

## **2 Den Fuß in die Tür bekommen – Das Ringen um Kontinuität im institutionellen Kontext**

---

*Henrike Bruhn, Dörte Negnal und Anna Sauerwein*

### **2.1 Einleitung**

Die freien Träger und Nicht-Regierungs-Organisationen erarbeiten Projektideen, von denen einige ihren Weg durch staatliche Institutionen bestreiten, um später als Gruppenangebot, Initiative oder Kampagne für die Klient\*innen gelten zu können. Es bedarf vieler Vorbereitungen: Genehmigungen müssen eingeholt, Zugänge zu Arrest- und Haftanstalten gefunden, Ansprechpersonen überzeugt werden. Wie gelingt es, eine Projektidee in die Behörde zu tragen? „Den Fuß in die Tür zu bekommen“ heißt, sich als Ansprechpartner\*in zu qualifizieren – die Papierhürde zu nehmen, um Förderung durch Ministerien zu erhalten und dann vor Ort, in den Justizvollzugsanstalten gilt es, die Ansprechpersonen zu überzeugen. Hier wird vorgeführt, was man kann, und muss gewissermaßen den pädagogischen Stresstest bestehen, um die geplanten Projekte angehen zu können. Man muss liefern! Wie sich diese mehrschichtige Zugangsarbeit praktisch vollzieht, soll in diesem Kapitel herausgearbeitet werden. Dabei leiten uns die folgenden analytischen Fragen: Wie und wann wird eine Zustimmungsebene erreicht und die Projektidee damit vorangebracht? Welche Hürden stellen sich und wie werden sie bewältigt? Die Mitarbeitenden der NGOs und freien Träger befinden sich – immer wieder auf's Neue – im Zugangsprprozess. Auffällig hierbei sind die Parallelen zur Feldforschung. Auch wir als Feldforscher\*innen müssen Zugänge Situation für Situation immer wieder herstellen. Wir nutzen dies als Vergleichsoption, um das „Liefern müssen“ auszuarbeiten, denn es zeigt sich eine ganz ähnliche Prüfstruktur des Feldes. Sowohl die Ethnografin als auch die Coaches müssen sich für das Gespräch mit dem Ansprechpartner vor Ort, in einer Haftan-

stalt, qualifizieren, obgleich Vorgespräche erfolgt sind und sie den Termin vereinbart haben.

Im Gesprächsaufakt führt die Ansprechperson der Haftanstalt, der Sozialarbeiter Alfred Berger, mit der Ethnografin bereits auf, was sich später noch ausführlich mit den Coaches ereignen wird. Insofern rekonstruieren wir, mit welchen Praktiken das Liefern gelingen und Prüfungen bestanden werden. Wechselseitig wird austariert, was hier als gemeinsam geteiltes Wissen gelten kann.

## 2.2 Die Papierhürde nehmen

Nach einem telefonischen und schriftlichen (E-Mail-)Austausch treffen sich die Coaches Alex und Noah mit dem Sozialpädagogen Alfred Berger, dem für sie zuständigen Ansprechpartner der Haftanstalt (JVA). Die Ethnografin begleitet das Treffen, das als Akquise von ›Praxispartner\*innen‹ funktioniert. Die Coaches entwickeln ein Projekt, für das sie eine finanzielle Förderung beantragen möchten. Voraussetzung hierfür ist eine Haftanstalt, in der das dann geförderte Projekt durchgeführt werden kann. Der Projektantrag befindet sich zu diesem Zeitpunkt in der Entwurfsfassung. Die Coaches haben Berger den Entwurf zuvor geschickt.

Wie in der ethnografischen Feldforschung, bei der sich Forschende Zugang zu Büros, Communities, Entscheidungsträger\*innen etc., in diesem Fall zu einer Haftanstalt, verschaffen, kreist das Gespräch darum, etwas anzubieten und ›liefen zu müssen‹. Ein Ausschnitt aus einem Memo, das die Ethnografin\*innen zu Beginn der Forschung verfasst haben, zeigt die Schwierigkeit des initialen Zugangs:

Fünf Wochen nach der ersten E-Mail mit Bitte um Erlaubnis, die Anstalten in Begleitung der Fachkräfte betreten zu dürfen und eine Woche nach der zweiten Mail [beide Male keine Rückmeldung, die Mails wurden an die Poststelle geschickt. Lediglich eine Haftanstalt antwortete Dörte Negnal auf die zweite Anfrage und erlaubte darin den Zugang], rufe ich vor zwei Tagen bei der allgemein im Internet auffindbaren Telefonnummer an. Die Telefonnummer ist stets zusammen mit der E-Mail-Adresse der Poststelle angegeben. Ich nehme daher an, ich erreiche damit auch die Poststelle der Haftanstalt. Die Frau, die ich unter der Nummer erreiche, sagt, sie habe von den E-Mails keine Kenntnis. Sie ist jedoch sehr hilfsbereit und freundlich und meint, dass

dies eine Frage für den Leiter des Sicherheits-Service sei, zu dem sie mich durchzustellen versucht. Erfolglos. Er sei nicht da. Die Frau notiert sich meine E-Mail-Adresse und Telefonnummer, wie auch die der Projektleitung und sagt, sie werde den Leiter informieren und dieser werde sich bei mir melden. (Feldnotizen)

Im Anschluss an diese Sequenz folgt in den Feldnotizen eine zweiseitige Beschreibung der unternommenen Anstrengungen, die für einen Zugang zu den Haftanstalten nötig waren. Es wurden über mehrere Wochen lang E-Mails, Anrufe und Faxe zwischen den Forschenden und unterschiedlichen Ansprechpersonen hin- und hergeschickt. Dennoch erhielten wir Forschende zeitnah keine Erlaubnis, die Fachkräfte in die Anstalten begleiten zu können – obgleich unser Vorhaben durch die zuständigen Justizbehörden bereits genehmigt wurde. Wolff (2000: 343) beschreibt diese »Immunreaktionen« von Organisationen, beispielsweise das Verweisen an ›höhere Stellen‹, die zu entscheiden hätten oder die Forschenden wiederholt zu veranlassen, ihr Vorhaben immer wieder zu erläutern (ebd.). Auf die Permanenz der Zugangsarbeit verweisen auch Breidenstein und Kollegen:

»Den Zugang zu verschaffen, ist eine Anforderung, die den gesamten Forschungsprozess begleitet. Hierbei geht es um die Sicherung und Gestaltung eines sozialen Kontextes, in dem die Forschung überhaupt stattfinden kann. [...] Aber der Zugang ist nicht bloß eine physische, er ist eine soziale Angelegenheit und als solche bildet er einen Moment in einem asymmetrischen Kulturkontakt.« (Breidenstein et al. 2015: 32)

Die Asymmetrie entsteht dadurch, dass Wissenschaftler\*innen mit ihrem Interesse an den Erfahrungen und dem Wissen der Forschungsteilnehmenden mehr aus dem Kontakt ziehen als sie einbringen. Nicht zuletzt daraus resultiert die Umkehr des sozialen Gefüges, um die feldforscherische Übergriffigkeit abzuwehren, eine Immunreaktion, wie sich auch in unserem Fall eindrücklich zeigt. Der Schutzmechanismus lässt sich auch im weiteren Kontakt mit den Haftanstalten; hier zunächst für die Ethnografin als Prüfung nachzeichnen.

Zugangsarbeit in der Feldforschung bedeutet, sich für die Forschungsteilnehmenden erfahrbar, sich für ihre Anliegen adressierbar zu machen. Ähnlich finden wir das hier. Die Ethnografin muss sich für das Gespräch qualifizieren. In dieser ›Prüfung‹ gilt es, die eigene Person und das Anliegen so zu kennzeich-

nen, dass ein für die Kontaktperson der JVA relevanter Beitrag wahrscheinlich wird. Dazu dienen dem zuständigen Ansprechpartner Alfred Berger die folgenden drei Prüfmomente.

