konkreten Umsetzung und der genauen Ausgestaltung in verschiedenen Bereichen und über die Ebenen hinweg eine Reihe an Verbesserungspotenzialen sichtbar, die in zukünftigen Projekten und Programmen berücksichtigt und gehoben werden sollten. Im Rahmen der wissenschaftlichen Begleitung und auch dieses Abschlussberichtes haben wir uns bemüht, dazu beizutragen, ein besseres Verständnis über diese Potenziale und damit

verbundene Umsetzungsherausforderungen zu generieren und auf diese Weise dazu beizutragen, die künftige Versorgung der Zielgruppe weiter zu verbessern, um geduldeten und gestatteten jungen Menschen eine chancengleiche Teilhabe an zentralen Bereichen des gesellschaftlichen Lebens zu ermöglichen.

7 Literatur

BAMF – Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (2015). *Das Bundesamt in Zahlen 2014. Asyl, Migration und Integration*. Nürnberg.

BAMF – Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (2016). *Das Bundesamt in Zahlen 2015. Asyl, Migration und Integration*. Nürnberg.

BAMF – Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (2017). *Das Bundesamt in Zahlen 2016. Asyl, Migration und Integration*. Nürnberg.

BAMF – Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (2018). *Das Bundesamt in Zahlen 2017. Asyl, Migration und Integration*. Nürnberg.

BAMF – Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (2019). *Das Bundesamt in Zahlen 2018. Asyl, Migration und Integration*. Nürnberg.

BAMF – Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (2020). *Das Bundesamt in Zahlen 2019. Asyl, Migration und Integration*. Nürnberg.

BMAS – Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2021). *Lebenslagen in Deutschland. Der Sechste Armuts- und Reichtumsbericht der Bundesregierung*. Abrufbar unter: https://www.armuts-und-reichtumsbericht.de/SharedDocs/Downloads/Berichte/sechster-armuts-reichtumsbericht.pdf?__blob=publicationFile&v=6 (zuletzt eingesehen am: 20.06.23).

BMFSFJ – Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2016): *Siebter Altenbericht zur Lage der älteren Generation in der Bundesrepublik Deutschland: Sorge und Mitverantwortung in der Kommune - Aufbau und Sicherung zukunftsfähiger Gemeinschaften und Stellungnahme der Bundesregierung*. (Drucksache/Deutscher Bundestag, 18/10210). Berlin. Abrufbar unter: <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-49790-2> (zuletzt eingesehen am: 20.06.2023).

BMFSFJ – Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2022). *Besserer Schutz für queere Geflüchtete*. Abrufbar unter: <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/aktuelles/alle-meldungen/besserer-schutz-fuer-queere-gefluechtete-202242> (zuletzt eingesehen am: 20.06.2023).

Böse, C. & Schmitz, N. (2022). *Wie lange dauert die Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen? Analysen zur Verfahrensdauer anhand der amtlichen Statistik für die Jahre 2017 bis 2021*. Abrufbar unter: https://bibb-dspace.bibb.de/curly/bibbResolver.php?shrtty=veter-repository_780599 (zuletzt eingesehen am: 20.06.23).

Bourdieu, P. (2012). *Ökonomisches Kapital, kulturelles Kapital, soziales Kapital* In Bauer, U. et al. (Hrsg.), *Handbuch Bildungs- und Erziehungssoziologie* (229-242). Wiesbaden: VS.

Bundesregierung (2022). *Mehr Chancen für gut integrierte Geflüchtete. Einführung eines Chancen-Aufenthaltsrechts*. Abrufbar unter: <https://www.bundesregierung.de/breg-de/suche/erstes-migrationspaket-2059774> (zuletzt eingesehen am: 20.06.23).

Breckner, I. & Sinning, H. (2022). *Integration besonders benachteiligter Bevölkerungsgruppen in den Wohnungsmarkt und in städtische Quartiere – Herausforderungen für die Stadtforschung*. In I. Breckner & H. Sinning (Hrsg.), *Wohnen nach der Flucht. Integration von Geflüchteten und Roma in städtische Wohnungsmärkte und Quartiere* (S. 1-21). Wiesbaden: SpringerVS.

Brill, H. & Manz, M. (2022). *Chancengerechtigkeit auf dem Wohnungsmarkt. Bestandsaufnahme zur Vermeidung rassistischer Diskriminierungen bei der Wohnungssuche in Köln*. Abrufbar unter: <https://www.rundertischkoeln.de/wp-content/uploads/2022/03/Chancengerechtigkeit-auf-dem-Wohnungsmarkt.pdf> (zuletzt eingesehen am: 20.06.23).

