



Bundesministerium
für Arbeit und Soziales

FORSCHUNGSBERICHT 644

Gleichstellungsimpulse im SGB II Zielsteuerungssystem. Schlussbericht

Oktober 2024

ISSN 0174-4992

Gleichstellungsimpulse im SGB II Zielsteuerungssystem. Schlussbericht

ISG Institut für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik GmbH
Weinsbergstraße 190, 50825 Köln

Institut für Angewandte Wirtschaftsforschung e.V. (IAW)
an der Universität Tübingen
Schaffhausenstraße 73, 72072 Tübingen

Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ),
Universität Duisburg-Essen
Fakultät für Gesellschaftswissenschaften, 47048 Duisburg

defacto – sozialwissenschaftliche Forschung & Beratung e. U.
Blumauerstraße 2, A-4553 Schlierbach

INSTITUT FÜR
SOZIALFORSCHUNG UND
GESELLSCHAFTSPOLITIK



IAW

INSTITUT FÜR ANGEWANDTE
WIRTSCHAFTSFORSCHUNG e.V.

an der Universität Tübingen

IAQ

UNIVERSITÄT
DUISBURG
ESSEN

Offen im Denken

·defacto·

SOZIALWISSENSCHAFTLICHE FORSCHUNG & BERATUNG

Autorinnen und Autoren:
Prof. Dr. Martin Brussig (IAQ)
Andrea Kirchmann (IAW)
Johannes Kirsch (IAQ)
Dr. Irene Pimminger (defacto)
Eva Roth (ISG)
Christin Schafstädt (IAW)
Tobias Scheu (IAW)
Hans Verbeek (ISG)

September 2024

Erstellt im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales.

Die Durchführung der Untersuchungen sowie die Schlussfolgerungen aus den Untersuchungen sind von den Auftragnehmern in eigener wissenschaftlicher Verantwortung vorgenommen worden. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales übernimmt insbesondere keine Gewähr für die Richtigkeit, Genauigkeit und Vollständigkeit der Untersuchungen.

Kurzbeschreibung

Dieser Bericht behandelt im Kern die Frage, wie das gleichstellungspolitische Ziel des SGB II über das bundesweite Zielsteuerungssystem noch besser in der Praxis der Jobcenter verankert werden kann. Ziel des Forschungsprojekts war es, diesbezügliche Handlungsempfehlungen für Steuerungsimpulse im Rahmen des bundesweiten Zielsteuerungssystems in der Grundsicherung für Arbeitsuchende (SGB II) zu erarbeiten. Die Grundlage dafür bildete eine Analyse der Steuerungsimpulse und Lenkungseffekte des Zielsteuerungssystems auf das gleichstellungsrelevante Verwaltungshandeln in den Jobcentern. Da die Effektivität der gleichstellungsbezogenen Steuerungsimpulse des Zielsteuerungssystems wesentlich von der weiteren Verankerung von Gleichstellung in den Jobcentern beeinflusst wird, wurden daneben Elemente der organisationalen Verankerung von Gleichstellung in den Jobcentern analysiert. Methodisch kam ein „mixed methods“-Design zum Einsatz, in dem sich qualitative und quantitative Untersuchungsschritte ergänzten. Eine zentrale Handlungsempfehlung für die Zielsteuerung lautet, die Gleichstellungsimpulse des Zielsteuerungssystems zu stärken – beispielsweise indem der gleichstellungspolitische Auftrag im SGB II konkretisiert und ein Gleichstellungsziel mit einer einheitlichen Operationalisierung vorgegeben wird. Darüber hinaus setzen die Empfehlungen daran an, wie die Jobcenter bei der Umsetzung der Gleichstellungsimpulse des Zielsteuerungssystems unterstützt werden können. Dies umfasst beispielsweise die Empfehlung, ein fachspezifisches, professionelles Verständnis von Gleichstellung und gleichstellungsorientiertem Vermittlungshandeln in den Jobcentern zu etablieren und Angebote zu schaffen bzw. zu stärken, über welche die Bedeutung von geschlechterdifferenzierten Daten für die Steuerung vermittelt wird.

Abstract

This report addresses the question of how the gender-equality policy goals in the Social Code Book II (SGB II) can be further implemented in activities of Jobcenters using the nationwide SGB II performance management system. The objective of the research project was to develop recommendations for setting steering impulses within the framework of the SGB II performance management system. The research was based on an analysis of steering impulses and effects of the SGB II performance management system on administrative actions of the Jobcenters relevant for gender-equality. A relevant factor for effectively setting gender-equality-related steering impulses for the SGB II performance management system concerns the embedding of gender-equality within the organisation of each Jobcenter. Therefore, this aspect was included in the analyses. A "mixed methods" design has been implemented, in which qualitative and quantitative research steps complemented each other. A key recommendation is to strengthen the impulses targeting gender-equality within the SGB II performance management system - for example, by clarifying and specifying the mandate on gender-equality within the SGB II and formulating a harmonised gender-equality target with a uniform operationalization. Furthermore, the recommendations address how Jobcenters can be supported in implementing the gender-equality impulses of the SGB II performance management system. This includes recommendations to establish a specialised, professional understanding of gender equality, placement activities in Jobcenters with respect to gender-equality issues and services stressing the relevance of gender-specific data for performance management purposes.

Inhalt

Tabellenverzeichnis	11
Abbildungsverzeichnis	12
Abkürzungsverzeichnis	13
Zusammenfassung	15
1. Einleitung	20
Teil A. Hinführung zum Gegenstand	22
2. Konzeptionelle Grundlagen	22
2.1 Analyserahmen	22
2.2 Definitorische Grundlagen von Gleichstellung von Frauen und Männern im Forschungsvorhaben	23
2.3 Gleichstellung als Ergebnisziel: Kriterien für gute Gleichstellungsergebnisse	25
2.3.1 Eigenständige Integration: Die Rolle von SGB II-Bedarfsgemeinschaften (BG)	26
2.3.2 Dauerhafte Integration: Dauer der Beschäftigungsaufnahmen im SGB II	27
2.3.3 Ausreichende Integration: Einkommenshöhe der Beschäftigungen	28
2.3.4 Gleichstellung im SGB II als Chance auf eigenständige, dauerhafte und ausreichende Erwerbsintegration	30
2.3.5 Fazit: Kriterien für gute Gleichstellungsergebnisse im SGB II	31
2.4 Gleichstellung als Prozessziel: Kriterien für die organisationale Verankerung	31
3. Überblick über die Erhebungs- und Analyseschritte	35
3.1 Literaturanalyse	36
3.2 Dokumentenanalyse	36
3.3 Explorative Interviews	37
3.4 Fallstudien	38
3.5 Hypothesengenerierung	40
3.6 Standardisierte Befragung	40

3.7	Multivariate Analysen	42
3.8	Ableitung von Handlungsempfehlungen	44
3.9	Ergebnisworkshop	44
4.	Beschreibung des Untersuchungsgegenstands: Das Zielsteuerungssystem im SGB II	45
4.1	Das Zielsystem	46
4.2	Der Zielsteuerungsprozess	48
4.2.1	Der Zielsteuerungsprozess im Bereich der gE	48
4.2.2	Der Zielsteuerungsprozess im Bereich der zKT	50
5.	Forschungsstand zu Zielsteuerung, Gleichstellung und SGB II	51
5.1	Gleichstellung und Zielsteuerung	52
5.1.1	Zielsteuerung als gleichstellungspolitischer Implementierungsansatz	52
5.1.2	Ziele und Wirkungshorizont der Steuerung von Gleichstellung	52
5.1.3	Prozess der Klärung und Vermittlung von Gleichstellungszielen	53
5.1.4	Organisationale Verankerung der Steuerung von Gleichstellung	54
5.2	Zielsteuerung im SGB II	55
5.2.1	Das Zielsteuerungssystem im SGB II	55
5.2.2	Nicht-intendierte Effekte der Zielsteuerung im SGB II	56
5.2.3	Rolle der Fachkräfte für Steuerungswirksamkeit von Zielen	57
5.3	Gleichstellung im SGB II	58
5.3.1	Wohlfahrtsstaatliche und gesellschaftliche Rahmenbedingungen	58
5.3.2	Regelungen und Systemlogiken des SGB II	60
5.3.3	Geschlechterbezogene Unterschiede im SGB II	61
5.3.4	Der Einfluss externer Rahmenbedingungen für geschlechterbezogene Unterschiede im SGB II	62
5.4	Zusammenfassung	65
Teil B.	Ergebnisse des Forschungsvorhabens	67

6.	Steuerungsimpulse des Zielsteuerungssystems	67
6.1	Die Rolle des Zielsteuerungssystems für die Jobcenter	67
6.1.1	Handlungsrelevanz von Zielen und Kennzahlen im Zielsteuerungssystem für die Jobcenter	67
6.1.2	Nicht-intendierte Steuerungseffekte	68
6.2	Steuerungsimpulse des Gleichstellungsziels im Zielsteuerungssystem auf die Jobcenter	69
6.2.1	Gleichstellungsziele im Zielsteuerungssystem	70
6.2.1.1	Die Gleichstellungsziele im Zielsteuerungssystem auf übergeordneter Ebene	70
6.2.1.2	Die Gleichstellungsziele in den Zielvereinbarungen der Jobcenter	71
6.2.2	Steuerungsimpulse durch das Gleichstellungsziel als Schwerpunkt im Zielsteuerungssystem	72
6.2.2.1	Steuerungsimpulse im gE-Strang	73
6.2.2.2	Steuerungsimpulse im zkT-Strang	74
6.2.3	Steuerungsimpulse durch eine geschlechterdifferenzierte K2-Beplanung	75
6.2.4	Lenkungseffekte durch die Operationalisierung des Gleichstellungsziels im Zielsteuerungssystem	76
6.2.4.1	Art der Operationalisierung des Gleichstellungsziels	76
6.2.4.2	Abweichungen der Zieloperationalisierung in den Steuerungsketten	78
6.3	Zusammenfassung	79
7.	Zielsteuerung von Gleichstellung innerhalb der Jobcenter	80
7.1	Datenauswertungen und Analysen zur Sichtbarmachung geschlechterbezogener Unterschiede	81
7.2	Kommunikation über Gleichstellung anhand quantitativer Messgrößen zum Ziel mit Gleichstellungsbezug	84
7.3	Die Teamleitung als Scharnierfunktion zur Erhöhung der Handlungsrelevanz auf operativer Ebene	85
7.4	Zusammenfassung	87
8.	Organisationale Verankerung von Gleichstellung in den Jobcentern	88
8.1	Genderkompetenz	89

8.2	Führungsverantwortung	94
8.3	Die Rolle der BCA	95
8.4	Ressourcen	101
8.5	Verankerung von Gleichstellung in den Strukturen und Prozessen der Jobcenter	103
8.6	Umsetzungsstrategien: Handlungsfelder der Umsetzung von Gleichstellung	107
8.7	Zusammenfassung	111
Teil C. Schlussfolgerungen und Handlungsempfehlungen		113
9.	Zentrale Befunde und Schlussfolgerungen	113
10.	Handlungsempfehlungen	117
10.1	Handlungsempfehlungen zur Verstärkung der Gleichstellungsimpulse des bundesweiten Zielsteuerungssystems im SGB II	118
10.1.1	Zielklärung und -vermittlung: Gleichstellungspolitischer Auftrag im SGB II	118
10.1.2	Zieloperationalisierung: Gleichstellung als Ziel im Zielsystem der Zielsteuerung	119
10.1.3	Erhöhung der Verbindlichkeit von Gleichstellung als Ziel im Zielsystem	122
10.2	Handlungsempfehlungen zur Unterstützung der Jobcenter bei der Umsetzung von Gleichstellung	123
10.2.1	Genderkompetenzentwicklung	123
10.2.2	Daten und Controlling	124
10.2.3	Kommunikation und Zielnachhaltung von Gleichstellungszielen	125
10.2.4	Führungsverantwortung	126
10.2.5	Rolle der BCA	126
10.2.6	Verankerung von Gleichstellung in Strukturen und Prozessen	127
10.2.7	Umsetzungsstrategien	128
Literaturverzeichnis		129
Anhang 148		
A.1	Detailliertes methodisches Vorgehen und Ergebnisse der standardisierten Befragung	148

A.1.1	Zielsetzung	148
A.1.2	Fragebogenentwicklung	148
A.1.3	Pretest	149
A.1.4	Durchführung – Teilnahmemonitoring – Nachfassung – Auswertung	149
A.1.5	Datenschutz	153
A.1.6	Ergebnisse der standardisierten Befragung	153
A.2	Entwicklung der Prozessmerkmale	180
A.3	Detailliertes methodisches Vorgehen und Ergebnisse der multivariaten Analysen	186
A.3.1	Beschreibung des methodischen Vorgehens	187
A.3.1.1	Aufbereitung der Prozessdaten der BA	187
A.3.1.2	Definition der Ergebnisgrößen	190
A.3.1.3	Einfluss individueller Merkmale	192
A.3.1.4	Einfluss regionaler Merkmale	192
A.3.1.5	Einbinden der Prozessmerkmale	192
A.3.2	Ergebnisse der multivariaten Analyse	193
A.3.2.1	Regionalmerkmale	193
A.3.2.2	Überprüfung der Hypothesen	199
A.4	Übersicht der aus den Fallstudienbefunden gebildeten Hypothesen	209
A.5	Erhebungsinstrumente (Fragebögen standardisierte Befragung)	225
A.5.1	Fragebogen für die Geschäftsführungen	225
A.5.2	Fragebogen für die BCA	240

Tabellenverzeichnis

Tabelle 2.1	Integrationsquoten (K2), Anteil kontinuierlicher Beschäftigung an Integrationen in sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung (K2E3) und Anteil der kontinuierlichen sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungen an den ELB (A. k. B.) ¹ nach Geschlecht	28
Tabelle 2.2	Vollzeit- und Teilzeitanteile an Integrationen in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung nach Geschlecht	30
Tabelle 2.3	Frauenanteil an der Förderung beruflicher Weiterbildung im SGB II	31
Tabelle 3.1	Teilnehmende am Ergebnisworkshop	45
Tabelle 8.1	Stellenumfang der BCA (nach Angaben der BCA)	97
Tabelle 8.2	Weitere Funktionen der BCA im Jobcenter (2022)	98
Tabelle 8.3	Aufgaben der BCA im Jobcenter (2022)	100
Tabelle 8.4	Funktionen und Aufgaben der BCA – Einschätzungen der Geschäftsführung und BCA	101
Tabelle 8.5	Spezialisierte Teams oder Fachkräfte für weibliche ELB in den befragten Jobcentern (2022, Angaben der BCA)	104
Tabelle 8.6	Maßnahmen für spezifische Teilzielgruppen weiblicher ELB	105

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 2.1	Konzeptioneller Rahmen der Untersuchung	23
Abbildung 2.2	Integrationsquoten nach Geschlecht und Typ der BG, 2020	27
Abbildung 2.3	Elemente der organisationalen Verankerung von Gleichstellung	34
Abbildung 4.1	Das Zielsystem der SGB II-Zielsteuerung	47
Abbildung 7.1	Quantitative Messgrößen für das Ziel mit Gleichstellungsbezug in der Zielvereinbarung der Jobcenter	82
Abbildung 7.2	Erfassung der Prozesskennzahl „Maßnahmeneintritte“	83
Abbildung 7.3	Beteiligung verschiedener Akteure im Prozess der Zielplanung für das Ziel mit Gleichstellungsbezug	86
Abbildung 8.1	Stellenvolumen der BCA und hohe strategische Einbindung im Jahr 2022	97

Abkürzungsverzeichnis

4PM	4-Phasen-Modell der Integrationsarbeit
AGG	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz
AG Steuerung	Arbeitsgruppe Steuerung
AG-S	Arbeitgeber-Service
A. k. B.	Anteil der kontinuierlichen sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungen an den erwerbsfähigen Leistungsberechtigten
BA	Bundesagentur für Arbeit
BCA	Beauftragte*r für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt
BeKo	Beratungskonzeption für die Grundsicherung für Arbeitsuchende
BG	Bedarfsgemeinschaft
BL	Bereichsleitung
BLA	Bund-Länder-Ausschuss nach § 18c SGB II
BMAS	Bundesministerium für Arbeit und Soziales
BMF	Bundesministerium der Finanzen
BMFSFJ	Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
bspw.	beispielsweise
bzw.	beziehungsweise
d. h.	das heißt
defacto	Sozialwissenschaftliche Forschung & Beratung, Dr. Irene Pimminger
DZE	Dialog zur Zielerreichung
ELB	Erwerbsfähige Leistungsberechtigte
EU	Europäische Union
ESF	Europäischer Sozialfonds
FK	Fachkraft
FM	Fallmanagement
gE	Gemeinsame Einrichtung (Jobcenter)
ggf.	gegebenenfalls
i. d. R.	in der Regel
i. V. m.	in Verbindung mit
IAB	Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
IAQ	Institut Arbeit und Qualifikation
IAW	Institut für Angewandte Wirtschaftsforschung
IEB	Integrierte Erwerbsbiographie
ISG	Institut für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik

K1	Kennzahl 1: Veränderung der Summe der Leistungen zum Lebensunterhalt (ohne Leistungen für Unterkunft und Heizung)
K2	Kennzahl 2: Integrationsquote
K2E3	Ergänzungsgröße 3 zur Kennzahl 2: Kontinuierliche Beschäftigung nach Integration
K3	Kennzahl 3: Veränderung des Bestands an Langzeitleistungsbeziehenden
KMU	Kleine und mittelständische Unternehmen
LEDi	Leistungs- und Entwicklungsdialog
LOB	Leistungsorientierte Bezahlung im öffentlichen Dienst
ÖPNV	Öffentlicher Personennahverkehr
SG	Sachgebietsleitung
SGB II	Zweites Buch Sozialgesetzbuch
SGB III	Drittes Buch Sozialgesetzbuch
TL	Teamleitung
u. a.	unter anderem
u.U.	unter Umständen
VZÄ	Vollzeitäquivalent
z. B.	zum Beispiel
ZED	Zielerreichungsdialog
zkT	Jobcenter in zugelassener kommunaler Trägerschaft

Zusammenfassung

Forschungsgegenstand

Ziel des Forschungsvorhabens „Gleichstellungsimpulse im SGB II Zielsteuerungssystem“ war es, Handlungsempfehlungen für Steuerungsimpulse im Rahmen des bundesweiten Zielsteuerungssystems in der Grundsicherung für Arbeitsuchende (SGB II) zu erarbeiten, mit denen dazu beigetragen werden kann, dass das gleichstellungspolitische Ziel in der Grundsicherung für Arbeitsuchende unter den geltenden rechtlichen Rahmenbedingungen im Verwaltungshandeln durchgängig verfolgt wird. Der Fokus des Forschungsvorhabens lag auf einer Analyse des gleichstellungsrelevanten Verwaltungshandelns der Jobcenter und des Einflusses, den Gleichstellungsimpulse des Zielsteuerungssystems darauf nehmen.

Als Ausgangspunkt für die Bearbeitung der Forschungsfrage, welches Verwaltungshandeln in den Jobcentern zu guten Gleichstellungsergebnissen führt, wurde ein Konzept von Gleichstellung und guten Gleichstellungsergebnissen im SGB II ausgearbeitet. Dieses versteht Gleichstellung im SGB II sowohl als Ergebnisziel – gleiche Chancen von Frauen und Männern auf eine eigenständige existenzsichernde Arbeitsmarktintegration – als auch als Prozessziel – optimale Verankerung und Umsetzung von Gleichstellung von Frauen und Männern als durchgängiges Prinzip (siehe Kapitel 2).

Methodisch kam ein „mixed methods“-Design zum Einsatz, in dem sich qualitative und quantitative Untersuchungsschritte ergänzten. Die qualitativen Erhebungs- und Analyseschritte umfassen eine Literaturanalyse, eine Dokumentenanalyse, explorative Interviews sowie Fallstudien. Aufbauend auf den daraus gewonnenen Erkenntnissen wurde eine standardisierte Befragung durchgeführt, die als Grundlage für multivariate Analysen diente (siehe Kapitel 3).

Die Untersuchung baut auf einer rekonstruierenden Beschreibung der Prozesse und Abläufe des Zielsteuerungssystems und einer Aufarbeitung vorliegender Forschungsbefunde zur Gleichstellung und Zielsteuerung im SGB II auf. Zum einen wurde untersucht, wie sich Gleichstellungsimpulse, die vom Zielsteuerungssystem im SGB II ausgehen, auf das Verwaltungshandeln der Jobcenter und konkret auf die Steuerung und Umsetzung von Gleichstellung in den Jobcentern auswirken. Zum anderen wurde die organisationale Verankerung von Gleichstellung in den Jobcentern analysiert. Letztere Analyse zeigt eine große Heterogenität in den Jobcentern dahingehend auf, wie das gleichstellungspolitische Ziel in den Jobcentern verfolgt wird. Gleichzeitig ermöglicht die Analyse eine Annäherung an die Beantwortung der Fragen, welche Einflussfaktoren die Steuerungswirksamkeit der Gleichstellungsimpulse des Zielsteuerungssystems beeinflussen und unter welchen organisationalen Bedingungen die Gleichstellungsimpulse des Zielsteuerungssystems zu einer effektiveren Umsetzung von Gleichstellung in den Jobcentern beitragen können.

Befunde

Die Analysen zeigen, dass der gleichstellungspolitische Auftrag im SGB II für die Umsetzungspraxis im SGB II nicht ausreichend konkretisiert ist. Weder aus dem Gesetzestext noch aus den Dokumenten zur Zielsteuerung wird einheitlich und eindeutig definiert, was „gute

Gleichstellungsergebnisse“ im SGB II bedeuten sollen. Auch gibt es keine flächendeckenden Prozesse zur Erarbeitung eines gemeinsamen Verständnisses von Gleichstellung und gleichstellungsorientiertem Vermittlungshandeln (siehe Abschnitte 2.2, 6.2.4 und 8.1).

Ferner zeigen die Analysen, dass Gleichstellungsimpulse des Zielsteuerungssystems im SGB II sich vor allem dann auf die Steuerung und Umsetzung von Gleichstellung in Jobcentern auswirken, wenn ein verbindlich vereinbartes Gleichstellungsziel mit einem quantifizierten Zielwert in der Zielvereinbarung verankert und stringent über die verschiedenen Zielvereinbarungsebenen bis zur Jobcenterebene weitergegeben wurde. Dies konnte anhand eines Vergleichs der Situation vor und nach der im Jahr 2022 für die Jobcenter (alle gemeinsamen Einrichtungen (gE) und einzelner zugelassener kommunaler Träger (zkT)) in den Zielvereinbarungen eingeführten geschlechterdifferenzierten Zielwerte für die Kennzahl K2 (d. h. die Integrationsquote) des gesetzlichen Ziels 2 (Verbesserung der Integration in Erwerbstätigkeit) beobachtet werden. Mit der Einführung der geschlechterdifferenzierten Zielwertfestlegung der Kennzahl K2 wurde das Gleichstellungsziel in einen Prozess integriert, bei dem sowohl für den gE-Strang als auch für den zkT-Strang eine stringente Steuerung von der Bundesebene (BMAS) bis hin zu den Jobcentern und eine hohe Bedeutung für die Binnensteuerung der Jobcenter beobachtet werden konnte (siehe Kapitel 6 und 7).

So zeigte sich beispielsweise, dass in Reaktion auf die geschlechterdifferenzierten Zielwerte für K2 Gleichstellung als Ziel und mögliche Steuerungsaktivitäten zur Erreichung des Ziels (verstärkt) in Besprechungsformate der Jobcenter insbesondere auf der Führungskräfteebene aufgenommen wurden. Hierfür bildeten Controllingberichte, in denen entsprechende quantitative Messgrößen häufig (neu) geschlechterdifferenziert aufgenommen wurden, die Grundlage. Darüber hinaus zeigte sich, dass das Gleichstellungsziel insbesondere dann an Relevanz für das Vermittlungshandeln – d. h. auf der Fachkräfteebene – gewann, wenn die Teamleitungen bzw. die direkten Vorgesetzten der Fachkräfte des Vermittlungsbereichs in strategische Prozesse wie die Zielplanung und -nachhaltung involviert waren. Denn die Teamleitungen nehmen eine zentrale Rolle ein, wenn es darum geht, die Relevanz von Gleichstellung als Ziel des Vermittlungshandelns an die Fachkräfte zu kommunizieren (siehe Kapitel 7).

Die Umsetzung der vom Zielsteuerungssystem ausgehenden Gleichstellungsimpulse in den Jobcentern und damit die Wahrscheinlichkeit, gute bzw. bessere Gleichstellungsergebnisse zu erzielen, kann darüber hinaus auch durch eine stärkere organisationale Verankerung von Gleichstellung in den Jobcentern gestützt werden. Hierbei wird der Prämisse gefolgt, dass eine starke organisationale Verankerung eine gleichstellungsorientierte Umsetzungspraxis und damit gute Gleichstellungsergebnisse befördert. Die Analyse organisationaler Verankerung von Gleichstellung zeigt Potenziale für eine noch stärkere Verankerung von Gleichstellung in den Jobcentern auf. Hinsichtlich der Genderkompetenz lässt sich festhalten, dass ein fachspezifisches, professionelles Verständnis von Gleichstellung und gleichstellungsorientiertem Vermittlungshandeln nur schwach ausgeprägt ist. Die Übernahme von Führungsverantwortung für Gleichstellung wurde zwar bekundet, spiegelte sich allerdings nicht oder nur in geringem Maße in organisationalen Praktiken, die den Mitarbeitenden eine konkrete Orientierung im Arbeitsalltag bieten würden. Das Aufgabenverständnis und der Aufgabenzuschnitt der Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt (BCA) und auch der Stellenumfang, der für die Aufgabenwahrnehmung zur Verfügung steht, variieren stark zwischen den Jobcentern. Dies kann das Potenzial beeinflussen, das von den BCA zur Unterstützung der Umsetzung von Gleichstellung in den Jobcentern ausgehen kann. Hinsichtlich weiterer personeller,

aber auch finanzieller Ressourcen wurde kein Fall bekannt, in dem ein bestimmtes (Mindest-) Budget für die Umsetzung von Gleichstellung prinzipiell festgelegt wurde. Die Verankerung von Gleichstellung in Strukturen und Prozessen zeigt sich häufig in Form von organisationalen Differenzierungen, aber nur selten in Form von integrierenden („mainstreaming“) Elementen. Mit Bezug auf Handlungsfelder, in denen Jobcenter vorrangig aktiv sind, um gleichstellungsfördernde Veränderungen anzustreben, zeigt sich eine starke Konzentration auf weibliche erwerbsfähige Leistungsberechtigte (ELB) mit Erziehungsverantwortung, obwohl auch für weibliche ELB ohne Kinder deutliche Unterschiede in den Integrationsquoten bestehen (siehe Kapitel 8).

Handlungsempfehlungen

Auf Grundlage der im Forschungsvorhaben erhobenen empirischen Evidenz wurden Handlungsempfehlungen abgeleitet, wie eine Verstärkung der Gleichstellungsimpulse des bundesweiten Zielsteuerungssystems im SGB II erreicht und wie zur Unterstützung der Jobcenter bei der Umsetzung von Gleichstellung beigetragen werden könnte (siehe Kapitel 10). Die Empfehlungen bewegen sich dabei innerhalb des bestehenden gesetzlichen Rahmens. Die Handlungsempfehlungen bauen aufeinander auf: Die Umsetzung der Empfehlungen zur Verstärkung der Gleichstellungsimpulse stellt eine zentrale Voraussetzung dafür dar, dass entsprechende Lenkungseffekte bei den Jobcentern erzielt werden. Wenn das Zielsteuerungssystem dementsprechend ausgestaltet ist, kann über eine Unterstützung der Jobcenter bei der Umsetzung von Gleichstellung – als starke organisationale Verankerung – die Effektivität der Zielsteuerung von Gleichstellung weiter erhöht werden:

- Als erster und zentraler Schritt zur Verstärkung der Gleichstellungsimpulse des Zielsteuerungssystems wird empfohlen, den gleichstellungspolitischen Auftrag im SGB II zu klären und zu konkretisieren, sodass für alle an der Umsetzung des SGB II Beteiligten nachvollziehbar wird, was mit Gleichstellung im SGB II genau gemeint ist, d. h., was „gute Gleichstellungsergebnisse“ im SGB II bedeuten. Ein gemeinsames Verständnis von Gleichstellung als Ziel ist eine Voraussetzung dafür, dass eine kohärente Verfolgung von Gleichstellung im SGB II – über beide Stränge der Zielsteuerung hinweg – im Sinne der angestrebten Gleichstellungsergebnisse erwartet werden kann.
- Im zweiten Schritt gilt es, diese Definition in das Zielsystem der Zielsteuerung zu ‚übersetzen‘, d. h. eine Operationalisierung von Gleichstellung festzulegen, welche als Gleichstellungsziel in die Zielvereinbarungen aufgenommen werden kann. Dabei ist es unerlässlich, für die Operationalisierung individuell – und damit nach Geschlecht differenzierbare – erfassbare Merkmale zu wählen, da nur so eine Aussagekraft im Hinblick auf Geschlechterunterschiede gegeben ist. Zentral für die Erreichung eines kohärenten Lenkungseffekts ist eine einheitliche Operationalisierung in den Zielvereinbarungen beider Stränge der Zielsteuerung sowie über die ‚Kaskade‘ der Zielvereinbarungen hinweg. Andernfalls bieten sich – trotz einheitlicher Zieldefinition – Spielräume, das Gleichstellungsziel umzudeuten. Um eine hohe Handlungsrelevanz des Gleichstellungsziels in den Zielvereinbarungen zu erreichen, wird empfohlen, für die Operationalisierung selbst eine Kennzahl mit einem quantifizierten Zielwert zu wählen, und diese Kennzahl an ein gesetzliches Ziel anzubinden. Dabei bietet sich die Anknüpfung an eine bereits im Zielsystem etablierte Zielkennzahl an. Dies könnte in Gestalt des – bereits flächendeckend für die gE eingeführten – geschlechterdifferenzierten Ziels K2 umgesetzt werden. Die Operationalisierung des Gleichstellungsziels sollte jedoch nicht ausschließlich über einen Indikator zur Messung der Quantität von Integrationen erfolgen, sondern um mindestens ein

Kriterium zur Erfassung der Qualität von aufgenommenen Beschäftigungen ergänzt werden. Darüber können strukturelle Unterschiede in der Art der aufgenommenen Beschäftigungen, die zwischen Männern und Frauen bestehen, erfasst werden und Anreize gesetzt werden, diesen gezielt entgegenzusteuern.

- Darüber hinaus wird zur Erhöhung der Verbindlichkeit von Gleichstellung als Ziel im Zielsystem empfohlen,
 - das Gleichstellungsziel und dessen Operationalisierung in die Zielvereinbarungen in beiden Strängen durchgängig bis zur Jobcenterebene zu verankern,
 - das Gleichstellungsziel und die Zieloperationalisierung über einen längeren Zeithorizont beizubehalten und
 - darauf hinzuwirken, dass das Gleichstellungsziel in den formellen Gesprächsformaten zur Nachhaltung auf allen Ebenen des Prozesses (d. h. bis hin zu den Gesprächen zwischen Agenturen für Arbeit und Jobcentern bzw. Landesministerien und Jobcentern) systematisch thematisiert wird.
- Zur Unterstützung der Jobcenter bei der Umsetzung von Gleichstellung wird ferner empfohlen, die Genderkompetenzentwicklung in den Jobcentern voranzubringen. Hierfür sollte ein einheitliches, praxisnahes Schulungskonzept zu Gleichstellung und gleichstellungsorientiertem Vermittlungshandeln für Jobcenterführungskräfte und Vermittlungsfachkräfte entwickelt werden.
- Um geschlechterdifferenzierte Daten und Kennzahlen stärker als Steuerungsinstrument in den Jobcentern zu verankern, wird empfohlen
 - Statistikprodukte, die für die Steuerung der Jobcenter genutzt werden, durchgängig geschlechterdifferenziert zu erstellen und
 - die Transparenz über die aktuell vorhandenen geschlechterdifferenzierten Daten bei den Steuerungsbeteiligten des bundesweiten Zielsteuerungssystems zu erhöhen, sowie
 - ein verstärktes Beratungsangebot der BA für gE und zKT zum Umgang mit geschlechterdifferenzierten Daten und Kennzahlen anzubieten und auf eine Verstärkung des Austauschs und der Zusammenarbeit von BCA und Controllingmitarbeitenden auf Jobcenterebene hinzuwirken.
- Um sicherzustellen, dass in den Jobcentern in Besprechungsformaten regelmäßig auch über Gleichstellung gesprochen wird, wird empfohlen, klare Verantwortlichkeiten für die Kommunikation und Nachhaltung des Gleichstellungsziels auf den unterschiedlichen Ebenen im Jobcenter festzulegen. Dazu gehört insbesondere, die Rolle der Teamleitungen für die Umsetzung des Gleichstellungsziels zu stärken. Denn Teamleitungen als Bindeglied zwischen Leitungsebene und Fachkräften können Steuerungsimpulse zu Gleichstellung in die Teams hinein transportieren und verankern.
- Empfohlen wird ferner, die Führungskräfte der Jobcenter bei der Ausübung der Führungsverantwortung für Gleichstellung zu unterstützen. Hierfür ist ein grundlegender Schritt die Stärkung der fachspezifischen Genderkompetenz – über die Personalentwicklung der Führungskräfte und über die Aufnahme entsprechender Kompetenzbeschreibungen in die Stellenprofile von Führungskräften. Darüber hinaus sollten Führungskräfte darin gestärkt werden, die Übernahme von Verantwortung für Gleichstellung im Handeln auszudrücken.
- Um die BCA als zentrale Ressource zur Umsetzung von Gleichstellung in den Jobcentern zu stärken, sollte sichergestellt werden, dass die BCA in strategische Prozesse der Jobcenter eingebunden werden und im Austausch mit Geschäftsführung und Controlling stehen. Zur Erfüllung der Aufgaben sollte der Stellenanteil mindestens 0,5 Vollzeitäquivalente umfassen. Darüber hinaus sollte darauf hingewirkt werden, dass die Bekanntheit und Sichtbarkeit der BCA in den Jobcentern steigt. Um eine bestmögliche Aufgabenerfüllung zu unterstützen, sollten

Möglichkeiten zur Reflexion und Aktualisierung der feldspezifischen Genderkompetenz für BCA geschaffen werden.

- Strukturen und Prozesse zur Integration von Gleichstellung in die Jobcenter sollten aus einer Analyse lokaler gleichstellungsrelevanter Handlungsbedarfe heraus entwickelt werden. Um eine entsprechende Umsetzung zu ermöglichen, sind entsprechende Ressourcen bereitzustellen. Nach Einführung solcher Strukturen oder Prozesse sollte evaluiert werden, ob sie zu den intendierten Effekten beitragen konnten. Hierbei könnten die Jobcenter von zentraler Ebene (BMAS) unterstützt werden, indem ein Rahmen geschaffen wird, in dem Jobcenter sich untereinander über Good-Practice-Beispiele und Umsetzungserfahrungen hinsichtlich geschaffener Strukturen und Prozesse austauschen können.
- Es existieren in den Jobcentern unterschiedliche Handlungsansätze zur Förderung von Gleichstellung im SGB II wie beispielsweise eine verstärkte Ansprache von erziehenden ELB oder die Zusammenarbeit mit kommunalen Stellen zur Bearbeitung von Rahmenbedingungen. Letzteres kann bspw. die Verbesserung der Infrastruktur der Kinderbetreuung oder des öffentlichen Nahverkehrs betreffen. Solche Handlungsansätze sollten auf ihren Beitrag zum intendierten Ziel hin evaluiert werden. Erfolgversprechende Ansätze sollten mit Ressourcen zur Umsetzung ausgestattet werden. Um erfolgversprechende Ansätze zu identifizieren, könnte auch hier wie bei der vorangegangenen Empfehlung zur Unterstützung der Jobcenter von zentraler Ebene (BMAS) ein Rahmen geschaffen werden, in dem Jobcenter sich untereinander über Good-Practice-Beispiele austauschen können.

1. Einleitung

Gemäß § 1 Abs. 2 Satz 3 SGB II (Sozialgesetzbuch (SGB) Zweites Buch (II)) ist die Gleichstellung von Frauen und Männern als durchgängiges Prinzip in der Grundsicherung für Arbeitsuchende zu verfolgen. Konkretisiert wird im SGB II darüber hinaus, wie die Leistungen der Grundsicherung zur Gleichstellung beitragen sollen: So sind die Leistungen unter anderem (u. a.) darauf auszurichten, dass geschlechterbezogenen Nachteilen von erwerbsfähigen Leistungsberechtigten (ELB) entgegengewirkt wird¹ und dass „die familienspezifischen Lebensverhältnisse von erwerbsfähigen Leistungsberechtigten, die Kinder erziehen oder pflegebedürftige Angehörige betreuen, berücksichtigt werden“ (§ 1 Abs. 2 Satz 4 Nr. 3 und 4 SGB II). Eine weitere Rechtsgrundlage ergibt sich aus § 16 Abs. 1 Satz 4 SGB II in Verbindung mit (i. V. m.) § 1 Absatz 2 Nr. 4 SGB III. Demnach sollen die Leistungen der Arbeitsförderung die berufliche Situation von Frauen durch eine Beseitigung bestehender Nachteile, eine Überwindung geschlechtsbezogener Nachteile auf dem Arbeits- und Ausbildungsmarkt und durch eine Mindestförderquote verbessern. Gemessen an den Integrationsquoten von Frauen und Männern zeigt sich ein deutlicher Unterschied zu Ungunsten der Frauen. Daraus leitet sich eine grundsätzliche Anforderung an Bund, Länder, Kommunen, Bundesagentur für Arbeit (BA) und Jobcenter ab, Gleichstellung systematisch im System der Grundsicherung für Arbeitsuchende zu berücksichtigen und dadurch das Erreichen der Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern. Der Bund-Länder-Ausschuss nach § 18c SGB II (BLA) hat das Thema Gleichstellung seit 2018 zu einem Schwerpunkt der bundesweiten Zielsteuerung im SGB II gemacht.

Ausgehend von dieser Schwerpunktsetzung ging es im Forschungsprojekt „Gleichstellungsimpulse im SGB II Zielsteuerungssystem“ im Kern um die Frage, wie das gleichstellungspolitische Ziel des SGB II über das bundesweite Zielsteuerungssystem und vor dem Hintergrund des geltenden rechtlichen Rahmens noch besser in der Praxis der Jobcenter verankert werden kann. Die Bietergemeinschaft aus ISG Institut für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik GmbH (ISG), Institut für Angewandte Wirtschaftsforschung e. V. (IAW), Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ) – in Zusammenarbeit mit defacto – sozialwissenschaftliche Forschung & Beratung e. U. – wurde am 29. September 2020 vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) mit der Durchführung des Forschungsvorhabens beauftragt.

Ziel des Forschungsprojekts war es, Handlungsempfehlungen für Steuerungsimpulse zur Stärkung der Umsetzung der Gleichstellung in den Jobcentern im Rahmen des bundesweiten Zielsteuerungssystems in der Grundsicherung für Arbeitsuchende (SGB II) zu erarbeiten. Während sich bisherige Analysen zur Erklärung von geschlechterbezogenen Unterschieden der Arbeitsmarktergebnisse insbesondere auf Arbeitsmarktstrukturen und Lebenslagen der ELB konzentrierten, befasste sich dieses Forschungsvorhaben vorrangig mit den Auswirkungen, die das Verwaltungshandeln der Jobcenter und weiterer Steuerungsbeteiligter auf die Gleichstellungsergebnisse der Jobcenter hat. Durchgeführt wurde eine Analyse der steuerungsrelevanten Einflussfaktoren in den Jobcentern. Daraus wurde abgeleitet, welche zusätzlichen Impulse im Rahmen des bestehenden bundesweiten Zielsteuerungssystems in der Grundsicherung für Arbeitsuchende gesetzt werden könnten. Diese zusätzlichen Impulse sollen dazu beitragen, dass die Jobcenter und weitere Steuerungsbeteiligte durchgängig das

¹ Mit der Gesetzesänderung zum 01.01.2023 (Zwölftes Gesetz zur Änderung des Zweiten Buches Sozialgesetzbuch) ist § 1 Abs. 2 Satz 3 Nr. 3 SGB II erweitert worden: Während der Satz bis dahin auf das Geschlecht bezogen formuliert war, wurden mit der Gesetzesänderung weitere potenzielle Benachteiligungsmerkmale aufgenommen: So sollen neben Nachteilen aufgrund des Geschlechts auch Nachteile aus den weiteren in §1 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) genannten Gründen überwunden werden. Dies schließt rassistische Benachteiligungen, Benachteiligungen aufgrund der ethnischen Herkunft, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität ein.

gleichstellungspolitische Ziel in der Grundsicherung für Arbeitsuchende verfolgen und in ihrem Handeln zum Ausdruck bringen.

Die Hauptfragen des Forschungsvorhabens lauteten:

- Welches Verwaltungshandeln führt in den Jobcentern zu guten Gleichstellungsergebnissen?
- Welche Steuerungsimpulse im Rahmen des SGB II Zielsteuerungssystems können dieses Verwaltungshandeln befördern beziehungsweise (bzw.) behindern?
- Welche Empfehlungen lassen sich daraus für die Zielsteuerung ableiten?

Dabei ist zu berücksichtigen, dass in der SGB II-Umsetzung zwei unterschiedliche Strukturen und Organisationslogiken (die der gemeinsamen Einrichtungen (gE) und die der zugelassenen kommunalen Träger (zkT)) existieren. Zudem ist die Umsetzungsverantwortung des SGB II in hohem Maße dezentralisiert. Die bundesweite Zielsteuerung im SGB II soll der Umsetzung des SGB II einen möglichst einheitlichen Rahmen geben und einen möglichst einheitlichen Verlauf der Zielsteuerung im SGB II gewährleisten.

Dieser Bericht gliedert sich in drei Teile. Teil A beinhaltet eine Hinführung zum Untersuchungsgegenstand. In Teil A werden zunächst die konzeptionellen Grundlagen des Vorgehens und das dem Forschungsvorhaben zugrunde gelegte Konzept von Gleichstellung und guten Gleichstellungsergebnissen im SGB II dargestellt (Kapitel 2). In Kapitel 3 wird ein Überblick über das methodische Vorgehen in den einzelnen Erhebungs- und Analyseschritten gegeben. Daran anschließend wird das Zielsystem des Zielsteuerungssystems im SGB II vorgestellt und der Ablauf der Zielsteuerungsprozesse nachgezeichnet (Kapitel 4). Der Forschungsstand zu den Themen ‚Gleichstellung und Zielsteuerung‘, ‚Zielsteuerung im SGB II‘ und ‚Gleichstellung im SGB II‘ ist in Kapitel 5 aufbereitet.

Im anschließenden Teil B werden die Ergebnisse des Forschungsvorhabens dargelegt. Hierbei wird zuerst auf die Steuerungsimpulse des Zielsteuerungssystems auf die Jobcenter eingegangen (Kapitel 6). Dann wird der Umgang der Jobcenter mit diesen Steuerungsimpulsen dargestellt (Kapitel 6). Schließlich wird ein Blick auf die weiteren Elemente der organisationalen Verankerung von Gleichstellung, die die Effektivität der Steuerung von Gleichstellung über Gleichstellungsimpulse des Zielsteuerungssystems beeinflussen, geworfen (Kapitel 7).

Teil C beginnt mit einer zusammenfassenden Darstellung der zentralen Befunde und Schlussfolgerungen (Kapitel 9) und beinhaltet darüber hinaus die aus den Befunden abgeleiteten Handlungsempfehlungen (Kapitel 10).

Der im Juni 2023 veröffentlichte [Zwischenbericht des Forschungsprojekts](#) (Brussig et al., 2023) bildet eine wichtige Grundlage für diesen Schlussbericht. Im Zwischenbericht wurden erste, vorläufige Forschungsbefunde für die bis Ende 2022 durchgeführten Analyse- bzw. Erhebungsschritte im Detail quellenorientiert beschrieben. Einzelne Absätze und Abschnitte aus dem Zwischenbericht wurden in diesen Schlussbericht übernommen. In der Regel (i. d. R.) greift der Schlussbericht die Darstellung aus dem Zwischenbericht zusammenfassend auf und knüpft daran an – in diesen Fällen ist der Zwischenbericht unter Angabe des jeweiligen Abschnitts als Quelle benannt.

Teil A. Hinführung zum Gegenstand

2. Konzeptionelle Grundlagen

In diesem Kapitel werden die konzeptionellen Grundlagen beschrieben, die für das Verständnis und die Einordnung der Befunde im Teil C relevant sind. Hierzu gehört zum einen der dem Forschungsprojekt zugrundeliegende Analyserahmen (Abschnitt 2.1), zum anderen aber auch die Herleitung einer Definition von Gleichstellung von Frauen und Männern für das Forschungsprojekt (Abschnitt 2.2) sowie eine Definition guter Gleichstellungsergebnisse (Abschnitt 2.3) und von Gleichstellung als Prozessziel (Abschnitt 2.4).

2.1 Analyserahmen

Kern des konzeptionellen Analyserahmens für diese Untersuchung bildet der Zusammenhang von Zielsteuerungssystem, äußeren Rahmenbedingungen und Binnenorganisation der Jobcenter sowie Ergebnissen des Verwaltungs- und Vermittlungshandelns der Jobcenter.

Der rechtliche Rahmen wird durch das SGB II gesetzt. Charakteristisch für den rechtlichen Rahmen ist, dass er innerhalb des SGB II relativ sparsam ist, durch die Umsetzung innerhalb der beiden Formen der Aufgabenwahrnehmung stark formalisiert und auf der Ebene der Umsetzung wiederum stark ausdifferenziert ist. Dadurch erhalten untergesetzliche Anweisungen und Verfahrensregelungen einen quasi-rechtlichen Charakter. Dies gilt insbesondere für die Zielsteuerung. Ergänzt wird der rechtliche Rahmen durch ein System von Konsultativorganen (Beiräte und Trägerversammlung).

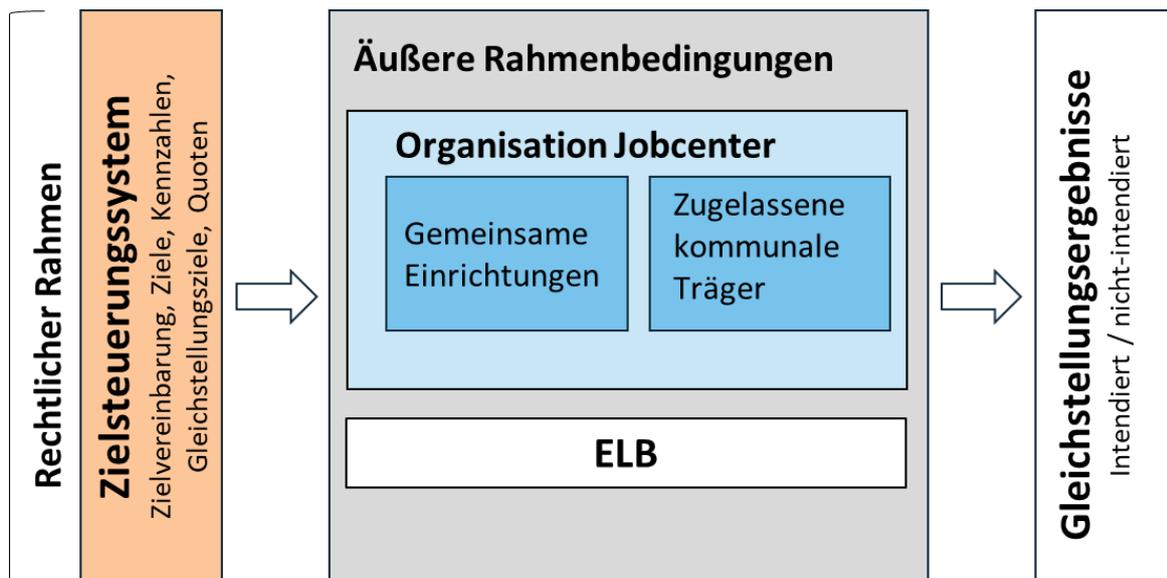
Mithilfe der Zielsteuerung lassen sich Ziele transparent machen und für deren Erreichung Anreize setzen. Das Verwaltungshandeln in den Jobcentern wird durch die Steuerungsimpulse des bundesweiten Zielsteuerungssystems beeinflusst und dies wirkt sich auf das Vermittlungshandeln² in den Jobcentern und damit auch auf die (Gleichstellungs-) Ergebnisse der Jobcenter – etwa in Form von Integrationen der ELB – aus.

Der angenommene Zusammenhang zwischen Gleichstellungsimpulsen des Zielsteuerungssystems im SGB II und Gleichstellungsergebnissen kann zusammenfassend auf folgende Formel gebracht werden: Steuerungsimpulse des Gleichstellungsziels im Zielsteuerungssystem bewirken und lenken die Umsetzung von Gleichstellung in den Jobcentern. Gleichzeitig wird diese auch von der jeweiligen Art der organisationalen Verankerung von Gleichstellung in einem Jobcenter beeinflusst. Die Umsetzung von Gleichstellung durch ein Jobcenter bewirkt – beeinflusst von äußeren Rahmenbedingungen des Jobcenters – „gute“ oder „schlechte“, intendierte und nicht-intendierte Gleichstellungsergebnisse (siehe Abbildung 2.1).

Hierfür muss zunächst definiert werden, was unter „guten Gleichstellungsergebnissen“ verstanden wird und anhand welcher Kriterien sich gute Gleichstellungsergebnisse sowohl als Ergebnisziel (Abschnitt 2.3) als auch als Prozessziel (Abschnitt 2.4) beschreiben lassen.

² Vermittlungshandeln wird verstanden als das Verwaltungshandeln der Fachkräfte im Jobcenter mit Auswirkungen auf ELB. Das Verwaltungshandeln kann sich direkt oder indirekt auf ELB auswirken: Einerseits durch Information, Beratung, Förderung, Arbeitsvermittlung, den Abschluss einer Eingliederungsvereinbarung, das Informieren über und Verweisen an andere Stellen oder durch das Verhängen einer Sanktion bzw. andererseits durch formelle und informelle Abläufe, Regeln, Vorgaben, Prozesse und Strukturen im Jobcenter mit Auswirkungen auf das Leistungsangebot der Fachkräfte (siehe Brüssig et al., 2023 Abschnitt 3.1).

Abbildung 2.1 Konzeptioneller Rahmen der Untersuchung



Quelle: Eigene Darstellung.

2.2 Definitorische Grundlagen von Gleichstellung von Frauen und Männern im Forschungsvorhaben

Die Gleichberechtigung von Frauen und Männern³ ist im Grundgesetz seit dessen Inkrafttreten verankert. Mit der Reform des Art. 3 Abs. 2 Grundgesetz im Jahr 1994 hat sich die Bundesrepublik Deutschland verpflichtet, die Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu fördern und auf die Beseitigung bestehender Benachteiligungen hinzuwirken. Die faktische (also empirisch beobachtbare) Gleichstellung hat seither mit der Gleichberechtigung (das heißt (d. h.) der rechtlichen Gleichstellung) noch nicht Schritt gehalten, wie Allmendinger et al. (2008) für den Arbeitsmarkt exemplarisch ausführen. Was faktische Gleichstellung von Frauen und Männern konkret bedeutet ist keine rein deskriptive Frage, sondern ein (im weiten Sinne) politisches Ziel. Eine Definition von Gleichstellung lässt sich dabei theoretisch und/oder politisch ableiten. Die Definition von Gleichstellung für dieses Forschungsvorhaben wird nicht theoretisch begründet,⁴ sondern knüpft neben den rechtlichen an gleichstellungspolitische Zieldefinitionen an. Dazu wird für dieses Forschungsvorhaben eine auf das SGB II bezogene Konkretisierung von Geschlechtergleichstellung vorgenommen. Der im SGB II rechtlich festgelegte gleichstellungspolitische Auftrag ist für die Ableitung einer konkreten Definition von guten Gleichstellungsergebnissen zu unspezifisch. Daher wird die Konkretisierung nicht nur aus dem rechtlichen Rahmen des SGB II, sondern auch aus den Gleichstellungszielen der Bundesregierung abgeleitet.

Das SGB II enthält gleichstellungsrelevante Vorgaben in der Aufgaben- und Zielbeschreibung (§ 1 SGB II; siehe Kapitel 1). Darüber hinaus regelt § 16 Abs. 1 Satz 4 SGB II i. V. m. § 1 Abs. 2 Nr. 4 SGB III, dass die Leistungen zur Eingliederung in Arbeit nach dem SGB II ausdrücklich einen Beitrag zur Gleichstellung von Frauen am Arbeitsmarkt leisten sollen. Dort wird festgehalten, dass die Leistungen der Arbeitsförderung „die berufliche Situation von Frauen verbessern“ sollen, indem sie

³ Mit der Änderung des Personenstandsgesetzes 2018 wurde neben „weiblich“ und „männlich“ der Geschlechtseintrag „divers“ möglich. Da diese, auch als „Drittes Geschlecht“ bezeichnete, Geschlechterkategorie im Zielsteuerungssystem des SGB II nicht thematisiert wird und dort das Gleichstellungsziel explizit als „Gleichstellung von Frauen und Männern“ formuliert ist, erfolgt in diesem Forschungsvorhaben eine entsprechende Fokussierung auf Frauen und Männer.

⁴ Zu unterschiedlichen theoretischen Ansätzen siehe im Überblick Pimminger (2019).

„auf die Beseitigung bestehender Nachteile sowie auf die Überwindung eines geschlechtsspezifisch geprägten Ausbildungs- und Arbeitsmarktes hinwirken“. Auch sollen Frauen „mindestens entsprechend ihrem Anteil an den Arbeitslosen und ihrer relativen Betroffenheit von Arbeitslosigkeit gefördert werden“.

Inwieweit oder in welcher Hinsicht die berufliche Situation von Frauen verbessert werden soll, ist im SGB II nicht ausgeführt. Die „Beseitigung bestehender Nachteile“ und die „Überwindung eines geschlechtsspezifisch geprägten Ausbildungs- und Arbeitsmarktes“ sind weitreichend formulierte Ziele, die mit den Interventionsmöglichkeiten des SGB II allein nicht vollständig zu erreichen sind. Die Arbeit der Jobcenter wird von Rahmenbedingungen (zum Beispiel (z. B.) regionale Wirtschaftsstruktur, lokale Betreuungsinfrastruktur) beeinflusst. Die zitierten Formulierungen im SGB III, können daher so verstanden werden, dass gemeint ist, dass ein Beitrag zu diesen weitreichend formulierten Zielen geleistet werden soll. Dann bleibt allerdings unklar, auf welche der bestehenden geschlechterbezogenen Nachteile und Segregationen des Ausbildungs- und Arbeitsmarktes⁵ sich dieser Beitrag beziehen soll. Aus der Formulierung, dass Frauen „mindestens entsprechend ihrem Anteil an den Arbeitslosen und ihrer relativen Betroffenheit von Arbeitslosigkeit gefördert werden“ sollen, ergibt sich keine gleichstellungspolitische Zielstellung im Sinne eines anzustrebenden Ergebnisses. Vielmehr wird damit ein Instrument (nämlich die Mindestbeteiligungsquote bzw. sog. Frauenzielförderquote, die einen Mindestanteil von Frauen an Fördermaßnahmen vorsieht) festgelegt. Zur Bewertung von Gleichstellungsergebnissen den relationalen Anteil der Förderung von Frauen heranzuziehen, stellt keinen hinreichenden Maßstab dar. Denn diese Zielgröße ist in besonderem Maße abhängig von zeitlich bedingten (konjunkturellen) Entwicklungen oder strukturellen Rahmenbedingungen vor Ort. Ein solches konjunkturelles oder strukturelles Ereignis steht in keinerlei Beziehung zu einer Entscheidung eines Jobcenters, Frauen in einem bestimmten Umfang zu fördern. Darüber hinaus handelt es sich um eine weitestgehend mechanistische Zielvorgabe, bei der weder die (strukturellen) Ursachen mangelnder Gleichstellung noch der tatsächliche Beitrag einzelner Förderinstrumente zum Abbau dieser Ursachen adäquat in Betracht gezogen werden. Denn die Mindestbeteiligungsquote enthält weder einen erkennbaren Bezug zu strukturell nach dem Geschlecht bestehenden Ungleichheiten am Arbeitsmarkt, denen begegnet werden soll, noch einen Bezug zu gleichstellungsbezogenen Ergebnissen und Wirkungen, sieht man einmal von der reinen Teilnahme an Maßnahmen ab. Ob es sich dabei um Maßnahmen handelt, die beispielsweise auf eine (existenzsichernde) Integration von Frauen in Beschäftigung ausgerichtet sind oder nicht, ist für die Berechnung der Mindestbeteiligungsquote nebensächlich. Sie bezieht sich vielmehr auf jede Form der Förderung unabhängig davon, welche arbeitsmarktpolitischen Erfolge damit insbesondere für Frauen erreichbar sind. Außerdem werden als Referenzgrößen Arbeitsmarktdaten (geschlechterbezogene Anteile an Arbeitslosen und Arbeitslosenquoten) zugrunde gelegt, die selbst Spiegelbild bestehender Ungleichheiten am Arbeitsmarkt sind, von den Jobcentern im SGB II selbst kaum beeinflussbar sind und die konjunkturbedingt sowie auf Jobcenterebene durch strukturelle Einmaleffekte wie das Wegbrechen strukturbestimmender Betriebe stark im Zeitverlauf variieren können. Aus methodischer Sicht ist weiterhin problematisch, dass der Zielwert aus Arbeitsmarktdaten des Vorjahres besteht, während die Mindestbeteiligungsquote bezogen wird auf den Anteil von Frauen in Maßnahmen im Folgejahr. Die Frage, wie im Handlungsfeld des SGB II ‚gute Gleichstellungsergebnisse‘ konkret zu verstehen sind und anhand welcher Kriterien sie sich beschreiben lassen, ist allein aus dem dargestellten rechtlichen Rahmen und den gesetzlich Vorgaben somit nicht unmittelbar abzuleiten.

⁵ Beispielsweise (bspw.) horizontale Segregation, vertikale Segregation, Segregation im Erwerbsvolumen, Segregation im Erwerbseinkommen (Gender Pay Gap, Lebenserwerbseinkommen), Segregation des Berufsbildungssystems.

Für dieses Forschungsvorhaben wird deshalb eine Definition von ‚guten Gleichstellungsergebnissen‘ vorgenommen, die an die Gleichstellungsberichterstattung und die gleichstellungspolitische Strategie der Bundesregierung anknüpft. Das hier zugrunde gelegte Verständnis von Gleichstellung als feldspezifische Konkretisierung für das SGB II orientiert sich an dem gleichstellungspolitischen Ziel der eigenständigen wirtschaftlichen Sicherung im Lebensverlauf. Dieses Ziel ist im Zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung (BMFSFJ, 2017, S. 102) und in der Gleichstellungsstrategie der Bundesregierung (BMFSFJ, 2020, S. 13) formuliert worden. Es entspricht auch dem in der Gleichstellungspolitik der Europäischen Union (EU) formulierten Gleichstellungsziel der gleichen wirtschaftlichen Unabhängigkeit von Frauen und Männern (Europäische Kommission, 2020b; Rat der Europäischen Kommission, 2016).

In diesem Forschungsvorhaben wird Gleichstellung demzufolge als gleiche wirtschaftliche Unabhängigkeit von Frauen und Männern durch eigenständige wirtschaftliche Sicherung im Lebensverlauf definiert. Dabei wird das Ziel der Gleichstellung von Frauen und Männern im SGB II im Folgenden sowohl als Ergebnisziel (Abschnitt 2.3) als auch als Prozessziel (Abschnitt 2.4) konzipiert.

2.3 Gleichstellung als Ergebnisziel: Kriterien für gute Gleichstellungsergebnisse

Die Definition von Gleichstellung als gleiche wirtschaftliche Unabhängigkeit von Frauen und Männern durch eigenständige wirtschaftliche Sicherung im Lebensverlauf hat zur Voraussetzung, dass Frauen gleichermaßen wie Männer ein eigenes existenzsicherndes Einkommen erzielen. Eigenständig existenzsichernd bedeutet dabei, den eigenen Lebensunterhalt und gegebenenfalls (ggf.) den von unterhaltspflichtigen Kindern bestreiten zu können, und zwar sowohl unabhängig von staatlichen Transferleistungen als auch von Angehörigen.⁶ Um die Existenz unabhängig von Transferleistungen und Angehörigen, d. h. *eigenständig*, über den Lebensverlauf zu sichern, bedarf es jedoch eines Erwerbseinkommens,⁷ das *ausreichend* hoch ist, um damit auch Ansprüche auf ausreichende Leistungen der sozialen Sicherung zu erlangen. Dies ist erforderlich für Zeiten, in denen keiner Erwerbstätigkeit nachgegangen werden kann, allen voran für das Alter, aber auch im Fall etwa von Arbeitslosigkeit oder bei Erwerbsunfähigkeit. Dafür sind neben einer ausreichenden Höhe des Einkommens auch der Umfang der Lebensarbeitszeit, d. h. eine *dauerhafte* Erwerbsbeteiligung, ausschlaggebend (Pimminger, 2015).

Die Arbeitsmarktintegration muss demzufolge für Frauen und Männer gleichermaßen

- **eigenständig** (im Sinne einer Unabhängigkeit von Angehörigen, d. h. auch unabhängig von Familienform und Haushaltszusammensetzung),
- **dauerhaft** (im Sinne einer möglichst durchgehenden Erwerbsbeteiligung über den Lebensverlauf)⁸ und

⁶ Zu den konzeptionellen Prämissen einer gleichstellungsorientierten Definition von „existenzsichernd“ siehe Pimminger (2015).

⁷ Eine eigenständige Existenzsicherung kann neben Erwerbstätigkeit auch durch ein – etwa durch Erbschaft erworbenes – Vermögen erfolgen. Dies wird hier für die Konzeptualisierung von eigenständiger Existenzsicherung im Kontext des SGB II allerdings außer Acht gelassen, da Beziehende von Arbeitslosengeld II nicht zuletzt aufgrund der Vermögensanrechnung über kein (erhebliches) Vermögen (über eine festgelegte Karenzzeit, die z. B. zwischen März 2020 und Ende 2022 zwei Jahre betrug) verfügen (dürfen). Entsprechende Änderungen des SGB II, die mit der Einführung des Bürgergelds einhergingen, haben keine Auswirkung auf die beschriebene Konzeptualisierung von eigenständiger Existenzsicherung.

⁸ Dieses Kriterium bezieht sich auf eine dauerhafte Beschäftigung im Sinne von möglichst durchgehender bzw. lückenloser Erwerbsbeteiligung, nicht auf einzelne Beschäftigungsverhältnisse bei einem Arbeitgeber bzw. die Dauer von einzelnen Beschäftigungsverhältnissen.

- **ausreichend** (im Sinne einer ausreichenden Erwerbseinkommenshöhe, die sich aus Stundenlohn und Arbeitszeitumfang zusammensetzt)

sein. Im Folgenden werden Befunde zu geschlechterbezogenen Unterschieden im SGB II im Hinblick auf diese drei Kriterien kurz skizziert und daran anknüpfend Gleichstellung als Ergebnisziel für das SGB II adaptiert.

2.3.1 Eigenständige Integration: Die Rolle von SGB II-Bedarfsgemeinschaften (BG)

Im SGB II zeigt sich ein deutlicher Unterschied in den Integrationsquoten⁹ von Frauen und Männern. Dabei variiert der Abstand in den Integrationsquoten nach Geschlecht stark je nach Typ der BG.¹⁰ So ist bei den Integrationsquoten der Unterschied zwischen Frauen und Männern bei den Alleinerziehenden und Alleinstehenden (d. h. Single-BG) am niedrigsten, bei Frauen und Männern, die in Paar-BG leben, deutlich höher und am höchsten bei Frauen und Männern in Paar-BG mit Kindern (siehe Abbildung 2.2).

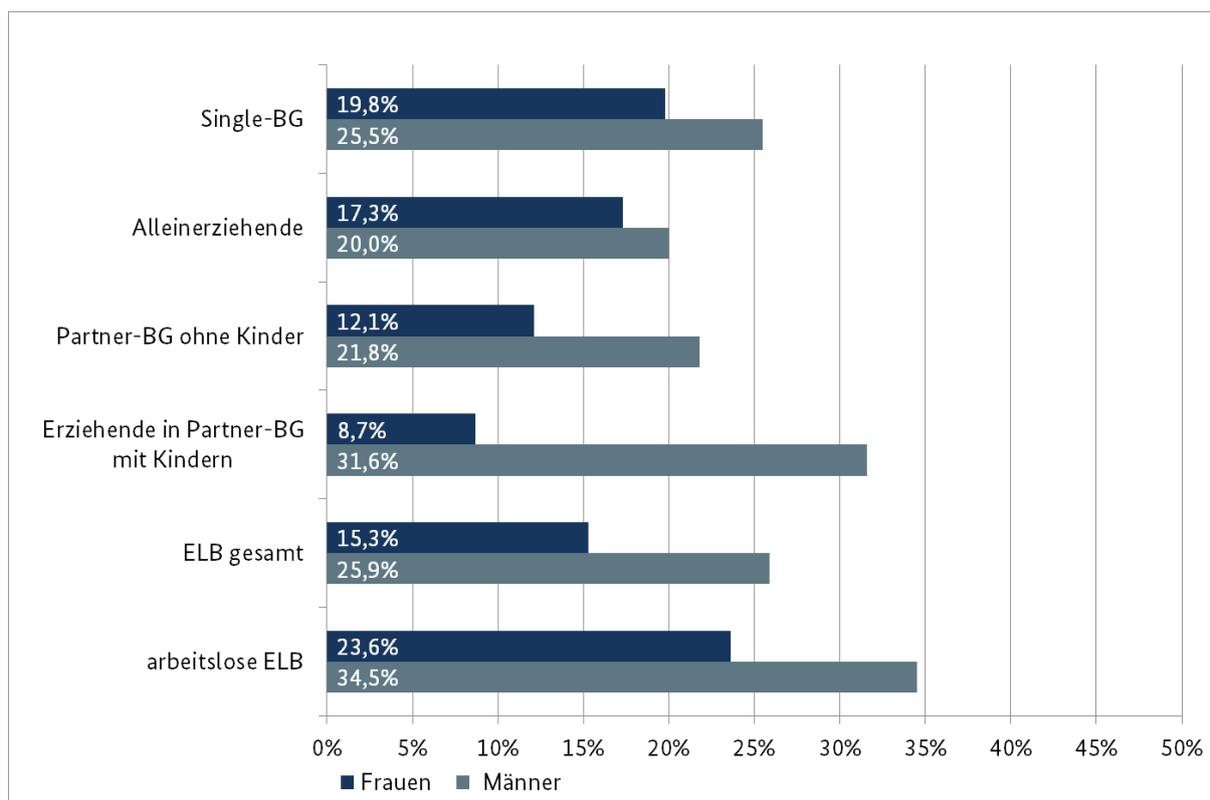
In allen BG-Gruppen hat sich der Abstand der Integrationsquoten zwischen Frauen und Männern während der Covid-19-Pandemie im Jahr 2020 im Vergleich zum Vorjahr in Prozentpunkten verringert, da die Integrationsquoten von Männern stärker als bei den Frauen gesunken sind. Die Struktur der Geschlechterunterschiede nach BG-Typ hat sich dabei aber nicht verändert (Brussig et al., 2023 Abschnitt 3.2.2.1).

Die unterschiedlichen Integrationschancen von Frauen nach BG-Typ sind u. a. auf die Frage der Vereinbarkeit von Familie und Beruf zurückzuführen und betreffen insbesondere Frauen mit Kindern (Achatz et al., 2018). Alleinerziehende, die von der Problematik der Vereinbarkeit von Familie und Beruf in besonderem Maße betroffen sind, weisen allerdings eine höhere Integrationsquote als Mütter in Paar-BG auf. Hier kommen nach Achatz et al. (2018) auch die innerfamiliäre Arbeitsteilung i. V. m. normativen Rollenbildern sowie innerfamiliäres Creaming im Vermittlungshandeln (d. h. die Konzentration auf arbeitsmarktnähere Familienmitglieder) zum Tragen (siehe dazu Abschnitt 5.3.3).

Nicht außer Betracht zu lassen ist jedoch, dass die BG zwar eine große, aber nicht die einzige Rolle für geschlechterbezogen unterschiedliche Integrationserfolge spielt. Denn auch bei Alleinstehenden sind die Integrationsquoten zwischen Frauen und Männern unterschiedlich hoch. Hier zeigt sich möglicherweise der Einfluss des regionalen Arbeitsmarkts im Zusammenspiel mit einer regional unterschiedlichen Struktur von weiblichen und männlichen ELB (Achatz et al., 2018).

⁹ Die Integrationsquote als Kennzahl im Rahmen der SGB II-Zielsteuerung „misst die Integrationen in den vergangenen zwölf Monaten im Verhältnis zum durchschnittlichen Bestand an ELB in diesem Zeitraum“. „Als Integrationen gelten alle Aufnahmen von sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungen, voll qualifizierenden beruflichen Ausbildungen oder selbständigen Erwerbstätigkeiten von ELB – unabhängig davon, ob die Hilfebedürftigkeit durch die Erwerbstätigkeit beendet wird oder ob sich der Arbeitslosigkeitsstatus (arbeitslos, nicht arbeitslos arbeitsuchend, nicht arbeitsuchend) durch die Erwerbstätigkeit ändert“. Quelle: Servicestelle SGB II – Portal für die Jobcenter-Praxis, URL: <https://www.sgb2.info/DE/Kennzahlen/Hilfe-Erlaeuterungen/hilfe-erlaeuterungen-artikel.html#verIntErw> (Zugriff am 21.06.2021).

¹⁰ Das Prinzip der BG nach § 7 Abs. 3 SGB II regelt das familiäre Subsidiaritätsprinzip. D. h., dass z. B. in finanziellen Notlagen von Personen, die in einem Haushalt leben und in einer persönlichen oder verwandtschaftlichen Beziehung zueinander stehen, vor der Inanspruchnahme staatlicher Leistungen die gegenseitige materielle Unterstützung gefordert ist. Spezifisch an der BG nach SGB II ist, dass dieses Subsidiaritätsprinzip über die eheliche Unterhaltspflicht hinaus auch auf nichteheliche Partnerschaften Anwendung findet. Eine sogenannte Verantwortungs- und Einstehensgemeinschaft besteht nach § 7 Abs. 3a SGB II neben einer aufrechten Ehe (d. h. von nicht dauerhaft getrennt lebenden Ehepartner*innen) dann, wenn Partner*innen länger als ein Jahr zusammenleben, mit einem gemeinsamen Kind zusammenleben, Kinder oder Angehörige im Haushalt versorgen oder befugt sind, über Einkommen oder Vermögen des anderen zu verfügen.

Abbildung 2.2 Integrationsquoten nach Geschlecht und Typ der BG, 2020

Erläuterung: Die Tabelle bildet den Stand der Datenlage zum Zeitpunkt der Bearbeitung dieses Arbeitsschrittes ab. Die dargestellten Strukturen stellen sich auch in aktuellen Daten ähnlich dar. Definition Integrationsquote siehe Fußnote 9.

Quelle: Statistik der BA (März 2021): Faktenblatt Gleichstellung im SGB II, gleitende Jahreswerte Dezember 2020.

2.3.2 Dauerhafte Integration: Dauer der Beschäftigungsaufnahmen im SGB II

Im Hinblick auf die Kontinuität der aus dem SGB II aufgenommenen Beschäftigungen zeigt eine Analyse des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB, Bruckmeier & Hohmeyer, 2018), dass die Beschäftigungsdauer bei fast der Hälfte der Arbeitsmarktintegrationen von erwerbslosen Leistungsbeziehenden unter sechs Monaten liegt. Zwei Fünftel der aufgenommenen sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungen dauerten demgegenüber mindestens zwölf Monate.¹¹ Außerdem zeigt sich, dass es bei Frauen zwar länger bis zu einer Beschäftigungsaufnahme dauert, ihre Beschäftigungsverhältnisse jedoch im Schnitt von längerer Dauer sind. Selbiger Befund ergibt sich, wenn Frauen mit Kindern bzw. mit Partnern mit Frauen ohne Kinder bzw. ohne Partner verglichen werden. Erstere brauchen länger für eine Beschäftigungsaufnahme, ihre Beschäftigung ist jedoch im Schnitt stabiler (Grienberger et al., 2021).

Dieser Befund bildet sich auch in den Kennzahlen der SGB II-Zielsteuerung ab. So ist die Integrationsquote (Kennzahl 2 (K2)) von Frauen deutlich niedriger als bei den Männern, der Anteil der kontinuierlichen Beschäftigung (mindestens sechs Monate) an den aufgenommenen

¹¹ Die Analyse von Bruckmeier und Hohmeyer (2018) beruht auf Daten aus dem Jahr 2013. Als stabil geltende Beschäftigungen können hier unter Umständen (u. U.) auch bei verschiedenen Arbeitgebern sein.

sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungen (Ergänzungsgröße 3 zur Kennzahl 2 (K2E3)) ist bei den Frauen demgegenüber höher als bei den Männern (siehe Tabelle 2.1).

Neben dem Anteil der kontinuierlichen Beschäftigungen an den erfolgten Integrationen ist jedoch auch eine Betrachtung des Anteils der kontinuierlichen Beschäftigungen an allen ELB aufschlussreich. Diese ermöglicht es, Unterschiede in den Chancen aller ELB (d. h. nicht nur der erfolgreich Integrierten) auf eine Integration in kontinuierliche sozialversicherungspflichtige Beschäftigung abzubilden.

Tabelle 2.1 Integrationsquoten (K2), Anteil kontinuierlicher Beschäftigung an Integrationen in sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung (K2E3) und Anteil der kontinuierlichen sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungen an den ELB (A. k. B.)¹ nach Geschlecht

Jahr	K2		K2E3		A.k.B.	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen
2020 ²	25,9%	15,3%	59,2%	66,5%	13,1%	8,1%
2019 ²	32,4%	18,8%	57,6%	65,0%	16,1%	10,0%
2018 ²	33,3%	19,3%	58,3%	64,7%	16,9%	10,4%
2017 ²	31,2%	19,5%	58,2%	65,0%	15,9%	10,6%

Erläuterungen: ¹ Eigene Berechnung: Anteil „Summe der kontinuierlichen Beschäftigungen nach Integration in den vergangenen 12 Monaten“ an „durchschnittlicher Bestand an erwerbsfähigen Leistungsberechtigten im Vormonat und den vorangegangenen 11 Monaten“.¹²

² Gleitende Jahreswerte Berichtsmonat Dezember.

Die Tabelle bildet den Stand der Datenlage zum Zeitpunkt der Bearbeitung dieses Arbeitsschrittes ab. Die dargestellten Strukturen stellen sich auch in aktuellen Daten ähnlich dar.

Quelle: SGB II-Kennzahlentool, <https://www.sgb2.info/DE/Kennzahlen/SGBII-Kennzahlentool/kennzahlen-tool.html>, Zugriff am 02.08.2021 und 28.07.2022.

