

Hochschule für Angewandte Wissenschaften Hamburg  
Fakultät Wirtschaft und Soziales  
Department Soziale Arbeit

# Der Eingliederungszuschuss als (Ansprache-) Element in der Integrationsberatung von Menschen über 50 Jahre im SGB-II- Leistungsbezug

## Eine qualitative Untersuchung

## Master-Thesis

Tag der Abgabe: 19. Juni 2013  
Vorgelegt von: Bekens, Anja  
Matrikelnummer: 1661880

Betreuender Prüfer: Professor Dr. Harald Ansen  
Zweite Prüferin: Professorin Dr. Frauke Schwarting

## Inhaltsverzeichnis

Vorwort

1.	Einleitung	1
2.	Benachteiligung von älteren Mitmenschen am Arbeitsmarkt	2
2.1	Gründe für den Leistungsbezug	2
2.2	Negative unterstützende Faktoren	3
2.3	Altersarmut	4
3.	Grundlagenbegriffe	5
3.1	Definition Beratung	5
3.2	Definition Kunde_in	6
3.3	Eingliederzuschüsse für Arbeitgeber_innen	7
4.	Erwerbsorientierte Beratung im Leistungsbezug des SGB II	9
4.1	Rechtliche Grundlagen	9
4.2	Bedarfsgemeinschaft	10
4.3	Integrationsprozess	12
4.3.1	Phase 1: Standortbestimmung	13
4.3.2	Phase 2: Zielfestlegung	18
4.3.3	Phase 3: Strategieauswahl	18
4.3.4	Phase 4: Umsetzung & Nachhaltung	19
4.4	Kritische Betrachtungen	20
4.5	Perspektive 50plus	21
5.	Fragestellung	22
5.1	Erhebungsmethode	24
5.2	Interviewleitfaden	26
5.3	Das Setting	29
5.4	Reflektion der Durchführung	30
5.5	Anonymisierung	32
5.6	Die Interviewpartner_innen	32
5.7	Transkriptionsregeln	33
5.8	Auswertungsmethode	34

6.	Ergebnisse der Inhaltsanalyse	36
6.1	Kategorie: Beratung	37
6.1.1	Zeitpunkt der Ansprache	37
6.1.2	Aufforderung zur Anbietung	37
6.1.3	besondere Kundengruppen	38
6.1.4	angerissenes Wissen	39
6.1.5	Vorteile für die Leistungsempfänger_innen	39
6.1.6	Kundengruppen	40
6.1.7	Schutzfunktion	42
6.1.8	Nachbeschäftigungsfrist	42
6.1.9	Identifikation mit den Leistungsempfänger_innen	43
6.1.10	Erfolg	44
6.1.11	Anspruch an die eigene Arbeit	44
6.2	Kategorie: Arbeitgeber_innen	46
6.2.1	Minderleistung	46
6.2.2	fordernde Arbeitgeber_innen und die Reaktion der Integrationskräfte	47
6.2.3	Arbeitgebertypen	48
6.2.4	Kontakte zu Arbeitgeber_innen	50
6.2.5	Erstkontakt	50
6.3	Kategorie: Rahmenbedingungen	51
6.3.1	Sittenwidrigkeit	51
6.3.2	Berufskunde	52
6.3.3	Teamleiter_innen	52
6.3.4	Fokus in der Beratung	53
6.3.5	Einzelne Textpassagen	54
6.4	Kritische Betrachtung der Auswertungsmethode	55
7.	Auswertung und Interpretation	55
7.1	„Wenn Sie den Arbeitgeberkontakt haben, so wie die Situation bei Ihnen gelagert ist. Bieten Sie das ruhig mal an.“ - Der EGZ als offensives Sprachelement	56
7.2	„Sie müssen damit ja nicht hausieren gehen“ - Der EGZ als Anspracheelement in der Beratung	57
7.3	„Die Kunden reagieren da manchmal... ja es gibt	58

	unterschiedliche Reaktionen“ - Die Reaktionen der Leistungsempfänger_innen	
7.4	„Wenn nicht für Menschen über 50 Jahre - für wen denn?“ Die Vorteile des EGZ aus Sicht der Integrationsfachkräfte	62
7.5	„Es gibt ganz klar Arbeitgeber, die kennen das. Es gibt aber auch einen ganzen Teil, der keine Ahnung hat.“ - Eine Klassifizierung von Arbeitgeber_innen	63
7.6	„Und da das meist am Telefon stattfindet“ - Die Integrationsfachkräfte im Kontakt mit den Arbeitgeber_innen	65
7.7	„Man guckt sich die ganzen Faktoren an... Da muss man so ´n bisschen gucken.“ - Die Prüfung der in der Person liegende Vermittlungshemmnisse und zu erwartende Minderleistungen	67
7.7	„Manche sind ja richtig rigoros.“ - Reaktionen der Integrationsfachkräfte bei Widerstandsverhalten von Arbeitgeber_innen	69
7.8	„Wenn wir das erkennen können, so ist mein Kenntnisstand, dann fördern wir das natürlich nicht.“ - Die Prüfung der Sittenhaftigkeit	70
7.9	„So eine bestimmte Zahl haben wir zum Beispiel gar nicht benannt bekommen.“ - Interne Ermessungsspielräume bei der Antragsbearbeitung	72
7.10	„Ich hab´ ´ne Definition für mich gefunden.“ - Die Leistungsempfänger_innen als Identifikationsfiguren	73
8.	Schlussbetrachtung und Ausblick	77

## Literatur- und Quellenverzeichnis

Literatur aus dem Internet  
Schriftliche Erklärung

Die Interviews befinden sich in einem separaten Anhang, der zusammen mit dieser Arbeit abgegeben wurde.

## Vorwort

Mein Dank geht an alle Kollegen\_innen der Agentur für Arbeit Neumünster sowie den Kollegen\_innen in Norderstedt und des Jobcenters Segeberg, die mich während meines Studiums und der Erstellung dieser Arbeit unterstützt haben. Bereitwillig wurden alle Fragen ausführlich beantwortet, die sich aufboten und die alltägliche Arbeit hinterfragten. Einen besonderen Dank möchte ich an folgende Personen aussprechen: Michael Knapp, Geschäftsführer des Jobcenters Segeberg, sowie meinem damaligen Teamleiter Peter Garbrecht. Bettina Kittler sowie Frank Rauen für die konstruktive Kritik bei der Themenfindung und der Erstellung des Fragebogens sowie der Vertretung während meiner studienbedingten Urlaubstage. Ohne ihr Tun hätte ich Arbeit und Studium nie unter einen Hut bringen können. Gökhan Kopdag für die vielen Gespräche über Alter, Arbeit und betriebliche Leistungserstellung sowie Stefan Brockhöft, der immer ein offenes Ohr hatte, wenn ich drohte von meinem Vorhaben wieder Abstand zu nehmen. Dank auch an die Kollegen\_innen, die sich sofort für ein Interview bereit erklärt haben, jedoch auf Grund ihres derzeitigen Tätigkeitsfeldes nicht in Betracht kamen. Susanne Lück für die Beschaffung des Buches „Interaktion zur Integration“ und Ute Lucchesi für die problemlose und sofortige Kontakterstellung zu Integrationsfachkräften in Hamburg. Die Interviews haben diese Arbeit sehr bereichert. Ich danke auch meinem Vater Heinz Bekens, für die unzähligen Auslieferungsfahrten von und zu den Bibliotheken der HAW Alexanderstraße und Berliner Tor. Er wird dort bereits namentlich begrüßt. Ohne meinen Vater wären mein Studium und die Erstellung dieser Masterthesis nur unter sehr erschwerten Bedingungen möglich gewesen. Ein besonderer Dank gilt Frauke Stoeckel, die diese Arbeit Korrektur gelesen hat. Zu guter Letzt bedanke ich mich bei meinen Interviewpartner\_innen für ihre Bereitschaft meine Fragen zu beantworten, ihre Offenheit und ihre Zeit.

## **1. Einleitung**

Die vorliegende Arbeit beschäftigt sich mit dem Förderinstrument Eingliederungszuschuss (EGZ) für Betriebe, die Leistungsbezieher\_innen im SGB II über 50 Jahre einstellen sowie die Auswirkungen auf die Tätigkeit der Integrationsfachkräfte.

Im Jahr 2011 wurden in Deutschland insgesamt 10,5 Prozent der Leistungen der aktiven Arbeitsförderung in Form von Eingliederungszuschüssen ausgegeben. (vgl. Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Oktober 2012) Die Erfolgsquote des EGZ betrug im Dezember 2010 bis November 2011 69,9 Prozent und gibt an wie viele Maßnahmeteilnehmer\_innen sich zeitpunktbezogen 6 Monate nach Austritt aus der Maßnahme in einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung befinden. (vgl. Statistik der Bundesagentur für Arbeit, November 2012). Der EGZ gilt als eines der erfolgreichsten Instrumente aktiver Arbeitsmarktpolitik in Deutschland (vgl. Brussig u.a., 2008: 8). Er bildet somit einen nicht unerheblichen Bestandteil der Integrationsarbeit der Vermittlungsfachkräfte in den Perspektive 50plus Teams. Diese Teams unterstützen Leistungsempfänger\_innen über 50 Jahre in den Weg der Arbeitsaufnahme. Im Zuge einer qualitativen Untersuchung soll der Frage nachgegangen werden, welchen Einfluss der EGZ auf die Beratungsarbeit hat.

Dazu wird im Anschluss an diese Einleitung die Benachteiligung von älteren Mitmenschen auf dem 1. Arbeitsmarkt sowie die sozialen Folgen dargelegt. Im Anschluss werden die Begrifflichkeiten Beratung und Kunde\_in geklärt. Danach werden die rechtlichen Grundlagen des EGZ erläutert und die Veränderungen zum April 2012 vorgestellt. Diese Grundlagen sind wichtig um ein Verständnis für die rechtlichen Zusammenhänge zu erhalten.

Im 4. Kapitel wird das Leitkonzept der Jobcenter dargelegt und kritisch betrachtet. Im Jahr 2010 wurde das 4-Phasen-Modell bundesweit eingeführt um für die Integrationsgespräche im SGB II und dem SGB III einen einheitlichen Maßstab festzulegen. Die Arbeit der Integrationsfachkräfte richtet sich komplett nach diesem Konzept aus, daher ist die Vorstellung bedeutsam vor dem Hintergrund der geführten Beratungen.

Das anschließende Kapitel stellt die „Perspektive 50plus“ vor. Integrationsfachkräfte in diesen Teams betreuen Leistungsempfänger\_innen über 50 Jahre und haben die primäre Aufgabe diese Personen (wieder) in Arbeit zu integrieren. Die an der vorliegenden qualitativen Studie teilnehmenden Interviewpartner\_innen sind ausschließlich in diesen Teams tätig.

Der Aufbau der durchgeführten Untersuchung wird im 6. Kapitel präsentiert. Zunächst wird die Fragestellung des Forschungsvorhabens konkretisiert. Des Weiteren stehen die Erhebungsmethode und das Setting im Vordergrund.

Im folgenden Kapitel wird die Auswertung der Extraktion der Interviews vorgelegt. Bezugnehmend auf die drei Suchrasterkriterien werden die Unterkategorien vorgestellt um den Forschungsweg aufzuzeigen.

Das 8. Kapitel verbindet die Auswertungen der Interviews mit den Forschungsfragen, formuliert Antworten und setzt diese in reflektierenden Bezug zur Fachliteratur.

Den Abschluss dieser Arbeit bilden eine Schlussbetrachtung und ein Ausblick in Hinblick auf den EGZ und seine Auswirkungen auf die Integrationsberatung.

## **2. Benachteiligung von älteren Mitmenschen am Arbeitsmarkt**

Im Dezember 2011 erhielten in Deutschland 1. 202. 930 erwerbsfähige Leistungsberechtigte Personen im Alter von 50 bis 65 Jahren Leistungen nach dem SGB II. Davon bezogen 72,8 Prozent 2 Jahre und länger Leistungen und 10,9 Prozent ein bis zwei Jahre (vgl. Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Dezember 2011). Im Jahr 2009 waren es bei 1. 202. 330 Personen noch 69,6 Prozent bzw. 11,5 Prozent. (vgl. Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Dezember 2009). Die Entwicklung zeigt deutlich, dass die Probleme von Langzeitarbeitslosigkeit bei älteren Mitmenschen im negativen Sinne nachhaltiger sind (vgl. Dietz, 2011: 7).

Sicherlich hat der Wegfall der 58-Regelung einen nicht unerheblichen Anteil daran, dass zum einen die Zahl der älteren Langzeitarbeitslosen kontinuierlich steigt und zum anderen sich die Politik mit der wachsenden Zahl auseinandersetzen muss. Die 58-Regelung (§ 428 SGB III sowie § 65 Abs. 4 SGB II) war dafür verantwortlich, dass bis Ende 2007 Arbeitslose über 58 Jahre der Arbeitsvermittlung nicht mehr zur Verfügung stehen mussten und damit auch nicht als arbeitslos ausgewiesen wurden (ebd.). Die Regierung hat sich mit dieser Vorgehensweise schlicht einer bestimmten Personengruppe entledigt und zeitgleich ihre Statistikzahlen verschönert. Der demografische Wandel sowie der einhergehende Fachkräftemangel und die sozialen Folgen konnten jedoch nicht länger ignoriert werden. Aus diesem Grund musste umgeschwenkt werden und diese Personengruppe wurde künftig nicht länger vernachlässigt.

Dieses Kapitel geht einleitend der Frage nach, welche Gründe für den Leistungsbezug von älteren Arbeitslosen verantwortlich sind und welche Faktoren diese Situationen unterstützen. Abschließend wird ein Ausblick auf die künftige soziale Lage der betroffenen Personen vorgenommen.

### **2.1 Gründe für den Leistungsbezug**

Eine Studie des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) hat zwei Gründe für den Zugang in den Grundsicherungsbezug herausgestellt. Es können ereignisbezogene oder

ressourcenbedingte Lebenslagen dazu führen die Leistungen beantragen zu müssen. Am häufigsten treten erwerbsbezogene Ereignisse auf. Arbeitslosigkeit bzw. die Verringerung des Arbeitsentgeltes oder das Auslaufen des Arbeitslosengeldes I bzw. dessen geringe Höhe war für 73 Prozent der befragten Bedarfsgemeinschaften mittelbar oder unmittelbar ein Grund für die Beantragung der Grundsicherungsleistungen (vgl. Fuchs, 2012: 2 f.). Bei den neu gemeldeten Leistungsempfänger\_innen der 55 bis 62jährigen waren im Juni 2008 bereits 42 Prozent im Vorwege arbeitslos gemeldet (a.a.O.: 5). Nach einem Jobverlust fällt die Wiedereingliederung schwerer, was vor allem für die rentennahen Altersgruppen gilt. Es ist nicht gelungen die Zahl der Älteren, die der Arbeitsvermittlung zur Verfügung stehen, wieder in Beschäftigung zu bringen (vgl. Dietz: 7f.). Es würde den Rahmen dieser Arbeit sprengen explizit zu ergründen, warum die Wiedereingliederung von älteren Mitmenschen über 50 Jahre nicht optimal gelungen ist. Jedoch wird ein Blick auf die äußeren Umstände vorgenommen, die weder die Arbeitsvermittlung noch die betroffenen Personen selbst beeinflussen können.

## **2.2 Negative unterstützende Faktoren**

Am 18. August 2006 trat das allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) in Kraft. Fortan sind Diskriminierungen und Benachteiligungen wegen spezifischer Merkmale wie Alter, Geschlecht oder religiösem Erscheinungsbild justiziabel. Die ersten Erfahrungen mit dem neuen Gesetz zeigten bereits 2007, dass das Merkmal Alter mit 36 Prozent aller Fälle als häufigster Diskriminierungstatbestand genannt wurde. Diese wurden überwiegend im Zusammenhang mit Bewerbungen geltend gemacht (38%). (vgl. Clemens, 2010: 7) Das Faktum Alter ist demzufolge ein nicht zu unterschätzendes Erfolgs- bzw. Misserfolgskriterium auf dem ersten Arbeitsmarkt, wobei bei der erwähnten Studie nicht näher differenziert wurde ob sich junge oder ältere Mitmenschen auf Grund ihres Alters diskriminiert fühlen oder tatsächlich diskriminiert werden. Tatsache ist jedoch, dass jede Altersgruppe bestimmten Vorurteilen bezüglich ihrer Leistungs- und Ausdauerfähigkeit ausgesetzt ist.

Das vorherrschende Bild älterer Erwerbstätiger auf den Arbeitsmärkten wird als weniger leistungsfähig, erkrankungsanfälliger, geringer oder unzeitgemäß qualifiziert, weiterbildungsresistent und konfliktscheu charakterisiert (a.a.O.: 10). Dieses Verständnis wird gelebt und unterstützt. Das IAB veröffentlichte im Rahmen eines Forschungsberichtes die Erkenntnis, dass Maßnahmen, welche die spezifischen Bedürfnisse älterer Arbeitnehmer\_innen berücksichtigen und ein gesundes Arbeiten bis zum gesetzlichen Renteneintrittsalter unterstützen sollen, bei Betrieben nur eine sehr geringe Priorität besitzen. Generell setzen Betriebe eher auf Maßnahmen, die ältere Mitmenschen in bestehende Maßnahmen einbinden anstatt auf welche, die

speziell für diese Zielgruppe konzipiert werden (vgl. Bechmann, 2012: 47). Ältere Mitmenschen werden demzufolge auf Grund ihres Alters benachteiligt bzw. es wird nicht auf ihre individuelle Situation angemessen reagiert um das optimale Leistungsergebnis zu erhalten. Gemäß der Selbstprophezeiung für delinquente Jugendliche nach Tannenbaum, dessen Aussage ebenso auf die Gruppe von älteren Arbeitslosen übertragbar ist,

„*The young delinquent becomes bad, because he is defined as bad.*“ (Tannenbaum, 1975: 17)

wird ein älterer Mitmensch zur unflexiblen Person auf dem Arbeitsmarkt, da die Person als unflexibel definiert ist.

Die Auswirkungen dieser Unflexibilität hinsichtlich der Anpassung auf die Bedürfnisse der älteren Arbeitnehmer\_innen werden im nächsten Unterabschnitt betrachtet.

### **2.3 Altersarmut**

Wie weiter oben bereits festgestellt wurde, beziehen über 1 Million ältere Mitmenschen Leistungen nach dem SGB II. Die absolute Mehrheit von ihnen bezieht seit mehr als 2 Jahren Sozialleistungen und nähert sich dem Renteneintrittsalter. Dieses Unterkapitel beleuchtet wie die finanzielle Zukunft dieser Personen wahrscheinlich aussehen wird.

Das IAB hat in einem Beitrag festgehalten, dass das Konzept der Riesterreform von 2001 bei Bezieher\_innen von Arbeitslosengeld II nicht aufgeht. Die Bundesregierung bewirbt seit der Einführung die ergänzende private Altersvorsorge mit staatlichen Zulagen und Steuervorteilen. Auf Grund der Absenkung des Rentenniveaus wird die Entwicklung der gesetzlichen Altersbezüge in den nächsten Jahren mit der Lohnentwicklung nicht mehr mithalten können. Dies hat demzufolge gravierende Auswirkungen auf die Altersabsicherung, denn ein\_e Durchschnittsverdiener\_in muss künftig länger arbeiten um eine gesetzliche Rente auf Sozialhilfeniveau zu erreichen (vgl. Promberger, 2012: 1). Wer ohnehin bereits gut abgesichert ist, bildet auch häufiger und im größeren Umfang private Altersrücklagen. Personen, die besonders von Altersarmut bedroht sind, sorgen hingegen seltener und im geringeren Maße vor. Die Erwerbsverläufe von SGB-II-Leistungsempfänger\_innen sind deutlich häufiger von instabiler Erwerbstätigkeit, Arbeitslosigkeit und niedrigem Einkommen geprägt als bei der Bevölkerung insgesamt. Demzufolge dürfte es vielen dieser Personen schwer fallen Vorsorgevermögen für das Alter zu bilden. Selbst von Betroffenen, die in stabilen Phasen des Erwerbslebens oder unter günstigeren Lebensumständen Vorsorge getroffen haben, ist dies kein Garant für ein abgesichertes Leben im Rentenalter. Der Einkommensrückgang beim Übergang in den SGB-II-Bezug könnte Betroffene dazu veranlassen ihre Verträge beitragsfrei zu stellen oder zu

kündigen. Die Vermögensanrechnung im Bezug dürfte dazu führen, dass einige Antragsteller\_innen Sparprozesse abbrechen. Basierend auf diesen Vermutungen geht das IAB davon aus, dass eine aktive private Vorsorge eher die Ausnahme darstellt (a.a.O.: 2).

Hier bildet sich eine neue Herausforderung für die Soziale Arbeit und den Staat. Die Anzahl derer, die das Rentenalter ohne ausreichende finanzielle Rücklagen und Rentenzahlungen erreichen wird, steigt kontinuierlich an. Geht man davon aus, dass diese Menschen auf Grund der guten medizinischen Versorgung zunehmend älter werden, wird sich eine neue Zielgruppe herausbilden: körperlich relativ gesunde Mitmenschen im Rentenalter, die unter den sozialen Auswirkungen der Altersarmut leiden werden.

Um die Anzahl dieser Personengruppe möglichst gering zu halten, hat das Jobcenter ein Integrationskonzept entwickelt. Dieses wird im folgenden Teil der Arbeit vorgestellt.

### **3. Grundlagenbegriffe**

Die deutsche Sprache ist eine geschlechtsendende Sprache. Aus diesem Grund wird bei der vorliegenden Arbeit der Gendergab mit Hilfe eines Unterstriches ( \_ ) verwendet um nicht nur Personen mit einem biologischen und kulturellen Geschlecht gleichermaßen anzusprechen, sondern auch Personen, die sich keinem eindeutigen Geschlecht zuordnen können oder wollen. Dieses Kapitel dient zudem dazu wichtige Begriffe im Rahmen dieser Arbeit zu definieren. Zunächst wird der Begriff Beratung bestimmt und der Frage nachgegangen inwiefern Beratung im SGB II-Kontext als Beratung angesehen werden kann. Im Anschluss wird der Begriff Kunde\_in definiert.

#### **3.1 Definition Beratung**

Laut dem Duden bedeutet Beratung die Erteilung eines Rates bzw. Ratschlägen. Als Synonym gelten Empfehlung, Konsultation, Erörterung, Auskunft und Information ([www.duden.de/node/706088/revisions/1259352/view](http://www.duden.de/node/706088/revisions/1259352/view); Zugriff am 24. Februar 2013). Alle diese Begrifflichkeiten suggerieren Freiwilligkeit. Eine Person fragt nach Rat oder einer Empfehlung. Der Aspekt des Zwanges auf Befolgung des Rates oder Empfehlung erscheint in diesem Zusammenhang nicht. § 14 SGB II sieht jedoch eindeutig vor, dass Träger der Leistungen erwerbsfähige Leistungsberechtigte umfassend unterstützen mit dem Ziel der Eingliederung in Arbeit. Ob eine Person diese Unterstützung in Anspruch nehmen möchte oder nicht, steht nicht zur Diskussion. Die Pflichtberatung greift mit dieser gesetzlichen Grundlage in die Grundrechte der Betroffenen ein.

*„Da ihnen der Moment der Freiwilligkeit fehlt, ist das für den Beratungsprozess konstitutive Vertrauensverhältnis nur schwer herzustellen.“* (Barabas, 2004: 1205)

Die Integrationsberatung ist mit einer manifesten Kontrollfunktion verbunden. So gibt es einen ganzen Unterabschnitt im SGB II (§ 31 - § 32), der sich ausschließlich mit der Möglichkeit der Sanktion gegenüber den Ratsuchenden widmet. Vor diesem Hintergrund

*„...wird der Terminus Beratung zum Euphemismus für ein Pflichtprogramm“* (Nestmann u.a., 2004: 602). In Ermangelung einer besseren oder passenderen Wortschöpfung wird in der vorliegenden Arbeit dennoch das Wort Beratung genutzt, wenn Integrationsfachkräfte mit Leistungsempfänger\_innen face-to-face kommunizieren und Schritte zur Integration in Arbeit festlegen. Des Weiteren zollt dieser Begriff im gewissen Maße auch Respekt all jenen Kollegen\_innen in Jobcentern, die sich der Zwangssituation durchaus bewusst sind und alles in ihrer Macht stehende versuchen aus dem Pflichtprogramm eine Beratungssituation werden zu lassen.

### **3.2 Definition Kunde in**

Eine Person, die Leistungen nach dem SGB II erhält, wird in der Kommunikation des Jobcenters Kunde bzw. Kundin genannt. Laut dem Duden ist der Kunde jemand, der (regelmäßig) eine Ware kauft oder eine Dienstleistung in Anspruch nimmt (und daher in der Firma bekannt ist) ([www.duden.de/node/663353/revisions/1179022/view](http://www.duden.de/node/663353/revisions/1179022/view); Zugriff am 24. Februar 2013). Es würde den Rahmen dieser Arbeit sprengen eine Diskussion zu führen ob und inwieweit eine Leistungserbringung des SGB II eine (soziale) Dienstleistung ist oder nicht. Näher mit dieser Thematik hat sich beispielsweise Olejniczak (2010) befasst.

Wie das Wort „Beratung“ suggeriert der Begriff Kunde\_in Freiwilligkeit bzw. die Wahl aus Möglichkeiten. Ist ein\_e Kunde\_in mit einer Dienstleistung nicht zufrieden, hat er\_sie in der freien Wirtschaft die Wahl und die Entscheidungsmacht eine andere Firma mit der Erbringung der Dienstleistung zu beauftragen. Diese Entscheidungsmöglichkeit ist einer Person, die Leistungen nach dem SGB II bezieht, nicht gegeben. Das Wort verkommt auch hier zum Euphemismus für einen Status. Aus diesem Grund wird bei der vorliegenden Arbeit weitestgehend auf den Terminus Kunde\_in verzichtet und stattdessen von bzw. über Leistungsempfänger\_innen geschrieben. Die betroffenen Personen sind zum einen Empfänger\_innen der finanziellen Sozialleistungen und zum anderen Empfänger\_innen einer (womöglich) unfreiwilligen Beratung. Ab dem 6. Kapitel jedoch taucht der Begriff Kunde\_in vermehrt auf, da dieser von den Interviewpartner\_innen genutzt wird. Es besteht der Anspruch an die Auswertung möglichst authentisch zu sein.

### **3.3 Eingliederzuschüsse für Arbeitgeber\_innen**

Zunächst wird die gesetzliche Grundlage des Eingliederzuschusses erläutert um ein Basisverständnis für die rechtlichen Voraussetzungen zu erhalten. Im Laufe der Erstellung dieser Arbeit fanden nicht unwesentliche Änderungen der gesetzlichen Bestimmungen statt, die mit erklärt werden.

Arbeitgeber\_innen haben die Möglichkeit bei Einstellungen von Personen mit Vermittlungshemmnissen auf Antrag einen EGZ vom jeweiligen Jobcenter bzw. der Agentur für Arbeit des\_der Eingestellten zu erhalten. Zum April 2012 gab es gesetzliche Änderungen im SGB III, Instrumentenreform genannt, die Auswirkungen auf die möglichen Förderungen der Arbeitgeber\_innen hatten. Die Änderungen traten kurz vor Beginn der für diese Arbeit geführten Interviews in Kraft, daher beziehen sich die Interviewpartner\_innen auf beide Gesetzesgrundlagen. Zur Veranschaulichung wird zunächst die gesetzliche Grundlage vor April 2012 dargestellt. Im Anschluss wird die aktuelle Gesetzeslage erläutert.

Fördermöglichkeiten gibt es für Einstellungen von Personen mit Vermittlungshemmnissen, unabhängig welchem Rechtskreis der\_die Leistungsberechtigte angehört. § 16 SGB II regelt die Leistungen zur Eingliederung in Arbeit für Arbeitslose mit SGB II- Leistungsbezug. Der Paragraph verweist mit Abs. 1 Satz 1 und 2 zu den entsprechenden Gesetzen im SGB III. Somit gelten die gesetzlichen Grundlagen für beide Rechtskreise gleichwertig. Die Zahlung eines Eingliederungszuschusses ist eine sogenannte Kann-Leistung (Ermessungsleistung) auf die kein Rechtsanspruch besteht. Die Agenturen für Arbeit und die Jobcenter entscheiden über den Bezug der Höhe und Dauer im Rahmen der einschlägigen gesetzlichen Regelungen und nach pflichtgemäßem Ermessen ([http://www.arbeitsagentur.de/nn\\_27612/Navigation/zentral/Unternehmen/Hilfen/Einstellung/Einstellung-Nav.html](http://www.arbeitsagentur.de/nn_27612/Navigation/zentral/Unternehmen/Hilfen/Einstellung/Einstellung-Nav.html); Zugriff am 15.November 2012). Bundesweit existieren diesbezüglich Geschäftsanweisungen über das Vorgehen bei einem Antrag auf EGZ. Maßgeblich sind zudem die bereitgestellten Haushaltsmittel, die handlungsleitend für die Förderfreudigkeit der einzelnen Stellen sind. Zuständig ist jeweils das Jobcenter bzw. die Agentur des\_der Leistungsbeziehers\_in.

Bis Ende März 2012 konnten Arbeitgeber mit §217 einen EGZ für die Einstellung von Arbeitslosen beantragen, wenn sie eine Person einstellten, deren Vermittlung auf Grund in ihrer Person liegenden Umstände erschwert war. Dies war beispielsweise der Fall wenn ein Hand-

werker nicht (mehr) im Besitz des Führerscheines ist oder eine Person längere Zeit den Beruf nicht mehr ausgeübt hat und dadurch keine verwertbaren Kenntnisse mehr besitzt. Die Förderhöhe und Dauer richtete sich nach dem Umfang der Minderleistungen und nach den jeweiligen Eingliederungserfordernissen (§217 S.2). Es konnten höchstens 50 Prozent des zu berücksichtigungsfähigen Arbeitsentgeltes für höchstens 12 Monate gefördert werden (§218 SGB). Für diese Masterarbeit besonders relevant war neben dem Paragraphen § 218 SGB III, der den allgemeinen EGZ behandelte, die Möglichkeit der geförderten Einstellung von älteren Arbeitnehmern gemäß § 421f SGB III. Dieser Paragraph existierte bis Ende März 2012. Mit Zuhilfenahme dieses Paragraphen war es möglich die Einstellung von Personen finanziell zu unterstützen, die das 50. Lebensjahr vollendet hatten und entweder Vermittlungshemmnisse vorwiesen oder mindestens 6 Monate arbeitslos waren. Das Arbeitsverhältnis musste für mindestens 12 Monate geschlossen werden. Die Förderung durfte 12 Monate nicht unterschreiten und höchstens 36 Monate laufen. Die Mindesthöhe war 30 Prozent des zu berücksichtigten Arbeitsentgeltes und durfte 50 Prozent nicht überschreiten. Nach 12 Monaten war der Zuschuss um min. 10 Prozent jährlich zu mindern. Dies erscheint kompliziert, war jedoch in der Praxis der Arbeitsvermittlung einfach zu handhaben. War eine Person über 50 Jahre alt, mindestens 6 Monate arbeitslos und sollte mindestens für 12 Monate eingestellt werden, war eine Förderung durch § 421f SGB III problemlos möglich. Vorausgesetzt die jeweilige Agentur für Arbeit bzw. das Jobcenter hatte ausreichend Haushaltsmittel zur Verfügung.