Burzan, N. (2007). *Soziale Ungleichheit. Eine Einführung in die zentralen Theorien*. Wiesbaden: VS.

de Paiva Lareiro, C. (2021). *Geflüchtete Frauen in Deutschland – Freizeitverhalten und soziale Kontakte*. Ausgabe 02|2021 der Kurzanalysen des Forschungszentrums Migration, Integration und Asyl des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge, Nürnberg.

DGCC – Deutsche Gesellschaft für Care und Case Management (2019). *Standards und Richtlinien für die Weiterbildung Case Management im Sozial- und Gesundheitswesen und in der Beschäftigungsförderung*. Abrufbar unter: <https://www.dgcc.de/wp-content/uploads/2020/09/Standards-und-Richtlinien-fuer-die-Weiterbildung.pdf> (zuletzt eingesehen am: 20.06.23).

Engels, D. (2022). Lebenslage In Deutschen Verein für öffentliche und private Fürsorge e.V., *Fachlexikon Soziale Arbeit* (553-554). Baden-Baden: Nomos.

Europarat (2020). *Common European Framework of Reference for Languages - Learning, teaching, assessment – Companion volume*. Council of Europe Publishing, Strasbourg. Abrufbar unter: <https://rm.coe.int/common-european-framework-of-reference-for-languages-learning-teaching/16809ea0d4> (zuletzt eingesehen am: 20.06.23).

Ewers, M. (1996). *Case management: Anglo-amerikanische Konzepte und ihre Anwendbarkeit im Rahmen der bundesdeutschen Krankenversorgung*. WZB Discussion Papers, No. P 96-208. Berlin: Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB).

GGUA – Gemeinnützige Gesellschaft zur Unterstützung Asylsuchender e.V. (o. J.). *GK.zip - Zentrale Informationsstelle für Identitätsklärung und Pässe*. Abrufbar unter: <https://www.ggua.de/arbeitsbereiche/gkzip/> (zuletzt eingesehen am: 20.06.23).

G.I.B. – Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung (2020). *Durchstarten in Ausbildung und Arbeit. Handbuch zur Datenbank*. Abrufbar unter: <https://www.gib.nrw.de/service/downloaddatenbank/handbuch-zur-datenbank-durchstarten-in-ausbildung-und-arbeit> (zuletzt eingesehen am: 20.06.23).

G.I.B. – Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung (o. J. a). *F6. Teilhabemanagement (Gemeinsam klappt's)*. Abrufbar unter: <https://www.durchstarten.nrw/foerderbausteine/foerderbaustein-f6/f6-teilhabemanagement> (zuletzt eingesehen am: 20.06.23).

G.I.B. – Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung (o. J. b). *Durchstarten in Ausbildung und Arbeit. FAQ - Allgemein*. Abrufbar unter: <https://www.durchstarten.nrw/service/faq> (zuletzt eingesehen am: 20.06.23).

G.I.B. – Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung (o. J. c). *Durchstarten in Ausbildung und Arbeit. F2. Berufsbegleitende Qualifizierung und/ oder Sprachförderung.* Abrufbar unter: <https://www.durchstarten.nrw/foerderbausteine/foerderbausteine-f1-f4/f2-berufsbegleitende-qualifizierung-und-sprachfoerderung> (zuletzt eingesehen am: 20.06.23).

ISR/FOGS (2020). *Teilhabemanagement. Vertiefte Einführung in das Teilhabemanagement.* Internes Dokument zur Qualifizierung der Teilhabemanager:innen (Selbstlerneinheit). Frankfurt/Köln: ISR/FOGS (nicht öffentlich zugänglich).

ISR/FOGS (2021a). *Wissenschaftliche Begleitung Teilhabemanagement NRW. Bericht zur Umsetzung im Jahr 2020 für das MKFFI NRW.* Abrufbar unter: https://www.fogs-gmbh.de/wp-content/uploads/2023/02/THM_Zwischenbericht-fuer-2020_2021.pdf (zuletzt eingesehen am: 20.06.23).

ISR/FOGS (2021b). Zum Verhältnis von Teilhabemanagement und Coaching im Rahmen der Landesinitiativen „Gemeinsam klappt’s“ und „Durchstarten in Ausbildung und Arbeit“ Frankfurt/Köln: ISR/FOGS (nicht öffentlich zugänglich).