Frauen im SGB II werden insgesamt seltener in Erwerbstätigkeit integriert als Männer. Hinsichtlich der Integrationen in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung lässt sich diesbezüglich feststellen, dass der Anteil der Frauen, die in kontinuierliche Beschäftigung integriert werden, bezogen auf alle weiblichen ELB, unter dem entsprechenden Vergleichswert für Männer liegt. So gelang vor der Covid-19-Pandemie rund 10 % der weiblichen ELB die Aufnahme einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung, die mindestens sechs Monate dauerte. Bei den Männern beträgt der Anteil im Vergleich rund 16 %. Im Pandemiejahr 2020 ist dieser Anteil sowohl bei den Männern als auch bei den Frauen gesunken (siehe Tabelle 2.1).

2.3.3 Ausreichende Integration: Einkommenshöhe der Beschäftigungen

Eine Integration aus dem SGB II in Beschäftigung ist nicht automatisch mit dem Verlassen des Leistungsbezugs verbunden. Vielmehr handelt es sich dabei um zwei unterschiedliche Prozesse (Hohmeyer & Lietzmann, 2021). So geht eine Beschäftigungsaufnahme nicht mit einer Beendigung des Leistungsbezugs einher, wenn der erzielte Verdienst nicht bedarfsdeckend ist, d. h. nicht über die

¹² Diese Berechnung erfolgt analog zur Berechnung der Integrationsquote laut SGB II Kennzahlentool. Integrationen in kontinuierliche Beschäftigung werden dem Monat zugeordnet, in dem die Ausgangsintegration gemessen wurde. D. h., dass die Summe der Integrationen in kontinuierliche Beschäftigung in einem Berichtsmonat eine Teilmenge der Summe der Integrationen in diesem Berichtsmonat ist. Siehe Kennzahlensteckbrief der BA Statistik, Januar 2021, S.12, URL: https://www.sgb2.info/SharedDocs/Downloads/DE/Kennzahlen/Kennzahlen-Steckbriefe.pdf?__blob=publicationFile&v=3 (Zugriff am 12.08.2021).

definierte Schwelle der Hilfebedürftigkeit führt. Der Anteil der bedarfsdeckenden Integrationen¹³ an allen Integrationen liegt im SGB II im Jahr 2020 sowie die Jahre davor bei rund 46 %.¹⁴ Umgekehrt kann jedoch der Leistungsbezug auch ohne Integration verlassen werden, etwa wenn der/die Partner*in eine – für die BG – bedarfsdeckende Beschäftigung aufnimmt. Eine Beschäftigungsaufnahme, die zum Verlassen des Leistungsbezugs führt, ist wiederum nicht notwendigerweise existenzsichernd. Es kann etwa bereits die Aufnahme eines Minijobs zur Beendigung eines Leistungsbezugs führen, nämlich dann, wenn der/die Partner*in erwerbstätig ist und die BG damit insgesamt die Schwelle der Hilfebedürftigkeit überwindet. Eine bedarfsdeckende Integration allein ist also kein geeigneter Hinweis auf eine Integration, die für eine eigenständige Existenzsicherung ausreichend ist. Zudem entspricht ein nach dem SGB II bedarfsdeckendes Einkommen nicht einem existenzsichernden Einkommen in der hier zugrunde gelegten Definition (siehe Abschnitt 2.3 erster Absatz). Aus einer Lebensverlaufsperspektive heraus betrachtet, muss ein Einkommen hoch genug sein, um daraus eigene Arbeitslosengeld- und Rentenansprüche oberhalb des Existenzminimums erwerben zu können.¹⁵

Die Mehrheit der erwerbslosen Leistungsbeziehenden im SGB II, die eine Vollzeitbeschäftigung aufnehmen, mündet jedoch in den Niedriglohnbereich. Auch erfolgen Erwerbساufnahmen aus dem SGB II häufig in Teilzeit (Bruckmeier & Hohmeyer, 2018), was mit einem im Vergleich zur Vollzeit geringeren Erwerbseinkommen einhergeht. Informationen zu geschlechterbezogenen Unterschieden gehen aus der Analyse von Bruckmeier und Hohmeyer (2018) nicht hervor. Auf Einkommensunterschiede lässt sich aber – abgesehen von dem Hintergrund des Gender Pay Gap in Deutschland – aus den Unterschieden im Arbeitszeitumfang der aufgenommenen Beschäftigungen nach Geschlecht schließen. So mündet nur ein knappes Drittel der in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung integrierten Frauen aus dem SGB II in eine Vollzeitbeschäftigung. Bei Männern ist der Anteil etwa doppelt so hoch (siehe Tabelle 2.2).

¹³ Bedarfsdeckende Integrationen geben wieder, ob Personen, für die eine Integration gemessen wurde, drei Monate später noch im Regelleistungsbezug nach dem SGB II sind, unabhängig von dem Grund, der zum Verlassen des Leistungsbezugs geführt hat. Siehe methodische Hinweise der BA-Statistik, URL: <https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Statischer-Content/Grundlagen/Methodik-Qualitaet/Methodische-Hinweise/Grundsicherung-MethHinweise/Kennzahlen-48a.html?submit=Suchen&templateQueryString=bedarfsdeckende+integration> (Zugriff am 21.06.2021).

¹⁴ Gleitende Jahreswerte Dezember 2020: 46,3 % (Alleinerziehende: 37,0 %), Dezember 2019: 45,8 % (Alleinerziehende: 35,2 %), Dezember 2018: 45,8 % (Alleinerziehende: 34,0 %), Dezember 2017: 45,6 % (Alleinerziehende: 31,7 %), Prozentanteile eigene Berechnung. Quelle: Statistik der BA: Integrationen und Verbleib (Zeitreihe, Monats- und Jahreszahlen), Ausgaben März 2019, März 2020 und März 2021. Die Angaben bilden den Stand der Datenlage zum Zeitpunkt der Bearbeitung dieses Arbeitsschrittes ab.

¹⁵ Um eigenständig über den Lebensverlauf existenzsichernd in der hier zugrunde gelegten Definition zu sein, ist für eine kinderlose Person mindestens eine Vollzeitbeschäftigung mit etwas unterdurchschnittlichem Stundenverdienst oder eine vollzeitnahe Beschäftigung mit durchschnittlichem Stundenverdienst durchgehend über 40 Erwerbsjahre notwendig. Für eine eigenständige Existenzsicherung einer Person mit einem Kind ist eine Vollzeitbeschäftigung mit etwas überdurchschnittlichem Stundenlohn erforderlich (Pimminger, 2022).

Tabelle 2.2 Vollzeit- und Teilzeitanteile an Integrationen in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung nach Geschlecht

	Frauen 2020	Frauen 2019	Frauen 2018	Frauen 2017	Männer 2020	Männer 2019	Männer 2018	Männer 2017
Vollzeit	31,7%	29,7%	30,9%	32,1%	60,3%	59,8%	61,7%	62,6%
Teilzeit	59,3%	61,2%	59,5%	58,5%	28,7%	28,8%	26,7%	25,7%

Erläuterung: Die Tabelle bildet den Stand der Datenlage zum Zeitpunkt der Bearbeitung dieses Arbeitsschrittes ab. Die dargestellten Strukturen stellen sich auch in aktuellen Daten ähnlich dar.

Als „Vollzeitarbeit“ gilt eine Beschäftigung, in der der/die Arbeitnehmer*in regelmäßig die normalerweise übliche bzw. tarifvertraglich festgelegte Arbeitszeit in Anspruch nimmt. Als „Teilzeitarbeit“ gilt eine Beschäftigung, in der nicht die volle, aber regelmäßig zu einem Teil die normalerweise übliche bzw. tarifvertraglich festgelegte Arbeitszeit in Anspruch genommen wird (Statistik der BA, 2024).

Quelle: Statistik der BA (Juni 2020 und Juni 2021): Faktenblatt Gleichstellung im SGB II, gleitende Jahreswerte Dezember.

2.3.4 Gleichstellung im SGB II als Chance auf eigenständige, dauerhafte und ausreichende Erwerbsintegration

Die dargestellten Befunde zu den Charakteristika von Beschäftigungsaufnahmen aus dem SGB II weisen darauf hin, dass eine Vermittlung in eigenständige, dauerhafte und ausreichende Erwerbstätigkeit nach der hier zugrunde gelegten Definition nur selten erfolgt. Frauen gleichermaßen wie Männer in Tätigkeiten mit eigenständig erwirtschaftetem und langfristig existenzsicherndem Einkommen zu integrieren, ist daher keine unmittelbar und kurzfristig realisierbare Zielstellung in der aktuellen Umsetzung des SGB II.

Für diese Untersuchung wird als Ergebnisziel daher ‚gleiche Chancen von Frauen und Männern auf eine existenzsichernde Arbeitsmarktintegration‘ formuliert. Denn Ziele sollten nicht nur ambitioniert, sondern auch realistisch sein. Das bedeutet, dass gute Gleichstellungsergebnisse nicht ausschließlich an Integrationen festzumachen sind, die direkt in eine dauerhafte Beschäftigung mit einem Einkommen in langfristig existenzsichernder Höhe münden. Gute Gleichstellungsergebnisse werden auch dann erzielt, wenn das Integrationsgeschehen in einer Art und Weise erfolgt, die zukünftige Perspektiven auf eine solche Beschäftigung eröffnet. Förderlich hierfür sind bspw. Qualifizierungen. Denn nach der Analyse von Bruckmeier und Hohmeyer (2018) zeigt sich bei Beschäftigungsaufnahmen aus dem SGB II ein starker Zusammenhang zwischen Lohnhöhe oder Anforderungsniveau der Tätigkeit auf der einen und Stabilität der Beschäftigung auf der anderen Seite. Die Autorinnen kommen deshalb zu dem Schluss, dass „neben der Unterstützung beim Arbeitsmarkteinstieg eine Förderung der Aufwärtsmobilität notwendig“ (Bruckmeier & Hohmeyer, 2018, S. 7) ist. Als Strategie hierfür nennen sie an erster Stelle die Investition in (Neu-) Qualifikationen, womit die Ausübung anspruchsvoller und damit stabiler und besser entlohnter Tätigkeiten ermöglicht wird. Studien (im Überblick Bähr et al., 2018) zeigen in diesem Zusammenhang, dass berufliche Qualifizierung bzw. die Dauer der beruflichen Weiterbildung einen nachweislichen Einfluss auf die Beschäftigungschancen und die Einkommenshöhe von ELB hat.

Einen weiteren Ansatzpunkt sehen Bruckmeier und Hohmeyer (2018) bei den Beschäftigungsaufnahmen selbst. So können etwa eine Aneinanderreihung von befristeten Beschäftigungsverhältnissen oder eine Beschäftigung unterhalb des Qualifikationsniveaus als negative Signale auf dem Arbeitsmarkt gelten. Für eine dauerhafte Integration „ist daher eine möglichst schnelle Vermittlung nicht immer die beste Lösung“ (Bruckmeier & Hohmeyer, 2018, S. 8). Schließlich kann eine weitere Begleitung nach erfolgter Beschäftigungsaufnahme zielführend sein: „Auch gilt es, die Weitersuche nach einem Job in einem anderen Betrieb zu unterstützen, da sich

Brückeneffekte in eine bessere Beschäftigung häufig nur durch einen Betriebswechsel ergeben“ (Bruckmeier & Hohmeyer, 2018, S. 8).¹⁶

Zur Verbesserung der Integrationschancen insbesondere von Frauen wird von Bähr et al. (2020) generell ein verstärktes Qualifizierungsangebot empfohlen.¹⁷ Demgegenüber zeigt sich allerdings in der Praxis, dass der Anteil von Frauen an beruflicher Weiterbildung im SGB II unterhalb ihres Anteils an allen ELB liegt (siehe Tabelle 2.3).

Tabelle 2.3 Frauenanteil an der Förderung beruflicher Weiterbildung im SGB II

	Frauenanteil an ELB ¹	Frauenanteil an Teilnehmenden in beruflicher Weiterbildung ²
2020	50,3%	44,6%
2019	50,4%	45,1%
2018	50,1%	46,6%
2017	50,0%	48,2%

Erläuterung: Die Tabelle bildet den Stand der Datenlage zum Zeitpunkt der Bearbeitung dieses Arbeitsschrittes ab. Die dargestellten Strukturen stellen sich auch in aktuellen Daten ähnlich dar.

Quellen: 1 SGB II-Kennzahlentool, www.sgb2.info, durchschnittlicher Bestand (ELB gesamt), gleitende Jahreswerte Dezember, Frauenanteile eigene Berechnung, Zugriff am 02.08.2021;

2 Statistik der BA: Tabellen Förderung der beruflichen Weiterbildung, Bestand gleitende Jahresdurchschnitte Dezember, Frauenanteile eigene Berechnung.

2.3.5 Fazit: Kriterien für gute Gleichstellungsergebnisse im SGB II

Dieser Untersuchung wird ein Verständnis von Gleichstellung als gleiche wirtschaftliche Unabhängigkeit von Frauen und Männern durch eigenständige wirtschaftliche Sicherung im Lebensverlauf zugrunde gelegt. Gleichstellung als Ergebnisziel im SGB II wird daran anknüpfend auf Grundlage empirischer Befunde zum Integrationsgeschehen im SGB II als ‚gleiche Chancen von Frauen und Männern auf eine existenzsichernde Arbeitsmarktintegration‘ definiert. Das bedeutet, dass Beratung, Förderung und Vermittlung in einer Weise erfolgen, die – für Frauen und Männer gleichermaßen – zu einer Unterstützung sowie Arbeitsmarktintegration führen, die mit einer Perspektive auf eine dauerhafte und ausreichende Erwerbsbeteiligung für eine eigenständige Existenzsicherung verbunden sind.

2.4 Gleichstellung als Prozessziel: Kriterien für die organisationale Verankerung

Ob bzw. in welchem Umfang eine Vermittlung in Erwerbstätigkeit mit Chancen auf eine existenzsichernde Arbeitsmarktintegration gelingt, hängt von verschiedenen Faktoren ab, die von den Jobcentern und den Fachkräften¹⁸ in unterschiedlichem Maße steuerbar sind. Denn äußere Rahmenbedingungen wie regionale Wirtschaftsstruktur und regionaler Arbeitsmarkt, lokale Betreuungsinfrastrukturen, aber auch die Interessen der ELB (bspw. Arbeitszeitpräferenzen) sind von den Jobcentern nur begrenzt beeinflussbar. Um einerseits diesem Umstand Rechnung zu tragen und

¹⁶ Als weitere Ansatzpunkte werden genannt: Nachbetreuung nach erfolgter Integration, wenn integrierte ELB von besonderen Problemen betroffen sind, und die Stärkung von monetären Arbeitsanreizen.

¹⁷ Eine abschlussorientierte Qualifizierung ist – nicht zuletzt aufgrund des Lohnniveaus insbesondere in frauendominierten Bereichen wie bspw. der Altenpflege – nicht automatisch mit einer existenzsichernden Arbeitsmarktintegration verbunden, und stellt somit eine wesentliche, aber nicht hinreichende Bedingung für die langfristige Existenzsicherung dar.

¹⁸ Im gesamten Bericht wird der Begriff ‚Fachkraft‘ durchgängig für die Fachkräfte im Vermittlungsbereich verwendet.

andererseits zu berücksichtigen, ob im SGB II alle realisierbaren Möglichkeiten zur Förderung der Gleichstellung zielgerichtet genutzt werden, wird Gleichstellung auch als Prozessziel formuliert. Im Sinne der Vorgabe von § 1 Abs. 2 SGB II wird das Prozessziel Gleichstellung als ‚optimale Verankerung und Umsetzung von Gleichstellung von Frauen und Männern als durchgängiges Prinzip‘ formuliert.

Anhaltspunkte dafür, was unter einer optimalen Verankerung und Umsetzung von Gleichstellung als durchgängiges Prinzip (d. h. Gender Mainstreaming)¹⁹ zu verstehen ist, bietet die im Rahmen der Literaturanalyse berücksichtigte Fachliteratur zu Gender Mainstreaming. Gender Mainstreaming wird dabei durchweg als ein Prozess der Organisationsentwicklung betrachtet. Eine optimale Verankerung und Umsetzung kann demnach nicht mit einzelnen Instrumenten erfolgen, sondern wird als organisational ganzheitlich anzusetzende Strategie im Sinne von Organisationsentwicklung begriffen (siehe Abschnitt 5.1.1). In Bezug auf die relevanten organisationalen Elemente für eine optimale Verankerung und Umsetzung von Gender Mainstreaming besteht in der Fachliteratur im Kern ein weitgehender Konsens. Der folgende Überblick zeigt die demnach relevanten Elemente für eine optimale Verankerung von Gleichstellung in Organisationen (siehe Abbildung 2.3). Er beruht auf einer Zusammenführung von exemplarischen Prozessmodellen der Umsetzung von Gender Mainstreaming (Agentur für Gleichstellung im ESF, 2014; Genderaction, 2019; Krell et al., 2011) und Konzepten der organisationalen Verankerung von Gender Mainstreaming (European Institute for Gender Equality, 2016; Müller & Sander, 2005; vgl. auch European Institute for Gender Equality, 2019). Eine idealtypische Verankerung von Gleichstellung beinhaltet demnach alle diese Elemente. Wie diese Elemente optimalerweise gewichtet und ausgeformt sind, unterscheidet sich aber in Abhängigkeit von den spezifischen Strukturen und Prozessen einer Organisation (European Institute for Gender Equality, 2016).

Diese Elemente der organisationalen Verankerung und Umsetzung von Gleichstellung können als Kriterien für Gleichstellung als Prozessziel verstanden werden.

Im Zuge der Analyse der organisationalen Verankerung von Gleichstellung in den Jobcentern wurde diese Systematik für eine Organisation mit Zielsteuerung angepasst: Die (formale und organisationale) Verankerung von Gleichstellung erfolgt zentral über die Gleichstellungsziele der Zielsteuerung und – damit verbunden – entsprechenden Datenauswertungen und Analysen. Die Effektivität der Implementierung von Gleichstellung wird aber auch wesentlich von den weiteren Elementen der organisationalen Verankerung beeinflusst. Kriterien für Gleichstellung als Prozessziel sind deshalb – neben einer starken Verankerung von Gleichstellungszielen in der Zielsteuerung und entsprechenden Datenauswertungen und Analysen:

- Genderkompetenz,
- Führungsverantwortung,
- Die BCA als Begleitstruktur,
- Ressourcen,
- Verankerung in Strukturen und Prozessen und
- Umsetzungsstrategien.

¹⁹ Eine häufig zitierte Definition von Gender Mainstreaming stammt vom Europarat und lautet: „Gender mainstreaming is the (re-)organisation, improvement and evaluation of policy processes, so that a gender equality perspective is incorporated in all policies at all levels and at all stages, by the actors normally involved in policy-making“ (Council of Europe, 1998, S. 15). Zur Definition von Gender Mainstreaming siehe bspw. auch Europäisches Institut für Gleichstellungsfragen, URL: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/what-is-gender-mainstreaming> [Zugriff am: 27.03.2024] und BMFSFJ, URL: <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/gleichstellung/gleichstellung-und-teilhabe/strategie-gender-mainstreaming/gender-mainstreaming-80436> [Zugriff am: 27.03.2024].

Abbildung 2.3 Elemente der organisationalen Verankerung von Gleichstellung²⁰

Elemente	Erläuterungen
Formale Verankerung	<ul style="list-style-type: none"> • Herstellung von Verbindlichkeit • Gleichstellung als Ziel im Leitbild: ‚politischer Wille‘, (Selbst-) Verpflichtung und ‚Vision‘ (Verständnis von Gleichstellung) • Verbindlichkeit durch Verankerung in den formalen Regularien der Organisation • Präzisierung und Regelung von Anforderungen, Zuständigkeiten und Aufgaben der Umsetzung von Gleichstellung • Konsequenzen der (Nicht-)Zielerreichung
Gleichstellungsziele	<ul style="list-style-type: none"> • Verständnis von Gleichstellung und Gleichstellungszielen • Klärung und Definition von Gleichstellung • Fachlich konkretisierte, verbindliche, messbare Gleichstellungsziele • Handlungsrelevanz der Gleichstellungsziele • Starke Verankerung in der Zielarchitektur der Organisation
Führungsverantwortung	<ul style="list-style-type: none"> • Umsetzung von Gleichstellung als Führungsaufgabe • Verbindlichkeit und Aufmerksamkeit für Gleichstellung herstellen • Engagement und Unterstützung zeigen • Vorbildwirkung (Glaubwürdigkeit) entfalten • formale und informelle Kommunikationswege der Organisation nutzen
Verfahren und Methoden	<ul style="list-style-type: none"> • Verfahren, Methoden und Instrumente • Gestaltung der Prozesse der Organisation, sodass die Gleichstellungsziele erreicht werden können • Integration von Methoden des Gender Mainstreaming in Organisationsprozesse (d. h. in vorhandene Planungs-, Umsetzungs- und Steuerungsprozesse) • Systematische und verbindliche Anwendung von Methoden des Gender Mainstreaming (d. h. Integration der Gleichstellungsperspektive in die Arbeitsschritte durch ein beschriebenes / festgelegtes Vorgehen) • Anwendung von Instrumenten z. B. mithilfe von Arbeitshilfen, Leitfäden
Ressourcen	<ul style="list-style-type: none"> • Ressourcen für Gleichstellung • Personelle Ressourcen (Arbeitszeit) • Finanzielle Ressourcen (z. B. für die Umsetzung von spezifischen Maßnahmen, Schulungen etc.)
Gender Mainstreaming Begleitstruktur	<ul style="list-style-type: none"> • Begleitstruktur zur Unterstützung der Umsetzung • Rollen- und Aufgabendefinition, Stellenzuschnitt • Position in der Organisation, Einbindung in Prozesse der Organisation

²⁰ Dieser Überblick über die relevanten Elemente für eine optimale Verankerung von Gleichstellung in Organisationen beruht auf einer Zusammenführung von exemplarischen Prozessmodellen der Umsetzung von Gender Mainstreaming (Agentur für Gleichstellung im ESF, 2014; Genderaction, 2019; Krell et al., 2011) und Konzepten der organisationalen Verankerung von Gender Mainstreaming (European Institute for Gender Equality, 2016; Müller & Sander, 2005; vgl. auch European Institute for Gender Equality, 2019). Das Handbuch des Europäischen Gleichstellungsinstituts zu Gender Mainstreaming als organisationale Transformation (European Institute for Gender Equality, 2016) beruht auf einer Auswertung internationaler Fach- und Praxisliteratur insbesondere zu Gender Audits. Der Schweizer Ansatz des Gleichstellungs-Controlling (Müller & Sander, 2005) entstand aus einem Projekt in der Schweiz und knüpft an Management- und Organisationsentwicklungskonzepte an.

Elemente	Erläuterungen
	<ul style="list-style-type: none"> • (Geregelte) Art der Zusammenarbeit mit den Führungs- und Fachkräften • Ressourcen der Begleitstruktur (Arbeitszeit, verfügbares Budget, Qualifikation, Befugnisse)
Genderkompetenz	<ul style="list-style-type: none"> • Reflexion des Geschlechterwissens in der Organisation • Genderkompetenz der Mitarbeiter*innen (fachspezifisches Genderwissen, methodische Fähigkeiten der Umsetzung des Gender Mainstreaming, Commitment) • Genderkompetenzentwicklung: Schulungen, Schulungsplan (Inhalte, Teilnehmende, Umfang, Dauer, Abfolge, Nachhaltung)
Umsetzungsstrategie	<ul style="list-style-type: none"> • Strategie zur Umsetzung von Gleichstellung in den Schlüsselbereichen und Aufgabenfeldern der Organisation (z. B. spezifische Beratungsansätze, Zielgruppenschwerpunkte, Kooperationen) • Sicherstellung der Umsetzung von Gender Mainstreaming in extern beauftragten Leistungen (z. B. bei Auftragsvergabe) • Schwerpunktsetzungen mit (ergänzenden) spezifischen Gleichstellungsmaßnahmen (z. B. frauenspezifische Maßnahmenansätze)
Analysen und Datenauswertungen	<ul style="list-style-type: none"> • Wahrnehmung und Analyse von gleichstellungsrelevanten Problemen • Regelmäßige Beobachtung und Kommunikation von Entwicklungen und Ergebnissen im Hinblick auf Gleichstellung • systematische Sammlung und Bereitstellung von Fachinformationen und Daten zu (Umsetzung von) Gleichstellung • Regulär geschlechterdifferenzierte Aufbereitung und Auswertung von Statistiken

Quelle: Eigene Darstellung auf Grundlage von European Institute for Gender Equality (2016), Genderaction (2019), Krell et al. (2011), Müller & Sander (2005) und Agentur für Gleichstellung im ESF (2014).

In Abhängigkeit von der jeweiligen konkreten Ausgestaltung der Verankerung von Gleichstellung in den genannten Elementen ist davon auszugehen, dass Impulse des Zielsteuerungssystems zur Steuerung von Gleichstellung mehr oder weniger bzw. stärkere oder schwächere Wirkungen entfalten. Eine starke Verankerung von Gleichstellung in der Organisation des Jobcenters kann demnach die Umsetzung eines Impulses zur Steuerung von Gleichstellung begünstigen. Eine schwache Verankerung von Gleichstellung hingegen kann es erschweren, einen solchen Impuls umzusetzen. Die Frage, ob und wie sich Impulse zur Steuerung von Gleichstellung letztlich auf Gleichstellungsergebnisse der Jobcenter auswirken, hängt daher auch von der organisationalen Verankerung von Gleichstellung in den Jobcentern ab.

3. Überblick über die Erhebungs- und Analyseschritte

Zur Beantwortung der forschungsleitenden Fragestellungen wurde ein „mixed methods“-Design verfolgt, in dem sich qualitative und quantitative Untersuchungsschritte ergänzten. In diesem Kapitel wird das methodische Vorgehen bei den einzelnen Erhebungs- und Analyseschritten beschrieben.

3.1 Literaturanalyse

Im Hinblick auf die forschungsleitenden Fragestellungen wurde im Rahmen einer Literaturanalyse der Forschungsstand aufgearbeitet.

Bei der Recherche der thematisch relevanten Forschungsliteratur lag der Fokus auf Publikationen, die auf Deutschland bezogen sind. Die Auswahl und Auswertung der recherchierten Literatur erfolgte entlang der formulierten Leitfragen zu drei Themenbereichen:

- *Zielsteuerung bzw. New Public Management und Gleichstellung bzw. Gender Mainstreaming:* Welche Mechanismen und Einflussfaktoren auf intendierte und nicht-intendierte Effekte der Steuerung von / durch Gleichstellungsziele werden identifiziert? Welche Erkenntnisse und Empfehlungen zur Gewährleistung der Steuerungswirksamkeit im Hinblick auf Gleichstellung gibt es?
- *Zielsteuerung im SGB II:* Welche Mechanismen, Anreize und Einflussfaktoren werden in Bezug auf intendierte und nicht-intendierte Wirkungen identifiziert und welche Befunde zur Steuerungswirksamkeit gibt es?
- *Gleichstellung im SGB II:* Wie wird der Stand der Verankerung und Steuerung von Gleichstellung als durchgängiges Prinzip in der Grundsicherung beurteilt und welche Ursachen und Einflussfaktoren in Bezug auf geschlechterbezogene Unterschiede in den Ergebnissen werden identifiziert?

3.2 Dokumentenanalyse

Die Dokumentenanalyse diente der Rekonstruktion der Zielsteuerung im SGB II sowohl aus prozessualer (Struktur und Prozess der Steuerung im Zielsteuerungsprozess) als auch aus fachlicher Sicht (Operationalisierung von Gleichstellung im SGB II). Sie bestand aus zwei Teilen: erstens aus einer Auswertung von Prozessdokumenten zur Beschreibung von Struktur und Ablauf der Zielsteuerung, um den Forschungsgegenstand im Detail zu beschreiben sowie zweitens aus einer inhaltlichen Untersuchung von Planungsdokumenten und Zielvereinbarungen als dem eigentlichen Analyseteil der Dokumentenanalyse.²¹

Die Prozessdokumente wurden für eine deskriptive Rekonstruktion der Struktur und Prozesse des SGB II-Zielsteuerungssystems ausgewertet, wobei ergänzende Informationen,²² die aus den Dokumenten selbst nicht hervorgingen, mitberücksichtigt wurden. Im Zentrum standen die Fragen, wie das Zielsystem generell aufgebaut ist, wer in die Erstellung der Zielvereinbarung einbezogen ist und wie die Prozesse der Zielvereinbarung und Zielnachhaltung gestaltet sind.

In die Auswertung der Zielvereinbarungen als eigentlicher Analyseteil wurden Dokumente der übergeordneten Ebene – d. h. die Zielvereinbarungen zwischen BMAS und BA sowie der Bundesländer und die Zielvereinbarungen der Jobcenterebene – d. h. zwischen gE und Agenturen für Arbeit/ kommunalen Trägern sowie zwischen zkt und Ländern – einbezogen. Auf übergeordneter Ebene wurden neben den Zielvereinbarungen auch die Planungsdokumente für ihre Erstellung – die sogenannte Gemeinsame Planungsgrundlage und die Musterzielvereinbarung – einbezogen. Auf übergeordneter Ebene wurden die Planungsdokumente und Zielvereinbarungen für die Jahre 2019 und 2021 betrachtet, um einen zeitlichen Vergleich, vor und mit der Covid-19-Pandemie‘ ziehen zu

²¹ Das Vorgehen zur Identifikation und Auswahl relevanter Prozessdokumente ist im Zwischenbericht (Brussig et al., 2023, Abschnitt 5.1) beschrieben.

²² Hierbei handelte es sich bspw. um erläuternde Aussagen des BMAS zu den Dokumenten bzw. den darin beschriebenen Prozessen.

können. Auf der Ebene der Jobcenter wurde eine Vollerhebung der Zielvereinbarungen aller gE und zKT für das Jahr 2021 vorgenommen.

Die Analyse der Dokumente erfolgte durch ein tabellarisches Exzerpieren des Materials, wobei ausgehend von der Gliederungsstruktur der jeweiligen Dokumententypen alle Textstellen mit direktem oder indirektem Bezug auf Gleichstellung²³ in einer Auswertungsmatrix erfasst und in mehreren Schritten durch zunehmende Verdichtung der Exzerpte identifiziert wurden. Die Analyse erfolgte durch Vergleiche des Materials hinsichtlich Ähnlichkeiten, Besonderheiten und Abweichungen der Formulierungen. Zur Analyse der Operationalisierung von Gleichstellung wurde eine Typisierung aus dem Material heraus entwickelt.

3.3 Explorative Interviews

Das Forschungsinteresse in der Phase der explorativen Interviews fokussierte darauf, in Vorbereitung der Fallstudien erste Erkenntnisse darüber zu gewinnen, wie die Verankerung von Gleichstellung im Zielsteuerungssystem von den Akteur*innen wahrgenommen wird. Daneben interessierte, inwiefern über die Zielsteuerung Einfluss auf gleichstellungsrelevantes Handeln in den Jobcentern genommen wird. Auch dienten die Interviews dazu, die Erkenntnisse aus der Dokumentenanalyse zu formalen Aspekten des Systems der Zielsteuerung um Erkenntnisse zu informellen Logiken und praktischen Dynamiken der Planungs-, Abstimmungs- und Kontrollprozesse des Zielsteuerungssystems zu ergänzen.

Vor dem Hintergrund der großen Zahl der am Zielsteuerungssystem beteiligten Akteur*innen auf nationaler, regionaler und lokaler Ebene musste eine Auswahl der in die Interviews einzubeziehenden Akteur*innen getroffen werden (Sampling). Das Sampling verfolgte dabei nicht das Ziel, Fälle zu identifizieren, die in einem statistisch-quantitativen Sinne repräsentativ für die Grundgesamtheit sind. Vielmehr war das Ziel der Auswahl, im Sinne der Exploration Stakeholder*innen zu identifizieren und einzubeziehen, über deren Befragung sich besonders viele und umfassende Informationen über das zu untersuchende Phänomen generieren lassen. Als zentrale Institutionen wurden, neben der ‚obersten‘ Ebene des BMAS, für den gE-Strang die Zentrale der BA, die Regionaldirektionen der BA, die Agenturen für Arbeit und die gE selbst sowie für den zKT-Strang die zuständigen Ministerien der Bundesländer und die Kommunen mit den zKT als relevante Einheiten einbezogen. Darüber hinaus wurden die kommunalen Spitzenverbände als weitere Akteur*innen, die in der Arbeitsgruppe Steuerung SGB II des BLA (AG Steuerung) vertreten sind, hinzugezogen.²⁴

Es wurden regionale Einheiten (d. h. ein Bundesland und eine Regionaldirektion) sowie je eine innerhalb dieser regionalen Einheiten liegende lokale Einheit (d. h. ein Jobcenterbezirk) für die konkrete Durchführung der Interviews ausgewählt. Dieses Vorgehen ermöglichte, dass Einflussfaktoren auf die Zielsteuerung auf der lokalen Ebene vor dem konkreten regionalen Hintergrund eingeordnet werden konnten (genauer zu Sampling und Auswahlkriterien siehe Brussig et al., 2023, S. 79–81).

²³ Direkter Bezug auf Gleichstellung bedeutet, dass Gleichstellung, Geschlecht oder Frauen / Männer begrifflich genannt werden, als indirekte Bezüge werden Nennungen von Zielgruppen mit hohem Frauenanteil (z. B. Alleinerziehende) oder von geschlechterbezogenen Themen (z. B. Vereinbarkeit) gewertet.

²⁴ Innerhalb der genannten Institutionen wurden die Funktionsbereiche der operativen Steuerungsbeteiligung, der Vermittlung/Eingliederung und – sofern vorhanden – der fachlichen Vertretung von Gleichstellung sowie der Bereich Controlling einbezogen.

Im Zeitraum zwischen Anfang April und Anfang Juni 2021 wurden 20 explorative Interviews als offene Leitfadeninterviews nach dem Ansatz des problemzentrierten Interviews nach Witzel (2000), geführt.²⁵ Für die Durchführung wurde den Personen aufgrund der Covid-19-Pandemie-Situation eine Videokonferenz- sowie eine Telefonlösung angeboten.²⁶ Die durchschnittliche Dauer der geführten Interviews lag bei 75 Minuten; das kürzeste Interview dauerte 45 Minuten, das längste 100 Minuten. Grundlage der Auswertung der Interviews bildeten Transkripte, d. h. wörtliche Abschriften der aufgezeichneten Interviews. Die Auswertung erfolgte nach Standards der strukturierenden qualitativen Inhaltsanalyse (Mayring, 2015; Schreier, 2014). Für die Strukturierung des empirischen Materials wurde die Analysesoftware MAXQDA zur Kodierung genutzt.

3.4 Fallstudien

Im Rahmen der Untersuchung wurden qualitative Fallstudien in 16 Jobcentern durchgeführt. In den Fallstudien stand die Frage im Mittelpunkt, inwiefern das Zielsteuerungssystem einen steuernden Einfluss in Bezug auf die Berücksichtigung von Gleichstellung in den Jobcentern entfaltet. Dabei wurde auch in den Blick genommen, wie Gleichstellung in den untersuchten Jobcentern organisational verankert ist. Ziel der Fallstudien war es, Wahrnehmungs- und Entscheidungsabläufe aus Perspektive möglichst aller an der Steuerung des Jobcenters und operativen (Vermittlungs-) Arbeit beteiligten Akteur*innen zu erfassen.

Um eine große Heterogenität der Jobcenter einzubeziehen, wurde eine Fallauswahl nach vorab festgelegten Kriterien²⁷ durchgeführt. Dies ermöglichte es, eine große Spannbreite von Merkmalsausprägungen in der Gesamtauswahl zu berücksichtigen. Auch konnte die zu erwartende Komplexität der gleichstellungsorientierten Vermittlungspraxis in den Jobcentern differenziert erfasst werden. Angewandt wurde ein zweistufiges Verfahren unter Berücksichtigung exogener und endogener Auswahlkriterien. Das genaue Verfahren und die Auswahlkriterien sind in Brüssig et al. (2023, S. 100–112) detailliert beschrieben.

Um in den Fallstudien möglichst eine Interviewteilnahme aller Akteur*innen, die an der Steuerung und Umsetzung im Jobcenter beteiligt sind, zu erzielen, wurde auf Grundlage von aus gE bekannten Jobcenterorganigrammen ein Schema für die Auswahl von Interviewpersonen entwickelt, mit dem die relevanten Hierarchieebenen und Funktionen erfasst wurden. Dieses Schema umfasste 12 Interviewplätze für jede Fallstudie. Aufgrund der bekannten Heterogenität der Jobcenter hinsichtlich ihrer organisationalen Aufstellung diente dieses Schema als grundlegende Orientierung. Für jeden konkreten Fall, d. h. für jedes der zu untersuchenden Jobcenter wurde dieses Schema anhand der lokalen Besonderheiten geprüft und zum Teil angepasst. Dabei wurde das Ziel verfolgt, alle für die Fragestellungen relevanten Akteur*innen an den jeweiligen Fallstudienstandorten einzubeziehen.²⁸

²⁵ Damit fiel die Feldphase in einen Zeitraum, in dem seitens der BA-Zentrale die Einführung der geschlechterdifferenzierten Beplanung von K2 im gE-Strang der Zielsteuerung vorbereitet wurde: So wurde für das Jahr 2022 erstmals in § 3 der Zielvereinbarung zwischen BMAS und BA eine geschlechterbezogene getrennte Beplanung, Steuerung und Nachhaltung der K2 (BMAS & BA, 2022, S. 9–10) vereinbart. Ein Großteil der Interviewpersonen war zum Zeitpunkt der Interviews über diese Entwicklung bereits informiert. Mehr als die Hälfte der Interviewpersonen thematisierte diese neue Entwicklung.

²⁶ Die Interviewenden richteten sich nach den Präferenzen der Interviewpersonen. 16 Interviews wurden als Videokonferenz durchgeführt und vier Interviews erfolgten telefonisch.

²⁷ Beim selektiven Sampling bzw. qualitativen Stichprobenplan werden ausgehend von der jeweiligen Fragestellung vorab relevante Kriterien für die Auswahl der Fälle festgelegt. Dadurch wird gewährleistet, dass deren Träger beim Auswahlprozedere berücksichtigt werden. Dies führt zu einer heterogenen Auswahl (vgl. Lamnek & Krell, 2005, S. 191–192).

²⁸ In Fällen, in denen es eine vorgesehene Position in einem Jobcenter nicht gab, wurde versucht, diese durch Personen auf möglichst äquivalenten Positionen zu ersetzen, oder falls dies nicht möglich war, andere für das Forschungsinteresse relevante und kundige Personen zu interviewen. Bis auf wenige Ausnahmen gelang dies. Einzelne Interviews konnten auf Grund einer fehlenden

Das entwickelte Schema bestand aus folgenden Positionen:

- Leitung des Jobcenters (Geschäftsführung/Amtsleitung)²⁹
- Der Leitung untergeordnete Führungskraft (Bereichsleitung/Ressortleitung/Sachgebietsleitung) im Bereich für Beratung und Vermittlung von marktnäheren ELB
- Weitere untergeordnete Führungskraft (i. d. R. Teamleitung) des Bereichs für Beratung und Vermittlung von marktnäheren ELB
- Bereichs- oder Teamleitung für Beratung und Vermittlung von marktferneren ELB
- Zwei Fachkräfte, die marktnähere ELB betreuen
- Fachkraft, die marktfernere ELB betreut
- Beauftragte*r für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt (BCA)
- Fachkraft aus dem Funktionsbereich Arbeitgeberzusammenarbeit
- Leitungskraft aus dem Funktionsbereich Controlling und Finanzen
- Vertretung der Kommune
- Vertretung der Agentur für Arbeit in der Trägerversammlung (für Fallstudien in gE).

Insgesamt wurden zwischen Januar und Mai 2022 im Rahmen der Fallstudien 179 Interviews geführt. Die durchschnittliche Interviewdauer je Interview betrug 62 Minuten. Die Dauer der Interviews variierte dabei zwischen 17 und 127 Minuten.

Gemäß des Untersuchungskonzeptes war ursprünglich vorgesehen, die 16 Fallstudien in Präsenz durchzuführen. Da in der Feldphase der Fallstudien die Covid-19-Pandemie jedoch auf einem Höhepunkt und ganz Deutschland ein Hochinzidenzgebiet war, wurde die Entscheidung getroffen, neben der Durchführung in Präsenz auch eine virtuelle Durchführung der Fallstudien anzubieten.³⁰ Die Entscheidung der Durchführungsart – virtuell oder vor Ort – wurde den Jobcentern überlassen. Für die virtuelle Durchführung per Videokonferenzsoftware wurden vom Forschungskonsortium verschiedene gängige Softwaresysteme angeboten. Letztendlich wurden neun der 16 Fallstudien (mit 105 Interviews) in Präsenz durchgeführt, während sieben Fallstudien (mit 74 Interviews) virtuell stattfanden.

Die Interviews wurden als leitfadengestützte Interviews mit Expert*innen konzipiert. Als Expert*innen wurden Personen verstanden, die im Hinblick auf die Steuerung und Umsetzung im Jobcenter als relevant für das Forschungsprojekt erachtet wurden. Die Interviewleitfäden dienten der Strukturierung des jeweiligen Interviews und gewährleisteten eine Vergleichbarkeit der Interviewthemen bei der Auswertung. Grundlage für die Auswertung bildeten wie auch bei den explorativen Interviews Transkripte, die hier mit Postskripten der Interviewenden ergänzt wurden.³¹ Die Transkripte wurden in Anlehnung an die Methode der strukturierenden qualitativen Inhaltsanalyse nach Kuckartz (2016) ausgewertet. Der Auswertungsprozess im Rahmen des Forschungsvorhabens lässt sich anhand von fünf Schritten beschreiben. Den ersten Schritt bildete initiiierende Textarbeit. Im zweiten Schritt wurden deduktiv auf Grundlage des Leitfadens, dem theoretischen Bezugsrahmen und den forschungsleitenden Fragen thematische Hauptkategorien und

Teilnahmebereitschaft der angefragten Akteur*innen nicht realisiert werden. Systematische Ausfälle zeigten sich nur bei den Vertretungen der Kommune (siehe hierzu im Detail Brüssig et al., 2023, S. 113).

²⁹ Im Folgenden wird der Begriff „Geschäftsführung“ auch stellvertretend für die Leitung der zkt verwendet. Der Begriff „Jobcenterleitungen“ hingegen wird für die oberste Führungsebene verwendet und umfasst somit in gE auch die Bereichsleitungen und in zkt die entsprechenden Führungspositionen.

³⁰ Aus der Methodenliteratur, die zu Beginn der Fallstudienkonzeption vorlag, ging hervor, dass Videokonferenzinterviews qualitativ mit face-to-face-Interviews vergleichbar sind und auch die Kombination von Videointerviews und face-to-face-Interviews innerhalb eines Forschungsprojektes unproblematisch ist (Gray et al., 2020; Meß, 2015; Saarijärvi & Bratt, 2021). Aufgrund dieser Ergebnisse wurde auch in diesem Forschungsprojekt ein hybrides Setting aus Videointerviews und face-to-face-Interviews verfolgt.

³¹ In den Postskripten wurden atmosphärische Eindrücke und zentrale Inhalte des Interviews notiert.

Subkategorien³² entwickelt, um das Datenmaterial inhaltlich zu strukturieren. Die Kategorien wurden in einem Kategorienhandbuch festgehalten. Auf Grundlage des Kategorienhandbuchs fand in einem dritten Schritt die Kodierung des gesamten Interviewmaterials mithilfe der Software MAXQDA statt. Nachdem das gesamte Interviewmaterial kodiert war, wurden in einem vierten Schritt fallbezogene Auswertungen für jedes Jobcenter und in einem fünften Schritt fallübergreifende Auswertungen über alle Jobcenter hinweg vorgenommen (siehe hierzu im Detail Brussig et al., 2023, S. 115–116).

3.5 Hypothesengenerierung

Aus den auf Basis der Fallstudien gewonnenen Erkenntnissen wurden Vermutungen über Handlungsstrategien und Einflussfaktoren auf das Verwaltungshandeln formuliert; dies resultierte in 27 Hypothesen (siehe Anhang A.4). Diese dienten als Grundlage für die Entwicklung der standardisierten Befragung. Da aus forschungspraktischen und methodischen Gründen nicht sämtliche Hypothesen für die standardisierte Befragung operationalisiert werden konnten,³³ wurde im Forschungsteam kriterienbasiert eine Auswahl getroffen. Die Kriterien bezogen sich auf

1. die Operationalisierbarkeit,
2. die Relevanz für den Forschungsauftrag,
3. die erwartete Trennschärfe (Varianz im Antwortverhalten),
4. die (erwartete) Eignung für die Formulierung von Handlungsempfehlungen und
5. der (erwartete) Neuheitswert gegenüber bereits in der Literatur thematisierten Fragestellungen.

Anhand der Kriterien wurden Punkte vergeben, woraus sich eine Bewertung der Hypothesen ergab. Die zehn am höchsten bewerteten Hypothesen wurden in die standardisierte Befragung aufgenommen. Die übrigen Hypothesen konnten nicht weiter untersucht werden, was jedoch nicht bedeutet, dass die Erkenntnisse, die zu deren Formulierung führten, keine Relevanz mehr haben. Vielmehr stehen sie als Befunde der qualitativen Erhebungsschritte für sich und wurden im Zuge der Beantwortung der Leitfragen des Forschungsvorhabens einbezogen.

3.6 Standardisierte Befragung

Aufbauend auf den Erkenntnissen der vorangegangenen Analyseschritte, insbesondere auf die der durchgeführten Fallstudien (siehe Abschnitt 3.4) wurde eine standardisierte Befragung vorgenommen. Hierfür wurden Hypothesen formuliert (siehe Abschnitt 3.5), um untersuchen zu können, ob und in welchem Umfang die in den Fallstudien angetroffenen Zusammenhänge zwischen Steuerungsimpulsen, organisationaler Verankerung von Gleichstellung und deren praktischer Handhabung in der Breite der Jobcenter beobachtet werden konnten. Die in diesem Zuge identifizierten Merkmale zur Umsetzung von Gleichstellung in den Jobcentern dienten im weiteren Projektverlauf dazu, über multivariate Analysen zu überprüfen, in welchem (statistischen)

³² Der Begriff ‚Kategorie‘ entspricht hier dem Begriff ‚Code‘.

³³ So musste darauf geachtet werden, dass die Beantwortung der Fragebögen der standardisierten Befragung in einem zumutbaren Zeitrahmen möglich war; zudem musste in Betracht gezogen werden, zu welchen Sachverhalten die Zielgruppen der Befragung (Geschäftsführungen der Jobcenter und BCA) auskunftsfähig sind; darüber hinaus ließen sich nicht alle Hypothesen in entsprechende Fragen operationalisieren und damit abfragen.

Zusammenhang organisationale Merkmale der Steuerung und Gleichstellung zu ausgewählten arbeitsmarktbezogenen Ergebnissen im SGB II stehen (siehe Abschnitt 3.7).

Die standardisierte Befragung adressierte die Geschäftsführungen und die zuständigen BCA der Jobcenter, da diese die Umsetzung der Zielsteuerung im Jobcenter verantworten bzw. die Verankerung von Gleichstellung in den Jobcentern zu ihrem zentralen Verantwortungsbereich zählt. Um aussagekräftige Ergebnisse aus der Befragung zu erhalten, wurde eine Vollerhebung in allen 405 Jobcentern (Stand: 2023) durchgeführt.

Um auf die grundsätzlich verschiedenen und zum Teil komplementären Aufgabenbereiche der beiden Befragungsgruppen – Geschäftsführungen und BCA – eingehen zu können, wurden zwei separate Fragebögen konzipiert. Die Fragebögen befinden sich in Anhang A.5. Um Entwicklungen abbilden zu können, beziehen sich die Fragen – mit wenigen Ausnahmen – jeweils auf die Jahre 2021 und 2022.

Die Fragebögen wurden, bevor diese flächendeckend zum Einsatz kamen, an ausgewählten Standorten erprobt. Hierzu wurden bereits bestehende Kontakte aus den Fallstudien genutzt. Der Pretest fand im Zeitraum 20. Februar bis 13. März 2023 statt. Am Pretest nahmen insgesamt sechs Jobcenter teil, davon drei gE und drei zKT. Auf Basis der Rückmeldungen aus dem Pretest wurden die Inhalte der Befragung und die Programmierung überarbeitet und finalisiert (weitere Details zur Fragebogenentwicklung und zum Pretest-Verfahren siehe Anhang A.1).

Die standardisierte Befragung wurde als Online-Befragung konzipiert und im Zeitraum 17. April bis 5. Juni 2023 durchgeführt. Dies beinhaltete drei gezielte Nachfassaktionen bei Jobcentern, die noch nicht teilgenommen hatten, zur Erhöhung des Rücklaufs. Die ersten beiden Nachfassaktionen erfolgten per E-Mail und die letzte sowohl per E-Mail als auch telefonisch (weitere Details zur Durchführung, dem Teilnahmemonitoring, der Nachfassaktionen sowie der Auswertung siehe Anhang A.1).

An der Befragung haben insgesamt 240 Geschäftsführungen (59 %) und 267 BCA (66 %) teilgenommen. Die differenzierte Betrachtung des Rücklaufs nach Form der Aufgabenwahrnehmung zeigt, dass aus den gE 171 Geschäftsführungen und 202 BCA, aus den zKT 69 Geschäftsführungen und 65 BCA teilgenommen haben (siehe Tabelle A.1.1 in Anhang A.1). Der Blick auf die Verteilung nach Ost (einschließlich Berlin) und West zeigt zudem, dass aus den westdeutschen Jobcentern insgesamt 187 Geschäftsführungen und 203 BCA, aus jenen im Osten insgesamt 53 Geschäftsführungen und 64 BCA an der Befragung teilgenommen haben (siehe Tabelle A.1.1 in Anhang A.1). Die Betrachtung des Rücklaufs nach Bundesländern kann Tabelle A.1.3 in Anhang A.1 entnommen werden.

Die Nettostichprobe, die alle tatsächlich befragten Geschäftsführungen und BCA umfasst, weist hinsichtlich relevanter struktureller Merkmale wie Form der Aufgabenwahrnehmung, Ost-West und Bundesländer eine ähnliche Struktur auf wie die Grundgesamtheit (siehe Tabelle A.1.1 bis Tabelle A.1.3 in Anhang A.1).

Wie eingangs bereits erwähnt, war es Ziel der standardisierten Befragung, die konkrete Umsetzung der Zielsteuerung in Bezug auf gleichstellungsrelevante Ziele zu erfassen. Daher wurde bewusst entschieden, die Geschäftsführungen danach zu fragen, ob Gleichstellungsziele in den Zielvereinbarungen vorhanden sind – obwohl entsprechende Informationen aus der Dokumentenanalyse (siehe Abschnitt 3.2) vorlagen. Denn die standardisierte Befragung lieferte Erkenntnisse darüber, inwieweit den Geschäftsführungen die gleichstellungsrelevanten Ziele der Zielvereinbarungen präsent sind und kann als Zeichen für die Relevanz dieser Ziele gewertet werden. Die Dokumentenanalyse hingegen erfasste den tatsächlichen Status von gleichstellungsrelevanten

Zielen in den Zielvereinbarungen und damit die faktische Integration von Gleichstellungszielen in die Zielvereinbarungen. Für die Analyse der Steuerungsimpulse des Zielsteuerungssystems wurde folglich die Dokumentenanalyse als Grundlage genommen (siehe Kapitel 6), während für die Analyse der konkreten Umsetzung innerhalb der Jobcenter die Ergebnisse der standardisierten Befragung als Referenz herangezogen wurden (siehe Kapitel 7 und 8).

Der Vergleich zwischen den in der Dokumentenanalyse identifizierten Gleichstellungszielen und den von den Geschäftsführungen gemachten Angaben zu Gleichstellungszielen zeigte einige auffällige Diskrepanzen. So gaben rund ein Viertel der befragten gE-Geschäftsführungen an, im Jahr 2021 ein Ziel mit Gleichstellungsbezug in die Zielvereinbarung aufgenommen zu haben (siehe Tabelle A.1.4 in Anhang A.1.6), gegenüber einem Zehntel nach Befund der Dokumentenanalyse. Auch im Hinblick auf die Frage, ob das Gleichstellungsziel quantifiziert ist, zeigten sich insbesondere bei den gE für das Jahr 2021 starke Abweichungen zwischen den Ergebnissen der standardisierten Befragung (86 % der gE mit Gleichstellungsziel, siehe Tabelle A.1.5 in Anhang A.1.6) und der Dokumentenanalyse (10 % der Ziele mit Gleichstellungsbezug). Im Jahr 2022 sollten alle gE durch die vorgegebene geschlechterdifferenzierte Beplanung von K2 ein Gleichstellungsziel haben, in der standardisierten Befragung wurde die Frage nach einem Gleichstellungsziel in der Zielvereinbarung jedoch von 16 % der gE verneint (siehe Tabelle A.1.6 in Anhang A.1.6). Bei den zkT haben in der Befragung mehr als ein Zehntel angegeben, im Jahr 2021 kein Gleichstellungsziel in ihrer Zielvereinbarung zu haben, während laut Dokumentenanalyse bis auf eine Ausnahme alle Zielvereinbarungen der zkT ein solches enthielten (siehe Tabelle A.1.4 in Anhang A.1.6).

Neben der bereits beschriebenen unterschiedlichen methodischen Perspektive zwischen Dokumentenanalyse und standardisierter Befragung ist nicht auszuschließen, dass sich Jobcenter mit Gleichstellungszielen in den Zielvereinbarungen eher an der standardisierten Befragung beteiligt haben (Selektion/Verzerrung). Allerdings zeigen die Auswertungen, dass in der Befragung auch in absoluten Zahlen mehr gE ein Gleichstellungsziel für das Jahr 2021 angaben, als über die Dokumentenanalysen identifiziert wurden. Dies kann einerseits daran liegen, dass die befragten Geschäftsführungen etwas anders unter einem Gleichstellungsziel verstehen, als die für die Dokumentenanalyse zugrunde gelegte Definition.³⁴ Andererseits kommt insbesondere bei den gE hinzu, dass das Zielsteuerungssystem einer von mehreren Steuerungsmodi im SGB II ist (siehe Abschnitt 5.2.1). Dies scheint dazu zu führen, dass die Akteur*innen nicht immer trennscharf unterscheiden, welche Ziele und Vorgaben welchen Prozessen und Regularien zuzuordnen sind.

3.7 Multivariate Analysen

Im Anschluss an die standardisierte Befragung wurden multivariate Analysen durchgeführt, um Steuerungsimpulse zu identifizieren, die von bestimmten Formen der Umsetzung in den Jobcentern ausgehen bzw. von diesen verstärkt werden. Da sich die Analysen aus weiter unten näher beschriebenen Gründen als wenig belastbar erwiesen, werden sie im Anhang A.3 behandelt und finden in der weiteren Berichtslegung keine Berücksichtigung. Was in diesem Forschungsprojekt als gute Gleichstellungsergebnisse definiert wird, ist im Abschnitt 2.3 ausgeführt. Für die multivariaten Analysen wurden diese folgendermaßen operationalisiert:

- Integration in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung.

³⁴ Zwar wurde bei der standardisierten Befragung auf möglichst präzise und trennscharfe Benennungen geachtet, unklare Zuordnungen konnten jedoch dennoch nicht gänzlich verhindert werden.

- Für die Abbildung der *dauerhaften Integration in Beschäftigung* (siehe Abschnitt 2.3.2) wurde die Integration in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung für mindestens sechs Monate zu Rate gezogen.
- Die *eigenständige Integration* (siehe Abschnitt 2.3.1) wurde mit der Integration in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung von ELB in Paar-BG gemessen.
- Eine *eigenständige und dauerhafte Integration* wurde folglich definiert als Integration in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung für mindestens sechs Monate von ELB in Paar-BG.
- Abschließend wurde die Höhe des Tagesentgelts als Indikator für eine *ausreichende Integration* (siehe Abschnitt 2.3.3) gewählt.

Eine ausführliche Herleitung und Definition der Indikatoren befinden sich in Anhang A.3.1.2.

Für die multivariaten Analysen selbst wurde ein dreistufiges Verfahren gewählt. Die erste Stufe besteht aus nach Geschlecht differenzierten Regressionsanalysen auf Grundlage der Prozessdaten der BA (siehe hierzu Anhang A.3.1.1), die als Grundlage für Zerlegungsanalysen nach Oaxaca (1973) und Blinder (1973) dienen (siehe hierzu Anhang A.3.1.3). Diese Analysemodelle wurden auf der zweiten Stufe um Regionaldaten der BA bzw. der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder erweitert (siehe hierzu Anhang A.3.1.4). Auf der abschließenden Stufe wurden aus den Ergebnissen der standardisierten Befragung (siehe Abschnitt 3.6 und Anhang A.1) Prozessmerkmale gebildet (siehe Anhang A.3.1.5), die in die Schätzungen integriert wurden. Diese sind eine Operationalisierung bestimmter Vorgehensweisen und Umsetzungspraktiken der Jobcenter, die im Rahmen der Fallstudien als gleichstellungsfördernd identifiziert wurden.

Die durchgeführten Oaxaca-Blinder-Zerlegungsanalysen ermöglichen es, die in den einzelnen Schätzungen identifizierten Unterschiede zwischen den Geschlechtern in einen durch die unterschiedliche Zusammensetzung der beiden Gruppen erklärbaren und einen dadurch nicht erklärbaren Teil zu unterscheiden. Dabei spielt für diese Studie der „nicht erklärbare“ Teil der Unterschiede in Bezug auf die Prozessmerkmale die entscheidende Rolle, da hier identifiziert werden kann, ob diese einen unterschiedlichen Einfluss auf die Integrationswahrscheinlichkeiten der Geschlechter haben. Ist hier ein Unterschied in der intendierten Richtung identifizierbar, kann dieser als Lenkungseffekt zur Reduktion dieser Unterschiede interpretiert werden.

Zwei Faktoren sind bei der Überprüfung der entwickelten Hypothesen (siehe Abschnitt 3.5) mit multivariaten Analysen zu berücksichtigen: Grundsätzlich ist nicht auszuschließen, dass bestimmte Aktivitäten insbesondere von Jobcentern mit Handlungsbedarf hinsichtlich guter Gleichstellungsergebnisse umgesetzt werden. Dies kann dazu führen, dass die identifizierten Effekte nicht auf die Aktivitäten selbst zurückzuführen sind, sondern auf eine Selbstselektion der Jobcenter.

Ein weiterer Effekt, der die Ergebnisse zumindest verwässern kann, ist das sogenannte Trägheitsmoment. Die Effekte von Aktivitäten treten zumindest teilweise mit Verzögerung auf. Dementsprechend können mögliche positive Auswirkungen einer Aktivität nicht zeitgleich mit Einführung der Aktivität beobachtet werden. Dies führt dazu, dass die beobachteten Effekte die tatsächlichen Effekte unterschätzen.

Bei der Durchführung der Analysen stellte sich heraus, dass beide Einschränkungen (Selektivität und Trägheit) für den Untersuchungszeitraum stärker ins Gewicht fallen könnten als ursprünglich angenommen. Gründe hierfür sind erstens, dass Jobcenter, die in Folge der Covid-19-Pandemie eine besonders negative Entwicklung bei Gleichstellungsergebnissen hatten, 2021 verstärkt Gegenmaßnahmen ergriffen haben könnten (Selektion), deren Ergebnisse sich allerdings noch nicht in guten Gleichstellungsergebnissen niedergeschlagen haben (Trägheit). Ein weiterer Grund könnte das Aussetzen der Zielwertnachhaltung für das Jahr 2020 aufgrund der Covid-19-Pandemie sein.

Aufgrund der Trägheit kann dies dazu führen, dass sich die Wiederaufnahme der Zielwertnachhaltung noch nicht in den Zahlen widerspiegelt. Drittens ist nicht auszuschließen, dass die 2022 eingeführte geschlechterdifferenzierte Beplanung von K2 bereits 2021 zu Veränderungen in den Zielvereinbarungen geführt hat. Beide Faktoren implizieren, dass sich die Vorgehensweise zumindest einiger Jobcenter 2021 geändert hat, sich dies allerdings noch nicht in den Ergebnissen niederschlägt.

Da die Ergebnisse der Analysen aus den genannten Gründen schwer zu interpretieren sind, werden die Ergebnisse in Anhang A.3 dargestellt, finden aber in der weiteren Berichtslegung keine Berücksichtigung.

3.8 Ableitung von Handlungsempfehlungen

Im letzten Arbeitsschritt wurden auf Grundlage der Ergebnisse aus den verschiedenen Erhebungs- und Analyseschritten Handlungsempfehlungen dahingehend abgeleitet, wie eine Verstärkung der Gleichstellungsimpulse des bundesweiten Zielsteuerungssystems im SGB II erreicht und wie zur Unterstützung der Jobcenter bei der Umsetzung von Gleichstellung beigetragen werden könnte.

Die Entwicklung von Empfehlungen erfolgte dabei nach der sogenannten FIWE-Methode (Beywl & Schepp-Winter, 2000). Das FIWE-Schema umfasst die Schritte „Fakten“, „Interpretation“, „Werte“ und „Empfehlungen“. Es strukturiert den Entwicklungsprozess von der deskriptiven Zusammenführung der Erhebungsergebnisse über deren Interpretation bis zur Entwicklung von Empfehlungen. Im ersten Schritt erfolgte eine Zusammenführung der Ergebnisse aus den verschiedenen Erhebungs- und Analyseschritten (Fakten). Die Interpretation der Ergebnisse erfolgte im Forschungsteam und bildete die Grundlage für die Ableitung von Handlungsempfehlungen. In diesem Prozess bildete die Definition von Gleichstellung (siehe Kapitel 2) den zugrundeliegenden Werthintergrund, anhand dessen die Empfehlungen auf ihre Schlüssigkeit hin abgewogen und im Team diskutiert wurden. Im Ergebnis wurden Handlungsempfehlungen formuliert, die in den Ergebnisworkshop eingingen (siehe Abschnitt 3.9).

3.9 Ergebnisworkshop

Die Handlungsempfehlungen wurden in einem Ergebnisworkshop relevanten Stakeholder*innen des Zielsteuerungssystems im SGB II präsentiert und mit diesen diskutiert. Ziel war es, die Handlungsempfehlungen hinsichtlich ihrer konkreten Umsetzbarkeit vor dem Hintergrund des Erfahrungswissens der am Zielsteuerungssystem beteiligten Akteur*innen einschätzen zu lassen. Im Nachgang wurden die Rückmeldungen aus dem Ergebnisworkshop genutzt, um die Handlungsempfehlungen punktuell zu überarbeiten und zu finalisieren. Mit diesem Vorgehen sollte dazu beigetragen werden, dass die Handlungsempfehlungen eine hohe Praxistauglichkeit haben.

Der Ergebnisworkshop fand am 12.03.2024 in den Räumlichkeiten des BMAS in Berlin statt. Insgesamt haben 29 Akteur*innen verschiedener Ebenen des Zielsteuerungsprozesses am Ergebnisworkshop teilgenommen (Tabelle 3.1).

Der Ergebnisworkshop begann mit einer Vorstellung der im Rahmen des Forschungsprojekts entwickelten Handlungsempfehlungen sowie einer kurzen Diskussion über inhaltliche Rückfragen. Im Anschluss wurden die Teilnehmenden in vier Kleingruppen aufgeteilt. Bei der Aufteilung der Kleingruppen wurde darauf geachtet, dass in allen Gruppen möglichst alle Ebenen des Zielsteuerungsprozesses vertreten waren. Zudem wurden aufgrund der unterschiedlichen Logiken im Prozess der Zielvereinbarung die beiden Formen der Aufgabenwahrnehmungen getrennt. Somit gab

es jeweils zwei Kleingruppen mit Akteur*innen der gE und der zKT. In jeder Kleingruppe wurden jeweils zwei Handlungsempfehlungen aufgegriffen und anhand von Leitfragen diskutiert.

Tabelle 3.1 **Teilnehmende am Ergebnisworkshop**

Institution/Funktion	Teilnahmen
BMAS	4
Zentrale BA	2
Bundesland	1
RD	3
AA	0
Kommunaler Spitzenverband	0
gE	12
<i>Geschäftsführung</i>	2
<i>BCA</i>	5
<i>Teamleitung</i>	3
<i>Controlling</i>	2
zKT	7
<i>Geschäftsführung</i>	1
<i>BCA</i>	2
<i>Teamleitung</i>	3
<i>Controlling</i>	1
Gesamt	29

Quelle: Eigene Darstellung

Folgende Leitfragen wurden in den Kleingruppen diskutiert:

- Was wären aus Ihrer Sicht Ansatzpunkte, um die Nutzung geschlechterdifferenzierter Daten und Kennzahlen für die Steuerung in den Jobcentern zu stärken? (Gruppen 1 & 3)
- Welche Form von Input wäre für die Jobcenter wünschenswert, um die Entwicklung eines jobcenterübergreifend einheitlichen, professionellen fachspezifischen Genderwissens und entsprechender Umsetzungskompetenzen zu unterstützen? (Gruppen 1 & 3)
- Wie kann flächendeckend eine Einbindung der BCA in strategische Prozesse unterstützt werden? Was sind fördernde, was sind hemmende Faktoren? (Gruppen 2 & 4)
- Was bedarf es, damit das Gleichstellungsziel bzw. Entwicklungen hinsichtlich der Erreichung des Gleichstellungsziels systematisch in die Kommunikationsstrukturen innerhalb der Jobcenter integriert werden (Gruppen 2 & 4)

Die Diskussionen wurden auf Metaplanwänden dokumentiert und im Anschluss in einer abschließenden Runde im Plenum zusammengefasst vorgestellt und nochmal mit allen Teilnehmenden diskutiert. Die Ergebnisse der Diskussion wurden für die Ausformulierung und Präzisierung der Handlungsempfehlungen in Kapitel 10 genutzt.

4. Beschreibung des Untersuchungsgegenstands: Das Zielsteuerungssystem im SGB II

Zentraler Untersuchungsgegenstand des Forschungsvorhabens ist das Zielsteuerungssystem im SGB II. Daher werden im Folgenden zunächst auf Grundlage der Dokumentenanalyse sowie

ergänzenden Informationen aus den explorativen Interviews und den zitierten Studien das Zielsystem (Abschnitt 4.1) sowie der Ablauf der Zielsteuerungsprozesse (Abschnitt 4.2) im SGB II deskriptiv beschrieben. Die Darstellung bezieht sich auf den Stand des Jahres 2021.

Die Zielsteuerung wurde mit dem 2003 verabschiedeten „Dritten Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt“ in die deutsche Arbeitsverwaltung eingeführt (im Überblick Oschmiansky, 2010). Das Zielsteuerungssystem im SGB II unterlag seit der Einführung des SGB II Veränderungen und besteht in seiner aktuellen Form seit etwa zehn Jahren. Mit der Zielsteuerung des Bundes für das SGB II werden zwei unterschiedliche Strukturen der SGB II-Umsetzung, die gE und die zKT, organisiert. Seit 2012 wird für beide Organisationsstrukturen ein einheitliches Zielsteuerungssystem angewendet (AG Steuerung SGB II des BLA, 2021).³⁵ Dem liegt, so wurde in explorativen Interviews angeführt, das Bemühen zugrunde, im Rechtskreis des SGB II trotz der zwei unterschiedlichen Strukturen und Organisationslogiken der SGB II-Umsetzung einen möglichst einheitlichen Rahmen und Verlauf der Zielsteuerung im SGB II zu gewährleisten.

4.1 Das Zielsystem

Das Zielsystem im SGB II-Zielsteuerungsprozess besteht aus drei gesetzlichen Zielen gemäß § 48b Abs. 3 Satz 1 SGB II, drei dazugehörigen Indikatoren (sogenannte Kennzahlen K1 bis K3) sowie weiteren Indikatoren, die Ergänzungsgrößen genannt werden (zusammen die sogenannten § 48a-Kennzahlen, siehe Abbildung 4.1).³⁶ In § 48b Abs. 3 SGB II ist zusätzlich zu diesen drei Steuerungszielen das Ziel der Verbesserung der sozialen Teilhabe enthalten. Dieses Ziel (siehe dazu bspw. Bartelheimer & Henke, 2018) hat jedoch noch keinen expliziten Eingang in das Zielsystem der SGB II-Zielsteuerung gefunden.

Für Ziel 2 (Verbesserung der Integration in Erwerbstätigkeit) und Ziel 3 (Vermeidung von langfristigem Leistungsbezug)³⁷ wird die jeweilige Kennzahl (d. h. K2 und K3) mit einem Zielwert quantifiziert. Bei Ziel 1 (Verringerung der Hilfebedürftigkeit) wird seit 2012 (Brussig et al., 2019) auf eine Quantifizierung der Kennzahl verzichtet. Auch die Ergänzungsgrößen werden nicht mit Zielwerten quantifiziert, sie dienen lediglich der Beobachtung und insbesondere im Zielnachhaltungsprozess als zusätzliche Information für die Analyse (AG Steuerung SGB II des BLA, 2019, 2020).

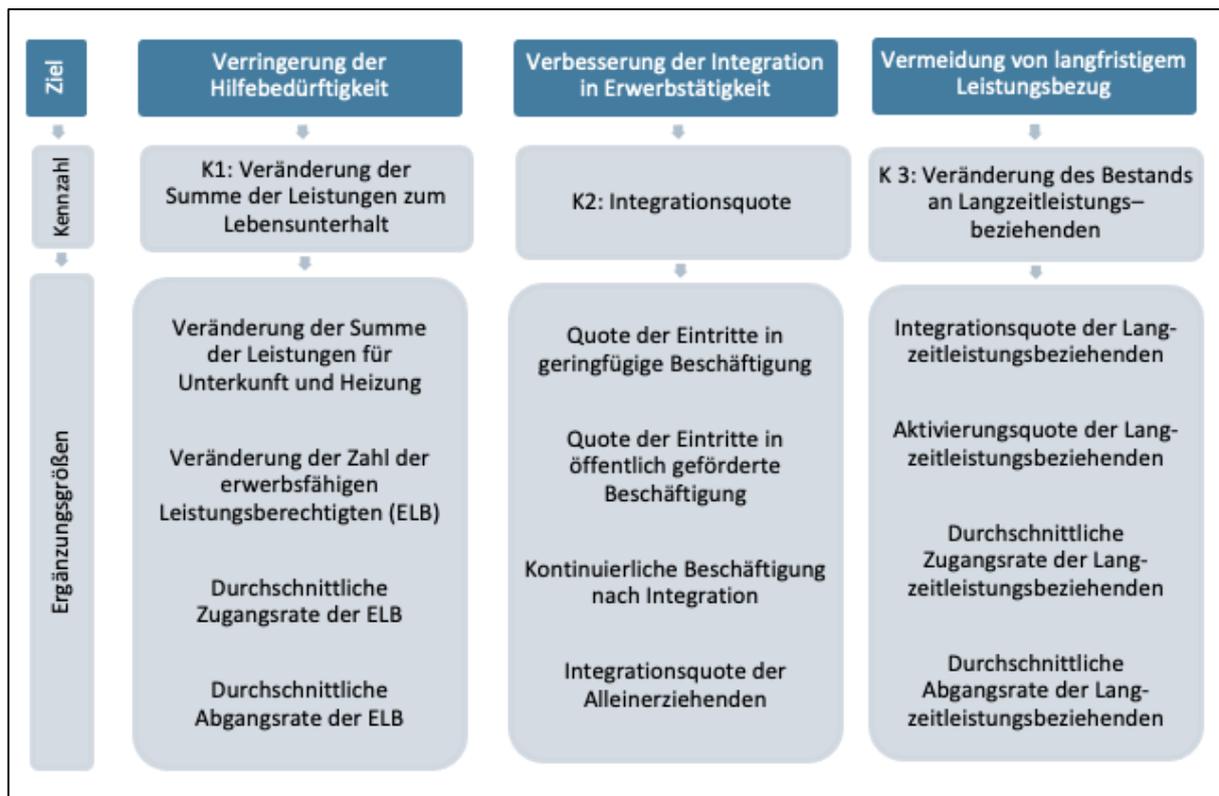
Diese im BLA abgestimmten Kennzahlen und Ergänzungsgrößen finden sich in der Verordnung zur Festlegung der Kennzahlen nach § 48a des SGB II. Zusätzlich werden in der jährlichen Gemeinsamen Planungsgrundlage Monitoringgrößen bestimmt. Diese werden, so wie die Ergänzungsgrößen, nicht mit Zielwerten geplant (AG Steuerung SGB II des BLA, 2019, 2020).

³⁵ Zielvereinbarungen des BMAS mit der BA gab es seit 2007 (Brussig et al., 2019); Zielvereinbarungen zwischen BMAS und den Bundesländern seit 2011. Einheitlich ist das Zielsystem seit 2012.

³⁶ Die Begriffe Indikator und Kennzahl werden im Folgenden synonym verwendet.

³⁷ In der Arbeitsförderung findet diesbezüglich der Begriff des Langzeitleistungsbezugs Verwendung. Die Definition von Langzeitleistungsbezug ist in einer Rechtsverordnung des BMAS zur Festlegung der Kennzahlen nach § 48a SGB II geregelt. Danach werden ELB, die das 17. Lebensjahr vollendet haben und in den vergangenen 24 Monaten mindestens 21 Monate hilfebedürftig waren, als Langzeitleistungsbeziehende bezeichnet.

Abbildung 4.1 Das Zielsystem der SGB II-Zielsteuerung



Quelle: Gemeinsame Planungsgrundlage (AG Steuerung SGB II des BLA, 2021, S. 8)

Für das Zielsystem im SGB II wird, wie das BMAS dem Forschungskonsortium gegenüber ergänzend erläuterte, Kontinuität angestrebt. Es war in den ersten Jahren jedoch auch ein ‚system in progress‘, d. h. über die Jahre wurden bei der Operationalisierung und Auswahl von Indikatoren Anpassungen vorgenommen (zur Entwicklung von Indikatoren und ihrer Quantifizierung in der SGB II-Zielsteuerung siehe Brussig et al., 2019). Seit einigen Jahren gab es bis auf Ausnahmen kaum mehr wesentliche Veränderungen. Zuletzt wurde 2020 die Ergänzungsgröße „Nachhaltigkeit der Integrationen“ durch die bisherige Monitoringgröße „Kontinuierliche Beschäftigung nach Integration“ ersetzt und die bisher vier Monitoringgrößen auf zwei reduziert (AG Steuerung SGB II des BLA, 2019, 2020).

Im Rahmen des jährlichen Zielvereinbarungsprozesses werden ergänzend zu den drei gesetzlichen Zielen weitere Ziele bzw. Schwerpunkte festgelegt. In der Zielvereinbarung des BMAS mit der BA erfolgt dies in Form von „Schwerpunkten des Vorstands der Bundesagentur für Arbeit“. Für die Zielvereinbarungen des BMAS mit den Bundesländern werden in der Gemeinsamen Planungsgrundlage „bundesweite Schwerpunkte“ festgelegt, deren Aufnahme in die jeweilige Landeszielvereinbarung „angestrebt“ wird, und die durch landesbezogene Ziele und Schwerpunkte ergänzt werden können (AG Steuerung SGB II des BLA, 2021, S. 18).³⁸

³⁸ Dass in den Zielvereinbarungen zwischen BMAS und BA einerseits und BMAS und Bundesländern andererseits unterschiedliche Begrifflichkeiten verwendet werden, hängt mit unterschiedlichen Aufsichtsrechten zusammen. Während das BMAS über die BA die Rechts- und Fachaufsicht ausübt, besteht gegenüber den Bundesländern seitens des BMAS, Rechtsaufsicht, sofern die zKT Aufgaben des Bundes wahrnehmen, aber grundsätzlich keine Fachaufsicht.