Mit der Instrumentenreform 2012 wurden neue Paragraphen eingeführt, die die ursprünglichen für den EGZ ersetzten. § 217 wurde durch § 88 SGBIII ausgetauscht. Dieser weist nicht mehr die Wörter „Vermittlungshemmnis“ und „Eingliederungserfordernis“ auf und wurde sprachlich überarbeitet. Die Höhe und Dauer des EGZ sind unverändert und finden sich in § 89 SGB III wieder (ehemals § 218 SGBIII). Die wesentlichen Erneuerungen der Gesetzesänderungen betreffen den EGZ für ältere Menschen. § 131 SGBIII gibt vor, dass nunmehr keine gesonderten Zugangsvoraussetzungen für diesen Personenkreis gelten, die §§ 88, 89, 91 und 92 gelten entsprechend. Jedoch gibt es eine Ausnahme bezüglich der Förderdauer. Diese kann bei Personen über 50 Jahre bis zu 36 Monate betragen. Normalerweise liegt die Höchstförderdauer bei 12 Monaten. Das Beschäftigungsverhältnis muss nicht mehr zwingend 12 Monate betragen und eine Degression nach 12 Monaten ist ebenso nicht mehr vorgesehen. Die Fördermöglichkeit nach § 131 SGB III ist befristet. Anträge auf Förderung müssen bis zum 31. Dezember 2014 beginnen. Zum Zeitpunkt der Erstellung dieser Masterarbeit ist es unklar welche gesetzliche Regelung danach in Kraft treten wird.

Nachdem die gesetzliche Grundlage des EGZ erläutert ist wird im kommenden Teil der vorliegenden Arbeit zunächst die erwerbsorientierte Beratung des SGB repräsentiert.

#### **4. Erwerbsorientierte Beratung im Leistungsbezug des SGB II**

In diesem Abschnitt der Arbeit wird die Beratung im Leistungsbezug des SGB II vorgestellt. Sie dient als Kommunikationsgrundlage zwischen Integrationsfachkraft und Leistungsbezieher\_innen. Menschen, die ihren Lebensunterhalt nicht aus eigenen Kräften bestreiten können, sind auf die Unterstützung durch die Jobcenter angewiesen. Somit sind sie potenzielle Adressaten der sozialen Arbeit, da sich Jobcenter und Sozialarbeit, bezogen auf die Problematiken wie Armut und Arbeitslosigkeit, an der Herstellung sozialinklusive Voraussetzungen orientieren (vgl. Göckler, 2009: 100).

Die Ausgangssituation sowie die Asymmetrie in der Beratung zwischen Leistungsempfänger\_innen und Integrationsfachkräften stehen im wichtigen Kontext zum EGZ bzw. zu dessen Auswirkungen auf die Beratung. In der Beratung werden von Seiten der Integrationsfachkraft die Fördervoraussetzungen geprüft und die Beratung entsprechend ausgerichtet. Um diese Dynamik in Zusammenhang mit der qualitativen Studie im praktischen Teil dieser Masterthesis zu setzen, werden zunächst die rechtlichen Grundlagen im SGB II dargestellt. Im Anschluss wird die konzeptionelle Beratung der Jobcenter erläutert sowie sozialkritisch betrachtet und auf die Asymmetrie der Beratung näher eingegangen. Zum Abschluss werden die Sanktionsmöglichkeiten seitens des Jobcenters vorgestellt und differenziert interpretiert.

##### **4.1 Rechtliche Grundlagen**

Rechtlich verankert liegt die Grundsicherung von Arbeitssuchenden im SGB II. Zuständig für die Leistungserbringung sind die Bundesagentur für Arbeit und die Kommunen bzw. kreisfreien Städte, wenn nicht andere Träger durch Landesrecht bestimmt sind (§6 SGB II). So gibt es Jobcenter, Grundsicherungsträger mit getrennter Aufgabenwahrnehmung und zugelassene kommunale Träger. Mehrheitlich wird die Beratung durch Jobcenter wahrgenommen (vgl. Bohrke-Petrovic, 2007: 29).

Die Leistungen umfassen die Sicherung des Lebensunterhaltes und die Unterstützung zur Eingliederung in Arbeit (§19a SGB II). Ziel der Beratung und der Grundsicherung ist es gemäß § 1 SGB II, den Betroffenen eine menschenwürdige Lebensführung zu ermöglichen sowie die Eigenverantwortung zu stärken, um ein Leben aus eigenen Mitteln und Kräften bestreiten zu können.

Damit ein\_e Bürger\_in von ihrem\_seinem Recht auf Beratung und Leistungserbringung durch das SGB II Gebrauch machen kann, muss sie\_er einen mehrseitigen Antrag ausfüllen und u.a. Angaben zur Person sowie zur Wohn- und Finanzsituation machen. Nach einem positiven Bescheid ist die Person offiziell ein\_e erwerbsfähige\_r Leistungsberechtigte\_r. Gemäß § 7 SGB II sind Personen leistungsberechtigt, wenn sie:

- min. das 15. Lebensjahr und noch nicht die Rentenaltersgrenze erreicht haben
- erwerbsfähig sowie
- hilfebedürftig sind und
- ihren gewöhnlichen Aufenthalt in Deutschland haben.

Eine Person ist erwerbsfähig, wenn sie unter den allgemeinen Bedingungen des Arbeitsmarktes min. drei Stunden täglich arbeiten kann (§ 8). Wenn die Person nicht in der Lage ist ihren Lebensunterhalt (ausreichend) mit ihrem Einkommen und / oder Vermögen zu bestreiten und keine Unterstützung von dritter Seite (z.B. von Angehörigen oder anderen Sozialleistungsträgern) erhält, gilt die Person vom Gesetz her als hilfebedürftig (§ 9).

Ausgenommen von Leistungen nach dem SGB II sind Menschen ohne deutschen Pass, die in Deutschland auf Grund des Freizügigkeitsgesetzes (§2 Abs. 3) keine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung oder eine Selbstständigkeit aufnehmen dürfen sowie deren Familienangehörige in den ersten drei Monaten ihres Aufenthalts. Diese Einschränkung gilt nicht für ausländische Mitmenschen, die einen Aufenthaltstitel für die Bundesrepublik besitzen. Keinen Anspruch auf Sozialleistungen nach dem SGB II haben zudem Menschen ohne deutschen Pass sowie deren Familienmitglieder, deren Aufenthaltsrecht sich allein aus dem Zweck der Arbeitssuche ergibt sowie Asylbewerber\_innen, definiert nach § 1 des Asylbewerberleistungsgesetzes. Hier gibt es deutliche Hinweise auf institutionellen Rassismus, heißt es doch im Artikel 3 des Grundgesetzes der Bundesrepublik „Alle Menschen sind vor dem Gesetz gleich. Niemand darf wegen seiner Herkunft benachteiligt oder bevorzugt werden.“ Da diese Thematik jedoch nicht der Fokus dieser Arbeit ist, wird hierauf nicht näher eingegangen.

#### **4.2 Bedarfsgemeinschaft**

Lebt ein\_e erwerbsfähige\_r Leistungsberechtigte\_r nicht allein, dann gelten die Rechte und Pflichten des SGB II in einem bestimmten Umfang auch für Mitglieder einer möglichen Bedarfsgemeinschaft. Laut § 7 Abs. 3 handelt es sich um Mitglieder, wenn der\_die Leistungsberechtigte unter 25 Jahre alt und unverheiratet ist, die im Haushalt lebenden Eltern (oder der im Haushalt lebende Elternteil plus seines\_ihres Lebensabschnittsgefährte\_n). Ist der\_die Leis-

tungsberechtigte verheiratet und / oder über 25 Jahre alt zählt der\_die Ehegatte\_in bzw. der\_die Lebensabschnittsgefährte\_in zur Gemeinschaft. Eine weitere Möglichkeit ist die Konstellation mit einer Person, die mit dem\_der Berechtigten einen gemeinsamen Haushalt führt und der Wille anzunehmen ist, dass Verantwortung füreinander getragen wird. Die genaue Ausführung wie das Gesetz diesen Willen zur Verantwortung definiert, findet sich in Abs. 3a. Demnach vermutet das Gesetzbuch einen wechselseitigen Willen Verantwortung füreinander zu tragen und füreinander einzustehen, wenn Partner\_innen länger als ein Jahr zusammenleben, mit einem gemeinsamen Kind zusammenleben, Kinder oder Angehörige im Haushalt versorgen oder befugt sind über Einkommen und / oder Vermögen des anderen zu verfügen. Zu allen drei Lebensfallkonstellationen gehören zudem die unverheirateten Kinder beider Seiten, wenn sie mindestens 25 Jahre alt sind und ihren Lebensunterhalt nicht aus eigenem Einkommen oder Vermögen bestreiten können.

Die Mitglieder einer Bedarfsgemeinschaft müssen keinen extra Antrag stellen. Das Gesetz geht davon aus, dass der\_die Leistungsberechtigte die Vollmacht besitzt, stellvertretend die Leistungen zu beantragen (§ 38). Die Gemeinschaftsmitglieder müssen, wie der\_die Leistungsberechtigte, alle Möglichkeiten zur Beendigung oder Verringerung ihrer Hilfebedürftigkeit ausschöpfen (§ 2).

Nach Ansicht der Bundesagentur für Arbeit bietet es sich daher an, dass eine Vermittlungsfachkraft für sämtliche Mitglieder\_innen der Bedarfsgemeinschaft zuständig ist und so den Überblick über die individuellen Integrationsfortschritte der einzelnen Personen behält (vgl. Bundesagentur für Arbeit, 2012: 14). Der Nachteil dieser Konstellation besteht darin, dass die Vermittlungsfachkraft in verbliebene Entscheidungsspielräume der Leistungsberechtigten eingreifen kann bzw. die Ratsuchenden das Gefühl erhalten können in ihrer Privatsphäre verletzt zu werden, da die Integrationsfachkraft tiefere und intimere Einblicke in die Familiensituation erhält als im Falle einer getrennten Beratung der Leistungsberechtigten. Integrationsfachkraft und Leistungsberechtigte\_r haben außerdem Gründe warum sie im Beratungsprozess bestimmte Themen vermeiden, was jedoch bei einer nicht-getrennten Beratung schwerer leichter durchführbar ist. (vgl. Bartelheimer, 2008: 26).

Hinzu kommt, dass die Integrationsfachkraft Erkenntnisse und Informationen in der Beratung einer\_eines Leistungsberechtigten aus Sozialdatenschutzgründen nicht in die Beratung einer anderen Person mit einfließen lassen darf. Zudem werden in der Regel die Leistungsempfänger\_innen dem Alter nach in U25 (Leistungsberechtigte unter 25 Jahre), Ü25 (Leistungsberechtigte über 25 Jahre) sowie in Ü50 (Personen über 50 Jahre) klassifiziert und in gesonderten Teams betreut. Nur am Rande erwähnt seien etwaige Sonderteams, die sich auf bestimmte

„Kundengruppen“ spezialisiert haben, wie z.B. Alleinerziehende, Selbstständige etc. Unter diesen Aspekten ist eine Sammelbetreuung bei einer Integrationsfachkraft nicht realistisch. Eine solche Konstellation erscheint im Beratungsalltag einer Integrationsfachkraft wohl eher zufällig, wenn die Betreuungsaufteilung - wie so oft - sich nach dem ersten Buchstaben des Nachnamens orientiert und eine Bedarfsgemeinschaft auf Grund von traditionellen Familienverhältnissen den gleichen Nachnamen trägt oder die Nachnamen der Bedarfsgemeinschaftsmitglieder\_innen zufällig mit demselben Buchstaben beginnt.

Nach welchem Konzept die Leistungsempfänger\_innen bei der Agentur für Arbeit bzw. dem Jobcenter beraten werden, wird im folgenden Teil der Arbeit vorgestellt.

### **4.3 Integrationsprozess**

In diesem Abschnitt wird das konzeptionelle Beratungsmodell der Agentur für Arbeit bzw. der Jobcenter vorgestellt. Den Abschluss des Kapitels bildet eine sozialarbeiterisch- kritische Betrachtung des Konzeptes.

Bundesweit wird einheitlich bei dem methodischen Vorgehen in der Beratung von Leistungsberechtigten vorgegangen. Die Bundesagentur für Arbeit sowie die Jobcenter arbeiten nach dem 4-Phasen-Modell. Es soll die Integrationsarbeit der Vermittlungsfachkräfte landesweit vereinheitlichen und erleichtern, wenn beispielsweise ein\_e Leistungsberechtigte\_r die Rechtskreise (von SGB III zu II oder umgekehrt) wechselt.

Vor Einführung des 4-Phasen-Modelles hatte jeder Rechtskreis sein eigenes Konzept für die Vermittlungstätigkeit. Dies führte u.a. dazu, dass der\_die Betroffene von seiner\_ihrer neuen\_neuem Ansprechpartner\_in im anderen Rechtskreis bezüglich der Integrationschancen in den 1. Arbeitsmarkt evtl. anders eingeschätzt wurde und unterschiedliche Vorgehensweisen zur Beseitigung der Vermittlungshemmnisse vorgenommen wurden. Dies führte bei einem Rechtskreiswechsel auf Seiten der Arbeitsvermittlung nicht nur zu einer erhöhten Arbeitsbelastung, denn jede\_r neue Leistungsempfänger\_in wurde mit ihren\_seinen Integrationschancen in den 1. Arbeitsmarkt neu bewertet und eingestuft. Auch auf Seiten der Leistungsberechtigten sorgte dieses Vorgehen für Unmut, denn sie mussten alle Angaben wiederholt tätigen, erklären und evtl. rechtfertigen sowie einen etwaigen Weg zum selbstbestimmten und -ständigen Leben verlassen um einen neuen einzuschlagen. Mit der Einführung des 4-Phasen-Modells durch die Hega 02/10 (dienstliche Anweisung) wurde das einheitliche Konzept 2010 bundesweit umgesetzt.

Das Konzept definiert die Mindestanforderungen für die Integrationsarbeit, wobei die konkrete Ausgestaltung der Prozesse individuell und dem Einzelfall angemessen zwischen der Ver-

mittlungsfachkraft und dem\_der Ratsuchende\_n unter Beachtung der geschäftspolitischen Zielsetzungen erfolgen soll (vgl. Bundesagentur für Arbeit, 2012: 4). Die Leistungsberechtigten werden dem Konzept nach als „Kunden mit einem Anspruch auf verlässlichen und freundlichen Service“ (a. a. O.: 7) angesehen und sollen dementsprechend behandelt werden. Handlungsleitend ist für die Vermittlungsfachkräfte, dass jeder festgestellte Bedarf bei einem\_einer Leistungsberechtigten, der für die Vermittlung in den 1. Arbeitsmarkt von Bedeutung ist, automatisch zu einer Aktion führt, die den Abbau dieses speziellen Bedarfes / Hemmnisses herbeiführt (a.a.O.:10). In welcher Art und Weise sich die Handlungsanweisung auf die Beratung auswirkt, wird bei der kritischen Betrachtung weiter unten näher hinterfragt und ausgeführt. Zu Beginn der Vermittlungsberatung führt die Integrationsfachkraft im Erstgespräch ein Profiling durch und startet damit die erste Phase im Hinblick auf die Integration in den 1. Arbeitsmarkt. Sie erlangt mit Hilfe der Standortbestimmung einen Überblick über die aktuelle arbeitsmarktlich orientierte Biografie des\_der Ratsuchenden. Handlungsleitend für die nächsten Maßnahmen und Entscheidungen der Integrationsberatung sind der oder die Beruf/e bzw. die bisher durchgeführten Tätigkeiten mit den besten Integrationschancen auf dem 1. Arbeitsmarkt.

#### **4.3.1 Phase 1: Standortbestimmung**

Im 1. Schritt dieser Phase nimmt die Vermittlungsfachkraft zusammen mit dem\_der Ratsuchenden eine Stärkenanalyse vor. Die beruflichen und übergreifenden Kompetenzen werden in der Datenbank der Agentur für Arbeit dokumentiert. Zeitgleich wird ein Bewerberprofil erstellt, das unmittelbar den relevanten Schnittstellen (z.B. dem Arbeitgeberservice) zur Verfügung steht und bei der Angebotsunterbreitung von freien Arbeitsplätzen mit einbezogen werden kann. Im 2. Schritt werden

„jene Potenziale erhoben, die einer Vermittlung [...] im Wege stehen und an denen [...] systematisch gearbeitet werden muss.“ (a. a. O.: 9)

Anders ausgedrückt: Nach der Stärkenanalyse wird eine Schwächenanalyse durchgeführt um die Hemmnisse auszuräumen oder zu minieren, die einer Einmündung in den ersten Arbeitsmarkt im Wege stehen.

Bei der Erhebung hat die Vermittlungsfachkraft zu unterscheiden, ob die Hemmnisse in der Person an sich liegen (z.B. durch mangelnde oder überholte Kenntnisse und Fertigkeiten) oder im persönlichen Umfeld der\_des Ratsuchenden (z.B. durch Kinderbetreuung). Um der Fachkraft das Profiling zu erleichtern sowie der Einheitlichkeit der Beratungskriterien zu wahren, gibt die Datenbank bezüglich des fachlichen Profils des\_der Ratsuchende\_n drei Gruppierun-

gen vor: Qualifikation, Leistungsfähigkeit und Motivation. Das Profiling des Umfeldes erfolgt unter den Gruppen Rahmenbedingungen sowie Arbeits- und Ausbildungsbedingungen. Maßgebend ist grundsätzlich der Beruf bzw. die Tätigkeit mit der der/die Ratsuchende die größten Erfolgsmöglichkeiten auf dem Arbeitsmarkt hat (a. a. O.: 10). Ein Schaubild stellt die Übersicht der Schlüsselgruppen dar, die von der Datenbank vorgegeben werden:

Schlüsselgruppe	Handlungsbedarf	Handlungsstrategie
Qualifikation	Schulische Qualifikation	Schulabschluss erwerben
	Berufliche Qualifikation	Berufliche (Teil-) Qualifikation realisieren
		Berufschulabschluss erwerben
		Ausländische Bildungsabschlüsse, Qualifikationen, Zertifikate anerkennen
	Berufserfahrung	Berufserfahrung ermöglichen
	Sprachkenntnisse	Deutsche Sprachkenntnisse erwerben bzw. verbessern
Integrationsrelevante Fremdsprachenkenntnisse erwerben		
Leistungsfähigkeit	Intellektuelle Leistungsfähigkeit	Leistungsfähigkeit feststellen
		Leistungsfähigkeit fördern
		Gesundheitlich angemessene Beschäftigung realisieren
	Vermittlungsrelevante gesundheitliche Einschränkungen	Leistungsfähigkeit feststellen
		Leistungsfähigkeit fördern
		Gesundheitlich angemessene Beschäftigung realisieren
	Arbeits- und Sozialverhalten	Heranführen an das Arbeitsleben (Tagesstruktur herstellen)
		Arbeits- und Sozialverhalten stärken
	Motivation	Eigeninitiative / Arbeitshaltung

	Lern-/ Weiterbildungsbereitschaft	Lernbereitschaft fördern
Rahmenbedingungen	Persönliche Rahmenbedingungen	Individuelle Wettbewerbsnachteile ausgleichen
	Örtliche Mobilität	Mobilität erhöhen
	Wohnsituation	Wohnsituation stabilisieren
	Familiäre Situation (inkl. Betreuungsverhältnisse)	Betreuungsverhältnisse für Kinder schaffen bzw. ausbauen
Betreuungsverhältnisse für zu pflegende Angehörige schaffen bzw. ausbauen		
Familiäre Situation stabilisieren		
Übergreifend	Auswahl optional und unabhängig von festgestellten Handlungsbedarfen	Vermittlung
		Nachhaltiger Übergang in Selbstständigkeit
		Mitwirkung überprüfen
		Beendigung oder Verringerung der Hilfebedürftigkeit von Beschäftigten
		Beendigung oder Verringerung der Hilfebedürftigkeit von Selbstständigen

Schaubild in Anlehnung an das Leitkonzept der Arbeitsvermittlung, eigene Darstellung (vgl. S. 18 f.)

In dieser Phase der Beratung wird bereits klar die Richtung der Unterstützung vorgegeben. Änderungswünsche bezüglich der beruflichen Laufbahn seitens des\_der Leistungsberechtigten, beispielsweise auf Grund von neuen Interessen, neuer Lebenslage etc., werden keine Beachtung geschenkt. Nur wenn eine Rückkehr in den erlernten oder zuletzt ausgeübten Beruf (fast) unmöglich ist, werden Alternativen angedacht bei denen der\_die Betroffene Wünsche und Vorstellungen äußern kann.

Hat die Vermittlungsfachkraft, im Idealfall zusammen mit dem\_der Leistungsberechtigten, die beiden Analysen durchgeführt, erfolgt eine abschließende Standortbestimmung. Dies ist

eine Einschätzung seitens der Fachkraft ob und in welchem Zeitraum eine Einmündung in Arbeit möglich ist. Ferner legt sie fest ob in diesem Prozess eher „fordern“, „fördern“ oder keines von beidem im Fokus steht. Das Konzept sieht die Abstufung in sechs Gruppierungen vor. Maßgebend ist der wahrscheinliche Zeitpunkt, in dem der\_die Leistungsberechtigte\_r eine sozialversicherungspflichtige oder selbstständige Tätigkeit aufnehmen wird. Ist eine Integration innerhalb der nächsten 12 Monate wahrscheinlich, hat der\_die Betroffene ein integrationsnahes Profil. Wird die Person wahrscheinlich länger ohne Erwerbstätigkeit sein, wird ihr eine komplexe Profillage zugeordnet (a. a. O.: 11). Auf Grund dessen ergeben sich insgesamt 6 Profillagen, an denen sich das weitere strategische Vorgehen der Fachkraft orientiert.

Personen, deren Leistungsempfängnis wahrscheinlich nur kurze Zeit währen wird, gehören zur Gruppierung „Marktprofil“. Durch die Stärken- und Schwächenanalyse wurden keine Vermittlungshemmnisse erkannt, eine Einmündung in Arbeit innerhalb der nächsten 6 Monate ist zu erwarten.

Das Vermittlungshemmnis ‚Motivation‘ findet sich zentral in der zweiten Profillage, dem „Aktivierungsprofil“ wieder. Die Qualifikation wird am Arbeitsmarkt generell gebraucht, jedoch herrschen im individuellen Einzelfall ungünstige regionale bzw. fachliche Nachteile. Hier sieht das Konzept vor, dass der\_die Betroffene evtl. eine berufliche Alternative einschlägt oder die Bereitschaft zur erhöhten Mobilität und Flexibilität entwickelt, im Extremfall die Bereitschaft bundesweit für einen Arbeitsplatz umzuziehen ohne Rücksicht auf familiäre Bindungen und soziale Netzwerke, die dem\_der Leistungsempfänger\_in vor Ort zur Verfügung stehen und bereits genutzt werden.

In der dritten Profillage sind Personen mit Vermittlungshemmnissen in den Gruppierungen ‚Qualifikation‘, ‚Leistungsfähigkeit‘ und ‚Rahmenbedingungen‘. Sie gehören in den Bereich des ‚Förderns‘. Der\_die Betreffende hat laut dem Profil eine Integrationswahrscheinlichkeit innerhalb von 12 Monaten. Diese Profillage heißt „Förderprofil“ und ist das letzte integrationsnahe Profil.

Leistungsempfänger\_innen, die an einer Förderung der beruflichen Weiterbildung (FbW), so genannten Umschulungen oder Qualifizierungsmaßnahmen, von mehr als neun Monaten teilnehmen und wahrscheinlich aus diesem Grund nicht innerhalb der nächsten 12 Monate in den ersten Arbeitsmarkt integriert werden können bzw. wollen, sind ebenfalls dieser Profillage zuzuordnen. Interessant ist hier die Formulierung im Vermittlungskonzept:

*„... weil der Kunde eine FbW-Maßnahme [...] von mehr als 9 Monaten durchlaufen soll, ist der Fall dem Förderprofil zuzuordnen.“ (a.a.O.: 11)*

Mit dem Wort `soll´ wird bereits ein gewisser Zwang impliziert unabhängig davon, ob der `Fall´ - also ein abstrakt- distanzierter Konstrukt - dies wünscht oder die Notwendigkeit sieht.

Das erste komplexe Profil wird „Entwicklungsprofil“ genannt. Weist der\_ die Suchende min. ein weiteres Vermittlungshemmnis zusätzlich zu den zuvor erwähnten auf und wird wahrscheinlich nicht unter 12 Monaten eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung aufnehmen, wird die Person dieser Profillage zugeordnet.

Das vorletzte Profil, das „Stabilisierungsprofil“ ist dadurch geprägt, dass der\_ die Leistungsberechtigte Hemmnisse bei der Kategorie ‚Leistungsfähigkeit‘ und zwei weiteren Schlüsselgruppen aufweist. Die Problemlagen im „Unterstützungsprofil“ sind mannigfaltig. Neben Handlungsbedarfen in der Schlüsselgruppe `Rahmenbedingungen´ (Wohnsituation, Betreuung von Familienangehörigen etc.) hat der\_ die Leistungsberechtigte zudem in mindestens zwei weiteren Schlüsselgruppen den Arbeitsauftrag vom Jobcenter die Situation zu verändern. Die Aufnahme einer Arbeit im 1. Arbeitsmarkt innerhalb der nächsten 12 Monate wird von Seiten der Fachkraft als unwahrscheinlich angesehen (a. a. O.: 11f).

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die Beratungsfachkraft den\_ die Ratsuchende\_n auf Grund von harten, beweisbaren Fakten einer Gruppe zuordnet. Die Gründe, die dazu geführt haben, dass die Person Leistungen erhält, spielen nur periphär eine Rolle in der Beratung. Keine Beachtungen finden zudem „sanfte Fakten“ wie beispielsweise der Umgangston des\_ der Ratsuchenden, der Kleidungsstil oder die wahrgenommene Zuverlässigkeit. Hier liegt es an jeder einzelnen Fachkraft diese „nebensächlichen“ Informationen in das Beratungskonzept einzubauen. Es ist nachvollziehbar und darf nicht unberücksichtigt bleiben, dass das Konzept allgemein gehalten worden ist um den Vermittlungsfachkräften der großen An- und Vielzahl der Leistungsempfänger\_innen mit ihren individuellen Problemlagen einen (Orientierungs-) Rahmen zu geben. Das Konzept wurde eingeführt um die Beratung zu vereinheitlichen und jedem\_ jeder Leistungsberechtigte\_n eine möglichst gleichwertige Beratung zu geben. Menschen lassen sich jedoch nicht in Schubladen stecken, daher sollten die Vermittlungsfachkräfte auch die sanften Fakten in der Beratung berücksichtigen können.

### **4.3.2 Phase 2: Zielfestlegung**

In der 2. Phase wird, zusammen mit der\_dem Ratsuchende\_n, das anzustrebende Ziel festgelegt. Es handelt sich immer um eine arbeitsmarktliche Zielsetzung. Die Vermittlungsfachkraft soll Optionen vorstrukturieren und entsprechende Vereinbarungen treffen, die während eines überschaubaren Zeitraumes erreicht werden können. Die gesamten Möglichkeiten des 1. Arbeitsmarktes, einschließlich Aufnahme einer selbstständigen Tätigkeit, lokale und internationale Arbeitsaufnahme, kurzfristige Beschäftigungen oder die Aufnahme eines Mini- oder Midijobs sowie die Aufnahme einer Ausbildung oder eines Studiums umfassen die Zielvorgaben. Für Personen mit komplexen Problemlagen hinsichtlich einer Einmündung in Arbeit stehen zusätzlich Tätigkeiten außerhalb des regulären Arbeitsmarktes zur Verfügung (a. a. O.: 15). Grundsätzlich ist das Ziel anzustreben, welches die größte Erfolgsaussicht hat. Das Konzept gibt vor, dass jenes Ziel anzustreben ist, welches im Sinne der Beratung des SGB II die größten Erfolgsaussichten hat.

In dieser Phase wird deutlich, dass die Vermittlungsfachkraft das Ziel der Beratung klar definieren und vorstrukturieren muss. Die Bedürfnisse und Wünsche der\_des Leistungsberechtigten sind bis zu diesem Punkt des Modells nicht explizit aufgegriffen worden. In der Realität bedeutet dies demnach, dass es Aufgabe der Integrationsfachkraft ist die Vorstellungen und Wünschen bezüglich der beruflichen Zukunft der Betroffenen anzuhören und die Punkte aufzugreifen, die diesem Konzept konform sind um ein Arbeitsbündnis aufzubauen. Mit der Zielfestlegung ist die 2. Phase abgeschlossen und die Vermittlungsfachkraft beginnt mit der 3. Phase.

### **4.3.3 Phase 3: Strategieauswahl**

In der vorletzten Phase erfolgt die Vereinbarung über das konkrete Vorgehen der Umsetzung. Ein „individueller Umsetzungsfahrplan“ (a. a. O.: 16) wird erarbeitet, bei dem es konkret um den Abbau oder der Minderung jedes einzelnen Vermittlungshemmnisses des\_der Betroffenen geht.

Betroffene, die nach dem Profiling wahrscheinlich integrationsfern sind, sollen einen Fahrplan erhalten, der auf maximal 2 Jahre ausgerichtet ist, um den erfassbaren Rahmen für diese Personengruppe transparent zu halten. Leistungsberechtigte, die der Kategorie Marktprofil zugeordnet worden sind, erhalten durch die Integrationsfachkraft lediglich eine Auswahl wie z.B. Leistungen aus dem Vermittlungsbudget, Stellenvermittlung etc. Die beiden anderen integrationsnahen Personengruppen (Aktivierungs- und Förderprofil) erhalten eine Auswahl für die jeweilige zu bearbeitende Problemgruppe (Motivation, Leistungsfähigkeit oder Rahmen-

bedingungen). Dem\_der Betroffenen wird z.B. die Möglichkeit gegeben an einem Bewerbungstraining teilzunehmen oder einen Computerkurs zu besuchen um seine\_ihre Kenntnisse aufzufrischen bzw. zu erweitern.

Wenn ein\_e Leistungsberechtigte\_r innerhalb der nächsten 12 Monate wahrscheinlich keine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung aufnehmen kann, soll die Integrationsfachkraft entscheiden in welcher Abfolge die Vermittlungshemmnisse gemindert bzw. abgebaut werden können „um das übergreifende arbeitsmarktliche Ziel zu erreichen“ (a. a. O. 17). Die Leistungsberechtigten, die nach Einschätzung der Integrationsfachkraft, in diese Kategorien fallen, sollen zuerst eine Grundlage herausarbeiten auf der sie sich im 1. Arbeitsmarkt orientieren können. Denkbar wären hier Maßnahmen zur Sicherstellung der erweiterten Kinderbetreuung durch Dritte, die Suche nach bzw. der Umzug in eine neue Wohnung, der Abbau von Schulden etc. Mit der Festlegung der Maßnahmen zur Zielerreichung ist die vorletzte Phase abgeschlossen und die letzte kann beginnen.

#### **4.3.4 Phase 4: Umsetzung & Nachhaltigkeit**

Zum Abschluss des 4-Phasenmodells wird eine Eingliederungsvereinbarung zwischen dem\_der Leistungsberechtigten und der Integrationsfachkraft geschlossen. Sie soll die getroffenen Vereinbarungen mit dem\_der Leistungsberechtigten zusammenfassen und Termin(fristen) für den\_die Betroffene\_n sowie der Vermittlungsfachkraft dokumentieren und fixieren (a. a. O.: 20). Die Eingliederungsvereinbarung wird im Abschnitt der Asymmetrie in der Beratung behandelt.

Das Kernelement der 4. Phase stellt das strukturierte Folgegespräch dar. Der Integrationsfachkraft dient als Grundlage für die Gesprächsvorbereitung mit der\_dem Leistungsberechtigten die Sichtung der relevanten Unterlagen. Hierzu zählen u.a. die Auswertung der eingereichten Unterlagen von der\_dem Ratsuchenden sowie Rückmeldungen von möglichen Bildungsträgern und Arbeitgebern. Die mit Hilfe der internen Datenbank durchgeführten Suchläufe nach passenden Arbeitsplätzen runden die Gesprächsvorbereitung ab.

Beim Folgegespräch soll zunächst ein Abgleich bezüglich den Punkten in der Eingliederungsvereinbarung erfolgen. Die Integrationsfachkraft hat zu prüfen ob die Pflichten der leistungsbeziehenden Person eingehalten wurden. Das erstellte Profiling, die Ziele und deren Umsetzung werden von der Vermittlungsfachkraft überprüft und ggf. abgeändert. Im nächsten Schritt ist die Vermittlungsfachkraft dazu angehalten die konkreten Bewerbungsaktivitäten zu besprechen, sofern dieser Aktivität keine vermittlungsrelevanten Hemmnisse entgegenstehen. Im letzten Schritt des Folgegespräches werden Vereinbarungen für die nächsten Schritte be-

sprochen und das nächste Folgegespräch terminiert. Zu welchem Zeitpunkt der Folgekontakt zwischen dem\_der Leistungsberechtigten und der Integrationsfachkraft stattfindet ist abhängig vom Kontaktdichtekonzept der jeweiligen Dienststellen, wobei engere Taktungen fallangemessen immer möglich sind (a.a.O.: 24). Die Nachhaltigkeit der Aktivitäten des\_der Leistungsberechtigten stellt den Abschluss der 4. Phase dar. Das Modell wird im folgenden Teilabschnitt kritisch hinterfragt.

