

Kooperation zwischen Arbeitsuchenden und Vermittlungsfachkräften. Wird dieses Ziel mithilfe des Kooperationsplanes greifbarer?

Zusammenfassung

Mit dem Ziel das Beratungsgespräch auf die gemeinsame Strategieentwicklung von Arbeitsuchenden und Vermittlungsfachkräften zur Aufnahme einer Erwerbstätigkeit zu fokussieren, ist der rechtlich unverbindlichere Kooperationsplan ein Kernelement der Bürgergeldreform. Welche Rahmenbedingungen für Kooperation im Verhandlungsraum bestehen, analysiert dieser Beitrag basierend auf Rechts- und Verwaltungsdokumenten sowie Forschungsergebnissen und zeigt Chancen und Grenzen der Kooperationsbeziehung auf.

Schlagworte

Kooperationsplan, Eingliederungsvereinbarung, Hilfe und Kontrolle, Aktivierender Sozialstaat, impression management

1 Beratung als Verhandlungsraum für die Arbeitsvermittlung im Jobcenter

Wenn erwerbsfähige Leistungsberechtigte – hier Arbeitsuchende¹ genannt – Gespräche im Jobcenter wahrnehmen, werden in der Beratung Ansatzpunkte für die Arbeitsvermittlung festgelegt.² Beratung zielt darauf, Kompetenzen, Berufserfahrungen, (non-)formale Ressourcen, Hindernisse und die persönliche Situation der Arbeitsuchenden zu besprechen (z.B. Sorgearbeit mit Kindern und zu pflegenden Angehörigen). Diese sog. Potenzialanaly-

1 „Arbeitsuchende“ bezeichnet im Folgenden Menschen, die mindestens drei Stunden am Tag arbeiten können, die in Jobcentern arbeitslos gemeldet sind und gleichzeitig Bürgergeld beziehen bzw. Arbeitslosengeld II bezogen haben. Diese Personen können bereits in einer das Existenzminimum nicht abdeckenden Erwerbstätigkeit stehen und daher mit Leistungen des SGB II aufgestockt wird.

2 Herzlichen Dank an die Herausgeber und Melanie Hermanns für wertvolle Hinweise.

se dient dazu sicherzustellen, dass die Bewerbungsaktivitäten der Arbeitssuchenden und Jobcenter-Leistungen passend auf den Einzelfall abgestimmt sind (Rübner et al., 2022, 188 ff.). Darauf aufbauend sollen Vermittlungsfachkräfte³ mit Arbeitssuchenden „gemeinsam eine individuelle Strategie“ (§ 14 Abs. 2 SGB II) entwickeln, um erwerbstätig zu werden. Diese Strategie beinhaltet z.B., dass Zielberuf oder zu erreichende Ausbildung definiert, Jobcenter-Leistungen wie Weiterbildungen, Bewerbungs- oder Kinderbetreuungskosten genauso wie Mitwirkungspflichten der Arbeitssuchenden festgelegt werden, etwa die Anzahl zu tätiger Bewerbungen. In der Beratung verhandeln Arbeitssuchende mit Vermittlungsfachkräften also über Ziele und Schritte der Arbeitsvermittlung, Leistungen und Pflichten.

Welche Leistungen und Mitwirkungspflichten zur Aufnahme einer Erwerbstätigkeit dienen, wurde zunächst in der Eingliederungsvereinbarung (EinV) und seit Juli 2023 im Kooperationsplan (KP) (§ 15 SGB II) festgehalten. Der Bezug von Bürgergeld bzw. zuvor Arbeitslosengeld II erfordert, dass Arbeitssuchende an der Überwindung ihrer Hilfebedürftigkeit mitwirken, indem sie eine Erwerbstätigkeit aufnehmen. Dies ist Kern des Prinzips Fördern und Fordern (§§ 14 und 2 SGB II). Der schon mit der EinV verfolgte Anspruch einer gemeinsamen Aushandlung der Vermittlungsstrategie wurde aufgrund der Fokussierung auf fordernde Elemente kritisiert, so dass sich die EinV in der Praxis weniger als „Vereinbarung“, sondern eher als „Verordnung“ ausgestaltete (Etges & Lenger, 2010; Bieback, 2009).

Laut Gesetzentwurf ersetzt die Bürgergeldreform die EinV als öffentlich-rechtlichen Vertrag durch den *rechtlich unverbindlicheren KP*, um eine kooperative Beratungssituation zu schaffen, „die in vertrauensvoller Zusammenarbeit auf individuelle Bedarfe eingeht und nicht mögliche Rechtsfolgen in den Mittelpunkt stellt“ (BTS, 2022, S. 83). Die Reform basiert auf Erkenntnissen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) sowie des Bundesrechnungshofes, dass die EinV in zahlreichen Fällen nicht rechtssicher umsetzbar war (ebd., S. 82 f.; S. 46 f.), etwa bei unausgewogenen Leistungen und Pflichten oder unzureichender Dokumentation (ebd., S. 83). Zudem beeinträchtigte ein rechtssicherer Einsatz der überwiegend juristisch formulierten EinV⁴ die transparente und verständliche Kommunikation in der Beratung (Senghaas et al., 2020; Senghaas et al., 2021). Mit

3 „Vermittlungsfachkräfte“ bezeichnet hier mit Beratung und Vermittlung in Arbeit betraute Beschäftigte im Jobcenter. Die im Jobcenter verwendeten Begriffe reichen von persönliche/n Ansprechpartner/-innen über Fallmanagement bis hin zur Vermittlungsfachkraft.

4 Die mehrseitige EinV informiert über den öffentlich-rechtlichen Vertrag, Überprüfung und Aktualisierung der EinV, getroffene Vereinbarungen (wie Bewerbungsbemühungen, Maßnahmen, Weiterbildungen) und belehrt zu Rechtsfolgen und Leistungsminderungen.

Reduzierung auf „seine wesentliche Funktion als Instrument zur kooperativen Planung des Integrationsprozesses“ (BTS, 2022, S. 83) soll die praktische Handhabbarkeit des KP verbessert werden.

Inwiefern die gesetzlichen Neuerungen *strukturell eine Kooperation zwischen Arbeitsuchenden und Vermittlungsfachkräften* fördern und wie sich der *Verhandlungsraum* gestaltet, analysiert dieser Beitrag auf Basis am IAB-erhobener qualitativer Forschungsergebnisse aus dem praktischen Einsatz der EinV (Senghaas et al., 2020), Rechts- und Verwaltungsdokumenten sowie weiteren Forschungsergebnissen.