ISR/FOGS. (2022a). *Wissenschaftliche Begleitung Teilhabemanagement NRW. Bericht zur Umsetzung im Jahr 2021 für das MKFFI NRW.* Abrufbar unter: https://www.fogs-gmbh.de/wp-content/uploads/2023/02/THM_Zwischenbericht-fuer-2021_2022.pdf (zuletzt eingesehen am: 20.06.23).

ISR/FOGS. (2022b). Dokumentation zur Abschlussveranstaltung Gemeinsam klappt’s. Frankfurt/Köln: ISR/FOGS (nicht öffentlich zugänglich).

ISR/FOGS (2023a). *Abschlussbefragung Teilhabemanagement.* Fokuspapier 01/23. Wissenschaftliche Begleitung Teilhabemanagement NRW. Abrufbar unter: <https://www.fogs-gmbh.de/projekt/teilhabemanagement-nrw22/> (zuletzt eingesehen am: 20.06.23).

ISR/FOGS (2023b). *Teilnehmendeninterviews.* Fokuspapier 02/23. Wissenschaftliche Begleitung Teilhabemanagement NRW. Abrufbar unter: <https://www.fogs-gmbh.de/projekt/teilhabemanagement-nrw22/> (zuletzt eingesehen am: 20.06.23).

ISR/FOGS (2023c). *Klient:innendatei.* Fokuspapier 03/23. Wissenschaftliche Begleitung Teilhabemanagement NRW. Abrufbar unter: <https://www.fogs-gmbh.de/projekt/teilhabemanagement-nrw22/> (zuletzt eingesehen am: 20.06.23).

ISR/FOGS (2023d). *Erfahrungen aus der Fallarbeit.* Fokuspapier 04/23. Wissenschaftliche Begleitung Teilhabemanagement NRW. Abrufbar unter: <https://www.fogs-gmbh.de/projekt/teilhabemanagement-nrw22/> (zuletzt eingesehen am: 20.06.23).

Kfi – Kompetenzzentrum für Integration (2019). *Förderkonzeption Teilhabemanagement im Rahmen der Initiative „Gemeinsam klappt’s“ des Ministeriums für Kinder, Familie, Flüchtlinge und Integration und des Bausteins 6 im Rahmen von „Durchstarten in Ausbildung und Arbeit“ der Ministerien für Arbeit, Gesundheit und Soziales sowie für Kinder, Familie, Flüchtlinge und Integration.* Arnberg: Bezirksregierung Arnberg.

Mergener, A. & Schmitz, N. (2021). *Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse im Kontext von Zuwanderung und Arbeitsmarktintegration*. Abrufbar unter: https://www.researchgate.net/publication/350855165_Anerkennung_auslandischer_Berufsabschlüsse_im_Kontext_von_Zuwanderung_und_Arbeitsmarktintegration (zuletzt eingesehen am 20.06.23).

MKFFI – Ministerium für Kinder, Familie, Flüchtlinge und Integration (2018a). *Gemeinsam klappt's. Integrationschancen für junge erwachsene Flüchtlinge in NRW (IfjeF). Erfahrungen und Anregungen aus der Praxis der integrationspolitischen Infrastruktur*. Abrufbar unter: https://broschuerenservice.mkffi.nrw/mkjfgfi/files?download_page=1&product_id=880&files=download/pdf/handreichung-ifjef-2019-web-pdf_von_gemeinsam-klappt-s-integrationschancen-fuer-junge-erwachsene-fluechtlinge-in-nrw-ifjef_vom_mkffi_3036.pdf (zuletzt eingesehen am: 20.06.23).

MKFFI – Ministerium für Kinder, Familie, Flüchtlinge und Integration (2018b). *Gemeinsam klappt's. Integrationschancen für junge volljährige Geflüchtete. Bausteine und Schrittfolge für die kommunale Umsetzung*. Abrufbar unter: [https://www.kreis-steynfurt.de/kv_steynfurt/Ressourcen/Kommunales%20Integrationszentrum/2018_11_27_Bausteine_kurz.pdf](https://www.kreis-steinfurt.de/kv_steynfurt/Ressourcen/Kommunales%20Integrationszentrum/2018_11_27_Bausteine_kurz.pdf) (zuletzt eingesehen am: 20.06.23).

MKFFI – Ministerium für Kinder, Familie, Flüchtlinge und Integration (2019). *Nordrhein-Westfälische Teilhabe- und Integrationsstrategie 2030*. Abrufbar unter: https://www.mkjfgfi.nrw/sites/default/files/documents/nordrhein-westfaelische_teilhabe_und_integrationsstrategie_2030.pdf (zuletzt eingesehen am: 20.06.23).