### 2.2.1 Wer sind Sie? – Institutionelle Zuordnung

Sich zu kennen, heißt, eine Einordnung vorzunehmen. Die Beteiligten ›wissen dann schon‹, wen sie für was ansprechen (Namen, Aufgabengebiet, Methoden kennen). Hierfür liefern die Betreffenden, zunächst die Ethnografin, Belege. Um sie in diese Bringschuld zu manövrieren und die Umkehr (der forscherischen Übergriffigkeit durch das Dabeisein) zu vollziehen, werden in der Besprechungssituation das eigene Tätigkeitsterritorium abgesteckt und Ansprüche an das anvisierte Projekt dergestalt formuliert, dass der »asymmetrische Kulturkontakt« (Breidenstein et al. 2015) irritiert wird. Dies gelingt zuerst mit der Sitzordnung: Das Gespräch findet in einem großen Besprechungsraum der Haftanstalt statt. Berger platziert sich am Kopf des großen Tisches, während die Anwesenden mit der räumlichen Anordnung links und rechts davon ihn als Ansprechpartner der Haftanstalt säumen. Berger zentriert die Interaktionen auf sich und unterstreicht dies mit seinem Schweigen zum Gesprächsbeginn:

Alle schweigen, warten darauf, dass Berger beginnt. Der schaut in die Runde, auf jeden, den er direkt ansehen kann. Sein Blick bleibt bei mir stehen. Er hebt die Arme (die Coaches sitzen links und rechts von ihm) und sagt: Nun, mit Ihnen habe ich mich bereits getroffen, aber wer sind Sie? (Feldnotizen)

Diese Einstiegssequenz hierarchisiert die Teilnehmenden in der Gesprächskonstellation mit zwei Effekten: Erstens steckt Berger das eigene Territorium ab. Mit den erhobenen Armen eröffnet er die Runde und schließt die neben ihm Sitzenden ein. Er zieht eine Konstellation zu den Coaches (›bereits getroffen haben‹) und setzt die Ausgrenzung der Ethnografin absolut. Er fordert nicht einfach zur Vorstellung der Ethnografin auf, er initiiert offensiv eine Prüfsequenz. »Wie jeder Fremde ist der Forscher vom Standpunkt des Feldes aus zunächst ein Mensch ohne Geschichte, der sich nur schwer in die dort gewohnten Kategorien einordnen lässt und dessen Loyalität zweifelhaft bleibt« (Wolff 2000: 339, Herv. i. Orig.). Die Frage: »Wer sind Sie?« rekurreert zweitens auf eine legitime Rolle bzw. Aufgabe in dieser Gesprächssituation: Berger entlarvt die Ethnografin als eine für ihn Unbekannte und lenkt die Aufmerksamkeit

direkt auf sie. Sie kann nicht »einfach dabei sein«. Sie gerät in Bedrängnis und muss jetzt eine »gute Erklärung« für ihre Anwesenheit liefern. Sie kommt in die Bringschuld. In anderen Situationen könnten die Coaches sie eingangs direkt als wissenschaftliche Begleitung vorstellen sowie die Erlaubnis ihrer Anwesenheit bzw. Teilhabe einholen. Dies geschah hier nicht, denn alle warteten auf Bergers Gesprächsbeginn.

Die Ethnografin antwortet: Mein Name ist [...], ich bin wissenschaftliche Mitarbeiterin im Projekt RESIST an der Universität Siegen. Wir folgen Partnern wie Out-of-Prison (OoP), um zu sehen, wie sie ihre Arbeit machen, und wir sind daran interessiert zu sehen, wie Resilienz im Strafvollzug umgesetzt wird. (Feldnotizen)

Die Ethnografin benennt ihre Anbindung konkret (Projekt RESIST, Universität Siegen) und liefert dann allgemein gehaltene Antworten (»sehen, wie sie ihre Arbeit machen«). Gleichzeitig zieht sie die Konstellation zu den Coaches heran und behauptet darüber hinaus, ein relevantes Thema zu bearbeiten. Insofern scheint ihre Anwesenheit legitim zu sein, doch Berger lässt dies (noch) nicht gelten.

## 2.2.2 Und was tun Sie genau? – Grundsätzlich hinterfragen

Der Sozialpädagoge Berger fasst nach. Er lässt die Ethnografin also nicht mit einer allgemeinen Antwort bestehen. Er hinterfragt in einem Zweisritt: zunächst erfragt er das Konzept, das hier nicht als Überschrift stehen gelassen wird.

Berger meint: aha! Und was bedeutet Resilienz? [Ich war etwas überrascht, denn ich hatte die Angewohnheit, den gleichen Satz fast mechanisch zu sagen]. Nun, das ist es, was wir untersuchen. Wir versuchen herauszufinden, wie unsere Partner, z.B. OoP, ihre Arbeit machen, wie sie ihre Arbeit in den Gefängnissen machen. Mmmh, Berger antwortet: Ich denke, es ist wichtig, dass wir wissen, was die Menschen tun, mit denen wir arbeiten. Wir arbeiten mit so vielen Menschen zusammen, wissen Sie! (Feldnotizen)

Mit der Begriffsfrage zur »Resilienz« fühlt der Ansprechpartner Berger der Ethnografin auf den Zahn. Diese ist davon sichtlich überrumpelt. Sie weicht in das Untersuchungsfeld aus und gibt gleichzeitig Einblicke in die Herangehensweise. Damit verlagert sie die Aufmerksamkeit auf die Coaches. Diesen

Ansatz greift der Sozialarbeiter auf und legitimiert seine Prüfung mit der Vielzahl an Kooperationspartnerschaften. Im zweiten Schritt hinterfragt der Ansprechpartner das Vorgehen und prüft damit die Konsistenz des zuvor Gesagten:

Berger fragt weiter: Wie kommt es, dass Sie denen folgen, anstatt dem Justizpersonal oder Gefangenen, wenn Ihr Interesse der Strafvollzug ist? Richtig, entgegne ich, ja, wir sprechen mit Gefangenen und dem Justizpersonal, mit denen unsere Partner zusammenarbeiten, das ist für uns von Interesse. Aber hauptsächlich mit ihnen. (Feldnotizen)

Für eine Zusammenarbeit wird das Wissen um das Vorgehen der Kooperationspartner\*innen essenziell. Mit der erneuten Nachfrage hinterfragt Berger, ob Konzept und Vorgehen zueinander passen. Ein unvoreingenommenes, vielseitiges Vorhaben kann sich nicht allein nur den Coaches widmen. Die Ethnografin kommt dem Sozialpädagogen in ihrer Antwort entgegen: Sie löst die Vereinseitigung ihres Forschungsinteresses und gibt zu erkennen, dass sie durchaus Kontakt zu Inhaftierten und Bediensteten sucht. Schließlich macht die Ethnografin ein Angebot: sie wird liefern.

### 2.2.3 Informationen anbieten – Die Papierhürde nehmen

Die Ethnografin stellt dem Ansprechpartner weitere Informationen in Aussicht. Sie bietet ihm ein Papier an.

Wenn Sie möchten, können wir Ihnen gerne mitteilen, worum es bei der Forschung konkret geht, vielleicht ist das klarer als das, was ich jetzt sage, und Sie können unser Forschungsvorhaben besser kennenlernen. Ja! Entgegnet er gleich: Das ist wichtig, machen Sie das, ich bin neugierig. (Feldnotizen)

Die Ethnografin kommt der Ansprechperson der JVA erneut entgegen. Das Angebot, zusätzlich zu den mündlichen Ausführungen schriftliche Informationen auszuhändigen, liefert schließlich die Eintrittskarte: Er nimmt das Angebot an und beendet die Prüfung. Die Ethnografin hat sich für das jetzt stattfindende Gespräch qualifiziert. Sie hat die ›richtigen‹ Antworten geliefert, indem sie ihrerseits Informationen anbietet und somit die Papierhürde nimmt. Die Coaches haben ein solches Papier, die Entwurfsfassung ihres Antrags, bereits an den Ansprechpartner der JVA geschickt. Es ist hier nebensächlich, dass

die Ethnografin das Papier nicht sogleich materiell liefert, denn sie hat es zugesagt, was der Situation einen weiterführenden Charakter verleiht und die Prüfsequenz beendet.