4.2 Der Zielsteuerungsprozess

Der Zielsteuerungsprozess des Bundes im SGB II besteht aus

- der Zielvereinbarung auf übergeordneter Ebene, in der Ziele bzw. Schwerpunkte vereinbart werden,
- der dezentralen Planung zur Eruiierung und Abstimmung der Zielwerte für die Kennzahlen K2 und K3,
- der Zielvereinbarung auf Ebene der Jobcenter sowie
- der Zielnachhaltung.

Partner im Prozess der Zielsteuerung sind das BMAS (im Einvernehmen mit dem Bundesministerium der Finanzen (BMF)), die BA, die zuständigen Landesbehörden, die kommunalen Träger und die Jobcenter (AG Steuerung SGB II des BLA, 2019, 2020). Das zentrale Gremium der SGB II-Steuerung auf übergeordneter Ebene ist die AG Steuerung SGB II des BLA. In der AG Steuerung SGB II des BLA sind das BMAS, die Bundesländer, die kommunalen Spitzenverbände und die BA vertreten (BLA, 2014).

Der Zielvereinbarungsprozess verläuft in einem mehrstufigen Prozess. In der AG Steuerung SGB II des BLA werden jährlich die sogenannte Gemeinsame Planungsgrundlage sowie eine Musterzielvereinbarung abgestimmt. In der Gemeinsamen Planungsgrundlage sind die Grundsätze des Zielsteuerungssystems im SGB II und die gesetzlichen Ziele, sowie aktuelle Schwerpunkte, Rahmenbedingungen, der Ablauf des Planungsverfahrens und ein Zeitplan festgehalten (AG Steuerung SGB II des BLA, 2021). Die Musterzielvereinbarung ist die Vorlage für die länderspezifischen Zielvereinbarungen zwischen dem BMAS und den einzelnen Bundesländern, die auch für die Zielvereinbarung zwischen BMAS und BA als Orientierung dient. Sie wird in der AG Steuerung SGB II des BLA auf Grundlage eines Vorschlags des BMAS abgestimmt.

Entsprechend der unterschiedlichen Organisation der Jobcenter als gE und zkT verläuft der Zielsteuerungsprozess der SGB II-Zielsteuerung des Bundes nach diesem Schritt der Abstimmung der Grundlagendokumente in der AG Steuerung SGB II des BLA in zwei voneinander getrennten Strängen. Für den Bereich der gE schließt das BMAS mit der BA eine Zielvereinbarung ab. Die BA wiederum schließt über die Agenturen für Arbeit Zielvereinbarungen mit den gE ab. Für den Bereich der zkT schließen das BMAS mit den zuständigen Landesbehörden und die zuständigen Landesbehörden mit den zkT Zielvereinbarungen ab (AG Steuerung SGB II des BLA, 2021).

4.2.1 Der Zielsteuerungsprozess im Bereich der gE

Die Zielvereinbarung zwischen BMAS und BA wird auf Grundlage der Zielvereinbarung des vorangegangenen Jahres und aktuellen Entwicklungen schriftlich auf Fachebene verhandelt und von der Leitungsebene (Staatssekretär*in, Vorstand) unterzeichnet. Die von der AG Steuerung SGB II des BLA zwischen BMAS und Bundesländern abgestimmte Musterzielvereinbarung wird vom BMAS im Prozess der Zielvereinbarung mit der BA zur Orientierung herangezogen, wie dem Forschungskonsortium erläutert wurde.³⁹

Der Zielplanungsprozess verläuft BA-intern über die Zentrale, die Regionaldirektionen und die Agenturen für Arbeit bis schließlich zu den gE. Die Zielvereinbarung auf Jobcenterebene wird im gE-

³⁹ Die Zielvereinbarung des BMAS mit der BA für den gE-Strang fällt im Vergleich zu den Zielvereinbarungen des BMAS mit den Bundesländern (siehe Abschnitt 4.2.2) ausführlicher aus. Dies ist darin begründet, dass das BMAS die Fachaufsicht über die BA ausübt und die Zielvereinbarung laut § 48b Abs. 6 SGB II im Bereich der BA einen Teil der Aufsicht ersetzen kann.

Strang entweder bilateral zwischen Agentur für Arbeit und Geschäftsführung der gE oder als trilaterale Vereinbarung zwischen Agentur für Arbeit, Geschäftsführung der gE und der Kommune abgeschlossen.

Die Erstellung der Zielvereinbarungen der gE erfolgt mittels einer standardisierten Vorlage der BA („Zielvereinbarungsmuster“). In diese werden für jede gE die Zielwerte für die Kennzahlen K2 und K3 eingetragen. Darüber hinaus enthält die Vorlage einen Hinweis auf die Beobachtung von Ziel 1 (Verringerung der Hilfebedürftigkeit) im Rahmen eines Monitorings der Kennzahl K1 (Veränderung der Summe der Leistungen zum Lebensunterhalt) sowie ein freies Textfeld für die Eintragung sogenannter lokaler Ziele und – im Fall der trilateralen Zielvereinbarung – ein weiteres Textfeld für die Eintragung sogenannter kommunaler Ziele.⁴⁰ Die gE sollen nach Maßgabe der BA-Zentrale neben den zwei Zielwerten für die gesetzlichen Ziele zur Unterstützung der Zielsetzungen des SGB II auch lokale Ziele in die Zielvereinbarungen aufnehmen, deren Ausgestaltung ihnen individuell freisteht. Sie sollen sich dabei an der Zielvereinbarung der BA mit dem BMAS und den darin formulierten operativen Schwerpunkten des Vorstands orientieren.⁴¹

Grundlage und jährlicher Auftakt der BA-internen Planungsprozesse ist neben der Gemeinsamen Planungsgrundlage der Zielsteuerung im SGB II (AG Steuerung SGB II des BLA, 2021) der Planungsbrief der BA-Zentrale (BA, 2021), der die internen Planungsprozesse sowohl für SGB II als auch für das Sozialgesetzbuch Drittes Buch (SGB III) mit einem kurzen Rückblick und Hinweisen zu Abläufen, aktuellen Entwicklungen und Schwerpunkten einläutet. Die SGB II-Zielsteuerung des Bundes wird durch die interne BA-Zielsteuerung ergänzt, die BA-intern auch Prozesskennzahlen umfasst (BA, 2021).

Für die dezentrale Planung der SGB II-Zielwerte zu den Kennzahlen K2 und K3, d. h. die von den Jobcentern zu ermittelnden Angebotswerte, werden von der Zentrale der BA sogenannte Orientierungswerte mit einem zentral berechneten Korridor vorgegeben. Diese Orientierungswerte bilden im Sinne von Prognosen eine als wahrscheinlich wahrgenommene Entwicklung in Bezug auf die Kennzahlen ab. Die Angebotswerte der gE sollen sich innerhalb des vorgegebenen Korridors bewegen. Abweichungen davon sind möglich, aber im Einzelnen zu begründen. Für die Planungen der gE stellt die BA-Zentrale ein Muster für das lokale Planungsdokument sowie das verbindlich zu nutzende IT-Planungsinstrument „TN-Planning“ zur Verfügung, in das die Zielwerte einzutragen sind.

Die Regionaldirektionen führen Planungsdialoge mit den Geschäftsführungen von Agenturen für Arbeit und gE. Sie prüfen und verhandeln die Angebotswerte der gE und aggregieren sie zu einem Angebotswert der Regionaldirektion, den sie wiederum an die Zentrale melden, welche ebenfalls deren Nachvollziehbarkeit überprüft und ggf. Nachverhandlungen mit den Regionaldirektionen vornimmt. Die so ermittelten und aggregierten Angebotswerte werden schließlich an das BMAS übermittelt, das eigene Erwartungswerte berechnet und ggf. nachverhandelt. Dies soll den Austausch aller Beteiligten fördern, helfen regionale Unterschiede zu verringern, eine ambitionierte Zielplanung ermöglichen und allgemein Transparenz herstellen. Die schließlich definierten aggregierten Zielwerte werden in die übergeordnete Zielvereinbarung zwischen BMAS und BA aufgenommen. In einem letzten Schritt erfolgt der Abschluss der Zielvereinbarungen auf Jobcenterebene (AG Steuerung SGB II des BLA, 2021).

Die lokalen und ggf. kommunalen Ziele, die Agenturen für Arbeit und gE (und ggf. Kommune) in ihren Zielvereinbarungen festlegen können, bleiben in diesem Verhandlungsprozess der dezentralen

⁴⁰ Kommunale Ziele sind Ziele, die die gE mit der Kommune vereinbaren kann (BA, 2019).

⁴¹ Informationsschreiben der Zentrale an Regionaldirektionen: Information zur SGB II-Zielvereinbarung 2019.

Zielwertplanung außen vor, wie in explorativen Interviews erläutert wurde. Ihre Planung und Festlegung obliegt der Zielvereinbarung auf Jobcenterebene. Auf diesem Wege – entweder als „lokale“ oder „kommunale“ Ziele – können etwa auch Ziele der Kommune einfließen. Diese Ziele werden, so wurde in explorativen Interviews ausgeführt, zentral lediglich dokumentiert, indem sie – wie auch die Zielwerte der Kennzahlen K2 und K3 – im Planungsinstrument TN-Planning eingetragen werden. Für die Eingabe dieser Ziele in TN-Planning ist eine Liste von thematischen Kategorien vorgegeben, zu denen die Ziele zugeordnet werden sollen (BA, 2019).⁴²

Die Zielnachhaltung für den Bereich der gE erfolgt, wie in den explorativen Interviews erklärt wurde, entsprechend der Kaskade der Zielvereinbarungen auf den unterschiedlichen Ebenen in Form von Gesprächsformaten. Durch die Nachhaltung erfolgt auf den unterschiedlichen Ebenen eine strukturierte Betrachtung der Entwicklungen im Hinblick darauf, ob das Vereinbarte umgesetzt und ob die gesetzten Ziele erreicht wurden. Im Folgenden wird die Nachhaltung für die Ebene des BMAS beschrieben, bevor auf die Gesprächsformate innerhalb der BA eingegangen wird.

Zwischen BMAS und BA findet die Zielnachhaltung in Form von Gesprächsformaten, die hier Zielerreichungsdialoge (ZED) genannt werden, statt. Die ZED erfolgen i. d. R. quartalsweise und finden sowohl auf Leitungs- als auch auf Fachebene statt. Beteiligt sind laut Informationen des BMAS auf der Fachebene neben dem BMAS und der BA auch das BMF und der Bundesrechnungshof (BRH). Auf Leitungsebene sind diese Institutionen nicht vertreten. Als Informationsgrundlage der Zielnachhaltung werden Steuerungsdaten zur Verfügung gestellt, die bspw. Gegenüberstellungen zu Plan- und Ist-Größen hinsichtlich der vereinbarten Ziele, Zielwerte und Schwerpunkte enthalten. Auch das in regelmäßigen Abständen veröffentlichte Faktenblatt „Gleichstellung im SGB II“ ist Teil der Informationsgrundlagen. In den ZED berichtet die BA zudem über weitere Punkte, die in der Zielvereinbarung zwischen BMAS und BA festgehalten sind. Die ZED dienen dazu, die vergangenen und aktuellen Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt und in der Grundsicherung zu reflektieren. Die Indikatoren dienen dabei nicht nur für eine Bewertung der Zielerreichung, sondern insbesondere für einen Austausch über Ursachen und Einflussfaktoren. Auch der Austausch über Beispiele und Handlungsansätze zur Umsetzung der Ziele und Schwerpunkte ist Bestandteil der ZED, in deren Rahmen auch der Schwerpunkt Gleichstellung von Frauen und Männern ein regelmäßiger Tagesordnungspunkt ist, wie sich anhand der Protokolle der ZED zwischen BMAS und BA für 2019 nachzeichnen lässt.

Innerhalb der Organisation der BA wird das Format der Nachhaltegespräche „Managementdialog“ genannt. Die Managementdialoge finden in fester Regelmäßigkeit sowie zum Teil auch anlassbezogen zwischen Zentrale und Regionaldirektionen, zwischen Regionaldirektionen und Agenturen für Arbeit sowie zwischen den Agenturen für Arbeit und den gE statt. Die Informationen aus den Managementdialogen werden, wie in den explorativen Interviews ausgeführt wurde, jeweils in die Dialoge auf der nächsthöheren Ebene eingebracht.

4.2.2 Der Zielsteuerungsprozess im Bereich der zkt

Die Abstimmung der länderspezifischen Zielvereinbarungen erfolgt zwischen dem BMAS und der jeweils zuständigen Landesbehörde. Die in der AG Steuerung SGB II des BLA abgestimmte Musterzielvereinbarung (siehe oben) kann in den bilateralen Zielvereinbarungen zwischen BMAS und jeweiligem Bundesland jedoch weiter ausgehandelt und adaptiert werden. Die länderspezifischen

⁴² Hier werden sowohl „kommunale“ als auch „lokale“ Ziele als „lokale Ziele“ eingetragen. Unter den thematischen Kategorien für die lokalen Ziele findet sich keine spezifisch gleichstellungsbezogene Kategorie. Mit der Kategorie „Erwerbsbeteiligung erhöhen (u. a. Frauen, Ältere, Menschen mit Behinderung)“ werden Frauen als eine von mehreren zu berücksichtigenden Zielgruppen adressiert (BA, 2019).

Zielvereinbarungen können zudem auf Landesinitiative hin um landesspezifische Schwerpunkte ergänzt werden, wie das BMAS dem Forschungskonsortium erläuterte.

Die zuständige Landesbehörde wiederum schließt Zielvereinbarungen mit den zKT in ihrem Zuständigkeitsbereich. Grundlage dafür ist neben der länderspezifischen Zielvereinbarung die dezentrale Planung der Zielwerte für die Kennzahlen K2 und K3. Diese findet parallel zur Abstimmung der Länderzielvereinbarungen statt. Die AG Steuerung SGB II des BLA adaptiert hierfür jährlich einen Leitfaden für die dezentrale Zielplanung (als Anlage der Gemeinsamen Planungsgrundlage). Zur Ermittlung der Zielwerte planen die zKT sogenannte Angebotswerte mit Hilfe von Unterlagen, Daten und Prognosen, die ihnen seitens des BMAS und der Länder zur Verfügung gestellt werden.

Analog zu dem für die gE beschriebenen Verfahren (siehe Abschnitt 4.2.1) werden die Angebotswerte der zKT ebenfalls auf der übergeordneten Ebene, d. h. von den Bundesländern, geprüft und dem BMAS übermittelt. Das weitere Verfahren verläuft analog wie für den gE-Strang beschrieben (siehe Abschnitt 4.2.1).

Die Zielvereinbarungen auf Ebene der Jobcenter werden zwischen der zuständigen Landesbehörde und dem jeweiligen zKT geschlossen. Die Zusammensetzung bei den Zielvereinbarungsgesprächen variiert dabei auf Seiten der zKT, auch innerhalb eines Bundeslandes, wie in den explorativen Interviews ausgeführt wurde. Während in manchen Fällen ausschließlich die Geschäftsführung des zKT die Verhandlungen mit der Landesbehörde führt, ist in anderen Fällen auch die Kommune (bspw. Sozialdezernent*in und ggf. weitere Vertreter*innen) an den Gesprächen beteiligt.

Die Zielnachhaltung als Teil der Zielsteuerung im SGB II erfolgt schließlich auf übergeordneter Ebene zwischen dem BMAS und den einzelnen Bundesländern in Form von zweimal jährlich stattfindenden Gesprächsformaten, die Dialog zur Zielerreichung (DZE) genannt werden. Informationsgrundlage der Zielnachhaltung sind die auch für die gE zur Verfügung gestellten Steuerungsdaten (siehe oben).

Für den zKT-Strang wurde in den explorativen Interviews ausgeführt, dass die Nachhaltigungsgespräche auf den unterschiedlichen Ebenen (d. h. zwischen dem BMAS und den Ländern im Rahmen der DZE sowie zwischen den Ländern und zKT) jeweils aufeinander aufbauten: So fanden die Gespräche zwischen Ländern und zKT i. d. R. zeitlich kurz vor den DZE statt, sodass die Länder die Informationen aus den zKT-Gesprächen mit in die DZE einbringen könnten.

Die bundesweite Entwicklung der gesetzlichen Ziele und der ergänzenden Schwerpunkte wird zudem in der AG Steuerung SGB II des BLA besprochen.

5. Forschungsstand zu Zielsteuerung, Gleichstellung und SGB II

Der im Rahmen der Literaturanalyse aufgearbeitete Forschungsstand wird im Folgenden gegliedert nach den Themen „Gleichstellung und Zielsteuerung“ (Abschnitt 5.1), „Zielsteuerung im SGB II“ (Abschnitt 5.2) sowie „Gleichstellung im SGB II“ (Abschnitt 5.3) zusammenfassend dargestellt.⁴³

⁴³ Eine ausführlichere Darstellung des Forschungsstands ist im Zwischenbericht enthalten (Brussig et al. 2023, Kapitel 4).

5.1 Gleichstellung und Zielsteuerung

Rund um die Frage der Steuerung über Gleichstellungsziele existiert ein breites Spektrum an Literatur, in erster Linie im Kontext von Gender Mainstreaming. Ein großer Teil der Literatur hierzu entstand in den 2000er und frühen 2010er Jahren. Das Spektrum der Literatur, das Hinweise zu Fragen der Steuerung über Gleichstellungsziele gibt, umfasst dabei politikwissenschaftliche und organisationssoziologische Analysen sowie konzeptionell-methodische und praxisorientierte Fachliteratur zu Gleichstellungsindikatoren, Gleichstellungscontrolling und zu Gender Mainstreaming als organisationale Implementierung der Steuerung von Gleichstellung (siehe hierzu Brüssig et al., 2023, Abschnitt 4.2).

Im Hinblick auf die hier im Mittelpunkt stehende Frage nach Einflussfaktoren auf die Steuerungswirksamkeit von Gleichstellungszielen wird zunächst auf Literatur zur Steuerung von Gleichstellung im Rahmen des Governancemodells der Zielsteuerung eingegangen (Abschnitt 5.1.1). Die Erkenntnisse aus der Literatur lassen sich zu drei wesentlichen Punkten zusammenfassen: Die Bedeutung einer Zielklärung und Zieldefinition, auch mit Blick auf unterschiedliche Wirkungshorizonte von Gleichstellungszielen (Abschnitt 5.1.2), die Bedeutung des Prozesses der Klärung und Vermittlung von Gleichstellungszielen (Abschnitt 5.1.3) und der Stellenwert der organisationalen Verankerung von Gleichstellungszielen (Abschnitt 5.1.4).

5.1.1 Zielsteuerung als gleichstellungspolitischer Implementierungsansatz

Die Steuerung über Gleichstellungsziele als ein gleichstellungspolitischer Implementierungsansatz entstand im Zuge zweier relativ zeitgleicher Entwicklungen: Diese Entwicklungen waren zum einen Prozesse der Verwaltungsmodernisierung im Zeichen von New Public Management und zum anderen die Einführung von Gender Mainstreaming.

Mit New Public Management wurde das Prinzip der Zielsteuerung in die öffentliche Verwaltung eingeführt (zu den Entwicklungslinien in Deutschland siehe Oschmiansky, 2010). Mit Gender Mainstreaming sollten durch eine institutionelle und organisationale Modernisierung Politikprozesse und Verwaltungshandeln durchgängig so gestaltet werden, dass sie einen Beitrag zur Gleichstellung von Frauen und Männern leisten (Bothfeld & Kuhl, 2008). Die Implementierungskonzepte von Gender Mainstreaming erwiesen sich als passförmig zu New Public Management und seinem Prinzip der Zielsteuerung. Außerdem wurden die Verwaltungsreformen häufig zur Implementierung von Gender Mainstreaming genutzt (Kahlert, 2005). So greifen Ansätze der Implementierung von Gender Mainstreaming häufig auf Instrumente der Verwaltungsmodernisierung zurück, wobei mit Gender Mainstreaming Gleichstellungspolitik erstmals mit Organisationsentwicklung verzahnt wurde (Bothfeld & Kuhl, 2008).

Die Umsetzung von Gleichstellung mit Ansätzen und Instrumenten des New Public Managements löste auch Kontroversen über Gender Mainstreaming aus (im Überblick Stiegler, 2005). Nach Stiegler lässt sich die Frage, ob eine Implementierung von Gender Mainstreaming (auch) über das Instrument der Zielsteuerung zu einer Schwächung oder einer Stärkung der Umsetzung von Gleichstellung führt, letztlich nur an der tatsächlichen Praxis entscheiden (Stiegler, 2005). Damit rückt die Frage nach den Faktoren in den Vordergrund, die Einfluss auf die Steuerungswirksamkeit von Gleichstellungszielen in einem Zielsteuerungssystem nehmen.

5.1.2 Ziele und Wirkungshorizont der Steuerung von Gleichstellung

Im Zuge der Etablierung von Gender Mainstreaming als neue gleichstellungspolitische Strategie wurde schon früh festgestellt, dass Gleichstellung als Ziel häufig unbestimmt – quasi ein „empty

signifiziert“ (Verloo, 2005) – bleibt: „Eine der schwierigsten Implikationen bei der Umsetzung dieses Konzeptes ist demzufolge die Operationalisierung von geschlechterpolitischen Zielsetzungen“ (Stiegler, 2005, S. 32). Das vielfach diagnostizierte fehlende gemeinsame Verständnis von Gleichstellung und eine zu wenig konkrete Zielformulierung interpretiert Wroblewski dabei als „das Ergebnis eines nicht geführten Gleichstellungsdiskurses“ (Wroblewski, 2021, S. 53). Auch im Zuge von konzeptionellen und methodischen Überlegungen zur Entwicklung von Gleichstellungsindikatoren wird die Bedeutung der Klärung des zugrunde liegenden Konzepts von Gleichstellung und einer Konkretisierung von Gleichstellungszielen hervorgehoben (A. Leitner et al., 2007; Wroblewski et al., 2017). Eine fehlende, unklare oder widersprüchliche Definition von Gleichstellungszielen in Politik- und Handlungsfeldern wurde empirisch als Problem für die Umsetzung und die Effektivität von Gender Mainstreaming identifiziert (im Überblick Henninger & Ostendorf, 2005, S. 9–34; A. Leitner et al., 2007; Lutz & Pimminger, 2000; für das SGB II Weinkopf et al., 2009).

Gleichstellung ist, wie bereits in Abschnitt 2.2 ausgeführt, kein rein deskriptiver Begriff, sondern ein (im weiteren Sinne) politisches Ziel, dem – keineswegs unumstrittene – Vorstellungen von Gerechtigkeit und normative Setzungen zugrunde liegen (Pimminger, 2019). Daher sollte die Klärung der Bedeutung von Gleichstellung in bestimmten Politik- und Handlungsfeldern laut Verloo (2005; vgl. auch Wroblewski, 2021) den Ausgangspunkt für die Umsetzung von Gleichstellungszielen darstellen. Dabei kann nach Verloo (2005) nicht a priori von einer Harmonie zwischen Gleichstellungszielen und den jeweiligen fachpolitischen Zielen ausgegangen werden. Zudem unterscheiden sich Gleichstellungsziele in ihrem Wirkungshorizont. So wird mit integrativen Zielen eine Gleichstellungsperspektive in ein Politik- bzw. Handlungsfeld integriert, ohne dessen Paradigmen und Ziele grundsätzlich in Frage zu stellen und zu verändern. Der Wirkungshorizont von integrativen Gleichstellungszielen ist demnach durch die Ziele, Regularien und Interventionsstrategien des jeweiligen Feldes begrenzt. Transformative Ansätze zielen demgegenüber auf die Ausrichtung eines Politik- bzw. Handlungsfelds auf Gleichstellung – und zwar auch unter Veränderung seiner Zielrichtungen und Paradigmen (im Überblick Walby, 2005). Schreyögg (2010) bringt dies mit der Steuerung von Gleichstellung durch Gleichstellungscontrolling in Verbindung, wenn sie auf den Unterschied zwischen operativem Controlling („Tun wir die Dinge richtig“) und strategischem Controlling („Tun wir die richtigen Dinge“) verweist (nach Hopp/Göbel zit. in Schreyögg, 2010).

Auf die Frage des Wirkungshorizonts von Gleichstellungszielen verweisen auch Lutz und Pimminger (2000), indem sie analytisch zwischen Gleichstellung als Handlungsgrundsatz und Gleichstellung als Zielorientierung unterscheiden. Mit Gleichstellungszielen im Sinne eines Handlungsgrundsatzes wird darauf fokussiert, Benachteiligungen bei der Umsetzung von Aktivitäten und Maßnahmen zu vermeiden (im Sinne eines ‚gleichen Zugangs‘). Gleichstellungsziele im Sinne einer Zielorientierung sind darüber hinaus darauf ausgerichtet, die Gleichstellungssituation in dem jeweiligen Interventionsfeld (z. B. Arbeitsmarkt) zu verbessern.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass die Klärung – auch im Hinblick auf den angestrebten und möglichen Wirkungshorizont – und eine konkrete Definition von Gleichstellungszielen einen wesentlichen Einfluss auf die Steuerungswirksamkeit von Gleichstellungszielen haben, in der Praxis jedoch keineswegs selbstverständlich sind.

5.1.3 Prozess der Klärung und Vermittlung von Gleichstellungszielen

Für die Steuerungswirksamkeit von Gleichstellungszielen ist nicht nur die Klärung, sondern auch der Prozess der Klärung und Vermittlung von Gleichstellungszielen von Bedeutung. Nach Wroblewski (2019, 2021) können Gleichstellungsziele und Indikatoren ihre Steuerungswirkung dann entfalten,

wenn sie in diskursive und reflexive Prozesse eingebettet sind, die die Akteur*innen dazu anregen, ihr Verständnis und Handeln in Bezug auf Gleichstellung zu reflektieren (vgl. auch Peinl et al., 2005, für die öffentliche Verwaltung). Denn wenn von übergeordneter Stelle eine Umsetzung von Gleichstellung lediglich eingefordert wird und Reflexionsprozesse ausbleiben, kann dies etwa zu einer ‚aktionistischen Gleichstellungspolitik‘ führen. Dies äußert sich bspw. darin, dass Maßnahmen aus anderen Kontexten ‚kopiert‘ oder ohne ausreichend ausformulierte und belegte Wirkungsannahmen eingeführt werden. Mangelnde Reflexion kann auch eine Ursache für die Persistenz von etablierten, scheinbar geschlechterneutralen Praktiken sein (Wroblewski, 2021).

Diskursive und reflexive Prozesse unterstützen die Steuerungswirksamkeit von Gleichstellungszielen dadurch, dass sie ein gemeinsames Verständnis der Akteur*innen von Gleichstellung und von den adäquaten Vorgehensweisen befördern (Wroblewski, 2021). Damit bleibt die Umsetzung von Gleichstellung nicht dem individuellen Verständnis der beteiligten Akteur*innen überlassen. Stattdessen wird individuell unterschiedlich ausgeprägtes subjektives Wissen⁴⁴ in geteilte professionelle Genderkompetenz⁴⁵ überführt. Die besondere Bedeutung von Genderkompetenz haben Dengler et al. (2013b) für den Rechtskreis SGB III nachgewiesen. Auf Grundlage einer statistischen Zerlegungsanalyse kommen sie zu dem Schluss, „dass v. a. dann ein erfolgversprechender Beitrag zur Beförderung von Gleichstellung durch die Arbeit der Agenturen für Arbeit im SGB III erwartet werden kann, wenn es gelingt, Gender-Kompetenz im operativen Geschäft – also in Beratung und Vermittlung – zu verankern.“ (Dengler et al., 2013b, S. 10). Dies bedeutet, „die Abstraktheit des Themas Gleichstellung zu reduzieren“ (Dengler et al., 2013b, S. 10) und eine Verständigung sowohl der Führungskräfte als auch der Fachkräfte darüber zu erreichen, was in der Praxis unter gleichstellungsorientiertem Handeln zu verstehen ist. Im Hinblick auf die Frage der Steuerungswirksamkeit von Gleichstellungszielen lässt sich also zusammenfassen, dass diskursive und reflexive Prozesse erforderlich sind, um Gleichstellung effektiv zu steuern. Denn bleiben solche Prozesse zur Entwicklung eines gemeinsamen Verständnisses von Gleichstellungszielen und von adäquaten Vorgehensweisen (also die Entwicklung von geteilter professioneller Genderkompetenz) aus, bleibt es dem Einfluss des unterschiedlichen subjektiven Geschlechterwissens der beteiligten Akteur*innen überlassen, ob und wie Gleichstellungsziele umgesetzt werden.

5.1.4 Organisationale Verankerung der Steuerung von Gleichstellung

Schließlich ist es für die Steuerungswirksamkeit von Gleichstellungszielen von wesentlicher Bedeutung, wie umfassend Gleichstellung in der jeweiligen Organisation verankert ist. Die Steuerung über Gleichstellungsziele und ein damit verbundenes Gleichstellungscontrolling, wird – so wie Gender Mainstreaming generell – in der Literatur durchwegs als ein Prozess der Organisationsentwicklung verstanden. Demnach kann es nicht über einzelne Instrumente in einer Organisation verankert werden, sondern ist Teil einer ganzheitlich anzusetzenden Strategie (Bothfeld & Kuhl, 2008). Die Steuerung über Gleichstellungsziele ist somit als ein Teilelement dieser Strategie zu verstehen, die durch weitere Elemente ergänzt bzw. begleitet wird (bspw. Müller & Sander, 2005; Sander & Müller, o. J.; Schreyögg, 2010). Die Steuerungswirksamkeit von Gleichstellungszielen wird demnach von einer umfassenden organisationalen Verankerung von Gleichstellung entscheidend

⁴⁴ Insbesondere organisationssoziologische Analysen weisen in diesem Zusammenhang darauf hin, dass es unterschiedliche Arten von sogenanntem Geschlechterwissen der Akteur*innen gibt, die Einfluss auf die Steuerungswirksamkeit von Gleichstellungszielen haben (bspw. Andresen et al., 2003; Peinl et al., 2005). Mit dem Begriff Geschlechterwissen ist dabei (nach Dölling, 2005; im Überblick siehe auch Kahlert, 2019) sowohl die kollektive, objektivierte als auch die individuelle, subjektive Dimension von Wissen in Bezug auf Geschlecht und Geschlechterdifferenz gemeint, insbesondere bezogen auf seine Bedeutung für das praktische Handeln in Organisationen.

⁴⁵ Eine konzeptionelle Definition von Genderkompetenz als Akteur*innenwissen, auch in Gegenüberstellung zu Genderexpertise als Expert*innenwissen, findet sich bspw. im Positionspapier des Arbeitskreises Gender Mainstreaming der DeGEval - Gesellschaft für Evaluation (Gutknecht-Gmeiner, 2016; vgl. auch Kaschuba & Hösl-Kulike, 2014 zu (Generierung von) Gender Kompetenz in der öffentlichen Verwaltung).

beeinflusst. Hierbei gilt es neben der formalen auch die informelle Dimension von Organisationsstrukturen und -prozessen zu berücksichtigen (bspw. European Institute for Gender Equality, 2016). So betonen etwa Sander und Müller, dass „eine Beschränkung auf eine rein strukturelle Intervention zu wenig nachhaltig ist“ (Sander & Müller, o. J., S. 3). Tatsächlich zeigen organisationssoziologische Untersuchungen, dass häufig eine Schere zwischen einer formalen Verankerung von Gleichstellung in Organisationen und der tatsächlichen Umsetzungspraxis zu beobachten ist (im Überblick Riegraf, 2019).

Auch in Bezug auf die relevanten Elemente für eine erfolversprechende Implementierung von Gleichstellung in Organisationen besteht in der Fachliteratur im Kern ein weitgehender Konsens, anknüpfend an organisationstheoretische und/oder systematisierte erfahrungsinduzierte Prämissen. Die als relevant erachteten Faktoren für eine effektive organisationale Verankerung und Umsetzung von Gleichstellung umfassen dabei die formale Verankerung von Gleichstellung, Gleichstellungsziele, die Wahrnehmung von Gender Mainstreaming als Führungsaufgabe, die Integration von Gleichstellung in Verfahren und Methoden der Organisation, Ressourcen für die Umsetzung von Gleichstellung, eine begleitende Unterstützungsstruktur, Genderkompetenz, eine Umsetzungsstrategie sowie geschlechterdifferenzierte Statistiken und Analysen (siehe Abbildung 2.3 in Abschnitt 2.4). Eine idealtypische organisationale Verankerung und Umsetzung von Gleichstellung beinhaltet demnach alle diese Elemente, deren Gewichtung und Ausformungen sich aber je nach den spezifischen Strukturen und Prozessen einer Organisation unterscheiden können bzw. müssen (bspw. European Institute for Gender Equality, 2016; Müller & Sander, 2005; vgl. auch European Institute for Gender Equality, 2019).

Zur Frage der Steuerungswirksamkeit von Gleichstellungszielen lässt sich zusammenfassend schließen, dass es über die Formulierung von Gleichstellungszielen und den eigentlichen Zielsteuerungsprozess hinaus von wesentlicher Bedeutung ist, wie umfassend Gleichstellung in der Organisation verankert ist. Als entscheidend erweist sich dabei auch, inwieweit die organisationale Verankerung von Gleichstellung zu den spezifischen formalen und informellen Strukturen und Prozessen einer Organisation passfähig ist.

5.2 Zielsteuerung im SGB II

Zur Zielsteuerung als Governancemodell in der Arbeitsmarktverwaltung liegt eine Reihe von Erkenntnissen aus international vergleichenden Studien vor (bspw. Kaltenborn et al., 2010; Schütz, 2003). Auch wurde die Zielsteuerung in der deutschen Arbeitsmarktverwaltung seit ihrer Einführung wissenschaftlich begleitet (im Hinblick auf Vermittlungshandeln im Überblick Bruckmeier et al., 2020; im Hinblick auf Diskriminierungsrisiken im Überblick Brussig et al., 2019), in erster Linie jedoch für den Rechtskreis des SGB III. Hier gibt es im Vergleich zum SGB II ein „ausgesprochen dichtes Kennzahlensystem mit einem Geflecht an zeitlich eng getakteten und alle Ebenen einschließenden Nachhaltformaten und –prozeduren“ (Bruckmeier et al., 2020, S. 16). Spezifisch für das SGB II liegen vereinzelt Analysen zur Zielsteuerung vor. Diese geben Hinweise auf Mechanismen und Anreize der Zielsteuerung, die spezifisch für das SGB II zu beobachten sind (Abschnitt 5.2.1), sowie auf nicht intendierte Effekte (Abschnitt 5.2.2), und auf die Bedeutung des Handelns der Fachkräfte für die Steuerungswirksamkeit von Zielsteuerung (Abschnitt 5.2.3).

5.2.1 Das Zielsteuerungssystem im SGB II

Für die kennzahlenbasierte Zielsteuerung des Bundes im SGB II – das Zielsystem und die Prozesse der Zielvereinbarung und Zielnachhaltung im SGB II (siehe im Detail Kapitel 4) – wird in der Literatur festgestellt, dass es sich weiterhin nur um einen unter mehreren Steuerungsmodi handelt, eingebunden in ein „komplexes System von Kooperations- und Aufsichtsbeziehungen“ (Brülle et al.,

2016, S. 6) unter Beibehaltung bzw. Überlagerung der Regelsteuerung⁴⁶ (ISG & steria mummert, 2013; Jaehrling & Weinbach, 2015).

In der Literatur wird die Zielsteuerung im zkt-Strang als horizontale Länderausrichtung beschrieben, während der gE-Strang über die BA vertikal organisiert sei (ISG & steria mummert, 2013). Kaps et al. (2017) diagnostizieren im SGB II „teils gebrochene Zielsteuerungsketten“, deren Wirksamkeit in der Praxis nach ihrer Einschätzung „stark davon abhängt, inwieweit und wie die zuständigen Landesbehörden Aufsicht über die kommunalen Jobcenter ausüben und inwieweit die Arbeitsagentur und der kommunale Träger vor Ort in den gemeinsamen Zielvereinbarungen mit dem gE-Jobcenter tatsächlich eine gemeinsame Steuerungsstrategie entwickeln“ (Kaps et al., 2017, S. 65f).

Zur Relevanz und Bewertung der Zielsteuerung im SGB II aus Sicht der Jobcenter liegen spezifische Erkenntnisse aus zwei empirischen Studien vor. Im Rahmen einer qualitativen und quantitativen Untersuchung zu Governance und Management der Qualitätssicherung im SGB II (ISG & steria mummert, 2013) wird eine weitgehende, wenn auch nicht kritiklose, Akzeptanz der Steuerung mit dem Instrument der kennzahlenbasierten Zielvereinbarung in den Jobcentern festgestellt. Gleichzeitig wird für den Bereich der gE eine Abnahme von ‚Kennzahlengläubigkeit‘ diagnostiziert. Nach dem Befund der Autor*innen – der aus der Anfangszeit des Zielsteuerungssystems im SGB II stammt– wurde der Zielvereinbarungsprozess vor allem im zkt-Strang von den Jobcentern als ‚auf Augenhöhe‘ wahrgenommen, während er im gE-Strang im Rahmen einer hierarchischen Organisationsstruktur stattgefunden habe, die nur teilweise über kooperative Dialoge eingeebnet wurde. In Bezug auf Zielnachhaltungsprozesse und Leistungsfähigkeit des Controllings in den Jobcentern wurde zum damaligen Untersuchungszeitpunkt eine große Spannweite im Hinblick auf ein systematisches Vorgehen beobachtet.

Auch im Rahmen einer Untersuchung zum Modellprojekt mehrjähriger Steuerung im SGB II wird auf Grundlage von zwei Fallstudien (gE und zkt) festgestellt, dass die grundsätzliche Sinnhaftigkeit einer kennzahlenbasierten Steuerung für die befragten Jobcenter außer Zweifel steht (Freier et al., 2019). Unterschiedlichere Vorstellungen bestehen demnach eher im Hinblick auf die Frage, wie Ziele abzubilden und nachzuhalten seien: „[...] von einer detaillierten zahlenorientierten Zielsteuerung über ein umfassendes, dabei aber maßvolles, zu einem insgesamt ‚schlanken‘ Controlling mit wenigen Kennzahlen“ (Freier et al., 2019, S. 21). Für die Führungsebene der befragten Jobcenter wird dabei ein grundsätzlich positiver Bezug und im Detail kritischer Blick auf die Zielsteuerung konstatiert.

5.2.2 Nicht-intendierte Effekte der Zielsteuerung im SGB II

Zielsteuerung schafft Klarheit über Ziele und Ergebnisse, eine kennzahlenbasierte Steuerung birgt aber auch allgemeine und seit langem bekannte ‚Risiken und Nebenwirkungen‘. So kommt auch im Rahmen der Zielsteuerung des SGB II praktisch ein Vorrang von quantifizierten gegenüber qualitativen Zielen zum Tragen, auch wenn dies nicht unbedingt beabsichtigt ist (Brülle et al., 2016). Angeführt wird zudem die Tendenz, sich wenig ambitionierte Ziele zu setzen, um das Risiko einer Zielverfehlung gering zu halten (Brülle et al., 2016; ISG & steria mummert, 2013). Mit unmittelbarem Bezug zum Vermittlungshandeln werden ‚Creaming‘ und ‚Parking‘ als Ergebnis von Fehlanreizen im SGB II beobachtet. Bei ‚Creaming‘ und ‚Parking‘ werden Ressourcen primär strategisch zur Kennzahlenerfüllung eingesetzt und dazu jene Fälle vernachlässigt (‚geparkt‘), die voraussichtlich besonders viel Ressourceneinsatz erfordern. Dies kann zu mittelbarer Diskriminierung von arbeitsmarktfremden Gruppen führen (im Überblick Brüssig et al., 2019). Auch widersprüchliche Anforderungen an Fachkräfte führen demnach zu Praktiken, die sich eher an Ressourcenkalkülen

⁴⁶ Unter Regelsteuerung wird eine Steuerung verstanden, die insbesondere auf die Einhaltung von Verfahren und Regeln ausgerichtet ist und nicht auf Ergebnisse hin orientiert ist.

denn an Bedarfen der ELB orientieren (Brussig et al., 2019). Im Zuge der Evaluation eines Modellprojekts zur mehrjährigen Steuerung im SGB II wird aber auch darauf hingewiesen, dass die Steuerungswirksamkeit im SGB II nicht nur in der Gestaltung des Zielsteuerungssystems selbst liegt, sondern im Zusammenhang mit den finanziellen bzw. personellen und instrumentellen Möglichkeiten der operativen Ebene für die Umsetzung steht (Freier et al., 2019).

Schließlich ist die Zielsteuerung im SGB II grundsätzlich eng an den rechtlichen Rahmen und die dort festgehaltenen gesetzlichen Ziele des SGB II gekoppelt. Eine Analyse der Zielvereinbarungen im Zeitraum von 2007 bis 2015 zeigte jedoch, dass in diesen Jahren eine Reihe von Veränderungen bei der Auswahl und Operationalisierung von Indikatoren stattfanden, die auf das Bemühen einer Begrenzung von Fehlanreizen und damit verbundenen Diskriminierungsrisiken in der Gestaltung des Zielsystems hindeuten (Brussig et al., 2019).

5.2.3 Rolle der Fachkräfte für Steuerungswirksamkeit von Zielen

Den Fachkräften der Jobcenter kommt die Rolle von sogenannten „Street-Level Bureaucrats“ (Lipsky, 2010) zu. Damit sind Fachkräfte in der operativen Praxis von öffentlichen Verwaltungen gemeint, die im direkten Kontakt mit den Klient*innen einer Behörde stehen. Sie setzen die intendierten Politikziele im Rahmen der rechtlichen Regularien und Verfahrensvorschriften sowie der zur Verfügung stehenden Mittel und äußeren Rahmenbedingungen um. Im Kontext offener, unklarer oder widersprüchlicher Zielsetzungen und Vorgaben sowie unter Restriktionen wie etwa begrenzten Mitteln und äußeren Rahmenbedingungen kommt ihrem praktischen Handeln eine große Bedeutung zu. Innerhalb der institutionell gesetzten Rahmenbedingungen und Ermessensspielräume bilden die Fachkräfte dabei auch informelle Arbeitsroutinen und Bewältigungsstrategien heraus, die Handlungsfähigkeit gewährleisten sollen (zu Fachkräften im SGB II als „Street-Level Bureaucrats“ siehe Kolbe, 2012; Reis & Siebenhaar, 2015). Der Beratungs- und Vermittlungsprozess im SGB II wird deshalb auch als „offenes Ergebnis sozialer Praxis“ (Bartelheimer, 2005) betrachtet.

Spezifisch für das Vermittlungshandeln in den Jobcentern wird in der Literatur grundsätzlich eine Gleichzeitigkeit bzw. „Paradoxie“ (Jaehrling & Weinbach, 2015) von Reglementierung und Ermessensspielräumen diagnostiziert. Einerseits wird Vermittlungshandeln in den Jobcentern als hoch standardisierter und reglementierter Prozess beschrieben (Kaps et al., 2017; Kolbe, 2012; Reis & Siebenhaar, 2015), andererseits wird auch der Ermessensspielraum der Fachkräfte hervorgehoben (Baethge-Kinsky et al., 2006; Bähr et al., 2019; Jaehrling, 2010). So müssen Fachkräfte in den Jobcentern bspw. im Einzelfall bewerten, welche Arbeitszeit (Umfang und Lage) ELB mit betreuungspflichtigen Kindern zumutbar ist und welcher Elternteil im Rahmen einer BG Eigenaktivitäten und Mitwirkungspflichten zugunsten der Betreuung von Kindern einschränken darf (Jaehrling, 2010).

In der Studie von Freier et al. (2019) beziehen die befragten Fachkräfte ihr Zielverständnis eher auf individuelle Ziele in ihrer konkreten Arbeit mit den ELB. Insbesondere bei dem untersuchten zkt sehen sich Fachkräfte keinem übergeordneten Steuerungsziel verpflichtet (Freier et al., 2019). Für die Autor*innen werden hier „Anzeichen einer Entkoppelung von Geschäftspolitik und Fallbearbeitung deutlich, zumal wenn unter Steuerung vor allem Steuerung über Zahlen und Kennziffern verstanden wird“ (Freier et al., 2019, S. 42).

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass die Vermittlungsfachkräfte als „Street-Level-Bureaucrats“ und ihre Handlungsstrategien für die intendierten und nicht-intendierten Ergebnisse der Zielsteuerung im SGB II eine wesentliche Rolle spielen.

5.3 Gleichstellung im SGB II

Forschungsergebnisse zur Verankerung und Steuerung von Gleichstellung als durchgängiges Prinzip im SGB II liegen in erster Linie durch eine ältere, 2009 veröffentlichte qualitative Studie (Weinkopf et al., 2009) und weiteren in diesem Zeitraum publizierte und zu einem Großteil darauf aufbauende Analysen vor (bspw. Bothfeld & Betzelt, 2011; Jaehrling & Rudolph, 2010). Diese Analysen diskutieren einerseits auf der Meso-Ebene das SGB II als Governancemodell und widersprüchliches Genderregime.⁴⁷ Andererseits wird auf der Mikro-Ebene auf Grundlage qualitativer Fallstudien das Beratungs- und Vermittlungsgeschehen in den Jobcentern beleuchtet.

Gleichstellung in einem Handlungsfeld wird einerseits von externen Rahmenbedingungen durch Interdependenzen zwischen Politik- bzw. Handlungsfeldern beeinflusst. Andererseits sind auch die internen Rahmenbedingungen bestimmend, d. h. die Regelungen und Systemlogiken innerhalb eines Handlungsfeldes (vgl. Bothfeld & Kuhl, 2008). Im Folgenden wird deshalb zuerst der wohlfahrtsstaatliche und gesellschaftliche Kontext dargestellt, in den das SGB II eingebettet ist (Abschnitt 5.3.1). Anschließend werden Befunde aus der Literatur zusammengefasst, die aufzeigen, welche Regelungen und Logiken des SGB II besondere Gleichstellungsrelevanz entfalten (Abschnitt 5.3.2). Vor diesem Hintergrund werden schließlich die geschlechterbezogenen Unterschiede in den Umsetzungsergebnissen des SGB II dargelegt (Abschnitt 5.3.3) und Erkenntnisse zu deren Ursachen und Einflussfaktoren in der Umsetzungspraxis angeführt (Abschnitt 5.3.4).

5.3.1 Wohlfahrtsstaatliche und gesellschaftliche Rahmenbedingungen

Das SGB II ist eingebettet in ein Wohlfahrtssystem, das in Deutschland geschlechterpolitisch in der Tradition des Ernährermodells steht. Das klassische Ernährermodell des konservativen Wohlfahrtsstaatsmodells ist gekennzeichnet durch ein auf das ‚männliche Normalarbeitsverhältnis‘ ausgerichtete Sozialsystem. Dabei bestehen ehelich abgeleitete soziale Rechte für (in erster Linie) Ehefrauen, wie die beitragsfreie Mitversicherung in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung oder die Hinterbliebenenrente (bspw. Berghahn & Wersig, 2013; Shire & Gottfried, 2021). Das steuerrechtliche Ehegattensplitting und die eheliche beitragsfreie Mitversicherung (Böhmer et al., 2014) stellen dabei insbesondere auch im Verbund mit dem Modell der geringfügigen Beschäftigung (Eichhorst et al., 2012) negative Anreizstrukturen für eine (vollzeitnahe) Erwerbsbeteiligung von – i. d. R. weiblichen – Ehepartner*innen dar. Charakteristisch für das Ernährermodell sind zudem eine große Bedeutung familiärer Unterhaltspflichten, schwach ausgebaute öffentliche Betreuungs- und Pflegeinfrastrukturen⁴⁸ und eine (historische) Lohnpolitik des ‚männlichen‘ Familienlohns und ‚weiblichen‘ Zuverdienstlohns (Gottschall & Schröder, 2013). Entsprechend dem allgemeinen Trend in Europa (Daly, 2011) ist auch in Deutschland seit langem eine zunehmende sozialstaatliche Ausrichtung hin zu dem sogenannten ‚Adult Worker Model‘ oder ‚Zweiverdienermodell‘ zu verzeichnen (S. Leitner et al., 2004; Shire & Gottfried, 2021). Das sozialpolitische Leitbild des Adult Worker Model ist auf die individuelle Erwerbstätigkeit aller erwerbsfähigen Erwachsenen und auf davon abgeleitete Ansprüche auf wohlfahrtsstaatliche Leistungen ausgerichtet. Damit wird die im Ernährermodell rechtlich und institutionell verankerte Arbeitsteilung der (Ehe-)Partner*innen zunehmend von einer Ausrichtung auf eine möglichst gleichwertige Arbeitsmarktintegration beider (Ehe-)Partner*innen abgelöst. Es handelt sich dabei jedoch keineswegs um einen linearen und widerspruchsfreien Prozess. So ist das gegenwärtige

⁴⁷ Mit Genderregime ist ein Set von „Normen, Werten, Prinzipien, Politiken und Regulierungen, die Geschlechterverhältnisse in einem historisch spezifischen Gemeinwesen definieren und beeinflussen“ gemeint (Betzelt, 2007).

⁴⁸ Zum aktuellen Kinderbetreuungsangebot siehe Ländermonitor der Bertelsmann Stiftung (www.laendermonitor.de [Zugriff am: 25.03.2024]) mit regelmäßig aktualisierten Daten, u. a. zum Abstand zwischen Betreuungsquoten und Betreuungswünschen. Zum familienbasierten System am Beispiel der Pflege siehe bspw. Heintze (2015).

Genderregime in Deutschland von Widersprüchen und Ungleichzeitigkeiten gekennzeichnet, die sich etwa in gegenläufigen Anreizstrukturen (bspw. Ehegattensplitting versus Unterhaltsrecht im Scheidungsfall) manifestieren (BMFSFJ, 2011). Seine Modernisierung ist von einer Pfadabhängigkeit des Ernährermodells geprägt (Shire & Gottfried, 2021).

Wohlfahrtssysteme geben wesentliche Rahmenbedingungen für individuelles Handeln vor, indem bestimmte Verhaltensweisen gefördert und andere erschwert werden (zu sogenannten „Traditionalisierungsfallen“ siehe bspw. Rüling, 2007). Es wäre jedoch verkürzt, von einem einseitig deterministischen Verständnis auszugehen. So werden pfadabhängige Wohlfahrtsregime durch gesellschaftlichen Wertewandel und eine Pluralisierung von Lebensweisen auch konterkariert. Umgekehrt können sozialpolitische Reformen auf das Beharrungsvermögen handlungsleitender Normen und Leitbilder treffen (Pfau-Effinger, 1999; Pfau-Effinger & Euler, 2014). Individuelle bzw. Paarentscheidungen, etwa wer sich vorrangig der Erwerbstätigkeit widmet und wer der Betreuung von Kindern und Angehörigen, werden nicht in einem neutralen Raum getroffen, sondern sie sind gesellschaftlich geprägt und geschlechtlich vorstrukturiert. Hier kommen Geschlechterleitbilder zum Tragen, die etwa Bourdieu (2005) als der gesellschaftlichen Denk- und Wertordnung inhärent beschreibt. Geschlechterleitbilder und Vorstellungen von Geschlechterbeziehungen und Partnerschaftsarrangements unterscheiden sich dabei in ihren spezifischen Ausprägungen nach Schicht und Milieu (vgl. Sachweh et al., 2021).

Ein Vergleich von Wohlfahrtssystemen und weiblicher Erwerbsbeteiligung in unterschiedlichen Ländern weist die Wirkungszusammenhänge als komplexen Prozess aus: „Im sozialen Handeln von Frauen – und Männern – überschneiden sich die Einflüsse kultureller Leitbilder mit den sozialpolitischen Rahmenbedingungen und anderen institutionellen Einflüssen wie den Arbeitsmarktbedingungen“ (Pfau-Effinger, 1999, S. 214). So weisen die nach wie vor deutlichen Unterschiede in den Erwerbsmustern von Frauen in West- und Ostdeutschland auf die Bedeutung von „kulturellen Entwicklungspfaden“ (Pfau-Effinger & Euler, 2014; vgl. auch Lietzmann & Wenzig, 2017) hin.⁴⁹

Vor diesem Hintergrund gestaltet sich die modernisierte Form der geschlechterbezogenen Arbeitsteilung in Deutschland heute in erster Linie als sogenanntes Zuverdienstmodell mit i. d. R. männlicher Vollzeitwerbstätigkeit und weiblicher Familienarbeit, die mit Teilzeiterwerbstätigkeit kombiniert wird. Dieses Modell ist mittlerweile in Deutschland am weitesten verbreitet (Juncke et al., 2018). In Westdeutschland hat es das Alleinverdienermodell abgelöst, in Ostdeutschland auf Kosten des Zweiverdienermodells an Bedeutung gewonnen (Holst & Wieber, 2014). Das führt – neben einem im europäischen Vergleich hohen Niedriglohnanteil insbesondere bei den Frauen (Europäische Kommission, 2020a; Seils & Emmeler, 2022) – dazu, dass nur einem kleinen Teil der Frauen in Deutschland trotz eigener Erwerbstätigkeit die Erzielung eines langfristig existenzsichernden Erwerbseinkommens gelingt (Pimminger, 2015; vgl. auch BMFSFJ, 2017; Zucco & Lott, 2021).

Auf Basis der Literaturanalyse zeigt sich zusammenfassend, dass die skizzierten Anreizmechanismen, Arbeitsmarktsegregationen und kulturellen Leitbilder für die Umsetzungspraxis des SGB II wesentliche externe Rahmenbedingungen darstellen, die die Gleichstellungsergebnisse des SGB II beeinflussen. Das SGB II selbst spiegelt das wohlfahrtsstaatliche Genderregime und seine Widersprüchlichkeiten aber auch wider, wie im folgenden Abschnitt dargestellt wird.

⁴⁹ Hier zeigen Auswertungen des Deutschen Familienpanels, dass in Westdeutschland weiterhin ein traditionelleres Rollenbild als in Ostdeutschland vorliegt. Allerdings haben sich die Rollenvorstellungen in Westdeutschland in der jüngeren Generationen modernisiert (Zoch, 2021).

5.3.2 Regelungen und Systemlogiken des SGB II

Trotz eines rechtlich verankerten gleichstellungspolitischen Auftrags (siehe Kapitel 1) wird das SGB II seit seiner Einführung aus geschlechtertheoretischer und gleichstellungspolitischer Perspektive kritisch diskutiert, insbesondere im Hinblick auf das Konstrukt der BG (Berghahn et al., 2007; Betzelt et al., 2008; Betzelt & Rust, 2010; Jaehring & Rudolph, 2010; Weinkopf et al., 2009). Das Prinzip der BG wurde bei der Einführung der Grundsicherung für Arbeitsuchende mit dem neu geregelten SGB II etabliert (§ 7 Abs. 3 SGB II). Ihm liegt das familiäre Subsidiaritätsprinzip zugrunde. Das bedeutet, dass von Personen, die in einem Haushalt leben und in einer persönlichen oder verwandtschaftlichen Beziehung zueinander stehen z. B. im Falle finanzieller Notlagen zunächst die gegenseitige materielle Unterstützung gefordert ist, ehe sie staatliche Leistungen in Anspruch nehmen können. Spezifisch an der BG nach SGB II ist, dass dieses Subsidiaritätsprinzip über die eheliche Unterhaltspflicht hinaus auch auf nichteheliche Partnerschaften Anwendung findet. Eine sogenannte Verantwortungs- und Einstehensgemeinschaft besteht nach § 7 Abs. 3a SGB II neben einer aufrechten Ehe (d. h. von nicht dauerhaft getrennt lebenden Ehepartner*innen) dann, wenn Partner*innen länger als ein Jahr zusammenleben, mit einem gemeinsamen Kind zusammenleben, Kinder oder Angehörige im Haushalt versorgen oder befugt sind, über Einkommen oder Vermögen des anderen zu verfügen.

Eine auf Grundlage dieser Definition vorliegende BG führt zu einem dazu, dass bei der Feststellung des Anspruchs auf Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhalts das Einkommen und Vermögen der/des in der BG lebenden Partner*in berücksichtigt wird (§ 9 SGB II). Entsprechendes gilt für Kinder und Jugendliche, die bei den Eltern oder einem Elternteil im Haushalt leben. Zum anderen bedeutet das Vorliegen einer BG, dass alle erwerbsfähigen Mitglieder der BG in der Pflicht sind, ihre Arbeitskraft einzusetzen und alle Möglichkeiten zur Beendigung oder Verringerung ihrer Hilfebedürftigkeit auszuschöpfen (§ 2 SGB II).

Vor diesem Hintergrund wird das SGB II geschlechterpolitisch als widersprüchliches Genderregime charakterisiert, in dem sich ‚Ernährermodell‘ und ‚Adult Worker Model‘ überlagern (Brand & Rudolph, 2014). Dingeldey (2010) bspw. spricht in diesem Zusammenhang von einer ‚Dualisierung des Familienleitbildes‘. So drückt sich zum einen in der BG durch die Anrechnung des Partner*inneneinkommens eine Fortschreibung des Ernährermodells (und dessen Ausweitung auf nichteheliche Lebensgemeinschaften) aus. Zum anderen beinhaltet das Konstrukt der BG die Pflicht aller erwerbsfähigen Haushaltsmitglieder, dazu beizutragen, die Hilfsbedürftigkeit der BG durch die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit zu beenden. Das kann auch die Aktivierung von Personen bedeuten, die bisher nicht am Erwerbsleben teilgenommen haben. Deshalb wird die BG konzeptionell auch im Sinne des ‚Adult Worker Models‘ verstanden (bspw. Kopf & Zabel, 2014).

Als gleichstellungsrelevante Wirkung der BG wird in der Literatur angeführt, dass vor dem Hintergrund der vorherrschenden Erwerbsarrangements und der damit verbundenen Einkommensungleichheiten (siehe Abschnitt 5.3.1) die Anrechnung des Partner*inneneinkommens insbesondere für Frauen zum Wegfall von Leistungsansprüchen führt und damit zu (einer Verstärkung) ihrer finanziellen Abhängigkeit (bspw. Bothfeld & Betzelt, 2011; Worthmann, 2010). Arbeitslose Frauen ohne Leistungsanspruch können sich zwar freiwillig arbeitslos melden und am Melde- und Vermittlungsprozess der Agentur für Arbeit teilnehmen. Als arbeitslos gemeldete Nichtleistungsberechtigte scheinen sie jedoch in der Praxis einen nachrangigen Zugang zu Förder- und Vermittlungsmaßnahmen zu haben (Weinkopf et al., 2009). Schließlich weisen empirische Analysen darauf hin, dass die Konstellation der BG in einem deutlichen Zusammenhang mit spezifischen Vermittlungsstrategien und unterschiedlichen Integrationschancen von Frauen und Männern steht. Traditionelle familiäre Erwerbsarrangements werden demnach eher reproduziert denn abgebaut (siehe dazu Abschnitt 5.3.3).

Als eine weitere Regelung mit starken geschlechterbezogenen Implikationen wird in der Literatur § 10 Abs. 1 Nr. 3 SGB II diskutiert, demzufolge in BG mit Kind(ern) unter drei Jahren ein Elternteil von der Pflicht zur Arbeitsaufnahme ausgenommen ist, sofern dadurch die Kinderbetreuung gefährdet wäre (bspw. Jaehrling, 2009). Die BA hat diesbezüglich in einem Revisionsbericht festgestellt, dass diese Regelung „bei der aktuellen Handhabung durch die Integrationsfachkräfte ggf. dazu (führt), dass bei den Erziehenden vorhandene Integrationspotenziale in den ersten 3 Lebensjahren des Kindes nicht erkannt und genutzt werden“ (BA, 2018, S. 1). Angewendet wird diese Regelung in erster Linie auf Mütter, während ihre Inanspruchnahme bei Vätern auf weniger Akzeptanz zu treffen scheint (Weinkopf et al., 2009).

Analysen, die die Gleichstellungswirkungen des SGB II-Governancemodells beleuchten (Bothfeld & Betzelt, 2011; Jaehrling & Rudolph, 2010; Weinkopf et al., 2009), kommen zu dem Schluss, dass die (mangelnde) Steuerungswirksamkeit des gleichstellungspolitischen Auftrags im SGB II ein systemisches Problem des SGB II darstellt. Dieses ergibt sich zum einen aus der BG als widersprüchlichem Genderregime und zum anderen aus Zielkonflikten: Ein gleichstellungsorientiertes Handeln durch Fachkräfte kann bedeuten, dass für arbeitsmarktfernere ELB ein ressourcenintensives und langwieriges Vorgehen erforderlich ist, um nachhaltige Integrationen zu erzielen. Dies scheint in Kontrast zu ihrem gesetzlichen Handlungsauftrag im SGB II zu stehen (Jaehrling, 2010, siehe hierzu auch Abschnitt 5.3.4).

Bei der Interpretation dieser Befunde ist zu berücksichtigen, dass sich die Analysen auf den Zeitraum nach Einführung des SGB II beziehen. Wie Achatz et al. (2018) anmerken, haben sich seither die Rahmenbedingungen für die Jobcenter verändert, wozu sie eine steigende Nachfrage im Dienstleistungssektor, den Ausbau von Kinderbetreuungsangeboten und Verschiebungen in der Struktur der Leistungsberechtigten zählen. Auch verweisen sie auf die Etablierung der BCA im Zuge der SGB II Reform ab 2011 (Achatz et al., 2018). Als weitere Änderungen sind seither zudem die Etablierung des Zielsteuerungssystems auch für den zkt-Strang im SGB II seit 2011, Änderungen bei den Indikatoren in der Zielsteuerung (Brussig et al., 2019) und die Einführung eines Gleichstellungsziels in der SGB II-Zielsteuerung des Bundes ab dem Jahr 2018 zu nennen. Vor diesem Hintergrund werden im folgenden Abschnitt aktuelle Datenauswertungen und Analysen herangezogen, um geschlechterbezogene Unterschiede in der Umsetzungspraxis des SGB II unter diesen geänderten Vorzeichen zu beleuchten.

5.3.3 Geschlechterbezogene Unterschiede im SGB II

Quantitative Analysen weisen seit langem auf deutliche geschlechterbezogene Unterschiede im Förder- und Integrationsgeschehen im SGB II hin. Dabei zeigt sich, dass diese Unterschiede stark über die Konstellation der BG vermittelt sind. Denn sowohl bei arbeitsmarktpolitischen Förderungen (Kopf & Zabel, 2012, 2014, 2017) als auch bei Integrationsquoten (Achatz et al., 2018) spielt das Geschlecht insbesondere im Zusammenhang mit dem Typ der BG eine große Rolle. Demnach scheint (insbesondere in Westdeutschland) bei der Vermittlung in arbeitsmarktpolitische Maßnahmen die vormalige familiäre Arbeitsteilung in den BG reproduziert zu werden (Kopf & Zabel, 2014). Auch bei den Integrationsquoten sind im SGB II deutliche Unterschiede zwischen Frauen und Männern variierend nach Typ der BG beobachtbar (siehe Abschnitt 2.3.1). Im Hinblick auf die Stabilität der Integrationen zeigt sich, dass die erfolgten Beschäftigungsaufnahmen bei Frauen im Schnitt von längerer Dauer sind. Allerdings ist bei den weiblichen ELB der Anteil, der in kontinuierliche Beschäftigung integriert wird, niedriger als bei männlichen ELB. Männliche ELB weisen eine insgesamt höhere Integrationsquote auf (siehe Abschnitt 2.3.2).

Vor dem Hintergrund eines im Hinblick auf das Geschlechterleitbild uneindeutigen rechtlichen Rahmens des SGB II, der Aspekte sowohl des Ernährermodells als auch des Adult Worker Model in

sich vereint, resümieren Brand und Rudolph (2014), dass sich in der Umsetzung des SGB II im Ergebnis ein ‚modernisiertes Ernährermmodell‘ (in Form des Zuverdienstmodells) durchsetzt, was sie zusammenfassend mit folgenden – auch durch aktuellere Analysen belegten – Befunden umreißen:

- Insbesondere Mütter mit kleineren Kindern nehmen seltener am Aktivierungsprozess und an Maßnahmen teil. So zeigt auch eine Vignettenanalyse, dass Fachkräfte bei Müttern mit kleinen Kindern die Kontaktdichte als weniger wichtig betrachten (Bähr et al., 2019). Die Regelung nach § 10 Abs. 1 Nr. 3 SGB II, wird nach wie vor überwiegend auf Mütter angewendet (Hohmeyer & Hedewig, 2022). So geben einer Analyse zufolge nur 6 % der leistungsberechtigten Mütter in Paar-BG an, mit Kind(ern) unter drei Jahren zur Arbeitsuche verpflichtet zu sein (Väter: 53 %, Alleinerziehende: 24 %, Stockinger & Zabel, 2020).
- Die Integration in Beschäftigung von Frauen und Männern folgt ebenso der Logik des Ernährerbzw. Zuverdienstmodells. Die Integration von Männern erfolgt im SGB II häufiger in eine Vollzeitbeschäftigung, während Frauen häufiger in Teilzeitbeschäftigung vermittelt werden (Frodermann et al., 2021, siehe auch Abschnitt 2.3.3). Mütter mit erwerbstätigem Partner nehmen einer Analyse nach Haushaltskonstellation zufolge, überwiegend eine geringfügige Beschäftigung auf (Lietzmann, 2016; zit. in Bähr et al., 2018).
- Auch verlassen Frauen den Leistungsbezug häufiger als Männer ohne Erwerbsintegration, was nach Brand und Rudolph (2014) insbesondere auf die Erwerbsintegration der Partner*innen zurückzuführen sein dürfte. Nach einer IAB-Auswertung (Frodermann et al., 2021) verlassen Frauen in Paar-BG, insbesondere mit Kind(ern), den Leistungsbezug deutlich häufiger ohne als mit Erwerbstätigkeit.
- Schließlich weisen Brand und Rudolph (2014) auf den Gender Gap bei Sanktionierungen hin, von denen Männer, insbesondere junge Männer, überproportional betroffen sind, und der bei Paaren mit Kindern (in Westdeutschland) noch ausgeprägter ist. Hier scheint sich eine stärkere Konzentration von Aktivierungsbemühungen auf Männer niederschlagen, während Frauen u. a. aufgrund von Betreuungspflichten erheblich seltener sanktioniert werden (vgl. auch Knize, 2021).

5.3.4 Der Einfluss externer Rahmenbedingungen für geschlechterbezogene Unterschiede im SGB II

Nach Achatz et al. (2018) sind es drei Faktorenbündel, die zu den diagnostizierten geschlechterbezogenen Unterschieden im SGB II führen: (1) die Haushaltskonstellation, (2) die regionale Kinderbetreuungsinfrastruktur sowie (3) der regionale Arbeitsmarkt und Unterschiede in der arbeitsmarktrelevanten Merkmalsausstattung, d. h. individuelle Unterschiede bspw. in Berufserfahrung oder Qualifikation.

Im Hinblick auf die Haushaltskonstellation hat der Einfluss der BG auf die Erwerbsintegration von Frauen im SGB II nach Achatz et al. (2018) zwei Dimensionen: Die familiäre Arbeitsteilung i. V. m. normativen Rollenbildern sowie innerfamiliäres Creaming. Fachkräfte scheinen bei Mehrpersonen-BG ihre Aktivierungsstrategien eher an der bisherigen (Rudolph, 2010a) oder angenommenen (Kopf & Zabel, 2017) Arbeitsteilung von Paaren in einer BG zu orientieren, was sowohl geschlechterbezogene Unterschiede in Förderteilnahmen und Vermittlungsergebnissen (Achatz et al., 2018) wie auch Erkenntnisse aus qualitativen Fallstudien (Jaehrling, 2010; Weinkopf et al., 2009) nahelegen. Auch Befunde aus einer aktuelleren Vignettenanalyse (Bähr et al., 2019) sowie aus der Begleitforschung zum Teilhabechancengesetz (Englert et al., 2023) weisen darauf hin, dass es bei der Aktivierung tendenziell zur Reproduktion der (angenommenen) innerfamiliären Arbeitsteilung kommt. Die von Bähr et al. (2019) außerdem präsentierten Befragungsergebnisse legen die Schlussfolgerung nahe, dass Fachkräfte eine traditionelle familiäre Arbeitsteilung von BG akzeptieren, solange es die Verringerung der Hilfebedürftigkeit als Ziel der Vermittlungsstrategie unterstützt bzw. ihr nicht

entgegensteht. Eine traditionelle familiäre Arbeitsteilung scheint von Fachkräften eher dann thematisiert zu werden, wenn sie dem Ziel der Verringerung der Hilfebedürftigkeit der BG hinderlich ist. Hier scheint eine „sequenzielle Integrationsstrategie“ (Jaehrling, 2010) zum Tragen zu kommen, wonach Frauen in Paar-BG erst dann aktiviert werden, wenn Integrationsbemühungen beim Partner erfolglos bleiben. Begünstigt wird dies auch durch sogenanntes innerfamiliäres Creaming (d. h. die Konzentration der Vermittlungsaktivitäten auf arbeitsmarktnähere Familienmitglieder), das durch die Ausrichtung des SGB II auf rasche Vermittlung und Beendigung der Hilfebedürftigkeit induziert wird (Bähr et al., 2019; Jaehrling, 2010; Weinkopf et al., 2009). Da nach Einschätzung befragter Fachkräfte Männer in Paar-BG meist arbeitsmarktnäher sind als ihre Partnerinnen (Bähr et al., 2019), geht dieser Creaming-Effekt eher zu Lasten einer Aktivierung von Frauen. Eine Konzentration auf die Vermittlung des Mannes in Paar-BG entspricht dann sowohl einer traditionellen Arbeitsteilung und damit verbundenen Rollenbildern als auch den gesetzlichen Zielen einer raschen Vermittlung und Beendigung von Hilfebedürftigkeit im SGB II (Bähr et al., 2019).

Hier kommen also die SGB II-Systemlogiken BG und Vermittlungsvorrang⁵⁰ im Verbund mit dem Geschlechterwissen der Vermittlungsfachkräfte zum Tragen, das in qualitativen Studien als überwiegend implizites (Rudolph, 2010b) bzw. nicht-reflektiertes (Karl, 2010) Geschlechterwissen beschrieben wird. Nach dem Ergebnis einer standardisierten Online-Befragung präferieren gut vier Fünftel der befragten Fachkräfte eher moderne Erwerbsarrangements, d. h. mit Erwerbstätigkeit beider Partner*innen (Bähr et al., 2019). Dies scheint auf den ersten Blick in Kontrast zu den Ergebnissen der im Rahmen derselben Studie durchgeführten Vignettenanalyse zu stehen, der zufolge Fachkräfte bei Müttern mit kleinen Kindern die Kontaktdichte als weniger wichtig betrachten (Bähr et al., 2019). Es kann jedoch ein Hinweis darauf sein, dass reflektiertes und nicht-reflektiertes Geschlechterwissen nicht unbedingt deckungsgleich sein müssen bzw., dass Fachkräfte in unterschiedlichen Situationen auch unterschiedlich handeln können (vgl. Rudolph, 2010b).

Als weiteren Einflussfaktor auf geschlechterbezogene Unterschiede im SGB II nennen Achatz et al. (2018) die Kinderbetreuungsinfrastruktur und ihre Nutzung. Englert et al. (2023) verweisen darauf, dass bei der Aufteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit innerhalb von BG weibliche ELB eher für die Sorgearbeit zuständig sind. Daher tragen bessere Kinderbetreuungsangebote zur Erhöhung der Erwerbsbeteiligung von Müttern bei (Englert et al., 2023; Rainer et al., 2013). In Deutschland zeigt sich insbesondere bei unter dreijährigen Kindern, aber auch bei Schulkindern eine deutliche Lücke zwischen dem von Eltern geäußerten Betreuungsbedarf und den tatsächlichen Betreuungsquoten, wobei große Unterschiede zwischen den Bundesländern bestehen (Alt et al., 2020).⁵¹ Die Inanspruchnahme von Betreuungsangeboten wiederum hängt von kulturell geprägten Vorstellungen ab, ab wann Kinder alt genug für eine externe Betreuung sind (vgl. Alt et al., 2020). Diesbezüglich zeigen sich bspw. deutliche Unterschiede zwischen Ost- und Westdeutschland (Lietzmann & Wenzig, 2017; Zoch, 2021). Das regional unterschiedliche Angebot an Betreuungsplätzen und Betreuungszeiten zeigt sich nach Achatz et al. (2018) in den großen regionalen Unterschieden beim Anteil alleinerziehender Frauen an allen Arbeitslosen im SGB II. Im Hinblick auf die Bearbeitung von Vereinbarkeitsproblemen durch Fachkräfte wurde festgestellt, dass diese eher dazu neigen, zeitliche Einschränkungen durch Kinderbetreuung zu akzeptieren statt sie aktiv zu bearbeiten. Dieser Befund stammt allerdings aus einer Studie, die vor Einführung des Rechtsanspruchs auf einen Betreuungsplatz für Kinder ab dem vollendeten ersten Lebensjahr und dem Ausbau des

⁵⁰ Dies bezieht sich auf den im § 3 Abs. 1 Satz 3 SGB II in der Fassung vor dem 1. Januar 2023 definierten Vermittlungsvorrang, das vorrangige Maßnahmen zu „unmittelbaren Aufnahme einer Erwerbstätigkeit“ eingesetzt werden sollen.

⁵¹ Unterschiede zwischen den Bundesländern hinsichtlich Kinderbetreuungsquote und Kinderbetreuungswunsch der Eltern sind im Ländermonitor Frühkindliche Bildungssysteme der Bertelsmann Stiftung dokumentiert. (<https://www.laendermonitor.de/de/vergleich-bundeslaender-daten/kinder-und-eltern/fokus-u3/betreuungsquote-und-betreuungswunsch-2> [Zugriff am: 25.03.2024]).

Betreuungsangebots durchgeführt wurde (Hieming, 2010; Hieming & Schwarzkopf, 2010). Aktuellere Befunde zum Umgang mit § 10 Abs. 1 Nr. 3 SGB II (BA, 2018) scheinen, wie dargestellt, für die Gruppe der Betreuungspersonen mit Kleinkindern jedoch in eine ähnliche Richtung zu weisen (siehe auch Abschnitt 5.3.3).

In einer alternden Gesellschaft gewinnt neben der Kinderbetreuung auch das Thema Vereinbarkeit von Pflege und Beruf immer mehr an Bedeutung, insbesondere wenn die regionale Pflegeinfrastruktur nicht ausreichend bezahlbare Pflegeplätze zur Verfügung stellt. Dies betrifft, wie bei der Kinderbetreuung, mehrheitlich Frauen. Um die Pflege Angehöriger zu übernehmen, reduzieren Frauen häufiger als Männer ihre Arbeitszeit oder unterbrechen sogar ihre Erwerbstätigkeit bzw. lehnen eine Arbeitsaufnahme ab (Geyer et al., 2024; Knauthe & Deindl, 2019). Hieraus kann geschlossen werden, dass sich auch bei den ELB eher Frauen um die Pflege Angehöriger kümmern und somit der Einfluss der Pflegeinfrastruktur auf die Integration weiblicher ELB größer ist als auf die männlicher ELB. Ähnlich wie bei Kindern unter drei Jahren besteht bei der Pflege von Angehörigen keine Verpflichtung zur Arbeitsaufnahme, sofern diese nicht auf andere Weise sichergestellt werden kann (§ 10 Abs. 1 Nr. 4 SGB II).