Um die Rahmenbedingungen für Kooperation untersuchen zu können, werden zunächst die besondere Rolle der unfreiwilligen und zielgerichteten Beratung im aktivierenden Sozialstaat im Spannungsfeld von Hilfe und Kontrolle dargestellt (2). Forschungsergebnisse zur Beratungspraxis mithilfe der EinV (3) dienen der Einordnung der Ausgangsbedingungen des KP sowie des Machtverhältnisses in der Verhandlungssituation zwischen Arbeitsuchenden und Vermittlungsfachkräften. Die Darstellung zentraler Ansatzpunkte der Bürgergeldreform sowie ihrer Umsetzung in Gesetz und fachlichen Weisungen für Vermittlungsfachkräfte zeigt Chancen und Grenzen für Kooperation auf (4). Im Fazit werden Chancen der konsensual-kooperativen Haltung, Herausforderungen mit Blick auf soziale benachteiligte Arbeitsuchende gegenübergestellt, um für eine weitere Autonomieförderung und Unterstützung der Arbeitsuchenden zu plädieren (5).

2 Beratung im aktivierenden Sozialstaat

Im aktivierenden Sozialstaat ist Beratung in der Arbeitsvermittlung *nicht freiwillig* und *zieloffen*, sondern dient der Beendigung der Hilfebedürftigkeit. Arbeitsuchende müssen die Beratung aktiv nutzen, um ihren Anspruch auf Bürgergeld und damit die Sicherstellung der Lebenshaltungskosten und Förderleistungen zu wahren. Gemäß dem Grundsatz des Forderns sind Arbeitsuchende verpflichtet, aktiv an der Arbeitsmarktintegration und dem Abschluss eines KP mitzuwirken (§ 2 Abs. 1 SGB II). Grundsätzlich können bei Pflichtverletzung stufenweise Leistungskürzungen erfolgen. Im KP werden die vereinbarten Integrationsschritte als Absprachen ohne unmittelbare Möglichkeit der Leistungsminderung dokumentiert. Im Zuge der Beratung *kontrollieren* Vermittlungsfachkräfte bei der regelmäßigen Aktualisierung des KP, ob Arbeitsuchende die vereinbarten Schritte umsetzen, um den Leistungsbezug zu beenden. Es gilt als zumutbar, eine Erwerbsarbeit anzunehmen, die nicht ausbildungsadäquat ist oder unter ungünstigeren Arbeitsbedingungen stattfindet (§ 10 SGB II). Diese bei Einführung des SGB II

verschärften Zumutbarkeitskriterien sowie die Rücknahme sozialstaatlicher Leistungen – die den aktivierenden Sozialstaat charakterisieren – erhöhen den Druck zur Erwerbsaufnahme und setzen Einzelne erhöhten Risiken auf dem Arbeitsmarkt aus (Dingeldey, 2011). Der aktivierende Sozialstaat tritt hier pädagogisch-erzieherisch auf (Lessenich, 2012). Dabei agieren Vermittlungsfachkräfte sowohl als verbündete Unterstützende bei der Erwerbsaufnahme als auch als Kontrollinstanzen, was die kooperative Zusammenarbeit erschweren kann. Somit bewegt sich Beratung im Jobcenter strukturell in einem Spannungsfeld zwischen *Kooperation* und *Kontrolle*.

Zur Analyse der Verhandlungssituation im Jobcenter wird zunächst die Dokumentation der Integrationsschritte vor der Bürgergeldreform betrachtet. Die EinV vermittelte das Prinzip „Fördern und Fordern“, indem Leistungen des Jobcenters und Pflichten der Arbeitsuchenden *rechtsverbindlich* und *sanktionierbar fixiert* wurden.

3 Erkenntnisse zur Rolle der EinV in Beratung und Arbeitsmarktintegration

Der Prozess von Beratung und Dokumentation der Vermittlungsschritte bietet die Chance, Ziele kooperativ zu erarbeiten. Jedoch war der Verhandlungsraum beim Einsatz der EinV nicht für beide Parteien gleich und barg die Gefahr, bestehende Machtasymmetrien zu festigen (Bieback, 2009). Arbeitsuchende sind materiell abhängig von den Leistungen, die bei Pflichtverletzung reduziert werden können, was ihre Verhandlungsposition schwächt. Bei Nichteinhaltung der in der EinV enthaltenen Pflichten, z.B. einem Maßnahmenbesuch, konnten sie sanktioniert und ihre Leistungen unter das Existenzminimum gekürzt werden. Vermittlungsfachkräfte konnten eine EinV auch einseitig durchsetzen, indem sie einen Verwaltungsakt mit Rechtsfolge erließen, was eine faire Aushandlung der Vertragsinhalte strukturell infrage stellte (ebd.). Zudem teilten Vermittlungsfachkräfte Informationen zu Integrationsleistungen nicht immer vollständig mit, während Arbeitsuchende Leistungen weniger kannten, die ihnen bei der Erreichung ihrer Ziele helfen würden (Schütz et al., 2011).

Ob ein frühzeitiger Abschluss einer EinV die Arbeitsplatzchancen von Arbeitsuchenden begünstigte, wurde unterschiedlich bewertet. Van den Berg et al. (2016) fanden positive Effekte für einige Arbeitslose, die Arbeitslosengeld I bezogen (gemäß SGB III). Die Existenz und Drohung mit Sanktionen – etwa beim Abschluss einer EinV – konnte die Kooperationsbereitschaft der Arbeitsuchenden erhöhen (Götz et al., 2010, S. 3). Gleichzeitig konnten EinV-Inhalte, die nicht gemeinsam verhandelt, sondern von Ver-

mittlungsfachkräften durchgesetzt wurden, zu einer inneren Verweigerungshaltung bei Arbeitsuchenden führen (Etges & Lenger, 2010, S. 346). Weiter zeigte die Beratungspraxis außerhalb der Jobcenter, dass Leistungsminдерungen Krisensituationen verschärfen, besonders für Arbeitsuchende, die mit dem Arbeitsvermittlungsverfahren überfordert waren, etwa aufgrund psychischer oder Suchterkrankung, persönlicher Krisen, Leseschwierigkeiten oder geringen Sprachkenntnissen (Diakonie, 2024). So stellte sich die Frage, ob eine Beratung *ohne EinV* fördert, Schritte der Arbeitsmarktintegration tatsächlich zu verhandeln und Interessen Arbeitsuchender zu berücksichtigen.

Inwiefern Sanktionsmöglichkeiten auf Basis der EinV einen Einfluss auf die Beratung und die Arbeitsmarktintegration besitzen, untersuchte das Forschungsprojekt *„Vertragsbeziehungen zwischen Jobcentern und Arbeitslosen“* am IAB. Das 2017 bis 2019 in sechs Jobcentern durchgeführte Feldexperiment ermöglichte EinV-Varianten mit und ohne Rechtsfolgen genauso wie Beratungen ohne EinV für neu in den Arbeitslosengeld-II-Bezug eintretende Arbeitsuchende zu vergleichen (Bernhard et al., 2019; Bernhard et al., 2022). Die Begleitforschung erhob darüber hinaus in einem unbeteiligten Jobcenter Daten (Bernhard et al., 2019).

In der Standard-EinV sowie der EinV ohne Rechtsfolgen wurden am Beratungsende Leistungen des Jobcenters und Pflichten der Arbeitsuchende fixiert. Nur die Rechtsfolgenbelehrung in der Standard-EinV ermöglichte Sanktionen bei Pflichtverletzungen, wie eine niedrigere Anzahl der getätigten Bewerbungen. In der EinV ohne Rechtsfolgen sowie für die dritte Gruppe, bei der in den ersten sechs Monaten keine EinV abgeschlossen wurde, waren keine Sanktionen vorgesehen. Im Folgenden dargestellte Erkenntnisse basieren auf dieser Studie.