#### **4.4 Kritische Betrachtungen**

Das Leitkonzept für die Vermittlung von Leistungsberechtigten wurde 2010 zentral eingeführt und hat den Zweck die Integrationsarbeit landesweit zu vereinheitlichen. In diesem Abschnitt wird das Phasenmodell kritisch betrachtet.

Die Integrationsfachkraft hat deutliche Anweisungen zur Strukturierung der Gespräche und zur Gestaltung der Ziele erhalten. Durch diese Zielsetzung entsteht ein Dilemma für die Fachkräfte, denn einerseits verlangt ihr Arbeitgeber diese Ziele durch Einsatz der zur Verfügung stehenden Mittel zu verfolgen, zu denen ggf. auch Sanktionen gehören. Auf der anderen Seite sollen sie mit den Leistungsberechtigten ein tragfähiges Arbeitsbündnis aufbauen, zu Eigenaktivitäten anregen und die ausgewählten Maßnahmen sinnbringend verkaufen (vgl. Wenzel, 2008: 57). Die Vermittlungsfachkräfte haben nicht nur die primäre Aufgabe den\_die Ratsuchende\_n in den 1. Arbeitsmarkt zu vermitteln. Ihre eigentliche Vermittlung besteht darin

*„zwischen den standardisierten, in Softwareprodukten geronnen Handlungsvorgaben [...] und den Besonderheiten eines Falles [...] zu vermitteln, etwa wenn es um die Zuweisung von Maßnahmen im Rahmen der [...] vom Einzelfall [...] abstrahierenden Kundensegmentierungslogik geht.“* (a.a.O.: 58)

Den Wünschen und Bedürfnissen der Leistungsberechtigten wird an keiner Stelle des Konzeptes Sorge getragen. Das Konzept gibt die Parameter für die Vermittlungsfachkräfte vor, jedoch bietet es keine Unterstützung im Hinblick auf einen konstruktiven Dialog mit den Ratsuchenden. Die Beratung hat eine stark direktive Ausrichtung und ist weder durch die Herstellung noch Stützung der Aktivität der\_des Leistungsempfängers\_in gekennzeichnet (vgl. Mutzeck 2004: 695).

Die\_der Arbeitssuchende ist Empfänger\_in einer womöglich ungewollten Dienstleistung. Hat ein\_e Ratsuchende\_r das Gefühl auf Grund des standardisierten und vorgegebenen Beratungsweges, dass die Maßnahmen des Jobcenters seinen\_ihren persönlichen Bedarf an Beratung und Unterstützung nicht decken, so ist eine Kooperation unwahrscheinlich. Ein\_e unfreiwillige\_r Empfänger\_in der Beratung wird nichts unternehmen um seine Situation unter zu

Hilfenahme des Jobcenters zu bessern (vgl. Bamberger, 1999: 36). Ein\_e Ratsuch-ende\_r wird wahrscheinlich eher neue und alternative Handlungsweisen ausprobieren, wenn diese mit seinen\_ihren persönlichen Zielen, Eigenarten und Gewohnheiten übereinstimmen. Entscheidend für eine erfolgreiche Beratung ist, dass der\_die Leistungsberechtigte\_r seine\_ ihre Vermittlungsfachkraft als unterstützend, aufbauend und in seinem\_ihrem Selbstwert positiv bestätigt erlebt (vgl. Sanders, 2004: 801). Dieses Vorgehen wird in dem vorliegenden Konzept weder erwähnt noch unterstützt, ist jedoch für Sozialarbeiter\_innen Grundlage jeder Arbeit.

Es liegt beim Selbstverständnis jeder einzelnen Integrationsfachkraft welche normative Grundhaltung sie gegenüber den Leistungsberechtigten einnimmt und in ihrer Beratung lebt. Sie hat zum einen die Verantwortung für die Einhaltung und Überwachung der Integrationsfortschritte Sorge zu tragen und zum anderen den Auftrag das Verantwortungsgefühl des\_der Leistungsberechtigten im Sinne des vorliegenden Gesetzes zu stärken bzw. aufrechtzuerhalten. Aus diesem Grund ist es wichtig die Empfehlungen und Verhaltensanweisungen in einer Weise zu vermitteln, durch die\_der Leistungsempfänger\_in deren Notwendigkeit erkennt und verinnerlicht, so dass die Person eine freiwillige Verpflichtung zur Durchführung eingeht und nicht aus finanziellem Druck heraus (vgl. Eisenmann, 2006: 96). Betrachtet man die unterschiedlichen beruflichen Hintergründe der Vermittlungsfachkräfte bei der Agentur für Arbeit und den Jobcentern (Verwaltungsangestellte und Beamte\_innen, Sozialarbeiter\_innen, Betriebswirtschaftler\_innen etc.) wird deutlich welche berufliche Sozialisation sie durch ihren Werdegang erfahren haben und in welche Richtung ihr Menschenbild in Bezug auf Erwerbsarbeit sie wahrscheinlich bei ihrer Arbeit vertreten. Neben dieser Ungenauigkeit in Punkto Empathie und persönlichem Können gibt es zudem erhebliche Asymmetrien in der Beratung, die bei der Beratung der Forschungsfragen näher betrachtet werden. Nachdem das Integrationskonzept der Bundesagentur für Arbeit bzw. der Jobcenter vorgestellt wurde, wird im nächsten Abschnitt die Perspektive 50plus präsentiert.

#### **4.5 Perspektive 50plus**

Der Fokus dieser Arbeit liegt auf Seiten der Beratungsebene bei Leistungsempfänger\_innen des SGB II über 50 Jahre. Ausschlaggebend für diese Entscheidung waren hierfür zum einen die Eingrenzung des Untersuchungsfeldes bezüglich der Leistungsempfänger\_innen und zum anderen das Forschungsinteresse der Autorin. Ältere Mitmenschen haben es auf dem 1. Arbeitsmarkt grundsätzlich schwerer als jüngere Mitmenschen. Personen, die nur noch wenige Jahre bis zum Renteneintritt haben, sehen sich meist einem unüberwindbaren Hindernis ge-

genüber. Die Autorin hat auf Grund ihrer beruflichen Erfahrung eine immer wiederkehrende Frage von Arbeitgeber\_innen erhalten. „Was bekomme ich für diese Person, wenn ich die einstelle? Die ist immerhin schon über 50 Jahre alt!“ Die Autorin wollte im Rahmen der vorliegenden Arbeit in Erfahrung bringen wie die Integrationsfachkräfte mit dieser Problematik umgehen, insbesondere weil die betroffenen Personen aus Sicht der fragenden Arbeitgeber\_innen anscheinend ausschließlich auf das Alter reduziert werden. (Auf die genauen Forschungsfragen wird im Kapitel „Fragestellung“ eingegangen.) Aus diesem Grund war es nahe liegend Integrationsfachkräfte von Perspektive 50plus in die Untersuchung mit einzubeziehen. Das Programm wird im folgenden kurz vorgestellt.

Offiziell heißt das Bundesprogramm „Perspektive 50plus - Beschäftigungspakete für Ältere in den Regionen“ und unterstützt seit 2005 langzeitarbeitslose Personen über 50 Jahre, die Leistungen nach dem SGB II erhalten, bei der Rückkehr auf den allgemeinen Arbeitsmarkt. Der zentrale Ansatz soll „die Aktivierung“ und „das Empowerment“ aller erwerbsfähigen älteren Langzeitarbeitslosen sein. Mitnang Initiative für Arbeit - 50plus ist ein Teil dieses Programms und gehört zu den 78 vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales geförderten überregionalen Beschäftigungspaketen. Im Rahmen dieser Arbeit wurden Integrationsfachkräfte aus dem überregionalen Verbund Hamburg, Lübeck und den Kreisen Herzogtum Lauenburg, Segeberg, Stormarn und Plön befragt. Die regionalen Jobcenter haben sich zusammengeschlossen um die Beschäftigungsmöglichkeiten für Menschen im Alter von 50 bis 64 Jahren zu verbessern. Derzeit befindet sich das Programm in der dritten Programmphase und wird Ende 2015 auslaufen. Zu Beginn dieser Phase sind 421 Jobcenter am Programm beteiligt. Das sind mehr als 95 Prozent aller Grundsicherungsstellen in der Bundesrepublik. Das Programm verfolgt einen regionalen Ansatz, der es erlaubt bei der Wahl der Integrationsstrategien auf die regionalen Besonderheiten einzugehen (vgl. [www.perspektive50plus.de](http://www.perspektive50plus.de); Zugriff am 3. Januar 2013).

## **5. Fragestellung**

Die rechtlichen Grundlagen der Integrationsberatung sowie das Leitkonzept und die Perspektive 50plus sind nun vorgestellt. Im folgenden wird nun das Forschungsdesign präsentiert und die einzelnen methodischen Schritte zur Untersuchung vorgestellt.

Im Vorwege der Studie fand ein Entscheidungsprozess statt um das am besten passende Forschungsdesign und Format auszuwählen. Auf Grund der beruflichen Tätigkeit der Autorin in der arbeitgeberorientierten Vermittlung bestand bei dieser im Erhebungszeitraum bereits ein

detailliertes Wissen bezüglich des Eingliederungszuschusses: in seiner gesetzlichen Norm sowie der internen Anweisung zur Handhabung angesichts der Ermessungsleistung über die im Grunde nach Bezug auf Höhe und Dauer der Leistung dieser aktiven Arbeitsförderung der Agentur für Arbeit Neumünster auf Seiten des Arbeitgeberservice.

Das analysierte Material enthält Aussagen von sieben Integrationsfachleuten, die über ihre Erfahrungen im Umgang mit dem Förderinstrument „Eingliederungszuschuss“ in der Integrationsberatung sprachen. Das, durch die Interviews gewonnene, Textmaterial wird als Gegenstand der nachfolgenden Analyse herangezogen. Es handelt sich um eine Dokumentenanalyse, bei der die emotionalen Zustände der Probanden\_innen ebenso irrelevant sind wie der soziokulturelle Hintergrund (vgl. Mayring, 2010: 56).

Die bisher bekannte Literatur über den Eingliederungszuschuss behandelt und analysiert den Zuschuss aus wirtschaftlicher Sicht oder auf Grund von anstehenden Instrumentenreformen auf dessen Bewährtheit. So stellt Ruppe in ihrer Studie über die Dauer der Betriebszugehörigkeit in Westdeutschland fest, dass die geförderten Beschäftigten stabiler zu sein scheinen als ungeförderte, denn 23 Prozent der betrachteten Beschäftigungen bestehen drei Jahre und länger. Bei den ungeförderten Einstellungen waren es hingegen nur 16 Prozent. Auch der Anteil länger andauernder Beschäftigungen von mehr als einem Jahr ist bei den geförderten Arbeitsverhältnissen stets höher als bei den ungeförderten. Demnach führt der EGZ über die Förderdauer hinaus zu längeren Betriebszugehörigkeiten im Förderbetrieb (vgl. Ruppe, 2009a: 18). Dies geht einher mit der Möglichkeit der geförderten Personen, mit tatsächlichen oder vermuteten Minderleistungen, die nötige Zeit zu erhalten ihre Produktivität am Arbeitsplatz zu steigern, bzw. unter Beweis zu stellen (vgl. Ruppe, 2009b: 1). Ferner ist festzuhalten, dass vor allem die befragten stellenorientierten Vermittlungsfachkräfte den EGZ als ein außerordentlich wichtiges Instrument betrachten um Leistungsempfänger\_innen in Arbeit zu integrieren. Bewerberorientierte Integrationsfachkräfte sind demgegenüber weniger in die Vergabeentscheidungen eingebunden und bewerten das Instrument etwas zurückhaltender (vgl. Brussig, 2011: 3). Im Gegensatz zu den befragten Personen dieser erwähnten Studie wurden im Rahmen der vorliegenden Studie ausschließlich Integrationsfachkräfte befragt, die auch die Entscheidungsgewalt über die Höhe und Dauer der Förderung im gesetzlichen Rahmen besitzen und ausüben. Die Vermittlungsberater\_innen können somit einerseits Auskunft über den Stellenwert des EGZ in der Beratung geben und andererseits die Erwartungshaltung der Arbeitgeber\_innen beobachten sowie darauf reagieren. Ferner können sie von Erfahrungen berichten,

welchen Einfluss gescheiterte Förderungen auf die Beratungssituation haben. Daraus resultiert ein Expertenwissen, auf das in dieser Arbeit zurückgegriffen wird.

In diesem Zusammenhang ist nun von Interesse, welche Erfahrungen die Integrationsfachleute im Rahmen der Beratung mit dem Förderinstrument machen und inwieweit das Instrument sowie die Arbeitgeber\_innenkontakte die Beratung und das asymmetrische Verhältnis zwischen Vermittlungsfachkraft und Leistungsempfänger\_innen beeinflusst. Weiterhin wurde analysiert welche Werte und Normen die Vermittler\_innen in die Beratung der Arbeitssuchenden nehmen. Daraus ergeben sich vier Fragestellungen für diese Arbeit:

- Frage 1: Wie nehmen die interviewten Integrationsfachkräfte die aktive Förderung des EGZ im beruflichen Beratungsalltag wahr und (müssen) diese umsetzen?
- Frage 2: In welcher Weise setzen die Vermittlungsfachkräfte die Möglichkeit der Beihilfe im Beratungskontext um?
- Frage 3: Welche Resonanz ruft dieses „instrument of self-marketing“ (Stephan 2009: 10) bei den betroffenen Leistungsempfänger\_innen in der Beratung hervor?
- Frage 4: Welche Motivationsgrundlagen werden für die Antragstellung von Arbeitgeber\_innen gegenüber den Integrationsfachkräften genannt und welche Auswirkungen haben diese subjektiven Beweggründe für die Beratungsarbeit?

## **5.1 Erhebungsmethode**

Empirische Sozialforschung wird in zwei Arten unterteilt, die qualitative und die quantitative Sozialforschung. Die Unterscheidung der beiden Arten ist vor allem in Hinblick auf das jeweilige Erkenntnisinteresse bezogen, woraus sich zudem weitere Folgerungen in Bezug auf die Methode der Erhebung und die Auswertung ergeben.

Der Mensch ist der Gegenstand der qualitativen Sozialforschung. Er soll sowohl in seiner subjektiven Einmaligkeit und Besonderheit als auch in seiner kollektiven Einbindung erfasst werden. Der Gegenstand sozialer Arbeit sind somit Menschen in den unterschiedlichsten Problemlagen und deren (Re-) Integration in die Gesellschaft (vgl. Schmidt- Grunert, 2004: 13). Um an die relevanten Daten zu gelangen wurde sich für eine qualitative Befragung entschieden. Bei einer quantitativen Befragung von Integrationsfachkräften wäre es möglich gewesen eine größere Anzahl von Probanden\_innen zu befragen. Ziel der Untersuchung ist es jedoch die Perspektive der Integrationsfachkräfte zur Thematik zu erfassen und

*„... induktiv aus einzelnen Phänomen auf relativ allgemeine Strukturen zu schließen.“*  
(Schmidt- Grunert, 2004: 39)

Auf Grund der vorhandenen Ressourcen, wie beispielsweise die zur Verfügung stehende Zeit für die Ausführung der Interviews sowie deren Auswertung und der Ausformulierung der Masterthesis, wurde der Entschluss gefasst maximal sieben Probanden\_innen zur Thematik zu befragen. Entscheidend sind für diese Studie die subjektiven Perspektiven der Interviewten und nicht der Durchschnittswert von vergleichbaren Antworten auf standardisierte Fragen. Die Qualität der Aussagen ist / war entscheidend, da an Hand derer die subjektiven Aussagen unterschiedlichen Kategorien zugeordnet werden (a.a.O.: 36).

Im Zuge dieser Erhebung wurden 7 Probanden\_innen interviewt, daher ist diese Studie nicht repräsentativ und lediglich ein gewisser Grat an Verallgemeinerung erreichbar. Es ist jedoch davon auszugehen, dass die Ergebnisse sich nicht nur explizit auf die befragten Jobcenter begrenzen, sondern durchaus als generalisierend anzusehen sind, da sich bundesweit die drei Hauptfaktoren für den EGZ wieder finden: das Jobcenter, ein\_e Leistungsberechtigte\_r sowie ein einstellungswilliger Betrieb, der die Förderung beantragt. Demnach ist es nicht auszuschließen, dass Integrationsfachkräfte im gesamten Bundesgebiet vergleichbare Erfahrungen machen, wenn sie neben der Integrationsberatung auch für die Abwicklung der EGZ's verantwortlich sind.

Bei der vorliegenden Studie geht es um den EGZ und seinen Kontext in der Beratung aus Sicht der Integrationsfachkräfte. Diese werden als Experten und „gute Informanten“ angesehen und sind daher die Primärauswahl für die Studie. Sie verfügen über das notwendige Wissen und die Erfahrung mit dem gewählten Thema um die gestellten Fragen zu beantworten und sie besitzen die Fähigkeit zur Reflektion und Artikulation sowie die Bereitschaft und der Zeit an der Studie teilzunehmen (vgl. Flick, 2010: 166 nach Morse, 1998: 73). Zudem expliziert das Wort „Integrationsfachkraft“ Sachverstandswissen. Des Weiteren erlangen die Vermittlungsfachkräfte auf Grund ihres Aufgabenfeldes einen Zugang zu dem thematisch begrenzten Interessenfeld. Aus diesem Grund wurde der Entschluss gefasst problemzentrierte Experteninterviews durchzuführen.

Beim problemzentrierten Interview geht es weder um Sondierungen von Persönlichkeitsmerkmalen noch um eine klinische Zielsetzung, sondern um individuelle und kollektive Handlungsstrukturen und Verarbeitungsmuster gesellschaftlicher Realität. Das Wort „Problemzentrierung“ kennzeichnet dabei den Ausgangspunkt einer vom\_von der Forscher\_in wahrgenommen gesellschaftlichen Problemstellung. (vgl. Witzel, 1982: 67) Zudem betont das problemzentrierte Interview

*„die Notwendigkeit, die in Interviewäußerungen enthaltene Subjektivität und die darin aufscheinenden gesellschaftlich vermittelten Relevanzstrukturen zu reflektieren. Gerade in der Betonung des doppelten Bezuges von Subjektivität und Gesellschaft eignet sich diese Erhebungsform.“* (Schmidt- Grunert, 2004: 49)

Die letzte Kategorie im Leitfaden ist nicht dem Experteninterview zuzuordnen. Die Fragen sind jedoch in einem wichtigen Kontext zur Beratungssituation zu sehen, denn die Probanden\_innen geben Einblick in ihre subjektive Perspektive zu dem ausgewählten Themenbereich. Ein Teilziel der Studie ist es durch die qualitativen Befragungen die persönliche Perspektive der Vermittler\_innen als soziale Akteure einzufangen um darin enthaltende kollektive Muster offen zu legen, um so induktiv aus einzelnen Phänomen auf allgemeine gesellschaftliche Strukturen zu schließen. Die subjektive Meinung der Probanden\_innen wird nicht in einem quantifizierbaren Fragenkatalog zusammengefasst, sondern als ganz persönliche Antwort auf eine Frage gefordert. Die Meinung soll frei geäußert werden, denn sie ist relevant und wird gedeutet und interpretiert (vgl. Schmidt- Grunert, 2004: 39). Es handelt sich bei der letzten Kategorie im Fragebogen um eine Methodenkombination, angelehnt an das halbstandardisierte Interview. Hier wird sich an der subjektiven Theorie orientiert. Sie geht davon aus, dass der\_die Interviewpartner\_in über einen komplexen Wissensbestand zum Thema verfügt. Dieser enthält explizit verfügbare Annahmen, die der\_die Interviewpartner\_in spontan bei offenen Fragen äußern kann. Subjektive Theorien des\_der Probanden\_in werden über den Untersuchungsgegenstand rekonstruiert (vgl. Flick, 2010: 203). In Anbetracht des Anteils der Kategorie am gesamten Forschungsdesign wurde bei dieser Methode eine verkürzte Version angewendet. Es wurde darauf verzichtet implizite Annahmen der Befragten durch methodische Hilfen zu unterstützen oder einen üblichen weiteren Termin auszumachen um die gewonnen Erkenntnisse zu vertiefen.

## **5.2 Interviewleitfaden**

Um einen angemessenen Interviewleitfaden zu erstellen wurde auf die SPSS-Methode (Sammeln, Prüfen, Sortieren und Subsumieren) zurückgegriffen. Im ersten Schritt („S“ wie Sammeln) wurden alle Fragen, die im Zusammenhang mit dem Forschungsgegenstand stehen, einzeln auf Zettel notiert und gesammelt. Der nächste Schritt bestand darin Fragen unter Aspekten des Vorwissens und der Offenheit zu prüfen („P“ wie Prüfen). So wurden auf reine Informationsfragen, wie beispielsweise „Wie lange sind Sie bereits im Jobcenter tätig?“ verzichtet, da sie grundsätzlich für den Forschungsgegenstand irrelevant waren. Im Zuge der

Datenerhebung zeigte sich zudem, dass diese Informationen durch die Probanden\_innen selber eingeflochten worden. Die Fragen und Erzählimpulse wurden offen formuliert um möglichst keine Erwartungshaltung zu implizieren. Bei der Erstellung des Fragebogens stellte es sich grundsätzlich als schwierig dar Fragen zu formulieren, durch welche keine bestimmte Antwort impliziert wird. Handlungsleitend war daher die Maxime:

*„Man kann von den Erzählpersonen keine direkte Antwort auf die Forschungsfrage verlangen.“* (Helfferich, 2005: 163 f.)

Im nächsten Schritt der Leitfadenerstellung wurden die verbliebenen Fragen nach inhaltlichen Aspekten sortiert und gebündelt („S“ wie Sortieren). Im Anschluss wurde der Fragebogen subsumiert („S“ wie subsumiert) und versucht für die sortierten Fragen passende einleitende Erzählaufforderungen zu finden, die die einzelnen Fragen im Idealfall überflüssig gemacht haben würden (vgl. Helfferich, 2005: 162 ff). Der Fragebogen befindet sich im Anhang zur Ansicht.

Vor Beginn der eigentlichen Befragung wurde jede\_r Teilnehmer\_in explizit darauf hingewiesen, dass ehrliche sowie persönliche Antworten gewünscht sind und keine politisch korrekte Antworten. Sie wurden auf die Zusicherung der Anonymität hingewiesen und gebeten sich einen Namen für die Verarbeitung der Daten auszusuchen.

Die erste Kategorie des Leitfadens bezieht sich auf die Beratungssituation mit den Leistungsempfänger\_innen im Zusammenhang mit dem Förderinstrument EGZ. Eine offen formulierte Eröffnungsfrage gab den Probanden\_innen die Möglichkeit über den Stellenwert der Förderung in der Integrationsberatung zu berichten sowie seine\_ihre diesbezüglichen Beobachtungen bei den Leistungsempfänger\_innen und Arbeitgeber\_innen darzulegen. Nachfragen in dieser Kategorie bezogen sich auf den Zeitpunkt der Ansprache in der Beratung, mögliche Zielgruppen bei den Beratungssuchenden sowie den beobachtbaren Reaktionen, wenn die Thematik EGZ angesprochen wurde. Ferner war die Meinung der Integrationsberater\_innen von Interesse in wieweit der EGZ bei einer langfristigen Integration der Arbeitssuchenden unterstützend wirkt und welche Vor- und Nachteile der EGZ aus Sicht der Berater\_innen bietet.

Die zweite Kategorie bezieht sich auf den Kontakt mit den Arbeitgeber\_innen. Dieser gehört nicht primär zu den Aufgaben einer Integrationsfachkraft im SGB II und stellt aus diesem Grund einen nicht zu unterschätzenden Aspekt dar. In einer offen formulierten Frage wurden

die Probanden\_innen aufgefordert von ihren Erfahrungen in der Kontaktgestaltung mit Arbeitgeber\_innen zu berichten. Nachfragen in dieser Kategorie bezogen sich auf potenzielle unseriöse Arbeitgeber\_innen und der Umgang mit diesen. Die Forderungshaltung von Betrieben sowie der Berufskunde der Probanden\_innen und den subjektiven Empfindungen der Befragten bezüglich den (un-) geförderten Integrationen der Leistungsempfänger\_innen waren weitere aufgeführte Nachfragen im Interviewleitfaden.

Allgemeine Fragen zum Förderinstrument EGZ fanden sich in der dritten Kategorie des Leitfadens. Auf Grund der unterschiedlichen Fragen konnte hier keine Eröffnungsfrage gestellt werden. Um den Probanden\_innen jedoch die Möglichkeit zu geben möglichst vielfältig zu antworten wurden die Fragen offen formuliert. In dieser Kategorie wurde der Umgang mit sittenwidrigen Verträgen angesprochen. Es war von Interesse zu erfahren welche Schulungen die Befragten diesbezüglich erhalten hatten, da sittenwidrige Arbeitsverhältnisse nicht unterstützt werden dürfen. Zudem wurden die Vermittlungsfachkräfte über die internen Vergabekriterien und Verfügungsgewalten der Fördergelder befragt. Des Weiteren wurde gefragt auf welche Weise in der Regel die Einstellungen zu Stande kommen, die später mit dem EGZ gefördert werden und ob die Leistungsempfänger\_innen aus Sicht der Probanden\_innen mit der Einstellung auch aus dem Leistungsbezug fallen.

In der letzten Kategorie ging es weniger um Expertenwissen der Probanden\_innen sondern vielmehr um ihre innere Einstellung zur Integrationsberatung. Die Teilnehmer\_innen wurden nach ihrer Definition einer erfolgreichen Vermittlung gefragt und was sie sich für eine erfolgreiche Arbeit wünschen. Ferner war von Interesse zu erfahren inwieweit sich die befragten Vermittlungsfachkräfte mit den Ratsuchenden identifizieren und welches Menschenbild sie in der Beratung vertreten.

Anschließend wurde der\_die Proband\_in nach Aspekten, die bisher noch nicht angesprochen wurden, aber dennoch für den\_die Befragten in diesem Zusammenhang für relevant erachtet wurden, gefragt. Wie bei der Erzählaufforderung zu Beginn des Interviews diente diese Nachfrage dazu nicht beachtete Elemente einzubringen.

Die entwickelten Kategorien im Interviewleitfaden wurden später bei der Auswertung der Interviews herangezogen, wobei die Möglichkeit bestand weitere Kategorien hinzuzufügen, die im Vorwege nicht beachtet wurden.

### **5.3 Das Setting**

Der Zugang zu Probanden\_innen aus Jobcentern ist für Außenstehende i.d.R. sehr schwierig. Die Führungskräfte müssen über das Projekt informiert werden und die Arbeitsbelastung der Integrationsfachkräfte darf nicht außer Acht gelassen werden. Auf Anschreiben erfolgen überwiegend keine Reaktionen oder sofortige Ablehnungen (vgl. Ames, 2008: 8). Diese Hürde wurde bei der vorliegenden Studie umgangen, da die Integrationsfachkräfte direkt angesprochen wurden bzw. sich durch Mundpropaganda selbst bei der Autorin meldeten. Ausschlaggebend für die gute Teilnahmebereitschaft mag u.a. der Fakt gewesen sein, dass die Durchführende „eine aus den eigenen Reihen ist“ und die „Gefahr“ gebannt war durch parteiliche Sozialarbeit angeprangert zu werden.

Zumindest eine Geschäftsführung wurde am Rande eines informellen Gesprächs über die Studie informiert. Diese zeigte sich erfreut und wünschte viel Glück. Es ist nicht bekannt ob weitere Führungskräfte über das Vorhaben informiert wurden oder ob die Probanden\_innen sich das Einverständnis zur Teilnahme eingeholt haben. Im Rahmen der Datenerhebung wurde diese Information nicht eingeholt, da es für nicht relevant angesehen wurde.

Für die Erstellung der Masterthesen wurden sieben Integrationsfachkräfte interviewt. Drei Fachkräfte wurden direkt von der Verfasserin angesprochen, drei Kontakte zu Proband\_innen kamen über ein berufliches Netzwerk zu Stande und eine Fachkraft meldete sich aus Eigenmotivation. Sie hatte über Kollegen\_innen von der Studie erfahren und wollte sich daran beteiligen. Alle Interviewpartner\_innen arbeiteten zum Zeitpunkt der Gespräche für das Jobcenter. Sie waren persönliche Ansprechpartner\_innen für Leistungsempfänger\_innen über 50 Jahre im SGB II- Bezug und nahmen freiwillig an der Studie teil.

Drei Interviewpartner\_innen äußerten im Vorwege die Besorgnis sich zunächst die Genehmigung von der Teamleitung holen zu müssen. Die Befürchtung wurde von der Verfasserin der Masterarbeit entkräftet, da sie die Interviews ohne Ausnahme in ihrer Freizeit durchführte und den Kollegen\_innen den Rat gab ihr dies gleich zu tun. Nach Kenntnisstand der Autorin sowie der Probanden\_innen gibt es keine Dienstanweisung, die die Bereitschaft zur Teilnahme an Studien (nach Dienstende) untersagt. Die Teamleitungen wurden nicht explizit um Genehmigung zur Durchführung gebeten, wobei nicht auszuschließen ist, dass die Vorgesetzten\_innen durch informelle Gespräche mit den Probanden\_innen über die Studie informiert wurden. Ein offizielles Veto oder der Versuch die Durchführung der Studie zu unterbinden erfolgte nicht.

Fünf Interviews fanden in den Büros der jeweiligen Gesprächspartner\_innen statt. Zwei Interviews wurden als Telefoninterviews durchgeführt. Alle Gespräche wurden auf Tonband aufgenommen und im Anschluss verschriftet.

Die Interviews wurden von Mai bis Oktober 2012 durchgeführt. Die Dauer der Interviews betrug 20 Minuten bis 1 Stunde. Der lange Durchführungszeitraum lässt sich durch mehrere Terminverschiebungen seitens der Probanden\_innen erklären. Drei Teilnehmer\_innen haben auf Grund der Personaldichte in den Jobcentern den Termin ein bis dreimal kurzfristig verschoben.

#### **5.4 Reflektion der Durchführung**

Im Folgenden wird die Durchführung der sieben Interviews kritisch reflektiert und aufgetretene Schwierigkeiten sowie der Umgang damit vorgestellt. Im Zuge der Datenerhebung traten Schwierigkeiten bei der Termineinhaltung seitens der Teilnehmer\_innen auf. Zudem konnte ein Interview nicht verwendet werden und ein anderes ist nur teilweise als gelungen anzusehen. Ferner unterstellte eine Frage im Leitfaden eine Erwartungshaltung, was jedoch erst im Verlauf der Interviews deutlich wurde.

Die erste Schwierigkeit bestand bei der Einhaltung der Termine seitens der Interviewpartner\_innen. Mehrmals wurden Termine spontan verschoben oder abgesagt, so dass sich der Erhebungszeitraum auf fünf Monate erstreckte. Dieses Zeithindernis wurde in Anbetracht der starken Arbeitsbelastung sowie der dünnen Personaldecke akzeptiert. Es ist anzumerken, dass alle Teilnehmer\_innen von sich aus neue Gesprächstermine vereinbarten. Dies lässt zum einen die Deutung zu, dass die Integrationsfachkräfte die Studie als teilnahmewürdig ansahen und andererseits ihr (Experten-) Wissen bereit waren zu teilen.