Mit den Faktorenbündeln Haushaltskonstellation und Kinderbetreuungsangebote lassen sich geschlechterbezogene Unterschiede im SGB II erläutern, die über die Familienzusammensetzung determiniert sind, und die die Integrationschancen von leistungsberechtigten Frauen in Paar-BG und/oder BG mit Kindern beeinflussen. Bei diesen ist der Abstand zu den Integrationsquoten der Männer am höchsten. Aber auch bei alleinstehenden ELB sind die Integrationsquoten von Frauen niedriger als bei den Männern (siehe Abschnitt 2.3.1). Hier kommen unterschiedliche arbeitsmarktrelevante Merkmalsausstattungen, d. h. individuelle Unterschiede bspw. in Berufserfahrung oder Qualifikation, im Verbund mit der Struktur des Arbeitsmarktes zum Tragen. Das ist ein weiteres Faktorenbündel für Geschlechterunterschiede im SGB II (Achatz et al., 2018). Bei dem Faktor der Merkmalsausstattungen spielen geschlechterbezogene Segregationen (unterschiedliche Berufsausbildungen) und geschlechterspezifische Erwerbsmuster (unterschiedliche Erwerbserfahrungen) eine Rolle.

Ein Arbeitsmarkt wiederum mit Branchen und Tätigkeitsfeldern, die stark nach Geschlecht segregiert sind, schafft unterschiedliche Beschäftigungsmöglichkeiten für Frauen und Männer. So zeigen Pfahl und Wittmann (2023), dass sich die Beschäftigungsstrukturen zwischen den Berufssegmenten unterscheiden und es stark frauendominierte Berufe⁵² wie medizinische und nicht medizinische Gesundheitsberufe, soziale und kulturelle Dienstleistungsberufe und Reinigungsberufe gibt, während andere Berufssegmente wie Bau- und Ausbauberufe, fertigungstechnische Berufe, Fertigungsberufe, Verkehrs- und Logistikberufe, IT- und naturwissenschaftliche Dienstleistungsberufe, Sicherheitsberufe sowie Land-, Forst- und Gartenbauberufe einen Frauenanteil von unter 30 % aufweisen. Zugleich zeigen Bächmann et al. (2024), dass sich die berufsfachlichen Strukturen zwischen Ost- und Westdeutschland stark unterscheiden und in Ostdeutschland eher frauendominierte Berufssegmente stärker vertreten sind. Diese Ergebnisse können als Hinweise gesehen werden, dass sich auch die Integrationschancen von weiblichen und männlichen ELB in Abhängigkeit von den regionalen berufsfachlichen Strukturen unterscheiden können.

Ein weiterer Aspekt ist die Saisonalität des regionalen Arbeitsmarktes. Allgemein deutet eine starke Saisonalität des Arbeitsmarktes auf eine höhere Aufnahmefähigkeit des Arbeitsmarktes für ELB hin (Dauth et al., 2013), allerdings profitieren hiervon eher männliche ELB, da mit Ausnahme des Hotel- und Gastgewerbes eher männerdominierte Berufsgruppen, wie das Bau- und Ausbauberufe oder

⁵² Berufssegmente mit einem Frauenanteil von über 70 %.

Land-, Forst- und Gartenbauberufe hohen saisonalen Schwankungen ausgesetzt sind (BA, 2023). Allerdings ist hierbei zu berücksichtigen, dass eine hohe Saisonalität dazu führen kann, dass die Integrationserfolge nicht nachhaltig sind, da Beschäftigung auch regelmäßig wieder abgebaut wird. Deshalb spielt, wie Achatz et al. (2018) skizzieren, die regionale Wirtschaftsstruktur ebenso eine Rolle für unterschiedliche Integrationschancen von Frauen und Männern im SGB II.

Weitere Faktoren sind Unterschiede in der räumlichen Mobilität von Frauen und Männern sowie das Einstellungsverhalten der Arbeitgeber. Fuchs et al. (2024) zeigen, dass männliche Beschäftigte im Vergleich zu weiblichen Beschäftigten eine größere räumliche Mobilität aufweisen. Eine geringere räumliche Mobilität kann im ländlichen Raum die Integrationschancen reduzieren. Weiterhin kann das Einstellungsverhalten der Unternehmen die Beschäftigungschancen von Frauen beeinflussen (bspw. Kübler et al., 2017). Außerdem wurden Effekte des Bewerbungsverhaltens von Frauen beobachtet (Lochner & Merkl, 2023). Diese geschlechterbezogenen strukturierten Bedingungen am Arbeitsmarkt führen in der Umsetzungspraxis des SGB II zu geschlechterbezogenen Aktivierungs- und Vermittlungsaktivitäten von Fachkräften, weniger jedoch zu einer Entwicklung gezielter Gleichstellungsstrategien um diesen Bedingungen entgegenzuwirken. Dies wurde im Rahmen einer allerdings schon älteren Studie und somit noch unter anderen Arbeitsmarktbedingungen festgestellt (Jaehrling, 2010; Rudolph, 2010b).

Die skizzierten Befunde weisen darauf hin, dass weiterhin deutliche geschlechterbezogene Unterschiede in den Ergebnissen der SGB II-Umsetzungspraxis festzustellen sind. Diese Unterschiede resultieren zum einen aus der regionalen Kinderbetreuungsinfrastruktur sowie dem regionalen Arbeitsmarkt und geschlechterbezogenen Unterschieden in arbeitsmarktrelevanten Merkmalen. Es bleibt zum anderen festzuhalten, dass die Regelungen und Systemlogiken des SGB II - allen voran die BG und der Vermittlungsvorrang - für die Gleichstellungsergebnisse im SGB II eine wesentliche Rolle spielen, wobei gleichzeitig das Geschlechterwissen der Fachkräfte im Rahmen ihres Ermessens- und Handlungsspielraums zum Tragen kommt.

5.4 Zusammenfassung

Die Wirksamkeit einer Steuerung über Gleichstellungsziele basiert grundsätzlich, so lassen sich die Erkenntnisse aus der Literatur zur Steuerung von Gleichstellung zusammenfassen, auf

- einer konkreten Zieldefinition,
- auf einem reflexiven Prozess der Klärung und Vermittlung von Gleichstellungszielen sowie
- auf einer organisationalen Verankerung von Gleichstellung.

So tragen eine konkrete Zieldefinition und eine Vermittlung von Gleichstellungszielen im Zuge derer über vorhandenes Geschlechterwissen reflektiert wird, dazu bei, dass die beteiligten Akteur*innen ein gemeinsames Verständnis der Gleichstellungsziele und der adäquaten Vorgehensweisen zur Zielerreichung entwickeln. Hierdurch könnte der Einfluss von nicht reflektiertem individuellen Geschlechterwissen verringert und Genderkompetenz für eine gleichstellungsorientierte Umsetzungspraxis aufgebaut werden. Von wesentlicher Bedeutung für die Steuerungswirksamkeit von Gleichstellungszielen ist zudem, wie umfassend Gleichstellung in der Organisation verankert ist. Als entscheidend erweist sich dabei, inwieweit die organisationale Verankerung von Gleichstellung an den spezifischen formalen und informellen Strukturen und Prozessen einer Organisation ansetzt.

Ein grundlegender Hinweis aus der Literatur, die sich spezifisch mit der Zielsteuerung im SGB II befasst, betrifft zum einen den Befund, dass die Zielsteuerung nicht der einzige Steuerungsmodus im SGB II ist, sondern dass die Umsetzung des SGB II von Kooperations- und Aufsichtsbeziehungen

sowie Elementen einer Regelsteuerung geprägt ist. Daraus folgt, dass für die Frage der Steuerungswirksamkeit von Gleichstellungszielen im SGB II nicht nur das Zielsteuerungssystem an sich, sondern die Praxis des SGB II in seiner Gesamtheit in den Blick zu nehmen ist. Zum anderen wurde in der Literatur die Gleichzeitigkeit von einer starken Reglementierung des Vermittlungshandelns und von großen Ermessensspielräumen von Fachkräften deutlich. Die Fachkräfte und ihre Handlungsstrategien spielen demnach in Bezug auf die intendierten und nicht-intendierten Ergebnisse von Verwaltungshandeln in den Jobcentern eine wesentliche Rolle.

Die Literatur zu Gleichstellung im SGB II weist schließlich auf deutliche geschlechterbezogene Unterschiede im Förder- und Integrationsgeschehen im Rahmen des SGB II hin. Diese sind, so lassen sich die Befunde zusammenfassen, nicht nur der operativen Umsetzungspraxis geschuldet, sondern sie sind auch das Resultat von Herausforderungen systemischer Art im SGB II. Gleichzeitig kommt das Geschlechterwissen der Fachkräfte im Rahmen ihres Ermessens- und Handlungsspielraums zum Tragen. Der Einfluss der BG auf geschlechterbezogene Unterschiede in Vermittlung und Integration erfolgt dabei wesentlich durch die familiäre Arbeitsteilung i. V. m. Geschlechterrollenbildern sowie durch innerfamiliäres Creaming im Vermittlungsgeschehen. Als weitere Einflussfaktoren für geschlechterbezogene Unterschiede in den Erwerbsintegrationen werden in der Literatur die regionale Kinderbetreuungsinfrastruktur sowie der regionale Arbeitsmarkt und Unterschiede in den arbeitsmarktrelevanten individuellen Merkmalen wie Berufserfahrung oder Qualifikation angeführt.

Teil B. Ergebnisse des Forschungsvorhabens

6. Steuerungsimpulse des Zielsteuerungssystems

In diesem Kapitel werden die Steuerungsimpulse des Zielsteuerungssystems auf die Jobcenter beleuchtet. Im Anschluss daran, in den Kapiteln 7 und 8, wird der Blick auf die Situation innerhalb der Jobcenter gerichtet.

Zunächst wird auf die Handlungsrelevanz und Steuerungseffekte des Zielsteuerungssystems im Allgemeinen eingegangen (Abschnitt 6.1), bevor der Fokus auf die Steuerungsimpulse durch das Gleichstellungsziel im Zielsteuerungssystem gerichtet wird. In Abschnitt 6.2.1 werden die Gleichstellungsziele im Zielsteuerungssystem auf übergeordneter Ebene und auf Ebene der Jobcenter beschrieben. Während des Untersuchungszeitraums (im Jahr 2022) wurde im gE-Strang des Zielsteuerungssystems erstmals eine nach Geschlecht differenzierte Beplanung des gesetzlichen Ziels Integration in Erwerbstätigkeit mit der Kennzahl K2 eingeführt⁵³. Dies bot die Gelegenheit, Steuerungsimpulse des Gleichstellungsziels nach Art ihrer Verankerung im Zielsteuerungssystem zu vergleichen. In Abschnitt 6.2.2 werden deshalb zuerst die Steuerungsimpulse beleuchtet, die von einem Gleichstellungsziel ausgingen, das bis 2021 in Form eines Schwerpunkts ergänzend zu den gesetzlichen Zielen des SGB II verankert war. Zum Vergleich wird in Abschnitt 6.2.3 auf Veränderungen eingegangen, die mit der Einführung der differenzierten Beplanung von K2 im gE-Strang zu beobachten waren. Anschließend wird die Art der Operationalisierung des Gleichstellungsziels im Zielsteuerungssystem im Hinblick auf Lenkungseffekte diskutiert (Abschnitt 6.2.4).

6.1 Die Rolle des Zielsteuerungssystems für die Jobcenter

Bei dem Zielsteuerungssystem im SGB II handelt es sich um ein gewachsenes System, das in der aktuellen Ausgestaltung als einheitliches Zielsystem sowohl für den gE-Strang als auch für den zkt-Strang seit 2012 besteht. Das Zielsteuerungssystem soll einen einheitlichen Rahmen für die Umsetzung gewährleisten (zu Aufbau und Ablauf des Zielsteuerungssystems siehe Kapitel 4). Dabei stellt es einen unter mehreren Steuerungsmodi im SGB II dar: Es ist in ein System von komplexen Kooperations- und Aufsichtsbeziehungen eingebettet (siehe Abschnitt 5.2.1). Dabei wird in der Literatur die Gleichzeitigkeit von einer starken Reglementierung des Vermittlungshandelns einerseits und von großen Ermessensspielräumen der Fachkräfte im SGB II andererseits hervorgehoben. Die Fachkräfte und ihre Handlungsstrategien spielen demnach in Bezug auf die intendierten und nicht-intendierten Ergebnisse von Verwaltungshandeln in den Jobcentern eine wesentliche Rolle (siehe Abschnitt 5.2.3).

6.1.1 Handlungsrelevanz von Zielen und Kennzahlen im Zielsteuerungssystem für die Jobcenter

Insgesamt kann festgehalten werden, dass das Zielsteuerungssystem mittlerweile auf den unterschiedlichen Hierarchieebenen des SGB II und in den Jobcentern breit etabliert ist. Die Handlungsrelevanz der Zielsteuerung in den Jobcentern wird grundsätzlich als hoch eingeschätzt. Dabei lassen sich allerdings Unterschiede zwischen den Jobcentern, sowie innerhalb der Jobcenter

⁵³ Im zkt-Strang wurde 2022 in einem Bundesland eine geschlechterdifferenzierte Beobachtung (K2) bzw. Beplanung (K3) zweier gesetzlicher Ziele vereinbart, 2023 war in knapp der Hälfte der länderspezifischen Zielvereinbarungen eine geschlechterdifferenzierte Beplanung von K2 vorgesehen (siehe Abschnitt 6.2.1.1).

zwischen Führungs- und Fachkräften feststellen. Dies betrifft sowohl zkT als auch gE (Brussig et al., 2023, Kapitel 6 und 7).

Zudem zeigen sich Unterschiede bezüglich der Handlungsrelevanz, die die verschiedenen Ziele des Zielsteuerungssystems für die Jobcenter entfalten (zu den Zielen siehe im Detail Abschnitt 4.1). Die gesetzlichen Ziele (und hierbei die quantifizierten Ziele 2 und 3) entfalten in der Praxis des SGB II auf allen Ebenen grundsätzlich das größte Gewicht. So zeigten die Fallstudien, dass in den Jobcentern das Zielsteuerungssystem stark mit den quantifizierten Zielen und allen voran der Kennzahl K2 assoziiert wird, und zwar sowohl in zkT als auch in gE sowie auf den unterschiedlichen Hierarchieebenen innerhalb der Jobcenter (Brussig et al., 2023, Abschnitt 7.4). Die weiteren Ziele (bzw. Schwerpunkte) des Zielsteuerungssystems werden demgegenüber eher als ergänzende Ziele und/oder den „übergeordneten“ Zielen dienend wahrgenommen. So wurde in den explorativen Interviews angeführt, dass diese weiteren Schwerpunkte in den Zielvereinbarungen (nur) an Relevanz gewinnen, wenn die Führungsaufmerksamkeit darauf liege, sie über längere Zeit verfolgt würden oder wenn sie dem Problemdruck auf lokaler Ebene und den Schwerpunkten der Jobcenter entsprächen (Brussig et al., 2023, Abschnitt 6.2.1).

Grundsätzlich gibt es im Zielsteuerungssystem kaum explizite bzw. formale Anreizmechanismen, um die Motivation der Beteiligten zur Zielerreichung zu stärken. So gibt es keine Möglichkeit bei Zielverfehlungen über Sanktionierungen zu steuern, wie die Interviews mit Vertretungen auf überregionaler Ebene verdeutlichten. Es sei bewusst davon Abstand genommen worden, Zielverfehlungen bspw. mit Budgetkürzungen zu ahnden. Als ein extrinsischer Anreiz wurde in der Exploration die leistungsorientierte Bezahlung im öffentlichen Dienst (Leistungsorientierte Bezahlung im öffentlichen Dienst (LOB); zkT-Strang) bzw. variable Vergütung (Leistungs- und Entwicklungsdialo (LEDi); gE-Strang für bestimmte Beschäftigte der BA) eingeordnet (Brussig et al., 2023, Abschnitt 6.2.1). Nach Einschätzung der in den Fallstudien interviewten Führungskräfte haben die (Höhe oder Prozesse der) bestehenden finanziellen Anreizmechanismen jedoch keinen nennenswerten Einfluss auf ihre Arbeit und Motivation zur Zielerreichung (Brussig et al., 2023, Abschnitt 7.4). Hinsichtlich der Frage, wodurch die Ziele der Zielsteuerung für die Jobcenter Handlungsrelevanz gewinnen, zeigte sich in der Exploration, dass die (formalisierten) Zielnachhaltungsprozesse hierfür zentral sind (Brussig et al., 2023, Abschnitt 6.2.1).⁵⁴ Bei der Frage der Handlungsrelevanz der kennzahlenbasierten Zielsteuerung in den Jobcentern wiederum ist zwischen Führungs- und Fachkräfteebene zu unterscheiden. Der Teamleitungsebene kommt dabei hinsichtlich der Steuerung mittels Kennzahlen von der Leitungsebene zur operativen Ebene eine Scharnierfunktion zu (siehe Abschnitt 7.3).

6.1.2 Nicht-intendierte Steuerungseffekte

Im Kontext der Frage nach der Handlungsrelevanz der Ziele und Kennzahlen des Zielsteuerungssystems für die Jobcenter stellt sich nicht zuletzt auch die Frage nach möglichen nicht-intendierten Steuerungseffekten. So wird in der Literatur seit langem von „Risiken und Nebenwirkungen“ einer kennzahlenbasierten Steuerung berichtet (siehe Abschnitt 5.2.1). Angeführt wird etwa die Tendenz, sich wenig ambitionierte Ziele zu setzen, um das Risiko einer Zielverfehlung gering zu halten. In diesem Kontext wurde in den Fallstudien umgekehrt mehrfach auf einen demotivierenden Effekt einer (zu) ambitionierten Zielwertfestlegung hingewiesen. So wurde die Prozesslogik, dass Vorjahreswerte im Sinne einer „Verbesserungsautomatik“ stets zu übertreffen seien, wenn nicht als „Bestrafung“ so doch zumindest als demotivierend beschrieben. Zudem wurde

⁵⁴ Hierbei zeigte sich, dass insbesondere als kooperativ wahrgenommene Beziehungen zwischen Jobcentern einerseits und Agenturen für Arbeit bzw. Bundesländern andererseits die Handlungsrelevanz der Zielsteuerung erhöhten (siehe Brussig et al., 2023, Abschnitt 7.4.1.2).

von einigen Interviewpersonen eine nur geringe Einflussmöglichkeit bei der Zielwertfestlegung aufgrund des vorgegebenen Zielwertkorridors (siehe Abschnitt 4.2) thematisiert (Brussig et al., 2023, Abschnitt 7.4.1.2).

Mit unmittelbarem Bezug zum Vermittlungshandeln in den Jobcentern werden in der Literatur ‚Creaming‘ und ‚Parking‘ als Ergebnis von Fehlanreizen durch Kennzahlen im SGB II angeführt, d. h. ein strategischer Einsatz von Ressourcen zur Kennzahlenerfüllung unter Vernachlässigung von Fällen, die voraussichtlich besonders viel Ressourceneinsatz erfordern. Auch widersprüchliche Anforderungen an Fachkräfte können demnach zu Praktiken führen, die sich eher an Ressourcenkalkülen denn an Bedarfen der ELB orientieren (siehe Abschnitt 5.2.1). Auch in den Fallstudien wurde das Risiko des Creamings, also der Konzentration des Vermittlungshandelns auf vermeintlich leicht zu integrierende ELB, als nicht-intendierter Steuerungseffekt der Kennzahl K2 benannt. Daneben wurde auch auf das Risiko von Drehtüreffekten hingewiesen. Denn es wirke sich auf die Zielerreichung von K2 positiv aus, wenn Menschen mehrmals pro Jahr in kurzfristige saisonale Hilfstätigkeiten integriert würden – nachhaltig im Sinne einer dauerhaften Beschäftigung seien diese Integrationen jedoch nicht. Zur Abbildung von Vermittlungshandeln, welches auf nachhaltige Integrationen ausgerichtet ist, sei K2 daher nicht geeignet, so die Einschätzung von einigen Befragten in den Fallstudien (Brussig et al., 2023, Abschnitt 7.4.1).

Spezifisch geschlechterbezogene Steuerungseffekte des Creaming und Parking werden in der Literatur vor dem Hintergrund von gleichstellungsrelevanten Regelungen und Systemlogiken des SGB II beschrieben (siehe Abschnitt 5.3.2 und 5.3.3). So führt das Konstrukt der BG im SGB II im Verbund mit einer traditionellen familiären Arbeitsteilung und geschlechterbezogenen Rollenbildern zu einem innerfamiliären Creaming, d. h. die Konzentration der Vermittlungsaktivitäten auf die arbeitsmarktnäheren – i. d. R. männlichen – Mitglieder einer BG. Fachkräfte akzeptieren dabei die familiäre Arbeitsteilung in den BG, solange sie zur Verringerung der Hilfebedürftigkeit als Ziel der Vermittlungsstrategie beiträgt bzw. ihr nicht entgegensteht. Eine traditionelle familiäre Arbeitsteilung scheint von Fachkräften eher dann thematisiert zu werden, wenn sie dem Ziel der Verringerung der Hilfebedürftigkeit der BG hinderlich ist. So werden im Sinne einer sequenziellen Integrationsstrategie Frauen in Paar-BG häufig erst dann aktiviert, wenn Integrationsbemühungen beim (i. d. R. männlichen) Partner erfolglos bleiben. Ein geschlechterbezogener Parking-Effekt wird in der Literatur durch den § 10 Abs. 1 Nr. 3 SGB II beschrieben, demzufolge in BG mit Kind(ern) unter drei Jahren ein Elternteil von der Pflicht zur Arbeitsaufnahme ausgenommen ist, sofern dadurch die Kinderbetreuung gefährdet wäre. Diese Regelung wird in erster Linie von Müttern in Anspruch genommen, was zu einem Parking-Effekt bei Frauen mit Kleinkindern führt. Beispiele von solcherart reproduzierendem Vermittlungshandeln wie innerfamiliäres Creaming wurden auch in den Fallstudien beobachtet (siehe Abschnitt 8.6).

6.2 Steuerungsimpulse des Gleichstellungsziels im Zielsteuerungssystem auf die Jobcenter

Gleichstellung ist im Jahr 2018 als ein Schwerpunkt in die SGB II-Zielsteuerung (d. h. in die Gemeinsame Planungsgrundlage und die Musterzielvereinbarung) aufgenommen worden, zuerst als Schwerpunkt des BMAS und seit 2019 als bundesweiter Schwerpunkt. Seit 2021 enthalten alle Zielvereinbarungen des BMAS mit den Bundesländern ohne Ausnahme ein Gleichstellungsziel in Form eines Schwerpunkts. Erstmals im Jahr 2022 wurde zwischen BA und BMAS als Gleichstellungsziel eine geschlechterdifferenzierte Beplanung, Steuerung und Nachhaltigkeit des gesetzlichen Ziels „Verbesserung der Integration in Erwerbstätigkeit“ mit der Kennzahl K2 vereinbart (BMAS & BA, 2022, S. 9–10). Mit der geschlechterdifferenzierten K2-Beplanung im gE-Strang und dem Beginn einer entsprechenden Entwicklung auch für den zK-Strang (siehe Abschnitt 6.2.1.1)

erfuhr die Verankerung von Gleichstellung im Zielsteuerungssystem eine wesentliche Veränderung, wie im Folgenden dargestellt wird. Dies hatte auch einen beobachtbaren Einfluss auf die Steuerungsimpulse, die deshalb im Folgenden getrennt beschrieben werden.

6.2.1 Gleichstellungsziele im Zielsteuerungssystem

6.2.1.1 Die Gleichstellungsziele im Zielsteuerungssystem auf übergeordneter Ebene

Vor der im Jahr 2022 beginnenden geschlechterdifferenzierten Beplanung der Kennzahl K2 des gesetzlichen Ziels der Integration in Erwerbstätigkeit (im gE-Strang des Zielsteuerungssystems; im zkt-Strang beginnend in einzelnen Bundesländern) war das Gleichstellungsziel in den Zielvereinbarungen auf übergeordneter Ebene (d. h. den Zielvereinbarungen des BMAS mit BA und Ländern) als ein Schwerpunkt enthalten. In der Gemeinsamen Planungsgrundlage für das Jahr 2021 wurde Gleichstellung von Frauen und Männern formuliert als „gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Förder- und Integrationsmaßnahmen“ und „insbesondere (dem Entgegenwirken) von geschlechtsspezifischen Nachteilen“. Eine Konkretisierung erfolgte mit dem Hinweis, dass „(d)as Augenmerk (...) vor allem auf den spezifischen Integrationsquoten von Frauen und Männern in Paar-BG, Alleinerziehenden sowie Frauen mit Fluchthintergrund liegen“ sollte (AG Steuerung SGB II des BLA, 2021, S. 17).

Die Musterzielvereinbarung ist anknüpfend an die Gemeinsame Planungsgrundlage die Vorlage für die länderspezifischen Zielvereinbarungen des BMAS mit den Bundesländern, wird aber auch für die Zielvereinbarung mit der BA als Orientierung herangezogen (zu Grundlagen und Ablauf des Zielsteuerungsprozesses siehe Abschnitt 4.2). In diesem Dokument wurden 2021 zwei Gleichstellungsziele zur Auswahl für die länderspezifischen Zielvereinbarungen formuliert, bei denen es sich um (1) die Verringerung oder Überwindung der Hilfebedürftigkeit von Frauen und/oder (2) die Verbesserung der Integration von Frauen in Erwerbstätigkeit handelt. Eine Spezifizierung fand zum einen bei der Nennung von Indikatoren zur Beobachtung statt. Hier war neben der Mindestförderquote (nach § 16 Abs. 1 Nr. 4 SGB II i. V. m. § 1 Abs. 2 Nr. 4 SGB III) die Integrationsquote von Frauen und Männern nach Typ der BG angeführt. Zum anderen wurde bei der Nennung von als ‚vorteilhaft‘ betrachteten Strategien spezifiziert, dass der Typ der BG sowie Betreuungspflichten relevante Faktoren für Gleichstellung darstellen. Als Zielindikator wurde die Integrationsquote von Frauen (ohne weitere Spezifizierung) formuliert und als Zielrichtung eine Erhöhung im Vergleich zum Vorjahr und eine Verringerung des Abstands zur Integrationsquote der Männer angegeben. Für das Auswahlziel „Verringerung oder Überwindung der Hilfebedürftigkeit von Frauen“ wurde indes kein spezifischer Indikator aufgenommen.

Die Dokumentenanalyse zeigt im Vergleich der Passagen zum Gleichstellungsziel in der Musterzielvereinbarung mit jenen in den einzelnen länderspezifischen Zielvereinbarungen, dass es in den Zielvereinbarungen der Bundesländer zwar Abweichungen in den Formulierungen zum Gleichstellungsziel und beim Zielindikator gab (siehe Abschnitte 6.2.2.2 und 6.2.4.2), aber vorrangig auf Integrationen und Integrationsquote rekurriert wurde (Brussig et al., 2023, Abschnitt 5.3.4.2).

Die Zielvereinbarung zwischen BMAS und BA ist ähnlich wie die Musterzielvereinbarung gegliedert, insgesamt aber etwas ausführlicher. Im Hinblick auf das Gleichstellungsziel gab es 2021 im Vergleich zur Musterzielvereinbarung mehrere Unterschiede. So fanden sich in der Zielvereinbarung mit der BA ausführlichere (im Abschnitt „Grundsätze“) und an mehr Stellen (auch bei den Abschnitten zu den gesetzlichen Zielen und der Zielnachhaltung) Bezüge zur Gleichstellung. Auch in der Formulierung des Abschnitts zu Gleichstellung als operativem Schwerpunkt gab es in der Zielvereinbarung mit der BA viele Abweichungen von der Musterzielvereinbarung. Im Vordergrund der Zielvereinbarung mit der BA stand aber ebenso die Steigerung der Integrationsquote von Frauen („insbesondere derjenigen

in BG mit Kindern“) sowie eine frühzeitige Aktivierung von Erziehenden in Erziehungszeit nach § 10 Abs. 1 Nr. 3 SGB II.

Das Gleichstellungsziel hatte inhaltlich bereits 2021 einen starken Bezug zum gesetzlichen Ziel der Verbesserung der Integration in Erwerbstätigkeit. Dies ergab sich durch die Fokussierung auf Integrationen in den Grundlagendokumenten und in den Zielvereinbarungen der übergeordneten Ebene (siehe im Detail Abb.5.4 in Brussig et al., 2023, Abschnitt 5.3.4.2). Dadurch, dass das Gleichstellungsziel als ein eigener Schwerpunkt gefasst war, blieb es von dem gesetzlichen Ziel Integration in Erwerbstätigkeit und seiner Kennzahl K2 jedoch entkoppelt. Für das Jahr 2022 wurde in der Zielvereinbarung zwischen BMAS und BA erstmals eine nach Geschlecht differenzierte Beplanung, Steuerung und Nachhaltung des gesetzlichen Ziels mit der Kennzahl K2 vereinbart (BMAS & BA, 2022, S. 9–10). Damit wurde das Gleichstellungsziel für den gE-Strang des Zielsteuerungssystems sowohl in den Rang der gesetzlichen Ziele aufgenommen als auch quantifiziert. In den Ländern wurde 2022 wie in den Vorjahren ein länderspezifisches Gleichstellungsziel als ein zusätzlicher Schwerpunkt formuliert. Nur in einem Bundesland wurde dabei eine geschlechterdifferenzierte Beobachtung (K2) bzw. Beplanung (K3) zweier gesetzlicher Ziele vereinbart. Für das darauffolgende Jahr 2023 wurde bereits in knapp der Hälfte der länderspezifischen Zielvereinbarungen eine geschlechterdifferenzierte Beplanung von K2 und bei knapp einem Drittel zusätzlich von K3 vereinbart.⁵⁵

6.2.1.2 Die Gleichstellungsziele in den Zielvereinbarungen der Jobcenter

Auf der Ebene der Jobcenter lassen sich deutliche Unterschiede in der Festlegung der Gleichstellungsziele im Zielvereinbarungsprozess nach Art der Trägerschaft beobachten. Im gE-Strang haben die gE die zwei Zielwerte für die gesetzlichen Ziele (K2 und K3) nach Maßgabe eines vorgegebenen Planungskorridors zu vereinbaren. Daneben können die gE auch sogenannte lokale Ziele in ihre Zielvereinbarung aufnehmen, deren Ausgestaltung ihnen individuell freisteht bzw. der Vereinbarung zwischen Agenturen für Arbeit und gE obliegt (siehe Abschnitt 4.2.1). Die Auswertung im Rahmen der Dokumentenanalyse⁵⁶ zeigte, dass im Jahr 2021 ein Zehntel der gE ein lokales Ziel mit Gleichstellungsbezug in seine Zielvereinbarung aufgenommen hatte. Bezogen nur auf jene gE, die neben den gesetzlichen Zielen mindestens ein lokales Ziel hatten, lag der Anteil mit einem Gleichstellungsziel bei rund einem Viertel (Brussig et al., 2023, Abschnitt 5.3.3.1). Der Großteil dieser Gleichstellungsziele der gE bezog sich dabei auf Integrationen. Ein Zehntel der Gleichstellungsziele war quantifiziert, d. h. mit einem konkreten Zielwert versehen (Abb. 5.5 in Brussig et al., 2023, Abschnitt 5.3.4.2).

Anders als im gE-Strang haben die Zielvereinbarungen der zKT die Form eines Dokuments mit textlichen Ausführungen und gleichen den Zielvereinbarungen auf der übergeordneten Ebene in Aufbau und Inhalt. Die Auswertung im Rahmen der Dokumentenanalyse ergab, dass – wie die Zielvereinbarungen auf Länderebene – alle Zielvereinbarungen der zKT für das Jahr 2021 (mit einer Ausnahme) ein Gleichstellungsziel enthielten. In der Mehrheit beinhalteten die Zielvereinbarungen der zKT ein Gleichstellungsziel in Form einer entsprechenden Überschrift mit einem Kapiteltext. Für den zKT-Strang ist zum einen auffallend, dass der Wortlaut des Abschnitts zum Gleichstellungsziel in den Zielvereinbarungen der zKT häufig unverändert aus der übergeordneten Zielvereinbarung des jeweiligen Bundeslandes übernommen worden ist. Zum anderen zeigt ein Vergleich der

⁵⁵ Quelle: Zielvereinbarung der Bundesländer 2022 und 2023 auf www.sgb2.info [Zugriff am: 23.11.2023]. Eine vertiefte Analyse der Zielvereinbarungen 2022 und 2023 war aufgrund der Projektchronologie nicht Gegenstand der Dokumentenanalyse.

⁵⁶ In diesem Kapitel steht das Zielsteuerungssystem an sich im Fokus, noch nicht dessen Wahrnehmung in den Jobcentern. Deshalb liegt den Ausführungen hier anders als in den weiteren Kapiteln vorrangig die Dokumentenanalyse und nicht die standardisierte Befragung der Jobcenter zugrunde.

Zielvereinbarungen der einzelnen zKT untereinander, dass es innerhalb eines Bundeslandes so gut wie keine Varianzen zwischen den Ausführungen zum Gleichstellungsziel gibt (siehe im Detail Brussig et al., 2023, Abschnitt 5.3.3.2). Ebenso wie im gE-Strang lag der Schwerpunkt der Gleichstellungsziele und ihrer Operationalisierung bei den zKT eindeutig auf Integrationen; gut ein Viertel der Gleichstellungsziele in den Zielvereinbarungen der zKT 2021 ist quantifiziert (Abb. 5.6 in Brussig et al., 2023, Abschnitt 5.3.4.2).

6.2.2 Steuerungsimpulse durch das Gleichstellungsziel als Schwerpunkt im Zielsteuerungssystem

Bis 2021 war, wie beschrieben, das Gleichstellungsziel im Zielsteuerungssystem in Form eines Schwerpunkts (neben anderen) ergänzend zu den gesetzlichen Zielen des SGB II verankert. Damit war die Verankerung des Gleichstellungsziels nach den Befunden der Exploration als schwach einzuschätzen, da es sich nicht in einer quantifizierten Zielkennzahl des Zielsteuerungssystems wiederfand und zudem auch nicht über andere Steuerungsmechanismen adressiert wurde. Gleichstellung wurde außerdem ab der regionalen Ebene nicht systematisch in der Zielnachhaltung behandelt. Dies wurde in den explorativen Interviews damit in Verbindung gebracht, dass es kein quantifiziertes Ziel zu Gleichstellung gab und, dass nicht in allen Zielvereinbarungen der Jobcenter (im gE-Strang, siehe Abschnitt 6.2.2.1) überhaupt ein Gleichstellungsziel vorhanden war. So wurde ausgeführt, dass zwischen Agenturen für Arbeit und gE Gleichstellung nur dann ein durchgängiges Thema der Managementdialoge werde, wenn ein entsprechendes lokales Ziel in die Zielvereinbarung aufgenommen wurde (was nur bei einem Zehntel der gE der Fall war, siehe Abschnitt 6.2.2.1). Denn die Ziele aus der Zielvereinbarung würden automatisch in der Nachhaltung thematisiert. Auf die Nachhaltung zwischen Regionaldirektion und Agenturen für Arbeit habe dies jedoch keinen Einfluss, denn die Regionaldirektion überlasse die Nachhaltung der lokalen Ziele (und damit des Gleichstellungsziels, wenn ein solches als lokales Ziel verankert ist) den Partnern auf lokaler Ebene, d. h. den Agenturen für Arbeit und den gE (Brussig et al., 2023, Abschnitt 6.2.2).

Die schwache Verankerung von Gleichstellung im Zielsteuerungssystem wurde in den Interviews auch darauf zurückgeführt, dass die gleichstellungspolitische Zielstellung zu allgemein formuliert und damit zu wenig anschlussfähig an die operative Praxis sei. Ob Themen, die jenseits der mit Kennzahlen operationalisierten (gesetzlichen) Ziele im Zielsteuerungssystem verankert sind, in den Jobcentern berücksichtigt würden, hängt nach den Einschätzungen in den explorativen Interviews zudem davon ab, inwiefern diese von den übergeordneten Ebenen kontinuierlich und dauerhaft mit Impulsen – etwa der systematischen Setzung des Themas und einer kommunikativen Priorisierung – unterlegt würden. Dies sei in der Vergangenheit beim Thema Gleichstellung selten der Fall gewesen. In der Zielsteuerung werde Gleichstellung noch nicht lange verfolgt und es brauche Zeit, bis ein neues Thema vor Ort seinen Niederschlag finde (Brussig et al., 2023, Abschnitt 6.2.2). Dass der Faktor Zeit eine nicht unwesentliche Rolle spielt, lässt sich auch in der Dokumentenanalyse anhand der Zielgruppe Alleinerziehende beobachten, die bereits seit mindestens 2013 mit einer Ergänzungsgröße im Zielsystem des SGB II adressiert wird. In der Zielvereinbarung zwischen BMAS und BA lag der Schwerpunkt seit 2011 bis einschließlich 2019 auf Alleinerziehenden, der anfangs allerdings nicht explizit als Gleichstellungsziel firmierte. Diese zeitliche Konstante scheint in den untersuchten Zielvereinbarungen der gE des Jahres 2021 nachzuwirken, wo die Ziele mit Gleichstellungsbezug zum Großteil auf die Integration von Alleinerziehenden fokussieren (Abb. 5.5 in Brussig et al., 2023, Abschnitt 5.3.4.2).

Zur Unterstützung der Jobcenter bei der Umsetzung des Gleichstellungsziels stellt das BMAS das regelmäßig aktualisierte Faktenblatt „Gleichstellung im SGB II“ auf der Internetplattform sgb2.info zur Verfügung. Nach Erkenntnissen aus der Exploration und den Fallstudien wird dieses Format in den Jobcentern bisher jedoch nicht oder nur zum Teil genutzt (siehe Abschnitt 7.1).

Im Hinblick auf die Verankerung des Gleichstellungsziels im Zielsteuerungssystem und damit verbundene Steuerungsimpulse zeigen sich deutliche Unterschiede nach Art der Trägerschaft aufgrund unterschiedlicher Abläufe im gE-Strang und im zKT-Strang, wie im Folgenden umrissen wird. Die Betrachtung der Steuerungsprozesse und Steuerungsimpulse fokussiert dabei darauf, wie das Gleichstellungsziel im Zielsteuerungssystem horizontal – d. h. zwischen den Steuerungsakteuren auf übergeordneter Ebene – und vertikal – d. h. über die Ebenen bis zu den Jobcentern – gesteuert wurde.

6.2.2.1 Steuerungsimpulse im gE-Strang

Die Zielvereinbarungen der Jobcenter im Bereich der BA bestehen aus den Planwerten der gE zu K2 und K3, d. h. regionalisierten Zielwerten für die Kennzahlen der zwei im Zielsteuerungssystem quantifizierten gesetzlichen Ziele, und sogenannten lokalen Zielen der gE. Eine Aufnahme von lokalen Zielen in die Zielvereinbarungen und deren Ausgestaltung steht den gE individuell frei bzw. obliegt sie der Zielvereinbarung zwischen Agenturen für Arbeit und gE. Die gE sollen sich dabei an der Zielvereinbarung der BA mit dem BMAS und den darin formulierten operativen Schwerpunkten des Vorstands orientieren. Im Planungsbrief 2021 der BA war für das SGB II festgehalten, dass Gleichstellung „ein Schwerpunkt der Steuerung und Integrationsarbeit“ bleibt und „daran die Erwartung einer entsprechenden Berücksichtigung in der operativen Umsetzung der Planung geknüpft“ ist (Brussig et al., 2023, Abschnitt 5.3.3.1).

Mit der Dokumentenanalyse wurde rekonstruiert, wie die Zielvereinbarungen im gE-Strang aufgebaut sind und damit ihre Inhalte organisiert werden. So gibt es für die Zielvereinbarung der gE in der BA eine standardisierte Vorlage („Zielvereinbarungsmuster“), welche neben den gesetzlichen Zielen (zum Eintragen der Zielwerte für zwei gesetzliche Ziele) ein freies Textfeld für die Eintragung von lokalen Zielen enthält. Neben den Zielwerten zu den Kennzahlen K2 und K3 sind von den gE auch diese lokalen Ziele in das elektronische Planungsinstrument TN-Planning der BA einzutragen und werden so zentral dokumentiert (siehe Abschnitt 4.2.1). Für die Eintragung der lokalen Ziele sind dabei 14 Kategorien zur Zuordnung vorgegeben, denen die gE ihre lokalen Ziele zuordnen können. Darunter findet sich jedoch keine eigene Kategorie für ein Gleichstellungsziel. Die Formate zur Erstellung der Zielvereinbarung für die gE (Mustervorlage und TN-Planning) beinhalten also keinen eigenen „Platzhalter“ (in Form einer Überschrift, eines eigenen Textfeldes oder einer Kategorie für die Zuordnung) für ein Gleichstellungsziel, der einen Impuls für ein entsprechendes Befüllen geben könnte. Die Dokumentenanalyse zeigte hier, dass durch die Art und Weise, wie der Steuerungsprozess in Form von Aufbau und Inhalt der Zielvereinbarungen im gE-Strang organisiert ist, für die Jobcenter keine Verbindlichkeit bestand, überhaupt ein Gleichstellungsziel zu vereinbaren. Die standardisierten Formate zur Erstellung der Zielvereinbarung boten auch keine expliziten Impulse hierfür. Im Ergebnis hatten nach dem Befund der Dokumentenanalyse 2021 rund zwei Fünftel der gE überhaupt ein lokales Ziel in ihrer Zielvereinbarung und, wie bereits dargestellt, nur rund ein Zehntel der gE ein lokales Ziel mit Gleichstellungsbezug (Brussig et al., 2023, Abschnitt 5.3.3.1). Auch in den Fallstudien wurde deutlich, dass das Gleichstellungsziel im Zielsteuerungssystem auf Ebene der gE nicht als (verbindliche) Vorgabe wahrgenommen wurde. Auf Seiten der gE zeigte sich hier häufig ein Vorgehen nach einem „Minimalprinzip“ – d. h. in die Zielvereinbarungen würde grundsätzlich nur das aufgenommen, was das BMAS über die Regionaldirektionen und Agenturen für Arbeit an zu verfolgenden Zielstellungen weitergebe. Die Begründung all jener gE in den Fallstudien, die kein lokales Ziel mit Gleichstellungsbezug in der Zielvereinbarung hatten, fiel einheitlich aus: Es sei weder seitens des BMAS, noch seitens der Agentur für Arbeit oder der Kommune die Vorgabe formuliert worden, ein Gleichstellungsziel formal in die Zielvereinbarung aufzunehmen (Brussig et al., 2023, Abschnitt 7.4.2.1.2). Auch die Nachhaltung des Gleichstellungsziels blieb als lokales Ziel im gE-Strang den Steuerungsakteuren auf lokaler Ebene, d. h. den gE und Agenturen für Arbeit, überlassen (Brussig et al., 2023, Abschnitt 6.2.2).

Es wurden also weder flächendeckend ein Gleichstellungsziel in den gE-Zielvereinbarungen aufgenommen, noch waren die vorhandenen Gleichstellungszielen der gE einheitlich ausgerichtet. Daraus lässt sich die Schlussfolgerung ziehen, dass der Steuerungsimpuls des Gleichstellungsziels im Zielsteuerungssystem auf die Jobcenterebene im gE-Strang ‚unterbrochen‘ war. In diesem Zusammenhang ist auch darauf zu verweisen, dass das Zielsteuerungssystem im SGB II lediglich ein Steuerungsmodus neben anderen ist (siehe Abschnitt 5.2.1). So zeigte einerseits die Dokumentenanalyse, dass das in der BA-Zielvereinbarung 2021 formulierte Ziel der frühzeitigen Aktivierung von Erziehenden ausschließlich von einer gE in abgewandelter Form in der Zielvereinbarung aufgegriffen wurde (Brussig et al., 2023, Abschnitt 5.3.4.2.2). Es wurde aber in den Fallstudien über eine diesbezügliche Anweisung der BA berichtet, die zu verstärkten Aktivitäten der Jobcenter für eine frühzeitige Aktivierung dieser Gruppe geführt habe (Brussig et al., 2023, Abschnitt 7.4.3.4.1). Der Steuerungsimpuls auf die gE wurde hier also nicht direkt über die vertikale Steuerungskette des Zielsteuerungssystems erzielt, sondern – ausgehend von dem Impuls der übergeordneten Zielvereinbarung des BMAS mit der BA – über die weiteren Steuerungsmodi der BA im SGB II. Was aus Sicht des Zielsteuerungssystems also über einen ‚Umweg‘ (d. h. über einen Steuerungsmodus ‚außerhalb‘ des Zielsteuerungssystems) erfolgte, scheint aus BA-Sicht der ‚direktere‘ Weg zu sein. Auch wenn es im Ergebnis bei den Jobcentern wie intendiert als Handlungsimpuls ankommt, fehlt hier das reflexive Moment, das im Zielsteuerungssystem mit den Zielvereinbarungs- und Nachhalteprozessen angestoßen werden soll. Zudem wird das Bestreben unterlaufen, Steuerungsprozesse im SGB II einheitlich zu gestalten.

6.2.2.2 Steuerungsimpulse im zkT-Strang

Im zkT-Strang wiederum scheint das zwischen BMAS und dem jeweiligen Bundesland vereinbarte Gleichstellungsziel an die Jobcenterebene eher durchgereicht worden zu sein. So ergab die Dokumentenanalyse, dass es mit einer Ausnahme zwischen den zkT innerhalb eines Bundeslands kaum lokale Anpassungen in den Gleichstellungszielen bzw. deren Formulierungen gibt (Brussig et al., 2023, Abschnitt 5.3.3.2). Auch die Fallstudien legen diese Interpretation nahe. So wurde als Begründung dafür, dass die untersuchten zkT für das Jahr 2021 ein Gleichstellungsziel in ihrer Zielvereinbarung verankert hatten, eher das zuständige Landesministerium als Impulsgeber benannt, welches die Aufnahme von Gleichstellung als Ziel in die Zielvereinbarung angeregt und zum Teil auch gefordert hatte (Brussig et al., 2023, Abschnitt 7.4.2.1.1).

Im vertikalen Vergleich zeigte die Dokumentenanalyse, dass im zkT-Strang in einem Teil der Bundesländer (in acht Bundesländern mit zusammen 40 zkT) der Textabschnitt zum Gleichstellungsziel in (fast) allen zkT-Zielvereinbarungen (fast) wortwörtlich aus der übergeordneten Zielvereinbarung des Bundeslandes übernommen worden ist. In den anderen Bundesländern (in fünf Bundesländern mit zusammen 63 zkT) gab es hingegen deutliche Abweichungen in den Formulierungen zum Gleichstellungsziel zwischen Bundesländer- und zkT-Ebene. Aber auch hier waren mit einer Ausnahme kaum Varianzen zwischen den zkT-Zielvereinbarungen innerhalb der jeweiligen Bundesländer zu beobachten, d. h. das Gleichstellungsziel der zkT in diesen Ländern war jeweils (fast) wortgleich formuliert (Brussig et al., 2023, Abschnitt 5.3.3.2).

Im zkT-Strang zeigen sich zudem im horizontalen Vergleich auch Abweichungen auf übergeordneter Ebene. So wurde in der Dokumentenanalyse im Vergleich der Passagen zum Gleichstellungsziel in der Musterzielvereinbarung mit jenen in den einzelnen länderspezifischen Zielvereinbarungen ersichtlich, dass es zum Teil deutliche Abweichungen in den Formulierungen und den Indikatoren zum Gleichstellungsziel gab. Am häufigsten waren Abweichungen von der Musterzielvereinbarung bei den Formulierungen zum Zielindikator zu beobachten. Dass es hier im Vergleich besonders häufig zu länderspezifischen Anpassungen kam, könnte ein Hinweis auf den vorrangigen Stellenwert von Zielindikatoren in der Zielsteuerung sein und/oder darauf, dass bei der Operationalisierung von

Gleichstellung zur Messung der Zielerreichung vergleichsweise weniger Konsens bestand. Zwar wurde dabei auf übergeordneter Ebene am häufigsten die Integrationsquote aufgegriffen, in Details (v. a. Art der Quantifizierung, Teilzielgruppen) zeigen sich aber häufig Abweichungen und in drei Fällen wurde ein alternativer Zielindikator formuliert. Auffallend ist, dass es bei den ostdeutschen Bundesländern besonders häufig und besonders deutliche Abweichungen in den Passagen zum Gleichstellungsziel insgesamt und spezifisch beim Indikator zum Gleichstellungsziel gab (siehe Abschnitt 6.2.4.2).

Die Gründe, warum ein alternativer Indikator zum Gleichstellungsziel gewählt wurde, ließen sich in der Dokumentenanalyse aus den betreffenden Zielvereinbarungen selbst nicht erschließen. Zwar ist der Abstand in den Integrationsquoten zwischen Frauen und Männern in Ostdeutschland deutlich niedriger als in Westdeutschland, aber dennoch merklich vorhanden. Zudem ist die Struktur der Geschlechterunterschiede in den Integrationsquoten nach Typ der BG vergleichbar. Dabei ist auch in Ostdeutschland der Abstand in den Integrationsquoten zwischen Frauen und Männern bei Paar-BG mit (18,0 Prozentpunkte) und ohne (6,8 Prozentpunkte) Kinder besonders hoch (Statistik der BA, 2021a).⁵⁷ Es ist hier offensichtlich noch keine abschließende Verständigung über eine einheitliche Definition und eine entsprechende Operationalisierung des Gleichstellungsziels auf übergeordneter Ebene des Zielsteuerungssystems im SGB II erzielt worden. Welchen möglichen Einfluss dies auf Lenkungseffekte des Gleichstellungsziels im SGB II haben könnte, wird in Abschnitt 6.2.4 diskutiert.

6.2.3 Steuerungsimpulse durch eine geschlechterdifferenzierte K2-Beplanung

Im Jahr 2022 wurde im gE-Strang das Gleichstellungsziel als eine geschlechterdifferenzierte Beplanung der Kennzahl K2 zum gesetzlichen Ziel Integration in Erwerbstätigkeit eingeführt. Im zKT-Strang blieb das Gleichstellungsziel in diesem Jahr (mit Ausnahme eines Bundeslandes) weiterhin als ein Schwerpunkt etabliert, d. h. weiterhin ohne eine (einheitliche) Operationalisierung über eine Kennzahl (siehe Abschnitt 6.2.1.1).

Für den gE-Strang brachte diese Umstellung wesentliche Änderungen in der Gewichtung und Steuerung des Gleichstellungsziels auf Jobcenterebene mit sich. So wurde damit das Gleichstellungsziel sowohl in den Rang der priorisierten (siehe Abschnitt 6.1.1) gesetzlichen Ziele im Zielsteuerungssystem erhoben als auch quantifiziert. Auch wurde damit der davor zu beobachtende Bruch in der Steuerung des Gleichstellungsziels mit der Jobcenterebene (Abschnitt 6.2.2.1) umgangen. Diese auf der Dokumentenanalyse beruhende Schlussfolgerung bestätigte sich in den Fallstudien. Hier wurde angeführt, dass sich der Stellenwert von Gleichstellung als Ziel erhöhte: Denn durch die geschlechterdifferenzierte Beplanung von K2 wurde ein Gleichstellungsziel formaler Bestandteil der Zielvereinbarungen. Damit einher gehe auch, dass dieses Ziel nachzuhalten ist (Brussig et al., 2023, Abschnitt 7.4.2.2).

Auch wurden nunmehr an allen untersuchten Fallstudienstandorten die Integrationsquoten nach Geschlecht in den im Jobcenter zur Steuerung verwendeten Controllingberichten betrachtet. Dies wurde in den Fallstudien mehrheitlich positiv bewertet, da die statistischen Auswertungen bezüglich der geschlechterdifferenzierten Integrationsquoten Transparenz und Aufmerksamkeit für das Thema Gleichstellung schaffen würden (Brussig et al., 2023, Abschnitt 7.4.2.5). Die Zahlen wurden nicht nur als wichtige Orientierungsgröße beschrieben, sondern hätten auch den Austausch auf Führungs- sowie auf operativer Ebene gefördert (siehe auch Abschnitt 7.2). Schließlich zeigte sich in den Fallstudien, dass in Reaktion auf die geschlechterdifferenzierte Beplanung von K2 Projekte mit Gleichstellungsbezug und jobcenterinterne Umstrukturierungen initiiert wurden. Aber auch in den

⁵⁷ Quelle: Statistik der BA (März 2021): Faktenblatt Gleichstellung im SGB II, gleitende Jahreswerte Dezember 2020.

untersuchten zkt zeigte sich, dass eine intensiviertere Schwerpunktsetzung der Länder auf eine geschlechterdifferenzierte Betrachtung der Integrationen den Stellenwert des Gleichstellungsziels in den Jobcentern erhöhte und zu den genannten Reaktionen führte (Brussig et al., 2023, Abschnitt 7.4.2.4).

6.2.4 Lenkungseffekte durch die Operationalisierung des Gleichstellungsziels im Zielsteuerungssystem

Mögliche Lenkungseffekte⁵⁸ durch die Operationalisierung von Gleichstellung im Zielsteuerungssystem lassen sich zum einen durch die Art der Operationalisierung, zum anderen aber auch durch Abweichungen bei der Operationalisierung in den Steuerungsketten identifizieren.

6.2.4.1 Art der Operationalisierung des Gleichstellungsziels

Der Schwerpunkt der Gleichstellungsziele und ihrer Operationalisierung im SGB II-Zielsteuerungssystem lag 2021, wie die Dokumentenanalyse zeigte (Brussig et al., 2023, Abschnitt 5.3.4), eindeutig auf Integrationen und Integrationsquoten von Frauen bzw. Teilgruppen von Frauen. Im Hinblick auf Steuerungseffekte hat dies gegenüber Indikatoren, die auf den Leistungsbezug abstellen, den Vorteil, dass Integrationsquoten ein individuelles und damit nach Geschlecht differenzierbares Ergebnis darstellen. Demgegenüber hängt ein Verlassen des Leistungsbezugs von der gesamten BG ab und bildet somit bei Mehrpersonen-BG kein individuelles Ergebnis ab, d. h. es hat in diesen Fällen keine Aussagekraft im Hinblick auf Geschlechterunterschiede.

Bei dem Fokus auf Integrationen wurde in den Grundlegendendokumenten Gleichstellung implizit als ein Prozess im Sinne einer Verringerung von Unterschieden bei den Integrationen nach Geschlecht definiert. Es wurde aber nicht auch als ein Zielzustand definiert, etwa in dem Sinne, welche Unterschiede bei Integrationen nach Geschlecht und ggf. weiteren Merkmalen tolerierbar oder erstrebenswert sind, wie die Dokumentenanalyse zeigte. Damit bleibt grundsätzlich offen, wie hoch ein tolerierbarer Abstand zwischen den Integrationsquoten von Frauen und Männern im SGB II sein darf, d. h. ob und wenn ja wie geschlechterbezogen unterschiedliche Ausgangslagen (Ausstattungsmerkmale, Vermittlungshemmnisse, regionale Arbeitsmarktnachfrage) berücksichtigt und daraus resultierende Unterschiede toleriert werden können. Damit bleibt der Wirkungshorizont des Gleichstellungsziels unbestimmt, d. h. ob Gleichstellung für das SGB II in einer handlungsleitenden oder einer zielorientierten Perspektive (siehe Abschnitt 5.1.2) verstanden wird. In einem handlungsleitenden Verständnis (im Sinne von Nichtdiskriminierung im SGB II-Verwaltungshandeln) wäre ein geschlechterbezogener Unterschied in den Integrationsquoten nur insofern ein Gleichstellungsproblem, als er sich nicht auf Unterschiede in Ausstattungsmerkmalen wie Alter, Qualifikation oder Berufserfahrung zurückführen ließe.⁵⁹ In einem zielorientierten Verständnis (im Sinne von struktureller Gleichstellung am Arbeitsmarkt) wären demgegenüber auch geschlechterbezogene Unterschiede in Zahl und Art der Integrationen, die auf Ausstattungsmerkmale, Vermittlungshemmnisse und Arbeitsmarktnachfrage zurückzuführen sind (resultierend aus geschlechterbezogener Arbeitsteilung und Arbeitsmarktsegregationen), ein Gleichstellungsproblem, das durch das SGB II-Verwaltungshandeln zu überwinden ist. Solcherart Fragen stellen sich nicht zuletzt dann, wenn es darum geht, zu klären, welcher Abstand in den

⁵⁸ Mit ‚Lenkungseffekt‘ ist gemeint, dass in Reaktion auf Steuerungsimpulse des Zielsteuerungssystems bei den Jobcentern Reaktionen ausgelöst werden, die in eine bestimmte – durch das Zielsteuerungssystem intendierte – Richtung erfolgen. Damit besteht der Unterschied zwischen einem Steuerungsimpuls und einem Lenkungseffekt darin, dass mit ersterem Reaktionen ausgelöst werden (‚etwas passiert‘), mit letzterem gerichtete Reaktionen (‚das, was intendiert wurde, passiert‘).

⁵⁹ Ohne Unterschiede in den Ausstattungsmerkmalen zwischen Frauen und Männern könnten unterschiedliche Integrationsquoten auf eine Ungleichbehandlung und Diskriminierung hindeuten.

Integrationsquoten ein Gleichstellungsproblem darstellt, dem mit entsprechenden Gleichstellungszielen gegengesteuert werden soll; etwa im Hinblick auf den Unterschied zwischen west- und ostdeutschen Bundesländern.⁶⁰

Spezifizierungen im Hinblick auf die Qualität von Integrationen finden sich in der Auswertung der Zielvereinbarungen für 2021 zum Teil (implizit) i. V. m. dem Typ der BG. Auf übergeordneter Ebene wurde eine Unterscheidung nach Typ der BG bzw. eine Spezifizierung auf Teilzielgruppen nach bestimmten BG-Typen vor allem bei Indikatoren zur Beobachtung vorgenommen. Auf Jobcenterebene fand sich dies sowohl bei Ziel- als auch bei Beobachtungsindikatoren. Im gE-Strang wurden bei Zielindikatoren in erster Linie Alleinerziehende als Zielgruppe adressiert. Im zKT-Strang wurde beim Zielindikator deutlich seltener eine solche Spezifizierung auf Teilzielgruppen nach BG-Typ vorgenommen. Darunter fanden sich anders als im gE-Strang kaum Alleinerziehende, etwas häufiger Frauen in Paar-BG oder Frauen mit Kindern. Auffallend ist dabei insgesamt, dass die Spezifizierung auf Teilgruppen von Frauen nach BG-Typ nicht unmittelbar der Struktur der Integrationsquoten nach Geschlecht und BG-Typ folgte. So haben alleinerziehende Frauen annähernd gleichauf mit alleinstehenden Frauen die höchste Integrationsquote unter den weiblichen ELB. Die mit deutlichem Abstand niedrigste Integrationsquote mit dem höchsten Abstand zu den Männern haben Frauen in Paar-BG mit Kind(ern). Dies ist eine Gruppe, auf die in den Zielindikatoren jedoch nicht explizit Bezug genommen wurde. Alleinstehende Frauen (Single-BG) wurden ebenso nicht explizit als spezifische Teilgruppe genannt. Diese haben zwar unter den weiblichen ELB nach BG-Typ betrachtet die höchste Integrationsquote, aber auch in dieser Gruppe zeigt sich ein erkennbarer Unterschied in den Integrationschancen nach Geschlecht (siehe Abschnitt 2.3.1).

Abgesehen vom Typ der BG – womit die Qualität der Integrationen als eigenständige Integration von Frauen unabhängig von der Haushaltskonstellation impliziert wird – fanden sich in der Auswertung der Zielvereinbarungen 2021 keine weiteren Spezifizierungen zur Qualität von Integrationen. Damit wurden strukturelle Unterschiede in der Art der aufgenommenen Beschäftigung, die zwischen Männern und Frauen bestehen, nicht adressiert und diesen somit nicht gezielt gegengesteuert. Wird bei der Formulierung von Zielen und Zielindikatoren ausschließlich auf die Quantität von Integrationen rekurriert, so birgt dies das Risiko nicht-intendierter Steuerungsimpulse etwa dahingehend, dass das Verwaltungshandeln mehr auf die Zahl als auf die Qualität der aufgenommenen Beschäftigungen zielt. Im Ergebnis könnte dies z. B. dazu führen, dass sich der Vermittlungsdruck von Frauen in nicht nachhaltige Beschäftigung erhöht oder Frauen (möglicherweise bedingt durch schwierigere Rahmenbedingungen) häufiger als Männer in unterwertige Beschäftigung münden. Mit den generellen Erkenntnissen zu nicht-intendierten Steuerungseffekten (Abschnitt 6.1.2) und den Befunden aus den Fallstudien, dass das Verständnis von Gleichstellung als Ziel im SGB II deutlich variiert (siehe Abschnitt 8.1) lassen sich diese Annahmen zumindest nicht entkräften.

Mit der 2022 für den gE-Strang eingeführten geschlechterdifferenzierten Beplanung der Kennzahl K2 des gesetzlichen Ziels Integration in Erwerbstätigkeit wurde die angestrebte Integrationsquote für Frauen und für Männer getrennt ausgewiesen und festgelegt. In der Zielvereinbarung des BMAS mit der BA für 2022 wurde explizit darauf verzichtet, eine nennenswerte quantitative Angleichung der Integrationsquoten von Frauen und Männern als Ziel festzulegen. Stattdessen wurde eine entsprechende Anpassung von Schwerpunkten und Prozessen vorgenommen. Für eine künftige Zieloperationalisierung bleibt festzuhalten, dass nach Geschlecht getrennt ausgewiesene Integrationsquoten, Zielwerte und Ergebnisse in Bezug auf Lenkungseffekte an sich wenig

⁶⁰ Der Abstand der Integrationsquoten von Frauen und Männern in Ostdeutschland ist deutlich niedriger als in Westdeutschland, aber dennoch vorhanden und nach BG-Typ wie in Westdeutschland deutlich variierend (siehe Abschnitt 5.3.3).

aussagekräftig sind, wenn sie in der Darstellung nicht mit Vergleichswerten verbunden werden. Zudem bleibt mit einer geschlechterdifferenzierten Beplanung von K2 die Operationalisierung des Gleichstellungsziels ohne Spezifizierungen – und damit ohne Lenkungseffekt – im Hinblick auf die Qualität der Integrationen. Der Steuerungsimpuls richtet sich damit ausschließlich auf die Quantität der Integrationen und die damit verbundenen möglichen, nicht-intendierten Steuerungseffekte.

6.2.4.2 Abweichungen der Zieloperationalisierung in den Steuerungsketten

Steuerungseffekte der Zieloperationalisierung auf übergeordneter Ebene können auch durch Abweichungen auf nachfolgenden Ebenen beeinflusst werden. So zeigten sich in der Dokumentenanalyse sowohl im horizontalen als auch im vertikalen Vergleich der Zielvereinbarungen 2021 zum Teil deutliche Abweichungen, die entweder in der Wahl eines alternativen Indikators, in einem Bezug auf unterschiedliche Teilzielgruppen und/oder in der Zielrichtung bestehen (Brussig et al., 2023, Abschnitt 5.3.4).

Abweichungen – mit möglichem Einfluss auf die Steuerungswirksamkeit – wurden in der Dokumentenanalyse für den Zielindikator ‚Integrationsquote‘ häufig bei der Zielrichtung beobachtet. In der Musterzielvereinbarung 2021 wurde die Zielrichtung zweifach definiert: sowohl als eine Erhöhung der Integrationsquote von Frauen im Vergleich zum Vorjahr wie auch als eine Verringerung des Abstands zur Integrationsquote der Männer im Vorjahresvergleich. Im Hinblick auf die Steuerungswirkung hat dies den Vorteil, dass weder eine generelle Verbesserung der Integrationen im Sinne eines ‚Fahrstuhleffekts‘, noch eine Verschlechterung der Integrationsquote von Männern als ein Gleichstellungsergebnis gelten kann. Jedoch wurde diese zweifache Zielrichtung auf Bundesländer- und BA-Ebene sowie auf Ebene der Jobcenter nur in wenigen Fällen übernommen, was den intendierten Steuerungseffekt der zweifachen Zielrichtung nivelliert.

Auffallend im horizontalen Vergleich ist, dass es bei den ostdeutschen Bundesländern besonders häufig und besonders deutliche Abweichungen in den Passagen zum Gleichstellungsziel insgesamt und spezifisch beim Indikator zum Gleichstellungsziel gab. In drei Fällen wurde ein anderer Indikator (Bestand erziehende ELB, Frauenanteil an Maßnahmenteilnahmen) gewählt, wie die Dokumentenanalyse zeigte. Alle Fälle mit alternativem Gleichstellungsindikator in der länderspezifischen Zielvereinbarung für das Jahr 2021 stammen damit aus den ostdeutschen Ländern. Gründe, warum ein alternativer Indikator zur Integrationsquote von Frauen und dem Abstand zwischen den Integrationsquoten der beiden Geschlechter für das Gleichstellungsziel gewählt wurde, waren nicht explizit angeführt und ließen sich durch die Dokumentenanalyse der betreffenden drei Zielvereinbarungen selbst nicht erschließen.⁶¹ Allerdings wurde die Aufnahme der alternativen Indikatoren in die Zielvereinbarungen zum Teil erläutert. In einem Fall wurde angemerkt, dass sich die zuständige Landesbehörde unter Berücksichtigung der regionalen Handlungsbedarfe mit den zKT im Bundesland auf den gewählten Indikator verständigt hatte. In den beiden anderen Fällen wurde angeführt, dass insbesondere Familien mit Kind(ern) von einer Verfestigung des Leistungsbezugs bedroht sind. Um generationsübergreifende Arbeitslosigkeit bzw. Leistungsabhängigkeit zu vermeiden, sollten Erziehende besonders für eine Beendigung der Hilfebedürftigkeit unterstützt und alle Erziehenden einer BG in eine möglichst umfangreiche sozialversicherungspflichtige Beschäftigung integriert werden. Bei dem Thema der generationsübergreifenden Leistungsabhängigkeit handelt es sich allerdings nicht um ein Gleichstellungsthema und es wurde

⁶¹ Wie dargestellt, ist der Abstand der Integrationsquoten von Frauen und Männern in Ostdeutschland deutlich niedriger als in Westdeutschland, aber dennoch merklich vorhanden. Insbesondere ist die Struktur der Geschlechterdifferenz in den Integrationsquoten nach Typ der BG vergleichbar (siehe Abschnitt 6.2.2.2).

nicht erläutert, warum dies das Gleichstellungsziel ersetzen soll.⁶² Die Frage der Geschlechterdifferenz in den Integrationsquoten und das Gleichstellungsziel scheinen hier in erster Linie instrumentell verstanden worden zu sein, d. h. nicht als Ziel an sich, sondern als Mittel für eine Überwindung der Hilfebedürftigkeit von BG mit Kindern. Dies schlug sich auch im Zielindikator „Verringerung des Bestands an Erziehenden ähnlich stark wie an nicht erziehenden Personen“ nieder. Ein am Bestand orientierter Indikator ist auf den Leistungsbezug bezogen und bildet damit Ergebnisse für eine BG und nicht für ihre individuellen Mitglieder ab. Zudem gelten in der BA-Statistik beide Elternteile in einer Paar-BG mit Kindern als ‚Erziehende‘, unabhängig davon, in welchem Umfang sie Betreuungsarbeit übernehmen (BA, 2022b, S. 31). Der Zielindikator bildete somit kein Gleichstellungsziel ab, da keine Unterschiede nach Geschlecht erfasst werden. Erziehende nach Geschlecht wurden in beiden Fällen lediglich als Monitoringindikator ergänzt. Der Steuerungsimpuls des Gleichstellungsziels im Hinblick darauf, welche Gleichstellungsergebnisse im SGB II erreicht werden sollen – also eine inhaltliche Lenkung – wird durch solche horizontalen Abweichungen in der Operationalisierung von Gleichstellung geschwächt.

Im vertikalen Vergleich zeigten sich in der Dokumentenanalyse in fünf Bundesländern (zusammen 63 zKT) deutliche Abweichungen in den Formulierungen zum Gleichstellungsziel und seiner Operationalisierung zwischen Bundesländer- und zKT-Ebene (siehe Abschnitt 6.2.2.2). Im gE-Strang wirkte sich der festgestellte Steuerungsbruch (vor Einführung der geschlechterdifferenzierten K2-Bepflanzung, siehe Abschnitt 6.2.2.1) insofern aus, als dass die Definition und Operationalisierung des Gleichstellungsziels hier vollständig den Zielvereinbarungspartnern auf Jobcenterebene überlassen blieb. Der Lenkungseffekt der Definition und Operationalisierung des Gleichstellungsziels im Zielsteuerungssystem von der übergeordneten Ebene zur Ebene der Jobcenter im gE-Strang war also unterbrochen.

Zusammenfassend bleibt festzuhalten, dass Abweichungen in der Operationalisierung des Gleichstellungsziels in den (horizontalen und vertikalen) Steuerungsketten zur Folge haben, dass Lenkungseffekte in Bezug auf die angestrebten Gleichstellungsergebnisse nicht einheitlich und kohärent erfolgen können. Überspitzt formuliert wird so nur gesteuert, dass etwas passieren soll, aber nicht, was genau erreicht werden soll.

6.3 Zusammenfassung

Der Steuerungsimpuls des Gleichstellungsziels im Zielsteuerungssystem auf die Jobcenter ist wesentlich von der spezifischen Gestaltung der Struktur und Abläufe sowie der Verankerung des Gleichstellungsziels im Zielsteuerungssystem beeinflusst. Generell zeigte sich für die Jobcenter bezüglich der Handlungsrelevanz ein deutlicher Vorrang der gesetzlichen Ziele 2 und 3 mit ihren Kennzahlen K2 und K3. Formale Sanktionsmechanismen bei einer Zielverfehlung gibt es im Zielsteuerungssystem des SGB II nicht und finanzielle Anreize (bspw. LEDi) scheinen in den Jobcentern kaum eine Rolle zu spielen. Die Handlungsrelevanz von Zielen des Zielsteuerungssystems wird für die Jobcenter v. a. durch den formalisierten Nachhalteprozess vermittelt.

Vor dem Hintergrund der vorrangigen Handlungsrelevanz der quantifizierten gesetzlichen Ziele des Zielsteuerungssystems entfaltet das Gleichstellungsziel in Gestalt eines Schwerpunkts im Zielsteuerungssystem vergleichsweise schwache Impulse. Dies galt insbesondere für den gE-Strang, der zudem durch die spezifische Form, wie der Zielvereinbarungsprozess innerhalb der BA organisiert ist, einen vertikalen Steuerungsbruch aufwies. Dieser Steuerungsbruch in der Steuerungskette des

⁶² In den betreffenden Bundesländern beträgt der Abstand in den Integrationsquoten zwischen Frauen und Männern in Paar-BG mit Kindern über zehn Prozentpunkte bzw. über 15 Prozentpunkte (Jahreswert 2020, Statistik der BA (März 2021): Faktenblatt Gleichstellung im SGB II).

gE-Strangs wurde mit der geschlechterdifferenzierten Beplanung der Kennzahl K2 ab 2022 für das Gleichstellungsziel aufgehoben. Im zKT-Strang erfolgte zwar auch eine durchgängige vertikale Steuerung des Gleichstellungsziels bis auf die Jobcenterebene in der Gestalt eines Schwerpunkts im Zielsteuerungssystem. Im horizontalen Vergleich auf übergeordneter Ebene (d. h. zwischen den Bundesländern) wurden jedoch Abweichungen in der Definition und Operationalisierung des Gleichstellungsziels festgestellt. Zudem zeigten sich in einigen Bundesländern im vertikalen Vergleich Abweichungen in der Operationalisierung zwischen Landes- und zKT-Ebene.

Die Gleichstellungsziele im Zielsteuerungssystem und in den Zielvereinbarungen fokussierten in der Mehrheit auf Integrationen. Abgesehen vom Typ der BG – womit die Qualität der Integrationen als eigenständige Integration von Frauen unabhängig von der Haushaltskonstellation impliziert wird – fanden sich in den ausgewerteten Zielvereinbarungen keine weiteren Spezifizierungen des Gleichstellungsziels und seiner Operationalisierung im Hinblick auf die Qualität von Integrationen. Damit wurden strukturelle Unterschiede in der Art der aufgenommenen Beschäftigung, die zwischen Männern und Frauen bestehen, nicht adressiert und diesen somit nicht gezielt entgegengesteuert. Auch blieb damit das Risiko nicht-intendierter Steuerungsimpulse etwa dahingehend bestehen, dass das Verwaltungshandeln mehr auf die Quantität als auf die Qualität der aufgenommenen Beschäftigungen zielt. Dies kann wiederum zu einem verstärkten Vermittlungsdruck auf Frauen in nicht nachhaltige oder unterwertige Beschäftigung führen.

Zudem ließen sich Abweichungen in der Definition und Operationalisierung von Gleichstellung sowohl im vertikalen als auch im horizontalen Vergleich beobachten. Unterschiede in der Zieloperationalisierung bringen mit sich, dass Steuerungsimpulse eines Ziels inkohärent sind und damit ein Ziel, überspitzt formuliert, inhaltlich beliebig wird. Somit wird der Lenkungseffekt des Gleichstellungsziels im Hinblick auf die konkret angestrebten Gleichstellungsergebnisse – die inhaltliche Lenkung – geschwächt. Solche Inkohärenzen in der Steuerung beeinträchtigen die Lenkungseffekte des Gleichstellungsziels umso mehr, je stärker Gleichstellung inhaltlich gesteuert werden soll, bspw. hinsichtlich der Vermeidung von nicht-intendierten Effekten oder im Hinblick auf die Qualität der Integrationen.

Zusammenfassend haben bisher Brüche und Abweichungen in der Zielsteuerung des SGB II dazu geführt, dass der Steuerungsimpuls des Gleichstellungsziels eher schwach und sein Lenkungseffekt im Hinblick auf die angestrebten Gleichstellungsergebnisse zum Teil inkohärent war. Vor diesem Hintergrund lässt sich resümieren, dass es im Zielsteuerungssystem noch ein deutliches Potential für eine Verstärkung der Steuerungsimpulse und Lenkungseffekte für die Umsetzung von Gleichstellung im SGB II gibt.

7. Zielsteuerung von Gleichstellung innerhalb der Jobcenter

Vor dem Hintergrund des dargestellten Steuerungsimpulses durch die Quantifizierung von Gleichstellung als Ziel (siehe Abschnitt 6.3), stellt dieses Kapitel dar, was den Steuerungseinfluss eines Gleichstellungsziels innerhalb der Jobcenter verstärken und die Handlungsrelevanz fördern kann. Es wird diesbezüglich der Frage nachgegangen, wie Ziele und Zielwerte des Gleichstellungsziels in den Jobcentern kommuniziert, verhandelt und rückgekoppelt wurden und in welcher Weise die Ziele und Kennzahlen im Vermittlungsprozess handlungsrelevant waren. Dabei zeigt sich, dass die Handlungsrelevanz zum einen dadurch erhöht wird, wenn sich quantitative Messgrößen zum Gleichstellungsziel in Controllingberichten niederschlagen, die ein zentraler Ausgangspunkt der jobcenterinternen Kommunikationsstrukturen darstellen (siehe Abschnitt 7.1). Über quantitative

Messgrößen eines Ziels mit Gleichstellungsbezug wird außerdem die Kommunikation über das Thema Gleichstellung in Jobcentern gefördert (siehe Abschnitt 7.2). Durch eine Beteiligung der Teamleitung am Prozess der Zielplanung oder durch die Zuständigkeit für eine Verankerung von Gleichstellung als Ziel über quantitative Messgrößen auf operativer Ebene kann zum anderen auch bei den Fachkräften die Handlungsrelevanz von Gleichstellung als Ziel erhöht werden (siehe Abschnitt 7.3).