3.1 Die EinV in der Beratungspraxis – Benötigt ein Konsens eine EinV ohne Rechtsfolgen?

In zwölf Beratungsgesprächen wurden verfolgte Ziele der Arbeitsuchenden bzw. Vermittlungsfachkräfte in den drei Varianten untersucht und mit Interviewdaten beider Seiten trianguliert (Freier, 2021a). Die Erwartung, dass in Beratungen ohne Sanktionsmöglichkeit auf EinV-Basis mehr Interessen von Arbeitsuchenden zur Sprache kommen und berücksichtigt werden, bestätigte sich nicht. Es konnte keine systematische Verbindung zwischen fehlenden Rechtsfolgen der EinV und einer stärkeren Beteiligung der Arbeitsuchenden an der Zielentwicklung oder dem in der EinV festgehaltenen Verhandlungsergebnis rekonstruiert werden.

Doch zeigten sich Unterschiede im EinV-Einsatz in zwei Interaktionen zwischen Arbeitsuchenden und Beraterinnen, die mithilfe der Rahmenanalyse und dem dramaturgischen Ansatz von Erving Goffman sekundär analysiert wurden (Freier, 2021a). Beide Arbeitsuchende benötigten Zeit, um sich um Angehörige zu kümmern, was jedoch den Zielen der Beraterinnen widersprach, die den Fokus auf die Arbeitsvermittlung legten. Die Feinanalyse zeigte, dass die Arbeitsuchende mit EinV und Sanktionsmöglichkeiten mehr Entlastung aushandelte als die Arbeitsuchende ohne EinV. Dabei nutzte eine Beraterin ihr Ermessen, um die Situation für die Arbeitsuchende mit EinV abzumildern, indem sie die Teilnahme an einer berufsqualifizierenden Maßnahme flexibler gestaltete und alternative rechtsverbindliche Vermittlungsvorschläge machte. Entscheidend für die Verhandlungsergebnisse war nicht das rechtliche Vertragsverhältnis, sondern wie Arbeitsuchende in ihrer Selbstdarstellung (*impression management*) auf die Beraterinnen wirkten.

Die erfolgreich verhandelnde Arbeitsuchende konnte sich als aktive und motivierte Person darstellen (etwa durch gewählten Zeitpunkt des Ansprechens eigener Wünsche, Darstellungen vorheriger Bewerbungsbemühungen, ehe sie kommende Einschränkungen ansprach). Die weniger erfolgreiche Arbeitsuchende wurde hingegen als demotiviert und arbeitsunwillig wahrgenommen. Im Gespräch ohne EinV betonte ihre Beraterin die Pflichten der Arbeitsuchenden, Maßnahmen und zumutbare Vermittlungsvorschläge anzunehmen bis hin zu einer impliziten Sanktionsandrohung bei Nicht-Bewerbung. Äußerungen und Handlungen wurden bei als motiviert geltenden Arbeitsuchenden als kleine Fehler oder Missverständnisse interpretiert, während sie bei weniger erfolgreichen Arbeitsuchenden als Bestätigung ihrer Demotivation wirkten.

Die Daten deuten darauf hin, dass Vermittlungsfachkräfte Arbeitsuchenden eher entgegenkommen, wenn Arbeitsuchende über Selbstdarstellungsfähigkeiten und Wissen über angemessenes Verhalten im Jobcenter verfügen. Die Art und Weise wie Bewerbungsbemühungen dargestellt werden, beeinflusst die wahrgenommene Motivation. Dabei birgt die Wirkmacht des *impression management* auf das Beratungsergebnis die Gefahr einer selbsterfüllenden Prophezeiung: Arbeitsuchende, die als demotiviert gelten, können dieses Bild schwer ablegen, und ihre Abwehrreaktionen werden als Anzeichen für Demotivation interpretiert.

Disziplinierung im aktivierenden Sozialstaat kann dazu führen, dass Arbeitsuchende strategische Geheimnisse entwickeln, um ihre Selbstdarstellung nicht zu gefährden. Wenn sie aus Furcht, als unmotiviert zu gelten, Interessen nicht offen ansprechen, führt dies zu formal gültigen jedoch nicht ernst gemeinten Als-ob-Bewerbungen (Etges & Lenger, 2010). Die erfolgreiche Arbeitsuchende bewarb sich auf eine Stelle trotzdem ärztlich

attestierten gesundheitliche Einschränkungen der Tätigkeitsausübung entgegenstanden. Sie fühlte sich gezwungen, dies zu tun, und schrieb sich wenig Autonomie zu: „Ich muss es ja machen. Was soll ich machen? Ich finde es aber schade“ (Freier, 2021a, S. 129). Ähnliche Studienbefunde zeigen, dass Arbeitsuchende ihre Interessen in der Beratung nicht immer ansprechen (Grimmer, 2018). Für eine passgenaue Vermittlungsstrategie sind Vertrauen und Offenheit erforderlich, damit relevante Informationen ausgetauscht werden und eine echte Zusammenarbeit entsteht.

3.2 Die EinV in der Beratungspraxis – ein variables Instrument zwischen Fördern und Fordern

Da die EinV zu umfangreich und in schwer verständlicher juristischer Fachsprache verfasst wurde (Senghaas et al., 2020, S. 3 f.), spielte im Beratungsgespräch die sprachliche Einbettung der EinV eine besondere Rolle. Beobachtete Beratungsgespräche, Interviews mit Vermittlungsfachkräften und Arbeitsuchenden sowie Gruppendiskussionen mit Vermittlungsfachkräften zeigten, dass Vermittlungsfachkräfte die EinV in der Praxis teils eher als förderndes und teils auch als forderndes Element nutzten (Freier, 2021b).

Vermittlungsfachkräfte, die Arbeitsuchende als unmotiviert betrachteten, betonten dann eher die disziplinierende Wirkung. Dies geschah durch sprachliche Markierungen des Fordern-Prinzips, wie die Bezeichnung der EinV als „Vertrag“ und das Betonen von Pflichten, ohne explizit Sanktionen zu erwähnen: „alles im Leben hat Folgen, bei uns auch“. Erachteten Vermittlungsfachkräfte hingegen die kooperative Funktion als sinnvoll, betonten sie das Fördern-Prinzip. Die EinV wurde dann als „Protokoll“ oder „Zusammenfassung“ dargestellt, auf die sich Betroffene berufen können. Informationen über mögliche Sanktionen (Sanktionsbelehrung) wurden dann entpersonalisiert („das ist jetzt nichts Persönliches, ich sage das bei jedem“). Kooperative Aspekte wie die gemeinsame Erarbeitung und Festlegung von Zielen wurden hervorgehoben, um ein Arbeitsbündnis aufzubauen. Arbeitsuchende wurden eingeladen die Zieldefinition zu verhandeln, z.B. mit der Frage „Wie wollen wir jetzt vorgehen?“.