Im Laufe der Interviews kristallisierte sich eine Frage im Leitfaden heraus, die nicht optimal formuliert wurde. Die Fragen und Erzählimpulse im Leitfadeninterview wurden offen formuliert um möglichst keine Erwartungshaltung zu implizieren. Bei der Frage „Wie reagierst du auf Erpressungsversuche durch Arbeitgeber“ ist dies jedoch nur teilweise gelungen. Das Wort „Erpressung“ impliziert bereits seitens der fragenden Person eine Erwartungshaltung und unterstellt den Arbeitgeber\_innen zugleich „böse“ Absichten. Hierauf wird bei der Auswertung der Interviews näher eingegangen. Bei der Erstellung des Fragebogens stellte es sich grund-

sätzlich als schwierig die Fragen zu formulieren, durch welche keine bestimmte Antwort impliziert wird.. Handlungsleitend war daher die Maxime:

„Man kann von den Erzählpersonen keine direkte Antwort auf die Forschungsfrage verlangen.“ (Helfferich, 2005: 163 f.)

Bei der praktischen Durchführung der zwei Telefoninterviews trat eine weitere Schwierigkeit auf. Das erste der beiden Telefoninterviews konnte leider nicht transkribiert werden, da das Interview auf Seiten der Verfasserin mit einem Mobiltelefon durchgeführt wurde. Auf Grund der technischen Gegebenheiten sind lediglich Störgeräusche auf dem Band zu hören. Eine digitale Bearbeitung des Bandes war auf Grund einer durchgeführten Kosten-Nutzen-Rechnung nicht möglich. Daher konnte das geführte Interview nicht zur Auswertung herangezogen werden. Das zweite Telefoninterview wurde aus diesem Grund am Festnetz mit Lautsprecher durchgeführt. Michael C., der Interviewpartner, berichtete von der schlechten Tonqualität, jedoch war auf Seiten der Durchführenden alles klar und deutlich zu verstehen, daher wurde in der Situation nicht näher auf die Problematik eingegangen. Auf Grund der fehlenden nonverbalen Kommunikation während des Interviews ist das Gespräch durch häufige Verständnislautunterbrechungen gekennzeichnet und die Atmosphäre während des Gespräches war nicht als entspannt zu bezeichnen. Berücksichtigt man diese Problematiken bei den Telefoninterviews ist es empfehlenswert grundsätzlich Interviews von Angesicht zu Angesicht durchzuführen.

Eines der geführten Interviews ist abschließend nur als teils geglückt zu bezeichnen. Das Interview mit Herrn Meier wird bei Meuser und Nagels als „theoretisches Interview“ bezeichnet und als Zwischenform eines gescheiterten und gelungenem Interview angesehen, denn dieser hat sein Wissen praktisch als Vortrag referiert und sich nur bedingt auf die Frage-Antwort-Situation eingelassen (vgl. Meuser, 2002: 77). Seine Ausführungen trafen größtenteils das Thema, daher konnte es seinen Zweck bei der Datenauswertung erfüllen.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die aufgetretenen Probleme und Schwierigkeiten zum Reflektieren der Vorgehensweise animierten und entsprechend der Situationen auf sie reagiert wurden. Keine der Probleme gefährdeten die Ausführung der Studie sondern wurden in ihr integriert und verarbeitet.

## **5.5 Anonymisierung**

Die Interviewpartner\_innen wurden anonymisiert, da auf ehrliche Antworten und nicht auf politisch und rechtlich korrekte Antworten Wert gelegt wurde. Zeitgleich ist nicht auszuschließen, dass Angehörige des Jobcenters oder der Bundesagentur für Arbeit diese Masterthesis lesen und ggf. Rückschlüsse auf die Probanden\_innen ziehen können. Um dies zu verhindern wurden personengebundene Daten nicht erhoben bzw. eine Pseudonymisierung vorgenommen. Durch die Pseudonyme wurden Namen und andere Identifikationsmerkmale durch eine freie Namenswahl seitens des\_der Interviarten\_in sowie durch drei Sternchen (\*\*\*) ersetzt. Die Bestimmung der Betroffenen ist somit ausgeschlossen oder zumindest wesentlich erschwert.

Bei der freien Namenswahl fiel auf, dass vier Probanden\_innen, die sich zur Nennung eines Nachnamens entschieden hatten, spontan den Namen „Meier“ wählte und danach „Müller“. Lediglich eine Person wollte intuitiv „Merkel“ genannt werden. Die Probanden\_innen nannten nur den Nachnamen ohne ein „Herr“ oder „Frau“ davor zu setzen. Die Autorin interpretiert dies als Zustimmung, dass das wahre Geschlecht genannt werden darf. Zwei Proband\_innen gaben sich weibliche Vornamen und eine Person einen männlichen Vornamen mit einem ersten Buchstaben des fiktiven Nachnamens.

## **5.6 Die Interviewpartner innen**

Im Folgenden werden die Interviewpartner\_innen kurz vorgestellt sowie die Abschlüsse der Treffen dargelegt nachdem das Tonband ausgestellt wurde.

Frau Meier (Me) berichtet im Nachgang des Interwies von der Vorteilsübersetzung, wenn sich Kunden negativ über die Möglichkeit des Lohnkostenzuschuss äußern. Für sie ist wichtig, dass die Kunden den Vorteil für sie persönlich verstehen sowie diesbezüglich Hintergrundwissen erhalten. Dabei ist es für Frau Meier nicht wichtig den EGZ mit seinen Fördervoraussetzungen zu erläutern, sondern den Kunden das Gefühl zu geben, dass der EGZ von Nutzen ist. Die Fördervoraussetzungen können bei Bedarf direkt mit ihr abgesprochen werden. Auf Grund der individuellen Lebenslagen der Kunden sind diese meist nicht in der Lage sich Informationen über einen längeren Zeitraum zu merken, die nicht direkt mit ihnen zu tun haben, daher ist das Wissen um den EGZ wichtig, mehr auch nicht. Frau Meier merkt zudem an, dass der EGZ in der Beratung individuell angebracht wird. Hat der Kunde ganz andere Problemlagen, z.B. gesundheitliche Einschränkungen, spricht sie den EGZ nicht an. Frau Meier berich-

tet, dass sie erst seit ein paar Wochen in diesem Team tätig ist.

Susanne (S) erzählt im Anschluss an das Interview von ihrem befristeten Arbeitsvertrag. Dieser wird in einem halben Jahr auslaufen und von einer Entfristung ist nicht auszugehen. Dies belastete sie sehr, sie versuche aber weiterhin eine gute Beratung zu bieten.

Herr Müller (M) berichtet nach dem Interview von ein paar Leistungsempfänger\_innen, die ihm in Erinnerung geblieben sind und wiederholt einige Angaben aus dem Interview.

Frau Schmidt (Sch) erzählte im Nachgang des Interviews von ihrem befristeten Arbeitsvertrag bis Ende 2012. Sie sei bereits auf der Suche nach einem neuen Job. Mit Hinblick auf den anstehenden Betreuungswechsel der Leistungsempfänger\_innen sagte sie, dass ihr die Menschen schon leid täten, weil solch ein Wechsel im Laufe einer Leistungsbeziehung sehr häufig geschieht. Sie stellte in Frage inwiefern eine vertrauensvolle Zusammenarbeit möglich wäre, wenn alle paar Gespräche eine andere Person für die Betroffenen zuständig sei.

Die Interviews von Herrn Merkel und Michael C. (MC) wurden am Telefon durchgeführt. Abschließend wollte Michael C. erfahren wie und in welcher Weise das Interview verwertet wird. Die Autorin gab ihm bereitwillig Auskunft. Kurz nach der Abschaltung des Tonbandes wurden die Telefonate beendet.

Petra (P) wollte im Anschluss erfahren warum sich die Autorin für die Thematik entschieden hat. Das Gespräch fand seinen Abschluss mit einem Gespräch über die aktuelle Arbeitssituation für ältere Arbeitssuchende.

Bei allen persönlich durchgeführten Interviews einigten sich die Beteiligten auf das „Du“, soweit sie sich im Vorwege noch nicht persönlich kannten und das „Du“ bereits gebräuchlich war. Die beiden Telefoninterviews wurden in der „Sie“- Form geführt.

## **5.7 Transkriptionsregeln**

Zur Erstellung dieser Masterthesis wurden mit sieben Integrationsfachkräften anonyme Interviews durchgeführt. Diese wurden aufgezeichnet und im Anschluss transkribiert. Alle Probanden\_innen erklärten sich mit der Aufzeichnung der Interviews einverstanden. Nur eine Person war zu Beginn etwas unsicher und fragte nach, ob die Vertonung wirklich nötig sei.

Nachdem die Autorin ihr methodisches Vorgehen genau erklärt hatte, stimmte auch sie der Aufzeichnung zu.

Damit die problemzentrierten Interviews vergleichbar wurden, hat die Autorin alle Gespräche gleichartig aufbereitet und Wort für Wort vollständig wiedergegeben. Bei der Transkription wurden folgende Verschriftungsregeln beachtet:

A:	Interviewerin
M, S, Mü, Sch, MC, P	Interviewpartner_in
/ näch / ähm/	Planungspausen
wieder / also hier	Satzabbruch
Stund/	Wortabbruch
TELEFON KLINGELT	Das Telefon im Büro klingelt
...	kurze Pausen
[Pause]	Pause von mehreren Sekunden
[Kommentar]	Elemente wie Lachen, Seufzen etc.
GROßBUCHSTABEN	Besonders betontes Wort im Interview

Alle Integrationsfachkräfte sprachen Hochdeutsch ohne erkennbaren ausgeprägten Dialekt, daher sind sprachliche Färbungen selten aufzufinden.

Da die Interviews anonym durchgeführt wurden um ehrliche sowie persönliche und nicht politisch korrekte Antworten von den Integrationsfachkräften zu erhalten, wurden die geführten Gespräche pseudonomisiert. Die Interviewpartner bzw. Partnerinnen durften sich selbst einen Namen aussuchen und andere Identifikationsmerkmale wie Orte wurden durch drei Sternchen \*\*\* ersetzt. Die Bestimmung der Integrationsfachkräfte wird somit weitestgehend ausgeschlossen oder zumindest wesentlich erschwert.

## **5.8 Auswertungsmethode**

Um die Forschungsfragen adäquat beantworten zu können wurden Experteninterviews als qualitative Erhebungsmethode durchgeführt. Die Auswertung dieser Interviews wird im folgenden Kapitel dargestellt.

Durch die gewählte Erhebungsmethode wurden Texte erzeugt, die Gläser und Laudel als auszuwertende Rohdaten bezeichnen. Vor Beginn der Auswertung ist noch nicht ersichtlich welche für die Untersuchung relevanten Informationen in diesen Rohdaten enthalten sind. Diese „Unsicherheit“ ist gewollt, denn sie entspringt der spezifischen Art und Weise, wie das Prin-

zip der Offenheit durch die qualitative Erhebungsmethode realisiert wird (vgl. Gläser & Laudel, 2010: 43).

Um eine angemessene Beantwortung der Forschungsfrage zu gewährleisten wurde sich für die qualitative Inhaltsanalyse nach Gläser und Laudel entschieden. Deren Analyseverfahren unterscheidet sich in zwei wesentlichen Punkten von den dominierenden qualitativen Verfahren. Zum einen bleibt sie nicht im Ursprungstext verhaftet, sondern filtert relevante Informationen heraus und verarbeitet diese vom Text getrennt weiter. Über die Quellenangabe bleibt der Bezug zum Text erhalten, jedoch werden die weiteren Analyseschritte mit den extrahierten Informationen durchgeführt. Zum anderen wird das Ordnungsschema der Kategorien ex ante - also vor der eigentlichen Auswertung - entwickelt. Die Extraktion von Informationen unterscheidet sich darin vom Verfahren des Kodierens von Texten oder von sequenzanalytischen Methoden, bei denen Ordnungs- und Interpretationsschemata für die Informationen im Verlauf der Analyse entstehen (a.a.O.: 46f). Die gewählte Analyseform ist das einzige Verfahren der qualitativen Textanalyse, welches sich zeitlich und konsequent vom Ursprungstext trennt. Die Informationsfülle wird systematisch reduziert und entsprechend dem Untersuchungsziel rekonstruiert. Die Extraktion ist dabei der Kern des Verfahrens. Die Filterung der Information geschieht mit Hilfe eines Suchrasters, welches auf Grund von theoretischen Vorüberlegungen erstellt wird (a.a.O.: 200). Das Kategoriensystem ist aber zugleich offen, denn es kann während der Extraktion verändert werden. Dies ist der Fall, wenn im Rohmaterial Informationen auftauchen die relevant sind, jedoch nicht in das Kategoriensystem passen. Die Merkmalausprägungen des Auswertungssystems werden frei verbal geschrieben. Die Liste der Ausprägungen entsteht im Prozess der Extraktion und gehört somit zur Offenheit des Kategoriensystems (a.a.O.: 201).

Im Anschluss an die Extraktion schließen zwei weitere Schritte an. Bei der Aufbereitung der Extraktion werden zerstreute und bedeutungsgleiche Informationen zusammengefasst, offensichtliche Fehler korrigiert und verschiedenartige Informationen beibehalten. Die aufbereiteten Informationen sind empirisch und theoretisch durch die theoretischen Vorüberlegungen, durch die inhaltliche Extraktion sowie diese selbst, strukturiert (a.a.O.: 230f). Der letzte Schritt, die Auswertung, hat zum Ziel die Forschungsfragen zu beantworten. Dazu müssen die Kausalmechanismen identifiziert werden, die zwischen den Ursachen und Effekten bzw. Wirkungen vermitteln. Die Forschungsantworten bauen auf diese Rekonstruktionen auf und

schließen die Einbettung in die Theorie und die Bestimmung des Geltungsbereichs mit ein (a.a.O.: 246).

Die Kategorien des Suchrasters entsprachen hier den Kategorien des Interviewleitfadens. Demnach waren drei Ausprägungen vorhanden, die für die Beantwortung der Forschungsfragen wesentlich waren:

Kategorie: Beratung / Kontakt mit Leistungsempfänger\_innen

Kategorie: Arbeitgeber\_innen

Kategorie: Rahmenbedingungen

Die Ergebnisse der Untersuchung werden im nächsten Kapitel vorgestellt. Bei der Auswertung werden als Quelle die Kürzel der selbstgewählten Namen der Interviewpartner\_innen sowie die betreffenden Seiten- und Zeilennummern in Klammern angegeben. Durch diese Vorgehensweise kann jederzeit zwecks Überprüfung auf die jeweiligen Interviews zurückgegriffen werden. Die transkribierten Interviews wurden separat abgegeben.

## **6. Ergebnisse der Inhaltsanalyse**

Im folgenden Abschnitt werden die Ergebnisse der Inhaltsanalyse vorgestellt. In diesem Zusammenhang werden die Unterkategorien dargelegt, die sich während der Extraktion herausgebildet haben. Das Suchraster für die Materialauswertung entsprach den Kategorien des Interviewleitfadens mit den Ausprägungen „Beratung“, „Arbeitgeber\_innen“ und „Rahmenbedingungen“. Die Rohdaten wurden auf relevante Informationen hin untersucht, interpretiert und einer der drei Kategorien zugeordnet. Im Anschluss wurden alle betreffenden Textpassagen nach inhaltlichen Gesichtspunkten strukturiert. Verstreute, bedeutungsgleiche Passagen wurden zusammengefasst sowie einzelne, nicht zuzuordnende Aussagen am Ende der Kategorie angesetzt, um sie beizubehalten. An die Auswertung schließt sich im nächsten Kapitel die Beantwortung der Forschungsfragen in Kombination mit einer Diskussion an. Die Interviewaussagen werden an dieser Stelle noch nicht über die subjektive, sprachliche Interpretation mit anderer Literatur in den Kontext gesetzt und differenziert betrachtet. Dieser Abschnitt der Untersuchung dient dazu den Forschungsweg urteilssicher vorzustellen. Die Wortwahl der Probanden\_innen wird beibehalten.

In der Auswertung wird das Wort „Kunde“ synonym für Leistungsempfänger\_innen bzw. Bezieher\_innen genutzt, da diese Personen im Jobcenter als solche bezeichnet werden. Die Verwendung des Wortes gibt lediglich die Wortwahl der Probanden\_innen wieder und spie-

gelt nicht unbedingt die Ansicht der Autorin wider. Um die Beziehung zum Ursprungstext beizubehalten wurde auf das Synonym zurückgegriffen. (siehe auch „Definition Kunde\_in“ weiter vorne.)

## **6.1 Kategorie: Beratung**

Die erste der drei im Interview behandelten Themenbereiche ist die Kategorie „Beratung“. Dieser Kategorie wurden im Verlauf der Extraktion elf Unterkategorien zugeordnet, die im Folgenden vorgestellt werden.

### **6.1.1 Zeitpunkt der Ansprache**

Fünf Proband\_innen äußerten sich zur Thematik „Zeitpunkt der Ansprache“, wann und in welcher Form über den EGZ in der Beratung gesprochen wird.

Frau Meier hat zum Zeitpunkt des Interviews vor kurzem einen neuen Bestand übernommen, daher muss sie die Leistungsempfänger\_innen zunächst alle persönlich kennenlernen um einen Überblick zu erhalten wer bereits über die Fördermöglichkeit informiert wurde. Generell erfolgt die thematische Ansprache zu Beginn ihrer Beratungsarbeit (Me, 1: 28- 34).

Petra bietet das Förderinstrument im 1. Gespräch an soweit der\_die Leistungsberechtigte die Voraussetzungen erfüllt (P, 1: 20- 24).

Michael C. spricht den EGZ zur Integrationserleichterung relativ schnell an (MC, 2: 23- 29).

Sogenannte C-Kunden werden von Frau Schmidt betreut. Dies sind Leistungsempfänger\_innen, die mindestens zwei Jahre im Leistungsbezug stehen und zudem die Kriterien des Fallmanagement erfüllen (Sch: 1: 23- 25). Der EGZ wird bei diesem Kreis der Leistungsberechtigten nur am Rande erwähnt, da eine Integration in Arbeit vorerst nicht realisierbar scheint und der EGZ nicht den obersten Stellenwert hat (Sch, 2: 6- 8).

Herr Müller erwähnt den EGZ zu Beginn der Beratungstätigkeit eher am Rande (M, 1: 19 – 34 und 2:16).

### **6.1.2 Aufforderung zur Anbietung**

Als nächste Unterkategorie wurde der EGZ unter dem Aspekt seiner „Aufforderung zur Anbietung“ analysiert. Vier Probanden\_innen tätigten diesbezüglich Aussagen.

Frau Meier bietet den EGZ offensiv an, da es im Jobcenter so gewollt ist. Die Ratsuchenden können jedoch das Förderinstrument individuell bei den Betrieben einbringen (M, 1: 22- 24, 3: 5- 11 und 4:5).

Petra fordert ihre Kunden dazu auf das Förderinstrument bei Arbeitgebern anzubieten. Dabei überlässt sie es den Leistungsberechtigten zu entscheiden, ob sie diese Möglichkeit wahrnehmen. In einigen Branchen wäre dies nicht vorteilhaft und würde die betreffende Person als inkompetent darstellen (P, 2: 5- 8).

Michael C. teilt mit, dass die Leistungsempfänger\_innen die Förderung offen anbieten sollen, wenn einmal entschieden ist, dass das Arbeitsverhältnis förderungsfähig und beim Arbeitgeber angemessen ist (MC, 2: 32- 34).

Wenn ein\_e Leistungsempfänger\_in bemerkt, dass er\_sie ohne einen Joker wenig Chancen bei einem Betrieb hat, soll die Person den EGZ anbieten, teilt Herr Müller im Interview mit. (M, 3: 11- 12). Die Person soll die Möglichkeit der Förderung nicht in die Bewerbung schreiben, sondern bevorzugt im Gespräch anbringen (M, 3: 30- 31).

### **6.1.3 besondere Kundengruppen**

Die nächsten Textpassagen wurden bei der Extraktion mit der Unterkategorie „besondere Kundengruppen“ klassifiziert. Von den Probanden\_innen haben sich fünf diesbezüglich geäußert.

Frau Meier hat zum Zeitpunkt des Interviews gerade einen neuen Kundenkreis übernommen und muss daher die Personen zunächst persönlich kennenlernen um zu entscheiden welche konkret angesprochen werden können (M, 1: 28- 33).

Petra findet es schön, wenn jemand mit Einundsechzig oder Zweiundsechzig durch einen EGZ integriert wird und mit der jetzigen Nachbeschäftigungsfrist bis zur Rente erwerbstätig ist (P, 2: 25- 29 und 3: 29).

Michael C. ist der Meinung, im Projekt 50plus sind im Prinzip alle Leistungsberechtigten angesprochen. Besonders die langzeitarbeitslosen Personen erfüllen grundsätzlich die gesetzlichen Voraussetzungen für eine Förderung. Eine Strategie von ihm ist die Förderung von Personen, die einen Nebenerwerb ausführen, zur Ausweitung der Stunden bis zu einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung (MC, 3: 14- 19 und 4: 23- 24).

Die Kunden von Frau Schmidt erfüllen alle die Fördervoraussetzungen, da sie mindestens zwei Jahre im Leistungsbezug sind. Jedoch stehen sie dem Arbeitsmarkt nicht so nahe (Sch, 1: 23- 33).

Herr Müller betreut in seinem Kundenkreis auch Schwerbehinderte, die er auf Grund des erhöhten Eingliederungszuschusses für Schwerbehinderte mehr anspricht als andere Personengruppen (M, 2: 2- 4 und 2: 23).

#### **6.1.4 angerissenes Wissen**

Den Umfang des Wissens über den EGZ auf Seiten der Leistungsempfänger\_innen thematisierten fünf Proband\_innen im Laufe der Interviews. Die jeweiligen Passagen wurden unter der Rubrik „angerissenes Wissen“ zusammengefasst.

Frau Meier bietet den EGZ zusammen mit anderen Angeboten, die das Jobcenter offerieren kann, in der Beratung an. Wenn bei einem Gespräch zwischen Bewerber\_innen und Arbeitgeber\_innen das Thema EGZ angesprochen wird, soll die Person auf Frau Meier verweisen und deren Visitenkarte übergeben. Da die Kunden mit der Förderung nicht hausieren müssen, reicht ein oberflächliches Wissen aus (Me, 1: 35- 2:4 und 2: 9- 11).

Michael C. bietet sich als Ansprechpartner für einstellungswillige Betriebe an. Seine Kunden erhalten Visitenkarten, die diese an den\_die Arbeitgeber\_in geben dürfen, damit Michael C. direkt mit den Personalverantwortlichen über mögliche Förderungen sprechen kann (MC, 3: 7- 10).

Frau Schmidt geht ähnlich vor. Sie sagt ihren Kunden, dass interessierte Arbeitgeber\_innen sich bei ihr melden können damit die Vorgehensweise im Einzelnen geklärt werden kann (Sch, 2: 17- 19).

Herr Müller vertritt die Ansicht, dass die Bewerber\_innen keine konkreten Zahlen oder Summen nennen sollen, sondern auf ihn verweisen sollen, da er die aktuellen Informationen hat. Zu Beginn des Projektes 50plus wurde mit dem EGZ sehr offensiv umgegangen. Den Leistungsempfänger\_innen gegenüber wurde kommuniziert, ihre Einstellung könnte für 12 Monate zu 30 Prozent gefördert werden. Auf Grund der Gesetzesänderung wurden diese Angaben jedoch revidiert. Nun müssen er und seine Kollegen die Erwartungshaltung eindämmen. Aus diesem Grund sollen die Ratsuchenden gegenüber ihren Gesprächspartner\_innen lediglich äußern, dass es vielleicht eine Möglichkeit gibt und auf ihn als Ansprechpartner verweisen (M, 3: 12- 17).

Susanne schlägt ihren Kunden vor die Förderung ruhig anzubieten, wenn die Situation angemessen ist. Die Bewerber\_innen wollen sich den Betrieben schmackhaft machen. Susanne unterstützt dieses Vorgehen, indem sie sich als Ansprechpartnerin anbietet. Sie hat die Erfahrung gemacht, dass ihre Kunden ganz froh sind die Möglichkeit zu haben (S, 2: 24- 31).

#### **6.1.5 Vorteile für die Leistungsempfänger innen**

Die nachfolgende Unterkategorie fasst Textstellen zusammen, die sich auf die „Vorteile für die Leistungsempfänger\_innen“ beziehen. Zu diesem Thema haben sich alle Interviewpartner\_innen geäußert.

Frau Meier hat die Erfahrung gemacht, dass die Kunden den EGZ annehmen, weil sie damit nicht hausieren gehen müssen und bei Bedarf lediglich die Kontaktdaten von Frau Meier weitergeben müssen. Dies können die Kunden annehmen (Me, 2: 9- 13). Die Möglichkeit mit Unterstützung des EGZ zumindest für die Dauer der Förderung sowie der Nachbeschäftigungsfrist eine Beschäftigung aufzunehmen wird aus Kundensicht zudem als Sicherheit wahrgenommen (Me, 2: 19- 23).

Die Kunden von Petra freuen sich, dass sie die Förderung bekommen können. Andere Kunden, die bereits mit EGZ gefördert wurden, äußerten die Befürchtung nach dem Förderzeitraum wieder entlassen zu werden. Als Ergebnis gibt es demnach Personen, die entlassen werden und welche, bei denen der EGZ hilfreich gewesen ist (P, 2: 11- 17).

Michael C. sieht den Vorteil für die Bewerber\_innen in einer grundsätzlich besseren Verhandlungsgrundlage wegen des Lohns im Vergleich zu anderen Bewerber\_innen. Zudem haben die Kunden den Eindruck, dass die Einhaltung der Tarife und Mindestvoraussetzungen ein bisschen behördlich überwacht werden (MC, 3: 28- 33).

Wenn die Kunden von Frau Schmidt die Stunden ihrer Nebentätigkeit durch den EGZ zumindest zeitweise aufstocken können, sind die Personen froh eine richtige Stelle zu haben. Die Stundenerhöhung ist das Einzige, was Frau Schmidt als Vorteil wertet (Sch, 3: 9- 20).

Herr Müller kann auf Grund seiner jahrelangen Erfahrungen berichten, dass sich eine lange Förderungsdauer positiv auf die Situation der Bewerber\_innen auswirkt, zumal die Nachbeschäftigungsfrist eine noch längere Verweildauer im jeweiligen Betrieb bedeutet. Das wirkt äußerst positiv (M, 3: 34 – 4: 6). Einen weiteren Vorteil sieht er in der Ausgleichung der Schwächen der eingestellten Person. Die Arbeitgeber\_innen nehmen oftmals Rücksicht auf mögliche Einschränkungen und anfängliche Fehler. Herr Müller macht den\_die Arbeitgeber\_innen immer auf die jeweiligen Einschränkungen aufmerksam, damit die Leistungsempfänger\_innen nicht sofort an die Kandare genommen werden (M, 5: 23- 28).

Susanne berichtet, dass die Kunden sehr glücklich sind, wenn sie eine geförderte Einstellung erhalten, da sie ohne diesen kaum noch eine Chance auf dem 1. Arbeitsmarkt gehabt hätten (S, 7: 3- 6).

### **6.1.6 Kundengruppen**

Bei der Analyse der Interviews zeichnete sich eine unterschiedliche Reaktion der Leistungsempfänger\_innen auf das Anspracheelement EGZ ab. Die von den Interviewpartner\_innen beobachteten Reaktionen wurden in der Unterkategorie „Kundengruppen“ zusammengefasst. Diesbezüglich haben sich alle Proband\_innen geäußert.

Frau Meier konnte beobachten, dass ihre Kunden in der Regel die Information über den EGZ gut annehmen, weil sie mit dem Instrument nicht hausieren gehen müssen (Me, 2: 9- 10). Sehr selten erlebt sie eine ablehnende Haltung gegenüber dem Instrument. Diese Personen haben die Befürchtung nur der Förderung willen eine Anstellung zu erhalten um danach wieder gekündigt zu werden (Me, 2: 13- 16).

Petra berichtet, dass die meisten Leistungsempfänger\_innen sich freuen gefördert werden zu können. Jedoch gibt es auch Personen, die ohne Erfolg gefördert wurden. Sie möchten eine langfristige Einstellung und haben Angst nach einer begrenzten Förderzeit wieder entlassen zu werden (P, 2: 11- 14). An anderer Stelle erzählt Petra von der positiven Reaktion der Kunden. Sie sind von der Förderhöhe überrascht und äußern, dass sich eine Einstellung für den Arbeitgeber bereits aus diesem Grund lohnt. Andere Leistungsempfänger\_innen sind verzweifelt, da sie trotz Anbieten des EGZ keinen Arbeitsplatz finden. Überwiegend Aufstocker\_innen haben die Erfahrung der vorübergehenden Ausweitung ihrer Stunden erfahren. Nach dem Förderzeitraum sind sie jedoch wieder in den 400-€Job zurückgefallen (P, 3: 3 – 12).

Michael C. beschreibt den Eindruck der Kunden der behördlichen Überwachung der Tarife bzw. Mindestvoraussetzungen (MC, 3: 31- 33). Einige Kunden haben das Gefühl sie wären nicht wirklich gebraucht gewesen beim Arbeitgeber und der Betrieb wollte nur die Förderung angreifen. Sie haben den Eindruck, dass das Jobcenter unnötig etwas subventioniert hat. Die Kunden fühlen sich benachteiligt, da sie trotz geförderter Einstellung nicht viel verdienen bzw. verdienen werden (MC, 4: 2: - 12).

Die Kunden von Frau Schmidt reagieren interessiert, jedoch auch zurückhaltend und skeptisch. Ihnen ist die Förderung bewusst, daher bemerkt Frau Schmidt eine Zurückhaltung. Sie hat den Eindruck die Leistungsempfänger\_innen überreden zu müssen mit den Arbeitgeber\_innen über diese Thematik zu sprechen. Nach ihrer Einschätzung ist es den Personen unangenehm die Betriebe über die Fördermöglichkeit in Kenntnis zu setzen und evtl. als Bettler dazustehen. Zudem schätzen sie ihre eigene Leistungsfähigkeit niedriger ein und vertreten die Meinung, dass der\_die jeweilige Arbeitgeber\_in die Stunden nicht wirklich aufstocken kann oder will (Sch, 2: 26- 3:6).

Herr Müller kann von unterschiedlichen Reaktionen seitens der Leistungsempfänger\_innen berichten. Einige reagieren positiv, da sie wissen das Jobcenter hat ein Auge auf die Verträge. Andere reagieren manchmal etwas negativ, da sie die Bezahlung in Zusammenhang mit der subventionierten Einstellung schlecht finden (M, 6:33- 7:3).

Die Kunden reagieren in der Regel positiv auf den EGZ, berichtet Susanne. Personen, die bereits in der Vergangenheit eine geförderte Einstellung hatten, erlebt sie als demoralisiert. Sie äußern die Vermutung lediglich auf Grund des Geldes eingestellt worden zu sein und haben ein schlechtes Bild vom Arbeitgeber, auch wenn die Einstellung bereits fünf bis zehn Jahre zurückliegt. Im schlimmsten Fall überträgt sich das negative Bild verallgemeinernd auf alle Akteure. Die Leistungsempfänger\_innen reagieren sehr ablehnend (S, 4: 13- 26). Andere Kunden sind nicht begeistert. Hauptsächlich viele Personen mit einem höheren Bildungsgrad glauben von sich, sehr gut qualifiziert zu sein. Sie fühlen sich vor den Kopf gestoßen, wenn ein\_e Arbeitgeber\_in sie einstellt und zeitgleich einen EGZ beantragt (S, 8: 11- 22). Zum Abschluss des Interviews sagt Susanne aus, dass viele Kunden unmotiviert sind, da sie viele Probleme haben und nicht grundsätzlich unmotiviert sind (S, 22: 7- 9).

### **6.1.7 Schutzfunktion**

Zwei Proband\_innen machten Aussagen zur „Schutzfunktion“ im weitesten Sinne, die die Integrationsfachkräfte im Rahmen ihrer Beratung ausüben.

Herr Müller hat die Erfahrung gemacht, dass Arbeitgeber\_innen die Subventionen ausnutzen indem sie die Eingestellten malträtieren. Sie haben die Vorstellung der\_die Angestellte sei von ihnen abhängig und eine Kündigung auf Grund von möglichen Sanktionen nicht möglich. Dies sei jedoch nicht der Fall, wenn die Person das Mobbing nachweisen kann (M, 5: 31- 35). Frau Meier informiert ihre Kunden über die Nachbeschäftigungsfrist, die eingehalten werden muss und ohne wichtigen Grund vom Betrieb nicht vorzeitig beendet werden kann. Dies erleben die Ratsuchenden als Sicherheit (Me, 2: 16- 20). Frau Meier unterrichtet ihre Kunden teilweise über Arbeitgeber\_innen bei denen in der Vergangenheit kein dauerhafter Arbeitsplatz entstanden ist. Sie überlässt ihnen die Entscheidung, ob sie sich dort bewerben wollen (Me, 5: 7- 10).