MKFFI – Ministerium für Kinder, Familie, Flüchtlinge und Integration (2020). *Handreichung zum kommunalen Einwanderungsmanagement/Integrationsmanagement*. Abrufbar unter: https://broschuerenservice.mkffi.nrw/mkjfgfi/files?download_page=0&product_id=1827&files=8/0/80842d6e5f5f79a2d630e42443da46bd.pdf (zuletzt eingesehen am: 20.06.23).

MKFFI – Ministerium für Kinder, Familie, Flüchtlinge und Integration (2021). *Handlungskonzept Kommunales Integrationsmanagement Nordrhein-Westfalen (KIM)*. Abrufbar unter: https://www.mkjfgfi.nrw/sites/default/files/documents/2021_08_17_kim_handlungskonzept_bel.pdf (zuletzt eingesehen am: 20.06.23).

Mokdad, I. (2019). From Perspective to Reality. In: C. Küppers (Hrsg.), *Refugees & Queers* (129-136). Bielefeld: transcript.

Müller, C. und Thiel, S. (2022). *Von Gemeinsam klappt's zu KIM? Kritische Betrachtung des Kommunalen Integrationsmanagements (KIM) aus Sicht der Jugendmigrationsdienste*. Jugendsozialarbeit aktuell. Nummer 211.

Netzwerk Unternehmen integrieren Flüchtlinge (2022). *Das Chancen-Aufenthaltsrecht*. Abrufbar unter: https://www.unternehmen-integrieren-fluechtlinge.de/wp-content/uploads/2022/12/Infoblatt_Chancen-Aufenthaltsrecht.pdf (zuletzt eingesehen am: 20.06.23).

Pro Asyl (2022). *Das Chancen-Aufenthaltsrecht kommt*. Abrufbar unter: <https://www.proasyl.de/news/das-chancen-aufenthaltsrecht-kommt/> (zuletzt eingesehen am: 20.06.23).

Reis, C. (2019). *Teilhabemanagement. Grundsätzliche Überlegungen und praktische Hinweise*. Abrufbar unter: https://www.durchstarten.nrw/fileadmin/user_upload/teilhabemanagement_handreichung_final.pdf (zuletzt eingesehen am: 20.06.23).

Reis, C. (2020). *Kommunales Integrationsmanagement. Leitfaden für die Praxis*. Baden-Baden: Nomos.

RKI – Robert Koch Institut (2012). *Evaluation komplexer Interventionsprogramme in der Prävention: Lernende Systeme, lehrreiche Systeme?* Beiträge zur Gesundheitsberichterstattung des Bundes. Abrufbar unter: https://www.rki.de/DE/Content/Gesundheitsmonitoring/Gesundheitsberichterstattung/GBEDownloadsB/evaluation_praevention.pdf?__blob=publicationFile (zuletzt eingesehen am: 20.06.23).

Sen, A. (2000). *Ökonomie für den Menschen. Wege zu Gerechtigkeit und Solidarität in der Marktwirtschaft*. München: Hanser Verlag.

Stöbe-Blossey, S., Köhling, K., Ruth, M. & Hackstein, P. (2021). Die *Landesinitiative „Gemeinsam klappt’s“: Integrationschancen für junge volljährige Geflüchtete in Nordrhein-Westfalen*. Zweiter Zwischenbericht der wissenschaftlichen Begleitung. IAQ-Forschung 2021-02. Duisburg: Institut Arbeit und Qualifikation

Stöbe-Blossey, S., Enssen, S. & Ruth, M. (2023). Die *Landesinitiative „Gemeinsam klappt’s“: Integrationschancen für junge volljährige Geflüchtete in Nordrhein-Westfalen*. Abschlussbericht der wissenschaftlichen Begleitung. IAQ-Forschung [voraussichtlich] 2023-03. Duisburg: Institut Arbeit und Qualifikation.

SVR-Forschungsbereich – Forschungsbereich beim Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration (2017). *Wie gelingt Integration? Asylsuchende über ihre Lebenslagen und Teilhabeperspektiven in Deutschland*. Eine Studie des SVR-Forschungsbereichs und der Robert Bosch Stiftung, Berlin.

Teigler, L. (2019). (Un-)Sichtbar. Intersektionalität als Prämisse in der partizipativen Praxisforschung mit geflüchteten LSBTTIQ-Klient*innen. In C. Küppers (Hrsg.), *Refugees & Queers* (S. 43-52). Bielefeld: transcript.