## 2.3 Der pädagogische Stresstest – Bin ich ein Reichsbürger?

Das fortlaufende Gespräch zwischen Berger und den Coaches ist durch weitere Prüfsequenzen geprägt. Der Vergleich mit der ethnografischen Zugangsarbeit offenbart, wo die Coaches hier bereits stehen. Sie haben die Papierhürde bereits hinter sich gelassen. Ihre institutionelle Zuordnung und das Anliegen sind bekannt. Dass der Termin überhaupt zustande kommt, verdanken sie diesen Vorarbeiten, die sie für das heutige Gespräch zu Ansprechpersonen für ein neues Projekt in der Haftanstalt qualifizieren. Gleichwohl geht damit kein umfassender Zugang einher. Auch für die Feldforschung wurde benannt, dass der Zugang »Situation für Situation« (Kalthoff 1997: 253) und Teilnehmende für Teilnehmende immer wieder herzustellen ist. Eine Variante vollzieht sich für die Fachkräfte über die Prüfung ihres Praxis-Know-hows. Auch hier lässt sich ein Vergleich zur Feldforschung ziehen, denn Feldforschung ist ebenso eine Form der Projektplanung und -umsetzung. Das neu zu implementierende Projekt in der Haftanstalt bedeutet, wie in der Feldforschung, eine Reihe von »Zumutungen« (Wolff 2000: 335) für den laufenden Betrieb, denn es braucht Arbeit und Aufmerksamkeit – die insbesondere im Strafvollzug immer auch als Fragen von Sicherheit verhandelt werden. Diese Herausforderung im Zugang zeigt sich auch in Bergers Auftreten als Gatekeeper und späterer Sponsor (siehe Abschnitt 2.2.3). Um sich als vertrauensvolle Ansprech- bzw. Kooperationspartner\*innen im Spiel zu halten, müssen die Coaches etwas anbieten, sich einpassen in die Logiken ›ihres Feldes‹, Impulse liefern und im besten Fall einen Gewinn für die JVA in Aussicht stellen. Es müssen also Antworten auf die vom Feld (implizit) gestellten Fragen gefunden werden. Dieses Symmetrieren wird von der Ansprechperson der JVA im Folgenden herausgefordert.

### 2.3.1 Man tut nicht, was man sagt, und sagt nicht, was man tut – die hidden agenda

Die Coaches Alex und Noah kommen mit einem Vorhaben in die Haftanstalt. Sie wollen ein Projekt zur politischen Bildung durchführen. Der Ansprechpartner Berger initiiert auch hier Prüfmomente.

Ja, was Sie betrifft, so habe ich den Bericht gesehen, den Sie geschickt haben. Ehrlich gesagt haben wir bereits ein Projekt mit Prevent and Exit Radicalisation (PER). Ich spreche gerne offen. Was würde es bedeuten, zusätzlich mit Ihnen zu arbeiten? (Feldnotizen)

Wie in einem Bewerbungsgespräch fordert Berger die Coaches heraus, ihn bzw. die Haftanstalt von sich und dem Vorhaben zu überzeugen. Er asymmetriert die Konstellation, die er zuvor in der Prüfsequenz mit der Ethnografin hergestellt hatte, d.h. er hierarchisiert die Anliegen – eine Immunreaktion von Organisationen, wie in der Zugangsarbeit von Feldforschenden. Indem Berger bereits einen weiteren Träger ins Feld führt, stellt er die Position der Coaches in Frage. Sie haben sich für das Gespräch qualifiziert, aber es reicht noch nicht für eine Zusammenarbeit. Die Frage suggeriert, dass die JVA (»wir«) einen Mehraufwand mit einem »zusätzlichen« Projekt betreiben würde. Wolff (2000) zählt die Zumutungen auf, die den Mehraufwand für das Feld skizzieren, z.B. »Zeit für Gespräche erübrigen zu müssen« (wie für dieses, das Berger in diesem Moment führt), Räume zur Verfügung zu stellen (z.B. für die Einzel- und Gruppengespräche) und damit die »Raumsouveränität teilweise aufgeben zu müssen« (ebd.: 335). Die Mitarbeitenden der JVA gingen demzufolge in Vorleistung, womit Berger hier die Asymmetrie zwischen den Coaches und den Mitarbeitenden vor Ort unterstreicht. Auch wenn Wolff sich auf Forschungsaktivitäten bezieht, bedeutet das Implementieren eines neuen (pädagogischen) Projekts die Entfaltung eigener Aktivitäten. Den Raum dafür zu öffnen, erfordert Vertrauen, das auch in den Forschungsbeziehungen fortlaufend hergestellt und erhalten werden muss. Eine Variante, solch eine Arbeitsbeziehung zu etablieren, bevor ein Projekt begonnen hat, besteht nicht nur darin, die Initiator\*innen immer wieder ihr Vorhaben erzählen zu lassen (Wolff 2000: 343) und so auf Konsistenz zu prüfen, sondern eine Art »Trockenübung« durchzuführen. Die geplanten Aktivitäten werden unter die Lupe genommen, indem sie einmal exerziert werden. Und dies bereitet Berger hier vor.

Prüfmomente sind also nicht nur Immunreaktionen, sondern dienen dem Etablieren jener Arbeitsbeziehungen, die bereits vorbereitet sind. In unserem Fall hat Berger den Projektantrag bereits zugesandt bekommen, doch bezeichnet er ihn als Bericht. Als müsste er ihn absegnen, stellt er die folgende Frage zum Grundkonzept – und kann, abgesehen von den Erklärungen auf Papier, sehen, was die Coaches »wirklich tun werden«:

Ich spreche gerne offen und so geht es in der Politik nicht zu: Man tut nicht, was man sagt, und sagt nicht, was man tut. Also, ein Antrag wie dieser, da weiß ich nicht, worum es genau geht. Sie sagen, es läuft über die Förderung von »Demokratie im Verbund«, aber wie weit können wir von Demokratie sprechen? (Feldnotizen)

In dieser Szene finden wir die Prüfstruktur aus dem Gesprächsaufakt mit der Ethnografin wieder. Auch hier hinterfragt Berger das Grundkonzept (»Demokratie«), unter dem das geplante Projekt firmiert. Der Querverweis auf die »Politik« legitimiert sein Hinterfragen, mehr noch, es disqualifiziert die Verortung des geplanten Vorhabens, Konsistenz sei hier nicht zu erwarten (»Man tut nicht, was man sagt, und sagt nicht, was man tut«). Es stehen also (häufig) Punkte in »solchen« Anträgen, die dann eventuell nicht oder nur in einer abgewandelten Form in der praktischen Arbeit zu finden sind. Die De-Legitimierung des Projekts bringt das Treffen auf eine andere Ebene. Während sich die Coaches zunächst auf der Antragsebene befinden (der Entwurf steht und nun könnte an den Feinheiten gearbeitet werden), bewegt sich der Sozialpädagoge der JVA auf der Praxisebene und zieht die Coaches mithilfe seiner Fragen ebenfalls auf diese.

Der Ansprechpartner der Coaches schiebt die Entwurfssatzung beiseite, um »ernsthaft und offen«, also über das, was »wirklich« geplant ist, über die *hidden agenda*, reden zu können. Berger wartet die Antwort der Coaches, »inwiefern wir von Demokratie sprechen« können, nicht ab, sondern schließt seine Annahme und Skepsis über das im Antrag Geschriebene direkt daran an. Damit kann er neben dem Grundkonzept auch das geplante Vorgehen in Zweifel ziehen.