### **6.1.8 Nachbeschäftigungsfrist**

Die mit der Gesetzesänderung eingeführte „Nachbeschäftigungsfrist“ bei älteren Arbeitssuchenden haben drei Interviewpartner\_innen während der Gespräche thematisiert. Diese Aussagen wurden in einer entsprechenden Unterkategorie zusammengefasst.

Petra fördert gerne die Einstellung von über sechzigjährigen, da diese mit dem EGZ und der jetzigen Nachbeschäftigungsfrist unter Umständen bis zur Rente in Arbeit sind. Das findet sie schön (P, 2: 22- 29).

Frau Meier informiert skeptische Kunden über die Nachbeschäftigungsfrist, wenn diese die Befürchtung äußern nach der Zahlung der Förderung die sofortige Kündigung zu erhalten. Es muss ein wichtiger Grund bei einem vorzeitigen Vertragsende vorliegen. Diese Information gibt den Kunden Sicherheit (Me, 2: 13- 29).

Herr Müller ist auf Grund seiner langjährigen Erfahrung der Meinung, dass sich eine längere Förderdauer bewährt, da die Kunden langfristig integriert werden. Die neue Nachbeschäftigungszeit findet er schön, da die Arbeitgeber\_innen darauf reagieren müssen (M, 3: 34- 4:5).

### **6.1.9 Identifikation mit den Leistungsempfänger\_innen**

Zum Abschluss der Gespräche äußerten sich vier Proband\_innen zur Thematik „Identifikation mit den Leistungsempfänger\_innen“.

Susanne identifiziert sich nicht mit der negativen Einstellung der Kunden gegenüber dem ganzen Geschehen. Sie geht anders mit schwierigen Situationen um. Aus diesem Grund identifiziert sie sich mit Kunden, die dynamisch sind und gerne arbeiten wollen (S, 20: 1- 5 und 34- 36). Wenn eine Person in den Sechzigern ist und noch keine Rente beantragen kann, jedoch auf dem Arbeitsmarkt ungewollt ist, treffen sie die ganzen Nachteile des Systems. Sie müssen mitwirken und Eigenbemühungen nachweisen, jedoch ohne Chance auf Erfolg. Susanne identifiziert sich nicht mit diesen Personen, dennoch kann sie diese Problematik verstehen und die Gestresstheit der Kunden nachvollziehen. Sie ist in diesen Situationen auch gestresst, weil sie der Person nichts bieten kann. Diese Zustände sind schwierig für Susanne (S, 20: 18- 32).

Petra identifiziert sich nicht mit den Kunden. Sie ist Pädagogin und der Meinung auf Grund dessen gut mit den Kunden umgehen zu können sowie den Beratungsprozess gut im Griff zu haben (P, 8: 6- 8).

Frau Meier betont sich gar nicht mit den Kunden zu identifizieren. Sie arbeitet ihr ganzes Leben mit Menschen und hat früh für sich eine Entscheidung getroffen um gute Arbeit leisten zu können. Die Leistungsempfänger\_innen breiten deren Leben vor ihr aus. Manchmal möchte sie diese Geschichten nicht hören. Früher haben die Schicksale Frau Meier zu Hause verfolgt. Sie traf daher die Entscheidung Mitgefühl zu zeigen, sich aber abzugrenzen um nicht mit zu leiden und damit auf der gleichen Stufe zu stehen. Sie grenzt ab zwischen Mitgefühl und Mitleid. Mitgefühl ist ihr sehr wichtig. Sie sieht die Person sowie deren Lage und versucht zu helfen die Situation zu ändern (Me, 10: 7- 32).

Herr Müller identifiziert sich mit den Kunden, da er weiß wie diese sich fühlen. Er war selbst einen Monat arbeitslos und identifiziert sich vor allen Dingen mit neuen Leistungsempfän-

ger\_innen. Alles, was ihm damals nicht gesagt wurde, erzählt er seinen Kunden\_innen und informiert sie grundlegend (M, 20: 9- 20).

#### **6.1.10 Erfolg**

Textaussagen, die sich um die Thematik „Erfolg“ bei der Arbeit handelten, wurden in der vorletzten Unterkategorie zusammengefasst. Fünf Proband\_innen tätigten hierzu Aussagen.

Für Susanne bedeutet Erfolg, wenn ein\_e Kunde\_in einen unbefristeten Arbeitsplatz in einem Arbeitsbereich bekommt, den er selbst ausgesucht hat. Das sei ihre Idealversion. Sie macht Abstufungen. Manche Personen sind schon glücklich, wenn sie einen Arbeitsplatz bekommen und ergänzend Leistungen beziehen. Einige Leistungsempfänger\_innen können auf Grund von gesundheitlichen Einschränkungen nicht in Vollzeit arbeiten. Sie können nicht aus dem Leistungsbereich rausfallen und verbleiben bis zur Rente im Jobcenter. Susanne definiert es als einen Erfolg, wenn diese Personen in Arbeit kommen (S, 19: 16- 33).

Herr Müller ist glücklich, wenn nachher alle sagen, dass alles gepasst hat (M, 19: 8- 9).

Erfolg ist für Frau Schmidt, wenn eine Stelle passgenau ist und von den Fähigkeiten und den Anforderungen zum Kunden passt (Sch, 6: 13- 15).

Wenn ein Kunde einen unbefristeten Arbeitsvertrag in einem Bereich erhält in dem er sich halbwegs wohlfühlt und zudem aus dem Leistungsbezug fällt, dann ist das für Petra ein Erfolg (P, 7: 32- 33).

Für Frau Meier ist es ein Erfolg, wenn sich ein\_e Kunde\_in von ihr verabschiedet, weil die Person eine Arbeit gefunden hat, die ihm gefällt. Im Fall, dass eine Person sich von ihr verabschiedet und es bedauert nicht wiederkommen zu müssen, ist es für Frau Meier ein noch besserer Erfolg. Sie hat den Kunden gut betreut (Me, 9: 23- 10:2).

#### **6.1.11 Anspruch an die eigene Arbeit**

In der letzten Unterkategorie wurden Aussagen der Interviewpartner\_innen bezüglich dem „Anspruch an die eigene Arbeit“ zusammengefasst. Insgesamt haben sich hierzu vier Personen geäußert.

Michael C. ist der Meinung, dass der Kunde alles hat um zu erreichen, was er kann. Er arbeitet ressourcenorientiert, ist nicht auf Mängel fixiert und versucht das Optimale rauszuholen. Die Kunden sind grundsätzlich bereit und willig und müssen ihm erstmal das Gegenteil beweisen, sagt Michael C. über sein Menschenbild bei der Beratung (MC, 8: 3- 8).

Die Leistungsempfänger\_innen aufzubauen ist das Wichtigste für Herrn Müller. Er hat bei einigen Kollegen\_innen selbst mitbekommen wie diese schwächenorientiert gearbeitet haben.

Das sei der Grund gewesen das Projektteam Fünfzig+ ins Leben zu rufen. In seiner Tätigkeit hebt er die positiven Eigenschaften der Kunden\_innen hervor, damit diese mit stolz geschwellter Brust die Beratung verlassen. Das gestärkte Selbstbewusstsein bemerken auch die Betriebe bei den Vorstellungen der Bewerber\_innen (M, 21: 20- 28).

Frau Schmidt pflegt einen wertschätzenden Umgang in der Beratung. Sie vertritt die Meinung, dass alles seinen Grund hat sowie jede\_r sein Päckchen zu tragen hat. Frau Schmidt holt die Person dort ab, wo diese gerade steht (Sch, 7, 23- 28).

Petra sagt über sich ein humanistisches Menschenbild zu haben. Sie sieht ihre Aufgabe darin einen Weg zu finden zwischen den Wünschen der\_des Kunde\_n und den Anforderungen des SGB II. Ihr Ziel und ihr Anspruch ist die Herauslösung aus dem Bezug. Zumutbar sei viel, trotzdem möchte sie zufriedene Kunden, die wieder Arbeit finden (P, 8: 12- 19).

Zum Abschluss der ersten Kategorie werden drei Aussagen vorgestellt, die keiner der Unterkategorien zugeordnet werden konnten, jedoch nicht außer Acht gelassen werden sollten.

Frau Meier bemerkt, dass bei einer vorzeitigen Beendigung der Förderung in den seltensten Fällen der Anlass ihr\_e Kunde\_in war. Beide Seiten werden angehört. Sie findet es fragwürdig wie es zur Auflösung dieser Arbeitsverhältnisse kommt. Zudem hat das Jobcenter Erfahrungen bei einigen Arbeitgebern gemacht in welcher Weise mit der Fördersituation umgegangen wird. Natürlich gibt es aber auch Personen, die sich Panne benehmen und auf Grund dessen gekündigt werden (Me, 3: 28- 36).

Herr Müller berichtet von Initiativen, die vom Jobcenter ausgehen. Er weiß, welche Arbeitgeber\_innen Begehrlichkeiten besitzen und dies manchmal sogar ausnutzen, indem Leistungsempfänger\_innen aufgefordert werden sich dort zu bewerben. Zudem gibt es Arbeitgeber\_innen, die gezielt nach Älteren und förderfähigen Personen fragen. Herr Müller sucht in diesem Fall entsprechende Kunden raus (M, 18: 2- 9).

Für Susanne sind Zuverlässigkeit und Durchhaltevermögen wichtige Indikatoren für eine Fördermöglichkeit. Sie zieht diesbezüglich Rückschlüsse bei oft wechselnden Arbeitsverhältnissen mit riesigen Lücken dazwischen. In diesen Fällen fallen die Geförderten während des Förderzeitraums aus dem Verhältnis, da sich deren Biografie nicht plötzlich zum positiven ändert. Der Lebenslauf wird fortgeführt (S, 5: 17- 18).

## **6.2 Kategorie: Arbeitgeber innen**

Gemäß dem Verlauf des Interviewleitfadens wird nun die Kategorie „Arbeitgeber“ vorgestellt. Im Verlauf der Extraktion sowie der Aufbereitung der Daten bildeten sich sechs Unterkategorien heraus, die im Folgenden abgebildet werden.

### **6.2.1 Minderleistung**

Die erste Unterkategorie fasst Aussagen zum Thema „Minderleistung“ zusammen. Drei Proband\_innen machten hierzu Aussagen.

Frau Meier erwartet von anfragenden Betrieben einen guten Grund für die Subvention. Der\_die Arbeitgeber\_in wird gefragt, warum er\_sie der Meinung ist einen EGZ erhalten zu müssen. Der\_die Bewerber\_in wurde angesehen und der Grund für die, im Vergleich mit anderen Personen, erschwerte Einarbeitung muss dargelegt werden (Me, 5: 17- 23). Dies gilt besonders für Kunden, die eine Qualifizierung vorweisen können. Frau Meier erwartet eine gute Begründung. Wenn der\_die Arbeitgeber\_in diese nicht liefern kann, geht sie von keiner erschwerten Einarbeitung aus. Eine normale Einarbeitung findet überall dort statt, wo jemand neu beginnt. Dabei ist es unerheblich ob diese Person lediglich den Arbeitgeber wechselt oder neu einsteigt. Für die Gewöhnung an die hausinternen Abläufe gibt es die Probezeit. Frau Meier teilt den Betrieben mit, dass das Jobcenter keine Institution ist, die eine Einarbeitung finanziert oder mit unterstützt. Sie betont, dass lediglich erschwerte Einarbeitungen mit dem EGZ unterstützt werden können (Me, 7: 33- 8: 16).

Petra möchte von den Personalverantwortlichen wissen, warum der\_die Bewerber\_in im Vergleich zu anderen einen erhöhten Einarbeitungsbedarf vorweist oder welche Minderleistungen zu erwarten sind. Wenn der\_die Arbeitgeber\_in keine gute Begründung abgeben kann, da die Person dort bereits im Minijob arbeitet oder ein zweimonatiges Praktikum gemacht hat, ist die Person eine ausgebildete Kraft und eine Förderung nicht möglich. Petra bleibt bei ihrer Argumentation auf einer fachlichen Ebene. Wenn es diese hergibt ist sie durchaus bereit zu fördern (P, 6: 5- 22).

Viele Arbeitgeber\_innen setzen bei der Förderanfrage sehr hoch an, teilt Frau Schmidt mit. Sie erklärt den Betrieben, dass eine entsprechende Begründung abgegeben werden muss. Jedoch erfolgt diese oftmals nicht (Sch, 4: 11- 13).

### **6.2.2 fordernde Arbeitgeber\_innen und die Reaktion der Integrationskräfte**

Die zweite Unterkategorie beinhaltet Aussagen über „fordernde Arbeitgeber\_innen und die Reaktion der Integrationskräfte“. Diesbezüglich haben sich alle Interviewpartner\_innen geäußert.

Susanne hat die Erfahrung gemacht, dass einige Arbeitgeber\_innen rigoros EGZ beantragen und sie die Anfragen korrekt bearbeitet, vor allen Dingen bei schriftlichen Anfragen, falls der Betrieb eine schriftliche Ablehnung will. Bisher ist dies bei ihr jedoch nicht vorgekommen (S, 11: 24- 30). Beim ersten fordernden Auftreten eines Arbeitgebers war Susanne sprachlos bzw. musste sich erst mal sammeln. Auf Grund dieser Erfahrung macht sie sich nun Notizen und ruft den Betrieb zurück, wenn sie sich die Argumentation zurechtgelegt hat (S, 12: 35- 13: 6). Wenn ein\_e Kunde\_in für eine Förderung überqualifiziert ist, der Betrieb jedoch eine beantragt und eine Einstellung nur bei Förderung vornehmen will, laufen die Arbeitgeber\_innen bei ihr ins Leere. Susanne gibt betroffenen Leistungsberechtigten in der Regel ein anderes Stellenangebot, eine Qualifizierungsmaßnahme oder einen Vermittlungsgutschein. Dieses Vorgehen ist jedoch nur möglich, wenn der\_die Kunde\_in wirklich bemüht ist und das Vorgehen nicht torpediert (S, 12: 26- 30).

Frau Meier hat die Erfahrung gemacht, dass Betriebe inzwischen wieder gezielt nach Älteren fragen, da diese eine andere Loyalität als jüngere Menschen mitbringen. Solche Einstellungen sind für ältere Leistungsberechtigte ein Vorteil (Me, 4: 32- 36). Generell müssen die Arbeitgeber\_innen einen guten Grund bei der Förderanfrage mitteilen und die erschwerte Einarbeitung darlegen (Me, 5: 17- 23). Forderne Arbeitgeber\_innen sieht Frau Meier als Herausforderung an und findet solche Situationen gut. Sie konfrontiert die Anfragenden mit dem Sachverhalt, dass diese sicherlich nicht nur den EGZ beantragen wollen sondern einen Grund offenlegen können, der die Beantragung rechtfertigt. Es gibt auch Personalverantwortliche, denen sie eine Förderung auf Grund der miesen Arbeitsbedingungen oder des geringen Gehaltes verweigert. Solche Situationen erachtet sie als nicht unterstützungswert (Me, 5: 31- 6: 10). Betriebe müssen explizit mitteilen wie sich die erschwerte Einarbeitung gestaltet, damit sie den EGZ erhalten können (Me, 8: 14- 16).

Petra, und die meisten ihrer Kollegen\_innen im Team, gehen auf forderndes Verhalten von Arbeitgeber\_innen tendenziell nicht ein. Situationen, in denen ein EGZ nicht zielführend ist, werden nicht gefördert (P, 4: 9- 17). An anderer Stelle berichtet Petra von der fachlichen Ebene auf der sie mit den Anfragenden kommuniziert. Sie müssen den erhöhten Einarbeitungsbedarf benennen, dann ist Petra bereit den EGZ zu gewähren (P, 6: 16- 22).

Michael C. fordert die Betriebe auf ihr Anliegen schriftlich zu begründen (MC, 5:15). Wenn eine Einstellung durch den EGZ nicht gefördert werden kann, begründet er dies mithilfe der rechtlichen Aspekte sowie den nicht vorliegenden Fördervoraussetzungen (MC, 6: 1- 5).

Herr Müller lacht über das fordernde Verhalten der Arbeitgeber\_innen (M, 8: 31). Er fordert sie auf den Einarbeitungsplan einzureichen und bietet den Betrieben an zu prüfen, ob die aufgeführten Mankos durch Alternativen wie eine Maßnahme ausgeglichen werden können (M, 9: 5- 8).

### **6.2.3 Arbeitbertypen**

Bei der dritten Unterkategorie wurden Textpassagen zu „Arbeitbertypen“ zusammengefasst. Zu dieser Thematik erzählten alle Interpartner\_innen etwas.

Frau Meier berichtet von Arbeitgeber\_innen, die inzwischen gezielt ältere Personen einstellen wollen, da diese eine andere Loyalität im Vergleich zu jüngeren Menschen mitbringen (Me, 4: 32- 34). Intern sind Arbeitgeber\_innen bekannt, bei denen grundsätzlich kein dauerhafter Arbeitsplatz durch eine Förderung entsteht. Die Ratsuchenden werden teilweise darauf angesprochen. Betriebe, bei denen verhältnismäßig viele Einstellungen über den EGZ erfolgen ohne dass eine langfristige Beschäftigung entsteht, lassen Frau Meier skeptisch werden (Me, 5: 7- 16). Die meisten Anfragenden beziehen sich auf die 50 Prozent-Regelung des Bruttolohns. Frau Meier muss auf die individuelle Gestaltung sowie die gesetzlichen Vorgaben hinweisen (Me, 6: 20- 23). Das Verhalten der Arbeitgeber\_innen vermittelt den Eindruck, dass diese bei der Einstellung verdienen wollen. In der Regel sind sie nach einer Erklärung seitens der Integrationsfachkraft mit einer niedrigeren und kürzeren Förderung zufrieden. Andere Anfragende fangen allerdings dann mit der Erpressermethode an (Me, 6: 32- 36).

Petra erlebt ganz unterschiedliche Erwartungshaltungen bei Betrieben. Es gibt Anfragende, die das Förderinstrument gut kennen und den EGZ immer wieder haben wollen. Andere kennen die Förderung nicht und wollen sie auch nicht erhalten. Sie führen als Begründung an den Schreibkram nicht haben zu wollen und mittlerweile ist auch die Nachbeschäftigungsfrist ein Grund für Personalverantwortliche vom EGZ Abstand zu nehmen (P, 4: 23- 30).

Arbeitnehmerüberlassungsfirmen haben sich, nach der Erfahrung von Michael C., eine Zeit lang sehr leicht getan den EGZ zu beantragen. Jedoch haben sie zu einem späteren Zeitpunkt die umfangreiche Nachfassung bemerkt und tendenziell von weiteren Anträgen Abstand genommen. Die Zeitarbeitsfirmen sind sehr gut über den Zuschuss informiert, was einerseits die Verhandlungen basarmäßig werden lässt, aber auf der anderen Seite eine hohe Professionalität aufweist (MC, 2: 11- 19). Ein forderndes Verhalten von Betrieben bezeichnet Michael C. als

den Versuch als *Homoöconomicus* wirtschaftlich günstig zu handeln. (MC, 5: 9- 11) Neben den Antragsteller\_innen, die gut informiert sind und eine umfangreiche Förderung erwarten, gibt es Betriebe, die den EGZ nicht kennen. Sie reagieren überrascht und sogar verunsichert, da sie das Gefühl haben durch die mögliche Förderung beaufsichtigt zu werden. Sie lehnen eine Beantragung ab, weil sie mit dem Jobcenter bzw. der Agentur für Arbeit nichts weiter zu tun haben wollen (MC, 5: 18- 24).

Frau Schmidt unterteilt die Arbeitgeber\_innen in zwei Gruppen. Es gibt Arbeitgeber\_innen, die kennen die Förderung und nutzen diese Möglichkeit bei Gelegenheit. Den Anderen ist der EGZ unbekannt. Sie sind von der Existenz dieses Instrumentes überrascht (Sch, 4: 17- 21).

Herr Müller kennt Firmen, die viel mit dem EGZ arbeiten und teilweise zu gut informiert sind. Einige Zeitarbeitsfirmen haben offiziell Mitarbeiter\_innen für die Beantragung. Eine Antragstellerin kannte die betreffenden Gesetzestexte sehr genau. Für Zeitarbeitsfirmen hatte das Jobcenter über Jahre eine Sonderregelung. Es wurde wenig gefördert und in diesen Fällen auch nur mit den jeweiligen Einsatzplänen (M, 9: 11- 18). Diese Firmen haben seiner Meinung nach keine große Erwartungshaltung. Sie fragen bei jeder Einstellung nach dem EGZ. Irgendein\_e Vermittler\_in wird einen Antrag mal bewilligen. Eine Förderung ist eigentlich nicht nötig, da es für die Zeitarbeitsfirma reiner Bonus ist (M, 9: 26- 31). Normale Arbeitgeber\_innen haben unterschiedliche Erwartungshaltungen (M, 9:33). Einige Betriebe kennen das Instrument nicht. Bei ihnen weckt das Jobcenter auch erst Erwartungen, wenn der Kontakt hergestellt wurde. Herr Müller sucht manchmal ganz gezielt Arbeitgeber\_innen raus, die mit einer finanziellen Förderung eine Person einstellen würden (M, 10: 8-13).

Susanne ist eine Kategorie von Arbeitgeber\_innen bekannt, die grundsätzlich nach dem EGZ fragen, wenn sie eine\_n Kunde\_in aus dem 50plus Team einstellen wollen. Das sind Arbeitgeber\_innen, die sehr professionell am Markt sind (S, 9: 13- 17). Daneben gibt es bundesweit agierende Zeitarbeitsfirmen, die mittels Personaler\_innen das Instrument nutzen. Eine Firma nennt diese Aufgabe Fördermittelmanagement (S, 9: 20- 26). Susanne kennt zudem auch soziale Arbeitgeber\_innen, die jemanden ohne Förderung einstellen, obwohl sie eine erhalten könnten (S, 9: 34- 36). Betriebe, die sich auf Grund einer hohen Fluktuation mit dem Personalthema beschäftigen, sind in der Beantragung trainiert. Dies ist branchenspezifisch im Gala- und Pflegebereich der Fall (S, 10: 8- 13). Auf der einen Seite gibt es schräge Arbeitgeber\_innen und auf der anderen Seite gibt es welche, die eine minimale Erwartungshaltung haben, da sie das Instrument nicht kennen (S, 14: 14- 17).

#### **6.2.4 Kontakte zu Arbeitgeber\_innen**

Die folgende Unterkategorie bündelt Aussagen bezüglich der „Kontakte zu Arbeitgeber\_innen“. Diesbezügliche Aussagen wurden von allen Probanden\_innen getätigt.

Frau Meier nimmt ihren Kunden\_innen die Verhandlungen ab, wenn ein\_e Arbeitgeber\_in schon im Voraus nach einer Förderung fragt. Die Kunden\_innen sollen in diesen Fällen ihre Telefonnummer weitergeben (Me, 3: 11- 17).

Petra fordert die Anfragenden auf explizit die Eingliederungserfordernisse dazulegen. Dies erfolgt grundsätzlich schriftlich in Form eines Fragebogens (P, 5: 20- 22).

Michael C. kann den Kontakt zu Arbeitgeber\_innen selbst pflegen, was außerhalb des 50plus Teams nicht so ist (MC, 2: 4- 9). Er nimmt nur mit Betrieben initiativ Kontakt auf, wenn die Kunden\_innen bei ihm am Tisch sitzen und ihr Einverständnis gegeben haben, z.B. bei der Umwandlung von Minijobs in sozialversicherungspflichtige Beschäftigungen (MC, 4: 23- 32).

Herr Müller spricht Arbeitgeber\_innen auf das Instrument an, wobei er explizit auf Einzelfallregelungen und die Diskrepanz zwischen der jeweiligen Stellenbeschreibung hinweist (M, 2: 8- 11). Wenn er einem\_einer Leistungsberechtigten etwas Gutes tun will, sucht er manchmal gezielt Arbeitgeber\_innen, die auf Förderung zielen (M, 10: 10- 13). Die Kunden\_innen müssen natürlich mitziehen und mit dem Vorgehen einverstanden sein (M, 11:30).

Frau Schmidt lehnt negative Förderanfragen per Telefon ab (Sch, 5: 14- 15).

Susanne hat meist per Telefon Kontakt mit Arbeitgeber\_innen. Das ist eine andere Gesprächssituation als wenn jemand bei ihr im Büro sitzt und dieses nicht verlassen will. Per Telefon werden die Anfragenden aufgefordert die nötigen Informationen zu nennen. Bleiben diese aus, bewilligt Susanne die Anfragen nicht (S, 12: 12-19).

#### **6.2.5 Erstkontakt**

Die letzte Unterkategorie befasst sich mit Textpassagen in Bezug auf den „Erstkontakt“ zwischen Leistungsempfänger\_innen und Arbeitgeber\_innen. Drei Interviewpartner\_innen tätigten hierzu Aussagen.

Je 50 Prozent der Erstkontakte zu Betrieben entstehen durch Vermittlungsvorschläge und durch Eigenmotivation der Kunden\_innen, teilt Herr Müller mit (M, 16: 29).

Frau Meier berichtet, dass die Erstkontakte durch Vermittlungsvorschläge zu Stande kommen. Alternativ suchen die Leute selbst oder die Kontakte kommen über Freunde zu Stande. Ein Hauptaugenmerk gibt es diesbezüglich nicht (Me, 9: 12- 15).

Michael C. hat die Erfahrung gemacht, dass es keine Regel bezüglich der Erstkontakte gibt. Jeweils zu einem Drittel werden Minijobs aufgestockt, durch Kunden selbst gesucht oder durch den Arbeitgeberservice vermittelt (MC, 7: 7- 12).

### **6.3 Kategorie: Rahmenbedingungen**

Die letzte Suchkategorie bei der Extraktion waren Aussagen zur Thematik „Rahmenbedingungen“. Gemäß dem Verlauf des Interviewleitfadens wird nun diese vorgestellt. Im Verlauf der Extraktion sowie der Aufbereitung der Daten bildeten sich fünf Unterkategorien heraus, die im folgendem abgebildet werden. Zum Abschluss der letzten Unterkategorie werden sechs Aussagen vorgestellt, die keiner der Unterkategorien zugeordnet werden konnten, jedoch nicht außer Acht gelassen werden sollten.

#### **6.3.1 Sittenwidrigkeit**

Die erste Unterkategorie fasst Aussagen zum Thema „Sittenwidrigkeit“ zusammen. Fünf Proband\_innen haben sich hierzu geäußert.

Frau Meier´s Schulung zum Thema Sittenwidrigkeit ist schon sehr lange her. Sittenwidrigkeit bezieht sich auf Stundenlohn und vielleicht auch auf die Arbeitszeit. Wenn der Lohn eine bestimmte Untergrenze unterschreitet wird die Einstellung nicht gefördert (Me, 8: 19- 24).

Petra teilt mit keine Schulungen bezüglich Sittenwidrigkeit erhalten zu haben. Dieses Fachwissen fehlt ihr. Sie versucht zum Zeitpunkt des Interviews Informationen aus Anweisungen herauszulesen, wobei sich die Informationsgewinnung als sehr schwer erweist (P, 6: 28- 30).

Gezielte Schulungen hat auch Michael C. nicht erhalten, stattdessen erhält er Aufklärungen in Dienstbesprechungen (MC, 6: 29).

Frau Schmidt bedient sich des Arbeitgeberservices, wenn sie Informationen bezüglich Tarifen benötigt. Sie weiß an wen sie sich wenden kann. Eine Schulung hat sie nicht bekommen (Sch, 5: 18- 21).

Susanne hat mal an einer Schulung teilgenommen. Sie ist darauf hingewiesen worden, dass Löhne unter einem Drittel des allgemein üblichen Lohns illegal sind. Tätigkeitsfelder, die nicht rechters sind, sind ebenso sittenwidrig. Nach ihrem Kenntnisstand werden sittenwidrige Arbeitsverträge nicht gefördert, wobei sie nicht sicher ist, ob es noch andere Gesichtspunkte für eine Sittenwidrigkeit gibt. Die Schulung bezeichnet sie als pauschal (S, 17: 10- 20).

### **6.3.2 Berufskunde**

Unter der Unterkategorie „Berufskunde“ wurden Textpassagen von vier Interviewpartner\_innen gebündelt, die sich zu dieser Thematik geäußert haben. Die Berufskunde ist relevant um die Diskrepanz zwischen dem Anforderungsprofil des Arbeitsplatzes und den Fähigkeiten der\_des Bewerbers\_in einzuschätzen.

Petra kennt auf Grund des Profilings die Fähigkeiten des\_der Kunde\_in. Da der\_die Arbeitgeber\_in explizit aufführen muss welcher erhöhte Einarbeitungsaufwand besteht, kann Petra dies abgleichen. Sie orientiert sich dabei stark an den Fähigkeiten der\_des Leistungsberechtigten. Verschuldete, Behinderte, Geringqualifizierte und Suchterkrankte kommen ohne diese Subvention oft nicht mehr in ein Arbeitsverhältnis (P, 5: 19- 31).

Frau Schmidt lässt sich von dem\_der Arbeitgeber\_in die Sachlage erklären. Berufskundewissen erhält sie durch das Bildungsprogramm Berufenet. Alternativ würde sie in der Abteilung Arbeitgeberservice nachfragen (Sch, 5: 2- 6).

Herr Müller ist schon sehr lange dabei. Er hat Arbeitspsychologie und Arbeitssoziologie studiert und war jahrelang im Arbeitgeberservice tätig. Daher weiß er ungefähr, machmal sogar besser, was einige Arbeitgeber\_innen an Personal benötigen (M, 12: 14- 17). Durch seine jahrelange Berufserfahrung weiß er welche Arbeitsplätze es gibt. Zudem hält er sich laufend auf dem aktuellen Stand, informiert sich über neue Berufe und ist viel mit Bildungsträgern im Gespräch. Zudem macht Herr Müller viele Betriebsbesuche, daher ist ihm fast nichts fremd. Landwirtschaftliche Betriebe kennt er z.B. durch seine Kindheit und durch seine Betriebsbesuche kennt er ungefähr die Anforderungen der unterschiedlichen Arbeitsplätze (M, 12: 36- 13: 16).

Susanne teilt mit oft Kunden\_innen zu haben, die eine Helfer- oder Anlernstätigkeit ausführen. Sie hat Personen mit nicht so guten oder veralteten Qualifikationen in der Beratung (S, 15: 11- 13). Sie orientiert sich an den harten Fakten und den persönlichen Qualifikationen der Personen und schaut sich genau das Tätigkeitsprofil an. Je nach dem wie gut oder schlecht das zusammenpasst wird die Einstellung gefördert oder nicht (S, 15: 19- 26).

### **6.3.3 Teamleiter innen**

Die folgende Unterkategorie befasst sich mit dem Gegenstand „Teamleiter\_innen“. Vier Proband\_innen erwähnten die Zusammenarbeit mit ihnen.

Frau Meier berichtet vom EGZ- Budgets, welches jedes Jahr möglichst ausgenutzt werden sollte damit im kommenden Jahr wieder genug zur Verfügung steht. Das Budget ist vorgege-

ben und in diesem Rahmen muss die Teamleitung über die einzelne Förderung nicht explizit unterrichtet werden (Me, 9: 1- 4).

Frau Schmidt muss generell immer ihre Förderungen mit der Teamleitung absprechen. Erst wird der Förderbetrag und die Dauer mit dem Betrieb abgesprochen, dann noch mal mit der Teamleitung (Sch, 5: 25- 28).

Zum Zeitpunkt des Interviews kann Michael C. die Höchstförderung ohne die Teamleitung ausführen. Vor April 2012 war bei einer höheren Förderung über ein Jahr die Leitung mit einzubeziehen (MC, 7: 2- 4).

