



INSTITUT FÜR ARBEITSMARKT- UND
BERUFSFORSCHUNG
Die Forschungseinrichtung der Bundesagentur für Arbeit

IAB-FORSCHUNGSBERICHT

Aktuelle Ergebnisse aus der Projektarbeit des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

6|2019 Bedarfsgemeinschaften und ihre Mitglieder in der Beratungs- und Vermittlungsarbeit der Jobcenter

Holger Bähr, Andrea Kirchmann, Christin Schafstädt, Khira Sippli, Jochen Späth, Bernhard Boockmann

Bedarfsgemeinschaften und ihre Mitglieder in der Beratungs- und Vermittlungsarbeit der Jobcenter

Holger Bähr (IAB)

Andrea Kirchmann (IAW)

Christin Schafstädt (IAW)

Khira Sippli (IAW)

Jochen Späth (IAW)

Bernhard Boockmann (IAW)

Wissenschaftliche Beratung: Steffen Hillmert (Universität Tübingen)

Unter Mitarbeit von Anastasia Maier (IAW) Alfons Voit (IAB) und Anne Zühlke (IAW)

Mit der Publikation von Forschungsberichten will das IAB der Fachöffentlichkeit Einblick in seine laufenden Arbeiten geben. Die Berichte sollen aber auch den Forscherinnen und Forschern einen unkomplizierten und raschen Zugang zum Markt verschaffen. Vor allem längere Zwischen- aber auch Endberichte aus der empirischen Projektarbeit bilden die Basis der Reihe.

By publishing the Forschungsberichte (Research Reports) IAB intends to give professional circles insights into its current work. At the same time the reports are aimed at providing researchers with quick and uncomplicated access to the market.

Inhalt

Zusammenfassung	9
Abstract.....	10
1 Einleitung	13
2 Untersuchungskonzept und Datengrundlagen	18
2.1 Qualitative Untersuchungsschritte	20
2.1.1 Auswahl der Standorte und Feldzugang	20
2.1.2 Durchführung qualitativer Interviews	21
2.1.3 Durchführung der teilnehmenden Beobachtung.....	23
2.1.4 Auswertung der qualitativen Daten.....	23
2.2 Quantitative Untersuchungsschritte.....	24
2.2.1 Die Vignettenmethode im Überblick	25
2.2.2 Fragebogen und experimentelles Design.....	26
2.2.3 Stichprobenziehung.....	29
2.2.4 Durchführung der Befragung.....	30
2.2.5 Zusammensetzung der Stichprobe	30
3 Handlungsautonomie und individuelle Wertvorstellungen	31
3.1 Vorgaben und Handlungsautonomie.....	32
3.1.1 Einfluss gesetzlicher Vorgaben	32
3.1.2 Beratungskonzeption und 4-Phasen-Modell	33
3.1.3 Mögliche weitere Vorgaben	38
3.2 Rollenverständnis der Vermittlungsfachkräfte.....	40
3.2.1 Makler, Sozialarbeiter, Bürokrat und Berater	41
3.2.2 Berufliche Bildung und berufliche Sozialisation.....	41
3.2.3 Rollenverständnisse als Dimensionen der Vermittlungsberatung.....	42
3.2.4 Vermittlungshemmnisse als Rahmenbedingung der Vermittlungsberatung.....	46
3.2.5 Arbeitsvermittlung trotz schwieriger Problemlagen und mangelnder Motivation.....	48
3.3 Individuelle Wertvorstellungen und Geschlechterrollenbilder.....	50
3.3.1 Geschlechterrollenbilder der befragten Führungs- und Vermittlungsfachkräfte.....	51
3.3.2 Individuelle Wertvorstellungen und Geschlechterrollenbilder der Kunden und Kundinnen	59
3.3.3 Umgang der Vermittlungsfachkräfte mit den Geschlechterrollenbildern der Kunden und Kundinnen	62
3.4 Zusammenfassung.....	67
4 Beratungsprozesse von Mehrpersonen-Bedarfsgemeinschaften.....	68
4.1 Organisation der Beratung von Mehrpersonen-Bedarfsgemeinschaften.....	69

4.1.1	Kundenzuweisung und Beratung von Mehrpersonen-Bedarfsgemeinschaften...	69
4.1.2	Dauer und Terminierung der Beratungsgespräche	74
4.1.3	Organisation der Erst- und Folgespräche.....	75
4.1.4	Dokumentation der Beratung.....	78
4.2	Berücksichtigung der Bedarfsgemeinschaft im Beratungsprozess	78
4.2.1	Inhalte und Themen der Beratung	79
4.2.2	Schwerpunktsetzung im Beratungsgespräch	82
4.2.3	Einzelgespräche und Gruppengespräche in der Vermittlungsberatung.....	84
4.3	Der Beratungsprozess aus Sicht der Kundinnen und Kunden	88
4.4	Ergebnisse der Vignettenbefragung.....	92
4.4.1	Deskriptive Darstellung der Bewertungen	92
4.4.2	Haupteffekte.....	93
4.4.3	Interaktionseffekte zwischen je zwei erklärenden Variablen.....	97
4.4.4	Cross-Level-Effekte	110
4.5	Zusammenfassung.....	110
5	„Fördern und Fordern“ im Kontext von Mehrpersonen-Bedarfsgemeinschaften.....	113
5.1	Die Anwendung von Instrumenten der aktiven Arbeitsförderung im Kontext der Mehrpersen-Bedarfsgemeinschaft.....	113
5.1.1	Literaturstand zur Wirkung von MAbE und AGH	115
5.1.2	Vergabe von Maßnahmen im Kontext von Mehrpersonen- Bedarfsgemeinschaften	116
5.1.3	Individuelle Bedarfe der Kunden und Kundinnen	118
5.1.4	Wünsche der Kunden und Kundinnen.....	121
5.2	Sanktionen im Kontext der Mehrpersonen-Bedarfsgemeinschaften	123
5.2.1	Einstellungen der befragten Fach- und Führungskräfte zu Sanktionen	125
5.2.2	Verhängung von Sanktionen im Kontext von Mehrpersonen- Bedarfsgemeinschaften	127
5.3	Zusammenarbeit mit internen und externen Akteuren	132
5.3.1	Zusammenarbeit mit internen Akteuren.....	132
5.3.2	Zusammenarbeit mit der Beauftragten für Chancengleichheit	136
5.3.3	Zusammenarbeit mit externen Akteuren.....	143
5.4	Zusammenfassung.....	148
6	Konstellationen von Mehrpersonen-Bedarfsgemeinschaften und Fallporträts	150
6.1	Konstellation I: Paare mit Kindern	151
6.2	Konstellation II: Alleinerziehende	160
6.3	Konstellation III: Paare ohne Kinder.....	161
6.4	Zusammenfassung.....	166
7	Zusammenfassung und Ausblick.....	167

7.1	Einbeziehung des Kontextes der Bedarfsgemeinschaft in die Beratung und Vermittlung	167
7.2	Wertvorstellungen und Rollenbilder	168
7.3	Unterschiede in der Beratung und Maßnahmevergabe nach dem Kontext der Bedarfsgemeinschaft.....	169
7.4	Zukünftige Forschungsperspektiven	170
Literatur		172
Anhang		179
A.1	Beispiel-Fragebogen	179
A.2	Schätzergebnisse für Zweier-Interaktionen aus Vignettenanalyse	188
Impressum		197

Verzeichnis der Abbildungen

Abbildung 2.1: Die fünf Typen des Mixed-Methods-Designs	19
Abbildung 2.2: Ablaufschema eines parallelen Mixed-Methods-Designs	20
Abbildung 2.3: Inhalte der Gespräche	22
Abbildung 2.4: Vignettenfrage (Beispiel)	26
Abbildung 4.1: Formen der Kundenzuweisung für den Personenkreis Ü25	70
Abbildung 4.2: Vom Erstkontakt zum Folgegespräch.....	76
Abbildung 4.3: Themen in der Erstberatung.....	80
Abbildung 4.4: Inhalte der Folgeberatungen	82
Abbildung 4.5: Relevante Aspekte für die Beurteilung von Beratungsprozessen aus Sicht der befragten Kundinnen und Kunden	89
Abbildung 4.6: Verteilung der Vignettenbewertungen nach Terminierung des Folgegesprächs	93
Abbildung 4.7: Interaktionseffekt zwischen Berufserfahrung der Vignettenperson und Berufserfahrung des Partners bzw. der Partnerin der Vignettenperson	100
Abbildung 4.8: Interaktionseffekt zwischen Geschlecht und Berufserfahrung der Vignettenperson ..	102
Abbildung 4.9: Interaktionseffekt zwischen Alter und Berufserfahrung der Vignettenperson	104
Abbildung 4.10: Interaktionseffekt zwischen Vorhandensein eines Kind in der Bedarfsgemeinschaft und Berufserfahrung der Vignettenperson.....	106
Abbildung 4.11: Interaktionseffekt zwischen Geschlecht der Vignettenperson und Vorhandensein eines Kindes in der Bedarfsgemeinschaft.....	108

Verzeichnis der Tabellen

Tabelle 2.1: Überblick über die Standortauswahl	21
Tabelle 2.2: Anzahl der Gesprächspersonen.....	22
Tabelle 2.3: Vignettendimensionen und Levels.....	27
Tabelle 2.4: Zusammensetzung der Netto-Stichprobe der Jobcenter	30
Tabelle 3.1: Präferierte Erwerbsarrangements der Vermittlungsfachkräfte in Ost/Westdeutschland...	54
Tabelle 3.2: Zustimmung der Vermittlungsfachkräfte in Ost/Westdeutschland	55
Tabelle 3.3: Präferiertes Erwerbsarrangement der Vermittlungsfachkräfte nach beruflichem Abschluss.....	56
Tabelle 4.1: Art der Beratung von Personen aus Mehrpersonen-Bedarfsgemeinschaften in den Jobcentern (in Prozent der Grundgesamtheit).....	72
Tabelle 4.2: Beratung von Mehrpersonen-Bedarfsgemeinschaften nach Form der Trägerschaft.....	72
Tabelle 4.3: Beratung von Mehrpersonen-Bedarfsgemeinschaften nach Arbeitsmarktlage	73
Tabelle 4.4: Verbreitung von Kontaktdichtevorgaben unter den Jobcentern	75
Tabelle 4.5: Regressionsergebnisse	95
Tabelle 4.6: Geschätzte Zweier-Interaktionen (Vignettenebene)	98
Tabelle 5.1: Zusammenarbeit mit der BCA nach Form der Aufgabenwahrnehmung	141
Tabelle 5.2: Zusammenarbeit mit der BCA nach Tätigkeitsfeld.....	141
Tabelle 5.3: Zusammenarbeit mit der BCA nach Jobcenter Region	142
Tabelle A 1 Zweier-Interaktionen zwischen dem Geschlecht der Vignettenperson und weiteren Vignettendimensionen	188
Tabelle A 2 Zweier-Interaktionen zwischen dem Alter der Vignettenperson und weiteren Vignettendimensionen	190
Tabelle A 3 Zweier-Interaktionen zwischen dem Migrationshintergrund der Vignettenperson und weiteren Vignettendimensionen	191
Tabelle A 4 Zweier-Interaktionen zwischen dem Vorhandensein von Kindern in der Bedarfsgemeinschaft und weiteren Vignettendimensionen.....	192
Tabelle A 5 Zweier-Interaktionen zwischen der Berufsbildung der Vignettenperson und weiteren Vignettendimensionen	193
Tabelle A 6 Zweier-Interaktionen zwischen der Berufsbildung des Partners/der Partnerin der Vignettenperson und weiteren Vignettendimensionen	194
Tabelle A 7 Zweier-Interaktionen zwischen der Berufserfahrung der Vignettenperson und weiteren Vignettendimensionen	195
Tabelle A 8 Zweier-Interaktionen zwischen der Berufserfahrung des Partners/der Partnerin der Vignettenperson und weiteren Vignettendimensionen	196

Abkürzungsverzeichnis

BA	Bundesagentur für Arbeit
BCA	Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt
BeKo SGB II	Beratungskonzeption für die Grundsicherung für Arbeitsuchende
gE	Gemeinsame Einrichtung
JC	Jobcenter
LÄMMkom	SGB II-IT-Verfahren kommunaler Jobcenter
MABE	Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung
PROSOZ	SGB II-IT-Verfahren kommunaler Jobcenter
RD	Regionaldirektion der Bundesagentur für Arbeit
SGB	Sozialgesetzbuch
VerBIS	Vermittlungs-, Beratungs- und Informationssystem der Bundesagentur für Arbeit
zkT	Zugelassener kommunaler Träger
4PM	4-Phasen-Modell

Zusammenfassung

Während die Zielsetzung des Zweiten Buches des Sozialgesetzbuchs (SGB II) und insbesondere die Maßnahmen der Arbeitsmarktförderung von den Möglichkeiten und Bedarfen der einzelnen Person ausgehen, erfolgt die Feststellung der Hilfebedürftigkeit unter Berücksichtigung der Bedarfsgemeinschaft. Die vorliegende Studie untersucht die Frage, wie das Konstrukt der Bedarfsgemeinschaft in der Praxis der Beratung und Vermittlung im Bereich des SGB II berücksichtigt wird. Je nachdem, ob die Förderung der individuellen Erwerbsfähigkeit und Arbeitsmarktintegration oder das Ende der Hilfebedürftigkeit der Bedarfsgemeinschaft in den Vordergrund gestellt wird, folgen daraus in der Beratungs- und Vermittlungspraxis der Jobcenter unterschiedliche Handlungsoptionen.

Die vorliegende Studie verfolgt ein „mixed methods“-Design, in dem sich quantitative und qualitative Untersuchungsschritte ergänzen. Zum einen wurden in sechs Jobcentern qualitative leitfadengestützte Interviews mit Vermittlungsfachkräften, Team- bzw. Bereichsleitungen, Beauftragten für Chancengleichheit und den Geschäftsführungen geführt. Einbezogen waren auch Vertreterinnen und Vertreter von Regionaldirektionen sowie der Zentrale der Bundesagentur für Arbeit. Darüber hinaus wurden Gespräche zwischen Vermittlungsfachkräften und Kundinnen und Kunden teilnehmend beobachtet. Zum anderen wurde eine standardisierte Befragung von Vermittlungsfachkräften in 30 Jobcentern durchgeführt, die Aufschluss über Bewertungen und Vermittlerhandeln in Bezug auf Mehrpersonen-Bedarfsgemeinschaften gibt. In diesem Rahmen wurde eine Vignettenanalyse durchgeführt.

In den qualitativen Analyseteilen werden zunächst die Handlungsspielräume der Vermittlungsfachkräfte bei der Beratung und Vermittlung von Personen aus Mehrpersonen-Bedarfsgemeinschaften analysiert. Den Rahmen hierfür bilden neben den gesetzlichen Vorgaben die Beratungskonzeption für die Grundsicherung für Arbeitsuchenden (BeKo SGB II) und das rechtskreisübergreifende 4-Phasen-Modell der Integrationsarbeit (4PM). Insgesamt zeigt sich, dass die Vermittlungsfachkräfte über erhebliche Handlungsspielräume verfügen. Die Jobcenter gestehen den Vermittlungsfachkräften für die Beratung und Vermittlung von Mehrpersonen-Bedarfsgemeinschaften bewusst ein Ermessen zu, weil der jeweils spezifischen Situation, in der sich die Kundinnen und Kunden befinden, Rechnung getragen werden muss. Möglich wird dies durch die umfangreichen beruflichen Erfahrungen der Vermittlungsfachkräfte.

Die geschlechtsbezogenen Rollenbilder der Vermittlungsfachkräfte, mit denen im Rahmen der Fallstudien Gespräche geführt wurden, sind mit dem im SGB II verankerten Ziel der Gleichberechtigung konform. Jedoch steht dieses Ziel nach Aussagen der Fachkräfte mitunter in Diskrepanz zu den individuellen Wertvorstellungen und geschlechtsbezogenen Rollenbildern der Kundinnen und Kunden. Die Vermittlungsfachkräfte gehen mit dieser Herausforderung unterschiedlich um. Während einige die vorgefundenen Rollenbilder akzeptieren und diese beim Versuch, die Kundinnen und Kunden aus dem Leistungsbezug zu bringen, berücksichtigen, verstehen andere es als ihre Aufgabe, auf die vorhandenen Rollenbilder einzuwirken. Dies wird teilweise durch ungünstige Rahmenbedingungen, etwa eine schlechte Kinderbetreuungssituation, erschwert.

Bei der Vergabe von Maßnahmen werden die individuellen Bedarfe der Kundinnen und Kunden durchweg als das wichtigste Entscheidungskriterium angesehen. Das bedeutet jedoch nicht, dass

der Kontext der Bedarfsgemeinschaft ignoriert wird. So berücksichtigen die Vermittlungsfachkräfte, ob Kinder unter 15 Jahren, deren Betreuungssituation geregelt werden muss, in der Bedarfsgemeinschaft leben. Bei der Ausübung von Sanktionen wird das Kriterium der Einbeziehung des Bedarfsgemeinschaftskontextes von den befragten Personen unterschiedlich gewichtet. Einige von ihnen halten eine enge Auslegung der gesetzlichen Anforderungen für richtig. Gerade auf der operativen Ebene der Vermittlungsfachkräfte wird aber auch die Ansicht vertreten, dass der individuelle Kontext der Bedarfsgemeinschaft und dabei vor allem die Bedürfnisse von Kindern bei der Sanktionierung berücksichtigt werden müsse.

In den betrachteten Personenkonstellationen von Bedarfsgemeinschaften ist bei Qualifikationsunterschieden oftmals der Partner mit der höheren Qualifikation in Vollzeit berufstätig, während sich der andere um die Kinderbetreuung kümmert. Bei der geringer qualifizierten Person handelt es sich zumeist um die Frau, die dann die Kinderbetreuung übernimmt, und nach Ende der Elternzeit zumindest übergangsweise nur geringfügig oder in Teilzeit beschäftigt ist. Darüber hinaus zeigt die qualitative Analyse jedoch auch Fälle, in denen die Frau auch dann (zumindest zeitweise) zu Hause bleibt und die Kinderbetreuung übernimmt, wenn sie höher qualifiziert ist als ihr Partner. In den Gesprächen mit Vermittlungsfachkräften äußerten diese, dass in einem solchen Fall die Frau bevorzugt aktiviert werden könnte, um die Bedarfsgemeinschaft eher aus der Hilfebedürftigkeit zu führen. Allerdings wiesen sie dabei auch darauf hin, dass die gezielte Förderung der Frau am traditionellen Geschlechterrollenbild scheitern kann.

Die Vignettenanalyse hat zum Ziel, die Aufmerksamkeit, die die Vermittlungsfachkräfte den Kundinnen oder Kunden zukommen lässt, zu messen. Hierzu werden Einschätzungen darüber erfragt, welche Kontaktdichte die Vermittlungsfachkraft in Bezug auf Männer und Frauen mit unterschiedlichen Merkmalen für geeignet hält. Ein zentrales Ergebnis ist, dass das Geschlecht für sich genommen keinen Einfluss auf die als geeignet angesehene Kontaktdichte hat. Allerdings halten die Befragten bei Frauen mit Kindern eine längere Zeitdauer bis zu einem Folgetermin als bei Frauen ohne Kinder für angemessen, während bei Männern ein solcher Unterschied nicht gemacht wird. Die Vermittlungsfachkräfte sehen Kinderbetreuung somit entweder selbst als Frauensache an, oder sie unterstellen, dass diese Arbeitsteilung von der Bedarfsgemeinschaft gewünscht wird. Für Personen mit viel Berufserfahrung fällt der Effekt dabei deutlich geringer aus als für Personen mit wenig Berufserfahrung.

Insgesamt weist die Studie auf die zentrale Rolle der Kinderbetreuung für die Beratung und Vermittlung von Frauen in Mehrpersonen-Bedarfsgemeinschaften hin. Dies gilt nicht nur für die Kontaktdichte, sondern gemäß den Ergebnissen der qualitativen Studie auch für die Vergabe von Maßnahmen und andere Elementen der Aktivierung. Künftig sollte daher noch stärker untersucht werden, welchen Beitrag die Verfügbarkeit von Kinderbetreuung für die Vermittlung in Beschäftigung und Maßnahmen leistet.

Abstract

While placement, counselling and active labour market policy for recipients of German means-tested welfare benefits for jobseekers are based on the potentials and needs of the individual, the amount of welfare benefits received depends on the structure of the household. The present study

examines how the fact that benefits are jointly received by all members of multi-person households is taken into account in the practice of counseling and placement in German job centres.

The study follows a "mixed methods" approach in which quantitative and qualitative methods are combined. First, qualitative interviews were conducted in six job centres with caseworkers, team or area managers, equal opportunities officers and job centre management. In addition, interviews with representatives of regional directorates of the Federal Employment Agency were conducted. Also, counselling interactions between caseworkers and welfare recipients were observed using the method of participant observation. Second, a standardized survey of placement experts in 30 job centres was conducted providing information on caseworkers' attitudes and strategies with regard to welfare receiving households. In addition, a factorial survey (vignette analysis) was carried out.

In the qualitative part of the analysis, the first issue is the amount of discretion that caseworkers possess with respect to counselling multi-person households. The framework for counselling consists of the legal requirements as well as the counselling concept for welfare recipients able to work (BeKo SGB II) and the four-phase model of integration work (4PM). Overall, the analysis shows that the caseworkers have considerable amounts of discretion. Owing to the heterogeneity of backgrounds and needs among the unemployed persons, as well as to the high level of professional experience of the caseworkers, the job centres deliberately devolve responsibility to the operational level.

In general, caseworkers' views of gender roles are in line with the goal of gender equality in Book II of the German Social Code (SGB II). However, this goal is sometimes in contrast with welfare recipients' values and their gender role models. Caseworkers deal with this challenge differently. While some of them accept welfare recipients' gender roles as they are and take them into account in counselling and placement, others consider it their task to influence existing gender roles. This is sometimes hindered by unfavourable conditions, such as poor childcare provisions.

When assigning support measures of active labour market policy to welfare recipients, the individual needs are consistently regarded as the most important decision criterion. Yet this does not imply that the household context is ignored. For example, caseworkers consider the presence of children in the household as an important factor for placement into active labour policy measures, in particular if no external childcare is available. Regarding the exercise of financial sanctions in cases of misconduct by welfare recipients, some caseworkers insist on a strict interpretation of the legal requirements. However, others (particularly at the operational level) argue that the specific household context and, above all, the needs of children in the household must be considered when making sanction decisions.

The study shows that if partners living in a household have a different level of qualification, the partner with the higher qualification level often works full-time, while the other person engages in childcare. Usually, the less qualified person is the woman, who is either unemployed or, after parental leave, employed in marginal or part-time employment. However, cases in which the woman stays at home (at least temporarily) and takes over childcare, even if she is more highly qualified than her partner, were also observed. In the interviews, caseworkers suggested that in such a case, the woman should be activated with preference in order to lead the community out of benefit receipt. However, caseworkers also pointed out that the activation of women may be hindered or inhibited by traditional gender roles.

The aim of the quantitative vignette analysis was to find out how caseworkers assess the intensity with which different groups of welfare recipients should be counselled. For this purpose, they were asked to rate different time intervals between counselling sessions as more or less appropriate for welfare recipients with different characteristics. A key finding is that the biological sex has no impact on which contact intensity was considered appropriate. However, caseworkers view longer intervals between sessions (less contact intensity) to be more appropriate for women with children as compared to women without children. For men with and without children no differences were found. Thus, caseworkers either regard childcare as a matter for women or assume that the households counselled adhere to traditional gender roles. The difference with regard to counseling intensity for men and women depends on the amount of the welfare recipients' work experience, the effect being much lower for people with large experience.

Overall, the study points to the central role of childcare for the counseling and placement of women living in welfare-receiving households. This applies not only to contact intensity, but also with regard to the assignment of supporting measures and other elements of the activation process. Hence, the impact of the availability of external childcare on counselling and placement of women should be further explored in future research.

1 Einleitung

Nach dem im Jahr 2005 eingeführten Zweiten Buch des Sozialgesetzbuchs (SGB II) soll die Grundsicherung für Arbeitsuchende erwerbsfähige Leistungsberechtigte bei der Aufnahme oder Beibehaltung einer Erwerbstätigkeit unterstützen und ihnen den Lebensunterhalt sichern, soweit sie ihn nicht auf andere Weise bestreiten können. Dabei ist die Gleichstellung von Männern und Frauen als durchgängiges Prinzip zu verfolgen (Gender Mainstreaming). Alle im Rahmen der Grundsicherung betreuten Personen, sog. erwerbsfähige Leistungsberechtigte, haben den gleichen Anspruch auf arbeitsmarktbezogene Leistungen.

Während die Zielsetzung des Gesetzes und die Maßnahmen der Arbeitsmarktaktivierung und -integration von der einzelnen Person ausgehen, erfolgt die Feststellung der Hilfebedürftigkeit dieser Person – und damit die Feststellung einer Voraussetzung für den Anspruch auf Grundsicherungsleistungen – unter Berücksichtigung der Bedarfsgemeinschaft (Auth/Langfeldt 2007: 139-144). Nach § 7 Abs. 3 SGB II zählen zu einer Bedarfsgemeinschaft die oder der erwerbsfähige Leistungsberechtigte sowie der Partner oder die Partnerin, ferner Eltern oder Elternteile eines unverheirateten erwerbsfähigen Kindes unter 25 Jahren und der im Haushalt lebende Partner dieses Elternteils sowie unverheiratete Kinder unter 25 Jahren des oder der Leistungsberechtigten oder ihrer Partnerin bzw. ihres Partners. Die Bedarfsgemeinschaft ist unabhängig vom rechtlichen Status der Partnerschaft wie z.B. Ehe. In einer Bedarfsgemeinschaft können heterosexuelle oder homosexuelle Paare leben (Berghahn 2008: 148-151; Rust/Merold 2011). Eine Bedarfsgemeinschaft, die mindestens zwei Personen umfasst, wird auch als Mehrpersonen-Bedarfsgemeinschaft bezeichnet. Mit der Bedarfsgemeinschaft wurde ein Leistungssystem geschaffen, das die Solidarität der im gemeinsamen Haushalt lebenden Personen einfordert und somit in seinen Zugangs- und Leistungsbedingungen an den privaten Haushalt gebunden ist.

Die Beratung in den Jobcentern zielt zwar auf die Vermittlung von Einzelpersonen ab. Da aber die Bedarfsgemeinschaft, in der die zu vermittelnden Einzelpersonen leben, für Beratung und Vermittlung eine wichtige Rahmenbedingung darstellt, ist es für die Vermittlungsfachkräfte unabdingbar, den Kontext der Bedarfsgemeinschaft angemessen zu berücksichtigen. Diese Forderung findet sich zum einen im SGB II wieder, dessen Grundsatz des Förderns und Forderns nicht nur für die zu vermittelnde Person, sondern auch für die übrigen Mitglieder der Bedarfsgemeinschaft gilt, und zum anderen in der Beratungskonzeption (BeKo) der Bundesagentur für Arbeit (2014).

Die Berücksichtigung der Umstände der Bedarfsgemeinschaft bei der Beratung und Vermittlung der erwerbsfähigen Hilfebedürftigen kann indes zu Zielkonflikten führen. Je nachdem, ob die Förderung der individuellen Erwerbsfähigkeit und Arbeitsmarktintegration oder das Ende der Hilfebedürftigkeit der Bedarfsgemeinschaft in den Vordergrund gestellt wird, ergeben sich in der Beratungs- und Vermittlungspraxis der Jobcenter unterschiedliche Handlungsoptionen. Dies lässt sich verdeutlichen am Beispiel einer Bedarfsgemeinschaft, die aus einem Paar mit Kind(ern) besteht und in der beide Erwachsene arbeitslos sind und über unterschiedliche Chancen verfügen, eine bedarfssichernde Arbeitsstelle zu finden. Um das Ziel zu erreichen, die Bedarfsgemeinschaft als Ganzes aus der Hilfebedürftigkeit zu führen, könnte sich die Vermittlungsberatung (zunächst) auf den Elternteil mit den besseren Arbeitsmarktchancen konzentrieren. Der andere Elternteil würde

die Erwerbsintegration des Partners oder der Partnerin unterstützen, indem sie oder er die Kinderbetreuung während der Arbeitszeit sicherstellt. Ein solches Vorgehen würde jedoch mit dem Ziel in Konflikt geraten, alle Einzelpersonen einer Bedarfsgemeinschaft gleichermaßen in Arbeit zu bringen.

Vor diesem Hintergrund wird im vorliegenden Bericht untersucht, wie das Konstrukt der Bedarfsgemeinschaft in der Beratung und Vermittlung Berücksichtigung findet und welche inhaltlichen und organisatorischen Herausforderungen damit verbunden sein können. In den Blick genommen werden dafür sogenannte Mehrpersonen-Bedarfsgemeinschaften, also Bedarfsgemeinschaften, die sich aus mindestens zwei Personen zusammensetzen.

Das Ziel der Studie ist es zu ermitteln, wie sich der Gegensatz zwischen individuellem Anspruch der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten und der Berücksichtigung des Kontexts der Bedarfsgemeinschaft auf den Prozess der Beratung und Vermittlung von Arbeitslosen auswirkt. Untersucht werden dabei gleichermaßen die Ausgestaltung des Betreuungs- und Vermittlungsprozesses, die Handlungsspielräume der Vermittlungsfachkräfte sowie deren subjektive Ansichten, welche sich in Familien- und Rollenbildern widerspiegeln. Der Einfluss institutioneller Restriktionen, gesellschaftlicher Normen und individueller Wertvorstellungen wird ebenso als Determinanten des Beratungs- und Vermittlungsgeschehens berücksichtigt.

Im Mittelpunkt der Studie stehen folgende forschungsleitende Fragestellungen:

- Welche Vorgaben oder Empfehlungen gibt es auf der Ebene der Bundesagentur für Arbeit, der Regionaldirektionen oder der Jobcenter zur Berücksichtigung der Bedarfsgemeinschaft in der Vermittlung und Aktivierung, und wie werden diese Vorgaben oder Empfehlungen umgesetzt? Über welche Ermessensspielräume und Freiheitsgrade verfügen die Vermittlungsfachkräfte bei der Ausgestaltung der Beratungs- und Vermittlungsprozesse im Hinblick auf Mehrpersonen-Bedarfsgemeinschaften?
- In welcher Weise erfolgt eine ganzheitliche Beratung aller Mitglieder der Mehrpersonen-Bedarfsgemeinschaft? Wird eine gemeinschaftliche oder eine individuelle Zielvorstellung formuliert? Werden Mitglieder von Mehrpersonen-Bedarfsgemeinschaften von unterschiedlichen Vermittlerinnen und Vermittlern betreut?
- Welches Verständnis von Mehrpersonen-Bedarfsgemeinschaften und deren Förderbedürfnissen und Beratungsintensität herrscht bei den Vermittlungsfachkräften vor? Wie gehen sie mit geschlechterbezogenen Rollenvorstellungen bei den Kundinnen und Kunden vor?
- Welche Handlungsweisen bei der Beratung und Vermittlung von Personen aus Mehrpersonen-Bedarfsgemeinschaften können bei den Vermittlungsfachkräften beobachtet werden? Wie werden sie jeweils begründet?

Der im SGB II verankerte Zielkonflikt zwischen der Aktivierung der einzelnen zu beratenden Personen und der Verringerung der Hilfebedürftigkeit der gesamten Bedarfsgemeinschaft wurde in der Forschung bereits oft kritisiert, da er die Vermittlungsfachkräfte implizit dazu ermutige, ihre Bemühungen auf eine einzige Person zu konzentrieren, nämlich auf diejenige mit den vielversprechendsten Arbeitsmarktchancen. Tatsächlich weisen viele Studien auf die Existenz eines solchen Creamingeffekts hin (z. B. Baethge-Kinsky et al. 2007; Jaehrling/Weinbach 2015). Dabei wurde auch festgestellt, dass die in den Jobcentern implementierten Verfahren der Kundensegmentie-

rung in der Tendenz dazu führen, dass der Kontext der Bedarfsgemeinschaft wenig Aufmerksamkeit findet (Baethge-Kinsky et al. 2007). Zudem führte die Festlegung konkreter Werte für die Ziele des SGB II dazu, dass Vermittlungsfachkräfte dem standardisierten, zentral gesteuerten und computergestützten Profiling von Kundinnen und Kunden nach dem so genannten 4-Phasen-Modell (4PM) den Vorzug geben, anstatt deren individuelle Lebensumstände zu bewerten (Jaehrling/Weinbach 2015).

Um dem Creaming arbeitsmarktnaher Personen entgegenzuwirken, wurden mehrere Maßnahmen ergriffen, von denen die wichtigste wahrscheinlich die Ausweitung der Gültigkeit der Beratungskonzeption (BeKo) vom SGB III auf das SGB II ist. Die Beratungskonzeption beschreibt die Anforderungen, die an die Beratung von erwachsenen erwerbsfähigen leistungsberechtigten Personen gestellt werden. Sie wurde zunächst für die Vermittlungsberatung in Arbeitsagenturen vorgelegt und nach einer Pilotierung ab dem Jahr 2014 auch in Jobcentern eingesetzt. BeKo geht über das bis dato alleinig praktizierte 4PM-Profiling hinaus und zeigt auf, wie Kunden auch bei Anwendung des 4PM-Profiling individuell beraten werden können. Jaehrling und Weinbach (2015: 3) kritisieren jedoch, dass die Ausweitung der Beratungskonzeption auf das SGB II zur Verwirrung der Vermittlungsfachkräfte beigetragen habe und ein individuellerer Beratungsprozess bislang nicht beobachtet werden könne.

Trotz der vorhandenen Instrumente der BA bestehen im Handeln der Vermittlungsfachkräfte erhebliche Unterschiede bei der Berücksichtigung des individuellen Hintergrunds der Kunden und Kundinnen. Anhand eines quantitativen Studiendesigns analysieren Boockmann et al. (2013) die Einstellungen und Handlungsweisen von Vermittlungsfachkräften in Arbeitsagenturen und Jobcentern. Die Autoren stellen fest, dass im Bereich des SGB II etwa die Hälfte der Vermittlungsfachkräfte ihre Kundinnen und Kunden während des ersten Treffens immer nach ihrem familiären und persönlichen Hintergrund fragen, während ein Fünftel dies nur gelegentlich tut. Betrachtet man den gesamten Prozess der Beratung und Vermittlung, so lassen sich die Unterschiede zwischen Vermittlungsfachkräften zu fünf Komplexen bündeln. Darunter ist die Berücksichtigung der individuellen Gegebenheiten der Arbeitslosen einschließlich des familiären Hintergrunds nach der Kontaktdichte die zweitwichtigste Dimension. In der anschließenden Wirkungsanalyse, die jedoch nur für den Bereich des SGB III möglich war, zeigte sich, dass die Berücksichtigung der familiären und persönlichen Voraussetzungen keinen positiven, sondern eher einen schwach negativen Effekt auf die Beendigung der Arbeitslosigkeit hatte. Die Autoren erklären dies damit, dass die Berücksichtigung individueller Problemlagen Zeit erfordere, die dann für die eigentliche Vermittlung nicht mehr zur Verfügung stehe.

Für die Beratung und Vermittlung von Mehrpersonen-Bedarfsgemeinschaften ist neben der Frage nach dem Verhältnis zwischen Individuum und Gemeinschaft die Frage nach der Gleichstellung von Männern und Frauen von Relevanz, weil eine starke Berücksichtigung der Haushaltskonstellation zu einer Benachteiligung von Frauen führen kann, wenn innerhalb des Haushalts eine Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern vorherrscht, die dem Mann die Erwerbsarbeit und der Frau die Hausarbeit zuteilt, oder die Vorstellung einer solchen Arbeitsteilung den Prozess der Vermittlungsberatung prägt. Zwar sieht das SGB II ein Gender Mainstreaming vor; im Gegensatz zu den übrigen im SGB II festgelegten Zielen existieren hierfür jedoch keine konkreten Richtlinien zur Umsetzung. Es liegt daher im Ermessen der Jobcenter, in welchem Umfang sie Maßnahmen zur Sicherstellung des Gender Mainstreaming ergreifen, und es gibt Hinweise darauf, dass das Gender Mainstreaming

im Vergleich zu den anderen im SGB II definierten Zielen für die Jobcenter nur eine untergeordnete Rolle spielt (z.B. Worthmann 2010; Brand et al. 2007; Bothfeld/Betzelt 2011).

Auf geschlechtsspezifische Unterschiede im Beratungs- und Vermittlungsprozesses sowie auf einen möglichen Einfluss von Geschlechterrollenbildern der Vermittlungsfachkräfte machen verschiedene Studien aufmerksam. Kopf und Zabel (2014) finden auf der Grundlage einer multivariaten Analyse der Integrierten Erwerbsbiografien der Bundesagentur für Arbeit, dass die Einstiegsquoten in Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik für Frauen im SGB II-Leistungsbezug niedriger sind als für Männer, insbesondere für Westdeutschland und für Frauen in Haushalten mit männlichem Haupternährer. Daher gehen sie davon aus, dass Vermittlungsfachkräfte unter anderem eine traditionelle Arbeitsteilung im Haushalt unterstellen (Kopf/Zabel 2014: 22) und/oder die Arbeitsteilung der Paare respektieren (Kopf/Zabel 2014: 24). Nach der Analyse von Wolff und Moczall (2012) betrifft die Sanktionierung von Personen, die Arbeitslosengeld II (ALG II) beziehen, Männer etwa doppelt so häufig wie Frauen. Dies gilt insbesondere für Paare mit Kindern, die jünger als drei Jahre sind, und für Paare, die in Westdeutschland leben, was darauf hindeuten könnte, dass sich Vermittlungsfachkräfte hauptsächlich auf die Aktivierung von Männern statt auf Frauen konzentrieren könnten. Dies wird auch durch frühere Erkenntnisse aus der Evaluation des § 6c SGB II gestützt (ZEW/IAQ/TNS-Emnid 2008; siehe auch Betzelt 2008).

Frauen, die mit ihrem Partner in einer Bedarfsgemeinschaft leben, die den Bezug von ALG II verlassen hat, zeigen überdurchschnittliche Übertrittsraten in Nichterwerbstätigkeit und Arbeitslosigkeit, was darauf hindeutet, dass sich Vermittlungsfachkräfte eher auf Männer als auf Frauen konzentrieren, um den Erhalt von ALG II zu reduzieren. Zudem münden Frauen, die aus der Grundsicherung heraus eine Erwerbsarbeit aufnehmen, häufiger als Männer in eine geringfügige Beschäftigung (Brand et al. 2007) und erfahren dadurch Nachteile am Arbeitsmarkt (siehe auch Worthmann 2010).

Während quantitative Studien auf die Wirkung einzelner Vermittlungsstrategien und Maßnahmen blicken, konzentrieren sich qualitative Untersuchungen auf den Beratungsprozess selbst. Letztere weisen darauf hin, dass die (impliziten) Rollenmodelle der Vermittlungsfachkräfte die Art und Weise, wie sie arbeitslose Männer und Frauen beraten und in Arbeit vermitteln, prägen können. Böhringer und Karl (2014) führen eine ethnographische Studie mit über 50 teilnehmenden Beobachtungen von Beratungsgesprächen durch. Sie finden Hinweise darauf, dass Vermittlungsfachkräfte implizit dazu neigen, ihre Kundinnen und Kunden nach bestimmten Kategorien zu klassifizieren, die auf ihren eigenen Erfahrungen und Überzeugungen beruhen, und dass dieses Vorgehen eine wichtige Rolle für die Ergebnisse des Beratungsprozesses spielt. Beispielsweise scheinen Vermittlungsfachkräfte die bestehende geschlechtsspezifische Segregation der Ausbildungsberufe zu replizieren, indem sie Frauen hauptsächlich von Frauen dominierte Ausbildungsgänge vorschlagen, anstatt sie individueller und geschlechtsneutral zu beraten. Jaehrling (2010) stützt sich auf qualitative Interviews mit Vermittlungsfachkräften und deren Klienten in Jobcentern, wenn sie argumentiert, dass die im SGB II postulierten widersprüchlichen Zielsetzungen die Vermittlungsfachkräfte dazu zwingen, während des Beratungs- und Vermittlungsprozesses unter anderem auf ihre eigenen und die in der Region vorherrschenden Geschlechterrollenmodelle zurückzugreifen. Behrend et al. (2006) finden auf der Basis von Interviews mit Vermittlungsfachkräften, dass sie sich

bei der Beurteilung der individuellen Umstände ihrer Kundinnen und Kunden auf eine Art Alltagsroutine verlassen, wenn sie von ihrem Ermessen Gebrauch machen. Diese Routinen hängen wiederum von ihren persönlichen Erfahrungen und den gesellschaftlichen Umständen ab.

In der qualitativen Forschungsliteratur herrscht Einigkeit darüber, dass die geschlechtsbezogenen Rollenbilder der Vermittlungsfachkräfte die beobachtbaren geschlechtsspezifischen Ergebnisse des Beratungsprozesses treiben können; das Ausmaß ihrer Auswirkungen ist jedoch Gegenstand der Diskussion. Ludwig-Mayerhofer, Behrend und Sondermann (2014) beobachten weder eine explizite noch eine implizite geschlechtsspezifische Diskriminierung während des Beratungsprozesses. Ihnen zufolge resultiert die Ungleichheit zwischen den Geschlechtern während des Beratungsprozesses eher aus den Fähigkeiten der Arbeitslosen (z.B. zur Bewältigung komplexer Probleme oder zum Umgang mit Verwaltungsprozessen) als aus den Rollenmodelle der Vermittlungsfachkräfte. In ähnlicher Weise argumentiert Jaehrling (2015) auf der Basis von Fallstudien in Jobcentern. Sie kommt zum Schluss, dass sich die Vermittlungsfachkräfte auf implizite Rollenmodelle stützen können, wenn sie die Anzahl der akzeptablen Arbeitszeiten für Frauen mit Kindern, die älter als drei Jahre sind, festlegen müssen, sieht darin jedoch nicht den Haupttreiber ihres Verhaltens.

Diese Untersuchung nutzt qualitative und quantitative Verfahren, um neue Erkenntnisse zur Frage der Berücksichtigung von Geschlecht und Bedarfsgemeinschaft im Beratungs- und Vermittlungsprozess zu gewinnen. Die Methodik, auf der die Ergebnisse beruhen, wird in Kapitel 2 erläutert. In Kapitel 3 wird zuerst der Frage nachgegangen, durch welche gesetzlichen Vorgaben, Weisungen und Handlungsanleitungen das Handeln der Vermittlungsfachkräfte im Hinblick auf Mehrpersonen-Bedarfsgemeinschaften beeinflusst wird und welche Ermessensspielräume existieren, die im jeweiligen Beratungsfall individuelle bzw. an der Bedarfsgemeinschaft orientierte Handlungsweisen ermöglichen. Im nächsten Schritt geht es darum, welche gesellschaftlichen Normen, individuellen Wertvorstellungen und Geschlechterbilder das Handeln der Vermittlungsfachkräfte beeinflussen. Während in Abschnitt 3.2 insbesondere das Rollenverständnis der Vermittlungsfachkräfte im Mittelpunkt steht, widmet sich Abschnitt 3.3 der Frage, welche geschlechterbezogene Zuschreibungen bei den Vermittlungsfachkräften zu beobachten sind und inwieweit Geschlechterrollen im Beratungsprozess reflektiert werden.

Kapitel 4 stellt die Beratungsprozesse in den Vordergrund. So wird zum einen die technische Organisation der Beratungsgespräche (u.a. die Kundenzuweisung, die Dauer und Terminierung der Beratungsgespräche) dargestellt. Zum anderen wird beschrieben, inwiefern die Vermittlungsfachkräfte die Rahmenbedingungen der Bedarfsgemeinschaft in ihrer Tätigkeit berücksichtigen und auf welche Weise sie dabei vorgehen. Ferner wird kurz dargelegt, wie der Beratungsprozess von den Kundinnen und Kunden rezipiert wird. Der zweite Teil des Kapitels enthält die zentralen Ergebnisse einer standardisierten Befragung, die als Vignettenbefragung („faktorieller Survey“) bei Vermittlungsfachkräften in 30 Jobcentern durchgeführt wurde. Ziel der Befragung ist es, den Einfluss der Berücksichtigung von individuellen Eigenschaften der Arbeitslosen und Eigenschaften der Bedarfsgemeinschaft auf die Intensität der Beratung und Vermittlung unter Berücksichtigung des Zusammenspiels dieser beiden Ebenen zu quantifizieren.

Im direkten Anschluss befasst sich Kapitel 5 mit wichtigen einzelnen Elementen des Beratungsprozesses, nämlich mit der Vergabe von Maßnahmen und der Anwendung von Sanktionen. In allen diesen Bereichen stellt sich für Vermittlungsfachkräfte die Frage, ob und inwieweit sie den Kontext

der Mehrpersonen-Bedarfsgemeinschaft in Entscheidungen über ihr Vermittlungshandeln einbeziehen. Im Beratungsprozess kooperieren die Vermittlungsfachkräfte oft mit weiteren Akteuren innerhalb und außerhalb des Jobcenters. Kapitel 5 thematisiert deshalb, wie diese Zusammenarbeit bei der Betreuung von Personen aus Mehrpersonen-Bedarfsgemeinschaften ausgestaltet ist.

Kapitel 6 gibt einen Überblick über befragte Kunden und Kundinnen und ihre Bedarfsgemeinschaften. Hierzu werden Ergebnisse aus der teilnehmenden Beobachtung und Daten aus dem IT-System VerBIS verwendet. Zunächst wird ein Überblick über die Bedarfsgemeinschaften der Kunden und Kundinnen gegeben, in deren Beratungsgesprächen in den Jobcentern teilnehmende Beobachtungen stattfanden. Sodann wird die Beratung und Vermittlung von verschiedenen Konstellationen von Mehrpersonen-Bedarfsgemeinschaften anhand von drei Fallporträts beispielhaft dargestellt. Kapitel 7 fasst die Ergebnisse der Studie zusammen, verbindet sie und diskutiert die weiteren Forschungsperspektiven, die aus der Studie folgen.

2 Untersuchungskonzept und Datengrundlagen

In der vorliegenden Studie werden qualitative und quantitative Methoden miteinander kombiniert und ihre Ergebnisse miteinander verknüpft. Über viele Jahrzehnte wurden der qualitative und der quantitative Forschungsansatz als unüberbrückbare Gegensätze aufgefasst. Erst in den 1980er Jahren wurde der Weg für die Integration beider Ansätze innerhalb eines Forschungsprojekts freigemacht (Kuckartz 2014). In der heutigen Forschungslandschaft wird die Kombination qualitativer und quantitativer Ansätze als ein Gewinn angesehen, beispielsweise wenn in einem Ansatz umfangreiche Daten gewonnen und diese mit Hilfe des anderen Ansatzes besser interpretiert und verstanden werden können. „In dem Maß, wie [...] Handlungsorientierungen und Deutungsmuster von sozialen Strukturen beeinflusst sind, kann eine Verknüpfung qualitativer und quantitativer Methoden dazu dienen, unterschiedliche Aspekte sozialer Sachverhalte zu beleuchten“ (Kelle/Erzberger 2009: 308). Bei einem solchen Mixed-Methods-Design geht es um mehr als nur den Einsatz verschiedener Methoden. Im Vordergrund stehen die Zielsetzung des Forschungsvorhabens und der mögliche Erkenntnisgewinn, aus denen das Forschungsdesign abgeleitet wird. Aus diesem Grund gibt es nicht nur ein Mixed-Methods-Design, sondern verschiedene Ausgestaltungsformen, welche Kuckartz (2014) anhand der Arbeiten von Greene u.a. (1989) in fünf Design-Typen unterscheidet (Abbildung 2.1).

Abbildung 2.1: Die fünf Typen des Mixed-Methods-Designs

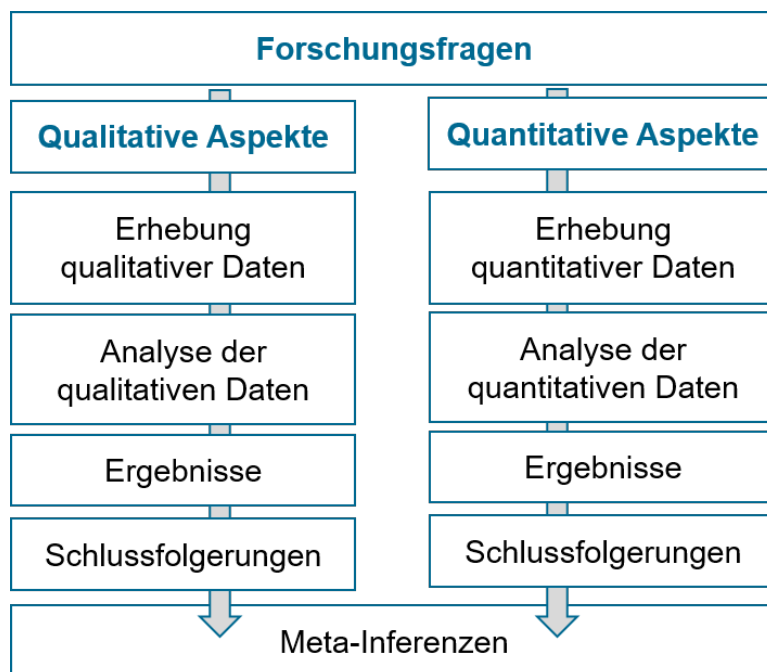
Design-Typ	Zielsetzung
Triangulation	Validierung der Forschungsergebnisse durch Einbeziehung mehrerer Perspektiven
Komplementarität	Besseres Verständnis und Vervollständigung der Forschungsergebnisse
Entwicklung	Ergebnisse einer Methode werden zur Entwicklung weiterführender Studien genutzt
Initiation	Entdeckung von Widersprüchen und paradoxen Resultaten
Expansion	Ausweitung der inhaltlichen Breite einer Studie

Quelle: Kuckartz 2014, eigene Darstellung.

Die vorliegende Studie entspricht dem Design-Typ der Komplementarität und zeichnet sich durch die Ergänzung von Perspektiven durch den Einsatz qualitativer und quantitativer Methoden aus. Das Forschungsdesign ist auf das Ergebnis ausgerichtet und ist somit weniger prozessual im Sinne eines „Phasenmodells“ (Kelle/Erzberger 2009: 300) aufeinander aufbauend hypothesengenerierend und –prüfend angelegt. Qualitative und quantitative Teile der Studie wurden dabei zeitlich parallel durchgeführt.

In einer umfangreichen qualitativen Studie wurden Interviews mit Fach- und Führungskräften in Jobcentern, Regionaldirektionen und der Zentrale der BA geführt. Nicht zuletzt wurden Gespräche zwischen Vermittlungsfachkräften und Kundinnen und Kunden teilnehmend beobachtet. Zudem wurde eine standardisierte Befragung inklusive faktoriellem Survey von Vermittlungsfachkräften in 30 Jobcentern durchgeführt, die Aufschluss über Bewertungen und Vermittlerhandeln in Bezug auf Mehrpersonen-Bedarfsgemeinschaften geben soll. Insgesamt entsteht dadurch ein facettenreiches Bild, das sowohl Detailanalysen als auch repräsentative Darstellungen enthält. Das Forschungsdesign der vorliegenden Studie verbindet die Analysestränge der parallel laufenden qualitativen und quantitativen Erhebungen und mündet in einer vergleichenden Betrachtung der Schlussfolgerungen (Abbildung 2.2).

Abbildung 2.2: Ablaufschema eines parallelen Mixed-Methods-Designs



Quelle: Kuckartz (2014: 74).

Die Ergebnisse beider Methodenstränge werden somit in der Schlussbetrachtung integriert und stehen nicht unverbunden nebeneinander. Die einzelnen qualitativen und quantitativen Untersuchungsschritte werden im Folgenden detailliert beschrieben.

2.1 Qualitative Untersuchungsschritte

Das Ziel qualitativer Forschung ist das Verstehen und Nachvollziehen komplexer sozialer Zusammenhänge sowie die Rekonstruktion subjektiver Sinnstrukturen. Wenn das Handeln von Vermittlungsfachkräften im Jobcenter verstanden und institutionelle und individuelle Einflüsse rekonstruiert werden sollen, müssen qualitative Methoden zum Einsatz kommen. Für eine umfassende Analyse des Vermittlerhandelns im Hinblick auf Mehrpersonen-Bedarfsgemeinschaften und zur Rekonstruktion gesellschaftlicher, institutioneller und individueller Einflüsse auf das Handeln wurden in diesem Forschungsprojekt qualitative Interviews mit teilnehmenden Beobachtungen kombiniert.

2.1.1 Auswahl der Standorte und Feldzugang

Zur Auswahl der Jobcenter wurde die Träger-Typisierung im SGB II des IAB¹ herangezogen. Das Anliegen war es, eine möglichst heterogene Verteilung sicherzustellen, um der Vielfalt an Trägerschaften, Arbeitsmarktlagen und Arbeitslosenquoten in der Bundesrepublik gerecht zu werden und

¹ Die IAB-SGB II-Typen definieren Kategorien von Jobcentern, die hinsichtlich ihrer wirtschaftlichen und sozialen Struktur vergleichbar sind, um dadurch regionale Disparitäten bei einem Vergleich von Jobcentern angemessen berücksichtigen zu können. In die Typisierung fließt eine Vielzahl an Merkmalen ein, darunter etwa die allgemeine regionale Arbeitsmarktlage, der Anteil des Verarbeitenden Gewerbes oder das Bevölkerungswachstum. Ergebnis der Typisierung sind Arbeitsmarktregionen mit unterdurchschnittlicher, durchschnittlicher und überdurchschnittlicher ELB-Quote, die auch hinsichtlich regionaler und wirtschaftlicher Eigenschaften noch feiner untergliedert werden können. Details zur Typisierung können Dauth et al. (2013) entnommen werden.

somit die Beratungs- und Vermittlungsprozesse in verschiedenen Kontexten untersuchen zu können. Dazu wurden neben der Typisierung der SGB II-Träger des IAB weitere exogene Kriterien zur Auswahl herangezogen: Art der Organisationsform als zugelassener kommunale Träger (zKT) oder gemeinsame Einrichtung (gE), neue versus alte Bundesländer sowie städtischer oder ländlicher Siedlungstyp. Eine regionale Differenzierung ist deshalb von Bedeutung, weil Familien- und Rollenbilder in ländlichen Regionen traditioneller geprägt sind, als dies in städtischen Regionen der Fall ist, wie eine Studie zum Thema Gleichstellung im SGB III (ISG/IAW/TIFS/Genderbüro 2013) zeigt. Basierend auf den genannten Kriterien wurden sechs Jobcenter ausgewählt (Tabelle 2.1), darunter zwei in kommunaler Trägerschaft, in denen qualitative Fallstudien durchgeführt wurden.

Tabelle 2.1: Überblick über die Standortauswahl

	Typisierung IAB			Bundesgebiet		Region	
	Typ I	Typ II	Typ III	West	Ost	Stadt	Land
Standort 1		x		x			x
Standort 2			x		x	x	
Standort 3		x		x		x	
Standort 4	x			x			x
Standort 5			x		x		x
Standort 6		x		x		x	

Quelle: IAW-Darstellung 2019.

2.1.2 Durchführung qualitativer Interviews

In den qualitativen Fallstudien wurden Expertengespräche und teilnehmende Beobachtungen durchgeführt. Gesprächspersonen waren Akteure des Jobcenters auf unterschiedlichen Ebenen. So wurde mit Geschäftsführungen, Team- und Bereichsleitungen, Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt und Vermittlungsfachkräften leitfadengestützte Experteninterviews geführt. Die Personen wurden in ihrer spezifischen Funktion und in einem bestimmten Handlungsfeld befragt. Sie können daher als Expertin oder Experte bezeichnet werden, weil sie spezifisches Wissen über ihren Handlungsbereich haben und Einblicke in mögliche Problemlagen und Schwierigkeiten geben können. „Der Experte verfügt über technisches Prozess- und Deutungswissen, das sich auf sein spezifisches professionelles oder berufliches Handlungsfeld bezieht“ (Flick 2012: 215). Expertengespräche haben die Aufgabe, „dem Forscher das besondere Wissen der in die Situation und Prozesse involvierten Menschen zugänglich zu machen“ (Gläser/Laudel 2010: 13). Ergänzend zu den Gesprächen in den Jobcentern wurden auch Akteure der für die Jobcenter zuständigen Regionaldirektionen und der Zentrale der Bundesagentur für Arbeit qualitativ interviewt, um auch die Perspektive der übergeordneten Leitungsebene einzubeziehen.

Die Grundlage für die Interviews bildete ein Gesprächsleitfaden, der je nach Akteursgruppe angepasst wurde. Der Gesprächsleitfaden diente als Grundlage für die Ausdifferenzierung der Thematik und zur Lenkung des Gesprächs. Der Leitfaden wurde in Anlehnung an eine Matrix zur Leitfadenerstellung von Helfferich (2009) entwickelt. Über eine Sammlung von Fragen bezüglich des Erkenntnisinteresses wurden Themenbereiche spezifiziert und gruppiert, welche die Struktur des Leitfa-

dens und somit auch die Schwerpunkte des Interviews bildeten. Hierbei wurde von den forschungsleitenden Fragestellungen ausgegangen (siehe Kapitel 1). Abbildung 2.3 gibt einen Eindruck über die Themen, die den Gesprächen zugrunde lagen.

Abbildung 2.3: Inhalte der Gespräche

Kontext- und Rahmenbedingungen für die Beratung Gesellschaftliche Rahmenbedingungen Wirtschaftliche Rahmenbedingungen Arbeitsmarktbezogene Rahmenbedingungen	Vorgehen in der Beratung und Vermittlung von Bedarfsgemeinschaften Organisation der Beratung und Vermittlung Durchführung von Beratungsgesprächen
Grundsätze der Beratung Vorgaben 4 Phasen-Modell (4PM) Beratungskonzeption SGB II (BeKo)	Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt Aufgabenbereiche Rolle und Funktion Durchführung von Veranstaltungen
Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Jobcenter Qualifikation und Eigenschaften Schulung des Personals Rollenverständnis und Rollenbild	Netzwerke und Kooperationen Zusammenarbeit mit anderen Institutionen

Quelle: IAW-Darstellung 2019.

Insgesamt wurden mit 77 Personen leitfadengestützte Interviews geführt (siehe Tabelle 2.2). Mit Einverständnis dieser Personen wurden die Gespräche aufgezeichnet. Allen Gesprächspersonen wurde ein anonymer Umgang mit ihren Aussagen zugesichert.

Tabelle 2.2: Anzahl der Gesprächspersonen

	Anzahl der interviewten Personen
Übergeordnete Leitungsebene	
BA-Zentrale	2
Regionaldirektionen	8
Ebene der Jobcenter	
Geschäftsführung/ stellv. Geschäftsführung	5
Bereichsleitung und Teamleitung	16
Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt	6
Vermittlungsfachkräfte	40
Insgesamt	77

Quelle: IAW-Darstellung 2019.

2.1.3 Durchführung der teilnehmenden Beobachtung

Da Gespräche mit Vermittlungsfachkräften – sind sie noch so intensiv – nicht ausreichen, um das Vermittlerhandeln umfassend in seiner Ganzheit zu erfassen, wurden zudem teilnehmende Beobachtungen durchgeführt. Das Besondere an diesen Beobachtungen war, dass die Forscherinnen und Forscher an einem realen Beratungsgespräch teilnahmen. Das Anliegen war die Erfassung der Interaktion und der tatsächlich angesprochenen Themen zwischen Vermittlungsfachkraft und Kundin oder Kunde sowie die sich damit vermittelnden Normen und Werte. Die Auswahl der beobachteten Vermittlungsgespräche erfolgte in Abstimmung mit den jeweils verantwortlichen Personen in den Jobcentern. Meist wurden die Kundinnen und Kunden bereits einige Tage vor ihrem Beratungstermin im Jobcenter von den zuständigen Vermittlungsfachkräften angefragt, ob sie mit der Beobachtung einverstanden sind. Die beobachteten Gespräche wurden zudem mit Einverständnis aller Beteiligten aufgezeichnet. Insgesamt wurden 30 teilnehmende Beobachtungen in den sechs Jobcentern durchgeführt.

Um ein einheitliches Vorgehen bei der Beobachtung sicherzustellen, wurde ein Beobachtungsbogen erstellt, mit dem die Inhalte des Gesprächs, die Interaktionen zwischen der Vermittlungsfachkraft und der Kundin oder dem Kunden (auch die nonverbale Kommunikationsebene) sowie die Rahmenbedingungen (z.B. räumliches Setting oder auch zeitliche Sequenzen in der Beratung) im Kontext von Bedarfsgemeinschaften und Gleichstellungsaspekten in den Blick genommen wurden (Mayring 1999). Als Ergänzung zur Beobachtungsmatrix wurde auch die Atmosphäre des Gesprächs festgehalten – dies ist eine subjektive Schilderung der Forschenden und veranschaulicht die Gesprächssituation insofern, als Stimmungen und Wohlbefinden ebenfalls dokumentiert sind und den anderen Projektmitarbeitenden einen Eindruck von der Situation vermittelt, die über objektive Interaktionen hinausgeht.

Im Anschluss an die Beobachtung wurde ein kurzes Gespräch sowohl mit dem Kunden oder der Kundin als auch mit der Vermittlungsfachkraft geführt, um die Zufriedenheit der Kundinnen und Kunden mit dem Gespräch zu erfragen, aber auch um feststellen zu können, ob die Anwesenheit der Forscherin oder des Forschers Einfluss auf den Verlauf des Gesprächs genommen hat. Ein Feedback-Fragebogen diente zur Strukturierung dieses kurzen Gesprächs.

2.1.4 Auswertung der qualitativen Daten

Alle Gespräche – sowohl die leitfadengestützten Interviews als auch die beobachteten Vermittlungsgespräche und die anschließenden Feedbackgespräche – wurden nach vorgegebenen Richtlinien wörtlich transkribiert. Die inhaltliche Auswertung der qualitativen Daten erfolgte nach der Verfahrensweise der Inhaltsanalyse nach Mayring (2013). Diese Methode reduziert Komplexität durch das Zerlegen des Materials in Kategorien, welche induktiv, also aus dem Material heraus, entwickelt werden. Die Systematik der qualitativen Inhaltsanalyse folgt festen Ablaufmodellen. Aus diesem Grund ist das Verfahren transparent und nachvollziehbar. Die zuvor transkribierten Gespräche werden systematisch bearbeitet – zunächst aber nur ein Teil des Materials zur Identifizierung der zentralen Kategorien. Sind die Kategorien erarbeitet und festgelegt, wird das gesamte Material auf diese Kategorien hin untersucht und systematisch von mehreren Personen bearbeitet, um eine zuverlässige Einordnung der Textbestandteile in die jeweiligen Kategorien zu gewährleisten. Dabei wird jedoch auch darauf geachtet, mögliche neu auftauchende Aspekte adäquat zu berücksichtigen und ggf. die Liste der Kategorien zu erweitern.

Das Verfahren eines festgelegten Ablaufs bei der Untersuchung und Analyse ermöglicht es, einzelne Schritte und Ergebnisse nachvollziehbar zu machen, was eines der zentralen Gütekriterien wissenschaftlicher Forschung darstellt. Die für die quantitative Forschung entwickelten Gütekriterien (Objektivität, Reliabilität und Validität) können indes nicht eins zu eins auf die qualitative Forschung übertragen werden, da qualitative Forschung keine formalisierten und standardisierten Methoden verwendet. „Angemessen für die qualitative Forschung ist der Anspruch auf die Herstellung von intersubjektiver Nachvollziehbarkeit des Forschungsprozesses, auf deren Basis eine Bewertung der Ergebnisse erfolgen kann“ (Steinke 2013). Dazu wurden im Forschungsprojekt die gemäß Steinke (2013) sowie Lamnek (2005) erforderlichen Schritte unternommen. In der Dokumentation des Forschungsprozesses wurden die einzelnen Arbeitsschritte (Entwicklung der Erhebungsmethoden, Transkriptionseignen, Auswertungsmethoden etc.) nachvollziehbar gemacht. Die Interpretation erfolgte in Gruppen, damit die subjektiven Bewertungen einzelner Forscher:innen die Ergebnisse nicht über Gebühr prägen. Schließlich wurde der Anforderung einer Vereinheitlichung des methodischen Vorgehens entsprochen, indem Regeln aufgestellt wurden, die eine systematische Vorgehensweise unterstützen.

2.2 Quantitative Untersuchungsschritte

Ziel der im Projekt durchgeführten standardisierten Befragung war es, mit Hilfe statistischer Verfahren Erkenntnisse darüber zu gewinnen, wie der Kontext der Bedarfsgemeinschaft und das Ziel der Geschlechtergerechtigkeit in der Beratung und Vermittlung durch die Jobcenter berücksichtigt werden. Diese Frage berührt in Mehrpersonen-Bedarfsgemeinschaften unmittelbar den Aspekt der Arbeitsteilung zwischen den erwachsenen Mitgliedern der Bedarfsgemeinschaft. Die Vermittlungsfachkräfte können hierbei in einen Extremfall für eine traditionelle Arbeitsteilung eintreten, in der der Mann die Erwerbsarbeit übernimmt und die Frau sich um die Belange des Haushalts und ggf. der Kindererziehung kümmert, und in einen anderen Extremfall für eine komplett egalitäre Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern, bei der das Geschlecht für die Tätigkeiten der Personen in der Bedarfsgemeinschaft nicht mehr maßgeblich ist. Außerdem können die Vermittlungsfachkräfte bestehenden Vorstellungen zur Arbeitsteilung innerhalb der Bedarfsgemeinschaft seitens ihrer Kunden und Kundinnen eher hemmend oder eher bestärkend gegenüberstehen.

Bei der Erfassung des Handelns und der handlungsleitenden Prinzipien der Vermittlungsfachkräfte sind zwei Dinge zu berücksichtigen. Zum einen sind die Wertvorstellungen und Handlungsprinzipien, an denen sich die Vermittlungsfachkräfte orientieren, diesen möglicherweise selbst nicht explizit bewusst, sondern können auch lediglich als diffuse Grundeinstellung vorhanden sein. Zum anderen ist bei einer Befragung zu solchen sensiblen Themen wie der Gleichberechtigung von Frauen und Männern mit einem hohen Maß an Antwortverzerrung im Zuge sozialer Erwünschtheit zu rechnen. Um diese beiden Aspekte angemessen zu berücksichtigen, bestand die Befragung aus zwei Teilen. Im Hauptteil der Befragung wurden den Befragten fiktive Entscheidungssituationen im Rahmen eines Erstgesprächs mit einem Kunden oder einer Kundin als sogenannte Vignetten in Textform vorgelegt.

Der restliche, traditionell item-basierte Teil der Befragung diente überwiegend zur Abfrage von Kontrollgrößen, die für die Auswertung der Vignetten benötigt wurden (u.a. soziodemographische Merkmale der Befragten und nähere Angaben zu ihrer Arbeit im Jobcenter). Im folgenden Abschnitt wird zunächst die Methode der Vignettenbefragung in ihren Grundzügen erläutert, die

nachfolgenden Abschnitte befassen sich mit der Ausgestaltung der für diesen Beitrag durchgeführten Vignettenbefragung.

2.2.1 Die Vignettenmethode im Überblick

Vignettenbefragungen (auch faktorielle Surveys genannt) dienen meist der Erfassung von Wertvorstellungen. Verschiedene Studien aus den Wirtschafts- und Sozialwissenschaften haben bereits die Vignettenmethode in unterschiedlichen Kontexten erfolgreich angewendet, darunter zu Vorstellungen zum gerechten Arbeitseinkommen (z.B. Jasso/Webster 1997, 1999), zur Bewertung von Armutsdimensionen (Will 1993) oder zur Qualität von Kinderbetreuungsmaßnahmen (Schlay et al. 2005). Ein jüngeres Beispiel findet sich in Abraham et al. (2013). Ein Teil der fünften Welle des Panels Arbeitsmarkt und soziale Sicherung (PASS) (Trappmann et al. 2013) wird ebenfalls als faktorieller Survey geführt, mit dem Ziel, die Einflussfaktoren der Attraktivität von Stellenangeboten für Arbeitslose zu schätzen.

Wesentliches Merkmal einer Vignettenbefragung ist es, den Befragten zusammenhängende Sinneinheiten vorzulegen, in denen mehrere für die Forschungsfrage relevante Kenngrößen gleichzeitig dargelegt werden. Diese Sinneinheiten werden den Befragten meist als kurze Texte („Vignetten“) präsentiert. Eine solche Vignette folgt einem experimentellen Design, d.h. sie wird in systematischer Weise verändert und den Befragten (mehrfach) vorgelegt. Im Anschluss an eine Vignette wird den Befragten dann eine Frage gestellt, z. B. für wie gerecht man – gegeben die Informationen in dem kurzen Erläuterungstext – das Einkommen der dort beschriebenen Person hält. Auf diese Weise kann man die Antworten vergleichen und erhält Aufschluss über die Wichtigkeit einzelner Einflussfaktoren. Ferner erlaubt es diese Vorgehensweise, die erzielten Ergebnisse als kausale Effekte zu interpretieren. Ein wesentlicher Vorteil dieser Vorgehensweise gegenüber einer traditionellen, item-basierten Befragung ist es, dass die Ergebnisse weitgehend frei sind von sozial erwünschtem Antwortverhalten. Des Weiteren bewerten die Befragten eines faktoriellen Surveys immer ein Gesamtpaket an Variablen („Dimensionen“), die miteinander in wechselseitiger Beziehung stehen und sich gegenseitig beeinflussen können. Interaktionen zwischen den abgefragten Dimensionen sind somit bereits essentieller Bestandteil des Fragebogens und nicht ausschließlich auf die Analyse nach der Datenerhebung beschränkt.

Natürlich sind bei der Kombination mehrerer Variablen mit jeweils mehreren Ausprägungen viele Konstellationen und somit viele unterschiedliche Vignettentexte möglich, die jeweils unterschiedliche Bewertungen seitens der Befragungspersonen nach sich ziehen können. Würde man das Full Factorial („Vignettenuniversum“) in einer Befragung bewerten lassen, wäre der Idealzustand eines Experimentes erreicht, in dem jegliche Kombination der Vignettendimensionen abgefragt würde und man somit alle erdenklichen Haupt- und Interaktionseffekte (Zweier-, Dreier-, Vierer-Interaktionen usw.) auf die Bewertung der Vignetten schätzen könnte. Da zumeist viele Dimensionen Eingang in die Vignetten finden, steigt jedoch die Zahl der möglichen Vignettenkonstellationen sehr rasch an, und es kann in der Regel nicht das Full Factorial abgefragt werden, da die Befragungslast bei Weitem zu hoch wäre. Stattdessen beschränkt man sich auf die Vorlage einer Stichprobe von Vignetten. Die Ziehung der Stichprobe geschieht jedoch nicht nach einem Zufallsprinzip, sondern „fraktionalisiert“, d. h. auf informationsmaximierende Weise.² Ein experimentelles Design steuert

² Dabei wird eine Stichprobe mit maximaler Information im Sinne der Orthogonalität der Vignettendimensionen gezogen („effizientes Design“). Die höhere Informationsdichte fraktionalisierter im Gegensatz zu zufälligen Stichproben ist von der Forschung

dabei, welche Vignetten in die Stichprobe gelangen und welche Haupt- und Interaktions-Effekte letztendlich isoliert werden können (Augspurg/Hinz 2015).

2.2.2 Fragebogen und experimentelles Design

Die diesem Beitrag zugrundeliegende fiktive Entscheidungssituation der Befragten lässt sich der in Abbildung 2.4 dargestellten beispielhaften Vignettenfrage entnehmen. Ein Beispiel des vollständigen Fragebogens befindet sich im Anhang.³

Abbildung 2.4: Vignettenfrage (Beispiel)

Ein 35-jähriger Mann ohne Migrationshintergrund kommt zum Erstgespräch zur zuständigen Vermittlungsfachkraft ins Jobcenter. Er lebt zusammen mit seiner etwa gleich alten Partnerin in einer Bedarfsgemeinschaft. Der Mann hat eine berufliche Ausbildung und wenig Berufserfahrung. Seine Partnerin verfügt über eine berufliche Ausbildung und viel Berufserfahrung. Beide sind seit etwas über einem Jahr arbeitslos und beziehen seit Kurzem Leistungen nach dem SGB II. Weitere Einkommen sind nicht vorhanden. Am Ende des Erstgesprächs, in dem all diese Dinge zur Sprache gekommen sind, sieht die zuständige Vermittlungsfachkraft im Jobcenter von einer Maßnahme ab und schlägt dem Mann vor, zum Folgespräch in zwölf Wochen wiederzukommen.

Ist der von der Vermittlungsfachkraft vorgeschlagene Termin für das Folgespräch aus Ihrer Sicht angemessen oder unangemessen zu früh oder zu spät?

unangemessen zu früh			angemessen					unangemessen zu spät		
-5	-4	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3	+4	+5
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Quelle: Vignettenbefragung von Vermittlungsfachkräften im Bereich SGB II, eigene Darstellung. Original ohne Unterstreichungen von Textbausteinen.

Die Erstellung der Vignettentexte folgt einem experimentellen Design, das eine systematische Variation der einzelnen Textbausteine (unterstrichene Textstellen in Abbildung 2.4) in den Vignetten vornimmt. Die Gesamtheit aller möglichen Vignettentexte, das sog. Vignettenuniversum, bestimmt sich nach dem Produkt aus der Zahl der Levels je Dimension. Das Vignettenuniversum dieser Studie besteht demnach aus 1.536 ($= 2 \times 3 \times 2 \times 2 \times 2 \times 2 \times 2 \times 4 = 2^7 \times 3^1 \times 4^1$) einzigartigen Kombinationen. Die nachfolgende Tabelle 2.3 listet diese sogenannten Vignettendimensionen der Übersichtlichkeit halber nochmals zusammen mit ihren zugehörigen Ausprägungen (Levels) auf. Die Befragten selbst erhielten natürlich nur fertig zusammengestellte Texte wie in Tabelle 2.3 beispielhaft dargestellt.

belegt (Johnson et al. 2006; Kuhfeld et al. 1994). Kriterium für die Effizienz der Stichprobenziehung war die D-Effizienz (siehe Fußnote 6).

³ Aufgrund des Vignettendesigns bekamen die Befragten unterschiedliche Fragebögen zugeteilt.

Tabelle 2.3: Vignettendimensionen und Levels

Nr.	Dimension	Level	Vignettentext
1	Geschlecht der Vignettenperson	1 2	Eine Ein
2	Alter der Vignettenperson	1 2 3	25-jährige/r Frau/Mann 35-jährige/r Frau/Mann 45-jährige/r Frau/Mann
3	Migrationshintergrund der Vignettenperson	1 2	ohne Migrationshintergrund mit Migrationshintergrund und guten Deutschkenntnissen kommt zum Erstgespräch zu der zuständigen Vermittlungsfachkraft ins Jobcenter.
4	Konstellation der BG	1 2	Sie/Er lebt zusammen mit ihrem/seiner etwa gleich alten Partner/in zusammen mit ihrem/seiner etwa gleich alten Partner/in und dem gemeinsamen Kind im Alter von drei Jahren in einer Bedarfsgemeinschaft.
5	Berufsausbildung der Vignettenperson	1 2	Die Frau/der Mann hat keine berufliche Ausbildung eine berufliche Ausbildung
6	Berufserfahrung der Vignettenperson	1 2	und wenig viel Berufserfahrung.
7	Berufsausbildung des Partners/der Partnerin der Vignettenperson	1 2	Ihr Partner/Seine Partnerin verfügt über keine berufliche Ausbildung eine berufliche Ausbildung
8	Berufserfahrung des Partners/der Partnerin der Vignettenperson	1 2	und wenig viel Berufserfahrung. Beide sind seit etwas über einem Jahr arbeitslos und beziehen seit Kurzem Leistungen nach dem SGB II. Weitere Einkommen sind nicht vorhanden.
9	Strategie der VFK	1 2 3 4	Am Ende des Erstgesprächs, in dem all diese Dinge zur Sprache gekommen sind, sieht die zuständige Vermittlungsfachkraft im Jobcenter von einer Maßnahme ab und schlägt der Frau/dem Mann vor, zum Folgegespräch in zwei fünf neun zwölf Wochen wiederzukommen. Ist der von der Vermittlungsfachkraft vorgeschlagene Termin für das Folgegespräch aus Ihrer Sicht angemessen oder unangemessen zu früh oder zu spät?

Quelle: IAW-Befragung von Vermittlungsfachkräften im Bereich SGB II, eigene Darstellung.

Um die Befragungslast zu reduzieren, wurde eine fraktionalisierte Stichprobe aus der Menge aller möglichen Kombinationen der Vignettendimensionen (Vignettenuniversum) gezogen und per fraktionalisiertem Blocken auf die verschiedenen Fragebögen verteilt, sodass auf jede Befragungsperson zehn verschiedene Vignetten kamen. Die Zuweisung der verschiedenen Fragebögen an die Befragten geschah durch das Zufallsprinzip, um die Exogenität der in den Vignetten abgefragten Einflussvariablen auf das Verhalten der Befragten in der vorgelegten Entscheidungssituation zu gewährleisten und von Effekten, die von Merkmalen der Befragten ausgehen, zu trennen. Für die Befragung verwendet wurde ein Resolution V-Design mit einer D-Effizienz⁴ von 98, das um einige ausgewählte Dreier-Interaktionen zwischen den Vignettendimensionen erweitert wurde. Die dar-

⁴ Die D-Effizienz ist ein Maß für die Orthogonalität der in der Stichprobe abgebildeten Konstellationen des Vignettenuniversums, d.h. des Full Factorial. Sie nimmt Werte zwischen 0 und 100 an, wobei 100 für vollständige Orthogonalität steht.

aus erzielten Ergebnisse besitzen somit eine hohe interne Validität. Konkret können alle Haupteffekte nebst sämtlicher Zweier- und ausgewählter Dreier-Interaktionen der in den Vignetten abgefragten Dimensionen isoliert voneinander geschätzt werden.

Der letzte Satz der Vignetten enthält das Outcome, dessen Angemessenheit die Befragten bewerten sollen: die Terminierung des Folgegesprächs der Vignettenperson. Diese soll als Indikator für die Aufmerksamkeit dienen, die die Vermittlungsfachkraft der Vignettenperson zukommen lässt und die sich letztlich auf deren Chancen auf Integration in Erwerbstätigkeit auswirkt. Eine spätere Terminierung als in der jeweiligen Vergleichsgruppe wird als weniger Aufmerksamkeit und somit geringere Wahrscheinlichkeit der Integration in Erwerbstätigkeit interpretiert. Diese Annahme ist kritisch zu hinterfragen, denn manche Personen(gruppen) mögen aus unterschiedlichen Gründen weniger Aufmerksamkeit seitens der Vermittlungsfachkräfte benötigen als ihre Vergleichsgruppe, um dieselbe Chance auf Integration in den Arbeitsmarkt zu erreichen.

Das Outcome wurde gewählt, um die Vielschichtigkeit des Beratungs- und Vermittlungsprozesses, die durch die Unterschiedlichkeit der Kunden und Kundinnen sowie den Handlungsspielraum der Vermittlungsfachkräfte bei der Wahl ihrer Beratungsstrategie entsteht, durch eine möglichst konkrete Frage abzubilden. Um davon zu abstrahieren, dass im Vignettentext selbst noch unbekannte Störvariablen enthalten sind, die einen Einfluss auf die Bewertung der Vignetten haben könnten wie z. B. unterschiedliche Beratungsbedarfe verschiedener Personengruppen, wurde dem eigentlichen Vignettentext ein kurzes Vignettenintro vorangestellt, in dem wesentliche Störvariablen „kontrolliert“ wurden, indem sie (fiktiv) auf einem Level festgehalten wurden, das über die einzelnen Vignetten konstant bleibt. Die Befragungspersonen wurden gebeten, bei ihrer Antwort von diesem fiktiven Level der Störvariablen auszugehen. Dadurch sollte verhindert werden, dass sich die Befragten unterschiedliche Entscheidungssituationen kreierten, indem sie fehlende Informationen gedanklich selbst erzeugten, z. B. aus ihrem eigenen Erfahrungsschatz oder den Gegebenheiten ihres regionalen Umfeldes. Der vollständige Text des Vignettenintros ist aus dem Beispiel-Fragebogen im Anhang ersichtlich. Kontrolliert wurden zum einen neben der Verfügbarkeit von Kinderbetreuungseinrichtungen Intelligenz, Motivation, Kooperations- und Konzessionsbereitschaft sowie psychosoziale Problemlagen der in den Vignetten geschilderten Kundinnen und Kunden. Zum anderen wurden die Befragten explizit gebeten, sich bei ihren Antworten nicht auf die Kontaktdichtevorgaben ihres Jobcenters zu beziehen, sondern sich an ihren eigenen Vorstellungen zu orientieren.

Die weiter unten dargestellten Ergebnisse bestätigen, dass die Terminierung der Folgegespräche ein sinnvolles Maß für die Intensität ist, mit der die Vermittlungsfachkräfte das Ziel der Arbeitsmarktintegration verfolgen. Dort wird gezeigt, dass Personen mit abgeschlossener Berufsausbildung und viel Berufserfahrung gegenüber Personen ohne Berufsausbildung und mit nur wenig Berufserfahrung mit mehr Aufmerksamkeit bedacht werden könnten, d.h. eine gegebene Terminierung zum Folgegespräch eher als zu spät bewertet wird. Nach dem obigen Einwand bzgl. der unterschiedlichen Beratungsbedarfe dieser Personengruppen müsste gerade das Gegenteil der Fall sein.

Selbst wenn ein Faktor, der die Antworten der Vignettenpersonen unterschiedlich stark beeinflusst, im Vignettenintro fehlt, offenbart die geschätzte Differenz der Bewertung des Outcomes durch die Vermittlungsfachkräfte nichtsdestoweniger eine (beabsichtigte) Ungleichbehandlung

verschiedener Personengruppen. Dies würde darauf hindeuten, dass der allgemeine Gleichbehandlungsgrundsatz nur unvollkommen umgesetzt wird und dass die weniger intensiv betreuten Kundinnen und Kunden bessere Arbeitsmarktchancen hätten, wenn ihnen dieselbe Aufmerksamkeit zuteilwürde wie der Vergleichsgruppe.

2.2.3 Stichprobenziehung

Grundlage der Befragung von Vermittlungsfachkräften ist eine geschichtete Brutto-Stichprobe von 57 Jobcentern. Als Schichtungsmerkmale diente die Träger-Typisierung im SGB II des IAB⁵, die Form der Trägerschaft (gE/zkT), die Region (Ost-/Westdeutschland), sowie der Grad der Erreichung der im SGB II definierten Ziele „Integration in Erwerbstätigkeit“, „Reduktion der Hilfebedürftigkeit“ und „Verminderung des Langzeitleistungsbezugs“.⁶ Um die Größe der Jobcenter zu berücksichtigen, wurde die Auswahl der Jobcenter danach geschichtet, ob sich ein Jobcenter bzgl. der absoluten Zahl der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten des zurückliegenden Jahres in der oberen oder unteren Hälfte der Verteilung befand. Im Vorfeld der Befragung wurden die Geschäftsführungen der ausgewählten Jobcenter zunächst postalisch, später telefonisch kontaktiert und um Unterstützung der Befragung gebeten. Dem postalischen Anschreiben lag ein Empfehlungsschreiben des IAB bei. Mehr als die Hälfte der angefragten Jobcenter (30 von 57) konnten diesem Wunsch entsprechen und stellten insgesamt mehr als 1.700 E-Mail-Adressen von befragungsbereiten Vermittlungsfachkräften zur Verfügung.

Tabelle 2.4 zeigt die Zusammensetzung der Jobcenter, aus denen Vermittlungsfachkräfte an der Befragung teilgenommen haben, nach Form der Trägerschaft, Region und Arbeitsmarktlage. Insgesamt zeigen sich – anhand dieser Merkmale – keine Anzeichen größerer Stichprobenselektion. Was die anderen Schichtungsmerkmale angeht – die Zahl der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten im Jobcenter-Bezirk und den Grad der Erreichung der im SGB II definierten Ziele Integration in Erwerbstätigkeit, Reduktion der Hilfebedürftigkeit und Verminderung des Langzeitleistungsbezugs – besteht die Stichprobe jeweils etwa zur Hälfte aus Jobcentern, die zur unteren und oberen Hälfte der Verteilung des jeweiligen Merkmals gehören.

⁵ Die IAB-SGB II-Typen definieren Kategorien von Jobcentern, die hinsichtlich ihrer wirtschaftlichen und sozialen Struktur vergleichbar sind, um dadurch regionale Disparitäten bei einem Vergleich von Jobcentern angemessen berücksichtigen zu können. In die Typisierung fließt eine Vielzahl an Merkmalen ein, darunter etwa die allgemeine regionale Arbeitsmarktlage, der Anteil des Verarbeitenden Gewerbes oder das Bevölkerungswachstum. Ergebnis der Typisierung sind Arbeitsmarktregionen mit unterdurchschnittlicher, durchschnittlicher und überdurchschnittlicher ELB-Quote, die auch hinsichtlich regionaler und wirtschaftlicher Eigenschaften noch feiner untergliedert werden können. Details zur Typisierung können Dauth et al. (2013) entnommen werden. Für die hier vorgestellte Stichprobenziehung wurde eine Schichtung nach Jobcentern mit unterdurchschnittlicher, durchschnittlicher und überdurchschnittlicher ELB-Quote vorgenommen.

⁶ Die Messung des Grades der Zielerreichung beruht auf dem unter www.sgb2.info öffentlich zugänglichen SGB II-Kennzahlen-tool des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales. Berechnet wurde zum einen die prozentuale Veränderung der Summe der Leistungen zum Lebensunterhalt und die prozentuale Veränderung des Bestands an Langzeitleistungsbezieherinnen und -bezieher. Beide Veränderungen beziehen sich auf den Bezugsmonat relativ zum Bezugsmonat des Vorjahres, gemittelt über den Zeitraum Januar 2015 bis Mai 2016. Die Integrationsquote wurde berechnet als Quotient des durchschnittlichen Bestandes an erwerbsfähigen Leistungsbezieherinnen und -bezieher und der Anzahl der Integrationen in den 12 Monaten vor dem Bezugsmonat, wiederum gemittelt über den Zeitraum Januar 2015 bis Mai 2016. In der Schichtung unterschieden wurde schließlich zwischen Jobcentern, die sich bezüglich dieser Kennzahlen in der oberen oder unteren Hälfte der empirischen Verteilung befanden.

Tabelle 2.4: Zusammensetzung der Netto-Stichprobe der Jobcenter

Stichprobe		Grundgesamtheit		
a) Nach Form der Trägerschaft				
Form der Trägerschaft	Anzahl Jobcenter	In %	Anzahl Jobcenter	In %
gE	20	67	303	74
zkT	10	33	105	26
Gesamt	30	100	408	100
b) Nach Region				
Region	Anzahl Jobcenter	In %	Anzahl Jobcenter	In %
Ostdeutschland	6	20	91	22
Westdeutschland	24	80	317	78
Gesamt	30	100	408	100
c) Nach Arbeitsmarktlage				
IAB-SGB II-Typ	Anzahl Jobcenter	In %	Anzahl Jobcenter	In %
I (unterdurchschnittliche ELB-Quote)	8	27	128	31
II (durchschnittliche ELB-Quote)	14	47	150	37
III (überdurchschnittliche ELB-Quote)	8	27	130	32
Gesamt	30	100	408	100

gE: Gemeinsame Einrichtung. zkT: zugelassener kommunaler Träger; ELB: erwerbsfähige Leistungsberechtigte. Aufgrund von Rundungsfehlern addieren sich einzelne Prozentzahlen nicht immer zu 100%.