### **2.3.2 Was ist Demokratie? Bin ich ein Reichsbürger? - Worthülsen disqualifizieren**

Die Coaches werden gefordert, vorzuführen, was sie tun werden. Dafür provoziert der Ansprechpartner der JVA eine Art Krisenexperiment. Ähnlich der Prüfszene mit der Ethnografin (»Und was bedeutet Resilienz?«) stellt Berger die Frage nach der Bedeutung der »Demokratie« und da er noch keine Antwort erhalten hat, setzt er nach:

Berger spitzt fragend zu: Wenn ich kritisere, was gemacht wird, bin ich dann ein Reichsbürger? Ist das Demokratie? Was ist Demokratie? Alex antwortet

ruhig: Herr Berger, natürlich ist die Frage nach der Definition von Demokratie groß. Sie können gerne ehrlich sprechen. Wir haben Ihnen unseren Antrag zugesandt, das ist es, was wir diskutieren wollen, und es stimmt, das Projekt soll durch das Programm »Demokratie im Verbund« finanziert werden. (Feldnotizen)

Diese Begriffsabfrage dient als Aufhänger, um in der Diskussion das Grundkonzept (»Demokratie«) als Worthülse zu disqualifizieren. Damit gerät das gesamte Vorhaben in Misskredit. Die Zuspitzung auf weitere, schnell zur Hand genommene Kategorien (»Reichsbürger«) unterstützt die De-Legitimierung des geplanten Projekts. Ein Gewinn für die JVA und damit eine Zusammenarbeit rücken hier gerade weit weg. Berger nutzt im weiteren Gesprächsverlauf Ankerpunkte, die wie Antragsüberschriften wirken (Demokratie, politische Bildung, Reichsbürger), an denen er einen Stresstest entzündet. Alex aber wiegelt Bergers Frage und eine *hidden agenda* ab und kommt auf sein »ursprüngliches« Interesse – den Antrag – zu sprechen. Er antwortet damit weder auf die gestellte Frage noch auf ihr geplantes Vorgehen, also nicht auf Bergers Anfrage. Er begibt sich nicht auf die Praxisebene. Mit der Bestätigung zur Finanzierung durch »Demokratie im Verbund« (DiV) impliziert Alex, dass sie das Grundkonzept »Demokratie« nicht zur Disposition stellen und damit doch über diesen Punkt bereits hinaus seien. Das aneinander »Vorbeireden« gehört zur »Verständigungsarbeit« im Feld wie Scheffer (2002) zu den Erkenntnismöglichkeiten von sozialwissenschaftlichen Beobachter\*innen schreibt:

»Die Parteien mögen mit gänzlich unterschiedlichen Erwartungen, Aussichten und Zielvorstellungen in eine Begegnung gehen, in der sich erst nach und nach aufeinander eingestellt wird. Auch mag das Wissen der Beteiligten unterschiedlich ausgeprägt sein. Die Vorstellung von der Relevanz einer Veranstaltung oder dem Ergebnis einer Verhandlung mag so mehr oder weniger divergieren.« (Scheffer 2002: 361)

Alex liefert dem Ansprechpartner vor Ort noch nicht die passende Antwort. Berger verharrt auf der Praxisebene und wiederholt die Frage. Diese Situation zeigt, Berger hat seine eigene (provokante) Agenda und nutzt seine Machtposition als *Gatekeeper*, um die »Spielregeln« vorzugeben. Um den Test erfolgreich zu bestehen, gilt es, die feldspezifischen Spielregeln herauszufinden und sie zu bedienen.

Alex geht hingegen mit seinen eigenen Vorstellungen über die geltenden Regeln in das Gespräch. Er geht womöglich davon aus, dass alle mit dem gleichen Ansinnen – der Besprechung des Antrags – zusammenkommen. Alex versteht *in situ* demnach weder, worauf Berger abzielt, noch, dass er sich in einer Prüfsituation befindet. Er stellt stattdessen eine Gegenfrage und eröffnet ein neues Thema – worum es seiner Meinung nach gehen sollte.

Mit der Wiederholung seiner Frage eröffnet Berger erneut die Möglichkeit für eine zufriedenstellende Antwort. Noah hingegen bleibt im »wait and see«-Modus (Memo). Nachdem sich niemand zu Bergers Fragestellung nach Demokratie äußert, setzt er nach:

Nun, Sie sehen in den Nachrichten, was vor sich geht [...] [Ich konnte nicht alles mitschreiben, er sprach sehr schnell und viel über etwas, das er in den Nachrichten gesehen hatte, irgendeine ausländische Intervention und die Entscheidung der deutschen politischen Elite]. Und wenn ich das infrage stelle, spricht Berger weiter, bin ich dann ein Reichsbürger? Er schaut sich im Raum um. Warum nicht, sagt er selbst antwortend – wenn ich infrage stelle, was vor sich geht? Noah räumt ein, Ja, es gebe eine Unzufriedenheit in der Bevölkerung. (Feldnotizen)

Das Zuspitzen und Nachfassen des Ansprechpartners verläuft hier ähnlich der Prüfsituation mit der Ethnografin. Auch sie räumte ein, sich nicht allein auf die Coaches in der Forschung zu fokussieren. Auch Noah bestätigt, »ja, es gebe eine Unzufriedenheit in der Bevölkerung«. Sein Entgegenkommen bleibt allerdings vage und lässt offen, ob Berger mit dieser Art zu denken als »Reichsbürger« kategorisiert werden könnte. Er verschiebt den Fokus auf »die Gesellschaft« und gibt somit eine passende Antwort, weil er keine ausgrenzende Einordnung oder Kategorisierung vornimmt. Er geht Berger nicht »in die Falle«, sondern gibt ihm zu verstehen: »Wir arbeiten hier ganz offen«. Er begibt sich auf die Praxisebene und führt vor, worum es ihnen als Coaches gehen kann – um Offenheit und darum, erst einmal »Unzufriedenheit« anzuerkennen und zu bearbeiten. Obwohl sich Noah mit der Antwort und dem Stichwort »Unzufriedenheit« in die richtige Richtung bewegt, lässt Berger (noch) nicht locker und zückt die nächste »rote Karte« in einer Diskussion über »Demokratie«:

Berger fügt an: Ich bin ehrlich zu Ihnen, in der Politik machen sie einfach, was sie wollen. Es ist ihnen egal. Alex antwortet: Nun, das kommt darauf an. (Feldnotizen)

Auf der Praxisebene angekommen, performt Berger einen ›Demokratie-Skeptiker‹ (›Ich bin ehrlich zu Ihnen‹) und tätigt Aussagen, die so oder so ähnlich in den Gesprächen, die das Projekt anvisiert, ablaufen könnten. Damit fühlt Berger den Coaches weiter auf den Zahn und lässt Noahs zuvor getätigte Antwort nicht vollständig gelten. Auch hier kommt es nun auf eine auf Bergers Erwartungen und Bedarfe entsprechend ausgerichtete Reaktion an.