Susanne orientiert sich bei der Bewilligung von Fördergeldern an den jeweiligen Geschäftsanweisungen, wobei das Team 50+ auch Sonderregelungen hat. Die Förderleistungen sind mit der Teamleitung oder der Vertretung abzusprechen. Wenn es eine geringe Höhe ist, dann ist dies nicht notwendig, dann sind die Widerstände nicht so groß. Grundsätzlich muss bei einer höheren Förderung die Teamleitung einbezogen werden (S, 17: 26- 36). Eine klar definierte Förderhöhe oder -dauer kann Susanne nicht benennen. Je neuer man ist, desto geringer ist die Höhe, sagt sie (S, 18: 1- 2).

#### **6.3.4 Fokus in der Beratung**

Die nächste Unterkategorie bezieht sich auf Aussagen zum Thema „Fokus in der Beratung“. Vier Probanden\_innen haben Aussagen getätigt.

Bei dem EGZ handelt es sich um ein arbeitspolitisches Instrument. Es wird vom Team 50plus verwendet und sie sollen es auch anbieten, teilt Frau Meier mit (Me, 1: 12- 13). Das Budget ist vorgegeben und sollte auch ausgenutzt werden, damit im nächsten Jahr wieder ausreichend Mittel zur Verfügung stehen (Me, 9: 1- 4).

Das Team 50+ arbeitet integrationsorientiert. Dies ist eine spezifische Besonderheit, sagt Petra. Die Integrationszahlen stehen an erster Stelle. Das ist in dem Team ein großes Thema. Aus diesem Grund wird viel mit Fördermitteln gearbeitet. Petra schätzt, dass möglicherweise sogar mehr mit Fördermitteln gearbeitet wird als in regulären Jobcentern. Es werden in erster Linie marktnahe Kunden\_innen eingeladen. Diese sollen möglichst innerhalb von sechs Monaten in Arbeit integriert werden (P, 1: 12- 18). Der EGZ wird offensiv angeboten. Dies ist von den Vorgesetzten so gewünscht (P, 1: 27- 29). Vermittlungshemmnisse und Motivation sind sehr wichtige Faktoren (P, 2: 1- 3).

In der Beratungstätigkeit von Michael C. ist der EGZ eines der am häufigsten eingesetzten Instrumente um Arbeitgeber\_innen zu motivieren eine Person einzustellen für die sie sich ggf. sonst nicht entschieden hätten (MC, 1: 26- 29). In dem Bereich 50plus werden, nach Michael

C.'s Erfahrung, etwa 80 Prozent der Einstellungen mit Förderung vorgenommen. Davon werden etwa 50 bis 70 Prozent mit EGZ gefördert (MC, 5: 27- 29).

Susanne bietet den EGZ hauptsächlich den mittleren Profillagen an (S, 3: 12). Wenn sie sich im Jobcenter umhört und Kommentare aufschnappt, dann findet sie es schade, dass die Leistungsberechtigten viel aushalten müssen. Diese beschwerten sich viel über die Leistungsabteilung und Arbeitgeber\_innen werden zudem sehr hofiert. Das findet sie nicht gut. Das passt nicht zusammen (S, 22: 15- 20).

### **6.3.5 Einzelne Textpassagen**

Zum Abschluss werden sechs Aussagen vorgestellt, die zum Suchraster „Rahmenbedingungen“ gehören, jedoch keiner Unterkategorie zugeordnet werden konnten. Es liegen Berichte von vier Interviewpartner\_innen vor.

Frau Schmidt bezeichnet die Förderung mit dem EGZ als Bumerangeffekt. Sie integriert eine Person mit dem EGZ. Nach der Förderung verliert die Person jedoch ihre Anstellung und sitzt wieder bei Frau Schmidt in der Beratung. Es gibt viele Menschen, die viele Probleme bewältigen müssen und deren langfristige Integration auf dem Arbeitsmarkt wahrscheinlich nicht mehr möglich ist. Darüber sollte man sich Gedanken machen anstatt vielleicht soviel Geld in den EGZ zu stecken (Sch, 8: 3- 10).

Der Verwaltungs-, Betreuungs- und Einarbeitsaufwand aus Sicht eines\_einer Arbeitgeber\_in für den EGZ ist überschaubar, teilt Susanne mit. Der Betrieb muss einschätzen ob er es leisten kann, eine geförderte Person einzuarbeiten und sich mit dieser zu beschäftigen (S, 1: 25- 28).

Mit sechzig Jahren lernt eine Person anders. Nicht schlechter oder langsamer, aber das Lernen ist etwas anderes. Der Betrieb muss berücksichtigen, dass es einen Unterschied macht drei fünfundzwanzigjährige oder einen Sechzigjährigen einzustellen. Das ist ein erhöhter Aufwand, meint Susanne (S, 16: 7- 10).

Herr Müller ist der Meinung ein Betrieb sollte auch den entsprechenden Lohn zahlen. Dies überwacht das Jobcenter selbstverständlich. Diese Überwachung ist ein Vorteil für den\_die Kunde\_in. Das Jobcenter erhält eine Kopie der Arbeitsverträge. So kann Herr Müller sehen, ob evtl. unsittliche oder zu niedrige Löhne gezahlt werden (M, 6: 22- 25).

Die Ausbildung der Kollegen\_innen im Jobcenter müsste überarbeitet werden, denkt Herr Müller. Es sollte nicht alles aus den Vorschriften raus gezogen werden. Der Einarbeitung neuer Kollegen\_innen muss mehr Zeit gewidmet werden, obwohl Herr Müller selbst schon viel macht. Man muss sich auch viel selbst erlesen (M, 23: 3- 8).

Frau Meier kann sich erinnern, dass sie bisher einen Antrag nicht bewilligen konnte, da der Arbeitgeber falsche Angaben gemacht hatte. Der Eingestellte war bereits für ihn tätig gewesen und zwischen den beiden Beschäftigungen war die Frist zu kurz gewesen. Ein anderes Mal konnte kein EGZ gewährt werden, weil der Arbeitgeber den Antrag nicht zurückgeschickt hat (Me, 7: 11- 13).

#### **6.4 Kritische Betrachtung der Auswertungsmethode**

Die Extraktion hat unterschiedliche Unterkategorien zu Tage gefördert. Im Zuge der Auswertung wurde festgestellt, dass einige Fragen regelrecht unsinnig für die Beantwortung der Forschungsfragen waren. Auf Grund der beruflichen Tätigkeit der Autorin in der arbeitgeberorientierten Vermittlung bestand im Erhebungszeitraum bereits ein detailliertes Wissen bezüglich des EGZ in seiner gesetzlichen Norm sowie der internen Anweisung zu dessen Handhabung angesichts der Ermessensleistung über die im Grunde nach Bezug auf Höhe und Dauer der Leistung dieser aktiven Arbeitsförderung der Agentur für Arbeit Neumünster und Elmshorn. Dieses vorhandene Wissen hat die Ausführung der Untersuchung maßgeblich gelenkt und eingeschränkt. Als Beispiel sei hier die Frage nach einer Datenbank angeführt. Die Bundesagentur für Arbeit und die Jobcenter arbeiten einheitlich mit den gleichen Computersystemen. Für die Soziale Arbeit interessantere Fragestellungen, wie beispielsweise die Handhabung des Sozialdatenschutzes zur Erhaltung der Menschenwürde, kristallisierten sich erst bei der Ausformulierung und Interpretation der Forschungsantworten heraus. Aus diesem Grund wurde der Aspekt der Datenbank zwar bei der Extraktion zunächst noch berücksichtigt, bei der Auswertung jedoch ausgelassen, da sie keinen Bezug zur Beantwortung der Forschungsfragen vorzuweisen hat.

#### **7. Auswertung und Interpretation**

Das vorliegende Kapitel beschäftigt sich mit der Auswertung und der Interpretation des Materials. Bereits die Extraktion an sich ist ein entscheidender Interpretationsschritt. Um festzustellen ob relevante Informationen in einem Text enthalten sind, muss dieser interpretiert werden. Zudem beruht die Zuordnung zu einer Kategorie und die Beschreibung des Informationsinhaltes jeweils auf Interpretationen des Textes. Die vorgegangene Extraktion ist demnach individuell geprägt (vgl. Gläser u.a., 2010: 201). Vor diesem Hintergrund werden nun die interpretierten Textstellen in Bezug zueinander gebracht und reflektiert.

## **7.1 „Wenn Sie den Arbeitgeberkontakt haben, so wie die Situation bei Ihnen gelagert ist.**

### **Bieten Sie das ruhig mal an.“ - Der EGZ als offensives Sprachelement**

Der EGZ gilt als eines der erfolgreichsten Instrumente aktiver Arbeitsmarktpolitik in Deutschland (vgl. Bernhard u.a., 2008: 8). Auf Grund dessen haben die Vermittlungsfachkräfte der 50plus Teams die Anweisung das Instrument offensiv anzubieten (Me, 1: 12- 14; P, 1: 27- 29; MC, 1: 26- 29). Die spezifische Besonderheit 50plus Teams, auch Ü50- Team genannt, die ausdrückliche integrationsorientierte Arbeit. Integrationszahlen stehen an erster Stelle (P, 1: 12- 15). Mit dieser Aussage wird das betriebswirtschaftliche Denken der Institutionen deutlich. Eberhard Einsiedler, Vorsitzender des Hauptpersonalrates der Bundesagentur für Arbeit, kritisiert:

*„Zahlen sind nur normativen Ziel- und Richtgrößen nicht nur der Führungsimpulse geworden, sondern auch der Entscheidungen in den Beratungs- und Vermittlungsaktionen. [...] Steuern nach Zahlen ist wie Malen nach Zahlen. Es kommt keine Qualität zu Stande.“* (Einsiedler, 2012: 12)

Hier wird ein Dilemma für die Integrationsfachkräfte deutlich: Auf der einen Seite haben sie die Aufgabe ein vertrauensvolles Arbeitsbündnis mit den Leistungsempfänger\_innen aufzubauen und diese auf dem Weg der Beseitigung bzw. Verringerung der Hilfebedürftigkeit zu begleiten. Auf der anderen Seite sollen sie nach Möglichkeit den EGZ anbieten und in ihrer Beratung integrieren.

Hinzu kommt der Druck das vorgegebene Budget einzuhalten, damit im folgenden Jahr wieder ausreichend Mittel zur Verfügung stehen (Me, 9: 1- 4).

Um Leistungsempfänger\_innen zielgerichtet auf den EGZ ansprechen zu können, hat jede\_r Interviewpartner\_in individuelle Kundengruppen für sich sondiert, bei denen das Instrument in der Beratung kommuniziert wird. Susanne liegen Kunden der mittleren Profillagen am Herzen (S, 3:12). Petra fördert gerne Personen über 60 Jahre, da sie mit der aktuellen Nachbeschäftigungsfrist bis zur Rente in Beschäftigung bleiben können (P, 2: 25- 29). Herr Müller sieht sogenannte Schwerbehinderte als besondere Zielgruppe an (M, 2: 2- 3; M, 2: 23) und Frau Meier kann auf Grund ihres neuen Kundenstammes diesbezüglich keine Auskunft geben (Me, 1: 28- 33). Für Frau Schmidt und Michael C. gehören grundsätzlich alle ihre Arbeitsbündnispartner\_innen auf Grund des Alters und der Langzeitarbeitslosigkeit zur förderfähigen Gruppe (MC, 3: 14- 19; Sch, 1:23 -33). Beide erwähnen zudem explizit, dass sie Personen in Minijobs die Förderung anbieten, wenn die Arbeitsstunden auf ein sozialversicherungspflichtiges Volumen erhöht werden (MC, 4: 23- 24; Sch, 2: 13- 14).

Die Aussage, dass Minijobber\_innen mit einer Förderung in Teil- oder Vollzeit aufgenommen werden, ist durchaus kritisch zu sehen. Zum einen stellt der\_die Leistungsempfänger\_in bereits seine\_ihre Kenntnisse, Arbeitskraft und Fähigkeiten dem Betrieb zur Verfügung. Eine erschwerte Einarbeitung wird demnach wahrscheinlich nicht in jedem Fall zu erwarten sein. Der Gedanke liegt nahe, dass die Betriebe einer Aufstockung der Stunden zustimmen um eine vergünstigte Arbeitskraft zu erhalten. Diese Vorbehalte äußern auch die Kunden von Frau Schmidt (Sch, 3: 1- 2). Auf der anderen Seite lässt sich mit der Aufstockung der Stunden eine Integration leicht produzieren. Solche Umwandlungsintegrationen tragen sicherlich zu besseren Zahlenergebnissen bei, aus Sicht der Sozialen Arbeit sind diese Eintritte jedoch kritisch zu sehen.

## **7.2 „Sie müssen damit ja nicht hausieren gehen“ - Der EGZ als Ansprachelement in der Beratung**

Es gibt zwei Perspektiven, die Gründe für den Zugang in den Grundsicherungsbezug liefern. Auf der einen Seite gibt es die ereignisbezogene Perspektive. Dies sind kritische Lebensereignisse, die Menschen in Armut bringen können. Auf der anderen Seite besitzen Menschen Ressourcen und Hemmnisse, die das Risiko von Armut verringern bzw. erhöhen können, wie z.B. schulische und berufliche Bildung oder gesundheitliche Beeinträchtigungen (vgl. Fuchs, 2012: 1f.). Laut einer IAB-Studie zum Thema Gründe für den Arbeitslosengeld-II-Bezug treten am häufigsten erwerbsbezogene Ereignisse auf. Arbeitslosigkeit ist für eine Mehrheit von 73 Prozent der Bedarfsgemeinschaften mittelbar oder unmittelbar ein Grund für die Leistungsbeantragung. Zudem wurde das Aufbrauchen von Vermögen oder Ersparnissen mit 22 Prozent als Grund genannt (a.a.O.: 3). Bei den neu zugegangenen Leistungsempfänger\_innen waren bei den 55- bis 62- jährigen zuvor 42 Prozent arbeitslos gemeldet. Bei 4 Prozent dieser Altersgruppe waren gesundheitliche Beeinträchtigungen der Grund für die Antragstellung (a.a.O.: 5). Aus dieser Studie ist ersichtlich, dass die knappe Mehrheit der älteren Leistungsbezieher\_innen vor Beantragung der Leistungen keinen Kontakt mit der direktiven Beratung in den Jobcentern hatte.

Die Interviewpartner\_innen geben an, dass die Kunden\_innen in Grundzügen über den EGZ informiert werden (Me, 1: 35- 2: 4) bzw. sich als direkte\_n Ansprechpartner\_in für die Betriebe anbieten (MC, 3: 7- 10; Sch, 2: 19; S, 2: 24- 31; M, 3: 19- 27).

Der EGZ wird zu Beginn der Beratung kommuniziert. Die Leistungsempfänger\_innen haben zu diesem Zeitpunkt bereits die Erfahrung gemacht, dass ihre finanziellen Ressourcen nicht

ausreichen um ihren Lebensunterhalt zu bestreiten. Sie haben sich dazu entschlossen bzw. sie sahen sich dazu gezwungen Sozialleistungen zu beantragen. Dieser Vorgang ist von umfangreichen administrativen Vorgaben geprägt. Ausführliche Informationen zum Förderinstrument sind an dieser Stelle nicht angebracht. Aus Sicht einer Person, die Leistungen bezieht, sind diese Auskünfte irrelevant. An erster Stelle steht die Neuordnung des alltäglichen Lebens unter Einbeziehung und Intervention des Jobcenters. Diese Situation gilt es zu meistern um das Leben zu einem späteren Zeitpunkt wieder selbstbestimmt führen zu können.

Die Förderung ist für den Betrieb und betrifft die Person nicht direkt, daher reicht eine rudimentäre Information mit dem Vermerk aus, dass die Integrationsfachkraft bei Bedarf Betrieben nähere Auskünfte erteilt. Die neue Lebenssituation muss für diese Menschen nicht unnötig umfassender gestaltet werden. Eine ausführliche Erläuterung des Förderinstruments verfehlt in dieser Situation das Ziel der Integrationsberatung. Die Vermittlungsfachkraft hat zu Beginn der Arbeit die primäre Aufgabe von Seiten des Jobcenters die Person und ihre/seine wahrscheinliche Verweildauer im Leistungsbezug einzuschätzen und entsprechende Schritte einzuleiten. Um diese Vorgabe zu erfüllen hat sie zeitgleich eine Grundlage für ein Arbeitsbündnis zu schaffen und die Person in den Fokus zu stellen. Nebensächliche Möglichkeiten mit ihren Auswirkungen und Risiken darzulegen ist kontraproduktiv und schafft eine Kluft zwischen Leistungsbezieher\_in und Vermittlungsfachkraft.

Mit dem Hinweis der Integrationsfachkräfte den interessierten Betrieben Auskunft zu geben und Details zu klären, entlasten sie auf der einen Seite den/die Leistungsberechtigte\_n, da diese sich keine Inhalte merken müssen. Die betroffenen Personen können sich auf die Vorgänge und Situationen konzentrieren, die aus ihrer Sicht geändert werden (müssen). Auf der anderen Seite könnten sich die Leistungsempfänger\_innen zudem gedemütigt fühlen, da der Aspekt der Vollwertigkeit der eigenen Arbeitskraft herabgesetzt wird. Auf die unterschiedlichen Reaktionen der Kunden\_innen wird im nächsten Abschnitt näher eingegangen.

### **7.3 „Die Kunden reagieren da manchmal... ja es gibt unterschiedliche Reaktionen“ - Die Reaktionen der Leistungsempfänger\_innen**

Der EGZ wird als wichtiges Instrument der Integration zu Beginn der Integrationsarbeit gegenüber den Leistungsempfänger\_innen kommuniziert. Diese können ihn im Bewerbungsverfahren nutzen, wenn sie die Situation als angemessen ansehen. Im Folgenden wird dargelegt welche Reaktionen die Kunden\_innen im Bezug auf das Förderinstrument gegenüber den Interviewpartner\_innen gezeigt haben.

Die vergleichende Analyse lässt die beobachteten Reaktionen in drei Gruppierungen aufteilen: die Optimisten\_innen, die Skeptiker\_innen und die Erfahrenen.

Grundsätzlich ist die Reaktion im ersten Moment positiv (P, 3: 8). In der Regel nehmen die Kunden\_innen das Werbeangebot EGZ an, da sie damit nicht hausieren gehen müssen, sondern die Entscheidungsmacht haben das Thema im Rahmen eines Bewerbungsverfahrens anzusprechen (Me, 2: 9- 13). Die Mehrheit freut sich, dass sie bzw. die Betriebe eine Förderung bekommen können (P, 2: 11- 12). Einige Leistungsempfänger\_innen reagieren positiv, weil sie der Meinung sind, das Jobcenter würde die Korrektheit der Verträge achten (M, 6: 34- 35).

Die Skeptiker\_innen bilden eine weitere Gruppe. Es gibt Kunden\_innen, die verzweifelt sind, da sie trotz der Anbietung des EGZ keinen Zuschlag beim Bewerbungsverfahren erhalten (P, 3: 5- 8). Die Leistungsempfänger\_innen bringen zum Ausdruck, dass der subjektive Eindruck besteht, die Betriebe haben Interesse an den Fördergeldern, jedoch nicht an einer ernsthaften langfristigen Einstellung (Me, 2: 13- 15; MC, 4: 1- 8; Sch, 2: 26- 29). Viele Kunden mit einem höheren Bildungsgrad sind nicht begeistert zum Kreis der förderfähigen Personen zu gehören. Ihr Selbstbild vermittelt ihnen das Bild eines motivierten und qualifizierten Menschen. Das Förderinstrument sehen sie in ihrer Situation als Geringschätzung an (S, 8: 11- 22). Hinzu kommt allgemein der Kritikpunkt des geringen Lohnes. Die Leistungsempfänger\_innen empfinden eine subventionierte Einstellung bei schlechtem Lohn als Benachteiligung (MC, 4:10; M, 7: 1- 3).

Die Erfolgsquote der Integration durch den EGZ beträgt knapp 70 Prozent. Etwa 20 Prozent fallen in den Leistungsbezug zurück und müssen die Integrationsberatung wieder in Anspruch nehmen (vgl. Statistik der Bundesagentur für Arbeit, November 2012). Diese Gruppe der Erfahrenen steht der Fördermöglichkeit nicht positiv gegenüber. Die Personen äußern die Befürchtung bei einer erneuten subventionierten Einstellung wieder entlassen zu werden, wenn die Förderung beendet und die Nachbeschäftigungsfrist ausgelaufen ist (P, 2: 11- 14). Überwiegend Aufstocker\_innen haben die Erfahrung gemacht nach dem Förderzeitraum erneut als Minijobber\_innen im gleichen Betrieb zu arbeiten (P, 3: 8- 12). Der Misserfolg einer langfristigen Einstellung demoralisiert die Kunden\_innen. Der Rückschlag wirft ein negatives Bild auf den Betrieb, welches sich zudem auf andere Betriebe übertragen kann je länger die Arbeitslosigkeit anhält. Im schlimmsten Fall projiziert die Person diese Ansicht auf das Jobcenter. Die Leistungsempfänger\_innen reagieren ablehnend und sind demoralisiert (S, 4: 17- 26).

Auf den ersten Blick ist die kleine Gruppe der Optimisten\_innen überraschend. Die meisten Aussagen in den Interviews betrafen die Skeptiker\_innen und die Erfahrenen. Dies lässt sich jedoch erklären. Deren monetäre Situation hat einen nicht zu unterschätzenden Beitrag geleistet in den SGB II- Leistungsbezug zu gelangen. Die finanzielle Jobcenterabhängigkeit beschränkt deren selbstbestimmte, individuelle und unabhängige Lebensführung. Nun wird ihnen gegenüber kommuniziert, dass das Jobcenter eine Einstellung durch monetäre Leistungen unterstützen würde. Bleibt die Suche nach einem Arbeitsplatz trotzdem ohne Erfolg, verstärkt sich womöglich das Ohnmachtsgefühl gegenüber der aktuellen Situation. Fehlende bzw. erschöpfte finanzielle Ressourcen waren für den Einstieg in den Leistungsbezug (mit-) verantwortlich und finanzielle Ressourcen des Jobcenters führen nicht zum erwünschten Erfolg. Hinzu kommt evtl. die Befürchtung nicht auf Grund der eigenen Person sowie der Fähigkeiten eine Anstellung zu finden, sondern bei einem Betrieb zu beginnen, der durch die Subvention zur Einstellung „überredet“ wurde und auf diesem Weg eine billige Arbeitskraft erhält. Hierdurch wird das Selbstwertgefühl der Arbeitssuchenden herabgesetzt.

Die Erfahrungen der Erfahrenen stellen die Integrationsfachkräfte ebenso vor eine besondere Herausforderung. Die Betroffenen müssen die Enttäuschung einer missglückten Arbeitsaufnahme verarbeiten und werden zeitgleich von den Vermittler\_innen angehalten das Möglichste zu unternehmen erneut eine Arbeit aufzunehmen. Ihre Arbeitskraft wurde aus deren Sicht auf die Zahlung der Förderung reduziert. Ihre Person mit den Kenntnissen und Fähigkeiten waren dem Betrieb nicht wert genug das Arbeitsverhältnis sozialversicherungspflichtig bestehen zu lassen. Welche objektiven Gründe zur Beendigung geführt haben sind dabei meist nicht relevant.

Beide Gruppen, die Skeptiker\_innen und die Erfahrenen, zeigen in ihren Verhaltensmustern zudem deutlich Widerstand. Der Vorschlag den EGZ als Werbemittel in eigener Sache einzusetzen wird abgelehnt. In diesem Zusammenhang werden die Betriebe verantwortlich gemacht und ihre eigene Arbeitslosigkeit bagatellisiert. Zudem äußern sich die Betroffenen pessimistisch gegenüber den Einstellungsmotivationen der Betriebe (vgl. Ansen, 2006: 153). In dieser Situation wird deutlich:

*„The involuntary transaction is a dynamic exchange of resources.”* (Rooney, 2009: 8)

Jobcenter und Leistungsberechtigte haben ein gemeinsames Ziel: Beide Seiten wollen mit möglichst geringem eigenem Aufwand das Optimale für sich selber erreichen.

*„It ist his exchange of resources that makes both systems interdependent.“* (edb.)

Besonders in diesen Situationen wird deutlich welche wichtige Funktion die Beratungsbeziehung zwischen Integrationsfachkraft und Leistungsempfänger\_innen erfüllt, damit aus dem gezwungenen Kontakt eine freiwillige Zusammenarbeit wird: Sie ist Lieferant für emotionalen Beistand, Ermutigung und Anerkennung (vgl. Ansen, 2006: 126).

Eine interviewte Person äußert offen, dass sie Kunden einen versteckten Hinweis gibt, wenn ihr ein Betrieb bekannt ist bei dem erfahrungsgemäß kein fester Arbeitsplatz entsteht (Me, 5: 7- 16). Sie überlässt in diesem Fall den Kunden\_innen die Entscheidung über eine Bewerbung. Dieses Vorgehen zeugt nicht nur von einem wertschätzenden Verhalten gegenüber dem\_der Leistungsberechtigten. Die Erteilung dieser Information ist zudem riskant im Falle einer öffentlichen Bekanntmachung, denn das Jobcenter darf keine positive oder negative Bewerbung von Betrieben praktizieren um dem Vorwurf der Bevor- oder Benachteiligung zu erschaffen.

Um den Arbeitssuchenden Sicherheit in Bezug auf den EGZ zu geben, informiert sie die Ratsuchenden über die Nachbeschäftigungsfrist sowie über die Vorgaben bei einer vorzeitigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses (Me, 2:16- 19). Des Weiteren versucht sie ihren Kunden\_innen zu vermitteln, dass diese auf Grund der langen Arbeitslosigkeit bei einer Arbeitsaufnahme eine gewisse Eingewöhnungsphase benötigen. Die Strukturierung des gesamten Tages muss bewältigt werden, was nach einer Langzeitarbeitslosigkeit erfahrungsgemäß dauert. Der neue Gesamttagesablauf hat außerdem Auswirkungen auf den Haushalt, die Familie und eben auch auf die Einarbeitung im Betrieb (Me, 2: 26- 35). Mit dieser Vorgehensweise versucht die Probandin das Widerstandsverhalten der Leistungsberechtigten abzubauen. Sie erklärt die sozialen Auswirkungen einer Arbeitsaufnahme für den betroffenen Menschen und zeigt Verständnis. Zeitgleich fokussiert sie das Förderinstrument auf die skeptische oder erfahrene Person und nicht auf Dritte, was eine mögliche Ausweichmöglichkeit verringert.

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass der EGZ teilweise positiv von den Leistungsberechtigten aufgenommen wird und teilweise Widerstandsverhalten in den Reaktionen zu beobachten ist. Die Integrationsfachkräfte haben die Aufgabe die nicht vorhandene Bereitschaft bei den Skeptiker\_innen und den Erfahrenen aufzudecken um den Widerstand abzubauen und eine freiwillige Zusammenarbeit zu fokussieren. Entscheidend für ein gutes Beratungsergebnis ist eine Vermittlungsfachkraft, die ihr\_sein Gegenüber unterstützt, aufbaut und in ihrem\_selbstwert positiv bestätigt (vgl. Sanders, 2004: 801). Zu diesem Zweck ist es

wichtig, den Leistungsberechtigten bei Bedarf die Vorteile der Förderung durch den EGZ nahe zu legen. Diese werden im nächsten Kapitel erläutert.

#### **7.4 „Wenn nicht für Menschen über 50 Jahre - für wen denn?“ Die Vorteile des EGZ aus Sicht der Integrationsfachkräfte**

Im vorigen Kapitel wurde erläutert, dass die Information über den EGZ bei den Leistungsempfänger\_innen neben optimistischen Äußerungen auch Widerstände auslösen kann. Die Ausführung von Vorteilen für die Kunden\_innen ist aus diesem Grund bei Bedarf unumgänglich. Dieses Kapitel wird die Aussagen der Interviewpartner\_innen präsentieren und reflektieren.

In der Regel reagieren die Leistungsempfänger\_innen positiv auf den EGZ, da sie selbst entscheiden können das Förderinstrument beim Bewerberauswahlverfahren anzusprechen (Me, 2: 9- 11). Die Förderung bietet ihnen die Sicherheit zumindest für die Dauer der Subvention wieder sozialversicherungspflichtig zu arbeiten (Me, 2: 19- 23). Wenn sie Glück haben besteht das Arbeitsverhältnis über die Förderung hinaus (Sch, 3: 9- 11). Ohne die Förderung hätten die betreffenden Leistungsbezieher\_innen keine Chance auf dem 1. Arbeitsmarkt (S, 7: 3- 6).

Die neue Nachbeschäftigungsfrist bei der geförderten Einstellung von Personen über 50 Jahre ist zunehmend den Arbeitgeber\_innen bekannt und diese reagieren auf die noch ungewohnte Bedingung (M, 3: 36- 37). Der Ausgleich der Schwächen des\_der Angestellte\_n wird als positiv bewertet. Ebenso die Rücksichtnahme der Betriebe, da diese sich bewusst entschieden haben eine Person mit Einschränkungen einzustellen (M, 5: 23- 26). Mit Hilfe der Nachbeschäftigungsfrist können Personen über 60 Jahre mit der Nachbeschäftigungsfrist unter Umständen bis zur Rente vermittelt werden (P, 2: 25- 29).

Wenn Bewerber\_innen im Laufe der Personalauswahl kommunizieren, dass ihre Einstellung förderungswürdig ist, dann haben sie grundsätzlich eine bessere Verhandlungsgrundlage beim Lohn (MC, 3: 28- 29). Zudem haben sie den Eindruck der behördlichen Überwachung bezüglich der Tarife bzw. den Mindestvoraussetzungen (MC, 3: 31- 33).

Aus den getätigten Aussagen lässt sich ableiten, dass die Interviewpartner\_innen dem EGZ positiv gegenüberstehen und für ihre Arbeitsbündnispartner\_innen die Möglichkeit sehen nach teilweise langer Arbeitslosigkeit wieder ins Berufsleben einzusteigen. Der EGZ kann Sicherheit vermitteln, wenn der\_die Leistungsberechtigte von der Annahme ausgeht die späte-

ren Arbeitsverträge werden vom Jobcenter überprüft bzw. kontrolliert. Auf das Thema Sitzenwidrigkeit wird zu einem späteren Zeitpunkt der vorliegenden Arbeit näher eingegangen. Den Betrieben wird auf Grund der Minderleistungen bewusst gemacht zunächst noch vermeintlich schwächere Bewerber\_innen ausgesucht zu haben, die nach dem Förderzeitraum jedoch ihr Potenzial entfaltet haben. Im nächsten Kapitel werden unterschiedliche Arbeitgeber\_innen klassifiziert und diskutiert.

### **7.5 „Es gibt ganz klar Arbeitgeber, die kennen das. Es gibt aber auch einen ganzen Teil, der keine Ahnung hat.“ - Eine Klassifizierung von Arbeitgeber\_innen**

Im Rahmen der vorliegenden Arbeit ist bereits festgestellt worden, dass das Anspracheelement EGZ unterschiedliche Reaktionen bei den Kunden\_innen auslöst. Neben einer unterstützenden und motivierenden Interpretation kann das Förderinstrument zudem Widerstandsverhalten hervorrufen. Neben der Möglichkeit der arbeitssuchenden, mit dem EGZ förderfähigen, Person den EGZ bei der Bewerbung anzusprechen, haben auch Betriebe die Möglichkeit beim Jobcenter nach einem EGZ anzufragen. Laut Aussage der Interviewpartner\_innen kam der Erstkontakt zwischen Leistungsempfänger\_innen und den Betrieben durch eigene Bemühungen, soziale Kontakte oder Vermittlungsvorschläge der Agentur der Arbeit und dem Jobcenter zu Stande (M, 16: 19; Me, 12- 15; MC, 7: 7- 12). Daraus ist jedoch nicht ersichtlich ob die betreffenden Personen die Möglichkeit einer Förderung im Laufe des Bewerberauswahlverfahrens zum Ausdruck gebracht haben. Diese Erkenntnis geht konform mit dem Teilergebnis einer Evaluation zur Umsetzung der Vorschläge der Hartz- Kommission. Diese kam zum Ergebnis, dass die Anfrage durch den einstellungswilligen Betrieb die häufigste Verhandlungskonstellation sei. Dabei ist nicht einschätz- und nachvollziehbar in welchem Ausmaß diese betrieblichen Förderanfragen darauf zugehen, dass erst der/die Bewerber\_in im Bewerbungsgespräch auf die Möglichkeit des EGZ hingewiesen hat (vgl. Endbericht Forschungsverbund, 2006: 53f.).

