

Susanne Dern | Maria Wersig (Hrsg.)

# Existenzsicherung für eine vielfältige Gesellschaft

Diversitätssensible Leistungsgewährung in Deutschland  
am Beispiel der Jobcenter



**Nomos**

Arbeits- und Sozialrecht  
Band 176

Susanne Dern | Maria Wersig (Hrsg.)

# Existenzsicherung für eine vielfältige Gesellschaft

Diversitätssensible Leistungsgewährung in Deutschland am Beispiel der Jobcenter



**Nomos**

**Die Deutsche Nationalbibliothek** verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

1. Auflage 2025

© Die Autor:innen

Publiziert von  
Nomos Verlagsgesellschaft mbH & Co. KG  
Waldseestraße 3–5 | 76530 Baden-Baden  
[www.nomos.de](http://www.nomos.de)

Gesamtherstellung:  
Nomos Verlagsgesellschaft mbH & Co. KG  
Waldseestraße 3–5 | 76530 Baden-Baden

ISBN (Print): 978-3-7560-2380-6

ISBN (ePDF): 978-3-7489-5221-3

DOI: <https://doi.org/10.5771/9783748952213>



Onlineversion  
Nomos eLibrary



Dieses Werk ist lizenziert unter einer Creative Commons Namensnennung 4.0 International Lizenz.

# Inhaltsverzeichnis

Abstract	9
Danksagung	11
1 Einleitung und Fragestellung	13
1.1 Fragestellungen und Erkenntnisinteresse	16
1.2 Ebenen und Begriffsverständnis diversitätssensibler Leistungsgewährung	17
1.3 Einordnung des Projekts in die aktuellen Entwicklungen zum SGB II	18
1.4 Partizipativer Forschungsansatz	20
2 Ausgewählte Forschungsstände zum SGB II	21
2.1 Forschungen zu Diskriminierungsrisiken im SGB II	21
2.2 Forschungen zu Beratung in Behörden und Jobcentern	22
2.3 Forschungen zur Arbeitssituation von Jobcenter-Mitarbeitenden	23
2.4 Zur Bedeutung von Diversity in arbeitsweltlichen und gesellschaftlichen Diskursen	29
3 Menschenrechtliche und sozialrechtliche Perspektive auf eine diversitätssensible Leistungsgewährung	37
3.1 Darstellung der menschenrechtlichen Rahmung	37
3.2 Europäisches Antidiskriminierungsrecht	42
3.3 Darstellung rechtlicher Grundlagen einer diversitätssensiblen Leistungsgewährung im Sozialrecht	51
3.4 (Empfehlungen für) Kategoriedifferenzierungen	61
3.5 Grundlagen einer diversitätssensiblen Leistungsgewährung	64

3.6	Juristische Gestaltungsspielräume diversitätssensibler Leistungsgewährung im SGB II	85
4	Methodenwahl und Auswertungsverfahren	97
4.1	Feldphasen, Studiendesign und Methode	97
4.2	Feldphase 2: Das partizipative Werkstattgespräch	112
4.3	Feldphase 3: Fortbildungsangebot zur Bedeutung von diversitätssensiblen Handeln in der Arbeitspraxis	113
5	Ergebnisse und Analysen aus den Feldphasen	115
5.1	Einleitung und Einstiegsfrage	115
5.2	Perspektiven auf SGB II und Diversität	117
5.3	Perspektive auf die Leistungsberechtigten und Diversität	122
5.4	Kernkategorie Organisationskultur	131
5.5	Zusammenfassung der Ergebnisse und Fazit	152
6	Handlungsimpulse für diversitätssensible Leistungsgewährung im SGB II	157
6.1	Gesetzliches Antidiskriminierungsframework und Diversitätsorientierung im SGB II verbessern	157
6.2	Förderung diversitätsgerechten Verwaltungshandelns in der Organisation Jobcenter	162
7	Fazit	189
	Literatur	191
	Anhang	203
	<i>Susanne Igelmann</i>	
	Überlegungen zu einer praxisbezogenen Konkretisierung der Handlungsimpulse aus organisationssoziologischer Perspektive in Jobcentern	203
	Vorbemerkungen	203

1	RahmenbedingungenÜberlegungen zu einer praxisbezogenen Konkretisierung der Handlungsimpulse	204
2	Diversitätsgerechtere Organisationskultur mithilfe eines Leitbilds	207
3	Diversitätssensible Ermessensausübung	214
4	Diversitätskompetenz in der Beratung	216
5	Evaluation	219

*Gerrit Kaschuba*

	Überlegungen zu einer praxisbezogenen Konkretisierung der Handlungsimpulse aus Perspektive personen- und organisationsbezogener Kompetenzentwicklung in Jobcentern	221
1	Ressourcen- und Wissensmanagement in der diversitätsbewussten Gewährungspraxis	222
2	Wege zu Diversitätskompetenz – persönliche Haltung und Grundlage fachlichen Handelns	226
3	Barrierearme Zugänge zum Jobcenter	231
4	Diskursräume, Kommunikation und Umgang mit Konflikten	233
	Autorinneninformationen	239





## Abstract

Der vorliegende Band zeigt Fallstricke und Umsetzungsmöglichkeiten für eine diversitätssensiblere Leistungsgewährung von Bürgergeld auf. Er benennt konkrete Handlungsimpulse, wie sich Diversität in der Praxis der Jobcenter und im SGB II besser abbilden lässt. Die Grundlage dieser Analyse bildet das von der Hans-Böckler-Stiftung geförderten interdisziplinäre Forschungsprojekt „Diver\$So – Diversitätssensible Leistungsgewährung im SGB II“, das von 2021 bis 2023 von den Hochschulen Fulda und Hannover durchgeführt wurde. Im Forschungskontext berücksichtigt wurden sozial- wie rechtswissenschaftliche Aspekte der Gewährungspraxis. Neben der Erarbeitung einer juristischen Expertise wurde die Perspektive der Jobcenter-Mitarbeitenden mittels Gruppenerhebungsverfahren analysiert und die Fragestellung gemeinsam mit Mitarbeitenden von drei kooperierenden Jobcentern aus drei Bundesländern in einem partizipativ angelegten Forschungsprozess bearbeitet.