Die Relevanz von Kennzahlen für die gesetzlichen Ziele nach § 48a SGB II (Kennzahlen K1 bis K3 und dazugehörige Ergänzungsgrößen) für die Jobcenter steht insgesamt außer Zweifel. Auch die Fallstudien zeigten deutlich, dass die Kennzahlen sowohl von der Führungs- und Leitungsebene als auch der Teamleitung als wichtige Steuerungsgrößen angesehen wurden und als Orientierung für die Ausrichtung der Steuerung im Jobcenter eine Handlungsrelevanz besaßen (Brussig et al., 2023, Abschnitt 7.4.1.1.1). Die Fachkräfte hingegen, so ebenfalls ein Befund der Fallstudien, richteten ihr Vermittlungshandeln vielmehr an den von ihnen wahrgenommenen Bedarfen der ELB und weniger an den Kennzahlen aus. Dies entspricht der von Freier et al. (2019) beschriebenen „Entkopplung von Geschäftspolitik und Fallbearbeitung“, die sich darin zeigt, dass sich die Fachkräfte nicht immer dem übergeordneten Steuerungsziel verpflichtet fühlten (Freier et al., 2019). Wenn quantitative Messgrößen für die operative Ebene von Bedeutung waren, dann waren es operative Prozesskennzahlen⁶³ wie Kennzahlen zu den Maßnahmeneintritten und weniger die Kennzahlen nach § 48a SGB II (Brussig et al., 2023, Abschnitt 7.4.1.1.3). Diese Erkenntnisse aus den Fallstudien verdeutlichen, dass die Handlungsrelevanz von quantitativen Messgrößen innerhalb der Jobcenters unterschiedlich ist.

7.1 Datenauswertungen und Analysen zur Sichtbarmachung geschlechterbezogener Unterschiede

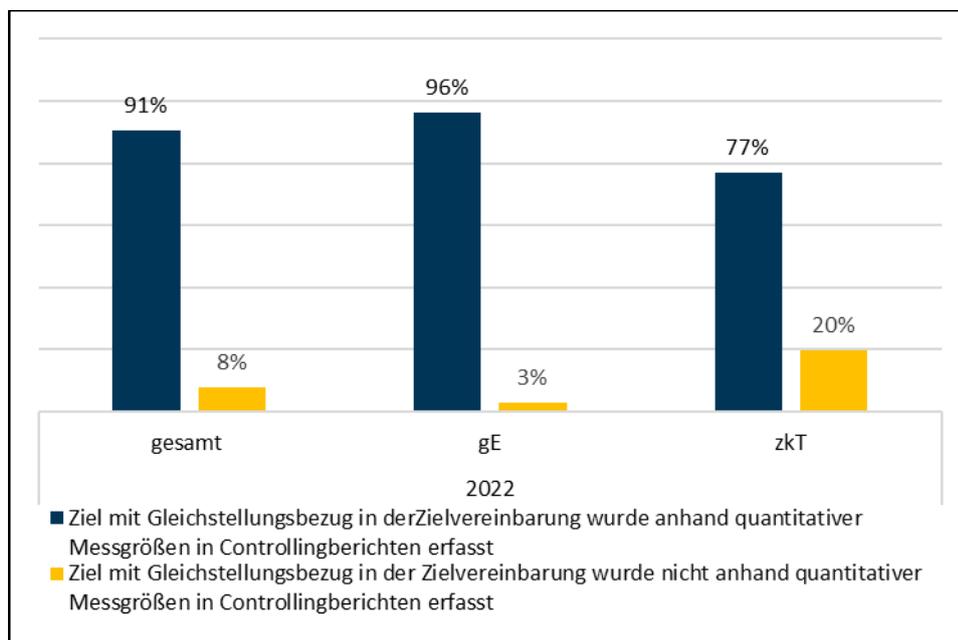
Anhand geschlechterdifferenzierter Kennzahlen können geschlechterbezogene Unterschiede überhaupt erst sichtbar gemacht werden und Aufmerksamkeit erlangen. Die hierfür notwendige Grundlage ist die Erfassung und Nutzung quantifizierter Messgrößen. Insbesondere die Fallstudien zeigten, dass im gE-Strang bis zur Einführung der geschlechterdifferenzierten Beplanung der Kennzahl K2 geschlechterdifferenzierte Daten in den Jobcentern eine eher untergeordnete Rolle spielten. Erst ab dem Jahr 2022 wurde im gE-Strang die Integrationsquote (d. h. die Kennzahl K2) auch nach Geschlecht differenziert erfasst. Die geführten Interviews mit Mitarbeiter*innen des Controllings sowohl in den gE als auch in den zKT offenbarten, dass durchaus viele Daten geschlechterdifferenziert vorlagen und abrufbar seien, dies jedoch häufig nicht gemacht werde bzw. diese Daten nicht immer zur Aufbereitung angefragt würden. Das vom BMAS zur Verfügung gestellte Faktenblatt Gleichstellung, auf dem viele Daten geschlechterdifferenziert ausgewiesen werden, wurde nach Erkenntnissen der Fallstudien in den Jobcentern meist nicht systematisch genutzt bzw. spielte für die Betrachtung von Gleichstellung als Ziel keine wichtige Rolle (Brussig et al., 2023, Abschnitt 7.4.2.5). Damit blieb das Potenzial zur Steuerung von Gleichstellung als Ziel in der Zielvereinbarung weitestgehend ungenutzt. Dies ist nicht primär eine Frage der verfügbaren geschlechterdifferenzierten Daten, die in Standardprodukten der BA oder im jobcentereigenen Controlling existieren, sondern vielmehr geht es um die Berücksichtigung und Nutzung dieser Daten auf den verschiedenen Ebenen der Jobcenter. Auch die standardisierte Befragung der Geschäftsführungen zeigte, dass nicht in allen befragten Jobcentern Ziele mit Gleichstellungsbezug

⁶³ Mit Prozesskennzahlen sind Kennzahlen gemeint, über die Umsetzungsprozesse in den Jobcentern abgebildet werden, wie bspw. Maßnahmeneintritte oder Kundenkontakte.

mit quantifizierten Messgrößen versehen wurden oder Prozesskennzahlen wie Kennzahlen zu den Maßnahmeneintritten geschlechterdifferenziert erfasst und ausgewiesen wurden.

Mit der Einführung der geschlechterdifferenzierten Beplanung von K2 hat sich die Relevanz geschlechterdifferenzierter Daten in der Zielvereinbarung merklich geändert. Für das Jahr 2022 gaben 91 % der im Rahmen der standardisierten Befragung teilnehmenden Geschäftsführungen an, in ihrer Zielvereinbarung das Ziel mit Gleichstellungsbezug anhand quantitativer Messgrößen zu erfassen (siehe Abbildung 7.1 sowie Tabelle A.1.9 in Anhang A.1.6). Vergleicht man die Jobcenter nach der Art der Aufgabenwahrnehmung fällt auf, dass ein Fünftel der Geschäftsführungen von zKT für das Jahr 2022 angaben, dass das Ziel mit Gleichstellungsbezug nicht mit quantitativen Messgrößen erfasst wird.

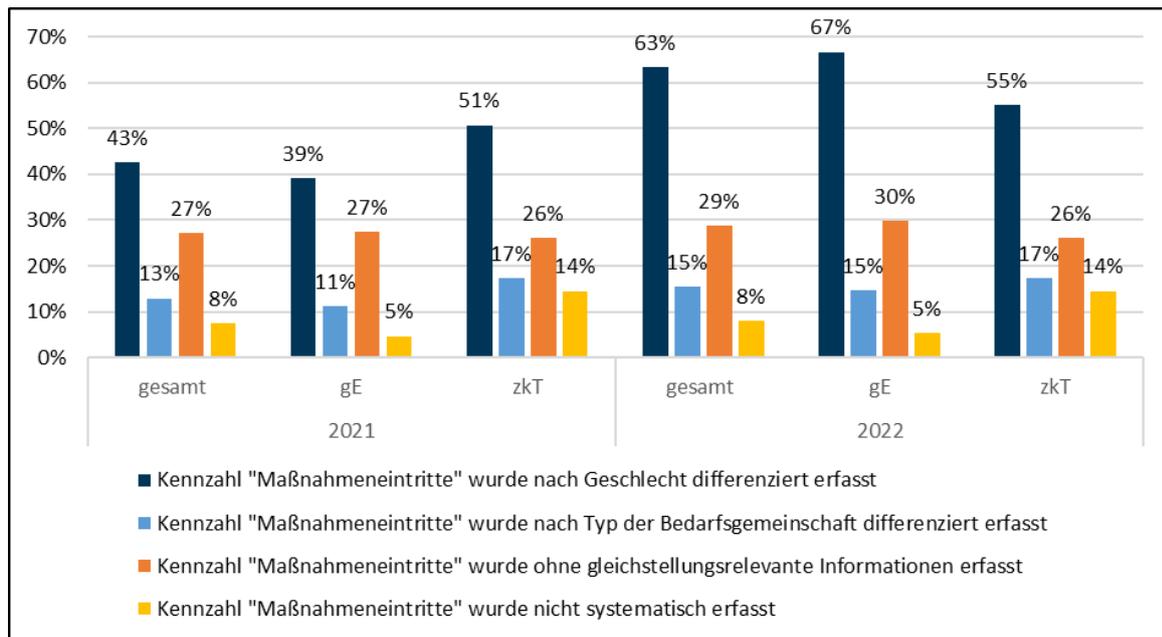
Abbildung 7.1 Quantitative Messgrößen für das Ziel mit Gleichstellungsbezug in der Zielvereinbarung der Jobcenter



Quelle: Standardisierte Befragung der Geschäftsführungen 2023 für das Jahr 2022 (N=191).

Für die Steuerung und Nachhaltung von Gleichstellung als Ziel kann somit festgehalten werden, dass im Jahr 2022 die befragten Jobcenter überwiegend quantitative Messgrößen für das Gleichstellungsziel erfassen. Dies schlug sich in den von den Jobcentern zur Steuerung verwendeten Controllingberichten nieder und förderte damit die Aufmerksamkeit und Sichtbarkeit geschlechterbezogener Unterschiede. Doch dies galt nicht für alle Jobcenter.

Eine ähnliche Beobachtung kann auch für die geschlechterdifferenzierte Erfassung von Prozesskennzahlen gemacht werden. Auch hier zeigte die standardisierte Befragung der Geschäftsführungen, dass z. B. die Prozesskennzahl für die Maßnahmeneintritte, sofern sie überhaupt systematisch im Jobcenter erfasst wurde, nicht systematisch nach Geschlecht differenziert wurde (siehe Abbildung 7.2 sowie Tabelle A.1.10 und Tabelle A.1.11 in Anhang A.1.6).

Abbildung 7.2 Erfassung der Prozesskennzahl „Maßnahmeneintritte“

Quelle: Standardisierte Befragung der Geschäftsführungen 2023 für das Jahr 2021 (N=240) und 2022 (N=240); Mehrfachnennungen waren zulässig.

Der standardisierten Befragung der Geschäftsführungen kann auch entnommen werden, dass der Anteil geschlechterdifferenzierter Erfassung der Prozesskennzahl für die Maßnahmeneintritte im Jahr 2022 gestiegen ist, was auf die zeitliche Entwicklung im gE-Strang und die Einführung der geschlechterdifferenzierten Beplanung von K2 zurückgeführt werden kann. Gaben im gE-Strang im Jahr 2021 lediglich 39 % der Geschäftsführungen an, die Prozesskennzahl nach Geschlecht differenziert zu erfassen, waren es 2022 bereits 67 % (siehe Abbildung 7.2 sowie Tabelle A.1.10 und Tabelle A.1.11 in Anhang A.1.6). Gleichzeitig muss jedoch auch angemerkt werden, dass 2022 ca. ein Drittel der befragten Geschäftsführungen angegeben hatte, dass die Prozesskennzahl ohne gleichstellungsrelevante Informationen erfasst wurde. Ohne eine geschlechterdifferenzierte Erfassung von quantitativen Messgrößen können geschlechterbezogene Unterschiede jedoch nicht sichtbar werden und damit auch keine Handlungsrelevanz entfalten.

Die standardisierte Befragung der Geschäftsführungen zeigte zudem, dass auch andere Prozesskennzahlen nicht systematisch nach geschlechterrelevanten Informationen in Jobcentern erfasst wurden. Während die Hälfte der befragten Geschäftsführungen für 2022 angegeben haben, weitere Prozesskennzahlen nach geschlechterrelevanten Informationen erfasst zu haben, war dies bei der anderen Hälfte der Geschäftsführungen nicht der Fall (siehe Tabelle A.1.13 in Anhang A.1.6). Dabei unterschieden sich die Antworten nicht zwischen der Form der Aufgabenwahrnehmung. Wenn weitere Prozesskennzahlen nach Geschlecht differenziert erfasst wurden, dann häufiger die Kennzahl zu den Eintritten in Eingliederungsmaßnahmen (65 % im Jahr 2022) oder zur Kundenkontaktdichte (29 % im Jahr 2022) (siehe Tabelle A.1.15 in Anhang A.1.6). Auch hier lassen sich keine Unterschiede hinsichtlich der Art der Aufgabenwahrnehmung ableiten.

Insgesamt kann festgehalten werden, dass die Datengrundlage zur Betrachtung geschlechterbezogener Unterschiede nicht in allen Jobcentern, die an der Befragung teilgenommen haben, vorliegt. Ohne die Sichtbarmachung dieser Unterschiede in den Datengrundlagen kann das Thema Gleichstellung keine Relevanz entfalten und erschwert die Steuerung, die vor allem über die

Verankerung in den jobcenterinternen Kommunikationsstrukturen erfolgt, wie nachfolgend ausgeführt wird.

7.2 Kommunikation über Gleichstellung anhand quantitativer Messgrößen zum Ziel mit Gleichstellungsbezug

Aufgrund der kennzahlenorientierten Steuerung innerhalb der Jobcenter erhöht sich die Handlungsrelevanz eines Ziels mit Gleichstellungsbezug, wenn sich die dazugehörigen geschlechterdifferenzierten quantitativen Messgrößen in den Controllingberichten niederschlagen und besser nachgehalten werden können, da auch die Zielnachhaltung kennzahlengestützt erfolgt. Dass vor allem die Controllingberichte die zentrale Grundlage für die Kommunikation von Gleichstellung als Ziel innerhalb der Jobcenter darstellte, wurde in den Fallstudien deutlich (Brussig et al., 2023, Abschnitt 7.4.1.3). Quantitative Messgrößen wie Kennzahlen nach § 48a SGB II oder Prozesskennzahlen sind damit die Voraussetzung für eine Verankerung von Gleichstellung in den institutionalisierten Kommunikationsformaten innerhalb der Jobcenter. Dies stärkt nicht nur den Stellenwert von Gleichstellung als Ziel, sondern der Austausch fördert auch die Handlungsrelevanz. Die Kommunikation über Ziele sowie aktuelle Zielerreichungsstände der Kennzahlen der Zielvereinbarung, aber auch weiterer für die Steuerung der Jobcenter relevanter Indikatoren auf der Basis quantitativer Messgrößen ist in den Jobcentern breit institutionalisiert. Dahingegen erfolgt zu einem Ziel, das keinen Niederschlag in den Controllingberichten findet, keine systematische Kommunikation und damit keine Reflexion der jobcenterinternen Praktiken und Handlungsbedarfe.

(Prozess-)Kennzahlen werden von der Führungs- und Leitungsebene als wichtige Steuerungsgrößen angesehen. Aus diesem Grund ist es nachvollziehbar, dass in jobcenterinternen Besprechungen auf dieser Ebene sowohl in gE als auch zkt ebenfalls über die quantitativen Messgrößen für das Ziel mit Gleichstellungsbezug (siehe Tabelle A.1.18 und Tabelle A.1.19 in Anhang A.1.6) und über geschlechterrelevante Informationen zur Kennzahl zu den Maßnahmeneintritten (siehe Tabelle A.1.16 und Tabelle A.1.17 in Anhang A.1.6) berichtet wurde. Dass über die quantitativen Messgrößen für das Ziel mit Gleichstellungsbezug v. a. auf Führungs- und Leitungsebene berichtet wurde, zeugt von einer Handlungsrelevanz, die von den Zahlen ausgeht. Wenn zudem ein Gleichstellungsziel mit einem quantifizierten Zielwert in der Zielvereinbarung existierte, dann wurde in deutlich mehr Jobcentern in jeder Leitungsbesprechung über die quantifizierten Messgrößen berichtet, als dies in Jobcentern mit einem Gleichstellungsziel ohne quantifizierten Zielwert der Fall war. Dies führt zu dem Schluss, dass ein quantifiziertes Gleichstellungsziel zu mehr Verbindlichkeit bezüglich der Berichterstattung auf Leitungsebene führt. Dies zeigte sich auch darin, dass an Standorten mit einem quantifizierten Gleichstellungsziel häufiger Vorgaben durch die Geschäftsführungen zur Berichterstattung angegeben wurden. Ist das Gleichstellungsziel hingegen nicht quantifiziert, gibt es häufiger keine Vorgaben zur Berichterstattung durch die Geschäftsführung, auch wenn hier die Anteile aufgrund geringer Fallzahlen als nicht voll belastbar eingeschätzt werden müssen (siehe Tabelle A.1.20 und Tabelle A.1.21 in Anhang A.1.6). Auffallend ist zudem, dass es in den Jobcentern keine klare Verantwortungszuweisung zur Berichterstattung über die quantitativen Messgrößen für das Ziel mit Gleichstellungsbezug gibt (siehe Tabelle A.1.22 und Tabelle A.1.23 in Anhang A.1.6). Hierbei lassen sich keine Unterschiede hinsichtlich der Art der Aufgabenwahrnehmung erkennen.

Hinsichtlich der Berichterstattung über geschlechterrelevante Informationen zur Kennzahl Maßnahmeneintritte kann kein Zusammenhang zu einem quantifizierten Ziel mit Gleichstellungsbezug in der Zielvereinbarung hergestellt werden (siehe Tabelle A.1.16 und Tabelle A.1.17 in Anhang A.1.6). Die standardisierte Befragung der Geschäftsführungen belegt zwar, dass auf Ebene der Führung und Leitung die Existenz der Kennzahl zur Verankerung in internen Kommunikationsprozessen führt, jedoch hat die Existenz eines quantifizierten Gleichstellungsziels

keinen nennenswerten Einfluss auf den Umgang mit der Kennzahl in Besprechungen auf Führungs- und Leitungsebene.

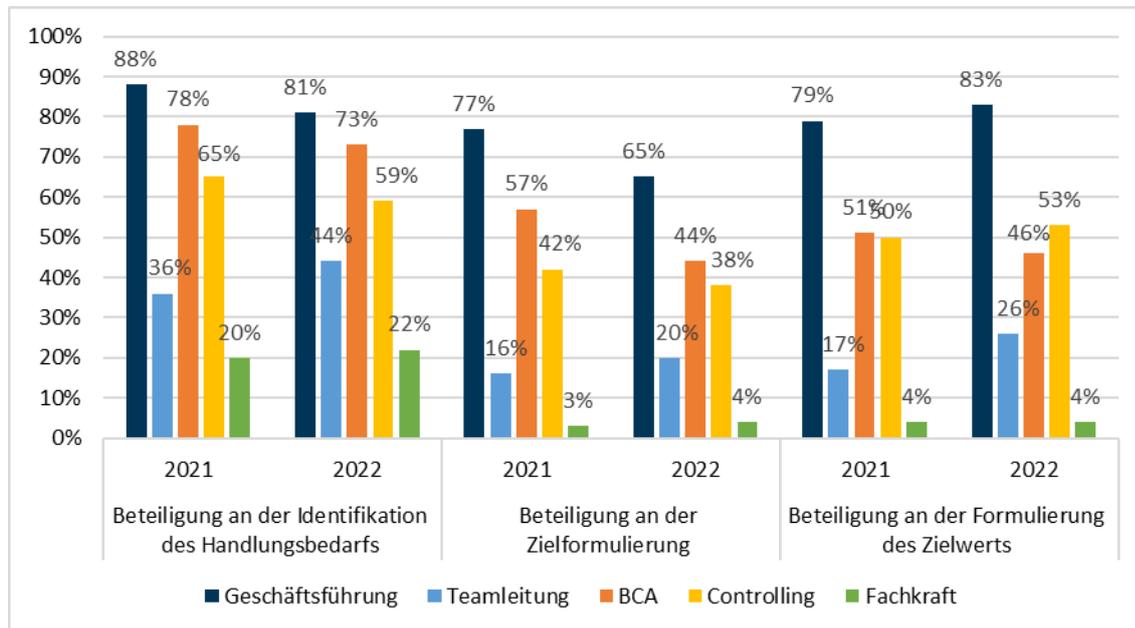
Was sich in den Fallstudien andeutete, konnte mit der standardisierten Befragung der Geschäftsführungen belegt werden: Ein institutionalisierter Austausch über Gleichstellung als Ziel anhand quantitativer Messgrößen ist i. d. R. auf die Führungs- und Leitungsebene beschränkt und nicht systematisch auf der operativen Ebene verankert. Dies wird insbesondere an häufig ausbleibenden Vorgaben seitens der Geschäftsführung zur Berichterstattung über die quantitativen Messgrößen in Teamsitzungen auf operativer Ebene deutlich, wie die standardisierte Befragung der Geschäftsführungen zeigte (siehe Tabelle A.1.24, Tabelle A.1.25, Tabelle A.1.26 und Tabelle A.1.27 in Anhang A.1.6). Damit ist weder in gE noch in zKT von einer systematischen Berichterstattung über quantitative Messgrößen für das Ziel mit Gleichstellungsbezug auszugehen. Gleiches gilt für die Berichterstattung über geschlechterdifferenzierte Prozesskennzahlen.

Die Kommunikation in die operative Ebene erfolgte i. d. R. über die Teamleitungen. Die Fallstudien zeigten diesbezüglich, dass die Vermittlung von Zielerwartungen an die Teams über die Herstellung von Transparenz durch die Kommunikation von quantifizierten Messgrößen in den Controllingberichten erfolgte. Für die Fachkräfte manifestierte sich die Bedeutung der Ziele der Zielvereinbarungen primär über diese Kommunikation. Damit kommt den Teamleitungen eine besondere Steuerungsfunktion innerhalb der Jobcenter zu, wie im Folgenden noch näher ausgeführt wird.

7.3 Die Teamleitung als Scharnierfunktion zur Erhöhung der Handlungsrelevanz auf operativer Ebene

Die Teamleitungen nehmen innerhalb der Jobcenter eine zentrale Scharnierfunktion als Bindeglied zwischen der Führungs- und Leitungsebene und den Fachkräften ein. Über die Teamleitungen wird nicht nur das Ziel mit Gleichstellungsbezug über quantitative Messgrößen in Teamsitzungen der operativen Ebene verankert, sondern auch die Berücksichtigung der Fachkraft-Perspektive in strategischen Prozessen innerhalb des Jobcenters ermöglicht. Die Ergebnisse der standardisierten Befragung weisen darauf hin, dass von 2021 zu 2022 die Relevanz der Teamleitungen innerhalb der Jobcenter sowohl bei gE als auch zKT gestiegen ist. Dies lässt sich am Prozess der Zielplanung und Zielnachhaltung beispielhaft verdeutlichen. Dort zeigte die standardisierte Befragung der Geschäftsführungen, dass sich der Grad der Beteiligung der Teamleitung im Zeitvergleich erhöht hat, auch wenn mehrheitlich vor allem die Geschäftsführungen, die Bereichs- bzw. Sachgebietsleitungen, das Controlling und die BCA in die verschiedenen Phasen des Zielplanungsprozesses für das Gleichstellungsziel involviert waren (siehe Abbildung 7.3 sowie Tabelle A.1.28 und Tabelle A.1.29 in Anhang A.1.6).

Abbildung 7.3 Beteiligung verschiedener Akteure im Prozess der Zielplanung für das Ziel mit Gleichstellungsbezug



Quelle: Standardisierte Befragung der Geschäftsführungen 2023 für das Jahr 2021 (N=98) und 2022 (N=191).

Diese konstante Erhöhung der Beteiligung einer Funktionsebene ist auffällig, da die Beteiligung anderer Ebenen als stabil oder sogar abnehmend benannt wurden. Die standardisierte Befragung der Geschäftsführungen zeigte zudem, dass die Teamleitung häufiger dann am Zielplanungsprozess beteiligt ist, wenn das Ziel mit Gleichstellungsbezug in der Zielvereinbarung einen quantifizierten Zielwert vorweist. Dies kann mit der geschlechterdifferenzierten Beplanung von K2 im gE-Strang und der verstärkten Konzentration der Gleichstellungsziele auf geschlechterdifferenzierte Integrationen im zKT-Strang in Zusammenhang gebracht und somit als kohärente Steuerung des Gleichstellungsziels auf die operative Ebene interpretiert werden.

Nicht nur die erhöhte Beteiligung der Teamleitung am strategischen Prozess der Zielplanung verweist auf eine gestiegene Relevanz dieser Funktionsebene als Steuerungsfunktion des Gleichstellungsziels innerhalb des Jobcenters. Sie lässt darüber hinaus auch eine gestiegene Verantwortungszuschreibung zur Zielerreichung durch die Geschäftsführungen erkennen. Wurden 2021 Teamleitungen von 28 % der Geschäftsführungen als hauptverantwortlich für die Zielerreichung für das Ziel mit Gleichstellungsbezug angesehen, waren es 2022 42 % (siehe Tabelle A.1.30 und Tabelle A.1.31 in Anhang A.1.6).

Die standardisierte Befragung der Geschäftsführungen verdeutlichte zudem, dass insbesondere die Teamleitungen Adressat*innen zusätzlicher Zielvereinbarungen für das Ziel mit Gleichstellungsbezug innerhalb des Jobcenters waren – sofern solche zusätzlichen Vereinbarungen abgeschlossen wurden. Dieses Ergebnis deutete sich bereits in den Fallstudien an (Brussig et al., 2023, Abschnitt 7.4.1.2). Lag der Anteil an zusätzlichen Zielvereinbarungen für das Ziel mit Gleichstellungsbezug 2021 bei 17 %, war der Anteil 2022 mit 24 % etwas höher (siehe Tabelle A.1.32 und Tabelle A.1.33 in Anhang A.1.6). Im Rahmen solcher zusätzlichen Zielvereinbarungen werden die jobcenterweiten Ziele auf den jeweiligen Arbeitsbereich heruntergebrochen und in regelmäßigen bilateralen Gesprächen nachgehalten. Anhand solcher Zielvereinbarungen kann damit die Verantwortung zur Zielerreichung institutionell weitergegeben werden. So zeigte die standardisierte Befragung außerdem, dass mit der Teamleitung etwas häufiger eine zusätzliche Zielvereinbarung abgeschlossen wird, wenn ein

Gleichstellungsziel mit quantifiziertem Zielwert in der Zielvereinbarung existiert. Gleichwohl muss angemerkt werden, dass mehr als die Hälfte der befragten Jobcenter, die ein Ziel mit Gleichstellungsbezug in der Zielvereinbarung aufweisen, keine zusätzlichen Zielvereinbarungen innerhalb des Jobcenters abschloss.

Teamleitungen transportieren die verschiedenen quantitativen Messgrößen in ihr Team und somit zu den Fachkräften. Auf Grundlage der gemeinsamen Analyse der Zahlen ist es Aufgabe der Teamleitungen, einen Austausch darüber anzuregen, wie die Zielwerte erreicht werden könnten. Quantitative Messgrößen fördern demnach die Kommunikation über das Thema Gleichstellung in den Jobcentern. Eine kennzahlenorientierte Steuerung in den Jobcentern kann aber auch mit Risiken verbunden sein. So kann es beispielsweise zu Fehlanreizen in Bezug auf das Vermittlungshandeln kommen. Zu nennen sind hier die Praktiken des Creaming und Parking (siehe Abschnitt 6.1.2).

Ein Einbezug von Fachkräften in die Kommunikationsstrukturen zum Thema Gleichstellung kann zur Stärkung der Handlungsrelevanz und der Mitverantwortlichkeit zur Zielerreichung förderlich sein (Brussig et al., 2023, Abschnitt 7.4.5). Doch muss festgehalten werden, dass weder der Prozess der Zielplanung, noch der Prozess der Zielnachhaltung als partizipativer und funktionsübergreifender Prozess charakterisiert werden können, wie die Fallstudien belegen und auch die Abbildung 7.3 verdeutlicht. Ein partizipativer Prozess hinsichtlich der Zielplanung ist keine gängige bzw. systematisch verankerte Praxis. Dies lässt sich ebenfalls für den Prozess der Zielnachhaltung feststellen. Die Fallstudien zeigten auch hier einen sehr unterschiedlichen Umgang mit einer zu erwartenden Zielverfehlung. Während auf der einen Seite bei nicht erreichten Zielwerten des Gleichstellungsziels versucht wurde, Lösungen im Team als kooperativen Prozess zu erarbeiten, blieben auf der anderen Seite Nachsteuerungspraktiken mit Verweis auf externe Rahmenbedingungen und als beschränkt empfundene Handlungsmöglichkeiten aus (Brussig et al., 2023, Abschnitt 7.4.3.2). Auch die standardisierte Befragung der Geschäftsführungen zeigte, dass es kaum festgelegte Abläufe im Umgang mit einer zu erwartenden Zielverfehlung und damit keine systematischen Praktiken zur Gegensteuerung gibt (siehe Tabelle A.1.34 und Tabelle A.1.35 in Anhang A.1.6). Ohne festgelegte Abläufe können Zuständigkeiten und Verantwortung nicht nachhaltig festgelegt und in der Organisation des Jobcenters verankert werden.

7.4 Zusammenfassung

Dieses Kapitel widmete sich dem Umgang der Jobcenter mit den Steuerungsimpulsen des Zielsteuerungssystems, die insbesondere von quantitativen Messgrößen ausgehen. Dabei zeigte sich, dass die Quantifizierung eines Ziels einen stärkeren Einfluss auf die Handlungsrelevanz hat als die Verbindung mit einem gesetzlichen Ziel. So sind es vor allem Kennzahlen und quantitative Messgrößen, die als Steuerungsinstrumente der Jobcenter verwendet werden, da diese sowohl als Orientierung als auch Grundlage für Kommunikation und Austausch auf den verschiedenen Ebenen des Jobcenters dienen.

In Folge der geschlechterdifferenzierten Beplanung von K2 im gE-Strang und im Zuge der verstärkten Konzentration der Gleichstellungsziele auf geschlechterdifferenzierte Integrationen im zKT-Strang hat Gleichstellung als Ziel Eingang in verschiedene Besprechungsformate gefunden. Dies dürfte nicht zuletzt darauf zurückzuführen sein – oder jedenfalls in Wechselwirkung damit stehen –, dass seit 2022 verstärkt nach Geschlecht differenzierte Daten in die Controllingberichte aufgenommen wurden. Diese geschlechterdifferenzierten Daten werden im Rahmen der Kommunikationsformate in den Jobcentern analysiert und bilden die Grundlage für Nachsteuerungsmaßnahmen. Die Handlungsrelevanz des Zielsteuerungssystems ergibt sich im engeren Sinn somit nicht aus den Zielvereinbarungen selbst, sondern hängt davon ab, inwiefern sich

die Ziele als quantitative Messgrößen in den verwendeten Controllingberichten wiederfinden und damit in die Kommunikationsprozesse der Jobcenter einfließen.

Die Kommunikation über Gleichstellung auf der Basis entsprechender quantitativer Messgrößen kann den Steuerungseinfluss des Ziels mit Gleichstellungsbezug erhöhen. Voraussetzung ist jedoch, dass sich das Ziel mit Gleichstellungsbezug in Zahlen abbilden lässt, die Eingang in die Controllingberichte finden. Eine kennzahlenorientierte Steuerung kann einen kommunikativen und damit reflexiven Prozess über das Ziel mit Gleichstellungsbezug fördern. Deutlich wird, dass die quantitative Datenlage hierzu nicht umfänglich ausgeschöpft wird und Prozesskennzahlen nicht immer systematisch nach Geschlecht differenziert erfasst und v. a. genutzt wurden. Auch wurde das Ziel mit Gleichstellungsbezug nicht systematisch anhand von quantitativen Messgrößen erfasst. Wenn entsprechende Daten vorliegen, finden sie insbesondere Eingang in Besprechungen auf Führungs- und Leitungsebene. Durch eine stärkere Einbindung der Teamleitungen in strategische Prozesse wie der Zielplanung und Zielnachhaltung kann nicht nur eine stärkere Berücksichtigung der operativen Ebene in diesen Prozessen erfolgen, sondern es kann auch Gleichstellung als Thema bis auf die Ebene der Fachkräfte transportiert und dort verankert werden. Dies kann die Handlungsrelevanz von Gleichstellung als Ziel auch auf dieser Ebene erhöhen. Der Einbezug der operativen Ebene in reflexive und kommunikative Prozesse kann als bedeutsam angesehen werden, da dies die Mitverantwortlichkeit zur Zielerreichung als Ausdruck von Handlungsrelevanz fördern kann. Die Ergebnisse der Befragung von Geschäftsführungen lassen ein noch nutzbares Potenzial bei der Steuerung von Gleichstellung durch die Erfassung gleichstellungsrelevanter quantitativer Messgrößen und deren Kommunikation auf allen Ebenen erkennen. Außerdem legen die Analysen den Schluss nahe, dass bislang keine systematische Beteiligung aller Ebenen im Zielplanungs- und Zielnachhaltungsprozess für das Ziel mit Gleichstellungsbezug innerhalb der Jobcenter vorliegt.

8. Organisationale Verankerung von Gleichstellung in den Jobcentern

Dieses Kapitel behandelt die Frage, wie die Umsetzung von Gleichstellung in den Jobcentern verankert ist und in welchen Handlungsfeldern die Jobcenter aktiv sind, um die Gleichstellung von Frauen und Männern, die sich im Leistungsbezug befinden, zu erreichen. Wie dargestellt ist davon auszugehen, dass eine starke Verankerung von Gleichstellung in der Organisation des Jobcenters die Umsetzung eines Impulses zur Steuerung von Gleichstellung begünstigt. Eine schwache Verankerung von Gleichstellung kann es demnach erschweren, einen solchen Impuls umzusetzen (siehe Abschnitt 2.4).

Vor diesem Hintergrund wurde – anhand der bereits dargestellten Kriterien für Gleichstellung als Prozessziel (siehe Abschnitt 2.4) – analysiert, wie Gleichstellung in den Jobcentern organisational verankert ist und wie organisationale Strukturen und Abläufe das Handeln von Vermittlungsfachkräften beeinflussen. Zudem wurde untersucht, welchen Einfluss die Art und Weise, wie Gleichstellung in den Jobcentern verankert ist, auf die Handlungsstrategien der Fachkräfte und auf das Erzielen guter Gleichstellungsergebnisse hat.

Zunächst wird darauf eingegangen, wie Genderkompetenz erzeugt und weitergegeben wird, ob in den Jobcentern ein einheitliches oder heterogenes Gleichstellungsverständnis vorliegt, und welche Formen gleichstellungsorientierten Vermittlungshandelns unterschieden werden können (Abschnitt 8.1). Anschließend wird behandelt, wie die Führungskräfte ihre Verantwortung für Gleichstellung wahrnehmen (Abschnitt 8.2), wie die BCA agieren (Abschnitt 8.3) und auf welche personellen und finanziellen Ressourcen sich die Jobcenter bei der Umsetzung von Gleichstellung

stützen können (Abschnitt 8.4). Die Verankerung von Gleichstellung in den Strukturen und Prozessen der Jobcenter– mit besonderem Augenmerk darauf, ob Gleichstellung eher als ein spezialisiertes oder eher als ein integriertes Thema behandelt wird – ist Gegenstand des darauffolgenden Abschnitts (Abschnitt 8.5). Abschließend wird dargestellt, welche Handlungsfelder sich für die Jobcenter als besonders relevant darstellen, um Gleichstellung zu erreichen (Abschnitt 8.6).

Für die Analyse wurden die im Projektverlauf zusammengetragenen Datengrundlagen genutzt, also die Literatur- und Dokumentenanalyse, die Exploration, die Fallstudien sowie die standardisierte Befragung von Geschäftsführungen und BCA in den Jobcentern. Hiermit lassen sich die organisationalen Grundlagen der Verankerung von Gleichstellung (und damit auch die Grundlagen der Steuerungswirksamkeit) umfassend beschreiben. Die Zusammenfügung der unterschiedlichen Datenquellen erlaubt darüber hinaus Schlussfolgerungen bezüglich des Einflusses der organisationalen Elemente auf das Vermittlungshandeln und auf das Erreichen von Gleichstellungszielen. Allerdings unterliegt das Vermittlungshandeln zahlreichen Einflüssen, sodass seine Formen nicht immer klar auf bestimmte Ausprägungen organisationaler Elemente zurückzuführen sind. Zudem lassen sich komplexe Sachverhalte (etwa zur Genderkompetenz oder auch zum Vermittlungshandeln) im Rahmen einer standardisierten Befragung nur teilweise erfassen. Trotz dieser Einschränkungen können aus den gewonnenen Erkenntnissen wichtige Handlungsempfehlungen abgeleitet werden (siehe Abschnitt 10.2).

8.1 Genderkompetenz

Genderkompetenz umfasst fachspezifisches Genderwissen, methodische Fähigkeiten zur Umsetzung des Gender Mainstreaming sowie die Bereitschaft und Motivation, gleichstellungsorientiert zu handeln (professionelle Haltung) (siehe Abschnitt 2.4). Dengler et al. (2013b) zufolge kann mit Blick auf die öffentliche Arbeitsvermittlung „v. a. dann ein erfolgsversprechender Beitrag zur Beförderung von Gleichstellung [...] erwartet werden [...], wenn es gelingt, Gender-Kompetenz im operativen Geschäft – also in Beratung und Vermittlung – zu verankern“. Dies bedeutet auch, „die Abstraktheit des Themas Gleichstellung zu reduzieren“ (Dengler et al., 2013b, S. 10)⁶⁴ und eine Verständigung sowohl der Führungskräfte als auch der Fachkräfte darüber zu erzielen, was in der Praxis unter gleichstellungsorientiertem Handeln genau zu verstehen ist (siehe Abschnitt 5.1.3).

Es war nicht Ziel des Forschungsvorhabens, den Umfang oder die Breite bzw. Tiefe der Genderkompetenz von Fach- und Führungskräften im Jobcenter zu erfassen und zu bewerten. Für das Thema des Forschungsvorhabens, also der Steuerung gleichstellungsbezogenen Handelns, ist vielmehr relevant, wie (a) in den Jobcentern Genderwissen und Genderkompetenz erworben und weitergegeben wird, (b) inwieweit in den Jobcentern jeweils ein einheitliches oder heterogenes Verständnis von Gleichstellung vorliegt und schließlich (c) welche Formen des Gleichstellungsverständnisses und des gleichstellungsorientierten Vermittlungshandelns sich unterscheiden lassen.

Zu (a): Für die Frage der Entwicklung von Genderkompetenz geben die Fallstudien wichtige Hinweise, die partiell aus der Online-Befragung ergänzt werden können. In den Fallstudien lassen sich unterschiedliche Formen des Erwerbs und der Weitergabe von Genderwissen erkennen, die zum Teil in alltäglichen Praktiken verankert sind. Hierzu gehören Hospitationen, kollegiale Beratung konkreter Fälle, Teambesprechungen, Leitungsrunden, Anlegen einer jobcenterinternen

⁶⁴ Dengler et al. (2013b) berichten hier aus einer Untersuchung von Arbeitsagenturen, also dem SGB III, doch man kann davon ausgehen, dass dies für die Jobcenter ebenso gilt, weil hier wie dort die öffentliche Arbeitsvermittlung thematisiert wird.

Informationssammlung sowie Schulungen durch interne oder externe Personen; hinzu kommen spezielle Informationsangebote der BCA.

Im Interviewmaterial zeigt sich, dass das Genderwissen der Fach- und Führungskräfte häufig durch individuelle biographische Erfahrungen geprägt ist und entsprechend eingebracht wird. Dabei lassen sich zwei markante Formen unterscheiden. Zum einen wurde auf das eigene Aufwachsen und das familiäre und gesellschaftliche Umfeld als Quelle von Genderwissen verwiesen. Auffällig oft wurde in ostdeutschen Jobcentern mit Hinweis auf die hohe Frauenerwerbsbeteiligung, die ausgebaute öffentliche Kinderbetreuung und das Qualifikationsniveau von Frauen erklärt, Gleichstellung sei subjektiv eine Selbstverständlichkeit. Hieraus wurde abgeleitet, dass sie auch im Vermittlungshandeln der Fachkräfte genderkompetent umgesetzt werde. Entsprechende Berichte aus westdeutschen Jobcentern thematisierten weniger ein gleichstellungunterstützendes gesellschaftliches Umfeld, nannten aber mitunter familiäre Vorbilder oder Mentorinnen, die beim Zugang zu Führungspositionen geholfen hätten.

In einer anderen Variante kommen für das Genderwissen relevante biographische Erfahrungen ins Spiel, wenn über den Umgang mit Paar-BG reflektiert wird. So wird im folgenden Zitat einer interviewten Teamleitung thematisiert, dass die eigene Einstellung und das eigene Verhalten nicht zu dem passten, was von Frauen im SGB II-Leistungsbezug zu fordern sei bzw. ihnen geboten werden sollte.

Zitat: Wir sehen Männer und Frauen unterschiedlich. Wir nehmen sie unterschiedlich wahr. Das heißt, wir sprechen einen Mann [an], du kannst etwas. Dann mach das einfach. Kinder ist nicht ganz so dein Thema. Mach mal was. Und wenn du nicht willst, im Zweifel laden wir dich öfter ein oder wir sanktionieren dich. Das heißt, wir gehen da ziemlich aktiv ran. Eine Frau kommt und man sagt: Du hast ein Thema, ich gebe dir mal Zeit. Okay, mit den Kindern [ist es] schwierig. [...] Weil wir selber in unserem Sozialverhalten die Frauen, das meine ich nicht böse, ein weiches Verhalten entschuldigen. [...] Wir müssen aber dran arbeiten. Da gehen wir so aktiv bei Frauen durch diesen weichen Faktor nicht ran. (I4, 33)

Es wurde also – nicht nur in diesem Interview – ein Konflikt zwischen eigenen Erfahrungen und Rollenvorstellungen einerseits und den Anforderungen an Frauen im SGB II andererseits thematisiert.

Als grundlegende Form zur Entwicklung und Weitergabe von Genderkompetenz im Jobcenter wurde in den Fallstudien oft auf Schulungen hingewiesen. Mindestens an der Hälfte der Fallstudienstandorte (gE und zkT) fanden jedoch nach Angaben der Fach- und Führungskräfte keinerlei Schulungen zu Genderkompetenz statt. In zwei zkT wurde von Schulungen zur gendersensiblen Beratung für Fach- und Führungskräfte berichtet; in einem von ihnen werde angestrebt, dass alle Fach- und Führungskräfte sie durchliefen. In dem anderen Jobcenter werde eine solche Schulung einmalig für die Fachkräfte angeboten und – zusammen mit anderen zkT – auch für Führungskräfte. Für die Schulungen würden externe Gleichstellungstrainer*innen oder Ähnliches engagiert. Die BCA eines dieser Jobcenter habe, inspiriert von der Schulung, ein Trainingsmodul zum Thema Chancengleichheit am Arbeitsmarkt entwickelt, das nun Teil der Grundschulung für neue Fachkräfte im Jobcenter sei. Verallgemeinert man diese Trends aus der kleinen Stichprobe von Jobcentern, die in Fallstudien eingebunden waren, dann lässt sich festhalten, dass Schulungen zu Gleichstellungsfragen (bei weitem) nicht flächendeckend stattfinden, in ihrer Reichweite innerhalb des Jobcenters variieren und anscheinend nicht regelmäßig erfolgen.

In den Fallstudieninterviews wurden die Fach- und Führungskräfte um eine Bewertung von Schulungen als Instrument zur Entwicklung der Genderkompetenz gebeten. Die Interviewten äußerten die Erwartung, dass diese Schulungen über Gleichstellungsfragen informierten und

Gelegenheit böten, das eigene Handeln zu reflektieren. Sie sollten Anstöße für den systematischen Aufbau von Genderwissen und die Vermittlung von Genderkompetenz geben.⁶⁵ Vereinzelt wurden Schulungen kritisch gesehen, wobei die genannten Begründungen hierfür eher wenig verallgemeinerbar scheinen: So wurde genannt, dass sie Defizite unterstellten, die nicht bestünden und dass sie schlecht organisiert seien. Teilweise wurde eher ein direkter Austausch – vor allem mit den BCA – als zielführend angesehen. Überwiegend jedoch wurden Schulungen zur Stärkung von Genderkompetenz – auch von denjenigen, die bislang nicht teilgenommen haben – als hilfreich zur Erreichung eines einheitlichen Wissensstands bewertet. Es wurde aber auch angemerkt, dass die in Schulungen erworbenen Kompetenzen ohne weiteres Training und ohne organisatorische Verankerung (z. B. in Form von Teambesprechungen) leicht wieder verloren gingen.

Ergänzend zeigt die standardisierte Befragung, dass jeweils etwa die Hälfte der Geschäftsführungen und der BCA im Kompetenzaufbau von Fachkräften zur Bearbeitung geschlechterbezogener Ungleichheiten ein wichtiges Handlungsfeld sehen (siehe Item 9 in Tabelle A.1.43 in Anhang A.1.6). Dieser Handlungsbedarf wurde von den Leitungen gegenüber den Führungskräften (also auch sich selbst gegenüber) als etwas niedriger (rund ein Drittel) eingeschätzt;⁶⁶ die BCA sahen hier einen etwas höheren Handlungsbedarf, aber – wie die Geschäftsführungen – einen geringeren als gegenüber den Fachkräften. Auf die zur Steigerung der Genderkompetenz ergriffenen Aktivitäten blickten die BCA deutlich skeptischer als die Geschäftsführungen, was möglicherweise darauf zurückzuführen ist, dass die BCA ein strengeres Verständnis davon haben, welche Aktivitäten hier berücksichtigt werden sollen.

Zu (b): Insbesondere, wenn Ziele wenig konkretisiert oder latent widersprüchlich sind – wie dies im SGB II für die Jobcenter der Fall ist – kommt beim Erreichen von Gleichstellung das individuelle Geschlechterwissen der Akteure zum Tragen. Entsprechend hat Wroblewski (2019) gezeigt, dass Gleichstellungsziele eher wirken, je mehr sie in Prozesse der Reflexion zwischen den Beteiligten eingebettet sind. Denn dies fördert ein gemeinsames Verständnis unter den Akteur*innen (siehe Abschnitt 5.1.3). Die vorliegende Untersuchung gibt erste Hinweise über das Verständnis von Gleichstellung bei Fach- und Führungskräften. Auch lässt sich ableiten, inwiefern innerhalb der Jobcenter von einem einheitlichen Verständnis von Gleichstellung ausgegangen werden kann. So wurde in den Fallstudien regelmäßig direkt danach gefragt, was die Interviewpartner*innen unter dem Ziel „Gleichstellung im Bereich des SGB II“ verstehen, und ob es Vorgaben zum Gleichstellungsverständnis gibt. Letztere wurden in den Fallstudienjobcentern so gut wie nicht angetroffen; zumindest waren sie den Interviewpersonen nicht bekannt.⁶⁷ Über das Verständnis von Gleichstellung wird den Interviews zufolge allenfalls anhand konkreter Fälle, aber nicht grundsätzlich gesprochen.⁶⁸ Damit fehlt neben Vorgaben in den Jobcentern also auch ein Austausch darüber, was unter Gleichstellung im SGB II verstanden wird.

In der standardisierten Befragung zeigte sich diesbezüglich, dass etwa die Hälfte der BCA, aber nur etwa ein Drittel der Geschäftsführungen Handlungsbedarf darin sahen, dass ein einheitliches

⁶⁵ Dass dies auch zutrifft, zeigte sich in einem Fall: An einem Fallstudienstandort enthielt auch die Grundschulung für Fachkräfte ein Genderkompetenz-Modul; dort zeigten mehrere Interviewpersonen ein relativ weit entwickeltes Gleichstellungsverständnis, das auch strukturelle Geschlechterungleichheiten am Arbeitsmarkt und die Rolle ‚konservativer‘ Arbeitgeber reflektierte und Veränderungsbereitschaft beinhaltete. Dies lässt darauf schließen, dass Schulungen zu Genderkompetenz zum Wissensaufbau und zur Reflexion beitragen. Doch auch hier ist es schwer, Ursache und Wirkung sauber zu trennen, denn die Schulungen wurden sicherlich teilweise auch durch ein im Jobcenter bereits entwickeltes Gleichstellungsverständnis ausgelöst.

⁶⁶ Aus einer Liste von zehn möglichen Handlungsfeldern ist das der zweitniedrigste Wert. (Den geringsten Handlungsbedarf sehen die Geschäftsführungen bei den geschlechterbezogenen Rollenbildern der Führungskräfte, siehe Abschnitt 8.6).

⁶⁷ Nur zwei BCA verwiesen auf Konzeptpapiere, in denen das Verständnis von Gleichstellung erläutert werde.

⁶⁸ Zur Erklärung wurde in den Interviews angeführt, Gleichstellung sei im Jobcenter ohnehin selbstverständlich; eine entsprechende Vorgabe schränke nur die Flexibilität und das Ermessen ein. Das Fehlen einer Vorgabe bzw. einer Verständigung zum Gleichstellungsverständnis wird von einigen BCA aber auch als Ausdruck der geringen Priorität des Themas im Jobcenter gesehen.

Verständnis darüber zu erreichen ist, was Gleichstellung im SGB II bedeutet (siehe Item acht in Tabelle A.1.43 in Anhang A.1.6). Für die Geschäftsführungen steht dieses Handlungsfeld damit auf Platz sechs (von zehn Handlungsfeldern); für die BCA ist es Platz sieben, und ist damit für beide Gruppen kein vordringliches Thema. Die Anschlussfrage (die sich nur an diejenigen richtete, die hier Handlungsbedarf angaben), ob es hierfür „Aktivitäten“ gegeben habe, bejahten BCA seltener als die Geschäftsführungen (besonders ausgeprägt in zKT). Weil sie in anderen Handlungsfeldern noch weniger Aktivitäten feststellten, erreicht dieses Handlungsfeld aus Sicht der BCA immerhin Platz vier, während die Geschäftsführungen mehr Aktivitäten in anderen Handlungsfeldern identifizierten (Platz sechs). Es gibt also kaum Vorgaben für ein einheitliches Verständnis von Gleichstellung, und zugleich wird dies nicht als vordringliches Problem gesehen.

Zu (c): Auf Basis der Fallstudien lassen sich fünf Arten des Verständnisses von Gleichstellung im SGB II unterscheiden, die im Folgenden skizziert werden sollen:

Das *abstrakt-formalistische Verständnis von Gleichstellung* betont die Gleichheit zwischen Männern und Frauen, ohne zu berücksichtigen, ob die formale Gleichbehandlung dazu beiträgt, Gleichstellung als Ergebnis tatsächlich zu erreichen. Worin die Gleichheit gesehen wird (Integrationen, Förderung oder generell Chancengleichheit), variiert ebenso wie der Bezug der Antworten zum SGB II. Dieses Verständnis von Gleichstellung wurde in den untersuchten Jobcentern auf allen Hierarchieebenen am häufigsten angetroffen – v. a. bei spontanen Antworten auf die Frage nach dem eigenen Gleichstellungsverständnis. Im Gesprächsverlauf haben dann viele Interviewte ein differenzierteres Verständnis erkennen lassen, was darauf hinweist, dass ein und dieselbe Person je nach Kontext unterschiedliche Verständnisse zeigt (und dann vermutlich auch in der Praxis umsetzen) kann.

Beim *individualisiert-bedarfsbezogenen Verständnis von Gleichstellung* steht die konkrete Bedarfslage einer Person im Vordergrund, ohne strukturell begründete geschlechterbezogene Verhältnisse und Rahmenbedingungen zu reflektieren. Seien die Potenziale und die Chancen – viele Fachkräfte betonten auch: die Wünsche und Interessen – einer Person bekannt, könne man diese aktivieren und fördern, um eine Erwerbsintegration zu erreichen. Dies gelte gleichermaßen für Männer und Frauen, dabei könnten jedoch die Bedarfe von Frauen typischerweise andere sein als die von Männern. Werden die strukturellen Bedingungen als unveränderbar hingenommen, kann ein individualisiert-bedarfsbezogenes Verständnis von Gleichstellung direkt in eine Reproduktion von Geschlechterungleichheiten führen.

Das *strukturell-bedarfsbezogene Verständnis* geht über das Individuum (das im individualisiert-bedarfsbezogenen Verständnis im Mittelpunkt steht) hinaus, indem es auch die geschlechterbezogenen Rahmenbedingungen von Erwerbstätigkeit in den Blick nimmt. Das strukturelle Verständnis benennt Bedingungen des Arbeitsmarktes als maßgebliche Faktoren der Erwerbsintegration; konkret: geschlechtersegregierte Arbeitsmärkte („Männerberufe“ versus „Frauenberufe“), Geschlechterrollenbilder und -modelle, Kinderbetreuungsmöglichkeiten und Öffentlicher Personennahverkehr (ÖPNV, siehe hierzu Abschnitt 8.6). Der Blick richtet sich hier also auf wichtige strukturelle Ursachen unzureichender Gleichstellung. Während das abstrakt-formalistische und das individualisiert-bedarfsbezogene Verständnis von Gleichstellung in den Interviewäußerungen oft nebeneinanderstanden, unterschieden sich die Interviewpartner*innen deutlich in der Einschätzung der Möglichkeiten, die Arbeitsmarktbedingungen durch eigenes Handeln bzw. die Arbeit des Jobcenters zugunsten von Gleichstellung zu beeinflussen.

Kennzeichnend für ein *paritätsorientiertes Verständnis von Gleichstellung* ist die Bezugnahme auf Kennzahlen und Statistiken, wie folgendes Zitat illustriert:

Zitat: Ich sage mal aus dem Bereich des Statistikers ist die Gleichstellung im SGB II ja im Prinzip die Gleichbehandlung zwischen Frauen und Männern. Und also von daher beispielsweise Anstreben einer Angleichung der Integration, einer Angleichung der Aktivierung, einer Angleichung, das kann ja auch schon alleine die Häufigkeit von Gesprächen sein beim Fallmanager. (J27, 9)

Trotz der engen Verbindung ist das *paritätsorientierte Verständnis* keine bloße Variante des abstrakt-formalistischen Verständnisses, sondern nimmt Bezug auf Zahlen und eröffnet damit eine Möglichkeit, den Stand der Realisierung von Gleichstellung zu überprüfen.

Schließlich fand sich bei einigen Interviewten ein *ablehnendes-relativierendes Verständnis von Gleichstellung*. Auf die Frage nach dem Gleichstellungsverständnis reagierten sie mit Unverständnis: das Jobcenter habe diesbezüglich keinen Nachholbedarf. Zuweilen wurde auch auf andere Personengruppen mit höherem Förderbedarf hingewiesen. Wiederholt wurde die Befürchtung geäußert, die Förderung von Frauen könne zulasten der Männer gehen.

Aufgrund der begrenzten Zahl an eingebundenen Fallstudienstandorten lässt sich mit einer gewissen Vorsicht festhalten, dass Fachkräfte, die marktferne ELB betreuen, eher ein individualisiert-bedarfsbezogenes Verständnis erkennen ließen, während die meisten BCA dem strukturell-bedarfsbezogenen Verständnis zuzuordnen sind. Weiterhin haben die Fallstudien gezeigt, dass insbesondere die Fachkräfte und die Teamleitungen mehrheitlich weder den Auftrag noch die Möglichkeit sehen, die Rahmenbedingungen zu beeinflussen, um Strukturen geschlechterbezogener Arbeitsmarktungleichheit zu verändern. Sie wiesen also ein strukturell-bedarfsbezogenes Verständnis von Gleichstellung als Grundlage für ihr Handeln zurück.

Wie das Gleichstellungsverständnis ist auch das auf Gleichstellung bezogene Vermittlungshandeln unter den Fach- und Führungskräften der Jobcenter nicht einheitlich. Auf Basis der Interviews in den Fallstudien zeichnen sich vier verschiedene Arten ab, die – wie auch die verschiedenen Formen des Gleichstellungsverständnisses – innerhalb der Jobcenter parallel nebeneinander praktiziert werden:

- Eine erste Art lässt sich als *genderblindes Vermittlungshandeln* bezeichnen: Die hier zugeordneten Fachkräfte brachten in den Interviews zum Ausdruck, dass sie Geschlecht nicht als relevant für ihr Vermittlungshandeln verstehen und geschlechterbezogene Vermittlungshemmnisse nicht als solche reflektieren („Ich berate individuell und unabhängig vom Geschlecht“). Eine Bearbeitung von geschlechterbezogenen strukturellen Problemlagen und Rahmenbedingungen wird folglich nicht als Teil des eigenen Aufgabenbereichs verstanden. Dies entspricht dem abstrakt-formalistischem Verständnis von Gleichstellung.
- Eine zweite Variante kann als *bedürfnisorientiertes Vermittlungshandeln* bezeichnet werden. Es wird wahrgenommen, dass es Vermittlungshemmnisse gibt, von denen in erster Linie Frauen betroffen sind, und man bemüht sich, Frauen unter den gegebenen Rahmenbedingungen – für deren Veränderung wenig Spielraum gesehen wird – spezifisch zu unterstützen. Diese Art von Vermittlungshandeln bildet die Entsprechung zum Typ des individualisiert-bedarfsbezogenen Gleichstellungsverständnisses.
- Zum dritten ist ein *veränderungsorientiertes Vermittlungshandeln* zu erkennen. Die hier zugeordneten Fach- und Führungskräfte gaben an, sich um eine aktive Bearbeitung auch von geschlechterbezogenen Rahmenbedingungen zu bemühen. So suchten sie z. B. gemeinsam mit den zuständigen kommunalen Stellen nach Lösungen zur Verbesserung des Angebots an institutioneller Kinderbetreuung oder im Bereich des ÖPNV, kontaktierten Arbeitgeber, etwa um sie zu familienfreundlichen Arbeitszeiten zu beraten, klärten ELB über ihr Recht an einem Betreuungsplatz auf, thematisierten familiäre Arbeitsteilung und Rollenbilder und strebten deren Veränderung an. Dieser Typ von Vermittlungshandeln bildet das Pendant zum strukturell-bedarfsbezogenen Verständnis von Gleichstellung.

- Schließlich ist viertens ein *reproduzierendes Vermittlungshandeln* vorzufinden. Es zeichnet sich durch ein weitgehendes Fehlen an Reflexion über gleichstellungsrelevante Systemlogiken, Verhältnisse und Rollenbilder aus; diese werden vielmehr schlicht reproduziert. So werden z. B. Integrationsbemühungen gegenüber Paar-BG auf die – i. d. R. männlichen – BG-Mitglieder mit den (tatsächlich oder vermeintlich) besseren Vermittlungschancen konzentriert. Auch werden bei Arbeitgebern mitunter vorhandene geschlechterbezogene Rollenbilder als unveränderbar hingenommen.

Die dargestellten Befunde zeigen deutlich, dass es in den Jobcentern kein geteiltes fachspezifisches, professionelles Verständnis von Gleichstellung und gleichstellungsorientiertem Vermittlungshandeln gibt. Die Umsetzung von Gleichstellung ist vielmehr häufig abhängig vom individuellen Verständnis von und Wissen über Gleichstellung. Es ist davon auszugehen, dass dies einer kohärenten Verfolgung von Gleichstellung als Ziel im Zielsteuerungssystem entgegensteht.

8.2 Führungsverantwortung

Führungsverantwortung als Teil der organisationalen Verankerung von Gleichstellung umfasst erstens, Verbindlichkeit für Gleichstellung herzustellen, zweitens, Engagement und Unterstützung in Gleichstellungsfragen zu zeigen und drittens, für Vorbildwirkung und Glaubwürdigkeit zu sorgen (siehe Abschnitt 2.4). In der Analyse ist die obere Führungsebene (Jobcenterleitung und Bereichsleitungen in den gE sowie entsprechende Positionen in den zKT) von der unteren Führungsebene (Teamleitungen) zu unterscheiden.

An nahezu allen Fallstudienstandorten bekannten sich Führungskräfte der oberen Ebene zu ihrer Verantwortung für das Erreichen der Gleichstellungsziele bzw. die Umsetzung von Gleichstellung in der Tätigkeit des Jobcenters generell. Konkret bedeute dies erstens die Vorbildfunktion im Einsatz für Gleichstellung. Zweitens sei der beharrliche Einsatz für Gleichstellung gemeint. Als dritter Punkt wurde die Vernetzung mit relevanten Akteur*innen genannt – einerseits zur Bearbeitung von externen Rahmenbedingungen und andererseits zur Koordinierung verschiedener Arbeitsbereiche des Jobcenters untereinander. Viertens wurde als Ausdruck der Übernahme von Führungsverantwortung eine Kommunikation benannt, die über bloßes Informieren hinausgehe und das Erklären von Zielen und das Sensibilisieren für die Ziele des Jobcenters umfasse. Damit wolle man den Beschäftigten den Sinn ihrer Arbeit vermitteln und sie zu selbstständigem Handeln befähigen. Nur in einem einzigen Jobcenter wurde eine besondere Führungsverantwortung für die Umsetzung von Gleichstellung negiert. Dies wurde damit begründet, dass die Ziele des SGB II per se eine bedarfsgerechte Förderung vorsähen. Daher ergebe sich bei korrekter Umsetzung Gleichstellung wie von selbst. Dieser singulären Aussage – die exemplarisch für ein relativierend-ablehnendes Verständnis von Gleichstellung (siehe Abschnitt 8.1) steht – stehen im Material zahlreiche Bekundungen einer explizit auf Gleichstellung gerichteten Führungsverantwortung gegenüber. Auch die standardisierte Befragung belegt, dass sich die große Mehrheit der Geschäftsführungen in der Hauptverantwortung zur Erreichung der Gleichstellungsziele sieht (siehe Tabelle A.1.30 und Tabelle A.1.31 in Anhang A.1.6).

Das in den Fallstudieninterviews bekundete hohe Engagement der Führungskräfte für Gleichstellung findet teilweise eine Entsprechung in den Ergebnissen der Online-Befragung der Geschäftsführungen: Dieser zufolge sah nur jede fünfte Führungskraft Handlungsbedarf bei den eigenen Rollenbildern (der niedrigste Wert aus einer Auswahl von zehn Handlungsfeldern, siehe Item drei in Tabelle A.1.43 in Anhang A.1.6). Zugleich gaben diejenigen, die hier einen Handlungsbedarf sahen, zu drei Vierteln an, entsprechende Aktivitäten gestartet zu haben. Dies ist unter den zehn Handlungsfeldern, bei denen ein Handlungsbedarf erkannt wurde, immerhin der dritthöchste Wert.

Anhand weiterer Informationen ist jedoch zu erkennen, dass die Leitungsebene der Führungsverantwortung, die sie für sich selbst beansprucht, in der Praxis allenfalls teilweise gerecht wird. Dies wird ebenfalls in der standardisierten Befragung sichtbar, und zwar in dem Teil, der sich an die BCA richtete (siehe Item drei in Tabelle A.1.43 in Anhang A.1.6): Demnach sahen anteilig doppelt so viele BCA wie Geschäftsführungen einen Handlungsbedarf bezüglich der geschlechterbezogenen Rollenbilder der Führungskräfte. Nur ein Drittel der BCA, die diesen Handlungsbedarf sahen, registrierten entsprechende Aktivitäten. Dennoch besteht auch aus der Perspektive der BCA auf diesem Handlungsfeld nur eine nachgeordnete Dringlichkeit.

Neben der standardisierten Befragung zeigen auch die Fallstudien, dass das tatsächliche Führungsverhalten weniger günstig gesehen wurde; in den Fallstudien werden darüber hinaus auch die Gründe dafür erkennbar. So gibt es kaum Vorgaben oder Konzepte, mit denen erreicht werden könnte, dass sich beim Verfolgen von Gleichstellungszielen Routinen entwickeln. Wenn Interviewpersonen (v. a. der oberen Leitungsebene) auf Gleichstellungskonzepte verwiesen, waren diese Konzepte anderen – im selben Jobcenter interviewten – Personen nicht bekannt; für die verbalen Bekundungen der Führungskräfte ließ sich auch keine andere Form des materiellen Niederschlags erkennen. Wiederholt wurde in den Fallstudien betont, dass die geschlechterdifferenzierte Beplanung von K2 (siehe Kapitel 6) der Aufmerksamkeit für Gleichstellung einen Schub gegeben und zu entsprechenden Handlungen geführt habe – also nicht die unter dem Stichwort von Führungsverantwortung angeführten Faktoren, wie Vorbildwirkung und Kommunikation.

Auch auf der unteren Führungsebene (Teamleitungen) sahen die Befragten eine Verantwortung für die Umsetzung von Gleichstellung. Grundsätzlich lässt sich mit ‚Vorbild sein‘ und ‚Gleichstellung kommunizieren‘ auch das weithin geteilte Führungsverständnis der Teamleitungen charakterisieren, jedoch mit einigen Akzentuierungen: Zum einen sahen sich die Teamleitungen eher im Zielkonflikt zwischen der Förderung von Gleichstellung und der Erfüllung der vereinbarten Integrationsziele, während die Jobcenterleitungen eher eine – nicht konfliktbehaftete – Gleichrangigkeit von Gleichstellung und den anderen Zielen des Jobcenters artikulierten. Zum anderen thematisierten die Teamleitungen eigene Führungsprobleme als Ergebnis ihrer ‚Sandwich-Position‘ zwischen Leitungs- und operativer Ebene. Sie verbanden damit teilweise die Forderung an die Jobcenterleitung, sich überzeugend für Gleichstellung einzusetzen, denn nur dann könne dies auch die Teamleitung glaubhaft gegenüber ‚ihren‘ Fachkräften tun.

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass sich die meisten interviewten Führungskräfte zum Einsatz für Gleichstellung als Teil ihrer Führungsverantwortung bekannten. Es gibt jedoch kaum organisationale Praktiken, in denen sich die bekundete Führungsverantwortung materialisieren würde. Zudem wurden Zielkonflikte artikuliert, die es insbesondere Führungskräfte der unteren Ebene (Teamleitungen) erschweren, ihrer Führungsverantwortung nachzukommen.

8.3 Die Rolle der BCA

Die BCA unterstützen die Umsetzung von Gleichstellung im SGB II. Nachdem sie zunächst nur in Agenturen für Arbeit wirkten, sind seit 2011 auch die Jobcenter verpflichtet, eine*n BCA zu benennen (§ 18e SGB II). Die BCA stellen damit einen Mindeststandard der formalen Verankerung von Gleichstellung in den Jobcentern dar. In den Fallstudieninterviews wurde den BCA eine wichtige Rolle bei der Umsetzung von Gleichstellung zugeschrieben; außerdem zeigte sich eine große Bandbreite von Tätigkeiten und Stellenzuschnitten. Zu vermuten ist, dass es vom Umfang und der konkreten Ausgestaltung der Stelle der örtlichen BCA abhängt, wie gut er bzw. sie die Umsetzung von Gleichstellung unterstützen kann. Dementsprechend sollte mit der standardisierten Jobcenterbefragung untersucht werden, ob der Steuerungseinfluss der BCA gestärkt wird, wenn

diese*r über einen hohen Stellenanteil für die BCA-Tätigkeit verfügt. Des Weiteren wurde in der Jobcenterbefragung der Frage nachgegangen, inwieweit es einen Zusammenhang zwischen dem Steuerungseinfluss der BCA und dem Ausmaß gibt, in dem die BCA in strategische Prozesse und leitende Aufgaben im Jobcenter eingebunden ist.

Für die gE gibt es seit 2011, also seit die BCA im SGB II verankert sind, ein Fachkonzept für BCA, das einen Stellenumfang von mindestens 50 % einer Vollzeitstelle empfiehlt, damit die BCA die ihr übertragenen gesetzlichen Aufgaben erfüllen können (BA, 2011, S. 10, 2022a, S. 4). Da es für die zugelassenen kommunalen Träger keine entsprechenden Empfehlungen gibt (auch nicht im einschlägigen § 18e SGB II), haben sie einen größeren Spielraum als die gE für die BCA auch Stellenvolumina von weniger als einem halben Vollzeitäquivalent (VZÄ) vorzusehen; der Jobcenterbefragung zufolge traf dies 2022 auf immerhin knapp 50 % der zkT zu (siehe Tabelle 8.1). Die Daten lassen darüber hinaus auf eine begrenzte Wirkmächtigkeit des erwähnten Fachkonzepts schließen, da knapp ein Viertel der gE (24 %) BCA-Stellenvolumina von unter 50 % VZÄ angaben. Den Befragungsdaten zufolge haben BCA in größeren Jobcentern⁶⁹ eher größere Stellenvolumina (und umgekehrt). Dass die BCA-Funktion in Vollzeit ausgeübt wird, ist selten; der Anteil hat sich gemäß der Befragungsergebnisse zwischen 2021 und 2022 aber von sechs auf acht Prozent erhöht. Hierzu haben gE und zkT gleichermaßen beigetragen. Im selben Zeitraum gab es allerdings unter den zkT auch einen Zuwachs der BCA mit einem Stellenvolumen von unter einem Viertel VZÄ um sechs Prozentpunkte auf 20 % (siehe Tabelle 8.1). Zugleich wird deutlich, dass ein Stellenanteil der BCA von mindestens 0,5 VZÄ mit einer stärkeren Einbindung der BCA in strategische Prozesse des Jobcenters einhergeht. Allerdings bleibt der Anteil der BCA mit hoher Einbindung in strategische Prozesse relativ konstant für einen Stellenanteil von 0,5 VZÄ oder darüber (siehe Abbildung 8.1). Eine Ausnahme bilden die Jobcenter mit einem Stellenanteil der BCA von einem VZÄ, die lediglich für knapp ein Viertel eine hohe strategische Einbindung angaben, ansonsten lag der Anteil der BCA mit einer hohen strategischen Einbindung zwischen 41 % und 44 %, wenn der Stellenanteil bei mindestens 0,5 VZÄ lag, aber unterhalb einem VZÄ. Hier gibt es anscheinend keinen Automatismus. Vielmehr scheint das Ausmaß der strategischen Einbindung der BCA in die Prozesse des Jobcenters auf eine Entscheidung der Geschäftsführung des Jobcenters zurückzugehen, in welchem Ausmaß eine Einbindung der BCA gewünscht ist. Allerdings scheinen mindestens 0,5 VZÄ für eine hohe Einbindung in strategische Prozesse erforderlich zu sein.

⁶⁹ Die Jobcentergröße wurde anhand der durchschnittlichen Anzahl an BG im Jahr 2022 je Jobcenter ermittelt. Die Hälfte der Jobcenter mit den niedrigsten Werten für die Anzahl an BG wurden als klein, die andere Hälfte der Jobcenter wurden als groß definiert.

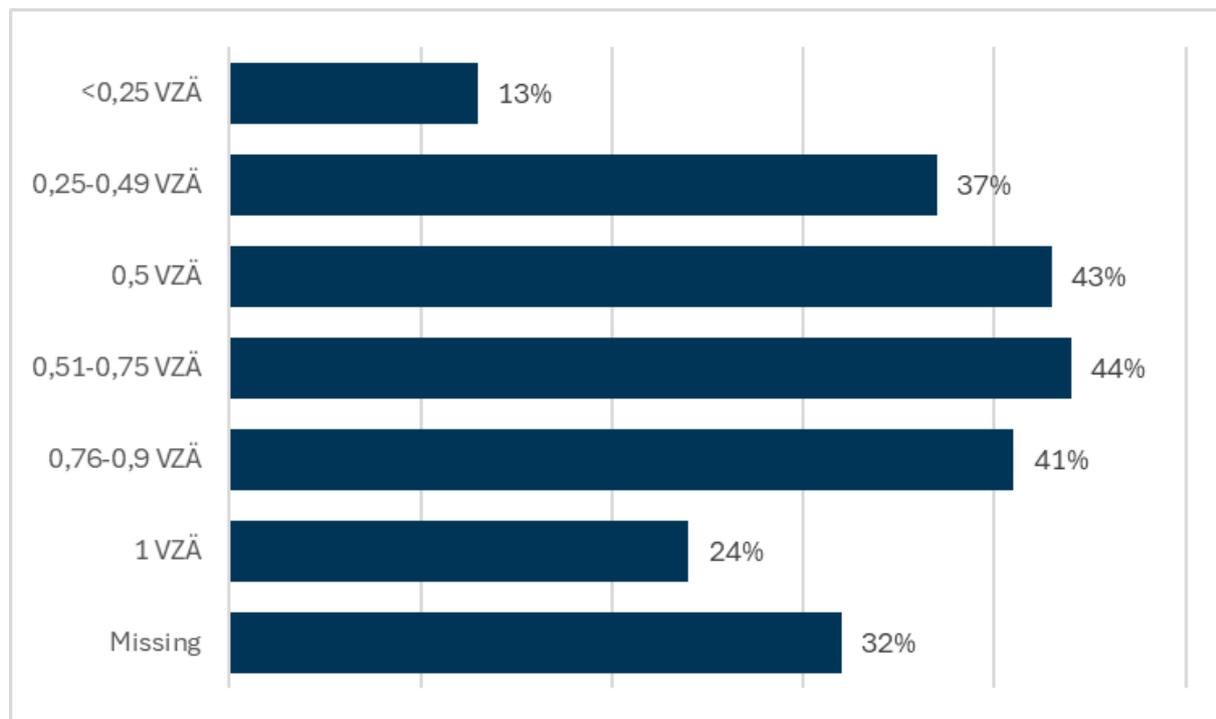
Tabelle 8.1 Stellenumfang der BCA (nach Angaben der BCA)

VZÄ	Gesamt 2021 – in % (N=267)	gE 2021 – in % (N=202)	zkT 2021 in % (N=65)	Gesamt 2022 – in % (N=267)	gE 2022 – in % (N=202)	zkT 2022 in % (N=65)	Jobcenter klein ¹ 2022 in % (N=122)	Jobcenter groß ¹ 2022 – in % (N=145)
<0,25	5%	2%	14%	6%	2%	20%	9%	3%
0,25-0,49	25%	22%	34%	24%	22%	29%	37%	12%
0,5	21%	21%	22%	20%	19%	23%	23%	17%
0,51-0,75	14%	15%	9%	14%	15%	8%	13%	14%
0,76-0,9	23%	29%	3%	22%	28%	3%	7%	35%
1	6%	6%	5%	8%	8%	6%	5%	10%
Missing	7%	5%	14%	7%	6%	11%	7%	8%
Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Erläuterungen: 1 Die Jobcentergröße wurde anhand der durchschnittlichen Anzahl an BG im Jahr 2022 je Jobcenter ermittelt. Die Hälfte der Jobcenter mit den niedrigsten Werten für Anzahl an BG wurden als klein, die andere Hälfte der Jobcenter wurden als groß definiert.

Quelle: Standardisierte Befragung der BCA 2023 (Frage 1, N=267).

Abbildung 8.1 Stellenvolumen der BCA und hohe strategische Einbindung im Jahr 2022



Erläuterungen: Eine Einbindung in strategische Prozesse wird als hoch gewertet, wenn mindestens vier von sechs der in Frage 3 des BCA-Fragebogens als strategisch eingestuft Aufgaben angegeben wurden. Dies trifft auf 99 der 267 Jobcenter (37 %) zu (siehe hierzu Anhang A.2).