Auch Ergebnisse der IAB-Online-Befragung von Vermittlungsfachkräften bestätigen diese Befunde: Fachkräfte bewerteten die EinV als sinnvolles Instrument, um bei Arbeitsuchenden, die sie als unmotiviert wahrnehmen, eine Mitwirkung zu erreichen; hingegen sank ihre Zustimmung für Alleinerziehende, Menschen mit gesundheitlichen Einschränkungen oder mit schlechten Deutschkenntnissen (Senghaas et al., 2020, S. 5). Bei stark gesundheitlich beeinträchtigten Menschen oder Personen in besonderen Lebenslagen wie Wohnungs- oder Obdachlosigkeit, die zunächst eine Stabili-

sierung der Lebenssituation benötigen, wurde die EinV als eher inhaltsleere bürokratische „pro-forma-Vereinbarung“ und wenig zielführend betrachtet (Senghaas & Bernhard, 2021, S. 502f.). Dabei sind Arbeitsuchende laut Daten der IAB-Panelbefragung PASS aus den Jahren 2015-2018 mit der Arbeit des Jobcenters unzufrieden, wenn in ihrer Wahrnehmung Jobcenter, die in der EinV festgehaltenen Leistungen nicht erfüllten (Senghaas et al., 2020, S. 6f.).

Vermittlungsfachkräfte nehmen eine bedeutende Machtposition ein, indem sie Arbeitsuchenden die Eigenschaften „motiviert“ oder „unmotiviert“ zuschreiben und den Einsatz der EinV daran ausrichten. Diese Zuschreibungen basieren darauf, wie gut Betroffene mit den Erwartungen der Fachkräfte vertraut sind und wie erfolgreich sie im impression management agieren. Es ist für ein Arbeitsbündnis zwischen Arbeitsuchenden und Vermittlungsfachkräften notwendig, regelmäßig die Vermittlungsschritte zu prüfen. Doch mit einer Klassifizierung in motivierte und demotivierte Arbeitsuchende besteht die Gefahr, strukturelle Arbeitslosigkeitsrisiken zu individualisieren und andere Faktoren für einen erfolgreichen Vermittlungsprozess zu vernachlässigen. Dabei sind die Perspektive auf eine nachhaltige Vermittlung in qualifizierte Tätigkeiten sowie die Etablierung eines dritten Arbeitsmarktes für jene Personen, die aktiv sein wollen und keine Stelle am regulären Arbeitsmarkt finden, angemessene Ansatzpunkte, um strukturelle Arbeitsmarktrisiken abzufedern.

Denn die individuelle Festlegung von Beschäftigungszielen und Vermittlungsschritten hängt neben persönlichen Faktoren der Arbeitsuchenden auch von der Arbeitsmarktsituation des Zielberufes, den verfügbaren Ressourcen des Jobcenters für Aus- und Weiterbildung sowie der Abbildbarkeit im Zielsteuerungssystem ab (Freier & Senghaas, 2021; Freier, 2023). Eine kooperative Einigung in der Beratung wird schwierig, wenn Arbeitsuchende in ihrem gelernten Beruf arbeiten möchten, dieser jedoch nicht am Arbeitsmarkt nachgefragt wird, oder wenn für eine aus gesundheitlichen Gründen eingeschränkte Tätigkeit keine passende Stelle verfügbar ist. Strukturell stehen diejenigen Menschen vor besonderen Hürden bei der Arbeitsaufnahme, die über zwölf Monate arbeitslos sind, gesundheitliche Einschränkungen haben, keine Berufs- und Schulabschlüsse besitzen oder Mütter sind (Beste et al., 2023). Nur ein Teil der Arbeitsmarktrisiken und Hemmnisse kann durch die Aktivität der Arbeitsuchenden überwunden werden. Äußere Faktoren wie Saisonarbeit und Kurzzeitverträge erhöhen das Risiko, dass Erwerbstätige trotz Beschäftigung nicht vollständig oder nur kurzfristig ihre Existenz ohne Bürgergeld sichern können (Lietzmann & Homeyer, 2022). Für den Einsatz geförderter Beschäftigung und Elemente eines dritten Arbeitsmarktes spricht, dass eine Integration in existenzsichernde Arbeit für

die Mehrheit der Arbeitsuchenden nicht zeitnah möglich ist (Bruckmeier et al., 2020) und langfristige nachhaltige Beschäftigung für benachteiligte Personen oft nicht realisierbar erscheint (Lietzmann & Hohmeyer, 2022).

Setzen die Bürgergeldreformen hier an, um eine neue Haltung und Qualität in der Beratung zu ermöglichen?

4 Ansatzpunkte, Chancen und Grenzen des Kooperationsplanes

Mit Begriffen wie einer neuen „Vertrauenskultur“, „Respekt“ und Kommunikation „auf Augenhöhe“ (BTS, 2022) beansprucht der Gesetzesentwurf einen Perspektivwechsel im Arbeitsbündnis zwischen Arbeitsuchenden und Vermittlungsfachkräften vorzunehmen. Obwohl die Einführung einer sechsmonatigen Vertrauenszeit ohne Leistungskürzungen abgelehnt wurde⁵, *stärken verschiedene Änderungen die Verhandlungsposition* der Arbeitsuchenden.

Ein „Kernelement des Bürgergeld-Gesetzes“ ist der KP, der als „roter Faden“ (BTS, 2022, S. 4) oder auch „gemeinsamer Fahrplan“ (BA, 2023a, S. 12) für die Beratung dient und regelmäßig gemeinsam überprüft wird, um Ziel, Schritte, Leistungen und Pflichten anzupassen (§ 15 Abs. 3 SGB II). Die Vermittlungsfachkräfte prüfen, ob die „im Kooperationsplan festgehaltenen Absprachen von der/dem Leistungsberechtigten eingehalten werden (§ 15 Abs. 5 Satz 1 SGB II)“ (ebd., S. 19).

Durch den *Verzicht auf Rechtsfolgenbelehrungen* im KP und damit verbundene Sanktionsmöglichkeiten soll eine vertrauensvolle Zusammenarbeit im Beratungsgespräch und die Selbstverantwortung der Arbeitsuchenden gestärkt werden (BTS, 2022, S. 4; S. 82f.). Statt Mitwirkungspflichten einseitig durch Verwaltungsakte durchzusetzen, sollen bei Uneinigkeiten auf Verlangen mindestens einer Seite (BA, 2023a, S. 9) ein *Schlichtungsverfahren* eingeleitet werden, das durch eine unbeteiligte dritte Person moderiert wird (§ 15a SGB II). Ob diese Schlichtungsverfahren tatsächlich die Verhandlungsposition der Arbeitsuchenden stärken oder zu Rollenkonflikten bei Jobcenterbeschäftigten führen, wenn sie statt einer Jobcenter-externen Ombudsstelle eine Vermittlungsrolle einnehmen, muss künftige Forschung zeigen (Herbe & Palsherm, 2023, S. 130ff.; Thomé, 2023, S. 783f.).