Alex' Antwort (›Nun, das kommt darauf an‹) ist riskant, weil er damit (wieder) eine Einordnung ermöglicht: Manche Politiker\*innen würden sich demnach also kümmern. Damit widerspricht der Coach Bergers Aussage zumindest in Teilen und verdeutlicht, dass offenbar unterschiedliche Meinungen in dieser Runde existieren. Das Gespräch läuft in dieser Ping-Pong-Manier noch weiter: Der Sozialarbeiter setzt die Themen, über die er mit den Coaches sprechen möchte und führt den pädagogischen Stresstest fort. Er stellt Fragen, welche bei seiner Arbeit sowohl unter Inhaftierten als auch Kolleg\*innen auftreten, womit er die Logiken seines Feldes andeutet:

Einige Häftlinge und Kollegen kommen und stellen Fragen, sie verstehen nicht, was vor sich geht, und stellen Fragen. Aber wie soll man darauf antworten? Warum sind zehntausend amerikanische Truppen hergeschickt [worden] – was tun sie hier? Frankreich ist abgezogen, Russland ist abgezogen, und man sagt uns, das all das hier im Rahmen der NATO ist? [Er hat einen fragenden Ausdruck im Gesicht, mit einem Ton, der etwas weniger laut ist als vorher, eine Augenbraue hochgezogen]. Komisch. Kann ich sagen, dass sie Reichsbürger sind, wenn sie diese Fragen stellen? Sage ich ihnen, dass sie keine Fragen stellen sollen? Noah entgegnet daraufhin, dass es schwierig sei, mit Reichsbürgern zu diskutieren und es bringe nichts, tiefer in dieses Thema einzusteigen. Nachdem Berger ihm beigeplichtet hat, fährt er mit einem Verweis auf die Wichtigkeit fort, die Menschen dazu zu bewegen, sich selbst kritisch mit solchen Themen auseinanderzusetzen und nicht in ihrer Emotionalität zu verharren. Zudem liege das eigentliche Problem bzw. der Ursprung für einen solchen Unmut und derartige Ansichten häufig woanders – das müsse ergründet und angegangen werden. (Feldnotizen)

Im Verlauf des pädagogischen Stresstestes erweisen sich die Coaches als konstante Kooperationspartner. Alex weist die Anfrage zur Bestimmung des Demokratiekonzepts zurück und »tut damit, was er sagt«. Er widmet sich der politischen Bildung im Allgemeinen.

Damit verändert sich der Gesprächsmodus merklich, als Berger anscheinend die für ihn notwendigen Informationen beisammen hat: Bergers

Prüfung ist abgeschlossen und er wechselt in seiner Rolle vom *Gatekeeper* zum Sponsor. Skepsis und Erwartungen der *Gatekeeper* kreieren erst die Zugangs-hürden, wie Hammersley und Atkinson (1983: 76) schreiben, die Forschende als solche erkennen. Dies lässt sich analog zu den Coaches bemerken.

### 2.3.3 Vom Gatekeeper zum Sponsor – Das Prüfmoment ist abgeschlossen

Als Sponsor unterstützt Berger nun die Projektinitiierung. Diese Wandlung zeigt sich daran, dass Berger sich ab diesem Zeitpunkt darauf einlässt, konkret über den Antrag und seine Inhalte zu sprechen.

Berger: Richtig, Sie sind wegen des Antrags hier. Es ist besser, wenn wir darüber sprechen, was Sie wirklich tun wollen, sobald Sie die Finanzierung haben. Er erwähnt etwas über zwei Gruppen, die Anzahl der Betten, und weiteres, das leider unverständlich war und sagt dann, er hätte Fragen zur Methode gehabt, aber grundsätzlich habe er das im Text gefunden, »was wir besprochen haben«, und »meiner Meinung nach ist das so in Ordnung«. Alex sagt, dass es nun auch wichtig zu beachten sei, dass die wesentliche Grundlage der Beschreibung erhalten bleiben sollte. »Und ja, wir werden mit Ihnen noch einmal im Detail darüber sprechen, wie wir vorgehen und was zu tun ist, aber es ist wichtig, dass wir den Rahmen und die Grundlagen beibehalten.« (Feldnotizen)

Berger besetzt als *Gatekeeper* und Sponsor eine Schlüsselrolle im Feld, die Breidenstein und Kollegen ein »unverzichtbares Personal« (2015: 55) nennen: »Gatekeeper sind Schlüsselpersonal einer Einrichtung, von denen Ethnografen (offizielle) Erlaubnisse zum Aufenthalt erhalten oder verweigert bekommen können« (ebd.: 52). Sponsoren oder Schlüsselinformant\*innen dagegen sind »Förderer eines Forschungsprojekts, die aus den unterschiedlichsten Interessen heraus mit dem Forschungsinteresse des Ethnografen sympathisieren. Patrone, die das Vertrauen und die Achtung der Feldteilnehmer besitzen« (ebd.: 53f.). Gatekeeper, Schlüsselinformant\*innen und Patron\*innen erleichtern also den Feldzugang, beschränken ihn gleichzeitig aber auch. Das finden wir auch im Treffen zwischen Coaches und Ansprechperson der JVA. Sie leisten Zugangsarbeit, indem sie Papierhürde und Praxishürde nehmen.

Wolff (2000) schließt für die Zugangsarbeit:

»Es wäre verfehlt, beim Weg ins Feld an eine fixe Grenze zu denken, nach deren Überschreitung sich das Innere des Feldes dem forschenden Blick offen und ungeschützt darbietet. Deshalb heißt es im Folgenden nicht Einstieg, sondern Feldzugang« (ebd.: 335).

Dieser prozesshafte und aktive Charakter lässt sich mit dem Begriff des permanenten ›Liefern-Müssens‹ nachzeichnen. Dies unternehmen wir nachfolgend anhand der erzeugten Produkte und zeigen so das *Accounting*, das Verfügbarmachen, der Diskontinuitäten im Aufsetzen eines Projekts.

## **2.4 »Bewegte Geschichte« erfahrbar machen – Die Teamklausur**

Während Feldforscher\*innen sich über die ›Zumutungen‹ ihrer Zugangsarbeit im Team austauschen und Beiträge in wissenschaftlichen Journals veröffentlichen, scheinen die Mitarbeitenden der Träger ein gemeinsam geteiltes Wissen über Klausuren herzustellen. Dass ›alle auf dem gleichen Stand‹ sein sollen, lässt sich als Gegenbewegung zu den Diskontinuitäten in ihrem ›Feld‹ lesen. Wechselnde Ansprechpersonen, wechselnde Teammitglieder erfordern Infrastrukturarbeit in der Vorbereitung der Projekte. Wie also lässt sich die Papierhürde im institutionellen Geflecht nehmen?

Im Folgenden zeigen wir, wie das Wissen im Team erarbeitet und verfügbar gemacht wird. Hierfür nutzen wir Auszüge aus Feldnotizen, die über eine zweitägige Teamklausur angefertigt worden sind sowie die dort verwendeten Materialien. Einen gesamten Tag verbringen die Teammitglieder damit, einen Projektverlauf zu rekapitulieren, um ihn für alle (neuen und bisherigen) Mitarbeitenden ›erfahrbar‹ zu machen. Dabei wird auch das Wissen um die Spielregeln demonstriert und festgelegt, auf die sich bereits geeinigt wurde, auf die sich aber auch immer wieder neu geeinigt werden muss. Wir können beobachten, wie daran gearbeitet wird, den (gerade) gültigen ›Verhaltenskodex‹ herauszupräparieren, um Wissen um Hürden und Stolpersteine zu reflektieren und somit jene hilfreichen Praktiken, um sich besser in das Feld (die »andere Welt« der Behörden) einpassen zu können, zu identifizieren. Anhand der erlebten Herausforderungen der Coaches im Feld lässt sich das Ringen um Einpassung und Kontinuität im institutionellen Kontext aufzeigen.