Quelle: Standardisierte Befragung der BCA 2023 (Frage 1 und Frage 3, N=267).

Eine weitere wichtige Voraussetzung dafür, dass die BCA im Jobcenter als hilfreich für die Umsetzung von Gleichstellung wahrgenommen wird, ist ihre Bekanntheit unter den Mitarbeiter*innen. In den Fallstudien wurde deutlich, dass diese umso höher ist, je größer der Stellenumfang der BCA ist.

Der von den Jobcentern gestaltbare Stellenzuschnitt hängt davon ab, ob die/der BCA noch weitere Aufgaben im Jobcenter hat; dies ist der Jobcenterbefragung zufolge bei mehr als 60 % der Jobcenter der Fall. Bei zKT und kleinen Jobcentern deutlich häufiger als bei gE und großen Jobcentern (siehe Tabelle 8.2). Der Jobcenter-Befragung zufolge ist eine leitende Funktion der BCA vergleichsweise oft in größeren Jobcentern, in zKT und – was naheliegt – in solchen Jobcentern mit starker Einbindung der BCA in strategische Prozesse anzutreffen. Allerdings umfasst die – mit knapp 40 % stark besetzte – Kategorie „Sonstige“ möglicherweise weitere Funktionen mit strategischer Relevanz im Jobcenter (wie Migrationsbeauftragte*r oder Gleichstellungsbeauftragte*r). Ein Teil der BCA in den Fallstudienjobcentern bekleideten neben ihrer BCA-Tätigkeit solche Ämter. Von ihnen hoben einige der zugleich als Gleichstellungsbeauftragte*r tätige BCA thematische Überschneidungen und Synergien zwischen den beiden Funktionen positiv hervor.

Tabelle 8.2 Weitere Funktionen der BCA im Jobcenter (2022)

Welche weitere Funktion übten Sie im Jobcenter zusätzlich zu Ihrer Funktion als BCA aus?	Gesamt – in % (N=267)	gE – in % (N=202)	zKT – in % (N=65)	Jobcente r klein ¹ – in % (N=122)	Jobcente r groß ¹ – in % (N=145)	Einbindung BCA in strategische Prozesse <u>niedrig</u> ² – in % (N=158)	Einbindung BCA in strategische Prozesse <u>hoch</u> ² – in % (N=99)
Sachgebietsleitung.	2%	1%	5%	1%	2%	1%	3%
Bereichsleitung	2%	1%	6%	2%	4%	1%	4%
Teamleitung	11%	10%	15%	17%	6%	10%	12%
Fachkraft/ Fallmanagement	14%	10%	23%	21%	8%	18%	6%
Sonstige	40%	41%	37%	40%	39%	44%	35%
Keine weitere Stelle	36%	41%	23%	27%	44%	33%	41%
Missing	2%	3%	2%	2%	3%	1%	3%

Erläuterungen: Mehrfachnennungen waren zulässig.

1 Die Jobcentergröße wurde anhand der durchschnittlichen Anzahl an BG im Jahr 2022 je Jobcenter ermittelt. Die Hälfte der Jobcenter mit den niedrigsten Werten für Anzahl an BG wurden als klein, die andere Hälfte der Jobcenter wurden als groß definiert.

2 Eine Einbindung in strategische Prozesse wird als hoch gewertet, wenn mindestens vier von sechs der in Frage 3 des BCA Fragebogens als strategisch eingestuft Aufgaben angegeben wurden (siehe hierzu Anhang A.2).

Quelle: Standardisierte Befragung der BCA 2023 (Frage 4).

Den Fallstudieninterviews zufolge sind die Übergänge zu den übrigen Tätigkeiten der BCA oft fließend, weshalb aus dem formalen Stellenumfang nur begrenzt auf die für die BCA-Tätigkeiten tatsächlich verfügbare Arbeitszeit geschlossen werden kann. Aufgrund der Multifunktionalität der BCA-Tätigkeit schwankt die hierfür eingesetzte Arbeitszeit im Zeitverlauf recht stark. Manche der in den Fallstudien interviewten BCA äußerten Unzufriedenheit, da die verschiedenen Arbeitsbereiche oft schwer miteinander zu vereinbaren seien. Andere hingegen bewerteten die fließenden Übergänge zwischen den Aufgaben positiver. So hoben einige zugleich als Fachkraft tätige BCA hervor, dass es für die Erfüllung der BCA-Aufgaben hilfreich sei, die Bedarfe der ELB aus erster Hand zu kennen.

Des Weiteren wurden die Geschäftsführungen und die BCA bei der standardisierten Befragung danach gefragt, ob Gleichstellung im SGB II nachhaltiger verankert werden kann, wenn die BCA neben diesem Amt im Jobcenter eine leitende Funktion (z. B. Bereichs- oder Teamleitung) ausübt. Bei

den Antworten lässt sich keine klare Tendenz erkennen (siehe Tabelle A.1.36 in Anhang A.1.6). Sowohl die Geschäftsführungen (56 %) als auch die BCA (50 %) stimmten dieser Aussage zur Hälfte (bzw. knapp mehrheitlich) nicht zu. Gleichstellung lässt sich im Jobcenter also offenbar nicht automatisch leichter umsetzen, wenn die BCA aus einer anderen Funktion Leitungserfahrung mitbringt. Dies spricht dafür, dass es eher darauf ankommt, mit welchen Befugnissen die BCA-Stelle selbst ausgestattet ist. Hinweise darauf können die Tätigkeiten geben, die im Rahmen der BCA-Funktion ausgeübt werden. Den Fallstudien zufolge können sie zu vier Schwerpunkten gebündelt werden:

- Operative Tätigkeiten: Dazu gehören bspw. Informationsveranstaltungen für ELB, die Beratung von ELB sowie die Unterstützung für Fachkräfte bei Fragen der Gleichstellung (siehe Tabelle 8.3, Items sechs, acht und elf);
- Wissensvermittlung: Rolle als Expert*in, Vermittlung von Informationen zu Gender- und Gleichstellungsthemen für Kolleg*innen im Jobcenter oder auch in Arbeitsgruppen (siehe Tabelle 8.3, Items vier, fünf und zwölf);
- Strategische Tätigkeiten: Hierzu zählt die Beteiligung an Zielvereinbarungsprozessen und Ergebnisdialogen sowie der stetige Austausch mit der Führungsebene des Jobcenters (siehe Tabelle 8.3, Items eins, zwei, neun und zehn, die Items vier und fünf können ebenso dazugezählt werden);
- Netzwerkarbeit: Einbindung in Netzwerke in der Region, Kontakte zu wichtigen Stellen der zugehörigen Kommune wie bspw. dem Jugendamt (siehe Tabelle 8.3, Item sieben).

Dies entspricht etwa den in § 18e SGB II, Abs. 2 bis 4 beschriebenen Tätigkeiten. Die in den Fallstudien interviewten BCA waren – mit unterschiedlicher Gewichtung – im genannten Spektrum tätig. Zu ihren Aufgaben gehörte es vielfach, die Fach- und Führungskräfte regelmäßig über gleichstellungsbezogene Fragen zu informieren. Mit der Geschäftsführung erfolgte die Kommunikation mancherorts bei regelmäßigen Jours Fixe, die sicherlich auch der strategischen Einbindung der BCA dienen.

In der standardisierten Befragung wurden die BCA nach den Aufgaben gefragt, die sie im Jobcenter ausüben. Im Ergebnis entfielen 40 % der Angaben der BCA auf Items, die strategischen Aufgaben zuzuordnen sind (siehe Tabelle 8.3, Items eins, zwei, vier, fünf, neun und zehn). Überwiegend angegeben wurden dagegen beratende Tätigkeiten gegenüber Fachkräften und ELB, eine Beteiligung an der Maßnahmenplanung sowie Netzwerk- und Öffentlichkeitsarbeit. Dies stimmt der Tendenz nach mit den Fallstudienresultaten überein. Es zeigt sich zudem, dass die BCA in gE – mit Ausnahme von Item neun – durchweg häufiger in strategische Prozesse eingebunden sind als in zKT. Außerdem weisen die Items mit strategischen Aufgaben (eins, zwei, vier, fünf, neun und zehn) in großen Jobcentern höhere Werte auf als in kleinen; ein entsprechender Zusammenhang mit dem Vorhandensein eines Gleichstellungsziels in der Zielvereinbarung lässt sich hingegen nicht feststellen.

Tabelle 8.3 Aufgaben der BCA im Jobcenter (2022)

Welche Aussagen bezüglich des Aufgabenspektrums trafen auf die Funktion als BCA in Ihrem Jobcenter zu?	Gesamt – in % (N=267)	gE – in % (N=202)	zKT – in % (N=65)
(1) Die BCA war aktiv in den Prozess zur Festlegung/Formulierung von Gleichstellung als Ziel in der Zielvereinbarung eingebunden	52%	54%	48%
(2) Die BCA nahm an Sitzungen mit Arbeitsagentur/Bundesland im Rahmen der Erstellung der Zielvereinbarung teil.	12%	9%	20%
(3) Die BCA war an der Maßnahmenplanung aktiv beteiligt.	76%	80%	63%
(4) Die BCA hat die Leitung des Jobcenters in Fragen der Gleichstellung von Frauen und Männern in der Grundsicherung beraten.	73%	79%	55%
(5) Die BCA hat das Controlling in Fragen der Gleichstellung von Frauen und Männern in der Grundsicherung beraten.	36%	36%	35%
(6) Die BCA hat Fachkräfte/das Fallmanagement in Fragen der Gleichstellung von Frauen und Männern in der Grundsicherung für Arbeitsuchende beraten.	79%	84%	65%
(7) Die BCA hat aktive Netzwerkarbeit betrieben.	91%	95%	80%
(8) Die BCA hat aktive Öffentlichkeitsarbeit betrieben (z. B. Erstellung von Flyern).	65%	70%	51%
(9) Die BCA hat das Jobcenter in kommunalen Gremien bzw. in der Trägerversammlung vertreten.	43%	38%	59%
(10) Die BCA hat sich an der Erarbeitung einer lokalen Arbeitsmarktstrategie (z. B. Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramm) beteiligt.	71%	76%	55%
(11) Die BCA hat ELB und deren BG-Mitglieder in Fragen der Gleichstellung von Frauen und Männern in der Grundsicherung für Arbeitsuchende beraten.	77%	86%	49%
(12) Die BCA hat Arbeitgeber/AG-Organisationen in Fragen der Gleichstellung von Frauen und Männern in der Grundsicherung für Arbeitsuchende beraten und unterstützt.	32%	33%	28%
(13) Nichts trifft zu	2%	1%	6%
Missing	2%	2%	2%

Erläuterungen: Mehrfachnennungen waren zulässig.

Quelle: Standardisierte Befragung der BCA 2023 (Frage 25, N=267).

Die Jobcenterbefragung ging ergänzend zur Erhebung des ‚Ist-Zustands‘ der Frage nach, ob die BCA – nach Einschätzung der Geschäftsführungen und der BCA – im Jobcenter Aufgaben und Funktionen mit strategischem Charakter ausüben sollten. Tabelle 8.4 enthält die Zustimmungswerte zu fünf Antwortvorgaben mit diesbezüglichen Aussagen. Beim Vergleich mit den entsprechenden Items in Tabelle 8.4 fällt auf, dass deutlich mehr BCA, aber auch Geschäftsführungen, eine Einbeziehung der BCA in strategische Prozesse befürworteten, als dies den befragten BCA zufolge tatsächlich geschieht. So hielten 77 % der Geschäftsführungen eine aktive Einbindung der BCA in den Prozess der Festlegung von Gleichstellung als Ziel in der Zielvereinbarung für sinnvoll, während dies aber nur in 52 % der Jobcenter tatsächlich der Fall war. Der genannten Aussage stimmten häufiger die Leitungen großer Jobcenter und von zKT zu. Den anderen vier Items wurde ebenfalls eher in großen Jobcentern zugestimmt. Bei der Verteilung der Zustimmungswerte auf die Trägertypen gibt es dagegen keine eindeutige Tendenz (siehe Tabelle 8.4). Ein möglicher Grund für eine geringere strategische Einbindung der BCA in zKT als von den Geschäftsführungen gewünscht kann in dem tendenziell geringeren Stellendeputat für BCA in zKT liegen: Knapp die Hälfte der befragten BCA aus zKT hatten einen Stellenanteil von weniger als 0,5 VZÄ (Tabelle 8.1).

Tabelle 8.4 Funktionen und Aufgaben der BCA – Einschätzungen der Geschäftsführung und BCA

Wie beurteilen Sie die folgenden Aussagen über die Funktionen und Aufgaben der BCA? ¹	GF – in% (N=240)	BCA – in % (N=267)	Jobcenter klein ² – in % (N=122)	Jobcenter groß ² – in % (N=145)	gE – in % (N=202)	zkT – in % (N=65)
Der/die BCA sollte aktiv in den Prozess zur Festlegung/Formulierung von Gleichstellung als Ziel in der Zielvereinbarung eingebunden sein	77%	92%	72%	82%	70%	94%
Der/die BCA sollte an Sitzungen mit der Agentur/dem Bundesland im Rahmen der Erstellung der Zielvereinbarung teilnehmen.	33%	72%	33%	33%	30%	39%
Der/die BCA sollte an Sitzungen der für die strategische Ausrichtung des Jobcenters zuständigen Gremien regelmäßig teilnehmen.	71%	93%	67%	76%	73%	68%
Zwischen BCA und Controlling sollte ein regelmäßiger Austausch stattfinden.	80%	93%	73%	86%	78%	84%
Der/die BCA sollte aktiv an der Erstellung einer lokalen Arbeitsmarktstrategie mitwirken.	94%	99%	92%	97%	95%	93%

Erläuterungen: 1 Dargestellt ist, wie viel Prozent der jeweiligen Antworten von GF, BCA, kleinen / großen Jobcentern sowie gE/zkT der jeweiligen Aufgabe „voll“ bzw. „eher“ zugestimmt haben. Gemessen auf einer vierstufigen Skala von „stimme voll zu“ bis „stimme gar nicht zu“.

2 Die Jobcentergröße wurde anhand der durchschnittlichen Anzahl an BG im Jahr 2022 je Jobcenter ermittelt. Die Hälfte der Jobcenter mit den niedrigsten Werten für Anzahl an BG wurden als klein, die andere Hälfte der Jobcenter wurden als groß definiert.

Quelle: Standardisierte Befragung der Geschäftsführungen (Frage 26, N=240) und BCA (Frage 6, N=267) 2023.

Die Befragungsdaten zeigen insgesamt, dass die Geschäftsführungen wie auch die BCA grundsätzlich eine hohe Bereitschaft zur Einbeziehung der BCA in strategische Prozesse im Jobcenter bekunden. Woran es liegt, dass dahinter die tatsächliche strategische Beteiligung der BCA der Befragung zufolge deutlich zurückbleibt, kann hier nur Gegenstand von Vermutungen sein. In Frage kommt etwa ein sozial erwünschtes (positives) Antwortverhalten der Geschäftsführungen und demgegenüber möglicherweise eine strategisch motivierte Neigung der BCA, ihre tatsächliche Beteiligung an strategischen Prozessen vor dem Hintergrund anspruchsvoller Erwartungen eher abzuschwächen. Möglich ist aber auch, dass die grundsätzliche Bereitschaft der Geschäftsführungen zur Einbeziehung der BCA in strategische Prozesse tatsächlich hoch ist, viele von ihnen dies aber nicht umsetzen, weil sie die Eignung der Personen, die vor Ort als BCA arbeiten, für eine intensivere Beteiligung anzweifeln.

Die Fallstudien lassen erkennen, dass die Gleichstellungsthematik häufig an die BCA delegiert wird und nicht als Querschnittsthema, das alle betrifft, angesehen wird. Die Position der BCA kann sowohl spezialisierend-differenzierend als auch integrierend-übergreifend angelegt sein; beides ist im Material der Fallstudien zu beobachten.

8.4 Ressourcen

Die Annahme liegt nahe, dass die Umsetzung von Gleichstellung umso erfolgreicher ist, je mehr den diesbezüglichen Aufgaben und Anforderungen angemessene Ressourcen bereitgestellt werden. Ausgehend von dieser Vermutung wurden die Geschäftsführungen in den Fallstudien gefragt, welche Ressourcen im Jobcenter für gleichstellungsorientiertes Handeln zur Verfügung stehen und ob sie diese als ausreichend für die Erreichung der Gleichstellungsziele einschätzen. Mit Ressourcen sind hier Arbeitskapazitäten und finanzielle Mittel gemeint, die dazu genutzt werden können,

gleichstellungsbezogene Aufgaben zu erfüllen. Mehrfach werden in der Literatur unzureichende Ressourcen im Bereich des SGB II festgestellt, was insbesondere die Arbeit mit solchen Leistungsberechtigten erschwere, die einen hohen Betreuungsaufwand und/oder intensiven Maßnahmeneinsatz erfordern (Freier et al., 2019; ISG & steria mummert, 2013; Kaps et al., 2017). In den Fallstudieninterviews wurden Fragen nach den Ressourcen gestellt, aber weder in gE noch in zkt in nennenswerter Zahl detailliert beantwortet. Die vorliegenden Antworten von Jobcenterleitungen lassen darauf schließen, dass die in den letzten Jahren zur Verfügung gestellten finanziellen Mittel für die Beschäftigung von BCA und Fachkräften als ausreichend eingeschätzt werden, um gleichstellungsorientiert handeln zu können. Andere Interviewpersonen monierten hingegen, dass von den Jobcentern eine Verbesserung der Gleichstellungsergebnisse gefordert werde, ohne dass entsprechende Mittel bereitgestellt würden.

Als zentrale Ressource nannten Jobcenterleitungen wie Fachkräfte die BCA-Stelle. Zum Teil wurde ausdrücklich gesagt, es gebe darüber hinaus im Jobcenter keine Ressourcen für die Umsetzung von Gleichstellung. Nur an einem Fallstudienstandort verfügt die BCA – zumindest temporär – über ein eigenes Budget für gleichstellungsfördernde Aktivitäten. An einigen Standorten wies die Geschäftsführung darauf hin, dass sich das Haushaltsvolumen des Jobcenters nach den ELB- und BG-Zahlen richte. Seien diese rückläufig, betreffe dies auch die Gleichstellungsförderung, da bei sinkenden Budgets vorrangig gruppenspezifische Maßnahmen – also auch solche für Frauen – gekürzt würden.

In vielen Fallstudieninterviews wurde vor allem von Führungskräften der Betreuungsschlüssel, nach dem den Vermittlungsfachkräften ELB zugeteilt werden, thematisiert und zumeist als ungünstig bewertet. So stehe zu wenig Zeit für ‚schwierige Fälle‘ zur Verfügung, wozu bspw. auch Frauen mit Sorgeverpflichtungen gezählt wurden. Bei der Betreuungsrelation offenbare sich zudem der Gestaltungsspielraum der Jobcenter, wie die Teamleitung einer gE erläuterte: Wenn Personal für zielgruppenspezifische Aktivitäten freigestellt werde, die in der ‚normalen‘ Vermittlungsarbeit aus Kapazitätsgründen nicht zu realisieren seien, steige der Betreuungsschlüssel in der allgemeinen Vermittlung. Über solche Schwerpunktsetzungen entscheide die Geschäftsführung gemeinsam mit der Teamleitung. Ähnlich äußerten sich auch andere interviewte Jobcenterleitungen.

Im Kontext der Betreuungsrelation sprach die Geschäftsführung einer gE noch eine andere Problematik an: Personen, die sich nach § 10 Abs. 1 Nr. 3 SGB II in Elternzeit befinden, würden bei der ELB-Zahl, auf deren Grundlage der Personalhaushalt berechnet wird, nicht mitgezählt. Daher betreue man diese Personen de facto zum „Nulltarif“ (F1, 53).⁷⁰

Zusammenfassend ist die zurückhaltende Thematisierung der Ressourcenfrage durch die Interviewten – trotz ihrer aus der Literatur bekannten hohen Bedeutung – nicht nur Ausdruck des Fehlens spezifischer Ressourcenzuweisungen für ein Gleichstellung förderndes Handeln in den Jobcentern, sondern auch der Tatsache, dass die Fach- und Führungskräfte die verfügbaren allgemeinen Ressourcen nur selten für Gleichstellungsziele einsetzen. Auch daraus lässt sich schließen, dass die Akteur*innen im Jobcenter Gleichstellung überwiegend als Spezialthema verstehen.

⁷⁰ Der Berechnungsschlüssel für den Personalhaushalt wird von den Trägerversammlungen der Jobcenter bestimmt. Hier kommt das sogenannte Vorgehensmodell zum Einsatz, in welchem Personen, die nach § 10 SGB II dem Arbeitsmarkt nicht zur Verfügung stehen müssen, grundsätzlich mitgezählt werden können, aber nicht müssen (BA, 2017).

8.5 Verankerung von Gleichstellung in den Strukturen und Prozessen der Jobcenter

Um die Verankerung von Gleichstellung in den Strukturen und Prozessen der Jobcenter darzustellen, werden im folgenden Spezialteams und spezialisierte Maßnahmen sowie Weisungen, Konzepte und die Kommunikation zu Gleichstellung analysiert. Diese unterschiedlichen Elemente sind zum einen darauf gerichtet, durch *Differenzierung* innerhalb der Organisation Vorteile der Spezialisierung zu nutzen. Zum anderen sollen darüber gemeinsame Standards innerhalb der Jobcenter etabliert werden, was sich als organisationale *Integration* bezeichnen lässt.⁷¹ Der Schwerpunkt dieses Abschnittes liegt also auf dem Aufbau und den Prozessen innerhalb der Organisation, während sich der folgende Abschnitt auf die Handlungsfelder bezieht, in denen die Jobcenter tätig sind.

Die Einrichtung spezialisierter Teams oder die Spezialisierung einzelner Fachkräfte für Frauen im Leistungsbezug sowie die Auflage spezifischer Maßnahmen für bestimmte Zielgruppen weiblicher ELB wurde in den Fallstudien oft als zentrale Vorgehensweise des Jobcenters zur Verankerung und Umsetzung von Gleichstellung dargestellt. Die Jobcenterbefragung ermöglicht eine Einschätzung darüber, wie häufig solche Strukturen in der Fläche bestehen. Demzufolge verfügen 40 % der Jobcenter über derartig spezialisierte Teams (siehe Tabelle 8.5).⁷² Sie sind in fast der Hälfte der westdeutschen Jobcenter und anteilig nur halb so oft in ostdeutschen Jobcentern anzutreffen, was die in den Fallstudien eher in ostdeutschen Jobcentern festzustellende „Selbstverständlichkeit“ in der Umsetzung von Gleichstellung unterstreicht.

⁷¹ Vorteile der Spezialisierung bestehen in einem genaueren Wissen, umfangreicheren Erfahrungen sowie eingespielten Routinen bei den Fachkräften und nicht zuletzt in einem günstigeren Betreuungsschlüssel, was insgesamt eine höhere Effizienz erwarten lässt. Gleichwohl erreicht die Spezialisierung einen Grenznutzen und beschränkt die Flexibilität innerhalb einer Organisation, weshalb Maßnahmen erforderlich sind, die Fachkräfte zu gemeinsamen, organisationsübergreifenden Routinen verpflichten und insofern die organisationale Integration stärken.

⁷² Weitergehende Auswertungen finden sich in Tabelle A.1.38 in Anhang A.1.6).

Tabelle 8.5 Spezialisierte Teams oder Fachkräfte für weibliche ELB in den befragten Jobcentern (2022, Angaben der BCA)

Spezialisierte Teams	Beobachtung n	Nein - in %	Ja - in %	...davon Zielgruppe Alleinerziehend e - in %	...davon Zielgruppe Frauen mit Migrations-/ Fluchthintergrund - in %	...davon Zielgruppe Erziehende nach § 10 Abs.1 Nr. 3 SGB II in %
Alle	267	57%	40%	55%	19%	30%
Aufgabenwahrnehmung						
gE	202	56%	42%	55%	18%	31%
zkT	65	62%	34%	55%	23%	27%
Region						
Ost	64	75%	20%	15%	15%	15%
West	203	52%	46%	60%	19%	32%
Jobcentergröße¹						
Groß	145	54%	43%	52%	19%	26%
Klein	122	61%	36%	59%	18%	36%

Erläuterungen: Differenz zu 100 %: Rundungsbedingt bzw. missing.

1 Die Jobcentergröße wurde anhand der durchschnittlichen Anzahl an BG im Jahr 2022 je Jobcenter ermittelt. Die Hälfte der Jobcenter mit den niedrigsten Werten für Anzahl an BG wurden als klein, die andere Hälfte der Jobcenter wurden als groß definiert.

Quelle: Standardisierte Befragung der BCA 2023 (Fragen 23-25, N = 267).

Die wichtigste Zielgruppe der 2022 bestehenden spezialisierten Teams bzw. Fachkräfte waren weibliche Alleinerziehende, mit größerem Abstand folgten weibliche Erziehende nach § 10 Abs.1 Nr.3 SGB II sowie Migrantinnen bzw. weibliche Geflüchtete. Auch hier ist der Ost-West-Unterschied auffällig: Etwa 60 % der westdeutschen Jobcenter, die über spezialisierte Teams oder Fachkräfte für weibliche ELB verfügen, haben solche für Alleinerziehende eingerichtet, aber nur 15 % der ostdeutschen Jobcenter. Nur in relativ wenigen der befragten Jobcenter mit spezialisierten Teams für Alleinerziehende wurden diese erst in den letzten drei Jahren gebildet (30 %); deutlich über 90 % der BCA gaben (in einer weiteren Frage) an, dass diese Teams fester Bestandteil der Jobcenterorganisation seien (siehe Tabelle A.1.39 in Anhang A.1.6). Jedoch ist auch erkennbar, dass in kleinen Jobcentern diese organisatorische Differenzierung bzw. Spezialisierung relativ oft erst in den letzten drei Jahren vollzogen wurde, während in den größeren Jobcentern spezialisierte Teams schon länger (und überwiegend seit mehr als sechs Jahren) arbeiteten. Die Einbindung der BCA in die strategischen Prozesse des Jobcenters, auch in Kombination mit ihrem Stundenumfang, steht anscheinend nur in schwachem Zusammenhang mit der Existenz und Ausrichtung spezialisierter Teams.

Neben spezialisierten Teams gibt es auch die Möglichkeit spezialisierter Maßnahmen, um bestimmte Teilzielgruppen unter den weiblichen ELB (z. B. Alleinerziehende oder Erziehende nach § 10 Abs. 1 Nr. 3 SGB II) gezielt zu fördern. Die diesbezüglichen Ergebnisse der standardisierten Jobcenterbefragung zeigen, dass in der großen Mehrheit der Jobcenter (2021: 74 % und 2022: 78 %) nach Angaben der BCA spezifische Maßnahmen für weibliche ELB durchgeführt werden (siehe Tabelle A.1.40 und Tabelle A.1.41 in Anhang A.1.6). Dabei fällt auf, dass die BCA in ostdeutschen Jobcentern die diesbezügliche Frage (2022: 47 %) weit unterdurchschnittlich häufig bejahten. Beim Vergleich der Jobcenter nach Trägertyp, Größe, Vorhandensein eines Gleichstellungsziels und strategischer Einbindung der BCA sind hier demgegenüber keine markanten Unterschiede festzustellen (siehe Tabelle A.1.41 in Anhang A.1.6).

Als Teilzielgruppen dieser spezifischen Maßnahmen innerhalb der weiblichen ELB konnten Alleinerziehende, Migrantinnen und Geflüchtete sowie Erziehende gemäß §10 Abs. 3 SGB II angegeben werden. Die für spezifische Maßnahmen bereitgestellten Ressourcen kommen in erster Linie weiblichen Geflüchteten und Migrantinnen zugute, mit deutlichem Abstand folgen Maßnahmen für Alleinerziehende und solche für Erziehende nach §10 Abs. 3 SGB II. Dabei konzentrieren insbesondere große Jobcenter den Einsatz spezifischer Maßnahmen für weibliche ELB auf die Teilzielgruppe der Geflüchteten/Migrantinnen (siehe Tabelle 8.6).

Bei Betrachtung der bisherigen Zeiträume der Durchführung der zielgruppenspezifischen Maßnahmen (siehe Tabelle A.1.42 in Anhang A.1.6) zeigt sich, dass Maßnahmen für weibliche Alleinerziehende offenbar seit vielen Jahren ein stabiler Bestandteil des Maßnahmenangebots vieler Jobcenter sind. Diese Zielgruppe steht seit mindestens 2013 in unterschiedlicher Weise im Fokus der Steuerung im SGB II. Während Maßnahmen für Erziehende nach § 10 Abs. 1 Nr. 3 SGB II und solche für weibliche Geflüchtete und Migrantinnen mehrheitlich seit maximal sechs Jahren angeboten werden. Letzteres kann mit der seit einigen Jahren gestiegenen Anzahl weiblicher Geflüchteter (seit Juni 2022 insbesondere aus der Ukraine) erklärt werden.

Tabelle 8.6 Maßnahmen für spezifische Teilzielgruppen weiblicher ELB

Für welche weiblichen ELB gab es in Ihrem Jobcenter spezifische arbeitsmarktpolitische Maßnahmen?	Gesamt	Kleine	Große	Gesamt	Kleine	Große
	2021 – in % (N=198)	Jobcenter ¹ 2021 – in % (N=88)	Jobcenter ¹ 2021 – in % (N=110)	2022 – in % (N=209)	Jobcenter ¹ 2022 – in % (N=94)	Jobcenter ¹ 2022 – in % (N=115)
Ausschließlich für weibliche Alleinerziehende	44%	40%	46%	41%	38%	44%
Ausschließlich für weibliche Migrantinnen und Geflüchtete	64%	56%	70%	65%	55%	72%
Ausschließlich für weibliche Erziehende nach § 10 Abs. 3 Nr. 1 SGB II	35%	34%	36%	37%	37%	37%
Sonstige	39%	35%	42%	40%	35%	44%
Missing	5%	6%	5%	6%	9%	4%

Erläuterung: ¹ Die Jobcentergröße wurde anhand der durchschnittlichen Anzahl an BG im Jahr 2022 je Jobcenter ermittelt. Die Hälfte der Jobcenter mit den niedrigsten Werten für Anzahl an BG wurden als klein, die andere Hälfte der Jobcenter wurden als groß definiert.

Quelle: Standardisierte Befragung der BCA 2023 (Frage 13, N = 267).

Als zweiter Aspekt der Verankerung von Gleichstellung in den Strukturen und Prozessen der Jobcenter soll nun ein Beispiel für die organisationale Integration betrachtet werden, also für Strukturen bzw. Prozesse, die jeweils in der gesamten Organisation implementiert sind. Hierzu gehören Vorgaben und Konzepte, die die Umsetzung von Gleichstellung betreffen. Gestützt auf die Fallstudien ist festzustellen, dass in der Mehrheit der Jobcenter schriftliche Vereinbarungen oder Vorgaben zur Gleichstellung allenfalls gering formal verankert sind.⁷³ Dies wurde häufig damit begründet, Gleichstellung sei ohnehin ein relevantes Querschnittsthema, das man nicht hervorheben

⁷³ Wenn – vornehmlich – BCA auf Konzepte hinweisen, sind sie in anderen Interviews aus demselben Jobcenter häufig nicht bekannt. So erwähnte eine BCA ein Konzept zur Förderung der Erhöhung der Frauenerwerbsbeteiligung. Die anderen an diesem Standort Interviewten äußern sich dazu nicht. Aus einem anderen Jobcenter berichtete ebenfalls die BCA von einem im EDV-System hinterlegten Dokument, in dem beschrieben werde, was Gleichstellung im Jobcenter bedeute. In anderen Interviews an diesem Standort wurde das genannte Konzept nicht erwähnt, es hat also offensichtlich kaum Handlungsrelevanz.

müsse. Ein weiteres Argument war, dass eine explizite, weitergehende Formalisierung von Gleichstellungszielen nicht zum eigenen Führungsstil passe und aufgrund der geringen Größe des Jobcenters eine Steuerung über Gespräche ohnehin besser funktioniere. Hier wird also die Größe des Jobcenters (Zahl der Beschäftigten und der zu betreuenden BG) als ein Einflussfaktor auf das richtige Maß an Formalisierung eingeführt.⁷⁴ Mit einem dritten Argument wurde auf eine – ebenfalls organisational verankerte – Alternative zu schriftlich präzisierten Anforderungen und Aufgaben hingewiesen, nämlich einen regelmäßigen Austausch über die erzielten Ergebnisse. Darüber hinaus wurde ein Motivationsverlust bei den Beschäftigten als mögliche kontraproduktive Wirkung formaler Vorgaben benannt:

Zitat: Ich kann als Geschäftsführer vieles vorgeben. Erreiche ich damit die Mitarbeiter? Die machen es dann, weil sie es machen müssen, oder weil es Druck gibt. (...) Wenn die Kollegen selber Ideen haben- die, die tagtäglich mit den Bürgerinnen und Bürgern im Gespräch sind, wissen die ja am besten, was ihre Leute brauchen. Wie man sie unterstützen kann. (I1, 75)

Doch die Beschäftigten bilden keine homogene Gruppe, und so, wie sich einige von ihnen durch Vorgaben unter Druck gesetzt fühlen mögen, gab es in den Fallstudienjobcentern andere Beschäftigte, die gerade das Fehlen von Vorgaben zu gleichstellungsorientiertem Vermittlungshandeln bemängelten, weil sie sich Erwartungssicherheit wünschten.

Eine weichere Form von Vorgaben sind Arbeitshilfen oder Praxisleitfäden wie z. B. die „Beratungskonzeption für die Grundsicherung für Arbeitsuchende“ (BeKo), das „4-Phasen-Modell der Integrationsarbeit“ (4PM) in den gE oder ähnliche Konzepte in den zKT (z. B. das sogenannte „faz-Modell“). Sie sollen die Arbeitsprozesse im Jobcenter vereinheitlichen und eine hohe Qualität der Vermittlungsarbeit gewährleisten. In den untersuchten Jobcentern zeigte sich allerdings, dass Gleichstellung bei den Handlungsroutinen auf Grundlage von BeKo oder 4PM keine besondere Rolle spielte. In den Fallstudien gaben mehrere interviewte Fachkräfte an, diese gäben ihnen keine Orientierung, die Gleichstellungsperspektive in der Beratungs- und Vermittlungsarbeit konsequent einzunehmen. Unabhängig davon wurden solche Arbeitshilfen und Praxisleitfäden nicht von allen Fachkräften genutzt.

Diese Befunde aus den Fallstudien deuten auf eine schwache organisationale Verankerung von Gleichstellung in den Jobcentern hin. Zugleich sind jedoch – nicht nur vereinzelt – lokal spezifische Vorkehrungen zu erkennen, die sich der organisationalen Verankerung mit integrierenden Elementen zuordnen lassen, darüber hinaus aber nur schwer auf einen gemeinsamen Nenner zu bringen sind. In der Gesamtheit relativieren sie den Befund der schwachen organisationalen Integration in Gestalt von Vorgaben, Positionen und Aufgaben. Zu den in den Fallstudien angetroffenen Beispielen gehören (aus jeweils unterschiedlichen Jobcentern):

- Multiplikator*innen auf Teamebene, welche die Aufgabe hätten, gleichstellungsbezogene Informationen für Erziehende in die einzelnen Teams zu tragen und als Ansprechpartner*innen zur Verfügung zu stehen.
- Organisation einer Austauschrunde von Multiplikator*innen, die regelmäßig zu gleichstellungsrelevanten Themen tage.
- Umsetzung der Anweisung der BA zur frühzeitigen Aktivierung von Erziehenden nach § 10 Abs. 1 Nr. 3 SGB II (siehe Abschnitt 6.2.2.1) mit der präzisierten Vorgabe, halbjährlich Kontakt mit den betreffenden Leistungsbeziehenden aufzunehmen. Ähnliche Vorgaben existierten – im

⁷⁴ Die Online-Befragung bestätigt dies gerade nicht (siehe oben). Jedoch zeigt die Online-Befragung, dass sich spezialisierte Teams in größeren Jobcenter früher etabliert haben, während die kleineren Jobcenter erst später nachgezogen haben.

Rahmen allgemeiner Ansprachekonzepte speziell für Erziehende – an weiteren Standorten (gE und zkT).

An einem weiteren Standort (zkT) wurde von allgemeinen Vorgaben für die Beratungs- und Vermittlungsarbeit – deren Einhaltung kontrolliert werde – berichtet. Stelle sich bspw. heraus, dass Erziehende wiederholt einer schlechten Profillage zugewiesen würden, überprüfe man die Gründe – und berücksichtige Gleichstellung somit zumindest implizit.

Aus den Fallstudien gibt es ebenfalls Erkenntnisse zu den Gelegenheiten, bei denen in den Jobcentern typischerweise über Gleichstellung kommuniziert wird. Eine Geschäftsführung äußerte z. B., dass sie in dem monatlich an alle Beschäftigten versandten Controllingbericht bewusst die Aufmerksamkeit auf bestimmte Themen lenke, aktuell eben auf Gleichstellung. Andere Jobcenterleitungen sagten, sie betrachteten es als ihre Aufgabe, die Mitarbeitenden durch regelmäßige Kommunikation für Gleichstellung zu sensibilisieren. Die Fallstudien zeigten weiterhin, dass gleichstellungsbezogene Themen in Dienstbesprechungen wie Teamleitungsrunden zur Sprache kämen, nicht zuletzt deshalb, weil der/die BCA an solchen Sitzungen teilnehme. Darüber hinaus gaben einige Führungskräfte an, Gleichstellung in Dienstbesprechungen bzw. Zielerreichungsgesprächen zu thematisieren. Über gleichstellungsrelevante Aspekte spreche man darüber hinaus in den Teams bei der Planung von Maßnahmen. Es werde dabei i. d. R. nicht über Gleichstellung ‚an sich‘ explizit kommuniziert, sondern es würden im Rahmen der Routinekommunikation in den Teams eher implizit und anlassbezogen gleichstellungsrelevante Aspekte berührt. Explizit erfolge dies in erster Linie mit Bezug auf die Vereinbarkeit von Betreuungspflichten und Erwerbstätigkeit bei Alleinerziehenden. Ein informeller Austausch unter Kolleg*innen scheint in den untersuchten Jobcentern keine große Rolle zu spielen; entsprechende Fragen wurden in vielen Interviews verneint.

Diese Befunde zur organisationalen Einbettung von Gleichstellung in die Strukturen und Prozesse der Jobcenter lassen sich dahingehend zusammenfassen, dass es in einer beträchtlichen Zahl von Jobcentern zu spezialisierten Teams und damit zu Bündelungen von Kompetenzen gekommen ist, die überwiegend auf Dauer angelegt sind. Integrierende Elemente mit Querschnittscharakter (Konzepte, Vorgaben, Multiplikator*innen-Positionen) sind demgegenüber seltener anzutreffen. Damit Spezialisierungen positive Auswirkungen haben, bedarf es jedoch weiterer Voraussetzungen. Eine Spezialisierung auf Gleichstellungsfragen in Strukturen und Prozessen der Jobcenter sollte nicht zu einer „Abkapselung“ („Abschieben“), sondern dazu führen, dass die Belange der Gleichstellung in die Gesamtorganisation integriert werden („Mainstreaming“).

8.6 Umsetzungsstrategien: Handlungsfelder der Umsetzung von Gleichstellung

In diesem Abschnitt wird, gestützt auf die Ergebnisse der Fallstudien sowie der standardisierten Jobcenterbefragung, beleuchtet, auf welchen Feldern die Fach- und Führungskräfte in den Jobcentern aktiv werden, um die Gleichstellungsziele zu erreichen. Inwieweit sie Veränderungen anstreben, hängt nicht nur von ihrer Genderkompetenz ab (siehe Abschnitt 8.1). Es unterscheidet sich zudem nach den verschiedenen im Folgenden erläuterten Handlungsbereichen, in denen gleichstellungsfördernde Veränderungen angestrebt werden. Dies zeigen neben den Fallstudien auch

die Daten der standardisierten Jobcenterbefragung. Hierfür wird auf Befragungsergebnisse zurückgegriffen, die im vorhergehenden Abschnitt bereits eingeführt wurden.⁷⁵

Die Fallstudien- und Befragungsergebnisse lassen insgesamt erkennen, dass sich die gleichstellungsbezogenen operativen Strategien der Fach- und Führungskräfte auf zwei Teilgruppen konzentrieren: Alleinerziehende und Erziehende, die nach § 10 Abs. 1 Nr. 3 SGB II von der Vermittlungspflicht befreit sind.⁷⁶ Beide Punkte sind geschlechtsneutral formuliert, betreffen aber ganz überwiegend Frauen. Nach Feststellung der meisten befragten Fach- und Führungskräfte stünden bei diesen Gruppen Haushaltskonstellation und Arrangements der familiären Arbeitsteilung der gleichen Teilhabe am Arbeitsleben und der hierauf bezogenen Förderung besonders hohe Hürden entgegen. Aus der Konzentration auf diese Teilgruppen lässt sich folgern, dass in den untersuchten Jobcentern zum einen die Verantwortung für Kinderbetreuung implizit einseitig Frauen zugeordnet wird, zum anderen aber auch, dass Frauen in Paar- oder Single-BG von der Gleichstellungsförderung kaum erreicht werden. Nachdem dies in einigen (wenigen) Fallstudienjobcentern aufgefallen war, wurden dort gezielt weibliche ELB ohne Erziehungsverantwortung angesprochen, da sie als Potenzial zur Verbesserung der Integrationszahlen wahrgenommen wurden.

Die von den Interviewpersonen in den Fallstudien angegebenen Handlungsansätze lassen sich fünf Feldern zuordnen: (1) die Rollenbilder der zu betreuenden ELB, (2) besondere Schwierigkeiten infolge von Erziehungszeiten, (3) die Arbeitgeber in der Region, (4) die Fachkräfte im eigenen Haus, (5) die regionalen externen Rahmenbedingungen von Gleichstellung.⁷⁷

Zu (1): Die einer gleichen Erwerbsteilhabe von Frauen mit Kindern entgegenstehen Hürden verorteten viele Interviewpersonen in den geschlechterbezogenen Rollenbildern und damit einhergehenden Erwerbsorientierungen der weiblichen ELB sowie den Familienarrangements, in denen sie leben. In diesem Zusammenhang wurden auch weibliche ELB angeführt, die langjährig in geringfügigen Arbeitsverhältnissen beschäftigt waren und nur schwer zu einem Wechsel in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung zu motivieren seien. Einige Fachkräfte streben nach eigenen Angaben bei den weiblichen ELB Reflexionsprozesse und Einstellungsänderungen bezüglich der geschlechterbezogenen Rollenbilder und Familienarrangements an, dabei bezögen sie auch die männlichen BG-Mitglieder in die Beratung ein. Die meisten interviewten Fachkräfte thematisierten solche Fragen in der Beratung weiblicher ELB aber offenbar nicht, sondern konzentrierten sich – neben den Standardverfahren der Arbeitsvermittlung – bei Bedarf auf Hilfen zur Lösung praktischer Probleme wie Kinderbetreuung. Viele Jobcenter beauftragten Bildungsträger mit der Durchführung spezieller Maßnahmen für Teilgruppen von Frauen (siehe Tabelle A.1.40 und Tabelle A.1.41 in Anhang A.1.6). Zum Teil werde dies aber auch spezialisierten Fachkräften bzw. Teams übertragen, die es der standardisierten Jobcenterbefragung zufolge, in 40 % aller Jobcenter gibt (siehe Tabelle 8.5). Handlungsbedarf bezüglich einer Veränderung der geschlechterbezogenen Rollenbilder der ELB sehen den Befragungsergebnissen zufolge 61 % der Geschäftsführungen; von diesen gaben 71 % an,

⁷⁵ Dieser Abschnitt ist komplementär zu dem vorhergehenden Abschnitt, hier werden allerdings Handlungsfelder der Jobcenter beschrieben. Im vorangegangenen Abschnitt wurden Strukturen und Prozesse behandelt.

⁷⁶ Frauen in BG mit Kindern werden in den Zielvereinbarungen der gE-Ebene durch Bezugnahme auf Alleinerziehende – und nicht auf Frauen in Paar-BG – adressiert. Die Initiierung entsprechender Projekte (für Alleinerziehende, aber auch für Erziehende in Erziehungszeit entsprechend § 10 Abs. 1 Nr. 3 SGB II) in gE kann auf die gemeinsame Planungsgrundlage sowie die Zielvereinbarung zwischen BMAS und BA zurückgeführt werden. In den Zielvereinbarungen auf zkt-Ebene dagegen kommen Alleinerziehende als Teilzielgruppe nicht vor, während Frauen in Paar-BG mit Kindern in einigen wenigen Fällen als Teilzielgruppe genannt werden.

⁷⁷ Nach Wahrnehmung vieler interviewter Fach- und Führungskräfte seien weibliche ELB wegen niedriger bzw. fehlender schulischer und beruflicher Bildungsabschlüsse schwerer in Erwerbsarbeit zu integrieren als männliche ELB; hier würden Verbesserungen durch den Einsatz von Instrumenten wie Teilzeitausbildung angestrebt. Andere Interviewte stellten jedoch heraus, dass weibliche ELB trotz eines im Geschlechtervergleich höheren formalen schulischen und beruflichen Bildungsniveaus schwerer in Erwerbsarbeit integrierbar seien. Insgesamt sahen die Interviewten die tieferliegenden – aus ihrer Sicht bearbeitbaren – Ursachen der schlechteren Integrationschancen der weiblichen ELB, unabhängig von deren (nicht) vorhandenen schulischen und beruflichen Bildungsabschlüssen, in den in diesem Abschnitt skizzierten fünf Handlungsbereichen.

darauf bezogene Aktivitäten aufgelegt zu haben (siehe Item eins in Tabelle A.1.43 in Anhang A.1.6). Die befragten BCA sahen hier indes eine deutliche Diskrepanz zwischen Handlungsbedarf (75 %) und unternommenen Aktivitäten (50 %).

Zu (2): Ein zweiter Handlungsbereich gleichstellungsbezogener operativer Strategien der Fachkräfte ist der Umgang mit besonderen Schwierigkeiten infolge von Erziehungszeiten. Erziehende mit Kindern im Alter von bis zu drei Jahren, die nach § 10 Abs. 1 Nr. 3 SGB II von der Vermittlungspflicht befreit sind und deshalb von den Fachkräften bislang nur sporadisch kontaktiert und selten aktiviert würden, benötigten nach Ablauf dieser Zeit den Interviewangaben zufolge für den Wiedereinstieg in Erwerbsarbeit – sofern dieser nicht frühzeitig vorbereitet werde – oft relativ lange Zeit. Vor diesem Hintergrund gehöre – einer Jobcenterbefragung zufolge – diese Gruppe zu den Hauptzielgruppen von spezialisierten Teams oder Fachkräften für weibliche ELB (30 %, siehe Tabelle 8.6), zumal es (für die gE) eine entsprechende Anweisung der BA zur frühzeitigen Aktivierung von Erziehenden gibt (siehe Abschnitt 6.2.2.1). Dementsprechend gaben 37 % der Jobcenter an, spezifische arbeitsmarktpolitische Maßnahmen für diese Zielgruppe durchzuführen (siehe Tabelle 8.6). Außerdem gaben drei Viertel der befragten Geschäftsführungen und 79 % der BCA an, Handlungsbedarf bezüglich dieses Personenkreises zu sehen (siehe Item fünf in Tabelle A.1.43 Anhang A.1.6). Den Angaben zufolge wurden in 87 % (Geschäftsführungen) bzw. 80 % (BCA) der Jobcenter mit einem entsprechenden Handlungsbedarf diesbezügliche Aktivitäten aufgelegt.⁷⁸

Zu (3): Ein drittes Handlungsfeld gleichstellungsbezogener operativer Strategien der Fachkräfte ist auf die Arbeitgeber bezogen. Die Erreichbarkeit der Gleichstellungsziele des Jobcenters hänge vor allem auch von arbeitgeberseitigen Entscheidungen sowie von der Ausgestaltung der angebotenen Arbeits- und Ausbildungsplätze ab. Den Fallstudieninterviews zufolge scheitert das Bemühen um Vermittlung von Frauen mit Kindern häufig an mangelnden Angeboten ‚familienfreundlicher‘ Arbeitszeiten. Viele ausbildungssuchende Frauen mit Sorgeverantwortung strebten zudem eine Ausbildung in einem Teilzeitmodell an; diese Option werde aber von der großen Mehrheit der Ausbildungsbetriebe (und Berufsschulen bzw. Berufskollegs) nicht angeboten. Als weitere Hürde der Umsetzung von Gleichstellung in der Arbeitsvermittlung identifizierten die Fach- und Führungskräfte (einschließlich des Arbeitgeber-Service (AG-S) bzw. des Funktionsbereichs Arbeitgeberzusammenarbeit) sowie insbesondere die BCA, berufsbezogene Geschlechterstereotype auf Seiten der Arbeitgeber und daraus resultierende diskriminierende Einstellungspraktiken. Von entsprechenden Problemen wurde an den meisten Fallstudienstandorten berichtet, i. d. R. verbunden mit der Einschätzung, die Chancen des Jobcenters, bei den Arbeitgebern diesbezüglich Veränderungen zu bewirken, seien gering. Die wenigen Fach- und Führungskräfte (nicht nur aus dem AG-S), die angaben, auf die Arbeitgeber zugunsten von mehr Gleichstellung Einfluss zu nehmen, setzten auf Gespräche und Überzeugungsarbeit zugunsten einzelner Bewerberinnen. Von Versuchen, die Arbeitgeber zu grundsätzlichen Verhaltensänderungen zu bewegen, wurde nur sehr vereinzelt berichtet. In einem Interview wurde erwähnt, der AG-S habe die Option, die Zusammenarbeit mit Arbeitgebern nach wiederholten diskriminierenden Rekrutierungspraktiken einzustellen. Wie oft dies praktiziert wird, ist nicht bekannt. Es ist zudem eine offene Frage, ob Arbeitgeber eine solche Aufkündigung der Kooperation durch den AG-S tatsächlich als Sanktion wahrnehmen, die eine Verhaltensänderung bewirken kann. Das Einstellungsverhalten der Arbeitgeber gehörte ebenfalls zu den Items, zu denen in der standardisierten Jobcenterbefragung die Leitungen und die BCA angeben konnten, ob sie Handlungsbedarf sehen und ob diesbezügliche Aktivitäten in ihrem Jobcenter unternommen wurden. Auffällig ist, dass etwa die Hälfte der Geschäftsführungen hier

⁷⁸ Da deutlich weniger Jobcenter angaben, spezialisierte Teams für diese Zielgruppe gebildet zu haben oder spezifische Maßnahmen aufzulegen, kann man schlussfolgern, dass ein großer Teil der diesbezüglichen Aktivitäten ins Regelgeschäft der Vermittlung integriert ist bzw. in Eigenregie der Jobcenter (also nicht bei Maßnahmenträgern) stattfinden.

„Handlungsbedarf“ sah und von diesen wiederum etwa die Hälfte „Aktivitäten“ bekundete, während deutlich mehr BCA (70 %) diesbezüglich Handlungsbedarf sahen, aber nur ein Drittel (34 %) angab, dass ihr Jobcenter diesbezüglich Aktivitäten auf einen erkannten Handlungsbedarf hin unternehme (siehe Item sieben in Tabelle A.1.43 in Anhang A.1.6).

Zu (4): Die Umsetzung von Gleichstellung hängt entscheidend von den Fachkräften selbst und ihren Handlungsstrategien und -prioritäten, ab. Mehrere Interviewte thematisierten dies durchaus selbstkritisch. In einigen Jobcentern berichteten Führungskräfte und BCA, man strebe einen reflektierten Umgang der Fachkräfte in Gleichstellungsfragen an.⁷⁹ Unabhängig davon thematisierten einige Interviewpersonen den grundsätzlich im Vermittlungshandeln der Jobcenter angelegten Konflikt zwischen Gleichstellungszielen und dem Konstrukt der BG. Dieser begünstige, dass Fachkräfte ihre Bemühungen auf diejenigen (meist männlichen) BG-Mitglieder konzentrierten, deren Integration in bedarfsdeckende Erwerbsarbeit relativ chancenreich erscheine (Creaming). In der standardisierten Jobcenterbefragung war auch dieses Handlungsfeld ein Item, zu dem Geschäftsführungen und BCA einen aus ihrer Sicht bestehenden „Handlungsbedarf“ sowie „Aktivitäten“ angeben konnten. Wie Item zwei in Tabelle A.1.43 in Anhang A.1.6 zeigt, klaffen die jeweiligen Antworten der Leitungsebene und der BCA auch hier deutlich auseinander. Ähnlich wie bei anderen Items sahen mehr BCA als Geschäftsführungen einen Handlungsbedarf, demgegenüber gaben weniger BCA als Leitungen an, dass ihr Jobcenter (bei einem wahrgenommenen Handlungsbedarf) diesbezüglich Aktivitäten unternommen habe. Entsprechendes gilt in noch größerem Maße für das Item „Geschlechtsbezogene Rollenbilder der Führungskräfte“ (siehe Item drei in Tabelle A.1.43 in Anhang A.1.6).

Zu (5): Die Erwerbsintegration Alleinerziehender sowie Erziehender nach § 10 Abs. 1 Nr. 3 SGB II wird aus Sicht zahlreicher Interviewpersonen in vielen (v. a. ländlichen) Regionen durch strukturelle Rahmenbedingungen wie defizitäre Strukturen institutioneller Kinderbetreuung und ein unzureichendes ÖPNV-Angebot behindert. Mangelnde Kinderbetreuung hindere insbesondere Alleinerziehende an der Aufnahme einer bedarfsdeckenden Erwerbstätigkeit. Um familiäre und berufliche Aufgaben ‚unter einen Hut zu bringen‘, müssten Alleinerziehende zudem überdurchschnittlich mobil sein, was in Regionen mit schlechter ÖPNV-Infrastruktur oft schwer zu realisieren sei. Die meisten interviewten Fach- und Führungskräfte sahen auf Seiten der Jobcenter keine Möglichkeiten, infrastrukturelle Verbesserungen herbeizuführen. In einigen wenigen Interviews wurde jedoch davon berichtet, dass man nach Kontaktaufnahme mit den zuständigen kommunalen Stellen darauf hinwirken könne, die entsprechenden Infrastrukturangebote zugunsten einer Verbesserung der Bedingungen der Erwerbsteilhabe von Frauen auszubauen.

Insgesamt fällt beim Vergleich der oben angeführten Handlungsfelder auf, dass die Verbesserung der Chancen von ELB mit Erziehungsverantwortung und darunter Erziehenden nach § 10 Abs. 1 Nr. 3 SGB II auf Erwerbsintegration dominiert. Die hohe Bedeutung dieser Handlungsfelder und die Einschätzung der Möglichkeiten, auf diesen Feldern Veränderungen zu bewirken, ist zwischen BCA und Geschäftsführungen offenbar wenig strittig, was sicher auch auf die Anweisung der BA (für gE) zum Umgang mit diesem Personenkreis zurückzuführen ist. Bezüglich der anderen Handlungsfelder gibt es indes deutliche Unterschiede zwischen der von den BCA und Geschäftsführungen wahrgenommenen Relevanz. So sahen die BCA auf den Feldern „Rollenbilder der BCA“, „Arbeitgeber“ und „Fachkräfte“ (also Items eins, drei und vier, siehe Tabelle A.1.43 in Anhang A.1.6) jeweils einen deutlich höheren Handlungsbedarf und zugleich weniger Aktivitäten als die Geschäftsführungen. Dies gilt auch für das Handlungsfeld der eigenen Rollenbilder der Fach- und

⁷⁹ Ursprünglich war vorgesehen, im Rahmen der Fallstudien dieses Forschungsprojektes auch teilnehmende Beobachtungen von Beratungsgesprächen im Jobcenter durchzuführen und auszuwerten. Dies war aufgrund der Pandemie-Situation zum Zeitraum der Erhebungen nicht möglich.

Führungskräfte. Bezüglich des – von Jobcenterseite schwierig zu beeinflussenden – Einstellungsverhaltens der Arbeitgeber wurde Handlungsbedarf gesehen, aber offenbar nur wenig Spielraum, es durch eigene Aktivitäten zu ändern. Insgesamt wird deutlich, dass keines dieser Handlungsfelder aus Sicht der Befragten gänzlich vernachlässigbar ist. Es kann also vermutet werden, dass die Jobcenter ihre Gleichstellungsstrategien i. d. R. auf mehrere – wenn auch nicht unbedingt immer alle – Handlungsfelder des Vermittlungshandelns beziehen.

8.7 Zusammenfassung

Die Analysen in diesem Kapitel hatten erstens die Aufgabe, die Ausprägungen der unterschiedlichen Elemente der organisationalen Verankerung von Gleichstellung in Jobcentern und der von den Jobcentern gewählten Handlungsfelder zur Förderung von Gleichstellung im SGB II sowie zwischen ihnen bestehende Zusammenhänge herauszuarbeiten. Anhand dessen lässt sich nämlich untersuchen, ob die organisationalen Grundlagen für die Umsetzung von Gleichstellung als Prozessziel gegeben sind. Zweitens sollten die Einflüsse der organisationalen Strukturen und Abläufe auf das Handeln der Vermittlungsfachkräfte analysiert werden. Drittens wurde angestrebt zu untersuchen, welchen Einfluss die Art und Weise, auf die Gleichstellung in den Jobcentern als durchgängiges Prinzip verankert ist, auf die Handlungsstrategien der Fachkräfte und auf das Erzielen guter Gleichstellungsergebnisse hat. Wie in der Einleitung bereits festgestellt, lassen sich nicht alle diese Fragen auf Basis der in dem Projekt erhobenen qualitativen und quantitativen empirischen Daten gleichermaßen gut beantworten. Zusammenfassend ist Folgendes festzuhalten:

Die in den vorstehenden Abschnitten analysierten Elemente der organisationalen Verankerung von Gleichstellung weisen in den Jobcentern ein breites Spektrum unterschiedlicher Ausprägungen auf. So haben sich in den Analysen zum Bereich Genderkompetenz sehr unterschiedliche Formen des Gleichstellungsverständnisses und des gleichstellungsbezogenen Vermittlungshandelns der Fachkräfte gezeigt. Es wurde herausgearbeitet, dass der Stellenumfang, die Aufgabenbereiche und der Grad der strategischen Einbindung der – für das Thema Gleichstellung im SGB II zentralen – BCA sich zwischen den Jobcentern stark unterscheiden. Bezüglich der Verankerung von Gleichstellung in den Strukturen und Prozessen der Jobcenter wurden unterschiedliche Formen und Grade der Spezialisierung (spezialisierte Teams/Fachkräfte und zielgruppenspezifische Maßnahmen) bzw. des Gender Mainstreaming vorgefunden. Schließlich erstrecken sich die in den Fallstudien identifizierten Praktiken der Umsetzung von Gleichstellung auf sehr unterschiedliche Handlungsfelder. Zu einem Großteil dieser Elemente liegen – wie in den entsprechenden Abschnitten referiert – Daten der standardisierten Jobcenterbefragung vor, die Aufschluss über die quantitative Verbreitung der in den Fallstudien vorgefundenen unterschiedlichen Ausprägungen – auch nach Organisationstyp, Größe und Lage des Jobcenters (Ost-/Westdeutschland) – geben. Hier zeigen sich nur bei wenigen Elementen auffällige (und meist erwartbare) Unterschiede; so ist etwa der Grad der Formalisierung von Gleichstellungszielen in kleinen Jobcentern geringer als in großen, und in ostdeutschen Jobcentern wird vor dem Hintergrund einer vielfach biographisch erfahrenen „Normalität“ von Frauenerwerbstätigkeit ein geringerer gleichstellungsbezogener Handlungsbedarf gesehen als in Westdeutschland.

Zur Frage, wie die organisationalen Strukturen und Abläufe das Handeln der Vermittlungsfachkräfte konkret beeinflussen, bestätigen die Ergebnisse aus den empirischen Erhebungen den aus der Literatur bekannten Befund, dass sowohl die Strukturen und Abläufe in den Jobcentern als auch das Handeln der Fachkräfte eine hohe Varianz aufweisen. Es ist auf Seiten der Führungskräfte überwiegend die Bereitschaft verbalisiert worden, in den Strukturen und Abläufen des Jobcenters Gleichstellung zu verankern. Doch dies hat nicht dazu geführt, – zumindest konnte dies nicht beobachtet werden – dass in den Jobcentern ein einheitliches gleichstellungsorientiertes

Vermittlungshandeln ausgebildet wurde. Dabei ist in Rechnung zu stellen, dass Einflüsse auf das Vermittlungshandeln der Fachkräfte zahlreich sind. D. h. neben etwaigen Impulsen zur Berücksichtigung gleichstellungsrelevanter Themen sind viele andere Einflussfaktoren wirksam.

Insgesamt erscheint die organisationale Verankerung von Gleichstellung in den Jobcentern nicht flächendeckend voll ausgeprägt, also ausbaufähig. Positive Anknüpfungspunkte sind die flächendeckende Verankerung der BCA sowie die Bereitschaft der Führungskräfte, sich für Gleichstellung einzusetzen.

Teil C. Schlussfolgerungen und Handlungsempfehlungen

9. Zentrale Befunde und Schlussfolgerungen

Zur Beantwortung der ersten beiden Leitfragen des Forschungsvorhabens, nämlich

- welches Verwaltungshandeln in den Jobcentern zu guten Gleichstellungsergebnissen führt und
- welche Steuerungsimpulse im Rahmen des Zielsteuerungssystems dieses Verwaltungshandeln befördern bzw. behindern können,

wurde zunächst definiert, was im SGB II unter „**guten Gleichstellungsergebnissen**“ zu verstehen ist. Dem Forschungsvorhaben wurde – bezugnehmend auf die Gleichstellungsstrategien der EU-Kommission und der Bundesregierung – eine Definition von Gleichstellung als die gleiche wirtschaftliche Unabhängigkeit von Frauen und Männern durch eigenständige wirtschaftliche Sicherung im Lebensverlauf zugrunde gelegt. Anknüpfend an dieses Leitziel wurde auf Grundlage empirischer Befunde zum Integrationsgeschehen im SGB II für diese Untersuchung Gleichstellung im SGB II als ‚gleiche Chancen von Frauen und Männern auf eine existenzsichernde Arbeitsmarktintegration‘, formuliert. Das bedeutet, dass Beratung, Förderung und Vermittlung in einer Weise erfolgen, die – für Frauen und Männer gleichermaßen – zu einer Unterstützung und Arbeitsmarktintegration führen, welche mit einer Perspektive auf eine dauerhafte und ausreichende Erwerbsbeteiligung für eine eigenständige Existenzsicherung verbunden sind. Neben dieser Definition von Gleichstellung als Ergebnisziel wurde Gleichstellung auch als Prozessziel formuliert. Dieses beschreibt Gleichstellung als optimale Verankerung und Umsetzung von Gleichstellung von Frauen und Männern als durchgängiges Prinzip. Mit der Definition von Gleichstellung nicht nur als Ergebnis- sondern auch als Prozessziel wird der Tatsache Rechnung getragen, dass von den Jobcentern und den Fachkräften aufgrund einer Vielzahl äußerer Rahmenbedingungen nur begrenzt steuerbar ist, ob bzw. in welchem Umfang eine Vermittlung in Erwerbstätigkeit mit Chancen auf eine existenzsichernde Arbeitsmarktintegration gelingt (siehe Abschnitte 2.2 bis 2.4).

Im Forschungsvorhaben wurde ausgehend von diesem Verständnis von Gleichstellung zum einen untersucht, wie Gleichstellungsimpulse, die vom Zielsteuerungssystem im SGB II ausgehen, sich auf das Verwaltungshandeln der Jobcenter – konkret auf die Steuerung und Umsetzung von Gleichstellung in den Jobcentern – auswirken. Zum anderen wurde über die Steuerung von Gleichstellung hinausgehend auch die weitere organisationale Verankerung von Gleichstellung in den Jobcentern analysiert. Letztere Analyse zeigt – vor dem Hintergrund der dezentralen Umsetzungsverantwortung – die Bandbreite hinsichtlich der Verfolgung des gleichstellungspolitischen Ziels in den Jobcentern auf. Gleichzeitig ermöglicht die Analyse eine Annäherung an die Beantwortung der Frage, welche Einflussfaktoren die Steuerungswirksamkeit der Gleichstellungsimpulse des Zielsteuerungssystems beeinflussen. Auch die Frage, unter welchen organisationalen Bedingungen die Gleichstellungsimpulse des Zielsteuerungssystems zu einer effektiveren Umsetzung von Gleichstellung in den Jobcentern beitragen können, wird damit untersucht. Aus der Analyse können Hinweise abgeleitet werden, welche Steuerungsimpulse ein Verwaltungshandeln befördern können, das zu guten Gleichstellungsergebnissen beiträgt.

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass **Gleichstellungsimpulse des Zielsteuerungssystems** im SGB II sich vor allem dann auf die Steuerung und Umsetzung von Gleichstellung in Jobcentern auswirken, wenn ein verbindlich vereinbartes Gleichstellungsziel mit einem quantifizierten Zielwert in der Zielvereinbarung verankert und stringent über die

verschiedenen Zielvereinbarungsebenen bis zur Jobcenterebene weitergegeben wurde. Dies konnte anhand eines Vergleichs der Situation vor und nach der im Jahr 2022 für die gE in den Zielvereinbarungen flächendeckend eingeführten geschlechterdifferenzierten Zielwerte für die Kennzahl K2 (d. h. die Integrationsquote) des gesetzlichen Ziels 2 (Verbesserung der Integration in Erwerbstätigkeit) beobachtet werden (siehe Kapitel 6 und 7).

Vor 2022 ist die Verankerung des Gleichstellungsziels in Gestalt eines Schwerpunkts im Zielsteuerungssystem (seit 2019) ohne flächendeckend einheitliche, verbindliche Operationalisierung als schwach einzuschätzen. Eine durchgängige Steuerung über jede organisationale und regionale Ebene, die am Zielsteuerungsprozess beteiligt oder vom Zielsteuerungsprozess betroffen ist, ließ sich nicht erkennen. Im gE-Strang manifestierte sich Gleichstellung als Ziel kaum in den Zielvereinbarungen auf lokaler Ebene. In den zKT hat der Schwerpunkt Gleichstellung zwar zur flächendeckenden Aufnahme von Gleichstellungszielen in die Zielvereinbarungen der Jobcenter mit den Bundesländern geführt, jedoch bislang⁸⁰ nicht mit einer einheitlichen Definition und Operationalisierung. Das heißt, dass die zKT (mit einer Ausnahme) zwar alle ein Gleichstellungsziel hatten. Jedoch unterschied sich die Zieloperationalisierung zwischen den Bundesländern, zum Teil auch gravierend. Dies führte dazu, dass mit dem Gleichstellungsschwerpunkt des Zielsteuerungssystems kein einheitlicher Lenkungseffekt im Hinblick auf die Zielrichtung, d. h. die angestrebten Gleichstellungsergebnisse, gewährleistet war (siehe Abschnitt 6.2.2).

Mit der Einführung der geschlechterdifferenzierten Zielwertfestlegung der Kennzahl K2 wurde das Gleichstellungsziel in einen Prozess integriert, bei dem sowohl für den gE-Strang als auch für den zKT-Strang eine stringente Steuerung von der Bundesebene (BMAS) bis hin zu den Jobcentern und eine hohe Bedeutung für die Binnensteuerung der Jobcenter beobachtet werden konnte (siehe Abschnitt 6.2.3). So zeigte sich bspw., dass in Reaktion auf die geschlechterdifferenzierten Zielwerte für K2 in vielen gE Gleichstellung als Ziel und mögliche Steuerungsaktivitäten zur Erreichung des Ziels (verstärkt) in Besprechungsformate, insbesondere auf der Führungskräfteebene aufgenommen wurden. Hierfür bildeten Controllingberichte, in denen entsprechende quantitative Messgrößen häufig (neu) geschlechterdifferenziert aufgenommen wurden, die Grundlage. Ein Steuerungseinfluss des Gleichstellungsziels ergab sich somit nicht unmittelbar aus der Zielvereinbarung selbst, sondern vermittelt über die Aufnahme geschlechterdifferenzierter Indikatoren in steuerungsrelevante Controllingberichte der Jobcenter. Diese Beobachtung wurde auch für einzelne zKT gemacht, die ein quantifiziertes Gleichstellungsziel, teilweise ebenfalls die geschlechterdifferenzierte Kennzahl K2, in der Zielvereinbarung mit dem Bundesland vereinbart hatten (siehe Abschnitt 7.1 und 7.2). Darüber hinaus zeigte sich, dass das Gleichstellungsziel als relevantes Thema insbesondere dann an Relevanz für das Vermittlungshandeln – d. h. auf der Fachkräfteebene – gewann, wenn die Teamleitungen bzw. die direkten Vorgesetzten der Fachkräfte des Vermittlungsbereichs in strategische Prozesse wie die Zielplanung und -nachhaltung involviert waren. Es zeigte sich nicht nur, dass dies eine stärkere Berücksichtigung der Perspektive der Fachkräfte in diesen Prozessen ermöglicht, sondern auch, dass die Relevanz von Gleichstellung als Ziel des Vermittlungshandelns in höherem Maße an die Fachkräfte vermittelt wird (Scharnierfunktion der Teamleitungen).

Gleichzeitig ließ sich in den untersuchten zKT eine stärkere Konzentration der Operationalisierung der Gleichstellungsziele auf quantifizierte Kennzahlen, die mit der Integrationsquote in Zusammenhang stehen, erkennen. Dies hat offenbar dazu beigetragen, dass Gleichstellung als Ziel auch für die Akteur*innen in den zKT verbindlicher wurde (siehe Abschnitte 7.1 bis 7.3).

⁸⁰ Bezogen auf den Zeitraum der Erhebungen, d. h. in den Jahren 2021 und 2022 (siehe Abschnitt 6.2.3).

Trotz der festgestellten Unterschiede in der Operationalisierung der Gleichstellungsziele ließ sich als Gemeinsamkeit feststellen, dass auch die Mehrheit der zeitlich vor oder parallel zu der für die gE eingeführten geschlechterdifferenzierten Erfassung von K2 existierenden Gleichstellungsziele auf Integrationen (Anzahl oder Quote) fokussierten. I. d. R. wurden dabei keine weiteren Spezifizierungen im Hinblick auf die Qualität von Integrationen vorgenommen. Damit gingen von den Gleichstellungszielen keine Impulse aus, strukturellen Unterschieden in der Art der aufgenommenen Beschäftigung, die zwischen Männern und Frauen bestehen, gezielt entgegenzusteuern. Auch dem Risiko nicht-intendierter Steuerungsimpulse (etwa einem verstärkten Vermittlungsdruck auf Frauen in nicht nachhaltige oder unterwertige Beschäftigung) wurde somit nicht aktiv gegengesteuert (siehe Abschnitt 6.2.4).

In der Konsequenz lässt sich aus den dargestellten Befunden schlussfolgern, dass es wesentlich von der spezifischen Gestaltung der Struktur und Abläufe des Zielsteuerungssystems und der Art und Weise, wie das Gleichstellungsziel darin verankert ist, abhängt, ob und wie Gleichstellungsimpulse des Zielsteuerungssystems in den Jobcentern die Steuerung und Umsetzung von Gleichstellung beeinflussen. Es konnte gezeigt werden, dass Brüche und Abweichungen in der Zielsteuerung des SGB II bestehen, die den intendierten Steuerungsimpuls und Lenkungseffekt des Gleichstellungsziels der Zielsteuerung schmälern. Die Einführung der geschlechterdifferenzierten Zielwerte der Kennzahl K2 (flächendeckend im gE-Strang) hat den Steuerungsbruch im gE-Strang aufgehoben, was dazu geführt hat, dass die Steuerungswirkung in den gE gestärkt wurde: Gleichstellung hat in den gE an Verbindlichkeit und damit an Handlungsrelevanz für die Steuerung gewonnen. Doch Impulse, strukturellen Unterschieden in der Art der aufgenommenen Beschäftigung gezielt entgegenzuwirken, gehen von der geschlechterdifferenzierten Zielwertsetzung der Kennzahl K2 allein nicht aus (siehe Abschnitte 6.3 und 7.4).

Dafür, ob und wie Gleichstellungsimpulse des Zielsteuerungssystems in den Jobcentern die Steuerung und Umsetzung von Gleichstellung beeinflussen, sind wie dargestellt Struktur und Abläufe des Zielsteuerungssystems und die Art der Verankerung des Gleichstellungsziels darin wesentlich. Die Umsetzung der vom Zielsteuerungssystem ausgehenden Gleichstellungsimpulse in den Jobcentern und damit die Wahrscheinlichkeit, gute bzw. bessere Gleichstellungsergebnisse zu erzielen, kann darüber hinaus auch durch eine stärkere **organisatorische Verankerung von Gleichstellung in den Jobcentern** gestützt werden. Der Prämisse folgend, dass eine starke organisatorische Verankerung eine gleichstellungsorientierte Umsetzungspraxis und damit gute Gleichstellungsergebnisse befördert, ist eine noch effektivere Umsetzung von Gleichstellung als Ziel in den Jobcentern zu erwarten, wenn Gleichstellung als Prozessziel entsprechend verankert und umgesetzt wird. Zentral ist hierbei, dass an die spezifischen formalen und informellen Strukturen und Prozesse der Jobcenter angeknüpft wird. Für die Jobcenter ist hier insbesondere die große Bedeutung von (Ziel-) Kennzahlen und – breiter gefasst – statistischen Daten und Analysen zu nennen. Dies bedingt den dargestellten Steuerungseinfluss von quantifizierten Gleichstellungszielen und die große Bedeutung, die sich in den Erhebungen für gleichstellungsrelevante quantitative Messgrößen als Steuerungsinstrument und Grundlage für die Kommunikation von Gleichstellung auf allen Ebenen in den Jobcentern gezeigt hat. Für die Effektivität der Gleichstellungsimpulse des Zielsteuerungssystems sind darüber hinaus die für das Forschungsvorhaben für die Jobcenter als Organisationen mit Zielsteuerung adaptierten **Kriterien für Gleichstellung als Prozessziel** relevant (siehe Abschnitt 2.4 und Kapitel 8).

Für das Kriterium der **Genderkompetenz** konnte gezeigt werden, dass Potenzial zur Verbesserung des Fachwissens zu Gleichstellung als Ziel im SGB II und zur Stärkung der Kompetenzen für ein gleichstellungsorientiertes Vermittlungshandeln vorhanden ist. Die Umsetzung von Gleichstellung in den Jobcentern ist aufgrund eines nur gering ausgeprägten fachspezifischen, professionellen Verständnisses von Gleichstellung und gleichstellungsorientiertem Vermittlungshandeln häufig

abhängig vom individuellen Verständnis und Wissen der Mitarbeitenden, was den Steuerungseinfluss von Gleichstellung als Ziel im Zielsteuerungssystem des SGB II schmälert (siehe Abschnitt 8.1).

Auch für das Kriterium der **Übernahme von Führungsverantwortung** für Gleichstellung bei den Führungskräften der Jobcenter zeigte sich anhand der Erhebungen, dass Potenzial zur Stärkung des Steuerungseinflusses von Gleichstellung als Ziel im Zielsteuerungssystem des SGB II vorhanden ist. Die Übernahme von Führungsverantwortung für Gleichstellung wurde zwar bekundet, spiegelte sich aber nicht oder nur in geringem Maße in organisationalen Praktiken, die den Mitarbeitenden eine konkrete Orientierung im Arbeitsalltag bieten würden, wider. Dies schmälert ebenfalls den Steuerungseinfluss von Gleichstellung als Ziel im Zielsteuerungssystem des SGB II, bspw. wenn für Teamleitungen – und in der Folge auch für Fachkräfte – ein mitunter auftretender Zielkonflikt hinsichtlich der Priorisierung von Gleichstellung (-szielen) und gesetzlichen Zielen nicht geklärt wird (siehe Abschnitt 8.2).