Quelle: IAW-Befragung von Vermittlungsfachkräften im Bereich SGB II, eigene Berechnungen.

2.2.4 Durchführung der Befragung

Die Befragung fand nach vorhergehenden Pretests im Zeitraum 8. Mai bis 2. Juni 2017 in mehreren parallel angebotenen Befragungsmodi statt: als Online-Befragung über das Befragungsportal des IAW (<https://surveys.iaw.edu/>) sowie – ebenfalls online – per pdf-Fragebogen, der aber auch per E-Mail oder ausgedruckt und via Fax oder auf dem Postweg zurückgesandt werden konnte. Die Vielzahl der Befragungswege sollte etwaigen technischen Barrieren auf Seiten der Jobcenter (z.B. Blockieren bestimmter Internetseiten im Browser durch die Firewall, Blockieren von E-Mails mit angehängten Microsoft Office-Dokumenten etc.) so weit als möglich vorbeugen. De facto sind während der Feldphase keine derartigen Probleme bekannt geworden.

Die Einladungen zur Befragung wurden Vermittlungsfachkräften aus den gezogenen Jobcentern, die sich im Vorfeld zur Befragung bereit erklärt hatten, an deren geschäftliche E-Mail-Adresse zugesandt. Der Einladung lag ein Empfehlungsschreiben des IAB bei. Von den 1.742 angeschriebenen Vermittlungsfachkräften haben 870 an der Befragung teilgenommen, von 689 liegen vollständige Antworten vor. Dies entspricht einem Rücklauf von 50 % bzw. 40 %.

2.2.5 Zusammensetzung der Stichprobe

Etwa drei Viertel der befragten Vermittlungsfachkräfte sind Frauen. Die befragten weiblichen Vermittlungsfachkräfte sind im Mittel geringfügig jünger (44 Jahre) als die Männer (45 Jahre). Circa zwei Drittel der Befragten verfügen über eine allgemeine oder fachgebundene Hochschulreife. Ähnlich homogen ist auch die Zusammensetzung der Stichprobe gemessen am höchsten berufs-bildenden Abschluss der Befragten. Über die Hälfte der Befragten verfügt über einen Abschluss

einer Fachhochschule oder Universität, wobei Universitätsabsolventen mit 40 % der Befragten noch etwas häufiger vorkommen als Fachhochschulabsolventen (29 %). 18 % der befragten Vermittlungsfachkräfte haben eine betriebliche oder schulische Lehre absolviert. Andere berufsbildende Abschlüsse, darunter auch der Abschluss an der Hochschule der BA und der Hochschule des Bundes für öffentliche Verwaltung (Fachbereich Arbeitsverwaltung), sind in der Stichprobe kaum vertreten. Es gibt diesbezüglich keine statistisch signifikanten Unterschiede zwischen weiblichen und männlichen Vermittlungsfachkräften.

Etwas mehr als die Hälfte der befragten Vermittlungsfachkräfte (58 %) ist einer gE tätig, etwas weniger als die Hälfte arbeitet bei einem zKt (42 %). Knapp drei Viertel der Befragten sind in Vollzeit im Bereich der Vermittlung in den Arbeitsmarkt tätig. Jede in Vollzeit tätige Vermittlungsfachkraft hat im Mittel 220 Bestandskunden, in Teilzeit tätige Vermittlungsfachkräfte dagegen etwa 160. Mehr als vier Fünftel der Befragten sind im Bereich der Vermittlung in den Arbeitsmarkt im Regengeschäft tätig.

3 Handlungsautonomie und individuelle Wertvorstellungen

Im Kontext der Beratung und Aktivierung von erwerbsfähigen Leistungsberechtigten weist das Handeln der Vermittlungsfachkräfte institutionelle, gesellschaftliche und individuelle Dimensionen auf, welche in den einzelnen Beratungssettings unterschiedlich wirksam werden können. Die Herausforderung für die handelnde Person besteht darin, einzelne sich überschneidende Dimensionen im Handeln zu vereinbaren. So eröffnen institutionell vorgegebene Rahmenstrukturen Handlungsräume, die individuell unterschiedlich genutzt werden können. Gesellschaftliche Normen und subjektive Wertvorstellungen entfalten ihre Wirkung im Rahmen dieser Handlungsspielräume. Autonomie und Restriktionen des Handelns bestehen regelmäßig gleichzeitig und es obliegt der handelnden Person, sich in dieser gleichzeitigen Existenz von Handlungsbeschränkungen und Handlungsfreiheiten zu verorten.

Das subjektiv und individuell geleitete Handeln der Vermittlungsfachkräfte ist in eine institutionelle Struktur eingebettet, welche gesetzliche Vorgaben, Weisungen und Richtlinien enthält, die den Handlungsspielraum einengen können. Dennoch bedeutet dies nicht, dass die Vermittlungsfachkräfte im Jobcenter keine Handlungsmacht oder Handlungsspielräume im Hinblick auf die Beratung und Aktivierung von Mitgliedern einer Mehrpersonen-Bedarfsgemeinschaft haben. Vermittlungsfachkräfte sind als eigenständig handelnde Akteure zu verstehen, die den Beratungsprozess aktiv mitgestalten können. In Abschnitt 3.1 wird daher zunächst der Frage nachgegangen, durch welche gesetzlichen Vorgaben, Weisungen und Handlungsanleitungen das Handeln der Vermittlungsfachkräfte, insbesondere im Hinblick auf Mehrpersonen-Bedarfsgemeinschaften, beeinflusst wird und welche Ermessensspielräume existieren, die im jeweiligen Beratungsfall individuelle bzw. an der Bedarfsgemeinschaft orientierte Handlungsweisen ermöglichen.

Das Handeln der Vermittlungsfachkräfte wird neben gesetzlichen Vorgaben, Weisungen und Handlungsanleitungen auch durch gesellschaftliche Normen, individuelle Wertvorstellungen und Geschlechterbilder und nicht zuletzt durch das eigene Rollenverständnis der Vermittlungsfachkräfte

beeinflusst. Während in Abschnitt 3.2 insbesondere das Rollenverständnis der Vermittlungsfachkräfte im Mittelpunkt steht, widmet sich Abschnitt 3.3 den Fragestellungen, welche geschlechterbezogene Zuschreibungen bei den Vermittlungsfachkräften zu beobachten sind und inwieweit Geschlechterrollen im Beratungsprozess reflektiert werden. Zudem wird betrachtet, mit welchen geschlechtsspezifischen Rollenbildern der Kunden und Kundinnen die Vermittlungsfachkräfte in der Beratung und Vermittlung konfrontiert werden und wie sie mit diesen umgehen.

3.1 Vorgaben und Handlungsautonomie

3.1.1 Einfluss gesetzlicher Vorgaben

Gesetzliche Vorgaben bilden die Handlungsgrundlage der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Jobcentern in Bezug auf die Arbeit mit Bedarfsgemeinschaften, unabhängig von der Anzahl der Personen, die eine Bedarfsgemeinschaft umfasst. Die Beratung soll einen Beitrag dazu leisten, dass das Sozialstaatsprinzip realisiert wird. Demnach sollen soziale Ungleichheit abgebaut, Chancengleichheit geschaffen und die Führung eines der Würde des Menschen entsprechenden Lebens ermöglicht werden (§ 1 Abs. 1 SGB II und Art. 1 GG i.V.m. Art. 20 Abs. 1 GG). Mit Hilfe einer qualifizierten Beratung soll das Ziel verfolgt werden, die Eigenverantwortung der Kundinnen und Kunden zu stärken. Es soll Unterstützung auf dem Weg zu einem eigenständigen Erwerb des Lebensunterhaltes geleistet werden (§ 1 Abs. 2 SGB II). Dazu sollen die nötigen Veränderungsprozesse in die Wege geleitet und unterstützt werden. Ziele sind eine dauerhafte Integration in Arbeit sowie die Unabhängigkeit von staatlicher Unterstützung (Bundesagentur für Arbeit 2014).

Weiter wird die Erwartung an die erwerbsfähigen Leistungsberechtigten und an die Mitglieder ihrer Bedarfsgemeinschaften gestellt, dass sie nach dem Grundsatz Fördern und Fordern alle Möglichkeiten zur Verringerung ihrer Hilfebedürftigkeit ausschöpfen (§ 2 Abs. 1 SGB II). In den Interviews mit den Vermittlungsfachkräften wird diese gesetzliche Anforderung mit Blick auf Mehrpersonen-Bedarfsgemeinschaften zum Teil jedoch kritisch hinterfragt. So erklärt eine Vermittlungsfachkraft, dass sie im Falle einer Mehrpersonen-Bedarfsgemeinschaft mit kleinen Kindern von einem Partner der Bedarfsgemeinschaft zwar verlangen könne, sich überregional und nicht nur im direkten Wohnumfeld eine Beschäftigung zu suchen. An die Partnerin könne sie jedoch nicht die gleiche Forderung stellen, da sonst die Kinderbetreuung nicht sichergestellt sei.

„Weil das ist ja, das ist ja die nächste Maßgabe im § 2 SGB II. Alle Möglichkeiten zu nutzen und alle Möglichkeiten heißt [Stadt R], [Stadt M], [Stadt C], [Stadt S], bundesweit. [...] Das sagt das Gesetz alleine schon aus. Das ist auch nicht mehr nachvollziehbar, also das ist gar nicht möglich bei jeder Bedarfsgemeinschaft, das funktioniert nicht. [...] Wenn der Ehemann sich als Berufskraftfahrer bundesweit zur Verfügung stellt, dann kann ich Mutti nicht sagen: »So, jetzt machen wir auch mal bundesweit«. Mehrpersonen und dann leben da noch drei kleine Kinder im Haushalt, das funktioniert nicht.“ (Weibliche Vermittlungsfachkraft)

Die Schilderung der Vermittlungsfachkraft verdeutlicht, dass die vom Gesetz geforderte Mitwirkungspflicht in der gängigen Beratungs- und Vermittlungsarbeit nicht von allen Mitgliedern der Bedarfsgemeinschaft gleichermaßen eingefordert werden kann. Vor allem wenn Kinder im betreuungspflichtigen Alter in der Bedarfsgemeinschaft leben, können Vermittlungsfachkräfte mit einer

solchen Situation konfrontiert werden. Die befragte Vermittlungsfachkraft leitet daher für sich einen der jeweiligen Beratungssituation entsprechenden Handlungsspielraum ab und legitimiert dieses Vorgehen mit dem Argument, dass die gesetzliche Vorgabe nicht mit der alltäglichen Beratungspraxis von Mehrpersonen-Bedarfsgemeinschaften vereinbar ist.

Zudem sieht das SGB II vor, dass bei Leistungsbeantragung unverzüglich Leistungen zur Arbeitsaufnahme zu erbringen sind (§ 3 Abs. 2 SGB II). Es erfolgt allerdings keine Spezifizierung, welcher Zeitraum mit unverzüglich gemeint ist. Hinsichtlich der Ausgestaltung des Beratungsprozesses legt das SGB II indessen folgende Elemente fest:

1. Benennung einer persönlichen Ansprechperson für jede erwerbsfähige leistungsberechtigte Person und für die Mitglieder ihrer Bedarfsgemeinschaft (§ 14 Abs. 3 SGB II).
2. Durchführung einer Potenzialanalyse, um die für eine Integration erforderlichen persönlichen und beruflichen Merkmale festzustellen (§ 15 Abs. 1 SGB II).
3. Abschluss einer Eingliederungsvereinbarung mit jeder erwerbsfähigen leistungsberechtigten Person, die spätestens nach sechs Monaten zu überprüfen und fortzuschreiben ist (§ 15 Abs. 2 und 3 SGB II).
4. Einleiten von Sanktionen bei Nichteinhaltung der Vereinbarung(en) als Kontrollmechanismus im Beratungsprozess (§ 31 ff SGB II) (siehe hierzu auch Abschnitt 6.4).

Darüber hinaus benennt das SGB II für den Kundenstamm der Ü 25-Jährigen einen Betreuungsschlüssel von 1:150 und für den der U 25-Jährigen einen von 1:75, die im Regelfall zu berücksichtigen sind (§ 44c Abs. 4 SGB II).

Auch in den Interviews vor Ort verweisen die Gesprächspersonen auf diese fünf im Gesetz verankerten Elemente, die bindend für die Beratung und als Mindeststandards bezeichnet werden, wie das folgende Zitat zeigt:

„Es gibt wenig im SGB II, ganz wenige Mindeststandards, die festgelegt sind und auch die werden aktuell noch einmal auf den Prüfstand gestellt. [...] und das sind fünf an der Zahl und die sind aktuell bindend. [...] So, also es gibt ein überschaubares Set an Standards, die die Dienststellen binden, an die sie sich zu halten haben, die aber im Gesetz stehen. Die sind im Gesetz verankert.“ (Männliche Führungskraft BA/RD)

Insgesamt beschränken sich die gesetzlichen Vorgaben auf allgemeine Mindestvorgaben, die der Leistungserbringung durch die Jobcenter und Vermittlungsfachkräfte viel Freiraum lassen. Die besondere Situation von Mehrpersonen-Bedarfsgemeinschaften im Beratungsprozess wird im Gesetz nicht angesprochen.

3.1.2 Beratungskonzeption und 4-Phasen-Modell

Neben den gesetzlichen Vorgaben bilden in den als gE organisierten Jobcentern die Beratungskonzeption für die Grundsicherung für Arbeitsuchende (kurz: BeKo SGB II) und das rechtskreisübergreifende 4-Phasen-Modell der Integrationsarbeit (kurz: 4PM) die zwei konzeptionellen Hilfen für die Beratung und Aktivierung von erwerbsfähigen Leistungsberechtigten. Diese werden teilweise auch im Bereich der zkT angewendet. Dies trifft auch auf einen der in die Fallstudien einbezogenen zkT zu. Das zweite einbezogene kommunale Jobcenter nutzt ebenfalls BeKo SGB II und 4PM, allerdings nicht in demselben Detaillierungsgrad und in der Verbindlichkeit wie die gE.

In beiden Konzepten werden die Phasen, Elemente und Abfolgen der Integrationsarbeit benannt (siehe Info-Kasten). Während bei BeKo SGB II die „Beschreibung des WIE der Integrationsarbeit“ im Mittelpunkt steht, fokussiert 4PM auf die „Beschreibung des WAS der Integrationsarbeit“ (Bundesagentur für Arbeit 2014: 58).

Info-Kasten: Beratungskonzeption SGB II und 4-Phasen-Modell

Beratungskonzeption SGB II

BeKo SGB II gibt es seit 2013 und steht allen Jobcentern, ob gE oder zkT, zur Verfügung. Zuletzt aktualisiert wurde die Konzeption im November 2014.

BeKo SGB II richtet sich an die Integrationsfachkräfte in den Jobcentern. In BeKo SGB II sind die Anforderungen beschrieben, die an die Beratung von erwachsenen erwerbsfähigen leistungsberechtigten Personen gestellt werden, und bietet somit maßgebende Hilfestellung für verschiedenartige Beratungssituationen im SGB II.

BeKo SGB II besteht aus drei Ebenen, die aufeinander bezogen sind (BA 2014: 7):

1. einem Grundlagenpapier mit der Begründung aus fachwissenschaftlicher Perspektive und der Beschreibung der zentralen Kernelemente;
2. der Integrationsbegleitende Beratung SGB II (IBB SGB II) als zentrales Beratungsformat in der Grundsicherung für Arbeitsuchende (Sammlung von Standardsequenzen);
3. den Hintergrundmaterialien, bestehend aus einem breiten Set an Methoden, Techniken und Hintergrundtexten.

Quelle: Bundesagentur für Arbeit 2014.

Das 4-Phasen-Modell der Integrationsarbeit

4PM ist ein rechtsübergreifendes (SGB II und SGB III) Konzept für die Integrationsarbeit im Rahmen der arbeitnehmerorientierten Vermittlung und stellt „ein bundesweites Referenzsystem dar, an dem sich das Handeln im Kernprozess von Vermittlung und Beratung orientiert“ (BA 2013: 3).

Die Grundlage von 4PM bildet ein strukturierter und sich wiederholender Prozess, der folgende vier Phasen umfasst:

1. Durchführung eines Profilings
2. Festlegung eines Ziels
3. Auswahl einer Strategie bzw. eines Strategiebündels
4. Umsetzen und Nachhalten

Handlungsleitend ist dabei immer der individuelle Unterstützungsbedarf der Kundin bzw. des Kunden.

Quelle: Bundesagentur für Arbeit 2013.

In BeKo SGB II wird explizit darauf hingewiesen, dass beide Konzepte nicht neben einander stehen, sondern sie „ergänzen einander und sind in ihren einzelnen Phasen und Strategien systematisch aufeinander bezogen“ (Bundesagentur für Arbeit 2014: 59).

Beiden Konzeptionen schreiben die befragten Akteuren eine Wichtigkeit für den Beratungsprozess zu. So könne ohne die Beratungskompetenz, die durch BeKo SGB II vermittelt wird, kein erfolgreicher Integrationsprozess durchgeführt werden und ohne Orientierung an einem fachlichen Rah-

men verfehle die Beratung ihren fachlichen und sozialen Auftrag. Die prozessorientierte Anwendung der vier Phase von 4PM wird von allen Akteure als bindend und verpflichtend beschrieben. BeKo SGB II hingegen wird als Arbeitshilfe mit unterstützendem Charakter eingestuft. In BeKo werde aufgezeigt, „wie Beratung richtig funktioniert oder wie ich Fragen richtig stelle oder wie ich bestimmte Sachen herauskristallisiere“ (Weibliche Führungskraft JC). Dieses Vorgehen müsse der jeweiligen Situation – sprich dem individuellen Einzelfall – angepasst und könne nicht vorgegeben werden.

Vor dem Hintergrund, dass sowohl BeKo SGB II als auch 4PM ein fallangemessenes individuelles Handeln zugrunde legen, stellt sich in Bezug auf das Forschungsprojekt die Frage, inwieweit das Konstrukt der Mehrpersonen-Bedarfsgemeinschaften in beiden Konzeptionen Berücksichtigung findet und welche Anleitungen bzw. Hilfestellungen für die Beratung von Mehrpersonen-Bedarfsgemeinschaften angeboten werden.

4PM weist explizit darauf hin, dass das Profiling – also die erste Phase des Integrations- und Beratungsprozesses – im Kontext der Bedarfsgemeinschaft zu erfolgen hat. Unabhängig von individuellen Resultaten und Strategien ist „auf Ebene einer Bedarfsgemeinschaft einzuschätzen, welche Aktivitäten und welcher Fokus aus Sicht des Jobcenters besonders geeignet erscheinen, um die Hilfebedürftigkeit der Bedarfsgemeinschaft zu reduzieren“ (Bundesagentur für Arbeit 2013: 12). Aus diesem Grund schlägt 4PM auch vor, dass alle Mitglieder einer Bedarfsgemeinschaft von einer Beratungsfachkraft betreut werden. Auf diese Weise hat die Beratungsfachkraft einen Überblick über alle individuellen Ergebnisse des Profilings und kann diese in der Beratung berücksichtigen. Bei gemeinsamen Gesprächen bedarf es aufgrund des Datenschutzes allerdings der Einwilligung der jeweiligen Mitglieder.

Auch in BeKo SGB II wird die Bedarfsgemeinschaft berücksichtigt, indem zum einen auf die gesetzlich vorgegebene Einbeziehung der Bedarfsgemeinschaften in den Integrationsprozess verwiesen wird (§ 1 Abs. 2 S.1 SGB II). So können Beratungsgespräche, sofern die Beteiligten einwilligen, mit der gesamten Bedarfsgemeinschaft stattfinden. Zum anderen macht BeKo SGB II darauf aufmerksam, dass „die Bedarfsgemeinschaft als System zu verstehen und die Auswirkungen von Veränderungen auf das Gefüge von Wirkungen und Wechselwirkungen zwischen den Leistungsberechtigten und den mit ihnen in der Bedarfsgemeinschaft lebenden Personen zu beachten“ ist (Bundesagentur für Arbeit 2014: 13).

Während 4PM somit die Einbeziehung der Bedarfsgemeinschaft gleich zu Beginn des Beratungsprozesses vorsieht, geht BeKo SGB II davon aus, dass diese zu jedem Zeitpunkt erfolgen kann und daher auch nicht an einer festen Stelle im Beratungsprozess verankert sein muss.

Die Gespräche vor Ort zeigen, dass unter den interviewten Personen unterschiedliche Auffassungen existieren, ob und wie auf das Konstrukt der Mehrpersonen-Bedarfsgemeinschaften in BeKo SGB II und 4PM Bezug genommen wird. Auch der Nutzen für die Beratungsarbeit mit Mehrpersonen-Bedarfsgemeinschaften wird unterschiedlich eingeschätzt. So vertreten einige Interviewpersonen die Position, dass in beiden Konzeptionen kein bzw. wenig Bezug auf das Umfeld der Bedarfsgemeinschaft der Kundinnen und Kunden genommen wird. Begründet wird dies damit, dass das SGB II ausschließlich eine Fokussierung auf den Einzelnen vorsieht, was sich wiederum in den Inhalten und der Ausgestaltung von BeKo SGB II und 4PM niederschlägt:

„Wenn der Fokus des Gesetzgebers daraufgelegt werden würde, dass nicht die Beendigung des Hilfebedarfs für den Einzelnen im Fokus steht, sondern die Überschrift lautet, die Bedarfsgemeinschaft als solche muss aus dem Hilfebedarf raus, dann könnten wir BeKo auch so leben. [...] Beratungskonzeption und 4PM, weil das halt auch immer auf die Einzelperson zugeschnitten ist. [...] Der Gesetzgeber hatte sich damals bewusst abgewandt von der Logik, ich sag mal, der alten Sozialhilfe. Die Sozialhilfe hat ja immer Familienbezug gehabt. So, und das wollte man der BA aus irgendwelchen Gründen nicht antun. Weil die BA schon immer individualisiert gearbeitet hat. Man hätte möglicherweise aber auch bestimmte Dinge aus dem Datenschutzrecht ändern müssen. Weil im alten Sozialhilferecht, dort gilt ja Verwaltungsverfahrenrecht, war es einfach, mit einer Familie zu reden. Bei uns funktioniert das nur bedingt. Und man hat sich damals offensichtlich gescheut vor dieser Rechtsänderung, das hindert uns als Haus. Als da würde ich mir stark wünschen, dass mit dem, jetzt kriegen wir das neunte SGB II-Änderungsgesetz, da wird nichts in der Richtung drinstehen, das weiß ich leider schon. Wenn wir im zehnten oder elften dann mal, so eine Änderung reinkriegen würden. Also, das würde für die betroffenen Familien einen echten Mehrwert schaffen.“
(Männliche Führungskraft JC)

Andere Interviewpersonen wiederum sehen einen Bezug, der allerdings sowohl bei BeKo SGB II als auch bei 4PM keine große Rolle spielt, da es im Beratungsprozess keinen Unterschied mache, ob es sich um eine alleinstehende Person oder um eine Person aus einer Mehrpersonen-Bedarfsgemeinschaft handeln würde. Die in den Konzeptionen genannten Elemente und Instrumente für die Ausgestaltung der Beratung seien unabhängig vom familiären und sozialen Kontext der zu beratenden Person anzuwenden.

Mehrheitlich wird aber die Meinung vertreten, dass in BeKo SGB II Mehrpersonen-Bedarfsgemeinschaften Berücksichtigung finden und dies auch einen Vorteil für die Beratungsarbeit darstellt. So wird in den Gesprächen immer wieder darauf hingewiesen, dass die BeKo-Schulungen dazu anleiten, die Kundinnen und Kunden nicht losgelöst als Einzelperson zu betrachten, sondern immer das familiäre und soziale Umfeld zu berücksichtigen, um passgenaue Unterstützung anbieten zu können. Dies verdeutlichen die folgenden Aussagen einer Führungs- und einer Vermittlungskraft:

„Das ist einer der Aufhänger bei BeKo auf die BG zu schauen und das ist auch den Kolleginnen und Kollegen bei der Beratungsarbeit allen bewusst, dass sie die Person, die in einer Bedarfsgemeinschaft ist, nie isoliert betrachten können, sondern das kommt im Gespräch ja auch heraus: »Ich habe da ja Zuhause« und dann wird erzählt, welche Probleme Zuhause zu lösen sind und warum man bestimmte Dinge eigentlich nicht tun kann, die mit Arbeit verbunden sind und dann ist der Blick automatisch da.“
(Männliche Führungskraft JC)

„Ein Bestandteil von BeKo ist ja auch eben die systemische Betrachtungsweise, in welchen Systemen bewegt sich der Kunde, in welchen Systemen ist der Kunde eingebunden, was für soziale Netzwerke hat er, welche Interaktionen sind mit dem Kunden und seinem persönlichen Umfeld verknüpft. [...] Und wenn der Kunde zwar motiviert ist jetzt ganz schnell eine Arbeit aufzunehmen, aber letzten Endes klar ist, dass in seiner

sozialen Situation, in seiner familiären Bedarfsgemeinschaftssituation auf Dauer dieser Job gar nicht durchführbar ist, müssen wir das in die Beratung miteinbeziehen. Und das ist eine Beeinflussung auch durch BeKo, durch die Beratungskonzeption, ja.“
(Männliche Vermittlungsfachkraft)

Auch in Bezug auf das rechtskreisübergreifende Integrationskonzept 4PM ist sich die Mehrheit der interviewten Akteure einig, dass 4PM den sogenannten „roten Faden der Integrationsarbeit“ (Führungskraft BA/RD) festlegt, in dessen Rahmen der Einzelne, aber auch dessen Bedarfsgemeinschaft Berücksichtigung findet:

„Aber es gibt ein arbeitnehmerorientiertes Integrationskonzept der Bundesagentur für Arbeit, das nennt sich kurz das Vier-Phasen-Modell der Integrationsarbeit und das ist einfach ein Dienstleistungsangebot was man unter dem Aspekt der Kundenorientierung und Professionalisierung der Beratung und Vermittlung gestellt und ja, einfach die individuellen Problemlagen des Kunden aufgreift und einer Lösung zuführt. Das ist so das Basisinstrument, muss man einfach so sagen. Und dieses Integrationskonzept sagt auch für diesen Personenkreis der Bedarfsgemeinschaft ganz konkret aus, das eine Standortbestimmung oder ein Profiling, so ist es in unserem Fachjargon bezeichnet, für einen Kunden nicht nur alleinig gemacht werden soll, sondern auch immer die daraus abzuleitenden Maßnahmen im Kontext der Bedarfsgemeinschaft zu prüfen sind oder zu betrachten sind. Also das Individuum steht an sich im Mittelpunkt, wir machen eine Stärken- und Schwächenanalyse, leiten daraus Handlungsbedarfe ab und überlegen eine Lösung, müssen natürlich aber auch die Belange der Bedarfsgemeinschaft mitdenken.“ (Weibliche Führungskraft BA/RD)

Der spezielle Charakter von 4PM wird von den interviewten Personen vor allem darin gesehen, dass die Betrachtung der individuellen Situation der Kundin bzw. des Kunden im Beratungsprozess unmittelbar auch dazu führt, auf die Besonderheiten der Bedarfsgemeinschaft einzugehen:

„Ich muss im Profiling ja berücksichtigen wie ist denn die Bedarfsgemeinschaft aufgestellt. Und wenn das eine Familie ist, die zum Beispiel drei, vier Kinder hat, aber in einer Wohnung mit zwei Zimmern lebt, dann ist da erstmal die Wohnungssuche das Entscheidende, weil der Kunde möglicherweise gar keine Chance hat sich auf eine Arbeitsaufnahme so zu konzentrieren, dass er auch eine Chance kriegt, ein Vorstellungsgespräch zu bestehen und dann auch ein Arbeitsvertrag zu finden, der ihm weiterhilft.“ (Männliche Vermittlungsfachkraft)

Die empirischen Befunde zeigen somit, dass die interviewten Personen beide Konzepte als hilfreich und unterstützend für die Beratungstätigkeit einstufen, allerdings herrscht Uneinigkeit darüber, inwiefern BeKo SGB II und 4PM das Konstrukt der Bedarfsgemeinschaften berücksichtigen, wenn sie eine Orientierung für die Beratung und Vermittlung geben (wollen).

3.1.3 Mögliche weitere Vorgaben

Die Erkenntnisse aus den Interviews zeigen, dass darüber hinaus seitens der BA-Zentrale und der Regionaldirektionen keine weiteren Vorgaben gemacht werden, in welcher Art und Weise die Beratung und Aktivierung von Mehrpersonen-Bedarfsgemeinschaften erfolgen soll. Dies wird damit begründet, dass man sich im SGB II-System bewegt und dass es sich bei den Jobcentern entweder um gE oder um eine reine kommunale Trägerschaft handelt und es daher im Vergleich zum SGB III wenig bis keine Eingriffsmöglichkeiten gibt:

„Also wir können ja als RD immer nur, ja, als Berater agieren. [...] Also da ist ja das Konstrukt SGB II oder das Konstrukt Jobcenter. Wir haben die Trägerversammlung und über die Trägerversammlung können sie natürlich Ziele, Impulse und so weitergeben und natürlich auch über die einzelnen Träger, ist gar keine Frage. Aber wir als RD könnten niemals sagen: »Ja, liebes Jobcenter geh hin und mach das so und so«, weil wir das gut finden, warum auch immer, jetzt mal ganz platt formuliert. Da ist ja schon dieses Konstrukt was wir rechtlich haben. So sind wir Berater und gucken was macht Sinn, was kann man tun, wie entwickeln sich die Parameter, ob das der Markt ist, ob das die Kundenstruktur ist, ob das das Personal ist.“ (Weibliche Führungskraft BA/RD)

Aber auch vor dem Hintergrund, dass die Welt der gE sehr heterogen ist, sei es erfolgsversprechender, es der dezentralen Verantwortung zu überlassen, die Bedarfsgemeinschaften in den Blick zu nehmen. Einzig der Datenschutz schränke diese Handlungsfreiheit ein, da es im Falle einer gemeinsamen Beratung immer der Einwilligung aller an der Beratung teilnehmenden Mitglieder der Bedarfsgemeinschaft bedarf.

Insgesamt setzen BA-Zentrale und Regionaldirektionen bei der Beratung und Vermittlung von Mehrpersonen-Bedarfsgemeinschaften auf den Austausch mit und unter den Jobcentern über gute Praxisbeispiele, um voneinander zu lernen, um Kenntnisse über bestimmte Wirkungszusammenhänge zu erlangen und um neue Ideen zu initiieren. BA-Zentrale und Regionaldirektionen sehen sich selbst als Impulsgeberinnen:

„Die Regionaldirektion kann diesbezüglich überhaupt keine Vorgaben machen. Wir sind hier im SGB II-System und da können die Vorgaben erfolgen durch das BMAS. Also Vorgaben machen würde das BMAS nach Rücksprache mit den kommunalen Spitzenverbänden. Die RD kann Impulse setzen, [...] dass wir sagen: »Nehmt bitte die BGs mit Kindern, nehmt diese in den Fokus. Wir möchten, dass mindestens eine Person aus dieser BG in Arbeit oder in Maßnahmen ist.« Also das sind Impulse, die man draußen aber annehmen kann oder nicht.“ (Weibliche Führungskraft BA/RD)

Mit Blick auf die in das Forschungsprojekt einbezogenen kommunalen Jobcentern zeigt sich, dass auch hier keine übergeordnete Institution Einfluss auf die Beratungs- und Vermittlungsarbeit mit Bedarfsgemeinschaften nimmt, obwohl die Möglichkeit laut Aussage einer Interviewperson durchaus bestehen würde:

„Die Möglichkeit hätte er [der Landkreis], aber es wird nicht wahrgenommen. Zum einen hätten wir ja die Kreispolitik über den Kreistag, der unter Umständen uns auch arbeitsmarktpolitische Vorgaben machen könnte, und sagen würde: »Das Eingliederungsbudget eher für die Zielgruppe für jene Zielgruppe. Wir müssen vielleicht eher die erreichen. Oder macht doch mal was für diese oder jene«. Ja, also da vertraut man uns im Umkehrschluss, wenn wir sagen: »Wir möchten dieses Jahr mehr für Flüchtlinge machen und wir möchten gerne die und die Maßnahme durchführen oder dieses Jahr stehen eher die Alleinerziehenden im Fokus oder die Jugendlichen, da sollten wir was tun«. Und ob wir jetzt die Maßnahme oder jene Maßnahme einkaufen, da gibt es überhaupt keinerlei entsprechende Vorgaben, also weder von der kommunalen Politik noch von der Landkreisverwaltung, noch, was möglich wäre ja, über das Sozialministerium, also da sind wir mehr oder weniger freie Gestalter in der Umsetzung.“ (Männliche Führungskraft JC)

Die Interviews mit den Akteuren in den Jobcentern zeigen ergänzend, dass auch seitens der Jobcenter – unabhängig von der Form der Aufgabenwahrnehmung – keine Vorgaben und Geschäftsanweisungen in Bezug auf die Beratung und Vermittlung von Mehrpersonen-Bedarfsgemeinschaften gemacht werden. Den Vermittlungsfachkräften wird nicht nur aufgrund der Heterogenität der Beratungsfälle und der jeweils spezifischen Situation, in der sich die arbeitslosen Personen befinden, sondern auch aufgrund ihrer beruflichen Erfahrungen, bewusst ein Ermessen zugestanden, wie die folgende Aussage einer Führungskraft verdeutlicht:

„Weil eben die Idee ist, [...], dass wir kluge, gut ausgebildete Integrationsfachkräfte haben, die selbst am besten wissen, wie die Ziele zu erreichen sind und eben selbst entscheiden können, ob sie die Bedarfsgemeinschaft einladen oder ob es gerade in dem konkreten Fall sinnvoller ist, die beiden getrennt voneinander einzuladen.“ (Männliche Führungskraft JC)

Dabei sieht sich – so die Ausführungen einer weiteren Führungskraft – die Führungsebene der Jobcenter eher als Impulsgeberin und spricht Empfehlungen aus, die jedoch für das konkrete Handeln keinen absoluten Weisungscharakter haben:

„Also die [Vermittlungsfachkräfte] haben da schon ein großes also großes Ermessen, also wie sie damit umgehen, ob sie nun tatsächlich andere Beteiligte da auch mit dazu ziehen. Da gibt es keine Vorschriften. Also das liegt schon in der Hand der Vermittlungsfachkraft. Also Ziel ist natürlich die Menschen ja auch in Arbeit zu bringen und dann ist es auch selbst in der Verantwortung der Vermittlungsfachkraft, also auch zu sehen: »Wie komme ich am besten dahin und wie gelingt mir das am besten?« [...] Wir haben da zwar eine Empfehlung, aber wir haben da also jetzt keine Festigung getroffen. Also insofern verbleibt das im Moment bei der Entscheidung der Vermittlungsfachkraft selber zu sagen: »Also das halte ich jetzt hier für einen sinnvollen Weg.«“ (Männliche Führungskraft JC)

Dieses Bild wird auch von den interviewten Vermittlungsfachkräften bestätigt, wie die folgende Aussage verdeutlicht:

„Wir haben eigentlich sehr viele Freiräume, muss ich sagen. Also man gibt uns hier schon ein Stückweit einen großen Spielraum in die Hand, um jetzt hier eine Beratung auch durchführen zu können. Auch gerade für Bedarfsgemeinschaften mit mehreren mit mehreren Personen.“ (Weibliche Vermittlungsfachkraft)

Gemeinhin verfügen die Vermittlungsfachkräfte somit über große Handlungsspielräume und es liegt im Ermessen der Vermittlungsfachkräfte, wie die Beratungsarbeit mit Mehrpersonen-Bedarfsgemeinschaften ausgestaltet ist (siehe hierzu auch Kapitel 4), da detaillierte Vorgaben für die Ausgestaltung der Beratungsprozesse als nicht besonders zielführend erachtet werden.

3.2 Rollenverständnis der Vermittlungsfachkräfte

Die Beratung und Vermittlung von Arbeitsuchenden und Arbeitslosen ist eine Dienstleistung, die in einer Dreiecksbeziehung zwischen Jobcenter, Vermittlungsfachkraft und Kundin oder Kunde erbracht wird. Vermittlungsfachkräfte und Kundinnen oder Kunden treten als Dienstleistungsgeber und Dienstleistungsnehmer in eine Beziehung zueinander. Die Beratung und Vermittlung entsteht in der Kommunikation und im gemeinsamen Handeln von Vermittlungsfachkraft und Kundin oder Kunde innerhalb einer konkreten Situation, in der die Dienstleistung erbracht und gleichzeitig in Anspruch genommen wird (Wehrich/Dunkel 2003: 760-763).

Die Konzeption der Beratung und Vermittlung als Dienstleistung wird in der Beratungskonzeption der Bundesagentur für Arbeit (Peters et al. 2010: 36-38) explizit aufgegriffen. Danach gelten neben dem Fachwissen der Vermittlungsfachkräfte deren Fähigkeit, auf die Situation der Kundinnen und Kunden einzugehen, ihre Möglichkeiten zu erkennen und sie unter den vorgefundenen Rahmenbedingungen zu unterstützen, ebenso als notwendige Voraussetzung für eine gelingende Beratung und Vermittlung wie die Bereitschaft der Kundinnen und Kunden zur Kooperation bei der Analyse ihrer Situation und der Suche nach Wegen aus der Arbeitslosigkeit. Auch in den Interviews mit Fach- und Führungskräften der Jobcenter betonen die Gesprächspersonen immer wieder, dass die Beratung und Vermittlung in der Zusammenarbeit zwischen Vermittlungsfachkräften und Kundinnen oder Kunden entsteht und dass ohne die Mitwirkung der Kundinnen und Kunden die Überwindung der Hilfebedürftigkeit und die Integration in Arbeit nicht möglich sind. Die konkrete Zusammenarbeit kann von den Vermittlungsfachkräften jedoch im Rahmen der gesetzlichen und organisationalen Regelungen unterschiedlich gestaltet werden.

Im Folgenden wird auf der Basis des in Abschnitt 2.1 beschriebenen empirischen Materials dargestellt, wie Vermittlungsfachkräfte ihren Kundinnen und Kunden gegenüberreten. Welches Verständnis haben Vermittlungsfachkräfte vom Prozess der Beratung und Vermittlung und wie sehen sie ihre Rolle darin? Ausgangspunkt der Analyse sind vier in der Literatur diskutierte Rollenverständnisse: Makler, Sozialarbeiter, Bürokrat und Berater. Es soll gezeigt werden, dass diese Rollenverständnisse als einzelne Dimensionen der Vermittlungsberatung zu begreifen sind, die in Kombination auftreten. Mit Blick auf die Beratung und Vermittlung von Mehrpersonen-Bedarfsgemeinschaften wird zudem argumentiert, dass sich Vorstellungen über den Umgang mit Bedarfsgemeinschaften nicht aus dem Rollenverständnis der Vermittlungsfachkräfte ableiten. Vielmehr, so die These, resultieren aus den Besonderheiten einer Bedarfsgemeinschaft – ebenso wie aus Merkmalen der arbeitslosen und arbeitsuchenden Personen – spezifische Rahmenbedingungen, die die Beratung und Vermittlung in unterschiedlicher Weise beeinflussen.

3.2.1 Makler, Sozialarbeiter, Bürokrat und Berater

In einer frühen Fallstudie zur Arbeitsvermittlung identifizieren Eberwein und Tholen (1987) vier Rollenverständnisse von Vermittlungsfachkräften, die in späteren Studien aufgegriffen wurden (Sell 2006: 46-47; Boockmann et al. 2013: 89-90): „Makler“, „Sozialarbeiter“, „Bürokrat“ (oder neutraler formuliert: „Sachbearbeiter für das Sozialrecht“) sowie „Berater“ oder allgemein „Dienstleister für den Kunden“. Diese vier Rollenverständnisse schließen sich nicht gegenseitig aus, kennzeichnen sie doch vier Dimensionen der Aufgaben und Funktionen von Vermittlungsfachkräften. Sie geben Schwerpunkte von Vermittlerhandeln und Vermittlerstrategien an.

Makler und Sozialarbeiter erscheinen dabei in gewisser Hinsicht zunächst als gegensätzliche Rollenverständnisse. Der Makler legt sein Hauptaugenmerk auf die konkrete Vermittlung zwischen Angebot und Nachfrage. Er lenkt seinen Blick auf die am Arbeitsmarkt verwertbaren Fähigkeiten von Arbeitsuchenden und auf den Bedarf von Betrieben. Zu Betrieben pflegt er in der Regel gute Kontakte; gegenüber Arbeitsuchenden betont der Makler die fordernde Seite der Aktivierung. Arbeitsuchenden ist aus seiner Sicht am besten geholfen, wenn sie in Arbeit gelangen.

Das Ziel der Vermittlung in Arbeit verfolgt auch der Sozialarbeiter. Auf dem Weg zu diesem Ziel sieht er sich jedoch mit psychischen und sozialen Problemen der Arbeitslosen und Arbeitsuchenden konfrontiert, die einer Arbeitsmarktintegration entgegenstehen. Hilfsangebote für die Kundinnen und Kunden treten deshalb zunächst an die Stelle einer kurzfristigen Arbeitsvermittlung. Der Sozialarbeiter betrachtet die Kundin oder den Kunden ganzheitlich als Person und stellt die fördernde Seite der Aktivierung in den Vordergrund. Ein rein technischer Abgleich zwischen den formalen Qualifikationen einer arbeitsuchenden Person und den Anforderungen einer offenen Stelle führt dabei nur in sehr spezifischen Situationen zum Ziel. Vielmehr erfordert das Zusammenführen von Arbeitsangebot und Arbeitsnachfrage in der Regel, dass Vermittlung und Beratung Hand in Hand gehen. Sowohl bei arbeitsuchenden Personen als auch bei Betrieben erörtert die Vermittlungsberatung Motivation und Ausgangslage, weist auf Potenziale und Fähigkeiten hin und zeigt Möglichkeiten auf, wie Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik eingesetzt werden können. Dabei ist es notwendig, wie eine Sozialarbeiterin oder ein Sozialarbeiter, auf die Situation und die Merkmale der Kundin oder des Kunden einzugehen (Schütz 2008: 107-109).

Im Unterschied zu Maklern und Sozialarbeitern zeichnen sich Bürokraten und Berater weniger durch ihre Haltung gegenüber den anderen Arbeitsmarktakteuren als vielmehr durch jeweils ein Element ihrer Arbeitsweise aus. Im Rollenverständnis des Bürokraten kommt die Regelmäßigkeit des Verwaltungshandelns zur Geltung, einschließlich der formalen Abläufe in der Beratung und Vermittlung sowie der Bewältigung des Arbeitsalltags durch Routinen. Im Rollenverständnis des Beraters zeigt sich der Einsatz fachlicher Expertise zu vermittlungsrelevanten Fragen des Arbeitsmarktes sowohl gegenüber Betrieben als auch gegenüber Arbeitsuchenden und Arbeitslosen (Eberwein/Tholen 1990: 355-362).

3.2.2 Berufliche Bildung und berufliche Sozialisation

Die beschriebenen Rollenverständnisse sind möglicherweise durch den Bildungsweg und die Sozialisation der Vermittlungsfachkräfte geprägt. Mit Blick auf die berufliche Bildung bestehen in den untersuchten Jobcentern drei Gruppen von Vermittlungsfachkräften, wie zahlreiche Interviewpartner berichteten. Personen mit einer Verwaltungsausbildung oder einem Verwaltungsstudium stehen neben Personen, die Sozialpädagogik oder Soziale Arbeit studierten. Darüber hinaus

gibt es eine heterogene Gruppe von Personen, die sehr unterschiedliche Bildungswege durchliefen. Für diese Gruppe wurden in den Interviews beispielsweise Ingenieure und Ökonomen ebenso wie Personen mit einer kaufmännischen Ausbildung oder einem Studium der Archäologie oder der Skandinavistik genannt. Ebenfalls in drei Gruppen kann die berufliche Sozialisation zusammengefasst werden. Hier prägen die BA, die kommunale Gebietskörperschaft oder die Privatwirtschaft die Vermittlungsfachkräfte. Obgleich berufliche Bildung und berufliche Sozialisation grundsätzlich in unterschiedlichen Kombinationen auftreten können, also beispielsweise Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen sowohl in der Privatwirtschaft als auch in der öffentlichen Verwaltung beruflich geprägt werden können, wird in den Interviews immer wieder auf eine Affinität zwischen der BA und Verwaltungsfachleuten einerseits sowie den Kommunen und Sozialpädagoginnen und Sozialarbeitern andererseits hingewiesen.

Die jeweiligen Orientierungen von BA- und kommunal geprägten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern treffen nicht nur in Jobcentern zusammen, die als gemeinsame Einrichtung von BA und Stadt oder Landkreis organisiert sind, sondern auch in Jobcentern, die von der kommunalen Gebietskörperschaft als zKT allein betrieben werden. Zum einen arbeiten in diesen Jobcentern auch Vermittlungsfachkräfte, die bereits vor Einrichtung des Jobcenters im Zuge der Hartz-Reformen im früheren Arbeitsamt beschäftigt waren. Zum anderen wechselte an einigen Standorten die Organisationsform von einer gE zu einem zKT, so dass die Vermittlungsfachkräfte, die zuvor bei der BA angestellt waren, nun für die Kommune arbeiten.

Auch die standardisierte Online-Befragung dieser Untersuchung zeigt, dass die Organisationsform des Jobcenters keinen Aufschluss darüber gibt, welches Rollenverständnis in der Vermittlungsberatung überwiegt. Die Antworten auf die Frage „Wie sehen Sie selbst Ihre Rolle als Vermittlungsfachkraft am ehesten?“ weisen keinen statistisch signifikanten Unterschied zwischen Fachkräften aus gE und Fachkräften aus zKT auf. Insgesamt überwiegt das Rollenverständnis des Sozialarbeiters oder des Sozialpädagogen, mit dem ca. 70 Prozent der befragten Vermittlungsfachkräfte auf die Frage antworteten. Lediglich ca. 13 Prozent sehen ihre Rolle eher als Makler.

Auch wenn in den Jobcentern verschiedene Rollenverständnisse von Vermittlungsfachkräften anzutreffen sind und das Rollenverständnis des Sozialarbeiters insgesamt überwiegt, bedeutet dies nicht, dass eine einzelne Vermittlungsfachkraft ein spezifisches Rollenverständnis in der Beratung und Vermittlung umsetzt. Vielmehr bewirkt das Rollenverständnis, dass bei einer Vermittlungsfachkraft „schon der Blick geschärft ist“ für bestimmte Aspekte der Vermittlungsberatung, wie es die Führungskraft ausdrückt, die oben bereits zu Wort kam. Darüber hinaus schließen sich einzelne Elemente der skizzierten Rollenverständnisse nicht gegenseitig aus und werden von den Vermittlungsfachkräften zum Teil variabel, wenn auch mit einer spezifischen Neigung eingesetzt. Wie Vermittlungsfachkräfte ihren Kundinnen und Kunden gegenüberreten, hängt insbesondere auch von Merkmalen der arbeitslosen und arbeitssuchenden Person ab sowie von ihrem Verhalten und der spezifischen Situation, in der sie sich befindet.

3.2.3 Rollenverständnisse als Dimensionen der Vermittlungsberatung

Wie Elemente der verschiedenen Rollenverständnisse von Makler, Sozialarbeiter, Bürokrat und Berater in einer Person zusammenfließen, soll im Folgenden anhand von zwei Vermittlungsfachkräften gezeigt werden. Die beiden Personen stehen für die Beobachtung von Rollenverständnissen

als Dimensionen der Vermittlungsberatung, wie sie in den untersuchten Jobcentern gemacht werden konnte. Mit einer Fachkraft, die eher als Makler erscheint, und einer Fachkraft, die eher dem Rollenverständnis des Sozialarbeiters entspricht, soll verdeutlicht werden, wie die einzelnen Dimensionen ineinandergreifen.

Die erste beschriebene Vermittlungsfachkraft antwortet auf die Frage nach ihrem Rollenverständnis: „Ich bin Arbeitsvermittler“. Wie der Makler sieht die Fachkraft ihre grundsätzliche Aufgabe darin, arbeitsuchende Personen und offene Stellen zusammenzuführen. Ebenfalls wie der Makler besitzt die Fachkraft eine Arbeitgeberorientierung, die Verständnis für die Situation und die Belange der Arbeitgeber aufbringt und hier aus der beruflichen Bildung und der beruflichen Sozialisation resultiert. Im Anschluss an ein Studium der Betriebswirtschaftslehre arbeitete die Person zunächst als Werbefachkraft in verschiedenen, auch leitenden Positionen eines Unternehmens, ehe sie sich als Unternehmens- und Marketingberater selbständig machte. Wegen der schwierigen wirtschaftlichen Lage in der zweiten Hälfte der 2000er Jahre gab sie die Selbständigkeit auf und arbeitete wieder in einer Festanstellung, zunächst in unterschiedlichen Bereichen und dann für eine längere Zeit bei einem privaten Bildungsträger. Schließlich kam sie als Vermittlungsfachkraft zum Jobcenter. Den beruflichen Hintergrund beschreibt die Person als „sehr hilfreich“ für die Arbeitsvermittlung und den Umgang mit Arbeitgebern.

Wie beim Berater ist bei der beschriebenen Fachkraft die Beratung zu Fragen des Arbeitsmarktes und der Arbeitsvermittlung fester Bestandteil ihrer Aufgabenwahrnehmung. Die Beratung ist für sie ein Mittel zum Ziel der Arbeitsmarktintegration. Sie erkennt an, dass die Arbeitsuchenden und Arbeitslosen darüber hinaus Rat benötigen können, wenn sie vor verschiedenen Problemen, wie gesundheitlicher Beeinträchtigung, Verschuldung oder Unkenntnis beim Umgang mit Behörden, stehen, betrachtet die Beratung zu diesen Dingen jedoch nicht als ihre Aufgabe:

„Ich bin natürlich auch dafür da in Situationen, wo Kunden nicht genau wissen, wie es weitergehen soll, und versuche, ihnen einen Rat zu geben, aber grundsätzlich ist meine Funktion die des Arbeitsvermittlers. [...] Ich bin dafür da, zu versuchen Wege zu finden, meinen Kunden einen Arbeitsplatz zu erreichen, der sie auf eigene Beine stellt.“ (Männliche Vermittlungsfachkraft)

In dieser Äußerung hebt die Vermittlungsfachkraft nochmals hervor, dass sie sich stark dem Rollenverständnis des Maklers verpflichtet fühlt, deutet aber auch an, dass Merkmale des Sozialarbeiters wesentliche Elemente ihrer Aufgabenwahrnehmung sind. Es geht ihr bei der Beratung und Vermittlung darum, die Arbeitsuchende oder den Arbeitslosen als Person zu betrachten und sie oder ihn zu fördern und zu unterstützen. Im Rückblick auf ein Beratungsgespräch führt die Vermittlungsfachkraft aus:

„Da geht es also oftmals dann auch in die Pausenzeiten mit rein, weil einfach der Kunde noch so viel Bedarf hat Dinge zu erzählen, zu erklären, seine Situation zu beschreiben und dann möchte ich den natürlich auch nicht abwürgen. Das wäre fatal. Also gerade für das sogenannte, für den Aufbau des Vertrauensverhältnisses muss er ja auch die Chance haben seine Situation so wie er sie sieht zu beschreiben.“ (Männliche Vermittlungsfachkraft)

„Offenheit“ und „Flexibilität“ nannte die Fachkraft als die zentralen Elemente der Vermittlungsberatung. Eine Vermittlungsfachkraft müsse offen sein für die Person, die ihr im Vermittlungsgespräch gegenübersteht, für die Erfahrungen, die sie mitbringt, für die Situation, in der sie sich befindet, sowie für die Chancen, die sich ihr bieten, und die Rückschläge, die sie erleidet. Um angemessen mit dieser Person umzugehen und ihr eine Hilfestellung geben zu können, müsse die Vermittlungsfachkraft das Profiling und die Vergabe von Förderinstrumenten flexibel anwenden.

Offenheit und Flexibilität findet, so wie die Fachkraft die Vermittlungsberatung beschreibt, innerhalb von Verwaltungsregeln und Verwaltungsroutinen statt, wie sie für das Rollenverständnis des Bürokraten kennzeichnend sind. Die Zuweisung der Kundin oder des Kunden zur Vermittlungsfachkraft, der Ablauf des Erstgesprächs, die Einordnung in vordefinierte Profillagen, die Vergabe von Maßnahmen und ggf. das Verhängen von Sanktionen folgen festen Regeln, die die Handlungsautonomie der Vermittlungsfachkräfte beschränken, ihnen aber auch innerhalb dieses Rahmens Offenheit und Flexibilität ermöglichen (vgl. Kapitel 6.1; grundsätzlich Seibel 2016).

Makler, Sozialarbeiter, Bürokrat und Berater sind keine sich gegenseitig ausschließenden Typen des Rollenverständnisses von Vermittlungsfachkräften, sondern einzelne Dimensionen der Vermittlungsberatung. Dies sollte aus dem beschriebenen Beispiel hervorgegangen sein und zeigt sich auch am Ende des Beratungsgesprächs zwischen der beschriebenen Vermittlungsfachkraft und einem Kunden, das im Rahmen dieser Studie beobachtet wurde. Vor dem Hintergrund des vorangegangenen Beratungsgesprächs hatte die Vermittlungsfachkraft den Kunden zunächst nach seiner aktuellen Situation befragt. Im Anschluss glichen die Vermittlungsfachkraft und der Kunde gemeinsam die Anforderungen offener Stellen und die Fähigkeiten und Möglichkeiten des Kunden miteinander ab. Einige Stellen erforderten einen Führerschein, den der Kunde jedoch nicht besaß. Am Ende hielt der Kunde drei Stellenanzeigen für eine Bewerbung in der Hand:

„Vermittlungsfachkraft: Gut, Herr [Name des Kunden]. Vermittlungsvermerk habe ich gemacht, Eingliederungsvereinbarungen haben wir, die ist noch gültig

Kunde: Ja.

V: Vermittlungsgutschein haben Sie, Stellenanzeigen haben Sie auch. Kann ich sonst noch was für Sie tun? Außer vielleicht einem Führerschein machen [lachend].

K: Lottozahlen so.

V: Lottozahlen, ja, kann ich Ihnen geben. Nur keine Garantie, dass es stimmt [lachend].

K: [lacht] Ne dann wird das alles erstmal angeschrieben.

V: Gut, alles klar. Dann toi toi toi, viel Erfolg. Der erste Anruf sollte bei der [Name der Firma] sein, da haben Sie die schnellste Möglichkeit.

K: Ja ja, klar, das ist. Ich setze mich zu Hause direkt hin.

V: Gut, dann haben wir es für heute gepackt //K: gut// und ich darf übergeben und verabschiede mich.“

Auch wenn in der Regel Dimensionen verschiedener Rollenverständnisse in Kombination auftreten, zeigt ein Vergleich des hier wiedergegebenen Gesprächsendes mit dem Ende eines Beratungsgesprächs, das eine andere Vermittlungsfachkraft mit einer Kundin führte, dass die Vermittlungsfachkräfte die einzelnen Rollenverständnisse in unterschiedlichem Ausmaß verinnerlicht haben. Das andere Beratungsgespräch führte eine Vermittlungsfachkraft, die Diplompädagogik studierte

und als Suchtkrankenhelferin arbeitete, bevor sie als Fallmanagerin ans Jobcenter kam. Sie spricht mit einer Kundin, die noch in einem Arbeitsverhältnis steht, jedoch seit Längerem über Schwierigkeiten mit ihrem Arbeitgeber klagt und vor Kurzem eine Kündigung erhielt. Mit der Leiterin des Betriebs hatte die Kundin wegen einer Krankschreibung seit der Kündigung keinen Kontakt. Über eine Maßnahme bei einem Arbeitgeber soll die Kundin, so der gemeinsame Plan von ihr und der Vermittlungsfachkraft, bei einem kirchlichen Träger Fuß fassen. Themen des Beratungsgesprächs sind das Ende des bestehenden Arbeitsverhältnisses, die vorhandenen und fehlenden Berufsqualifikationen der Kundin und der bevorstehende Arbeitsbeginn bei dem kirchlichen Träger. Themen des Gesprächs sind aber auch das Verhalten der Kundin gegenüber ihrem Arbeitgeber, die Beziehung zu ihrer Mutter, das Verhältnis zu ihrem Freund, die Betreuung ihrer Tochter und persönliche Eigenschaften:

„Kundin: Ich denke mal ich werde da nächste Woche nach meinem Krankenschein werde ich da hingehen, arbeiten und nach mir die Sintflut. Also was soll ich da noch mit ihr besprechen und mir dann wahrscheinlich noch wieder wehtun lassen, weil ich ja eh so dünnhäutig bin, das muss nicht sein.

Vermittlungsfachkraft: Das ist eines der Dinge wo Sie wissen, dass Sie da Lernbedarf haben.

K: Ja aber wie //V: ja// das ist dann so äh, da weiß ich nicht. Ich meine ich habe jetzt einen tollen Partner der mir echt immer alles sagt [lacht] und ordentlich Gas gibt aber das ja, weiß ich nicht, das bringt nichts.

V: Ok, soll ich Sie noch ein bisschen ärgern?

K: Womit?

V: Ja damit irgendwie die Haut dicker wird?

K: Ach so, ne.

V: Bringt auch nichts. Alles klar. Herzlichen Glückwunsch //K: Dankeschön//, gut gemacht, passgenau, //K: ja//. Ok, Sie können stolz auf sich sein.

K: Ja, hoffentlich nehmen die mich dann auch zum 15.06.

V: Es liegt an Ihnen, aber Sie sind so, Sie brennen für diese Stelle, das werden Sie gut rüberbringen. //K: ja// Ja, lassen Sie sich von ihrem Freund nicht verunsichern //K: mhm// sonst sagen Sie einfach dann rufen Sie Frau [Name der Vermittlungsfachkraft] an.

K: [lacht] Ja ok.“

Ihrer beruflichen Bildung und ihrer beruflichen Sozialisation folgend legt diese Fachkraft einen Schwerpunkt in der Vermittlungsberatung auf die Rolle der Sozialarbeiterin. Ihr Studium der Pädagogik und ihre Arbeit als Suchtkrankenhelferin beschreibt sie als hilfreich für den Beratungsprozess. Sie sieht sich als Beraterin für Menschen in schwierigen Lebenslagen, aber ausdrücklich mit dem Ziel der Arbeitsmarktintegration. In dem Interview beschreibt sie, wie sie durch die Beratung dazu beitragen kann, Hemmnisse auf dem Weg zu einer Erwerbsarbeit abzubauen. Sie kann Probleme der Kundinnen und Kunden wahrnehmen und ihnen den Kontakt zu spezialisierten Beratungsstellen nahelegen, aber sie kann Kundinnen und Kunden nicht zur Überwindung ihrer Drogenkrankheit oder zur Abzahlung ihrer Schulden beraten:

„Unser Fokus ist immer Arbeitsaufnahme. [...] Aber ich muss so fit sein, dass ich erkennen muss oder sollte, da könnte ein Problem, ein Suchtproblem vorliegen. Weil sonst beiße ich mir auch die Zähne aus. Wenn jemand die ganze Nacht durchzockt oder Computerspiele spielt, also spielabhängig ist, dann werde ich den niemals in Arbeit kriegen.“ (Weibliche Vermittlungsfachkraft)

Beim Vorgehen in der Vermittlungsberatung orientiert sich die Vermittlungsfachkraft an den Problemlagen der Kundinnen und Kunden. Es gebe „natürlich Kunden, die brauchen nur eine Arbeit und gut ist“ (Weibliche Vermittlungsfachkraft). Für die Personen, die im Fallmanagement betreut werden, treffe dies jedoch nicht zu. Bei diesen Personen sei es erforderlich, persönliche Probleme, die eine Arbeitsaufnahme hemmen, zu lösen oder zumindest zu verringern. Dies setze voraus, dass die Vermittlungsfachkraft offen und ganzheitlich auf die Kundin oder den Kunden blickt sowie ihre Lebenssituation und insbesondere die Konstellation in der Bedarfsgemeinschaft berücksichtigt.

3.2.4 Vermittlungshemmnisse als Rahmenbedingung der Vermittlungsberatung

Die Vermittlungsberatung von Personen, die in einer Mehrpersonen-Bedarfsgemeinschaft leben, unterscheidet sich nicht grundsätzlich von der Vermittlungsberatung allein lebender Grundsicherungsbezieher, wie aus zahlreichen Äußerungen der interviewten Vermittlungsfachkräfte hervorgeht. Allerdings erläutern die Interviewpartnerinnen und Interviewpartner auch, wie die Vermittlungsberatung von Mehrpersonen-Bedarfsgemeinschaften häufig unter anderen Rahmenbedingungen als die Vermittlungsberatung von Einzelpersonen stattfindet. Spezifische Problemlagen der Arbeitslosen und Arbeitsuchenden treten nur in einer Bedarfsgemeinschaft auf, z.B. Kinderbetreuung, oder bekommen durch die Bedarfsgemeinschaft ein anderes Gewicht, z.B. Mobilität. Nicht grundsätzliche Merkmale der Vermittlungsberatung, sondern Rahmenbedingungen und persönliche Merkmale der Kundinnen und Kunden unterscheiden auch die Vermittlungsberatung erwerbsfähiger Leistungsberechtigter von der Vermittlungsberatung arbeitsloser und arbeitsuchender Personen, die einen Anspruch auf Arbeitslosenversicherung haben. Jene richtet sich überwiegend an Personen, die besondere Schwierigkeiten haben, am Arbeitsmarkt Fuß zu fassen (Ludwig-Mayerhofer/Behrend/Sondermann 2009: 36).

Auf der Basis der Haushaltsbefragung „Panel Arbeitsmarkt und soziale Sicherung“ (PASS) für die Jahre 2012 bis 2014 zeigen Beste und Trappmann (2016), dass mehr als drei Viertel der Grundsicherungsbezieherinnen und -bezieher mindestens zwei persönliche Merkmale aufweisen, die ihre Arbeitsmarktintegration erschweren; knapp die Hälfte der Grundsicherungsbezieherinnen und -bezieher besitzen drei oder mehr solcher Merkmale. Individuelle Merkmale, die die Arbeitsmarktintegration hemmen, sind gesundheitliche Einschränkungen, ein Lebensalter von über 50 Jahren, ein langer Leistungsbezug von mindestens 21 Monaten in den zurückliegenden zwei Jahren, ein fehlender Ausbildungsabschluss, mangelnde Deutschkenntnisse und Mutterschaft. Nach der Analyse von Beste und Trappmann (2016) nimmt die Wahrscheinlichkeit, eine Beschäftigung aufzunehmen, mit der Zahl der Hemmnisse ab. Mit jedem weiteren Hemmnis, das eine Person besitzt, halbiert sich für sie die Wahrscheinlichkeit, den Grundsicherungsbezug zu verlassen.

An verschiedenen Stellen der Gespräche weisen die interviewten Fach- und Führungskräfte auf den Umstand hin, dass die Kundinnen und Kunden des Jobcenters besondere Probleme und Problemlagen aufweisen. Auch die Betreuung von Kindern wird immer wieder genannt, wenn es darum geht, warum Personen nicht in Arbeit vermittelt werden können. Die Kinderbetreuung kann daran

scheitern, dass vor Ort nicht genügend Plätze in Betreuungseinrichtungen vorhanden sind oder die Betreuungszeiten nicht mit den Arbeitszeiten übereinstimmen, wenn Tätigkeiten in die Tagesrandzeiten fallen oder in Schichtarbeit stattfinden. Darüber hinaus weisen einige befragte Vermittlungsfachkräfte darauf hin, dass unabhängig von der Verfügbarkeit einer Betreuungseinrichtung die Kinderbetreuung tatsächlich gesichert sein muss, um Eltern in Arbeit vermitteln zu können. Hierfür müsse die gesamte Familiensituation betrachtet werden, wie eine Fachkraft anführt vor dem Hintergrund der rechtlichen Regelung von § 10 Abs.1 Nr.3 SGB II, der die Vollendung des dritten Lebensjahres des Kindes als ein Teilkriterium für die Zumutbarkeit einer Arbeit nennt:

„Also wenn ein Kind einfach 3 Jahre alt und, 3 Jahre und eine Woche alt ist und das Kind kann eben noch nicht in Kindergarten, dann kann ich die Mutter nicht dazu verdonnern, dass die Mutter sich auf Teilzeitstellen bewirbt. Das geht da nicht. Da muss man ein bisschen Weitblick vielleicht mitbringen.“ (Männliche Vermittlungsfachkraft)

Die Berücksichtigung der Bedarfsgemeinschaft als unmittelbares soziales Umfeld, das arbeitslosen und arbeitsuchenden Personen je nach Einzelfall Unterstützung geben oder Steine in den Weg legen kann, unterscheidet zum einen die Vermittlungsberatung in den Jobcentern von der Vermittlungsberatung in den Arbeitsagenturen und zum anderen die Vermittlungsberatung von Personen, die sich mit weiteren Personen einen Haushalt teilen, von der Vermittlungsberatung von Personen, die allein leben. Für die Unterschiede zwischen den genannten Vermittlungsberatungen führen die Interviewpartnerinnen und -partner die Lebenslagen der Mitglieder einer Bedarfsgemeinschaft an – ungeachtet der unterschiedlichen rechtlichen Rahmenbedingungen zwischen SGB II und SGB III sowie der unterschiedlichen Organisationsformen der Jobcenter als gE oder zKT. Dennoch bleiben die Grundsätze der Beratung und Vermittlung in allen Fällen gleich. Ein Interviewpartner, der in seinem Berufsleben zuerst in einer Arbeitsagentur arbeitete und nun in einem Jobcenter in kommunaler Trägerschaft als Arbeitsvermittler tätig ist, zeigt die Gemeinsamkeiten und Unterschiede auf:

„Im Prinzip ist es [das Vorgehen in der Beratung und Vermittlung] das Gleiche, denke ich ja. Ich klopfe die einzelnen Punkte bei den Kunden ab. So den roten Faden, habe ich immer noch innerlich, ob das jetzt früher das 4-Phasen-Modell bei der Agentur war, [...] nach dem man arbeiten musste, ähnlich ist es, denke ich, hier genauso. Ich muss einfach mal schauen, die einzelnen Punkte abarbeiten von der Qualifikation, gesundheitliche Einschränkungen, wie motiviert er ist, das sehe ich ja entsprechend dann auch irgendwo von den Rahmenbedingungen, dann entsprechend irgendwo so ein Konzept entsprechend erarbeiten, eine Strategie, wohin will man, welche Punkte arbeitet man nacheinander ab, ist bei einer Familie im Prinzip genau das Gleiche wie bei einem einzelnen, bloß den Zusammenhang, den muss ich natürlich bei einer Familie auch noch sehen, schauen mit der Kinderbetreuung, mal dies mal jenes. Da kann ich nicht alle zum Arbeiten schicken und die Kinder, ach ist doch egal, die bleiben daheim, versorgen sich schon alleine ab einem bestimmten Alter, das geht natürlich nicht. Also ein paar Punkte habe ich zu beachten, die muss ich dann berücksichtigen, was bei einer ‚Single-BG‘ oder einem Hilfeempfänger, der eben alleine lebt, ja natürlich dann wegfällt. Es sind halt ein paar Punkte, die dann dazukommen. Aber im Prinzip,

würde ich sagen, ist das natürlich das Gleiche, wie man so im Groben mit denen umgeht.“ (Männliche Vermittlungsfachkraft)

Gefragt nach den Fähigkeiten, die Vermittlungsfachkräfte für die Beratung und Vermittlung von Bedarfsgemeinschaften mitbringen sollen, antwortete eine Führungskraft:

„Sie sollten auf jeden Fall die Eigenschaft haben, nicht zu einzelfallorientiert zu arbeiten, sondern ihren Blick auch weiten zu können, sich einzulassen auf [...] eine ganze Bedarfsgemeinschaft, eine Familie in den Blick zu nehmen. Die sollten eine Frustrationstoleranz haben. Denn wir sprechen ja häufig nicht über Lebensverhältnisse, die geordnet sind, sowohl für den Einzelnen, als auch für die Bedarfsgemeinschaft, für die Familie, für das soziale Umfeld.“ (Männliche Führungskraft BA/RD)

Die Berücksichtigung der Bedarfsgemeinschaft folgt, wie das Zitat hier stellvertretend für viele Äußerungen in den Interviews zum Ausdruck bringt, insbesondere aus den Vermittlungshemmnissen und den schwierigen Lebenslagen vieler Grundsicherungsbezieherinnen und -bezieher. Um unter diesen Bedingungen Personen an den Arbeitsmarkt heranzuführen und ihre Arbeitsmarktintegration zu unterstützen, müssen Vermittlungsfachkräfte insbesondere in der Lage sein, sich in die Situation der Arbeitslosen und Arbeitsuchenden hineinzusetzen. Zahlreiche Äußerungen in den Interviews weisen auf Empathie als eine notwendige Fähigkeit von Vermittlerinnen und Vermittlern hin. Sie müssen „sensibel sein für die mannigfaltigen Problemlagen“, wie es ein Interviewpartner ausdrückte. Trotz der schwierigen Rahmenbedingungen bleibt die Integration in Arbeit aber stets das Ziel der Vermittlungsberatung.

3.2.5 Arbeitsvermittlung trotz schwieriger Problemlagen und mangelnder Motivation

Hinsichtlich der Möglichkeiten, Grundsicherungsbezieherinnen und -bezieher in Arbeit zu vermitteln, thematisierten zahlreiche Vermittlungsfachkräfte die Motivation der arbeitslosen und arbeitssuchenden Personen. Sie beschrieben sowohl die Motivation der Menschen selbst als auch Möglichkeiten ihre Motivation zu fördern. So wie die aktivierende Arbeitsmarktpolitik mit ihrem Postulat des Forderns und Förderns zwei Mittel zur Zielerreichung verbindet, die den Arbeitslosen und Arbeitsuchenden eine jeweils unterschiedliche Motivation unterstellen, setzen auch die Vermittlungsfachkräfte unterschiedliche Schwerpunkte. Auf der einen Seite berichten Fachkräfte von der Trägheit und Bequemlichkeit von Kundinnen und Kunden. Auf der anderen Seite heben sie deren Willen und Bemühen, Arbeit zu finden, hervor. Gefragt nach dem Ablauf der Beratung und Vermittlung, kommt eine Vermittlerin auf den Leistungsbezug der Kundinnen und Kunden zu sprechen:

„So ein Pärchen wie die beiden mit einer angemessenen Wohnung am Ende der Welt kostet uns inklusive Krankenkassen und allem Drum und Dran 1.242,88. Das muss man sich mal antun. [...] Ohne Maßnahmen. Und ich bin zum Beispiel jemand, der, wenn es angemessen ist und der Bürger das verstehen kann, im Beratungsgespräch ausspricht die Zahlen. Das kann mal passieren, dass hier so ein junger Mann, der keine Lust zum Arbeiten hat, der kommt schon ins Grübeln, wenn ich dem sage: »Wir gucken uns mal den Lebenslauf an«. Die haben ja immer die Tendenz das, was sie gemacht haben, unheimlich über zu bewerten. Wo ich sage: »Jetzt gucken wir mal, wie viel Wochen oder

Monate Sie in den letzten zehn Jahren gearbeitet haben. Und jetzt gucken wir mal, wie viele Monate Sie im Leistungsbezug waren. Sie haben zehn Jahre nichts gemacht! Das heißt, Sie haben den Steuerzahler und sich selbst 120.000, 150.000 Euro gekostet«. Das erschlägt die. Ja?“ (Weibliche Vermittlungsfachkraft)

Eine andere Vermittlerin resümiert hingegen im Anschluss an ein beobachtetes Beratungsgespräch:

„Die Kundin ist eigentlich auch sehr motiviert. Ja? Sie ist selbst auch bemüht für sich und ihre Familie hier was zu erreichen. Man merkt auch, ihr Ehemann war ja auch im Leistungsbezug, war auch arbeitslos geworden. Hatte auch schon mehrere Arbeitsverhältnisse begonnen, was dann leider immer betriebsbedingt auch beendet wurde, wenn die Auftragslage sich dann eben verschlechtert hatte. Man merkt aber bei diesen beiden Partnern, dass sie beide bemüht sind hier in Arbeit zu kommen, dass sie für ihre Kinder hier was erreichen wollen. Das sind dann nachher auch so Anhaltspunkte, wo man davon ausgehen kann, dass beide auch in Arbeit kommen werden. Auch längerfristig in Arbeit bleiben werden.“ (Weibliche Vermittlungsfachkraft)

Den Verlauf des Beratungsgesprächs beschreibt die Vermittlerin als typisch für ihre Beratungsgespräche, hebt jedoch hervor, dass die Kundin und ihr Partner im Gegensatz zu vielen anderen Kundinnen und Kunden keine größeren Vermittlungshemmnisse aufweisen. Schwierige Problemlagen und mangelnde Motivation führen in manchen Fällen dazu, dass die Vermittlungsfachkraft eine Integration in Arbeit als nicht (mehr) möglich erachtet. Allerdings wird der Umstand, dass die Aufnahme einer Erwerbsarbeit ganz aus dem Blick gerät, in den Interviews selten genannt. Einige Vermittlungsfachkräfte argumentieren, dass es bei schwierigen Problemlagen darum gehe, in einem ersten Schritt zunächst diese Probleme, wie schlechte Gesundheit oder fehlende Kinderbetreuung, zu lösen, um anschließend in einem zweiten Schritt die Arbeitsmarktintegration zu unterstützen. Häufiger sind jedoch Äußerungen, die auf die Arbeitsvermittlung als erstes Ziel trotz schwieriger Rahmenbedingungen verweisen. Ein Vermittler drückt die Situation knapp aus:

„Aber ich muss mit dem Klientel, das ich hier an die Hand bekomme, eben arbeiten im Hinblick, dass die dann vielleicht irgendwann wieder in Arbeit kommen in Lohn und Brot.“ (Männliche Vermittlungsfachkraft)

Auf dem Weg, Menschen in Arbeit zu bringen, stoßen die Vermittlungsfachkräfte in zweierlei Hinsicht an Grenzen. Zum einen geben die Jobcenter ihren Kundinnen und Kunden nicht selbst eine Arbeitsstelle – abgesehen von denjenigen Personen, die im Laufe des Beratungs- und Vermittlungsprozesses die Schreibtischseite von der Seite der Kundin oder des Kunden auf die Seite der Vermittlerin oder des Vermittlers wechseln konnten; ein beruflicher Werdegang, der im Rahmen dieser Analyse mehrfach anzutreffen war. Vielmehr schaffen sie günstige Rahmenbedingungen und geben Unterstützung. Zum anderen sind die Vermittlungsfachkräfte bei der Arbeitsvermittlung auf die Mitarbeit der Kundinnen und Kunden angewiesen.

Die beiden Merkmale resultieren aus dem Marktmechanismus für die Besetzung von Stellen und der Arbeitsvermittlung als Dienstleistung, die in Koproduktion erbracht wird. Insofern handelt es

sich um strukturelle Eigenschaften, die jedoch in das Rollenverständnis der Vermittlungsfachkräfte eingehen. Die arbeitslosen und arbeitsuchenden Menschen dazu zu motivieren, an der Arbeitsvermittlung mitzuwirken und sich am Arbeitsmarkt um eine Stelle zu bemühen, ist ein wesentliches Element des Rollenverständnisses, unabhängig davon, ob die Vermittlungsfachkraft in ihrer Arbeit mehr die Dimension des Maklers, des Sozialarbeiters, des Bürokraten oder des Beraters betont. Fordern und Fördern sind dabei zwei Mittel, die zunächst der Motivation und der Mitwirkung der Kundin oder des Kunden und schließlich der Arbeitsmarktintegration dienen sollen. Das folgende Zitat einer Vermittlungsfachkraft bringt die Grenzen der Vermittlungsberatung, die Notwendigkeit der Motivation und Mitarbeit der Kundinnen und Kunden sowie das Ziel der Arbeitsmarktintegration zum Ausdruck und beschreibt damit die Rolle der Vermittlerin oder des Vermittlers im Beratungsprozess, wie sie sich an zahlreichen Stellen der geführten Interviews zeigt:

„Ansonsten ist es natürlich auch so, dass wir ein Stück weit die Eigenverantwortung der Leute fördern müssen und auch fordern müssen. Das heißt ich kann mir nicht immer Gedanken machen, wie die sich im Privaten organisieren müssen mit Kinderbetreuung und allem Drum und Dran, das müssen wir ja in unserem Leben auch organisieren. Wer holt das Kind wann, wo, wie ab. Also das muss man natürlich auch ein Stück weit immer sagen: Ich kann beraten aber vom Grundsatz alles andere ist auch einfach, das sind erwachsene Leute, die müssen sich absprechen. [...] Was man eben auch sagen muss, wenn Leute nicht möchten, ist es ganz schwer. Wenn für alles eine Ausrede gefunden wird, also aus unserer Sicht eine Ausrede gefunden wird, warum ich gerade nicht kann und möchte und heute ist gerade Einkaufstag und morgen ist Washtag und morgen ist mein Mann nicht da und das ist ja nur mein Lebenspartner und nicht mein Mann. Ja dann beißen Sie sich die Zähne aus, das ist dann schwer. Aber im Normalfall, wenn beide mitziehen und man so die Familie ein bisschen kennt und die sich irgendwann öffnen und vielleicht auch bestimmte Problemlagen vielleicht einem irgendwann mitteilen, kann man natürlich immer eine Lösung finden. Das ist ja nicht immer zwangsweise das Ziel, Arbeit in Vollzeit zu vermitteln, wenn es nicht realistisch ist.“ (Weibliche Vermittlungsfachkraft)

3.3 Individuelle Wertvorstellungen und Geschlechterrollenbilder

Geschlechterrollenbilder beinhalten Vorstellungen von geschlechtertypischer Arbeitsteilung und Regeln des sozialen Umgangs von Männern und Frauen. Geschlechterrollen auf der gesamtgesellschaftlichen Ebene drücken normative Erwartungen hinsichtlich bestimmter Eigenschaften und Verhaltensweisen einer Person, die auf ihrer Zugehörigkeit zu einem Geschlecht beruhen, aus und beeinflussen geschlechtsspezifische Einstellungen und Verhalten von Individuen (Alfermann 1996: 47, 31). Somit liefern Geschlechterrollenbilder die normative Grundlage für bestehende Geschlechterverhältnisse, die Auflösung diskriminierender Vorstellungen kann notwendig für die Herstellung von Chancengleichheit sein.

Aufgrund ihrer Relevanz für Einstellungen und Verhalten von Individuen ist davon auszugehen, dass individuelle Geschlechterrollenbilder auch in der Beratung und Vermittlung von Mehrpersonen-Bedarfsgemeinschaft eine Rolle spielen, d.h. die Interaktion zwischen Kunden und Kundinnen

und Vermittlungsfachkräften im Beratungsgespräch sowie die Strategien zur Verringerung der Hilfebedürftigkeit der Kunden und Kundinnen beeinflussen (vgl. Ludwig-Mayerhofer et al. 2014, Jaehrling 2015). Dabei können individuelle Geschlechterrollenbilder der Vermittlungsfachkräfte bzw. der Kunden und Kundinnen in einem Spannungsverhältnis zu §1 Abs. 2 SGB II, der die Gleichstellung von Männern und Frauen in der Grundsicherung verankert, stehen, wenn Erwerbskonstellationen in der Mehrpersonen-Bedarfsgemeinschaft angestrebt werden, die die Frau benachteiligen.

Im vorliegenden Abschnitt soll daher betrachtet werden, welche individuellen geschlechtsbezogenen Wertvorstellungen und Rollenbildern bei den befragten Kunden und Kundinnen, Vermittlungsfachkräften und Führungskräften vorliegen und welche Rolle diese für Beratung und Vermittlung innerhalb des Rahmens, den das SGB II setzt, spielen (können).

3.3.1 Geschlechterrollenbilder der befragten Führungs- und Vermittlungsfachkräfte

In einer Mehrpersonen-Bedarfsgemeinschaft kann die Erwerbsarbeit, Kindererziehung und Haushaltsführung in unterschiedlicher Weise zwischen den Partnern aufgeteilt werden. In der Literatur werden allgemein drei verschiedenen Typen von Erwerbsarrangements unterschieden. Dabei handelt es sich um das traditionelle, das modernisierte und das egalitäre Erwerbsarrangement (vgl. Tölke 2012). Das traditionelle Erwerbsarrangement beinhaltet, dass der Mann Vollzeit arbeitet, während die Frau geringfügig oder gar nicht beschäftigt ist. Das modernisierte oder semi-traditionelle Erwerbsarrangement beinhaltet, dass der Mann Vollzeit arbeitet, während die Frau in Teilzeit tätig ist. Als egalitäres Erwerbsmodell wird die Erwerbstätigkeit beider Partner in Vollzeit bezeichnet (vgl. Tölke 2012).

Die Analyse des Interviewmaterials ergibt, dass nur wenige Befragte eigene Bewertungen der Erwerbsarrangements offen und direkt aussprechen. Dafür spielen vermutlich sowohl sozial erwünschtes Antwortverhalten als auch die Professionalisierung der Vermittlungsfachkräfte eine Rolle. Wenn befragte Führungs- und Vermittlungsfachkräfte im Zusammenhang mit den Themen Beratung und Vermittlung von Mehrpersonen-Bedarfsgemeinschaften sowie Frauenerwerbstätigkeit eigene Wertvorstellungen und Geschlechterrollenbilder äußern, so zeigt sich, dass diese mehrheitlich moderne Geschlechterrollenbilder vertreten, d.h. ein modernisiertes oder egalitäres Erwerbsarrangement befürworten und Kinderbetreuung sowie Haushaltsführung als gemeinsame Aufgabe von Paaren betrachten.

Dieser Befund wird gestützt durch Ergebnisse der im Rahmen des Forschungsprojekts durchgeführten Online-Befragung von Vermittlungsfachkräften in Jobcentern. Vermittlungsfachkräfte wurden in der Online-Befragung u.a. gebeten, auf einer vierstufigen Skala von „stimme überhaupt nicht zu“ bis „stimme voll und ganz zu“ ihre Zustimmung zu acht verschiedenen Aussagen über die Aufgabenteilung von Männern und Frauen bezüglich Erwerbstätigkeit, Kindererziehung und Haushaltsführung anzugeben (vgl. Frage 23 des Fragebogens im Anhang).

Abweichend von der Literatur werden in der Online-Befragung nicht nur drei Erwerbsarrangements (traditionell, semi-traditionell und egalitär), sondern vier verschiedene Erwerbsarrangements verwendet. Das zusätzliche Erwerbsarrangement geht von einem Haupternährer, egal ob Mann oder Frau, aus, während der jeweils andere Partner zu Hause bleibt und sich um Kinder und Haushalt kümmert. Dieses Erwerbsarrangement wird hier als „pragmatisch“ bezeichnet. Auf ei-

nem Spektrum von modern bis traditionell sind das traditionelle und das semi-traditionelle Erwerbsarrangement als traditionell zu verorten, das egalitäre und „pragmatische“ Erwerbsarrangement dagegen als modern.

Jedes der vier Erwerbsarrangement war in der Online-Befragung in zwei Aussagen repräsentiert. Je eine der Aussagen zu den vier Erwerbsarrangements enthält die Bedingung „Wenn bezahlbare Kinderbetreuungseinrichtungen vorhanden sind und beide Partner gleich viel verdienen können“ (vgl. Tabelle 3.2). Eine deskriptive Analyse der Befragungsergebnisse zeigt, dass die befragten Vermittlungsfachkräfte mehrheitlich moderne Erwerbsarrangements favorisieren. Demnach zeigt sich, dass mit 83,6 % die Mehrheit der Befragten eher moderne Erwerbsarrangements präferieren, wogegen 16,4 % der Befragten eher traditionelle Erwerbsarrangements präferieren.⁷

Aus den Aussagen mehrerer befragter Führungs- und Vermittlungsfachkräfte lässt sich zudem auf Unterschiede zwischen den Geschlechterrollenbildern von Vermittlungsfachkräften in West- und Ostdeutschland schließen. Mehrere der in den Fallstudien befragten Führungs- und Vermittlungsfachkräfte in ostdeutschen Jobcentern berichten, dass Vermittlungsfachkräfte durch ihre Sozialisation in Ostdeutschland die Gleichberechtigung von Mann und Frau in Bezug auf Erwerbstätigkeit verinnerlicht haben. Das wirkt sich auf die Beratung und Vermittlung aus, wie das folgende Zitat aus dem Interview mit einer Führungskraft verdeutlicht:

„Ja, also ich habe so pff- ich habe im letzten Jahr glaub ich fünf 30jährige Dienstjubiläen hier gehabt, die waren also schon immer in der Verwaltung. Und die haben immer schon Vollzeit gearbeitet, auch als ihre Kinder hatten, die sind also ostsozialisiert. Und für die ist das also ein völliges Unding, dass für das Erwerbsleben Mann oder Frau aus irgendwelchen Gründen herausnimmt. Also selbst die Kindererziehung ist immer sehr kritisch und es wird also auch von einigen meiner Kollegen sehr kritisch beäugt, warum man denn für einen Kind so viel Zeit aufwenden muss, dass man wirklich gar nicht arbeiten gehen kann, dass können die gar nicht einsehen. Und so eine Denke, die ich jetzt mal [Bundesland 1] und [Bundesland 2] unterstelle, dass man in erster Linie auf den Haupterwerber Mann guckt und sagte: »Frau und Kinder gucken wir dann mal oder gar nicht« oder: »Die Frau muss sich ja schließlich um die Kinder kümmern. Die ist ja damit vertan. Was können wir mit dem Mann machen?« Das spielt hier kaum eine Rolle. Also hier ist wirklich, das ist hier völlig egal. Also jetzt sitzt hier eine Frau vor meiner Nase, ja die hat Kinder, die hat aber die bessere Quali als der Mann, da sehe ich eine Chance, dass da noch was zu machen ist, na dann muss ihr Mann halt auf die Kinder aufpassen. Das muss halt gehen, ja? Feuer. Also so eine Sache spielt hier nicht wirklich eine Rolle.“ (Männliche Führungskraft Jobcenter)

Laut dem interviewten Teamleiter fokussieren sich Vermittlungsfachkräfte bei einer Mehrpersonen-Bedarfsgemeinschaft also nicht allein auf die Vermittlung des Mannes als Hauptnährer, sondern ziehen auch die Vermittlung der Frau in Erwägung. Wenn die Arbeitsmarktchancen einer Frau

⁷ Dazu wurde eine Score-Variable gebildet, die die Summe der Zustimmungswerte über alle acht Aussagen erfasst (wobei die Aussagen zum pragmatischen und egalitären Erwerbsarrangement vorher umgepolt wurden). Werte bis 16 charakterisieren Zustimmung zu traditionellen Erwerbsarrangements, Werte darüber dagegen Zustimmung zu modernen Erwerbsarrangements.

aufgrund ihrer Qualifikation besser sind als die ihres Partners, wird die Kinderbetreuung unter Umständen Aufgabe des Partners.