Darüber hinaus erfolgen keine Leistungsminderungen bei Nichterscheinen zum ersten Jobcenter-Termin. Vermittlungsfachkräfte sollen auch bei

5 Das Ziel der Ampelregierung eine Vertrauenszeit ohne Leistungsminderungen zu etablieren, wäre eine tiefergehende Reform gewesen. Diese wurde gemeinsam mit weiteren Änderungen durch fehlende Zustimmung der Union gestrichen, um das Bürgergeld in Kraft setzen zu können.

wiederholten Pflichtverletzungen und versäumten Terminen das *persönliche Gespräch* suchen (§ 31a Abs. 2 SGB II, BA, 2023a, S. 19) oder *aufsuchend beraten* (BTS, 2022, S. 7), um Ursachen zu klären. Dies ist ein wichtiges Element, um „einem Automatismus, nach dem ein Fernbleiben von Gesprächsterminen oder der Abbruch einer Maßnahme automatisch eine Sanktion nach sich ziehen“ (Bernhard et al., 2023, S. 269) entgegenzuwirken. Dementsprechend sollen Vermittlungsfachkräfte prüfen, ob bei Menschen mit psychischen Erkrankungen und komplexen Handlungsbedarfen eine Aufforderung mit Rechtsfolgenbelehrung „den Integrationsprozess unterstützt oder beeinträchtigt“ (BA, 2023, S. 20). Zurecht sind Teilnahmen an einer ganzheitlichen Betreuung (§ 16k SGB II) von Rechtsfolgen ausgenommen, um das Betreuungsverhältnis nicht zu gefährden.

So wird die Beratungssituation im *ersten Schritt von Sanktionen auf Basis des KP* entlastet. Dies bietet die Chance eines Vertrauensvorschlusses mit geringerem Zwangscharakter, indem der Umfang zu unternehmender Bewerbungsbemühungen rechtlich unverbindlich besprochen wird und Termineinladungen, Maßnahmen-Zuweisungen sowie Vermittlungsvorschläge ohne Rechtsfolgen ausgegeben werden. „Wenn alles gut läuft, gibt es keinen Grund daran etwas zu ändern – und dies wird weit überwiegend der Fall sein.“ (Hervorhebung im Original, BA, 2023a, S. 5), wie in den fachlichen Weisungen hervorgehoben. Das Bewusstsein für die bereits bestehende Mitwirkung der Mehrheit der Bürgergeldbeziehenden – hier und im Gesetzesentwurf (BTS, 2022, S. 49) betont – ist ein wichtiges Signal an Vermittlungsfachkräfte und den öffentlichen Diskurs.

Denn Sanktionen im SGB II unterlagen *grundlegenden politischen Änderungen*. Nachdem das Bundesverfassungsgericht 2019 Leistungsminderungen über 30 Prozent des Regelbedarfes als unverhältnismäßig erklärte, änderten 2020 das Gesetz zum erleichterten Zugang zu sozialer Sicherung und 2022 das Sanktionsmoratorium die Regelungen. Das Sanktionsmoratorium begrenzte Sanktionen auf unbegründet versäumte Termine in Höhe von 10 Prozent. Das Bürgergeld-Gesetz führte bei wiederholten Pflichtverletzungen schrittweise im Umfang (§ 31a SGB II) und Dauer (§ 31b SGB II) erhöhende Leistungsminderungen bis zu 30 Prozent des Regelbedarfes wieder ein. 2024 wurden diese Regelungen erneut verschärft: Bürgergeldbeziehende, die „zumutbare Arbeitsaufnahmen beharrlich verweigern“ (BTS, 2024, S. 21) verlieren für zwei Monate den gesamten Regelsatz, erhalten jedoch weiterhin Kosten für Unterkunft und Heizung sowie ggf. Mehrbedarf.

Vermittlungsfachkräfte können in einem *zweiten Schritt weiterhin sanktionieren*. Befolgen Arbeitsuchende unbegründet Bewerbungs- oder Maßnahmeverpflichtungen nicht, können Vermittlungsfachkräfte sie zur Mit-

wirkung mittels Rechtsfolgenbelehrung *auffordern* (BA, 2023a, S. 5; § 15 Abs. 5 SGB II) und damit bei *erneuter Pflichtverletzung sanktionieren* (§ 31 SGB II) – was einem Verwaltungsakt entspricht (Thomé, 2023, S. 264; BA, 2023a, S. 20). Arbeitsuchende müssen sich so weiterhin an die im KP festgelegten Schritte halten. Weiter können Vermittlungsfachkräfte *rechtswirksame Aufforderungen zur Mitwirkung* mit Rechtsfolgenbelehrung ausstellen (§ 15 Abs. 6 SGB II), falls keine Einigung auf einen KP erreicht wird. Obwohl in den fachlichen Weisungen das Ziel deutlich wird „zu einer Zusammenarbeit ohne Rechtsfolgenbelehrung zurückzukehren“ (Hervorhebung im Original, BA, 2023a, S. 5), bleibt das Fordern weiterhin wirkmächtig. Weiter ist die Kehrseite der Abschaffung der öffentlich-rechtlichen Vertragsform, dass *Arbeitsuchende keinen Rechtsanspruch* mehr auf im KP dokumentierte Förderleistungen besitzen.

Im KP werden auch *Leistungen zur Eingliederung in Arbeit oder Ausbildung* sowie die damit verbundenen Mitwirkungspflichten vereinbart. Neu hinzugekommen sind Inhalte wie Antragstellungen für berufliche oder medizinische Rehabilitation, Integrationsleistungen anderer Träger bei Schwerbehinderung sowie Leistungen zur Bewältigung gesundheitlicher Einschränkungen, einschließlich psychosozialer Betreuung durch die Kommune und Maßnahmen der Aktivierung und beruflichen Eingliederung (Thomé, 2023, S. 256). Im Sinne eines ganzheitlichen Ansatzes ermöglichen Unterstützungsleistungen für Personen im Haushalt der Leistungsberechtigten, wie Kinderbetreuung oder häusliche Pflege, Hindernisse für eine Erwerbstätigkeit zu verringern und Lebensbedingungen zu verbessern (ebd., S. 263). Auch der erweiterte Instrumentenkasten mit Coaching und Einbezug Dritter für die Unterstützung von Personen in herausfordernden Lebenslagen auf der einen Seite sowie die Abschaffung des Vermittlungsvorangs und Fokus auf Qualifizierung und langfristige nachhaltige Beschäftigung auf der anderen Seite (§ 14 Abs. 1 SGB II; BTS, 2022, S. 3) erweitern Handlungsspielräume, insbesondere für Geringqualifizierte und Personen mit nicht anerkannten Qualifikationen. Neben dem Zielberuf können Arbeitsuchende so auch Ausbildungs- und Berufsabschlüsse verhandeln.