Die Untersuchung zeigt Konfliktlinien und Herausforderungen im Umgang mit Diversität auf, die von Jobcenter-Mitarbeitenden in ihren täglichen Arbeitsroutinen wahrgenommen und diskutiert wurden. Analysiert wird, welche diversitätshindernden Faktoren im Jobcenter die Gestaltung und Umsetzung einer barrierefreien Struktur blockieren können. Aus den skizzierten Problemanzeigen wurden Handlungsempfehlungen destilliert, die sich sowohl an Akteur\*innen und Entscheidungsträger\*innen auf der organisatorischen als auch auf der gesetzlichen und politischen Ebene richten. Aufgezeigt und diskutiert wird, wie eine diskriminierungs- und barrierefreie Organisationskultur und Arbeitspraxis im Jobcenter gelingen kann und welche Änderungen in der Organisation und Kultur der Jobcenter möglich und nötig sind, um eine Leistungsgewährung im SGB II zu garantieren, die den Leistungsberechtigten und ihren vielfältigen Lebenslagen und unterschiedlichen Bedarfen gerecht werden kann.



## Danksagung

Im Zuge der Erstellung dieses Forschungsberichts möchten wir uns bei allen Personen bedanken, die uns auf diesem Weg unterstützt haben. Ihre Beiträge waren unerlässlich für die Realisierung und den Erfolg dieses Projekts.

Zunächst gebührt unser Dank den Expertinnen und Experten, die uns während des Workshops in der ersten Phase des Projekts mit ihrem Wissen und ihrer Erfahrung bereichert haben. Ihre Einsichten und Anregungen haben maßgeblich dazu beigetragen, die Richtung und Tiefe unserer Forschung zu prägen und die Feldphasen angemessen vorzubereiten.

Ein besonderer Dank geht an die Hans-Böckler-Stiftung, nicht nur für die Finanzierung unseres Projekts, sondern auch für die vertrauensvolle und unterstützende Zusammenarbeit, besonders unter den herausfordernden Bedingungen der Pandemie. Ihre Flexibilität und das entgegengebrachte Verständnis waren während dieser unvorhersehbaren Zeiten von unschätzbarem Wert.

Wir möchten auch den Beschäftigten in den Jobcentern unsere tiefe Anerkennung aussprechen. Ihre Offenheit und Bereitschaft, in einem intensiven Prozess ihre Arbeit zu beschreiben und zu reflektieren, waren entscheidend für die Authentizität und Relevanz unserer Erkenntnisse. Ihre Perspektiven und Erfahrungen haben eine zentrale Rolle in unserer Forschung gespielt. Unser Dank gilt auch den Leitungen der drei beteiligten Jobcenter, die uns ihr Vertrauen geschenkt und durch ihre Unterstützung diesen Forschungsprozess erst ermöglicht haben.

Unser Dank erstreckt sich ebenfalls auf alle Beteiligten an den Erhebungen, einschließlich der Moderationen und Co-Moderationen. Ihre Beiträge in der Datenerhebung haben eine fundierte und vielschichtige Basis für unseren Bericht geschaffen. Wir danken den Beschäftigten in Verwaltung und Forschung unserer jeweiligen Hochschulen für ihre Unterstützung administrativer Abläufe. Studierende im BASS Studiengang der Hochschule Fulda haben Fallbeispiele aus dem Projekt mit uns diskutiert und uns so einen Perspektivenwechsel ermöglicht. Lamia Amhaouach-Lares hat im Rahmen einer Expertise die menschenrechtlichen und sozialrechtlichen

Facetten des Themas umfassend aufgearbeitet.\* Dr. Gerrit Kaschuba und Dr. Susanne Igelmann haben in der letzten Projektphase mit uns über praxisorientierte Ansatzpunkte für die Umsetzung unserer Handlungsimpulse diskutiert und Expertisen vorgelegt, die im Anschluss an diesen Bericht abgedruckt sind. Dafür danken wir herzlich.

Des Weiteren möchten wir dem wissenschaftlichen Beirat des Projekts unseren Dank aussprechen. Ihre fachliche Expertise, kritische Reflexion und wertvollen Hinweise waren unerlässlich für die Qualität und Integrität unserer Forschungsarbeit.

Ohne den unermüdlichen Einsatz unserer wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen, Kerstin Heil und Janina Kowalewski, wären das Projekt und auch dieser Bericht nicht so realisiert worden.\*\* Ihnen gilt unser allerherzlichster Dank.

Die Zusammenarbeit mit allen Beteiligten hat zur wissenschaftlichen Qualität unseres Berichts beigetragen und uns in unserem Vorhaben bestärkt, anwendungsorientierte Erkenntnisse für Möglichkeiten einer diversitätssensiblen Leistungsgewährung zu erarbeiten. Wir sind allen, die zu diesem Projekt beigetragen haben, zutiefst dankbar.

Prof. Dr. Susanne Dern, Hochschule Fulda

Prof. Dr. Maria Wersig, Hochschule Hannover

---

\* Basierend auf dieser Expertise trug sie zentrale Verantwortung bei der Erarbeitung der Darstellung in Kapitel 3.

\*\* Sie trugen insbesondere eine zentrale Verantwortung bzgl. der Darstellung der Methoden und der Aufbereitung der empirischen Erkenntnisse in Kapitel 4 und 5.