Das moderne Geschlechterrollenbild leben Vermittlungsfachkräfte in Ostdeutschland zudem selbst. Einer Vermittlungsfachkraft zufolge arbeiten weibliche Vermittlungsfachkräfte in Ostdeutschland auch dann oftmals in Vollzeit, wenn sie alleinerziehend sind, weil das als selbstverständlich betrachtet wird. Dagegen berichten mehrere befragte Führungs- und Vermittlungsfachkräfte in Westdeutschland, dass weibliche Vermittlungsfachkräfte nach der Geburt eines Kindes zu Hause bleiben und später in der Regel nur Teilzeit arbeiten. Es findet somit eine geschlechtertypische Arbeitsteilung statt, wie das folgende Zitat veranschaulicht:

„Wenn Kinder auf die Welt kommen, kümmert sich erstmal meistens nur die Frau. Es wird auch, glaube ich, nicht so sehr geteilt. Da kümmert sich die Frau. Und ich mein, seitdem ich hier im Jobcenter arbeite, wenn ich mir auch die Kollegen angucke - der Anteil der weiblichen Beschäftigten ist ja relativ hoch - glaube ich nicht einmal, dass es ein Rentenproblem gibt. Also, der Nachwuchs ist... Also, bei den jungen Menschen unter 25 oder auch bei den Kolleginnen, da bleiben immer die zuhause. Einen einzigen Fall kenne ich, wo es anders läuft. Gut da ist natürlich immer die Frage, aber da haben Sie das Nächste, wer ist, wie kann man es sich am besten finanziell leisten? Spielt natürlich eine Rolle. Wenn beide gleich verdienen, ne? Aber dann ist die Frau zuhause. Und Teilzeit macht die Frau. Es kommt mehr als früher vor, dass auch der Mann einmal in Elternzeit möchte - kann er auch machen - aber das sind Ausnahmen. Kommt schon mal vor, aber es ist eine Ausnahme.“ (Männliche Führungskraft Jobcenter)

Dementsprechend ist, wie von Befragten vermutet, anzunehmen, dass bei Vermittlungsfachkräften in Westdeutschland häufiger noch ein Geschlechterrollenbild vorliegt, in dem ein traditionelles Erwerbsarrangement präferiert wird, als bei Vermittlungsfachkräften in Ostdeutschland.

Diese Vermutung wird durch Befunde der Online-Befragung gestützt. Bei Betrachtung der Zustimmung von Vermittlungsfachkräften aus Ost- und Westdeutschland zu den vier als traditionell bzw. modern einzustufenden Erwerbsarrangements in der Online-Befragung zeigt sich zwar zunächst kein signifikanter Unterschied. Während 85,3 % der Vermittlungsfachkräfte aus Ostdeutschland moderne Erwerbsarrangements präferieren, gilt dies für 83,1 % der Vermittlungsfachkräfte aus Westdeutschland (vgl. Tabelle 3.1).⁸ Ostdeutsche und Westdeutsche befürworten also in gleicher Weise moderne Erwerbsarrangements.

⁸ Zur Definition der Zustimmung zu modernen und traditionellen Erwerbsarrangements vgl. Fußnote 10.

Tabelle 3.1: Präferierte Erwerbsarrangements der Vermittlungsfachkräfte in Ost/Westdeutschland

Präferiertes Erwerbsarrangement		(1) Ost	(2) West	(3) Total	Signifikanztest (1) = (2)
traditionell	F	22	98	120	
	Z	18,3	81,7	100,0	
	S	14,7	16,9	16,4	
modern	F	128	483	611	
	Z	21,0	79,1	100,0	
	S	85,3	83,1	83,6	
Total	F	150	581	731	
	Z	20,5	79,5	100,0	
	S	100,0	100,0	100,0	
Signifikanz (Spalten)		***	***		

*/**/*** signifikant auf dem 10/5/1 %-Niveau

Legende: F Fallzahlen, Z Zeilenprozente, S Spaltenprozente

Quelle: IAW-Befragung von Vermittlungsfachkräften im Bereich SGB II, eigene Berechnungen.

Jedoch zeigen sich signifikante Unterschiede hinsichtlich des konkreten Erwerbsarrangements, das ost- bzw. westdeutsche Vermittlungsfachkräfte präferieren, wenn man die Zustimmung der Vermittlungsfachkräfte zu den einzelnen Aussagen betrachtet. Ostdeutsche Vermittlungsfachkräfte präferieren Erwerbsarrangements, in denen Mann und Frau mindestens in Teilzeit erwerbstätig sind, gegenüber Erwerbsarrangements, in denen nur einer von beiden Partnern erwerbstätig ist (vgl. Tabelle 3.2). Das deckt sich mit Befunden der Literatur, wonach Personen in Ostdeutschland egalitäre Einstellungen haben (vgl. Wengler et al. 2008) und egalitäre Erwerbsarrangements in Paarbeziehungen bevorzugen (vgl. Wirth/Tölke 2013).

Tabelle 3.2: Zustimmung der Vermittlungsfachkräfte in Ost/Westdeutschland

		(1) Total	(2) Ost	(3) West	(4) Signifikanz-test (2) = (3)
Traditionelles Erwerbsarrangement	Wenn bezahlbare Kinderbetreuungseinrichtungen vorhanden sind und beide Partner gleich viel verdienen können, ist es für alle Beteiligten viel besser, wenn der Mann voll im Berufsleben steht und die Frau zu Hause bleibt und sich um den Haushalt und die Kinder kümmert.	1,352	1,247	1,379	-0,133**
Traditionelles Erwerbsarrangement	Es ist für alle Beteiligten grundsätzlich viel besser, wenn der Mann voll im Berufsleben steht und die Frau zu Hause bleibt und sich um den Haushalt und die Kinder kümmert.	1,290	1,188	1,316	-0,128**
Semi-traditionelles Erwerbsarrangement	Wenn bezahlbare Kinderbetreuungseinrichtungen vorhanden sind und beide Partner gleich viel verdienen können, ist es für alle Beteiligten viel besser, wenn der Mann voll im Berufsleben steht und die Frau Teilzeit arbeitet und sich um den Haushalt und die Kinder kümmert.	1,813	1,915	1,786	0,129
Semi-traditionelles Erwerbsarrangement	Es ist für alle Beteiligten grundsätzlich viel besser, wenn der Mann voll im Berufsleben steht und die Frau Teilzeit arbeitet und sich um den Haushalt und die Kinder kümmert.	1,681	1,688	1,680	0,009
Pragmatisches Erwerbsarrangement	Wenn bezahlbare Kinderbetreuungseinrichtungen vorhanden sind und beide Partner gleich viel verdienen können, ist es für die beste Arbeitsteilung in der Familie unerheblich, ob sich der Mann oder die Frau um den Haushalt und die Kinder kümmert, während der jeweils andere erwerbstätig ist.	3,288	3,135	3,328	-0,193 [†]
Pragmatisches Erwerbsarrangement	Für die beste Arbeitsteilung in der Familie ist es grundsätzlich unerheblich, ob sich der Mann oder die Frau um den Haushalt und die Kinder kümmert, während der jeweils andere erwerbstätig ist.	3,282	3,071	3,337	-0,266**
Modernes Erwerbsarrangement	Wenn bezahlbare Kinderbetreuungseinrichtungen vorhanden sind und beide Partner gleich viel verdienen können, ist die beste Arbeitsteilung in der Familie, dass beide Partner in gleichen Teilen einer Erwerbsarbeit nachgehen und sich gleichermaßen um den Haushalt und die Kinder kümmern.	3,342	3,529	3,293	0,236***
Modernes Erwerbsarrangement	Die beste Arbeitsteilung in der Familie ist grundsätzlich, dass beide Partner in gleichen Teilen einer Erwerbsarbeit nachgehen und sich gleichermaßen um den Haushalt und die Kinder kümmern.	3,155	3,477	3,071	0,406***
Beobachtungen		752	155	597	752

Quelle: IAW-Befragung von Vermittlungsfachkräften im Bereich SGB II, eigene Berechnungen.

Weiterhin zeigen sich in der Online-Befragung Unterschiede im Antwortverhalten der Vermittlungsfachkräfte in Abhängigkeit von ihrem beruflichen Abschluss. Befragte mit beruflichem Ausbildungsabschluss und Befragte mit einem Fachhochschulabschluss vertreten signifikant häufiger ein traditionelles Erwerbsarrangement als Befragte, die einen Universitätsabschluss haben (vgl. Tabelle 3.3). Während 20 % der befragten Vermittlungsfachkräfte mit beruflichem Ausbildungsabschluss ein traditionelles Erwerbsarrangement befürworten, gilt das nur für 19,1 % der befragten Vermittlungsfachkräfte mit FH-Abschluss und 11,9 % der befragten Vermittlungsfachkräfte mit Universitätsabschluss.

Tabelle 3.3: Präferiertes Erwerbsarrangement der Vermittlungsfachkräfte nach beruflichem Abschluss

Präferiertes Erwerbsarrangement		(1) Ausbildung	(2) FH-Abschluss	(3) Univ.abschluss	(4) Total	Signifikanztest (1)=(2)/ (2)=(3)/ (1)=(3)
-						
traditionell	F	32	53	35	120	
	Z	26,7	44,2	29,2	100,0	
	S	20,0	19,1	11,9	16,4	ns/**/**
modern	F	128	224	259	611	
	Z	21,0	36,7	42,4	100,0	
	S	80,0	80,9	88,1	83,6	ns/**/**
Total	F	160	277	294	731	
	Z	21,9	37,9	40,2	100,0	
	S	100,0	100,0	100,0	100,0	
Signifikanztest (Spalten)			***	***	***	

*/**/** signifikant auf dem 10/5/1 %-Niveau

Legende: F Fallzahlen, Z Zeilenprozente, S Spaltenprozente

Quelle: IAW-Befragung von Vermittlungsfachkräften im Bereich SGB II, eigene Berechnungen.

Signifikante, wenn auch geringe Unterschiede zeigen sich auch bei der Zustimmung der befragten Vermittlungsfachkräfte zu den Einzelantworten. Befragte Vermittlungsfachkräfte mit Berufsausbildung stimmen Erwerbsarrangements, in denen der Mann Alleinverdiener bzw. Hauptverdiener ist, häufiger zu als Befragte mit Universitätsabschluss. Keine signifikanten Unterschiede im Antwortverhalten der Vermittlungsfachkräfte in der Online-Befragung zeigen sich bei Differenzierung nach Geschlecht, Beschäftigungsumfang (Vollzeit/Teilzeit) und Tätigkeitsfeld (Regelgeschäft/Sonderprojekte) der Vermittlungsfachkräfte sowie danach, ob Vermittlungsfachkräfte eigene Kinder haben. Ebenso wenig spielt es für das Antwortverhalten der Vermittlungsfachkräfte eine Rolle, welche Form der Aufgabenwahrnehmung das Jobcenter hat und welche regionale Arbeitssituation vorliegt.

Im Interviewmaterial finden sich zudem Hinweise auf eine Replikation des bestehenden Geschlechterungleichgewichts am Ausbildungs- und Arbeitsmarkt durch den Beratungsprozess, die auch in der Literatur beschrieben wird (vgl. Jaehrling 2010). Obwohl die befragten Vermittlungsfachkräfte gemäß der Analyse des Interviewmaterials und der Ergebnisse der Online-Befragung nach eigenen Angaben ein modernes Geschlechterrollenbild vertreten, neigen laut Aussage einer Vermittlungsfachkraft viele ihrer Kolleginnen oder Kollegen dazu, Kunden und Kundinnen ohne berufliche Ausbildung geschlechtsspezifische Stellenvorschläge zu machen sowie Kunden und Kundinnen, die eine Ausbildung machen wollen, eine Ausbildung in geschlechtsspezifischen Berufen vorzuschlagen. Eine weitere befragte Vermittlungsfachkraft macht selbst Unterschiede bei der Auswahl von Stellen für Kunden und Kundinnen ohne Ausbildung, sie schlägt diesen jeweils Stellen vor, die sie für typisch hält. Das illustriert das folgende Zitat:

„Und wenn Frauen, sage ich jetzt mal, typisch der Beruf, wenn sie nichts gelernt haben, als Verkäuferin oder Verkaufshilfe, da ist dann in der Richtung oder in Kindereinrichtungen da mitzuarbeiten, wenn ich jetzt an Arbeitsgelegenheiten denke. Wobei für

Männer dann schon eher äh ja typische Männerberufe KFZ oder fällt mir jetzt nichts weiter dazu ein, geguckt wird.“ (Männliche Vermittlungsfachkraft)

Stellenvorschläge sind somit mitunter geschlechtsspezifisch und spiegeln somit angenommene Geschlechterrollen und Geschlechterstereotype wider. Geschlechtersegregation auf dem Arbeitsmarkt kann somit Ergebnis des Beratungsprozesses sein (Hohmeyer/Wolff 2015; Kopf/Zabel 2014; Zabel 2012). Eine geschlechtsspezifische Berufswahl und eine geschlechtsspezifische Erwerbstätigkeit implizieren eine strukturelle Geschlechterbenachteiligung im Erwerbsverlauf. So sind etwa Berufe, in die Frauen einmünden, in der Regel schlechter entlohnt (Achatz et al. 2005). In Frauenberufen gibt es zudem weniger Aufstiegsoptionen (Vicari/Matthes 2017). Die Folgen einer geschlechtsspezifischen Berufstätigkeit können somit auch Konsequenzen für die Arbeitsteilung in einer Partnerschaft haben. Wie weit die gendertypische Stellenvergabe und Berufsberatung verbreitet sind und inwieweit diese auf Geschlechterrollenbilder der Vermittlungsfachkräfte oder die (angenommenen) Wünsche der Kunden und Kundinnen zurückzuführen ist, ist anhand des Materials aus den Fallstudien nicht eindeutig festzustellen.

Insgesamt beurteilen die befragten Interviewpersonen den Einfluss von individuellen Geschlechterrollenbildern auf Beratung und Vermittlung als begrenzt. Einige Befragte äußern in diesem Zusammenhang, dass die Integrationsvorgaben innerhalb des Jobcenters dazu führen können, dass die individuellen Geschlechterrollenbilder der Vermittlungsfachkräfte nicht in der Beratung und Vermittlung wirksam werden. Wenn Vermittlungsfachkräfte individuelle Geschlechterrollenbilder in der Beratung umsetzen würden, könnten sie die Vorgaben nicht erfüllen. Das illustriert das folgende Zitat:

„Interviewer: Und auf der anderen Seite, gibt es auch bei Vermittlungsfachkräften noch so die traditionellen Rollenbilder?

Befragter: Ne, dafür sind die Ziele zu wichtig, ja. Also die müssen schauen, dass sie ihre Integrationen hinbekommen, dass sie ihre Maßnahmeeintritte hinbekommen, das schwindet dann recht schnell.“ (Männliche Führungskraft Jobcenter)

Ebenso äußern mehrere befragte Führungskräfte und Vermittlungsfachkräfte, dass das SGB II ein modernes Geschlechterrollenbild vorgebe, so dass dessen Umsetzung keinen Raum für ein traditionelles Geschlechterrollenbild lasse. Das lässt sich anhand von Zitaten von Führungskräften verdeutlichen:

„Also ich sage mal, so wie wir BG-Orientierung verstehen, da ist im Grunde dieses klassische Rollenbild eigentlich nicht mit vereinbar, sondern eher wirklich eine Gleichberechtigung und eben auch das Erfordernis, von allen die erwerbsfähig und hilfebedürftig sind ihren Beitrag leisten zu müssen, eben am Erwerbseinkommen beziehungsweise am Einkommen für die Bedarfsgemeinschaft auch teilzuhaben. [...] Aber rein rechtlich, wenn man dann wieder das von der Seite aufzieht, ist das ja eigentlich klar geregelt, das dieses klassische Rollenbild, die Frau bleibt zu Hause, betreut die Kinder, der Mann kümmert sich um die Aufnahme der beruflichen Tätigkeit, ja nicht vereinbar mit dem SGB II. Außer eben die Kinder sind unter drei, dann habe ich die Möglichkeit mich gemäß Paragraph 10 ja auf die eingeschränkte Zumutbarkeit zu berufen, was

wiederum dann ja auch beiden Partnern freistehen würde. Das könnte der Mann genauso machen wie die Mutter des Kindes.“ (Weibliche Führungskraft BA/RD)

Dem Zitat nach lässt das SGB II eine Umsetzung einer traditionellen Arbeitsteilung nicht zu, weil alle Mitglieder einer Mehrpersonen-Bedarfsgemeinschaft einen Beitrag zur Verringerung des Hilfebedarfs leisten müssen. Die Umsetzung eines Erwerbsarrangements, in dem der Mann als Haupternährer fungiert und die Frau die Kinderbetreuung übernimmt, ist daher im SGB II Bezug nicht möglich, wenn nicht Kinder unter drei Jahren in einer Mehrpersonen-Bedarfsgemeinschaft leben. Das verdeutlicht auch noch einmal das folgende Zitat:

„Und dieses klassische Rollenbild das werden Sie so im Jobcenter nicht finden, weil das einfach auch vom SGB II so nicht angelegt ist dieses klassische Rollenbild, weil das kann ich machen, wenn ich genug Einkommen habe, dann kann natürlich einer zuhause bleiben und sich um die Kinder kümmern, aber wenn ich das eben nicht habe, dann ist eben jeder verpflichtet alles das beizutragen, was er halt auch kann und insofern ist jetzt dieses klassische Rollenbild im SGB II gar nicht angelegt.“ (Männliche Führungskraft Jobcenter)

Eine besonders wichtige Rolle für die Begrenzung des Einflusses individueller Wertvorstellungen und Geschlechterrollenbilder auf die Beratung spielt aus Sicht der Befragten zudem die Beratungskonzeption der BA, durch welche eine Professionalisierung der Beratung angestrebt wird. Dies bedeutet, dass Vermittlungsfachkräfte in die Lage versetzt werden sollen, zwischen privaten und professionellen Wertvorstellungen zu unterscheiden, und das Beratungsverständnis der Organisation umzusetzen.

Die Beratungskonzeption SGB II (Beko) wird den Vermittlungsfachkräften im Rahmen von Schulungen vermittelt. In Beko-Schulungen werden allgemeine Methoden zur Gesprächsführung und zum Umgang mit Kunden und Kundinnen in der Beratung und Vermittlung sowie zur Gestaltung des Beratungsprozesses vermittelt. Beko soll die Vermittlungsfachkräfte laut einigen Befragten zudem dazu animieren, von ihrem eigenen Rollenbild Abstand zu nehmen und ihr Handeln zu reflektieren.

Gewünscht wird von einigen Befragten ebenso die stärkere Schulung interkultureller Kompetenzen, gerade im Hinblick auf die zunehmende Beratung und Vermittlung von Mehrpersonen-Bedarfsgemeinschaften im Flüchtlingskontext, sowie die Bereitstellung von entsprechenden Arbeitshilfen zur Beratung. Weitere Schulungen spielen für die Einwirkung auf existierende Rollenbilder aus Sicht der Befragten mutmaßlich keine Rolle. Diese werden zumeist für neue Vermittlungsfachkräfte angeboten und haben vor allem interne Abläufe (Eingliederungsvereinbarungen, Sanktionen, softwaregestützte Dokumentation der Beratung, Verwaltungsrecht etc.) zum Gegenstand. So ist Gleichstellung nach Auskunft der Befragten auch in diesen Schulungen kein zentrales Thema. Jedoch äußern mehrere Befragte auch generelle Zweifel daran, dass Schulungen ausreichen, um Vermittlungsfachkräfte dazu zu bringen, in der Beratung und Vermittlung Abstand von ihren individuellen Wertvorstellungen und Geschlechterrollenbildern zu nehmen, da diese aufgrund ihrer täglichen Umsetzung im Privatleben von Vermittlungsfachkräften stabil sind:

„Es gibt die Themen. Die werden regelmäßig besprochen. Ich kenne, ich kenne da aus meiner früheren Tätigkeit auch, aber gleichzeitig kommen Sie mit Schulungen nicht gegen tradierte Rollenbilder an. Weil die Menschen leben ja selber in einem Rollenverständnis in ihrer eigenen Familie. Haben da bestimmte Normen und Werthaltungen und auch wenn unseren Vermittlungsfachkräften, wenn die Schulungen dazu kriegen, das ist das eine, aber es bleibt noch immer die eigene Lebenssituation, das eigene Wertesystem ist im Kopf verankert.“ (Weibliche Führungskraft BA/RD)

Insgesamt ist der Einfluss der Geschlechterrollenbilder auf Beratung und Vermittlung also begrenzt. Eine größere Rolle spielen dagegen Geschlechterrollenbilder der Kunden und Kundinnen.

3.3.2 Individuelle Wertvorstellungen und Geschlechterrollenbilder der Kunden und Kundinnen

Im Hinblick auf die Beratung und Vermittlung sind individuelle Wertvorstellungen und Geschlechterrollenbilder der Kunden und Kundinnen dann von besonderer Relevanz, wenn Kunden und Kundinnen in einer Mehrpersonen-Bedarfsgemeinschaft leben. Gemäß SGB II hat jeder erwerbsfähige Leistungsberechtigte die Pflicht, an der Verringerung seiner Hilfebedürftigkeit mitzuwirken. Mitglieder einer Mehrpersonen-Bedarfsgemeinschaft haben jedoch mitunter Vorstellungen über die Arbeitsteilung in der Mehrpersonen-Bedarfsgemeinschaft, die im Widerspruch zu ihren Pflichten gemäß SGB II stehen.

Interessant ist daher zu betrachten, inwiefern Vermittlungsfachkräfte mit individuellen Wertvorstellungen und Geschlechterrollenbildern der Kunden und Kundinnen konfrontiert sind, die im Widerspruch zum SGB II stehen, und wie sie damit umgehen. Die befragten Führungskräfte und Vermittlungsfachkräfte schildern, dass Vermittlungsfachkräfte mit unterschiedlichen Wertvorstellungen und Geschlechterrollenbildern von Kunden und Kundinnen konfrontiert seien, die für Beratung und Vermittlung eine Rolle spielen. Unterschiede in den Wertvorstellungen und Geschlechterrollenbildern von Kunden und Kundinnen stellen die befragten Führungs- und Vermittlungsfachkräfte dabei vor allem zwischen Kunden und Kundinnen mit und ohne Migrationshintergrund fest.⁹

Die Befragten berichten, dass Kunden und Kundinnen mit Migrationshintergrund ihrer Erfahrung nach deutlich häufiger ein traditionelles Geschlechterrollenbild vertreten als Kunden und Kundinnen ohne Migrationshintergrund. Das gelte dabei besonders für Personen aus dem nordafrikanischen oder nahöstlichen Raum, insbesondere Geflüchtete. Die geschlechterbezogenen Rollenmodelle der Kunden und Kundinnen sind aus Sicht der Befragten somit durch deren ethnisch- kulturellen Hintergrund geprägt.

Laut Aussagen der Befragten beinhaltet dieses traditionelle Rollenbild bezüglich der Arbeitsteilung, dass die Frau zu Hause „am Herd“ bleibt, die Kinder betreut und sich um den Haushalt kümmert, während der Mann erwerbstätig ist und die Familie ernährt. Aufgrund dieses Geschlechter-

⁹ Auch Becher/El-Menouar (2014: 179) finden, dass traditionelle Geschlechterrollenbilder bei Personen mit Migrationshintergrund deutlich häufiger zu finden sind als bei Personen ohne Migrationshintergrund. Insbesondere Muslime aus dem Nahen Osten äußern demnach, dass Familienarbeit für Frauen Vorrang hat (Becher/El-Menouar 2014: 57). Insgesamt präferiert aber die Mehrheit der Personen mit und ohne Migrationshintergrund eine Erwerbsbeteiligung beider Partner (Becher 2014, 175). Auch Below (2003:71) findet, dass Personen ohne deutsche Staatsangehörigkeit und Personen mit türkischem Migrationshintergrund deutlich traditionellere Geschlechterrollenorientierungen haben.

rollenmodells wird eine Berufstätigkeit der Frau in Mehrpersonen-Bedarfsgemeinschafts mit Migrationshintergrund nach Wahrnehmung der Vermittlungsfachkräfte oftmals abgelehnt. Darüber hinaus gehört zu diesem Rollenbild, dass der Mann alle Entscheidungen für die Bedarfsgemeinschaft trifft und dementsprechend auch die Frau zu Beratungsgesprächen im Jobcenter begleitet sowie oftmals die Gesprächsführung übernimmt. Zudem berichten Vermittlungsfachkräfte, dass Kunden mitunter eine Beratung durch weibliche Vermittlungsfachkräfte ablehnen, weil es ihrem geschlechterbezogenen Rollenbild widerspricht, Gespräche mit Frauen zu führen.

Falls eine Berufstätigkeit der Frau abgelehnt wird, so impliziert das, dass weibliche Jugendliche entweder gar nicht erst eine Berufsausbildung beginnen, oder aber mit der Heirat ihre Berufstätigkeit beenden, selbst dann, wenn sie besser qualifiziert sind als ihr Ehepartner. Falls eine Berufstätigkeit der Frau akzeptiert wird, gibt es bei Kunden und Kundinnen mit Migrationshintergrund jedoch nach Ansicht der Vermittlungsfachkräfte oftmals auch Vorstellungen darüber, welche Tätigkeiten für Männer bzw. Frauen angemessen sind. So vertreten muslimische Kunden und Kundinnen laut Aussagen einiger Befragter teilweise die Auffassung, dass Frauen im Beruf nicht in Kontakt mit Männern kommen dürfen. Eine Berufstätigkeit als Friseurin oder Kosmetikerin beispielsweise kommt daher für Frauen nicht infrage, wenn sie dabei auch männliche Kunden bedienen müssen. Die Berufswahl erfolgt tendenziell geschlechtsspezifisch.

Aufgrund kulturell geprägter Wertvorstellungen lehnen Kunden und Kundinnen mit Migrationshintergrund nach der Beobachtung der befragten Vermittlungsfachkräfte einige Berufe gänzlich ab. Ein Befragter führt diesbezüglich das Beispiel syrischer Geflüchteter an, die eine Beschäftigung der Frau als Reinigungskraft als „Sklavenarbeit“ ablehnen. Ein anderer Befragter nennt das Beispiel von Kunden und Kundinnen, die der Minderheit der Sinti und Roma angehören, und die die Ausübung einiger Berufe mit dem Hinweis auf ihren Ehrenkodex ablehnen. Die Ablehnung mancher Tätigkeiten durch diesen Kundenkreis sei gesetzlich gestützt, eine Sanktionierung dieser Kunden und Kundinnen aufgrund der Ablehnung bestimmter Tätigkeiten nicht zulässig.

Die Befragten äußern, dass Kunden und Kundinnen ohne Migrationshintergrund seltener ein traditionelles Geschlechterrollenbild vertreten als Kunden und Kundinnen mit Migrationshintergrund. Zudem stellen die Vermittlungsfachkräfte fest, dass dieses bei Kunden und Kundinnen in Westdeutschland und im ländlichen Raum noch häufiger zu finden ist als bei Kunden und Kundinnen in Ostdeutschland und dem städtischen Raum.

Führungskräfte und Vermittlungsfachkräfte aus Ostdeutschland äußern, dass die Kunden und Kundinnen überwiegend ein modernes Geschlechterrollenbild verinnerlicht haben. Demnach war es schon in der DDR üblich, dass Kinder in die Betreuung gegeben werden und Frauen frühzeitig wieder in Vollzeit arbeiten. Das spiegelt sich auch in der umfassenden Infrastruktur für die Kinderbetreuung wider. Ein traditionelles Geschlechterrollenbild ist bei Kunden und Kundinnen ohne Migrationshintergrund in Ostdeutschland somit laut Aussagen der Befragten kaum verbreitet:

„Wir hatten ja schon im Prinzip eine komplette Versorgung. Und wer zu regelmäßigen Arbeitszeiten arbeiten geht, der hat sein Kind auch (vertan) gekriegt. Das Problem gibt es hier schlicht und ergreifend nicht. Also ja, gibt natürlich in [Name der Stadt] groß Jammereien, aber da wird auch der Rechtsanspruch ziemlich rigide gegen die Kommune durchgesetzt. Die müssen dann halt Tagesmütter einstellen. Da sind sie auch schon am Ende angekommen. Aber es wird eingefordert. Und da werden auch die

Kunden unterstützt von uns. Ist so. Spielt bei uns nicht wirklich so eine Rolle, dass man so die Hände in den Schoß legt, weil man ja auch sozial auch ein bisschen so geprägt ist und sagt » Naja, der Rechtsanspruch gegen, die Kommune besteht schon, aber wir wissen ja, dass wir es trotzdem nicht kriegen, dann lassen wir es mal gleich. Und führen das traditionelle Familienbild fort. « Das gibt es hier nicht.“ (Männliche Führungskraft Jobcenter)

Die Bereitstellung von Kinderbetreuung wird laut dem Befragten üblicherweise auch von Frauen eingefordert, da diese selbstverständlich eine Erwerbstätigkeit anstreben. Dagegen äußern Befragte aus Westdeutschland, dass sie mitunter auch Kunden und Kundinnen ohne Migrationshintergrund haben, die ein traditionelles Geschlechterrollenbild vertreten. Dies sei bei Kunden und Kundinnen aus dem ländlichen Raum häufiger der Fall als bei Kunden und Kundinnen aus größeren Städten, wie eine Aussage einer BCA belegt:

„Klassisch hier im ländlichen Raum [Name der Region] immer noch der Mann Vollzeit, die Frau Teilzeit. Also ich habe ganz wenige wo praktisch der Rollentausch schon stattgefunden hat, aber ja, da nehmen wir einfach drauf Rücksicht, auf diese Teilzeit auch, muss man sagen.“ (Beauftragte für Chancengleichheit)

Das traditionelle Geschlechterrollenbild äußert sich darin, dass Kunden und Kundinnen eine Erwerbstätigkeit der Frau mit Hinweis auf eine durch die Frau zu leistende Kinderbetreuung ablehnen. Mitunter wird auch die (ganztägige) Betreuung des Kindes in einer Betreuungseinrichtung abgelehnt, was auch für Alleinerziehende gilt. Das traditionelle Geschlechterrollenbild ist laut den Befragten besonders bei Frauen mit geringer Qualifikation verbreitet ¹⁰, mitunter jedoch auch bei Akademikerinnen zu finden, wie die folgenden Aussagen einer Führungskraft illustrieren:

„Da sind, da haben wir akademische Frauen, die studiert haben und die dann für 3 Jahre in den Hartz IV-Bezug gehen, weil sie einfach die Auffassung haben, dass sie sich in diesen 3 ersten Jahren einfach ausschließlich um ihr Kind kümmern möchten. Und da frage ich mich auch, woher kommt das. Weil freiwillig gehe ich doch nicht zu dieser Behörde! Und reduziere mich so brutal in meiner Lebensein- Ausföhrung und das ist ein Thema, das sich rational wenig erschließen lässt, aber das was mit einem Wertesystem zu tun hat. Dass mir das ungemein wichtig ist, dass ich mich in den ersten 3 Jahren persönlich um mein Kind kümmere unabhängig davon, wie es mir dann finanziell geht.“ (Weibliche Führungskraft BA/RD)

Laut der interviewten Führungskraft ist die im traditionellen Geschlechterrollenbild enthaltene Vorstellung, dass Frauen die Kindererziehung vollständig und in Vollzeit übernehmen, bei manchen Kundinnen also so fest verankert, dass der Verbleib im SGB II-Bezug dafür in Kauf genommen wird.

Häufig sehen sich die Vermittlungsfachkräfte der Herausforderung gegenüber, dass die Kunden und Kundinnen – gerade auch ohne Migrationshintergrund – ihr traditionelles Geschlechterrollenbild nicht direkt äußern, so dass dieses erst im Laufe der Beratung zutage tritt:

¹⁰ Dieser Befund wird auch in der Literatur berichtet (vgl. Becher/El-Menouar 2014; Farrokhzad et al. 2010)

„Also, ich glaube, bei den Kunden, Kunden und Kundinnen mit Migrationshintergrund dann sagen die das offener, was aber, glaube ich, nicht heißt, dass es ansonsten bei den Kunden und Kundinnen oder BGs hier im Leistungsbezug ohne Migrationshintergrund nicht das Thema. Dann spricht man das nur nicht so offen an. Also, so sitzt eine Kundin da und sagt » Mein Mann macht das nicht. Punkt. « Meine Kunden und Kundinnen mit also ohne Migrationshintergrund dann merkt man, irgendwas passt nicht, wo auf einmal wird sich gewunden und so, wo man nicht genau herankommt, wo es eigentlich klemmt. Wo letztlich das Problem aber dasselbe ist, nur nicht so angesprochen wird.“ (Weibliche Vermittlungsfachkraft)

Laut der befragten Vermittlungsfachkraft versuchen Kunden und Kundinnen ohne Migrationshintergrund also zu verbergen, dass sie ein traditionelles Geschlechterrollenbild vertreten, indem sie andere Gründe dafür nennen, dass der Mann beispielsweise nicht die Kinderbetreuung übernehmen kann. Im Hinblick auf die Vermittlung in den Arbeitsmarkt führen die Bemühungen der Vermittlungsfachkräfte dann nicht zum Erfolg.

3.3.3 Umgang der Vermittlungsfachkräfte mit den Geschlechterrollenbildern der Kunden und Kundinnen

Die Vermittlungsfachkräfte sind in Beratung und Vermittlung vielfach mit den individuellen Wertvorstellungen und Geschlechterrollenbildern der Kunden und Kundinnen in Mehrpersonen-Bedarfsgemeinschaften konfrontiert. Dies wirft die Frage auf, wie im Prozess der Beratung mit diesen Voraussetzungen umgegangen wird. In der Praxis zeigt sich dabei ein Spektrum, das von der Akzeptanz der vorgefundenen Geschlechterrollenbilder bis zum Bemühen, traditionelle Wertvorstellungen und Geschlechterrollenbilder aufzubrechen, reicht. Aufbrechen bedeutet im vorliegenden Kontext, dass Vermittlungsfachkräfte versuchen, auf die Geschlechterrollenbilder ihrer Kunden und Kundinnen einzuwirken mit dem Ziel, eine Öffnung für alternative Wertvorstellungen und Geschlechterrollenbilder zu erreichen.

Dieser unterschiedliche Umgang der Vermittlungsfachkräfte mit den individuellen Wertvorstellungen und Geschlechterrollenbildern von Kunden und Kundinnen ist dabei mitunter durch die eigenen Geschlechterrollenbilder der Vermittlungsfachkräfte begründet. Im folgenden Zitat äußert eine Vermittlungsfachkraft offen, dass sie ihr eigenes modernes Geschlechterrollenbild auch gegenüber den Kunden vertritt:

„Man merkt schon, dass das in manchen Familien klassisch geteilt ist, es ist aber so, dass ich sehr modern eingestellt bin und dann dem Mann auch sage, dass er seine Frau zu unterstützen hat.“ (Weibliche Vermittlungsfachkraft)

Aber auch wenn die Vermittlungsfachkräfte sich selbst ein egalitäres Verständnis der Geschlechter zuschreiben, kann das Rollenbild der Kundinnen und Kunden der individuellen Arbeitsförderung Grenzen setzen, wie die folgende Interviewpassage illustriert:

„Und ansonsten denke ich, ich aktiviere alle fast gleichmäßig außer es ist irgendwo ein kleines Kind noch mit in der Bedarfsgemeinschaft und das Ehepaar hat sich irgendwo darauf geeinigt wer eigentlich jetzt die Kinderbetreuung macht oder wer irgendwie

dann praktisch für das Kind noch da ist. Also wir handhaben es hier auch so, dass jemand bis das Kind 14 ist nur in Teilzeit zur Verfügung stehen muss, und wenn ich da halt praktisch eine Partnerschaft habe muss halt einer sagen wer ist derjenige der sich praktisch Teilzeit zur Verfügung stellt und der andere Vollzeit. [...] Und wenn jetzt jemand in der Elternzeit ist noch, also Kind unter drei, dann nehmen wir ja dann sowieso Rücksicht, haben auch eingeschränkte Kontaktvorgaben dann und warten dann einfach ab bis die Kinderbetreuung sichergestellt ist um dann auch praktisch mit der Frau oder dem Mann, der praktisch die Kinderbetreuung übernimmt, da weiterzuschauen was man machen kann.“ (Weibliche Führungskraft JC)

Indem die Interviewpartnerin Erwerbsarbeit in Vollzeit und in Teilzeit sowie Kinderbetreuung jeweils als mögliche Aufgabe der Frau und des Mannes darstellt, vertritt sie zum einen ein egalitäres Rollenbild über die Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern und weist zum anderen darauf hin, dass die Überwindung der Hilfebedürftigkeit der Bedarfsgemeinschaft nicht notwendigerweise erfordert, die Frau in eine (Vollzeit-)Erwerbsarbeit zu bringen. So sieht ja das Modell des männlichen Haupternährers gerade vor, dass der Mann allein das materielle Auskommen der Familie sichert.

Daneben spielen zudem das Berufsverständnis der Vermittlungsfachkräfte sowie vorhandene Kompetenzen eine Rolle für die Entscheidung der Vermittlungsfachkräfte, ob sie versuchen, auf Geschlechterrollenbilder einer Mehrpersonen-Bedarfsgemeinschaft einzuwirken oder die Hilfebedürftigkeit auf anderem Wege zu verringern. Ein Befragter äußert, dass Fallmanager sich aufgrund ihrer zusätzlichen Qualifikation mutmaßlich eher dazu in der Lage fühlen, auf eine Änderung von Geschlechterrollenbildern hinzuwirken, als Vermittlungsfachkräfte im üblichen Beratungs- und Vermittlungsprozess.

Einzelne befragte Vermittlungsfachkräfte äußern, dass sie Geschlechterrollenbilder von Kunden und Kundinnen akzeptieren. Ein Einwirken auf die Entscheidung der Mehrpersonen-Bedarfsgemeinschaft, wie die Arbeitsteilung zwischen den Mitgliedern in Bezug auf Erwerbstätigkeit, Kinderbetreuung und Haushalt aussehen soll, wird als anmaßend betrachtet, wie die folgende Aussage beispielhaft verdeutlicht:

„Befragter: Es wäre Anmaßung, wenn ich als Fallmanager sagen würde, eh »Die Familie, da ist vielleicht besser, dass die Frau nach dem Kind schaut, in der Familie wäre es besser, wenn der Mann nach dem Kind schaut.« Das wäre eine ziemliche Anmaßung von mir als Fallmanager, das mach ich sicherlich nicht. Ja? Das sollen die Eltern bitte selber entscheiden, was Sie gerne machen wollen. //

Interviewer: Auch wenn Sie jetzt sehen würden, dass die Frau bessere berufliche Chancen hätte als der Mann?

Befragter: Wenn die Eltern sich da so entscheiden, dann nehme ich das erstmal so hin natürlich.“ (Männliche Vermittlungsfachkraft)

Die interviewte Vermittlungsfachkraft unterstreicht damit, dass sie dem Wunsch einer Mehrpersonen-Bedarfsgemeinschaft nach einem traditionellen Erwerbsarrangement selbst dann entspricht, wenn die Arbeitsmarktchancen der Frau aufgrund ihrer Qualifikation eigentlich besser wären als die des Mannes.

Vermittlungsfachkräfte, die die Geschlechterrollenbilder der Kunden und Kundinnen als Ausgangsbedingung ansehen, akzeptieren also die gewünschte Arbeitsteilung der Kunden und Kundinnen und entscheiden nicht anhand der Qualifikation der Kunden und Kundinnen, wen sie vermitteln. Ebenso äußert eine befragte Vermittlungsfachkraft, dass sie es akzeptieren müsse, wenn eine junge Frau keine Ausbildung machen wolle und eine Karriere als Hausfrau anstrebe. Sie könne die Frau dann nur auf finanzielle Risiken dieser Entscheidung hinweisen und sie über Hilfsangebote informieren. Das wird deutlich an einem Zitat aus dem Interview:

„Aber es gibt halt junge Frauen die sagen »Nö, also mein Ziel ist es mir einen Mann zu suchen, der genügend Kinder haben, ich möchte mich um den Haushalt kümmern.« und auch das muss man akzeptieren, ja. Man kann dann eben nur auf die Gefahren hinweisen und kann dann sagen, falls es dann mal anders kommt, wo gibt es die Beratungsstellen, wo kann ich mich dann hinwenden, wo finde ich dann eben auch die Hilfe, die Hilfestellung die mich auffängt, dass ich dann nicht im Nichts untergehe, ja. Das ist so meine Hauptspielwiese.“ (Beauftragte für Chancengleichheit)

Dementsprechend bemühen sich diese Vermittlungsfachkräfte eine Lösung zu finden, wie sie die Bedarfsgemeinschaft in Übereinstimmung mit deren Geschlechterrollenbildern aus der Hilfebedürftigkeit herausbringen.

Andere befragte Vermittlungsfachkräfte äußern, dass sie individuelle Wertvorstellungen und Geschlechterrollenbilder nur akzeptieren, solange diese nicht dem Ziel der Verminderung der Hilfebedürftigkeit der Mehrpersonen-Bedarfsgemeinschaft im Wege stehen. In Bezug auf Geschlechterrollenbilder vermitteln die Vermittlungsfachkräfte dabei nach eigener Aussage den Kunden und Kundinnen, dass diese Erwerbstätigkeit, Kinderbetreuung und Haushalt zwischen sich aufteilen können wie sie wollen, wenn sie nicht im SGB-II-Bezug sind, ansonsten jedoch jedes Mitglied der Mehrpersonen-Bedarfsgemeinschaft zur Verringerung der Hilfebedürftigkeit beizutragen habe. Wie diese Vermittlungsfachkräfte ihre Position gegenüber den Kunden und Kundinnen vertreten können verdeutlicht das folgende Zitat:

„Ich sage » Wir, das Jobcenter, ich, als Mitarbeiter des Jobcenters und ihr Arbeitsvermittler, sehe das ganz klar neutral. Ich sehe Sie als BG, als Bedarfsgemeinschaft, und Sie haben gemeinsam Ihre Hilfsbedürftigkeit zu beenden oder im Rahmen ihrer Möglichkeiten zu vermindern, wie gesagt, wir können gerne über den Rahmen Ihrer jeweiligen Möglichkeiten sprechen, mich interessiert nun die Bedarfsgemeinschaft als solche, und wenn Sie jetzt schaffen, dass der eine Partner einen attraktiven Job ausübt und Sie damit Ihre Hilfsbedürftigkeit beenden, interessiert mich nicht weiter, wie Sie intern Ihr Familienmanagement handhaben.«.“ (Männliche Vermittlungsfachkraft)

Als hinderlich für die Verminderung der Hilfebedürftigkeit wird es dabei gesehen, wenn die Mitglieder einer Mehrpersonen-Bedarfsgemeinschaft ein traditionelles Geschlechterrollenbild vertreten, welches vorsieht, dass nur ein Mitglied der Mehrpersonen-Bedarfsgemeinschaft erwerbstätig ist, wobei aber dessen Erfolgsaussichten auf dem Arbeitsmarkt schlecht sind oder dessen Erwerbstätigkeit nicht ausreicht, um die Mehrpersonen-Bedarfsgemeinschaft aus dem Leistungsbezug zu

bringen. Mithilfe des SGB II versuchen die Vermittlungsfachkräfte dann, auf die Geschlechterrollenbilder der Kunden und Kundinnen, die einer Verminderung der Hilfebedürftigkeit der Mehrpersonen-Bedarfsgemeinschaft entgegenstehen, einzuwirken.

In einem ländlichen Jobcenterbezirk Westdeutschlands reagieren die Vermittlungsfachkräfte auf die vorhandenen Geschlechterrollenbilder, indem sie Vorschläge machen, wie die Kinderbetreuung alternativ geregelt werden könnte:

„Klassisch ist es halt hier immer noch, dass es überwiegend die Frauen sind, die sich um die Erziehung der Kinder kümmern, aber dass man da noch einmal gucken kann, wen haben wir denn noch in der Familie, welche, wer kann denn unter Umständen auch mal die Kinder vom Kindergarten abholen, damit ein größeres Zeitfenster vielleicht für eine Teilzeitbeschäftigung. Da kann man, da ist es sicher von Vorteil, wenn man die Zusammenhänge innerhalb der Bedarfsgemeinschaft kennt. Dass man dann sagen kann: »Ja, ihr Mann macht ja eigentlich nur Nachtschicht, der könnte ja vielleicht auch nachmittags mal was mit den Kindern machen« oder umgekehrt: »Ihre Frau ist in der Gastronomie tätig, das ist meistens abends, am Wochenende. Kann die sie nicht tagsüber irgendwie entlasten«. Also da sind die Zusammenhänge halt schon interessant, um da auch neue Möglichkeiten dann zu eröffnen.“ (Weibliche Vermittlungsfachkraft)

Allerdings äußern befragte Vermittlungsfachkräfte auch, dass ihrer Erfahrung nach Männer oftmals besser qualifiziert seien als ihre Partnerinnen in der Bedarfsgemeinschaft, so dass es keine Notwendigkeit gebe, an einem traditionellen Geschlechterrollenbild zu rütteln. Die Konzentration auf eine Vermittlung des Mannes entspricht dann sowohl dem in der Mehrpersonen-Bedarfsgemeinschaft vorgefundenen Geschlechterrollenbild als auch den gesetzlichen Zielen der Vermittlung.

In Bezug auf individuelle Wertvorstellungen, d.h. etwa religiöse oder kulturelle Vorstellungen oder sonstige Weltanschauungen, äußern Befragte ebenfalls begrenzte Akzeptanz und argumentieren auch diesen Kunden und Kundinnen gegenüber mit ihrer Mitwirkungspflicht gemäß SGB II, sofern diese Wertvorstellungen einer Verringerung der Hilfebedürftigkeit entgegenstehen.

Vielfach äußern die befragten Vermittlungsfachkräfte auch, dass sie es als ihre Aufgabe sehen, traditionelle Geschlechterrollenbilder von Kunden und Kundinnen aufzubrechen – entweder, weil sie persönlich ein modernes Rollenbild haben, oder weil sie es als ihren gesetzlichen Auftrag als Vermittlungsfachkraft verstehen, das SGB II, das nicht mit traditionellen Geschlechterrollenbildern vereinbar ist, umzusetzen. Traditionelle Geschlechterrollenbilder aufzubrechen ist demnach auch im Sinne der Kinder, die in einer Mehrpersonen-Bedarfsgemeinschaft leben, um zu verhindern, dass diese Geschlechterrollenbilder übernehmen und infolgedessen selbst künftig Sozialleistungen beziehen. Dies wird besonders bei Mehrpersonen-Bedarfsgemeinschafts mit Migrationshintergrund für erforderlich gehalten. Auch Führungskräfte vertreten die Ansicht, dass es Aufgabe der Vermittlungsfachkräfte ist, das SGB II umzusetzen und alle in der Familie zu aktivieren, auch wenn das zu Widerständen bei den Kunden und Kundinnen führt. Die Erfahrung der Führungskräfte verdeutlicht das folgende Zitat:

„Die Hausfrau, auch wenn sie sich als Hausfrau versteht und auch den ganzen Familienbetrieb am Laufen hält, kann sich nicht auf diese Rolle zurückziehen, weil es sind keine minderjährigen Kinder, äh keine betreuungsbedürftigen Kinder vorhanden, sondern die muss in den Arbeitsvermittlungsprozess hinein. Das ist aber natürlich mit sehr viel Widerstand verbunden. Das ist so die Erfahrung, kann ich jetzt einmal so behaupten. Wenn die immer Hausfrau war und auch so ein Selbstverständnis hat [...]. Das haben wir gerade auch in Migrantenfamilien so, also unser [Stadtteil T] ist ja so der Stadtteil mit vielen großen Bedarfsgemeinschaften, da ist es schon sehr sehr schwer an die Frauen heranzukommen. Das ist eine echte Herausforderung, ändert aber nichts daran, dass es Aufgabe des zuständigen Vermittlers ist, es zu tun. Der hat einen eindeutigen Auftrag und fertig.“ (Männliche Führungskraft Jobcenter)

Die Vermittlungsfachkräfte haben laut der Führungskraft also den Auftrag, unabhängig von deren Qualifikation alle Mitglieder einer Mehrpersonen-Bedarfsgemeinschaft in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Wenn keine betreuungsbedürftigen Kinder in einer Mehrpersonen-Bedarfsgemeinschaft leben, wird nicht nach der gewünschten Erwerbskonstellation gefragt, sondern beide Partner werden gleichermaßen aktiviert.

Beim Versuch, auf eine Veränderung des traditionellen Geschlechterrollenbilds von Mehrpersonen-Bedarfsgemeinschaft hinzuwirken und die Mitglieder einer Mehrpersonen-Bedarfsgemeinschaft zu überzeugen, dass sich auch Männer an der Kinderbetreuung beteiligen und Frauen eine Erwerbstätigkeit aufnehmen, wählen die Vermittlungsfachkräfte unterschiedliche Argumentationen und auch Vorgehensweisen, etwa den gezielten Einsatz von Einzel- und Gruppengespräche (vgl. Abschnitt 4.2.3).

Aufgrund des Konfliktpotenzials, welches der Prozess des Einwirkens auf traditionelle Geschlechterrollenbilder der Kunden und Kundinnen birgt, benötigen Vermittlungsfachkräfte also eine gewisse Konfliktkompetenz und zudem einen gewissen zeitlichen Spielraum. Bei Kunden und Kundinnen mit Migrationshintergrund stellt sich zudem die Herausforderung, dass schlechte Deutschkenntnisse die Verständigung erschweren und dass ein Verständnis der deutschen Kultur und Wertvorstellungen fehlt. Bei Geflüchteten kann es zum Kulturschock kommen, wenn ihnen klar wird, dass auch Frauen eine Verpflichtung zur Aufnahme einer Erwerbstätigkeit haben. Vermittlungsfachkräfte versuchen in solchen Fällen, eine Überforderung der Kunden und Kundinnen zu vermeiden und gehen dazu kurzfristig auch Kompromisse ein.

Nicht zuletzt wirken laut den Befragten mitunter gesellschaftliche Rahmenbedingungen wie Minijobs und insbesondere eine schlechte Kinderbetreuungssituation vor Ort den Bemühungen der Vermittlungsfachkräfte, auf traditionelle Rollenbilder einzuwirken und Gleichberechtigung gemäß SGB II umzusetzen, entgegen. Diese Rahmenbedingungen verhindern, dass Frauen eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung aufnehmen, und stehen einer gleichberechtigten Aktivierung aller Mehrpersonen-Bedarfsgemeinschaft Mitglieder entgegen.

Dies wird von einigen Befragten auch in Bezug auf die Elternzeit nach §10 SGB II geäußert. Befragte berichten, dass diese in der Regel von Frauen genommen werde und dass Elternzeit bei Männern die Ausnahme sei. Die Kunden und Kundinnen im SGB II nähmen zudem im Unterschied zur „normalen“ Bevölkerung oftmals die volle Elternzeit von drei Jahren, und dies teilweise für mehrere

Kinder hintereinander. Eine Aktivierung der Kunden und Kundinnen in dieser Zeit sei nicht möglich, so dass man zwangsläufig beim Partner ansetzen müsse, um die Hilfebedürftigkeit der Bedarfsgemeinschaft zu verringern. Die langen Erwerbsunterbrechungen durch die Elternzeit führten zudem dazu, dass sich die Integrationschancen der Frauen weiter verschlechterten. Die Arbeitsteilung zwischen Mitgliedern einer Mehrpersonen-Bedarfsgemeinschaft werde somit durch die Elternzeit verfestigt.

Letztlich ist es laut den Befragten schwierig, auf Geschlechterrollenbilder einzuwirken. Bei einigen Kunden und Kundinnen ist es möglich, eine gewünschte Veränderung im Sinne der Gleichberechtigung nach SGB II zu erreichen, was auch einen Rollentausch zwischen Mann und Frau bedeuten kann, während andere nicht zu überzeugen sind und folglich im SGB II-Bezug bleiben. Im folgenden Zitat benennt ein Befragter die Herausforderungen, die dabei entstehen, wenn auf Geschlechterrollenbilder eingewirkt werden soll:

„Ja, also da will ich Ihnen ehrlich sagen, ich glaube, das gelingt auch nicht immer, weil da haben sie ohne etwas irgendetwas, was über Jahrzehnte so gewachsen ist, das kriegen sie in einer halben Stunde auch nicht so den Schalter jetzt umgelegt [...] Sie können im Gespräch immer nur sagen, dass das sinnvoll ist, dass das wichtig ist, dass das sozusagen auch zu den Verpflichtungen auch gehört, dass das sozusagen hier in Deutschland auch normal ist, dass man so agiert, dass jeder das tut, was er eben kann, um dann eben zum Familieneinkommen beizutragen. Ja. Sie können da immer nur versuchen, die Gespräche zu führen, aber da werden sie nicht immer Erfolg haben. Das ist leider so. Das ist auch Alltagsgeschäft. Man kann nur versuchen zu überzeugen.“ (Männliche Führungskraft Jobcenter)

Laut dem befragten Teamleiter ist die Einwirkung auf Geschlechterrollenbilder also nicht nur zeitintensiv, sondern im Hinblick auf den Erfolg nicht absehbar.

3.4 Zusammenfassung

Den Rahmen für das Handeln der Vermittlungsfachkräfte bei der Beratung und Integration von Mehrpersonen-Bedarfsgemeinschaften bilden neben den gesetzlichen Vorgaben die Beratungskonzeption für die Grundsicherung für Arbeitsuchende (BeKo SGB II) und das rechtskreisübergreifende 4-Phasen-Modell der Integrationsarbeit (4PM). Von den in die Fallstudien einbezogenen Interviewpersonen werden beide Konzepte als hilfreich und unterstützend für die Beratungstätigkeit eingestuft, allerdings herrscht Uneinigkeit darüber, inwiefern BeKo SGB II und 4PM das Konstrukt der Bedarfsgemeinschaft berücksichtigen, wenn sie eine Orientierung für die Beratung und Vermittlung geben (wollen). Insgesamt zeigen die empirischen Befunde aber, dass die Vermittlungsfachkräfte über große Handlungsspielräume verfügen, da jeder Fall mit Blick auf Mehrpersonen-Bedarfsgemeinschaften so individuell ist, dass eine Verallgemeinerung nicht zielführend ist.

Zudem lässt das empirische Material erkennen, dass in den Jobcentern verschiedene Rollenverständnisse von Vermittlungsfachkräften anzutreffen sind. So sind neben dem Makler, der für die fordernde Seite der aktivierenden Arbeitsmarktpolitik steht, sowohl der Sozialarbeiter, der die fördernde Seite der Aktivierung abbildet, als auch der Berater, dessen Handeln durch den Einsatz

fachlicher Expertise gekennzeichnet ist, und der für formale Abläufe und Routinen stehende Bürokrat vorzufinden. Allerdings bedeutet dies nicht, dass eine einzelne Vermittlungsfachkraft für ein spezifisches Rollenverständnis steht. Vielmehr werden von den Vermittlungsfachkräften einzelne Elemente der verschiedenen Rollenverständnisse variabel eingesetzt. Dies hängt zum einen von der beruflichen Bildung und von den spezifischen Neigungen der Vermittlungsfachkräfte, zum anderen aber auch vom Verhalten der Kundinnen und Kunden gegenüber den Vermittlungsfachkräften ab.

Die Geschlechterrollenbilder der Vermittlungsfachkräfte, insbesondere die von ihnen präferierten Erwerbsarrangements, sind mit der im SGB II verankerten Ziel der Gleichberechtigung konform. Die Analyse zeigt, dass die Vermittlungsfachkräfte mehrheitlich Erwerbsarrangements bevorzugen, in denen beide Partner erwerbstätig sind. Dieses moderne Rollenmodell steht jedoch mitunter in Diskrepanz zu den individuellen und Geschlechterrollenbildern der Kundinnen und Kunden. Die Vermittlungsfachkräfte gehen mit dieser Herausforderung unterschiedlich um. Während einige die Geschlechterrollenbilder der Kunden und Kundinnen akzeptieren und die Kunden und Kundinnen in Übereinstimmung mit diesen aus dem Leistungsbezug zu bringen, verstehen andere Vermittlungsfachkräfte es als ihre Aufgabe, auf die geschlechtsbezogenen Geschlechterrollenbilder der Kunden und Kundinnen einzuwirken. Dies gestaltet sich bei Kunden und Kundinnen mit Migrationshintergrund, insbesondere Flüchtlingen, als sehr schwierig und wird zudem durch gesellschaftliche Rahmenbedingungen, etwa eine schlechte Kinderbetreuungssituation, erschwert.

4 Beratungsprozesse von Mehrpersonen-Bedarfsgemeinschaften

Eine Mehrpersonen-Bedarfsgemeinschaft stellt eine wesentliche Rahmenbedingung für den Prozess der Beratung und Vermittlung von Kunden und Kundinnen in den Jobcentern dar. Die spezifische Haushaltskonstellation und Merkmale der weiteren Personen der Bedarfsgemeinschaft beeinflussen die Beratung und Vermittlung. Erschwert wird die Erwerbsintegration beispielsweise, wenn Kinder im Haushalt leben, deren Betreuung während der Arbeitszeit nicht gesichert ist. Insbesondere bei Alleinerziehenden ist das Angebot an Kinderbetreuungseinrichtungen für die Aufnahme einer Erwerbsarbeit entscheidend. In Paarhaushalten kann die Kinderbetreuung zwischen den Partnern aufgeteilt werden. Zudem kann die arbeitssuchende Person durch ihren Partner oder ihre Partnerin Unterstützung erfahren, die eine Erwerbsintegration erleichtert. Auch kann das Partnereinkommen zur Überwindung der Hilfebedürftigkeit beitragen. Allerdings bestehen auch Situationen, in denen die Bedarfsgemeinschaft die Beratung und Vermittlung erschwert, wenn beispielsweise der Partner demotivierend auf die Arbeitsuche einwirkt oder sich nicht an der Kinderbetreuung beteiligt. In den Jobcentern stehen die Vermittlungsfachkräfte vor der Herausforderung, angemessen auf solche und weitere Konstellationen zu reagieren mit dem Ziel, die Kundin oder den Kunden in Arbeit zu bringen.

Im Mittelpunkt dieses Kapitels stehen der Beratungsprozess und seine Ausgestaltung im Hinblick auf Personen, die Mitglied einer Mehrpersonen-Bedarfsgemeinschaft sind. Da Beratungsgespräche innerhalb bestimmter organisatorischer Strukturen stattfinden, wird in Abschnitt 4.1 zunächst

die Organisation der Beratung von Mehrpersonen-Bedarfsgemeinschaften in den Jobcentern beschrieben. Inwiefern und in welcher Form die weiteren Mitglieder der Bedarfsgemeinschaft in die Vermittlungsberatung berücksichtigt und einbezogen werden, ist Gegenstand von Abschnitt 4.2. Die Perspektive der interviewten Kunden und Kundinnen auf den Beratungsprozess wird in Abschnitt 4.3 in den Fokus genommen. Mittels der Interviews werden Kriterien herausgearbeitet, anhand derer Kunden und Kundinnen den Beratungsprozess beurteilen.

In den Abschnitten 4.4 und 4.5 werden die Ergebnisse der standardisierten Befragung von Vermittlungsfachkräften präsentiert. Mit dieser standardisierten Befragung von Vermittlungsfachkräften soll ermittelt werden, welchen Personengruppen in der Beratung und Vermittlung Priorität eingeräumt wird. Von besonderem Interesse ist dabei die Frage, ob und inwieweit Frauen aus Mehrpersonen-Bedarfsgemeinschaften bei der Beratung und Vermittlung von den Vermittlungsfachkräften – willentlich oder unwillentlich, bewusst oder unbewusst – benachteiligt werden.

4.1 Organisation der Beratung von Mehrpersonen-Bedarfsgemeinschaften

Die Organisation der Beratung von Kundinnen und Kunden aus Mehrpersonen-Bedarfsgemeinschaften folgt zum einen allgemeinen Regeln in den Jobcentern und lässt zum anderen Raum, um individuelle Merkmale und die spezifische Situation von erwerbsfähigen Leistungsberechtigten zu beachten. So bildet zunächst die Zuweisung von Kundinnen und Kunden zu Vermittlungsfachkräften (Abschnitt 4.1.1) einen Rahmen für die Beratung von Mehrpersonen-Bedarfsgemeinschaften. Die Art der Zuweisung bestimmt, ob alle Personen einer Bedarfsgemeinschaft von derselben Vermittlungsfachkraft betreut werden, oder ob eine gemeinsame Beratung durch dieselbe Fachkraft oder eine getrennte Beratung durch verschiedene Fachkräfte begünstigt wird. Sowohl die Dauer und Terminierung der Beratungsgespräche (Abschnitt 4.1.2) als auch die Organisation der Erst- und Folgegespräche (Abschnitt 4.1.3) weisen allgemeine Muster der Regelmäßigkeit auf, variieren jedoch bei einzelnen Ausprägungen von Fall zu Fall. Dagegen ist die Dokumentation der Beratung (Abschnitt 4.1.4) in einem hohen Maße standardisiert.

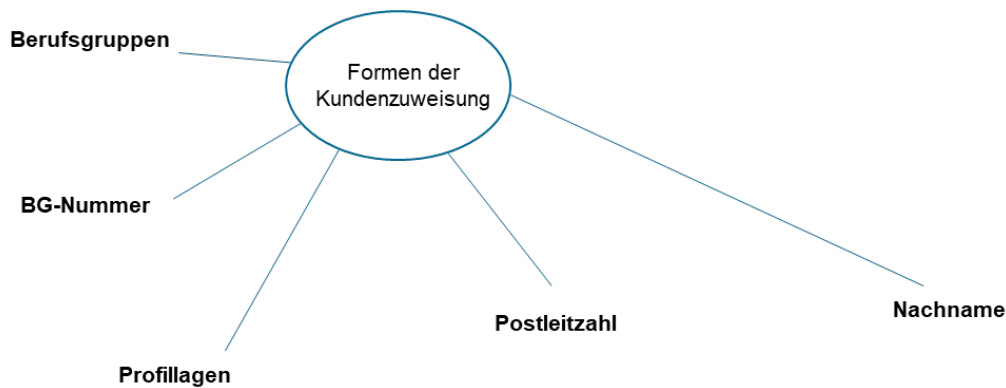
4.1.1 Kundenzuweisung und Beratung von Mehrpersonen-Bedarfsgemeinschaften

Sowohl die Beratungskonzeption SGB II als auch das rechtskreisübergreifende Integrationskonzept 4PM weisen darauf hin, dass die einzelne Person nicht losgelöst von ihrem familiären Umfeld betrachtet werden sollte oder, anders ausgedrückt, der Einzelne im Kontext seiner Bedarfsgemeinschaft zu sehen ist (Bundesagentur für Arbeit 2013 und 2014). Um diesem Anspruch gerecht zu werden, sollte die Kundenzuweisung in den Jobcentern derart erfolgen, dass die Mitglieder einer Bedarfsgemeinschaft durch dieselbe Fachkraft beraten werden, wie es auch von 4PM empfohlen wird (Bundesagentur für Arbeit 2013: 14).

Da die Kundenzuweisung im dezentralen Verantwortungsbereich eines jeden Jobcenters liegt, schildern die Gesprächspersonen für den Personenkreis der Ü25-Jährigen verschiedene Möglichkeiten der Kundenzuweisung, die in den Jobcentern in unterschiedlicher Ausprägung zur Anwendung kommen und dazu führen, dass die Mitglieder einer Bedarfsgemeinschaft nicht immer durch dieselbe Fachkraft betreut werden (siehe Abbildung 4.1). Einheitlich erfolgt hingegen in den be-

fragten Jobcentern die Zuweisung der unter 25-Jährigen und der Reha-Fälle. Für beide Kundengruppen gibt es eigene Teams, da spezielles Wissen und ein spezieller Ansatz der Beratung und Vermittlung erforderlich sind sowie andere gesetzliche und organisatorische Vorgaben gelten.

Abbildung 4.1: Formen der Kundenzuweisung für den Personenkreis Ü25



Quelle: IAW-Darstellung 2019.

In den Interviews wird die Zuweisung nach Berufsgruppen zwar als Möglichkeit genannt, in der Praxis findet diese Form jedoch in den in die qualitative Untersuchung einbezogenen Jobcentern keine Anwendung. Für die Zuweisung nach der Kundennummer der Bedarfsgemeinschaft hat sich eines der befragten Jobcenter explizit entschieden. Jobcenter, die ihre Kundinnen und Kunden nach der Kundennummer der Bedarfsgemeinschaft zuteilen, stellen damit sicher, dass die Mitglieder einer Bedarfsgemeinschaft dieselbe Ansprechperson haben. Auch die Zuteilung anhand von Postleitzahlen begünstigt die Beratung aus einer Hand. Die Kundinnen und Kunden eines eingegrenzten Wohnortes zusammenzufassen, folgt jedoch nicht notwendigerweise dem Anliegen, der Bedarfsgemeinschaft in der Vermittlungsberatung eine besondere Stellung einzuräumen. Vielmehr kann sie auch aus der Überlegung resultieren, auf Spezifika von Sozialräumen einzugehen, oder aus geografischen Gegebenheiten, wenn einzelne Dienststellen eines Jobcenterbezirks für die Arbeitslosen und Arbeitsuchenden der umliegenden Dörfer zuständig sind.

Am häufigsten erfolgt in den Fallstudien-Jobcentern die Kundenzuweisung nach dem Anfangsbuchstaben des Nachnamens. Diese Art der Zuteilung kann, muss aber nicht dazu führen, dass alle Mitglieder einer Bedarfsgemeinschaft von einer Vermittlerin oder einem Vermittler betreut werden. Es kann auch der Fall eintreten, dass die Mitglieder einer Bedarfsgemeinschaft unterschiedliche Nachnamen haben und folglich verschiedenen Vermittlungsfachkräften zugewiesen werden. Auf eine solche Situation reagieren die befragten Jobcenter unterschiedlich: So berichten mehrere Jobcenter, dass in derartigen Fällen alle Mitglieder der Bedarfsgemeinschaft der Vermittlungsfachkraft zugewiesen werden, bei der die Antragstellerin oder der Antragsteller verortet ist. Auf diese Weise wird sichergestellt, dass weiterhin nur eine Ansprechperson für die gesamte Bedarfsgemeinschaft zuständig ist:

„Also, wenn zum Beispiel sagen wir mal, es ist ein Paar einfach, die beide kommen und der Mann heißt, was weiß ich, Adam und die Frau heißt Eva. Dann ist Frau Eva auch mit bei mir, obwohl ich eigentlich für den Buchstaben E gar nicht zuständig bin. Aber

dadurch, dass er Antragsteller ist und sie halt bei ihm mit dazu gehört, gehört sie halt auch bei mir mit dazu.“ (Weibliche Vermittlungsfachkraft)

Einige der befragten Jobcenter nehmen bei der Kundenzuweisung aber auch Kombinationen einzelner Kriterien vor. So wird das Kriterium Postleitzahl mit dem Nachnamen kombiniert. Das bedeutet, dass zunächst nach Postleitzahl und anschließend nach dem Nachnamen sortiert wird. Eine andere Form der Zuweisung sieht vor, dass innerhalb des Kriteriums Postleitzahl noch eine Sortierung nach den Profillagen des 4-Phasen-Modells stattfindet, sodass arbeitsmarktnahe Kundinnen und Kunden von denselben Vermittlungsfachkräften beraten werden und arbeitsmarkterferne Kundinnen und Kunden ebenso. Dieses Verfahren kann dazu führen, dass die Mitglieder einer Bedarfsgemeinschaft nicht von derselben Fachkraft beraten werden, denn nicht immer weisen die Mitglieder die gleichen Profillagen auf. In solchen Fällen findet situationsabhängig ein Austausch unter den Fachkräften statt.

Die Erkenntnisse aus den Fallstudien decken sich mit den Ergebnissen der standardisierten Befragung von Vermittlungsfachkräften. Mit hochgerechnet mehr als der Hälfte der Jobcenter ist die Zuweisung der Kundinnen und Kunden nach dem Familiennamen (neben der separaten Beratung besonderer Altersgruppen wie U25/U27- und Ü55/Ü57-Jährigen) das am häufigsten praktizierte Zuweisungsprinzip. In rund einem Drittel der Jobcenter wird – eventuell zusätzlich – eine Aufteilung nach räumlicher Zugehörigkeit (z.B. nach Stadtteilen oder Postleitzahlen) vorgenommen. Nur in etwas mehr als einem Viertel der Jobcenter findet eine Zuweisung nach der Bedarfsgemeinschaft selbst statt.

Die Zuweisung von Kundinnen und Kunden zu Vermittlungsteams und Vermittlungsfachkräften folgt zum einen bestimmten Vorstellungen von der angemessenen Beratung und Vermittlung für einzelne Personen und Personengruppen, wenn darauf geachtet wird, dass alle Mitglieder einer Bedarfsgemeinschaft von einer Vermittlungsfachkraft beraten werden oder für einzelne Personengruppen spezialisierte Vermittlungsteams eingerichtet sind. Zum anderen ist die Zuweisung aber auch operativen Gesichtspunkten geschuldet, wenn in größeren Dienststellen nur eine Verteilung nach dem Nachnamen der Kundinnen und Kunden Beratungsgespräche in zeitlich angemessenen Abständen garantiert oder in kleineren Dienststellen eine Aufteilung nach Kundengruppen an der Zahl sowohl der Kundinnen und Kunden als auch der Vermittlerinnen und Vermittler scheitert.

In der standardisierten Befragung wurden die Vermittlungsfachkräfte gebeten anzugeben, ob Mitglieder von Mehrpersonen-Bedarfsgemeinschaften in ihrem Jobcenter üblicherweise von ein und derselben Vermittlungsfachkraft („integriert“) betreut werden oder nicht („getrennte Beratung“). Rechnet man deren Angaben auf die Ebene der Jobcenter hoch, so werden Mitglieder von Mehrpersonen-Bedarfsgemeinschaften in mehr als der Hälfte der Jobcenter gemeinsam beraten. ZkT praktizieren die integrierte Beratung signifikant häufiger als gE und Jobcenter in Ostdeutschland häufiger als Jobcenter in Westdeutschland (siehe Tabelle 4.1).

Tabelle 4.1: Art der Beratung von Personen aus Mehrpersonen-Bedarfsgemeinschaften in den Jobcentern (in Prozent der Grundgesamtheit)

	(1) Total	(2) gE	(3) zkT	(4) Differenz (2)-(3)	(5) West	(6) Ost	(7) Differenz (5)-(6)
Getrennte Beratung	11,6	15,3	0,0	15,3***	15,4	0,0	15,4***
Integrierte Beratung mit und ohne Ausnahmen	61,2	57,1	73,9	-16,8**	52,9	86,4	-33,5***
Sonstiges	27,2	27,6	26,1	-1,5	31,7	13,6	18,1***
N	30	20	10	30	24	6	30

gE: Gemeinsame Einrichtung. zkT: zugelassener kommunaler Träger.

Quelle: IAW-Befragung von Vermittlungsfachkräften im Bereich SGB II, eigene Berechnungen.

Lediglich bei etwa einem Sechstel der Befragten treffen die Mitglieder einer Mehrpersonen-Bedarfsgemeinschaft auf potenziell unterschiedliche Vermittlungsfachkräfte, während die übrigen eine Zwischenform oder ein anderes Modell, das sich nicht klar einordnen lässt, verfolgen. Wie Tabelle 4.2 zeigt, betreuen die Befragten aus zkT mit 80 % ihre Kundinnen und Kunden aus Mehrpersonen-Bedarfsgemeinschaften deutlich häufiger nach dem integrierten Modell als Befragte aus gE (57 %).

Tabelle 4.2: Beratung von Mehrpersonen-Bedarfsgemeinschaften nach Form der Trägerschaft

		gE	zkT	Total
Getrennte Beratung	H	92	28	120
	Z	76,7	23,3	*** 100,0
	S	20,6	8,6	*** 15,6
Integrierte Beratung	H	256	259	515
	Z	49,7	50,3	100,0
	S	57,4	79,9	*** 66,9
Andere Form der Beratung	H	98	37	135
	Z	72,6	27,4	*** 100,0
	S	22,0	11,4	*** 17,5
Total	H	446	324	770
	Z	57,9	42,1	100,0
	S	100,0	100,0	100,0

gE: gemeinsame Einrichtung; zkT: zugelassener kommunaler Träger; H: Häufigkeiten, Z: Zeilenprozent, S: Spaltenprozent.

*/**/*** = signifikant auf dem 10/5/1 %-Niveau.

Quelle: IAW-Befragung von Vermittlungsfachkräften im Bereich SGB II, eigene Berechnungen.

Die befragten Vermittlungsfachkräfte geben ferner umso seltener eine integrierte Beratung von Kundinnen und Kunden aus Mehrpersonen-Bedarfsgemeinschaften an, je besser die Arbeitsmarktlage ausfällt, vor der die Jobcenter operieren (Tabelle 4.3). Während in Regionen mit schlechter Arbeitsmarktlage ca. 80 % der Befragten aussagen, die Kundinnen und Kunden aus Mehrpersonen-Bedarfsgemeinschaften integriert zu betreuen, sind es in Regionen mit guter Arbeitsmarktlage nur etwa 47 %. Möglicherweise ist dies durch den Rückgriff auf weitere Erwerbspotenziale in der Bedarfsgemeinschaft motiviert, und es ist zu vermuten, dass sich dieser Umstand auch in der Bewertung der Terminierung des Folgegesprächs widerspiegelt. Diese sollte in Regionen mit schlechter Arbeitsmarktlage zumindest im Durchschnitt aller Personengruppen eher als zu spät angesehen

werden als in Regionen mit guter Arbeitsmarktlage. Natürlich können aber auch bestimmte Personengruppen bei schlechter Arbeitsmarktlage verstärktes Creaming erfahren.

Tabelle 4.3: Beratung von Mehrpersonen-Bedarfsgemeinschaften nach Arbeitsmarktlage

		I (unterdurchschn. ELB-Quote)	II (durchschn. ELB-Quote)	III (überdurchschn. ELB-Quote)	Total
Getrennte Beratung	H	33	69	18	120
	Z	27,5	57,5	15	*** 100,0
	S	25,6	16,4	8,1	*** 15,6
Integrierte Beratung	H	61	277	177	515
	Z	11,8	53,8	34,4	*** 100,0
	S	47,3	66,0	80,1	*** 66,9
Andere Form der Beratung	H	35	74	26	135
	Z	25,9	54,8	19,3	*** 100,0
	S	27,1	17,6	11,8	*** 17,5
Total		129	420	221	770
		16,8	54,6	28,7	100,0
		100,0	100,0	100,0	100,0

gE: gemeinsame Einrichtung; zkt: zugelassener kommunaler Träger; H: Häufigkeiten, Z: Zeilenprozent, S: Spaltenprozent.
 */**/** = signifikant auf dem 10/5/1 %-Niveau (Tests auf Gleichheit zweier einzelner Anteile sowie auf Gleichheit aller drei zusammengehörigen Anteile durchgeführt, Ergebnisse identisch).

Quelle: IAW-Befragung von Vermittlungsfachkräften im Bereich SGB II, eigene Berechnungen.

Die formale Zuteilungsart kann die ganzheitliche Betrachtung einer Bedarfsgemeinschaft im Prozess der Beratung und Vermittlung erleichtern oder erschweren. Die Form der Kundenzuweisung eröffnet den Vermittlungsfachkräften mal mehr und mal weniger die Möglichkeit, die Mitglieder einer Bedarfsgemeinschaft gemeinsam zu einem Beratungsgespräch einzuladen. Sind alle Mitglieder bei einer Vermittlungsfachkraft verortet, so ist anzunehmen, dass ein gemeinsames Gespräch – vorausgesetzt die Mitglieder sind damit einverstanden – leichter zu arrangieren ist, als wenn die Mitglieder von verschiedenen Fachkräften betreut werden. Weiter ist zu vermuten, dass bei der Beratung durch mehrere Fachkräfte der zeitliche und inhaltliche Abstimmungsbedarf, der mit einem gemeinsamen Gespräch verbunden ist, eher gegen ein solches sprechen.

Die formale Zuteilung zu einer Vermittlungsfachkraft bestimmt allerdings den konkreten Umgang mit Bedarfsgemeinschaften nur zum Teil. So beschreibt eine Führungskraft aus einem Jobcenter, das ihre Kundinnen und Kunden nach Nachnamen zuteilt, wie die Mitglieder und die Situation einer Bedarfsgemeinschaft auch dann in die Vermittlungsberatung einbezogen werden können, wenn die Einzelpersonen von verschiedenen Vermittlungsfachkräften betreut werden. Neben der Zuteilung der Kundinnen und Kunden sowie der Kooperation zwischen Vermittlungsfachkräften bringt die folgende Textpassage aus einem Interview auch nochmals das Verhältnis zwischen der Einzelperson und der Bedarfsgemeinschaft, wie es oben diskutiert wurde, zum Ausdruck:

„Also bei den Erwachsenen ist es so, wir sind jetzt hier so organisiert, dass wir unterschiedlich arbeiten, wenn wir jetzt durch die Buchstabenaufteilung eine Bedarfsgemeinschaft haben, wo die Personen bei unterschiedlichen Vermittlern sind, dann stimmen die sich aber auch untereinander ab und es kann durchaus auch vorkommen,

dass man dann die Einladung so organisiert, dass man sich gemeinschaftlich an den Tisch setzt, dann wenn es notwendig wird, das heißt, dass Probleme auftreten. Probleme auftreten, wo man das Gefühl hat, ja da versuchen die einzelnen Bedarfsgemeinschaftsmitglieder einen Weg zu finden, aus dem sie jeweils selber herauskommen und eben dieses Bewusstsein »Wir sind gemeinsam verpflichtet etwas zu tun« nicht vorhanden ist. Aber in der Regel ist es so, dass wir mit den Kunden doch relativ schnell ein Agreement haben, wie die Aufgabenverteilung sein kann innerhalb der Bedarfsgemeinschaft und uns dann auch darauf einstellen, die unterschiedlichen Fähigkeiten, Begabungen, Qualifikation, Stärken zu nutzen und den Einzelnen dann auch auf den Weg zu bringen.“ (Männliche Führungskraft JC)

In der weiteren Analyse wird sich zeigen, dass es in vielen Fällen fall- sowie situationsabhängig ist und teils auch die persönlichen Präferenzen der Vermittlungsfachkräfte den Ausschlag geben, ob Kundinnen und Kunden einer Bedarfsgemeinschaft gemeinsam oder getrennt an einem Beratungsgespräch teilnehmen (siehe hierzu Abschnitt 4.2).

4.1.2 Dauer und Terminierung der Beratungsgespräche

Die Dauer der Beratungsgespräche variiert nach Aussage aller interviewten Personen stark. Sowohl der Anlass des Gesprächs bzw. die Lebenssituation der Kundinnen und Kunden als auch die Größe der (Mehrpersonen-)Bedarfsgemeinschaft und die Anzahl der Personen, die an einem Gespräch teilnehmen werden, haben Auswirkungen auf die Gesprächsdauer.

Im Durchschnitt planen die befragten Vermittlungsfachkräfte für ein Beratungsgespräch eine halbe Stunde ein. Allerdings weisen die Interviewpersonen darauf hin, dass Erstgespräche in der Regel länger dauern als Folgeberatungen. Dies wird darauf zurückgeführt, dass im Erstgespräch ausführlich die individuelle Situation der Kundinnen und Kunden erfasst wird (siehe hierzu auch die Ausführungen zu Themen und Inhalte der Beratung). Im Schnitt gehen die befragten Vermittlungsfachkräfte bei einem Erstgespräch von einer Stunde aus. An diesem Zeitfenster wird in der Regel auch festgehalten, um die nachfolgenden Termine einhalten zu können. In Einzelfällen kann das Erstgespräch mit mehreren Personen einer Mehrpersonen-Bedarfsgemeinschaft durchaus aber auch zwei Stunden dauern.

Die Häufigkeit der Gespräche hängt nach Aussage der interviewten Personen ebenfalls von der Lebenssituation und von den Problemlagen der Kundinnen und Kunden ab. Je nach Bedarf werden die Termine in einer Spanne von einem wöchentlichen Turnus bis zu einem halben Jahr später vereinbart. Da die Eingliederungsvereinbarung aber spätestens nach einem halben Jahr überprüft werden muss, findet nach Aussage der befragten Vermittlungsfachkräfte zu diesem Zeitpunkt auch spätestens das Folgegespräch statt.

Die vorrangigen Aufgaben der Vermittlungsfachkräfte sind die Umsetzung der Arbeitsmarktintegration und der Überwindung der Hilfebedürftigkeit der Bedarfsgemeinschaft. Um diese Aufgaben umsetzen zu können, ist ein regelmäßiger Kontakt mit den Kundinnen und Kunden erforderlich. Je nach persönlicher Situation wird dieser Kontakt individuell gestaltet. In diesem Zusammenhang erfolgt in den Interviews zuweilen der Hinweis auf die Kontaktdichtekonzepte der Jobcenter. Diese Konzepte enthalten unter anderem Angaben bezüglich des Anteils der Beratungszeit

an der Arbeitszeit, des durchschnittlichen Zeitansatzes je Beratungsgespräch, der Anzahl der Beratungsgespräche je Woche und bezüglich der empfohlenen Kontaktdichte für bestimmte Kundengruppen, meist differenziert nach U25, Ü25 und Fallmanagement, nicht aber nach der Anzahl der Mitglieder einer Bedarfsgemeinschaft. Die in den Kontaktdichtekonzepten gemachten Angaben werden von den befragten Akteuren teils als verbindlich, teils als fakultativ beschrieben.

Laut den Angaben aus der standardisierten Befragung hat eine überwältigende Mehrheit der Jobcenter Vorgaben für die Kontaktdichte. Kontaktdichtevorgaben sind in gE häufiger anzutreffen als in zkT. Ostdeutsche Jobcenter haben häufiger Vorgaben für die Kontaktdichte als Jobcenter in Westdeutschland (siehe Tabelle 4.4).

Tabelle 4.4: Verbreitung von Kontaktdichtevorgaben unter den Jobcentern

	(1) Total	(2) gE	(3) zkT	(4) Differenz (2)- (3)	(5) West	(6) Ost	(7) Differenz (5)- (6)
Ohne Kontaktdichtevorgaben	9,8	0,0	39,9	-39,9***	13,0	0,0	-13,0***
Mit Kontaktdichtevorgaben	90,2	100,0	60,1	39,9***	87,0	100,0	-15,9***
N	30	20	10	30	24	6	30

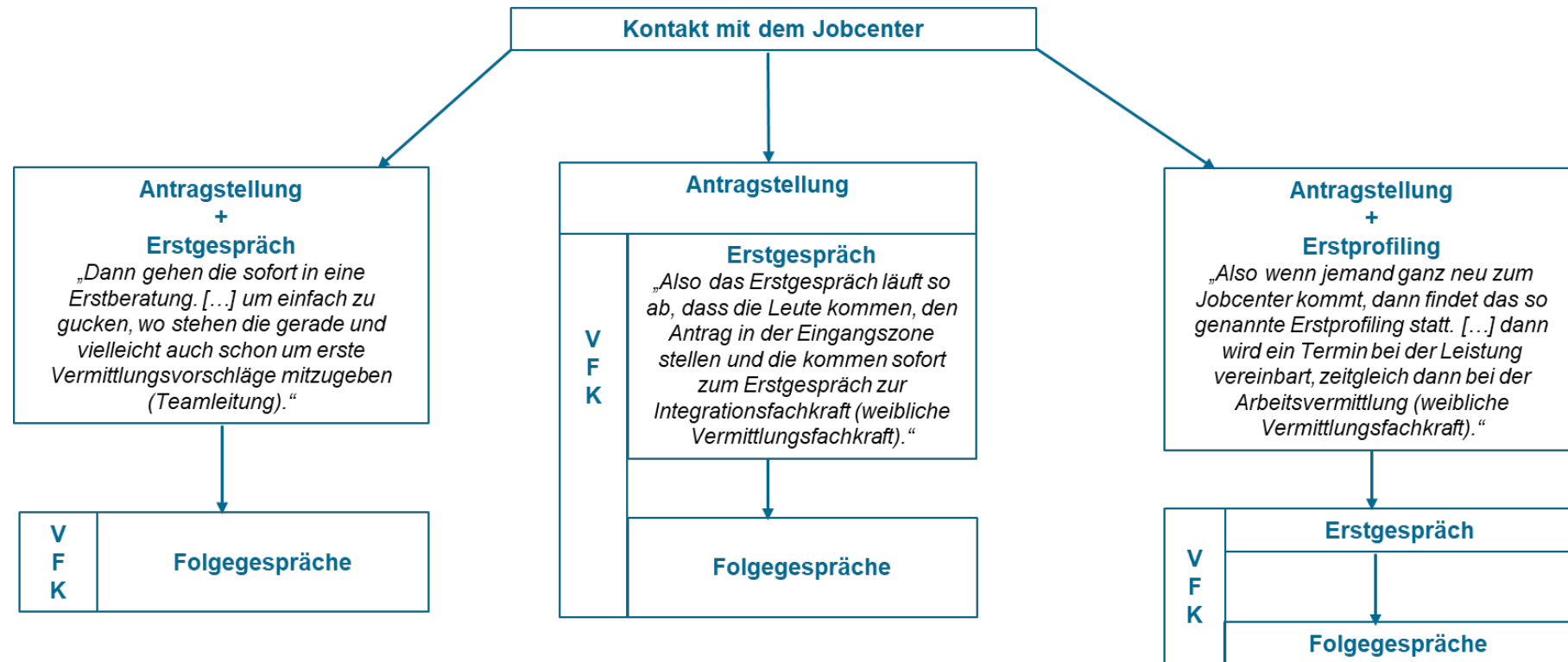
gE: Gemeinsame Einrichtung, zkT: zugelassener kommunaler Träger.

Quelle: IAW-Befragung von Vermittlungsfachkräften im Bereich SGB II, eigene Berechnungen.

4.1.3 Organisation der Erst- und Folgegespräche

Die Abläufe von der Antragstellung über das erste Gespräch bis zu den Folgegesprächen gestalten sich in den Jobcentern unterschiedlich. In den befragten Jobcentern konnten drei Ablauftypen identifiziert werden, die sowohl für Single- als auch für Mehrpersonen-Bedarfsgemeinschaften gelten, die sich aber darin unterscheiden, wer im Jobcenter und zu welchem Zeitpunkt das erste Beratungsgespräch mit der Kundin bzw. mit dem Kunden führt (siehe Abbildung 4.2).

Abbildung 4.2: Vom Erstkontakt zum Folgegespräch



Quelle: IAW-Darstellung 2019.

In einem der an den Fallstudien teilnehmenden Jobcentern wird ein erstes ausführliches Beratungsgespräch bereits im Rahmen der Antragstellung geführt. Die Inhalte dieser Erstberatung beziehen sich unter anderem darauf, „den Lebenslauf zu aktualisieren und dann eben auch noch einmal zu gucken, ja Fähigkeiten abzufragen, Stärken, welche Führerscheine sind vorhanden, gibt es irgendwie Einschränkungen, Vermittlungshemmnisse, es sind Schulden vorhanden, gibt es psychische Einschränkungen“ (weibliche Vermittlungsfachkraft). Im Anschluss erfolgt die Weiterleitung an die zuständigen Vermittlungsfachkräfte, die die Folgeberatung(en) übernehmen. Erst- und Folgeberatung werden somit nicht von derselben Person durchgeführt.

In anderen Jobcentern findet das erste Beratungsgespräch ebenfalls zum Zeitpunkt der Antragstellung statt. Im Unterschied zum zuvor geschilderten Fall erfolgt die Erstberatung aber durch die zuständige Vermittlungsfachkraft. Erst- und Folgeberatung werden grundsätzlich von ein und derselben Person durchgeführt.