Um eine Kommunikationsbasis auf Augenhöhe herzustellen, sollen die Einladung zum Erstgespräch (BA, 2023, S. 7) sowie der spätere KP eindeutig und in verständlicher Sprache formuliert werden (ebd., S. 6; BTS, 2022). Das veröffentlichte KP-Muster wendet diese Maßgabe an (BA, 2023b): Leistungen des Jobcenters und weiterer Leistungsträger werden den geplanten zu erreichenden Zwischenzielen und Schritten beigelegt und die Überschrift „Gemeinsam. Planen. Handeln. Gestalten“ (ebd.) transportiert den kooperativen Anspruch. Die *verständliche Kommunikationsform und ausgewogene Verankerung der Leistungen neben den Mitwirkungspflichten* können die Verhand-

lungsposition für Arbeitsuchende stärken, wenn sie in der Praxis angewendet werden. Zusätzlich soll die Einladung „wesentliche Informationen enthalten, damit sich die Leistungsberechtigten auf das gemeinsame Gespräch vorbereiten können“ (BA, 2023a, S. 7). So können Arbeitsuchende zumindest teilweise Defizite in der Verhandlungsposition aufgrund des geringeren Fachwissens durch gezielte Informationseinholung entgegenwirken.

Zusammenfassend lassen die rechtlichen und behördlichen Dokumente darauf schließen, dass das Bürgergeld-Gesetz einen Rahmen schafft, der das Beratungsgespräch zunächst von der Betonung des Forderns entlastet und auf die Aushandlung der Vermittlungsstrategie fokussiert. Gesetzgeber und Behörden sehen vor, bei Pflicht- und Terminversäumnissen das Gespräch mit Betroffenen zu suchen und bei erneuten Versäumnissen mittels Aufforderung zur Mitwirkung zu sanktionieren. Rechtlich besitzen Vermittlungsfachkräfte also weiterhin Sanktionsmöglichkeiten mittels Aufforderung zur Mitwirkung. Die jüngste Regelungsverschärfung deutet darauf hin, dass volle Leistungsminderungen als Machtmittel in der Interaktion von Jobcenter und Arbeitsuchenden politisch gewünscht sind, auch wenn diese nur eine Minderheit betreffen – rund 300 Personen im Jahr 2022 (BTS, 2023, S. 4).

5 Kooperationsplan: Gelungene Ansatzpunkte und Weiterentwicklungsbedarf

Die Bürgergeldreform zielt darauf ab, die Beratung im Jobcenter auf eine konsensual-kooperative Haltung gegenüber Arbeitsuchenden auszurichten und eine vertrauens- und respektvolle Kooperationsbeziehung aufzubauen. Die Abschaffung des Vermittlungsvorrangs zugunsten von Qualifikation und nachhaltiger Arbeitsmarktintegration sowie die Einführung des Kooperationsplans, mit seinem Fokus auf eine verständliche und informierende Termineinladung, eine koproduktive Potenzialanalyse und Vermittlungsstrategie und die Ausgewogenheit von Leistungen und Pflichten sind bedeutende Elemente, um Kooperation zu fördern. Positiv ist ebenfalls der Ausbau ganzheitlicher Betreuung und die Erweiterung des Instrumentariums um Coaching, aufsuchende Arbeit sowie sozial-geförderte Beschäftigung zu bewerten. Diese Instrumente bieten Menschen mit erschwerten Zugangsmöglichkeiten zum Arbeitsmarkt eine Perspektive (vgl. Rübner in diesem Band, sowie zu Sozialer Arbeit in der Beschäftigungsförderung: Freier, 2020).

Der KP enthält zunächst keine Sanktionsmöglichkeiten und die Ersetzung hoheitlichen Behördenhandelns ist Ausdruck einer „kooperative[n] Handlungsform der Verwaltung“ (Herbe & Palsherm, 2023, S. 108). Bei Uneinigkeiten kann ein Schlichtungsverfahren eingeleitet werden, das durch

eine unbeteiligte dritte Person moderiert wird. Dies könnte die Verhandlungsposition der Arbeitsuchenden stärken. Doch das Ziel, einer „neue[n] Vertrauenskultur“ (BTS, 2022, S. 2) über kooperative Begrifflichkeiten hinaus Leben einzuhauchen, stellt alle Beteiligten vor *Herausforderungen* (vgl. auch Jäckle in diesem Band).

Denn der Verhandlungsraum im Jobcenter bleibt in ein asymmetrisches Machtverhältnis und damit in einem *Spannungsfeld von Kooperation und Kontrolle* eingebettet. Trotz des Kooperationsanspruchs drohen bei wiederholten Pflichtverletzungen nach einer Mitwirkungsaufforderung *weiterhin Leistungsminderungen*, die außerhalb des KPs umgesetzt werden. Vermittlungsfachkräfte haben dabei einen erheblichen Einfluss auf die Beratung und die Aushandlung des Zielberufs, der Integrationssschritte, Pflichten sowie Förderleistungen.

Erkenntnisse zu Beratungsgesprächen mithilfe der EinV verdeutlichen, dass Vermittlungsfachkräfte Beratungsgespräche und das Instrument zur Dokumentation der Integrationssschritte *flexibel auf kooperative oder kontrollierende Funktionen* ausrichten können (Freier, 2021b; Senghaas & Bernhard, 2021). Neben dem individuellen Beratungsstil (Rübner, 2018) und dem Gesprächsmodus der Vermittlungsfachkräfte (Böhringer & Karl, 2012, S. 290) beeinflusst auch die *zugeschriebene Motivation der Arbeitsuchenden* die Beratung und die dokumentierten Verhandlungsergebnisse: Vermittlungsfachkräfte kooperieren eher mit Arbeitsuchenden, die sich als aktiv und motiviert darstellen, indem sie ihre Entscheidungsspielräume verstärkt an Interessen der Arbeitsuchenden ausrichten (Freier, 2021a). Eine Klassifizierung in motivierte und unmotivierte Arbeitsuchende birgt jedoch das Risiko, dass geäußerte Bedenken von Arbeitsuchenden abhängig von ihrer Selbstdarstellungskompetenz als legitimes oder illegitimes Interesse gedeutet werden. Insbesondere sozial-benachteiligte Personen mit niedriger Schul- und Berufsbildung, psychischen Erkrankungen und begrenzten Sprachkenntnissen fordert ein erfolgreiches impression management heraus. Diese Gruppe hat auch ein höheres Sanktionsrisiko aufgrund geringerer Behördenkenntnisse (Zahradnik et al., 2016). Eine aktuelle Studie zur Sanktionspraxis in Jobcentern problematisiert ungleiche Sanktionswahrscheinlichkeiten und empfiehlt, ressourcenschwächere Personen aufsuchend durch externe Beratungsstellen zu unterstützen (Bernhard et al., 2023, S. 270). Externe Beratung könnte Arbeitsuchende *trainieren*, ihr Auftreten in Beratungssituationen zu verbessern und sie über individuell passende Förderleistungen informieren, um mit diesem *Fachwissen* ihre Verhandlungsposition zu stärken.