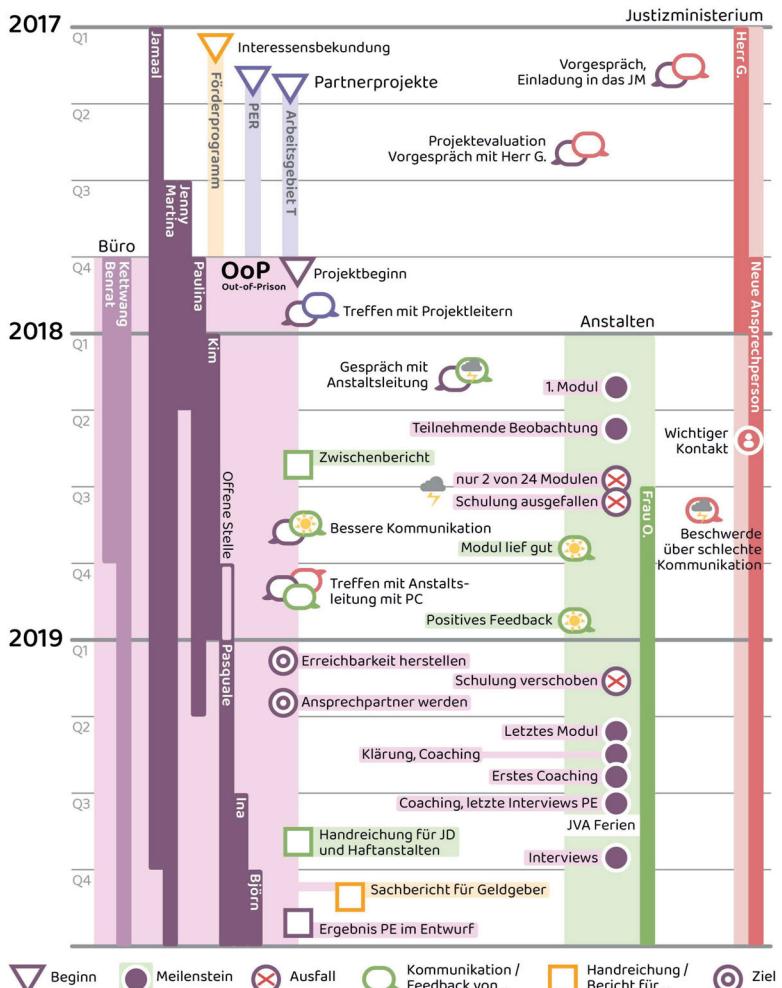
Zu Beginn der zweitägigen Klausur versammelt sich das Team in einem Seminarraum eines Tagungshotels, in dem alle untergebracht sind. Sie stellen einen Stuhlkreis mit Blick auf vorbereitete Aufsteller. Typisch für pädagogische Sitzkonstellationen wird eine informelle Gesprächsatmosphäre hergestellt. Dennoch wird das Treffen von einer Person moderiert und geleitet. Die »bewegte Geschichte«, den bisherigen Projektverlauf, für die Teilnehmenden erfahrbar zu machen, erfordert nicht einfach nur ein Publikum, das auch in Stuhlreihen vor dem Erzähler sitzen könnte, sondern dies als ein Team zu erfahren. Die im Kreis angeordneten Stühle ermöglichen das.

Will: Jedenfalls geht es in dieser Sitzung darum, dass die meisten Leute im Projekt neu sind, und es ist wichtig, dass wir alle die Geschichte des Projekts kennen, auch diejenigen, die neu dabei sind. Es gibt also eine Vorgesichte. (Feldnotizen)

Der erste Teil der Teamklausur wird der Erzählung der Projektgeschichte gewidmet. Es ist »wichtig«, die Stationen und Personen zu kennen, um das Wissen aus dem Behördenfeld – den Haft- und Arrestanstalten sowie dem Justizministerium – zusammenzutragen und wieder an das Team zurückzugeben und in dieser Hinsicht zu aggregieren. Bevor es also gedeihlich im Team weitergehen kann, bedarf es der Kenntnis der »Vorgesichte«.

Unterstützt wird das Erzählen durch eine Visualisierung, denn die Teilnehmenden sitzen während der gesamten Arbeitssequenz vor einem Plakat, welches sich fortlaufend mit den angepinnten Moderationskarten stückweise verändert und während der Tagung entwickelt. Zum Ende der Einheit hat die Runde das bunte Plakat mit einem eng mit den relevanten Ereignissen, Personenamen und Projektbereichen bestückten Zeitstrahl vor sich. Hier entfaltet sich die Komplexität des Feldes, denn das Plakat repräsentiert die Schwierigkeiten und Hürden. Es visualisiert die fragmentierten Arbeitsbeziehungen. Dabei werden diese Geschehnisse nicht im Sinne einer Erfolgsgeschichte nacherzählt, sondern es entsteht bei dieser Art der Rückschau ein Gefühl für notwendige Stationen und damit verbundene strukturelle Herausforderungen. Insofern wird der holprige Start des Projektverlaufs thematisiert.

Grafik 1: Plakat der Klausurtagung, anonymisiert und modifiziert. Grafik von Lisa Angermann [11.2023].



Schritt für Schritt wird der Projektverlauf chronologisch durchgegangen, sodass ein Zeitstrahl auf dem Plakat entsteht. Dieser wird mit Moderationskarten (in verschiedenen Formen und Farben) bestückt, die die unterschiedlichen Ereignisse und Personen der bisherigen Arbeit abbilden, ohne dabei auf eine einheitliche Farbgebung für die unterschiedlichen Karten und

ihre Bedeutung zu achten. Der auf diese Weise bildhaft vergegenwärtigte Projektverlauf erscheint bunt und ungeordnet, er wäre für Außenstehende nur schwer nachzuvollziehen (viele Abkürzungen, feldeigene Begriffe und Namen). Die zunehmend unübersichtlicher werdende Darstellung spiegelt die Komplexität des Feldes wider und ermöglicht den Teammitgliedern, einen Zugang dazu herzustellen. Dieses visualisierte Durcheinander ergänzt die von den Teilnehmenden zusammengetragene Nacherzählung des Projektverlaufs, der sich als holprig, selten linear, und daher komplex darstellt. Insbesondere zu Projektbeginn sah sich das Team mit unterschiedlichen Schwierigkeiten konfrontiert. Die Darstellung des Projektverlaufs lässt sich in zwei Abschnitte aufteilen: (1) Die Nacherzählung des Stolperstarts legt fragmentierte Arbeitsbeziehungen offen. Damit wird (2) die Notwendigkeit deutlich, Arbeitsbeziehungen zu stabilisieren, und dies als ›Behördenwissen‹ verfügbar zu machen. Das ›Schleifendrehen‹, um einen Fuß in die Tür zu bekommen und die Papierhürde zu nehmen, beinhaltet viele parallele Arbeitsschritte im Projektverlauf.

#### 2.4.1 Der Stolperstart – Fragmentierte Arbeitsbeziehungen offenlegen

Will: Damit beginne ich den ersten Blick zurück, seit 2017. Wir haben angefangen mit dem PER zu arbeiten und unsere Beziehung mit ihnen in der Säule ›X‹. Wir haben das Justizministerium eingeladen, um ein Modellprojekt zu besprechen und die Arbeit, die wir in Gefängnissen machen. Aus diesem Gespräch gingen die drei Säulen hervor.

Luke fragt nach den Verbindungen zu DiV, die dafür zuständig seien: eine Frau Schmitt seit zwei Jahren? (Feldnotizen)

Der »Blick zurück« beginnt mit einer auffälligen Dichte an Abkürzungen, die Will während ihrer Nennung aufschreibt und anpinnt. Für Außenstehende wäre die Bedeutung der Abkürzungen auf den ersten Blick schwer zu verstehen, wohingegen diese für alle Anwesenden klar zu sein scheinen, da niemand nachfragt. Will beschreibt den Beginn der Arbeit am Projekt mit einem weiteren Träger, dem PER, aus dem Überlegungen für das Projekt hervorgegangen sind, die in einer Förderinitiative, hier »Demokratie im Verbund« (DiV), verortet werden können. Das Justizministerium wird anschließend oder parallel eingeladen, denn hier sitzen die ersten Genehmigungshürden. Die Entwicklung wird zweigleisig verfolgt: Erstens gilt es Verbundpartner\*innen für das Projekt zu finden, zweitens wird die Zusammenarbeit mit dem zuständigen

Ministerium als Aufsichtsbehörde über das interessierende ›Feld‹, die Haftanstalten, aufgenommen. Mit diesen Gesprächen entwickeln die Coaches das »Modellprojekt«. Schwierigkeiten betreffen in der Projektentwicklung die Diskontinuitäten im institutionellen Aufstellen des Projekts: häufig wechselnde Ansprechpersonen, damit verbundene Kommunikationsunterbrechungen und wiederum damit verbunden Planungsunsicherheiten. Der Moderator der Teamklausur beginnt zu erzählen:

Luke: Das Projekt hat eine bewegte Geschichte! Will bestätigt, ja, wirklich. Für das Justizministerium hatten wir mindestens sechs Ansprechpartner, alle drei Monate kam ein neuer hinzu. Wir hatten auch unterschiedliche Arten der Kommunikation mit dem Justizministerium. Auf der einen Seite war die Kommunikation noch schlechter als bei uns, aber auf der anderen Seite haben sie uns auch sehr unterstützt. Die Kommunikation mit denen funktioniert anders. Das Justizministerium ist ›diese andere Welt‹. (Feldnotizen)

»Bewegt« ist die Projektgeschichte durch die fragmentierten Arbeitsbeziehungen. Ähnlich dem immer wieder neu Erzählen eines Forschungsvorhabens, wie Wolff (2000) es für die Zugangsarbeit zum Forschungsfeld beschreibt, benennen Luke und Will »mindestens sechs Ansprechpartner«, die eine »schwierige Kommunikation« begründen und Anlass geben, die Behörde als »andere Welt« ein Stück zu mystifizieren. Ein Projekt aufzusetzen, bedeutet auch, sich als Ansprechperson zu qualifizieren. Es wird der weiteren Erzählung dienlich sein, die Diskontinuitäten zuvorderst als Behördenlogik auszuweisen. Daran heften sie ›Kommunikationsschwierigkeiten‹:

Will: Und die Kommunikation mit dem Justizministerium war nicht gut, eine Person ist gegangen, also hat die Kommunikation nicht funktioniert. Dann kam wieder eine neue Ansprechperson beim Justizministerium. [...] Es stellt sich immer die Frage, was sind die Bedürfnisse des Justizministeriums, und der Gesprächspartner. Was gibt es für Missstände? Und welche Handlungsempfehlungen können wir aus der Erfahrung bis dahin ableiten? (Feldnotizen)

Die »Kommunikation« wird an einzelne Personen gebunden, nicht an eine Abteilung oder andere Einheiten. Damit wird deutlich, dass hier »Kommunikation« bedeutet, die zuständigen Ansprechpersonen mit den ›richtigen‹ Informationen zu versorgen, um das Projekt aufzusetzen und zu etablieren. Ist die gefundene Person nicht mehr adressierbar, bricht die »Kommunikati-

on« weg. Als generelle Orientierung werden die »Missstände« zu Bedarfen der Behörde (»Bedürfnisse des Justizministeriums«) erklärt, die zusammen mit der Problemlösung geliefert werden können. So wird für den weiteren Verlauf der Klausur nachvollziehbar, dass jede Person und der Zusammenhang, in dem es zu einer Begegnung oder einer Zusammenarbeit kam, Schritt für Schritt benannt wird. Es wird für alle nachgezeichnet, wie die Zugänge und Kontakte zu behördlichen Entscheider\*innen hergestellt und erhalten werden. Dies ist für das Aufsetzen eines Projekts essenziell, wenn der Prozess in personellen und damit kommunikativen Unterbrechungen (Diskontinuitäten) gekennzeichnet wird.

In der detaillierten chronologischen Beschäftigung mit der »bewegten« Projektgeschichte treten Diskontinuitäten auch in den Haftanstalten zutage. Als das Projekt anläuft, brechen die Teilnehmer\*innenzahlen ein:

Noah: Ja, das habe ich auf dem Computer gesehen, die Schulung hätte im Mai stattfinden müssen. Die Module sind reduziert worden? Es waren nur zwei, aber es sollten 24 sein. Am Anfang waren es viele, und dann plötzlich weniger Leute, um die 30 und wir fangen wieder mit nur ein paar Leuten an. (Feldnotizen)

Bereits im Rahmen dieses kurzen Überblicks vom Projektbeginn 2017 bis 2018 zeigen sich verschiedene Hürden, mit denen sich das Team in der Phase des Aufsetzens des Projekts fortlaufend konfrontiert sah. Hinzu kommen weitere Unwägbarkeiten durch die behördlichen Entscheider\*innen, die Qualifikationen beurteilen sowie personelle Unterbrechungen:

Will sagt, 2018 waren wir nicht gut vorbereitet, und es gab das Kommunikationsproblem und etwas anderes. So sagte die zuständige Ansprechperson im Justizministerium, ich hätte nicht die Qualifikationen usw. Es gab einige schwere Beschwerden, so war es von Anfang an schwierig mit dem Justizministerium und wir vereinbarten ein Treffen, um eine Diskussion mit der Anstaltsleitung durch die LMK zu haben. Teammitglieder werfen auch die Schließung einer Zweigstelle des Trägers zu der Zeit ein und Will bestätigt, ja gut, da war die Auflösung des Büros in Glehnisch. Es waren nur zwei, und ein Zentrum, also hätte die Mitarbeiterin mit den Kindern umziehen müssen. Sie wollte das aus gesundheitlichen Gründen nicht nochmal machen, also ist sie gegangen, und mit dem Projekt OoP waren wir am Anfang. So gab es die offene Stelle. (Feldnotizen)

Personelle und strukturelle Veränderungen bedeuten immer eine Herausforderung für Träger, denn zum einen muss neues Personal eingearbeitet werden, um fachliche/inhaltliche Grundsätze und Arbeitsstrukturen zu vermitteln, zum anderen braucht dieses neue Personal zusätzliche zeitliche Kapazitäten, um gefestigte Arbeitsbeziehungen sowohl intern als auch mit Klient\*innen aufzubauen. Die dargestellte Situation legt interne fragmentierte Arbeitsbeziehungen offen, die eine Verfestigung des »Modellprojekts« nach einem Jahr Laufzeit erschweren. Doch solange die Kommunikation und Zusammenarbeit mit den Justizbehörden funktionieren, kann das Projekt zumindest weiter gesetzt werden. Ab diesem Zeitpunkt wird von einem positiven Feedback von Seiten des Ministeriums berichtet.

#### 2.4.2 Wie läufts? – Stabile Arbeitsbeziehungen erkennen

Im folgenden Abschnitt können wir beobachten, wie die Teilnehmenden die Teamklausur nutzen, um sich gegenseitig über die laufenden Kontakte, Ansprechpersonen sowie deren Kommunikationsverhalten auszutauschen und so ein *Accounting* dafür betreiben, wie stabile Arbeitsbeziehungen erkennbar werden.

Luke sagt, das Modul hat sehr gut funktioniert. Wir hatten tolles Feedback von Frau O. im Justizministerium. Will fragt, wie hat sich die Kommunikation verbessert? Also es hat sich verbessert, antwortet Luke, weil sie sehr korrekt war und alles korrekt haben wollte. Zwischendurch hat sich alles gelockert, und die Kommunikation hat sich sehr verbessert. (Feldnotizen)

Mit der »tollen« Rückmeldung durch die Ansprechpartnerin beim Ministerium, (»Frau O, die alles korrekt haben will«), erhält das Team konkrete Informationen darüber, was die Behörde als ›positiv‹ wertet. Dass diese Informationen mit einer »verbesserten« Kommunikation zusammenfallen, überrascht nicht. Hinzukommt, dass die Ansprechpartnerin »alles korrekt haben wollte« und damit ein weiteres Stück Transparenz für das Team geschaffen wird. Was sie ›liefern müssen‹, wird plötzlich planbar. In dieser Hinsicht wird auch der Nichtkontakt zur Ansprechpartnerin thematisiert.

Noah: Frau O. – wie geht es ihr? Ich habe ihr einmal zwei E-Mails geschickt. Einmal, um mich vorzustellen, und einmal für das Coaching. Und ich habe

keine Antwort bekommen. Will: Sie antwortet nur, wenn es ein Problem gibt.  
(Feldnotizen)

Will erklärt hier eine dieser oben erwähnten »Eigenarten«, die es im Umgang mit »Frau O.« zu beachten gilt: Auch das nicht Zurückmelden ist Kommunikation, die für das weitere Arbeiten hilfreich ist. Denn wenn »es ein Problem gibt«, stellt sich womöglich eine neue Lieferanfrage an das Team. Damit alle Beteiligten mit der personengebundenen Kommunikation umgehen können und diese auch (zukünftig) leichter verstehen, tauschen sich die Teammitglieder ausführlich über solche Eigenarten aus. Frau O. wird an anderer Stelle auch als »Türöffnerin« beschrieben. Den Fuß in der Tür zu halten, erfordert, das liefern Müssen zu antizipieren. Dies wird hier sichtbar gemacht.