Im Folgenden wird dargelegt welche Klassifizierungen der anfragenden Betriebe die interviewten Integrationsfachkräfte erfahren haben.

Im Groben lassen sich die Arbeitgeber\_innen in die „Grundsätzlichen“ und die „Sozialen“ einteilen, abgerundet werden sie von der kleinen Gruppe der „Unsicheren“.

Zu der Gruppe der Grundsätzlichen gehören hauptsächlich Zeitarbeitsfirmen. Diese fragen prinzipiell bei jeder Neueinstellung nach einem EGZ. Dabei beweisen sie fundiertes Fachwissen, teilweise durch Personal, welches eigens dafür beschäftigt wird (S, 9: 13- 26; M, 9: 11-

15; M, 11- 15; MC, 2: 12- 19; MC, 5: 18- 20). Zudem ist die Erfahrung gemacht worden, dass im Gala- und Pflegebereich eine hohe Fluktuation herrscht und die Betriebe sich aus diesem Grund mit Fördermöglichkeiten gut auskennen (S, 10: 8- 14). Andere Aussagen sind pauschaler. Es gibt Betriebe, die das Instrument gut kennen und den EGZ immer wieder haben wollen (P, 4: 23- 24; Sch, 4: 17- 19). Die 50-Prozent-Regelung im Gesetzestext wird von einigen Arbeitgeber\_innen eingefordert (Me, 6: 20- 21), jedoch sind sie mit einer geringen Förderung einverstanden, wenn ihnen die Kriterien erläutert werden (Me, 6: 35- 36).

Diese Gruppe von Betrieben steht einer Gruppe gegenüber, die sich durch soziale Motivationslagen auszeichnen. Diese Betriebe kennen den EGZ nicht und sind überrascht über die Möglichkeit eine Person mit finanzieller Unterstützung des Jobcenters einzustellen (Sch, 4: 19- 21; MC, 5: 20- 21; S, 14: 14- 17). Wenn der\_die Bewerber\_in einem Betrieb gegenüber, der den EGZ noch nicht kennt, diesen nicht erwähnt, dann kann es zu einer ungeforderten Einstellung kommen, obwohl die eingestellte Person förderungswürdig wäre (S, 9: 34- 36).

Eine, in den Interviews eher am Rande erwähnte, Gruppe kann als die Unsicheren bezeichnet werden. Sie wollen bewusst keine Förderung beantragen, weil ihnen entweder der administrative Teil nicht zusagt oder sie den Kontakt zum Jobcenter, auf Grund eines möglichen Kontrollgefühles, so gering wie möglich halten wollen (MC, 5: 21- 24; P, 4: 24- 29). Zudem ist die aktuelle Nachbeschäftigungsfrist für sie auch ein Grund, von einer Förderung Abstand nehmen (P, 4: 29- 34). Diese Gruppe wird die Unsicheren genannt, da sie sich durch Unsicherheit im Umgang mit Anträgen und dem Kontakt mit dem Jobcenter auszeichnen. Der auszufüllende Antrag besteht lediglich aus zwei Seiten (Siehe Anhang) und eine Kontrolltätigkeit seitens des Jobcenters findet nicht statt. Darauf wird an späterer Stelle näher eingegangen.

Die befragten Integrationsfachkräfte kommunizieren hauptsächlich mit Arbeitgeber\_innen, denen das Förderinstrument bekannt ist, kann zusammenfassend festgestellt werden. Je intensiver sich die Betriebe mit dem Thema Personalbeschaffung auseinandersetzen, desto höher ist der Bekanntheitsgrad des EGZ wahrscheinlich. Zeitarbeitsfirmen haben hier eine Möglichkeit gefunden Personalkosten zu sparen. Hiervon ist auszugehen, da einige Personalüberlassungsbetriebe eigene Mitarbeiter\_innen zur Fördergeldergewinnung beschäftigen. Aus Sicht der Sozialen Arbeit ist diese Förderung kritisch zu sehen. Erst seit dem 1. Januar 2012 gibt es einen gesetzlichen Mindestlohn (§ 3a AÜG) in Deutschland, der deutlich unter 10 Euro pro Stunde liegt. Eine niedrig entlohne Beschäftigung, die dem\_der Arbeitnehmer\_in nicht ermöglicht ohne aufstockende Leistungen den Lebensunterhalt zu bestreiten, sollte nicht zusätz-

lich für den\_die Arbeitgeber\_innen subventioniert werden. Diese Auffassung teilen die befragten Jobcenter. Sie erhöhten den administrativen Nachweis der Minderleistungen auf einen Standard, der einen Rückgang der Beantragungen zu Folge hatte. (MC, 2: 15; M, 9: 31- 33)

Im nächsten Kapitel wird vorgestellt in welcher Weise die Integrationsfachkräfte Kontakte zu den Arbeitgeber\_innen pflegen.

## **7.6 „Und da das meist am Telefon stattfindet“ - Die Integrationsfachkräfte im Kontakt mit den Arbeitgeber\_innen**

Im vorherigen Kapitel wurde erläutert welche Klassifikationen von Arbeitgeber\_innen sich während der Interviews ergaben. In diesem Abschnitt der Arbeit wird dargelegt in welcher Weise die Interviewpartner\_innen Kontakt zu Betrieben haben. Diese Kontakte sind Begleiterscheinungen in der Beratungsarbeit mit den Leistungsempfänger\_innen und stellen für Integrationsfachkräfte eine andere Kontaktkonstellation mit anderen Grundvoraussetzungen dar.

Der Kontakt mit den Arbeitgeber\_innen erfolgt fast ausschließlich über das Telefon. Zu diesem Zweck erhalten die Leistungsberechtigten die Visitenkarte ihrer\_ihres persönliche\_n Ansprechpartner\_in und können sie bei Bedarf weitergeben (Sch, 5: 14- 15; S, 12: 12- 14; MC, 3: 7- 10; Me, 3: 11- 19).

Im Vergleich zu anderen Abteilungen des Jobcenters haben alle befragten Interviewpartner\_innen die Befugnis Kontakt zu Betrieben, zwecks Klärung einer möglichen Förderung, aufzunehmen (MC, 2: 4- 9). Erfolgt der Kontakt initiativ aus dem Jobcenter zu einem Betrieb im Rahmen einer Aktivierung von Leistungsempfänger\_innen mit Aussicht auf den EGZ, dann findet dieser nur mit dem Einverständnis der betreffenden Person statt (MC, 4: 31- 32). Teilweise werden Arbeitgeber\_innen dazu aufgefordert ihr Anliegen und die zu erwartenden Minderleistungen schriftlich darzulegen (P, 5: 21- 24; MC, 5: 15).

Im Rahmen der bewerberorientierten Vermittlung werden Betriebe aktiv angesprochen und der Hinweis gegeben, dass Kunden\_innen des 50plus Teams intensiver subventioniert werden können (M, 2: 8- 9). Es werden vereinzelt Betriebe rausgesucht und auf die Einstellung subventionswürdiger Personen angesprochen. Dabei handelt es sich um Arbeitgeber\_innen, die vorrangig an geförderter Einstellung Interesse haben (M, 10: 10-13). In diesem Zusammenhang ist nicht deutlich inwieweit und ausführlich die Kaltaquise mit der betreffenden Person besprochen wurde.

Wie auch der Endbericht der Hartz- Kommission kommt diese Untersuchung zu dem Ergebnis, dass der EGZ häufig innerhalb eines Telefonates besprochen wird (vgl. Endbericht Forschungsverbund, 2006: 54). Telefonate werden vor allem wegen ihrer Zeit und Kostenersparnis eingesetzt (vgl. Gläser u.a., 2010: 153). Da es ausschließlich um die Übermittlung von Sachinformationen geht, ist ein persönlicher face-to-face Kontakt nicht notwendig.

Interessant in diesem Zusammenhang ist die Datenübermittlung von Sozialdaten an Dritte. Nach § 76 SGB X sind Sozialangaben Einzelangaben über persönliche oder sachliche Verhältnisse einer bestimmten Person. Hierzu zählen u.a. Informationen mit Bezug zur betreffenden Person und Angaben zur Identifizierung der Person. Wie der Endbericht der Hartz-Kommission bereits festgestellt hat, ist die häufigste Konstellation die Arbeitgeber\_innen initiierte Anfrage. Im Rahmen der vorliegenden Untersuchung wird nicht nachgefasst nach welchen Kriterien der Datenschutz eingehalten wird und inwieweit die betroffenen Person ihr Einverständnis zur Datenweitergabe bewusst dem Jobcenter gegenüber bewilligt hat. Verfolgt man diesen Gedanken weiter ist theoretisch die Ablehnung einer Förderanfrage, da die Person beispielsweise keine Leistungen bezieht, ein Verstoß gegen den Sozialdatenschutz. Bei vollkommener Befolgung des Datenschutzes würde das Förderinstrument EGZ nur unter sehr erschwerten Bedingungen einsetzbar sein.

Der Aspekt des Datenschutzes, sowie die Einwilligung der betroffenen Personen bei einer bewerberorientierten Vermittlung, ist in diesem Zusammenhang auch kritisch zu sehen. Die Kriterien und Rahmenbedingungen der initiativen Anbietung bei Betrieben durch das Jobcenter sollten der in Frage kommenden Person eindeutig, anschaulich und prägnant kommuniziert werden. Die gezielte Auswahl von potenziellen Betrieben für eine\_n Leistungsberechtigte\_n hat demnach in enger Absprache zu erfolgen. Dieses Vorgehen achtet zum einen die Autonomie der betreffenden Person, indem sie als Partner\_in behandelt wird und nicht über deren Kopf und, womöglich ohne deren Wissen, Gespräche und Förderverhandlungen geführt werden. Dieses Vorgehen degradiert die Person zum Objekt der Hilfe und dessen Menschenwürde wird nicht geachtet (vgl. Ansen, 2006: 106).

Der Kontakt zu Betrieben ist notwendig um die zu erwartenden Minderleistungen in Erfahrung zu bringen, kann zusammenfassend festgestellt werden,. Dies erfolgt in der Praxis zu meist telefonisch bzw. der\_die Arbeitgeber\_in wird aufgefordert das Anliegen schriftlich zu formulieren. Während ein Telefonat als Zeitersparnis angesehen wird, dauert der Eingang der schriftlichen Darlegung der möglichen Minderleistung. Im Rahmen der Arbeitge-

ber\_innenkontakte ist die korrekte Einhaltung des Sozialdatenschutzes kritisch zu reflektieren und die Achtung der Menschenwürde der betreffenden Person zu gewährleisten.

Im nächsten Kapitel wird nun dargelegt wie die zu erwartenden Minderleistungen mit der Berufskunde der Integrationsfachleute kombiniert wird.

### **7.7 „Man guckt sich die ganzen Faktoren an... Da muss man so'n bisschen gucken.“ - Die Prüfung der in der Person liegende Vermittlungshemmnisse und zu erwartende Minderleistungen**

Ein Betrieb kann für eine Person den EGZ beantragen, wenn diese durch in ihrer Person liegende Gründe im Vergleich zu anderen Bewerber\_innen benachteiligt ist und sich dadurch bei der Einarbeitung Minderleistungen ergeben, die eine Förderung rechtfertigen. Aus diesem Grund wird ein Betrieb explizit aufgefordert die zu erwartenden Minderleistungen zu benennen (Me, 5: 17- 23; Me, 7: 33- 38; P, 6: 16- 22; Sch, 4: 10- 13).

Die Integrationsfachkraft hat nun in einem nächsten Schritt die Aufgabe der Überprüfung. Es ist zu prüfen, ob die Einarbeitung im Bereich des Normalen liegt oder eine Subvention gerechtfertigt ist. Hierfür dividiert die Integrationsfachkraft das Profil der Person und der Stellenbeschreibung auseinander. Das Hintergrundwissen bezüglich der unterschiedlichen Berufe, Fachrichtungen und Branchen wird Berufskunde genannt. Damit die Differenz festgestellt werden sowie über eine Förderung entschieden werden kann, ist eine grundlegende, fundierte Berufskunde notwendig.

Die Mehrheit der Interviewpartner\_innen die sich zu dieser Thematik geäußert haben, vergleichen das vom Betrieb angegebene Stellenprofil mit dem durchgeführten Profiling der Kunden\_innen (S, 15: 11- 26; P, 5: 19- 31). Das Internetprogramm Berufenet der Bundesagentur für Arbeit dient auch als Informationsquelle, ebenso Kollegen\_innen aus dem Arbeitgeberservice (M, 13: 1- 2; Sch, 5: 2- 6). Eine Person gab zudem an Arbeitspsychologie sowie Arbeitssoziologie studiert zu haben und durch jahrelange Berufserfahrung ein fundiertes Wissen erworben zu haben (M, 12: 14- 16; M, 12: 36- 37). Zudem führt sie viele Betriebsbesuche durch und ist im stetigen Kontakt mit Bildungsträgern um die Berufskunde auf einem aktuellen Stand zu halten (M, 13: 3- 8). Diese vergleichbar intensive Vertiefung der Berufskunde stellt eine Ausnahme dar.

Laut der Evaluation zur Umsetzung der Vorschläge der Hartz- Kommission verlassen sich die Integrationsfachkräfte auf ihre Erfahrungen über die typischen Anforderungen in einem Be-

rufsfeld oder Betrieb. Während personengebundene Vermittlungshemmnisse wie beispielsweise das Alter oder das religiöse Erscheinungsbild in Dienstanweisungen und ermessenslenkenden Weisungen quasi als Entscheidungskatalog vorgegeben werden, sind die Kriterien der arbeitsplatzbezogenen Minderleistungen zwar unverzichtbar jedoch abstrakt formuliert. Die Evaluationsgruppe konnte nicht korrekt ermitteln wie Minderleistungen recherchiert werden. Viele Befragte führten auf diese Frage erneut Beispiele für personenbezogene Vermittlungshemmnisse an. Arbeitsplatzbezogene Minderleistungen werden laut dem Endbericht letztlich im Gespräch zwischen Integrationsfachkraft und Betrieb ermittelt (vgl. Endbericht Forschungsverbund, 2006: 57f.).

Dieses Vorgehen ist ein weiteres Indiz für die formale schwächenorientierte Integrationsberatung. Positiv hervorzuheben ist das Faktum, dass ein stigmatisierendes personbezogenes Merkmal wie das Alter an sich für eine Subvention nicht ausreicht. Dieser Grundsatz ist zu begrüßen, denn es zeugt von Wertschätzung und Gleichberechtigung, wenn eine Person nicht allein auf Grund ihres Geschlechtes oder des Alters in einem Maße aus der Arbeitswelt ausgeschlossen ist, die eine bedingungslose Subvention notwendig machen würde. Der Betrieb hat jedoch schwachstellenorientiert die Gründe darzulegen warum Minderleistungen wahrscheinlich zu erwarten sind. Der Betrieb wird zudem aufgefordert mitzuteilen wie sich konkret die Einarbeitung von anderen neuen Mitarbeiter\_innen unterscheidet. Hier greift das Konzept der Integrationsberatung darauf zurück Defizite monetär auszugleichen.

Positiv zu bemerken ist die gelegentliche Zusatzfrage der Vermittlungsfachkräfte welche Motivationslage den Betrieb bewogen hat die betreffende Person trotz der anfänglich zu erwartenden Minderleistungen einzustellen (Me, 5: 33- 35). Mit dieser Fragestellung werden die positiven Eigenschaften und Fähigkeiten einer Person in den Vordergrund gestellt. Da diese Frage erst sinnbringend nach der Anamnese der betrieblichen Minderleistung gestellt werden kann, endet das Gespräch positivorientiert.

Es könnte jedoch passieren, dass ein Betrieb den Eindruck vermittelt bekommt sich der Einstellung wegen rechtfertigen zu müssen bzw. zu wollen, was evtl. ein Grund für die Nichtbeantragung des EGZ sein könnte. Dies ist aller Wahrscheinlichkeit eher selten der Fall, denn keine\_r der Interviewpartner\_innen berichtete von diesbezüglich gelagerten Fällen.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die in der Person liegenden Vermittlungshemmnisse von den Integrationsfachkräften klar definiert werden, während die Betriebe die konkreten Minderleistungen der Person benennen müssen. Die Prüfung der Fördervoraussetzungen er-

folgt größtenteils nach Aktenlage basierend auf den Angaben des\_der Arbeitgeber\_in. Dies bestätigt der Endbericht der Hartz- Kommission.

Die Frage aus welcher Motivation heraus sich ein Betrieb für eine\_n vermeintlich schwächere\_n Bewerber\_in entschieden hat, dient dem positivorientierten Abschluss eines Gespräches, welches ansonsten schwächenorientiert geführt werden muss.

Im nächsten Kapitel wird vorgestellt wie die befragten Integrationsfachkräfte mit Anfragen nach Förderung mit forderndem Verhalten seitens der Arbeitgeber\_innen umgehen.

### **7.8 „Manche sind ja richtig rigoros.“ - Reaktionen der Integrationsfachkräfte bei Widerstandsverhalten von Arbeitgeber\_innen**

Im folgenden Kapitel wird erläutert auf welche Weise die befragten Integrationsfachkräfte mit Arbeitgeber\_innen umgehen, die auf eine Förderung bestehen.

Grundsätzlich muss jeder Antrag bzw. Anfrage nach dem EGZ korrekt bearbeitet werden, unabhängig vom Betrieb und dem\_der Antragsteller\_in, für den Fall, dass der Betrieb eine schriftliche Ablehnung bzw. negativen Bescheid erhalten will (S, 11: 24- 30). Aus diesem Grund bevorzugen die befragten Integrationsfachkräfte die schriftliche Darlegung der zu erwartenden Minderleistungen (P, 5: 21- 24; MC, 5:15). Ist eine Förderung nicht möglich wird dies dem\_der Arbeitgeber\_in mit rechtlichen Aspekten kommuniziert (MC, 6: 1- 5). Fordert ein Betrieb eine Subvention damit die Einstellung erfolgt, wird das Benehmen unterschiedlich wahrgenommen. So wird das Verhalten als Versuch des Betriebes gewertet wirtschaftlich günstig zu handeln (MC, 5: 9- 10), als Lächerlichkeit wahrgenommen (M, 8:31) oder als positive Herausforderung angesehen (Me, 5: 31). In allen Fällen werden die Betriebe aufgefordert die zu erwartenden Minderleistungen explizit aufzuführen (Me, 5: 17- 23; Me, 5: 32- 36; P, 6: 16- 22; S, 12: 14- 15). Als Alternative einer subventionierten Einstellung konfrontieren die Integrationsfachkräfte die fordernden Betriebe gezieltes fehlendes Fachwissen im Rahmen einer Qualifizierungsmaßnahme mit Unterstützung des Jobcenters zu fördern (M, 9: 5- 8; S, 12: 26- 28) und sie informieren die Betriebe, dass eine reguläre Einarbeitung nicht förderungswürdig ist (Me, 8: 5- 12). Letztendlich obliegt die Entscheidung beim Betrieb selbst, ob eine Person eingestellt wird. Das Jobcenter ist für die Entscheidungsfindung nicht verantwortlich (P, 4: 9- 17).

Der Kontakt und die Verhandlungsgrundlage mit Betrieben unterscheiden sich immens zu dem mit Leistungsberechtigten. Während sich die Kommunikation mit den Leistungsbezieher\_innen auf einen Zwangskontext zurückführen lässt, erfolgt der Kontakt mit den anfragen-

den Betrieben auf Grund einer anderen Motivationslage. Wie bereits weiter vorne festgestellt wurde, ist die Anfrage eines Betriebes die häufigste Konstellation. Ein Betrieb tritt mit dem Jobcenter in Verbindung da er sich monetäre Leistungen verspricht auf die er keinen Rechtsanspruch hat. Sind die Fördervoraussetzungen nicht erfüllt ist demnach eine Förderung indiskutabel. Das Widerstandsverhalten des Betriebes läuft ins Leere, da die Diskussionsgrundlage eine sachliche Argumentation erfordert. Kann der Betrieb die zu erwartenden Minderleistungen nachvollziehbar erläutern, schließt keine\_r der Interviewpartner\_innen eine Förderung aus. Dieses Vorgehen bestätigt der Endbericht der Hartz- Kommission (vgl. Endbericht Forschungsverbund, 2006: 54).

Die Integrationsfachkräfte stehen einer Förderung mit dem EGZ positiv gegenüber, wenn die Voraussetzungen erfüllt sind, ist zusammenfassend festzustellen. Teilt ein Betrieb mit eine bestimmte Person nur mit einer Subvention einzustellen, ist die persönliche Reaktion der Vermittlungsfachkräfte sehr unterschiedlich. Die persönliche Meinung der Integrationsfachkraft bleibt jedoch im Hintergrund und hat keinen Einfluss auf das weitere Vorgehen der Bearbeitung der Anfrage. Der Betrieb soll nachvollziehbar die Minderleistungen benennen, da die gesetzlichen Vorgaben eingehalten werden müssen. Als Ausgleichsangebot kann das Jobcenter Qualifizierungsmaßnahmen für den Erwerb von benötigten Kenntnissen und Fertigkeiten anbieten, welche direkt dem\_der Bewerber\_in zu Gute kommen und für den Betrieb kein subventioniertes Gehalt bedeutet.

In den zwei nachfolgenden Kapiteln wird der Fokus auf wichtige Aspekte bei der administrativen Abwicklung gelegt. Im nächsten Abschnitt wird der Aspekt der Sittenhaftigkeit näher betrachtet und im Anschluss werden die internen Ermessungsspielräume der Integrationsfachkräfte kritisch beleuchtet.

### **7.8 „Wenn wir das erkennen können, so ist mein Kenntnisstand, dann fördern wir das natürlich nicht.“ - Die Prüfung der Sittenhaftigkeit**

In der vorliegenden Passage werden zunächst die Sittenhaftigkeit sowie die internen Ermessungsspielräume der Integrationsfachkräfte vorgestellt, die thematisch weder der Beratungssituation noch dem Kontakt zu Arbeitgeber\_innen zugeordnet werden können. Die Aussagen der Proband\_innen bezüglich dieser Thematik sind jedoch ausschlaggebend für die Bewilligung des EGZ.

Zunächst werden die Aussagen bezüglich der Sittenhaftigkeit der Arbeitsbedingungen analysiert. Sittenwidrige Arbeitsverhältnisse dürfen nicht gefördert und unterstützt werden. Die Prüfung obliegt der jeweiligen den Antrag bearbeitenden Integrationsfachkraft.

Die Mehrheit der befragten Probanden\_innen gibt an diesbezüglich keine Schulung von ihrem Arbeitgeber erhalten zu haben (P, 6: 28- 30; MC, 6: 29; Sch, 5: 18- 21; M, 14: 33- 37). Eine Person gab an, dass die Schulung bereits lange zurückliegt (Me, 8: 19) und eine weitere Person hat eine kurze Schulung erhalten (S, 17: 10). Bei Bedarf erhalten sie Aufklärung in Dienstbesprechungen oder durch Anweisungen (P, 6: 28- 30; MC, 6: 29). Zudem wurde der Arbeitgeberservice (Sch, 5: 18- 21) und die Regionaldirektion (M, 14:33) als Ressource genannt um an Informationen zu kommen. Die Sittenwidrigkeit eines Arbeitsverhältnisses wird mehrheitlich ausschließlich an den Löhnen und Gehältern definiert (Me, 8: 21- 24; S, 17- 10- 12; M, 15: 1- 2).

Die Auffassung, ob eine Integrationsfachkraft über ausreichendes Wissen zur Prüfung der Sittenwidrigkeit eines Arbeitsvertrages verfügt, geht auseinander. Während ein Proband den Eindruck hat, dass Kunden der Meinung sind die Tarife bzw. Mindestvoraussetzungen werden behördlich überwacht und dies für die Kunden als gefühltes Vorteil definiert (MC, 3: 31- 33), vertritt sein Kollege eine gegensätzliche Ansicht. Er ist der Meinung, dass ein entsprechender Lohn vom Jobcenter überwacht wird. Er sieht es als Vorteil an, eine Kopie der Arbeitsverträge und anderen nötigen Unterlagen zu erhalten um eine Überwachung der Löhne und Arbeitsverträge durchzuführen (M, 6: 21- 24).

Diese unterschiedlichen Sichtweisen sind interessant. Während eine Person sich von der Prüfung der Sittenwidrigkeit distanziert und äußert, dass lediglich die Kunden\_innen bzw. Außenstehende den Eindruck einer Kontrolle vermittelt bekommen, kommuniziert sein Kollege, dass die Arbeitsverträge überwacht werden. Dem ist jedoch nicht so!

Die Mehrheit der befragten Interviewpartner\_innen verfügen über ein rudimentäres Basiswissen, welches gerade die Angaben zu sittenwidrigen Löhnen umfasst. Umfassendes Wissen über §138 BGB (Sittenwidriges Rechtsgeschäft und Wucher) in Verbindung mit §242 BGB (Leistung nach Treu und Glauben) liegt nur in Ausnahmefällen vor, wenn beispielsweise der berufliche Hintergrund einer Integrationsfachkraft bei den Rechtswissenschaften zu finden ist. Über dieses fachspezifische Wissen verfügen die meisten Arbeitsvermittler\_innen nicht. Die den Antrag bearbeitende Vermittlungsfachkraft ist die einzige Person im Jobcenter, die einen prüfenden Blick auf die Dokumente hat. Die nächste Instanz prüft lediglich die Papiere auf Vollständigkeit und Korrektheit der Bearbeitung und erlässt einen Verwaltungsakt. Kein\_e

auf Arbeitsrecht spezialisierte\_r Jurist\_in oder Rechtsanwält\_in überprüft die vom Betrieb eingereichten Unterlagen.

Hinzu kommt die Arbeitsbelastung in den Jobcentern, die eine genaue Überprüfung der Arbeitsverträge unwahrscheinlich macht. Grobe Verfehlungen wie ein zu geringer Lohn oder die Unterschreitung der gesetzlichen Urlaubs- und Erholungstage fallen einer Vermittlungsfachkraft beim Durchsehen der Unterlagen sicherlich auf, jedoch ist davon auszugehen, dass andere Widrigkeiten oder Klauseln unentdeckt bleiben.

Im nächsten Kapitel werden die internen Ermessensspielräume hinsichtlich der Verfügung über EGZ- Zahlungen verglichen.

### **7.9 „So eine bestimmte Zahl haben wir zum Beispiel gar nicht benannt bekommen.“ - Interne Ermessensspielräume bei der Antragsbearbeitung**

Im Folgenden werden die internen Ermessensspielräume vorgestellt, die die befragten Integrationsfachkräfte kommuniziert haben. Weiter vorne ist festgestellt worden, dass der EGZ ein wichtiges Instrument der Integration von Arbeitslosen ist und aus diesem Grund offensiv bei geeigneten Leistungsberechtigten angeboten werden soll. Im Rahmen der Interviews wurde der Frage nachgegangen inwieweit die Integrationsfachkräfte eigenständig über die Höhe und Dauer der Förderung entscheiden können. Nach §89 SGB III kann der EGZ bis zu 50 Prozent des zu berücksichtigenden Arbeitsentgelts und die Förderdauer bis zu zwölf Monate betragen. Im Rahmen der vorliegenden Masterthesis wurden Integrationsfachkräfte aus zwei Jobcentern befragt. Vier Proband\_innen haben sich bezüglich der internen Ermessensspielräume geäußert. Zwei von ihnen gaben an, dass sie die angedachte Förderung grundsätzlich mit der betreffenden Teamleitung absprechen müssen (S, 17: 26- 37; Sch, 5: 25- 28). Während eine Person Förderhöhen bis 2000 Euro eigenständig entscheiden darf und erst bei einer Überschreitung die Teamleitung um Erlaubnis fragen muss (M, 15: 20- 21) kann eine andere Person die Höchstförderung selbstständig entscheiden (MC, 7: 2- 3).

Für diese unterschiedlichen Aussagen gibt es zwei Erklärungsversuche. Die eine Erklärung geht davon aus, dass innerhalb der Teams unterschiedliche Befugnisse über die Ermessensspielräume delegiert werden. Hierfür spricht die Aussage einer Probandin, dass neue Mitarbeiter\_innen lediglich über kleine Förderungen eigenständig entscheiden dürfen (S, 18: 1- 2). Die andere Sinndeutung geht davon aus, dass die Anmeldung des EGZ im internen Buchungssystem als Absprache mit der Teamleitung wahrgenommen wird. Diese verwaltet das Budget, welches für dieses Förderinstrument zur Verfügung steht. Unabhängig davon, dass in den beiden Jobcentern ggf. unterschiedliche Dienstanweisungen bezüglich des Vorgehens bei

der Genehmigung von EGZ- Zahlungen vorliegen können, ist der Aspekt der unterschiedlichen Aussagen interessant. Dies lässt die Deutung zu, dass keine klare Vorgehensweise intern kommuniziert wurde und hier eine Unsicherheit herrscht. Sollte diese Konstellation vorliegen ist es ratsam, hier Abhilfe zu schaffen damit der Arbeitsfluss nicht unnötig unterbrochen werden muss, indem sich die Integrationsfachkräfte ihrer Befugnisse bewusst sind.

Im letzten Kapitel der Interviewauswertungen werden nun die persönlichen Merkmale der Proband\_innen näher betrachtet.

### **7.10. „Ich hab´ ne Definition für mich gefunden.“ - Die Leistungsempfänger innen als Identifikationsfiguren**

In diesem Abschnitt der Untersuchung wird der Frage nachgegangen inwiefern sich die Proband\_innen mit ihrer Arbeit bzw. den Leistungsberechtigten identifizieren, was „Erfolg bei der Arbeit“ für sie bedeutet und welchen Anspruch sie an ihre eigene Arbeit haben. Diese Aspekte sind wichtig, da die Jobcenter durch Controllingzahlen regiert werden und das Beratungsziel klar und deutlich unabhängig vom Individuum bereits im Vorwege feststeht. Die Fragen wurden im Interviewleitfaden aufgenommen um zu untersuchen inwiefern sich die Ziele und Erfolgserlebnisse individualisieren lassen.

Die getätigten Aussagen bezüglich des eigenen Anspruches an die Arbeit mit den Leistungsempfänger\_innen sind unterschiedlich. Es wird grundsätzlich ein wertschätzender Anspruch an die Arbeit gestellt. Die leistungsberechtigte Person ist dort abzuholen, wo sie sich gerade mit ihrer Lebenslage und Problemen befindet (Sch, 7: 23- 28). Das positive Menschenbild bedeutet für die Arbeit, dass die betreffende Person alles hat was sie braucht um zu erreichen, was sie kann. Die Arbeit ist ressourcenorientiert und der\_die Leistungsberechtigte wird grundsätzlich als willig und bereit angesehen die Situation ändern zu wollen (MC, 8: 3- 8). Die positiven Eigenschaften der Leistungsempfänger\_innen sind hervorzuheben, damit sie mit stolz geschwellter Brust die Beratung verlassen (M, 21: 24- 28). Eine Probandin vertritt ein humanistisches Menschenbild ohne dies näher zu definieren. Sie sieht ihre Aufgabe darin einen Weg zwischen den Wünschen der Leistungsbezieher\_innen und dem SGB II zu finden, ohne dabei unnötig Druck auszuüben. Sie möchte zufriedene Kunden\_innen (P, 8: 12- 19).