Vereinfachte Sprache im KP eignet sich, um ungleichen sprachlichen und behördlichen Kompetenzen Arbeitsuchender gerechter zu werden. Allerdings müssen Vermittlungsfachkräfte geäußerte Interessen und Bedenken

angemessen reflektieren, um falsche Motivationszuschreibungen zu vermeiden. Dies erfordert Offenheit für die oft komplexen Lebenssituationen von Arbeitsuchenden sowie fachliche und zeitliche Ressourcen. In der Kinder- und Jugendhilfe wird dies durch ressourcenorientierte Fallbesprechungen in kollegialer Beratung umgesetzt. Eine ethnografische Studie zeigt, dass Arbeitsuchende dann einen guten Eindruck hinterlassen, wenn sie sich mit Vorschlägen der Vermittlungsfachkräfte einverstanden erklären, anstatt koproduktiv die Beratungsergebnisse mitzugestalten (Grimmer, 2018). Doch selbst wenn Vermittlungsfachkräfte offen beraten und sensibilisiert auf Zuschreibungsmechanismen achten, können Arbeitsuchende eigene Interessen nicht äußern. Die bloße Existenz von Sanktionen beeinflusst ihr Verhalten bereits (Götz et al., 2010). Laut einer dreijährigen Studie zu Sanktionswirkungen aus Perspektive der Arbeitsuchenden beeinträchtigen Sanktionen und deren Androhung die kooperative Zusammenarbeit, wenn sich die Arbeitsuchenden kontrolliert und unter Druck gesetzt fühlen (Tobsch et al., 2022). Daher ist in künftiger Praxis und Forschung zu prüfen, ob nachgelagerte Sanktionsmöglichkeiten eine tatsächliche kooperative Zusammenarbeit fördern.

Die Streichung des Vermittlungsvorranges ermöglicht es, qualifizierte und nachhaltige Arbeitsaufnahmen zu fördern. Um dieses Ziel in der Praxis zu verankern, sind jedoch finanzielle Ressourcen für Qualifizierung sowie die Möglichkeit, Erfolge im Zielsteuerungssystem abzubilden, erforderlich (Freier & Senghaas, 2021; Freier, 2023). Ein weiterer Baustein für eine konsensuale Aushandlung der Vermittlungsstrategie wäre die Zumutbarkeitskriterien für Jobangebote zu überarbeiten, um die Verhandlungsposition Arbeitsuchender zu stärken, die eine ausbildungsadäquate Erwerbstätigkeit anstreben.

Die Reformen markieren erste Schritte einer kooperativeren Zusammenarbeit zwischen Jobcentern und Arbeitsuchenden. Mit Blick auf Erkenntnisse zum Einsatz der EinV wird entscheidend sein, mit welcher Bedeutung der KP in der Beratung eingesetzt wird. Den rechtlichen Grundlagen und dem politischen Diskurs sind Maximen des Vertrauensvorschlusses genauso wie Sanktionsbewusstsein inhärent. Ob Vermittlungsfachkräfte über die notwendigen Ressourcen verfügen und ob die Bürgergeldreformen ausreichen, um Arbeitsuchende tatsächlich zu befähigen, ihre Interessen in der Beratungssituation einzubringen, oder weitere Autonomiegewinne für Arbeitsuchende durch Mitspracherechte und substanzielle Rechtsansprüche auf Eingliederungsleistungen erwirkt werden (Betzelt & Bothfeld, 2014, S. 4) müssten, wird die künftige Praxis zeigen.

Literatur

- Bernhard, S., Röhrer, S. & Senghaas, M. (2023). Auf dem Weg zum Bürgergeld: Die Sanktionspraxis nach dem Urteil des Bundesverfassungsgerichts „in Zeiten von Corona“. *Sozialer Fortschritt*, 72(3), 257-273. <https://doi.org/10.3790/sfo.2022.00.0000>
- Bernhard, S., Stephan, G., Uhlendorff, A. & van den Berg, G. J. (2022). *Verträge zwischen Arbeitslosen und ihrem Jobcenter: Die Wirkung von Eingliederungsvereinbarungen im Rechtskreis SGB II*. IAB-Forschungsbericht 16/2022, Nürnberg: IAB. <https://doi.org/10.48720/IAB.FB.2216>
- Bernhard, S. & Senghaas, M. (2021). *Eingliederungsvereinbarungen im Jobcenter schaffen Verbindlichkeit, aber die Mitwirkungspflichten dominieren*. (Serie "Befunde aus der IAB-Grundsicherungsforschung 2017 bis 2020"). IAB-Forum 07.07.2021. Nürnberg: IAB.
- Bernhard, S., Freier, C., Ramos Lobato, P., Senghaas, M. & Stephan, G. (2019). *Vertragsbeziehungen zwischen Jobcentern und Arbeitslosen. Eingliederungsvereinbarungen aus Sicht von Arbeitsvermittlerinnen und Arbeitsvermittlern*. IAB-Forschungsbericht 02/2019, Nürnberg: IAB.
- Beste, J., Coban, C. & Trappmann, M. (2023). Zahlreiche Faktoren verringern die Erfolgsaussichten von Grundsicherungsbeziehenden. *Wirtschaftsdienst*, 103(2), 123-129. <https://doi.org/10.2478/wd-2023-0035>
- Bieback, K.-J. (2009). Kooperation im Zwangsverhältnis. Teilhaberechte und Vertragsstrukturen in der Arbeitsmarktverwaltung. *Zeitschrift für Rechtssoziologie*, 30(2), 185–213. <https://doi.org/10.1515/zfrs-2009-0204>
- Betzelt, S. & Bothfeld, S. (2014). *Autonomie – ein neues Leitbild einer modernen Arbeitsmarktpolitik*. WISO-direkt Oktober 2014. Bonn.
- Böhringer, D., & Karl, U. (2012). Gestalt und Gestaltung von Gesprächen in Jobcentern und der Berufsberatung. *neue praxis*, 12(3), 274–294.
- Bruckmeier, K., Lietzmann, T. & Saile A.-T. (2020). Welfare dynamics and employment: Heterogeneous paths through means-tested basic income in Germany. *Journal of Social Policy*, 49(2), 271-297. <https://doi.org/10.1017/S0047279419000229>
- Bundesagentur für Arbeit (BA) (2023a). *Zweites Buch Sozialgesetzbuch – SGB II. Fachliche Weisungen. § 15 SGB II Potenzialanalyse und Kooperationsplan*. Fassung vom 01.07.2023. Nürnberg.
- Bundesagentur für Arbeit (BA) (2023b). *Muster Kooperationsplan mit dem Jobcenter*. Abgerufen unter: https://www.arbeitsagentur.de/datei/muster-kooperationsplan-mit-dem-jobcenter_ba044391.pdf [12.02.2024]
- Deutscher Bundestag (BTS) (2022). *Entwurf eines Zwölften Gesetzes zur Änderung des Zweiten Buches Sozialgesetzbuch und anderer Gesetze – Einführung eines Bürgergeldes (Bürgergeld-Gesetz)*. Drucksache 20/3873.
- Deutscher Bundestag (BTS) (2023). Antwort der Bundesregierung auf die kleine Anfrage der Abgeordneten Jessica Tatti, Susanne Fersch, Gökyay Akbulut, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE. Drucksache 20/9334.
- Deutscher Bundestag (BTS) (2024). Gesetzentwurf der Fraktionen SPD, BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN und FDP. Drucksache 20/9999.