Eine präzise überlieferte Projekthistorie und die Informationen darüber, wer in dem Projekt neu ist und wie die\*derjenige mit den bisherigen Ansprechpartner\*innen in Kontakt kam bzw. welche ggf. gewachsenen Beziehungen zwischen ihnen bestehen, ist hoch relevant. Denn im Behördenkontakt werden Zusicherungen von Personen (nur punktuell) ausgesprochen. Die Notwendigkeit dieser Stabilisierung wird auch durch die Versatzstücke in der Struktur des Zeitstrahls illustriert. Es finden sich keine durchgehenden Verbindungen, kein geradliniges Ineinandergreifen, sondern Überlappungen, ein Wechsel zwischen Anfängen und Abbrüchen von (personellen) Infrastrukturen. Hier zeigt sich »schwarz auf weiß« bzw. es visualisiert für alle Beteiligten die Schwierigkeit dabei, den Überblick zu behalten.

Über Informationsgehalte über einzelne konkrete Ansprechpersonen und bestimmte Formalitäten geht es übergreifend um ein Verständnis für dieses wandelbare und sich stets neuformierende Feld, die »andere Welt«: Die Zusammenarbeit mit Geldgeber\*innen, Anstaltsleitungen und Ministerien zeigt sich als ein sich wiederholender, immer wieder neu zu aktualisierender Vorgang. Die Mitarbeitenden werden im Rahmen der Teamklausur auch dahingehend geschult, diese spezielle, aus unterschiedlichen Gründen fragmentierte Arbeitsweise (bei der es mal zwei Schritte vor und wieder einen zurück geht) kennenzulernen und die damit verbundenen Hürden als gegeben anzuerkennen. Gleichwohl gilt es, dieselben Schwierigkeiten nicht mit denselben Ansprechpersonen zu wiederholen. Teil dieser Infrastrukturarbeit ist die Qualifizierung dazu, die Bedarfe der einzelnen Institutionen und den jeweiligen Ansprechpersonen zu erkennen. Bedarfe zu erheben, ist den Coaches aus der Praxis mit ihren Klient\*innen vertraut, aber in der Zusam-

menarbeit mit den Institutionen läuft alles anders – es kann nicht einfach gefragt werden: Wie geht es dir? Was brauchst du?

Das Antizipieren der Bedarfe benötigt den intensiven Austausch über Ansprechpersonen und eine Form des Dokumentierens. Das ›absichernde Dokumentieren‹ ist eine Methode, die vorgefundene fragmentierten Arbeitsbeziehungen und weitere Diskontinuitäten zu handhaben. Die Klausur an sich und die gemeinsame Arbeit am Plakat können als eine Form des absichern den Dokumentierens gelesen werden, denn obwohl hier, abgesehen von Will, niemand mitschreibt oder einen Bericht erstellt, ermöglicht die Rekapitulation des Projektverlaufs ein ›Verfügbar-Machen‹ für das gesamte Team. Es geht darum, die »andere Welt« der Behörden verstehbar zu machen und diese mit den eigenen Aktivitäten in Einklang zu bringen. Es geht in der Zugangsarbeit, dem Ansetzen eines Projekts und schließlich dem Verstetigen stets um die Frage, wie, wann und mit wem man redet, um den Fuß in die Tür zu bekommen und diesen auch dort zu behalten.

## 2.5 Fazit: Gleichzeitig durch verschiedene Türen – Das Ringen um Kontinuität im institutionellen Kontext

Ein Projekt aufzusetzen und zu etablieren, erfordert das gleichzeitige Bearbeiten verschiedener *Gatekeeper*, die im Idealfall zu Sponsor\*innen des Projektes werden. Wir haben vier Instanzen ausgemacht, die vom Team gleichzeitig, aber in unterschiedlichen Versatzstücken bedient werden, von denen wir uns einige Momente detailliert angesehen haben: das Ministerium, die Geldgeber\*innen, Verbund- bzw. Praxispartner\*innen (weitere Träger) und Teilnehmende, wie hier eine Haftanstalt (Alfred Berger). Die Interdependenzen zwischen allen müssen orchestriert werden. Unwägbarkeiten werden zu Hürden im Aufsetzen eines Projekts, denn dort gelingt das Erkennen der institutionellen Bedarfe (noch) nicht.

Es muss sich für das Gespräch qualifiziert, Papierhürden müssen genommen, Bedarfe und Logiken erkannt und bearbeitet werden sowie eine gemeinsame Sprache und ein *Commonsense* (intern sowie extern) gefunden, Praxis-Know-how erprobt und vorgeführt werden. Dabei müssen immer wieder neue Hürden und Rückschläge hingenommen werden: Eine Tür öffnet sich und/oder eine andere bleibt verschlossen. Es wird also an mehrere Türen gleichzeitig geklopft. Die Gleichzeitigkeit wiederum besteht auch in den Vorbereitungen, um durch verschiedene Türen zu gelangen, was sich

beispielsweise an Vorgesprächen mit Anstaltsvertreter\*innen (wie mit Alfred Berger) zeigt. Diese können jedoch direkt im Anschluss noch nicht (gänzlich) erfolgreich sein, da der Erfolg wiederum von anderen Instanzen abhängt: Noah und Alex sollen sich bei Berger melden, sobald der Antrag bewilligt ist und die Förderung beginnt. Das Geld zu erhalten, hängt jedoch wiederum davon ab, wie gut die Mitarbeitenden vorbereitet und ihre Vorarbeit geleistet haben.

All diese einzelnen Schritte, die diversen Vorbereitungen und Vorarbeiten bleiben häufig ungesehen. Es ist *invisible work*, die geleistet wird, weil sie notwendig ist, um den Weg zu den Klient\*innen zu bereiten. Denn die Arbeit mit den Klient\*innen ist projektbasiert. Erst mit dieser Zugangsarbeit bekommen die Coaches »den Fuß in die Tür« und müssen dies fortwährend erhalten. Papier- und Praxishürden müssen überwunden werden, um mit der Arbeit an den kategorialen Übergängen, vom (vermeintlichen) »Fall von Radikalisierung« zum »konformen Gesellschaftsmitglied« zu beginnen. Den Fuß in die Tür zu bekommen ist demnach initiale und infrastrukturelle Praxis der *Transitional Work*.

## Literatur

- Breidenstein, Georg/Hirschauer, Stefan/Kalthoff, Herbert/Nieswand, Boris (2015): Ethnografie: Die Praxis der Feldforschung, München: UVK.
- Hammersley, Martyn/Atkinson, Paul (1983): Ethnography principles in practice, London: Tavistock.
- Kalthoff, Herbert (1997): Fremdrepräsentation. Über ethnographisches Arbeiten in exklusiven Internatsschulen, In: Stefan Hirschauer/Klaus Amann (Hg.): Die Befremdung der eigenen Kultur. Zur ethnographischen Herausforderung soziologischer Empirie, 240–266, Frankfurt a.M.: Suhrkamp.
- Scheffer, Thomas (2002): Das Beobachten als sozialwissenschaftliche Methode – von den Grenzen der Beobachtbarkeit und ihrer methodischen Bearbeitung, In: Schaeffer, D./Müller-Mundt, G. (Hg.), Qualitative Gesundheits- und Pflegeforschung, 351–374, Bern: Huber.
- Wolff, Stephan (2000): Wege ins Feld und ihre Varianten, In: Flick, Uwe/von Kardorff, Ernst/Steinke, Ines (Hg.), Qualitative Forschung, 334–349, Reinbek: Rowohlt.