Im dritten identifizierten Fall wiederum werden bei Antragstellung die individuellen Rahmenbedingungen der Kundinnen und Kunden im Rahmen eines Erstprofilings erhoben. Anschließend erfolgt die Terminvereinbarung mit der zuständigen Vermittlungsfachkraft für eine ausführliche Erstberatung und ggf. zu weiteren Folgeberatungen. Antragstellung und Erstberatung finden generell nicht am selben Tag statt. Erst- und Folgeberatung werden hier – wie im zweiten Fall – von ein und derselben Person durchgeführt.

Unabhängig davon, welches Ablaufschema zur Anwendung kommt, berichten die Vermittlungsfachkräfte, dass bei Mehrpersonen-Bedarfsgemeinschaften der Erstkontakt mit dem Jobcenter und auch das Erstgespräch häufig mit der Partnerin bzw. dem Partner erfolgt, manchmal auch in Begleitung der Kinder. Speziell bei Personen mit Migrationshintergrund stellen die Vermittlungsfachkräfte fest, dass die Ehefrauen wegen mangelnder bis fehlender Deutschkenntnisse häufig von ihren Ehemännern begleitet werden. Es gibt aber auch die umgekehrten Fälle, in denen die Vermittlungsfachkraft um eine Begleitung durch die Person mit (den besseren) Deutschkenntnissen bittet, um sicherzustellen, dass die betroffene Person alles richtig verstanden hat. Die Folgegespräche finden hingegen normalerweise als Einzeltermine statt. Sollte die Situation es erfordern, kann das Folgegespräch aber auch als gemeinsamer Termin stattfinden.

Werden Mitglieder einer Bedarfsgemeinschaft zu einem Gespräch – hierbei kann es sich um ein Erst-, aber auch um ein Folgegespräch handeln – eingeladen, so erfolgt diese Einladung einzeln für jedes Mitglied der Bedarfsgemeinschaft. Begründet wird dieses Vorgehen damit, dass die Rechtsfolgebelehrung, die Bestandteil der Einladung ist, nur für eine Person vorgenommen werden kann. Da einige Jobcenter es aber für sinnvoll erachten, insbesondere zum Erstgespräch beide Partner der Bedarfsgemeinschaft einzuladen, erfolgt die Terminierung der Gespräche direkt hintereinander. Ein gemeinsames Erscheinen sei nach Aussage der Vermittlungsfachkräfte sehr wahrscheinlich und man könne die eingeladenen Personen direkt fragen, ob sie mit einem gemeinsamen Gespräch einverstanden sind.

Es sind aber auch Einzelfälle zu beobachten, in denen der Bedarfsgemeinschaftskontext keine Rolle spielt und die Beratung unter Berufung auf das Individualitätsprinzip immer als Einzelgespräch stattfindet.

4.1.4 Dokumentation der Beratung

Die Dokumentation der Beratungsgespräche mit Kundinnen und Kunden des Jobcenters erfolgt anhand verschiedener digitaler Programme, die teilweise zu diesem Zwecke entwickelt wurden, teilweise aus anderen Bereichen stammen. In den gE wird das IT-Verfahren VerBIS verwendet, das auch Informationen über die Bedarfsgemeinschaft und das Lebensumfeld der Kundin bzw. des Kunden beinhaltet.

VerBIS stellt laut den befragten Vermittlungsfachkräften ein geeignetes Werkzeug dar, um Mehrpersonen-Bedarfsgemeinschaften umfassend beraten zu können, da entsprechende Informationen zu den Mitgliedern der Bedarfsgemeinschaft ausreichend festgehalten werden können. Allerdings ist der Zugriff auf die Informationen anderer Mitglieder der Bedarfsgemeinschaft aufgrund datenschutzrechtlicher Bestimmung nicht erlaubt und bedarf daher der Zustimmung des jeweiligen Mitglieds der Bedarfsgemeinschaft.

Im Vergleich zu VerBIS, das gezielt auf den Beratungsprozess ausgerichtet ist und auch die Bedarfsgemeinschaft in die Dokumentation einbezieht, werden die Programme der kommunalen Jobcenter wie beispielsweise „LÄMMkom“ und „PROSOZ“ von den befragten Akteuren häufig als unzureichend für die Beratung von Mehrpersonen-Bedarfsgemeinschaften bewertet, da diese zu wenige Informationen über die Bedarfsgemeinschaft enthalten und im Falle von „PROSOZ“ eher als Berechnungsprogramme dienen.

4.2 Berücksichtigung der Bedarfsgemeinschaft im Beratungsprozess

Individuum und Gemeinschaft sind im rechtlichen Konstrukt der Bedarfsgemeinschaft verstrickt. Neben der oder dem einzelnen Arbeitsuchenden werden in der Vermittlungsberatung auch die weiteren Mitglieder einer Bedarfsgemeinschaft berücksichtigt. So kann bei erwerbsfähigen Leistungsberechtigten, die mit einer oder mehreren Personen, die nicht oder in Teilzeit erwerbstätig sind, eine Bedarfsgemeinschaft bilden, die Eingliederungsvereinbarung mit der erwerbsfähigen leistungsberechtigten Person für die gesamte Bedarfsgemeinschaft geschlossen werden. Die nicht oder in Teilzeit erwerbstätigen Personen sind dann mit in der Pflicht, das materielle Auskommen der Bedarfsgemeinschaft zu sichern, und folglich gelten für sie ebenfalls die aktivierenden Maßnahmen des Förderns und Forderns (Auth/Langfeldt 2007: 139-144).

Der materielle Bedarf und die (Eigen-)Verantwortung für die Deckung dieses Bedarfs setzen nicht an den Individuen, sondern an der Gemeinschaft an. Wer mit seinem Einkommen sich selbst ernähren, aber nicht das Auskommen der Bedarfsgemeinschaft sichern kann, gilt nach § 9 Abs. 2 S. 3 SGB II als hilfebedürftig. Die Beendigung der Hilfebedürftigkeit ist dann nicht die eigene Aufgabe des Hilfebedürftigen, sondern die Aufgabe der Bedarfsgemeinschaft. In der Bedarfsgemeinschaft schwimmen individuelle Rechte und die Gewährung dieser Rechte vermittelt über die Gemeinschaft. Es entstehen „fiktiv Hilfebedürftige“, die ihren persönlichen Bedarf durch eigene Erwerbstätigkeit decken können, aber im Haushalt einer hilfebedürftigen Bedarfsgemeinschaft leben und deshalb Leistungen der Grundsicherung erhalten, auf der einen Seite und „fiktiv Nichthilfebedürftige“, die zwar individuell hilfebedürftig sind, aber in einem nicht bedürftigen Haushalt leben und deshalb weder ALG II noch Leistungen zur Eingliederung nach dem SGB II bekommen, auf der anderen Seite (Betz et al. 2010: 81-84, 217-219).

Im Folgenden wird dargestellt, wie die Bedarfsgemeinschaft im Beratungsprozess berücksichtigt wird. Die Orientierung auf das Individuum einerseits und auf die Gemeinschaft andererseits zeigt sich in verschiedenen Bereichen und Dimensionen: bei der Spannweite der Inhalte und Themen der Beratungsgespräche, bei der Schwerpunktsetzung im Beratungsgespräch mit Kundinnen und Kunden, die in Bedarfsgemeinschaften leben, und beim Einsatz von Einzelgesprächen und Gruppengesprächen in der Vermittlungsberatung. Der Übergang von der Orientierung auf die Einzelperson zu der Orientierung auf die Bedarfsgemeinschaft ist dabei fließend. Zudem schließen sich beide Orientierungen nicht gegenseitig aus, wie zahlreiche Interviewpersonen betonen. Vielmehr wird immer wieder hervorgehoben, dass gerade die Berücksichtigung der Bedarfsgemeinschaft der individuellen Beratung und Vermittlung von Arbeitslosen und Arbeitsuchenden gerecht wird.

4.2.1 Inhalte und Themen der Beratung

Ziel der mitunter umfangreichen Erstgespräche ist die Erstellung von Kundenprofilen bzw. Profilen. Somit dienen die ersten Kennlerngespräche in der Regel der allgemeinen Sondierung der individuellen Situation neuer Kundinnen und Kunden. Dabei geht es um die Ermittlung der Rahmenbedingungen der Bedarfsgemeinschaft: Familienkonstellation, Haushaltskontext, Kinderbetreuung, soziale Netzwerke, schulische und berufliche Qualifikation, Erwerbsarbeit und Chancen der Arbeitsmarktintegration. Die Schwerpunktsetzung der Themen kann sich jedoch mitunter entsprechend der Kundengruppen unterscheiden (U25/Ü50). Abbildung 4.3 gibt einen Überblick darüber, welche Themen und Fragestellungen in der Erstberatung bezogen auf die Bedarfsgemeinschaft und auf den Beratungsprozess angesprochen werden.

Abbildung 4.3: Themen in der Erstberatung

Themen und Fragestellungen bezogen auf die Mitglieder der Bedarfsgemeinschaft	
Sondierung der Familienkonstellation • Lebt die Person in einer Mehrpersonenbedarfsgemeinschaft? • Lebt die Person mit Kindern zusammen? Wie ist die Kinderbetreuung organisiert? • Ist die Person alleinerziehend? • Gibt es pflegebedürftige Familienmitglieder im Haushalt? • Wie ist das soziale Netzwerk der Familie? Sondierung möglicher Problembereiche • Liegen individuelle Probleme in der Familie vor (bspw. Schulen, Krankheiten)? • Welche Integrationshemmnisse liegen aktuell vor?	Sondierung der beruflichen Situation • Ist die Person erwerbstätig? In welchem Umfang? • Welche beruflichen Pläne liegen vor? • Kann die Person in den Ausbildungs- oder Arbeitsmarkt integriert werden? Sondierung des individuellen Hintergrunds • Welche schulischen und beruflichen Qualifizierungen liegen vor? • Welche beruflichen Erfahrungen werden mitgebracht? • Wie sind die sprachlichen Kenntnisse?
Themen und Fragestellungen bezogen auf den Beratungsprozess im Jobcenter	
Aufklärung über Verfahrensweise im Jobcenter • Welche Rechte und Pflichten liegen vor? • Wie wird Beratung und Vermittlung organisiert? • Was wird von den Kunden und Kundinnen erwartet?	Aufklärung über Sanktionen • Wann müssen Sanktionen verhängt werden? • Was wird wie sanktioniert?

Quelle: IAW-Darstellung 2019.

Ohne diese Informationen ist es nur schwer möglich, die individuelle Situation der Mehrpersonen-Bedarfsgemeinschaften zu eruieren und Beratungs- und Vermittlungsstrategien zu entwickeln. Die zentrale Frage hierbei ist, ob die Mitglieder der Bedarfsgemeinschaft zunächst sozial und psychisch stabilisiert werden müssen oder ob eine zügige Integration in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt möglich ist. Hierfür bedarf es vor allem persönlicher Gespräche, in denen auch individuelle Problemlagen und Unterstützungsbedarfe identifiziert werden können, die bei der Entwicklung von Profillagen und Integrationsstrategien bedeutsam sind.

„Es werden dann im Rahmen des Erstgespräches auch die Personalien noch mal geprüft und es werden natürlich auch Rahmenbedingungen erörtert. Das heißt, wie viele Personen sind in der Bedarfsgemeinschaft? Sind Kinder in der Bedarfsgemeinschaft? Sind pflegende Angehörige mit zu betreuen? Das heißt, man tastet so das Umfeld des Antragstellers ab und bespricht mit ihm dann so die beruflichen Zielstellungen.“
(Weibliche Vermittlungsfachkraft)

Die interviewten Vermittlungsfachkräfte der Jobcenter betonen immer wieder, dass viele Problemsituationen sich nicht im ersten Gespräch aufdecken lassen, sondern die Kundinnen und Kunden Zeit und Vertrauen benötigen, sich zu öffnen. Finanzielle oder gesundheitliche Problemlagen der Kundinnen und Kunden offenbaren sich oftmals erst im Laufe weiterer Beratungsgespräche.

„Wobei ich sagen muss, natürlich sind die Kunden nicht bereit im Erstgespräch alles sofort zu erzählen. Also eine Schuldenproblematik ist das einfachste abzufragen, wenn es da um andere Dinge geht, auch Suchtprobleme, kriegt man im Erstgespräch keine verwertbare Antwort oftmals. Da muss dann in der Zeit der Zusammenarbeit auch so ein Vertrauen wachsen, bevor der Kunde sich da öffnet.“ (Weibliche Vermittlungsfachkraft)

In Mehrpersonen-Bedarfsgemeinschaften liegt der Fokus nicht ausschließlich auf dem antragstellenden Kunden bzw. der antragstellenden Kundin, sondern auch auf den Mitgliedern der Bedarfsgemeinschaft. Ziel der Beratung und Vermittlung im Jobcenter ist es stets, die Personen und Familien aus dem Hilfebezug zu entlassen. Aus diesem Grund wird auch die persönliche und berufliche Situation der jeweiligen Mitglieder der Bedarfsgemeinschaften in die Beratung mit einbezogen und erörtert, in welcher Weise der Hilfebezug der gesamten Bedarfsgemeinschaft reduzieren werden kann. In einigen Jobcentern finden daher, wie zuvor die Ausführungen zur Organisation der Erst- und Folgegespräche zeigen, insbesondere die Erstgespräche mit beiden Partnern der Bedarfsgemeinschaft statt.

Neben der Sammlung von Informationen über die Kundinnen und Kunden ist es ebenso wichtig, die Kundinnen und Kunden über das Vorgehen und die Erwartungen seitens des Jobcenters zu informieren sowie über Rechte und Pflichten aufzuklären. Dies beinhaltet Meldepflichten, den Abschluss einer Eingliederungsvereinbarung sowie die Konsequenzen bei Verstößen (siehe Abbildung 4.3). Allerdings müsse – so die Aussage einer Vermittlungsfachkraft – angesichts der Fülle an Informationen auch darauf geachtet werden, dass die Kundinnen und Kunden nicht überfordert werden.

„Also, beim ersten Termin gucke ich erst einmal, was stimmt von dem überein, was dokumentiert ist über diese Person? Was stimmt überein im Lebenslauf? Was bringt der so mit? Was hat er für Vorstellungen und was hat er für Wünsche? Was habe ich natürlich von meiner Seite, was ich ihm sagen muss, was wichtig für mich ist. Was Rechtsfolgen sind. Was muss man bei Sanktionen beachten. Ja, man bespricht sehr viel im ersten Gespräch. Natürlich muss man auch gucken, wie aufnahmefähig ist der Mensch.“ (Weibliche Vermittlungsfachkraft)

In den Erstgesprächen werden die Themen in der Regel stark vom Jobcenter gesteuert, da zentrale Informationen für das weitere Vorgehen benötigt werden. In den Folgegesprächen werden die Themen aus dem Erstgespräch fortgeführt und vertieft. Nach Eruierung der persönlichen und individuellen Lage und der Analyse von ersten Problem- und Unterstützungsbedarfen wird aktiv in die Beratungs- und Vermittlungsarbeit eingestiegen, das heißt, es werden gemeinsam Strategien entwickelt, um den Hilfebedarf der Mehrpersonen-Bedarfsgemeinschaft zu reduzieren. Das Spektrum an Themen in den Folgeberatungen ist groß und umfasst die persönliche Situation der Bedarfsgemeinschaft, berufliche Pläne und die Aktivitäten zur Integration auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt (siehe Abbildung 4.4).

Abbildung 4.4: Inhalte der Folgeberatungen

Den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt betreffend		Die Kundinnen und Kunden betreffend	
Bewerbungsbemühungen	Bewerbungsunterlagen	Mitglieder der BG	Elternzeit
Praktika	Vorstellungsgespräch	Unterstützungsstrukturen in der Familie	Kinderbetreuung
Probearbeiten	Berufliche Perspektive	Finanzielle Situation	Gesundheit
Stellenangebote	Sprachkurse		Suchtproblematik
Weiterbildung	Teilnahme an Maßnahmen		Häusliche Gewalt
Qualifizierungen	Mobilität		

Das Jobcenter betreffend	
Kommunikation mit der Leistungsabteilung	Erstellen von Eingliederungsvereinbarungen
Bewilligungsbescheide	Kostenrückerstattungen
Sanktionen	

Quelle: IAW-Darstellung 2019.

Die befragten Vermittlungsfachkräfte weisen darauf hin, dass es im Rahmen der Folgeberatungen in vielen Fällen zunächst um den Abbau von Vermittlungshemmnissen geht, bevor die Integration in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt in den Blick genommen werden kann. Neben Bewerbungsbemühungen werden daher häufig auch gesundheitliche Themen besprochen. Die Literatur zeigt, dass sich insbesondere bei langzeitarbeitslosen Personen gesundheitliche und psychische Probleme verstetigen, die eine Integration erschweren bzw. unmöglich machen. Mohr/Richter (2008: 26) stellen einen Zusammenhang zwischen Erwerbstätigkeit und individuellem Wohlbefinden: „Es kann [...] belegt werden, dass Erwerbslosigkeit eine Verschlechterung des Befindens bewirkt. [...] Unter den Erwerbslosen ist der Anteil psychisch beeinträchtigter Personen doppelt so hoch wie in der Gruppe der Erwerbstätigen. Depressivität, Angstsymptome, psychosomatische Beschwerden und die Auswirkungen auf das Selbstwertgefühl sind als psychische Folgen der Erwerbslosigkeit nachgewiesen“.

4.2.2 Schwerpunktsetzung im Beratungsgespräch

Maßgebend für die Arbeitsvermittlung ist die Beratung der einzelnen Person. Diese Position ergebe sich unmittelbar aus den rechtlichen Normen des SGB II, wie zahlreiche Interviewpersonen erläutern. Zudem bezögen sich die organisationalen Vorgaben auf die Beratung und Vermittlung von Einzelpersonen (vgl. Abschnitt 3.1). Insofern unterscheidet sich die Vermittlungsberatung von alleinstehenden Personen nicht grundsätzlich von Personen, die in einer Mehrpersonen-Bedarfsgemeinschaft leben. Die Mitglieder einer Bedarfsgemeinschaft und die Haushaltssituation geraten jedoch als Rahmenbedingungen der Vermittlungsberatung in den Fokus der Vermittlungsfachkräfte:

„Ja, dann muss man oder müssen die Vermittler bei Mehrpersonen-Bedarfsgemeinschaften hinschauen, wie die Konstellation ist, was die Stärken angeht, was die Qualifikationen angeht, wer

kann was und wo man eventuell innerhalb der Bedarfsgemeinschaft umorganisieren kann, um die Arbeitsmarktnähe zu erreichen oder dann auch die Integration. Bei Einpersonen-Bedarfsgemeinschaften haben wir diese Problematik nicht, weil da geht es lediglich nur um die Frage: »Warum hat der Einzelne oder die Einzelne bisher keine Arbeit aufnehmen können?« Da haben wir dann entweder Probleme in der Qualifikation, Probleme in der Motivation, Probleme auch in gesundheitlichen Einschränkungen und fokussieren uns dann darauf, aber bei Mehrpersonen-Bedarfsgemeinschaften müssen wir die gesamte Bedarfsgemeinschaft ins Auge nehmen, weil wir natürlich klar schauen müssen, welche Aufgaben außer der Erwerbsarbeit hat die Bedarfsgemeinschaft noch zu erfüllen. Neben der Kinderbetreuung haben wir auch Bedarfsgemeinschaften, in denen Personen sind, die Angehörige pflegen, auch das haben wir zu berücksichtigen, aber jeder Vermittler muss sich anschauen, wie ist die Situation jeder einzelnen Person innerhalb einer Bedarfsgemeinschaft, die wir beraten und muss das Gesamtbild betrachten, wenn er Entscheidungen trifft, in welche Richtung kann es gehen.“ (Männliche Führungskraft JC)

Die Vermittlungsfachkräfte schauen auf die Verhältnisse in der jeweiligen Bedarfsgemeinschaft als Teil der individuellen Beratung und Vermittlung von Einzelpersonen. Dabei entspringt der Blick auf die gesamte Bedarfsgemeinschaft sowohl dem Rollenverständnis des Sozialarbeiters als auch dem Rollenverständnis des Maklers (vgl. Abschnitt 3.2). Aus der Sicht der Sozialarbeiterin bzw. des Sozialarbeiters ist die Einbeziehung der Bedarfsgemeinschaft Teil der ganzheitlichen Betrachtung der Einzelperson. Aus der Sicht des Maklers liegen in der Bedarfsgemeinschaft Faktoren, die die Arbeitsvermittlung hemmen oder fördern können. Gleichwohl führen beide Perspektiven zu demselben Ergebnis, bei der Arbeitsvermittlung die spezifische Situation, in der sich die arbeitssuchende Person befindet und die wesentlich durch die Bedarfsgemeinschaft beeinflusst wird, zu berücksichtigen. Allein die Begründung und die Herangehensweise unterscheiden sich.

Eine Vermittlerin, die auf die Bedeutung der Sozialarbeit für die Vermittlungsberatung hinweist, stellt ihr Vorgehen bei der Beratung und Vermittlung von Personen aus Bedarfsgemeinschaften so dar:

„Also bei meinem Erstgespräch versuche ich jetzt mal grundsätzlich abzuklopfen, in was für einem Umfeld lebt die Person, wo kommt sie her, warum ist sie heute hier wo sie ist, was ist in der Vergangenheit passiert. Und da ist immer das Persönliche, also die Bedarfsgemeinschaft spielt immer eine Rolle. Sei es, dass ich Alleinerziehende habe mit Kinderbetreuung, sei es, dass ich missbrauchte Frauen habe, die in Frauenhäusern sind, die die ganze Zeit Hausfrau waren und auf einmal alleine dastehen ohne Ausbildung und ohne Mann. Das heißt, da muss man einfach hingucken um das zu verstehen, warum sie da stehen wo sie heute stehen.“ (Weibliche Vermittlungsfachkraft)

Ein Vermittler eines anderen Jobcenters, der im Laufe des Interviews immer wieder die Dimension des Maklers hervorhebt, betont, dass das Hauptaugenmerk der Vermittlungsberatung auf der Arbeitsmarktintegration der oder des Einzelnen liege. Ob und wie das Ziel der Arbeitsmarktintegration erreicht werden kann, sei jedoch abhängig von der Bedarfsgemeinschaft. Als Beispiel nennt er die Situation von Alleinerziehenden:

beitsmarktintegration der oder des Einzelnen liege. Ob und wie das Ziel der Arbeitsmarktintegration erreicht werden kann, sei jedoch abhängig von der Bedarfsgemeinschaft. Als Beispiel nennt er die Situation von Alleinerziehenden:

„Gerade unser Hauptproblem ist mit den Alleinerziehenden die Betreuungssituation der Kinder. Ist die Betreuung sichergestellt oder nicht? Wenn ich eine Weiterbildung machen will oder generell eine Maßnahme durchführen will, geht das meistens nur in Teilzeit bei den Alleinerziehenden beispielsweise. Da muss ich das natürlich berücksichtigen. Aber ich meine die Arbeit alleine ist auf die Person gestellt.“ (Weibliche Vermittlungsfachkraft)

4.2.3 Einzelgespräche und Gruppengespräche in der Vermittlungsberatung

Während der Grundsatz, die gesamte Bedarfsgemeinschaft bei der Beratung und Vermittlung im Blick zu haben, eine generelle Orientierung darstellt, die institutionell vorgegeben und von den Fach- und Führungskräften in den Jobcentern geteilt wird, bestehen unterschiedliche Ansichten und Praktiken darüber, wie und in welchem Ausmaß die Lebensumstände in der Bedarfsgemeinschaft Eingang in die Vermittlungsberatung finden. Zunächst schafft die formale Zuteilung der Kundinnen und Kunden zu Vermittlungsfachkräften eine strukturelle Rahmenbedingung, die eine ganzheitliche Betrachtung der Bedarfsgemeinschaft erleichtert oder erschwert (vgl. Abschnitt 4.1). Erleichtert wird die ganzheitliche Betrachtung einer Bedarfsgemeinschaft, wenn eine Vermittlungsfachkraft alle Mitglieder einer Bedarfsgemeinschaft betreut, erschwert wird sie, wenn die Mitglieder einer Bedarfsgemeinschaft von verschiedenen Vermittlungsfachkräften betreut werden.

Die Mitglieder einer Bedarfsgemeinschaft können auf unterschiedliche Art und Weise in den Beratungsprozess einbezogen werden. Werden die Mitglieder einer Bedarfsgemeinschaft von verschiedenen Vermittlungsfachkräften betreut, können diese entweder direkt Informationen über die Bedarfsgemeinschaft austauschen oder auf Informationen zurückgreifen, die in einer gemeinsamen Datenbank, wie dem IT-Fachverfahren VerBIS in den gE, über die einzelnen Mitglieder der Bedarfsgemeinschaft erfasst werden (vgl. Abschnitt 5.3). Betreut hingegen eine Vermittlungsfachkraft alle Mitglieder einer Bedarfsgemeinschaft, dann entfällt dieser Informationsaustausch und es geht um die Frage, ob die arbeitslose und arbeitssuchende Person allein zu einem Beratungsgespräch eingeladen werden soll oder gemeinsam mit weiteren Mitgliedern der Bedarfsgemeinschaft. In den Interviews argumentieren zahlreiche Gesprächspersonen, dass die Beratung der gesamten Bedarfsgemeinschaft durch dieselbe Vermittlungsfachkraft eine ganzheitliche Vermittlungsberatung erleichtere. Die Frage, ob die ganzheitliche Beratung Gespräche mit der gesamten Bedarfsgemeinschaft einschließe, wird hingegen unterschiedlich beantwortet. Sowohl in Einzelgesprächen als auch in Gruppengesprächen werden jeweils Vorteile und Nachteile gesehen. Ob die Vorteile oder die Nachteile überwiegen, ist dabei von der Personenkonstellation und der Situation in der Bedarfsgemeinschaft abhängig, wie eine Führungskraft aus einem Jobcenter darlegt:

„Also es kommt total auf den Einzelfall an und ich glaube, das ist auch die große Überschrift, Einzelfallbetrachtung. Es gibt Situationen da kann der Partner stärkend wirken, also ich habe ein Paar zum Beispiel, die sind, da ist er psychisch krank und sie hilft ihm einfach, sie unterstützt ihn, dass er überhaupt kommen kann, um dieser Gesprächssituation standhalten zu können. Ich habe einen anderen Fall, da ist sie, also es

ist ein Paar mit Migrationshintergrund, da ist sie immer ein bisschen gehemmt wenn er mit dabei ist. Also da habe ich dann wirklich angefangen zu sagen: »Nein ich möchte nicht, dass sie als Ehepartner gerade dem Gespräch beiwohnen, ich möchte das Gespräch alleine mit Ihrer Ehefrau führen«. Und das hat sich als sehr positiv nachher erwiesen. Also von dem her, das ist wirklich einzelfallabhängig und eine Einzelfallbetrachtung.“ (Weibliche Führungskraft JC)

Die Mitglieder und die Situation der Bedarfsgemeinschaft können die Arbeitsmarktintegration eines einzelnen Mitglieds der Bedarfsgemeinschaft unterstützen oder hemmen. In der Vermittlungsberatung komme es darauf an, Einzelgespräche und Gruppengespräche jeweils so einzusetzen, dass Unterstützung gefördert und Hemmnisse abgebaut werden, wie zahlreiche Interviewpersonen erläutern. Konkret kann dies bedeuten, Mitglieder der Bedarfsgemeinschaft, die bestärkend wirken können, zu dem Gespräch hinzuzuziehen, und Mitglieder der Bedarfsgemeinschaft, die eine Arbeitsmarktintegration eher behindern, von dem Beratungsgespräch auszuschließen. Die Antwort auf die Frage, welches Gesprächsformat angemessen ist, ist häufig nicht von vorneherein zu beantworten und kann sich im Laufe des Beratungs- und Vermittlungsprozesses ändern. Sowohl ein Wechsel von einem Gruppen- zu einem Einzelgespräch als auch der Wechsel von einem Einzel- zu einem Gruppengespräch kann sinnvoll sein. Dabei geht es nicht nur um die Anwesenheit unterstützender Personen und die Abwesenheit hemmender Personen, wie in dem obigen Beispiel. Es geht insbesondere auch um Informationen über die Bedarfsgemeinschaft. Zum einen benötigt die Vermittlungsfachkraft Informationen über die Situation in der Bedarfsgemeinschaft, um Maßnahmen der Arbeitsförderung gezielt einsetzen zu können:

„Ja also wir müssen ja diese Gesamtprobleme in den Blicken nehmen. Also wenn das Problem in der Familie liegt, dann kommt man mit der Einzelberatung nicht sehr viel weiter, dann ist es häufig sinnvoll, auch mal die Kinder mit dazu zu nehmen, den Ehepartner mit dazu zu nehmen zu einem Gespräch, weil diese Unterstützung, die jemand sozusagen von zuhause braucht, um seine Arbeit aufzunehmen, die bekommt man nicht in allen Familien, die bekommt man also in vielen Familien nicht, die hier bei uns Leistungen beziehen. Also insofern muss die Unterstützung dann auch von außen kommen.“ (Männliche Führungskraft JC)

Zum anderen ermöglichen Gruppengespräche eine gewisse Transparenz zwischen der Vermittlungsfachkraft und den einzelnen Mitgliedern einer Bedarfsgemeinschaft. Informationen können dann weniger leicht strategisch eingesetzt werden und Ungereimtheiten beseitigt werden:

„Was Person A bei mir erzählt heißt nicht gleich, dass Person A das auch bei Person B erzählt. Und manchmal schließt sich einfach so der Kreis, wenn man dann beide hat, wo man dann auch mal sagt: »Mensch, irgendwas passt gerade nicht zusammen oder irgendwie klingt das gerade so, als wenn da doch irgendwelche Probleme sind«. Ja, manchmal denkt man so: »Mensch, warum fruchtet es denn nicht, es ist doch offenbar hier erstmal alles schön«. Und dann kommt halt hinten rum, dass eigentlich doch halt nicht alles so schön ist. Das Wissen verliere ich natürlich, wenn ich jeden nur auf dem

Papier angucke und nicht mehr vielleicht die andere Seite noch habe.“ (Weibliche Vermittlungsfachkraft)

Wie bereits oben für die Schwerpunktsetzung im Beratungsgespräch dargelegt, zeigt sich auch bei der Einbeziehung der Mitglieder einer Bedarfsgemeinschaft in den Beratungsprozess, dass der Blick auf die Einzelperson und der Blick auf die Bedarfsgemeinschaft häufig Hand in Hand gehen. Die Einbettung des Einzelnen in die Gemeinschaft kann in einem Gruppengespräch gezielt genutzt werden, wie es eine Führungskraft aus einem Jobcenter anhand von Beispielen beschreibt:

„Also man vergisst halt niemanden mehr, der noch mit in der Bedarfsgemeinschaft ist und erfährt einfach mehr. Das ist so. Man kriegt mehr Informationen. Man kriegt die Interaktion zwischen den Leuten besser mit. Man kann die Positionen der einzelnen Mitglieder in diesem Rollensystem viel besser einschätzen. Bei den Kindern haben wir gemerkt, wenn die Eltern dabei sind, dann reißen die sich ein bisschen zusammen. Dann nehmen die vielleicht auch mal das Käppi ab, wenn sie in das Büro kommen, solche Sachen. Also es bringt auf jeden Fall was. Und wenn der Eine zugänglich ist und der Andere nicht, dann kriegt der vielleicht vom Anderen auch schon mal einen drüber so nach dem Motto: »Jetzt stell dich nicht so an. Jetzt hör doch wenigstens einmal zu«. Die regulieren sich dann auch selber.“ (Weibliche Führungskraft JC)

Anhand des gezielten Einsatzes von Einzel- und Gruppengesprächen können so spezifische Konstellationen innerhalb der Bedarfsgemeinschaft identifiziert werden.

Spannungen zwischen dem Ziel der Arbeitsmarktintegration der Einzelperson und der Bedarfsgemeinschaft als Rahmenbedingung für dieses Ziel bestehen insbesondere, wenn die Arbeitsteilung innerhalb des Haushalts nach dem traditionellen Geschlechterrollenbild des männlichen Haupternährers erfolgt, nach dem der Mann einer Erwerbsarbeit nachgeht und so das materielle Auskommen der Familie sicherstellt, während die Frau sich um Haushalt und Kinder kümmert (siehe Abschnitt 3.3.2).

„Wenn der Mann für die Frau spricht, woher willst du dann wissen, was wirklich ist? Ob sie doch Lust hat, was zu lernen, ob sie Zeit hat, wie es wirklich geht. Also ich finde, du musst beides machen. Die Paargemeinschaft gemeinsam, um ein Gespür zu kriegen, was da wirklich läuft. Aber du musst die auch individuell nehmen, um ohne einen Partner auch bestimmte Sachen auch. Ich finde, du musst dem Mann auch mal deutlich sagen, warum er das hier nicht alleine zu entscheiden hat, ob seine Frau arbeitet. Also sie treffen da wirklich auf Männer, die sagen: »Meine Frau arbeitet nicht!« und die geben ihr Hartz IV-Geld an die Frauen wie Haushaltsgeld weiter. Und es gibt Frauen mit Migrationshintergrund, also insbesondere die sehr schlecht integrierte Familie, die nicht wissen, dass ihre Männer das Geld faktisch, sie kriegen es von ihrem Mann. Die Frauen wissen nicht, dass sie das Geld vom Staat kriegen und dass das Steuergeld ist.“ (Weibliche Führungskraft BA/RD)

Auch in diesem Beispiel deutet sich der planvolle Einsatz von Einzel- und Gruppengesprächen als Möglichkeit an, auf die Mitglieder der Bedarfsgemeinschaft im Sinne der Ziele des SGB II Einfluss

zu nehmen. Dabei werden vorhandene Geschlechterrollenbilder nicht nur gegenüber der Vermittlungsfachkraft aufgedeckt, sondern sie gewinnt auch die Möglichkeit, die Kundinnen und Kunden zu einer Reflexion ihrer Geschlechterrollenbilder zu bringen.

Dem Einsatz von Einzel- oder Gruppengesprächen kommt insbesondere in Bezug auf Kundinnen und Kunden mit Migrationshintergrund eine besondere Bedeutung zu. Einzelne Befragte äußern, dass sie Mann und Frau gemeinsam zum Gespräch einladen und die Geschlechterrollenbilder, insbesondere jene in Bezug auf geschlechtstypische Arbeitsteilung, offen im gemeinsamen Gespräch mit Mann und Frau ansprechen. Das birgt Konfliktpotenzial, hilft laut Aussagen von Befragten aber zu identifizieren, wie die tatsächliche Situation in der Mehrpersonen-Bedarfsgemeinschaft ist und welches der Mitglieder dominant ist. Die meisten Befragten laden Mann und Frau jedoch separat zum Beratungsgespräch ein. Dem liegt die Annahme zugrunde, dass die Kunden und Kundinnen im Einzelgespräch offener reden, wie die folgende Textstelle verdeutlicht:

„Also, ich lade mir die Leute eigentlich lieber getrennt voneinander ein, weil das ist manchmal ganz interessant. Dann kann man nämlich mit dem einen Partner vielleicht dann doch ein bisschen offener reden, als wenn dann der andere mit dabei ist. Also das beste Beispiel sind Leute mit Migrationshintergrund. Also zum Beispiel türkische Familie. Wenn die Frau alleine da ist, kann man mit der ganz anders reden, als wenn der Mann dabei ist. Wo die Frau immer erst vor jeder Antwort zum Mann guckt und so nach dem Motto » Darf ich das jetzt sagen oder auch nicht sagen? « und die verständigen sich dann einfach mit Augenkontakt. Und dann denke ich immer » Nein, also das nächste Mal lade ich euch getrennt voneinander ein.« “ (Weibliche Vermittlungsfachkraft)

Laut der interviewten Vermittlungsfachkraft ist die separate Beratung besonders bei Mehrpersonen-Bedarfsgemeinschaften mit türkischem Migrationshintergrund zielführend, weil sich die Frauen oft nicht trauen frei zu sprechen, wenn ihre Männer anwesend sind.

Im Einzelgespräch versuchen die Vermittlungsfachkräfte dann, den jeweiligen Gesprächspartner von der Notwendigkeit der Beteiligung an der Kinderbetreuung bzw. der Notwendigkeit der Erwerbstätigkeit der Frau zu überzeugen. Dies geschieht häufig unter Verweis auf die Mitwirkungspflichten der Kunden und Kundinnen nach SGB II, d.h. insbesondere die Pflicht, einen Beitrag zur Verringerung bzw. Beendigung der Hilfebedürftigkeit der Bedarfsgemeinschaft zu leisten.

Die Vermittlungsfachkräfte berichten, dass sie, insbesondere bei Kunden und Kundinnen mit Migrationshintergrund, bei den Männern ansetzen und versuchen, diese von einer Mitwirkung zu überzeugen, da ihre Frauen nichts ohne deren Zustimmung täten.¹¹ Einige Vermittlungsfachkräfte setzen dabei nach eigener Aussage auf Empathie, andere eher auf die Androhung von Sanktionen. Dem Mann werden die finanziellen Nachteile, die er hat, wenn er sich gegen die Erwerbstätigkeit der Frau sperrt, erläutert. Das illustriert das folgende Zitat beispielhaft:

„Und ich, wenn ich mal am Beispiel der Geflüchteten weiterarbeiten darf; dort brauche ich sogar beide Eheleute, wenn ich der Bed-, der Familie sagen möchte, die Frau muss

¹¹ Ebenso finden Becher/El-Menouar (2014: 176), dass bei 11,4% der Muslime der Mann über die Erwerbstätigkeit der Frau entscheidet.

in eine bestimmte Maßnahme eingehen. Wenn der Ehemann da nicht genickt hat. Das haben wir im vorderasiatischen Raum sehr stark. Äh, dann geht die nicht. Äh, das muss man akzeptieren. Da hilft es mir ja auch nichts, dann hinterher eine Sanktion aussprechen zu lassen gegenüber der Frau; die kann gar nichts dafür. Also dort geht es darum, den Mann zu überzeugen, dass er einen finanziellen Schaden hat, wenn er seine Frau nicht gehen lässt. Dann funktioniert es auch.“ (Männliche Führungskraft Jobcenter)

Der Prozess des Einwirkens auf traditionelle Geschlechterrollenbilder wird von den Befragten als lang und mitunter konfliktreich beschrieben. Die Beispiele zeigen jedoch, dass die Vermittlungsfachkräfte bei der Beratung nicht schematisch vorgehen, sondern ihre Handlungsweise am jeweiligen Einzelfall orientieren. Dabei wird von der Möglichkeit, Einzelgesprächen oder Gruppengesprächen zu führen, strategisch und mit Verständnis für die möglichen Konflikte in der Bedarfsgemeinschaft Gebrauch gemacht.

4.3 Der Beratungsprozess aus Sicht der Kundinnen und Kunden

Im folgenden Abschnitt wird die Wahrnehmung und Bewertung der Beratung von Mehrpersonen-Bedarfsgemeinschaften durch die im Rahmen der Fallstudien befragten Kundinnen und Kunden betrachtet. Dabei wird den Fragen nachgegangen, welche Erwartungen die Kundinnen und Kunden an eine Beratung haben und was aus Sicht der befragten Kundinnen und Kunden eine gute Beratung auszeichnet.

Unter Beratung kann allgemein betrachtet Folgendes verstanden werden: „Beratung ist zunächst eine Interaktion zwischen zumindest zwei Beteiligten, bei der die beratende(n) Person(en) die Rat-suchende(n) [...] dabei unterstützt, in Bezug auf eine Frage oder auf ein Problem mehr Wissen, Orientierung oder Lösungskompetenz zu gewinnen“ (Sickendieck/Engel/Nestmann 2008: 13). Diese Interaktion kann von den Beteiligten unterschiedlich wahrgenommen und bewertet werden. Dies hängt unter anderem davon ab, welche Erwartungen mit einem Beratungsgespräch verbunden werden und ob das Gespräch aus Sicht der jeweiligen Person zu einem zufriedenstellenden Ergebnis geführt hat. Auch das Beziehungsgefüge und die Atmosphäre zwischen den Beteiligten können einen Einfluss darauf haben, ob eine Beratung als gut bewertet wird, da sie als hilfreich und unterstützend wahrgenommen wurde. In der Analyse des vorliegenden Datenmaterials zeigt sich, dass es eine Vielzahl an Kriterien gibt, welche die Kundinnen und Kunden zur Beurteilung von Beratungsprozessen heranziehen (siehe Abbildung 4.5). Werden diese Kriterien erfüllt, fällt das Urteil der Kundinnen und Kunden positiv aus. Eine kritische und teils auch ablehnende Haltung gegenüber den Beratungsgesprächen zeichnet sich hingegen dann ab, wenn aufgrund der subjektiven Wahrnehmung der Kundinnen und Kunden eine mangelnde Unterstützung durch die Vermittlungsfachkräfte wahrgenommen wird.

Abbildung 4.5: Relevante Aspekte für die Beurteilung von Beratungsprozessen aus Sicht der befragten Kundinnen und Kunden

Fallbezogenheit	Bedarfsorientierung	Beratungsergebnis
Problemlösungsorientierung	Zielorientierung	MBG-Bezug

Quelle: IAW-Darstellung 2019.

Die Interviews mit den Kundinnen und Kunden lassen erkennen, dass ein Beratungsgespräch aus Sicht der Kundinnen und Kunden vor allem dann als hilfreich und förderlich angesehen wird, wenn die Vermittlungsfachkräfte die Anliegen der Kundinnen und Kunden aufgreifen und die Beratung an den Bedürfnissen der Kundinnen und Kunden ausgerichtet ist, sodass die Kundinnen und Kunden das Empfinden haben, es werde gemeinsam an einem Ziel gearbeitet.

„[Name der Vermittlungsfachkraft] vermittelt einem das Gefühl, dass er uns wohlgesonnen ist, dass er die Zusammenarbeit schätzt, darüber auch eben, ja wie soll ich das sagen, einem das Gefühl gibt, dass man gut zuarbeitet, um quasi an einem gemeinsamen Ziel zu arbeiten.“ (Kundin)

Achtung und Akzeptanz, aber auch eine Kommunikation auf Augenhöhe sind seitens der Kundinnen und Kunden wichtige Elemente für eine gute Beratung. Eine Beratung wird als positiv beschrieben, wenn das Gespräch den Charakter eines Austausches hat und nicht durch ein schematisches Vorgehen gekennzeichnet ist, sondern vielmehr gemeinsam nach individuellen Lösungsstrategien gesucht wird.

Als besonders wertschätzend beschreibt ein anderer Kunde den Moment, in dem er der Vermittlungsfachkraft gegenübersteht und diese sein Problem zu dem ihren machte. Der Kunde zeigt auch großes Verständnis für die Vermittlungsfachkraft und deren Arbeit. Die Vermittlungsfachkraft müsse sich immer wieder auf neue Situationen einstellen und stoße dabei nicht selten auf schwierige Kundinnen und Kunden. Der Kunde selbst fühlt sich von der Vermittlungsfachkraft angemessen behandelt und ist mit der Beratung zufrieden. Dies führt er auf sein eigenes Verhalten gegenüber der Vermittlungsfachkraft zurück, welches aus seiner Sicht immer korrekt und fair sei. Gegenseitiges Verständnis und ein würdevoller Umgang werden von diesem Kunden als bedeutsame Elemente für eine gute Beratung angesehen.

„Wissen Sie, hier kommen so viele Menschen hin, ich denke, die tun so viel und ich meine, ich bin hier nur der Einzelne, der hier reinkommt und seinen Termin hat. Aber tagen, tagaus hier so zu sitzen und ja, der Mann, der macht ja in dem Moment mein Arbeitsproblem zu seinem und also die tun schon unheimlich viel, denke ich mal. Es kommt aber auch auf den an, der hier reinkommt. Ich weiß nicht, ich kann mir gut vorstellen, dass es bestimmt einige gibt, die ziemlich schwierig sind oder so und beim nächsten Kunden oder Klienten muss man dann schon wieder nett, also es ist auch nicht immer leicht für die Leute. Und deswegen, also ich bin hier immer korrekt und

anständig behandelt worden, weil ich meine, ich benehme mich auch, und deswegen besteht ja auch keine Veranlassung für was anderes.“ (Kunde)

Für die Beurteilung der Beratung spielt neben dem Prozess auch das Ergebnis und das subjektive Gefühl der Hilfe und Unterstützung eine bedeutsame Rolle. Eine Beratung wird meist dann als gut beurteilt, wenn die eigenen Anliegen aufgegriffen und tatkräftig bearbeitet werden. Insbesondere die Unterstützung bei der Stellensuche stellt für einige der befragten Kundinnen und Kunden ein Gradmesser für die Bewertung des Beratungsgesprächs dar. Sind die Bemühungen der Vermittlungsfachkräfte bei der Stellensuche auf die persönliche Situation zugeschnitten, so fällt das Urteil der Befragten positiv aus.

„Das heutige Gespräch fand ich doch eigentlich qualitativ ganz gut, weil ich für mich ziemlich viel rausziehen konnte. Nicht nur jetzt Jobs, die er mir direkt ausgedruckt hat und den Vermittlungsgutschein, sondern ich hatte für mich ein paar Fragen und die konnte er mir ganz gut beantworten. Deswegen hat es gepasst finde ich, ja.“ (Kunde)

Die Hilfsbereitschaft der Vermittlungsfachkraft und ein zwischenmenschliches Verständnis zwischen Vermittlungsfachkraft und Kundin oder Kunde sind für viele der Befragten die Basis einer guten Zusammenarbeit. Des Weiteren ist es für einige der befragten Kundinnen und Kunden wichtig, dass die Vermittlungsfachkräfte verständnisvoll sind. Wie bei allen zwischenmenschlichen Beziehungen wird von den Befragten immer wieder auch die Sympathie betont, die zwischen Vermittlungsfachkraft und ihnen bestehen würde. Auch bewerten einige der Befragten es positiv, wenn die Vermittlungsfachkraft den Kontext der Bedarfsgemeinschaft in die Beratung miteinbezieht. Dass die Vermittlungsfachkraft in der Beratung auf die Bedürfnisse der Kundschaft eingeht und hierbei Verständnis und Hilfsbereitschaft zeigt, ist ein Kriterium für eine positive Bewertung der Beratung.

In den Interviews gibt es jedoch nicht nur positive Beurteilungen. So reflektieren manche Kundinnen und Kunden die Beratung im Jobcenter kritisch, vor allem dann, wenn die Beratung anhand der erreichten Ziele und Ergebnisse beurteilt wird. So bemängelt beispielsweise eine Kundin, dass die Unterstützung, die sie bislang erhalten habe, nicht auf ihre persönliche Situation zugeschnitten gewesen sei und sich über einen zu langen Zeitraum hingezogen hätte. In ihren Ausführungen wird deutlich, dass sie sich einerseits eine stärkere Berücksichtigung ihrer Bedürfnisse gewünscht hätte, andererseits aber auch eine klare Zielvorgabe, das Aufzeigen konkreter Schritte zur Erreichung dieser Zielvorgabe und eine nachhaltige Kontrolle erhofft hätte:

„[...] ich habe ein paar Maßnahmen durch, Praktikum oder, hat mir in meinem Leben leider nicht weitergeholfen. Natürlich vielleicht doch, sonst wäre ich nicht hier oder nicht da, wo ich jetzt bin, aber man könnte doch die Sache ein bisschen schneller doch beschleunigen und dann irgendwo gucken, dass man auf den Punkt kommt, wo einfach. Und nicht einfach, dann ist der zufrieden und die haben auch getan, was sie machen mussten und fertig so. So kam mir das immer so rüber. [...] . In meiner Situation hat sich leider echt bis heute leider noch nichts ergeben. Das finde ich schade, das ist vergeudete Zeit halt, meiner Meinung jetzt im Nachhinein.“ (Kundin)

Neben der Unzufriedenheit über den eigenen Werdegang mischt sich auch Kritik an der Beratungstätigkeit der Vermittlungsfachkraft. Dieser wird vorgeworfen, nur Dienst nach Vorschrift zu machen. Ein darüber hinaus gehendes Engagement der Vermittlungsfachkraft gebe es nach Ansicht der Kundin nicht. Hier wird ein wichtiger Aspekt sichtbar, der für die Beurteilung der Beratung von grundlegender Relevanz ist: die Rolle der Vermittlungsfachkraft im Beratungsprozess (siehe hierzu Abschnitt 3.2). Nicht immer erleben die Kundinnen und Kunden die Vermittlungsfachkräfte als Unterstützer oder Interessenvertreter. So werden auch Erfahrungen geschildert, in denen die Vermittlungsfachkraft die Beziehung und Atmosphäre aufgrund des Vorwurfs zu geringem Engagements seitens der Kundinnen und Kunden belastet. Kundinnen und Kunden müssten sich für das Einstellungsverhalten der Betriebe erklären und Niederschläge im Bewerbungsverfahren werden seitens der Vermittlungsfachkraft mit zu geringen Bemühungen begründet.

„Ich bewerbe mich ja auch und mach und tu. Ich setze mich nicht auf die faule Haut zu Hause und sage: »Jetzt guck, lass das auf mich zukommen, bin arbeitslos«, ne, das ist gar nicht. Jeder Gang zum Arbeitsamt nervt, weil Arbeit möchte ich haben, nichts anderes. Immer wieder neu erklären, neu erzählen und ja, kam kein Rückruf. Was soll ich tun? Den Leuten hinterherrennen? Bitte, bitte machen? Mehr kann ich nicht machen, mehr geht nicht.“ (Kunde)

Die vermutete Unterstellung seitens der Vermittlungsfachkraft belastet das Beratungsverhältnis nachhaltig und führt dazu, dass Beratungsgespräche negativ beurteilt werden. Ebenso wirken sich die von Kunden und Kundinnen subjektiv als abschätzig wahrgenommenen Urteile der Vermittlungsfachkräfte über diese aus. Wie oben bereits geschildert sind Wertschätzung, Respekt und gegenseitige Achtung für die Kundinnen und Kunden im Beratungsgespräch wichtig. Doch nicht immer haben sie das Gefühl, dass ihnen so begegnet wird.

„Ja, ich meine, das ist wirklich. Wir kamen als Bittsteller und wurden teilweise auch so behandelt bis jetzt auf die zwei Beispiele, die ich Ihnen genannt habe, wo einfach das Menschliche das ein bisschen abgeschwächt hat. Aber die verfahren da zum Teil schon so mit einem. Und das finde ich sehr traurig. Klar, die machen auch andere Erfahrungen mit Kunden, die die Leistungen in Anspruch nehmen, aber ich denke, auch da sollten die Mitarbeiter geschult werden in der Hinsicht, dass es eben nicht nur schwarze Schafe gibt, sondern auch solche, die das nicht freiwillig machen und gerne auch schnell wieder weg sind. Bei uns hat es jetzt zweieinhalb Jahre gedauert, aber ich möchte da keinen Tag länger sein.“ (Kundin)

Derartige individuelle Erfahrungen von Enttäuschung und Unzufriedenheit führen zu dem Urteil, dass Beratungsgespräche wenig gewinnbringend sind. Auch wirkt sich die Erfahrung, nur unzureichend über Maßnahmen oder Programme informiert worden zu sein, negativ auf die Beurteilung aus.

„Dadurch, dass ich sehr lange schon arbeitslos bin, habe ich einiges durch und dann erfährt man auch nicht so wirklich, dass es hier solche Projekte gibt, die sich dann spe-

zifisch darum kümmern. Das fand ich ein bisschen schade, ich bin also da drauf aufmerksam geworden, dass ich einfach rumgefahren bin und dann halt in dem Solarium war eine Stelle frei und das hat die Dame mir dann gesagt, die kam selber aus diesem Projekt, die hat mich dann darüber informiert. Aber jetzt, dass man irgendwie vom Arbeitsamt gesagt bekommt: »Da gibt es so ein Projekt, hätten Sie nicht Lust daran teilzunehmen«, das war nicht so.“ (Kundin)

Empathie, Offenheit und Kommunikationsfähigkeit der Vermittlungsfachkräfte sind soziale Kompetenzen, die sich aus Sicht der befragten Kundinnen und Kunden förderlich auf die Beratung und deren Bewertung auswirken können. Eine wertschätzende Haltung und ein respektvolles Auftreten gegenüber der zu beratenden Person zählen ebenfalls zu den Kriterien, die aus Sicht der Befragten für eine gute Beratung stehen. Die Einbeziehung des familiären Hintergrunds spielt bei der Bewertung der Beratung ebenfalls eine Rolle. Findet die familiäre Situation Eingang in das Beratungsgespräch, so wird dies größtenteils als positiv gewertet. Auch eine auf die persönliche Situation zugeschnittene Unterstützung vor allem bei den beruflichen Vorstellungen ist ein bedeutender Faktor für eine positive Bewertung. Kritische Bewertungen des Beratungsprozesses basieren vor allem auf einer unzureichenden und wenig passgenauen Unterstützung bei der Verfolgung der beruflichen Vorstellungen.

4.4 Ergebnisse der Vignettenbefragung

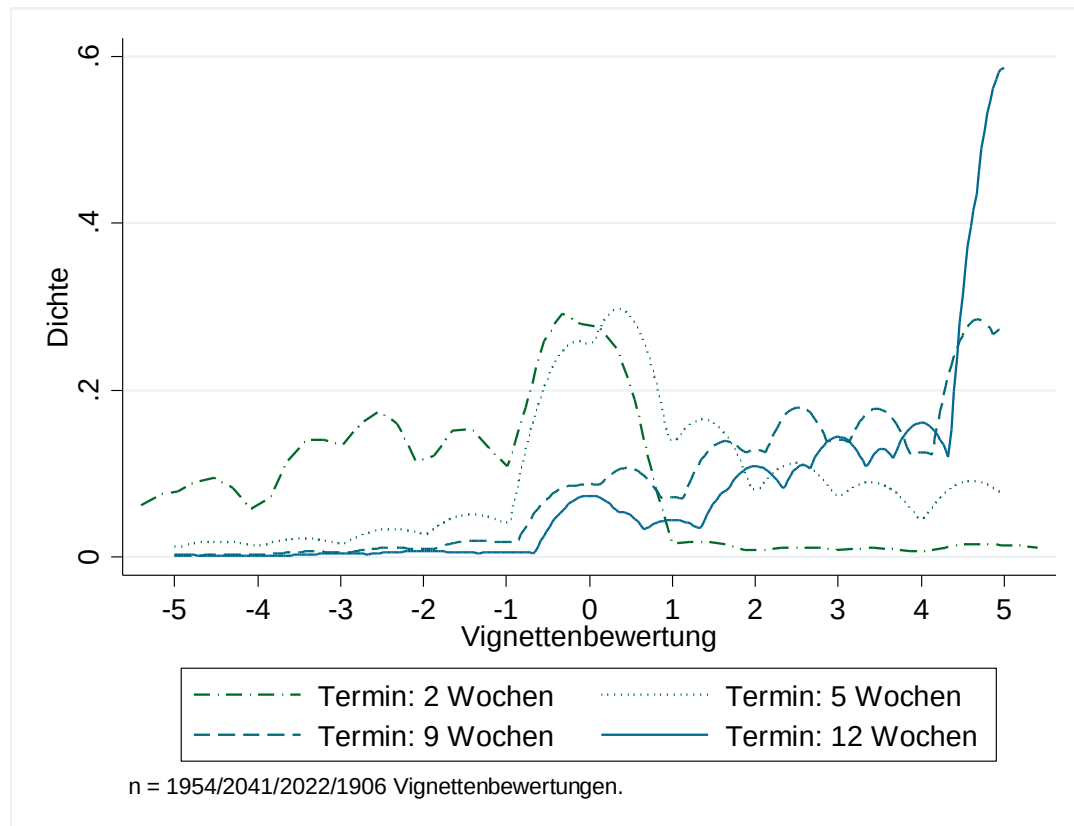
In der Vignettenanalyse ist es erforderlich, die Vielschichtigkeit des Beratungs- und Vermittlungsprozesses, die durch die Unterschiedlichkeit der Kunden und Kundinnen sowie den Handlungsspielraum der Vermittlungsfachkräfte bei der Wahl ihrer Beratungsstrategie entsteht, durch eine einzige und möglichst konkrete Frage abzubilden. Dazu wird die Beratung anhand der Terminierung des Folgegesprächs abgebildet. Die Dauer bis zum Folgegespräch wird dabei als Indikator verwendet, in dem die Intensität der Beratung zusammengefasst wird, und die Befragten werden gebeten anzugeben, für wie angemessen sie unterschiedliche Zeiträume bis zum Folgegespräch halten (vgl. hierzu Abschnitt 2.2). Als Zeiträume werden zwei, fünf, neun oder zwölf Wochen vorgegeben, die Angemessenheit wird auf einer Skala von -5 bis +5 bewertet, wobei der Mittelwert von 0 einen vollkommen angemessenen Termin kennzeichnet.

4.4.1 Deskriptive Darstellung der Bewertungen

Die Verteilung der Antworten bezüglich der Angemessenheit der Terminierung des Folgegesprächs ist in Abbildung 4.6 enthalten. Deutlich zu erkennen ist, wie sich die Verteilung mit zunehmendem Terminierungshorizont nach rechts in Richtung „unangemessen zu spät“ (+5) verschieben. So befinden 60 % der Befragten ohne weitere Unterscheidung nach den vorgegebenen Eigenschaften der Vignettenperson einen Zeitraum von zwei Wochen zwischen dem Erst- und dem Folgegespräch als zu früh, bei fünf Wochen sind es bereits nur noch 14 % und bei neun bzw. zwölf Wochen nur noch 4 % bzw. 2 %. Umgekehrt erachten nur 7 % der Befragten einen Folgetermin in zwei Wochen als eher zu spät, bei einem Folgetermin in zwölf Wochen sind es dagegen 92 % (fünf Wochen: 53 %, neun Wochen: 85 %). Während jeweils ca. ein Drittel der Befragten eine (verhältnismäßig rasche) Terminierung in zwei bzw. fünf Wochen für „angemessen“ (Ziffer 0 auf der Antwortskala) ansieht, trifft dies bei den längerfristigen Terminierungen auf neun bzw. zwölf Wochen nur noch auf knapp

jede zehnte befragte Vermittlungsfachkraft zu. Die beobachtete Änderung der Antwortverteilungen je nach Terminierung des Folgegesprächs macht deutlich, dass das Spektrum der in den Vignetten vorgegebenen Folgetermine breit genug ist, um sowohl Zustimmung als auch Ablehnung seitens der Befragten zu erfassen, und somit realitätsnahe Antworten erwarten lässt, die sich nicht in einem wenig relevanten Teilbereich der Vermittlungspraxis abspielen und sich lediglich dort voneinander unterscheiden.

Abbildung 4.6: Verteilung der Vignettenbewertungen nach Terminierung des Folgegesprächs



Quelle: IAW-Befragung von Vermittlungsfachkräften im Bereich SGB II, eigene Berechnungen.

4.4.2 Haupteffekte

Tabelle 4.5 zeigt die Ergebnisse einer Schätzung der Haupteffekte der Vignettendimensionen (d.h. Effekte der unabhängigen Variablen ohne Berücksichtigung weiterer Kontexte) auf die Beurteilung der Angemessenheit der Terminierung des Folgegesprächs seitens der befragten Vermittlungsfachkräfte. Dort und im Folgenden gehen stets alle befragten Vermittlungsfachkräfte in die Berechnungen ein; ein Robustheitstest, in dem nur Vermittlungsfachkräfte im Regelgeschäft, d.h. ohne Aufgaben in Sonderprojekten wie Perspektive 50plus, Netzwerke ABC usw., die mit weiteren Besonderheiten etwa beim Personalschlüssel einhergehen können, berücksichtigt wurden, führte weitestgehend zu denselben Ergebnissen. Die Schätzungen wurden mittels verschiedener Verfahren ermittelt, um die Robustheit der Ergebnisse bzgl. variierender Annahmen zu testen.

Spezifikation (1) enthält als Basis eine einfache OLS-Schätzung mit auf der Ebene der Vermittlungsfachkräfte geclusterten Standardfehlern. In Spezifikation (2) wurden die Standardfehler zusätzlich per Bootstrap ermittelt, um der Tatsache Rechnung zu tragen, dass die Residuen nicht perfekt normalverteilt waren. Die Bootstrap-Standardfehler fallen zwar meist etwas größer aus als die analytischen, bzgl. der Signifikanz der einzelnen Effekte ändert sich jedoch nichts. In Spezifikation (3) werden die Standardfehler dagegen auf Ebene der Jobcenter geclustert, um die Möglichkeit zu berücksichtigen, dass sich die Antworten von Vermittlungsfachkräften aus ein und demselben Jobcenter ähnlicher sein können als zwischen verschiedenen Jobcentern. Spezifikation (4) enthält das Ergebnis einer Random Effects-Schätzung, da ein Test auf Fehlen individueller Achsenabschnitte u_i nicht abgelehnt werden konnte. Dies spiegelt sich auch in dem hohen Anteil der Between-Variation an der Gesamtvariation wieder ($\rho = 0,457$). Die Korrelation zwischen den individuellen-spezifischen Effekten u_i und den exogenen Variablen x_i betrug – aufgrund der randomisierten Zuordnung der Fragebögen zu den Zielpersonen – mit $-0,0078$ nahezu 0, weswegen ein Random Effects-Modell anstelle eines Fixed Effects-Modells geschätzt wurde.

Spezifikation (5) enthält zusätzlich zu (4) geclusterte Standardfehler auf Ebene der Vermittlungsfachkräfte, um der Möglichkeit vorzubeugen, dass trotz der Bereinigung der Schätzung um die individuellen Effekte u_i wiederholte Beobachtungen einer Vermittlungsfachkraft untereinander ähnlicher sind als beim Vergleich verschiedener Vermittlungsfachkräfte. Die Standardfehler aus Spezifikation (5) liegen in etwa auf demselben Niveau wie diejenigen aus Spezifikation (1), fallen aber ein wenig höher aus als diejenigen aus Spezifikation (4). Gleichung (6) enthält schließlich die Ergebnisse einer Random-Effects-Schätzung, deren Standardfehler zusätzlich auf Ebene der Jobcenter geclustert wurden. Sie liegen in etwa auf demselben Niveau wie in Spezifikation (5). Was die Größe und statistische Signifikanz der geschätzten Effekte angeht, kommen alle in Tabelle 3 dargestellten Modelle zu denselben Schlussfolgerungen. Im Sinne eines konservativen Ansatzes verwenden wir daher in der weiteren Analyse das Random Effects-Modell aus Spezifikation (6) als Basismodell, da es einerseits individuen-spezifische Effekte angemessen berücksichtigt und andererseits auch einem etwaigen Clustering der Beobachtungen von Personen aus demselben Jobcenter Rechnung trägt.

Tabelle 4.5: Regressionsergebnisse

Abhängige Variable: Angemessenheit der Terminierung des Folgegesprächs	OLS			Random Effects		
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
Vignettenperson: weiblich (Ref.: männlich)	-0,217*** (0,038)	-0,217*** (0,041)	-0,217*** (0,045)	-0,210*** (0,033)	-0,210*** (0,037)	-0,210*** (0,037)
Vignettenperson: 35 Jahre alt (Ref.: 25 Jahre)	-0,243*** (0,041)	-0,243*** (0,053)	-0,243*** (0,051)	-0,234*** (0,040)	-0,234*** (0,040)	-0,234*** (0,039)
Vignettenperson: 45 Jahre alt	-0,308*** (0,042)	-0,308*** (0,052)	-0,308*** (0,054)	-0,307*** (0,040)	-0,307*** (0,041)	-0,307*** (0,041)
Vignettenperson: mit Migrationshintergrund und guten Deutschkenntnissen (Ref.: ohne Migrationshintergrund)	0,008 (0,035)	0,008 (0,042)	0,008 (0,045)	-0,001 (0,033)	-0,001 (0,035)	-0,001 (0,034)
Vignettenperson: mit einem gemeinsamen, drei Jahre alten Kind (Ref.: ohne Kinder)	-0,155*** (0,032)	-0,155*** (0,044)	-0,155*** (0,043)	-0,164*** (0,033)	-0,164*** (0,031)	-0,164*** (0,031)
Vignettenperson: mit abgeschlossener Berufsausbildung (Ref.: ohne)	0,206*** (0,036)	0,206*** (0,044)	0,206*** (0,046)	0,209*** (0,033)	0,209*** (0,036)	0,209*** (0,035)
Vignettenperson: mit viel Berufserfahrung (Ref. wenig Berufserfahrung)	0,257*** (0,038)	0,257*** (0,044)	0,257*** (0,045)	0,257*** (0,033)	0,257*** (0,038)	0,257*** (0,035)
Partner/in der Vignettenperson: mit abgeschlossener Berufsausbildung (Ref.: ohne)	-0,033 (0,033)	-0,033 (0,045)	-0,033 (0,045)	-0,029 (0,033)	-0,029 (0,032)	-0,029 (0,033)
Partner/in der Vignettenperson: mit viel Berufserfahrung (Ref.: wenig)	-0,028 (0,035)	-0,028 (0,042)	-0,028 (0,046)	-0,031 (0,033)	-0,031 (0,035)	-0,031 (0,035)
Terminierung des Folgegesprächs: in fünf Wochen (Ref.: zwei Wochen)	2,487*** (0,059)	2,487*** (0,063)	2,487*** (0,067)	2,496*** (0,047)	2,496*** (0,058)	2,496*** (0,057)
Terminierung des Folgegesprächs: in neun Wochen	4,396*** (0,071)	4,396*** (0,060)	4,396*** (0,063)	4,415*** (0,047)	4,415*** (0,070)	4,415*** (0,070)
Terminierung des Folgegesprächs: in zwölf Wochen	5,154*** (0,072)	5,154*** (0,057)	5,154*** (0,061)	5,178*** (0,048)	5,178*** (0,071)	5,178*** (0,069)
N	7.923	7.923	7.923	7.923	7.923	7.923
Korrigiertes R ²	0,501	0,501	0,501	0,502	0,502	0,502
ρ	-	-	-	0,457	0,457	0,457

*/**/** = signifikant auf dem 10/5/1 %-Niveau. Standardfehler in Klammern. (1) OLS-Schätzung, Standardfehler geclustert auf Ebene der Vermittlungsfachkräfte. (2) Wie (1), zzgl. Bootstrap-Standardfehler mit 1000 Iterationen. (3) OLS-Schätzung, Standardfehler geclustert auf Ebene der Jobcenter, gebootstrappt mit 1000 Iterationen. (4) Random Effects-Schätzung. (5) Wie (4), zzgl. Standardfehler geclustert auf Ebene der Vermittlungsfachkräfte. (6) Random Effects-Schätzung, Standardfehler geclustert auf Ebene der Jobcenter, gebootstrappt mit 1000 Iterationen. Alle Regressionen mit Konstante.

Quelle: IAW-Befragung von Vermittlungsfachkräften im Bereich SGB II, eigene Berechnungen

Die Schätzungen aus Tabelle 4.5 weisen darauf hin, dass die befragten Vermittlungsfachkräfte die vorgegebene Terminierung des Folgegesprächs bei Frauen, Älteren und Personen mit Kindern in Mehrpersonen-Bedarfsgemeinschaften signifikant stärker als zu früh bzw. weniger als zu spät einstufen, als sie es bei der jeweiligen Vergleichsgruppe (Männer, Jüngere und Personen ohne Kinder) tun. Bei Frauen beträgt der Unterschied gegenüber Männern circa 0,2 Punkte auf einer Elf-Punkte-Skala. Ebenfalls statistisch hoch signifikant zeigen sich Creaming-Effekte. So wird in Mehrpersonen-Bedarfsgemeinschaften die vorgegebene Terminierung von Personen ohne Berufsausbildung und Personen mit wenig eigener Berufserfahrung eher als zu früh erachtet als bei Personen mit Berufsausbildung bzw. viel eigener Berufserfahrung. Die Ausbildung und die Berufserfahrung des Partners/der Partnerin der in den Vignetten geschilderten, zu betreuenden Person wirkt sich Tabelle 4.5 zufolge dagegen nicht auf die Entscheidung der Vermittlungsfachkräfte aus, wann das Folgegespräch der zu betreuenden Person terminiert werden sollte. Keine signifikanten Effekte zeigen sich auch bzgl. Personen mit Migrationshintergrund: Der Termin ihres Folgegesprächs wird ebenso sehr als zu früh bzw. zu spät angesehen wie bei Personen ohne Migrationshintergrund.

Über die Gründe für die ungleiche Bewertung der vorgelegten Entscheidungssituation z.B. bei Frauen und Männern in Mehrpersonen-Bedarfsgemeinschaften enthält Tabelle 4.5 natürlich keine Aussage. Mehrere Vermutungen lassen sich hierzu anstellen. Zum einen kann es sich dabei um eine bewusste Benachteiligung einzelner Personengruppen handeln, dies ist aber nicht zwingend der Fall und soll hier nicht als „Generalverdacht“ gegenüber Vermittlungsfachkräften missverstanden werden. Einen weiteren Erklärungsansatz stellen bei den Vermittlungsfachkräften vorliegende Wertvorstellungen dar, die deren Handeln bewusst oder unbewusst beeinflussen und so z. B. dazu führen, dass Frauen später zum Folgegespräch terminiert werden als vergleichbare Männer. Dabei muss es sich aber auch nicht zwingend um das Oktroyieren der Wertvorstellungen der Vermittlungsfachkräfte auf ihre Kundinnen und Kunden handeln; vielmehr könnten die Vermittlungsfachkräfte auch versuchen, sich in ihre Kundinnen und Kunden hineinzuversetzen, und dementsprechend Vermutungen über die tatsächliche oder gewünschte Arbeitsteilung innerhalb der einzelnen Bedarfsgemeinschaften anstellen und diese bei der Terminierung des Folgegesprächs berücksichtigen. Weiterhin könnte man die Bewertungen der Terminierung auch als „Schonen“ einzelner Personengruppen interpretieren – bspw. von Personen mit einem dreijährigen Kind, die dem Arbeitsmarkt zwar prinzipiell wieder vollumfänglich zur Verfügung stehen müssten, denen aber von den Vermittlungsfachkräften z. B. aufgrund der Mehrfachbelastung durch Arbeit, Haushalt und Kinderbetreuung ein gewisser Bonus zugestanden wird. Dies ist jedoch nicht unbedingt der Fall, wie weitere Ergebnisse zeigen werden. Schließlich ist auch nicht auszuschließen, dass die befragten Vermittlungsfachkräfte aufgrund ihres Erfahrungswissens Vermittlungsschwierigkeiten bei einzelnen Personengruppen wie z. B. Älteren oder Personen ohne abgeschlossener Berufsausbildung oder mit wenig Berufserfahrung antizipieren und aus diesem Grunde das Folgegespräch eher als zu früh bewerten, als sie es bei der jeweiligen Vergleichsgruppe tun würden.

Das beobachtete Creaming von Personen mit abgeschlossener Berufsausbildung und viel Berufserfahrung kann aber auch damit zu tun haben, dass die Vermittlungsfachkräfte gut vermittelbare Personen deswegen mit größerem Nachdruck betreuen, weil sie dadurch die ihnen vom Jobcenter vorgegebenen Zielgrößen bzgl. Integration in Erwerbstätigkeit, Reduzierung der Hilfebedürftigkeit und Vermeidung von Langzeitbezug schneller und einfacher erreichen können, als dies mit Personen mit größeren Vermittlungshemmnissen der Fall ist.

4.4.3 Interaktionseffekte zwischen je zwei erklärenden Variablen

Das gewählte experimentelle Design der Vignetten erlaubt es uns auch, Interaktionseffekte zwischen zwei – vereinzelt auch drei – Vignettendimensionen losgelöst voneinander zu schätzen. Dies bietet einen vertieften Einblick in die Bewertung der Terminierung der Folgegespräche der Vignettenpersonen und eine bessere Einschätzung der möglichen zugrundeliegenden Wirkungskanäle. Tabelle 4.6 enthält eine Übersicht der geschätzten Zweier-Interaktionen von Vignettendimensionen, die vollen zugehörigen Schätzergebnisse befinden sich im Anhang.

Daraus wird zunächst deutlich, dass das Vorliegen eines Migrationshintergrundes nicht nur im Durchschnitt aller Vignettenpersonen, sondern auch in keiner der betrachteten Untergruppen von Personen einen signifikanten Effekt auf die Bewertung der Terminierung des Folgegesprächs aufweist. Besonders hervorzuheben ist an dieser Stelle, dass es auch bei Frauen in Mehrpersonen-Bedarfsgemeinschaften keinerlei Rolle spielt, ob sie einen Migrationshintergrund haben oder nicht – ihr Folgegespräch wird stets gleichermaßen als zu früh erachtet verglichen mit demjenigen von Männern mit bzw. ohne Migrationshintergrund. Dies scheint zunächst im Gegensatz dazu zu stehen, dass die Vermittlungsfachkräfte in den Fallstudien den Unterschied zwischen Mehrpersonen-Bedarfsgemeinschaften mit und ohne Migrationshintergrund zumeist deutlich akzentuieren. Mehrere Gründe scheinen dafür in Frage zu kommen.

Tabelle 4.6: Geschätzte Zweier-Interaktionen (Vignettenebene)

	Geschlecht	Alter	Migrations-hin- tergrund	Kind	Berufliche Aus- bildung	Berufliche Aus- bildung (Part- ner/in)	Berufs- erfahrung	Berufs- erfahrung (Part- ner/in)	Terminierung Folge- gespräch
Geschlecht	x								
Alter	0	x							
Migrationshintergrund	0		x						
Kind	---		0	x					
Berufliche Ausbildung	0	0	0	0	x				
Berufliche Ausbildung (Partner/in)	0				0	x			
Berufserfahrung	++	++	0	++	0		x		
Berufserfahrung (Partner/in)	0						++	x	
Terminierung Folgegespräch	0	-	0	0	0	0	0	0	x

-/-/---: negativer Interaktionseffekt, signifikant auf dem 10-/5-/1 %-Niveau;

0: Interaktionseffekt insignifikant

+ /++ /+++ : positiver Interaktionseffekt, signifikant auf dem 10-/5-/1 %-Niveau

Quelle: IAW-Befragung von Vermittlungsfachkräften im Bereich SGB II, eigene Berechnungen.

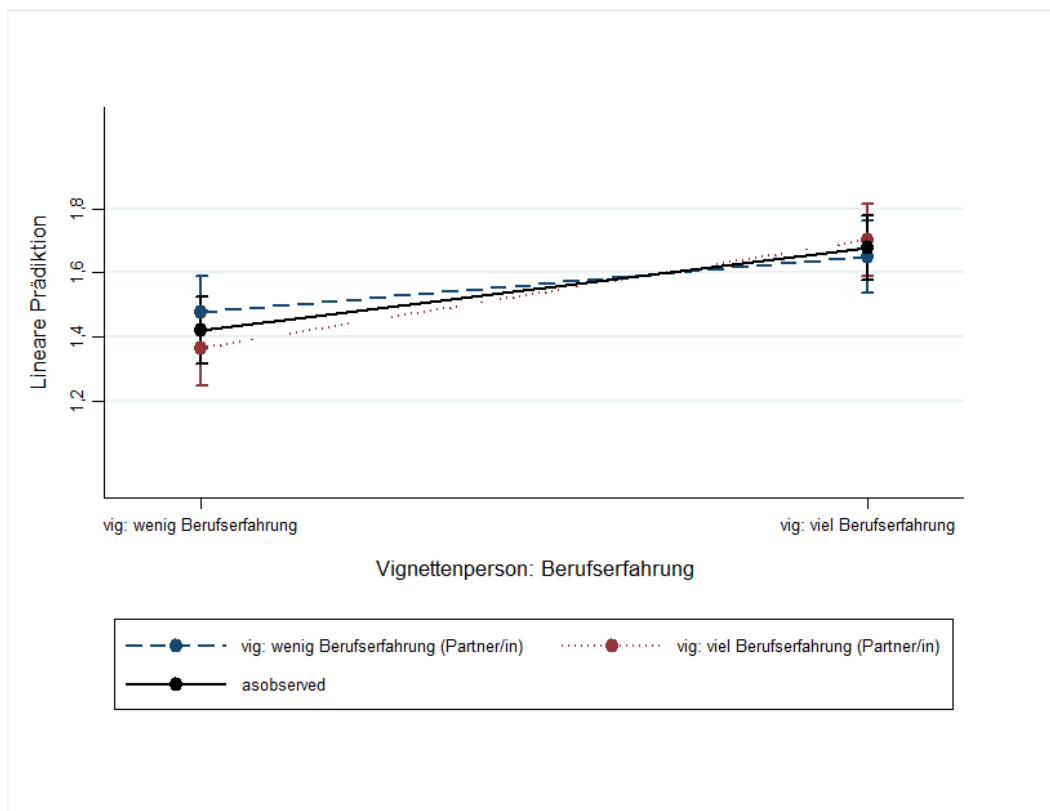
Erstens können die Vermittlungsfachkräfte von sich aus sehr bewusst mit dem Thema umgehen und bemüht sein, Benachteiligungen von Personen mit Migrationshintergrund zu vermeiden. In diesem Fall würden sie bei Personen mit Migrationshintergrund kein besonders traditionelles Rollenbild vermuten (mehr noch als bei Personen ohne Migrationshintergrund). Zweitens könnte es auch sein, dass sie zwar ein solch besonders traditionelles Rollenbild bei Personen mit Migrationshintergrund vermuten, sich aber doch nicht davon bei deren Beratung und Vermittlung leiten lassen, z. B. weil sie gut geschult sind, was die Vermeidung von Benachteiligungen von Personen mit Migrationshintergrund betrifft.

Dass es sich hierbei um sozial erwünschtes Antwortverhalten handelt ist angesichts der Gestaltung der Umfrage als Vignettenbefragung eher unwahrscheinlich. Die Beobachtung, dass das Vorliegen eines Migrationshintergrundes keine Rolle für die Bewertung der Terminierung des Folgegesprächs spielt, gilt übrigens auch noch, wenn man zusätzlich zum Geschlecht der Vignettenperson auch noch danach differenziert, ob ein Kind vorhanden ist oder nicht (dreifache Interaktion von Geschlecht, Kind und Migrationshintergrund).

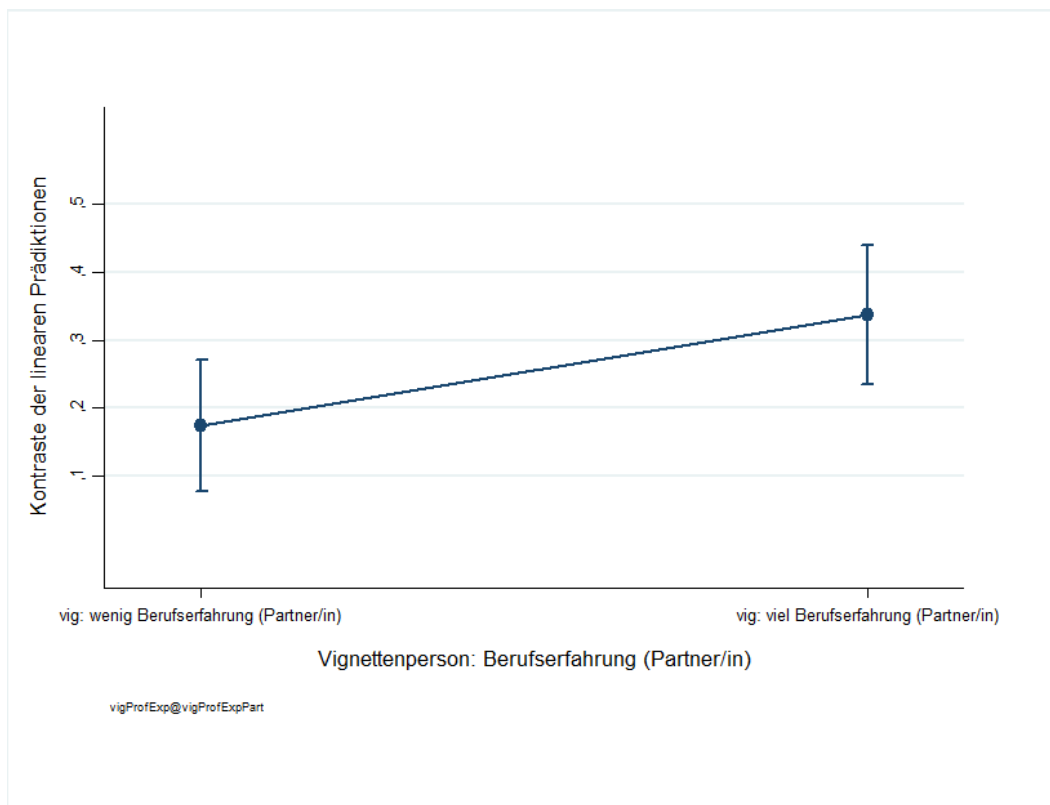
Weiterhin zeigt sich auch, dass es in Mehrpersonen-Bedarfsgemeinschaften für die Bewertung der Terminierung des Folgegesprächs von Frauen im Vergleich zu Männern ohne Relevanz ist, ob der Partner bzw. die Partnerin der Vignettenperson über eine abgeschlossene Berufsausbildung oder viel Berufserfahrung verfügt – Frauen werden verglichen mit Männern stets gleichermaßen als zu früh eingeladen erachtet. Dies bedeutet jedoch nicht, dass der Kontext der Bedarfsgemeinschaft gänzlich irrelevant für die Entscheidungen der Vermittlungsfachkräfte wäre – Personen mit wenig eigener Berufserfahrung, deren Partnerin bzw. Partner über viel Berufserfahrung verfügt, werden in verstärktem Maße als zu früh eingeladen betrachtet, als dies bei Personen mit wenig eigener Berufserfahrung der Fall ist, deren Partnerin bzw. Partner ebenfalls wenig Berufserfahrung besitzt (siehe auch Abbildung 4.7). Dieses legt eine Creaming-Reihenfolge nahe, der zufolge Personen mit abgeschlossener Berufsausbildung und/oder viel Berufserfahrung ganz oben auf der Liste der Vermittlungsfachkräfte stehen, gefolgt von Personen mit wenig Berufserfahrung, deren Partner oder Partnerin ebenfalls wenig Berufserfahrung hat. An letzter Stelle finden sich dann Personen mit wenig Berufserfahrung, deren Partner dagegen viel Berufserfahrung hat. Ob der Partner oder die Partnerin der Vignettenperson über eine abgeschlossene Berufsausbildung verfügt, spielt dabei keine Rolle. Zusätzliches Creaming nach dem Kontext der Bedarfsgemeinschaft scheint sich nur über den Kanal der Berufserfahrung abzuspielen.

Abbildung 4.7: Interaktionseffekt zwischen Berufserfahrung der Vignettenperson und Berufserfahrung des Partners bzw. der Partnerin der Vignettenperson

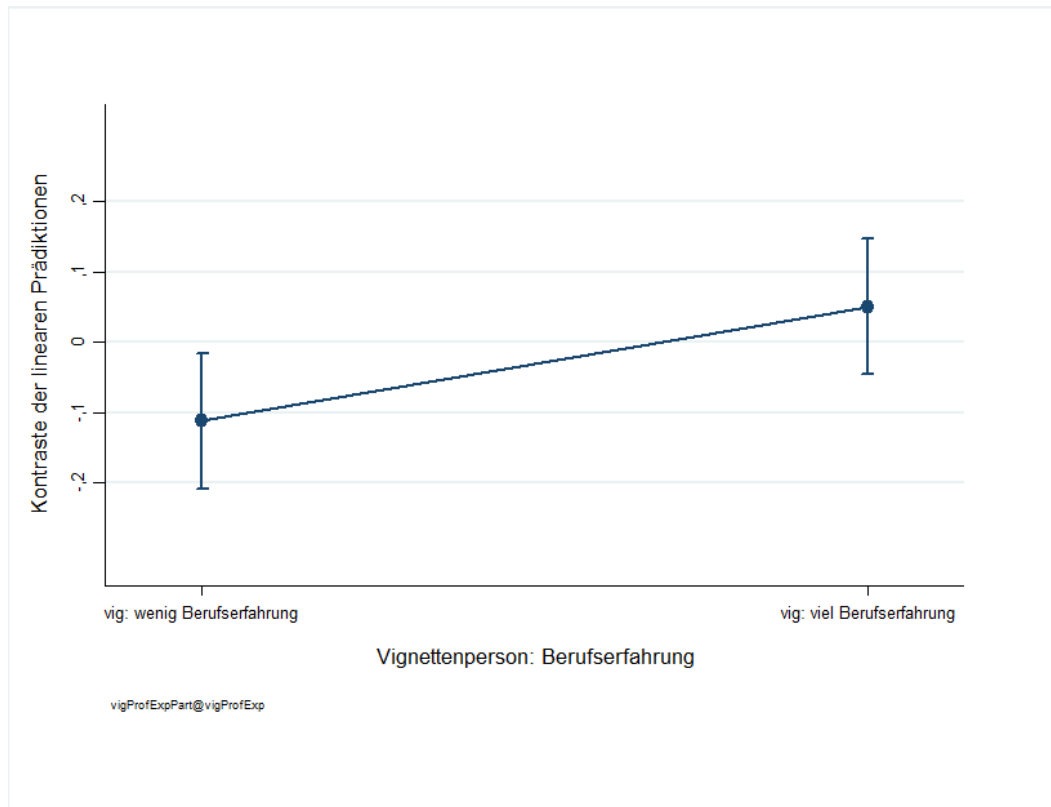
A) Profile Plot



B) Interaction Plot Berufserfahrung der Vignettenperson und Berufserfahrung des Partner/der Partnerin der Vignettenperson



C) Interaction Plot Berufserfahrung des Partner/der Partnerin der Vignettenperson und Berufserfahrung der Vignettenperson



Lesebeispiel: Die Terminierung von Personen mit wenig eigener Berufserfahrung, deren Partnerin bzw. Partner über viel Berufserfahrung verfügt, wird in verstärktem Maße als zu früh angesehen, als dies bei Personen mit wenig eigener Berufserfahrung der Fall ist, deren Partnerin bzw. Partner ebenfalls wenig Berufserfahrung besitzt (Panel A, linker blauer Punkt liegt circa 0,1 Punkte über dem linken roten Punkt). Dieser Abstand findet sich links in Panel C wieder, das den Effekt von viel Berufserfahrung des Partners/der Partnerin der Vignettenperson wiedergibt, gegeben die Berufserfahrung der Vignettenperson selbst. Panel B gibt den Effekt von viel eigener Berufserfahrung wider, gegeben die Berufserfahrung des Partners/der Partnerin der Vignettenperson.

Vertikale Linien bezeichnen 95 %-Konfidenzintervalle.

Quelle: IAW-Befragung von Vermittlungsfachkräften im Bereich SGB II, eigene Berechnungen.