- Diakonie (2024). Kurzbewertung der Diakonie Deutschland zum Entwurf der Fraktionen SPD, Bündnis 90/Die Grünen und FDP eines Zweiten Haushaltsfinanzierungsgesetzes 2024 (Drucksache 20/9999) vom 08.01.24. Hier Änderungen der §§ 31a und 31b SGB II.
- Dingeldey, I. (2011). *Der aktivierende Wohlfahrtsstaat. Governance der Arbeitsmarktpolitik in Dänemark, Großbritannien und Deutschland*. Frankfurt: Campus.
- Etges, M. S., & Lenger, A. (2010). Die Eingliederungsvereinbarung des SGB II. Eine kritische Betrachtung aus ordnungsökonomischer Perspektive. *Zeitschrift für Wirtschaftspolitik*, 59(3), 329–356. <https://doi.org/10.1515/zfw-2010-0308>
- Freier, C. (2020). Soziale Arbeit in der Beschäftigungsförderung. In A. Rauch & S. Tophoven (Hrsg.), *Integration in den Arbeitsmarkt. Teilhabe von Menschen mit Förder- und Unterstützungsbedarf*, (Grundwissen Soziale Arbeit) (S. 232-252), Stuttgart: Kohlhammer.
- Freier, C. (2021a). Beratung im Aktivierungsparadigma. Macht die Eingliederungsvereinbarung den Unterschied?. *Soziale Passagen*, 13(1), 115–134. <https://doi.org/10.1007/s12592-021-00375-4>
- Freier, C. (2021b). Zusammenfassung oder Vertrag? Wie Vermittlungsfachkräfte im Jobcenter die Eingliederungsvereinbarung einsetzen. *Blätter der Wohlfahrtspflege*, 167(1), 33-35. <https://doi.org/10.5771/0340-8574-2021-1-37>.
- Freier, C. (2023). „Die Zahlen stehen jedoch wieder drüber“ – Nichtintendierte Folgen einer Indikatoren gestützten Wirkungsorientierung in der Beratung. In S. Ottmann & J. König (Hrsg.), *Wirkungen im Blick – Wirkungsorientierung in der Sozialen Arbeit und Sozialwirtschaft. Tagungsdokumentation der Transferkonferenz. Forschung, Entwicklung, Transfer* (S. 16-27). Nürnberger Hochschulschriften, Nr. 53 Nürnberg: Evangelische Hochschule Nürnberg. <https://doi.org/10.17883/fet-schriften053>
- Freier, C. & Senghaas, M. (2021). Arbeitsvermittlung zwischen Nachhaltigkeit und Abbildbarkeit. Wie Vermittlungsfachkräfte Entscheidungsspielräume nutzen. *Soziale Welt*, 72(2), 113-138. <https://doi.org/10.5771/0038-6073-2021-2-113>
- Götz, S., Ludwig-Mayerhofer, W., Schreyer, F. (2010). *Sanktionen im SGB II: Unter dem Existenzminimum*. IAB-Forschungsbericht, 10/2010. Nürnberg: IAB.
- Grimmer, B. (2018). *Folgsamkeit herstellen: Eine Ethnographie der Arbeitsvermittlung im Jobcenter*. Bielefeld: transcript.
- Herbe, D. & Palsherm, I. (2023). *Das neue Bürgergeld. Die rechtlichen Neuerungen*. Baden-Baden: Nomos.
- Institut für Arbeit und Qualifikation (IAQ) (2023). *Neu festgestellte Sanktionen im SGB II-Bezug nach Sanktionsgründen 2007-2022, Abbildung V82*. Abgerufen unter https://www.sozialpolitik-aktuell.de/files/sozialpolitik-aktuell/_Politikfelder/Sozialstaat/Datensammlung/PDF-Daten/abbIV82.pdf
- Lessenich, S. (2012). Der Sozialstaat als Erziehungsagentur. *Aus Politik und Zeitgeschichte*, 49-50, 55–61.
- Lietzmann, T. & Hohmeyer, K. (2022). Back and forth? The role of labour market resources and segments for work-related exits from and returns to welfare benefit receipt in Germany. *Zeitschrift für Sozialreform*, 68(2), 180-210. <https://doi.org/10.1515/zsr-2022-0008>

- Rübner, M., Göckler, R., Kohn, K.-H. & Göbel, C. (2022). *Beschäftigungsorientiert beraten, vermitteln und fördern. Grundlagen und Standards für professionelle Dienstleistungen am Arbeitsmarkt*. Regensburg: Walhalla.
- Rübner, M. (2018). Direktiv, reflexiv oder informativ? Beratungsstile in der Berufsberatung. *neue praxis*, 48(5), 487–495.
- Schütz, H., Steinwede, J., Schröder, H., Kaltenborn, B., Wielage, N., Christe, G., & Kupka, P. (2011). *Vermittlung und Beratung in der Praxis. Eine Analyse von Dienstleistungsprozessen am Arbeitsmarkt*. Bielefeld: Bertelsmann.
- Senghaas, M., Bernhard, S. & Freier, C. (2020). *Eingliederungsvereinbarungen aus Sicht der Jobcenter: Pflichten der Arbeitsuchenden nehmen viel Raum ein*. IAB-Kurzbericht 05/2020. Nürnberg: IAB.
- Senghaas, M. & Bernhard, S. (2021). Arbeitsvermittlung im Spannungsfeld von Dienstleistung und Kontrolle - Eine multimethodische Studie zu Eingliederungsvereinbarungen in der Grundsicherung für Arbeitsuchende. *Sozialer Fortschritt*, 70(9), S. 487-507. <https://doi.org/10.3790/sfo.2021.00.0000.Q2ENXS>
- Thomé, H. (2023). *Leitfaden SGB II / SGB XII. Bürgergeld und Sozialhilfe von A bis Z*. (32. Aufl.) Baden-Baden: Nomos.
- Tobsch, V., Holtmann, D., Schmidt, T., Brandt, C. (2022). Hartz Plus. Die Auswirkungen von Hartz-IV-Sanktionen. Eine Studie im Auftrag von Sanktionsfrei e.V. Institut für empirische Sozial- und Wirtschaftsforschung (INES Berlin). Berlin: INES.
- van den Berg, G., Hofmann, B., Stephan, G., & Uhlendorff, A. (2016). *Eingliederungsvereinbarungen in der Arbeitslosenversicherung. Nur ein Teil der Arbeitslosen profitiert von frühen Abschlüssen*. IAB-Kurzbericht 3/2016. Nürnberg: IAB.
- Zahradnik, F., Schreyer, F., Moczał, A., Gschwind, L., & Trappmann, M. (2016). Wenig gebildet, viel sanktioniert? Zur Selektivität von Sanktionen in der Grundsicherung des SGB II. *Zeitschrift für Sozialreform*, 62(2), 141–179. <https://doi.org/10.1515/zsr-2016-0009>