Die **Funktion der BCA** stellt eine zentrale Ressource zur Umsetzung von Gleichstellung in den Jobcentern dar. Das Aufgabenverständnis und der Aufgabenzuschnitt der BCA und auch der Stellenumfang, der für die Aufgabenwahrnehmung zur Verfügung steht, variieren jedoch stark zwischen den Jobcentern. Damit variiert auch das Potenzial, das von den BCA zur Umsetzung von Gleichstellung in den Jobcentern ausgehen kann. Sowohl Geschäftsführungen als auch BCA befürworten eine starke Einbindung in strategische Prozesse. Eine strategische Einbindung der BCA ist den Befragungsergebnissen zufolge insbesondere dann gegeben, wenn das Stellendeputat mindestens 0,5 VZÄ beträgt (siehe Abschnitt 8.3).

Über die Rolle der BCA hinaus sind jedoch für die Umsetzung von Gleichstellung im SGB II weitere personelle, aber auch finanzielle **Ressourcen** erforderlich. Die Befunde zeigten diesbezüglich, dass entsprechende Ressourcenzuweisungen – bspw. für den Einkauf frauenspezifischer Maßnahmen – zwar durchaus in vielen Jobcentern getätigt werden. Dennoch wurde deutlich, dass einer effektiveren Umsetzung von Gleichstellung Grenzen gesetzt sind, wenn dafür keine Mittel – sowohl in Bezug auf personelle Ressourcen (bspw. Stichwort Betreuungsrelation) als auch in Bezug auf finanzielle Mittel (bspw. Stichwort Maßnahmeneinkauf) – spezifisch eingeplant werden (siehe Abschnitt 8.4).

Hinsichtlich des Kriteriums der **Verankerung von Gleichstellung in Strukturen und Prozessen** der Jobcenter wurde unter der Verankerung in Strukturen die Integration von Gleichstellung in den organisationalen Aufbau der Jobcenter gefasst. Darunter fällt zum einen die Aufstellung des Vermittlungsbereichs, also ob es für gleichstellungsrelevante Teilzielgruppen spezialisierte Fachkräfte oder Fachkräfteteams gibt, oder ob die Betreuung durch alle Fachkräfte erfolgt. Daneben wurde auch das Angebot von entsprechenden zielgruppenbezogenen Maßnahmen als Teil der strukturellen Verankerung verstanden, genauso wie im Jobcenter verankerte integrierende Elemente, wie bspw. Multiplikator*innen für das Thema Gleichstellung, die in Vermittlungsteams angesiedelt sind. Die Verankerung von Gleichstellung in Prozessen bezieht sich auf Verfahren und Methoden, wie bspw. Praxisleitfäden oder Arbeitshilfen, aber auch auf die Kommunikation von Gleichstellung in den Jobcentern. Strukturen und Prozesse, die Gleichstellung in Form von organisationalen Differenzierungen (bspw. spezifische Teams zur Betreuung von weiblichen ELB) verankern, wurden häufiger beobachtet als spezifische Vorkehrungen, die sich der organisationalen Verankerung mit integrierenden Elementen zuordnen lassen (bspw. Multiplikator*innen; regelmäßige Kommunikation über Gleichstellung als Ziel). Es ließ sich anhand der empirischen Evidenz nicht eindeutig klären, welche Ausgestaltung für den Steuerungseinfluss von Gleichstellung als Ziel im Zielsteuerungssystem des SGB II besonders förderlich wirkt. Vielmehr lässt sich aus dem Material ableiten, dass es in Abhängigkeit von den unterschiedlichen lokalen Kontexten und unterschiedlich organisierten Jobcentern hierauf keine einheitliche Antwort gibt (siehe Abschnitt 8.5).

Im Rahmen der Analyse der Kriterien für Gleichstellung als Prozessziel zeigten sich **Handlungsfelder, in denen Jobcenter vorrangig aktiv sind**, um gleichstellungsfördernde Veränderungen anzustreben. Deutlich wurde dabei, dass die Aktivitäten der Jobcenter sich auf die Verbesserung der Chancen von ELB mit Erziehungsverantwortung (darunter insbesondere Alleinerziehende und Erziehende nach § 10 Abs. 1 Nr. 3 SGB II) und auf Erwerbsintegration konzentrieren. Bei diesen Gruppen stehen Haushaltskonstellation und Arrangements der familiären Arbeitsteilung der gleichen Teilhabe am Arbeitsleben und hierauf bezogener Förderung besonders hohe Hürden entgegen. Frauen in Paar-BG oder in Single-BG stehen deutlich seltener im Fokus von gleichstellungsbezogenen Vermittlungsstrategien, obwohl auch für diese Gruppen Unterschiede zwischen den Integrationsquoten von Frauen und Männern bestehen (siehe Abschnitt 8.6).

Um die Integrationschancen der Erziehenden zu verbessern, werden vornehmlich Verfahren des ‚Regelgeschäfts‘ – namentlich Beratungsgespräche und Maßnahmeneinkauf – angewandt. Die Vermittlungsbemühungen konzentrieren sich – neben den Standardverfahren der Arbeitsvermittlung – i. d. R. darauf, bei Bedarf Hilfen zur Lösung praktischer Probleme wie Kinderbetreuung zu leisten. Mitunter werden von Fachkräften auch Reflexionsprozesse zu geschlechterbezogenen Rollenbildern und Familienarrangements bei den ELB angeregt. Eine Bearbeitung struktureller Hindernisse – etwa diskriminierender Einstellungspraktiken von Arbeitgebern oder infrastrukturelle Defizite – erfolgt demgegenüber deutlich seltener. Hierbei wird von den Jobcentern offenbar nur wenig Handlungsspielraum gesehen, diese externen Rahmenbedingungen durch eigene Aktivitäten zu bearbeiten und zu verändern. Es konnten aber Beispiele beobachtet werden, wie Jobcenter in diesem Zusammenhang einen größeren Handlungsspielraum wahrnehmen, als andere und bspw. proaktiv lokale Akteure entsprechend adressieren (siehe Abschnitt 8.6).

Ob eine verstärkte Bearbeitung bestimmter Handlungsfelder durch die Jobcenter die Umsetzung von Gleichstellung und die Zielerreichung besonders stützen kann, konnte im Rahmen der Untersuchung auf Grundlage der empirischen Evidenz nicht eindeutig geklärt werden (siehe Abschnitt 8.6).

Ausgehend von den hier dargestellten Befunden hinsichtlich der Steuerungswirksamkeit des Gleichstellungsziels im bundesweiten Zielsteuerungssystem des SGB II und der Verankerung von Gleichstellung in den Jobcentern wurden Empfehlungen abgeleitet, wie einerseits die Gleichstellungsimpulse des Zielsteuerungssystems verstärkt und wie andererseits die Jobcenter bei der Umsetzung von Gleichstellung unterstützt werden können. Diese werden im folgenden Kapitel dargestellt.

10. Handlungsempfehlungen

Handlungsempfehlungen für Steuerungsimpulse im Rahmen des bundesweiten Zielsteuerungssystems in der Grundsicherung für Arbeitsuchende (SGB II) zu erarbeiten, war eine zentrale Zielstellung des Forschungsprojekts. Auf Grundlage der im Forschungsvorhaben gewonnenen empirischen Evidenz wurden Handlungsempfehlungen abgeleitet. Sie beziehen sich zum einen darauf, wie eine Verstärkung der Gleichstellungsimpulse des bundesweiten Zielsteuerungssystems im SGB II erreicht und zum anderen darauf, wie zur Unterstützung der Jobcenter bei der Umsetzung von Gleichstellung beigetragen werden könnte.⁸¹

⁸¹ Da es im Forschungsvorhaben um die Frage ging, wie mit dem gegebenen gesetzlichen Rahmen umgegangen werden kann, um Gleichstellungsimpulse zu verstärken, beziehen sich die Handlungsempfehlungen nicht auf die gesetzliche Ebene.

Dabei wurden die unterschiedlichen Strukturen und Organisationslogiken der SGB II-Umsetzung im gE- und im zKT-Strang, genauso wie die dezentrale Umsetzungsverantwortung im SGB II berücksichtigt.

Die im Folgenden dargestellten Handlungsempfehlungen bauen aufeinander auf: Zunächst werden Handlungsempfehlungen präsentiert, deren Umsetzung zur Verstärkung der Gleichstellungsimpulse des bundesweiten Zielsteuerungssystems im SGB II beitragen soll (Abschnitt 10.1). Anschließend werden weitere Empfehlungen dargestellt, wie die verstärkten Gleichstellungsimpulse durch eine entsprechende Aufstellung der Jobcenter bei der Umsetzung von Gleichstellung weiter gestärkt werden können (Abschnitt 10.2).

10.1 Handlungsempfehlungen zur Verstärkung der Gleichstellungsimpulse des bundesweiten Zielsteuerungssystems im SGB II

10.1.1 Zielklärung und -vermittlung: Gleichstellungspolitischer Auftrag im SGB II

Empfehlung:

Das Verständnis von Gleichstellung im SGB II bildet einen zentralen Ausgangspunkt für die Steuerung von Gleichstellung im SGB II. Als erster Schritt zur Verstärkung der Gleichstellungsimpulse des Zielsteuerungssystems wird empfohlen, den gleichstellungspolitischen Auftrag im SGB II zu klären und zu konkretisieren, sodass für alle an der Umsetzung des SGB II Beteiligten nachvollziehbar wird, was mit Gleichstellung im SGB II genau gemeint ist, d. h., was „gute Gleichstellungsergebnisse“ im SGB II bedeuten. Die Zieldefinition an sich sollte dabei zunächst unabhängig von den Möglichkeiten und Grenzen einer Zieloperationalisierung erfolgen, d. h. unabhängig von Datenverfügbarkeiten oder Fragen der Erfass- oder Messbarkeit bestimmter Größen. Denn das Argument der technischen Machbarkeit von Operationalisierungen sollte nicht die Definition von Gleichstellung als Ziel an sich bestimmen, sondern ist vielmehr im nächsten Schritt – der Zieloperationalisierung – zu berücksichtigen (siehe Abschnitt 10.1.2). Die Definition sollte das Verständnis von Gleichstellung und guten Gleichstellungsergebnissen für das SGB II konkretisieren und eine Orientierung für die Umsetzung von Gleichstellung im gesamten Anwendungsbereich des SGB II bieten.

Der Prozess der Zielklärung sollte zentral auf strategischer Ebene durch das BMAS als einzigem Akteur des Zielsteuerungssystems, der sowohl im gE- als auch den zKT-Strang im Zielvereinbarungsprozess involviert ist, angestoßen werden. Es wird empfohlen, dass das BMAS als Grundlage für den diskursiven Verhandlungsprozess in der AG Steuerung SGB II des BLA eine Definition erarbeitet mit dem Ziel, ein gemeinsames Verständnis und eine konsensfähige Definition von Gleichstellung und guten Gleichstellungsergebnissen im SGB II zu erreichen. Ausgangspunkt dieser Definition kann die im Rahmen dieses Forschungsprojektes entwickelte Definition sein (siehe Abschnitt 2.3).

Begründung:

Ein gemeinsames Verständnis von Gleichstellung als Ziel ist eine Voraussetzung dafür, dass eine kohärente Verfolgung von Gleichstellung im SGB II im Sinne der angestrebten Gleichstellungsergebnisse erwartet werden kann. Bleibt Gleichstellung als Ziel auf der übergeordneten Ebene unbestimmt, so bleibt es dem individuellen Verständnis der beteiligten Akteure überlassen und eröffnet Spielräume für unterschiedliche Interpretationen und damit das Verfolgen unterschiedlicher Zielvorstellungen. Dies konterkariert die Intention des

Zielsteuerungssystem, als ‚Klammer‘ einen möglichst einheitlichen Verlauf der Zielsteuerung im SGB II zu gewährleisten und kohärente Lenkungseffekte zu evozieren.

Der SGB II-Gesetzestext ist, wie gezeigt (siehe Abschnitt 2.2), unspezifisch, d. h. er bietet keine für die Steuerung und Umsetzung ausreichend konkrete Definition von Gleichstellung und guten Gleichstellungsergebnissen im SGB II. In den zentralen Zielsteuerungsdokumenten stellt das Gleichstellungsziel auf die Verringerung von Unterschieden bei den Integrationen nach Geschlecht ab, ohne den Wirkungshorizont grundsätzlich zu bestimmen (siehe Abschnitt 7.2.4). Offen bleibt etwa, wie groß Unterschiede in den Integrationen von Frauen und Männern im SGB II sein dürfen, also ob und, wenn ja, wie geschlechterbezogen unterschiedliche Ausgangslagen (arbeitsmarktrelevante Merkmalsausstattung, d. h. individuelle Unterschiede bspw. in Berufserfahrung oder Qualifikation, Vermittlungshemmnisse, regionale Arbeitsmarktnachfrage) berücksichtigt und daraus resultierende Unterschiede in Quantität und Qualität der Integrationen toleriert werden können (siehe Abschnitt 6.2.4.1). Hinzu kommen einerseits zum Teil voneinander abweichende Operationalisierungen von Gleichstellung in den Zielvereinbarungen auf Länderebene (siehe Abschnitt 6.2.4). Andererseits zeigen sich deutliche Unterschiede im Verständnis von Gleichstellung und von gleichstellungsorientiertem Vermittlungshandeln in den Jobcentern (siehe Abschnitt 8.1). Die mit dem Gleichstellungsziel im SGB II Zielsteuerungssystem intendierten Lenkungseffekte in Bezug auf die angestrebten Gleichstellungsergebnisse werden dadurch abgeschwächt.

10.1.2 Zieloperationalisierung: Gleichstellung als Ziel im Zielsystem der Zielsteuerung

Empfehlung:

Die Operationalisierung des Gleichstellungsziels sollte über alle Ebenen hinweg im Zielvereinbarungsprozess einheitlich erfolgen, damit kohärente Lenkungseffekte von dem Ziel ausgehen können. Nachdem im ersten Schritt der gleichstellungspolitische Auftrag im SGB II konkretisiert und eine Definition festgelegt wurde (siehe Abschnitt 10.1.1), gilt es, diese Definition in das Zielsystem der Zielsteuerung zu ‚übersetzen‘, d. h. eine Operationalisierung von Gleichstellung festzulegen, welche als Gleichstellungsziel in die Zielvereinbarungen aufgenommen werden kann.⁸² Die Definition des Gleichstellungsziels stellt die Voraussetzung dar, um eine Operationalisierung vornehmen zu können. Es ist zu prüfen, inwiefern sich diese Definition über konkrete Merkmale oder Kennzahlen abbilden lässt. Einerseits werden sich möglicherweise nicht alle Aspekte in geeigneter Form operationalisieren lassen (technische Machbarkeit/ Datenverfügbarkeit). Andererseits werden sich ggf. verschiedene mögliche Operationalisierungen ergeben, unter denen unter Abwägung der davon ausgehenden Lenkungseffekte sowie der mit der Erhebung und Aufbereitung verbundenen Aufwände eine Auswahl getroffen werden muss. Jedenfalls ist es unerlässlich, für die Operationalisierung nach Geschlecht differenzierbare Merkmale zu wählen, da nur so eine Aussagekraft im Hinblick auf Geschlechterunterschiede gegeben ist. Indikatoren, die bspw. an den Leistungsbezug der BG gekoppelt sind, sind daher für die Operationalisierung von Gleichstellungszielen ungeeignet. Zentral ist – wenn mit dem Gleichstellungsziel des Zielsteuerungssystem ein kohärenter Lenkungseffekt erreicht werden soll – eine einheitliche Operationalisierung in den Zielvereinbarungen beider Stränge der Zielsteuerung sowie über die ‚Kaskade‘ der Zielvereinbarungen hinweg. Andernfalls bieten sich – trotz einheitlicher Zieldefinition – Spielräume, das Gleichstellungsziel umzudeuten.

⁸² Analog zur Operationalisierung, die bspw. für das (gesetzliche) Ziel 2 „Verbesserung der Integration in Erwerbstätigkeit“ über die Integrationsquote als Kennzahl K2 in den Zielvereinbarungen erfolgt.

Um eine hohe Handlungsrelevanz des Gleichstellungsziels in den Zielvereinbarungen zu erreichen, wird empfohlen, für die Operationalisierung selbst eine Kennzahl mit einem quantifizierten Zielwert zu wählen, und diese Kennzahl an ein gesetzliches Ziel anzubinden. Dabei bietet sich die Anknüpfung an eine bereits im Zielsystem etablierte Zielkennzahl an. Dies könnte in Gestalt der - bereits flächendeckend für die gE eingeführten - geschlechterdifferenzierten Kennzahl K2 umgesetzt werden.

Die Operationalisierung des Gleichstellungsziels sollte jedoch nicht ausschließlich über einen Indikator zur Messung der Quantität von Integrationen erfolgen, sondern um mindestens ein Kriterium zur Erfassung der Qualität von aufgenommenen Beschäftigungen ergänzt werden. Darüber können strukturelle Unterschiede in der Art der aufgenommenen Beschäftigungen, die zwischen Männern und Frauen bestehen, erfasst und Anreize gesetzt werden, diesen gezielt entgegenzusteuern. Ausgehend von der Zieldefinition des Forschungsvorhabens, die von einer eigenständigen Existenzsicherung ausgeht, sollten hierfür die Kriterien zur Erfassung von - perspektivisch - eigenständigen, dauerhaften und für die Bestreitung des Lebensunterhalts ausreichenden Integrationen gewählt werden.

- Integrationen nach Geschlecht und nach dem Typ der BG im Vergleich wäre eine mögliche Operationalisierung, die Hinweise in Bezug auf Chancen auf eigenständige Integrationen gibt. Denn der Vergleich nach BG-Typ zeigt, inwieweit die Integrationschancen von Frauen in Zusammenhang mit ihrer familiären Haushaltskonstellation stehen.⁸³
- Um sich dem Kriterium der ausreichenden Integration über eine Operationalisierung anzunähern, wäre zum einen der Arbeitszeitumfang (Integrationen in vollzeitnahe Beschäftigung) nach Geschlecht aufschlussreich, da der Arbeitszeitumfang einer der Parameter ist, die über den (individuell erzielten) Verdienst und damit über die Frage der (eigenständigen) Existenzsicherung entscheiden. Zwar kann im SGB II die Integration in Vollzeitbeschäftigung bzw. vollzeitnahe Beschäftigung, die eine individuelle Existenzsicherung ermöglicht, nicht als - unmittelbar - realistisches Kriterium für die Mehrheit der ELB gelten (siehe Abschnitt 2.3.5), doch über eine Festlegung eines entsprechenden Indikators kann ein Steuerungseffekt hinsichtlich der gewünschten Perspektive angestoßen werden. Teilzeitbeschäftigung (mit geringem Stundenvolumen) kann zwar als ‚Sprungbrett‘ für eine spätere Aufstockung des Stellenvolumens fungieren. Häufiger ist es jedoch der Fall, dass Teilzeitbeschäftigung - insbesondere für Frauen - sich verstetigt („Klebeffekt“/„Teilzeitfalle“). Im Sinne des Gleichstellungsziels sollten Frauen in Arbeitsverhältnisse mit Potenzial für eine weitere perspektivische (Aufwärts-) Entwicklung (im Sinne von Arbeitszeit und Einkommensmöglichkeiten) integriert werden. Von einem (ergänzenden) Indikator „Integrationen in vollzeitnahe Beschäftigung nach Geschlecht“ kann ein Steuerungsimpuls für entsprechende Vermittlungsstrategien ausgehen. Ein weiterer mit dem erzielten Einkommen verbundener Parameter ist das Anforderungsniveau der aufgenommenen Beschäftigungen. Berufliche Qualifizierungen, insbesondere abschlussorientierte Qualifizierungen, haben einen nachweislichen Einfluss auf Beschäftigungschancen und Einkommenshöhen. Rückschlüsse über die Eröffnung von Perspektiven auf ausreichende Integrationen lassen sich demnach auch anhand von Integrationen mit bzw. nach beruflicher oder nach abschlussorientierter Qualifizierung nach Geschlecht ziehen. Da die datenschutzkonforme Machbarkeit einer Kennzahl wie „Integrationen mit bzw. nach beruflicher bzw. abschlussorientierter Qualifizierungen nach Geschlecht“ bis zur Jobcenterebene nach vorliegenden Informationen nicht flächendeckend gegeben wäre, wird als Operationalisierung für

⁸³ So lassen sich bspw. die im Vergleich zu alleinerziehenden Frauen geringeren Integrationsquoten von Frauen in Paar-BG nur teilweise durch externe Rahmenbedingungen erklären, Ursachen sind darüber hinaus im Verwaltungshandeln der Jobcenter zu suchen (siehe Abschnitt 2.3.1).

ausreichende Integration „Integrationen in vollzeitnahe Beschäftigung nach Geschlecht“ vorgeschlagen.

- „Chancen auf dauerhafte Integrationen“ wiederum könnte operationalisiert werden, indem Unterschiede zwischen Männern und Frauen hinsichtlich einer kontinuierlichen sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung erfasst werden. Dafür wird vorgeschlagen, den Anteil der kontinuierlichen Beschäftigten⁸⁴ an allen ELB nach Geschlecht zu betrachten (und nicht, wie in der aktuellen Ergänzungsgröße 3 zur Kennzahl 2 (K2E3), den Anteil an den aufgenommenen sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten). Dann können Unterschiede hinsichtlich der Chancen aller ELB (und nicht nur der erfolgreich Integrierten) auf eine Integration in kontinuierliche sozialversicherungspflichtige Beschäftigung abgebildet werden.

Für den Prozess der Entwicklung und Abstimmung einer Operationalisierung wird empfohlen, dass das BMAS auch hier, aufgrund der zentralen Rolle innerhalb des Zielsteuerungssystems für beide Stränge des Zielsteuerungssystems, einen Operationalisierungsvorschlag erarbeitet. Dieser Vorschlag sollte ausgehend von der Gleichstellungsdefinition entwickelt und als Diskussionsgrundlage in die AG Steuerung SGB II des BLA eingebracht werden. Ziel des Diskussionsprozesses sollte es sein, eine einheitliche Operationalisierung des Gleichstellungsziels im Zielsystem des SGB II Zielsteuerungssystems festzulegen, über die sich die angestrebten guten Gleichstellungsergebnisse im SGB II abbilden lassen.

Begründung:

Die Empfehlung, eine einheitliche Operationalisierung durchgängig zu verwenden, stützt sich auf den Befund aus dem Forschungsvorhaben, dass sich Abweichungen in der Operationalisierung des Gleichstellungsziels in den (horizontalen und vertikalen) Steuerungsketten beobachten lassen: Im zKT-Strang betrifft dies einen systemimmanenten horizontalen Steuerungsbruch auf übergeordneter Ebene, der sich über Abweichungen in der Operationalisierung des Gleichstellungsziels in den länderspezifischen Zielvereinbarungen manifestiert (siehe Abschnitt 6.2.4.1). Im gE-Strang lag – vor der Einführung der geschlechterdifferenzierten Zielwertfestlegung für die Kennzahl K2 (Integrationsquote) – ein vertikaler Steuerungsbruch vor, denn der Gleichstellungsschwerpunkt fand sich nur in einem geringen Anteil der gE überhaupt in den Zielvereinbarungen wieder und war auch dort nicht einheitlich operationalisiert (siehe Abschnitt 6.2.4.2). Zwar ergeben sich auch bei Inkohärenzen in der Operationalisierung des Gleichstellungsziels Steuerungsimpulse, aber es können keine kohärenten Lenkungseffekte in Bezug auf angestrebte Gleichstellungsergebnisse gewährleistet werden (siehe Abschnitt 6.2.4.1).

Für die Operationalisierung des Gleichstellungsziels als geschlechterdifferenzierte Integrationsquote spricht, dass Kennzahlen und Indikatoren sowie insbesondere die quantifizierten gesetzlichen Ziele, für die ein Zielwert vereinbart wird, in den Jobcentern bereits eine hohe Handlungsrelevanz besitzen. Für die Kennzahl K2 ist die Handlungsrelevanz dabei am höchsten (siehe Abschnitt 6.1). Zudem konnte beobachtet werden, dass in den Jobcentern, die die geschlechterdifferenzierte Beplanung von K2 in die Zielvereinbarungen aufgenommen hatten, verstärkt Aktivitäten zur Gleichstellungsförderung umgesetzt wurden (siehe Abschnitt 6.2.3 und Kapitel 7).

Die Empfehlung, ergänzende Kriterien zur Erfassung von – perspektivisch – eigenständigen, dauerhaften und ausreichenden Integrationen aufzunehmen, soll das Risiko nicht-intendierter

⁸⁴ Summe der kontinuierlichen Beschäftigten nach Integration in den vergangenen 12 Monaten.

Steuerungseffekte minimieren. Damit könnte bspw. einem erhöhten Vermittlungsdruck für Frauen in nicht nachhaltige oder unterwertige Beschäftigung entgegengewirkt werden (siehe Abschnitt 6.1.2).

10.1.3 Erhöhung der Verbindlichkeit von Gleichstellung als Ziel im Zielsystem

Empfehlung:

Eine einheitliche über alle Ebenen hinweg existierende Zieldefinition von Gleichstellung bildet den Ausgangspunkt für die Erzielung von Lenkungseffekten (siehe Abschnitt 10.1.1). Um diese Lenkungseffekte zu verstärken, ist eine einheitliche Operationalisierung des Gleichstellungsziels für die Zielvereinbarungen notwendig (siehe Abschnitt 10.1.2). Darüber hinaus wird zur Erhöhung der Verbindlichkeit von Gleichstellung als Ziel im Zielsystem der Zielsteuerung empfohlen,

- das Gleichstellungsziel und die Zieloperationalisierung in die Zielvereinbarungen in beiden Strängen durchgängig bis zur Jobcenterebene zu verankern,
- das Gleichstellungsziel und die Zieloperationalisierung über einen längeren Zeithorizont beizubehalten und
- darauf hinzuwirken, dass das Gleichstellungsziel in den formellen Gesprächsformaten zur Nachhaltigkeit auf allen Ebenen des Prozesses (d. h. bis hin zu den Gesprächen zwischen Agenturen für Arbeit und Jobcentern bzw. Landesministerien und Jobcentern) systematisch thematisiert wird.

Begründung:

Die Empfehlung, das Gleichstellungsziel verbindlich für beide Stränge der Zielsteuerung in die Zielvereinbarungen aufzunehmen, gründet auf der Beobachtung, dass ein Lenkungseffekt dann einsetzt, wenn das Gleichstellungsziel als verbindliches Ziel wahrgenommen wird. Dies wird insbesondere im gE-Strang nach der 2022 eingeführten geschlechterdifferenzierten Beplanung der Kennzahl K2 deutlich. Der Steuerungsimpuls, der über den Gleichstellungsschwerpunkt intendiert worden war, verpuffte größtenteils, solange es de facto der Jobcenterebene überlassen war, ein Gleichstellungsziel in die Zielvereinbarung aufzunehmen. Jedenfalls wurde er als weniger verbindlich wahrgenommen als die gesetzlichen, über einen Zielwert vereinbarten Ziele. Ein systematischer und kontinuierlicher Lenkungseffekt im Gesamtsystem des SGB II war nicht zu erkennen (siehe Abschnitt 6.1.1).

Die Empfehlung für eine längerfristige Beibehaltung des Ziels und der Operationalisierung gründet auf dem Befund, dass Ziele der Zielsteuerung über die Zeit an Bedeutung gewinnen – so sie kohärent über mehrere Jahre hinweg weiterverfolgt werden (siehe Abschnitt 6.1.1 und 6.2.2). Darüber hinaus wird als Indiz dafür, dass der Faktor Zeit eine Rolle für die Handlungsrelevanz von Zielen spielt, die Beobachtung gewertet, dass Ziele mit Gleichstellungsbezug in den gE-Zielvereinbarungen des Jahres 2021 zum Großteil auf die Integration von Alleinerziehenden fokussierten. Alleinerziehende wurden seit mindestens 2013 mit einer Ergänzungsgröße im Zielsystem des SGB II adressiert und in der Zielvereinbarung zwischen BMAS und BA lag zwischen 2011 und 2019 ein Schwerpunkt auf Alleinerziehenden. Diese zeitliche Konstante scheint in den untersuchten Zielvereinbarungen der gE des Jahres 2021 nachzuwirken (siehe Abschnitt 6.2.2).

Die Erkenntnisse aus dem Forschungsprojekt zeigen, dass Ziele durch die Thematisierung in den formellen Nachhaltigkeitgesprächen in der Zielsteuerungskaskade an Handlungsrelevanz für die Jobcenterleitungen gewinnen. Dies begründet die Empfehlung, für eine systematische Thematisierung des Gleichstellungsziels in diesen Gesprächen Sorge zu tragen (siehe Abschnitt 6.1.1). Die Befunde des Forschungsvorhabens zeigen, dass Ziele, die in den Zielvereinbarungen enthalten sind, auf jeden Fall in den Gesprächen aufgegriffen werden (siehe Abschnitt 6.1.1). Dies stützt die

obige Empfehlung, das Gleichstellungsziel verbindlich in die Zielvereinbarungen aufzunehmen, da darüber auch die Thematisierung in der Nachhaltung gestärkt wird.

10.2 Handlungsempfehlungen zur Unterstützung der Jobcenter bei der Umsetzung von Gleichstellung

Neben den dargestellten Handlungsempfehlungen, die Aspekte betreffen, über die die Gleichstellungsimpulse des Zielsteuerungssystems gestärkt werden können, lassen sich aus den Forschungsergebnissen weitere Empfehlungen ableiten. Diese weiteren Empfehlungen setzen daran an, wie die Jobcenter bei der Umsetzung der Gleichstellungsimpulse des Zielsteuerungssystems unterstützt werden können. Es wird dabei von der Prämisse ausgegangen, dass eine starke Verankerung von Gleichstellung in den Jobcentern und eine gleichstellungsorientierte Umsetzungspraxis zu einer effektiveren Umsetzung von Gleichstellung führen (siehe Abschnitt 2.4).

10.2.1 Genderkompetenzentwicklung

Empfehlung:

Um die Entwicklung eines fachspezifischen, professionellen Verständnisses von Gleichstellung und gleichstellungsorientiertem Vermittlungshandeln in den Jobcentern zu unterstützen, wird die Entwicklung eines einheitlichen Schulungskonzepts zu Gleichstellung und gleichstellungsorientiertem Vermittlungshandeln für Jobcenter-Führungskräfte und Vermittlungsfachkräfte empfohlen. Dieses Schulungskonzept sollte praxisnah sein, d. h. eng am Arbeitsalltag der Jobcenterbeschäftigten anknüpfen.

Ausgehend von der Wichtigkeit, die ein geteiltes Verständnis von Gleichstellung als Ziel für eine kohärente Verfolgung von Gleichstellung im SGB II im Sinne der angestrebten Gleichstellungsergebnisse hat (siehe Abschnitt 10.1.1), sollte die Initiative und Beauftragung zur Entwicklung des Schulungskonzepts zentral auf strategischer Ebene durch das BMAS erfolgen und die Zugänglichkeit des Angebots bzw. der Angebote sowohl für gE als auch zKT sichergestellt werden.

Denkbar wäre die Konzeption eines Schulungsmoduls, das in vorhandene (Standard-) Schulungen für Jobcenter sowie in Ausbildungsgänge der BA integriert werden kann. Allerdings ist hierfür eine Voraussetzung, dass die zKT das Schulungsangebot der BA in gleicher Weise nutzen können wie die gE. Eine Alternative wäre die Konzeption einer für sich stehenden Schulung.

Es sollte ferner darauf hingearbeitet werden, dass das erworbene Wissen in Abständen z. B. durch Auffrischungs- und/oder Vertiefungsschulungen gefestigt und aktualisiert wird. Dazu gehören bspw. auch Angebote, in denen in den Jobcentern ein Rahmen zur Reflexion des Vermittlungshandelns unter Gleichstellungsaspekten geschaffen wird. Möglichkeiten hierzu könnten bereichs- oder teaminterne Supervisionen oder andere Austauschformate bieten.

Begründung:

Die Erkenntnisse des Forschungsvorhabens zeigen, dass in den Jobcentern das fachspezifische, professionelle Genderwissen und entsprechende Umsetzungskompetenzen verbessert werden können: Ein systematischer Wissensaufbau findet nicht flächendeckend statt. Wenn überhaupt, erfolgt nur selten eine explizite Kommunikation in den Jobcentern darüber, was Gleichstellung im Vermittlungshandeln des SGB II bedeutet. Das Verständnis von Gleichstellung ist, wie sich zeigte, auch innerhalb der einzelnen Jobcenter heterogen. Die Umsetzung von Gleichstellung im SGB II ist

damit häufig abhängig vom individuellen Verständnis und Wissen der Mitarbeitenden, was den Steuerungseinfluss von Gleichstellung als Ziel im Zielsteuerungssystem des SGB II schmälert (siehe Abschnitt 8.1).

Die Einschätzung, dass es eines gleichen Verständnisses von Gleichstellung in den Jobcentern bedarf, wurde auch in den Diskussionen im Ergebnisworkshop (siehe Abschnitt 3.9) bestätigt. Dies impliziert ein gemeinsames Grundlagenwissen inklusive einer Definition von Gleichstellung (siehe hierzu auch Abschnitt 10.1.1). Für die Umsetzung wurde die Handlungsempfehlung einer einheitlichen Schulung aufgegriffen.⁸⁵

10.2.2 Daten und Controlling

Empfehlung:

Geschlechterdifferenzierte Daten und Kennzahlen stellen ein wichtiges Potenzial als Steuerungsinstrument zur Verfolgung von Gleichstellung dar. Aufgrund der Tatsache, dass geschlechterdifferenzierte Daten Unterschiede sichtbar machen können, empfehlen wir, dass Statistikprodukte bzw. Controllingdaten, die für die Steuerung der Jobcenter genutzt werden, durchgängig geschlechterdifferenziert erstellt werden.

Darüber hinaus empfehlen wir, die Transparenz über die aktuell vorhandenen geschlechterdifferenzierten Daten bei den Steuerungsbeteiligten des bundesweiten Zielsteuerungssystems zu erhöhen. Allen Steuerungsbeteiligten sollte die für Auswertungen verwendete Datengrundlage (Herkunft, Definitionen) bekannt sein, um eine gemeinsame Diskussionsgrundlage zu schaffen.

Angebote, über die die Datenkompetenz von Führungskräften aller Ebenen und BCA in Jobcentern gestärkt werden kann, könnten genutzt werden, um die Bedeutung von geschlechterdifferenzierten Daten für die Steuerung zu stützen. Dies könnte etwa über ein verstärktes Beratungsangebot der BA für gE und zkT zum Umgang mit geschlechterdifferenzierten Daten und Kennzahlen erfolgen, aber auch durch eine Verstärkung des Austauschs und der Zusammenarbeit von BCA und Controllingmitarbeitenden auf Jobcenterebene. Kompetenz zur effektiven Verwendung von geschlechterdifferenzierten Daten beinhaltet bspw. die Fähigkeit, nach Geschlecht und BG-Typ differenzierte Integrationsquoten entsprechend einordnen zu können, um daraus Rückschlüsse auf Gleichstellungsergebnisse zu ziehen und Handlungsbedarfe abzuleiten.

Begründung:

Im Laufe der Erhebungen des Forschungsvorhabens zeigte sich, dass häufig nicht genau berichtet werden konnte, welche Daten geschlechterdifferenziert vorhanden sind, welche ergänzend angefordert werden könnten und welche dieser Daten für die Steuerung besonders relevant wären. Gleichzeitig konnte beobachtet werden, dass geschlechterdifferenzierte Daten und Kennzahlen Potenzial als Steuerungsinstrument zur Verfolgung von Gleichstellung bieten. So erhöhen bspw. geschlechterdifferenzierte Daten in den Controllingberichten der Jobcenter die Sichtbarkeit geschlechterbezogener Unterschiede und helfen, Handlungsbedarfe zu identifizieren. Allerdings hat

⁸⁵ Allerdings gab es in den Diskussionen unterschiedliche Schwerpunktsetzungen: Während bei der Diskussion der zkT eine für sich stehende Schulung bevorzugt wurde, machten sich die Vertretungen im gE-Strang für eine Integration von Schulungsmodulen in bereits bestehende Schulungen der BA stark, um den bereits hohen Aufwand, der mit Schulungen verbunden ist, nicht noch weiter zu erhöhen.

sich gezeigt, dass geschlechterdifferenzierte Daten und Kennzahlen in den Jobcentern nicht flächendeckend zu Steuerungszwecken in Jobcentern genutzt werden (siehe Kapitel 7).

Beim Ergebnisworkshop (siehe Abschnitt 3.9) waren sich die Beteiligten einig, dass keine zusätzlichen Daten benötigt werden, sondern es eher an einer Bewertung und Einordnung der verfügbaren Daten mangelt. Zusätzlich sei häufig nicht klar, welche Datengrundlage und Definitionen für Auswertungen genutzt wurden, was eine Diskussion erschwert, da teilweise auf den verschiedenen Ebenen mit unterschiedlichen Daten gearbeitet wird. Kritisiert wurde, dass regionale Rahmenbedingungen bei der Bewertung der Daten zu wenig berücksichtigt werden. Betont wurde, dass die Teamleitungen eine zentrale Rolle bei der Kommunikation der Daten an die Fachkräfte einnehmen. Daher benötigen diese die entsprechende Kompetenz zur effektiven Verwendung von geschlechterdifferenzierten Daten.

10.2.3 Kommunikation und Zielnachhaltung von Gleichstellungszielen

Empfehlung:

Kommunikation über Gleichstellung als ein Ziel des Jobcenterhandelns im Rahmen der ‚Regelkommunikation‘ kann die Handlungsrelevanz von Gleichstellung in den Jobcentern erhöhen. Mit ‚Regelkommunikation‘ sind Formate wie bspw. Führungskräfterunden oder Dienstbesprechungen in den Jobcentern gemeint, in denen (auch) über die Ziele des Jobcenters und die Zielnachhaltung gesprochen wird. Um sicherzustellen, dass dort regelmäßig auch über Gleichstellung gesprochen wird, wird empfohlen, in den Jobcentern klare Verantwortlichkeiten für die Kommunikation und Nachhaltung des Gleichstellungsziels auf den unterschiedlichen Ebenen im Jobcenter festzulegen. Dazu gehört insbesondere, die Rolle der Teamleitungen für die Umsetzung des Gleichstellungsziels zu stärken. Denn Teamleitungen als Bindeglied zwischen Leitungsebene und Fachkräften können Steuerungsimpulse zu Gleichstellung in die Teams hinein transportieren und verankern.

Um von zentraler strategischer Ebene diese Prozesse in den Jobcentern zu unterstützen, könnte seitens des BMAS ein Rahmen geschaffen werden, um einen Dialog mit den Jobcentern darüber anzustoßen, welche Bedeutung die Kommunikation und die Einbeziehung der unterschiedlichen Akteursebenen im Jobcenter für die Umsetzung von Gleichstellung als Ziel im Zielsteuerungssystem des SGB II hat. Als Akteur wird hierfür das BMAS vorgeschlagen, damit sichergestellt ist, dass entsprechende Dialogprozesse bundesweit und sowohl für gE als auch zkt zugänglich sind.

Begründung:

Die Befunde zeigen, dass eine regelmäßige und ebenenübergreifende Kommunikation über Gleichstellungsziele die Relevanz dieser Ziele im Jobcenterhandeln fördert. Jedoch findet eine solche Kommunikation nicht in allen Jobcentern statt oder sie bleibt auf die obersten Führungsebenen begrenzt. Durch einen durchgängigen Einbezug der Teamleitungen in strategische Prozesse wie der Zielplanung und Zielnachhaltung kann nicht nur eine stärkere Berücksichtigung der operativen Ebene in diesen Prozessen erfolgen, sondern es kann auch Gleichstellung als Thema bis auf die Ebene der Fachkräfte transportiert und dort verankert werden. Der Einbezug der operativen Ebene in reflexive und kommunikative Prozesse kann als bedeutsam angesehen werden, da dies die Mitverantwortlichkeit zur Zielerreichung als Ausdruck von Handlungsrelevanz fördern kann (siehe Abschnitt 7.2 und 7.3).

Auch die Ergebnisse des Ergebnisworkshops (siehe Abschnitt 3.9) zeigen, dass die Relevanz unterschiedlicher Themen insbesondere dadurch bestimmt wird, wie regelmäßig diese angesprochen werden und von welcher Ebene diese Ansprache erfolgt.

10.2.4 Führungsverantwortung

Empfehlung:

Wenn das Gleichstellungsziel als Führungsaufgabe verstanden wird, erzeugt das Verbindlichkeit und Aufmerksamkeit innerhalb der Jobcenter für dieses Ziel. Empfohlen wird, die Führungskräfte der Jobcenter bei der Übernahme von Führungsverantwortung für Gleichstellung zu unterstützen. Hierfür ist ein grundlegender Schritt die Stärkung der feldspezifischen Genderkompetenz. Dies geht über die in Abschnitt 10.2.1 beschriebene Empfehlung zur Genderkompetenzentwicklung hinaus, da Führungskräfte darin gestärkt werden sollten, die Übernahme von Verantwortung für Gleichstellung im Handeln auszudrücken. So können Führungskräfte für die Genderkompetenzentwicklung im Haus und für die aktive Kommunikation über Gleichstellung Sorge tragen oder bspw. Handlungskonzepte zur Erreichung des Gleichstellungsziels formulieren.

Ansatzpunkte, um dies zu erreichen, könnten die Berücksichtigung von Genderkompetenz bei der Auswahl und die Integration von Genderkompetenz in die Personalentwicklung von Führungskräften sein. Für die Umsetzung sind die Personalverantwortlichen (bspw. bei Geschäftsführungen die Trägerversammlungen (gE) resp. Kommunen (zkT)) der jeweiligen Führungskräfte zuständig.

Begründung:

Die interviewten Führungskräfte verbalisierten, dass sie sich für die Umsetzung von Gleichstellung verantwortlich sehen. Gleichzeitig aber konnten kaum Praktiken oder Handlungskonzepte identifiziert werden, über die sich die Übernahme der Führungsverantwortung praktisch gezeigt hätte und die den Mitarbeitenden eine konkrete Orientierung im Arbeitsalltag bieten würde. Dies schmälert ebenfalls den Steuerungseinfluss von Gleichstellung als Ziel im Zielsteuerungssystem des SGB II, z. B. wenn für Teamleitungen – und in der Folge auch für Fachkräfte – ein mitunter auftretender Zielkonflikt hinsichtlich der Priorisierung von Gleichstellung (-szielen) und gesetzlichen Zielen nicht geklärt wird (siehe Abschnitt 8.2).

10.2.5 Rolle der BCA

Empfehlung:

Die BCA stellt eine zentrale Ressource zur Umsetzung von Gleichstellung in den Jobcentern dar. Angesichts eines stark variierenden Aufgabenverständnisses und Aufgabenzuschnitts in den Jobcentern wird eine Stärkung und Schärfung der Rolle der BCA empfohlen. Es sollte sichergestellt werden, dass die BCA systematisch in strategische Prozesse⁸⁶ der Jobcenter eingebunden werden. Dabei sollten die BCA ungehinderten Zugang zu den jeweils relevanten Informationen erhalten und Initiativ- und Entscheidungsrechte erhalten. Zur Erfüllung der Aufgaben sollte der Stellenanteil mindestens 0,5 VZÄ umfassen. Darüber hinaus sollte darauf hingewirkt werden, dass die Bekanntheit und Sichtbarkeit der BCA in den Jobcentern steigt. Für eine stärkere Einbindung der BCA in strategische Prozesse sollte es einen regelmäßigen Austausch zwischen der BCA, der Geschäftsführung und dem Controlling geben.

Um eine bestmögliche Aufgabenerfüllung zu unterstützen, sollten Möglichkeiten zur Reflexion und Aktualisierung der feldspezifischen Genderkompetenz für BCA geschaffen werden, etwa durch ein

⁸⁶ Unter strategischen Prozessen werden Aktivitäten gefasst, die einen direkten Einfluss auf die Ausrichtung des Jobcenters haben, wie z. B. die Beratung der Geschäftsführung und des Controllings, die Einbindung in den Zielvereinbarungsprozess oder die Beteiligung bei der Erarbeitung der lokalen Arbeitsmarktstrategie.

von zentraler Ebene (BMAS) geschaffenes Angebot zum verstärkten Austausch zwischen BCA unterschiedlicher Jobcenter sowie spezifischer Weiterbildungsmaßnahmen für BCA.

Begründung:

Die Ergebnisse der standardisierten Befragung zeigen, dass sowohl von Geschäftsführungen als auch von BCA eine stärkere Einbindung der BCA in strategische Prozesse gewünscht ist. Gleichzeitig zeigt die Befragung auch, dass BCA mit einem Stellendeputat von mindestens 0,5 VZÄ deutlich häufiger in strategische Prozesse eingebunden sind als diejenigen mit kleineren Stellendeputaten. Das Stellenvolumen der BCA ist jeweils Gegenstand einer strategischen Führungsentscheidung; die Aufgaben und Befugnisse der BCA unterscheiden sich (siehe Abschnitt 8.3).

Die Diskussionen im Ergebnisworkshop bestätigten im Wesentlichen die bereits aufgeführten Befunde. Es wurde auch erneut deutlich, dass die Interpretation und Ausgestaltung der Rolle der BCA in den Jobcentern sehr unterschiedlich ist und eine Einbindung der BCA in strategische Prozesse teilweise nur erfolgt, wenn die BCA eine weitere Funktion als Führungskraft wahrnimmt. Zudem wurde darauf hingewiesen, dass der im Abschnitt 10.2.1 thematisierte Aufbau von Genderkompetenz auch bei den BCA relevant ist.

10.2.6 Verankerung von Gleichstellung in Strukturen und Prozessen

Empfehlung:

Das Gleichstellungsziel sollte – wie oben dargestellt – einheitlich definiert und in reflexiven Prozessen vermittelt werden. Das bedeutet aber nicht, dass die konkrete Umsetzung von Gleichstellung in den Jobcentern ebenfalls einheitlich erfolgen muss. Aufgrund lokal unterschiedlicher Ausgangssituationen ergeben sich z. T. unterschiedliche Arten und Weisen, wie Gleichstellung bestmöglich in den Strukturen und Prozesse des jeweiligen Jobcenters verankert werden kann. Dies betrifft z. B. den organisatorischen Aufbau der Jobcenter – etwa die Aufstellung des Vermittlungsbereichs oder das Angebot zielgruppenbezogener Maßnahmen – sowie Verfahren und Methoden, wie z. B. Praxisleitfäden oder Arbeitshilfen bezüglich Gleichstellung. Empfohlen wird daher, dass Strukturen und Prozesse zur Integration von Gleichstellung in die Jobcenter aus einer Analyse lokaler gleichstellungsrelevanter Handlungsbedarfe heraus entwickelt werden.

Um eine Umsetzung zu ermöglichen, sind entsprechenden Ressourcen bereitzustellen. Nach Einführung solcher Strukturen oder Prozesse sollte evaluiert werden, in welchem Maße sie zu den intendierten Effekten beitragen.

Hierbei könnten die Jobcenter von zentraler Ebene (BMAS) unterstützt werden, indem bspw. im Rahmen vorhandener Veranstaltungsreihen ein Format geschaffen wird, in dem Jobcenter sich untereinander über Good-Practice-Beispiele und Umsetzungserfahrungen speziell hinsichtlich geschaffener Strukturen und Prozesse zur Verankerung von Gleichstellung austauschen können. Zwar ist anzunehmen, dass es aufgrund lokaler Unterschiede keine ‚one-fits-all‘-Lösung für alle Jobcenter gibt. Dennoch könnte ein Austausch – im Zusammenspiel mit einer Analyse lokaler Handlungsbedarfe – dazu beitragen, entsprechende Ansätze zu identifizieren, die zum Kontext des jeweiligen Jobcenters passfähig sind.

Begründung:

Im Rahmen des Forschungsvorhabens wurde festgestellt, dass es in einer beträchtlichen Zahl von Jobcentern zu spezialisierten Teams und damit zu Bündelungen von Kompetenzen gekommen ist, die überwiegend auf Dauer angelegt sind. Integrierende Elemente mit Querschnittscharakter (Konzepte,

Vorgaben, Multiplikator*innen-Positionen) sind demgegenüber seltener anzutreffen. Es konnte jedoch mit den durchgeführten Erhebungen und Analysen nicht eindeutig geklärt werden, welche Ausgestaltung von Strukturen und Prozessen den Steuerungseinfluss von Gleichstellung besonders gut unterstützen kann. Dies ist immer auch von den konkreten lokalen Bedingungen abhängig. (siehe Abschnitt 8.5). Dies führt zu der obigen Empfehlung, entsprechende Analyse- und Austauschprozesse anzustoßen.

10.2.7 Umsetzungsstrategien

Empfehlung:

Im Rahmen der Analyse der Kriterien für Gleichstellung als Prozessziel zeigten sich Handlungsfelder, in denen Jobcenter vorrangig aktiv sind, um gleichstellungsfördernde Veränderungen anzustreben. Besonders häufig sind die Jobcenter auf dem Handlungsfeld „besondere Schwierigkeiten infolge von Erziehungszeiten“ aktiv und konzentrieren ihre gleichstellungsbezogenen operativen Strategien auf zwei Teilgruppen: Alleinerziehende und Erziehende, die nach § 10 Abs. 1 Nr. 3 SGB II von der Vermittlungspflicht befreit sind (siehe Abschnitt 8.6). Aktivitäten, die die Jobcenter seltener umsetzen, sind bspw. die Zusammenarbeit mit kommunalen Stellen zur Bearbeitung von Rahmenbedingungen. Dies kann bspw. die Verbesserung der Infrastruktur der Kinderbetreuung oder des öffentlichen Nahverkehrs betreffen. Ob eine verstärkte Bearbeitung bestimmter Handlungsfelder durch die Jobcenter die Umsetzung von Gleichstellung und die Zielerreichung besonders stützen kann, konnte im Rahmen der Untersuchung nicht eindeutig geklärt werden. Daher wird empfohlen, existierende Handlungsansätze zur Förderung von Gleichstellung im SGB II auf ihren Beitrag zum intendierten Ziel hin zu evaluieren und erfolgversprechende Ansätze mit Ressourcen zur Umsetzung auszustatten. Um erfolgversprechende Ansätze zu identifizieren, wird ferner – wie auch für die Verankerung von Gleichstellung in Strukturen und Prozessen – empfohlen, dass zur Unterstützung der Jobcenter vorhandene Veranstaltungsreihen gezielt genutzt werden. Dabei sollte es um einen Austausch der Jobcenter untereinander über Good-Practice-Beispiele im Bereich der Handlungsfelder und -strategien zur Umsetzung von Gleichstellung gehen. Ziel des Austauschs soll es auch hier sein, zum Kontext des jeweiligen Jobcenters passfähige Ansätze zu identifizieren.

Begründung:

Die Förderung der Gleichstellung erfolgt häufig vor allem über Verfahren des ‚Regelgeschäfts‘, d. h. insbesondere über die Beratung von ELB und Maßnahmen bei Bildungsträgern. Adressiert werden vorrangig Frauen mit Erziehungsverantwortung (darunter insbesondere Alleinerziehende und Erziehende nach § 10 Abs. 1 Nr. 3 SGB II). Handlungsansätze, die Frauen in anderen Lebens- bzw. Haushaltskonstellationen adressieren, aber auch Handlungsstrategien, die auf eine Änderung gleichstellungsrelevanter, externer Rahmenbedingungen abzielen, wurden deutlich seltener angetroffen. Auch die Frage, ob eine verstärkte Adressierung bestimmter Teilzielgruppen oder bestimmter Rahmenbedingungen den Steuerungseinfluss von Gleichstellung als Ziel im SGB II besonders stützen können, konnte im Rahmen der Untersuchung nicht eindeutig geklärt werden (siehe Abschnitt 8.6). Daher wird – wie schon für die vorangehende Empfehlung – vorgeschlagen, Analyse- und Austauschprozesse anzustoßen.

Literaturverzeichnis

- Achatz, J., Bähr, H., Frodermann, C., Fuchs, M., Fuchs, S., Hirseland, A., Lietzmann, T., Rossen, A., & Zabel, C. (2018). *Geschlechtergleichstellung im Bereich der Grundsicherung: Eine Bestandsaufnahme* [IAB-Expertise]. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB).
- AG Steuerung SGB II des BLA (Hrsg.). (2019). *Gemeinsame Planungsgrundlagen der Zielsteuerung im SGB II für das Jahr 2019 der Bund-Länder-Arbeitsgruppe Steuerung SGB II*. Bund-Länder-Arbeitsgruppe Steuerung SGB II.
https://www.sgb2.info/SharedDocs/Downloads/DE/Service/Zielvereinbarungen/Planungsgrundlage%202019.pdf?__blob=publicationFile&v=3
- AG Steuerung SGB II des BLA. (2020). *Gemeinsame Planungsgrundlagen der Zielsteuerung im SGB II für das Jahr 2020 der Bund-Länder-Arbeitsgruppe Steuerung SGB II*. Bund-Länder-Arbeitsgruppe Steuerung SGB II.
https://www.sgb2.info/SharedDocs/Downloads/DE/Service/Planungsgrundlagen-2020.pdf?__blob=publicationFile&v=6
- AG Steuerung SGB II des BLA. (2021). *Gemeinsame Planungsgrundlagen der Zielsteuerung im SGB II für das Jahr 2021 der Bund-Länder-Arbeitsgruppe Steuerung SGB II*. Bund-Länder-Arbeitsgruppe Steuerung SGB II.
- Agentur für Gleichstellung im ESF (Hrsg.). (2014). *Gender Mainstreaming im Europäischen Sozialfonds. Ziele, Methoden, Perspektiven*. http://www.esf-gleichstellung.de/fileadmin/data/Downloads/Aktuelles/abschlusspublikation_agentur_gleichstellung_esf.pdf
- Allmendinger, J., Leuze, K., & Blanck, J. M. (2008). 50 Jahre Geschlechtergerechtigkeit und Arbeitsmarkt. *APuZ*, 2008(26), 18–25.
- Alt, C., Jeffery, A., Gedon, B., Hubert, S., Hüsken, K., Lippert, K., & Schickle, V. (2020). *DJI-Kinderbetreuungsreport 2019. Inanspruchnahme und Bedarf aus Elternperspektive im Bundesländervergleich* [DJI-Kinderbetreuungsreport]. Deutsches Jugendinstitut (DJI).
https://www.dji.de/fileadmin/user_upload/bibs2020/DJI-Kinderbetreuungsreport_2019.pdf

- Andresen, S., Dölling, I., & Kimmerle, C. (Hrsg.). (2003). *Verwaltungsmodernisierung als soziale Praxis. Geschlechter-Wissen und Organisationsverständnis von Reformakteuren*. Leske + Budrich.
- Autor, D., & Williams, H. (2015). *MIT Graduate Labor Economics 14.662 Spring 2015*. MIT Open Course Ware.
- BA. (2011). *Fachkonzept „Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt in gemeinsamen Einrichtungen“*. Bundesagentur für Arbeit.
- BA. (2017). *Rahmenkonzept SGB II. Personalstrukturen in den gemeinsamen Einrichtungen (gE)*. Bundesagentur für Arbeit.
https://www.sgb2.info/SharedDocs/Downloads/DE/Service/Studien-Publikationen/Personalbemessung/17-02-27-Rahmenkonzept.pdf?__blob=publicationFile&v=2
- BA. (2018). *Beratung, Betreuung und Aktivierung im Rahmen von § 10 Abs. 1 Nr. 3 SGB II* (Interne Revision. Revision SGB II) [Revisionsbericht]. Bundesagentur für Arbeit.
https://www.arbeitsagentur.de/datei/dok_ba044360.pdf
- BA. (2019). *Planungstechnik 2019. Informationen zur Planung der Bundesagentur für Arbeit*. Bundesagentur für Arbeit.
- BA. (2021). *Planungsbrief 2021 der Bundesagentur für Arbeit*. Bundesagentur für Arbeit.
- BA. (2022a). *Fachkonzept Beauftragte für Chancengleichheit (BCA) SGB II. Weisung 202203009 vom 22.03.2022*. Bundesagentur für Arbeit. https://www.arbeitsagentur.de/datei/weisung-202203009_ba147423.pdf
- BA. (2022b). *Glossar der Statistik der Bundesagentur für Arbeit (BA)*. Statistik der Bundesagentur für Arbeit. https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Statischer-Content/Grundlagen/Definitionen/Glossare/Generische-Publikationen/Gesamtglossar.pdf?__blob=publicationFile&v=20
- BA. (2023). *Die Arbeitsmarktsituation von Frauen und Männern 2022* (Blickpunkt Arbeitsmarkt, S. 29). Bundesagentur für Arbeit. <https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Statischer-Content/Statistiken/Themen-im-Fokus/Frauen-und-Maenner/generische-Publikationen/Frauen-Maenner->

- Arbeitsmarkt.pdf;jsessionid=3A81E6144638ABDB61132F1EE1427925?__blob=publicationFile
&v=13
- Bächmann, A.-C., Kleinert, C., & Schels, B. (2024). Anhaltende berufliche Geschlechtersegregation: In Ost wie West arbeiten Frauen und Männer häufig in unterschiedlichen Berufen. *IAB-Kurzbericht*. <https://doi.org/10.48720/IAB.KB.2403>
- Baethge-Kinsky, V., Bartelheimer, P., Henke, J., Land, R., Willisich, A., & Wolf, A. (2006). *Neue soziale Dienstleistungen nach SGB II (Konzeptstudie)* (S. 287) [Forschungsbericht]. Soziologisches Forschungsinstitut (SOFI). http://www.sofi.uni-goettingen.de/fileadmin/Peter_Bartelheimer/Material/Neue_Dienste/IAB_NDL_Berichtsband.pdf
- Bähr, H., Dietz, M., Kupka, P., Ramos Lobato, P., & Stobbe, H. (2018). *Grundsicherung und Arbeitsmarkt in Deutschland: Lebenslagen - Instrumente - Wirkungen*. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB).
- Bähr, H., Frodermann, C., Fuchs, M., Lietzmann, T., Rossen, A., & Zabel, C. (2020). *Frauen müssen mitunter höhere Hürden überwinden, um aus der Grundsicherung heraus eine Arbeit aufzunehmen* [IAB Forum]. <https://www.iab-forum.de/frauen-muessen-mitunter-hoehere-huerden-ueberwinden-um-aus-der-grundsicherung-heraus-eine-arbeit-aufzunehmen/>
- Bähr, H., Kirchmann, A., Schafstädt, C., Sippli, K., Späth, J., & Boockmann, B. (2019). *Bedarfsgemeinschaften und ihre Mitglieder in der Beratungs- und Vermittlungsarbeit der Jobcenter* (IAB-Forschungsbericht 6; Nummer 6). Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB). <https://doku.iab.de/forschungsbericht/2019/fb0619.pdf>
- Bartelheimer, P. (2005). Moderne Dienstleistungen und Erwerbsfürsorge. Fallbearbeitung nach SGB II als Gegenstand soziologischer Forschung. *SOFI-Mitteilungen*, 33, 55–79.
- Bartelheimer, P., & Henke, J. (2018). *Vom Leitziel zur Kennzahl. Teilhabe messbar machen* (FGW-Studie) [Forschungsbericht]. Forschungsinstitut für Gesellschaftliche Weiterentwicklung (FGW). http://www.fgw-nrw.de/fileadmin/user_upload/FGW-Studie-VSP-02-Bartelheimer-2018_09_18-komplett-web.pdf
- Berghahn, S., Künzel, A., Rostock, P., Wersig, M., Amus, A., Reinelt, J., Liebscher, D., Schneider, J., & Berghahn, S. (2007). *Ehegattenunterhalt und sozialrechtliches Subsidiaritätsprinzip als*

- Hindernisse für eine konsequente Gleichstellung von Frauen in der Existenzsicherung* [Projektbericht]. Freie Universität Berlin. <https://refubium.fu-berlin.de/bitstream/handle/fub188/18466/mediumfassung.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Berghahn, S., & Wersig, M. (2013). *Gesicherte Existenz? Gleichberechtigung und männliches Ernährermodell in Deutschland*. Nomos.
- Betzelt, S. (2007). *Gender Regimes: Ein ertragreiches Konzept für die komparative Forschung*. *Literaturstudie* (12/2007; ZeS-Arbeitspapier). Universität Bremen, Zentrum für Sozialpolitik (ZeS). <https://www.econstor.eu/dspace/bitstream/10419/27141/1/558969445.PDF>
- Betzelt, S., Lange, J., & Rust, U. (Hrsg.). (2008). Wer wird „aktiviert“ – und warum (nicht)? Erste Erkenntnisse zur Realisierung der gleichstellungspolitischen Ziele des SGB II. *ZeS-Report*, 13(2), 9–11.
- Betzelt, S., & Rust, U. (Hrsg.). (2010). *Individualisierung von Leistungen des SGB II unter Berücksichtigung der familialen Unterhaltsverpflichtungen*. Nomos.
- Beywl, W., & Schepp-Winter, E. (2000). *Zielgeführte Evaluation von Programmen – ein Leitfaden* (Qs Nr. 29 im Rahmen der Initiative Qualitätssicherung). https://univation.org/download/QS_29.pdf
- BLA. (2014, Dezember 10). *Grundsätze der Zusammenarbeit des Bund-Länder-Ausschusses nach § 18c SGB II vom 10. Dezember 2014*. Bund-Länder-Ausschuss nach § 18c SGB II.
- Blien, U., & Hirschenauer, F. (2018). *Vergleichstypen 2018: Aktualisierung der SGB-III-Typisierung* (IAB-Forschungsbericht 11; S. 45). Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB).
- Blinder, A. S. (1973). Wage Discrimination: Reduced Form and Structural Estimates. *The Journal of Human Resources*, 8(4), 436. <https://doi.org/10.2307/144855>
- BMAS & BA. (2022). *Zielvereinbarung zwischen dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales und der Bundesagentur für Arbeit zur Erreichung der Ziele der Grundsicherung für Arbeitsuchende im Jahr 2022* (Zielvereinbarung SGB II-ZielVbg 2022).
- BMFSFJ. (2011). *Neue Wege – Gleiche Chancen. Gleichstellung von Frauen und Männern im Lebensverlauf. Erster Gleichstellungsbericht der Bundesregierung* (Erster Gleichstellungsbericht 12/6740). Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.

- <https://www.bmfsfj.de/resource/blob/93682/516981ae0ea6450bf4cef0e8685eecda/erster-gleichstellungsbericht-neue-wege-gleiche-chancen-data.pdf>
- BMFSFJ. (2017). *Zweiter Gleichstellungsbericht der Bundesregierung* (Zweiter Gleichstellungsbericht 18/12840). Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.
<https://www.bmfsfj.de/resource/blob/117916/7a2f8ecf6cbe805cc80edf7c4309b2bc/zweiter-gleichstellungsbericht-data.pdf>
- BMFSFJ. (2020). *Gleichstellungsstrategie der Bundesregierung*. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.
<https://www.bmfsfj.de/resource/blob/158356/b500f2b30b7bac2fc1446d223d0a3e19/gleichstellungsstrategie-der-bundesregierung-data.pdf>
- Böhmer, M., Ehrentraut, O., Heimer, A., Henkel, M., Ohlmeier, N., Poschmann, K., Schmutz, S., & Weisser, J. (2014). *Gesamtevaluation der ehe- und familienbezogenen Maßnahmen und Leistungen in Deutschland* [Endbericht]. prognos AG.
<https://www.bmfsfj.de/resource/blob/93954/25490622c47497e47acbcfa797748cfb/gesamtevaluation-der-ehe-und-familienbezogenen-massnahmen-und-leistungen-data.pdf>
- Bothfeld, S., & Betzelt, S. (2011). Der Geschlechterbias in der deutschen Arbeitsmarktpolitik. Eine institutionelle und empirische Analyse des SGB II und SGB III. In U. Klammer & M. Markus (Hrsg.), *Neue Wege – Gleiche Chancen. Expertisen zum Ersten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung* (S. 199–251). VS Verlag. https://doi.org/10.1007/978-3-531-94057-1_7
- Bothfeld, S., & Kuhl, M. (2008). Gleichstellungspolitik und feministische Politikwissenschaft – eine „unsichtbare Avantgarde“ der Governance-Forschung? In G. F. Schuppert & M. Zürn (Hrsg.), *Governance in einer sich wandelnden Welt* (S. 330–351). VS Verlag.
https://doi.org/10.1007/978-3-531-91066-6_16
- Bourdieu, P. (2005). *Die männliche Herrschaft*. Suhrkamp.
- Brand, O., & Rudolph, C. (2014). Auf zu neuen Ufern? Geschlechterleitbilder im Wandel. *WSI-Mitteilungen*, 67(2), 89–96. <https://doi.org/10.5771/0342-300X-2014-2-89>
- Bruckmeier, K., Globisch, C., Gottwald, M., Hirseland, A., Hohmeyer, K., Kruppe, T., Kupka, P., Lietzmann, T., Lobato, P. R., Rauch, A., Reims, N., Schreyer, F., Senghaas, M., Unger, S., & Wolff, J. (2020). *Zur Arbeitsförderung und Beratungsqualität in den Jobcentern* [IAB-

- Stellungnahme]. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB).
<https://doku.iab.de/stellungnahme/2020/sn0620.pdf>
- Bruckmeier, K., & Hohmeyer, K. (2018). *Arbeitsaufnahmen von Arbeitslosengeld-II-Empfängern: Nachhaltige Integration bleibt schwierig* (IAB-Kurzbericht 2). Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB). <https://doku.iab.de/kurzber/2018/kb0218.pdf>
- Brülle, H., Krätschmer-Hahn, R., Reis, C., & Siebenhaar, B. (2016). *Zielsteuerung im SGB II. Kritik und Alternativen* (09; WISO Diskurs). Friedrich-Ebert-Stiftung (FES). <https://library.fes.de/pdf-files/wiso/12599-20160712.pdf>
- Brussig, M., Frings, D., & Kirsch, J. (2019). *Diskriminierungsrisiken in der öffentlichen Arbeitsvermittlung* (Antidiskriminierungsstelle des Bundes, Hrsg.).
https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Experten/diskriminierungsrisiken_in_der_oeffentlichen_arbeitsvermittlung.html
- Brussig, M., Hunger, K., Kirchmann, A., Kirsch, J., Klee, G., Pimminger, I., Puxi, M., Roth, E., Schafstädt, C., & Schilling, K. (2023). *Gleichstellungsimpulse im SGB II Zielsteuerungssystem. - Zwischenbericht* (Forschungsbericht 623; BMAS Forschungsbericht Arbeitsmarkt, S. 221). Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS).
https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Publikationen/fb-623-gleichstellungsimpulse-sgbii-pdf.pdf?__blob=publicationFile&v=3
- Cahuc, P., & Zylberberg, A. (2004). *Labor economics*. MIT Press.
- Council of Europe (Hrsg.). (1998). *GENDER MAINSTREAMING. Conceptual framework, methodology and presentation of good practices. Final Report of Activities of the Group of Specialists on Mainstreaming*. EG-S-MS (98) 2. <https://www.unhcr.org/3c160b06a.pdf>
- Daly, M. (2011). What Adult Worker Model? A Critical Look at Recent Social Policy Reform in Europe from a Gender and Family Perspective. *Social Politics*, 1, 1–23.
<https://doi.org/10.1093/SP/JXR002>
- Dauth, W., Dorner, M., & Blien, U. (2013). *Neukonzeption der Typisierung im SGB II-Bereich* (IAB-Forschungsbericht 11). Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB).
<https://www.econstor.eu/bitstream/10419/98430/1/770945686.pdf>

- Dengler, C., Fertig, M., Flörcken, T., Harsch, K., Frey, R., Hunger, K., Kaschuba, G., Kirchmann, A., Puxi, M., & Seidel, K. (2013a). *Gleichstellungspolitischer Auftrag der Bundesagentur für Arbeit im SGB III - Umsetzungsstand und Handlungsempfehlungen. Im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales* (Forschungsbericht 443; BMAS Forschungsbericht Arbeitsmarkt, Nummer 443, S. 426). Institut für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik (ISG), Institut für Angewandte Wirtschaftsforschung (IAW), Forschungsinstitut tifs und genderbüro.
<https://www.bmas.de/DE/Service/Medien/Publikationen/Forschungsberichte/Forschungsberichte-Arbeitsmarkt/fb443-gleichstellung.html>
- Dengler, C., Fertig, M., Flörcken, T., Harsch, K., Frey, R., Hunger, K., Kaschuba, G., Kirchmann, A., Puxi, M., & Seidel, K. (2013b). *Gleichstellungspolitischer Auftrag der Bundesagentur für Arbeit im SGB III. Forschungsvorhaben im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales. Kurzfassung des Endberichts* (BMAS Forschungsbericht Arbeitsmarkt). Institut für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik (ISG), Institut für Angewandte Wirtschaftsforschung (IAW), Forschungsinstitut tifs und genderbüro.
<https://www.bmas.de/DE/Service/Medien/Publikationen/Forschungsberichte/Forschungsberichte-Arbeitsmarkt/fb443-gleichstellung.html>
- Diekmann, A. (2009). *Empirische Sozialforschung: Grundlagen, Methoden, Anwendungen*. Rowohlt Taschenbuch Verlag.
- Dingeldey, I. (2010). Agenda 2010: Dualisierung der Arbeitsmarktpolitik. *Arbeitslosigkeit. Aus Politik und Zeitgeschichte*, 48, 18–25.
- Dölling, I. (2005). ‚Geschlechter-Wissen‘—Ein nützlicher Begriff für die ‚verstehende‘ Analyse von Vergeschlechtlichungsprozessen? *Zeitschrift für Frauenforschung & Geschlechterstudien*, 23(1+2), Article 1+2. <https://doi.org/10.25595/32>
- Eichhorst, W., Hinz, T., Marx, P., Peichl, A., Pestel, N., Sieglöcher, S., Thode, E., & Tobsch, V. (2012). *Geringfügige Beschäftigung: Situation und Gestaltungsoptionen* (IZA Research Report No. 47 47; Research Report Series). Institut zur Zukunft der Arbeit (IZA), Bertelsmann-Stiftung.
https://legacy.iza.org/en/webcontent/publications/reports/report_pdfs/iza_report_47.pdf

- Englert, K., Globisch, C., & Kupka, P. (2023). Teilhabechancengesetz: Warum die Zuweisungspraxis in den Jobcentern Frauen benachteiligt. *IAB-Forum*.
<https://doi.org/10.48720/IAB.FOO.20230926.01>
- Europäische Kommission. (2020a). *Länderbericht Deutschland 2020. Das Europäische Semester 2020: Bewertung der Fortschritte bei den Strukturreformen, Vermeidung und Korrektur makroökonomischer Ungleichgewichte und Ergebnisse der eingehenden Überprüfung gemäß Verordnung (EU) Nr. 1176/2011* (Arbeitsunterlage der Kommissionsdienststellen - Länderbericht Deutschland 1176/2011). Europäische Kommission.
https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/2020-european_semester_country-report-germany_de.pdf
- Europäische Kommission. (2020b). *Mitteilung der Kommission an das Europäische Parlament, den Rat, den europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen. Eine Union der Gleichheit: Strategie für die Gleichstellung der Geschlechter 2020-2025*.
<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020DC0152&from=DE>
- European Institute for Gender Equality. (2016). *Institutional Transformation. Gender Mainstreaming Toolkit*. European Institute for Gender Equality.
<https://eige.europa.eu/publications/institutional-transformation-gender-mainstreaming-toolkit>
- European Institute for Gender Equality. (2019). *Gender audit*. European Institute for Gender Equality.
https://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/mh0218737enn_002_0.pdf
- Fietz, J., & Friedrichs, J. (2019). Gesamtgestaltung des Fragebogens. In N. Baur & J. Blasius (Hrsg.), *Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung* (S. 813–828). Springer VS.
- Franzen, A. (2019). Antwortskalen in standardisierten Befragungen. In N. Baur & J. Blasius (Hrsg.), *Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung* (S. 843–854). Springer VS.
- Freier, C., Fuchs, S., Kupka, P., Senghaas, M., Dony, E., Fausel, G., Müller, M., & Voit, A. (2019). *Nachhaltige Steuerung für die Vermeidung von Langzeitleistungsbezug: Begleitforschung zum Modellvorhaben „Mehrjährige Steuerung von Ziel 3“* [IAB-Forschungsbericht]. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB).
<https://doku.iab.de/forschungsbericht/2019/fb0419.pdf>

- Frodermann, C., Lietzmann, T., & Wenzig, C. (2021). *Gleichstellungsrelevante Aspekte von Leistungsbezug und Erwerbstätigkeit. Die Bedeutung von Rolleneinstellungen, institutioneller Kinderbetreuung und Aktivierung. BMAS-IAB-Workshop-Reihe: SGB-II-Forschung 2017 – 2020. Workshop 4 „Geschlechtergleichstellung am Arbeitsmarkt“. 21. Juni 2021. Unveröffentlicht.*
- Fuchs, M., Jost, R., & Weyh, A. (2024). Räumliche Mobilität der Beschäftigten in Deutschland: Frauen pendeln kürzer als Männer. *IAB-Kurzbericht*. <https://doi.org/10.48720/IAB.KB.2404>
- Genderaction. (2019, August 30). *Guidelines on Criteria of Good Practice for Strengthening the implementation of ERA Priority 4*. Genderaction. https://genderaction.eu/wp-content/uploads/2019/09/GenderAction_PolicyBriefs_12_GoodPractice4ERA_Priority4.pdf
- Geyer, J., Haan, P., & Teschner, M. (2024). *Ausbau der Pflegeversicherung könnte Gender Care Gap in Deutschland reduzieren* (Wochenbericht Nr. 7/2024). DIW.
- Gottschall, K., & Schröder, T. (2013). „Familienlohn“ – Zur Entwicklung einer wirkmächtigen Normierung geschlechtsspezifischer Arbeitsteilung. *WSI-Mitteilungen*, 3, 161–170.
- Gray, L. M., Wong-Wylie, G., Rempel, G. R., & Cook, K. (2020). Expanding Qualitative Research Interviewing Strategies: Zoom Video Communications. *Qualitative Report*, 25(5), 13. <https://doi.org/10.46743/2160-3715/2020.4212>
- Grienberger, K., Hohmeyer, K., & Zabel, C. (2021). *Erwerbslose in der Grundsicherung. Welche Faktoren begünstigen die Aufnahme stabiler Beschäftigungsverhältnisse?* [IAB Forum]. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB).
- Gutknecht-Gmeiner, M. (2016). *Genderkompetenz und Genderexpertise von EvaluatorInnen. Profile für die beiden Kompetenzebenen nach Kompetenzbereichen*. AK Gender Mainstreaming der DeGEval. https://www.degeval.org/fileadmin/users/Arbeitskreise/AK_Gender/Profile_GenderkompetenzGenderexpertise_final.pdf
- Heintze, C. (2015). *Auf der Highroad—Der skandinavische Weg zu einem zeitgemäßen Pflegesystem. Ein Vergleich zwischen fünf nordischen Ländern und Deutschland* (WiSO Diskurs. Expertisen und Dokumentationen zur Wirtschafts- und Sozialpolitik) [FES-Expertise]. Friedrich-Ebert-Stiftung (FES). <https://library.fes.de/pdf-files/wiso/11337.pdf>

- Henninger, A., & Ostendorf, H. (2005). Einleitung: Erträge feministischer Institutionenanalyse. In A. Henninger & H. Ostendorf (Hrsg.), *Die politische Steuerung des Geschlechterregimes. Beiträge zur Theorie politischer Institutionen* (S. 9–34). VS Verlag.
- Hieming, B. (2010). Ein unerfülltes Versprechen: Kinderbetreuung als neue soziale Dienstleistung im SGB II. In K. Jaehrling & C. Rudolph (Hrsg.), *Grundsicherung und Geschlecht. Gleichstellungspolitische Befunde zu den Wirkungen von „Hartz IV“* (S. 72–86). Westfälisches Dampfboot.
- Hieming, B., & Schwarzkopf, M. (2010). Alleinerziehende im SGB II: Woran scheitert die Integration in den Arbeitsmarkt? In K. Jaehrling & C. Rudolph (Hrsg.), *Grundsicherung und Geschlecht. Gleichstellungspolitische Befunde zu den Wirkungen von „Hartz IV“* (S. 132–146). Westfälisches Dampfboot.
- Hohmeyer, K., & Hedewig, M. (2022). *Verfügbarkeit von Arbeitslosengeld-II-Beziehenden mit Kinder unter drei Jahren* (IAB-Forschungsbericht 7). Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB). <https://doku.iab.de/forschungsbericht/2022/fb0722.pdf>
- Hohmeyer, K., & Lietzmann, T. (2021). Persistence of welfare receipt and unemployment in Germany. Determinants and duration dependence. *Journal of Social Policy*, 49(2), 299–322. <https://doi.org/10.1017/S0047279419000242>
- Holst, E., & Wieber, A. (2014). *Bei der Erwerbstätigkeit der Frauen liegt Ostdeutschland vorn* (DIW-Wochenbericht 40; S. 967–975). Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (DIW). https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.483778.de/14-40-5.pdf
- ISG & steria mummert. (2013). *Qualitätssicherung im SGB II: Governance und Management* (BMAS Forschungsbericht (Endbericht) 437). Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS). https://www.sgb2.info/SharedDocs/Downloads/DE/Service/Studien-Publikationen/2014-02-17-pu-qualitaetssicherung.pdf;jsessionid=D0BA6A453A1A282759CC56EDAAC3DE48?__blob=publicationFile&v=2
- Jaehrling, K. (2009). Gleichstellung und Aktivierung—Wahlverwandtschaft oder Stiefschwestern? In S. Bothfeld, W. Sesselmeier, & C. Bogedan (Hrsg.), *Arbeitsmarktpolitik in der sozialen*

- Marktwirtschaft. Vom Arbeitsförderungsgesetz zum Sozialgesetzbuch II und III* (S. 147–160). VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Jaehrling, K. (2010). Alte Routinen, neue Stützen—Zur Stabilisierung von Geschlechterasymmetrien im SGB II. In K. Jaehrling & C. Rudolph (Hrsg.), *Grundsicherung und Geschlecht. Gleichstellungspolitische Befunde zu den Wirkungen von „Hartz IV“* (Bd. 14, S. 39–56). Westfälisches Dampfboot. https://www.oth-regensburg.de/fileadmin/user_upload/jaehrling-rudolph_2010.pdf
- Jaehrling, K., & Rudolph, C. (Hrsg.). (2010). *Grundsicherung und Geschlecht. Gleichstellungspolitische Befunde zu den Wirkungen von „Hartz IV“* (Bd. 14). Westfälisches Dampfboot.
- Jaehrling, K., & Weinbach, C. (2015). Arbeitsvermittlung zwischen Kunst und Kennziffer: Ermessensspielräume in der Arbeitsverwaltung. *WISO direkt. Analysen und Konzepte zur Wirtschafts- und Sozialpolitik*, 1–3.
- Jann, B. (2008). The Blinder–Oaxaca Decomposition for Linear Regression Models. *The Stata Journal: Promoting Communications on Statistics and Stata*, 8(4), 453–479. <https://doi.org/10.1177/1536867X0800800401>
- Juncke, D., Brauckmann, J., & Heimer, A. (2018). *Väterreport. Vater sein in Deutschland heute*. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ). <https://www.bmfsfj.de/resource/blob/127268/2098ed4343ad836b2f0534146ce59028/vaeterreport-2018-data.pdf>
- Kahlert, H. (2005). Beratung zur Emanzipation? Gender Mainstreaming unter dem Vorzeichen von New Public Management. In B. Sauer & U. Behning (Hrsg.), *Was bewirkt Gender Mainstreaming? Evaluierung durch Policy-Analysen* (S. 45–62). Campus.
- Kahlert, H. (2019). Geschlechterwissen: Zur Vielfalt epistemischer Perspektiven auf Geschlechterdifferenz und -hierarchie in der sozialen Praxis. In B. Kortendiek, B. Riegraf, & K. Sabisch (Hrsg.), *Handbuch Interdisziplinäre Geschlechterforschung* (S. 179–189). Springer VS.
- Kaltenborn, B., Wielage, N., von Bothmer, A., & Henkel, A. I. (2010). *Zielsteuerung in der Arbeitsverwaltung—Ein europäischer Vergleich* [Endbericht]. https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/fb-fb409-arbeitssteuerung.pdf?__blob=publicationFile&v=1

- Kaps, P., Bothfeld, S., Brussig, M., Hofmann, T., & Knuth, M. (2017). *Normen und Strukturen einer solidarischen und investiven Arbeitsmarktpolitik* (Working Paper 047). Hans-Böckler-Stiftung. https://www.boeckler.de/de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-006655
- Karl, U. (2010). Gender und die Gruppe der 'U 25'—Zur Rekonstruktion vergeschlechtlicher Kategorisierungsmuster in Gesprächsinteraktionen. In K. Jaehring & C. Rudolph (Hrsg.), *Grundsicherung und Geschlecht. Gleichstellungspolitische Befunde zu den Wirkungen von „Hartz IV“* (S. 147–163). Westfälisches Dampfboot.
- Kaschuba, G., & Hösl-Kulike, C. (2014). Gender-Kompetenzen in Koproduktion. *GENDER - Zeitschrift für Geschlecht, Kultur und Gesellschaft*, 6 (1), 9–25.
- Knauthe, K., & Deindl, C. (2019). *Altersarmut von Frauen durch häusliche Pflege. Gutachten im Auftrag des Sozialverband Deutschland e.V.*
- Knize, V. (2021). *Warum Frauen seltener sanktioniert werden als Männer* (IAB-Forum, Hrsg.). <https://www.iab-forum.de/warum-frauen-seltener-sanktioniert-werden-als-maenner/>
- Kolbe, C. (2012). Fachkräfte in der Normenfalle: Von widersprüchlichen Anrufungen und deren Bearbeitung im SGB II. *Widersprüche : Zeitschrift für sozialistische Politik im Bildungs-, Gesundheits- und Sozialbereich*, 32 (125), 71–85.
- Kopf, E., & Zabel, C. (2012). Förderung von Frauen im SGB II - Orientierung an alten Rollenbildern? *IAB-Forum*, 01, Article 01. <https://doi.org/10.3278/IFO1201W038>
- Kopf, E., & Zabel, C. (2014). *Active labour market programmes for women with a partner. Challenge or replication of gender roles*. (IAB-Discussion Paper 6; Nummer 6). Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB). <http://doku.iab.de/discussionpapers/2014/dp0614.pdf>
- Kopf, E., & Zabel, C. (2017). Activating programmes for women with a partner in Germany: Challenge or replication of traditional gender roles. *International Journal of Social Welfare*, 26, 239–253. <https://doi.org/10.1111/ijsw.12249>
- Krell, G., Mückenberger, U., & Tondorf, K. (2011). Gender Mainstreaming: Chancengleichheit (nicht nur) für Politik und Verwaltung. In G. Krell, R. Ortlieb, & B. Sieben (Hrsg.), *Chancengleichheit durch Personalpolitik* (S. 85–104). Springer.