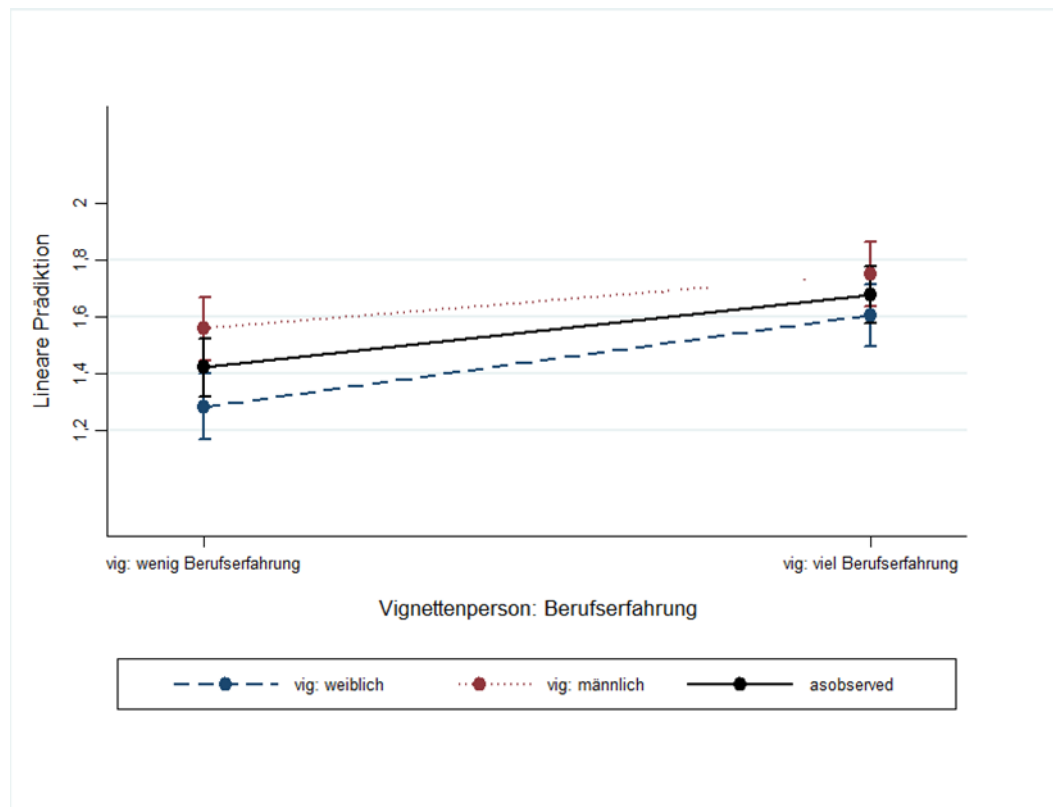
Dieses Ergebnis ist konsistent mit den Befunden zu zusätzlichem Creaming bzgl. des Vorliegens einer eigenen Berufsausbildung der Vignettenperson und des Ausmaßes ihrer Berufserfahrung. Berechnet man den Creaming-Effekt, der sich durch die eigene Berufsausbildung der Vignettenperson ergibt, getrennt nach Männern und Frauen, den verschiedenen Altersgruppen, dem Vorliegen eines Migrationshintergrunds oder dem Vorhandensein eines Kindes, ergibt sich stets derselbe Creaming-Effekt wie ohne diese zusätzliche Differenzierung. Im Gegensatz dazu lässt sich aber bzgl. der Berufserfahrung der Vignettenperson durchaus in manchen Konstellationen zusätzliches Creaming beobachten: Es unterscheidet sich zwischen Frauen und Männern, den Altersgruppen und Bedarfsgemeinschaften mit und ohne Kind.

Abbildung 4.8 zeigt den Interaktionseffekt zwischen dem Ausmaß der eigenen Berufserfahrung und dem Geschlecht der Vignettenperson. Sowohl Frauen mit wenig Berufserfahrung als auch Frauen mit viel Berufserfahrung werden in Mehrpersonen-Bedarfsgemeinschaften eher als zu früh eingeladen angesehen als vergleichbare Männer – dieser Geschlechtereffekt wird aber dadurch gemildert, dass der Creamingeffekt bzgl. der Berufserfahrung bei Frauen signifikant stärker ausfällt

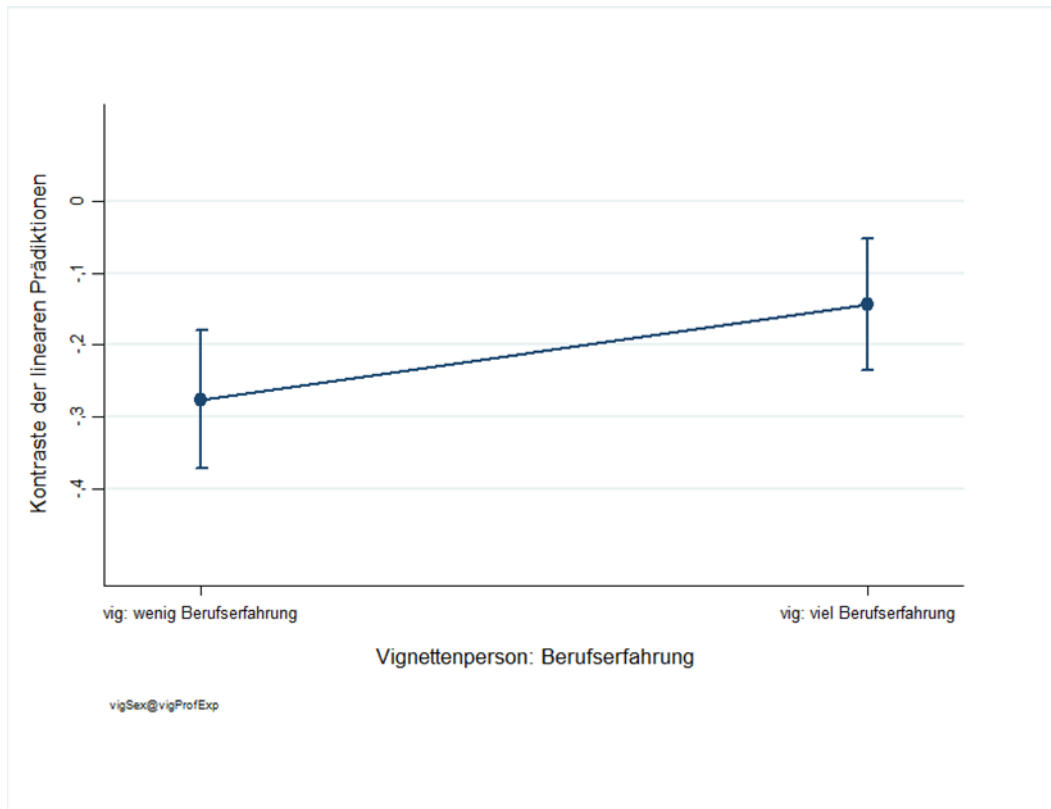
als bei Männern (ca. 0,32 vs. 0,19). Dies könnte zum einen daran liegen, dass Familienzeiten bei Vorliegen eines traditionellen Rollenmodells meist Frauen zugeschrieben werden, weswegen die Berufserfahrung bei Frauen einen stärkeren Indikator für Performance am Arbeitsmarkt darstellt als bei Männern. Zum anderen könnten Vermittlungsfachkräfte aber auch – von sich aus oder aufgrund entsprechender Schulungen – ihr Handeln so lenken, dass bestehende Geschlechterungerechtigkeiten am Arbeitsmarkt reduziert werden, und deswegen Frauen mit viel Berufserfahrung mit größerem Nachdruck betreuen gegenüber Frauen mit wenig Berufserfahrung, als sie es bei Männern tun.

Abbildung 4.8: Interaktionseffekt zwischen Geschlecht und Berufserfahrung der Vignettenperson

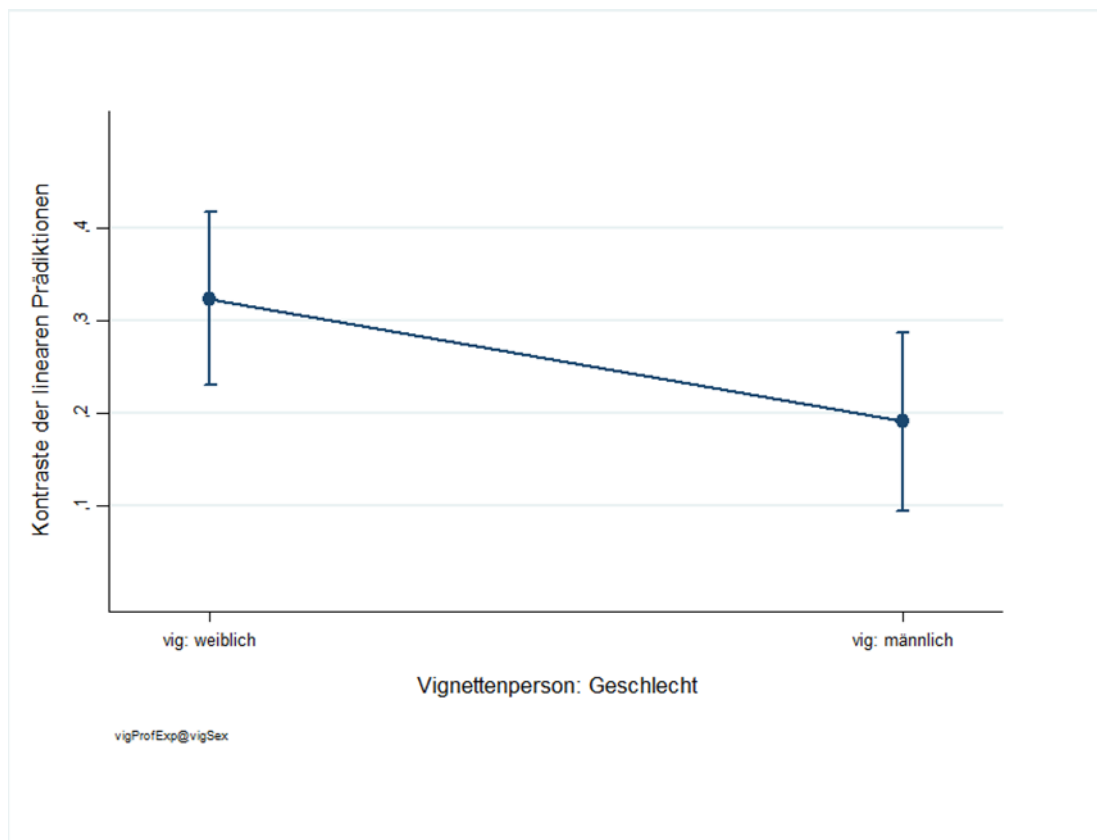
A) Profile Plot



B) Interaction Plot Geschlecht und Berufserfahrung der Vignettenperson



C) Interaction Plot und Berufserfahrung und Geschlecht der Vignettenperson



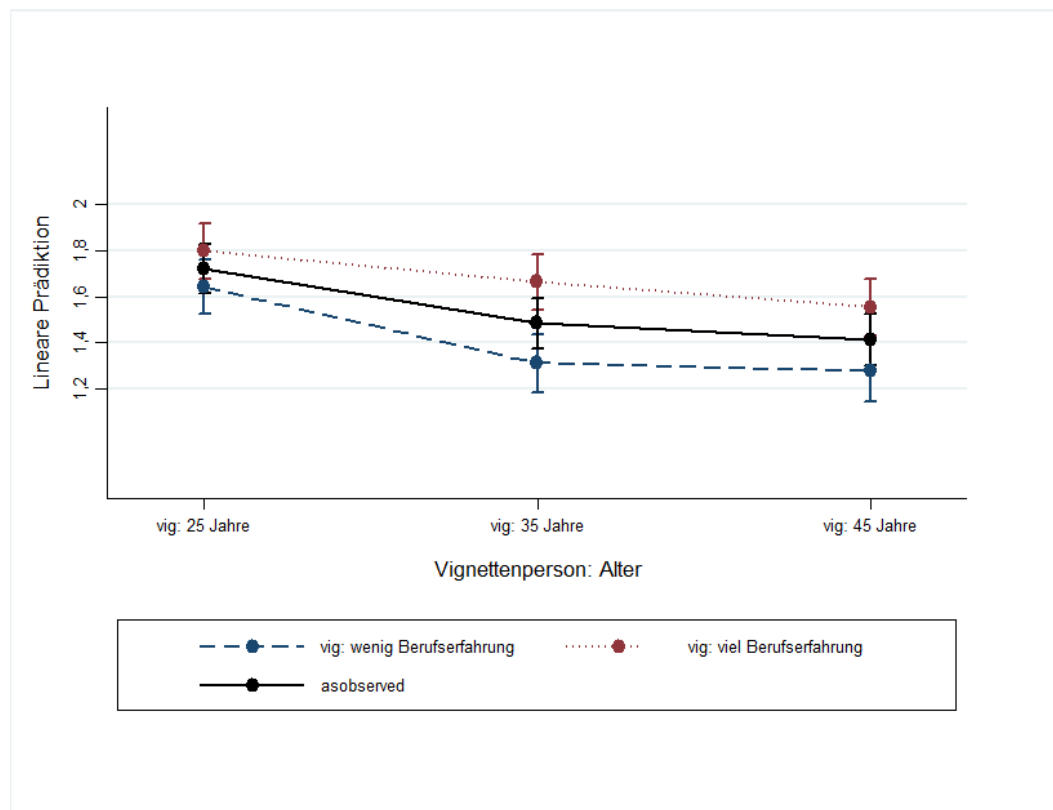
Vertikale Linien bezeichnen 95 %-Konfidenzintervalle.

Quelle: IAW-Befragung von Vermittlungsfachkräften im Bereich SGB II, eigene Berechnungen.

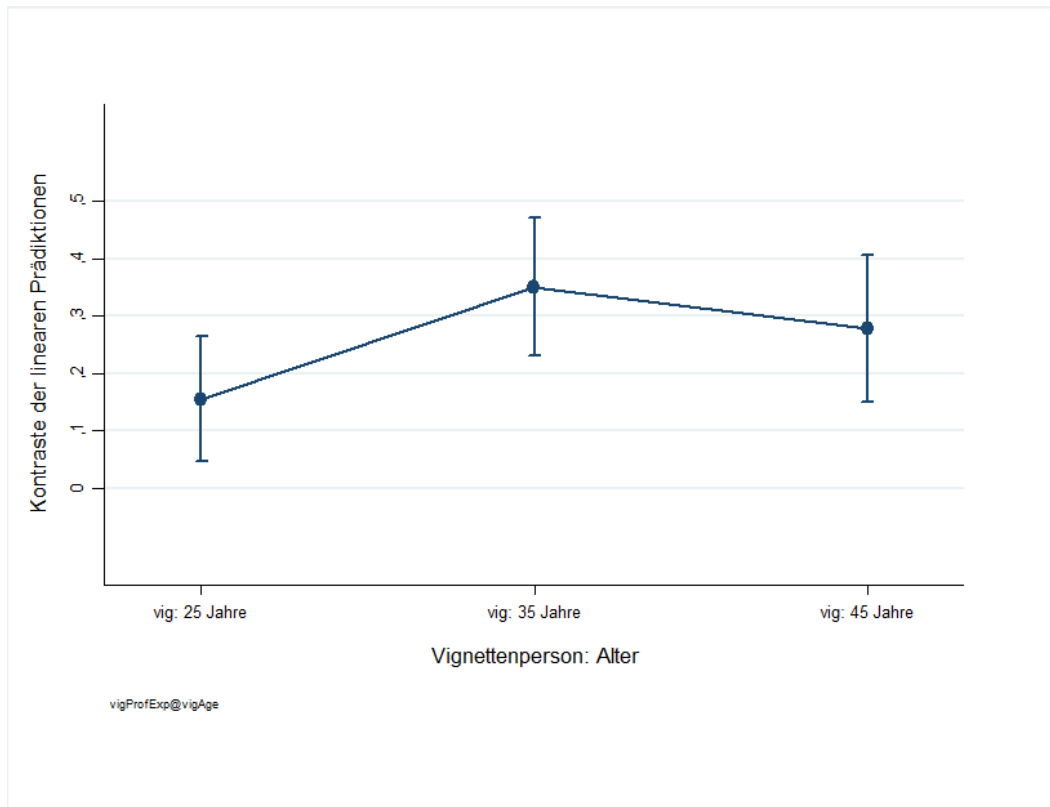
Abbildung 4.9 ist zu entnehmen, dass der Creamingeffekt bzgl. der Berufserfahrung bei 35- und 45-Jährigen signifikant stärker ausfällt als bei 25-Jährigen. Das mag daran liegen, dass im Alter von 25 noch nicht unbedingt viel Berufserfahrung von den Kundinnen und Kunden erwartet werden kann, v. a. nicht, wenn sie zuvor eine Lehre absolviert haben. Ab dem Alter von 35 Jahre jedoch wird sie als Kriterium für die Unterscheidung zwischen Kundinnen und Kunden relevant. Der Übergang zwischen den Altersstufen 25 und 35 gestaltet sich für Kundinnen und Kunden, die weiterhin nur über wenig Berufserfahrung verfügen, als signifikant steiler als bei Personen mit viel Berufserfahrung. Beim Altersübergang von 35 auf 45 Jahre flachen beide Profile ab: Personen, die mit 45 Jahren über wenig (viel) Berufserfahrung verfügen, werden gleichermaßen als zu früh (spät) eingeladen erachtet wie vergleichbare 35-Jährige. Mit anderen Worten: Bis zum Alter von 35 Jahren entscheidet sich, mit wieviel Nachdruck SGB II-Kundinnen und -Kunden in Deutschland mit viel und wenig Berufserfahrung in ihrem weiteren Leben betreut werden.

Abbildung 4.9: Interaktionseffekt zwischen Alter und Berufserfahrung der Vignettenperson

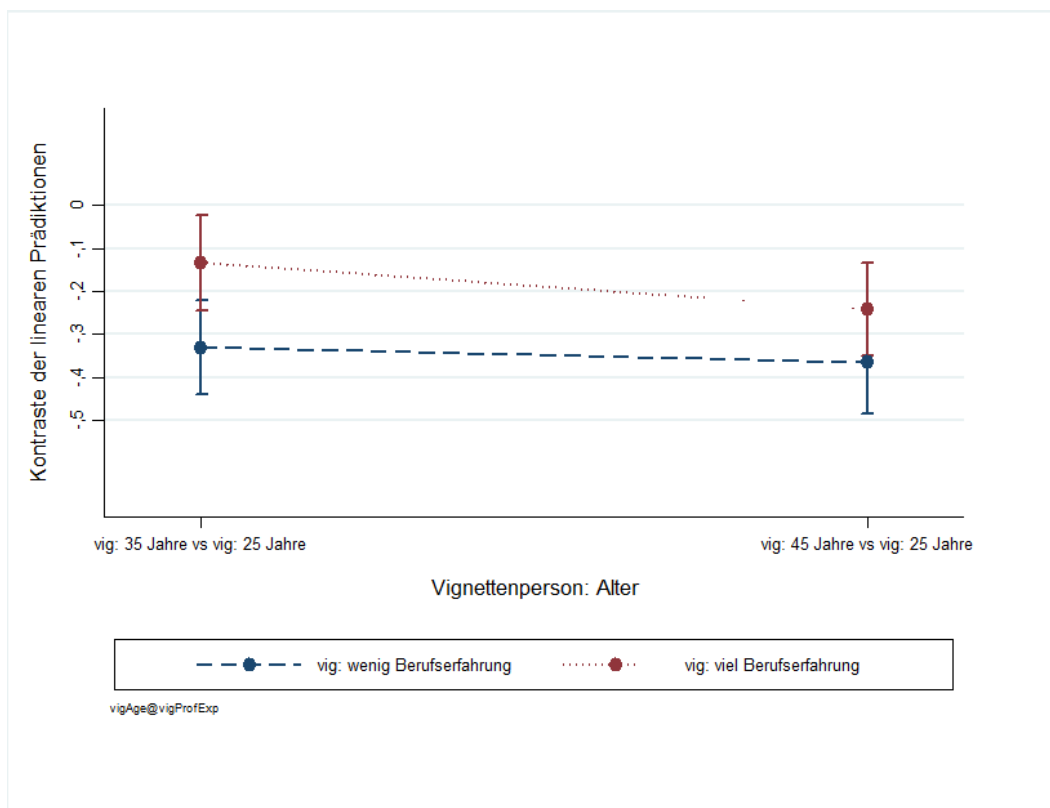
A) Profile Plot



B) Interaction Plot Berufserfahrung und Alter der Vignettenperson



C) Interaction Plot Alter und Berufserfahrung der Vignettenperson



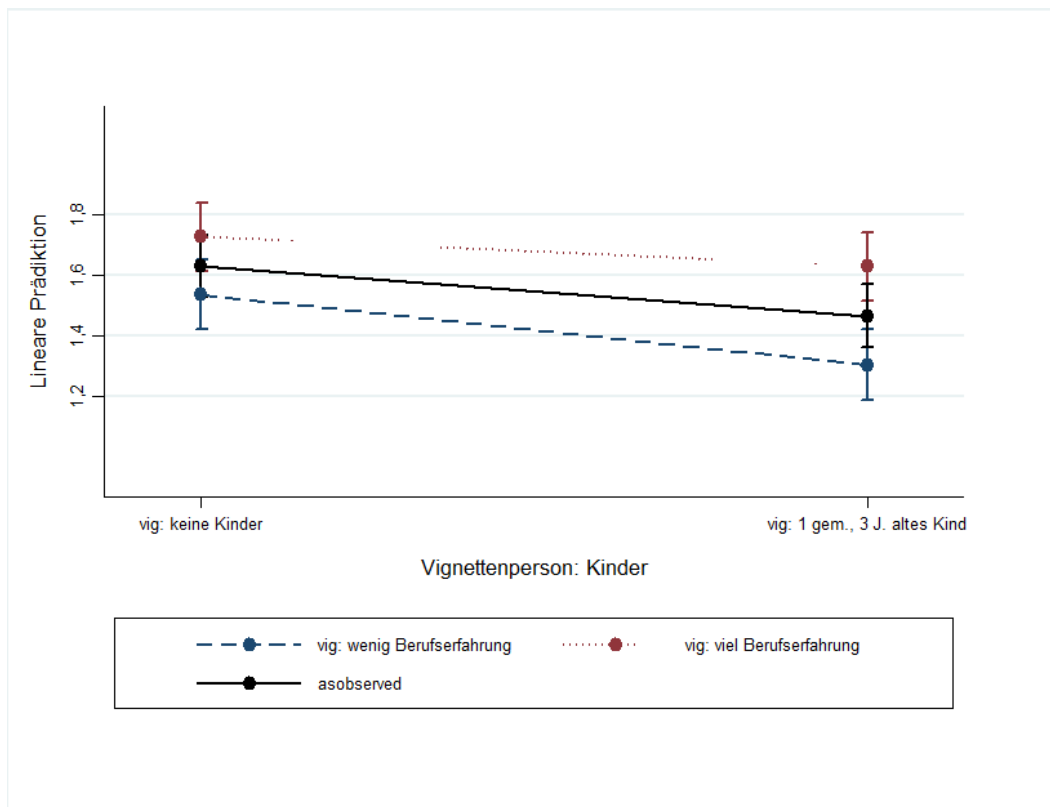
Vertikale Linien bezeichnen 95 %-Konfidenzintervalle.

Quelle: IAW-Befragung von Vermittlungsfachkräften im Bereich SGB II, eigene Berechnungen.

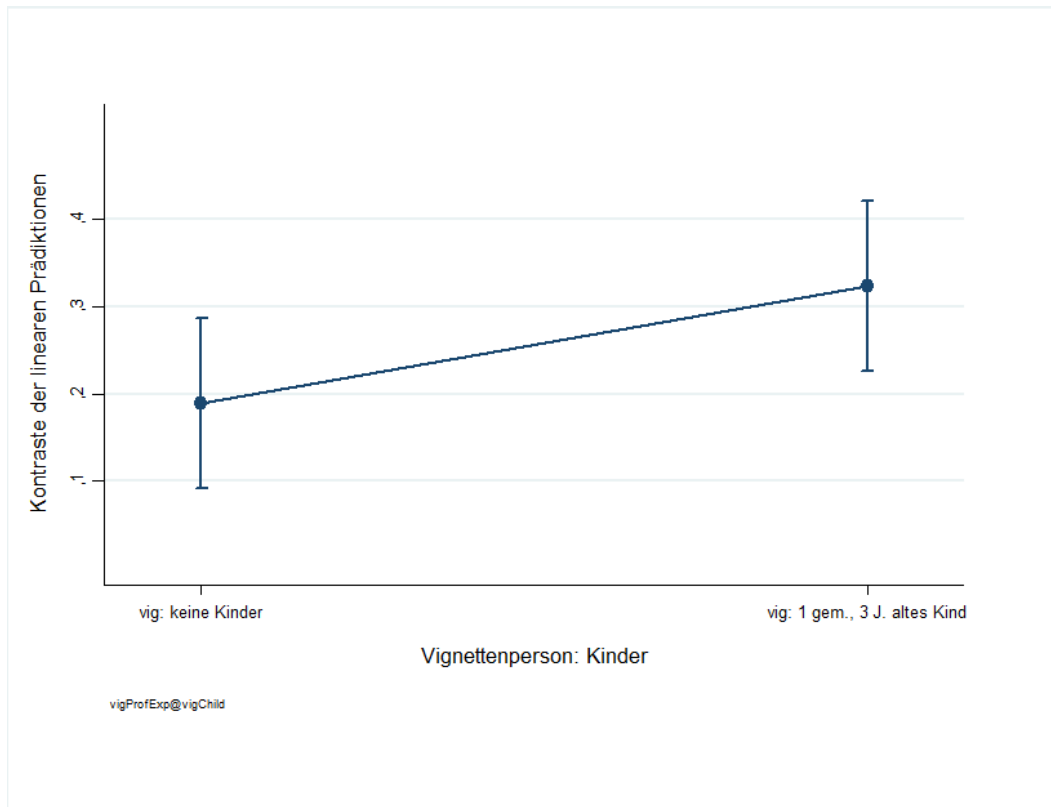
Schließlich erfahren auch Personen mit Kind ein stärkeres Creaming bzgl. ihrer Berufserfahrung als Personen ohne Kind (Abbildung 4.10). In anderen Worten ausgedrückt bedeutet das, dass der mögliche „Schonungseffekt“, der bewirkt, dass Personen mit Kindern von den Vermittlungsfachkräften eher als zu früh wieder eingeladen bewertet werden, für Personen mit viel Berufserfahrung signifikant geringer ausfällt als es bei Personen mit wenig Berufserfahrung der Fall ist. Dies wiederum legt den Schluss nahe, dass es sich mitnichten (ausschließlich) um einen (gut gemeinten) Schonungseffekt handelt, sondern zu einem nicht unbedeutenden Teil auch um Creaming.

Abbildung 4.10: Interaktionseffekt zwischen Vorhandensein eines Kind in der Bedarfsgemeinschaft und Berufserfahrung der Vignettenperson

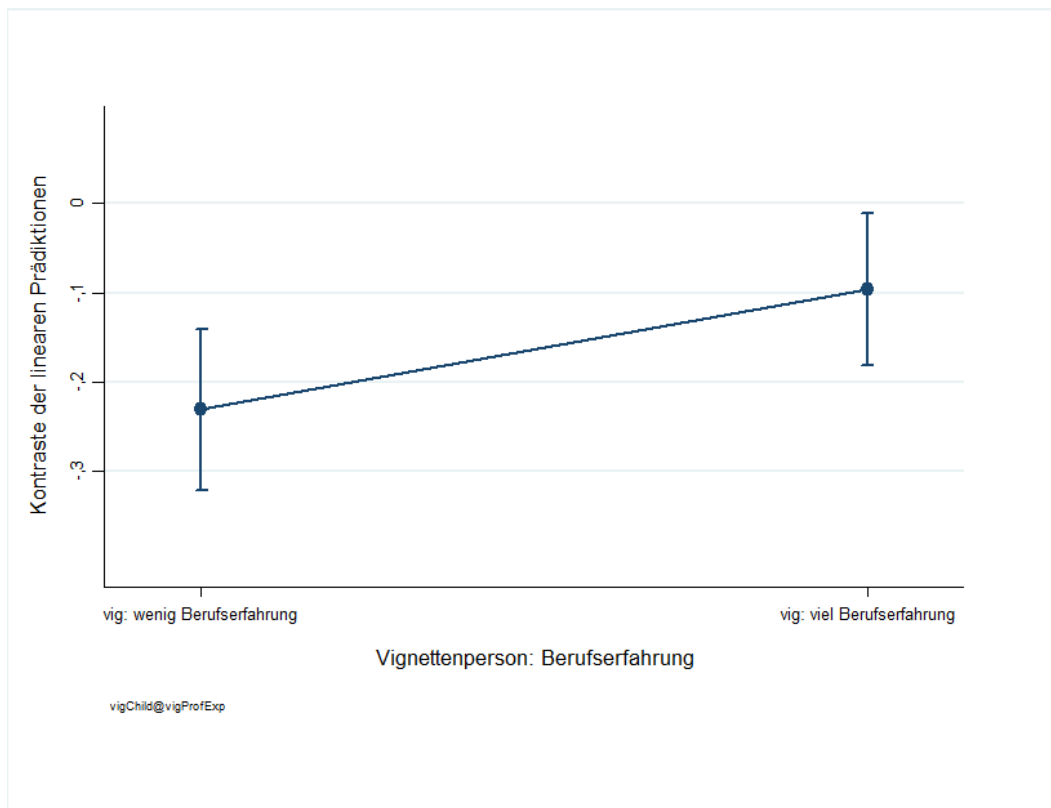
A) Profile Plot



B) Interaction Plot Berufserfahrung und Vorhandensein von Kindern



C) Interaction Plot Vorhandensein von Kindern und Berufserfahrung



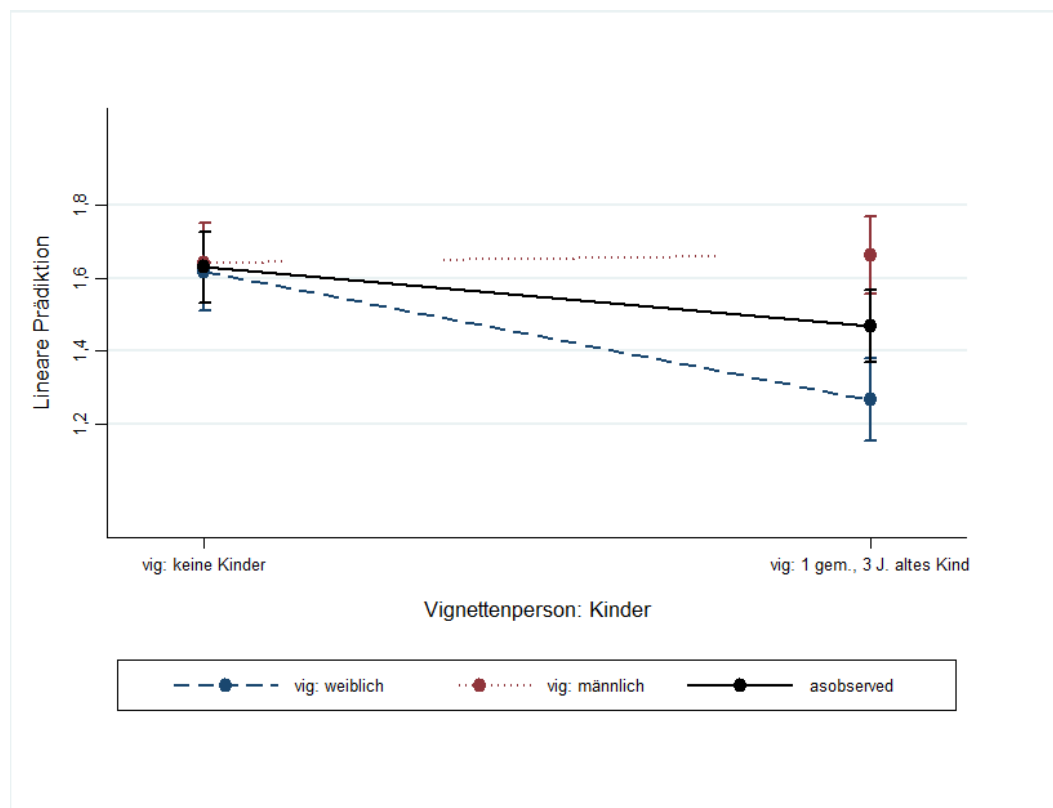
Vertikale Linien bezeichnen 95 %-Konfidenzintervalle.

Quelle: IAW-Befragung von Vermittlungsfachkräften im Bereich SGB II, eigene Berechnungen.

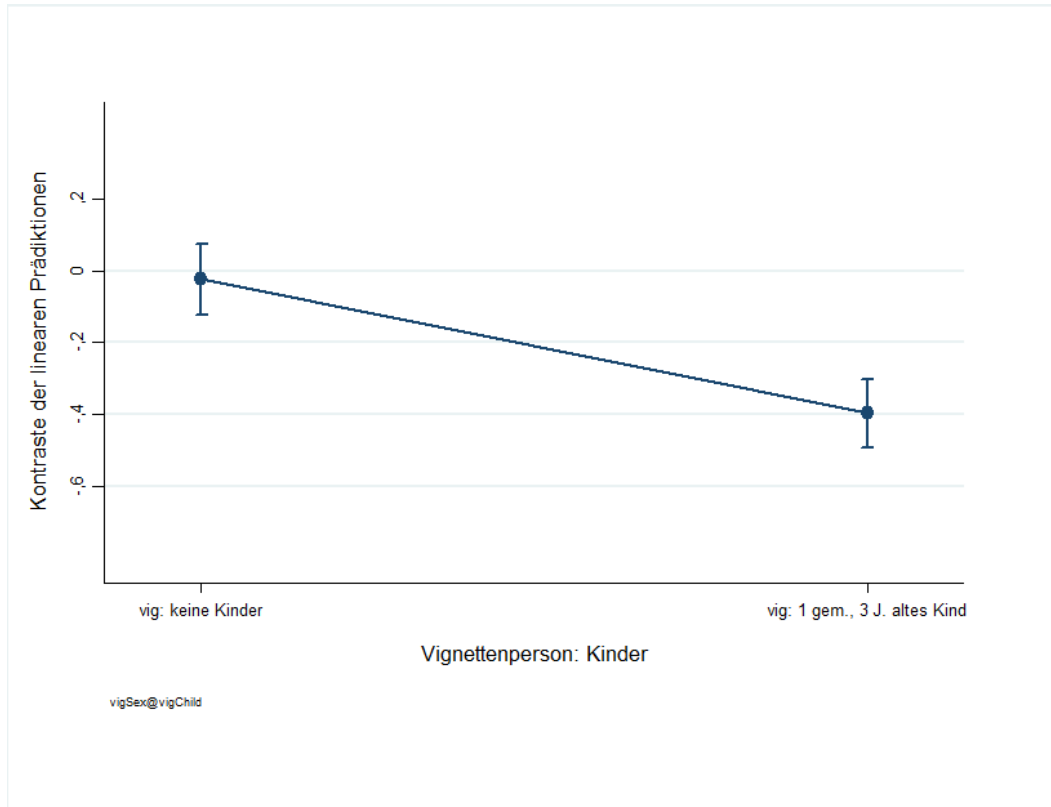
In Abhängigkeit vom Vorhandensein eines Kindes lässt sich allerdings noch ein anderer, weitreichender Effekt beobachten, und zwar bzgl. des Geschlechts der Vignettenperson. Frauen in Mehrpersonen-Bedarfsgemeinschaften werden nur dann als zu früh eingeladen betrachtet im Vergleich zu Männern, wenn in der Bedarfsgemeinschaft auch ein Kind lebt (Abbildung 4.11). Anders ausgedrückt: Männer mit Kind werden nicht stärker als zu früh eingeladen aufgefasst als Männer ohne Kind – Frauen dagegen schon. Offensichtlich handelt es sich bei Kinderbetreuung in der Einschätzung der Befragten um Frauenarbeit – entweder spiegelt das die Wertvorstellungen der Vermittlungsfachkräfte wieder oder die Wertvorstellungen und/oder Arbeitsteilung innerhalb der Bedarfsgemeinschaften selbst (die dann von den Vermittlungsfachkräften respektiert werden). Wie schon zuvor ergeben sich auch diesbezüglich keine Unterschiede zwischen Personen mit und ohne Migrationshintergrund (dreifache Interaktion zwischen Geschlecht, Vorhandensein eines Kindes und Migrationshintergrund einer Vignettenperson). Andererseits existieren für Frauen keine anderen Alterseffekte als für Männer, was darauf hindeutet, dass Vermittlungsfachkräfte Frauen im Alter, in dem diese Kinder bekommen können, nicht von vornherein weniger intensiv beraten und vermitteln als Männern im selben Alter – und auch das wieder unabhängig davon, ob ein Migrationshintergrund vorliegt oder nicht.

Abbildung 4.11: Interaktionseffekt zwischen Geschlecht der Vignettenperson und Vorhandensein eines Kindes in der Bedarfsgemeinschaft

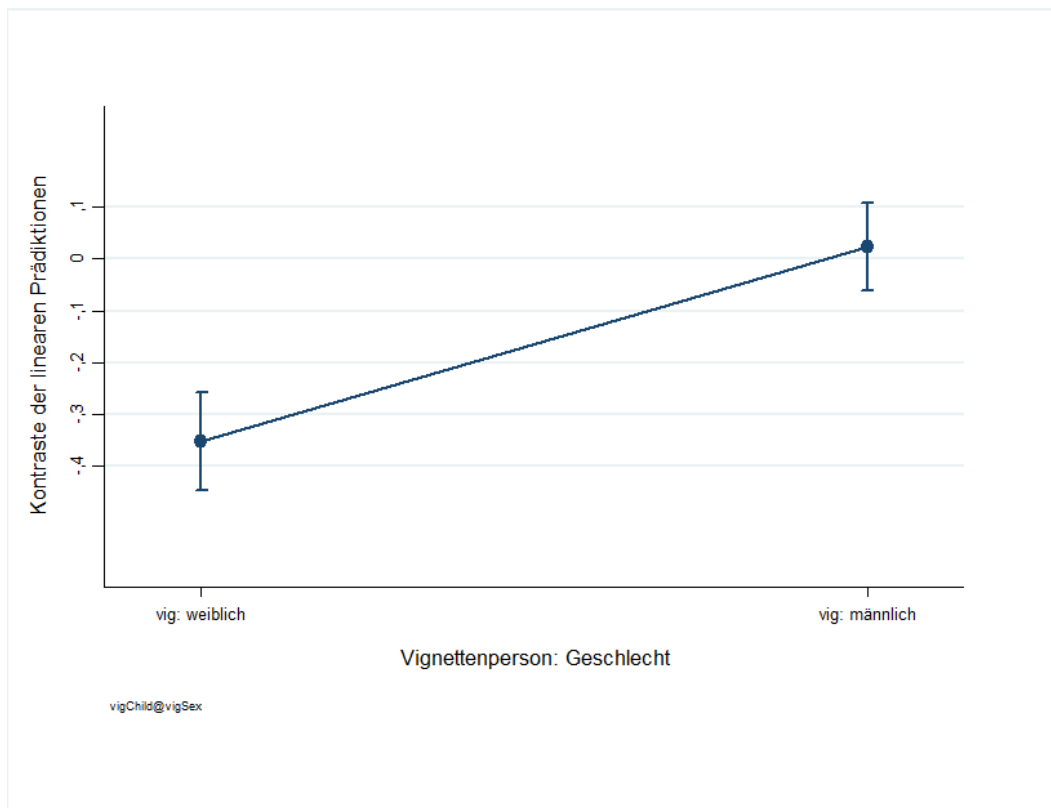
A) Profile Plot



B) Interaction Plot Geschlecht der Vignettenperson und Vorhandensein von Kindern



C) Interaction Plot Vorhandensein von Kindern und Geschlecht der Vignettenperson



Vertikale Linien bezeichnen 95 %-Konfidenzintervalle.

Quelle: IAW-Befragung von Vermittlungsfachkräften im Bereich SGB II, eigene Berechnungen.

4.4.4 Cross-Level-Effekte

Weitere Schätzungen untersuchen den Einfluss verschiedener Merkmale außerhalb (cross-level) der Vignettendimensionen auf die Terminierung des Folgegesprächs. Im Einzelnen geschätzt wurden Haupteffekte und Cross-Level-Interaktionen für verschiedene Charakteristika der Vermittlungsfachkräfte (Geschlecht, Alter, Schul- und Berufsbildung sowie deren Geschlechter-Rollenmodelle) und der Jobcenter (separater vs. integrierter Beratungsansatz, Arbeitsmarktlage und Form der Trägerschaft) sowie zur Arbeitsgestaltung der Vermittlungsfachkräfte (Vorhandensein von Zeitnot und Kontakt zur Beauftragten für Chancengleichheit – BCA). Insgesamt betrachtet ergeben sich hierbei jedoch nur geringe Unterschiede. Hervorzuheben ist zum einen, dass das Geschlecht der Vermittlungsfachkräfte keinen Einfluss auf die Bewertung der Terminierung des Folgegesprächs in Mehrpersonen-Bedarfsgemeinschaften zu haben scheint – auch nicht, wenn man zwischen Frauen und Männern oder Personen mit und ohne Kind in den Vignetten unterscheidet. Hier wie bei allen nachfolgenden Cross-Level-Effekten ist allerdings zu beachten, dass es sich mitnichten um einen kausalen Effekt handeln muss, anders als bei der Interpretation der Effekte der Vignettendimensionen, da diese nicht Teil des experimentellen Designs sind. Ferner scheint die Terminierung des Folgegesprächs bei Frauen und Personen mit Kindern in allen getesteten Cross-Levels ungefähr gleich bewertet zu werden, auch in Jobcentern mit separatem Beratungsansatz oder wenn die Vermittlungsfachkraft Kontakt zur BCA hatte oder in der Befragung ein modernes Rollenbild erkennen ließ. Jobcenter mit unterdurchschnittlicher Arbeitsmarktlage sowie mit separatem Beratungsansatz scheinen generell Personen eher als zu spät zum Folgegespräch eingeladen zu betrachten als Jobcenter mit (über)durchschnittlicher Arbeitsmarktlage und integriertem Beratungsansatz. Das Creaming von Personen scheint in Jobcentern mit schlechter Arbeitsmarktlage sowie in Jobcentern mit integriertem Beratungsansatz stärker auszufallen als wenn eine gute bis durchschnittliche Arbeitsmarktlage herrscht bzw. ein separater Beratungsansatz verfolgt wird. Je größer die Anzahl der Bestandskunden einer Vermittlungsfachkraft, desto eher wird das Folgegespräch als zu früh angesehen. Bei einem Inkrement von 100 Bestandskunden entspricht der Effekt ungefähr dem Haupteffekt des Geschlechts der Vignettenperson (ca. -0,2). Dieser Effekt der Zeitnot scheint allerdings alle Vignettenpersonen in gleichem Maße zu treffen, unabhängig von deren Charakteristika.

4.5 Zusammenfassung

Um die einzelne Person im Kontext ihrer Bedarfsgemeinschaft zu sehen, ist es von Vorteil, wenn eine Vermittlungsfachkraft für alle Mitglieder einer Bedarfsgemeinschaft zuständig ist. Eine solche Beratung aus einer Hand kann durch eine Kundenzuweisung nach der Kundennummer der Bedarfsgemeinschaft oder nach der Postleitzahl sichergestellt werden. Diese Formen der Kundenzuweisung werden jedoch nicht mehrheitlich von den befragten Jobcentern praktiziert. Vielmehr erfolgt die Kundenzuweisung in den meisten Jobcentern nach dem Anfangsbuchstaben des Nachnamens, wodurch nicht immer gewährleistet werden kann, dass die Mitglieder einer Bedarfsgemeinschaft von derselben Vermittlungsfachkraft beraten werden. Unabhängig von der Form der Kundenzuweisung zeigen die Ergebnisse der standardisierten Befragung jedoch, dass in über der Hälfte der befragten Jobcenter die Mitglieder einer Mehrpersonen-Bedarfsgemeinschaften von derselben Vermittlungsfachkraft („integriert“) beraten werden.

Ob die Mitglieder eine Bedarfsgemeinschaft gemeinsam oder getrennt an einem Beratungsgespräch teilnehmen, hängt in den meisten Fällen nicht von der Kundenzuweisung oder der Art der Beratung – separat bzw. integriert – ab, sondern ist entweder fall- und situationsabhängig oder auf die persönlichen Präferenzen der Vermittlungsfachkraft zurückzuführen. Dauer, Häufigkeit und Inhalte der Beratungsgespräche sind abhängig von der Lebenssituation und von den Problemlagen der Kundinnen und Kunden. Erstgespräche dauern in der Regel länger als Folgegespräche, da im Erstgespräch die individuelle Situation der Person und auch der Kontext der Bedarfsgemeinschaft ausführlich erfasst werden. In den Folgegesprächen werden die Themen aus dem Erstgespräch fortgeführt und vertieft.

Die Ergebnisse der Interviews zeigen, dass sich die Beratung und Vermittlung von Alleinstehenden und Personen in Mehrpersonen-Bedarfsgemeinschaften nicht grundlegend voneinander unterscheiden. Die Mitglieder der Bedarfsgemeinschaft und der Haushaltskontext bilden jedoch die Rahmenbedingungen und werden in der Vermittlungsberatung von den Vermittlungsfachkräften berücksichtigt. Die Verhältnisse in der jeweiligen Bedarfsgemeinschaft werden als Bestandteil der individuellen Beratung und Vermittlung von Einzelpersonen betrachtet. Die Berücksichtigung der Bedarfsgemeinschaft kann sich dabei aufgrund unterschiedlicher Rollenverständnisse des Vermittlerhandelns ergeben. So ist aus Sicht von Vermittlungsfachkräften, die dem Typ des Sozialarbeiters entsprechen, die Einbeziehung der Bedarfsgemeinschaft Teil der ganzheitlichen Betrachtung der Einzelperson. Aus Sicht von Vermittlungsfachkräften, die dem Typ des Maklers angehören, liegen in der Bedarfsgemeinschaft Faktoren, die die Integration in den Arbeitsmarkt fördern oder hemmen können und deshalb berücksichtigt werden müssen.

Unter den Interviewpersonen herrscht im Großen und Ganzen Einigkeit darüber, dass die Betreuung der gesamten Bedarfsgemeinschaft durch dieselbe Vermittlungsfachkraft eine ganzheitliche Vermittlungsberatung erleichtert. Ein etwas weniger einheitliches Bild zeigt sich jedoch, wenn es um die Frage geht, ob eine solche ganzheitliche Vermittlungsberatung Gespräche mit allen Mitgliedern der Bedarfsgemeinschaft einschließt. Einzel- wie auch Gruppengespräche haben ihre Vor- und Nachteile. Im Rahmen der Vermittlungsberatung gilt es daher beide Gesprächsformen so einzusetzen, dass Unterstützung gegeben und Hemmnisse abgebaut werden. Entsprechend der jeweiligen Situation ist mal das eine, mal das andere Format gefragt, um spezifische Problemlagen innerhalb der Bedarfsgemeinschaft identifizieren zu können, die einer Beendigung der Hilfebedürftigkeit entgegenstehen können, wie beispielsweise das Vorliegen eines traditionellen Geschlechterrollenbildes. In den Interviews finden sich keine Hinweise, dass die Existenz eines traditionellen Geschlechterrollenbildes die Vermittlungsarbeit unmittelbar beeinflusst. Ein mittelbarer Einfluss über die Wertvorstellungen der Kundinnen und Kunden wird jedoch gesehen, was sich wiederum hemmend auf die individuelle Arbeitsmarktintegration auswirkt.

Im Hinblick auf die Beurteilung des Beratungsprozesses aus der Perspektive der Kundinnen und Kunden zeigt das empirische Material, dass eine Beratung als positiv bewertet wird, wenn diese mindestens eines der folgenden Kriterien erfüllt: Fallbezogenheit, Bedarfsorientierung, Problemlösungsorientierung, Zielorientierung, Einbezug der Mehrpersonen- Bedarfsgemeinschaft und/oder Erreichen eines subjektiv positiven Beratungsergebnisses. Daneben beeinflussen auch die Atmosphäre des Beratungsgesprächs, eine Kommunikation auf Augenhöhe sowie ein wertschätzender Umgang die Wahrnehmung der Beratung durch die Kunden und Kundinnen positiv. Als negativ hingegen wird der Beratungsprozess beurteilt, wenn sich die Kundinnen und Kunden

bei ihren Anliegen durch die Vermittlungsfachkräfte nicht ausreichend unterstützt fühlen und/oder ihre Bewerbungsbemühungen als nicht genügend wertgeschätzt wahrnehmen.

Die Ergebnisse der Vignettenbefragung weisen zum einen auf starke Effekte von Creaming arbeitsmarktnaher Personen hin, zum anderen zeigen sie, dass v.a. Frauen in Mehrpersonen-Bedarfsgemeinschaften unter bestimmten Umständen anders behandelt werden als vergleichbare Männer. Eine unterschiedliche Berufserfahrung des Partners bzw. der Partnerin der Vignettenperson erhöht das Risiko für eine Ungleichbehandlung von Personen. Das zeigt sich bei der Betrachtung, als wie angemessen Vermittlungsfachkräfte den zeitlichen Abstand zwischen Erstgespräch und Folgegespräch beurteilen.

Die Terminierung des Folgegesprächs für Frauen in Mehrpersonen-Bedarfsgemeinschaften, Personen ab 35 Jahren sowie Personen, in deren Bedarfsgemeinschaft neben deren Partner bzw. Partnerin auch ein Kind lebt, sollte nach den befragten Vermittlungsfachkräften im Vergleich zu Männern, 25-Jährigen sowie Personen in Bedarfsgemeinschaften ohne Kinder eher später erfolgen. Für die Terminierung von Folgegesprächen mit Personen mit abgeschlossener Berufsausbildung wird, verglichen mit Personen ohne Berufsausbildung, eine engere Taktung als geeignet angesehen. Ebenso sollten Personen mit viel Berufserfahrung früher zum Folgegespräch gebeten werden als Personen mit wenig Berufserfahrung. Einen weiteren Erklärungsansatz für diese Ergebnisse neben dem Creaming arbeitsmarktnaher Personen bzw. der Antizipation von Vermittlungsschwierigkeiten bei bestimmten Personengruppen stellen die Geschlechterrollenmodelle der Vermittlungsfachkräfte dar. Weitere mögliche Gründe könnten die Orientierung an der vorliegenden oder vermuteten Arbeitsteilung innerhalb der Bedarfsgemeinschaft sein sowie die Absicht, Personen mit Kindern vor einer Überforderung zu schützen.

Hervorzuheben ist insbesondere der Befund, dass das Folgegespräch von Frauen in Mehrpersonen-Bedarfsgemeinschaften im Vergleich zu Männern nicht generell als zu früh terminiert angesehen wird, sondern nur dann, wenn ein Kind vorhanden ist. Die Terminierung des Folgegesprächs bei Männern hingegen wird mit oder ohne Kind gleichermaßen als zu spät bewertet. Vermittlungsfachkräfte sehen Kinderbetreuung somit entweder als Aufgabe der Frauen an, oder sie respektieren oder vermuten, dass dies von den betreuten Personen die gewünschte Arbeitsteilung innerhalb der Bedarfsgemeinschaft darstellt. Den Kindereffekt ausschließlich als gut gemeinten „Schoonungseffekt“ zu interpretieren wäre allerdings zu einseitig: Für Personen mit viel Berufserfahrung fällt er viel geringer aus als für Personen mit wenig Berufserfahrung. Insofern handelt es sich zu einem nicht unerheblichen Teil auch um das Creaming arbeitsmarktnaher Personen.

Keinerlei Unterschiede bei der Bewertung der Kontaktdichte zeigen sich bezüglich des Migrationshintergrundes. Die Terminierung des Folgegesprächs wird bei Personen mit Migrationshintergrund in Mehrpersonen-Bedarfsgemeinschaften stets gleichermaßen als zu früh oder zu spät betrachtet wie bei Personen ohne Migrationshintergrund.

Der Kontext der Bedarfsgemeinschaft übt bedingt Einfluss auf die Bewertung der Kontaktdichte aus. Zum einen werden bei der geeigneten Terminierung des Folgegesprächs in Mehrpersonen-Bedarfsgemeinschaften keine Unterschiede zwischen Frauen und Männern gemacht. Ob deren Partner bzw. Partnerin über eine abgeschlossene Berufsausbildung verfügt oder nicht, spielt dafür keine Rolle. Dasselbe gilt für das Ausmaß der Berufserfahrung. Zum anderen ergibt sich aber durchaus ein zusätzlicher Creamingeffekt. Ein längerer Zeitabstand bis zum Folgegespräch wird bei Personen mit wenig eigener Berufserfahrung, aber einem Partner bzw. einer Partnerin mit viel

Berufserfahrung eher als adäquat betrachtet als bei einer Person, deren Partner bzw. Partnerin ebenfalls nur über wenig Berufserfahrung verfügt. Insofern zeigt sich, dass der Kontext der Bedarfsgemeinschaft durchaus eine relevante Rahmenbedingung für die Intensität der Beratung und Vermittlung ist.

5 „Fördern und Fordern“ im Kontext von Mehrpersonen-Bedarfsgemeinschaften

In diesem Kapitel sollen einige Aspekte der Praxis der Beratung und Vermittlung von Mehrpersonen-Bedarfsgemeinschaft näher beleuchtet werden, die in den Fallstudien immer wieder thematisiert wurden. Dabei handelt es sich um die Anwendung von Instrumenten der aktiven Arbeitsförderung, die Verhängung von Sanktionen und die Zusammenarbeit mit externen und internen Akteuren. In allen diesen Bereichen stellt sich für Vermittlungsfachkräfte die Frage, ob und inwieweit sie den Kontext der Mehrpersonen-Bedarfsgemeinschaft in Entscheidungen über ihr Vermittlungshandeln miteinbeziehen.

Im Abschnitt 5.1 wird betrachtet, wie Vermittlungsfachkräfte über die Vergabe von Instrumenten der aktiven Arbeitsmarktförderung an Kunden und Kundinnen entscheiden und wie dabei der Kontext der Mehrpersonen-Bedarfsgemeinschaft sowie Wünsche der Kunden und Kundinnen einbezogen werden. Es folgt die Beschreibung von Sanktionen in Abschnitt 5.2. Da Sanktionen neben der sanktionierten Person die gesamte Bedarfsgemeinschaft treffen, wenn die Kürzungen beim ALG II innerhalb des Haushalts umverteilt werden, ist der Bezug zum Bedarfsgemeinschaftskontext besonders eng. Schließlich wird in Abschnitt 5.3 aufgezeigt, mit welchen weiteren Akteuren Vermittlungsfachkräfte innerhalb und außerhalb des Jobcenters zusammenarbeiten, wenn sie Personen aus Mehrpersonen-Bedarfsgemeinschaften beraten und vermitteln, und wie sie diese Zusammenarbeit gestalten.

5.1 Die Anwendung von Instrumenten der aktiven Arbeitsförderung im Kontext der Mehrpersonen-Bedarfsgemeinschaft

Zur Eingliederung von Personen im Rechtskreis des SGB II in den Arbeitsmarkt stehen verschiedene Instrumente der aktiven Arbeitsförderung zur Verfügung. Im Folgenden soll betrachtet werden, wie Vermittlungsfachkräfte diese Instrumente der aktiven Arbeitsförderung im Kontext der Mehrpersonen-Bedarfsgemeinschaft anwenden. Konkret soll der Frage nachgegangen werden, wie Vermittlungsfachkräfte den Kontext der Bedarfsgemeinschaft einbeziehen, wenn sie über die Anwendung von Instrumenten der aktiven Arbeitsförderung entscheiden. Dieser Frage liegt die Hypothese zugrunde, dass Vermittlungsfachkräfte Instrumente der aktiven Arbeitsförderung für verschiedene Mitglieder einer Mehrpersonen-Bedarfsgemeinschaft in unterschiedlichem Maße anwenden. Darauf deuten Muster des Einsatzes von Instrumenten der Arbeitsförderung hin. Studien finden beispielsweise, dass Empfängerinnen und Empfänger von Leistungen nach dem SGB II mit guten Integrationschancen häufiger an Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung teilnehmen (Harrer et al. 2017) und dass in Westdeutschland geringqualifizierte Männer und

Personen unter 50 Jahren häufiger an AGH teilnehmen als Frauen und Personen über 55 Jahren (Wolff et al. 2006). Dagegen findet Zabel (2011), dass alleinerziehende ALG-II-Empfängerinnen etwa so häufig an Ein-Euro-Jobs, beruflicher Weiterbildung und schulischen Trainingsmaßnahmen teilnehmen wie kinderlose alleinstehende ALG-II-Empfängerinnen. Diese Befunde könnten auf Creaming in der Maßnahmevergabe bzw. im Beratungs- und Vermittlungsprozess der Jobcenter hindeuten.

Der Fokus soll im Folgenden auf Arbeitsgelegenheiten nach § 16 d SGB II sowie auf Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung (MAbE) nach § 16 Abs. 1 SGB II i.V. mit § 45 SGB III liegen, da diese die beiden Maßnahmen die zugangsstärksten Instrumente der aktiven Arbeitsförderung in Deutschland für Personen im Rechtskreis des SGB II sind.¹² Arbeitsgelegenheiten (AGH), besser bekannt als „Ein-Euro-Jobs“, haben gemäß § 16 d Abs. 1 SGB II das Ziel, die Beschäftigungsfähigkeit von erwerbsfähigen Leistungsberechtigten zu erhalten oder zu ihrer Wiedererlangung beizutragen. Nach Befunden der Literatur werden AGH daneben von Vermittlungsfachkräften u.a. auch mit dem Ziel eingesetzt, die Arbeitsbereitschaft von Kunden und Kundinnen zu prüfen (Wolff et al. 2006).

Info-Kasten: § 16 Abs. 1 SGB II

(1) Zur Eingliederung in Arbeit erbringt die Agentur für Arbeit Leistungen nach § 35 des Dritten Buches. Sie kann folgende Leistungen des Dritten Kapitels des Dritten Buches erbringen:

1. die übrigen Leistungen der Beratung und Vermittlung nach dem Ersten Abschnitt,
2. Leistungen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung nach dem Zweiten Abschnitt,
3. Leistungen zur Berufsausbildung nach dem Vierten Unterabschnitt des Dritten Abschnitts und Leistungen nach den §§ 54a und 130,
4. Leistungen zur beruflichen Weiterbildung nach dem Vierten Abschnitt und Leistungen nach den §§ 131a und 131b,
5. Leistungen zur Aufnahme einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung nach dem Ersten Unterabschnitt des Fünften Abschnitts.

Für Eingliederungsleistungen an erwerbsfähige behinderte Leistungsberechtigte nach diesem Buch gelten die §§ 112 bis 114, 115 Nummer 1 bis 3 mit Ausnahme berufsvorbereitender Bildungsmaßnahmen und der Berufsausbildungsbeihilfe, § 116 Absatz 1, 2 und 5, die §§ 117, 118 Satz 1 Nummer 3, Satz 2 und die §§ 127 und 128 des Dritten Buches entsprechend. § 1 Absatz 2 Nummer 4 sowie § 36 und § 81 Absatz 3 des Dritten Buches sind entsprechend anzuwenden.

Quelle: <https://www.sozialgesetzbuch-sgb.de/sgbii/16.html>

Die Instrumentenreform von 2009, die 2012 in Kraft trat, ordnete die arbeitsmarktpolitischen Instrumente im SGB II neu, um deren Flexibilität zu erhöhen. Die MAbE lösten mehrerer Instrumente des SGB III die im SGB II eingesetzt werden konnten, ab (vgl. Harrer et al. 2017).

Zu den MAbE zählen eine Vielzahl von Maßnahmen mit unterschiedlichen Inhalten und Zielen (vgl. Infokasten). In der Literatur wird im Wesentlichen unterschieden zwischen betrieblichen Maßnahmen, die bei einem Arbeitgeber stattfinden, sowie Maßnahmen, die bei einem Träger stattfinden.

¹² Zur Anwendung arbeitsmarktpolitischer Instrumente in Deutschland vgl. Statistik der Bundesagentur für Arbeit: Arbeitsmarktpolitische Instrumente (Jahreszahlen). Nürnberg, März 2018. MAbE sind demnach gemessen an den Zugängen mit deutlichem Abstand vor AGH die wichtigsten Maßnahmen für ALG II Empfänger.

Während MAbE beim Arbeitgeber darauf zielen, praktische Fähigkeiten von erwerbsfähigen Leistungsberechtigten zu erproben und berufliche Defizite zu identifizieren, haben Maßnahmen bei einem Träger zum Ziel, Fähigkeiten und Fertigkeiten zu erhalten und/oder zu verbessern, Vermittlungshemmnisse zu beseitigen und Teilnehmende in versicherungspflichtige Beschäftigung zu bringen (vgl. Arbeitshilfen 2009, zit. in Harrer et al. 2017).

5.1.1 Literaturstand zur Wirkung von MAbE und AGH

In der existierenden Literatur zu MAbE und AGHs wurden vorrangig die Wirkungen dieser Instrumente auf die Eingliederungschancen der Teilnehmenden untersucht. Seltener wurden die Bedingungen für die Anwendung dieser Instrumente untersucht. Für die Anwendung der Instrumente der aktiven Arbeitsmarktförderung im Kontext der Mehrpersonen-Bedarfsgemeinschaften liegen keine Erkenntnisse vor. In Bezug auf die Wirkung von MAbE¹³ auf die Eingliederungschancen von Teilnehmenden kommen verschiedene Studien zu dem Ergebnis, dass diese insgesamt einen positiven Effekt haben. Jedoch können unterschiedliche Typen von Maßnahmen einen unterschiedlichen Effekt auf die Eingliederungschancen von verschiedenen Gruppen von Teilnehmenden haben. So finden Harrer et al. (2017), dass Maßnahmen bei einem Arbeitgeber die Integrationschancen von Teilnehmenden stärker verbessern als Maßnahmen bei einem Träger.

Dabei profitieren aber beispielsweise ostdeutsche Teilnehmende mehr von der Teilnahme an einer Maßnahme bei einem Träger als westdeutsche Teilnehmende (vgl. Harrer et al. 2017). Laut Zabel (2012) verbessern Maßnahmen zur Förderung der beruflichen Weiterbildung die Eingliederungschancen von Alleinerziehenden besonders stark, die Teilnahme an anderen Maßnahmen gemäß §16 Abs. 1 SGB II hat für Alleinerziehende aber allgemein einen positiven Effekt.

In Bezug auf die Wirkung von AGH auf die Arbeitsmarktchancen der Teilnehmenden kommen Studien zu dem Ergebnis, dass diese kaum Integrationseffekte haben, jedoch für einige Teilnehmergruppen die Arbeitsmarktchancen verbessern können. Bei diesen handelt es sich tendenziell um arbeitsmarktferne Teilnehmende. Für Jugendliche und junge Erwachsene tragen sie nicht zu einer Arbeitsmarktintegration bei (vgl. Hohmeyer/Wolff 2007; Wolff/Hohmeyer 2008; Wolff et al. 2010, zit. in Heyer et al. 2012). Laut Zabel (2012) haben AGH nur bei einigen Gruppen von Alleinerziehenden einen positiven Effekt auf die Arbeitsmarktchancen.

Während der Effekt von MAbE und AGH auf die Eingliederungschancen häufig untersucht wurde, ist wenig darüber bekannt, nach welchen Kriterien Vermittlungsfachkräfte diese Maßnahmen an Kunden und Kundinnen vergeben. Achatz et al. (2009) zeigen mit einer Untersuchung vor der Instrumentenreform im Jahr 2009, dass individuelle Kundenmerkmale für die Entscheidung über die Vergabe von betrieblichen und nicht-betrieblichen Trainingsmaßnahmen durch Vermittlungsfachkräfte wichtiger sind als die Richtlinien der BA. Bei der Vergabe von betrieblichen Maßnahmen sind die wichtigsten Kriterien für die Vergabe gute Vermittlungschancen und eine hohe Motivation der Kunden und Kundinnen. Weitere relevante Kriterien sind berufliche Ziele, Vereinbarkeit der Maßnahme mit Familienpflichten sowie Deutschkenntnisse. Für die Vergabe von nichtbetrieblichen Maßnahmen sind wiederum die Vereinbarkeit der Maßnahmen mit Familienpflichten und Deutschkenntnisse die beiden wichtigsten Kriterien (Achatz et al. 2009).

¹³ Durch die Instrumentenreform 2009 wurden betriebliche Trainingsmaßnahmen in das Instrument der MAbE bei einem Arbeitgeber überführt, während schulische Trainingsmaßnahmen in MAbE bei Träger einmündeten (vgl. Harrer et al. 2017). Zur Wirkung der Instrumente vor der Instrumentenreform auf die Arbeitsmarktchancen der Teilnehmenden vgl. Heyer et al. 2011, Kopp 2009, Büttner 2015.

Boockmann et al. (2010) kommen zum Ergebnis, dass die Bereitschaft der Vermittler, bei der Vergabe von Maßnahmen im SGB II und III die Wünsche der Kunden und Kundinnen zu berücksichtigen, von der Qualifikation der Kunden und Kundinnen abhängt. Die Wünsche von Kunden und Kundinnen ohne Qualifikationen, d.h. schwer vermittelbare Kunden und Kundinnen, sowie Kunden und Kundinnen ohne Vermittlungshemmnisse, werden bei der Vergabe von Maßnahmen eher berücksichtigt als die von anderen Kunden und Kundinnen. Wenn Vermittler ein Motivationsproblem bei Kunden und Kundinnen vermuten, werden Maßnahmen auch gegen deren Wunsch vergeben. Boockmann et al. (2013) gelangen nach einer Befragung von Vermittlungsfachkräften zu dem Ergebnis, dass individuelle Problemlagen und die Verfügbarkeit für die Vergabe von Maßnahmen nach § 16 Abs. 1 SGB II und AGH eine wichtigere Rolle für die Vergabe spielen als Vorgaben.

5.1.2 Vergabe von Maßnahmen im Kontext von Mehrpersonen-Bedarfsgemeinschaften

Bevor betrachtet wird, inwiefern Vermittlungsfachkräfte bei der Vergabe von MAbE und AGH den Kontext der Bedarfsgemeinschaft betrachten und nach welchen sonstigen Kriterien sie MAbE und AGH vergeben, wird in den folgenden Abschnitten zunächst exemplarisch der Verlauf der Vergabe von MAbE und AGH, wie sie von den Befragten geschildert und aus den teilnehmenden Beobachtungen ersichtlich wird, dargestellt. Ferner wird aufgezeigt, welche Maßnahmen im Kontext von Mehrpersonen-Bedarfsgemeinschaften vergeben werden.

Beim Ablauf der Vergabe von MAbE und AGH an Mitglieder von Mehrpersonen-Bedarfsgemeinschaften gibt es, verglichen mit dem in der Literatur allgemein geschilderten Ablauf der Vergabe von MAbE und AGH (vgl. Yankova 2010; Wolff/Hohmeyer 2006), keine grundlegenden Unterschiede. Im Regelfall werden MAbE und AGH den Kunden und Kundinnen durch die Vermittlungsfachkräfte vorgeschlagen, entweder im persönlichen Gespräch oder schriftlich. Seltener ist es der Fall, dass Kunden und Kundinnen von sich aus Interesse an der Teilnahme an einer AGH oder MAbE äußern. Bei Sonderprojekten schlagen die Vermittlungsfachkräfte ggf. Kunden und Kundinnen an den jeweiligen Projektbetreuer oder die -betreuerin vor, der die Kunden und Kundinnen dann zu einem Beratungsgespräch oder einer Informationsveranstaltung einlädt. Bezüglich des Zeitpunkts des Vorschlags von MAbE und AGH durch Vermittlungsfachkräfte ist festzustellen, dass dieser im Regelfall nach mehreren Kundenkontakten erfolgt. Dagegen zeigen teilnehmende Beobachtungen, dass Kunden und Kundinnen den Wunsch nach einer Teilnahme an MAbE mitunter auch bereits im Erstgespräch äußern.

Die Kunden und Kundinnen werden im persönlichen Beratungsgespräch durch die Vermittlungsfachkräfte über Details und Voraussetzungen der Teilnahme an einer AGH oder MAbE informiert. Sofern Kinder unter 15 Jahren in einer Mehrpersonen-Bedarfsgemeinschaft leben, wird zudem die Kinderbetreuungssituation während der Teilnahme an der Maßnahme abgeklärt und, sofern nicht gegeben, organisiert. Sind die Kunden und Kundinnen mit der Teilnahme einverstanden, werden der Zeitpunkt des Beginns der Teilnahme und deren Dauer in der EGV festgehalten. Die Partner der Kunden und Kundinnen in einer Mehrpersonen-Bedarfsgemeinschaft werden in der Regel nicht in die Entscheidung über die Teilnahme einbezogen.

Ist die Teilnahme vereinbart, erfolgt die Zuweisung der Kunden und Kundinnen an die gewählte MAbE oder AGH. Das heißt, die Vermittlungsfachkraft nimmt Kontakt zum Anbieter der MAbE oder AGH auf und übermittelt diesem die Daten der jeweiligen Kunden und Kundinnen. Eventuell wird

der Teilnahme an einer MAbE auch eine weitere Maßnahme vorgeschaltet, wie von befragten Vermittlungsfachkräften an einem Standort berichtet, um die Kunden und Kundinnen an eine feste Tagesstruktur zu gewöhnen. Nach Beginn der Teilnahme gibt es mitunter einen Austausch über die Kunden und Kundinnen zwischen Vermittlungsfachkräften und Anbieter der Maßnahme. Dabei geht es vor allem darum, ob Kunden und Kundinnen tatsächlich teilnehmen. Der Austausch erfolgt jedoch nicht systematisch und erfolgt vor allem dann, wenn Probleme auftreten. Zudem erfolgt er häufiger bei AGH.

Zunächst ist zu fragen, welche Art von Maßnahmen an Mitglieder von Mehrpersonen-Bedarfsgemeinschaften vergeben werden. Anhand der Interviews mit den befragten Vermittlungsfachkräften oder den befragten Personen in den Jobcentern lässt sich feststellen, dass sich die Art von Maßnahmen, die die Vermittlungsfachkräfte an Mitglieder von Mehrpersonen-Bedarfsgemeinschaften vergeben, nicht grundsätzlich von der Art von Maßnahmen, die an Single-Bedarfsgemeinschaften vergeben werden, unterscheiden. Maßnahmen, die an Mitglieder von Mehrpersonen-Bedarfsgemeinschaften vergeben werden, stammen aus dem gesamten Spektrum der MAbE nach § 16 Abs. 1 SGB II. Zudem nehmen Mitglieder von Mehrpersonen-Bedarfsgemeinschaften an AGH oder Bundesprogrammen teil oder erhalten einen Lohnkostenzuschuss.

Zusätzlich gibt es an der Mehrheit der besuchten Standorte zusätzliche Maßnahmen oder Programme außerhalb von § 16 SGB II, die sich speziell an Mehrpersonen-Bedarfsgemeinschaften mit Kindern, oftmals Alleinerziehende, richten. Diese sind teilweise lokal, teilweise aus Sondermitteln wie ESF-Mitteln finanziert, und teilweise lokal konzipiert, teilweise stehen sie aber auch im Rahmen von Landesprogrammen. Beispiele dafür sind Maßnahmen, die eine Teilzeitausbildung von Alleinerziehenden und jungen Müttern zum Gegenstand haben und an zwei der besuchten Standorte implementiert wurden, oder eine niedrigschwellige Maßnahme mit aufsuchendem Coaching für Familien. An einem Standort gab es zudem eine Maßnahme, die sich speziell an Mehrpersonen-Bedarfsgemeinschaften mit Migrationshintergrund richtete. Diese Maßnahme sollte den Teilnehmenden den Wert der Gleichberechtigung von Frauen und Männern vermitteln und sollte diesen ermöglichen, traditionelle Geschlechterrollenbilder zu überwinden. An dieser Maßnahme sollten jeweils der Partner und die Partnerin in einer Mehrpersonen-Bedarfsgemeinschaft teilnehmen. Die Vermittlungsfachkräfte berichteten, dass es mitunter schwer gewesen sei, alle Mitglieder einer Mehrpersonen-Bedarfsgemeinschaft von der Teilnahme zu überzeugen.

Die Betrachtung der Art der an Mitglieder von Mehrpersonen-Bedarfsgemeinschaften vergebenen MAbE und AGH, die von den Befragten genannt werden, zeigt, dass diese im Regelfall an denselben Maßnahmen teilnehmen wie alleinlebende Empfängerinnen und Empfänger von ALG II. Die Maßnahmen sind so konzipiert, dass sie sich an eine breite Gruppe von Personen aus unterschiedlichen Arten von Bedarfsgemeinschaften richten. Darüber hinaus können Mitglieder von Mehrpersonen-Bedarfsgemeinschaften an zusätzlichen Angeboten der Jobcenter teilnehmen, bei denen es sich um MAbE oder Sonderprogramme handeln kann. Anhand der Befragungen und der teilnehmenden Beobachtungen kann keine Aussage darüber getroffen werden, ob Mitglieder von Mehrpersonen-Bedarfsgemeinschaften an bestimmten Arten von MAbE oder AGH häufiger teilnehmen als alleinlebende Leistungsbeziehenden und -bezieher.

Im Folgenden soll betrachtet werden, inwieweit Vermittlungsfachkräfte bei der Vergabe von MAbE und AGH an Kunden und Kundinnen, die in Mehrpersonen-Bedarfsgemeinschaften leben, den Kontext der Bedarfsgemeinschaft berücksichtigen, und an welchen sonstigen Kriterien sie die Vergabe

von MAbE und AGH festmachen. Das geschieht auf Basis von Interviews mit Vermittlungsfachkräften und Führungskräften sowie dem Material aus teilnehmenden Beobachtungen von Beratungsgesprächen im Jobcenter.

In den Interviews wurden die Vermittlungsfachkräfte gefragt, anhand welcher Kriterien sie entscheiden, ob und, wenn ja, welches Mitglied einer Mehrpersonen-Bedarfsgemeinschaft eine Maßnahme nach dem SGB II erhält. Dabei zeigt sich, dass die Befragten bei der Vergabe den Kontext der Bedarfsgemeinschaft insoweit berücksichtigen, als er für die Teilnahme eines Kunden oder einer Kundin an einer Maßnahme hinderlich sein könnte. Als Beispiele dafür werden von den Befragten eine ungeregelte Kinderbetreuungssituation oder Konflikte in einer Paarbeziehung genannt. Die Entscheidung über die Vergabe der Maßnahmen erfolgt ansonsten aber anhand der Kriterien, anhand derer über die Vergabe von Maßnahmen an alleinlebende Empfängerinnen und Empfänger von ALG II entschieden wird. Als Entscheidungskriterien werden von den Befragten individuelle Bedarfe der Kunden und Kundinnen, das vorhandene Angebot von Maßnahmen vor Ort, die Wünsche der Kunden und Kundinnen sowie ggf. Teilnahmekriterien von Maßnahmen und Sonderprojekten genannt.

Hinweise dafür, dass Vermittlungsfachkräfte die Teilnahme von verschiedenen Mitgliedern einer Mehrpersonen-Bedarfsgemeinschaft an einer MAbE oder AGH gegeneinander abwägen, finden sich in den Interviews und den teilnehmenden Beobachtungen nicht. Vermittlungsfachkräfte folgen bei der Vergabe von Maßnahmen nach eigener Aussage dem Grundsatz der Gleichbehandlung. Dies gilt sowohl dann, wenn Kinder in einer Mehrpersonen-Bedarfsgemeinschaft leben, als auch dann, wenn das nicht der Fall ist. Offenbar steht das Ziel der Verringerung der Hilfebedürftigkeit einer Mehrpersonen-Bedarfsgemeinschaft bei der Vergabe von MAbE und AGH im Vergleich zum Gleichbehandlungsaspekt im Hintergrund.

5.1.3 Individuelle Bedarfe der Kunden und Kundinnen

Aus Sicht der befragten Vermittlungsfachkräfte sind die individuellen Bedarfe der Kunden und Kundinnen in Mehrpersonen-Bedarfsgemeinschaften das wichtigste Kriterium für die Vergabe von Maßnahmen. Die befragten Vermittlungsfachkräfte geben an, dass sie bei Mehrpersonen-Bedarfsgemeinschaften für die jeweiligen Mitglieder separat betrachten, ob eine Maßnahme für diese infrage kommt, sowie welche Maßnahme, die von Trägern und möglichst ortsnah angeboten wird, dem individuellen Bedarf entspricht.

„Da schaue ich danach was bietet welcher Maßnahmeträger an, was ist geeignet für den Kunden, was ist nach Möglichkeit ortsnah, was kann ich hier anbieten individuell. Das läuft individuell. Bei jedem Kunden wird geschaut mit welcher Maßnahme kann er geeignet unterstützt werden.“ (Männliche Vermittlungsfachkraft)

Der individuelle Bedarf kann auch die Teilnahme an einer AGH sein, insbesondere wenn der Kunde oder die Kundin wieder an eine Tagesstruktur herangeführt werden soll. Den individuellen Bedarf von Kunden und Kundinnen bezüglich einer Maßnahme bestimmen Vermittlungsfachkräfte dabei laut eigener Aussage mithilfe der Profillagen der Kunden und Kundinnen gemäß 4PM, sofern dieses im Jobcenter genutzt wird. Außerdem werden Faktoren wie die langfristige Integrationsstrategie, berufliche Ziele, die Motivation und sonstige persönliche Voraussetzungen der Kunden und Kundinnen, die sich aus dem Lebenslauf und dem Beratungsverlauf ergeben, berücksichtigt. Die

persönlichen Voraussetzungen von Kunden und Kundinnen werden vor einer geplanten Qualifizierung, z.B. dem Erwerb eines Führerscheins, ggf. auch mithilfe eines Eignungstest des berufspsychologischen Service bestimmt.

Der individuelle Bedarf wird auch dann betrachtet, wenn Kunden und Kundinnen in Mehrpersonen-Bedarfsgemeinschaften leben. Das geschieht zwangsläufig, wenn Mitglieder von Mehrpersonen-Bedarfsgemeinschaften von verschiedenen Vermittlungsfachkräften beraten werden. Die Vermittlungsfachkräfte, die verschiedene Mitglieder einer Mehrpersonen-Bedarfsgemeinschaft beraten, koordinieren ihre Strategien zwar mitunter (vgl. Kapitel Zusammenarbeit interne/externe Akteure), haben aber zunächst ihre eigenen Kunden und Kundinnen im Fokus.

Der individuelle Bedarf von Kunden und Kundinnen aus Mehrpersonen-Bedarfsgemeinschaften wird aber auch von Vermittlungsfachkräften betrachtet, die für alle Mitglieder einer Mehrpersonen-Bedarfsgemeinschaft zuständig sind. Die befragten Vermittlungsfachkräfte erklären, dass sie die Vergabe von Qualifikationsmaßnahmen nicht daran festmachen, wessen Integration eine Mehrpersonen-Bedarfsgemeinschaft weiterbringt, sondern an den individuellen Bedarfen der Kunden und Kundinnen. Sie prüfen, ob der jeweilige Kunde oder die jeweilige Kundin die Kriterien für die Maßnahmeteilnahme erfüllt und ob die Maßnahme im Hinblick auf eine spätere Arbeitsmarktintegration hilfreich ist. Die folgende Textstelle aus dem Interview mit einer weiblichen Vermittlungsfachkraft in einem Jobcenter bringt das auf den Punkt:

„Und bei der Qualifikation würde ich prinzipiell auch nicht Unterschiede machen. Das ist einfach, würde ich auch jeden separat betrachten, gucken ob die Kriterien da gegeben sind. Ob es Sinn macht. Ob es sein muss. Und dann nicht danach entscheiden, Frau, Mann, wer bringt mehr ein, sondern wirklich individueller Bedarf.“ (Weibliche Vermittlungsfachkraft)

Dass der Maßstab der Vergabe von Maßnahmen deren Nutzen im Hinblick auf eine spätere Arbeitsmarktintegration der betreffenden Kundin bzw. des Kunden ist, verdeutlicht auch das folgende Zitat aus dem Interview mit einer Vermittlungsfachkraft eines zkt. Zudem äußert die Vermittlungsfachkraft, dass bei der Vergabe von Maßnahmen auch Wünsche der Kunden und Kundinnen berücksichtigt werden, wenn diese realistisch erscheinen:

„Ich kann heute sagen, dass ich hier in diesem Landkreis, ich habe keinen Grund einem Bürger, der geeignet ist von seinen Fähigkeiten, körperlich und geistig und den Arbeitsmarktbedingungen, irgendetwas nicht zu bezahlen. Das gibt es nicht. Es hat hier jeder seine faire Chance. Wenn natürlich hier einer ankommt mit einem doppelten Bandscheibenvorfall und will LKW-Fahrer werden, das wird nichts. Ja? Da ist er gesundheitlich nicht geeignet. Aber alle was wirklich Sinn macht und ja, ich kann natürlich auch nicht, wenn hier ein trockener Alkoholiker hereinkommt, er will was mit Menschen machen. Habe ich ein Problem mit. Aber ansonsten, wenn das geeignet ist und funktioniert.“ (Weibliche Vermittlungsfachkraft)

Die Aussagen der interviewten Vermittlungsfachkräfte lassen insgesamt darauf schließen, dass diese die Geschlechtergleichheit verinnerlicht haben und die Gleichbehandlung bei der Maßnahmevergabe an Männer und Frauen, die in Mehrpersonen-Bedarfsgemeinschaften leben, gewährleistet ist.

Die Gleichbehandlung bei der Vergabe von Maßnahmen und die Betrachtung der individuellen Bedarfe erfolgt nach Aussage mehrerer Vermittlungsfachkräfte prinzipiell auch, wenn Kinder in einer Mehrpersonen-Bedarfsgemeinschaft leben. Wenn die Kinderbetreuung nicht extern erfolgt, muss ein Partner diese zumindest zeitweise übernehmen, während der andere an einer Maßnahme teilnimmt. Das verdeutlicht das folgende Zitat aus einem Interview mit einer männlichen Vermittlungsfachkraft:

„Das ist gesetzlich so vorgegeben und das ist auch meines Erachtens absolut richtig und es ist durchaus, wenn sich beide Arbeits- oder beide Lebenspartner am Arbeitsmarkt orientieren und bewerben sollen, dass jeder von beiden auch gefördert werden sollte. Und das können, das sind unterschiedliche Maßnahmen je nach dem Stand, an was fehlt es. Fehlt es an Beratung, fehlt es an Orientierung am Arbeitsmarkt, fehlt es an Bewerbungsunterlagen. Da wird dann zielorientiert eine Maßnahme für ausgesucht für den jeweiligen Lebenspartner. Es kann ja sein, dass ein Lebenspartner von beiden gute Bewerbungsunterlagen hat aber orientierungslos ist, dann bekommt er eine Beratungsmaßnahme und der andere Partner einfach keine oder völlig desolate Bewerbungsunterlagen verfügt, dann bekommt er eine andere Maßnahme. Aber beide werden in die Maßnahme gehen sofern es möglich ist und der andere muss dann halt für diese vier Wochen, oder auch nur 20 Einzeltage verteilt auf drei Monate sich mal um die Kinder kümmern.“ (Männliche Vermittlungsfachkraft)

Wenn Kinder, deren Betreuung erforderlich ist, in einer Mehrpersonen-Bedarfsgemeinschaft leben, kann sowohl die unmittelbare als auch die langfristige Kinderbetreuungssituation ein zusätzliches Entscheidungskriterium für die Vergabe von Maßnahmen sein. Vermittlungsfachkräfte betrachten, ob die Kinderbetreuung während der Maßnahmeteilnahme geregelt ist, um Maßnahmeabbrüche und unnötige Kosten zu vermeiden. Die Überlegungen, die Vermittlungsfachkräfte diesbezüglich anstellen können, illustriert das folgende Zitat:

„Also ist es für mich wichtig, mit Beginn der ersten Maßnahme, dass das hier drin stimmig ist. Dass das geklärt ist mit ihrem Kind, sonst wenn Sie jetzt im Unterricht sitzt nur weil, weil vielleicht die Dozentin davon nur irgendwas erwähnt mit der Kinderbetreuung da ist es aus, die bricht mir weg in der Maßnahme. Das sind alles Gelder, Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit sage ich dazu. Das muss ich alles mitbeachten. Und das weiß ich nur, wenn sie mir erzählen, was abgeht bei ihnen zu Hause, so ein bisschen. Weil ich brauche das für meine, ich muss das berücksichtigen, es geht nicht anders. Um nicht Abbrüche zu haben, um nicht umsonst zu investieren. Deswegen nochmalig, eine erste gute Zusammenarbeit ist das A und O. Und das ist die Grundlage für alles andere. Wenn ich das alles weiß, was so abgeht, schulisch, beruflich, familiär et cetera. Dann kann ich mir das korrekt, den korrekten Plan mit der Kundin oder mit dem Kunden stricken.“ (Weibliche Vermittlungsfachkraft)

In die Überlegungen zur Regelung der Kinderbetreuung während einer Maßnahmeteilnahme beziehen die Vermittlungsfachkräfte auch die jeweiligen Partner oder Partnerinnen der Kunden und Kundinnen ein. Es wird geprüft, ob diese ggf. die Kinderbetreuung übernehmen können, wenn diese nicht extern erfolgt. Das illustriert das folgende Zitat:

„Und natürlich aber auch in der Abhängigkeit von der vom Leistungsvermögen ich kann immer nur mit Blick auf die Bedarfsgemeinschaft entscheiden welche Maßnahmen könnten denn in Frage kommen, abgesehen davon, ob die jetzt für den Einzelnen passt oder nicht, stellt sich auch die Frage: Kann er denn das, wer versorgt denn die Kinder? Ich kann ja nicht beide, weil der jeweilige Andere auch im Leistungsbezug ist, in einer Vollzeitmaßnahme stecken und dann ist das Kind mittags nicht betreut, ja? Also man muss jetzt dann schon diesen Gesamtblick walten lassen, das wird auch erwartet.“ (Männliche Vermittlungsfachkraft)

Bei der Maßnahmevergabe ist von den Vermittlungsfachkräften zudem zu beachten, dass Kunden und Kundinnen, die in Elternzeit sind, nur dann in Maßnahmen vermittelt werden können, wenn dies ihrem eigenen Wunsch entspricht, da sie dem Arbeitsmarkt bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres des Kindes nicht zur Verfügung stehen müssen. Die Kinderbetreuung muss auch dann geregelt sein.

Zudem äußern mehrere Vermittlungsfachkräfte auch, dass sie berücksichtigen, ob die Kinderbetreuungssituation mit der im Anschluss an eine Qualifizierungsmaßnahme angestrebten Tätigkeitsaufnahme vereinbar ist, wie das folgende Zitat verdeutlicht:

„Na das ist halt, man muss die Kinder berücksichtigen, logisch. Das heißt, ich kann nur so eine Qualifizierung anbieten, ähm, wo ich, sicher kann ich da nichts sein, aber wo ich laut Arbeitsmarkt sehe, der kann hinterher auch tatsächlich in dem Bereich eine Arbeit finden. Ja also ich, äh, ich kann jetzt keinem im Lager eine Qualifizierung anbieten, ich weiß das im Lager im Schichtsystem arbeiten müssen. Und wenn das hinterher nicht gewährleistet werden kann, dass auch tatsächlich das möglich ist, dann kann ich so eine Qualifizierung nicht machen. Das ist schon hinderlich, ja.“ (Weibliche Vermittlungsfachkraft)

Die Kinderbetreuungssituation kann somit die Art und Anzahl der Maßnahmen, die Vermittlungsfachkräfte sinnvollerweise an Kunden und Kundinnen in Mehrpersonen-Bedarfsgemeinschaften vergeben können, einschränken.