Es ist festzustellen, dass die befragten Integrationsfachkräfte den Anspruch haben stärkenorientiert zu arbeiten. Jedoch setzt eine stärkenorientierte Praxis voraus, sich auf individuelle Besonderheiten der Klienten\_innen und ihrer Konflikte einzulassen. Das erfordert ausreichend Zeit und Arbeit mit den einzelnen Menschen und den Verzicht auf standardisierte Be-

handlungsmuster. Die stärkenorientierte Vorgehensweise wird im Jobcenter durch hohe Fallzahlen, Termindruck und schematische Arbeitsabläufe behindert, wie sie durch falsch verstandene Budgetierung und Ökonomisierung der Sozialarbeit bedingt werden (vgl. Gehrman u.a., 2007: 97). Es ist aber positiv anzusehen, dass die Befragten den Anspruch an ihre Arbeit haben diesen ressourcenorientierten Aspekt zu verfolgen, da sie durch diese Herangehensweise den Mensch mit seinen Potenzialen im Fokus behalten und nicht zu Marionetten von standardisierten, hüllenlosen, schwächenorientiert agierenden Vermittlungskonzepten werden. Die Integrationsfachkräfte folgen damit der zweifelsohne wichtigsten sozialarbeiterische Handlung: mit unfreiwilligen und ggf. unmotivierten Klienten\_innen aushandeln bzw. herausfinden, wie aus dem Zwangskontext eine zwar noch immer unfreiwillige, aber für die Problemlösung motivierte Zusammenarbeit werden kann (vgl. Gumpinger, 2007: 26).

Neben dem Anspruch an die eigene Arbeit wurde bei den Interviews zudem nach der persönlichen Definition für Erfolg bei der Arbeit gefragt. Dieser wird von allen befragten Personen gleichsam erlebt. Für sie liegt ein Erfolg vor, wenn ein\_e Leistungsbezieher\_in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung findet und damit glücklich ist. Idealerweise fällt die Person aus dem Leistungsbezug und alle Beteiligten sind der Meinung „das Ziel“ erreicht zu haben (S, 19: 16- 20; M; 19: 8- 9; Sch, 6: 13- 15; P, 7: 32- 34; Me, 9: 23- 10: 2). Es wird auch als Erfolg angesehen, wenn eine Person gemäß ihrer gesundheitlichen und familiären Situation eine Arbeit findet und ergänzend weiterhin Leistungen bezieht (S, 19: 22- 25). Markant an diesen Aussagen ist die personalisierte Anerkennung der Situationsänderung und nicht die Nennung von Zielerreichungen bei Controllingzahlen. Der Mensch steht im Mittelpunkt und nicht die Zufriedenheit der Vorgesetzten\_innen oder das Ausschöpfen monetärer Ressourcen des Jobcenters.

Zum Ende der Interviews wurde nach der Identifikation mit der Arbeit bzw. den Leistungsbezieher\_innen gefragt. Diese Frage wurde sehr unterschiedlich beantwortet, was zum Teil an der ungenauen Fragestellung während der Interviewsituationen lag. Insgesamt äußerten sich diesbezüglich fünf Proband\_innen. Vier von ihnen gaben an sich nicht mit den Leistungsbezieher\_innen zu identifizieren.

Susanne distanziert sich von den Leistungsbezieher\_innen und begründet die Nichtidentifikation mit der negativen Einstellung der Leistungsbezieher\_innen gegenüber dem ganzen Geschehen, da sie selbst anders mit schwierigen Lebenssituationen umgeht (S, 20: 1- 5). Gegenüber den älteren Leistungsbezieher\_innen über 60 Jahre, die am Rande der Erwerbsfähigkeit

stehen, kann Susanne die demoralisierte Haltung nachvollziehen. Für einen Renteneintritt sind sie ggf. noch zu gesund und einsatzfähig, der Arbeitsmarkt will die Personen jedoch auf Grund des fortgeschrittenen Alters nicht haben. Sie kann sich mit den betroffenen Menschen nicht identifizieren, aber die Problematik nachvollziehen. Eine Person, die Leistungen bezieht, muss unabhängig vom Alter Eigenbemühungen nachweisen und gemäß der Eingliederungsvereinbarung mitwirken und wird ab einem bestimmten Alter von den ganzen Nachteilen des Systems getroffen. Susanne kann den betroffenen Personen keine Alternative anbieten, was sie stresst und als schwierig empfindet (S, 20: 18- 32). Hingegen findet sie sich in Personen wieder, die dynamisch sind und gerne arbeiten möchten, jedoch aus den unterschiedlichsten Gründen nicht häufig im Jobcenter anzutreffen sind (S, 20: 34- 37).

Petra identifiziert sich nicht mit ihren Kunden\_innen und ist der Meinung auf Grund ihres erlernten Berufes gut mit den Leistungsempfänger\_innen umgehen zu können sowie den Beratungsprozess ganz gut im Griff zu haben (P, 8: 6- 8).

Frau Meyer betont, sich überhaupt nicht mit den betroffenen Personen zu identifizieren. Sie hat im Laufe ihrer Berufsjahre anfangs die Erfahrung gemacht, die Schicksale der Ratsuchenden mit nach Hause genommen zu haben. Sie wurde dort von den Lebensgeschichten verfolgt, was sie als sehr belastend empfunden hat. Auf Grund dessen hat sie für sich die Definition gefunden Mitgefühl zu zeigen. Jedoch nicht mit zu leiden. Sie sieht die Person. Sie sieht deren Situation, aber sie leidet nicht mit und grenzt sich bewusst ab. Würde sie sich mit den Menschen identifizieren, wäre sie blockiert, keine Hilfe und kein Wegweiser, der sie gerne sein möchte (Me, 10: 7- 32).

Petra teilt auch die Nichtidentifikation. Sie sieht die Leistungsbezieher\_innen als Arbeitspartner\_innen mit einem gemeinsamen Ziel. Sie schätzt die Menschen, aber sieht sich selbst nicht bei ihnen (Sch, 7: 17- 20).

Herr Müller hingegen teilt mit sich mit den Klienten\_innen zu identifizieren. Er war selbst vor Jahren einen Monat arbeitslos, daher ist er der Meinung zu wissen wie sich vor allen Dingen die neuen Ratsuchenden fühlen. Er erzählt ihnen alles, was ihm damals nicht erzählt wurde. Die Identifikation mit Langzeitbezieher\_innen sieht er anders, aber den Neuzugängen gibt er umfangreiche Informationen welche Leistungen sie bekommen können (M, 20: 9- 20).

Die Mehrheit der befragten Integrationsfachkräfte identifiziert sich nicht mit den Leistungsbezieher\_innen des Jobcenters, wird zusammenfassend festgestellt. Eine professionelle Distanz wird gewahrt um die Leistungsbezieher\_innen und deren individuellen Situationen angemessen zu betrachten. Die Leistungsberechtigten werden als Person wahrgenommen und,

nach Ansicht der Befragten, wertschätzend in der Beratung behandelt. Hier ist auffällig, dass vor allen Dingen der Unterschied zwischen der Herangehensweise an Problembewältigungen als Grund genannt wurde, sich nicht in den Kunden\_innen wieder zu erkennen. Dies geschieht zum Teil zum Eigenschutz damit die Schicksale und Lebensgeschichten der anderen nicht das Privatleben der Integrationsfachkraft beeinflussen.

Es wird zudem ein Ohnmachtsgefühl deutlich, wenn ältere Personen über 60 Jahre die Nachteile des Leistungsbezuges erfahren. Sie haben die Pflicht sich um Arbeit zu bemühen und müssen dies auch dementsprechend kommunizieren. Der 1. Arbeitsmarkt gibt ihnen jedoch keine Chance, da sie relativ kurz vor dem Renteneintritt stehen. Dies stellt für eine Probandin einen inneren Konflikt dar, da sie die demoralisierende Situation nachvollziehen kann jedoch an das Integrationskonzept des Jobcenters gebunden ist.

Nur eine Person gibt an sich mit den Klienten\_innen zu identifizieren. Als Begründung führt sie an selbst für einen Monat arbeitslos gewesen zu sein und daher genau zu wissen wie sich Bezieher\_innen von Leistungen des SGB II vor allen Dingen zu Beginn der Bezugszeit fühlen. Diese Antwort lässt auf zwei mögliche Gründe schließen:

Möglichkeit 1: Die Person wollte im vermeintlichen Sinne des Interviewhintergrundes antworten und die mutmaßlich „richtige“ Antwort geben um der Interviewerin einen Gefallen zu tun.

Möglichkeit 2: Die Person hat die Antwort aus „freien Stücken“ gegeben, da sie sich den Leistungsbezieher\_innen über das professionelle Maß verbunden fühlt. In diesem Falle ist die Antwort aus beraterischer Sicht als sehr bedenklich anzusehen. Zum einen ist jeder Mensch mit seiner Situation anders gelagert und definiert seine subjektive (Um-)welt individuell. Daher ist es utopisch und unprofessionell von seiner eigenen Situation und den damit verbundenen Gefühlen auf andere Mitmenschen zu schließen, zumal der studierte Proband lediglich kommunizierte einen Monat arbeitslos gewesen zu sein. Die Bezieher\_innen von Leistungen des SGB II sind nach einer Studie des IAB im Vorwege der Leistungsaufnahme zu 73 Prozent arbeitslos bzw. das Arbeitsentgelt bzw. Arbeitslosengeld I musste aufgestockt werden oder das Arbeitslosengeld I war ausgelaufen (vgl. Fuchs, 2012: 3). Demnach hat die Mehrheit der Leistungsbezieher\_innen bereits Erfahrungen und Kontakte mit der Arbeitsvermittlung unterhalten. Sollte der Proband wirklich eigene Erfahrungen und Gefühle auf die Ratsuchenden übertragen, dann liegt ein schwerwiegender „Kunstfehler“ vor und er sollte sich Hilfe in Teambesprechungen oder Supervision holen. Er darf nicht seine wahrgenommene Lebenswelt in die anderen Personen „hineinsehen“ (vgl. Belardi u.a., 1999: 79). Der Erfolg der sozialar-

beiterischen Bemühungen hängt gerade davon ab, dass die eigenen Erfahrungen und Ansichten abstrahiert werden und stattdessen die Lebenszusammenhänge der einzelnen Klienten in ihrer jeweiligen Eigenbedeutung anerkannt und zugrunde gelegt werden (vgl. Kähler, 2001: 43). Die Mehrheit der befragten Integrationsfachkräfte wahrt daher eine professionelle Distanz zu den Schicksalen und Problemen der Leistungsbezieher\_innen und treten ihnen mit Empathie und Aufmerksamkeit entgegen.

Es ist somit festzuhalten, dass die Arbeitsvermittler\_innen trotz der engmaschigen Vorgaben der konzeptionellen Vorgaben nach besten Möglichkeiten in ihrem Rahmen nach Richtlinien arbeiten, die sich von sozialarbeiterischen Richtlinien nicht oder nur minimal unterscheiden.

### **8. Schlussbetrachtung und Ausblick**

Die vorliegende Arbeit hat gezeigt, dass das Förderinstrument EGZ als Integrationshilfsmittel in der Beratung bei Bezieher\_innen von Leistungen des SGB II über 50 Jahre ein wichtiger Bestandteil ist und viele unterschiedliche Arbeitsebenen aufweist. Die Aufgabe dieses abschließenden Kapitels ist es nun, die entscheidenden Ergebnisse der vorliegenden Untersuchung noch einmal zusammengefasst dazustellen sowie einen Ausblick auf mögliche Veränderungen oder Verbesserungspotentiale zu geben.

Besonders hervorzuheben ist hierbei die Wichtigkeit der Feinfühligkeit und Professionalität der Integrationsfachkräfte im Erstkontakt mit den Leistungsbezieher\_innen abzuschätzen, welche Personengruppen für das Anspracheelement geeignet sind. Die angesprochenen Personen sollten Vermittlungshemmnisse vorweisen können, zeitgleich aber an der Schwelle zum ersten Arbeitsmarkt stehen. Hinzu kommt der Aspekt der Unfreiwilligkeit der Beratung, der zeitgleich die Beratungssituation beeinflusst. Es gilt Widerstandsverhalten abzubauen und ein tragfähiges Arbeitsbündnis zu schaffen, welches geprägt ist von Respekt, emotionalem Beistand, einem Machtmissverhältnis zu beiden Seiten sowie Anerkennung der Leistung des\_der Anderen. Zeitgleich haben die Integrationsfachkräfte den Vorgaben ihrer Institution Folge zu leisten und einhergehend damit bestimmte Elemente in ihrer Beratungstätigkeit zu beachten, damit auf höherer Verwaltungsebene Controllingzahlen stimmig kommuniziert werden können (vgl. Kapitel 7.1).

Das Förderinstrument ist ein wichtiges Element bei der Integration von Leistungsbezieher\_innen des SGB II in den 1. Arbeitsmarkt. Dabei handelt sich es um eine Personengruppe

die, auf Grund ihrer aktuellen Lebenssituation und ihres Lebenslaufes, zu Beginn der Tätigkeit wahrscheinlich Minderleistungen erbringen wird. Die Aufnahme einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung kann eine gravierende Änderung für die betroffene Person bedeuten. Der neue, kontinuierliche Tagesablauf hat nicht nur Auswirkungen auf die Person selbst, evtl. müssen sich zudem Familienmitglieder mit der neuen Situation arrangieren und zurechtfinden. Die Konzentrationsfähigkeit und die Ausdauer der Personen werden auf die Probe gestellt, da der einstellende Betrieb Leistung und Beständigkeit erwartet. Der/die Eingestellte hat sich ggf. neue Strategien des Lernens anzueignen um die internen Arbeitsabläufe schnell und richtig zu erfassen und umzusetzen.

Der EGZ kann hier eine Brücke schlagen und die Frustrationstoleranz des/der Arbeitgeber\_in durch die finanzielle Subvention erhöhen. Der Betrieb erhält die Zahlung gerade weil die eingestellte Person auf dem 1. Arbeitsmarkt Startschwierigkeiten hat. Ihm sollte daher bewusst sein, dass die Leistungen der Person anfangs nicht mit vergleichbaren neuen Mitarbeiter\_innen analog sein könnten. In diesem Sinn ist die Zahlung als Ausgleich bzw. Entschädigung der zu erwartenden Minderleistungen zu verstehen und ein guter Weg zur Integration von Langzeitarbeitslosen.

Ist eine Person hingegen bereits auf 450-€Basis in einem Betrieb beschäftigt ist und wird mit Förderung in ein sozialversicherungspflichtiges Verhältnis übernommen, dann ist der Effekt der Subvention kritisch zu betrachten. Zum einen kennt der Betrieb den/die Eingestellte bereits und konnte sich im Rahmen des vorherigen Beschäftigungsverhältnisses einen Überblick über die Kenntnisse, Fertigkeiten und Motivation der betreffenden Person machen. Es ist daher schwer nachzuvollziehen inwieweit bei einer Stundenerhöhung Minderleistungen auftreten werden. Zum anderen ist es der betroffenen Person nicht respektvoll und wertschätzend gegenüber, dass ihre erweiterte Arbeitskraft in einem Maße vorübergehend eine Minderwertigkeit darstellt, die eine Förderung rechtfertigt. Zudem liegt der Gedanke nahe, dass durch die geförderte Aufstockung der Arbeitszeit auf Seiten des Jobcenters eine Integration „produziert“ wird um eine weitere Arbeitsaufnahme sowie eine EGZ- Förderung im System verbuchen zu können und einen Beitrag zur Zielerreichung zu tätigen. Die Konstellation stellt eine win-win-Situation für den Betrieb und das Jobcenter dar, lässt jedoch den betroffenen Menschen außen vor. Auf Grund dessen sollte die Förderung der Aufstockung von einem Minijob in ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis sehr differenziert betrachtet und entschieden werden. Schwerpunkt der Vermittlungsarbeit ist nicht die Produktion von Integrationszahlen sondern die Vermittlung in Arbeit, damit die Menschen künftig nicht mehr auf Staatsleistungen zum Lebensunterhalt angewiesen sind.

Wie in den Interviews an mehreren Stellen angesprochen, geht mit der Möglichkeit der Förderung auch eine Eventualität des Missbrauchs einher. Betriebe stellen förderfähige Personen ein um vermeintlich Personalkosten zu sparen und die Menschen bei nächster Gelegenheit wieder zu entlassen. Auf Seiten des Jobcenters sind die verfügbaren Instrumente zur Vermeidung dieses Missbrauches sehr begrenzt, daher ist es von Vorteil für den/die Neueingestellte, wenn ein unbefristeter Arbeitsvertrag geschlossen wird und mit der Förderdauer sowie dazugehöriger Nachbeschäftigungsfrist die Probezeit abgedeckt wird. Aus diesem Grund ist es für den/die Leistungsempfänger\_in vorteilhaft, wenn bevorzugt unbefristete Arbeitsverträge gefördert werden würden. Für die neu eingestellte Person bietet diese Fallkonstellation die Möglichkeit längerfristig zu planen und sich optimaler auf die neue Lebenssituation einzustellen im Vergleich zu einem befristeten Arbeitsverhältnis und der Gefahr hin nach dem Ablauf des Vertrages wieder Leistungen (voll) beantragen zu müssen.

Integrationsfachkräfte haben die mannigfaltige Aufgabe der Überprüfung der zu erwartenden Minderleistungen. Hier ist es unverzichtbar, dass regelmäßig Schulungen bezüglich der Sittenhaftigkeit und der Berufskunde stattfinden damit die Vermittlungsfachkräfte auf ein fundiertes Basiswissen zurückgreifen können und die Angaben der Arbeitgeber\_innen adäquat überprüfen können um über eine angemessene Förderhöhe- und Dauer zu entscheiden.

Bezüglich der Überprüfung der Sittenwidrigkeit ist zusätzlich ein deutlicher Handlungsbedarf zu sehen. Entweder müsste eine juristisch vorgebildete Person zur Prüfung der Unterlagen eingesetzt werden oder zumindest die Integrationsfachkräfte im ausreichenden Maße qualifiziert werden damit der Anspruch der Außenstehenden und des Probanden Herrn M. gerecht werden kann: Das Jobcenter überprüft die Verträge auf die gesetzlichen Mindestvoraussetzungen. Alternativ könnte eine unabhängige dritte Stelle die Korrektheit der Arbeitsverträge prüfen, aber dieser Gedanke kollidiert mit dem Sozialdatenschutz und der erweiterten Arbeitsbelastung der Integrationsfachkräfte in den Jobcentern.

Der Aspekt des Sozialdatenschutzes ist bezüglich des EGZ zudem sehr interessant. Der Einsatz des EGZ wäre unmöglich bzw. nur unter sehr erschwerten Bedingungen möglich, wenn das Jobcenter sich absolut an den Datenschutzhalt halten würde. Erhält eine Integrationsfachkraft eine EGZ- Förderanfrage muss sie diese korrekt bearbeiten. In diesem Zusammenhang nimmt sie meist telefonisch mit einer Person Kontakt auf in der Annahme, dass diese Person für ein Unternehmen tätig ist und zudem die Absicht besteht eine bestimmte Person einzustellen. Im

Rahmen der vorliegenden Arbeit wurde nicht ermittelt inwieweit die Leistungsbezieher\_innen bewusst ihre Einwilligung gegeben haben, dass das Jobcenter bei derartigen Vorgängen Auskunft über die Person geben darf. Dies beinhaltet auch die Information ob diese Person überhaupt Leistungen bezieht.

Eine Weiterentwicklung des Förderinstrumentes wäre demnach die Entscheidungsmacht jeder einzelnen Person im Leistungsbezug, ob ihre Daten für eine Förderanfrage zur Verfügung stehen oder nicht. Demnach müsste jede\_r neue Leistungsbezieher\_in im Vorwege gefragt werden ob er\_sie bereit wäre ggf. einem Betrieb die Möglichkeit zu bieten für die eigene Person einen EGZ zu beantragen. Nur wer seine bewusste Einwilligung geben würde, gehört zum Kreis fördermöglicher Personen. Bei den anderen Leistungsbezieher\_innen ist die Möglichkeit einer Förderung ausgeschlossen, da sie sich bewusst dagegen entschieden.

Für die praktische Vermittlungsarbeit der Integrationsfachkräfte würde dies zum einen anfangs einen erhöhten Arbeitsaufwand bedeuten. Sie müssten, unabhängig von der individuellen Situation der Ratsuchenden, das Förderinstrument in einem ausreichenden Maße erläutern um eine hinreichende Entscheidungsgrundlage zu bieten. Zum anderen würde es für die Leistungsberechtigten eine weitere Formalität und Komplexität bedeuten mit der sie sich zusätzlich auseinandersetzen müssen. Es wäre wiederum Aufgabe der Integrationsfachkräfte den Nutzen des Förderinstrumentes zu erläutern, zeitgleich mit dem Profiling der Person sowie der Gründung eines tragfähigen Arbeitsbündnisses. Jedoch ist nicht auszuschließen, dass sich nach einer Phase der Umgewöhnung die Arbeitsverwaltung auf die neue Prozedur einstellen kann und die Informationen korrekt und angemessen den Leistungsbezieher\_innen gegenüber kommunizieren würde.

Abschließend lässt sich feststellen, dass der EGZ ein interessanter, mannigfaltiger und nicht zu unterschätzender Baustein bei der Integration von Leistungsbezieher\_innen im SGB II darstellt. Seine Existenz hat Auswirkungen auf die Arbeitsbeziehung zwischen Integrationsfachkraft und leistungsbeziehender Person. Der EGZ kann auf Seiten des\_der Leistungsbezieher\_in eine Möglichkeit sein Widerstandsverhalten zu demonstrieren und die eigene Ansicht der Dinge in den Vordergrund zu stellen. Das Förderinstrument kann aber auch Hoffnung verleihen den Schritt in den 1. Arbeitsmarkt (wieder) zu schaffen oder demoralisierend wirken, wenn trotz dieser Möglichkeit keine Arbeitsaufnahme realisiert werden kann. Betriebe setzen sich mit dem Förderinstrument auseinander und nutzen ihn bewusst (nicht) um Personal zu gewinnen. Sie treten mit dem Jobcenter in Kontakt und „zwingen“ die Integrationsfachkräfte sich dadurch mit dem konkreten Berufsfeld auseinander zu setzen. Der EGZ exis-

tiert seit Jahren und wird in unregelmäßigen Abständen durch gesetzliche Änderungen abgewandelt und verändert. Die letzte Änderung fand zum April 2012 statt und es bleibt abzuwarten wie sich der EGZ in der Zukunft dem Arbeitsmarkt präsentieren wird.

## Literatur- und Quellenverzeichnis

**Ames, Anne** (2008): Arbeitssituation und Rollenverständnis der persönlichen Ansprechpartner/-innen nach § 14 SGB II. Eine Studie im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung, www.boeckler.de (Zugriff am 10. Oktober 2012)

**Ansen, Harald** (2006): Soziale Beratung und Armut, München: Ernst Reinhardt Verlag

**Bamberger, Günter** (1999): Lösungsorientierte Beratung, Weinheim: Psychologie Verlags Union

**Barabas, Friedrich** (2004): Gesetzliche Grundlagen der Beratung. In: Nestmann, Frank u.a. (Hg.): Das Handbuch der Beratung. Band 2: Ansätze, Methoden und Felder, Tübingen: dgvt- Verlag, S. 1203- 1212

**Bartelheimer, Peter** (2008): Wie man an seiner Eingliederung mitwirkt. Arbeitsmarktdienstleistungen nach SGB II zwischen institutionellem und persönlichem Auftrag, in: Zeitschrift für Sozialreform, Jg. 54 (Heft 1) S. 11-36

**Bechmann, Sebastian** u.a. (2012): Fachkräfte und unbesetzte Stellen in einer alternden Gesellschaft. Problemlagen und betriebliche Reaktionen, Nürnberg: IAB-Forschungsbericht (13/2012)

**Belardi, Nando** u.a. (1999): Beratung. Eine sozialpädagogische Einführung, Weinheim und Basel: Beltz Verlag

**Bernhard, Sarah** u.a. (2008): Geförderte haben die besseren Arbeitsmarktchancen. Eingliederungszuschüsse für ALG-II-Empfänger, Nürnberg: IAB-Kurzbericht, Nr. 12

**Bohrke-Petrovic, Siglinde** u.a. (2007): Interaktion zur Integration. Ein praxisorientierter Leitfaden zur Beratung im SGB II, Nürnberg: Bundesagentur für Arbeit

**Brussig, Martin** u.a. (2011): Eingliederungszuschüsse. Bewährtes Instrument mit vielen Varianten, Nürnberg: IAB- Kurzbericht (Nr. 12, Mai 2011)

**Bundesagentur für Arbeit** (2012): Das arbeitnehmerorientierte Integrationskonzept der Bundesagentur für Arbeit (SGB II und SGB III). Leitkonzept Arbeitsvermittlung und Vermittlung von schwerbehinderten Menschen (Nicht-Reha), Nürnberg: Version 7.0 - INTERN

**Clemens, Wolfgang** (2010): Ageism und Altersdiskriminierung auf Arbeitsmärkten - Eine Einleitung, in: Zu alt? „Ageism“ und Altersdiskriminierung auf Arbeitsmärkten, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 7- 20

**Dietz, Martin** u.a. (2011): Rente mit 67 Jahren. Zur Beschäftigungslage Älterer, Nürnberg: IAB- Stellungnahme 1/2011

**Einsiedler, Eberhardt** (2012): Perspektive Qualität, Diskussionspapier, Nürnberg 2012

**Eisenmann**, Peter (2006): Werte und Normen in der Sozialen Arbeit, Stuttgart: Verlag W. Kohlhammer

**Endbericht durch den Forschungsverband** des ZEW, des IAB und des IAT (2006): Evaluation der Maßnahmen zur Umsetzung der Vorschläge der Hartz- Kommission. Arbeitspaket 1: Wirksamkeit der Instrumente. Modul 1d: Eingliederungszuschüsse und Entgeltsicherung, Nürnberg, Gelsenkirchen und Mannheim

**Flick**, Uwe (2010): Qualitative Sozialforschung. Eine Einführung, Reinbek bei Hamburg: Rowohlt Taschenbuch Verlag

**Fuchs**, Benjamin (2012): Wege in die Grundsicherung. Gründe für den Arbeitslosengeld-II- Bezug, Nürnberg: IAB- Kurzbericht Nr. 25

**Gläser**, Jochen u.a. (2010): Experteninterviews und qualitative Inhaltsanalyse, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften

**Göckler**, Rainer (2009): Beratung im Sanktionskontext. Sanktionsgespräche in der Grundsicherung für Arbeitssuchende. Theorie und Praxis der Umsetzung, Tübingen: dgvt- Verlag (Buchreihe: Beratung)

**Gumpinger**, Marianne (2007): Aktivierende Soziale Arbeit versus Fürsorge?, in: Gehrman, Gerd u.a. (Hg.): Aktivierende Soziale Arbeit mit nicht- motivierten Klienten. Mit Arbeitshilfen für Ausbildung und Praxis. 2. aktualisierte Auflage, Regensburg: Walhalla Fachverlag, S. 23- 40

**Helfferrich**, Cornelia (2005): Die Qualität qualitativer Daten. Manual für die Durchführung qualitativer Interviews. Lehrbuch, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften

**Kähler**, Harro Dietrich (2001): Erstgespräche in der sozialen Einzelhilfe, Freiburg im Breisgau: Lambertus- Verlag

**Mayring**, Philipp (2010): Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken. 11., aktualisierte und überarbeitete Auflage, Weinheim und Basel: Beltz Verlag

**Meuser**, Michael u.a. (2002): ExpertenInneninterviews - vielfach erprobt, wenig bedacht. Ein Beitrag zur qualitativen Methodendiskussion, in: Bogner, Alexander (Hg.): Das Experteninterview: Theorie, Methode, Anwendung, Opladen: Leske & Budrich, S. 71 - 95

**Mutzeck**, Wolfgang (2004): Kooperative Beratung. In In: Nestmann, Frank u.a. (Hg.): Das Handbuch der Beratung. Band 2: Ansätze, Methoden und Felder, Tübingen: dgvt- Verlag, S. 691- 698

**Nestmann**, Frank u.a. (2004): Statt einer „Einführung“: Offene Fragen „guter Beratung“. In: Nestmann, Frank u.a. (Hg.): Das Handbuch der Beratung. Band 2: Ansätze, Methoden und Felder, Tübingen: dgvt- Verlag, S. 599- 608

**Promberger**, Markus u.a. (2012): Private Vorsorge fehlt, wo sie am nötigsten ist, Nürnberg: IAB- Kurzbericht (15/2012)

**Rooney, Ronald** (2009): Initial Phase Work with Individual Involuntary Clients, in: Rooney, Ronald (Hg.): Strategies for Work with Involuntary Clients, New York: Columbia University Press, S. 117- 166

**Ruppe, Kathi** (2009a): Eingliederungszuschüsse und Betriebszugehörigkeitsdauer in Westdeutschland, Nürnberg: IAB-Discussion Paper 6/2009

**Ruppe, Kathi u.a.** (2009b): Förderung mit Eingliederungszuschüssen. Länger im Betrieb und gleicher Lohn, Nürnberg: IAB-Kurzbericht (Nr. 25, November 2009)

**Sanders, Rudolf** (2004): Die Beziehung zwischen Ratsuchendem und Berater. In In: Nestmann, Frank u.a. (Hg.): Das Handbuch der Beratung. Band 2: Ansätze, Methoden und Felder, Tübingen: dgvt- Verlag, S. 797- 808

**Schmidt-Grunert, Marianne** (2004): Teil 1, in: Schmidt-Grunert, Marianne (Hg.): Sozialforschung konkret. Problemzentrierte Interviews als qualitative Erhebungsmethode, Freiburg im Breisgau: Lambertus - Verlag, S. 11 - 68

**Statistik der Bundesagentur für Arbeit** (Dezember 2009): Statistik der Grundsicherung für Arbeitssuchende nach SGB II, Verweildauern im SGB II, Dezember 2009 - Daten mit einer Wartezeit von 3 Monaten

**Statistik der Bundesagentur für Arbeit** (Dezember 2011): Statistik der Grundsicherung für Arbeitssuchende nach SGB II, Verweildauern im SGB II, Dezember 2011 - Daten mit einer Wartezeit von 3 Monaten

**Statistik der Bundesagentur für Arbeit** (Oktober 2012): Eingliederungsbilanzen: Bundesergebnisse und ausgewählte Kennzahlen nach Regionen im Rechtskreis SGB II, Jahreszahlen 2011, Nürnberg, Oktober 2012

**Statistik der Bundesagentur für Arbeit** (November 2012): Verbleib von Teilnehmern aus ausgewählten Instrumenten der Arbeitsmarktpolitik mit Kostenträgerschaft im Rechtskreis SGB II untersucht 6 Monate nach Austritt hinsichtlich sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung und Arbeitslosigkeit, Hannover, November 2012

**Stephan, Gesine** (2009): Employer wage subsidies and wages in Germany. Some evidence from individual data, Nürnberg: IAB- Discussion Paper 9/2009

**Tannenbaum, Frank** (1938): Crime and Community, Boston: Ginnverlag

**Wenzel, Ulrich** (2008): Fördern und Fordern aus Sicht der Betroffenen: Verstehen und Aneignung sozial- und arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen des SGB II, in: Zeitschrift für Sozialreform, Jg. 54 (Heft 1), S. 57- 78

**Witzel, Andreas** (1982): Verfahren der qualitativen Sozialforschung. Überblick und Alternativen, Frankfurt am Main/ New York: Campus Verlag

### **Literatur aus dem Internet**

[http://www.arbeitsagentur.de/nn\\_27612/Navigation/zentral/Unternehmen/Hilfen/Einstellung/Einstellung-Nav.html](http://www.arbeitsagentur.de/nn_27612/Navigation/zentral/Unternehmen/Hilfen/Einstellung/Einstellung-Nav.html) Zugriff am 15. November 2012

[www.duden.de/node/663353/revisions/1179022/view](http://www.duden.de/node/663353/revisions/1179022/view); Zugriff am 24. Februar 2013

[www.duden.de/node/706088/revisions/1259352/view](http://www.duden.de/node/706088/revisions/1259352/view); Zugriff am 24. Februar 2013

[www.perspektive50plus.de](http://www.perspektive50plus.de); Zugriff am 3. Januar 2013

## **Schriftliche Erklärung**

Ich versichere, dass ich die vorliegende Arbeit ohne fremde Hilfe selbstständig verfasst und nur die angegebenen Quellen und Hilfsmittel benutzt habe. Wörtlich oder dem Sinn nach aus anderen Werken entnommen Stellen sind in allen Fällen unter Angabe der Quelle kenntlich gemacht.

---

Ort, Datum

---

Unterschrift