5.1.4 Wünsche der Kunden und Kundinnen

Ein wichtiges Kriterium für die Vergabe von Maßnahmen sind die Wünsche und Vorstellungen der Kunden und Kundinnen. Befragte Vermittlungsfachkräfte äußern, dass sie bei der Vergabe von Maßnahmen Wünsche von Kunden und Kundinnen in der Regel berücksichtigen, d.h. Maßnahmen nicht gegen den Willen der Kunden und Kundinnen vergeben. Die Wünsche von Kunden und Kundinnen bei der Vergabe von Maßnahmen werden vor allem deshalb berücksichtigt, weil laut Aussage der Vermittlungsfachkräfte Maßnahmen, insbesondere Maßnahmen zur Qualifizierung, nur

einen Sinn machen, wenn die Kunden und Kundinnen auch motiviert sind, an diesen teilzunehmen.

Allerdings muss der Wunsch von Kunden und Kundinnen nach der Teilnahme an einer Maßnahme realistisch sein. Die befragten Vermittlungsfachkräfte schicken Kunden und Kundinnen daher mitunter zum Eignungstest, um die Fähigkeit für die Teilnahme an einer Qualifikationsmaßnahme abzuklären. Ebenso spielt die Kinderbetreuungssituation eine Rolle. Wie die teilnehmenden Beobachtungen zeigen, wird den Kunden und Kundinnen gelegentlich mitgeteilt, dass sie erst zu einem späteren Zeitpunkt an einer gewünschten Maßnahme teilnehmen können, wenn die Kinderbetreuungssituation kurzfristig nicht geregelt werden kann. Dies kann der Fall sein, wenn ein Partner wegen Schichtarbeit die Kinderbetreuung während der Maßnahme nicht gewährleisten kann, oder weil keine Kinderbetreuungsplätze zur Verfügung stehen. Die Kinderbetreuungssituation schränkt die Berücksichtigung von Kundenwünschen bei der Vergabe von Maßnahmen also ein.

Bei der Vergabe von Maßnahmen, insbesondere von berufsbezogenen Maßnahmen, an U25-Kunden und Kundinnen werden gelegentlich nicht nur die Wünsche der jeweiligen Kunden und Kundinnen berücksichtigt, sondern auch die Eltern miteinbezogen, um die Maßnahmeteilnahme zu stabilisieren und einen vorzeitigen Abbruch zu verhindern. Die Berücksichtigung der Kundenwünsche zeigt sich auch in den teilnehmenden Beobachtungen. Vermittlungsfachkräfte, die Maßnahmen vorschlagen, orientieren sich an den individuellen Voraussetzungen der Kunden und Kundinnen, insbesondere bezüglich der Teilnahme an Sonderprojekten. Der folgende Auszug aus einem Beratungsgespräch zeigt, wie eine Beraterin im Gespräch abklärt, ob die Kundin an einem Projekt teilnehmen möchte und ob sie die Kriterien für eine Teilnahme daran erfüllt.

„Beraterin: Ich hab mir jetzt noch was Anderes überlegt, Frau [Kundin]. Wir haben ein Projekt für Langzeitarbeitslose. Sie sind ja nun auch schon länger im Leistungsbezug und werden die Voraussetzungen sicherlich erfüllen. Muss ich bloß nochmal mit dem Alter gucken; 37. Das ist freiwillig, das würde ich vorneweg sagen. //Kundin: Ja// Also wenn Sie jetzt sagen, ähm »Das will ich nicht«, dann müssen Sie das auch nicht. //Kundin: Ja. // Das hat keine Konsequenzen. Ähm, ist aber eine ganz gute Möglichkeit, das sind also äh Kollegen bei uns aus dem Haus äh involviert, die ja, die Arbeitgeber akquirieren. Also das heißt, die äh gehen raus und fragen, ob nicht das Interesse besteht mit einer besonderen Förderung die Leute einzustellen. //Kundin: Mhm// Äh, und deshalb muss es bestimmte Voraussetzungen geben, die Sie hier alle erfüllen, denn mit bis, also ab 35 geht das los. Und, das haben Sie schon. Das haben Sie schon erreicht. Ähm, wie gesagt und zwei Jahre mindestens im Leistungsbezug, das haben wir also auch. Und dass wir, dass es uns nicht so einfach fällt, für Sie was zu finden, das ist halt, //Kundin: Mhm// der familiären Situation geschuldet, ja.“ (Teilnehmende Beobachtung, Weibliche Vermittlungsfachkraft und Kundin)

Ebenso versuchen Vermittlungsfachkräfte, Wünschen nach einer Maßnahme oder einer Qualifikation gerecht zu werden. Vermittlungsfachkräfte schlagen Kunden und Kundinnen auf Nachfrage diverse Maßnahmen oder Qualifikationskurse vor und erläutern diesen die Voraussetzungen, die Kunden und Kundinnen für die Teilnahme an einer Maßnahme erfüllen müssen, etwa den Nachweis einer geregelten Kinderbetreuung oder der persönlichen Eignung.

„Berater: Und ähm wenn Sie sagen, Computerkurs oder solche Sachen, da könnten Sie natürlich zur Volkshochschule oder solche Sachen sich da mal schlau machen, hingehen und gucken, gibt es da vielleicht was. // Kundin: Mhm.// Ich weiß nicht was wo in welche Richtung, wie gesagt, das bei Ihnen jetzt im Moment gehen soll, ähm ja.// Kundin: Weil ich habe so viele Bekannte Beispiel wenn ich hatte angefangen aber weiß nicht wenn hatte von Jobcenter bekommen oder wegen Finanzierung oder so in Alterspflege. Jetzt was habe ich noch gehört wegen Computer hat er geschickt auch. // Berater: Also es gibt, es gibt einen Kurs. Im Normalfall haben wir den fast jedes Jahr, dieses Jahr kommt der nicht zustande für nächstes Jahr dann wieder, ähm Pflegeassistent, ja? Das ist im Prinzip geht Richtung Pflege // Kundin: Ja. // Berater: Da kann man äh sowas ähm, sage ich mal, das ist bei uns eine Maßnahme ähm, wenn Sie da reinpassen, dann kann man Sie da einbuchen, dann kann man im Prinzip nachher schauen. ähm ja, ob das dann für Sie Sinn macht oder nicht. Dies Jahr ähm findet keiner statt. Der ist meist zum September beginnt der, müssten wir schauen, ob der ab nächstem Jahr zustande kommt // Kundin: Ok. // wenn Sie Interesse haben und das dann soweit äh passt mit den Kindern, kann man da immer noch schauen äh ja, ob das dann Sinn macht oder nicht.“ (Teilnehmende Beobachtung, Männliche Vermittlungsfachkraft und Kundin)

In den teilnehmenden Beobachtungen äußerten mehrere Kunden und Kundinnen den Wunsch nach der Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen (EDV-Kurs, Ausbildung, Führerschein). Der Wunsch nach der Teilnahme an einer AGH wurde nur im Einzelfall geäußert. Die Teilnahme an Sonderprojekten, Bewerbungstrainings oder sonstigen Angeboten wurde den Kunden und Kundinnen dagegen von den Vermittlungsfachkräften vorgeschlagen.

5.2 Sanktionen im Kontext der Mehrpersonen-Bedarfsgemeinschaften

Mit der Einführung des SGB II wurde der Grundsatz des „Förderns und Forderns“ eingeführt, der für die Leistungsbeziehenden mit Rechten, aber auch mit Verpflichtungen verbunden ist. Pflichtverletzungen ziehen in der Logik des SGB II Sanktionen nach sich, die bei Mehrpersonen-Bedarfsgemeinschaften nicht nur eine Einzelperson betreffen, sondern sich auch auf alle Mitglieder der Bedarfsgemeinschaft, insbesondere auf Kinder, auswirken können. Vor diesem Hintergrund soll in diesem Abschnitt das Handeln der Vermittlungsfachkräfte genauer betrachtet werden. Hierbei wird zum einen der Frage nachgegangen, inwieweit Vermittlungsfachkräfte den Kontext der Bedarfsgemeinschaft bei der Verhängung von Sanktionen einbeziehen; zum anderen richtet sich der Blick aber auch darauf, ob den Vermittlungsfachkräften bewusst ist, welche Auswirkungen die Verhängung von Sanktionen auf andere Mitglieder der Bedarfsgemeinschaft haben kann.

Im Sinne des Grundsatzes „Fördern und Fordern“ werden im SGB II arbeitslosen Frauen und Männern die Leistungen gekürzt oder gestrichen, wenn sie sich u.a. nicht ausreichend um einen Arbeitsplatz bemühen oder ihren Pflichten aus der Eingliederungsvereinbarung nicht voll nachkommen (§ 31 SGB II ff.). Dabei beschränkt sich der Tatbestand vor allem auf § 31 Abs. 1 SGB II:

Info-Kasten: § 31 SGB II Pflichtverletzungen

(1) Erwerbsfähige Leistungsberechtigte verletzen ihre Pflichten, wenn sie trotz schriftlicher Belehrung über die Rechtsfolgen oder deren Kenntnis

1. sich weigern, in der Eingliederungsvereinbarung oder in dem diese ersetzenden Verwaltungsakt nach § 15 Absatz 3 Satz 3 festgelegte Pflichten zu erfüllen, insbesondere in ausreichendem Umfang Eigenbemühungen nachzuweisen,
2. sich weigern, eine zumutbare Arbeit, Ausbildung, Arbeitsgelegenheit nach § 16d oder ein nach § 16e gefördertes Arbeitsverhältnis aufzunehmen, fortzuführen oder deren Anbahnung durch ihr Verhalten verhindern,
3. eine zumutbare Maßnahme zur Eingliederung in Arbeit nicht antreten, abbrechen oder Anlass für den Abbruch gegeben haben.

Der aktuelle Forschungsstand zum Thema Sanktionen im SGB II konzentriert sich vor allem auf drei Aspekte: die Ursachen für eine Sanktionierung, die Gruppen, die besonders von Sanktionen betroffen sind, sowie die Effekte und Konsequenzen, welche daraus folgen. Die rechtlichen Tatbestände für eine Sanktionierung differenzieren Moczall und Wolff (2012) nach drei verschiedenen Kategorien: die mangelnde Bemühung um eine Arbeitsaufnahme oder die absichtliche Beendigung einer Beschäftigung, die absichtliche Minderung des eigenen Einkommens, um weiterhin Leistungen zu beziehen, und Meldeversäumnisse. Laut eines IAB-Kurzberichts entfallen 59 % der Sanktionen bei den 15- bis 24-Jährigen bzw. 52 % bei den über 25-Jährigen auf Meldeversäumnisse. Die Pflichtverletzung gegenüber der Eingliederungsvereinbarung ist in 14 % bzw. 19 % der Fälle Grund für eine Sanktionierung und in 22 % bzw. 23 % der Fälle führt die Verweigerung einer Arbeitsaufnahme bzw. der Abbruch einer Beschäftigung oder einer arbeitsmarktpolitischen Maßnahme zu einer Kürzung der Leistungsbezüge (Götz et al. 2010). Die persönlichen Gründe und Argumentationsstrukturen, die von den Sanktionierten als Ursachen für die Sanktionierung angeführt werden, sind jedoch weitaus komplexer. Diese können in unterschiedlichen Vorstellung zwischen der leistungsberechtigten Person und der Vermittlungsfachkraft liegen, welche Arbeit geeignet ist, oder in der mangelnden Motivation, behördlichen Erwartungen zu entsprechen (Ames 2009). Ebenso können spezifische Lebensumstände der Grund für eine Sanktion sein. Häufig ist auch eine fehlgeschlagene Kommunikation zwischen Vermittlungsfachkraft und der beratenen Person der seitens der Sanktionierten genannte Grund (ebd.).

Bei der Verhängung von Sanktionen wird vom Gesetzgeber zwischen Altersgruppen unterschieden, weshalb auch die Forschung zu den Zielgruppen und den Konsequenzen von Sanktionen zwischen unter 25-Jährigen und über 25-Jährigen differenziert. Vor allem das Alter ist ausschlaggebend für die Sanktionshäufigkeit. Unter 25-Jährige werden weitaus häufiger sanktioniert als über 50-Jährige, was die Autoren der zitierten Studie auf die hohen Aktivierungsbemühungen, die für junge Arbeitsuchende unternommen werden, zurückführen (ebd.). Auch das Geschlecht beeinflusst die Sanktionshäufigkeit. So werden Männer doppelt so häufig sanktioniert wie Frauen (Mozcall/Wolff 2012). Damit bilden Männer unter 25 Jahren die Gruppe, die am meisten sanktioniert wird (Götz et al. 2010). Nicht nur Alter und Geschlecht sind Strukturmerkmale sein, die auf eine hohe Sanktionswahrscheinlichkeit hindeuten, sondern auch Bildung. So legt eine Studie, die sich an der amerikanischen Forschung zu Sanktionen im Wohlfahrtsstaat und deren Auswirkungen auf Ungleichheit orientiert, den Schluss nahe, dass Geringqualifizierte mit keinem oder formal niedrigem Schulabschluss häufiger sanktioniert werden (Zahradnik et al. 2016). Dies führen die

Autoren dieser Studie auf ein geringes verwaltungsbezogenes kulturelles Kapital der Gruppe zurück, „also explizites Wissen und – wichtiger – habituelle Affinität zu bürokratischen Regeln einschließlich der Kommunikation in und mit Bürokratien“, welches eine wichtige Ressource im Umgang mit Jobcentern darstellt (Ludwig-Mayerhofer/Sondermann 2012). Sanktionen, die eine Leistungskürzung von über 60 % vorsehen, im Falle der unter 25-Jährigen können Leistungen sogar um 100 % gekürzt werden (vgl. § 31a SGB II), bergen das Risiko, dass die Sanktionierten unter das Existenzminimum fallen, was Obdachlosigkeit, Mangelernährung und Verschuldung zur Folge haben kann (Wolff 2014). Hohe Sanktionen bzw. häufige Sanktionierung können also Ungleichheit erhöhen (Zahradnik et al. 2016).

Der Großteil der Studien zu Sanktionen im SGB II beschäftigt sich damit, ob die Verhängung von Sanktionen dem allübergreifenden Ziel des Übergangs in eine bedarfsdeckende Arbeit zuträglich ist. Mehrere Studien gehen dieser Frage nach und kommen zu dem Ergebnis, dass eine Sanktionierung die Wahrscheinlichkeit einer Arbeitsaufnahme erhöhen (Boockmann, Thomsen und Walter 2014). Die Verhängung von Sanktionen kann aber auch nachteilige Folgen haben. So nehmen unter 25-jährige Arbeitslose, die von einer Sanktion betroffen waren, in der Folge vermehrt Beschäftigungen auf, die schlechter bezahlt sind als diejenigen Beschäftigungen, die sie ohne Sanktion angetreten hätten (van den Berg et al. 2017).

5.2.1 Einstellungen der befragten Fach- und Führungskräfte zu Sanktionen

Im Folgenden wird zunächst die grundsätzliche Einstellung der Befragten gegenüber Sanktionen als einem Instrument in der Vermittlungsarbeit betrachtet. Anhand der Gespräche mit den Führungs- und Vermittlungsfachkräften lässt sich beobachten, dass Sanktionen in den meisten Fällen als erzieherisches Instrument gesehen werden, mit dem die Befragten unterschiedliche verhaltenssteuernde Wirkungen verbinden. So können Sanktionen ein Anstoß sein, das eigene Handeln zu überdenken:

„Es ist vielleicht auch ein Weckruf. Manchmal brauchen die Leute ja so einen Denkmittel, um zu merken: »Okay, hier geht es wirklich nicht weiter.«“ (Weibliche Führungskraft JC)

Der Anstoß zur Reflexion des eigenen Handelns kann hierbei auch von einem Mitglied der Bedarfsgemeinschaft ausgehen, wie der folgenden Aussage zu entnehmen ist:

„[...] und da nutzt man das dann zum Teil auch tatsächlich, dass es eine Bedarfsgemeinschaft ist. Es gibt Fälle, wo die Frau nachher plötzlich ihrem Mann ganz gewaltig in den Hintern tritt und sagt: »Hey, jetzt reiß dich aber mal zusammen! Das wirkt sich auf uns alle aus.«“ (Weibliche Führungskraft JC)

Von einigen Befragten wird die Verhängung von Sanktionen als Mittel zum Zweck gesehen, um Leistungsbeziehende zu motivieren, eine Arbeit aufzunehmen. Diese Einstellung wird aber nicht von allen Interviewten geteilt, sondern kritisch hinterfragt. Die folgende Aussage einer Führungskraft spiegelt deren Skepsis bezüglich der Annahme wieder, Leistungsbeziehende könnten mittels der Verhängung von Sanktionen motiviert werden:

„Ich kann mit Strafe nicht jemanden zu etwas zwingen. Ich habe es eben schon gesagt, wenn die Einsicht nicht da ist und ich versuche das über eine Sanktionierung durchzusetzen, erreiche ich ja keinen Erfolg.“ (Männliche Führungskraft JC)

Die Verhängung von Sanktionen wird von dieser Interviewperson also nicht als erfolgversprechendes erzieherisches Mittel betrachtet. Vielmehr führt aus ihrer Sicht die Sanktionierung zu einer Demotivation der Leistungsbeziehenden und verfehlt somit das Ziel, ihre aktive Mitwirkung an der Integration in Arbeit und der Überwindung der Hilfebedürftigkeit zu erhöhen.

Die befragten Personen in den Jobcentern sind folglich unterschiedlicher Auffassung darüber, inwieweit Sanktionen als Instrument in der täglichen Vermittlungsarbeit weiterhelfen können, die Hilfebedürftigkeit zu überwinden. Einigkeit besteht allerdings darüber, dass eine Sanktion nicht willkürlich verhängt wird, sondern die Konsequenz einer Pflichtverletzung ist, wie das folgende Zitat belegt:

„[Die Sanktion ist] jetzt nicht der böse Wille des Vermittlers, sondern dass es einfach eine Konsequenz ist, die nicht vermieden werden konnte seitens des Vermittlers. Der Einzige, der das vermeiden kann, ist letztendlich derjenige, der dann sanktioniert wird.“ (Weibliche BCA)

Dass die mit der Verhängung von Sanktionen intendierten Wirkungen nicht immer erreicht werden, wird von den Befragten vor allem im Zusammenhang mit dem Konstrukt der Mehrpersonen-Bedarfsgemeinschaften thematisiert. Gerade im Hinblick auf Mehrpersonen-Bedarfsgemeinschaften, in denen unter 25-Jährige sanktioniert werden, ist für einige der befragten Vermittlungsfachkräfte die Zielgenauigkeit fraglich. Es wird das Problem geschildert, dass in solchen Fällen der Bedarfsgemeinschaft insgesamt weniger Einkommen zur Verfügung stehe, die sanktionierte Person selbst jedoch nur marginal von der Einkommenskürzung betroffen sei. Der Einkommensverlust der Kinder werde durch die Eltern ausgeglichen und die bzw. der sanktionierte jugendliche Leistungsbeziehende bekomme die Konsequenz der Sanktionierung somit kaum bis gar nicht zu spüren

„Oftmals ist es aber so, gerade wenn ein Jugendlicher eine Sanktion bekommt, dass es dann irgendwie aus der Bedarfsgemeinschaft mitabgefangen wird und der Jugendliche eben vielleicht doch nicht die Härte so spürt, wie wenn er alleine in einer Bedarfsgemeinschaft wäre.“ (Weibliche Führungskraft BA/RD)

Es existieren somit zum einen unterschiedliche Auffassungen darüber, ob die Verhängung einer Sanktion ein adäquates Mittel ist, das Verhalten der Kundinnen bzw. Kunden im Sinne der Zielsetzung der Beendigung des Leistungsbezugs positiv zu beeinflussen, und zum anderen, ob die mit der Sanktion beabsichtigten Wirkungen auch tatsächlich eintreten. Gleichwohl stellt sich die Frage, ob das Konstrukt der Mehrpersonen-Bedarfsgemeinschaften Einfluss auf das Sanktionshandeln der Vermittlungsfachkräfte hat.

5.2.2 Verhängung von Sanktionen im Kontext von Mehrpersonen-Bedarfsgemeinschaften

Die Frage, inwieweit der Kontext der Mehrpersonen-Bedarfsgemeinschaft bei der Verhängung von Sanktionen berücksichtigt wird, stellt sich vor allem deshalb, weil der Anspruch auf Grundsicherungsleistungen unter Berücksichtigung der Bedarfsgemeinschaft festgelegt wird. Die Sanktionierung eines Mitglieds einer Mehrpersonen-Bedarfsgemeinschaft wirkt sich somit auf die Höhe des Anspruchs der Bedarfsgemeinschaft aus. Die Kosten der Lebensführung bleiben für die Bedarfsgemeinschaft jedoch gleich, weshalb auch die nicht sanktionierten Mitglieder die Leistungskürzung zu spüren bekommen.

Die Sanktionierung kann nicht intendierte negative Konsequenzen für Kinder, die in einer Mehrpersonen-Bedarfsgemeinschaft leben, haben. Diese müssen aus Sicht einer Führungskraft dann „letztendlich für die Fehler ihrer Eltern geradestehen“ (Führungskraft JC). Als besonders prekär wird die Situation bei sanktionierten Alleinerziehenden beschrieben. So weist eine befragte Führungskraft darauf hin, dass durch die Sanktionierung von Alleinerziehenden das Kindeswohl beeinträchtigt werden könne und daher eine Sanktionierung aufgrund der mittelbaren Folgen für die restliche Bedarfsgemeinschaft besonders überdacht werden müsse:

„Also wir gucken zum Beispiel gerade bei Alleinerziehenden, das sind ja meistens Frauen, die kleine Kinder haben oder Frauen, die Kinder haben, da müssen wir uns einfach fünfmal überlegen, ob wir sanktionieren, weil dann ja wirklich das Kindeswohl mitgefährdet ist.“ (Weibliche Führungskraft JC)

Dagegen wird die Auswirkung der Sanktionierung jugendlicher Leistungsberechtigter, die in einer Mehrpersonen-Bedarfsgemeinschaft leben, häufig von den anderen Mitgliedern abgefedert: Eltern gleichen den Einkommensverlust des Kindes wird – wie der folgenden Aussage einer Vermittlungsfachkraft zu entnehmen ist – aus, so dass diese die Sanktionierung weniger zu spüren bekommen:

„Wenn ich einen Jugendlichen sanktioniere, ist es in den seltensten Fällen so, dass dann halt die Mutter zuhause sagt: »Du hast diesen Monat 10 % Sanktionen gekriegt. Der Kühlschrank ist für dich erst einmal tabu«. Das heißt die ganze Bedarfsgemeinschaft leidet darunter.“ (Weibliche Vermittlungsfachkraft)

Formal macht der § 31 SGB II keinen Unterschied zwischen Single-Bedarfsgemeinschaften und Mehrpersonen-Bedarfsgemeinschaften. In den Schilderungen der befragten Fach- und Führungskräfte bezüglich der Verhängung von Sanktionen fällt aber auf, dass der Kontext der Bedarfsgemeinschaft als Kriterium unterschiedlich gewichtet wird. Es lassen sich zwei unterschiedliche Argumentationslinien identifizieren, die im Folgenden näher erläutert werden.

Für einen Teil der befragten Personen macht es keinen Unterschied, ob die zu sanktionierende Person allein oder in einer Mehrpersonen-Bedarfsgemeinschaft lebt. Nach Auffassung dieser Befragten liegt der Sanktionierung ein fest vorgegebener Ablaufprozess zugrunde, der das Handeln der involvierten Akteure bestimmt und eine Gleichbehandlung der Kundinnen und Kunden gewährleistet:

„[...] da gibt es ja genug Mechanismen, die das eigentlich auch verhindern, es kann ja keine Integrationsfachkraft jemandem einfach so eine Sanktion geben, das ist zu dokumentieren, beziehungsweise einem Sanktionstatbestand liegt eine von beiden Seiten unterzeichnete Eingliederungsvereinbarung zugrunde, wo ganz klar die Rechte und die Pflichten der Einzelnen auch dokumentiert wird. Und eben wenn es dort zu Pflichtverletzungen kommt, auch dann gibt es immer auch einen ganz klaren Prozessschritt, die Möglichkeit der Stellungnahme eben, dass mal jeder auch seine Gründe darlegen kann, warum eben diese vermeintliche Pflichtverletzung erfolgt ist. Und erst dann wird ja entschieden, tritt möglicherweise ein Sanktionstatbestand auch ein, oder greift eine Sanktion. Also da ist ja der Rechtsweg eigentlich klar [...] das versuchen wir als Organisation eben weitestgehend durch diese Mechanismen so gleichbehandelnd wie möglich zu machen.“ (Weibliche Führungskraft BA/RD)

Die Sanktionierung ist eine Konsequenz, die notwendigerweise eintritt, wenn Absprachen nicht eingehalten werden. Mehrpersonen-Bedarfsgemeinschaften, auch mit Kindern im Haushalt, werden für ein und dieselbe Pflichtverletzung gleichermaßen sanktioniert wie Single-Bedarfsgemeinschaften. Eine Sanktionierung kann in diesem Verständnis nicht ausgesetzt werden, auch wenn den Vermittlungsfachkräften bewusst ist, dass die Sanktionierung auf andere Mitglieder der Bedarfsgemeinschaft Auswirkungen haben kann. Da die Sanktionierung auch „Unschuldige“ treffen kann, wird – wie im Interview von einer Führungskraft angeführt – auf das Angebot von Gutscheinen verwiesen, wodurch die Lebensmittelversorgung nicht nur der sanktionierten Person, sondern auch der anderen Mitglieder der Bedarfsgemeinschaft sichergestellt werden soll:

„Wenn Kinder in der Bedarfsgemeinschaft sind, besteht ja immer die Möglichkeit, wenn ich jetzt den finanziellen Betrag direkt kürze, dann gibt es in unseren Weisungen auch die Möglichkeit, nicht nur es kann Gutscheine, sondern es müssen Gutscheine angeboten werden. [...] Sobald zwei Kinder in der Bedarfsgemeinschaft sind habe ich das auch aktiv anzubieten.“ (Weibliche Führungskraft BA/RD)

Als weitere Begründung, warum bei der Verhängung von Sanktionen keine Unterschiede zwischen einer Single- und einer Mehrpersonen-Bedarfsgemeinschaft gemacht werden, wird von einigen Befragten angeführt, dass der Gesetzgeber bei der Verhängung von Sanktionen keinen Ermessensspielraum eingeräumt hat; dies gelte auch für die Anerkennung wichtiger Gründe:

„[...] die Sanktion hat kein Ermessen. Die Sanktion tritt ein. Die ist gesetzlich klar definiert. Menschlich würde ich es verstehen, aber als Dienststellenleiter darf ich es nicht verstehen. Ich habe bei einer Sanktion, selbst bei der Anerkennung eines wichtigen Grundes für ein Versäumnis, selbst dort gibt es kein Ermessen. [...] Die IFKs [sollten sich] nicht auf diese Brücke begeben zu sagen: »Ich entscheide jetzt mal zu Gunsten einer BG mit Kindern und zu Ungunsten einer Einzel-BG«. Das wäre Rechtsmissbrauch. Also das dürfte nicht passieren.“ (Männliche Führungskraft JC)

Überlegungen zur familiären Situation können demnach bei der Verhängung von Sanktionen keine Rolle spielen, da dies – so die Ausführungen einer befragten Führungskraft – das Gesetz nicht vorsehe:

„Also die Überlegung, wenn ich den Regelbedarf kürze, 30 % zum Beispiel, dann trifft es zunächst mal diese Person. Aber innerhalb der Familie [...] vermischt sich das ja. Also kann man natürlich auch sagen, sind dann die Kinder vielleicht die Betroffenen. Aber so weit gehen jetzt unsere Überlegungen nicht. Also wenn jemand aufgrund von einer Pflichtwidrigkeit oder von Fehlverhalten den Sanktionstatbestand erfüllt, dann sind wir eben bei der Kürzung. Also da sieht auch das Gesetz jetzt nicht, so weitgehende Spielräume, dass man sagt: »Okay, man muss das vielleicht auch nochmal unter dem Aspekt prüfen: Wen trifft die Sanktion?«.“ (Männliche Führungskraft JC)

Wie innerhalb der betroffenen Mehrpersonen-Bedarfsgemeinschaften mit den Folgen einer Sanktionierung umgegangen wird, liegt in der Verantwortung der Betroffenen selbst. Die aus der Verhängung einer Sanktion resultierenden Konsequenzen für die Mitglieder der Bedarfsgemeinschaft fallen unter den privaten Aushandlungsrahmen der Kundinnen und Kunden. Überlegungen bezüglich solcher Konsequenzen dürfen keinen Einfluss auf das Handeln der Vermittlungsfachkräfte haben:

„Wir haben diese Situation sicherlich auch, dass in Zweipersonen-BGs der eine sanktioniert wird, wo ich aber dann auch deutlich sage: »Ja, wenn es so ist, dann müssen die innerhalb ihrer Familie sehen, wie sie damit klarkommen«.“ (Männliche Führungskraft JC)

Vereinzelt wird in dieser Argumentationslinie aber durchaus ein Ermessensspielraum bei der Anwendung von Sanktionen gesehen. Im Sinne des Gleichbehandlungsgrundsatzes existiert dieser Ermessensspielraum aber sowohl für Mehrpersonen-Bedarfsgemeinschaften als auch für Single-Bedarfsgemeinschaften wie das folgende Zitat zeigt:

„Naja, ich sage mal, es gibt ein Gesetz, da ist klar geregelt was die Mitwirkungspflichten sind und wenn die nicht eingehalten werden, gilt das gleiche Recht für jeden. [...] . Ich kann jetzt nicht immer nur sagen, weil fünf Kinder in einer Bedarfsgemeinschaft sind beispielsweise kann ich ständig ihn in Schutz nehmen. Ich meine er ist erwachsen, er ist kein Kind. Ja, es wäre ja eine Willkür zu sagen nur, weil er alleine ist kann ich ihn drei Monate auf 100 Prozent unten halten und weil dort ein Kind drin ist, werte ich bestimmte Sachen anders. Ja, man kann sicherlich mal da Ermessen an bestimmten Stellen ausüben bei dem 31er, aber das kann ich auch bei der Single-BG.“ (Weibliche Vermittlungsfachkraft)

Während mit Blick auf das Konstrukt der Mehrpersonen-Bedarfsgemeinschaften ein Teil der befragten Personen die Existenz eines Ermessensspielraum bei der Anwendung von Sanktionen aufgrund gesetzlicher Vorgaben verneint, wird vereinzelt auch die Auffassung vertreten, dass die gesetzlichen Bestimmungen durchaus einen Spielraum zulassen. In beiden Fällen wird aber aufgrund des Gleichbehandlungsgrundsatzes bei der Verhängung von Sanktionen kein Unterschied zwischen Single- und Mehrpersonen-Bedarfsgemeinschaft gemacht.

Dass ein unterschiedliches Handeln durchaus vorzufinden ist, verdeutlicht eine zweite Argumentationslinie. Auch wenn der Umgang mit Sanktionen gesetzlich geregelt ist, zeigen die Interviews,

dass insbesondere unter den Vermittlungsfachkräften die Ansichten vertreten wird, dass bei der Anwendung von Sanktionen Handlungsspielräume bestehen, die mit Blick auf den Bedarfsgemeinschaftskontext unterschiedlich angewendet werden können.

Die Annahme eines Handlungsspielraums kann weitreichende Folgen haben. Erkennt man diesen an, ist die Gleichbehandlung der Kundinnen und Kunden nicht immer gewährleistet. Ein Handlungsspielraum ist aus Sicht der Befragten jedoch notwendig, um auf die unterschiedlichen Lebenssituationen der Kundinnen und Kunden eingehen zu können. Vor allem bei Bedarfsgemeinschaften mit Kindern müsse laut Aussage einer Beauftragten für Chancengleichheit auf das Kindeswohl geachtet werden:

„[...] es ist natürlich nicht immer nur ein Einzelner davon betroffen, sondern es sind dann auch unter Umständen, ich sage einmal Eltern wollen nicht arbeiten und die Kinder sind auch betroffen, weil weniger Geld zur Verfügung steht, um einzukaufen oder so und dann. Was schon wichtig ist, finde ich, dass man das im Blick hat, dass man darauf auch guckt, wenn ich Sanktionen aussprechen will. Inwiefern das Konsequenzen hat auch in Richtung Kindeswohl. Wir haben ein Fallmanagement für Alleinerziehende und dann wird nicht einfach hingegangen und sanktioniert. Da wird geguckt, welche Konsequenz hat das dann auch. [...] Und das glaube ich, dieses Augenmaß wird schon im Großen und Ganzen gelebt im Haus.“ (Weibliche BCA)

Auch die Ausführungen der befragten Vermittlungsfachkräfte zu ihrem Sanktionierungsverhalten verdeutlichen, dass Sanktionen nicht immer gleich gehandhabt werden. Insbesondere wenn minderjährige Kinder im Haushalt leben, beschreiben einige der befragten Vermittlungsfachkräfte ihr Handeln als vorsichtiger wie der folgende Dialog zeigt:

„Interviewerin: Also würden Sie sagen, Sie handhaben Sanktionen schon anders, wenn da Kinder mit vorhanden sind, als wenn es nur Einzelpersonen trifft?

Vermittlungsfachkraft: Ja. Also ich würde [...] Aber man kann bei Kindern natürlich, da kann man, also wir sind ja keine Unmenschen hier. Wir hören uns ja alle hier dann trotzdem an. Gibt es vielleicht irgendwie eine Möglichkeit, wo man noch einen wichtigen Grund draus machen könnte, dass eben keine Sanktionen oder nur eine verkürzte Sanktion oder geringere Sanktion, das machen wir hier ja regelmäßig. Obwohl im Gesetz ganz klar steht: Ich muss dann, wenn dieser Fall eintritt, dann muss ich das. Aber ich muss auch die Gesamtsituation betrachten.“ (Männliche Vermittlungsfachkraft)

Teilweise wird auch durch intensive Beratungsgespräche und Hinweise auf mögliche negative Konsequenzen, von denen vor allem die Kinder betroffen sein werden, versucht, eine Sanktionierung zu umgehen, auch wenn der vorliegende Tatbestand diese zur Folge hätte. Wenn diese Rücksichtnahme auf den Bedarfsgemeinschaftskontext seitens der betroffenen Kundinnen und Kunden zu keiner Verhaltensänderung führt, bleibt auch diesen Vermittlungsfachkräften keine Wahl, als zu sanktionieren:

„Ich versuche Sanktionen zu umgehen, aber wenn sie nach zweimal anklopfen nicht reagieren, dann muss ich sie umsetzen. Dann geht es nicht anders, ja. Dann ist es natürlich bitter, ich sage auch grundsätzlich: »Denken Sie daran, nicht Sie, Sie holen sich was Sie brauchen, aber ihr Kind leidet, wenn Geld fehlt«. Ich sage: »Sie werden weiter trinken, Sie werden weiter rauchen, Ihr Kind hat nichts zu essen«. Und das Kind, sage ich immer, kann nichts dafür, dass es da ist.“ (Weibliche Vermittlungsfachkraft)

Die Konsequenzen für die anderen Mitglieder der Bedarfsgemeinschaft bei einer Sanktionierung dürfen entsprechend dieser Argumentationslinie nicht aus dem Fokus verloren werden. Allerdings darf die Berücksichtigung der Auswirkungen von Sanktionen auf „unbeteiligte“ Mitglieder der Bedarfsgemeinschaft nicht dazu führen, dass überhaupt keine Sanktionen verhängt werden. Eine befragte Führungskraft weist in diesem Zusammenhang darauf hin:

„Es ist total schwierig, aber wenn man nicht sanktioniert, kann es auch passieren, dass man gar keine Möglichkeit hat Einfluss zu nehmen. Aber jede Sanktion sollte immer genau bedacht sein und wir haben ja das große Wort Ermessen. Und es gibt immer Situationen, wo ich sage: »Ist es für mich ein wichtiger Grund?«. Und da kann ich immer abwägen als Vermittler. Ich muss es nur dokumentieren [...] Also wenn ich sanktioniere, mache ich immer einen Eingriff in die ganze Gemeinschaft, egal was ich tue. [...] Das ist so das, was die Vermittler manchmal belastet: »Macht das also Sinn jetzt den zu sanktionieren. Dann nimmt er auch bloß das Geld von den anderen, um das zu versauften. Oder finde ich andere Wege an Unterstützungsangeboten. Dann muss ich halt diesen Weg gehen«. Aber deswegen nicht zu sanktionieren, ist eben doch nicht immer eine Lösung.“ (Männliche Führungskraft JC)

Spielraum für Entscheidungen nach eigenem Ermessen zu haben, kann wie von der eben zitierten Führungskraft geäußert zu einer belastenden Situation für die Vermittlungsfachkräfte führen. Das Vorhandensein und die Nutzung eines Handlungsspielraumes stellt für die Vermittlungsfachkräfte eine Herausforderung dar. Bei der Bewältigung dieser Herausforderung werden die Vermittlungsfachkräfte aber nicht allein gelassen, sondern erhalten Unterstützung durch die Führungskräfte wie die folgende Aussage darlegt:

„Ja, wenn ich jetzt ein kleines Kind in der Familie habe, sind die Vermittler schon angehalten restriktiver vorzugehen bei Sanktionen. Während bei einer Single-BG ist jeder für sein eigenes Handeln verantwortlich. Dann kann man es auch mal so vorsehen, wie es das Gesetz vorsieht. Also das Ermessen wird größer ausgelegt bei Bedarfsgemeinschaften, wo es eben auch den Rest der Familie trifft, nur weil einer sich jetzt nicht an die Regeln hält.“ (Männliche Führungskraft JC)

Die Ausführungen zu den Argumentationslinien verdeutlichen, dass Vermittlungsfachkräfte auf der einen Seite den Gesetzestext eng ausgelegt und keinerlei Ermessen bei der Verhängung von Sanktionen sehen. Alle Kundinnen und Kunden müssen demnach gleichbehandelt werden. Diese Ansicht ist mehrheitlich auf der strategischen Ebene anzutreffen, aber wird auch von einigen Vermittlungsfachkräften vertreten. Ein tatsächlicher Ermessensspielraum, der eine Berücksichtigung des Bedarfsgemeinschaftskontextes erlaubt, wird hingegen mehrheitlich von der operativen

Ebene gesehen. Ein Bewusstsein bezüglich der besonderen Folgen einer Sanktionierung bei Mehrpersonen-Bedarfsgemeinschaften im Vergleich zu Single-Bedarfsgemeinschaften liegt größtenteils bei beiden Argumentationslinien vor. Während in der ersten Argumentationslinie auf Gut-scheine verwiesen wird, um das Schlimmste abzufedern, versuchen die Vertreterinnen und Vertreter der zweiten Argumentationslinie, in Härtefällen die Verhängung von Sanktionen im Rahmen ihrer Möglichkeiten zu vermeiden.

5.3 Zusammenarbeit mit internen und externen Akteuren

Mit dem Ziel, die von ihnen betreuten Kunden und Kundinnen in den Arbeitsmarkt zu integrieren, arbeiten Vermittler mit vielen verschiedenen jobcenter-internen und jobcenter-externen Akteuren zusammen. In der Literatur finden sich bislang jedoch nur wenige Erkenntnisse dazu, mit welchen Akteuren Vermittlungsfachkräfte zusammenarbeiten, wie die Zusammenarbeit organisiert und gestaltet ist, und welche Bedeutung Vermittlungsfachkräfte der Zusammenarbeit mit internen und externen Akteuren in der Beratung und Vermittlung zumessen.

Anhand der Interviews mit Führungs- und Vermittlungsfachkräften soll in diesem Abschnitt skizziert werden, mit welchen internen und externen Akteuren Vermittlungsfachkräfte zusammenarbeiten, wie sich diese Zusammenarbeit gestaltet und wie die Zusammenarbeit von Vermittlungsfachkräften bewertet wird. Dabei soll ein besonderer Fokus darauf liegen, wie die Zusammenarbeit im Hinblick auf die Beratung und Vermittlung von Mitgliedern von Mehrpersonen-Bedarfsgemeinschaften durchgeführt wird. Ebenso wird ein Schwerpunkt auf die Zusammenarbeit der Vermittler mit der Beauftragten für Chancengleichheit (BCA) gelegt.

5.3.1 Zusammenarbeit mit internen Akteuren

Vermittlungsfachkräfte nennen eine Vielzahl interner Akteure, mit denen sie im Zuge der Beratung und Vermittlung von Kunden und Kundinnen täglich zusammenarbeiten. Als allgemeine interne Kooperationspartner werden genannt: Fallmanager, Fachdienste (ärztlicher Dienst, berufspsychologischer Service (BPS), sozial-psychiatrischer Dienst, Reha-Team), Beauftragte für Chancengleichheit, Vermittlungsfachkräfte des Jobcenters, die eine Sonderfunktion haben (Maßnahmenbetreuer, Betreuer von internen Projekten wie z.B. ESF-Projekt Familienintegrationscoach, Beauftragte für Migration, Multiplikator für berufliche Weiterbildung, Netzwerkbeauftragte), Rechtsabteilung und Leistungsabteilung der Jobcenter, (gemeinsamer) Arbeitgeberservice sowie andere jobcenterspezifische Akteure wie interner bewerberorientierte Arbeitgeberservice, Integration Point, Sonderteams wie z.B. Hochschulteam, d.h. Weiterbildungsberatung für Kunden mit akademischen Hintergrund, oder interdisziplinäre Beratung, d.h. ein Gesprächsangebot für Vermittlungsfachkräfte bezüglich des Vorgehens in der Fallberatung.

Grundsätzlich unterscheiden sich die internen Akteure, mit denen eine Zusammenarbeit im Hinblick auf die Beratung und Vermittlung von alleinlebenden Kunden und Kundinnen stattfindet, nicht von denen, mit denen eine Zusammenarbeit im Hinblick auf die Beratung und Vermittlung von Mehrpersonen-Bedarfsgemeinschaften stattfindet. Im Hinblick auf die Beratung und Vermittlung von Mehrpersonen-Bedarfsgemeinschaften werden einige interne Akteure von den Vermittlern jedoch als besonders relevant erachtet, weil es anlassbezogen häufiger Kooperationsbedarf

mit diesen gibt. Dabei handelt es sich um die Leistungsabteilung, Vermittlungsfachkräfte, die weitere Mitglieder einer Mehrpersonen-Bedarfsgemeinschaft betreuen, sowie Vermittlungsfachkräfte im Fallmanagement.

Die Zusammenarbeit von Vermittlungsfachkräften mit anderen jobcenter-internen Akteuren erfolgt anlassbezogen, d.h. der Anlass der Zusammenarbeit bestimmt mit welchen Akteuren zusammengearbeitet wird. Befragte Vermittler nennen im Wesentlichen folgende Anlässe für die Kooperation mit anderen internen Akteuren:

- **Allgemeiner Informationsaustausch** über Projekte, Maßnahmen, Formalien, gesetzliche oder leistungsrechtliche Änderungen, Vorgehen in der Beratung und Vermittlung von Kunden
- **Klärung der Erwerbsfähigkeit** von Kunden und Kundinnen durch Anforderung ärztlicher Gutachten oder Austausch mit Reha Team oder BPS wenn Gutachten vorliegen
- **Klärung von leistungsrechtlichen Fragen** betreffend betreute Kunden und Kundinnen, z.B. bei Änderungen wie Arbeitsaufnahme, Ausbildung, Selbstständigkeit, Rückstand bei Zahlungen; Erstattung von Fahrtkosten, Bewerbungskosten; Information über Restbedarf der Mehrpersonen-Bedarfsgemeinschaft um aus dem Leistungsbezug zu kommen.
- **Verweis von Kunden und Kundinnen** an Betreuer von Sonderprojekten oder Fallmanager, um Hemmnisse zu bearbeiten oder Eingliederungschancen zu verbessern, ggf. mit „warmer“ Übergabe, oder Zusammenarbeit mit anderen Projekten
- **Suche von Maßnahmen, Kinderbetreuung oder Stellen** für Kunden und Kundinnen, z.B. über bewerberorientierten AG-S, Sonderprojekte oder BCA

Vermittlungsfachkräfte äußern, dass von diesen Anlässen bei der Beratung und Vermittlung von Mehrpersonen-Bedarfsgemeinschaften besonders die Klärung der leistungsrechtlichen Fragen relevant ist, da Änderungen, die sich leistungsrechtlich auswirken, in Mehrpersonen-Bedarfsgemeinschaften potenziell häufiger auftreten. Zudem haben Sanktionen gegen ein Mitglied einer Mehrpersonen-Bedarfsgemeinschaft leistungsrechtliche Konsequenzen für alle Mitglieder.

Ebenso ist der Informationsaustausch von Vermittlungsfachkräften mit Kollegen im Fallmanagement über die Mitglieder einer Mehrpersonen-Bedarfsgemeinschaft und durch diese gelieferten Informationen, z.B. über die Kinderbetreuungssituation oder Jugendliche in der Mehrpersonen-Bedarfsgemeinschaft ein wichtiger Anlass bei der Beratung und Vermittlung von Mehrpersonen-Bedarfsgemeinschaften. Dieser Informationsaustausch erfolgt auch, um Strategien, die die Vermittlungsfachkräfte mit den von ihnen betreuten Mitgliedern einer Mehrpersonen-Bedarfsgemeinschaft verfolgen, abzustimmen. Die Abstimmung von Strategien für die einzelnen Mitglieder erfolgt, damit das Handeln der Vermittlungsfachkräfte, im Hinblick auf das Ziel die Vermittlung in den Arbeitsmarkt zu erreichen, effektiv ist. Das bringt eine weibliche Vermittlungsfachkraft folgendermaßen auf den Punkt:

„Weil es bringt uns ja nichts, die einzelnen Personen als Individuum zu beraten oder zu begleiten, wenn eine Bedarfsgemeinschaft vorhanden ist.“ (Weibliche Vermittlungsfachkraft)

Die Abstimmung der Strategien für die Mitglieder einer Mehrpersonen-Bedarfsgemeinschaft ist insbesondere dann notwendig, wenn es in einer Mehrpersonen-Bedarfsgemeinschaft Kinder gibt, die betreut werden müssen. Das verdeutlicht das folgende Zitat:

„Weil die kennen ja auch ihre Leute, dass sie sagen ja die Frau kann jetzt nicht arbeiten gehen, weil wir haben da betreuungspflichtige Kinder, so dass man weiß ok der Fokus liegt tatsächlich auf dem Mann oder umgekehrt. So dass man sich viele Zeitressourcen sparen kann.“ (Weibliche Vermittlungsfachkraft)

Befragte Vermittlungsfachkräfte betonen, dass sie Austausch mit den Vermittlungsfachkräften suchen, die U25-Mitglieder einer Bedarfsgemeinschaft betreuen, wenn sie bestehende Probleme vermuten. Eine Absprache zwischen Vermittlungsfachkräften Ü25 und U25 erfolgt auch anlässlich der Berufswahl von Mitgliedern einer Mehrpersonen-Bedarfsgemeinschaft, die unter 25 Jahre alt sind. Vermittlungsfachkräfte sprechen sich ab, wie sie die Aufnahme einer Berufsausbildung durch Mitglieder einer Mehrpersonen-Bedarfsgemeinschaft unterstützen können. In Einzelfällen finden anlässlich der Berufswahl auch gemeinsame Gespräche zwischen den betreuenden Vermittlungsfachkräften und allen Mitgliedern einer Mehrpersonen-Bedarfsgemeinschaft statt. Eine männliche Vermittlungsfachkraft beschreibt Gründe für diese Gespräche und deren Inhalte folgendermaßen:

„Und wir [Fallmanager U25] schließen uns dann kurz, wenn in der Familie irgendetwas angebracht ist oder man gemeinsam etwas bewegen kann oder irgendetwas so läuft, dass wir eingreifen müssen, vermittlerisch. Häufig ist es so, dass die Familienmitglieder unter 25 die Schulausbildung absolvieren, hinterher eine Berufsausbildung machen beziehungsweise sich der Fallmanager U25 sich dann drum kümmert, dass die U25-Jährigen irgendeine Ausbildung oder irgendeine Weiterbildung besuchen oder eine Heranführung an den Arbeitsmarkt. Wir sprechen das insoweit ab im Rahmen unserer Möglichkeiten.“ (Männliche Vermittlungsfachkraft)

Organisation und Gestaltung der internen Zusammenarbeit erfolgen überwiegend anlassbezogen und sind nur wenig institutionalisiert. Vermittlungsfachkräfte berichten, dass sie oftmals telefonische Rückfragen an interne Akteure stellen oder spontan kurze persönliche Gespräche führen, z.B. in Arbeitspausen oder im Rahmen von Teamtreffen. Zudem berichten Befragte, dass es möglich ist, anlassbezogen auf Wunsch von Vermittlungsfachkräften Einzelfallbesprechungen mit anderen Vermittlungsfachkräften zu veranstalten oder einen Fall bei einer interdisziplinären Beratung zu besprechen.

Die anlassbezogene Gestaltung der internen Zusammenarbeit bei der Beratung und Vermittlung von Mehrpersonen-Bedarfsgemeinschaften veranschaulicht das folgende Zitat:

„Es ist einfach der kurze Dienstweg in der Regel, den ich wähle und das machen die meisten Kollegen auch, dass man sieht, da ist jetzt irgendwas, da ist ein Handlungsbedarf, der auch sich auf andere BG-Mitglieder auswirkt. Dann versuch ich natürlich dann da den Kontakt auch zu suchen und die Lösung gemeinsam zu finden.“ (Beauftragte für Chancengleichheit)

Laut einigen Befragten begrenzt der Datenschutz den Austausch zwischen Vermittlungsfachkräften über Mitglieder einer Mehrpersonen-Bedarfsgemeinschaft: Kunden und Kundinnen müssen formal damit einverstanden sein, dass sich Vermittlungsfachkräfte mit Kollegen über Mitglieder einer Bedarfsgemeinschaft austauschen und um die Dokumentation über andere Mitglieder einer Mehrpersonen-Bedarfsgemeinschaft im Computersystem aufrufen zu dürfen. Andere Befragte äußern, dass sie bei neuen Kunden und Kundinnen automatisch die Information erhalten, welche Vermittlungsfachkräfte die anderen Mitglieder der Bedarfsgemeinschaft betreut. Das erleichtere den informellen Austausch wesentlich.

In Bezug auf die Beratung und Vermittlung von Mehrpersonen-Bedarfsgemeinschaften ist es den Vermittlungsfachkräften laut befragten Teamleitungen zudem freigestellt, jederzeit andere Vermittlungsfachkräfte, z.B. aus dem Bereich U25, zu einem Gespräch mit Kunden hinzuziehen. Vorschriften, die dagegensprechen, gibt es demnach prinzipiell nicht. Allerdings müssen Kunden und Kundinnen damit einverstanden sein.

In Bezug auf die Häufigkeit der Zusammenarbeit mit internen Akteuren äußern die Befragten, dass diese u.a. in Abhängigkeit von den Anlässen, der Arbeitsbelastung und dem Beschäftigungsumfang der Vermittlungsfachkräfte variiert. Zudem spielt die individuelle Herangehensweise der Vermittlungsfachkräfte eine Rolle für die Häufigkeit der internen Zusammenarbeit. So äußern einige Vermittlungsfachkräfte, dass sie regelmäßig mit Kollegen bezüglich der Beratung und Vermittlung von Mehrpersonen-Bedarfsgemeinschaften zusammenarbeiten, während andere angeben, dass diese Zusammenarbeit äußerst selten stattfindet. Einige Befragte äußern zudem, dass der Austausch mit Kollegen von jungen oder neuen Vermittlungsfachkräften mehr gewünscht wird als von älteren Vermittlungsfachkräften.

Im Zusammenhang mit der Häufigkeit des Kontakts kann auch die Intensität der Zusammenarbeit variieren. So beschreiben beispielsweise Vermittlungsfachkräfte in einem Jobcenter die Zusammenarbeit mit der Leistungsabteilung als enger als mit dem Arbeitgeberservice, da diese sehr viel häufiger erfolge. Zudem berichten Befragte, dass es auch eine institutionalisierte interne Zusammenarbeit gibt. Diese besteht auf Ebene der Führungskräfte aus einem organisierten Austausch in Teamleiterrunden Markt und Integration oder Leistungsgewährung. Auf Ebene der Vermittlungsfachkräfte besteht die institutionalisierte Zusammenarbeit aus in regelmäßigen Abständen stattfindenden Fallbesprechungen oder Teambesprechungen, an denen Fallmanager oder Vermittlungsfachkräfte teilnehmen. Jedoch gibt es laut den Befragten Unterschiede zwischen den Jobcentern bezüglich des Umfangs institutionalisierter Zusammenarbeit. Einige Befragte äußern, dass sie sich regelmäßige Fallbesprechungen oder einen regelmäßigen Austausch zwischen Teams wünschen, dieser jedoch nicht stattfindet.

Generell scheint die anlassbezogene, informelle Zusammenarbeit wichtiger für die Vermittlungsfachkräfte zu sein als die institutionalisierte Zusammenarbeit, da diese „kurze Wege“ präferieren. Das verdeutlicht das folgende Zitat:

„Wenn irgendwas hier ist, wo man selbst einen Rat braucht, man geht sofort zum Kollegen.“ (Weibliche Vermittlungsfachkraft)

Die Zusammenarbeit mit internen Akteuren wird, wo sie stattfindet, von den Befragten als hilfreich und positiv bewertet. Dies gilt etwa für die Zusammenarbeit mit der Leistungsabteilung und mit

dem sozial-psychiatrischen Dienst. Ein regelmäßiger Austausch mit Kolleginnen und Kollegen, informell oder in Fallbesprechungen, wird als hilfreich für die eigene Arbeit empfunden, ist jedoch zeitlich nur begrenzt möglich.

In Bezug auf die Beratung und Vermittlung von Mehrpersonen-Bedarfsgemeinschaften wird die Zusammenarbeit mit internen Akteuren von den Befragten als sehr wichtig bewertet, insbesondere dann, wenn Mitglieder einer Mehrpersonen-Bedarfsgemeinschaft durch mehrere Vermittlungsfachkräfte betreut werden. Alle Vermittlungsfachkräfte, die Mitglieder einer Mehrpersonen-Bedarfsgemeinschaft betreuen, sollten sich dann nach Ansicht der meisten Vermittlungsfachkräfte regelmäßig austauschen, um Vermittlungsstrategien zu koordinieren und um die Berücksichtigung der Interessen aller Mitglieder einer Mehrpersonen-Bedarfsgemeinschaft zu ermöglichen. Im Vergleich zur Beratung und Vermittlung von Single-BG ist der Betreuungsaufwand daher höher.

5.3.2 Zusammenarbeit mit der Beauftragten für Chancengleichheit

Die Einrichtung der Stelle der Beauftragten für Chancengleichheit (BCA) ist für Jobcenter verpflichtend. Organisatorisch sind die BCA der jeweiligen Geschäftsführung bzw. Dienststellenleitung der jeweiligen Einrichtung untergeordnet und in Planung und Prozesse einbezogen.

In § 18e Abs. 2-4 SGB II werden die Aufgaben der Beauftragten für Chancengleichheit im Zuständigkeitsbereich der Jobcenter festgelegt. Zusammengefasst haben BCA demnach eine beratende und unterstützende Funktion für die Jobcenter, die Arbeitgeber, die Arbeitnehmer- und Arbeitgeberorganisationen sowie die erwerbsfähigen Leistungsberechtigten und die mit ihnen in einer Bedarfsgemeinschaft lebenden Personen in Bezug auf die Umsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern in der Grundsicherung für Arbeitsuchende, der Frauenförderung sowie der Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei beiden Geschlechtern.

In den Interviews zeigt sich, dass die BCA aus Perspektive der Führungs- und Vermittlungsfachkräfte bei der Beratung und Vermittlung von Mehrpersonen-Bedarfsgemeinschaften insgesamt eine geringe Rolle spielt. Das hängt vor allem damit zusammen, dass die Befragten Gleichstellung als in ausreichendem Maße verwirklicht betrachten. Befragte aus ostdeutschen Jobcentern sowie Jobcentern in kommunaler Trägerschaft beurteilen die Rolle der BCA dabei als noch weniger entscheidend als Befragte aus westdeutschen Jobcentern sowie gE.

Die Befragung der BCA nach ihren Aufgaben und der Zusammenarbeit mit Vermittlungsfachkräften, insbesondere bei der Beratung und Vermittlung von Mehrpersonen-Bedarfsgemeinschaften, zeigt, dass sich diese zwischen den Standorten unterscheiden. Das hängt zunächst damit zusammen, dass die BCA an den Standorten unterschiedlich eingebunden sind, was sich auch in einem unterschiedlich hohen Stellendeputat äußert. BCA sind gemäß §18e je nach Standort in unterschiedlichem Umfang, an der Konzeption von Maßnahmen und Projekten für Kunden und Kundinnen im Themenfeld Gleichstellung beteiligt.

Darüber hinaus ist das potenzielle Aufgabenspektrum der BCA sehr breit, so dass BCA von sich aus oder auf Wunsch der Geschäftsführung hin eigene Schwerpunkte setzen. Eine wichtige Aufgabe aller BCA ist die Netzwerkarbeit mit dem Schwerpunkt Frauenerwerbstätigkeit an den Standorten. Im Rahmen dieser nehmen BCA z.B. an Runden Tischen mit Netzwerkpartnern teil, stellen Kontakte zu Arbeitgebern her und entwickeln ggf. in Zusammenarbeit mit anderen internen oder externen Akteuren, z.B. den BCA der Arbeitsagenturen, Projekte.

In Bezug auf die Beratung und Vermittlung von Mehrpersonen-Bedarfsgemeinschaften schätzen BCA selbst ihre Rolle als sehr begrenzt ein. Eine wichtige Aufgabe, die hinsichtlich der Beratung und Vermittlung dieser von den BCA genannt wird, ist die Organisation und Durchführung von Informationsveranstaltungen. Diese richten sich an Frauen, die kurz vor dem Ende der Elternzeit stehen, und/oder an Alleinerziehende, welche stark im Fokus der Aktivitäten der BCA stehen. Inhaltlich geht es in diesen Veranstaltungen vor allem um die Information der Frauen über Kinderbetreuungsmöglichkeiten, Projekte, Teilzeitausbildung oder weitere Unterstützungsmöglichkeiten vor Ort.

Daneben geben BCA an, dass sie auf Wunsch von Vermittlungsfachkräften auch Beratungsgespräche mit Mitgliedern einer Mehrpersonen-Bedarfsgemeinschaft führen. Dabei handelt es sich jedoch um Ausnahmen, da den BCA aus ihrer Sicht die zeitlichen Kapazitäten für eine standardmäßige Einzelberatung von Kunden und Kundinnen fehlen. Im Rahmen dieser Beratung informieren BCA Kunden und Kundinnen z.B. über Angebote wie Teilzeitausbildung oder Kinderbetreuungsmöglichkeiten und stellen ggf. auch Kontakte zum Jugendamt oder Kinderbetreuungseinrichtungen her, um eine Kinderbetreuung zu organisieren. Das veranschaulicht das folgende Zitat aus einem Interview mit einer BCA, in der sie ihre Tätigkeit beschreibt:

„Die komplette Beratung wird in der Regel wirklich von den [Integrationsfachkräften] selbst dann auch gemacht. Aber dieses Thema Kinderbetreuung, Tagespflege, da gucke ich dann auch, dass ich die Kontakte zum Jugendamt gegebenenfalls herstelle. Aber da wollen ja auch viele nicht heran von unseren Kunden und Kundinnen, weil die Angst haben, dass das sofort bedeutet, die Kinder werden weggenommen, weil man da einfach so Ängste hat auch. Das ist so das, wo ich dann schon einmal mit Unterstützung ins Boot komme. Naja gut und was ich auch in Sachen Teilzeitberufsausbildung erst einmal dieses Modell erklären und denen auch den Erklärungen gar nicht unbedingt sehr viel einfacher ist.“ (Beauftragte für Chancengleichheit)

Ebenso informieren BCA die Vermittlungsfachkräfte über Kinderbetreuungsmöglichkeiten und ähnliche Angebote, entweder persönlich, etwa in Teambesprechungen, oder durch Rundmails und von ihnen selbst erstelltes Infomaterial. BCA berichten, dass es teils relativ lange gedauert habe, bis die Vermittlungsfachkräfte sie und ihre Arbeit kannten.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die Rolle der BCA bei der Beratung und Vermittlung von Mehrpersonen-Bedarfsgemeinschaften aus deren eigener Perspektive schwerpunktmäßig darin besteht, Vermittlungsfachkräfte und Kunden und Kundinnen über bestehende Angebote für Familien vor Ort zu informieren. Einzelberatungen von Kunden und Kundinnen verstehen BCA dabei nicht als ihre Aufgabe. Auffallend ist, dass sich Angebote der BCA gemäß deren Schilderungen vor allem an Frauen mit Kind, insbesondere Alleinerziehende, richten.

Auch Führungskräfte und Vermittlungsfachkräfte wurden in den Interviews gefragt, wie sie die Rolle der BCA für die Beratung und Vermittlung von Mehrpersonen-Bedarfsgemeinschaften einschätzen und wie sich die Zusammenarbeit zwischen Vermittlungsfachkräften und BCA gestaltet. Aus den Interviews mit den Führungskräften und Vermittlungsfachkräften lässt sich schlussfolgern, dass die BCA für die Beratung und Vermittlung von Mehrpersonen-Bedarfsgemeinschaften eine geringe Rolle spielt. Dabei zeigt sich, dass die in den Interviews befragten Führungskräfte und

Vermittlungsfachkräfte aus zkt die Rolle der BCA als noch geringer einschätzen als Führungskräfte von gE.

Die überwiegende Mehrheit der Führungskräfte und Vermittlungsfachkräfte von zkt ist der Ansicht, dass die BCA für die tägliche Arbeit der Vermittlungsfachkräfte allgemein und die Beratung von Mehrpersonen-Bedarfsgemeinschaften im Besonderen überhaupt keine Rolle spielt. Demnach wurde die Stelle der BCA nur auf Vorgabe der BA eingerichtet, sei aber eigentlich überflüssig. Das wird damit begründet, dass die Gleichstellung von Männern und Frauen kein Problem (mehr) sei, da sie in ausreichendem Maße verwirklicht sei. Zudem hätten die Vermittlungsfachkräfte den Wert Chancengleichheit verinnerlicht, so dass sie diesen bei Beratung und Vermittlung automatisch in ihrer täglichen Arbeit berücksichtigen. Dies umso mehr, als mehrheitlich Frauen als Vermittlungsfachkräfte arbeiteten und diese als arbeitende Frauen ein modernes Rollenbild verkörpern.

Die Vermittlungsfachkräfte sind aus ihrer eigenen Perspektive sowie jener der Führungskräfte selbst ausreichend über vorhandene Kinderbetreuungsmöglichkeiten und lokale Maßnahmen informiert und wenden sich bei Bedarf direkt an externe Ansprechpartner wie z.B. das Jugendamt. Das illustriert die Aussage einer weiblichen Vermittlungsfachkraft:

„Wenn man sich die Sachen von der BCA anguckt, wir haben uns ja die Flyer und so auch alles vorher angeguckt, das sind alles Dinge die wir in der Beratung sowieso drin haben. Kinderbetreuung, welche Möglichkeiten gibt es, was gibt es an Alternativen. Das machen wir sowieso, Kinderbetreuung, wenn das fraglich ist und da ist das Jugendamt finde ich der fast bessere Ansprechpartner, weil über die läuft die Betreuung im Landkreis. Also die haben eigentlich alles da was man braucht an Infos, sodass wir den Kontakt über unsere BCA bisher auch, mhm, ne.“ (Weibliche Vermittlungsfachkraft)

Zudem schätzen Vermittlungsfachkräfte den potenziellen Beitrag der BCA zur Verwirklichung der Chancengleichheit aufgrund des geringen Stellenumfangs der BCA, der in einem Fall nur der Mindestvorgabe entspricht, als gering ein.

Die Befragten sehen mehrheitlich somit keinen Anlass für die Zusammenarbeit zwischen Vermittlungsfachkräften und BCA. Eine Vermittlungsfachkraft findet die Existenz der Position der BCA wichtig, auch wenn sie selbst keinen Anlass zur Zusammenarbeit sieht, wie der folgende Interviewausschnitt zeigt:

„Ne, doch, also ich finde das total wichtig als also-a- als Arbeitnehmer finde ich das total wichtig, dass es die gibt, und ich, ich kenne es aus meinen Projekten ja auch, dass auch immer geguckt wird, Frauenquote und so. Und das muss ja auch immer gleichberechtigt sein. Ne, ich finde das absolut wichtig, aber ich fühle mich jetzt, also ich brauchte sie hier einfach auch nicht. Musste sie noch nie kontaktieren. Ich finde es aber wichtig, dass die da ist.“ (Weibliche Vermittlungsfachkraft)

Ein weiterer Befragter äußert, dass die Stelle der BCA für den Fall, dass sich Kunden und Kundinnen über eine geschlechtsspezifische Benachteiligung beschweren sollten, sinnvoll sein könnte.

Frappierend ist, dass die Befragten mehrheitlich nicht nur keine Anlässe für die Stelle und/oder die Zusammenarbeit mit der BCA sehen, sondern dass vielen Vermittlungsfachkräften weder die BCA noch deren Aufgabengebiet bekannt sind, wie die folgenden Zitate beispielhaft zeigen:

„Hm. Hm. Nein, da das ist halt so eine Stelle, warum auch immer eingerichtet wurde. [...] Ich glaube, wenn Sie 10 Kollegen fragen, wer ist denn BCA, stellen sie wahrscheinlich die gleiche Frage wie ich.“ (Weibliche Vermittlungsfachkraft)

„Mhm. Ich kann ja immer nur für mich sprechen, ich habe die noch nie gesehen. Und habe ich aber auch noch nie nötig gehabt, die irgendwie anzusprechen. Und ehrlich gesagt, weiß ich auch von keinen meiner Kolleginnen und Kollegen, eh, dass die jemals Thema war.“ (Weibliche Vermittlungsfachkraft)

„Befragte: Gar nicht, hmm. Ne. [...] Ehrlich gesagt war mir bis vor einem halben Jahr überhaupt nicht bewusst, dass es die Frau hier bei uns gibt. Also ne, also ich habe es bei der Bundesagentur gefunden, dass es das gibt und habe bei uns mal gefragt wer macht das eigentlich bei uns, gibt es das hier irgendwo, wer macht da jemand was zu. Und da gibt es da schon jemanden, aber der hat auch andere Aufgaben. Also es ist jetzt nicht so, wenn jetzt jemand nur dafür zuständig ist, dann hat der auch Zeit sich in Projekt zu überlegen, aber die Dame macht ja noch tausend andere Sachen und hat dann keine Zeit einfach sich dann noch was für uns zu überlegen, was, die war dann // Interviewerin: ist dann eher so auf Zuruf, wenn es dann wirklich mal// genau.“ (Weibliche Vermittlungsfachkraft)

Eine Zusammenarbeit mit der BCA bei der Beratung und Vermittlung von Mehrpersonen-Bedarfsgemeinschaften ist also für die meisten Vermittlungsfachkräfte in zkt kein Thema. Auch die Vermittlungsfachkräfte und Führungskräfte in den gE konstatieren eine allenfalls begrenzte Rolle der BCA für die tägliche Arbeit der Vermittlungsfachkräfte insbesondere bei der Beratung und Vermittlung von Personen aus Mehrpersonen-Bedarfsgemeinschaften.

Die Rolle der BCA bei der Beratung und Vermittlung von Mehrpersonen-Bedarfsgemeinschaften besteht laut Schilderungen der Befragten vor allem darin, den Vermittlungsfachkräften als Ansprechpartner für alle Fragen zum Oberthema Vereinbarkeit von Familie und Beruf zur Verfügung zu stehen und diesen, persönlich oder im Rahmen von Teamsitzungen, Impulse und fachliche Informationen zu liefern. Zu diesem Oberthema gehören die Themen lokale Kinderbetreuungsmöglichkeiten, Maßnahmen speziell für Frauen, Weiterbildung, Teilzeitausbildung, Teilzeitarbeit sowie auch gesetzliche Regelungen z.B. bezüglich Kinderbetreuungskosten oder Elternzeit. Insbesondere Alleinerziehende stehen dabei im Fokus. Vermittlungsfachkräfte von einem Standort berichten, dass die Zusammenarbeit mit der BCA früher wichtiger für sie war, weil am Standort nun Vermittlungsfachkräfte für die Beratung und Vermittlung von Alleinerziehenden abgestellt wurden, d.h. Alleinerziehende kein Anlass mehr für die Zusammenarbeit mit der BCA sind.

Diese Themen vermitteln die BCA laut Aussage der Befragten auch den Kunden und Kundinnen, und zwar durch Infoveranstaltungen oder in Einzelfällen auch Einzelberatungen. Im Rahmen der „frühzeitigen Aktivierung“ informieren BCA etwa Mütter, die wegen eines Endes ihrer Elternzeit dem Arbeitsmarkt nach § 10 SGB II in absehbarer Zeit wieder zur Verfügung stehen müssen, zum

Wiedereinstieg in den Beruf. Weitere Themen, schwerpunktmäßig für Alleinerziehende, sind Kinderbetreuungsmöglichkeiten, Minijob oder lokale Angebote für Familien. In Jobcenter, in denen BCA Maßnahmen wie etwa Teilzeitausbildung oder ESF Projekte betreuen und koordinieren, führen sie auch eine Beratung der Kunden zu diesen Maßnahmen durch. Die Kunden und Kundinnen werden den BCA dabei durch die Vermittlungsfachkräfte zugewiesen. Die Aufzählung der Aktivitäten und Aufgaben der BCA durch Befragte in den Jobcentern muss jedoch nicht bedeuten, dass die Zusammenarbeit der Vermittlungsfachkräfte mit der BCA systematisch einen hohen Stellenwert hat.

Wie Vermittlungsfachkräfte aus zkT äußern auch einige befragte Vermittlungsfachkräfte in den gE, dass diese ihnen nicht bekannt ist:

„Interviewer: Und die Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt, inwiefern haben Sie da Kontakt? // Befragter: Kenne ich nicht.“ (Männliche Vermittlungsfachkraft)

Einzelne Vermittlungsfachkräfte verwechseln die BCA zudem mit der internen Gleichstellungsbeauftragten der Jobcenter.

Auch die Vermittlungsfachkräfte, die die BCA kennen, haben in den meisten Fällen noch nicht mit der BCA zusammengearbeitet. Knapp drei Fünftel der Vermittlungsfachkräfte, die an der Online-Befragung von Vermittlungsfachkräften in 30 Jobcentern, verneinen die Frage „Haben Sie schon einmal mit der Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt (BCA) in Ihrem Jobcentern zusammengearbeitet?“ (vgl. .

Tabelle 5.1: Zusammenarbeit). Vermittlungsfachkräfte in gE haben dabei signifikant häufiger bereits einmal mit der BCA zusammengearbeitet als Vermittlungsfachkräfte in zkT. Äußerungen der Befragten in den qualitativen Fallstudien lassen vermuten, dass die seltenere Zusammenarbeit zwischen Vermittlungsfachkräften und BCA in zkT auf einen geringeren Stellenwert der BCA sowie ein geringes Stellendeputat dieser zurückzuführen sein könnten.

Tabelle 5.1: Zusammenarbeit mit der BCA nach Form der Aufgabenwahrnehmung

Zusammenarbeit mit BCA	JC Form				Signifikanz
		gE	zkT	Total	
nein	F	214	222	436	
	Z	49,1	50,9	100,0	
	S	49,42	72,31	58,92	***
ja	F	219	85	304	
	Z	72,0	28,0	100,0	
	S	50,58	27,69	41,08	***
Total	F	433	307	740	
	Z	58,5	41,5	100,0	
	S	100	100	100,0	
Signifikanz			***		

*/**/*** signifikant auf dem 10/5/1 %-Niveau

F Fallzahlen, Z Zeilenprozentage, S Spaltenprozentage

Quelle: IAW-Befragung von Vermittlungsfachkräften im Bereich SGB II, eigene Berechnungen.

Zudem zeigen sich in der Online- Befragung Unterschiede im Antwortverhalten von Vermittlungsfachkräften im Regelgeschäft und Sonderprojekten (vgl. Tabelle 5.2). Vermittlungsfachkräfte im Regelgeschäft geben signifikant seltener an, mit der BCA zusammengearbeitet zu haben als Vermittlungsfachkräfte in Sonderprojekten. Die Äußerungen in der qualitativen Befragung lassen vermuten, dass die häufigere Zusammenarbeit zwischen Vermittlungsfachkräften in Sonderprojekten und der BCA durch den Inhalt dieser Sonderprojekte, die die Chancengleichheit fördern, bedingt ist. So äußert beispielsweise eine Vermittlungsfachkraft aus einem Sonderprojekt für Alleinerziehende, dass die BCA an der Umsetzung dieses Projekts beteiligt sei und deshalb eine Zusammenarbeit stattfinde. Der Umfang der Zusammenarbeit zwischen BCA und Vermittlungsfachkräften im Regelgeschäft wird somit auch durch die fokussierte Arbeit der BCA limitiert.

Tabelle 5.2: Zusammenarbeit mit der BCA nach Tätigkeitsfeld

Zusammenarbeit mit BCA	Tätigkeitsfeld der VFK			Signifikanz
		Regelgeschäft	Sonderprojekte	
nein	F	367	69	436
	Z	84,2	15,8	100,0
	S	60,6	51,5	58,9
ja	F	239	65	304
	Z	78,6	21,4	100,0
	S	39,4	48,5	41,1
Total	F	606	134	740
	Z	81,9	18,1	100,0
	S	100,0	100,0	100,0
Signifikanz		***		

*/**/*** signifikant auf dem 10/5/1 %-Niveau

F Fallzahlen, Z Zeilenprozentage, S Spaltenprozentage

Quelle: IAW-Befragung von Vermittlungsfachkräften im Bereich SGB II, eigene Berechnungen.

Nicht zuletzt zeigt sich in der Online-Befragung der Vermittlungsfachkräfte, dass sich der Umfang der Zusammenarbeit zwischen BCA und Vermittlungsfachkräften in Ost- und Westdeutschland unterscheidet. Demnach arbeiten Vermittlungsfachkräfte die in Jobcentern in Westdeutschland tätig sind, signifikant häufiger mit der BCA zusammen als Vermittlungsfachkräfte in Ostdeutschland (vgl. Tabelle 5.3). Die qualitativen Fallstudien liefern eine plausible Erklärung für diesen Befund: Gleichstellung und ein modernes Rollenbild sind in Ostdeutschland gesellschaftlich stärker verankert als in Westdeutschland (vgl. Abschnitt 3.3), so dass es vermutlich weniger Anlässe für die Zusammenarbeit in Bezug auf Gleichstellung gibt.

Tabelle 5.3: Zusammenarbeit mit der BCA nach Jobcenter Region

Zusammenarbeit mit BCA		JC Region			Signifikanz
		Ost	West	Total	
nein	F	114	322	436	
	Z	26,2	73,9	100,0	
	S	73,55	55,04	58,92	***
ja	F	41	263	304	
	Z	13,5	86,5	100,0	
	S	26,45	44,96	41,08	***
Total	F	155	585	740	
	Z	21,0	79,1	100,0	
	S	100	100	100,0	
Signifikanz		***	***		

*/**/** signifikant auf dem 10/5/1 %-Niveau

F Fallzahlen, Z Zeilenprozent, S Spaltenprozent

Quelle: IAW-Befragung von Vermittlungsfachkräften im Bereich SGB II, eigene Berechnungen.

Über die konkrete Gestaltung der Zusammenarbeit zwischen Vermittlungsfachkräften und BCA in Bezug auf die Beratung und Vermittlung liefert das vorhandene Interviewmaterial wenig Informationen. Das ist dadurch bedingt, dass, wie im vorigen Abschnitt dargestellt, die meisten Vermittlungsfachkräfte noch nicht mit der BCA zusammengearbeitet haben. Die Äußerungen der Befragten, die bereits mit der BCA zusammengearbeitet haben, lassen darauf schließen, dass die Zusammenarbeit in der Regel anlassbezogen erfolgt und nicht besonders tiefgehend ist.

Zunächst arbeiten die Vermittlungsfachkräfte indirekt mit der BCA zusammen, und zwar durch den Verweis von Kunden und Kundinnen an die BCA, entweder zwecks Beratung oder zwecks Teilnahme an Infoveranstaltungen, die durch die BCA angeboten werden. Der Verweis der Kunden und Kundinnen an die BCA erfolgt dabei entweder, indem Vermittlungsfachkräfte den Kunden und Kundinnen die Teilnahme an den Veranstaltungen vorschlagen, oder indem die Vermittlungsfachkräfte Listen mit Kunden, die durch die BCA kontaktiert werden sollten, erstellen und der BCA übermitteln. Der Umfang des Kontakts zwischen BCA und Vermittlungsfachkräften ist hier eher gering.

Daneben erfolgt eine direkte Zusammenarbeit zwischen Vermittlungsfachkräften und BCA. Dieser beschränkt sich weitgehend auf einen Informationsaustausch zwischen Vermittlungsfachkräften

und BCA bezüglich Maßnahmen, Kinderbetreuungsmöglichkeiten und Kunden. Der Informationsaustausch erfolgt gelegentlich persönlich, z.B. im Rahmen von Teambesprechungen an denen die BCA teilnimmt, meist aber telefonisch oder per Email. Einzelne Vermittlungsfachkräfte berichten, dass sie mit der BCA bei der Konzeption von Maßnahmen oder Veranstaltungen für Kunden, z.B. Jobmessen für Frauen, zusammengearbeitet haben. Eine Vermittlungsfachkraft berichtet, dass die BCA ihr Kontakt zu Jugendamt und Organisation einer Kinderbetreuung für eine Kundin abgenommen habe. Eine Vermittlungsfachkraft die im Fallmanagement tätig ist berichtet, dass sie die BCA bei der Berufsberatung von Jugendlichen zugezogen habe.

Befragte, die mit der BCA zusammengearbeitet haben, bewerten diese als positiv, Probleme werden nicht genannt. Zudem äußern einzelne Vermittlungsfachkräfte, dass sie eine Zusammenarbeit mit der BCA prinzipiell für wichtig halten, auch wenn sie selbst noch keinen Anlass dazu hatten. Andere Vermittlungsfachkräfte, die noch nicht mit der BCA zusammengearbeitet haben, bewerten die Zusammenarbeit dagegen als überflüssig.

5.3.3 Zusammenarbeit mit externen Akteuren

Die Zusammenarbeit der Akteure im Jobcenter mit externen Akteuren erfolgt auf Grundlage von § 18 SGB II über die örtliche Zusammenarbeit. Dieser benennt Akteure, mit denen zusammengearbeitet werden soll und legt fest, dass die Zusammenarbeit auf Grundlage der Gegenseitigkeit erfolgt, d.h. ein Austausch zwischen Akteuren erfolgt. Dies besonders, wenn „Hemmnisse bei der Eingliederung der erwerbsfähigen leistungsberechtigten Person in Ausbildung und Arbeit nur unter Einbeziehung der gesamten Bedarfsgemeinschaft beseitigt werden können und für die Mitglieder der Bedarfsgemeinschaft die Erbringung weiterer Leistungen erforderlich ist“. Die örtliche Zusammenarbeit ist somit besonders für die Beratung und Vermittlung von Mehrpersonen-Bedarfsgemeinschaften relevant.

Bei der Beratung und Vermittlung von Mehrpersonen-Bedarfsgemeinschaften arbeiten die Vermittlungsfachkräfte mit einem breiten Spektrum von externen Akteuren zusammen, mit denen sie auch in der Beratung und Vermittlung von Einzelpersonen/Single-Bedarfsgemeinschafts kooperieren. Genannt werden die folgenden externen Akteure: Beratungsstellen (Suchtberatung, psychologische Beratung, Frauenberatungsstelle, Sozialberatung, Schuldnerberatung, Anerkennungsberatung, Mieterschutzbund, Beratungshilfe vom Amtsgericht; psychosoziale Beratung, Rechtsberatung); medizinische Dienste (inklusive Suchtkliniken, Sozialmediziner); gesetzliche Krankenkassen, soziale Dienste; kommunale Ämter (Gesundheitsamt, Sozialamt, Landratsamt, Ausländerbehörden); freie Träger (kirchliche Träger, Wohlfahrtsverbände, Berufsbildungswerk etc); private Träger (Träger von Maßnahmen, AGH-Träger, sonstige soziale Träger für betreutes Wohnen, Obdachlosenunterkünfte etc.); Handwerks- sowie Industrie- und Handelskammern; Arbeitgeber; lokale Versorgungseinrichtungen (Stadtwerke etc.); Renten- und Rehabilitationsträger; Freiwilligendienste; Quartiermanagement; Wohnungsbaugesellschaften; Lohnsteuerhilfe. Laut Aussage einzelner Vermittlungsfachkräfte sind von diesen Akteuren soziale Dienste und Schuldnerberatung bei Mehrpersonen-Bedarfsgemeinschaften jedoch wichtigere Kooperationspartner als bei Einzelpersonen, während Suchtberatung weniger wichtig sind.

Im Hinblick auf die Beratung und Vermittlung von Mehrpersonen-Bedarfsgemeinschaften spielt die Kooperation mit externen Akteuren, die Angebote für Kinder mit Familien offerieren, ebenfalls eine wichtige Rolle. Als Kooperationseinrichtungen werden genannt: Jugendamt, Familienhilfe,

Kinder- und Jugendhilfe von öffentlichen und freien Trägern, Fachberatungen für Einrichtungen der Kinderbetreuung, Beratungsstellen (Familienberatung, (Jugend)Berufsberatung), kommunale und private Einrichtungen, die Kinderbetreuung organisieren, Frauenhäuser sowie sonstige lokale Projekte (z.B. Familienintegrationscoach).

Anhand der Darstellungen der Befragten in den Fallstudien lassen sich zwei Formen der Zusammenarbeit der Vermittlungsfachkräfte mit externen Akteuren unterscheiden, die sich inhaltlich und bezüglich ihrer Gestaltung unterscheiden. Dabei handelt es sich zum einen um die institutionalisierte Zusammenarbeit, zum anderen um die anlassbezogene Zusammenarbeit mit externen Akteuren.

Die institutionalisierte Zusammenarbeit mit externen Akteuren ist fallübergreifend und auf Dauer gestellt. Sie basiert einerseits auf Netzwerkarbeit, andererseits auf Kooperationen mit externen Akteuren, an denen auch Vermittlungsfachkräfte beteiligt sind.

Netzwerk und Kooperation werden häufig als Synonyme für die Ausgestaltung der Zusammenarbeit mit anderen Einrichtungen und Institutionen verwendet. Kooperation meint jedoch die zeitlich begrenzte und an einzelnen Vorhaben orientierte Zusammenarbeit, während als Netzwerk der Zusammenschluss mehrerer Akteure mit einem gemeinsamen Ziel bezeichnet wird (Quilling et al. 2013). Netzwerkarbeit geht somit über Kooperationen hinaus „und verlangt das Zusammenwirken möglichst aller relevanten Akteure, um ein gemeinsames Ziel zu erreichen, das nicht selten nachhaltige, infrastrukturelle Veränderungen mit sich bringt“ (vgl. Quilling et al. 2013: 11).

Die institutionelle Vernetzung hat eine wichtige Bedeutung dafür, welche institutionalisierte Zusammenarbeit mit externen Akteuren zustande kommt. Die Vernetzung erfolgt anhand strategischer Überlegungen, welche neuen Kooperationspartner wie gewonnen werden sollen. Auf der Bundesebene ist die BA entscheidend für die Netzwerkstrukturen, auf regionaler Ebene durch die Regionaldirektion, auf lokaler Ebene durch die Jobcenter. Die institutionelle Vernetzung mündet dabei teilweise in Kooperationsvereinbarungen mit externen Akteuren gemäß §18 SGB II über die örtliche Zusammenarbeit, die auf lokaler oder regionaler Ebene oder auf Bundesebene geschlossen werden können. Die Kooperationsvereinbarungen werden dabei meist mit übergeordneten Stellen von z.B. Suchtberatung oder Schuldnerberatung, geschlossen. Diese können lokal, regional oder bundesweit verortet sein. In den Kooperationsvereinbarungen wird der Ablauf der Zusammenarbeit festgelegt, z.B. was passiert, wenn eine Vermittlungsfachkraft ein Suchtproblem bei Kunden und Kundinnen erkennt (Informationsaustausch, Schweigepflichtentbindung).

Die institutionalisierte Zusammenarbeit hat allgemein den Informationsaustausch, die Entwicklung von Angeboten oder die Generierung von Stellen zum Ziel. Sie findet oftmals in Form von regelmäßigen Arbeitskreise oder Runden Tische mit Kooperationspartnern statt. Bei den externen Akteuren, mit denen es Runde Tische gibt, handelt es sich beispielsweise um Gemeinden, Sozial- und Jugendämter oder Träger, die z.B. Sprachkurse für Flüchtlinge anbieten. An Arbeitskreisen, Runden Tischen oder anderen Austauschformaten nehmen neben den externen Akteuren vor allem Teamleiter oder die Geschäftsführungen teil, wegen begrenzter zeitlicher Ressourcen seltener auch Vermittlungsfachkräfte.

Wo die Zusammenarbeit mit externen Akteuren institutionalisiert ist, gibt es teils Vorgaben der Geschäftsführung für die Zusammenarbeit mit Kooperationspartnern, die in Arbeitshilfen für die Vermittlungsfachkräfte zur Netzwerkarbeit und Listen der Kooperationspartner, mit denen sich

Vermittlungsfachkräfte vernetzen sollten, festgehalten sind. Zudem gibt es in manchen Jobcenter Schulungen zur Netzwerkarbeit.

Daneben gibt es in mehreren Jobcentern Vermittlungsfachkräfte, die als Ansprechpartner für einzelne externe Akteure („Maßnahmebetreuer“, „Betreuer von Beratungsstellen“), z.B. die Träger einer bestimmten Maßnahme oder Beratungsstellen, benannt werden und mit diesen in regelmäßigen zeitlichen Abständen Informationen austauschen. Zudem stehen sie anderen Vermittlungsfachkräften für Rückfragen zu Angeboten der von ihnen betreuten externen Akteure zur Verfügung und informieren diese ggf. im Rahmen von Inforunden über laufende Aktivitäten und Neuigkeiten. Dazu werden teilweise auch Verantwortliche von Trägern oder Beratungsstellen zu Besprechungen eingeladen.

In einem anderen Jobcenter gibt es Vermittlungsfachkräfte, die nicht nur für einzelne externe Akteure, sondern für alle externen Akteure in einem Themenbereich („Themenverantwortlicher“), z.B. Drogen, Reha, Sucht oder psychosoziale Beratung, als Ansprechpartner fungieren. Diese „Themenverantwortlichen“ übernehmen die Kontaktpflege, den Informationsaustausch, die Organisation von Kundenterminen und begleiten Kunden und Kundinnen ggf. auch zu Beratungsterminen, etwa bei der Schuldnerberatung. In einem anderen Jobcenter gibt es zudem eine Vermittlungsfachkraft, die für die Pflege des gesamten Netzwerks des Jobcenters zuständig ist und sich auch in regelmäßigen Abständen von 3 Monaten mit Trägern austauscht.

Die anlassbezogene Zusammenarbeit mit externen Akteuren erfolgt zumeist fallbezogen, d.h. determiniert durch den konkreten Unterstützungsbedarf von Kunden und Kundinnen, und somit oftmals unregelmäßig, mitunter auch einmalig. In den Interviews lassen sich eine Reihe von üblichen Anlässen für die fallbezogene Zusammenarbeit mit externen Akteuren identifizieren. Diese Anlässe unterscheiden sich prinzipiell nicht für Single-BGs und Mehrpersonen-Bedarfsgemeinschaften, jedoch gibt es bei Mehrpersonen-Bedarfsgemeinschaften mit Kindern einige zusätzliche Anlässe. Auffällig ist, dass die Initiative für die Zusammenarbeit mit externen Akteuren überwiegend von den Vermittlungsfachkräften ausgeht.

Ein Anlass für die fallbezogene Zusammenarbeit zwischen Vermittlungsfachkräften und externen Akteuren ist die Überweisung von Kunden und Kundinnen an eine Beratungsstelle oder sonstige soziale Angebote. Diese erfolgt in Einzelfällen, indem die Vermittlungsfachkräfte Termine für die Kunden und Kundinnen vereinbaren oder durch Information der Kunden und Kundinnen über ein bestehendes Angebot. Bei Mehrpersonen-Bedarfsgemeinschaften kommt es zudem teilweise vor, dass Vermittlungsfachkräfte Beratungsangebote für Partner eines Kunden heraussuchen, etwa bei Suchtproblemen des Partners. Sofern eine Schweigepflichtentbindung vorliegt, tauschen sich Vermittlungsfachkräfte auch mit Beratungsstellen über Probleme der Kunden und Kundinnen sowie besprochene Lösungsstrategien aus.

Ein weiterer Anlass für die fallbezogene Zusammenarbeit zwischen Vermittlungsfachkräften und externen Akteuren ist die Maßnahmeteilnahme von Kunden und Kundinnen. Vermittlungsfachkräfte informieren sich über verfügbare Angebote externer Akteure, und tauschen sich, sofern eine Schweigepflichtsentbindung vorliegt, mit Maßnahmeträgern über teilnehmende Kunden und Kundinnen aus. Vermittlungsfachkräfte geben an, dass Träger bei Problemen der Kunden bei der Maßnahmeteilnahme ggf. auch deren Bedarfsgemeinschaft mit einbeziehen und Informationen über Gespräche oder Aktionen an die Vermittlungsfachkräfte rückmelden. Ebenso gibt es, insbe-

sondere im Fallmanagement, in Einzelfällen Krisengespräche mit Maßnahmeträgern, Vermittlungsfachkräften und Kunden, wenn Kunden etwa überlegen eine Maßnahme oder Ausbildung abzubrechen. Eine fallbezogene Zusammenarbeit zwischen Vermittlungsfachkräften und externen Akteuren findet auch dann statt, wenn ein Austausch mit dem Jugendamt und der Jugendhilfe anlässlich von Sorgerecht, Kindeswohlgefährdung oder anderer Probleme von Kindern und Jugendlichen in einer Mehrpersonen-Bedarfsgemeinschaft notwendig ist. Ggf. erfolgt auch ein Kontakt zu Familienhelfern, wenn eine Schweigepflichtentbindung bzw. Einverständnis der Kunden vorliegt.

Weitere Anlässe für die fallbezogene Zusammenarbeit zwischen Vermittlungsfachkräften und externen Akteuren sind die Suche nach einem Kinderbetreuungsplatz, wobei Vermittlungsfachkräfte Kontakt zu Kindertagesstätten oder Kindergarten aufnehmen, ggf. über Landratsamt, Fachberatung oder Wohlfahrtsverbände; der Verweis von Jugendlichen anlässlich Berufsberatung, Information über (Teilzeit-) Ausbildung oder Suche nach einer Ausbildungsstelle an die Agentur für Arbeit; die Schulung von Vermittlungsfachkräften, z.B. durch die Einladung von Mitarbeitern Drogenberatung zum Umgang mit Drogenkonsum und Süchtigen in Teambesprechungen; sowie die Abwicklung von Miet- oder Energieschulden, insbesondere von Familien mit Kindern, bei der die Vermittlungsfachkräfte Kontakt zur Stadt, etwa dem Fachbereich Soziales, aufnehmen.

Die anlassbezogene Zusammenarbeit von Vermittlungsfachkräften und externen Akteuren erfolgt überwiegend auf Basis der persönlichen Vernetzung der Vermittlungsfachkräfte mit externen Akteuren. Vermittlungsfachkräfte nehmen bei einem konkreten Anlass Kontakt auf zu einem Ansprechpartner bei externen Akteuren. Dabei handelt es sich meist um einen Ansprechpartner, den den Vermittlungsfachkräften persönlich bekannt ist, z.B. durch Arbeitskreise, frühere Berufstätigkeit oder andere Kontakte. Aus diesem Grund berichten Führungskräfte, dass sie Vermittlungsfachkräfte nicht nur dazu anhalten, sich über externe Akteure vor Ort zu informieren, sondern Vermittlungsfachkräfte auch ermutigen, persönlich Kontakt zu externen Akteuren aufzunehmen, d.h. diese vor Ort aufzusuchen und ggf. Visitenkarten auszutauschen. Ein persönlicher Kontakt wird als förderlich für die Zusammenarbeit beurteilt. Daneben gibt es aber auch den Fall, dass Teamleiter Kontaktadressen externer Akteure bereitstellen, auf die Vermittlungsfachkräfte im Bedarfsfall zurückgreifen können.

Die Kontaktaufnahme der Vermittlungsfachkräfte zu externen Akteuren erfolgt meist telefonisch, ggf. aber auch schriftlich oder persönlich. Befragte erwähnen, dass ein persönliches Kennen der Ansprechpartner und eine räumliche Nähe, die etwa durch Ansiedlung von Jobcenter und Jugendamt im selben Gebäude zustande kommt, die Kontaktaufnahme im Bedarfsfall erleichtert. Selten erfolgt eine Kontaktaufnahme auf Initiative der externen Akteure. Die anlassbezogene Zusammenarbeit mit externen Akteuren gestaltet sich unterschiedlich, wobei die Gestaltung vom jeweiligen Anlass und vom Engagement der jeweils beteiligten Akteure abhängig ist. Befragte berichten, dass sich auch Vermittlungsfachkräfte je nach Persönlichkeit in unterschiedlichem Maße in der Zusammenarbeit mit externen Akteuren engagieren.

Die Gestaltung der Zusammenarbeit mit externen Akteuren in der fallbezogenen Beratung und Vermittlung von Mehrpersonen-Bedarfsgemeinschaften unterscheidet sich laut Aussage der Befragten prinzipiell nicht von jener bei der Beratung und Vermittlung von Single-BGs. Der Fall bestimmt Umfang und Gestaltung der Zusammenarbeit, wie auch das folgende Zitat verdeutlicht:

„Also diese Netzwerkpartner werden so involviert oder ja, wie es der Bedarf für denjenigen ist. Da gibt es sonst keinen Unterschied. Also aus meiner Sicht.“ (Weibliche Führungskraft Jobcenter)

Aus Sicht der Befragten machen auch Netzwerkpartner in ihrer Arbeit keinen Unterschied zwischen Mehrpersonen-Bedarfsgemeinschaft und Single-BGs, wie die Aussage einer stellvertretenden Teamleiterin illustriert:

„Die machen auch keinen Unterschied ob das jetzt eine Mehrpersonen-BG ist oder ob das jemand alleine ist oder ein Alleinerziehender mit Kind, das ist, die Netzwerkpartner die greifen da gleich.“ (Weibliche Führungskraft Jobcenter)

Durch die Nutzung eines Angebots oder die Teilnahme eines Mitgliedes einer Mehrpersonen-Bedarfsgemeinschaft an einer Maßnahme bis dahin unbekannte Probleme von Mitgliedern einer Mehrpersonen-Bedarfsgemeinschaft deutlich werden. Durch die fallbezogene Zusammenarbeit kann sich somit unter Umständen weiterer Kooperationsbedarf zwischen Vermittlungsfachkräften und externen Akteuren ergeben. Nicht zuletzt berichten Befragte, dass sich aus einer anlassbezogenen Zusammenarbeit auch eine Kooperation mit externen Akteuren entwickeln kann, d.h. eine institutionalisierte Zusammenarbeit entstehen kann.

Die Zusammenarbeit mit externen Akteuren beurteilen die Befragten mehrheitlich als unerlässlich für die Arbeitsmarktintegration von betreuten Kunden und Kundinnen, unabhängig davon in welcher Art von Bedarfsgemeinschaft diese leben. Das verdeutlicht das folgende Zitat aus dem Gespräch mit einer BCA, die auch als Vermittlungsfachkraft tätig ist:

„Also ohne Netzwerk, also das habe ich selber, selbst als BCA, ja ohne Netzwerk funktioniert gar nichts. Wenn ich nicht weiß wo gewisse Anlaufstellen sind, sei es von [Wohlfahrtsverband] im Rahmen der Kinderbetreuung, im Rahmen Suchterkrankung, alles was es gibt. Oder auch Jugendamt, Sozialamt, das ist ganz arg wichtig. Fallmanagement ohne Netzwerkarbeit glaube ich funktioniert nicht, also ja.“ (Beauftragte für Chancengleichheit und weibliche Vermittlungsfachkraft)

Durch die Zusammenarbeit mit externen Akteuren können Vermittlungshemmnisse der Kunden und Kundinnen adressiert und ihre Arbeitsmarktchancen verbessert werden, was Vermittlungsfachkräfte wegen begrenzter zeitlicher Ressourcen und ggf. auch fachlicher oder sozialpädagogischer Kompetenzen nicht leisten können. Die Übergabe von Kunden und Kundinnen an Netzwerkpartner bewerten Vermittlungsfachkräfte daher als Arbeitserleichterung. Laut den Befragten gewinnt die Zusammenarbeit mit externen Akteuren zudem immer mehr an Bedeutung, da die Zahl der Kunden und Kundinnen im Bestand, die multiple Vermittlungshemmnisse haben, zunimmt und die Zahl marktnaher Kunden und Kundinnen, bei denen die Zusammenarbeit mit externen Akteuren überschaubar ist, abnimmt. Dementsprechend spielt die Zusammenarbeit mit externen Akteuren im Fallmanagement, wo Kunden und Kundinnen mit multiplen Vermittlungshemmnissen oftmals betreut werden, eine noch größere Rolle als im Regelgeschäft. Laut Aussage einer Befragten gehört Netzwerkarbeit im Fallmanagement gar „zur Stellenbeschreibung“.

Die Befragten halten dabei eine Kombination aus institutioneller und persönlicher Vernetzung mit externen Akteuren für erforderlich, um eine effektive Netzwerkarbeit vor Ort, die die Beratung und Vermittlung von Kunden und Kundinnen in den Arbeitsmarkt unterstützt, zu gewährleisten, und befürworten den Ausbau von Netzwerken.

Die Qualität der Zusammenarbeit variiert laut Aussage der Befragten je nach beteiligten Akteuren, in Abhängigkeit von deren Engagement, das auch durch zeitliche Ressourcen bestimmt wird. So wird die Zusammenarbeit mit einigen externen Akteuren als sehr eng beschrieben, mit anderen dagegen als eher oberflächlich. Laut Aussagen der Befragten gibt es Faktoren, die die Zusammenarbeit mit externen Akteuren erleichtern bzw. erschweren. Demnach wird die fallbezogene Zusammenarbeit durch persönliches Kennen von Vermittlungsfachkräften und externen Akteuren erleichtert. Besteht ein persönlicher Kontakt, so fällt die Kontaktaufnahme im Bedarfsfall leichter. Befragte aus zkt sind teils der Ansicht, dass die Zusammenarbeit mit externen Akteuren für sie leichter ist als für Vermittlungsfachkräfte in gE, da die persönliche Vernetzung wegen der kommunalen Strukturen und ggf. größeren räumlichen Nähe durch Ansiedlung von Jobcentern und Trägern oder Ämtern in benachbarten Gebäuden besser sei.

Als erschwerend für die Zusammenarbeit wird dagegen räumliche Distanz zwischen Vermittlungsfachkräften und externen Akteuren, die besonders in ländlichen Gebieten besteht, genannt. Diese erschwert zum einen das Kennen der Angebote und Ansprechpartner externer Akteure durch die Vermittlungsfachkräfte, zum anderen die Zahl der Angebote, die für Kunden infrage kommen, da diese unter Umständen weit vom Wohnort eines Kunden entfernt sind und somit eine größere Mobilität erfordern. Ein anderer erschwerender Faktor für die Zusammenarbeit mit externen Akteuren ist der Datenschutz. Kunden und Kundinnen müssen zustimmen, damit ein Austausch von Vermittlungsfachkräften und externen Akteuren über ihre Nutzung von Beratungsangeboten möglich ist, d.h. ggf. eine Schweigepflichtentbindung geben. Als erschwerend wird bei der fallbezogenen Zusammenarbeit mit externen Akteuren die hohe Fluktuation des Personals im Jobcenter betrachtet. Scheidet eine Vermittlungsfachkraft aus, so geht unter Umständen auch der persönliche Kontakt verloren, was die Zusammenarbeit mit externen Akteuren im Bedarfsfall erschweren kann.

Zuletzt betrachten Vermittlungsfachkräfte den mit der Zusammenarbeit mit externen Akteuren verbundenen Zeitaufwand als hinderlich für die Zusammenarbeit. Angesichts knapper zeitlicher Ressourcen beurteilen Vermittlungsfachkräfte die anlassbezogene Zusammenarbeit mit externen Akteuren als effizienter im Hinblick auf die Integration ihrer Kunden und Kundinnen in den Arbeitsmarkt als die institutionalisierte Zusammenarbeit.

5.4 Zusammenfassung

Stand im vierten Kapitel der Kern des Beratungsprozesses in den Jobcentern im Mittelpunkt, ging es in diesem Kapitel um einzelne Elemente des Förderns und Forderns: die Vergabe von arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen, die Ausübung von Sanktionen und die Heranziehung von weiteren internen und externen Dienstleistungen zur Unterstützung der Vermittlungsfachkräfte. Dabei zeigt sich sowohl bei Maßnahmen als auch bei Sanktionen, dass es in allererster Linie auf den Kontext der jeweiligen Person und nicht der Bedarfsgemeinschaft ankommt. Die Vergabe von Maßnahmen richtet sich nach dem individuellen Bedarf, dem Angebot vor Ort, den Kundenwünschen und gegebenenfalls den individuellen Auswahlkriterien für bestimmte Maßnahmen und Programme. Dabei gibt es keine grundlegenden Unterschiede zwischen Personen aus Single- und Mehrpersonen-

Bedarfsgemeinschaften. Auch spielt der Aspekt, dass Maßnahmen gezielt an bestimmte Mitglieder der Bedarfsgemeinschaft vergeben werden, um die Hilfebedürftigkeit der Bedarfsgemeinschaft zu vermindern, gegenüber der Berücksichtigung der individuellen Bedarfe allenfalls eine untergeordnete Rolle.

Auch bei den Sanktionen macht es für einen Teil Befragten keinen Unterschied, ob die zu sanktionierende Person allein oder in einer Mehrpersonen-Bedarfsgemeinschaft lebt. Maßgeblich sind hierbei die gesetzlichen Vorgaben des SGB II, nach denen bestimmte Pflichtverletzungen mit bestimmten Sanktionen belegt sind, unabhängig davon, um welchen Typ der Bedarfsgemeinschaft es sich handelt.

Diese ausschließlich am individuellen Handeln und dem Kontext der Einzelperson orientierte Sichtweise wird jedoch in vielen Fällen durchbrochen. Hierbei spielen vor allem die Bedarfe von Kindern, die in der Bedarfsgemeinschaft leben, eine Rolle. So ist die Kinderbetreuungssituation ein wichtiges Kriterium für die Vergabe von Maßnahmen. Der Kontext der Bedarfsgemeinschaft wird bei der Vergabe berücksichtigt, um eine Teilnahme von Mitgliedern einer Mehrpersonen-Bedarfsgemeinschaft an Maßnahmen ermöglichen zu können. Da de facto überwiegend Frauen die Kinderbetreuung übernehmen, führt dies dazu, dass Frauen seltener an Maßnahmen teilnehmen, besonders wenn die Kinderbetreuungssituation vor Ort schlecht ist. Zugleich geben die Befragten an, dass sie bei der Vergabe von Maßnahmen dem Grundsatz der Gleichbehandlung folgen, d.h. die Kunden und Kundinnen in einer Mehrpersonen-Bedarfsgemeinschaft nach ihren individuellen Bedarfen fördern. Hier sehen sich die Vermittlungsfachkräfte in einem Spannungsverhältnis, das die mit den vorhandenen Mitteln nicht immer angemessen lösen können.

Der Bedarfsgemeinschaftskontext kommt an den Standorten auch durch Maßnahmen zum Tragen, die sich speziell an Mehrpersonen-Bedarfsgemeinschaften richten. Hierunter befinden sich lokale sowie aus Landesprogrammen oder dem ESF geförderte Maßnahmen für Alleinerziehende und junge Mütter. Nur selten finden sich Maßnahmen, die sich an mehrere Mitglieder der Bedarfsgemeinschaft gemeinsam richten wie z.B. ein Familiencoaching. Die Schwierigkeit bei diesen Maßnahmen besteht insbesondere darin, alle Mitglieder einer Mehrpersonen-Bedarfsgemeinschaft von der Teilnahme zu überzeugen.

Ein Spannungsverhältnis gibt es für die Vermittlungsfachkräfte auch bei der Ausübung von Sanktionen. Zwar knüpfen diese an individuelles Fehlverhalten an, aber die Folgen der Sanktionen bekommen alle Mitglieder der Bedarfsgemeinschaft in Form eines geringeren Haushaltseinkommens zu spüren. Einige Befragte verweisen in diesem Kontext auf die Möglichkeit, den Lebensunterhalt durch Gutscheine zu sichern. Andere Vermittlungsfachkräfte berücksichtigen aber auch bei der Ausübung von Sanktionen im Rahmen ihres Ermessens den Kontext der Bedarfsgemeinschaft und beziehen Aspekte wie das Kindeswohl in ihre Entscheidungen ein. Dabei gibt es unterschiedliche Auffassungen darüber, wie weit dieses Ermessen reicht.

Die Vermittlungsfachkräfte arbeiten mit einer Vielzahl verschiedener Jobcenter-interner und Jobcenter-externer Akteure zusammen. Die Zusammenarbeit mit jobcenter-internen Akteuren ist häufig anlassbezogen und wenig institutionalisiert. Im Kontext von Mehrpersonen-Bedarfsgemeinschaften ist dabei die Klärung von leistungsrechtlichen Fragen besonders relevant. Ein weiterer wichtiger Anlass speziell bei der Beratung und Vermittlung von Mehrpersonen-Bedarfsgemeinschaften ist der Austausch von Informationen über die Mitglieder der Bedarfsgemeinschaft

sowie die Abstimmung der Vermittlungsstrategien, sofern nicht alle Mitglieder von derselben Vermittlungsfachkraft betreut werden. Nur schwach ausgeprägt ist in den untersuchten Jobcentern die Zusammenarbeit zwischen Vermittlungsfachkräften und den Beauftragten für Chancengleichheit. Auch nach ihrer eigenen Einschätzung spielen diese Akteure im Kontext der Mehrpersonen-Bedarfsgemeinschaften nur eine begrenzte Rolle.

Bei der Kooperation mit externen Akteuren gilt ähnlich wie bei den Maßnahmen, dass für Personen aus Single- und Mehrpersonen-Bedarfsgemeinschaften sowie für die einzelnen Mitglieder der Bedarfsgemeinschaft dieselben Ansätze verfolgt werden. Als spezielle Ansätze für Mehrpersonen-Bedarfsgemeinschaften spielen nur Angebote für Kinder mit Familien eine Rolle, die von Akteuren wie z. B. dem Jugendamt, der Familienhilfe der Kinder- und Jugendhilfe und Beratungsstellen bereitgestellt werden.

6 Konstellationen von Mehrpersonen-Bedarfsgemeinschaften und Fallporträts

Das vorliegende Kapitel hat zum Ziel, einen Überblick über die Bedarfsgemeinschaften der befragten Kunden und Kundinnen zu geben, in deren Beratungsgesprächen in den Jobcentern teilnehmende Beobachtungen stattfanden. Dies erfolgt zum einen, um die Perspektive der befragten Kunden und Kundinnen auf den Beratungsprozess in einen Kontext zu stellen, zum anderen, um das Spektrum von handlungsleitenden Themen in der Beratung und Vermittlung von verschiedenen Konstellationen von Mehrpersonen-Bedarfsgemeinschaften aufzuzeigen. Dazu werden die Mehrpersonen-Bedarfsgemeinschaften der befragten Kunden und Kundinnen anhand von standardisierten Prozessdaten beschrieben und die Beratung von Mehrpersonen-Bedarfsgemeinschaften in verschiedenen Konstellationen wird anhand von Fallporträts beispielhaft illustriert. Diese Fallporträts stützen sich auf vorliegende Daten aus dem IT-Fachverfahren VerBIS für die jeweiligen Mehrpersonen-Bedarfsgemeinschaften sowie teilnehmende Beobachtungen von Beratungs- und Vermittlungsgesprächen.

Die standardisierten Prozessdaten wurden aus den Integrierten Erwerbsbiographien (IEB), der Arbeitsuchendenhistorik (ASU und XASU) und der Leistungshistorik Grundsicherung (LHG und XLHG) gezogen. Diese liegen nur für Kunden und Kundinnen aus gE vor. Bei den Daten aus der Dokumentation der Beratung handelt es sich um VerBIS-Daten bzw. entsprechender Software in zkT. Für die Bedarfsgemeinschaften der Kunden und Kundinnen, die in zkT beobachtet wurden, liegen keine Beratungsdaten vor.

Für die Analyse wurden Prozessdaten von 22 Personen in 19 Bedarfsgemeinschaften ausgewertet. In den 19 Bedarfsgemeinschaften leben in 14 Fällen Kinder unter 10 Jahren, darunter in fünf Fällen Kinder unter drei Jahren. Alleinerziehend sind zwei Personen, Paare ohne Kinder kommen in drei, Paare mit ausschließlich minderjährigen Kindern in 12 Fällen vor. In einem Fall lebt auch ein bereits volljähriges Kind im Haushalt. Eine Bedarfsgemeinschaft ist mit sieben minderjährigen Kindern sehr groß, in drei weiteren Bedarfsgemeinschaften leben drei minderjährige Kinder. Vier der 19 Bedarfsgemeinschaften sind nicht einem Typ (Paare mit Kindern, Alleinerziehenden, Paare ohne Kinder) zuzuordnen.

Im Mittelpunkt der folgenden Darstellung stehen die unterschiedlichen Konstellationen innerhalb von Mehrpersonen-Bedarfsgemeinschaften und der Umgang der Vermittlungsfachkräfte mit diesen Voraussetzungen. Dabei wird zwischen drei Konstellationen von Mehrpersonen-Bedarfsgemeinschaften unterschieden: Paaren mit Kindern, Alleinerziehenden sowie Paaren ohne Kinder. Für diese wird betrachtet, welche Qualifikationen und Vermittlungshemmnisse die Mitglieder der Bedarfsgemeinschaften jeweils haben sowie welche Ziele die Vermittlungsfachkräfte verfolgen und welche Strategie der Vermittlung sie anwenden.

6.1 Konstellation I: Paare mit Kindern

Die Qualifikation der Mehrheit der Mitglieder der betrachteten Mehrpersonen-Bedarfsgemeinschaften aus Paaren mit Kindern ist auffallend gering. In der Hälfte dieser Mehrpersonen-Bedarfsgemeinschaften hat mindestens ein Mitglied nach den VerBIS-Daten keinen beruflichen Abschluss bzw. der berufliche Abschluss ist in Deutschland nicht anerkannt. Auch aus den IEB ergibt sich dieses Bild, danach haben sogar deutlich mehr als die Hälfte weder eine berufliche noch eine akademische Ausbildung abgeschlossen. Einige Kunden und Kundinnen haben zudem keinen Schulabschluss; dies trifft nach den IEB auf zwei Mitglieder dieser Mehrpersonen-Bedarfsgemeinschaften zu.

Auch die Berufserfahrung der Mehrheit der Mitglieder der betrachteten Mehrpersonen-Bedarfsgemeinschaften ist als gering zu bezeichnen. Den VerBIS-Daten zufolge haben sie zumeist nur kurzfristig in verschiedenen Helfertätigkeiten, beispielsweise im Verkauf oder im Lager, gearbeitet. Mehrere Mitglieder von Mehrpersonen-Bedarfsgemeinschaften haben zudem keinen PKW-Führerschein, ein Muster lässt sich dabei nicht erkennen. Teilweise haben Männer Sonder-Führerscheine (Gabelstapler etc.), aber keinen PKW-Führerschein.

Vergleicht man die formale Qualifikation, d.h. Vorliegen einer Berufsausbildung von Partnern in einer Mehrpersonen-Bedarfsgemeinschaft, so zeigt sich, dass die Qualifikation der Männer in der Regel besser ist als die der Frauen. Nur in vier von 16 Fällen ist die Qualifikation der Frau höher als die des Mannes, wobei dies in zwei Fällen durch fehlende Anerkennung eines ausländischen Berufsabschlusses des Mannes in Deutschland zustande kommt. In zwei Fällen ist die formale Qualifikation von Mann und Frau gleich. In sieben Fällen ist die formale Qualifikation des Mannes höher als die der Frau. In drei Fällen von Kunden und Kundinnen, die in einem zkt betreut werden, ist die Qualifikation der Partner unklar.

Fallporträt 1: Verheiratetes Paar mit Kindern unter drei Jahren

Die Mehrpersonen-Bedarfsgemeinschaft besteht aus fünf Personen. Dabei handelt es sich um ein verheiratetes Paar mit drei Kindern unter 15 Jahren. Das jüngste Kind ist 2015 geboren; die älteren beiden Kinder waren zum Zeitpunkt der Befragung bereits schulpflichtig. Die Kundin ist zwischen 40 und 50 Jahre, der Kunde zwischen 30 und 40 Jahre alt und hat einen Migrationshintergrund.

Qualifikation und Vermittlungshemmnisse

Der Kunde hat Abitur und einen Abschluss als Bachelor of Arts in Applied Physics erworben, der in Deutschland nicht anerkannt ist. Er war im Herkunftsland mehrere Jahre als Lehrer beschäftigt. In Deutschland hat er mit Unterstützung des Jobcenters Deutschkurse bis zum Niveau B2 besucht und einen Gabelstaplerschein erworben. Zudem hat er zwei Weiterbildungen zur Fachkraft Lager-

logistik besucht und Berufserfahrung im Lager gesammelt. Finanziert aus dem Vermittlungsbudgets besuchte er eine Fahrschule mit dem Ziel, einen PKW- Führerschein zu erwerben. Darauf nahm er eine

Fallporträt 1: Verheiratetes Paar mit Kindern unter drei Jahren

Die Mehrpersonen-Bedarfsgemeinschaft besteht aus fünf Personen. Dabei handelt es sich um ein verheiratetes Paar mit drei Kindern unter 15 Jahren. Das jüngste Kind ist 2015 geboren; die älteren beiden Kinder waren zum Zeitpunkt der Befragung bereits schulpflichtig. Die Kundin ist zwischen 40 und 50 Jahre, der Kunde zwischen 30 und 40 Jahre alt und hat einen Migrationshintergrund.

Qualifikation und Vermittlungshemmnisse

Der Kunde hat Abitur und einen Abschluss als Bachelor of Arts in Applied Physics erworben, der in Deutschland nicht anerkannt ist. Er war im Herkunftsland mehrere Jahre als Lehrer beschäftigt. In Deutschland hat er mit Unterstützung des Jobcenters Deutschkurse bis zum Niveau B2 besucht und einen Gabelstaplerschein erworben. Zudem hat er zwei Weiterbildungen zur Fachkraft Lagerlogistik besucht und Berufserfahrung im Lager gesammelt. Finanziert aus dem Vermittlungsbudgets besuchte er eine Fahrschule mit dem Ziel, einen PKW- Führerschein zu erwerben. Darauf nahm er eine

Beschäftigung im Lager auf. Er hat laut VerBIS eine sehr hohe Motivation zu arbeiten.

Die Kundin hat Abitur und zeitweise Lehramt für Sonderschulen studiert, jedoch keinen Abschluss erworben. Danach hat sie erfolgreich eine Ausbildung als Gesundheits- und Krankenpflegerin abgeschlossen. Sie hat keinen Führerschein.

Ziel/Strategie der Vermittlung

Für den Kunden war die festgelegte Strategie der Vermittlung laut VerBIS, durch berufliche Qualifikation und das Sammeln beruflicher Erfahrung eine berufliche Tätigkeit in Vollzeit zu realisieren, auch in Schichtdienst, Nachtarbeit oder am Wochenende. Der Zielberuf war dabei Helfer Lager/Logistik bei einem Zustelldienst. Nach Beschäftigungsaufnahme ist das Ziel der Vermittlung die Stabilisierung der bestehenden Beschäftigung.

Für die Kundin wird als Strategie der Vermittlung „Betreuungsverhältnisse klären“ festgehalten. Die Kundin war nach der Geburt ihres jüngsten Kindes in Elternzeit und hat diese mehrfach verlängert. Nach der Elternzeit soll sie aber wieder in ein vorhandenes Arbeitsverhältnis bei ihrem Arbeitgeber einmünden. Als Zielberuf war in VerBIS Krankenschwester in Voll- oder Teilzeit vermerkt. Aufgrund der Arbeitsaufnahme ihres Ehemannes und den damit verbundenen Schichtdienst wurde in VerBIS vermerkt, dass sie diesen Beruf nicht mehr ausüben kann. Neuerdings steht für das jüngste Kind ein Kita-Platz zur Verfügung.

Ablauf und Inhalt Beratungsgespräch

Das beobachtete Beratungsgespräch wurde geführt zwischen der Kundin und der Vermittlungsfachkraft, die diese Mehrpersonen-Bedarfsgemeinschaft betreut. Das jüngste Kind der Kundin war bei dem Beratungsgespräch anwesend. Das Gespräch wurde auf Wunsch der Kundin vereinbart und diente der Situationsanalyse der Kundin sowie der Festlegung einer Integrationsstrategie.

Im Gespräch werden zunächst Einschränkungen für die Erwerbstätigkeit der Kundin nach Ende ihrer Elternzeit, die sich aus der geplanten Berufstätigkeit ihres Mannes und der Kinderbetreuungssituation ergeben, erläutert und verschiedene Ideen der Kundin für Zielberufe diskutiert. Sodann führt die Vermittlungsfachkraft eine Stellensuche für die Kundin durch. Das nächste besprochene Thema ist die Verlängerung der Elternzeit, mit dem Resultat, dass diese um sechs Monate verlängert wird, sowie die Vereinbarung, dass die Kundin zwei Monate vor Ablauf der Elternzeit die konkrete Stellensuche aufnimmt.

Interessante Abschnitte des Beratungsgesprächs sind jene, in denen es um die beruflichen Einschränkungen, die sich für die Kundin aus der geplanten Erwerbstätigkeit ihres Mannes ergeben, sowie jene, in denen die Verlängerung der Elternzeit diskutiert wird. Diese werden im Folgenden näher ausgeführt.

Berufliche Perspektive der Kundin und Elternzeit

Die Kundin äußert bezüglich ihrer beruflichen Perspektiven direkt nach der Elternzeit, dass die Rahmenbedingungen dafür schwierig seien. Ihr Arbeitgeber habe aktuell keine Einsatzmöglichkeiten für sie als Krankenschwester. Zudem könne sie wegen der anstehenden Erwerbstätigkeit ihres Mannes in Schicht nicht selbst auch in Schicht arbeiten, sondern suche daher eine „Muttistelle“, d.h. eine Tätigkeit mit Arbeitszeiten, in denen die Kinderbetreuung sicher gestellt werden kann. Die Kundin schildert ihren Mann als sehr motiviert, für das Einkommen der Familie zu arbeiten. Zudem sei seine berufliche Perspektive gut, weil es sich um ein großes Unternehmen handle, das aufgrund seiner Qualifikationen durch eine Maßnahme stark an der Einstellung ihres Mannes interessiert sei:

Kundin: [...] das ist wirklich sein eigener Antrieb, also er möchte da unbedingt, dass er für die Familie mit Geld verdienen kann und natürlich auch vernünftig und, und [Paketdienst] natürlich lockt das auch ein bisschen, ist nicht irgendein Arbeitgeber, ist nun schon gleich was Größeres und die haben immer noch hohes Interesse an ihm. Also die waren da auch ganz begeistert, ich hatte nochmal angerufen und mitgeteilt, dass er gerade in der Maßnahme ist, na waren die ganz begeistert zu hören, dass er dann mit Vorkenntnissen kommt und wie gesagt, eventuell Führerschein beziehungsweise dann Staplerschein, was er interessant finden würde. //Beraterin: Okay// Die warten jetzt //Beraterin: Das ist gut. // echt bis September. (Teilnehmende Beobachtung, weibliche Vermittlungsfachkraft, Kundin)

Als weitere Einschränkung für ihre berufliche Tätigkeit. Neben der Schichtarbeit ihres Mannes, verweist die Kundin auf die gesundheitlichen Probleme eines ihrer Kinder. In naher Zukunft müsse die Kundin dieses Kind nachmittags zu Therapieangeboten bringen. Die Betreuung des Kindes durch die Schule sei zudem aktuell nur halbtags möglich.

Die Vermittlungsfachkraft macht der Kundin angesichts dieser Rahmenbedingungen den Vorschlag, die Elternzeit der Kundin bis Ende des Jahres zu verlängern, und dann eine Stelle in Tagschicht zu suchen, weil eine normale Schichtarbeit als Krankenschwester nicht zumutbar sei:

Beraterin: Was würde Sie jetzt hindern, Ihre Elternzeit zu verlängern?

Kundin: Gar nichts. //Beraterin: Gar nichts.// Ne, das würde mich jetzt nicht hindern.

Beraterin: Mhm, weil, ich sage jetzt mal. Wenn wir jetzt mal, nehmen wir mal an, wir können ja mal zwei Schienen aufmachen. Die eine Schiene wäre die, Sie würden die Elternzeit beenden im De-, äh, im, im November, also sodass Sie ab 1.12. beispielsweise wieder beruflich den Einstieg finden könnten. [Baby macht Geräusche] Dann sagten Sie gleichzeitig, dass äh Ihr Arbeitgeber nur [Name eines Ortes], unmöglich, in meinen Augen.

Kundin: Beziehungsweise andere Einsatzorte, aber alles außerhalb [Name der Stadt] und alles mit Fahrerei verbunden, ja.

Beraterin: Okay. Geht schon mal nicht, wenn [Mann der Kundin], äh, definitiv irgendwo einmündet. [Paketdienst] arbeitet nur nachts, //Kundin: Richtig// das heißt also, äh, als Krankenschwester weiß ich selbst, dass da Drei-, Vier-Schichtsystem

ist und, äh, das wäre also die Kinderbetreuung wäre ja gar nicht abgesichert. //Kundin: Ne, gar nicht. // Okay, also wäre hier nur Tagschicht möglich. Was schon als, in dem Berufsfeld, //Kundin: Schwierig// in der Pflege, wir nennen es mal nur Pflege, aber absolut schwierig ist. (Teilnehmende Beobachtung, weibliche Vermittlungsfachkraft, Kundin)

Die Vermittlungsfachkraft begründet ihren Vorschlag im folgenden Gesprächsverlauf damit, dass der Mann der Kundin dann Zeit habe, sein Beschäftigungsverhältnis zu stabilisieren, und sich das kranke Kind ebenfalls stabilisieren könne. Die Elternzeit dient somit der Sicherung der Kinderbetreuung, welche die Kundin aktuell in ihren beruflichen Perspektiven einschränkt.

Nach Erörterung diverser Tätigkeitsbereiche, die sich die Kundin vorstellen kann, schätzt die Vermittlungsfachkraft die Tätigkeit im Callcenter als realistischste berufliche Option für die Kundin ein. Obwohl die Kundin diese Tätigkeit selbst vorgeschlagen hat, scheint sie aber nicht ganz mit dieser Option zufrieden zu sein, sondern bringt in Reaktion darauf alternative Tätigkeiten innerhalb der Branche ihres Ausbildungsberufs, u.a. im medizinischen Beratungsdienst, ins Spiel:

Kundin: Ja, also das [die Tätigkeit im Callcenter] hatte ich mir auch schon mal so überlegt gehabt, das wäre dann eigentlich auch so die einzige Alternative, mhm.

Beraterin: Also die erste realistischere, //Kundin: Ja, ja// sage ich jetzt mal, die auch zur Integration führen könnte.

Kundin: Wie gesagt vom, vom, vom Gedanken her, ich weiß, ich hätte auch gern mal so was gemacht, das würd mich auch interessieren, äh, vielleicht beim [Medizinischer Beratungsdienst]. Äh, weil ich weiß, dass die auch gerne gel-, äh Fachpersonal nehmen, ne. Also sprich mit Vorbildung Krankenschwester, ne. (Teilnehmende Beobachtung, weibliche Vermittlungsfachkraft, Kundin)

Die Vermittlungsfachkraft kommt daher schließlich auf die Verlängerung der Elternzeit zurück:

Beraterin: Aber heute ist ja heute, ja und ähm aber schön, dass Sie sich super Gedanken gemacht haben, weil irgendeinen Weg wollen wir ja einschlagen. Jetzt kommt es nur, jetzt die Frage der Fragen wäre jetzt; wollen wir jetzt erstmal die Elternzeit verlängern? (Teilnehmende Beobachtung, weibliche Vermittlungsfachkraft)

Die Kundin stimmt der Verlängerung der Elternzeit zu, woraufhin die Vermittlungsfachkraft das Stellengesuch der Kundin aktualisiert, einen Stellensuchlauf durchführt und Stellen mit der Kundin diskutiert. Die Einschränkungen für die Stellensuche sind dabei stets, dass die Kundin keinen Führerschein hat und nur in der Zeit zwischen 08.30 Uhr und 16.30 Uhr, in denen eine Kinderbetreuung zukünftig gesichert werden kann, arbeiten kann. Nachdem die gefundenen Stellen erörtert sind, fasst die Vermittlungsfachkraft besprochene Einschränkungen für die Stellensuche sowie berufliche Optionen zusammen und stellt die Verlängerung der Elternzeit sowie den Umfang der Verlängerung nochmal zur Diskussion:

Beraterin: Wir würden das jetzt mal zusammenfassen. Also der Ursprung war, dass Sie durch ihre, durch ihre Arbeitgeber nicht ohne Schichten weiter beschäftigt werden können.

Kundin: Vor allem das in [Name der Stadt] nicht vor Ort.

Beraterin: Nicht in [Name der Stadt] nicht ohne drei Schichten, was aufgrund der Bedarfsgemeinschaften nicht möglich ist. Das wäre, das ist der Ausgangspunkt.

Jetzt haben wir zwei Varianten; wir lassen die Elternzeit jetzt bis zum 6.11. erstmal - das habe ich jetzt schon geändert - und würden jetzt - soweit Sie damit einverstanden sind - würde ich jetzt jeden Monat einen Stellensuchlauf machen und das zuschicken, //Kundin: Ja// ja? Vielleicht klappt was oder die sagen: »Ich nehme sie mit Kussband ab Dezember sofort, es passt alles schön« //Kundin: Ja// oder, was ich vielleicht für nicht ganz so, dass man heute, dass wir heute schon die Elternzeit gleich auf ein Jahr verlängern, weil dann schick ich ihnen ja nichts zu, //Kundin: Das richtig// weil das darf ich ja dann nicht, ja. Äh, verlängern Frau, äh [Kundin] können wir. Ja, wenn Sie also im September, Oktober sagen: »Es geht so nicht, ich brauch die Zeit. Der Kleine kommt, äh der Mittlere kommt nicht klar äh hier, die Kleine ist auch nicht wirklich reif für, äh für die Kita, für die Tagesgruppe«. Das wissen wir ja jetzt alles auch noch nicht. //Kundin: Ne, das steht ja noch nicht fest.// Äh, sie kann ja auch äh, sie kann ja auch Probleme machen gesundheitlich, oder wie auch immer, krippenunfähig nennt man das, ja oder kitaunfähig. Ähm, dass man sagt: »Ne ich brauche mindestens. Ich würde meine Elternzeit bis dann und dann verlängern«. //Kundin: Ja// Das wäre jetzt -warten Se- das wäre jetzt. Ja, daran findest du jetzt Spaß, den Ball runterzuwerfen, was. Das ist mir klar! Äh, das wäre jetzt eine Möglichkeit, zwei Möglichkeiten. Ich würde die erste Möglichkeit jetzt erstmal nehmen, würde ich jetzt für positiver empfinden, //Kundin: Ja// dass mir immer mal was zuschicken, dann kriegen Sie Kontakt zu diversen Arbeitgebern. Vielleicht. (Teilnehmende Beobachtung, weibliche Vermittlungsfachkraft, Kundin)

Schlussendlich bekräftigt die Kundin noch einmal, dass sie die Elternzeit im Interesse ihres Mannes, der gute Chancen auf eine Erwerbstätigkeit hat, und wegen der gesundheitlichen Probleme ihres Kindes um ein halbes Jahr bis März des folgenden Jahres verlängert, auch wenn sie eigentlich lieber zeitnah wieder in den Beruf einsteigen will:

Kundin: Also ich wollte, am liebsten erst mal nur, ich will gar nicht so lange zu Hause bleiben, // Beraterin: Ende März?// genau, ein halbes Jahr verlängern, bis dahin sollte das A mit dem [Kind der Kundin] klar sein, welche Schule, welche Therapien, da weiß ich, wie ich mich eintakten kann. Bei [Mann der Kundin] sollte feststehen, wo er dann jetzt gelandet ist und in welchen Schichtformen, da kann man dann wirklich schauen, da kann ich mich dann unterordnen. (Teilnehmende Beobachtung, weibliche Vermittlungsfachkraft, Kundin)

Fazit

Im Fall der beobachteten Mehrpersonen-Bedarfsgemeinschaft nimmt die Frau nach der Geburt des jüngsten Kindes für zunächst ein Jahr Elternzeit. Dadurch ist die Kinderbetreuung in der Mehrpersonen-Bedarfsgemeinschaft gesichert, der Mann absolviert in dieser Zeit eine Weiterbildungsmaßnahme.

Wegen fehlender Kinderbetreuungsmöglichkeiten für das jüngste Kind und einer nur halbtags gewährleisteter Kinderbetreuung für das mittlere Kind verlängert sie die Elternzeit um zunächst ein halbes Jahr, um ihrem Mann, der Einkommen für die Familie generieren will, den beruflichen Einstieg zu erleichtern. Die Frau ist zudem bereit, ihre zukünftige Erwerbstätigkeit an den Arbeitszeiten ihres Mannes auszurichten. Da sie annimmt, dass ihr Mann langfristig in Schicht arbeitet, sucht sie eine Stelle mit Arbeitszeiten innerhalb der Kernzeiten der Kinderbetreuung, was im Widerspruch zu ihrem bisherigen Beruf als Krankenschwester steht. Obwohl sie mit ihrem Beruf die formal höhere Qualifikation und mehr Berufserfahrung hat, ist sie also

bereit, den Großteil der Kinderbetreuung zu übernehmen und ggf. in einem anderen Bereich beruflich tätig zu werden.

Die Mitglieder der Mehrpersonen-Bedarfsgemeinschaft werden also nicht gleichermaßen aktiviert, die Kinderbetreuung wird stattdessen nach der Geburt des jüngsten Kindes klassisch aufgeteilt. Das ist bedingt durch die lokalen Rahmenbedingungen, die Möglichkeit der Elternzeit und die Unvereinbarkeit der Arbeitszeiten des Berufs der Frau mit der Kinderbetreuung und der Berufstätigkeit ihres Mannes, der in Schicht arbeiten soll.

Betrachtet man Vermittlungshemmnisse der Mitglieder in den befragten Mehrpersonen-Bedarfsgemeinschaften, so lassen sich drei Arten von Hemmnissen identifizieren, die, neben einer geringen formalen Qualifikation, bei mehreren Mehrpersonen-Bedarfsgemeinschaften eine Rolle spielen. Ein wesentliches Hindernis für die Vermittlung sind fehlende deutsche Sprachkenntnisse. In sieben Mehrpersonen-Bedarfsgemeinschaften hat mindestens eines der Mitglieder einen Migrationshintergrund, wobei in sechs Mehrpersonen-Bedarfsgemeinschaften fehlende Sprachkenntnisse die Vermittlung eines oder mehrerer Mehrpersonen-Bedarfsgemeinschaft Mitglieder in den Arbeitsmarkt erschweren. Ein weiteres Vermittlungshemmnis sind gesundheitliche Einschränkungen, die in sieben Mehrpersonen-Bedarfsgemeinschaften für mindestens ein Mitglied gegeben sind. Daneben ist in vier Mehrpersonen-Bedarfsgemeinschaften die Kinderbetreuung nicht ganz-tägig sichergestellt.

Sehr unterschiedlich sind die beobachteten Kunden und Kundinnen über die Förderprofile verteilt. Nur eine Person aus den Bedarfsgemeinschaften mit Informationen aus der Arbeitsuchendenhistorik ist in einem marktnahen Profil. Jeweils vier bzw. sechs sind im Förderprofil und im Entwicklungsprofil und jeweils eine im Stabilisierungs- bzw. Unterstützungsprofil. Vier Personen sind integriert, aber hilfebedürftig, für die anderen ist keine Zuordnung erfolgt. Zwischen Männern und Frauen gibt es nur wenige Unterschiede. Gesundheitliche Einschränkungen, die sich auf die Vermittlung auswirken, kommen nur in zwei Fällen vor.

Zum Stichtag waren vier der 26 Personen aus Paarhaushalten mit Kindern, über die Informationen in den IEB zur Verfügung stehen, sozialversicherungspflichtig beschäftigt, davon drei Männer und eine Frau. Jeweils zwei Männer und zwei Frauen waren ausschließlich geringfügig beschäftigt, eine Person war in beruflicher Ausbildung. Ziel der Vermittlung ist es für diese Kunden und Kundinnen, eine bestehende Beschäftigung zu stabilisieren. Für die anderen Kunden und Kundinnen ist es zumeist das Ziel, die Aufnahme einer Beschäftigung auf dem ersten Arbeitsmarkt, bzw. in zwei Fällen die Aufnahme einer Beschäftigung jenseits des ersten Arbeitsmarkts zu ermöglichen.

In drei Mehrpersonen-Bedarfsgemeinschaften befindet sich die Frau in Elternzeit und darf gemäß § 10 SGB II nicht zur Arbeitsaufnahme verpflichtet werden. In einer Mehrpersonen-Bedarfsgemeinschaft übernimmt der Mann die Pflege von Angehörigen gemäß und darf nach § 10 Abs. 4 SGB II nicht zur Arbeitsaufnahme verpflichtet werden. Für diese Mehrpersonen-Bedarfsgemeinschaft Mitglieder sind keine Ziele der Vermittlung festgelegt, eine Aktivierung ist nicht vorgesehen.

Bei der Mehrzahl der Kunden und Kundinnen ist die Strategie der Vermittlung, diesen das Sammeln von Berufserfahrung zu ermöglichen. Dazu sollen die Mitglieder der Mehrpersonen-Bedarfsgemeinschaften mehrheitlich (25 von 30) in Helferstellen vermittelt werden, d.h. in Anlernberufe. Das ist durch die geringe formale Qualifikation und die geringe Berufserfahrung der Mehrheit der Kunden bedingt.

Daneben wird für einige Mitglieder der betrachteten Mehrpersonen-Bedarfsgemeinschaften eine weitere Qualifikation angestrebt, um ihre Vermittlungschancen zu verbessern. Dabei handelt es sich überwiegend um Führerscheine für PKW, Gabelstapler, Traktor etc., bei unter 25 Jahre alten Kindern der Kunden und Kundinnen, die in den Mehrpersonen-Bedarfsgemeinschaften leben, auch um Ausbildungen. Mitglieder von Mehrpersonen-Bedarfsgemeinschaft mit Migrationshintergrund erhalten besonders eine Sprachförderung. In Einzelfällen werden auch Fortbildungen, z.B. zum Meister Friseurhandwerk oder Steuerfachmann, unterstützt. In den Mehrpersonen-Bedarfsgemeinschaften, in denen die Kinderbetreuung nicht sichergestellt ist, soll diese geschaffen bzw. verbessert werden.

Interessant ist, welche Strategien die Vermittlungsfachkraft für die verschiedenen Mitglieder der Bedarfsgemeinschaften verfolgen. Für junge Erwachsene unter 25 Jahre, die in der Mehrpersonen-Bedarfsgemeinschaft leben, wird grundsätzlich die Strategie verfolgt, diese zunächst zu einem erfolgreichen Schulabschluss zu führen und sie danach in eine Berufsausbildung zu vermitteln. Eine Erwerbstätigkeit der Kinder zur Verringerung der Hilfebedürftigkeit der Mehrpersonen-Bedarfsgemeinschaften wird offenbar nicht angestrebt.

In Bezug auf die Arbeitsteilung in den Mehrpersonen-Bedarfsgemeinschaften fällt auf, dass in 10 von 16 Mehrpersonen-Bedarfsgemeinschaften der Mann mehr arbeiten soll als die Frau. In drei Fällen ist das durch die Elternzeit der Frau bedingt, in zwei Fällen durch gesundheitliche Probleme der Frau, in fünf Fällen durch die überwiegende Übernahme der Kinderbetreuung durch die Frau. In zwei Fällen sollen beide Partner prinzipiell in gleichem Umfang tätig sein, die Kinderbetreuung ist in diesen Fällen geregelt. In zwei Fällen soll die Frau mehr arbeiten als ihr Partner, wobei dies durch gesundheitliche Probleme des Mannes bedingt ist. In zwei Fällen ist es unklar, welche Arbeitsteilung angestrebt wird.

Allgemein entsteht damit der Eindruck, dass Kinderbetreuung auch jenseits der Elternzeit tendenziell als Aufgabe der Frauen gesehen wird. Da die formale Qualifikation der Frauen aber wie oben dargelegt zumeist niedriger ist als die der Männer in derselben Mehrpersonen-Bedarfsgemeinschaft, lässt sich keine Aussage darüber treffen, ob die Entscheidung über die verfolgte Arbeitsteilung innerhalb der Mehrpersonen-Bedarfsgemeinschaft auf ein traditionelles Rollenbild der Vermittlungsfachkräfte bzw. Kunden und Kundinnen oder die Orientierung der Vermittlungsfachkräfte an der Qualifikation der Mehrpersonen-Bedarfsgemeinschaft Mitglieder zurückzuführen ist.

Fallporträt 2: Verheiratetes Paar mit Kindern über drei Jahren

Die Mehrpersonen-Bedarfsgemeinschaft besteht aus vier Personen. Dabei handelt es sich um ein verheiratetes Paar mit zwei Kindern im schulpflichtigen Alter von 13 bzw. 10 Jahren. Die Mehrpersonen-Bedarfsgemeinschaft lebt seit 2011 in Deutschland und hat einen Migrationshintergrund. Beide Eltern sind im Alter von ca. 40 bis 45 Jahren.

Qualifikation und Vermittlungshemmnisse

Die Kundin hat im Herkunftsland eine Ausbildung als Friseurin/Kosmetikerin gemacht. Zudem hat sie einen FH Abschluss als Dolmetscherin erworben und war über zehn Jahre als Englischlehrerin an einer Grundschule tätig. In Deutschland hat sie als Friseurin Berufserfahrung gesammelt. Ihr Berufsabschluss Friseurin in Deutschland als gleichwertig anerkannt, die Kosten für die Anerkennung wurden vom Jobcenter übernommen. Mit Unterstützung des Jobcenters hat sie die Meisterschule besucht, da sie einen Friseursalon übernommen hat und dazu den Meisterbrief braucht. Die Meisterprüfung hat sie bislang nicht bestanden. Zudem hat sie mehrere Maßnahmen zur beruflichen Eingliederung und Aktivierung sowie mehrere Deutschkurse

besucht, um ihre Sprachkenntnisse zu verbessern. Die weiterhin sehr geringen Deutschkenntnisse der Kundin werden als Vermittlungshemmnis eingestuft.

Der Kunde hat im Herkunftsland eine Ausbildung zum Bankkaufmann gemacht, die in Deutschland als Bürokaufmann anerkannt wurde. Wegen seiner geringen Englisch- und mittleren Deutschkenntnisse wird die Arbeitsmarktintegration als Bürokaufmann aber nicht als realistisch eingestuft. In Deutschland hat er im Rahmen einer dreijährigen geringfügigen Beschäftigung Berufserfahrung als Schutz- und Sicherheitskraft gesammelt. Zudem hat er eine Fortbildung besucht, um die IHK Sachkundeprüfung im Bereich Sicherheit ablegen zu können. Er hat die Fahrerlaubnis BE für PKW und Kleinbusse.

Ziel/Strategie der Vermittlung

Für die Kundin ist die in VerBIS festgelegte Strategie der Vermittlung die Beendigung der Hilfebedürftigkeit durch die „Integration jenseits des ersten Arbeitsmarkts“, d.h. durch den Aufbau einer Selbstständigkeit. Als Zielberuf ist Helferin Küche in Teilzeit oder Vollzeit festgehalten.

Für den Kunden wird angestrebt, ihm neue berufliche Perspektiven zu vermitteln und eine gesundheitlich angemessene Beschäftigung zu realisieren. Dies sollte eventuell mittels einer Fortbildung zum Steuerfachangestellten realisiert werden. Als Zielberuf waren Pförtner, Kassierer, Steuerfachangestellter und zuletzt Schutz- und Sicherheitskraft in Teilzeit, Vollzeit oder Schicht festgehalten. Zuletzt ist als Ziel der Vermittlung die Stabilisierung seiner Beschäftigung als Schutz- und Sicherheitskraft in Vollzeit festgehalten.

Ablauf und Inhalt Beratungsgespräch

Das beobachtete Beratungsgespräch fand statt zwischen dem Kunden und der für die Mehrpersonen-Bedarfsgemeinschaft zuständigen Vermittlungsfachkraft. Das Gespräch wurde von der Vermittlungsfachkraft vereinbart, um mit dem Kunden seine berufliche Situation zu besprechen.

Im Gespräch wurde eine berufliche Ausbildung des Kunden zum Steuerfachangestellten besprochen und wie diese für den Kunden aufgrund seiner Voraussetzungen und seiner Familiensituation am besten zu realisieren sei. Resultate des Gesprächs sind, dass sich der Kunde über verschiedene Maßnahmen informiert, sowie Vereinbarkeit einer Maßnahmeteilnahme mit der Kinderbetreuung und seinem Nebenjob abklärt.

Interessante Abschnitte des Beratungsgesprächs sind jene, in denen es um die Vereinbarkeit einer Maßnahmeteilnahme und beruflichen Ausbildung des Kunden mit der Kinderbetreuung geht.

Berufliche Perspektive des Kunden

Gefragt nach seinen beruflichen Zielen äußert der Kunde, dass er gerne eine Weiterbildung machen würde, um wieder in seinem Ausbildungsberuf als Bankkaufmann oder allgemein im Büro arbeiten zu können. Laut der Vermittlungsfachkraft reichen die Deutschkenntnisse des Kunden auf dem Niveau B1 für eine allgemeine Bürotätigkeit aber nicht aus, sie schlägt ihm daher vor, eine Ausbildung zum Steuerfachangestellten zu machen und erläutert ihm drei verschiedene Wege, auf denen dies möglich ist: durch duale Ausbildung, durch betriebliche Einzelumschulung oder durch schulische Ausbildung. Da der Kunde nach Unterstützung bei der Suche nach einer Ausbildung fragt, schlägt die Vermittlungsfachkraft ihm die Teilnahme an einem Kurs zur Vorbereitung betriebliche Einzelumschulung vor. Die Bewilligung der Teilnahme an der Maßnahme macht sie davon abhängig, dass der Kunde diese mit seinem 450 Euro Job und der Kinderbetreuung vereinbaren kann. Die Kinder sind 10 und 13 Jahre alt und können nach Aussage des Kunden zusammen auch alleine zu Hause sein. Seine Ehefrau besucht an drei Tagen pro Woche die Meisterschule und arbeitet an allen anderen Werktagen im Friseursalon, den sie führt, und kann die Kinder nicht betreuen.

Die Vermittlungsfachkraft schlägt vor, dass die Kinder daran gewöhnt werden sollen alleine Bus zu fahren, und dass sich diese nach Schulschluss im Laden der Ehefrau aufhalten sollen

damit sie betreut sind. Laut der Vermittlungsfachkraft machen die Teilnahme an einer Maßnahme sowie eine Ausbildung für den Kunden nur Sinn, wenn die Kinderbetreuung gesichert ist. Der entsprechende Gesprächsausschnitt gestaltet sich folgendermaßen:

Beraterin: Es ist ein Sohn. Ich kenne ihren Sohn natürlich nicht, aber ich weiß, dass es Kinder mit 10 von 10 Jahren gibt, die durchaus schon allein, auch mit Umsteigen Strecken bewältigen können und auch mal äh zuhause bleiben. Nur // Kunde: Ok.// was das Coaching jetzt betrifft, auch da, wenn sie dann sagen: »Ich kann nicht kommen, weil ich auf mein Kind aufpassen muss«. Haben wir wieder ein Problem. Also ich würde diesen Gutschein, also ich bin gerne bereit ihnen gleich einen Gutschein für das Coaching auszustellen, aber ich muss auch sicher gehen, dass sie dieses Coaching dann auch besuchen können, dass das funktioniert.

Kunde: Ja, aber erst einmal müssen wir die Planung gucken, wie läuft diese Programm und dann, wann fängt an oder in welche Richtung entscheide ich, und dann sage ich Ihnen nochmal Bescheid, und dann wie wir das mit den Kindern machen und so.

Beraterin: Herr [Name des Kunden], wir müssen das vorher entscheiden, denn ähm ich werde ihnen jetzt nicht einen Gutschein ausstellen, damit sie dann hinterher sagen: »Ach nee. Das will ich doch nicht machen«. Weil wenn ich das jetzt bewillige, dann verpflichte ich sie ja auch diese Maßnahme zu besuchen, dann ist es nicht mehr, jetzt können Sie sagen: »Ok, das klappt nicht. Das machen wir nicht« Dann machen wir das auch nicht. (Teilnehmende Beobachtung, weibliche Vermittlungsfachkraft und Kunde)

Die Ausstellung eines Vermittlungsgutscheins für die Teilnahme an der Maßnahme macht die Vermittlungsfachkraft also von der Zusage des Kunden abhängig, dass die Kinderbetreuung geregelt ist. Ebenso sei zu klären, ob eine Kinderbetreuung während der Ausbildung des Kunden gesichert werden könne. Als Ausbildungsbeginn hält die Vermittlungsfachkraft den 01.10. für sinnvoll, da die Ehefrau des Kunden die Meisterschule nur noch bis September besuchen werde und danach an den anderen Tagen die Kinderbetreuung, teilweise im Laden, übernehmen könne.

Beraterin: Dann geht es. //Kunde: Ja// Genau. Und dann könnte, könnten die Kinder bei Ihrer Frau sein, und was ist Montag und Dienstag, wenn Ihre Frau an der Meisterschule ist?

Kunde: Die ist ganze nicht, aber dauert nicht länger, bis äh September ist fertig.

Beraterin: Meisterschule bis September?

Kunde: Septem- ja. Kurs ist bis September, aber äh

Beraterin: Ende September.

Kunde: Ja, Ende September.

Beraterin: Ok, das heißt, wir könnten, das würde Sinn machen frühestens ab 1.10.16 Ausbildung. Und das ist auch jetzt von der Zeitplanung realistisch. Sagen wir mal so: Diejenigen, die Ihre Ausbildungsplätze besetzen können, die Arbeitgeber zum 1.08., die werden die eh besetzt haben, zum 1.10. wer dann noch offen ist, ja der kann sich überlegen, ob er sagt: » Oh, ich warte noch ein Jahr bis die anderen aus der Schule kommen. Oder ich guck mir mal den an, der ist hm. « Also insofern fände ich das gar nicht schlecht, wenn wir sagen, unser Ziel ist erstmal so ab

dem 1.10. ähm 'ne Ausbildung, dann ist das auf jeden Fall geklärt, das die Kinderbetreuung da sicher gestellt ist, irgendwo da wie gesagt ist Ihre Frau da eben.
//Kunde: Ja, bis Ende September ist dann vorbei// Beraterin: Zumindest kann sie dann ihren, ihren Laden, sie wird ja wahrscheinlich auch im Laden dann mehr Öffnungszeiten, aber dann ist sie im Laden. Die Kinder könnten dann am Nachmittag zum Laden fahren ähm und Sie könnten, hätten dann auch wirklich die gesamte Zeit, so. Und für das mögliche Coaching, da müssten Sie wirklich mit dem Arbeitgeber, mit Ihrer Frau, mit den Kindern. Es sind ja auch noch Sommerferien. Was haben Sie sich für die Sommerferien überlegt? (Teilnehmende Beobachtung, weibliche Vermittlungsfachkraft und Kunde)

Für die Teilnahme an der Maßnahme besteht die unmittelbare Herausforderung, dass die Sommerferien bevorstehen und die Kinderbetreuung in diesen nicht gesichert ist. Der Kunde berichtet, dass die Kinder normalerweise zu Hause seien. Bekannte die die Betreuung übernehmen könnten gebe es nicht.

Die Vermittlungsfachkraft äußert daher, dass die Entscheidung über die Maßnahmeteilnahme des Kunden vertagt werden solle, der Kunde solle bis dahin mit seiner Frau über die Regelung der Kinderbetreuung sprechen und mit seinem Arbeitgeber. Zudem gibt sie dem Kunden eine Liste mit Trägern mit, bei denen er sich über Angebote zum Coaching für Vorstellungsgespräche, Sprachkurse kaufmännisches Deutsch, und Unterstützung bei der Ausbildungssuche zum Steuerfachangestellten erkundigen soll. Es wird vereinbart, dass sich der Kunde dann bis Mitte Juli bei der Vermittlungsfachkraft melden und einen Termin vereinbaren soll. Eine neue Eingliederungsvereinbarung wird nicht abgeschlossen.

Fazit

Im Fall der beobachteten Mehrpersonenbedarfsgemeinschaft übernimmt der Mann aufgrund der Selbstständigkeit seiner Frau mit einem Friseursalon und ihrer Weiterbildung an der Meisterschule seit etwa zwei Jahren die Beaufsichtigung der Kinder, wenn diese nicht in der Schule sind. Er ist nur geringfügig beschäftigt auf 450 Euro Basis in einem Supermarkt. Das entspricht nicht unbedingt seinem Wunsch: der Kunde würde gerne wieder in seinem Beruf zu arbeiten, war mit seinen Bewerbungen allerdings bislang erfolglos.

Die Mitglieder der Mehrpersonenbedarfsgemeinschaft werden also nicht gleichermaßen aktiviert, der Kunde übernimmt den Hauptteil der Kinderbetreuung und ist dadurch auch beschränkt in seinen Möglichkeiten, eine Weiterbildung oder Ausbildung zu absolvieren, um seine Arbeitsmarktchancen zu verbessern. Das könnte sich ändern, wenn seine Frau ihre Weiterbildung erfolgreich beendet.

6.2 Konstellation II: Alleinerziehende

Betrachtet man die fünf Mehrpersonen-Bedarfsgemeinschaften des Typs Alleinerziehende, so fällt auf, dass die Alleinerziehenden allesamt weiblich sind. Mehrpersonen-Bedarfsgemeinschaften dieses Typs bestehen in diesem Forschungsprojekt also aus Müttern mit mindestens einem Kind, maximal dabei drei Kindern. In vier dieser Mehrpersonen-Bedarfsgemeinschaften lebten zum Befragungszeitpunkt Kinder unter 15 Jahren, in zwei dieser Mehrpersonen-Bedarfsgemeinschaften

ist mindestens ein Kind jünger als 3 Jahre. Zwei Kundinnen befanden sich zum Zeitpunkt der Befragung in Elternzeit.¹⁴ In einem weiteren Fall lebte die alleinerziehende Mutter mit ihrem volljährigen Kind zusammen, welches inzwischen studiert und Unterstützung nach dem Bundesausbildungsförderungsgesetz (BAföG) § 68 SGB I erhält, zusammen.

Betrachtet man die Qualifikation der alleinerziehenden Kundinnen, so zeigt sich, dass diese mehrheitlich einen Hauptschulabschluss haben, wobei eine Kundin keinen Schulabschluss hat. Eine Kundin hat eine abgeschlossene Berufsausbildung und machte zum Zeitpunkt der Befragung eine zweite Ausbildung. Eine fehlende Berufsausbildung ist somit ein Vermittlungshemmnis für die Mehrheit der Alleinerziehenden. Bei der Hälfte der Kundinnen stellt zudem die Kinderbetreuungssituation ein Vermittlungshemmnis dar. Da es sich um eine vergleichsweise junge Personengruppe handelt, sind gesundheitliche Probleme nur bei einer Kundin, die unter Depressionen leidet, relevant.

Gemäß den IEB-Daten war keine der alleinerziehenden Kundinnen zum Stichtag erwerbstätig. Langfristiges Ziel der Vermittlung ist die Eingliederung der Kundinnen in den ersten Arbeitsmarkt. Um dieses Ziel zu erreichen, sollen die Kundinnen kurzfristig in Helfertätigkeiten im Verkauf vermittelt werden. Zudem wird angestrebt, dass alle Kundinnen eine Ausbildung nachholen. Zum Zeitpunkt der Befragung hat eine Kundin, die bereits eine abgeschlossene Berufsausbildung hat, hat zu dem Zeitpunkt der Befragung über die Maßnahme „Sprungbrett“ eine zweite Ausbildung begonnen. Die anderen Kundinnen haben mehrheitlich an den Maßnahmen zur Förderung der Weiterbildung und zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung bei einem Träger teilgenommen. Für die Kundin, die unter Depressionen leidet, wird zunächst eine Stabilisierung der gesundheitlichen Situation angestrebt, bevor Strategien zur Eingliederung am ersten Arbeitsmarkt realisiert werden sollen.

6.3 Konstellation III: Paare ohne Kinder

Bei sieben Mehrpersonen-Bedarfsgemeinschaften handelt es sich um Paare ohne Kinder im eigenen Haushalt. Unter den Paaren ohne Kinder befindet sich eine Kundin mit Migrationshintergrund, welche Kinder hatte, die ihr jedoch entzogen wurden. Ihr Partner war zeitweise inhaftiert. Die Mitglieder einer anderen Mehrpersonen-Bedarfsgemeinschaft gehören zur ethnischen Minderheit der Sinti und Roma, in einer anderen Mehrpersonen-Bedarfsgemeinschaft hat ein Mitglied die ukrainische Staatsbürgerschaft.

Betrachtet man die Qualifikation der Mehrpersonen-Bedarfsgemeinschaften ohne Kinder, so zeigt sich, dass die Mitglieder der befragten Mehrpersonen-Bedarfsgemeinschaften mehrheitlich einen Hauptschulabschluss, vereinzelt die Mittlere Reife haben. Nur wenige haben jedoch eine abgeschlossene Berufsausbildung. Die Mitglieder einer Mehrpersonen-Bedarfsgemeinschaft haben ausländische Berufsabschlüsse, die in Deutschland nicht anerkannt sind. Zudem zeigt sich, dass bei drei von sieben Mehrpersonen-Bedarfsgemeinschaften die Frau eine geringere Qualifikation hat als der Mann. Bei vier Mehrpersonen-Bedarfsgemeinschaften ist die Qualifikation der Partner unklar (Daten aus zkT).

¹⁴ Eine dieser Kundinnen kehrte wie geplant nach Ende ihrer Elternzeit wieder in ihre Beschäftigung als Verkäuferin einer Modekette zurück.

Mehrpersonen-Bedarfsgemeinschaften ohne Kinder unterscheiden sich hinsichtlich der Altersstruktur von den anderen beiden Typen von Mehrpersonen-Bedarfsgemeinschaften, indem die Mitglieder dieser Mehrpersonen-Bedarfsgemeinschaften deutlich älter sind. Dementsprechend ist häufig das Alter der Mitglieder dieser Mehrpersonen-Bedarfsgemeinschaften ein Hindernis für die Vermittlung in den ersten Arbeitsmarkt. Ein weiteres Hindernis für die Vermittlung in den Arbeitsmarkt ist bei der Mehrheit der Befragten eine fehlende Berufsausbildung. Zudem zeigen sich vereinzelt gesundheitliche Probleme der Befragten als hinderlich für die Vermittlung, da Kunden und Kundinnen wegen gesundheitlicher Probleme nicht mehr in den Bereichen, in denen sie Berufserfahrung gesammelt haben, arbeiten können. Ein Kunde leidet unter Übergewicht, während eine Kundin eine Suchtproblematik aufweist. Geringe Deutschkenntnisse stellen für einige ebenfalls einige Mitglieder der Mehrpersonen-Bedarfsgemeinschaften ohne Kinder auch ein Vermittlungshemmnis dar.

Nur eine von vier Personen mit Informationen aus den IEB war zum Stichtag erwerbstätig. Ein Ziel der Vermittlung stellt die Aufnahme einer Beschäftigung am ersten Arbeitsmarkt und für einige Personen auch jenseits des ersten Arbeitsmarkts dar. Dabei werden für die Mehrheit der Kunden und Kundinnen Helfertätigkeiten in verschiedenen Bereichen anvisiert. In mehreren Fällen halten Vermittlungsfachkräfte die Integration innerhalb der nächsten 12 Monate jedoch für unwahrscheinlich.

Da mehrere Personen wegen gesundheitlicher Probleme nicht mehr in den Bereichen, in denen sie bereits Berufserfahrung gesammelt haben, tätig sein können, streben Vermittlungsfachkräfte für diese eine berufliche Umorientierung an. Dazu soll die Mehrheit der Personen geförderte Weiterbildungen besuchen bzw. Berufserfahrungen in neuen Bereichen sammeln. Einzelne Personen sollen zudem eine Berufsausbildung nachholen, um langfristig in qualifizierter Tätigkeit vermittelt werden zu können. Allerdings muss bei einigen Kunden und Kundinnen erst eine Stabilisierung der gesundheitlichen Situation abgewartet werden, bevor weitere Schritte wie z.B. eine Maßnahmenteilnahme umgesetzt werden sollen.

Die Dokumentation der Beratung lässt dabei schließen, dass alle Mitglieder dieser Mehrpersonen-Bedarfsgemeinschaften langfristig in gleichem Maße aktiviert werden sollen, sofern keine gesundheitlichen Probleme der Kunden oder Kundinnen dagegensprechen. Dazu nehmen sie je nach Qualifikationsbedarf in unterschiedlichem Umfang an Maßnahmen teil.

Fallporträt 3: Verheiratetes Paar ohne Kinder

Die Mehrpersonen-Bedarfsgemeinschaft besteht aus zwei Personen. Dabei handelt es sich um ein verheiratetes Paar mit Migrationshintergrund. Beide Personen sind zwischen 25 und 30 Jahren alt. Die Kundin hat einen Migrationshintergrund und lebt erst seit einigen Jahren in Deutschland. Der Kunde hat ebenfalls einen Migrationshintergrund, verfügt aber über die deutsche Staatsangehörigkeit und lebt bereits länger in Deutschland. Er hat in Deutschland den Abschluss Mittlere Reife erworben.

Die Bedarfsgemeinschaft hat den SGB II-Bezug Ende des Jahres 2017 verlassen. Der Kunde absolviert eine Ausbildung, die Kundin hat eine Nebenbeschäftigung als Helferin im Verkauf gefunden.

Qualifikation und Vermittlungshemmnisse

Der Kunde hat die Mittlere Reife in Deutschland erworben und an einer Hochschule eine Ausbildung als Mediengestalter angefangen, diese jedoch wegen finanzieller Probleme abgebrochen. Danach hat er eine Ausbildung als Gestaltungstechnischer Assistent gemacht und diese

abgeschlossen. In seinem Beruf hat er keine Erfahrung sammeln können. Er hat in den Jahren 2016 und 2017 zwei Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung bei einem Arbeitgeber sowie eine Maßnahme zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung bei einem Träger besucht. Der Kunde hat einen PKW-Führerschein und einen eigenen PKW. Im Jahr 2017 hat er eine Ausbildung als Fachinformatiker begonnen.

Die Kundin hat in ihrem Herkunftsland einen Hochschulabschluss (Bachelor of Arts Übersetzerin Englisch) erworben, der in Deutschland bislang nicht anerkannt ist. Bis auf eine zweimonatige Tätigkeit als Lagermitarbeiterin verfügt sie über keine Berufserfahrungen. Im Jahr 2016 hat sie eine Maßnahme zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung bei einem Träger besucht. Zudem hat sie mehrere Deutsch-Sprachkurse besucht und das Sprachniveau B2 erreicht. Die Kundin hat einen PKW-Führerschein.

Ziel/Strategie der Vermittlung

Für den Kunden ist die Strategie der Vermittlung laut VerBIS, diesen mittels Erwerb eines Berufsabschlusses in den ersten Arbeitsmarkt zu integrieren. Als Zielberuf ist dabei Gestaltungstechnischer Assistent in Vollzeit festgehalten. Jedoch ist vermerkt, dass der Kunde wegen schlechter Arbeitsmarktperspektiven in seinem Ausbildungsberuf eine andere Ausbildung im technischen Bereich anstrebt. Aus dem restlichen VerBIS Profil ergibt sich, dass der Kunde eine Ausbildung als Fachinformatiker begonnen hat.

Für die Kundin ist als Ziel der Vermittlung die Aufnahme einer Beschäftigung auf dem ersten Arbeitsmarkt festgehalten, als Zielberuf wird dabei Helferin Lagerwirtschaft/Transport oder Helferin Verkauf in Vollzeit festgehalten. Eventuell soll sie dazu eine Maßnahme oder Weiterbildung besuchen. Zudem soll geprüft werden, ob ihr Hochschulabschluss in Deutschland anerkannt werden kann. Als Vermittlungshemmnis werden ihre geringen Deutschkenntnisse beurteilt.

Ablauf und Inhalt Beratungsgespräch

Das beobachtete Beratungsgespräch wurde geführt zwischen der Kundin, dem Kunden und der Vermittlungsfachkraft, die die Mehrpersonenbedarfsgemeinschaft betreut. Das Gespräch wurde vereinbart um mit dem Kunden die aktuelle Situation zu besprechen, die Kundin begleitete ihren Mann freiwillig. Der Kunde übersetzte mehrfach für die Kundin, die nur gebrochen Deutsch spricht.

Im Beratungsgespräch wurden zunächst kurz die Bewerbungsbemühungen der Kundin besprochen und verschiedene mögliche Zieltätigkeiten mit ihr besprochen. Die Vermittlungsfachkraft führte auch eine kurze Stellensuche durch und druckte der Kundin Stellenvorschläge aus. Sodann wendete sie sich dem Kunden zu, um den Stand seiner Bewerbungsbemühungen zu erfahren. Da die Arbeitsmarktsituation in seinem Ausbildungsberuf schlecht war, schlug sie ihm eine berufliche Umorientierung vor und besprach mit ihm verschiedene offene Ausbildungsstellen in der Stellenbörse. Zuletzt wurde eine neue Eingliederungsvereinbarung mit dem Kunden abgeschlossen, die Kundin und der Kunde erhielten zudem Vermittlungsvorschläge auf die sie sich bewerben sollten.

Besonders interessante Abschnitte des Beratungsgesprächs sind jene, in denen es um die berufliche Umorientierung des Kunden sowie das angestrebte Arbeitszeitvolumen der Kundin ging.

Bewerbungsbemühungen der Kundin

Zunächst wird besprochen, dass die Vermittlungsfachkraft einen Antrag auf Anerkennung des Diploms der Kundin beim zuständigen Ministerium gestellt hat. Sie informiert die Kunden, dass das Jobcenter die Kosten dafür übernimmt. Sodann fragt sie die Kundin nach ihren Bewerbungsbemühungen.

Die Kundin berichtet, dass sie sich auf Stellenangebote in der Gastronomie beworben hat, es sich bei diesen Stellen aber um geringfügige Beschäftigungen handele. Sie wolle jedoch eigentlich in Vollzeit arbeiten, damit die Bedarfsgemeinschaft genügend Geld zur Verfügung hat.

Eine geringfügige Beschäftigung kommt aus ihrer Sicht für sie kurzfristig infrage, und für den Fall, dass ihr Mann eine Stelle in Vollzeit findet.

Die Vermittlungsfachkraft argumentiert, dass ein Minijob zum Einstieg in den Arbeitsmarkt sinnvoll sei, damit die Kundin sich an den Tagesablauf gewöhne und Berufserfahrung sammeln könne, langfristig aber natürlich eine Beschäftigung in Teilzeit oder Vollzeit gesucht werden solle.

Beraterin: Gut. Ähm jetzt ist es ja so, dass Sie im Moment ja auch noch ähm die Unterstützung von uns bekommen //Kundin: mhm// und als Einstiegsjob klar langfristig wollen wir natürlich schon gucken, dass //Kundin: ja// Sie Teilzeit oder Vollzeit sogar //Kundin: ja// arbeiten können ähm, aber wenn das erst schon mal ein Minijob //Kundin: ja// ist, um Sie da rein zu kommen, sich auch so ein bisschen ähm ja an die an den Tagesablauf zu gewöhnen //Kundin: mhm//, denke ich, wäre das durchaus ein erster //Kundin: ich// Beraterin: Schnitt, den man machen könnte.

Kundin: Ich will Arbeit Vollzeit // Beraterin: ja//, weil das // Beraterin: ja//.

Beraterin: Das Geld ist reicht sonst nicht aus //Kundin: ja// und was sie hier bekommen, ist wirklich nur für das //Kundin: mhm// Nötigste, Auf jeden //Kundin: ja// Fall.

Kundin: Und ähm wenn Sie haben eine Angebot, dann wenn Sie wollen, Sie können mir schicken und ich gerne // Beraterin: ich gucke// Ja. (Teilnehmende Beobachtung, Weibliche Vermittlungsfachkraft und Kundin)

Die Vermittlungsfachkraft schlägt der Kundin daher erneut geringfügige Beschäftigungen in der Gastronomie vor, die sie in der Jobbörse findet. Diese stoßen aufgrund jedoch nicht auf Zustimmung der Kundin, die eigentlich keinen Minijob möchte.

Kundin: Aber das ist Minijob.

Beraterin: Ja, genau. Wie gesagt, wenn Sie das kurzfristig jetzt äh //Kundin: mhm//, einfach nur als Überbrückung machen, wäre das auch //Kundin: mhm// ja ein Einstieg wieder und ähm das wird ja dann auch, je nachdem was Sie verdienen, wird natürlich auch angerechnet //Kundin: mhm//, aber Sie haben trotzdem aufgrund der Freibeträge mehr Geld zur Verfügung als jetzt //Kundin: mhm, ok//. Also hier das ähm Eiscafé hier am Markt //Kundin: mhm//, die suchen ähm ja eine Bedienung in Vollzeit, Teilzeit oder //Kundin: mhm// Minijob. Und ja Berufserfahrung wäre //Kundin: ab-// wünschenswert. (Teilnehmende Beobachtung, Weibliche Vermittlungsfachkraft und Kundin)

Die Kundin äußert den Wunsch, wieder als Saisonhilfe bei einem Versandhändler zu arbeiten, bei dem sie bereits vorher tätig war. Dieser Idee stimmt die Vermittlungsfachkraft grundsätzlich zu. Allerdings hat der Versandhändler aktuell keinen Bedarf an Aushilfen. Nachdem die Vermittlungsfachkraft der Kundin zuletzt verschiedene Stellenangebote im Helferbereich ausgedruckt hat, wendet sie sich dem Kunden zu.

Berufliche Perspektive des Kunden

Der Kunde berichtet auf Nachfrage der Vermittlungsfachkraft nach seinen Bewerbungsbemühungen, dass er sich auf verschiedene Praktika und Ausbildungsstellen beworben habe. Das begründet er damit, dass er mit seinem Ausbildungsberuf schlechte Chancen auf Integration in den Arbeitsmarkt habe. Die Vermittlungsfachkraft unterstützt die Idee einer beruflichen Umorientierung, da sie die Chancen des Kunden, in seinem Ausbildungsberuf Gestaltungstechniker eine Stelle zu finden, als schlecht einschätzt. Allerdings sieht sie wenig Chancen,

dass der Kunde kurzfristig bis zum Start des neuen Ausbildungsjahrs im September einen Ausbildungsplatz findet.

Beraterin: Haben Sie gemacht? Ok. //Kunde: ja// Würden Sie mir vielleicht trotzdem die beim nächsten Mal mitbringen //Kunde: mhm//, dass wir noch einmal einfach gemeinsam darüber gucken //Kunde: mhm//, wie die, wie das ist. Ok. Ähm ja ich denke, es wird schwer, jetzt noch einen Ausbildungsplatz für dieses Jahr zu kriegen //Kunde: mhm//.

Kunde: Nein, wie gesagt, ich habe die Ausbi-, die sind erst vor kurzem in der Jobbörse aktiv geworden // Beraterin: ja, ok//, deswegen // Beraterin: ja, versuchen Sie es auf jeden Fall// habe ich mich da so kurz gemeldet.

Beraterin: Genau. Versuchen können Sie es auf jeden Fall ähm, ansonsten müssen wir uns natürlich eine Alternative überlegen, was Sie dann //Kunde: mhm// jetzt machen zur Überbrückung bis es vielleicht im nächsten Jahr //Kunde: ja// mit der Ausbildung klappt.

Kunde: Ja, also ich hatte eigentlich überhaupt nicht geplant die Ausbildung zu machen. // Beraterin: ja// Das ist jetzt so kurzfristig. // Beraterin: Genau// Mh ja.

Beraterin: Aber es ist halt sehr schwierig im Bereich der Gestaltungstechnik, ähm, einen Stellen zu kriegen. [...] Ja und damit sind die Stellenangebote im Bereich Gestaltungstechnik auch schon am Ende //Kunde: ja//. Also es ist halt sehr schwer.

Also dass wir wirklich gucken müssen, dass wir vielleicht //Kunde: mhm// bei Ihnen doch irgendwie einen anderen beruflichen Orientierung uns noch einmal.

Kunde: ja, deswegen habe ich auch die Ausbildungen // Beraterin: ja// angeschaut, die da so angeboten wurden und ich habe mich bei [Firma für Mobilfunk] als Kaufmann versucht. (Teilnehmende Beobachtung, Weibliche Vermittlungsfachkraft und Kunde)

Aufgrund der Arbeitsmarktsituation unterstützt die Vermittlungsfachkraft also eine berufliche Umorientierung des Kunden und bespricht schließlich mit dem Kunden, welche Ausbildung er sich vorstellen könne. Sie schlägt dem Kunden offene Stellen aus der Jobbörse vor und gibt ihm den Tipp, bei einer Bewerbung vorab persönlich Kontakt zum Arbeitgeber aufzunehmen. Die Vermittlungsfachkraft weist ihn zuletzt auf die Kostenübernahme für Bewerbungen und Fahrtkosten zu Vorstellungsgesprächen durch das Jobcenter hin, und schließt mit ihm eine Eingliederungsvereinbarung, in der der Nachweis von Bewerbungsbemühungen gefordert wird, ab.

Fazit

Im Fall der beobachteten Mehrpersonenbedarfsgemeinschaft aus einem verheiratetem Paar ohne Kinder suchen beide eine Beschäftigung, bevorzugt in Vollzeit. Aufgrund unterschiedlicher formaler Qualifikationen stehen dabei verschiedene Zielbereiche des Arbeitsmarkts im Fokus.

Der Kunde hat aufgrund eines anerkannten Berufsabschlusses und guter Deutschkenntnisse aktuell bessere Vermittlungschancen als die Kundin. Da die Arbeitsmarktsituation in seinem Ausbildungsberuf jedoch schlecht ist, wird eine berufliche Umorientierung in Form einer weiteren Ausbildung in Erwägung gezogen. Bis er eine Ausbildungsstelle gefunden hat, soll der Kunde weiter Stellen in seinem Beruf oder alternative Beschäftigungen suchen.

Die Kundin hat wegen fehlender formaler Qualifikationen und schlechter Deutschkenntnisse schlechte Arbeitsmarktchancen, so dass der Einstieg in den Arbeitsmarkt nach Vorstellung der Vermittlungsfachkraft zunächst nur über geringfügige Beschäftigung erfolgen kann. Um die Arbeitsmarktchancen der Kundin zu verbessern, wurde mit Hilfe der Vermittlungsfachkraft die

Anerkennung des ukrainischen Hochschulabschlusses beantragt, der eventuell auch als Abitur anerkannt werden kann.

Langfristig sollen also beide Kunden in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung einmünden. Beide Mitglieder der Bedarfsgemeinschaft haben dazu in der Vergangenheit gemäß ihrer individuellen Fähigkeiten Maßnahmen erhalten, um ihre Arbeitsmarktchancen zu verbessern. Beide Kunden werden also aktiviert, jedoch in unterschiedlichem Maße: der Fokus der Vermittlungsfachkraft liegt aufgrund der besseren Qualifikation und vorhandener Sprachkenntnisse auf der Aktivierung des Kunden. Dieser Ansatz erscheint pragmatisch, eine Benachteiligung der Kundin aufgrund ihres Geschlechts ist nicht festzustellen.

6.4 Zusammenfassung

Das vorliegende Kapitel macht deutlich, dass die im Rahmen des Forschungsprojekts befragten Kunden und Kundinnen mitunter in einer Bedarfsgemeinschaft mit ihrem Partner leben, mehrheitlich jedoch in Mehrpersonen-Bedarfsgemeinschaften mit Kindern unter 15 Jahren. In fünf Fällen handelt es sich dabei um alleinerziehende Kundinnen. Die Kinderbetreuung wird in den Mehrpersonen-Bedarfsgemeinschaften mit Kindern meist hauptverantwortlich durch die Frauen übernommen. Die Sicherstellung der Kinderbetreuung ist daher in den meisten Fällen ein relevantes Thema für Beratung und Vermittlung.

Bei der Mehrheit der Kunden und Kundinnen ist die geringe Qualifikation, d.h. ein fehlender Berufsabschluss und/oder geringe Berufserfahrung ein Vermittlungshemmnis. Diese Kunden und Kundinnen sind kurzfristig daher nur in Helferstellen zu vermitteln. Dabei zeigt sich auch, dass die weiblichen Mitglieder einer Mehrpersonen-Bedarfsgemeinschaft häufig schlechter qualifiziert sind als die männlichen Mitglieder derselben Mehrpersonen-Bedarfsgemeinschaft. Zudem haben einige Kunden und Kundinnen gesundheitliche Probleme, die die Integration in Arbeit weiter erschweren. Weitere Kunden und Kundinnen verfügen nur über geringe Deutschkenntnisse. Die genannten Vermittlungshemmnisse treten oftmals in Kombination auf, oder zusammen mit weiteren Vermittlungshemmnissen, d.h. es handelt sich oftmals um Kunden und Kundinnen mit multiplen Vermittlungshemmnissen.

Die Betrachtung der Vermittlungshemmnisse macht deutlich, mit welchen Herausforderungen Vermittlungsfachkräfte bei der Beratung und Vermittlung von Mehrpersonen-Bedarfsgemeinschaften konfrontiert sind. Im Fall, dass Kinder unter 15 Jahren in der Mehrpersonen-Bedarfsgemeinschaft leben, schränkt zudem die notwendige Organisation der Kinderbetreuung die Handlungsoptionen der Vermittlungsfachkräfte ein. Die Vermittlungsstrategien sind daher tendenziell langfristig angelegt. Wenn keine Kinder unter 15 Jahren in einer Mehrpersonen-Bedarfsgemeinschaft leben, fördern und fordern Vermittlungsfachkräfte die Kunden und Kundinnen je nach deren individuellen Möglichkeiten.

Die Fallporträts zu zwei Mehrpersonen-Bedarfsgemeinschaften mit Kindern und einer Mehrpersonen-Bedarfsgemeinschaft ohne Kinder machen die Handlungsprobleme für Vermittlungsfachkräfte in der Beratung und Vermittlung von Mehrpersonen-Bedarfsgemeinschaften deutlich. Wenn Kinder, die Betreuung brauchen, im Haushalt leben, ist dieser Umstand bei der Entscheidung über die Vergabe von Instrumenten der aktiven Arbeitsmarktförderung sowie bei der Suche von Stellen zu berücksichtigen. Die Erwerbstätigkeit bzw. Weiterbildung der Mitglieder einer Mehrpersonen-Bedarfsgemeinschaft muss unter diesen Rahmenbedingungen zeitlich aufeinander abgestimmt

werden. Die Integration einer Mehrpersonen-Bedarfsgemeinschaft mit Kindern in den Arbeitsmarkt braucht daher unter Umständen mehr Zeit und mehr Engagement seitens einer Vermittlungsfachkraft als die Integration einer Mehrpersonen-Bedarfsgemeinschaft ohne Kinder.

7 Zusammenfassung und Ausblick

In diesem Schlusskapitel werden wichtige Befunde aus den einzelnen Kapiteln zusammengeführt. Dabei werden auch die Ergebnisse der Vignettenstudie und der qualitativen Analyse miteinander verknüpft.

7.1 Einbeziehung des Kontextes der Bedarfsgemeinschaft in die Beratung und Vermittlung

Die Zuweisung der Mitglieder einer Bedarfsgemeinschaft zu derselben Vermittlungsfachkraft, welche nach den Fallstudien und der standardisierten Befragung die am häufigsten praktizierte Vorgehensweise ist, kann eine gemeinsame Beratung und somit den Einbezug des Bedarfsgemeinschaftskontextes begünstigen, ist aber nicht hinreichend dafür. Umgekehrt kann eine ganzheitliche Betrachtung der gesamten Bedarfsgemeinschaft auch erfolgen, wenn die Mitglieder der Bedarfsgemeinschaft von verschiedenen Vermittlungsfachkräften betreut werden. In diesem Fall ist jedoch eine erhöhte Absprache zwischen den beteiligten Vermittlungsfachkräften erforderlich.

Von der organisatorischen Zuordnung der Kundin oder des Kunden zu einer Vermittlungsfachkraft ist zu unterscheiden, ob Kundinnen und Kunden einer Bedarfsgemeinschaft gemeinsam oder getrennt zu einem Vermittlungsgespräch eingeladen werden. Letzteres hängt vom Einzelfall und von den jeweiligen Anforderungen an die Beratung und Vermittlung ab. Der Einsatz von Einzel- und Gruppengesprächen in der Vermittlungsarbeit wird so gewählt, dass Unterstützung gefördert und Hemmnisse abgebaut werden. Welches Gesprächsformat angemessen ist, ist also kontext- und situationsabhängig, zwischen beiden Format kann gewechselt werden.

Mit den Erstgesprächen wird das Ziel verfolgt, die individuelle Situation der Kundinnen und Kunden zu erfassen. Dies schließt auch die Ermittlung der Rahmenbedingungen der Bedarfsgemeinschaft ein, um unter anderem den Leistungsanspruch bestimmen zu können. Den Vermittlungsfachkräften ist somit nach dem Erstgespräch der Bedarfsgemeinschaftskontext der zu beratenden Person bekannt, was allerdings nicht immer bedeuten muss, dass dieser Kontext in den weiteren Beratungen Berücksichtigung findet.

Die Orientierung am Individuum einerseits und an der Gemeinschaft andererseits stellt für die Vermittlungsberatung ein Spannungsverhältnis dar. Für die Arbeitsvermittlung ist die Beratung der einzelnen Person maßgebend, um deren Hilfebedürftigkeit zu beseitigen oder zu verringern. Bei Mehrpersonen-Bedarfsgemeinschaften richten müssen die Vermittlungsfachkräfte den Blick aber auch auf die anderen Mitglieder richten, denn es gilt die Hilfebedürftigkeit der gesamten Bedarfsgemeinschaft zu verringern. Die Verhältnisse in der Bedarfsgemeinschaft sind somit Teil der individuellen Beratung und Vermittlung von Einzelpersonen.

Der Handlungsrahmen der Vermittlungsfachkräfte wird einerseits durch gesetzlichen Vorgaben, andererseits durch BeKo SGB II und 4PM bestimmt. Darüber hinaus existieren kaum weitere Vorgaben. Damit verfügen die Vermittlungsfachkräfte über große Handlungsspielräume in Beratung und Vermittlung, die sowohl für Single- als auch für Mehrpersonen-Bedarfsgemeinschaften gelten.

Je nach eigenem Rollenverständnis der Vermittlungsfachkraft werden Probleme, die in einer Bedarfsgemeinschaft auftreten, mehr oder weniger in der Beratung und Vermittlung adressiert. Vermittlungsfachkräfte, die ihre Rolle als Sozialarbeiterin bzw. Sozialarbeiter beschreiben, sehen die Einbeziehung des Bedarfsgemeinschaftskontextes als Teil einer ganzheitlichen Betrachtung der Person. Entspricht das Rollenverständnis eher dem Leitbild der Maklerin bzw. des Maklers, dient die Berücksichtigung der Bedarfsgemeinschaft hauptsächlich der Ermittlung fördernder oder hemmender Faktoren für eine Arbeitsvermittlung der Kundin oder des Kunden und der Erarbeitung entsprechender Problemlösungen.

7.2 Wertvorstellungen und Rollenbilder

Die Interviews mit den befragten Führungskräften und Vermittlungsfachkräften zeigen zum einen, dass Vermittlungsfachkräfte mehrheitlich ein modernes Geschlechterrollenbild vertreten, welches Frauen und Männern Erwerbstätigkeit in gleichem Maße zuschreibt. Zum anderen wird deutlich, dass die Vermittlungsfachkräfte infolge verschiedener Schulungen, insbesondere BeKo-Schulungen, einen hohen Grad an Professionalisierung erreicht haben. Sie haben gelernt, eigene Geschlechterrollenbilder und Wertvorstellungen in der die Beratung zurücktreten zu lassen und auch den Einfluss dieser auf ihr Handeln zu reflektieren.

Neben dem Rollenbild der Vermittlungsfachkräfte ist das Rollenbild der Kundinnen und Kunden für die Beratung und Vermittlung von Bedeutung. Letzteres stellt für die Vermittlungsfachkräfte eine Rahmenbedingung der Vermittlungsarbeit dar. Wie auf die Bedingungen des lokalen Arbeitsmarktes reagieren die Vermittlungsfachkräfte auch auf Geschlechterrollenbilder der Kundinnen und Kunden. Während einige Vermittlungsfachkräfte die Geschlechterrollenbilder der Kunden und Kundinnen akzeptieren und ihre Beratungs- und Vermittlungsaktivitäten daran ausrichten, versuchen andere, auf die Geschlechterrollenbilder der Kunden und Kundinnen Einfluss zu nehmen.

Ein traditionelles Rollenbild zwischen den Geschlechtern, wonach der Mann als Alleinernährer auftritt und die Frau zu Hause bleibt und sich um Haushalt und Kinder kümmert, ist nach Ansicht der Vermittlungsfachkräfte häufig bei Kunden und Kundinnen mit Migrations- oder Fluchthintergrund zu finden sowie bei Kundinnen und Kunden aus ländlichen Gegenden in den alten Bundesländern. Die Vermutung eines besonders traditionellen Rollenmodells bei Bedarfsgemeinschaften mit Migrationshintergrund scheint indes keine Auswirkungen darauf zu haben, wie intensiv Frauen aus solchen Bedarfsgemeinschaften nach Ansicht der Vermittlungsfachkräfte beraten werden sollten. In der Vignettenanalyse zeigt sich diesbezüglich kein Unterschied zwischen Personen mit und ohne Migrationshintergrund. Die Vermittlungsfachkräfte orientieren sich in ihrer Arbeit also offenbar nicht an dem bei Haushalten mit Migrationshintergrund vermuteten traditionellen Rollenmodell.

Eher berichten die Vermittlungsfachkräfte, dass sie versuchen, Kunden und Kundinnen mit Migrationshintergrund von der Notwendigkeit einer Erwerbstätigkeit der Frau zu überzeugen. Ob Beratung eine grundsätzliche Änderung der geschlechterbezogenen Rollenbilder der Kunden und Kundinnen bewirken kann, bleibt jedoch fraglich.

7.3 Unterschiede in der Beratung und Maßnahmevergabe nach dem Kontext der Bedarfsgemeinschaft

Eine weitere Frage der Untersuchung ist, inwiefern sich die Beratung, Vermittlung und Maßnahmevergabe nach dem Kontext der Bedarfsgemeinschaft richtet. Die gesetzlichen Regelungen des SGB II fordern eine Gleichstellung der Geschlechter bei Beratung und Vermittlung. Daher werden Erwerbsarbeit in Vollzeit und Teilzeit sowie die Kinderbetreuung von den qualitativ interviewten Vermittlungsfachkräften als mögliche Aufgabenbereiche sowohl der Frauen als auch der Männer gesehen. Trotz dieser grundsätzlich am Ziel der Gleichstellung orientierten Einstellungen ergibt die Vignettenstudie, dass zwischen Männern und Frauen in Mehrpersonen-Bedarfsgemeinschaften im Hinblick auf die Kontaktdichte Unterschiede gemacht werden. Die Vermittlungsfachkräfte hielten insgesamt ein Folgegespräch nach kurzem Zeitabstand zum Erstgespräch bei Männern eher für angemessen als bei Frauen.

Dieser Effekt ist allerdings ausschließlich auf Frauen in Bedarfsgemeinschaften mit Kindern, die eine Betreuung brauchen, zurückzuführen. Zwischen Frauen ohne solche Kinder und Männern unterscheiden die Vermittlungsfachkräfte im Hinblick auf die als sinnvoll erachtete Kontaktdichte nicht. Anders gewendet, finden es die Vermittlungsfachkräfte sinnvoll, wenn die Kontaktdichte mit weiblichen Leistungsberechtigten gestreckt wird, sofern diese betreuungsbedürftige Kinder haben, während das für männliche Leistungsberechtigte nicht gilt.

Aus den qualitativen Interviews mit den befragten Führungs- und Vermittlungsfachkräften ergibt sich, dass der Kontext der Bedarfsgemeinschaft auch für die Vergabe von Maßnahmen dann eine Rolle spielt, wenn Kinder unter 15 Jahren, deren Betreuungssituation geregelt werden muss, in einer Mehrpersonen-Bedarfsgemeinschaft leben. Teilnehmende Beobachtungen von Beratungsgesprächen zeigen, dass die Regelung der Kinderbetreuung von den Vermittlungsfachkräften sowohl bei der Vergabe von Maßnahmen an Männer als auch an Frauen eine Rolle spielt.

In einer Bedarfsgemeinschaft, in der eine Frau höher qualifiziert ist und bessere Arbeitsmarktchancen besitzt als der Mann, sehen die Vermittlungsfachkräfte durchaus die Möglichkeit, die Frau bevorzugt zu aktivieren, um die Bedarfsgemeinschaft aus der Hilfebedürftigkeit zu führen. In der Praxis waren solche Konstellationen in den untersuchten Jobcentern allerdings selten vorzufinden. Es wurde aber auch darauf hingewiesen, dass ein solches Vorgehen nicht selten am geschlechterbezogenen Rollenverständnis der Männer scheitern würde. Unabhängig davon, welcher der beiden Partner die höhere Qualifikation aufweist, zeigt die Vignettenanalyse: Existiert eine ungleiche Qualifikationslage innerhalb einer Mehrpersonen-Bedarfsgemeinschaft, so führt dies zu verstärktem Creaming arbeitsmarktnaher Personen und damit zur Ungleichbehandlung der beiden Partner. Das entscheidende Merkmal ist dabei die Berufserfahrung, nicht die formale Ausbildung.

Auf Basis der qualitativen Analyse ist festzustellen, dass bei Qualifikationsunterschieden oftmals der Partner mit der höheren Qualifikation in Vollzeit berufstätig ist, während sich der andere um die Kinderbetreuung kümmert. Bei der geringer qualifizierten Person handelt es sich zumeist um

die Frau, die dann die Kinderbetreuung übernimmt, und nach Ende der Elternzeit zumindest Übergangsweise nur geringfügig oder in Teilzeit beschäftigt ist. Nach Aussagen einzelner Vermittlungsfachkräfte ist das eine übliche Konstellation in einer Mehrpersonen-Bedarfsgemeinschaft. Darüber hinaus zeigt die qualitative Analyse auch Fälle, in denen die Frau (zumindest zeitweise) zu Hause bleibt und die Kinderbetreuung übernimmt, wenn sie höher qualifiziert ist als ihr Partner. Eine längere Elternzeit bei Männern ist laut Aussage der befragten Vermittlungsfachkräfte unüblich und bei den in der Untersuchung beobachteten Bedarfsgemeinschaften nicht vorhanden, wenngleich einzelne Kunden für die Kinderbetreuung zuständig sind.

7.4 Zukünftige Forschungsperspektiven

Die Studie zeigt, dass die Kinderbetreuungssituation in der Mehrpersonen-Bedarfsgemeinschaft die Beratung und Vermittlung von Frauen maßgeblich beeinflusst. Dieses Ergebnis sollte in künftigen Forschungsarbeiten weiter vertieft werden. Zum einen stellt sich die Frage, ob Frauen, die mit einem Partner in einer Mehrpersonen-Bedarfsgemeinschaft leben, von den Vermittlungsfachkräften als für die Kinderbetreuung zuständig gesehen werden, so dass sie wenige Kinderbetreuungsangebote vermittelt bekommen als Alleinerziehende. Konzentrieren sich also die Maßnahmen zur Kinderbetreuung insbesondere auf Alleinerziehende, während für Paar-Bedarfsgemeinschaften die Vermittlung von Kinderbetreuungsangeboten als weniger wichtig angesehen werden? Zum anderen wäre zu untersuchen, welchen Beitrag die lokale Verfügbarkeit von Kinderbetreuungsangeboten für die Vermittlung in Beschäftigung und Maßnahmen leistet. Werden Frauen aus Mehrpersonen-Bedarfsgemeinschaften in Jobcenterbezirken, in denen ein umfangreiches Angebot an Kinderbetreuung besteht, intensiver betreut und eher in Maßnahmen vermittelt als in Jobcenterbezirken, in denen dieses Angebot nicht vorhanden ist?

Im Hinblick auf die Maßnahmenvergabe konnten in dieser Studie nur die am weitesten verbreiteten Instrumente untersucht werden, während besonders lang dauernde und kostenintensive Maßnahmen wie z.B. Eingliederungszuschüsse, längerfristige Qualifizierungen oder bestimmte Programme wie das ESF-Programm für Langzeitarbeitslose aufgrund der relativ beschränkten Fallzahlen nicht berücksichtigt wurden. Hier wäre zu fragen, ob und unter welchen Bedingungen Frauen und Männer in Mehrpersonen-Bedarfsgemeinschaften im Hinblick auf solche Maßnahmen gleich oder unterschiedlich beraten und vermittelt werden. Konkret formuliert, verfolgen die Jobcenter oder Vermittlungsfachkräfte im Hinblick auf Männer in Mehrpersonen-Bedarfsgemeinschaften eher eine Investitionsstrategie als im Hinblick auf Frauen?

Ein wichtiges weiteres Thema für künftige Forschungsarbeiten ist die Wechselbeziehung zwischen den Rollenvorstellungen von Vermittlungsfachkräften und den Rollenvorstellungen von Kundinnen und Kunden. Mehrfach wurde in diesem Zusammenhang der kulturelle Hintergrund thematisiert. Möglicherweise hat der kulturelle Hintergrund einen Einfluss darauf, ob die Vermittlungsfachkräfte ein traditionelles geschlechterbezogenes Rollenverständnis bei den Kundinnen und Kunden akzeptieren, oder ob sie diesem proaktiv gegensteuern. Hier sollte systematisch untersucht werden, ob die Akzeptanz des vorgefundenen Rollenbildes in der Bedarfsgemeinschaft durch die Vermittlungsfachkräfte größer ist, wenn beide Seiten dasselbe Rollenbild teilen, und ob ein Gegensteuern eher erfolgt, wenn das Rollenbild verschieden ist.

In dieser Studie stand die Frage im Mittelpunkt, wie die Vermittlungsfachkräfte den Bedarfsgemeinschaftskontext bei der Beratung und Vermittlung berücksichtigen. Wird inhaltlich auf diesen

Kontext eingegangen? Finden gemeinsame Gespräche statt? In diesem Zusammenhang stellt sich die Frage, was die Kundinnen und Kunden davon halten. Wie in Kapitel 4.3 dargestellt, sehen einige befragte Kundinnen und Kunden sehen es als positiv an, wenn der Kontext der Bedarfsgemeinschaft berücksichtigt und von der Vermittlungsfachkraft angesprochen wird. An diesem Aspekt machen sie auch ihre Bewertung der Beratung fest. Auch empfinden es einige als positiv, wenn Gespräche mit der gesamten Bedarfsgemeinschaft stattfinden. Es gibt aber auch Personen, die eine gemeinsame Beratung eher kritisch sehen. Dies trifft vor allem auf Frauen zu, die in einem Einzelgespräch offener über ihre Situation und ihre Probleme reden können. Diesen Unterschieden in den Perspektiven der Kunden und Kundinnen sowie deren Gründen nachzugehen, erscheint für eine Weiterführung der hier untersuchten Zusammenhänge besonders lohnend.

Literatur

- Abraham, Martin; Auspurg, Katrin; Bähr, Sebastian; Frodermann, Corinna; Gundert, Stefanie; Hinz, Thomas (2013): Unemployment and willingness to accept job offers: results of a factorial survey experiment. In: Journal for Labour Market Research, 46. Jg. Heft 4, S. 283–305.
- Achatz, Juliane; Gartner, Hermann; Glück, Timea (2005): Bonus oder Bias? Mechanismen geschlechtsspezifischer Entlohnung. Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 57. Jg., Heft 3, S. 466–493.
- Achatz, Juliane; Eberle, Johanna; Jowziak, Eva; Popp, Sandra; Schels, Brigitte (2009): Einsatz und Ausgestaltung von Trainingsmaßnahmen im Rechtskreis SGB II – die Perspektive von Vermittlungsfachkräften, IAB-Ergebnisbericht, Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung.
- Alfermann, Dorothee. (1996). Geschlechterrollen und geschlechtstypisches Verhalten, Stuttgart: Kohlhammer.
- Ames, Anne (2009): Ursachen und Auswirkungen von Sanktionen nach § 31 SGB II, Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung (https://www.boeckler.de/pdf/p_edition_hbs_242.pdf) (abgerufen am 14.05.19).
- Auspurg, Kathrin; Hinz, Thomas (2015): Factorial Survey Experiments, Los Angeles: Sage.
- Auth, Diana; Langfeldt, Bettina (2007): Re-Familialisierung durch Arbeitslosengeld II? In: Rudolph, Clarissa; Niekant, Renate (Hrsg.) (2007): Hartz IV: Zwischenbilanz und Perspektiven, Münster: Westfälisches Dampfboot, S. 135155.
- Baethge-Kinsky, Volker; Bartelheimer, Peter; Henke, Jutta; Land, Reiner; Willisch, Andreas; Wolf, Andreas; Kupka, Peter (2007): Neue soziale Dienstleistungen nach SGB II, IAB-Forschungsbericht 15/2007, Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung.
- Becher, Inna; El-Menouar, Yasemin (2014): Geschlechterrollen bei Deutschen und Zuwanderern christlicher und muslimischer Religionszugehörigkeit, Forschungsbericht 21, Nürnberg: Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (https://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Publikationen/Forschungsberichte/fb21-geschlechterrollen.pdf?__blob=publicationFile) (abgerufen am 14.05.19)
- Behrend, Olaf; Ludwig-Mayerhofer, Wolfgang; Sondermann, Ariadne; Hirsland, Andreas (2006): Reform der Arbeitsverwaltung: Im Schatten der Aufmerksamkeit – die Arbeitsvermittler. IAB-Kurzbericht 21/2006, Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung.
- Below, Susanne von (2003): Schulische Bildung, berufliche Ausbildung und Erwerbstätigkeit junger Migranten. Ergebnisse des Integrationssurveys des BiB, Materialien zur Bevölkerungswissenschaft, Heft 105b, Wiesbaden: Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung.
- Berghahn, Sabine (2008): Die „Bedarfsgemeinschaft“ gemäß SGB II: Überwindung oder Verfestigung des männlichen Ernährermodells? In: Klute, Jürgen; Kotlenga, Sandra (Hrsg.) (2008): Sozial- und Arbeitsmarktpolitik nach Hartz: Fünf Jahre Hartzreformen: Bestandsaufnahme - Analysen - Perspektiven, Göttingen: Universitätsverlag Göttingen, S. 143-168.

- Beste, Jonas; Trappmann, Mark, 2016: Erwerbsbedingte Abgänge aus der Grundsicherung: Der Abbau von Hemmnissen macht's möglich, IAB-Kurzbericht 21/2016, Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung.
- Betzelt, Sigrid (2008): Universelle Erwerbsbürgerschaft und Geschlechter(un)gleichheit: Einblicke in das deutsche Aktivierungsregime unter „Hartz IV“. In: Zeitschrift für Sozialreform, 54. Jg., Heft 3, S.305–327.
- Betzelt, Sigrid; Rust, Ursula; El-Ghazi, Mohamad; Hütter, Eliane; Schlote, Kathrin; Schwarzkopf, Manuela (2010): Individualisierung von Leistungen des SGB II: Unter Berücksichtigung der familialen Unterhaltsverpflichtungen, Baden-Baden: Nomos.
- Böhringer, Daniela; Karl, Ute (2014): Gender at work: Interaktionen zwischen Fachkräften und Kund/innen im Jobcenter. In: Archiv für Wissenschaft und Praxis der sozialen Arbeit, 45. Jg., Heft 4, S.32–43.
- Boockmann, Bernhard; Koch, Susanne; Rosemann, Martin; Stops, Michael; Verbeek, Hans (2010): Aktive Arbeitsmarktpolitik: Fördern und Fordern aus Sicht der Vermittler, IAB-Kurzbericht 25/2010, Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung.
- Boockmann, Bernhard; Osiander, Christopher; Stops, Michael; Verbeek, Hans (2013): Effekte von Vermittlerhandeln und Vermittlerstrategien im SGB II und SGB III (Pilotstudie), IAB-Forschungsbericht 7/2013, Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung.
- Boockmann, Bernhard; Osiander, Christopher; Stops, Michael (2014): Vermittlerstrategien und Arbeitsmarkterfolg – Evidenz aus kombinierten Prozess- und Befragungsdaten. In: Journal of Labour Market Research, 47. Jg., Heft 4, S. 341–360.
- Boockmann, Bernhard; Thomsen, Stephan L.; Walter, Thomas (2014): Intensifying the use of benefit sanctions: an effective tool to increase employment? In: IZA Journal of Labor Policy, 3. Jg., Heft 1, Artikel 21.
- Bothfeld, Silke, Betzelt, Sigrid (2011): Der Geschlechterbias in der deutschen Arbeitsmarktpolitik: Eine institutionelle und empirische Analyse des SGB II und SGB III. In: Klammer, Ute; Motz, Markus (Hrsg.) (2011): Neue Wege – Gleiche Chancen. Expertisen zum Ersten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung, Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften, S. 199–251.
- Brand, Ortun; Graf, Julia; Hieming, Bettina; Jaehrling, Karen; Rudolph, Clarissa; Wagner, Alexandra; Weinkopf, Claudia; Worthmann, Georg (2007): Bewertung der SGB II-Umsetzung aus gleichstellungspolitischer Sicht, Jahresbericht 2007 des Gender-Projekts, Kurzfassung, Duisburg: Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ), Berlin: Forschungsteam Internationaler Arbeitsmarkt (FIA), Marburg: GendA - Forschungs- und Kooperationsstelle Arbeit, Demokratie, Geschlecht.
- Bundesagentur für Arbeit (2013): Das arbeitnehmerorientierte Integrationskonzept der Bundesagentur für Arbeit (SGB II und SGB III), Nürnberg.
- Bundesagentur für Arbeit (2014): Grundlagen einer Beratungskonzeption für die Grundsicherung für Arbeitsuchende, Nürnberg.
- Büttner, Thomas; Schewe, Torben; Stephan, Gesine (2015): Wirkung arbeitsmarktpolitischer Instrumente im SGB II: Maßnahmen auf dem Prüfstand, IAB-Kurzbericht 8/2015, Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung.

- Dauth, Wolfgang; Dorner, Matthias; Blien, Uwe (2013): Neukonzeption der Typisierung im SGB-II-Bereich. Vorgehensweise und Ergebnisse. IAB-Forschungsbericht 11/2013. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung.
- Eberwein, Wilhelm; Tholen, Jochen (1987): Die öffentliche Arbeitsvermittlung als politisch-sozialer Prozess, Frankfurt: Campus.
- Eberwein, Wilhelm; Tholen, Jochen (1990): Krise des Arbeitsmarktes – Krise der öffentlichen Arbeitsvermittlung? In: Soziale Welt, 41. Jg., Heft 3, S. 346-364.
- Farrokhzad, Schahrzad; Ottersbach, Markus; Tunç, Michael; Meuer-Willuweit, Anne (2010): Rollenverständnisse von Frauen und Männern mit Zuwanderungsgeschichte unter Berücksichtigung intergenerativer und interkultureller Einflüsse, Abschlussbericht, Berlin: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Düsseldorf: Ministerium für Gesundheit, Emanzipation, Pflege und Alter des Landes Nordrhein-Westfalen.
- Flick, Uwe (2012): Qualitative Sozialforschung. Eine Einführung, Reinbek bei Hamburg: Rowohlt Taschenbuch Verlag.
- Gläser, Jochen; Laudel, Grit (2010): Experteninterviews und qualitative Inhaltsanalyse als Instrumente rekonstruierender Untersuchungen, 4. Auflage, Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften.
- Götz, Susanne; Ludwig-Mayerhofer, Wolfgang; Schreyer, Franziska (2010): Sanktionen im SGB II: Unter dem Existenzminimum, IAB-Kurzbericht 10/2010, Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung.
- Greene, Jennifer C.; Caracelli, Valerie J.; Graham, Wendy F. (1989): Toward a conceptual framework for mixed-method evaluation designs. In: Educational Evaluation and Policy Analysis, 11 Jg., Heft 3, S. 255-274.
- Harrer, Tamara; Moczall, Andreas; Wolff, Joachim (2017): Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung: Höhere Beschäftigungseffekte für Langzeiterwerbslose, IAB-Kurzbericht 26/2017, Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung.
- Helfferrich, Cornelia (2009): Die Qualität qualitativer Daten. Manual für die Durchführung qualitativer Interviews, 3. Auflage, Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften.
- Heyer, Gerd; Koch, Susanne; Stephan, Gesine; Wolff, Joachim (2012): Evaluation der aktiven Arbeitsmarktpolitik: Ein Sachstandsbericht für die Instrumentenreform 2011. In: Journal for Labor Market Research, 45. Jg., Heft 1, S. 41-62.
- Hohmeyer, Katrin; Wolff, Joachim (2007): A fistful of Euros. Does One-Euro-Job participation lead means-tested benefit recipients into regular jobs and out of unemployment benefit II receipt?, IAB-Discussion Paper 32/2007, Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung.
- Hohmeyer, Katrin; Wolff, Joachim (2015): Selektivität von Ein-Euro-Job-Ankündigungen, IAB-Forschungsbericht 2/2015, Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung.
- ISG/IAW/Tifs/Genderbüro (2013): Gleichstellungspolitischer Auftrag der Bundesagentur für Arbeit im SGB III. Kurzfassung des Endberichts.

- Jaehrling, Karen (2010): Alte Routinen, neue Stützen. Zur Stabilisierung von Geschlechterasymmetrien im SGB II. In: Jaehrling, Karen; Rudolph, Clarissa (Hrsg.): Grundsicherung und Geschlecht. Gleichstellungspolitische Befunde zu den Wirkungen von Hartz IV, Münster: Westfälisches Dampfboot, S. 39–56.
- Jaehrling, Karen (2015): Does the new managerialism stabilise gender asymmetries in street-level interactions? The case of Germany after 'Hartz IV'. In: *Social Work & Society*, 13. Jg., Nr. 1, S. 1–17.
- Jaehrling, Karen; Weinbach, Christine (2015): Arbeitsvermittlung zwischen Kunst und Kennziffer: Ermessensspielräume in der Arbeitsverwaltung, WiSo direct, Bonn: Friedrich-Ebert-Stiftung.
- Jasso, Guillermina; Webster, Murray (1997): Double standards in just earnings for male and female workers. In: *Social Psychology Quarterly*, 60 Jg., Heft 1, S. 66–78.
- Jasso, Guillermina; Webster, Murray (1999): Assessing the gender gap in just earnings and its underlying mechanisms. In: *Social Psychology Quarterly*, 62 Jg., Heft 4, 367–380.
- Johnson, F. Reed; Kanninen, Barbara; Bingham, Matthew; Özdemir, Semra (2006): Experimental design for stated-choice studies. In: Kanninen, Barbara (Hrsg.): *Valuing environmental amenities using stated choice studies*: 159–202. Dordrecht: Springer.
- Kelle, Udo; Erzberger, Christian (2009): Qualitative und Quantitative Methoden: kein Gegensatz. In: Flick, Uwe; Kardoff, Ernst von; Steinke, Ines (Hrsg.): *Qualitative Forschung. Ein Handbuch*, Reinbek bei Hamburg: Rowohlt Taschenbuch Verlag, S. 299–309.
- Kopf, Eva; Zabel, Cordula (2014): Active labour market programmes for women with a partner. Challenge or replication of traditional gender roles, IAB-Discussion Paper, Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung.
- Kuhfeld, Warren F.; Tobias, Randall D.; Garratt, Mark (1994): Efficient experimental design with marketing research applications. In: *Journal of Marketing Research*, 31. Jg., Heft 4, S. 545–557.
- Kuckartz, Udo (2014): *Mixed-Methods. Methodologie, Forschungsdesign und Analyseverfahren*. Wiesbaden: Springer VS.
- Lamnek, Siegfried (2005): *Qualitative Sozialforschung*, 4. Auflage, Weinheim: Welz Verlag.
- Ludwig-Mayerhofer, Wolfgang; Behrend, Olaf; Sondermann, Ariadne, (2009): Auf der Suche nach der verlorenen Arbeit: Arbeitslose und Arbeitsvermittler im neuen Arbeitsmarktregime, Konstanz: Universitätsverlag Konstanz.
- Ludwig-Mayerhofer, Wolfgang; Behrend, Olaf; Sondermann, Ariadne (2014): Activation, public employment services and their clients. The role of social class in a continental welfare state. In: *Social Policy and Administration*, 48. Jg., Nr. 5, S. 594–612.
- Ludwig-Mayerhofer, Wolfgang; Sondermann, Ariadne (2012): Fördern und Fordern ... aber wen eigentlich? In: Bereswill, Mechthild; Figlestahler, Carmen; Haller, Lisa Y.; Perels, Marko; Zahradnik, Franz (Hrsg.): *Wechselverhältnisse im Wohlfahrtsstaat*, Münster: Westfälisches Dampfboot, S. 194–211.
- Mayring, Phillip (1999): *Einführung in die qualitative Sozialforschung. Eine Anleitung zum qualitativen Denken*, 4. Auflage, München: Psychologie Verlags Union.

- Mayring, Philipp (2013): Qualitative Inhaltsanalyse. In: Flick, Uwe; Kardorff, Ernst von; Steinke, Ines (Hrsg.): Qualitative Forschung. Ein Handbuch, Reinbek bei Hamburg: Rowohlt Taschenbuch Verlag, S. 468-475.
- Mohr, Gisela; Richter, Peter (2008): Psychosoziale Folgen von Erwerbslosigkeit. Interventionsmöglichkeiten. In: APuZ. Aus Politik und Zeitgeschichte, 40-41/2008, S. 25-32.
- Mozcall, Andreas; Wolff, Joachim (2012): Übergänge von ALG-II-Beziehern in die erste Sanktion. Frauen werden nur selten sanktioniert, IAB-Forschungsbericht 11/2012, Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung.
- Peters, Eva; Langer, Thomas; Rübner, Matthias; Sprengard, Barbara (2010): Beratungskonzeption der Bundesagentur für Arbeit, Band II: Handbuch für Arbeitsvermittlerinnen und Arbeitsvermittler, Nürnberg: Bundesagentur für Arbeit.
- Quilling, Eike; Nicolini, Hans J., Graf, Christine; Starke, Dagmar (2013): Praxiswissen Netzwerkarbeit. Gemeinnützige Netzwerke erfolgreich gestalten, Wiesbaden. Verlag für Sozialwissenschaften.
- Rust, Ursula; Merold, Andreas (2011): Kinder und Jugendliche unter 25 Jahre in Bedarfsgemeinschaften im Sinne von „Hartz IV“. In: Recht der Jugend und des Bildungswesens, 59. Jg., Heft 4, S. 466-486.
- Schütz, Holger, 2008: Reform der Arbeitsvermittlung: Uniformierungsdruck der Bundesagentur für Arbeit, Opladen: Budrich UniPress.
- Seibel, Wolfgang, 2016: Verwaltung verstehen: Eine theoriegeschichtliche Einführung, Berlin: Suhrkamp.
- Sell, Stefan, 2006: Modernisierung und Professionalisierung der Arbeitsvermittlung: Strategien, Konzepte und Modelle unter Berücksichtigung internationaler Erfahrungen, Bonn: Friedrich-Ebert-Stiftung.
- Shlay, Anne B.; Tran, Henry; Weinraub, Marsha; Harmon, Michelle (2005): Teasing apart the child care conundrum. A factorial survey analysis of perceptions of child care quality, fair market price and willingness to pay by low-income, African American parents. In: Early Childhood Research Quarterly, 20 Jg., Heft 4, S. 393-416.
- Sickendieck, Ursel; Engel, Frank; Nestmann, Frank (2008): Beratung. Eine Einführung in sozialpädagogische und psychosoziale Beratungsansätze, 3. Auflage, Weinheim: Juventa.
- Statistik der Bundesagentur für Arbeit: Arbeitsmarktpolitische Instrumente (Jahreszahlen). Nürnberg, März 2018.
- Steinke, Ines (2013): Gütekriterien qualitativer Forschung. In: Flick, Uwe; Kardorff, Ernst von; Steinke, Ines (Hrsg.): Qualitative Forschung. Ein Handbuch, Reinbek bei Hamburg: Rowohlt Taschenbuch Verlag, S. 319-331.
- Tölke, Angelika (2012): Erwerbsarrangements und das Wohlbefinden von Eltern in Ost- und Westdeutschland, München: Deutsches Jugendinstitut.
- Trappmann, Mark; Beste, Jonas; Bethmann, Arne; Müller, Gerrit (2013): The PASS panel survey after six waves. Journal for Labour Market Research, 46. Jg., Heft 4, S. 275-281.

- Van den Berg, Gerhard J.; Uhlendorf, Arne; Wolff, Joachim (2017): Wirkungen von Sanktionen für junge ALG-II-Bezieher. Schnelle Arbeitsaufnahme, aber auch Nebenwirkungen, IAB-Kurzbericht 5/2017, Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung.
- Vicari, Basha; Matthes, Britta (2017): Berufswahl als Karriere-Sackgasse? Unterschiedliche Aufstiegschancen in Männer- und Frauenberufen. In: Lessenich, Stephan (Hrsg.), Geschlossene Gesellschaften. Verhandlungen des 38. Kongresses der Deutschen Gesellschaft für Soziologie in Bamberg 2016.
- Weihrich, Margit; Dunkel, Wolfgang (2003): Abstimmungsprobleme in Dienstleistungsbeziehungen: Ein handlungstheoretischer Zugang. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 55. Jg., Heft 4, S. 758-781.
- Wengler, Annelene; Trappe, Heike/Schmitt, Christian (2008): Partnerschaftliche Arbeitsteilung und Elternschaft - Analysen zur Aufteilung von Hausarbeit und Elternaufgaben auf Basis des Generations and Gender Survey, Wiesbaden: Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung.
- Will, Jeffry A. (1993): The dimensions of poverty. Public perceptions of the deserving poor. In: Social Science Research, 22. Jg., Heft 3, S. 312-332.
- Wirth, Heike; Tölke, Angelika (2013): Egalitär arbeiten familienzentriert leben: kein Widerspruch für ostdeutsche Eltern, Analysen zu Erwerbskonstellationen von Eltern in Deutschland, Informationsdienst Soziale Indikatoren, S. 7-11.
- Wolff, Joachim (2014): Sanktionen im SGB II und ihre Wirkungen, IAB-Stellungnahme 2/2014, Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung.
- Wolff, Joachim; Hohmeyer, Katrin (2006): Förderung von arbeitslosen Personen im Rechtskreis des SGBII durch Arbeitsgelegenheiten: Bislang wenig zielgruppenorientiert. IAB-Forschungsbericht 10/2006. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung.
- Wolff, Joachim; Hohmeyer, Katrin (2008): Wirkungen von Ein-Euro-Jobs: Für ein paar Euro mehr. IAB-Kurzbericht 2/2008, Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung.
- Wolff, Joachim; Popp, Sandra; Zabel, Cordula (2010): Ein-Euro-Jobs für hilfebedürftige Jugendliche. Hohe Verbreitung, geringe Integrationswirkung. In: WSI Mitteilungen, 63. Jg., Heft 1, S. 11-18.
- Worthmann, Georg (2010): Erwerbsintegration von Frauen im SGB II. Kurzfristige Strategien statt Gleichstellung. In: Jaehrling, Karen; Rudolph, Clarissa (Hrsg.): Grundsicherung und Geschlecht. Gleichstellungspolitische Befunde zu den Wirkungen von Hartz IV, Münster: Westfälisches Dampfboot, S. 102-116.
- Zabel, Cordula (2011): Alleinerziehende ALG-II-Empfängerinnen mit kleinen Kindern: Oft in Ein-Euro-Jobs, selten in betrieblichen Maßnahmen, IAB-Kurzbericht 21/2011, Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung.
- Zabel, Cordula (2012): Beschäftigungswirkung von Maßnahmen im SGB II: Alleinerziehende profitieren am meisten von Weiterbildung, IAB-Kurzbericht 12/2012, Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung.
- Zahradnik, Franz; Schreyer, Franziska; Moczał, Andreas; Gschwind, Lutz; Trappmann, Mark (2016): Wenig gebildet, viel sanktioniert? Zur Selektivität von Sanktionen in der Grundsicherung des SGB II. In: Zeitschrift für Sozialreform, 62. Jg., Heft 2, S. 141-179.

ZEW; IAQ; TNS-Emnid (2008): Evaluation der Experimentierklausel nach § 6c SGB II – Vergleichende Evaluation des arbeitsmarktpolitischen Erfolgs der Modelle der Aufgabenwahrnehmung „Optimierende Kommune“ und „Arbeitsgemeinschaft“, Abschlussbericht, Mannheim, Gelsenkirchen, Bielefeld.

Yankova, Katerina (2010): Der Selektionsprozess in Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik: Eine explorative Untersuchung für die deutsche Arbeitsvermittlung, IAB-Discussion Paper 11/2010, Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung.

Anhang

A.1 Beispiel-Fragebogen

Mehrpersonen-Bedarfsgemeinschaften im SGB II

Befragung von Vermittlungsfachkräften im Bereich des SGB II
durch das Institut für Angewandte Wirtschaftsforschung e.V., Tübingen

Einstieg

1. Umfasst Ihre aktuelle Tätigkeit im Jobcenter unter anderem auch den Aufgabenbereich der Beratung und Vermittlung von Kundinnen und Kunden?

Falls Sie auch nur unwesentlich mit der Beratung und Vermittlung von Kundinnen und Kunden betraut sind, kreuzen Sie bitte trotzdem „Ja“ an.

Ja..... ☐

Nein ☐ Ende der Befragung

Fallbeispiele

Vermittlungsfälle im SGB II unterscheiden sich auf vielfältige Weise. Der folgende Teil der Befragung enthält Beschreibungen einiger fiktiver Kundinnen und Kunden, die während eines Erstgespräches im regulären Geschäft von der zuständigen Vermittlungsfachkraft im Jobcenter betreut werden („Fallbeispiele“).

In jedem Fallbeispiel legt die Vermittlungsfachkraft am Ende des Gespräches einen Termin für ein Folgegespräch fest. Dieser Termin wurde von uns zufällig ausgewählt. Wir würden gerne von Ihnen wissen, für wie angemessen Sie die Terminierung des Folgegespräches halten. Dazu bitten wir Sie, Ihr Kreuz auf der beigefügten Antwortskala von „unangemessen zu früh“ bis „unangemessen zu spät“ zu machen. Mit den dazwischenliegenden Feldern können Sie Ihr Urteil abstufen.

Alle Kundinnen und Kunden in den Fallbeispielen können den Ausführungen der Vermittlungsfachkraft gut folgen und zeigen großes Interesse am Inhalt der Beratungsgespräche. Alle sind kooperativ und bereit sich für eine neue Arbeitsstelle zu engagieren und in gewissem Rahmen auch Zugeständnisse zu machen. Niemand hat schwerwiegende physische oder psychosoziale Probleme, und in der Fallbeispiel-Region gibt es ausreichend Kinderbetreuungseinrichtungen.

Bitte beantworten Sie die Fragen ausschließlich auf Grundlage Ihres eigenen Ermessens und orientieren Sie sich nicht an internen Weisungen der BA/Ihres Jobcenters zur Kontaktdichte mit den verschiedenen Kunden! Sie können die Fallbeispiele in jeder beliebigen Reihenfolge beantworten. Falls es nötig sein sollte, können Sie Ihre Antworten im Verlauf der Befragung jederzeit nachträglich korrigieren.

2. Fallbeispiel A

Ein 35-jähriger Mann ohne Migrationshintergrund kommt zum Erstgespräch zur zuständigen Vermittlungsfachkraft ins Jobcenter. Er lebt zusammen mit seiner etwa gleich alten Partnerin in einer Bedarfsgemeinschaft. Der Mann hat eine berufliche Ausbildung und wenig Berufserfahrung. Seine Partnerin verfügt über eine berufliche Ausbildung und viel Berufserfahrung. Beide sind seit etwas über einem Jahr arbeitslos und beziehen seit Kurzem Leistungen nach dem SGB II. Weitere Einkommen sind nicht vorhanden. Am Ende des Erstgesprächs, in dem all diese Dinge zur Sprache gekommen sind, sieht die zuständige Vermittlungsfachkraft im Jobcenter von einer Maßnahme ab und schlägt dem Mann vor, zum Folgegespräch in zwölf Wochen wiederzukommen.

Ist der von der Vermittlungsfachkraft vorgeschlagene Termin für das Folgegespräch aus Ihrer Sicht angemessen oder unangemessen zu früh oder zu spät?

Unange- messen zu früh						Ange- messen					Un- ange- messen zu spät
-5	-4	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3	+4	+5	
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

3. Fallbeispiel B

Eine 45-jährige Frau ohne Migrationshintergrund kommt zum Erstgespräch zur zuständigen Vermittlungsfachkraft ins Jobcenter. Sie lebt zusammen mit ihrem etwa gleich alten Partner und dem gemeinsamen Kind im Alter von drei Jahren in einer Bedarfsgemeinschaft. Die Frau hat eine berufliche Ausbildung und wenig Berufserfahrung. Ihr Partner verfügt über eine berufliche Ausbildung und wenig Berufserfahrung. Beide sind seit etwas über einem Jahr arbeitslos und beziehen seit Kurzem Leistungen nach dem SGB II. Weitere Einkommen sind nicht vorhanden. Am Ende des Erstgesprächs, in dem all diese Dinge zur Sprache gekommen sind, sieht die zuständige Vermittlungsfachkraft im Jobcenter von einer Maßnahme ab und schlägt der Frau vor, zum Folgegespräch in zwölf Wochen wiederzukommen.

Ist der von der Vermittlungsfachkraft vorgeschlagene Termin für das Folgegespräch aus Ihrer Sicht angemessen oder unangemessen zu früh oder zu spät?

Unange- messen zu früh						Ange- messen					Un- ange- messen zu spät
-5	-4	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3	+4	+5	
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

4. Fallbeispiel C

Ein 35-jähriger Mann ohne Migrationshintergrund kommt zum Erstgespräch zur zuständigen Vermittlungsfachkraft ins Jobcenter. Er lebt zusammen mit seiner etwa gleich alten Partnerin und dem gemeinsamen Kind im Alter von drei Jahren in einer Bedarfsgemeinschaft. Der Mann hat keine berufliche Ausbildung und viel Berufserfahrung. Seine Partnerin verfügt über eine berufliche Ausbildung und viel Berufserfahrung. Beide sind seit etwas über einem Jahr arbeitslos und beziehen seit Kurzem Leistungen nach dem SGB II. Weitere Einkommen sind nicht vorhanden. Am Ende des Erstgesprächs, in dem all diese Dinge zur Sprache gekommen sind, sieht die zuständige Vermittlungsfachkraft im Jobcenter von einer Maßnahme ab und schlägt dem Mann vor, zum Folgegespräch in neun Wochen wiederzukommen.

Ist der von der Vermittlungsfachkraft vorgeschlagene Termin für das Folgegespräch aus Ihrer Sicht angemessen oder unangemessen zu früh oder zu spät?

Un- ange- messen zu früh					Ange- messen						Un- ange- messen zu spät
-5	-4	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3	+4	+5	
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

5. Fallbeispiel D

Ein 25-jähriger Mann mit Migrationshintergrund und guten Deutschkenntnissen kommt zum Erstgespräch zur zuständigen Vermittlungsfachkraft ins Jobcenter. Er lebt zusammen mit seiner etwa gleich alten Partnerin und dem gemeinsamen Kind im Alter von drei Jahren in einer Bedarfsgemeinschaft. Der Mann hat eine berufliche Ausbildung und wenig Berufserfahrung. Seine Partnerin verfügt über keine berufliche Ausbildung und wenig Berufserfahrung. Beide sind seit etwas über einem Jahr arbeitslos und beziehen seit Kurzem Leistungen nach dem SGB II. Weitere Einkommen sind nicht vorhanden. Am Ende des Erstgesprächs, in dem all diese Dinge zur Sprache gekommen sind, sieht die zuständige Vermittlungsfachkraft im Jobcenter von einer Maßnahme ab und schlägt dem Mann vor, zum Folgegespräch in fünf Wochen wiederzukommen.

Ist der von der Vermittlungsfachkraft vorgeschlagene Termin für das Folgegespräch aus Ihrer Sicht angemessen oder unangemessen zu früh oder zu spät?

Un- ange- messen zu früh					Ange- messen						Un- ange- messen zu spät
-5	-4	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3	+4	+5	
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

6. Fallbeispiel E

Ein 25-jähriger Mann mit Migrationshintergrund und guten Deutschkenntnissen kommt zum Erstgespräch zur zuständigen Vermittlungsfachkraft ins Jobcenter. Er lebt zusammen mit seiner etwa gleich alten Partnerin in einer Bedarfsgemeinschaft. Der Mann hat keine berufliche Ausbildung und wenig Berufserfahrung. Seine Partnerin verfügt über keine berufliche Ausbildung und wenig Berufserfahrung. Beide sind seit etwas über einem Jahr arbeitslos und beziehen seit Kurzem Leistungen nach dem SGB II. Weitere Einkommen sind nicht vorhanden. Am Ende des Erstgesprächs, in dem all diese Dinge zur Sprache gekommen sind, sieht die zuständige Vermittlungsfachkraft im Jobcenter von einer Maßnahme ab und schlägt dem Mann vor, zum Folgegespräch in zwei Wochen wiederzukommen.

Ist der von der Vermittlungsfachkraft vorgeschlagene Termin für das Folgegespräch aus Ihrer Sicht angemessen oder unangemessen zu früh oder zu spät?

Un- ange- messen zu früh						Ange- messen					Un- ange- messen zu spät
-5	-4	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3	+4	+5	
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

7. Fallbeispiel F

Eine 25-jährige Frau mit Migrationshintergrund und guten Deutschkenntnissen kommt zum Erstgespräch zur zuständigen Vermittlungsfachkraft ins Jobcenter. Sie lebt zusammen mit ihrem etwa gleich alten Partner und dem gemeinsamen Kind im Alter von drei Jahren in einer Bedarfsgemeinschaft. Die Frau hat eine berufliche Ausbildung und viel Berufserfahrung. Ihr Partner verfügt über eine berufliche Ausbildung und wenig Berufserfahrung. Beide sind seit etwas über einem Jahr arbeitslos und beziehen seit Kurzem Leistungen nach dem SGB II. Weitere Einkommen sind nicht vorhanden. Am Ende des Erstgesprächs, in dem all diese Dinge zur Sprache gekommen sind, sieht die zuständige Vermittlungsfachkraft im Jobcenter von einer Maßnahme ab und schlägt der Frau vor, zum Folgegespräch in neun Wochen wiederzukommen.

Ist der von der Vermittlungsfachkraft vorgeschlagene Termin für das Folgegespräch aus Ihrer Sicht angemessen oder unangemessen zu früh oder zu spät?

Un- ange- messen zu früh						Ange- messen					Un- ange- messen zu spät
-5	-4	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3	+4	+5	
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

8. Fallbeispiel G

Eine 45-jährige Frau ohne Migrationshintergrund kommt zum Erstgespräch zur zuständigen Vermittlungsfachkraft ins Jobcenter. Sie lebt zusammen mit ihrem etwa gleich alten Partner in einer Bedarfsgemeinschaft. Die Frau hat eine berufliche Ausbildung und viel Berufserfahrung. Ihr Partner verfügt über keine berufliche Ausbildung und wenig Berufserfahrung. Beide sind seit etwas über einem Jahr arbeitslos und beziehen seit Kurzem Leistungen nach dem SGB II. Weitere Einkommen sind nicht vorhanden. Am Ende des Erstgesprächs, in dem all diese Dinge zur Sprache gekommen sind, sieht die zuständige Vermittlungsfachkraft im Jobcenter von einer Maßnahme ab und schlägt der Frau vor, zum Folgegespräch in fünf Wochen wiederzukommen.

Ist der von der Vermittlungsfachkraft vorgeschlagene Termin für das Folgegespräch aus Ihrer Sicht angemessen oder unangemessen zu früh oder zu spät?

Un- ange- messen zu früh						Ange- messen					Un- ange- messen zu spät
-5	-4	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3	+4	+5	
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

9. Fallbeispiel H

Ein 35-jähriger Mann mit Migrationshintergrund und guten Deutschkenntnissen kommt zum Erstgespräch zur zuständigen Vermittlungsfachkraft ins Jobcenter. Er lebt zusammen mit seiner etwa gleich alten Partnerin und dem gemeinsamen Kind im Alter von drei Jahren in einer Bedarfsgemeinschaft. Der Mann hat keine berufliche Ausbildung und viel Berufserfahrung. Seine Partnerin verfügt über keine berufliche Ausbildung und viel Berufserfahrung. Beide sind seit etwas über einem Jahr arbeitslos und beziehen seit Kurzem Leistungen nach dem SGB II. Weitere Einkommen sind nicht vorhanden. Am Ende des Erstgesprächs, in dem all diese Dinge zur Sprache gekommen sind, sieht die zuständige Vermittlungsfachkraft im Jobcenter von einer Maßnahme ab und schlägt dem Mann vor, zum Folgegespräch in zwei Wochen wiederzukommen.

Ist der von der Vermittlungsfachkraft vorgeschlagene Termin für das Folgegespräch aus Ihrer Sicht angemessen oder unangemessen zu früh oder zu spät?

Un- ange- messen zu früh						Ange- messen					Un- ange- messen zu spät
-5	-4	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3	+4	+5	
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

10. Fallbeispiel I

Eine 35-jährige Frau mit Migrationshintergrund und guten Deutschkenntnissen kommt zum Erstgespräch zur zuständigen Vermittlungsfachkraft ins Jobcenter. Sie lebt zusammen mit ihrem etwa gleich alten Partner in einer Bedarfsgemeinschaft. Die Frau hat keine berufliche Ausbildung und viel Berufserfahrung. Ihr Partner verfügt über eine berufliche Ausbildung und viel Berufserfahrung. Beide sind seit etwas über einem Jahr arbeitslos und beziehen seit Kurzem Leistungen nach dem SGB II. Weitere Einkommen sind nicht vorhanden. Am Ende des Erstgesprächs, in dem all diese Dinge zur Sprache gekommen sind, sieht die zuständige Vermittlungsfachkraft im Jobcenter von einer Maßnahme ab und schlägt der Frau vor, zum Folgegespräch in zwei Wochen wiederzukommen.

Ist der von der Vermittlungsfachkraft vorgeschlagene Termin für das Folgegespräch aus Ihrer Sicht angemessen oder unangemessen zu früh oder zu spät?

Un- ange- messen zu früh						Ange- messen					Un- ange- messen zu spät
-5	-4	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3	+4	+5	
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

11. Fallbeispiel J

Eine 45-jährige Frau ohne Migrationshintergrund kommt zum Erstgespräch zur zuständigen Vermittlungsfachkraft ins Jobcenter. Sie lebt zusammen mit ihrem etwa gleich alten Partner in einer Bedarfsgemeinschaft. Die Frau hat keine berufliche Ausbildung und wenig Berufserfahrung. Ihr Partner verfügt über keine berufliche Ausbildung und viel Berufserfahrung. Beide sind seit etwas über einem Jahr arbeitslos und beziehen seit Kurzem Leistungen nach dem SGB II. Weitere Einkommen sind nicht vorhanden. Am Ende des Erstgesprächs, in dem all diese Dinge zur Sprache gekommen sind, sieht die zuständige Vermittlungsfachkraft im Jobcenter von einer Maßnahme ab und schlägt der Frau vor, zum Folgegespräch in fünf Wochen wiederzukommen.

Ist der von der Vermittlungsfachkraft vorgeschlagene Termin für das Folgegespräch aus Ihrer Sicht angemessen oder unangemessen zu früh oder zu spät?

Un- ange- messen zu früh						Ange- messen					Un- ange- messen zu spät
-5	-4	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3	+4	+5	
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Ihre Tätigkeit im Jobcenter

12. Nach welchen Kriterien werden Ihnen die Kundinnen und Kunden in Ihrem JobCenter zugeteilt?

Bitte kreuzen Sie an, Mehrfachnennungen sind möglich.

- Nach den Anfangsbuchstaben des Familiennamens..... ☐
- Nach Alter (z.B. U25/U27, Ü50/Ü55) ☐
- Nach räumlicher Zugehörigkeit innerhalb des
Jobcenter-Bezirks (z.B. nach Gemeinden,
Stadtteilen, Postleitzahlen) ☐
- Nach Kundengruppen (nach der Arbeitsmarktnähe) ☐, und zwar werden von mir folgende Kunden-
gruppen betreut: Klicken oder tippen Sie
hier, um Text einzugeben.
- Nach spezifischen Problemlagen ☐, und zwar werden von mir Kundinnen und
Kunden mit folgenden Problemlagen be-
treut: Klicken oder tippen Sie hier, um Text
einzugeben.
- Nach Auslastung der Vermittlungsfachkraft ☐
- Nach Bedarfsgemeinschaft ☐
- Sonstige Kriterien ☐, und zwar: Klicken oder tippen Sie hier, um
Text einzugeben.

13. Bedarfsgemeinschaften, die aus mehreren Personen bestehen, können in den Jobcentern auf unterschiedliche Weise betreut werden. Von wem werden in Ihrem Jobcenter die Mitglieder einer Mehr-Personen-Bedarfsgemeinschaft üblicherweise betreut?

Bitte machen Sie nur ein Kreuz.

- Die Mitglieder werden ausnahmslos von unterschiedlichen Vermittlungsfachkräften betreut..... ☐ Weiter
mit Frage 15
- Eine Vermittlungsfachkraft betreut ausnahmslos alle Mitglieder einer
Mehr-Personen-Bedarfsgemeinschaft ☐ Weiter
mit Frage 15
- Eine Vermittlungsfachkraft betreut alle Mitglieder einer Mehr-Personen-
Bedarfsgemeinschaft mit Ausnahme einzelner Kundengruppen (z.B. Personen
unter 25 Jahren, Personen mit Behinderung)..... ☐
- Die Mitglieder werden auf andere Weise betreut..... ☐, und
zwar: Klicken oder tippen Sie hier, um Text einzugeben. Weiter mit Frage 15

14. Um welche Ausnahmen handelt es sich dabei?

Bitte kreuzen Sie an, Mehrfachnennungen sind möglich.

- Personen unter 25 oder unter 27 Jahren ☐
- Personen über 58 Jahren..... ☐
- Personen mit Behinderung..... ☐
- Arbeitsmarkterne Personen mit schwerwiegenden Problemen
(Bereich Fallmanagement/persönliche Ansprechpartner) ☐
- Sonstiges ☐, und zwar Klicken oder
tippen Sie hier, um Text einzugeben.

15. Gibt es in Ihrem Jobcenter für die Vermittlung in den Arbeitsmarkt – abgesehen von den gesetzlichen Vorgaben – mündlich oder schriftlich fixierte Vorgaben zur Kontaktdichte mit den Kundinnen und Kunden?

Ja..... ☐

Nein ☐ Weiter mit Frage 17

16. Wie häufig sollen Sie laut dieser Vorgabe(n) Ihre Kunden und Kundinnen zu persönlichen Gesprächen sehen?

Bitte gehen Sie von einem Alter des Kunden/der Kundin zwischen 27 und 58 Jahren aus.

	Alle ein bis zwei Wochen	Alle drei bis vier Wochen	Alle fünf bis sechs Wochen	Alle sieben bis acht Wochen	Einmal im Quartal oder seltener	Weiß nicht
Kundinnen und Kunden ...						
... mit qualifikatorischen Problemen	☐	☐	☐	☐	☐	☐
... ohne Probleme	☐	☐	☐	☐	☐	☐

17. Haben Sie schon einmal mit der Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt (BCA) in Ihrem Jobcenter zusammengearbeitet?

Ja..... ☐

Nein ☐

18. Wie stark ist Ihr Arbeitsalltag im Bereich der Vermittlung in den Arbeitsmarkt von Zeitnot geprägt?

Sehr wenig oder gar keine Zeitnot	Wenig Zeitnot	Viel Zeitnot	Sehr viel Zeitnot
☐	☐	☐	☐

19. Wie viele Kundinnen und Kunden haben Sie durchschnittlich im Bestand?

Bitte zählen Sie auch diejenigen Ihrer Kundinnen und Kunden mit, bei denen bis zum nächsten Gespräch keine Aktivität Ihrerseits erforderlich ist.

☐☐☐ Kundinnen und Kunden.

20. Sind Sie im Bereich der Vermittlung in den Arbeitsmarkt im Regelgeschäft tätig?

Ja..... ☐

Nein ☐, sondern in folgendem/n Sonderprojekt/en (z. B. Netzwerke ABC, ESF-LZA): Klicken oder tippen Sie hier, um Text einzugeben.

21. Welchen Umfang nimmt Ihre Tätigkeit im Bereich der Vermittlung in den Arbeitsmarkt in der Regel ein?

Tätigkeit in Vollzeit ☐

Tätigkeit in Teilzeit ☐

22. Wie sehen Sie selbst Ihre Rolle als Vermittlungsfachkraft am ehesten?

Bitte machen Sie nur ein Kreuz.

„Makler/in auf dem Arbeitsmarkt“ ☐

„Sozialarbeiter/in, Sozialpädagoge/in“ ☐

Sonstiges..... ☐, und zwar

Allgemeine Angaben zu Ihrer Person

Ihr Geschlecht:

Männlich... ☐

Weiblich... ☐

23. Ihr Geburtsjahr:

24. Haben Sie Kinder?

Ja ☐

Nein ☐

25. Welchen höchsten allgemeinen Schulabschluss haben Sie?

Ausländische Abschlüsse bitte dem gleichwertigen deutschen Abschluss zuordnen. Bitte machen Sie nur ein Kreuz.

Kein Schulabschluss ☐

Haupt-/Volksschulabschluss oder gleichwertiger Abschluss ☐

Realschulabschluss (Mittlere Reife) oder gleichwertiger Abschluss ☐

Fachhochschulreife oder gleichwertiger Abschluss ☐

Allgemeine oder fachgebundene Hochschulreife (Abitur) oder gleichwertiger Abschluss ☐

26. Welchen höchsten beruflichen Ausbildungs- oder Hochschul-/Fachhochschulabschluss haben Sie?

Ausländische Abschlüsse bitte dem gleichwertigen deutschen Abschluss zuordnen. Bitte machen Sie nur ein Kreuz.

Abschluss einer betrieblichen oder schulischen Lehrausbildung ☐

Meister-/Technikerausbildung oder gleichwertiger Fachschulabschluss,

Abschluss einer Fachakademie oder einer Berufsakademie ☐

Abschluss der Hochschule der Bundesagentur für Arbeit ☐

Abschluss der Fachhochschule des Bundes für öffentliche

Verwaltung, Fachbereich Arbeitsverwaltung ☐

Anderer Fachhochschulabschluss ☐

Abschluss einer Universität (wissenschaftlichen Hochschule, auch Kunsthochschule) ... ☐

Promotion ☐

Vielen Dank für Ihre Unterstützung!

A.2 Schätzergebnisse für Zweier-Interaktionen aus Vignettenanalyse

Tabelle A 1 Zweier-Interaktionen zwischen dem Geschlecht der Vignettenperson und weiteren Vignettendimensionen

	Baseline	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
vig: weiblich	-0,210*** (0,037)	-0,250*** (0,053)	-0,245*** (0,049)	-0,024 (0,050)	-0,215*** (0,051)	-0,276*** (0,048)	-0,200*** (0,050)	-0,178*** (0,050)	-0,189** (0,081)
vig: 35 Jahre	-0,234*** (0,039)	-0,266*** (0,055)	-0,235*** (0,039)	-0,237*** (0,038)	-0,234*** (0,038)	-0,234*** (0,039)	-0,234*** (0,039)	-0,235*** (0,038)	-0,231*** (0,037)
vig: 45 Jahre	-0,307*** (0,041)	-0,336*** (0,055)	-0,307*** (0,042)	-0,310*** (0,041)	-0,307*** (0,040)	-0,307*** (0,041)	-0,307*** (0,042)	-0,307*** (0,040)	-0,303*** (0,041)
vig: m Migr. hint. & guten Deutsch- kenntn.	-0,001 (0,034)	-0,001 (0,034)	-0,035 (0,047)	0,000 (0,035)	-0,001 (0,034)	-0,002 (0,034)	-0,000 (0,032)	-0,001 (0,034)	-0,000 (0,035)
vig: 1 gem., 3 J. altes Kind	-0,164*** (0,031)	-0,163*** (0,030)	-0,164*** (0,030)	0,022 (0,042)	-0,164*** (0,030)	-0,164*** (0,031)	-0,164*** (0,031)	-0,163*** (0,030)	-0,165*** (0,031)
vig: abg. Berufsausb.	0,209*** (0,035)	0,209*** (0,035)	0,208*** (0,036)	0,209*** (0,034)	0,204*** (0,048)	0,209*** (0,035)	0,209*** (0,035)	0,209*** (0,034)	0,208*** (0,034)
vig: viel Berufserfahrung	0,257*** (0,035)	0,257*** (0,037)	0,256*** (0,037)	0,259*** (0,037)	0,257*** (0,037)	0,191*** (0,047)	0,257*** (0,035)	0,257*** (0,038)	0,257*** (0,037)
vig: abg. Berufsausb. (Partner/in)	-0,029 (0,033)	-0,029 (0,032)	-0,029 (0,032)	-0,026 (0,032)	-0,029 (0,033)	-0,029 (0,033)	-0,019 (0,043)	-0,029 (0,031)	-0,029 (0,032)
vig: viel Berufserfahrung (Part- ner/in)	-0,031 (0,035)	-0,031 (0,034)	-0,031 (0,032)	-0,028 (0,032)	-0,031 (0,035)	-0,031 (0,032)	-0,031 (0,033)	-0,000 (0,046)	-0,031 (0,035)
vig: 5 Wochen	2,496*** (0,057)	2,495*** (0,056)	2,496*** (0,059)	2,494*** (0,056)	2,496*** (0,054)	2,498*** (0,056)	2,496*** (0,057)	2,496*** (0,054)	2,559*** (0,067)
vig: 9 Wochen	4,415*** (0,070)	4,417*** (0,066)	4,415*** (0,070)	4,412*** (0,069)	4,415*** (0,069)	4,416*** (0,068)	4,415*** (0,067)	4,415*** (0,066)	4,406*** (0,075)
vig: 12 Wochen	5,178*** (0,069)	5,179*** (0,067)	5,177*** (0,070)	5,177*** (0,070)	5,178*** (0,067)	5,178*** (0,068)	5,178*** (0,067)	5,177*** (0,068)	5,159*** (0,080)
vig: weiblich # vig: 35 Jahre		0,065 (0,081)							
vig: weiblich # vig: 45 Jahre		0,060 (0,081)							
vig: weiblich # vig: m Migr. hint. & guten Deutschkenntn.			0,069 (0,067)						
vig: weiblich # vig: 1 gem., 3 J. altes Kind				-0,374*** (0,070)					

	Baseline	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
vig: weiblich # vig: abg. Berufsausb.					0,010 (0,065)				
vig: weiblich # vig: viel Berufserfahrung						0,133** (0,061)			
vig: weiblich # vig: abg. Berufsausb. (Partner/in)							-0,020 (0,067)		
vig: weiblich # vig: viel Berufserfahrung (Partner/in)								-0,063 (0,068)	
vig: weiblich # vig: 5 Wochen									-0,138 (0,108)
vig: weiblich # vig: 9 Wochen									0,017 (0,096)
vig: weiblich # vig: 12 Wochen									0,038 (0,097)
Constant	-1,309*** (0,077)	-1,290*** (0,079)	-1,290*** (0,077)	-1,403*** (0,080)	-1,307*** (0,078)	-1,276*** (0,080)	-1,314*** (0,078)	-1,324*** (0,080)	-1,321*** (0,086)
N	7923	7923	7923	7923	7923	7923	7923	7923	7923
Overall R ²	0,502	0,502	0,501	0,503	0,502	0,502	0,502	0,502	0,502
ρ	0,457	0,457	0,457	0,459	0,456	0,457	0,457	0,457	0,456

*/**/*** = signifikant auf dem 10-/5-/1%-Niveau.

Quelle: Befragung von Vermittlungsfachkräften, IAW, eigene Berechnungen. Random-Effects-Schätzungen, Standardfehler gebootstrapt mit 1000 Replikationen, geclustert auf Ebene der Jobcenter.

Tabelle A 2 Zweier-Interaktionen zwischen dem Alter der Vignettenperson und weiten Vignettendimensionen

	Baseline	(1)	(2)	(3)
vig: weiblich	-0,210*** (0,037)	-0,210*** (0,037)	-0,210*** (0,036)	-0,210*** (0,037)
vig: 35 Jahre	-0,234*** (0,039)	-0,213*** (0,057)	-0,331*** (0,058)	-0,121 (0,087)
vig: 45 Jahre	-0,307*** (0,041)	-0,322*** (0,055)	-0,366*** (0,064)	-0,255** (0,083)
vig: m Migr. hint. & guten Deutschkenntn.	-0,001 (0,034)	-0,001 (0,035)	0,001 (0,033)	0,000 (0,035)
vig: 1 gem., 3 J. altes Kind	-0,164*** (0,031)	-0,164*** (0,029)	-0,162*** (0,030)	-0,164*** (0,029)
vig: abg. Berufsausb.	0,209*** (0,035)	0,213*** (0,055)	0,209*** (0,035)	0,207*** (0,035)
vig: viel Berufserfahrung	0,257*** (0,035)	0,257*** (0,035)	0,155*** (0,056)	0,257*** (0,036)
vig: abg. Berufsausb. (Partner/in)	-0,029 (0,033)	-0,028 (0,032)	-0,030 (0,033)	-0,030 (0,032)
vig: viel Berufserfahrung (Partner/in)	-0,031 (0,035)	-0,031 (0,034)	-0,030 (0,034)	-0,030 (0,035)
vig: 5 Wochen	2,496*** (0,057)	2,495*** (0,055)	2,497*** (0,058)	2,603*** (0,084)
vig: 9 Wochen	4,415*** (0,070)	4,414*** (0,069)	4,414*** (0,069)	4,512*** (0,087)
vig: 12 Wochen	5,178*** (0,069)	5,177*** (0,068)	5,180*** (0,071)	5,170*** (0,092)
vig: 35 Jahre # vig: abg. Berufsausb.		-0,044 (0,077)		
vig: 45 Jahre # vig: abg. Berufsausb.		0,030 (0,076)		
vig: 35 Jahre # vig: viel Berufserfahrung			0,196** (0,084)	
vig: 45 Jahre # vig: viel Berufserfahrung			0,123 (0,088)	
vig: 35 Jahre # vig: 5 Wochen				-0,211* (0,119)
vig: 35 Jahre # vig: 9 Wochen				-0,211* (0,116)
vig: 35 Jahre # vig: 12 Wochen				-0,013 (0,119)
vig: 45 Jahre # vig: 5 Wochen				-0,127 (0,123)
vig: 45 Jahre # vig: 9 Wochen				-0,089 (0,108)
vig: 45 Jahre # vig: 12 Wochen				0,034 (0,109)
Constant	-1,309*** (0,077)	-1,310*** (0,083)	-1,263*** (0,081)	-1,363*** (0,083)
N	7923	7923	7923	7923
Overall R ²	0,502	0,502	0,502	0,502
ρ	0,457	0,454	0,456	0,456

*/**/*** = signifikant auf dem 10-/5-/1%-Niveau.

Quelle: Befragung von Vermittlungsfachkräften, IAW, eigene Berechnungen. Random-Effects-Schätzungen, Standardfehler gebootstrappt mit 1000 Replikationen, geclustert auf Ebene der Jobcenter.

Tabelle A 3 Zweier-Interaktionen zwischen dem Migrationshintergrund der Vignettenperson und weiteren Vignettendimensionen

	Baseline	(1)	(2)	(3)	(4)
vig: weiblich	-0,210*** (0,037)	-0,210*** (0,035)	-0,210*** (0,036)	-0,210*** (0,037)	-0,210*** (0,035)
vig: 35 Jahre	-0,234*** (0,039)	-0,235*** (0,040)	-0,234*** (0,039)	-0,235*** (0,039)	-0,234*** (0,038)
vig: 45 Jahre	-0,307*** (0,041)	-0,307*** (0,041)	-0,307*** (0,040)	-0,307*** (0,040)	-0,307*** (0,041)
vig: m Migr. hint. & guten Deutschkenntn.	-0,001 (0,034)	0,023 (0,047)	0,010 (0,048)	0,006 (0,050)	-0,041 (0,065)
vig: 1 gem., 3 J. altes Kind	-0,164*** (0,031)	-0,140*** (0,047)	-0,163*** (0,031)	-0,164*** (0,029)	-0,164*** (0,030)
vig: abg. Berufsausb.	0,209*** (0,035)	0,210*** (0,035)	0,220*** (0,047)	0,209*** (0,034)	0,209*** (0,034)
vig: viel Berufserfahrung	0,257*** (0,035)	0,257*** (0,036)	0,257*** (0,035)	0,263*** (0,049)	0,256*** (0,037)
vig: abg. Berufsausb. (Partner/in)	-0,029 (0,033)	-0,030 (0,032)	-0,028 (0,032)	-0,029 (0,032)	-0,029 (0,033)
vig: viel Berufserfahrung (Partner/in)	-0,031 (0,035)	-0,031 (0,033)	-0,031 (0,033)	-0,031 (0,035)	-0,031 (0,032)
vig: 5 Wochen	2,496*** (0,057)	2,497*** (0,056)	2,497*** (0,056)	2,496*** (0,055)	2,497*** (0,073)
vig: 9 Wochen	4,415*** (0,070)	4,415*** (0,067)	4,415*** (0,068)	4,415*** (0,069)	4,393*** (0,079)
vig: 12 Wochen	5,178*** (0,069)	5,178*** (0,067)	5,178*** (0,069)	5,178*** (0,071)	5,115*** (0,083)
vig: m Migr. hint. & guten Deutschkenntn. # vig: 1 gem., 3 J. altes Kind		-0,047 (0,067)			
vig: m Migr. hint. & guten Deutschkenntn. # vig: abg. Berufsausb.			-0,021 (0,071)		
vig: m Migr. hint. & guten Deutschkenntn. # vig: viel Berufserfahrung				-0,012 (0,073)	
vig: m Migr. hint. & guten Deutschkenntn. # vig: 5 Wochen					-0,003 (0,089)
vig: m Migr. hint. & guten Deutschkenntn. # vig: 9 Wochen					0,043 (0,089)
vig: m Migr. hint. & guten Deutschkenntn. # vig: 12 Wochen					0,124 (0,090)
Constant	-1,309*** (0,077)	-1,321*** (0,078)	-1,315*** (0,079)	-1,312*** (0,084)	-1,288*** (0,085)
N	7923	7923	7923	7923	7923
Overall R ²	0,502	0,502	0,502	0,502	0,502
ρ	0,457	0,456	0,456	0,457	0,457

*/**/*** = signifikant auf dem 10-/5-/1%-Niveau.

Quelle: Befragung von Vermittlungsfachkräften, IAW, eigene Berechnungen. Random-Effects-Schätzungen, Standardfehler gebootstrappt mit 1000 Replikationen, geclustert auf Ebene der Jobcenter.

Tabelle A 4 Zweier-Interaktionen zwischen dem Vorhandensein von Kindern in der Bedarfsgemeinschaft und weiteren Vignettendimensionen

	Baseline	(1)	(2)	(3)
vig: weiblich	-0,210*** (0,037)	-0,210*** (0,038)	-0,210*** (0,037)	-0,211*** (0,035)
vig: 35 Jahre	-0,234*** (0,039)	-0,234*** (0,037)	-0,233*** (0,038)	-0,234*** (0,039)
vig: 45 Jahre	-0,307*** (0,041)	-0,307*** (0,039)	-0,305*** (0,040)	-0,307*** (0,040)
vig: m Migr. hint. & guten Deutschkenntn.	-0,001 (0,034)	-0,002 (0,034)	0,000 (0,035)	-0,000 (0,035)
vig: 1 gem., 3 J. altes Kind	-0,164*** (0,031)	-0,202*** (0,046)	-0,230*** (0,048)	-0,192*** (0,057)
vig: abg. Berufsausb.	0,209*** (0,035)	0,171*** (0,047)	0,207*** (0,034)	0,209*** (0,034)
vig: viel Berufserfahrung	0,257*** (0,035)	0,256*** (0,037)	0,190*** (0,047)	0,258*** (0,036)
vig: abg. Berufsausb. (Partner/in)	-0,029 (0,033)	-0,028 (0,032)	-0,027 (0,031)	-0,027 (0,033)
vig: viel Berufserfahrung (Partner/in)	-0,031 (0,035)	-0,032 (0,034)	-0,033 (0,033)	-0,030 (0,034)
vig: 5 Wochen	2,496*** (0,057)	2,498*** (0,055)	2,497*** (0,057)	2,457*** (0,073)
vig: 9 Wochen	4,415*** (0,070)	4,416*** (0,067)	4,413*** (0,066)	4,440*** (0,079)
vig: 12 Wochen	5,178*** (0,069)	5,178*** (0,067)	5,178*** (0,069)	5,138*** (0,079)
vig: 1 gem., 3 J. altes Kind # vig: abg. Berufsausb.		0,076 (0,065)		
vig: 1 gem., 3 J. altes Kind # vig: viel Berufserfah- rung			0,134** (0,068)	
vig: 1 gem., 3 J. altes Kind # vig: 5 Wochen				0,081 (0,084)
vig: 1 gem., 3 J. altes Kind # vig: 9 Wochen				-0,047 (0,083)
vig: 1 gem., 3 J. altes Kind # vig: 12 Wochen				0,081 (0,080)
Constant	-1,309*** (0,077)	-1,289*** (0,081)	-1,277*** (0,079)	-1,298*** (0,081)
N	7923	7923	7923	7923
Overall R ²	0,502	0,502	0,502	0,502
ρ	0,457	0,457	0,457	0,457

*/**/*** = signifikant auf dem 10-/5-/1%-Niveau.

Quelle: Befragung von Vermittlungsfachkräften, IAW, eigene Berechnungen. Random-Effects-Schätzungen, Standardfehler ge-
bootstrappt mit 1000 Replikationen, geclustert auf Ebene der Jobcenter.

Tabelle A 5 Zweier-Interaktionen zwischen der Berufsbildung der Vignettenperson und weiteren Vignettendimensionen

	Baseline	(1)	(2)	(3)
vig: weiblich	-0,210*** (0,037)	-0,210*** (0,037)	-0,210*** (0,036)	-0,210*** (0,035)
vig: 35 Jahre	-0,234*** (0,039)	-0,235*** (0,038)	-0,234*** (0,039)	-0,234*** (0,039)
vig: 45 Jahre	-0,307*** (0,041)	-0,307*** (0,040)	-0,307*** (0,041)	-0,307*** (0,039)
vig: m Migr. hint. & guten Deutschkenntn.	-0,001 (0,034)	-0,002 (0,034)	-0,001 (0,035)	-0,001 (0,034)
vig: 1 gem., 3 J. altes Kind	-0,164*** (0,031)	-0,164*** (0,030)	-0,163*** (0,030)	-0,164*** (0,030)
vig: abg. Berufsausb.	0,209*** (0,035)	0,168*** (0,048)	0,222*** (0,046)	0,219*** (0,070)
vig: viel Berufserfahrung	0,257*** (0,035)	0,257*** (0,036)	0,270*** (0,051)	0,257*** (0,037)
vig: abg. Berufsausb. (Partner/in)	-0,029 (0,033)	-0,069 (0,045)	-0,029 (0,032)	-0,029 (0,032)
vig: viel Berufserfahrung (Partner/in)	-0,031 (0,035)	-0,032 (0,034)	-0,031 (0,036)	-0,031 (0,035)
vig: 5 Wochen	2,496*** (0,057)	2,496*** (0,057)	2,496*** (0,057)	2,498*** (0,073)
vig: 9 Wochen	4,415*** (0,070)	4,414*** (0,069)	4,415*** (0,070)	4,421*** (0,079)
vig: 12 Wochen	5,178*** (0,069)	5,177*** (0,070)	5,178*** (0,068)	5,190*** (0,079)
vig: abg. Berufsausb. # vig: abg. Berufsausb. (Partner/in)		0,081 (0,069)		
vig: abg. Berufsausb. # vig: viel Berufserfahrung			-0,026 (0,069)	
vig: abg. Berufsausb. # vig: 5 Wochen				-0,004 (0,094)
vig: abg. Berufsausb. # vig: 9 Wochen				-0,012 (0,087)
vig: abg. Berufsausb. # vig: 12 Wochen				-0,025 (0,089)
Constant	-1,309*** (0,077)	-1,287*** (0,079)	-1,316*** (0,077)	-1,314*** (0,080)
N	7923	7923	7923	7923
Overall R ²	0,502	0,502	0,502	0,502
ρ	0,457	0,457	0,457	0,457

*/**/*** = signifikant auf dem 10-/5-/1%-Niveau.

Quelle: Befragung von Vermittlungsfachkräften, IAW, eigene Berechnungen. Random-Effects-Schätzungen, Standardfehler gebootstrappt mit 1000 Replikationen, geclustert auf Ebene der Jobcenter.

Tabelle A 6 Zweier-Interaktionen zwischen der Berufsbildung des Partners/der Partnerin der Vignettenperson und weiteren Vignettendimensionen

	Baseline	(1)
vig: weiblich	-0,210*** (0,037)	-0,210*** (0,038)
vig: 35 Jahre	-0,234*** (0,039)	-0,234*** (0,039)
vig: 45 Jahre	-0,307*** (0,041)	-0,307*** (0,041)
vig: m Migr. hint. & guten Deutschkenntn.	-0,001 (0,034)	-0,000 (0,034)
vig: 1 gem., 3 J. altes Kind	-0,164** (0,031)	-0,164*** (0,030)
vig: abg. Berufsausb.	0,209*** (0,035)	0,208*** (0,036)
vig: viel Berufserfahrung	0,257*** (0,035)	0,257*** (0,036)
vig: abg. Berufsausb. (Partner/in)	-0,029 (0,033)	-0,089 (0,061)
vig: viel Berufserfahrung (Partner/in)	-0,031 (0,035)	-0,031 (0,033)
vig: 5 Wochen	2,496*** (0,057)	2,461*** (0,077)
vig: 9 Wochen	4,415*** (0,070)	4,395*** (0,085)
vig: 12 Wochen	5,178*** (0,069)	5,109*** (0,087)
vig: abg. Berufsausb. (Partner/in) # vig: 5 Wochen		0,070 (0,093)
vig: abg. Berufsausb. (Partner/in) # vig: 9 Wochen		0,038 (0,086)
vig: abg. Berufsausb. (Partner/in) # vig: 12 Wochen		0,136 (0,088)
Constant	-1,309*** (0,077)	-1,278*** (0,083)
N	7923	7923
Overall R ²	0,502	0,502
ρ	0,457	0,455

*/**/*** = signifikant auf dem 10-/5-/1%-Niveau.

Quelle: Befragung von Vermittlungsfachkräften, IAW, eigene Berechnungen. Random-Effects-Schätzungen, Standardfehler gebootstrappt mit 1000 Replikationen, geclustert auf Ebene der Jobcenter.

Tabelle A 7 Zweier-Interaktionen zwischen der Berufserfahrung der Vignettenperson und weiteren Vignettendimensionen

	Baseline	(1)	(2)
vig: weiblich	-0,210*** (0,037)	-0,210*** (0,038)	-0,210*** (0,036)
vig: 35 Jahre	-0,234*** (0,039)	-0,233*** (0,039)	-0,234*** (0,041)
vig: 45 Jahre	-0,307*** (0,041)	-0,306*** (0,041)	-0,307*** (0,040)
vig: m Migr. hint. & guten Deutschkenntn.	-0,001 (0,034)	-0,001 (0,035)	-0,001 (0,035)
vig: 1 gem., 3 J. altes Kind	-0,164*** (0,031)	-0,166*** (0,031)	-0,164*** (0,030)
vig: abg. Berufsausb.	0,209*** (0,035)	0,209*** (0,036)	0,209*** (0,034)
vig: viel Berufserfahrung	0,257*** (0,035)	0,175*** (0,049)	0,225*** (0,069)
vig: abg. Berufsausb. (Partner/in)	-0,029 (0,033)	-0,031 (0,032)	-0,029 (0,031)
vig: viel Berufserfahrung (Partner/in)	-0,031 (0,035)	-0,112** (0,049)	-0,031 (0,034)
vig: 5 Wochen	2,496*** (0,057)	2,498*** (0,058)	2,463*** (0,077)
vig: 9 Wochen	4,415*** (0,070)	4,416*** (0,070)	4,394*** (0,082)
vig: 12 Wochen	5,178*** (0,069)	5,179*** (0,069)	5,171*** (0,084)
vig: viel Berufserfahrung # vig: viel Berufserfahrung (Partner/in)		0,163** (0,071)	
vig: viel Berufserfahrung # vig: 5 Wochen			0,068 (0,098)
vig: viel Berufserfahrung # vig: 9 Wochen			0,042 (0,093)
vig: viel Berufserfahrung # vig: 12 Wochen			0,016 (0,096)
vig: viel Berufserfahrung (Partner/in) # vig: 5 Wochen			
vig: viel Berufserfahrung (Partner/in) # vig: 9 Wochen			
vig: viel Berufserfahrung (Partner/in) # vig: 12 Wochen			
Constant	-1,309*** (0,077)	-1,268*** (0,080)	-1,294*** (0,078)
N	7923	7923	7923
Overall R ²	0,502	0,502	0,502
ρ	0,457	0,457	0,456

*/**/** = signifikant auf dem 10-/5-/1%-Niveau.

Quelle: Befragung von Vermittlungsfachkräften, IAW, eigene Berechnungen. Random-Effects-Schätzungen, Standardfehler ge-bootstrappt mit 1000 Replikationen, geclustert auf Ebene der Jobcenter.

Tabelle A 8 Zweier-Interaktionen zwischen der Berufserfahrung des Partners/der Partnerin der Vignettensperson und weiteren Vignettendimensionen

	Baseline	(1)
vig: weiblich	-0,210*** (0,037)	-0,211*** (0,035)
vig: 35 Jahre	-0,234*** (0,039)	-0,234*** (0,039)
vig: 45 Jahre	-0,307*** (0,041)	-0,307*** (0,040)
vig: m Migr. hint. & guten Deutschkenntn.	-0,001 (0,034)	-0,000 (0,035)
vig: 1 gem., 3 J. altes Kind	-0,164*** (0,031)	-0,165*** (0,030)
vig: abg. Berufsausb.	0,209*** (0,035)	0,209*** (0,035)
vig: viel Berufserfahrung	0,257*** (0,035)	0,257*** (0,038)
vig: abg. Berufsausb. (Partner/in)	-0,029 (0,033)	-0,029 (0,033)
vig: viel Berufserfahrung (Partner/in)	-0,031 (0,035)	-0,029 (0,069)
vig: 5 Wochen	2,496*** (0,057)	2,477*** (0,073)
vig: 9 Wochen	4,415*** (0,070)	4,406*** (0,084)
vig: 12 Wochen	5,178*** (0,069)	5,215*** (0,081)
vig: viel Berufserfahrung (Partner/in) # vig: 5 Wochen		0,041 (0,103)
vig: viel Berufserfahrung (Partner/in) # vig: 9 Wochen		0,016 (0,094)
vig: viel Berufserfahrung (Partner/in) # vig: 12 Wochen		-0,072 (0,090)
Constant	-1,309*** (0,077)	-1,310*** (0,085)
N	7923	7923
Overall R ²	0,502	0,501
ρ	0,457	0,458

*/**/*** = signifikant auf dem 10-/5-/1%-Niveau.

Quelle: Befragung von Vermittlungsfachkräften, IAW, eigene Berechnungen. Random-Effects-Schätzungen, Standardfehler gebootstrappt mit 1000 Replikationen, geclustert auf Ebene der Jobcenter.

Impressum

IAB-Forschungsbericht 6|2019

Veröffentlichungsdatum

8. August 2019

Herausgeber

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB)
der Bundesagentur für Arbeit (BA)
Regensburger Straße 104
90478 Nürnberg

Rechte

Nachdruck - auch auszugsweise - nur mit Genehmigung des IAB gestattet

Bezugsmöglichkeit dieses Forschungsberichts

<http://doku.iab.de/forschungsbericht/2019/fb0619.pdf>

Bezugsmöglichkeit aller Veröffentlichungen der Reihe „IAB-Forschungsbericht“

<https://www.iab.de/de/publikationen/forschungsbericht.aspx>

Website

www.iab.de

ISSN

2195-2655

Rückfragen zum Inhalt

Dr. Holger Bähr
Telefon 0911 179-8108
E-Mail Holger.Baehr@iab.de