- Kübler, D., Schmid, J., & Stüber, R. (2017). Be a Man or Become a Nurse: Comparing Gender Discrimination by Employers across a Wide Variety of Professions. *WZB Discussion Paper SP II 2017-201 Berlin*. <https://bibliothek.wzb.eu/pdf/2017/ii17-201.pdf>
- Kuckartz, U. (2016). *Qualitative Inhaltsanalyse: Methoden, Praxis, Computerunterstützung* (3., überarbeitete Auflage). Beltz Juventa.
- Lamnek, S., & Krell, C. (2005). *Qualitative Sozialforschung*. Psychologie Verlags Union.
- Leitner, A., Pirklbauer, S., Walenta, C., & Wroblewski, A. (2007). *Qualitätsentwicklung Gender Mainstreaming. Band 5—Indikatoren*. EQUAL-Entwicklungspartnerschaft QE GM. https://www.qe-gm.at/produkte/downloads/qe-gm_Band5_Indikatoren.pdf
- Leitner, S., Ostner, I., & Schratzenstaller, M. (Hrsg.). (2004). *Wohlfahrtsstaat und Geschlechterverhältnis im Umbruch: Was kommt nach dem Ernährermodell?* Springer. <https://doi.org/10.1007/978-3-663-11874-9>
- Lietzmann, T. (2016). Langzeitleistungsbezug und Langzeitarbeitslosigkeit: Definitionen, Quantitäten, Strukturen. *WSI-Mitteilungen*, 5, 334–343.
- Lietzmann, T., & Wenzig, C. (2017). *Arbeitszeitwünsche und Erwerbstätigkeit von Müttern. Welche Vorstellungen über die Vereinbarkeit von Beruf und Familie bestehen* (IAB-Kurzbericht 10). Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB). <https://doku.iab.de/kurzber/2017/kb1017.pdf>
- Lipsky, M. (2010). *Street-Level Bureaucracy. Dilemmas of the Individual in Public Services*. Russel Sage Foundation. <https://doi.org/10.2307/1960475>
- Lochner, B., & Merkl, C. (2023). *Wie Männer und Frauen sich bei der Jobsuche unterscheiden: Bewerbungsverhalten kann die Hälfte der bereinigten Verdienstlücke erklären* [IAB-Kurzbericht Nr. 8]. IAB. <https://doku.iab.de/kurzber/2023/kb2023-08.pdf>
- Lutz, H., & Pimminger, I. (2000). *Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern in den Maßnahmen für Arbeitslose. Evaluierung der Planung und Umsetzung des Europäischen Sozialfonds 1995-1997* [Endbericht]. Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung (WIFO), L&R Sozialforschung. http://www.lrsocialresearch.at/files/ChglEvaluierung_ESF_1995_1997_Endbericht.pdf
- Mayring, P. (2015). *Qualitative Inhaltsanalyse: Grundlagen und Techniken*. Beltz.

- Meß, A. (2015). *Skype als geeignete Alternative in der qualitativen Sozialforschung?* Universität Kassel. <https://kobra.uni-kassel.de/bitstream/handle/123456789/2018031954779/MasterarbeitAnikaMess.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- Mischler, F. (2021). Verdienstunterschiede zwischen Männern und Frauen—Eine Ursachenanalyse auf Grundlage der Verdienststrukturerhebung 2018. *WISTA - Wirtschaft und Statistik*, 4(2021), 110–125.
- Müller, C., & Sander, G. (2005). *Gleichstellungs-Controlling: Das Handbuch für die Arbeitswelt: Bd. Vol. 22.* vdf Hochschulverlag.
- Oaxaca, R. (1973). Male-Female Wage Differentials in Urban Labor Markets. *International Economic Review*, 14(3), 693. <https://doi.org/10.2307/2525981>
- Oschmiansky, F. (2010). *Neues Steuerungsmodell und Verwaltungsmodernisierung.* Bundeszentrale für politische Bildung. <https://www.bpb.de/themen/arbeit/arbeitsmarktpolitik/55048/neues-steuerungsmodell-und-verwaltungsmodernisierung/>
- Peinl, I., Lohr, K., & Jornitz, K. (2005). *Organisations- und Geschlechtersoziologie. Theoretische Brücken und empirische Einsichten zur Einführung von Gender Mainstreaming in die Verwaltung* (Bd. 56). Karl Dietz Verlag.
- Pfahl, S., & Wittmann, M. (2023). Horizontale Segregation des Arbeitsmarktes 2022. *WSI GenderDatenPortal, Segregation*(1), 12.
- Pfau-Effinger, B. (1999). Defizite der Theoriebildung zu den Grenzen der wohlfahrtsstaatlichen Geschlechterpolitik. In C. Honegger, S. Hradil, & F. Traxler (Hrsg.), *Grenzenlose Gesellschaft? Verhandlungen des Kongresses der deutschen, öster-reichischen und Schweizer Gesellschaft für Soziologie, Teil 1* (S. 203–217). Leske + Budrich.
- Pfau-Effinger, B., & Euler, T. (2014). Wandel der Einstellungen zu Kinderbetreuung und Elternschaft in Europa – Persistenz kultureller Differenzen. *Soziale Welt: Zeitschrift für Sozialwissenschaftliche Forschung und Praxis*, 1, 175–194. https://doi.org/10.5771/9783845255545_179

- Pimminger, I. (2015). *Existenzsichernde Beschäftigung von Frauen und Männern mit und ohne Migrationshintergrund*. Agentur für Querschnittsziele im ESF. https://www.esf-querschnittsziele.de/fileadmin/DATEN/Publikationen/factsheet_existenzsicherung_301115.pdf
- Pimminger, I. (2019). Gleichheit—Differenz: Die Debatten um Geschlechtergerechtigkeit. In B. Kortendiek, B. Riegraf, & K. Sabisch (Hrsg.), *Handbuch Interdisziplinäre Geschlechterforschung* (S. 45–54). Springer VS.
- Pimminger, I. (2022). *Ex ante Evaluation und budget-orientierte Bewertung des Gleichstellungsbeitrags des Deutschen Aufbau- und Resilienzplans*. DIE GRÜNEN/EFA im Europäischen Parlament. <https://extranet.greens-efa-service.eu/public/media/file/1/8100>
- Porst, R. (2008). *Fragebogen: Ein Arbeitsbuch*. VS, Verlag für Sozialwissenschaften.
- Rainer, H., Auer, W., Bauernschuster, S., Danzer, N., Fichtl, A., Hener, T., Holzner, C., Reinkowski, J., & Werding, M. (2013). Öffentlich geförderte Kinderbetreuung in Deutschland: Evaluierung der Auswirkungen auf die Arbeitsmarktbeteiligung von Müttern. *ifo Schnelldienst*, 7, 31–40.
- Rat der Europäischen Kommission. (2016). *Schlussfolgerungen des Rates zur Gleichstellung der Geschlechter*. <https://www.consilium.europa.eu/de/press/press-releases/2016/06/16/epsco-conclusions-gender-equality/pdf>
- Reis, C., & Siebenhaar, B. (2015). *Befähigen statt aktivieren: Aktueller Reformbedarf bei Zielsetzung und Aufgabenstellung im SGB II* (WISO Diskurs. Expertisen und Dokumentationen zur Wirtschafts- und Sozialpolitik) [FES-Expertise]. Friedrich-Ebert-Stiftung (FES). <https://library.fes.de/pdf-files/wiso/11528.pdf>
- Riegraf, B. (2019). Organisation und Geschlecht: Wie Geschlechterasymmetrien (re)produziert und erklärt werden. In B. Kortendiek, B. Riegraf, & K. Sabisch (Hrsg.), *Handbuch Interdisziplinäre Geschlechterforschung* (S. 1299–1308). Springer VS. https://doi.org/10.1007/978-3-658-12500-4_88-1
- Rudolph, C. (2010a). Die Rolle des Staates bei der Regulierung der Privatheit. In K. Jaehrling & C. Rudolph (Hrsg.), *Grundsicherung und Geschlecht. Gleichstellungspolitische Befunde zu den Wirkungen von „Hartz IV“* (S. 214–228). Westfälisches Dampfboot.

- Rudolph, C. (2010b). Vergeschlechtlichungsprozesse im SGB II und gleichstellungspolitische Interventionen. In K. Jaehrling & C. Rudolph (Hrsg.), *Grundsicherung und Geschlecht, Gleichstellungspolitische Befunde zu den Wirkungen von „Hartz IV“* (S. 57–70). Westfälisches Dampfboot. <https://www.iaq.uni-due.de/aktuell/veroeff/2010/jaehrling02.pdf>
- Rüling, A. (2007). *Jenseits der Traditionalisierungsfallen—Wie Eltern sich Familien- und Erwerbsarbeit teilen*. Campus.
- Saarijärvi, M., & Bratt, E.-L. (2021). When face-to-face interviews are not possible: Tips and tricks for video, telephone, online chat, and email interviews in qualitative research. *European Journal of Cardiovascular Nursing*, 20(4), 392–396. <https://doi.org/10.1093/eurjcn/zvab038>
- Sachweh, P., Speer, A., & Croh-Samberg, O. (2021). Soziokulturelle Polarisierungen und Geschlechterrollenorientierungen in den Mittelschichten. In S. Scherger, R. Abramowski, I. Dingeldey, A. Hokema, & A. Schäfer (Hrsg.), *Geschlechterungleichheiten in Arbeit, Wohlfahrtsstaat und Familie* (S. 458–477). Campus.
- Sander, G., & Müller, C. (o. J.). *Gleichstellungs-Controlling als Veränderungsprozess*. Abgerufen 24. November 2020, von <http://www.gleichstellungs-controlling.org/wp-content/uploads/2015/09/Artikel-Maitagung-HSG-2009.pdf>
- Schnell, R. (2012). *Survey-Interviews: Methoden standardisierter Befragungen* (2. Auflage). Springer VS.
- Schreier, M. (2014). Varianten qualitativer Inhaltsanalyse: Ein Wegweiser im Dickicht der Begrifflichkeiten. *Forum Qualitative Sozialforschung*, 15(1). <https://doi.org/10.17169/fqs-15.1.2043>
- Schreyögg, F. (2010). *Lehrbrief Gender Controlling: Umsetzung der Gender Mainstreaming Strategie In Controllingverfahren der öffentlichen Verwaltung* [Lehrbrief]. Hochschule für Verwaltung und Finanzen Ludwigsburg.
- Schütz, H. (2003). *Controlling von Arbeitsverwaltungen im internationalen Vergleich*. Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung. <https://www.ssoar.info/ssoar/handle/document/11134>

- Seils, E., & Emmler, H. (2022). *Der untere Entgeltbereich* (65; Policy-Brief). Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung (WSI).
<https://www.wsi.de/de/faust-detail.htm?produkt=HBS-008216>
- Shire, K. A., & Gottfried, H. (2021). Convergence and divergence in public gender regimes: Germany and Japan in national and world regional comparisons. In S. Scherger, R. Abramowski, I. Dingeldey, A. Hokema, & A. Schäfer (Hrsg.), *Geschlechterungleichheiten in Arbeit, Wohlfahrtsstaat und Familie* (S. 85–107). Campus. [https://www.socium.uni-bremen.de/lib/download.php?file=ffd4ae7f7d.pdf&filename=Scherger%20et%20al.\(2021\)Geschlechterungleichheiten%20in%20Arbeit,%20Wohlfahrtsstaat&Familie.pdf](https://www.socium.uni-bremen.de/lib/download.php?file=ffd4ae7f7d.pdf&filename=Scherger%20et%20al.(2021)Geschlechterungleichheiten%20in%20Arbeit,%20Wohlfahrtsstaat&Familie.pdf)
- Statistik der BA. (2021a). *Faktenblatt Gleichstellung im SGB II* [Dataset].
https://statistik.arbeitsagentur.de/SiteGlobals/Forms/Suche/Einzelheftsuche_Formular.html?nn=1523064&topic_f=beschaeftigung-sozbe-bq-heft&dateOfRevision=202001-202012
- Statistik der BA. (2021b). *Frauen und Männer (Monatszahlen)–Deutschland* [Dataset].
https://statistik.arbeitsagentur.de/SiteGlobals/Forms/Suche/Einzelheftsuche_Formular.html?topic_f=fum-fum&dateOfRevision=201001-202104
- Statistik der BA. (2021c). *Strukturen der Grundsicherung SGB II (Zeitreihe Monats- und Jahreszahlen ab 2005)–Deutschland* [Dataset].
https://statistik.arbeitsagentur.de/SiteGlobals/Forms/Suche/Einzelheftsuche_Formular.html?topic_f=zeitreihekreise-zr-gruarb
- Statistik der BA (Hrsg.). (2024). *Grundlagen: Definitionen – Glossar der Statistik der BA*.
https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Statischer-Content/Grundlagen/Definitionen/Glossare/Generische-Publikationen/Gesamtglossar.pdf?__blob=publicationFile
- Stiegler, B. (2005). Die Kontroversen um Gender Mainstreaming. In B. Sauer & U. Behning (Hrsg.), *Was bewirkt Gender Mainstreaming? Evaluierung durch Policy-Analysen* (S. 29–43). Campus.
- Stockinger, B., & Zabel, C. (2020). *Bewertung der Betreuung und Beratung in den Jobcentern. Leistungsberechtigte bedürfen oft besonderer Unterstützung* (IAB-Kurzbericht 23; Aktuelle Analysen aus dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung). Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB). <https://doku.iab.de/kurzber/2020/kb2320.pdf>

- Verloo, M. (2005). Displacement and Empowerment: Reflections on the Concept and Practice of the Council of Europe Approach to Gender Mainstreaming and Gender Equality. *Social Politics*, 344–365. <https://doi.org/10.1093/sp/jxi019>
- Wagner-Schelewsky, P., & Hering, L. (2019). Online-Befragung. In N. Baur & J. Blasius (Hrsg.), *Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung* (S. 787–800). Springer VS.
- Walby, S. (2005). Gender Mainstreaming: Productive tensions in theory and practice. *Social Politics: International Studies in Gender, State and Society*, 12 (3), 321–343. <https://doi.org/10.1093/sp/jxi018>
- Weinkopf, C., Brand, O., Hieming, B., Jaehrling, K., Rudolph, C., Wagner, A., & Worthmann, G. (2009). *Bewertung der SGB II-Umsetzung aus gleichstellungspolitischer Sicht*. Institut Arbeit und Qualifikation, Forschungsteam Internationaler Arbeitsmarkt, GendA Forschungs- und Kooperationsstelle Arbeit, Demokratie, Geschlecht am Institut für Politikwissenschaft der Philipps-Universität Marburg. https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/forschungsbericht-f396.pdf?jsessionid=7B9BA3499FCBD43BF71261B9F5BE7DD8.delivery1-replication?__blob=publicationFile&v=1
- Witzel, A. (2000). Das problemzentrierte Interview. *Forum Qualitative Sozialforschung*, 1(1), Article 1. <https://doi.org/10.17169/fqs-1.1.1132>
- Worthmann, G. (2010). Erwerbsintegration von Frauen im SGB II - Kurzfristige Strategien statt Gleichstellung. In K. Jaehrling & C. Rudolph (Hrsg.), *Grundsicherung und Geschlecht. Gleichstellungspolitische Befunde zu den Wirkungen von „Hartz IV“* (S. 102–116). Westfälisches Dampfboot.
- Wroblewski, A. (Hrsg.). (2019). *Implementierung von Gleichstellungszielen in wirkungsorientierten Steuerungsprozessen: Aktuelle Beispiele und Umsetzungserfahrungen* (Bd. 7). Institut für Höhere Studien (IHS).
- Wroblewski, A. (2021). Reflexive Gleichstellungspolitik zur Auflösung des Gleichstellungsparadox. In A. Wroblewski & A. Schmidt (Hrsg.), *Gleichstellungspolitiken revisted. Zeitgemäße Gleichstellungspolitik an der Schnittstelle zwischen Politik, Theorie und Praxis* (S. 43–57). Springer VS. https://doi.org/10.1007/978-3-658-35846-4_3

- Wroblewski, A., Kelle, U., & Reith, F. (Hrsg.). (2017). *Gleichstellung messbar machen. Grundlagen und Anwendungen von Gender- und Gleichstellungsindikatoren*. Springer.
- Zoch, G. (2021). Thirty Years after the Fall of the Berlin Wall—Do East and West Germans Still Differ in Their Attitudes to Female Employment and the Division of Housework? *European Sociological Review*, 37(5), 731–750. <https://doi.org/10.1093/esr/jcab002>
- Zucco, A., & Lott, Y. (2021). *Stand der Gleichstellung. Ein Jahr mit Corona* (WSI-Report 64). Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung (WSI). https://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_report_64_2021.pdf

Anhang

A.1 Detailliertes methodisches Vorgehen und Ergebnisse der standardisierten Befragung

A.1.1 Zielsetzung

Die standardisierte Befragung baute auf den Erkenntnissen vorangegangener Analyseschritte auf, insbesondere auf die durchgeführten Fallstudien. Ziel der Fallstudien war es, das Zusammenspiel von Zielsteuerungssystem, Verwaltungshandeln und Gleichstellungshandeln der Fach- und Führungskräfte nachzuvollziehen und Merkmale und Mechanismen in diesem Zusammenspiel zu beschreiben. Auf Basis einer fallübergreifenden Analyse wurden im Rahmen der Auswertung der Fallstudien Zusammenhänge zwischen Steuerungsimpulsen, organisationaler Verankerung von Gleichstellung und deren praktische Handhabung in den Jobcentern herausgearbeitet, um die verschiedenen Arten des Zusammenwirkens unter Berücksichtigung exogener und endogener Faktoren sichtbar machen zu können. Die auf Basis einer eingeschränkten Zahl an Fallstudien gewonnenen Ergebnisse wurden als Hypothesen formuliert, um im Rahmen der standardisierten Befragung überprüfen zu können, ob und in welchem Umfang sie in der Breite der Jobcenter beobachtet werden konnten. Die im Rahmen der standardisierten Befragung identifizierten Merkmale zur Umsetzung von Gleichstellung in den Jobcentern dienten im weiteren Projektverlauf dazu, über multivariate Analysen überprüfen zu können, in welchem (statistischen) Zusammenhang organisationale Merkmale der Steuerung und Gleichstellung zu ausgewählten arbeitsmarktbezogenen Ergebnissen im SGB II stehen.

Adressat*innen der standardisierten Befragung waren die Geschäftsführungen und die zuständigen BCA in den 405 Jobcentern (Stand: 2023). Während die Geschäftsführungen die Umsetzung der Zielsteuerung im Jobcenter verantworten, haben die BCA die Verankerung von Gleichstellung in den Jobcentern als ihren zentralen Verantwortungsbereich.

A.1.2 Fragebogenentwicklung

Um auf die grundsätzlich verschiedenen und zum Teil komplementären Aufgabenbereiche der beiden Befragungsgruppen Geschäftsführungen und BCA eingehen zu können, wurden zwei separate Fragebögen konzipiert. Die Ausgangsbasis zur Erstellung der Fragebögen bildete die nach einem Ranking erstellte Reihenfolge der Hypothesen (siehe Abschnitt 3.5). Die auf die Plätze eins bis zehn eingestuften Hypothesen wurden in einem nächsten Schritt operationalisiert, indem Variablen definiert und Indikatoren für diese Variablen festgelegt wurden, anhand derer die Hypothesen überprüft werden können.

Die Gesamtgestaltung der Fragebögen erfolgte nach erprobten, in der wissenschaftlichen Literatur beschriebenen Vorgehensweisen (Fietz & Friedrichs, 2019; Franzen, 2019; Porst, 2008). Die Fragebögen bestehen aus geschlossenen Fragen, die sich je nach Adressatenkreis auf die folgenden Themenblöcke beziehen:

- Prozess der Zielplanung im Jobcenter
- Prozess der Zielnachhaltung im Jobcenter
- Förderung weiblicher ELB im Jobcenter
- Stellenprofil der BCA
- Handlungsbedarf in Bezug auf Gleichstellung im Jobcenter

Während im Fragebogen für die BCA alle Themenblöcke aufgegriffen sind, bezieht sich der Fragebogen für die Geschäftsführungen auf die Themen Prozess der Zielplanung und -nachhaltung, Stellenprofil der BCA und Handlungsbedarf in Bezug auf Gleichstellung. Um Entwicklungen aufzeigen zu können, beziehen sich die Fragen – mit wenigen Ausnahmen – jeweils auf die Jahre 2021 und 2022.

Um den zeitlichen Aufwand für die Befragten möglichst annehmbar zu gestalten, wurde die Online-Befragung so konzipiert, dass die vorgesehene Bearbeitungsdauer im Durchschnitt 20 bis 30 Minuten betrug. Die Fragebögen befinden sich in Anhang A.5.

A.1.3 Pretest

Vor dem flächendeckenden Einsatz der Fragebögen wurden diese im Rahmen eines Pretest-Verfahrens an ausgewählten Standorten erprobt. Hierzu wurden bereits bestehende Kontakte aus den Fallstudien genutzt.

Im Pretest wurden die Fragen und Antwortoptionen auf den Prüfstand hinsichtlich Verständlichkeit, Klarheit, Wortwahl, Fragenführung und technischer Bedienbarkeit gestellt. Darüber hinaus diente der Pretest ebenso der Überprüfung der allgemeinen Benutzerfreundlichkeit des Fragebogens sowie der fehlerfreien Anzeige der visuellen Umsetzung.

Am Pretest nahmen insgesamt sechs Jobcenter teil, davon drei gE und drei zKT. In diesen sechs Jobcentern wurde mit acht Personen ein Pretest durchgeführt (vier Geschäftsführungen bzw. Amtsleitungen und vier BCA). Die teilnehmenden Personen erhielten im Vorfeld des vereinbarten Termins eine E-Mail mit einem Link, über den sie zum Fragebogen gelangten. Zum vereinbarten Termin wurden die Testpersonen entweder telefonisch oder virtuell kontaktiert, sodass Vertreter*innen des Forschungsteams bei der Beantwortung des Fragebogens telefonisch bzw. virtuell anwesend waren. Für die Durchführung des Pretests wurde die „Think-aloud-Technik“ angewandt (Schnell, 2012), d. h., die am Pretest Teilnehmenden wurden gebeten, alles zu verbalisieren, was ihnen bei der Beantwortung der Fragen durch den Kopf geht. Dabei ging es nicht darum die zu treffenden Antwortinhalte zu erklären, sondern die Gedanken rund um die Fragestellung zu explizieren. Ergänzend zu diesem kognitiven Verfahren wurde eine Checkliste verwendet, in der eine Reihe von Merkmalen – wie bspw. zur Verständlichkeit der Präambel – festgehalten waren, zu denen das Forschungsteam Rückfragen an die Befragten stellte. Die Dauer des geführten Reflexionsgesprächs betrug im Durchschnitt 60 Minuten. Jedes Pretest-Gespräch wurde dokumentiert und inhaltliche Unklarheiten und Schwierigkeiten in der Bearbeitung des Fragebogens festgehalten.

Auf Basis der Rückmeldungen aus dem Pretest-Verfahren wurden die Inhalte der Befragung und die Programmierung überarbeitet und finalisiert. Nach dieser finalen Anpassung der Fragebögen startete die flächendeckende Befragung aller Jobcenter. Die am Pretest teilnehmenden Personen wurden jedoch nicht erneut kontaktiert, da deren Antworten aus dem Pretest-Verfahren für die weiteren Auswertungen aufbereitet wurden und somit in die Gesamtauswertung einfließen.

A.1.4 Durchführung – Teilnahmemonitoring – Nachfassung – Auswertung

Die standardisierte Befragung wurde als Online-Befragung konzipiert und mit dem Fragebogensystem LimeSurvey durchgeführt, das ein Open-Source-Programm zur Umsetzung von Online-Befragungen ist. Das Befragungstool bietet eine große Vielfalt an Gestaltungsoptionen und ermöglicht hochgradig individuell angepasste Fragebögen, auf die über einen Link zugegriffen werden kann. Verglichen mit einer postalischen Befragung ist eine webbasierte Befragung benutzerfreundlicher, da sie die

Befragung für die Teilnehmenden durch programmierte Filterverföhrung vereinfacht (Diekmann, 2009; Wagner-Schelewsky & Hering, 2019). Ein weiterer Vorteil ist die geringere Fehleranfälligkeit bei der Auswertung durch die vom System erstellten Excel-Dateien zur weiteren Analyse.

Um aussagekräftige Ergebnisse aus der Befragung zu erhalten, wurde eine Vollerhebung in den 405 Jobcentern (Stand: 2023) durchgeführt. Durch die Übersendung eines Links zur Befragung an die betreffenden Personen in den Jobcentern war ein personenbezogenes Monitoring des Rücklaufmanagements möglich. Im Rahmen des Forschungsprojekts bedeutete dies, dass die Übermittlung eines individuellen Links mit Zugangsschlüssel entweder an die persönlichen E-Mail-Postfächer der Geschäftsföhrungen und BCA (sofern diese im Internet recherchierbar waren) oder an die Funktionspostfächer erfolgte. Das Befragungstool bot einen stets aktuellen Überblick über die bereits beantworteten Fragebögen und den Bearbeitungsstand bereits begonnener Befragungen. Aufgrund dieser Art der Durchführung und der detaillierten Beobachtbarkeit der Rückläufe konnten gezielt die Geschäftsföhrungen und BCA aus den Jobcentern angeschrieben werden, die bislang noch nicht an der Befragung teilgenommen hatten, was eine möglichst hohe Rücklaufquote unterstützte und zudem dazu beitrug, dass die Nettostichprobe hinsichtlich relevanter Strukturmerkmale wie Form der Aufgabenwahrnehmung, Ost-West und Bundesländer eine ähnliche Struktur aufwies wie die Ausgangsstichprobe, d. h. die Grundgesamtheit der Jobcenter.

Mit der Einladungs-E-Mail zur Teilnahme an der Befragung wurde auch ein Unterstützungsschreiben der AG Steuerung versandt. Dieses Unterstützungsschreiben informierte nicht nur über das Forschungsprojekt und den Nutzen der Befragung selbst, sondern war auch mit der Bitte zur Teilnahme verbunden. Da die Teilnahme an der Befragung grundsätzlich freiwillig war, sollte durch ein solches Unterstützungsschreiben die Motivation zur Teilnahme erhöht werden.

Durch die per E-Mail erfolgte Übermittlung eines individuellen Links mit Zugangsschlüssel konnten die angeschriebenen Geschäftsföhrungen und BCA auf den Fragebogen zugreifen und die Befragung starten. Um während der laufenden Befragung jederzeit mit den Geschäftsföhrungen und BCA in Kontakt treten zu können, wurde eine eigens für diesen Zweck generierte Kontakt-E-Mail-Adresse sowie eine Telefonnummer herausgegeben. Auf diese Weise wurde sichergestellt, dass alle Befragten unkompliziert die Möglichkeit erhielten, sich an das Forschungsteam zu wenden.

Die Feldphase der standardisierten Online-Befragung erstreckte sich über den Zeitraum 17. April bis 5. Juni 2023 und beinhaltete drei Nachfassaktionen zur Erhöhung des Rücklaufs, wovon die ersten beiden Nachfassaktionen per E-Mail und die letzte sowohl per E-Mail als auch telefonisch erfolgten.

An der Befragung haben insgesamt 240 Geschäftsföhrungen (59 %) und 267 BCA (66 %) teilgenommen. Die differenzierte Betrachtung des Rücklaufs nach Form der Aufgabenwahrnehmung zeigt, dass aus den gE 171 Geschäftsföhrungen und 202 BCA, aus den zkT 69 Geschäftsföhrungen und 65 BCA teilgenommen haben (siehe Tabelle A.1.1). Der Blick auf die Verteilung nach Ost (einschließlich Berlin) und West zeigt zudem, dass aus den westdeutschen Jobcentern insgesamt 187 Geschäftsföhrungen und 203 BCA, aus jenen im Osten insgesamt 53 Geschäftsföhrungen und 64 BCA an der Befragung teilgenommen haben (siehe Tabelle A.1.2). Die Betrachtung des Rücklaufs nach Bundesländern kann Tabelle A.1.3 entnommen werden.

Die Nettostichprobe, die alle tatsächlich befragten Geschäftsföhrungen und BCA umfasst, weist hinsichtlich relevanter struktureller Merkmale wie Form der Aufgabenwahrnehmung, Ost-West und Bundesländer eine ähnliche Struktur auf wie die Grundgesamtheit (siehe Tabelle A.1.1 bis Tabelle A.1.3). Die Auswertung der Befragung wurde deskriptiv mithilfe des Statistikprogramms STATA durchgeführt.

Tabelle A.1.1 Rücklauf der standardisierten Befragung nach Form der Aufgabenwahrnehmung

Form der Aufgabenwahrnehmung	Form der Aufgabenwahrnehmung – Absolut –	Form der Aufgabenwahrnehmung – in %	Rücklauf Geschäftsführungen – Absolut –	Rücklauf Geschäftsführungen – in %	Rücklauf BCA – Absolut –	Rücklauf BCA – in %
gE	301	74%	171	71%	202	76%
zkT	104	26%	69	29%	65	24%
Gesamt	405	100%	240	100%	267	100%

Erläuterung: Aufgrund von Rundungen kann es dazu kommen, dass die Summe der Prozentzahlen von 100 % abweicht.

Quelle: BA-Statistik (2023): Gebietsstruktur der Träger der Grundsicherung (Ebene der Jobcenterbezirke). Regionale Gliederungen. Stand: 06.03.2023. Nürnberg. Standardisierte Befragung der Geschäftsführungen und BCA 2023.

Tabelle A.1.2 Rücklauf der standardisierten Befragung nach Ost-West

Ost/West	Ost/West – Absolut –	Ost/West – in %	Rücklauf Geschäftsführungen – Absolut –	Rücklauf Geschäftsführungen – in %	Rücklauf BCA – Absolut –	Rücklauf BCA – in %
West	316	78%	187	78%	203	76%
Ost (einschl. Berlin)	89	22%	53	22%	64	24%
Gesamt	405	100%	240	100%	267	100%

Erläuterung: Aufgrund von Rundungen kann es dazu kommen, dass die Summe der Prozentzahlen von 100 % abweicht.

Quelle: BA-Statistik (2023): Gebietsstruktur der Träger der Grundsicherung (Ebene der Jobcenterbezirke). Regionale Gliederungen. Stand: 06.03.2023. Nürnberg. Standardisierte Befragung der Geschäftsführungen und BCA 2023.

Tabelle A.1.3 Rücklauf der standardisierten Befragung nach Bundesländern

Bundesland	Bundesland – Absolut –	Bundesland - in %	Rücklauf Geschäftsführungen – Absolut –	Rücklauf Geschäftsführungen - in %	Rücklauf BCA – Absolut –	Rücklauf BCA - in %
Baden-Württemberg	44	11%	24	10%	34	13%
Bayern	93	23%	58	24%	43	16%
Berlin	12	3%	7	3%	7	3%
Brandenburg	18	4%	11	5%	17	6%
Bremen	2	0,5%	*	*	*	*
Hamburg	1	0,3%	*	*	*	*
Hessen	26	6%	16	7%	16	6%
Mecklenburg-Vorpommern	10	3%	7	3%	6	2%
Niedersachsen	45	11%	25	10%	35	13%
Nordrhein-Westfalen	53	13%	32	13%	36	14%
Rheinland-Pfalz	31	8%	17	7%	22	8%
Saarland	6	2%	5	2%	4	2%
Sachsen	13	3%	8	3%	9	3%
Sachsen-Anhalt	14	4%	8	3%	11	4%
Schleswig-Holstein	15	4%	8	3%	10	4%
Thüringen	22	5%	12	5%	14	5%
Gesamt	405	100%**	240	100%**	267	100%**

*Aus Anonymisierungsgründen werden die Zahlenwerte für die Stadtstaaten Bremen und Hamburg nicht ausgewiesen.

** Aufgrund von Rundungen kann es dazu kommen, dass die Summe der Prozentzahlen von 100 % abweicht.

Quelle: BA-Statistik (2023): Gebietsstruktur der Träger der Grundsicherung (Ebene der Jobcenterbezirke). Regionale Gliederungen. Stand: 06.03.2023. Nürnberg. Standardisierte Befragung der Geschäftsführungen und BCA 2023.

A.1.5 Datenschutz

Für die Durchführung der standardisierten Befragung galten die projektspezifischen Datensicherheits- und Datenschutzkonzepte. Den Teilnehmenden wurde zugesichert, dass ihre Angaben streng vertraulich behandelt werden, ihre Identität nur den Projektmitarbeiter*innen bekannt ist und Ergebnisse an den Auftraggeber nur in anonymisierter Form übermittelt werden.

A.1.6 Ergebnisse der standardisierten Befragung

Tabelle A.1.4 Existenz eines Ziels mit Gleichstellungsbezug in der Zielvereinbarung der Jobcenter im Jahr 2021

2021: Wurde in die Zielvereinbarung Ihres Jobcenters ein Ziel mit Gleichstellungsbezug aufgenommen?	Gesamt Absolut (N=240)	Gesamt - in %	gE Absolut (N=171)	gE - in %	zkT Absolut (N=69)	zkT - in %
Ja	98	41%	44	26%	54	78%
Nein	118	49%	109	64%	9	13%
Nicht bekannt	18	8%	14	8%	4	6%
Missing	6	3%	4	2%	2	3%
Gesamt	240	100%	171	100%	69	100%

Erläuterung: Aufgrund von Rundungen kann es dazu kommen, dass die Summe der Prozentzahlen von 100 % abweicht.

Quelle: Standardisierte Befragung der Geschäftsführungen 2023 (Frage 1, N=240).

Tabelle A.1.5 Existenz eines quantifizierten Zielwerts für das Gleichstellungsziel in der Zielvereinbarung der Jobcenter im Jahr 2021

2021: Wurden zu den Gleichstellungszielen ein quantifizierter Zielwert vereinbart?	Gesamt Absolut (N=98)	Gesamt - in %	gE Absolut (N=43)	gE - in %	zkT Absolut (N=52)	zkT - in %
Ja	65	66%	38	86%	27	50%
Nein	30	31%	5	11%	25	46%
Missing	3	3%	1	2%	2	4%
Gesamt	98	100%	44	100%	54	100%

Erläuterung: Aufgrund von Rundungen kann es dazu kommen, dass die Summe der Prozentzahlen von 100 % abweicht.

Quelle: Standardisierte Befragung der Geschäftsführungen 2023 (Frage 3, N=98).

Tabelle A.1.6 Existenz eines Ziels mit Gleichstellungsbezug in der Zielvereinbarung der Jobcenter im Jahr 2022

2022: Wurde in die Zielvereinbarung Ihres Jobcenters ein Ziel mit Gleichstellungsbezug aufgenommen?	Gesamt Absolut (N=240)	Gesamt - in %	gE Absolut (N=171)	gE - in %	zkT Absolut (N=69)	zkT - in %
Ja	191	80%	135	79%	56	81%
Nein	37	15%	27	16%	10	15%
Nicht bekannt	10	4%	8	5%	2	3%
Missing	2	1%	1	1%	1	1%
Gesamt	240	100%	171	100%	69	100%

Erläuterung: Aufgrund von Rundungen kann es dazu kommen, dass die Summe der Prozentzahlen von 100 % abweicht.

Quelle: Standardisierte Befragung der Geschäftsführungen 2023 (Frage 1, N=240).

Tabelle A.1.7 Existenz eines quantifizierten Zielwerts für das Gleichstellungsziel in der Zielvereinbarung der Jobcenter im Jahr 2022

2022: Wurden zu den Gleichstellungszielen ein quantifizierter Zielwert vereinbart?	Gesamt Absolut (N=191)	Gesamt - in %	gE Absolut (N=133)	gE - in %	zkT Absolut (N=53)	zkT - in %
Ja	163	85%	129	96%	34	61%
Nein	23	12%	4	3%	19	34%
Missing	5	3%	2	2%	3	5%
Gesamt	191	100%	135	100%	56	100%

Erläuterung: Aufgrund von Rundungen kann es dazu kommen, dass die Summe der Prozentzahlen von 100 % abweicht.

Quelle: Standardisierte Befragung der Geschäftsführungen 2023 (Frage 3, N=191).

Tabelle A.1.8 Quantitative Messgrößen für das Ziel mit Gleichstellungsbezug im Jahr 2021

2021: Wurde das Ziel mit Gleichstellungsbezug von Ihrem Jobcenter anhand von quantitativen Messgrößen (bspw. Controlling- oder Kennzahlen) erfasst?	Gesamt Absolut (N=98)	Gesamt - in %	gE Absolut (N=44)	gE - in %	zkT Absolut (N=54)	zkT - in %
Ja	76	78%	37	84%	39	72%
Nein	19	19%	6	14%	13	24%
Nicht bekannt	3	3%	1	2%	2	4%
Gesamt	98	100%	44	100%	54	100%

Erläuterung: Aufgrund von Rundungen kann es dazu kommen, dass die Summe der Prozentzahlen von 100 % abweicht.

Quelle: Standardisierte Befragung der Geschäftsführungen 2023 (Frage 8, N=98).

Tabelle A.1.9 Quantitative Messgrößen für das Ziel mit Gleichstellungsbezug im Jahr 2022

2022: Wurde das Ziel mit Gleichstellungsbezug von Ihrem Jobcenter anhand von quantitativen Messgrößen (bspw. Controlling- oder Kennzahlen) erfasst?	Gesamt Absolut (N=191)	Gesamt - in %	gE Absolut (N=135)	gE - in %	zkT Absolut (N=56)	zkT - in %
Ja	173	91%	130	96%	43	77%
Nein	15	8%	4	3%	11	20%
Nicht bekannt	3	2%	1	1%	2	4%
Gesamt	191	100%	135	100%	56	100%

Erläuterung: Aufgrund von Rundungen kann es dazu kommen, dass die Summe der Prozentzahlen von 100 % abweicht.

Quelle: Standardisierte Befragung der Geschäftsführungen 2023 (Frage 8, N=191).

Tabelle A.1.10 Erfassung der Kennzahl „Maßnahmeneintritte“ nach geschlechterrelevanten Informationen im Jahr 2021

2021: Wurde die Kennzahl, über die Eintritte in Maßnahmen der aktivierenden Arbeitsmarktpolitik erfasst werden, im Controlling erfasst?	Gesamt Absolut (N=240)	Gesamt - in %	gE Absolut (N=171)	gE - in %	zkT Absolut (N=69)	zkT - in %
Ja, und zwar nach Geschlecht differenziert	102	43%	67	39%	35	51%
Ja, und zwar nach Typ der BG differenziert	31	13%	19	11%	12	17%
Ja, jedoch ohne gleichstellungsrelevante Informationen	65	27%	47	28%	18	26%
Die Kennzahl wurde nicht systematisch erfasst	18	8%	8	5%	10	15%
Nicht bekannt	16	7%	12	7%	4	6%
Missing	34	14%	33	19%	1	1%
Gesamt	266		186		80	

Erläuterung: Aufgrund von Rundungen kann es dazu kommen, dass die Summe der Prozentzahlen von 100 % abweicht.

Quelle: Standardisierte Befragung der Geschäftsführungen 2023 (Frage 17, N=240). Mehrfachnennungen waren zulässig.

Tabelle A.1.11 Erfassung der Kennzahl „Maßnahmeneintritte“ nach geschlechterrelevanten Informationen im Jahr 2022

2022: Wurde die Kennzahl, über die Eintritte in Maßnahmen der aktivierenden Arbeitsmarktpolitik erfasst werden, im Controlling erfasst?	Gesamt Absolut (N=240)	Gesamt - in %	gE Absolut (N=171)	gE - in %	zkT Absolut (N=69)	zkT - in %
Ja, und zwar nach Geschlecht differenziert	152	63%	114	67%	38	55%
Ja, und zwar nach Typ der BG differenziert	37	15%	25	15%	12	17%
Ja, jedoch ohne gleichstellungsrelevante Informationen	69	29%	51	30%	18	26%
Die Kennzahl wurde nicht systematisch erfasst	19	8%	9	5%	10	15%
Nicht bekannt	6	3%	3	2%	3	4%
Missing	2	1%	1	1%	1	1%
Gesamt	285		203		82	

Erläuterung: Aufgrund von Rundungen kann es dazu kommen, dass die Summe der Prozentzahlen von 100 % abweicht.

Quelle: Standardisierte Befragung der Geschäftsführungen 2023 (Frage 17, N=240). Mehrfachnennungen waren zulässig.

Tabelle A.1.12 Erfassung von weiteren Kennzahlen nach geschlechterrelevanten Informationen im Jahr 2021

2021: Wurden weitere Kennzahlen in Berichten oder Reports (z. B. Controllingberichten) in Ihrem Jobcenter nach geschlechterrelevanten Informationen systematisch erfasst?	Gesamt Absolut (N=240)	Gesamt - in %	gE Absolut (N=171)	gE - in %	zkT Absolut (N=69)	zkT - in %
Ja	77	32%	44	26%	33	48%
Nein	127	53%	94	55%	33	48%
Missing	36	15%	33	19%	3	4%
Gesamt	240	100%	171	100%	69	100%

Erläuterung: Aufgrund von Rundungen kann es dazu kommen, dass die Summe der Prozentzahlen von 100 % abweicht.

Quelle: Standardisierte Befragung der Geschäftsführungen 2023 (Frage 21, N=240).

Tabelle A.1.13 Erfassung von weiteren Kennzahlen nach geschlechterrelevanten Informationen im Jahr 2022

2022: Wurden weitere Kennzahlen in Berichten oder Reports (z. B. Controllingberichten) in Ihrem Jobcenter nach geschlechterrelevanten Informationen systematisch erfasst?	Gesamt	Gesamt	gE	gE	zkT	zkT
	Absolut (N=240)	- in %	Absolut (N=171)	- in %	Absolut (N=69)	- in %
Ja	116	48%	84	49%	32	46%
Nein	115	48%	82	48%	33	48%
Missing	9	4%	5	3%	4	6%
Gesamt	240	100%	171	100%	69	100%

Erläuterung: Aufgrund von Rundungen kann es dazu kommen, dass die Summe der Prozentzahlen von 100 % abweicht.

Quelle: Standardisierte Befragung der Geschäftsführungen 2023 (Frage 21, N=240).

Tabelle A.1.14 Erfasste Kennzahlen nach geschlechterrelevanten Informationen in den Jobcentern im Jahr 2021

2021: Welche weiteren Kennzahlen in Berichten oder Reports (z. B. Controllingberichten) werden in Ihrem Jobcenter nach geschlechterrelevanten Informationen erfasst?	Gesamt	Gesamt	gE	gE	zkT	zkT
	Absolut (N=77)	- in %	Absolut (N=44)	- in %	Absolut (N=33)	- in %
Kundenkontaktdichte nach Geschlecht	16	21%	12	27%	4	12%
Kundenkontaktdichte nach BG-Typ	9	12%	6	14%	3	9%
Eintritte in Eingliederungsmaßnahmen nach Geschlecht	51	66%	30	68%	21	64%
Eintritte in Eingliederungsmaßnahmen nach BG-Typ	12	16%	6	14%	6	18%
Sonstige	52	68%	28	64%	24	73%
Missing	6	8%	4	9%	2	6%
Gesamt	146		86		60	

Erläuterung: Aufgrund von Rundungen kann es dazu kommen, dass die Summe der Prozentzahlen von 100 % abweicht.

Quelle: Standardisierte Befragung der Geschäftsführungen 2023 (Frage 21, N=77). Mehrfachnennungen waren zulässig.

Tabelle A.1.15 Erfasste Kennzahlen nach geschlechterrelevanten Informationen in den Jobcentern im Jahr 2022

2022: Welche weiteren Kennzahlen in Berichten oder Reports (z. B. Controllingberichten) werden in Ihrem Jobcenter nach geschlechterrelevanten Informationen erfasst?	Gesamt Absolut (N=116)	Gesamt - in %	gE Absolut (N=84)	gE - in %	zkT Absolut (N=32)	zkT - in %
Kundenkontaktdichte nach Geschlecht	34	29%	30	36%	4	13%
Kundenkontaktdichte nach BG-Typ	12	10%	10	12%	2	6%
Eintritte in Eingliederungsmaßnahmen nach Geschlecht	75	65%	55	66%	20	63%
Eintritte in Eingliederungsmaßnahmen nach BG-Typ	13	11%	9	11%	4	13%
Sonstige	68	59%	46	55%	22	69%
Missing	10	9%	6	7%	4	13%
Gesamt	212		156		56	

Erläuterung: Aufgrund von Rundungen kann es dazu kommen, dass die Summe der Prozentzahlen von 100 % abweicht.

Quelle: Standardisierte Befragung der Geschäftsführungen 2023 (Frage 21, N=116). Mehrfachnennungen waren zulässig.

Tabelle A.1.16 Berichterstattung über geschlechterrelevante Informationen der Kennzahl „Maßnahmeneintritte“ in jobcenterinternen Besprechungen auf Führungs- bzw. Leitungsebene im Jahr 2021

2021: Wurde in jobcenterinternen Besprechungen im Rahmen der Zielnachhaltung auf Führungs- bzw. Leitungsebene über geschlechterrelevante Informationen (Geschlecht und/oder BG- Konstellation) der Kennzahl „Maßnahmeneintritte“ berichtet?	Gesamt Absolut (N=110)	Gesamt - in %	gE Absolut (N=73)	gE - in %	zkT Absolut (N=37)	zkT - in %	GL-Ziel mit quantifizierte m Zielwert Absolut (N=46)	GL-Ziel mit quantifiziertem Zielwert - in %	GL-Ziel ohne quantifizierte n Zielwert Absolut (N=15)	GL-Ziel ohne quantifizierte n Zielwert - in %	Kein GL-Ziel Absolut (N=40)	Kein GL- Ziel - in %
Ja, in jeder Besprechung	16	15%	11	15%	5	14%	10	22%	0	0%	5	13%
Ja, jedoch nicht in jeder Besprechung	84	76%	55	75%	29	78%	32	70%	14	93%	31	78%
Nein, nie	4	4%	3	4%	1	3%	3	7%	0	0%	1	3%
Nicht bekannt	2	2%	1	1%	1	3%	0	0%	0	0%	1	3%
Missing	4	4%	3	4%	1	3%	1	2%	1	7%	2	5%
Gesamt	110	100%	73	100%	37	100%	46	100%	15	100%	40	100%

Erläuterungen: Aufgrund von Rundungen kann es dazu kommen, dass die Summe der Prozentzahlen von 100 % abweicht. Aufgrund von Missing bei der Frage nach der Existenz eines Gleichstellungsziels kommt es zu Abweichungen von N=110.

Quelle: Standardisierte Befragung der Geschäftsführungen 2023 (Frage 19, N=110).

Tabelle A.1.17 Berichterstattung über geschlechterrelevante Informationen der Kennzahl „Maßnahmeneintritte“ in jobcenterinternen Besprechungen auf Führungs- bzw. Leitungsebene im Jahr 2022

2022: Wurde in jobcenterinternen Besprechungen im Rahmen der Zielnachhaltung auf Führungs- bzw. Leitungsebene über geschlechterrelevante Informationen (Geschlecht und/oder BG- Konstellation) der Kennzahl „Maßnahmeneintritte“ berichtet?	Gesamt Absolut (N=153)	Gesamt - in %	gE Absolut (N=114)	gE - in %	zkT Absolut (N=39)	zkT - in %	GL-Ziel mit quantifiziertem Zielwert Absolut (N=113)	GL-Ziel mit quantifiziertem Zielwert - in %	GL-Ziel ohne quantifizierte n Zielwert Absolut (N=11)	GL-Ziel ohne quantifizierte n Zielwert - in %	Kein GL-Ziel Absolut (N=18)	Kein GL- Ziel - in %
Ja, in jeder Besprechung	29	19%	24	21%	5	13%	25	22%	0	0	4	22%
Ja, jedoch nicht in jeder Besprechung	120	78%	88	77%	32	82%	85	75%	11	100%	14	78%
Nein, nie	3	2%	2	2%	1	3%	3	3%	0	0%	0	0%
Nicht bekannt	1	1%	0	0%	1	3%	0	0%	0	0%	0	0%
Missing	0	0	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Gesamt	153	100%	114	100%	39	100%	113	100%	11	100%	18	100%

Erläuterungen: Aufgrund von Rundungen kann es dazu kommen, dass die Summe der Prozentzahlen von 100 % abweicht. Aufgrund von Missing bei der Frage nach der Existenz eines Gleichstellungsziels kommt es zu Abweichung von N=153.

Quelle: Standardisierte Befragung der Geschäftsführungen 2023 (Frage 19, N=153).

Tabelle A.1.18 Existenz einer Berichterstattung über quantitative Messgrößen für das Gleichstellungsziel in jobcenterinternen Besprechungen auf Führungs- bzw. Leitungsebene im Jahr 2021

2021: Wurde in jobcenterinternen Besprechungen auf Führungs- bzw. Leitungsebene über die von Ihrem Jobcenter erfassten quantitativen Messgrößen für das Ziel mit Gleichstellungsbezug berichtet?	Gesamt Absolut (N=76)	Gesamt - in %	gE Absolut (N=37)	gE - in %	zkT Absolut (N=39)	zkT - in %	GL-Ziel mit quantifiziertem Zielwert Absolut (N=60)	GL-Ziel mit quantifiziertem Zielwert - in %	GL-Ziel ohne quantifizierten Zielwert Absolut (N=13)	GL-Ziel ohne quantifizierten Zielwert - in %
Ja, in jeder Besprechung, in der es um die Ziele der Zielvereinbarung ging	50	66%	27	73%	23	59%	42	70%	5	39%
Ja, jedoch nicht in jeder Besprechung, in der es um die Ziele der Zielvereinbarung ging	22	29%	9	24%	13	33%	16	27%	6	46%
Nein, nie	1	1%	0	0%	1	3%	0	0%	1	8%
Nicht bekannt	3	4%	1	3%	2	5%	2	3%	1	8%
Gesamt	76	100%	37	100%	39	100%	60	100%	13	100%

Erläuterungen: Aufgrund von Rundungen kann es dazu kommen, dass die Summe der Prozentzahlen von 100 % abweicht. Aufgrund von Missings bei der Frage nach einem Gleichstellungsziel mit oder ohne quantifizierten Zielwert kommt es zu Abweichungen von N=76.

Quelle: Standardisierte Befragung der Geschäftsführungen 2023 (Frage 9, N=76).

Tabelle A.1.19 Existenz einer Berichterstattung über quantitative Messgrößen für das Gleichstellungsziel in jobcenterinternen Besprechungen auf Führungs- bzw. Leitungsebene im Jahr 2022

2022: Wurde in jobcenterinternen Besprechungen auf Führungs- bzw. Leitungsebene über die von Ihrem Jobcenter erfassten quantitativen Messgrößen für das Ziel mit Gleichstellungsbezug berichtet?	Gesamt Absolut (N=173)	Gesamt - in %	gE Absolut (N=130)	gE - in %	zkT Absolut (N=43)	zkT - in %	GL-Ziel mit quantifiziertem Zielwert Absolut (N=158)	GL-Ziel mit quantifiziertem Zielwert - in %	GL-Ziel ohne quantifizierten Zielwert Absolut (N=11)	GL-Ziel ohne quantifizierten Zielwert - in %
Ja, in jeder Besprechung, in der es um die Ziele der Zielvereinbarung ging	123	71%	97	75%	26	61%	115	73%	4	36%
Ja, jedoch nicht in jeder Besprechung, in der es um die Ziele der Zielvereinbarung ging	44	25%	30	23%	14	33%	39	25%	5	46%
Nein, nie	3	2%	2	2%	1	2%	2	1%	1	9%
Nicht bekannt	3	2%	1	1%	2	5%	2	1%	1	9%
Gesamt	173	100%	130	100%	43	100%	158	100%	11	100%

Erläuterung: Aufgrund von Rundungen kann es dazu kommen, dass die Summe der Prozentzahlen von 100 % abweicht. Aufgrund von Missings bei der Frage nach einem Gleichstellungsziel mit oder ohne quantifizierten Zielwert kommt es zu Abweichungen von N=173.

Quelle: Standardisierte Befragung der Geschäftsführungen 2023 (Frage 9, N=173).

Tabelle A.1.20 Vorgaben zur Berichterstattung über quantitative Messgrößen für das Gleichstellungsziel in jobcenterinternen Besprechungen auf Führungs- bzw. Leitungsebene im Jahr 2021

2021: Sie hatten angegeben, dass in jobcenterinternen Besprechungen auf Führungs- bzw. Leitungsebene über die quantitativen Messgrößen für das Ziel mit Gleichstellungsbezug berichtet wurde. Gab es für dieses Vorgehen Vorgaben?	Gesamt Absolut (N=72)	Gesamt - in %	gE Absolut (N=36)	gE - in %	zkT Absolut (N=36)	zkT - in %	GL-Ziel mit quantifiziertem Zielwert Absolut (N=58)	GL-Ziel mit quantifiziertem Zielwert - in %	GL-Ziel ohne quantifizierten Zielwert Absolut (N=11)	GL-Ziel ohne quantifizierten Zielwert - in %
Ja, es war formal in Dienstanweisungen festgelegt	6	8%	4	11%	2	6%	6	10%	0	0%
Ja, ich als GF ordnete dies informell als Bestandteil der Sitzungen an	35	49%	20	56%	15	42%	32	55%	2	18%
Nein, es gab keine Vorgaben	26	36%	11	31%	15	42%	18	31%	7	64%
Sonstiges	9	13%	4	11%	5	14%	6	10%	2	18%
Nicht bekannt	2	3%	1	3%	1	3%	2	3%	0	0%
Gesamt	78		40		38		64		11	

Erläuterungen: Aufgrund von Missings bei der Frage nach einem Gleichstellungsziel mit oder ohne quantifizierten Zielwert kommt es zu Abweichungen von N=72.

Aufgrund von Rundungen kann es dazu kommen, dass die Summe der Prozentzahlen von 100 % abweicht.

Quelle: Standardisierte Befragung der Geschäftsführungen 2023 (Frage 11, N=72). Mehrfachnennungen waren zulässig.

Tabelle A.1.21 Vorgaben zur Berichterstattung über quantitative Messgrößen für das Gleichstellungsziel in jobcenterinternen Besprechungen auf Führungs- bzw. Leitungsebene im Jahr 2022

2022: Sie hatten angegeben, dass in jobcenterinternen Besprechungen auf Führungs- bzw. Leitungsebene über die quantitativen Messgrößen für das Ziel mit Gleichstellungsbezug berichtet wurde. Gab es für dieses Vorgehen Vorgaben?	Gesamt Absolut (N=167)	Gesamt - in %	gE Absolut (N=127)	gE - in %	zkT Absolut (N=40)	zkT - in %	GL-Ziel mit quantifiziertem Zielwert Absolut (N=154)	GL-Ziel mit quantifiziertem Zielwert - in %	GL-Ziel ohne quantifizierten Zielwert Absolut (N=9)	GL-Ziel ohne quantifizierte n Zielwert - in %
Ja, es war formal in Dienstanweisungen festgelegt	7	4%	5	4%	2	5%	7	5%	0	0%
Ja, ich als GF ordnete dies informell als Bestandteil der Sitzungen an	66	40%	51	40%	15	38%	63	41%	1	11%
Nein, es gab keine Vorgaben	80	48%	61	48%	19	48%	73	47%	6	67%
Sonstiges	17	10%	11	9%	6	15%	14	9%	2	22%
Nicht bekannt	4	2%	4	3%	0	0%	4	3%	0	0%
Gesamt	174		132		42		161		9	

Erläuterungen: Aufgrund von Missings bei der Frage nach einem Gleichstellungsziel mit oder ohne quantifizierten Zielwert kommt es zu Abweichungen von N=167.

Aufgrund von Rundungen kann es dazu kommen, dass die Summe der Prozentzahlen von 100 % abweicht.

Quelle: Standardisierte Befragung der Geschäftsführungen 2023 (Frage 11, N=167). Mehrfachnennungen waren zulässig.

Tabelle A.1.22 Berichterstattung über quantitative Messgrößen für das Gleichstellungsziel in jobcenterinternen Besprechungen auf Führungs- bzw. Leitungsebene im Jahr 2021

2021: Wer berichtete mehrheitlich in jobcenterinternen Besprechungen auf Führungs- bzw. Leitungsebene über die quantitativen Messgrößen für das Ziel mit Gleichstellungsbezug?	Gesamt	Gesamt	gE	gE	zkT	zkT
	Absolut (N=72)	- in %	Absolut (N=36)	- in %	Absolut (N=36)	- in %
Ich selbst als GF	45	63%	25	69%	20	56%
Sachgebietsleitung	12	17%	3	8%	9	25%
Bereichsleitung	28	39%	16	44%	12	33%
Teamleitung	16	22%	10	28%	6	17%
Controlling	45	63%	25	69%	20	56%
BCA	30	42%	13	36%	17	47%
Es unterschied sich in den Sitzungen	10	14%	3	8%	7	19%
Nicht bekannt	0	0%	0	0%	0	0%
Gesamt	186		95		91	

Erläuterung: Aufgrund von Rundungen kann es dazu kommen, dass die Summe der Prozentzahlen von 100 % abweicht.

Quelle: Standardisierte Befragung der Geschäftsführungen 2023 (Frage 10, N=72). Mehrfachnennungen waren zulässig.

Tabelle A.1.23 Berichterstattung über quantitative Messgrößen für das Gleichstellungsziel in jobcenterinternen Besprechungen auf Führungs- bzw. Leitungsebene im Jahr 2022

2022: Wer berichtete mehrheitlich in jobcenterinternen Besprechungen auf Führungs- bzw. Leitungsebene über die quantitativen Messgrößen für das Ziel mit Gleichstellungsbezug?	Gesamt	Gesamt	gE	gE	zkT	zkT
	Absolut (N=167)	- in %	Absolut (N=127)	- in %	Absolut (N=40)	- in %
Ich selbst als GF	109	65%	87	69%	22	55%
Sachgebietsleitung	13	8%	3	2%	10	25%
Bereichsleitung	63	38%	48	38%	15	38%
Teamleitung	45	27%	39	31%	6	15%
Controlling	101	61%	82	65%	19	48%
BCA	63	38%	44	35%	19	48%
Es unterschied sich in den Sitzungen	29	17%	21	17%	8	20%
Nicht bekannt	0	0%	0	0%	0	0%
Gesamt	423		324		99	

Erläuterung: Aufgrund von Rundungen kann es dazu kommen, dass die Summe der Prozentzahlen von 100 % abweicht.

Quelle: Standardisierte Befragung der Geschäftsführungen 2023 (Frage 10, N=167). Mehrfachnennungen waren zulässig.

Tabelle A.1.24 Vorgaben zur Berichterstattung über geschlechterrelevante Informationen der Kennzahl „Maßnahmeneintritte“ in jobcenterinternen Teamsitzungen auf operativer Ebene im Jahr 2021

2021: Ordnen Sie als Geschäftsführung an, dass in Teamsitzungen auf operativer Ebene über geschlechterrelevante Informationen (Geschlecht und/oder BG-Konstellation) der der Kennzahl „Maßnahmeneintritte“ berichtet wird?	Gesamt	Gesamt	gE	gE	zkT	zkT
	Absolut (N=110)	- in %	Absolut (N=73)	- in %	Absolut (N=37)	- in %
Ja, darüber sollte in jeder Sitzung berichtet werden	4	4%	4	6%	0	0%
Ja, jedoch nicht in jeder Sitzung	50	46%	36	49%	14	38%
Nein, dazu machte ich keine Vorgabe	48	44%	27	37%	21	57%
Missing	8	7%	6	8%	2	5%
Gesamt	110	100%	73	100%	37	100%

Erläuterung: Aufgrund von Rundungen kann es dazu kommen, dass die Summe der Prozentzahlen von 100 % abweicht.

Quelle: Standardisierte Befragung der Geschäftsführungen 2023 (Frage 20, N=110).

Tabelle A.1.25 Vorgaben zur Berichterstattung über geschlechterrelevante Informationen der Kennzahl „Maßnahmeneintritte“ in jobcenterinternen Teamsitzungen auf operativer Ebene im Jahr 2022

2022: Ordnen Sie als Geschäftsführung an, dass in Teamsitzungen auf operativer Ebene über geschlechterrelevante Informationen (Geschlecht und/oder BG-Konstellation) der der Kennzahl „Maßnahmeneintritte“ berichtet wird?	Gesamt	Gesamt	gE	gE	zkT	zkT
	Absolut (N=153)	- in %	Absolut (N=114)	- in %	Absolut (N=39)	- in %
Ja, darüber sollte in jeder Sitzung berichtet werden	9	6%	9	8%	0	0%
Ja, jedoch nicht in jeder Sitzung	70	46%	55	48%	15	39%
Nein, dazu machte ich keine Vorgabe	69	45%	47	41%	22	56%
Missing	5	3%	3	3%	2	5%
Gesamt	153	100%	114	100%	39	100%

Erläuterung: Aufgrund von Rundungen kann es dazu kommen, dass die Summe der Prozentzahlen von 100 % abweicht.

Quelle: Standardisierte Befragung der Geschäftsführungen 2023 (Frage 20, N=153).

Tabelle A.1.26 Vorgaben zur Berichterstattung über quantitative Messgrößen für das Gleichstellungsziel in jobcenterinternen Teamsitzungen auf operativer Ebene im Jahr 2021

2021: Gab es in Ihrem Jobcenter Vorgaben zur Berichterstattung in Teamsitzungen auf operativer Ebene über die von Ihrem Jobcenter erfassten quantitativen Messgrößen für das Ziel mit Gleichstellungsbezug?	Gesamt	Gesamt	gE	gE	zkT	zkT
	Absolut (N=76)	- in %	Absolut (N=37)	- in %	Absolut (N=39)	- in %
Ja, es war formal in Dienstanweisungen festgelegt	5	7%	4	11%	1	3%
Ja, ich als GF ordnete dies informell als Bestandteil der Sitzungen an	31	41%	18	49%	13	33%
Nein, es gab keine Vorgaben	33	43%	12	32%	21	54%
Sonstiges	9	12%	5	14%	4	10%
Nicht bekannt	1	1%	1	3%	0	0%
Gesamt	79		40		39	

Erläuterung: Aufgrund von Rundungen kann es dazu kommen, dass die Summe der Prozentzahlen von 100 % abweicht.

Quelle: Standardisierte Befragung der Geschäftsführungen 2023 (Frage 12, N=76). Mehrfachnennungen waren zulässig.

Tabelle A.1.27 Vorgaben zur Berichterstattung über quantitative Messgrößen für das Gleichstellungsziel in jobcenterinternen Teamsitzungen auf operativer Ebene im Jahr 2022

2022: Gab es in Ihrem Jobcenter Vorgaben zur Berichterstattung in Teamsitzungen auf operativer Ebene über die von Ihrem Jobcenter erfassten quantitativen Messgrößen für das Ziel mit Gleichstellungsbezug?	Gesamt	Gesamt	gE	gE	zkT	zkT
	Absolut (N=173)	- in %	Absolut (N=130)	- in %	Absolut (N=43)	- in %
Ja, es war formal in Dienstanweisungen festgelegt	7	4%	6	5%	1	2%
Ja, ich als GF ordnete dies informell als Bestandteil der Sitzungen an	58	34%	44	34%	14	33%
Nein, es gab keine Vorgaben	92	53%	69	53%	23	54%
Sonstiges	17	10%	12	9%	5	12%
Nicht bekannt	2	1%	2	2%	0	0%
Gesamt	176		133		43	

Erläuterung: Aufgrund von Rundungen kann es dazu kommen, dass die Summe der Prozentzahlen von 100 % abweicht.

Quelle: Standardisierte Befragung der Geschäftsführungen 2023 (Frage 12, N=173). Mehrfachnennungen waren zulässig.

Tabelle A.1.28 Beteiligung verschiedener Akteure am Prozess der Zielplanung für das Ziel mit Gleichstellungsbezug im Jahr 2021

2021: Welche Funktionsebene war beteiligt an der...	... Identifikation eines Handlungsbedarfs im Hinblick auf die Förderung von Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt?	... Formulierung des Ziels mit Gleichstellungszug?	... Festlegung eines Zielwerts für das Ziel mit Gleichstellungsbezug?
Geschäftsführung	88%	77%	79%
Sachgebietsleitung	31%	20%	21%
Bereichsleitung	54%	39%	38%
Teamleitung	36%	16%	17%
Controlling	65%	42%	50%
BCA	78%	57%	51%
Fachkräfte/ Fallmanagement	20%	3%	4%

Erläuterung: Aufgrund von Rundungen kann es dazu kommen, dass die Summe der Prozentzahlen von 100 % abweicht.

Quelle: Standardisierte Befragung der Geschäftsführungen 2023 (Fragen 4 bis 6, N=98). Mehrfachnennungen waren zulässig.

Tabelle A.1.29 Beteiligung verschiedener Akteure am Prozess der Zielplanung für das Ziel mit Gleichstellungsbezug im Jahr 2022

2022: Welche Funktionsebene war beteiligt an der Identifikation eines Handlungsbedarfs im Hinblick auf die Förderung von Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt?	... Formulierung des Ziels mit Gleichstellungszug?	... Festlegung eines Zielwerts für das Ziel mit Gleichstellungsbezug?
Geschäftsführung	81%	65%	83%
Sachgebietsleitung	17%	11%	13%
Bereichsleitung	47%	31%	38%
Teamleitung	44%	20%	26%
Controlling	59%	38%	53%
BCA	73%	44%	46%
Fachkräfte/ Fallmanagement	22%	4%	4%

Erläuterung: Aufgrund von Rundungen kann es dazu kommen, dass die Summe der Prozentzahlen von 100 % abweicht.

Quelle: Standardisierte Befragung der Geschäftsführungen 2023 (Fragen 4 bis 6, N=191). Mehrfachnennungen waren zulässig.

Tabelle A.1.30 Hauptverantwortlichkeit für die Zielerreichung von Gleichstellung als Ziel im Jahr 2021

2021: Wer war in Ihrem Jobcenter für die Zielerreichung von Gleichstellung als Ziel hauptverantwortlich?	Gesamt Absolut (N=98)	Gesamt - in %	gE Absolut (N=44)	gE - in %	zkT Absolut (N=54)	zkT - in %
Geschäftsführung	61	62%	30	68%	31	57%
Sachgebietsleitung	13	13%	3	7%	10	19%
Bereichsleitung	34	35%	21	48%	13	24%
Teamleitung	27	28%	17	39%	10	19%
Controlling	3	3%	1	2%	2	4%
BCA	25	26%	12	27%	13	24%
Fachkräfte/ Fallmanagement	16	16%	8	18%	8	15%
Verantwortlichkeit nicht festgelegt	17	17%	4	9%	13	24%
Nicht bekannt	2	2%	0	0%	2	4%
Missing	1	1%	1	2%	0	0%
Gesamt	199		97		102	

Erläuterung: Aufgrund von Rundungen kann es dazu kommen, dass die Summe der Prozentzahlen von 100 % abweicht.

Quelle: Standardisierte Befragung der Geschäftsführungen 2023 (Frage 15, N=98). Mehrfachnennungen waren zulässig.

Tabelle A.1.31 Hauptverantwortlichkeit für die Zielerreichung von Gleichstellung als Ziel im Jahr 2022

2022: Wer war in Ihrem Jobcenter für die Zielerreichung von Gleichstellung als Ziel hauptverantwortlich?	Gesamt Absolut (N=191)	Gesamt - in %	gE Absolut (N=135)	gE - in %	zkT Absolut (N=56)	zkT - in %
Geschäftsführung	133	70%	101	75%	32	57%
Sachgebietsleitung	15	8%	5	4%	10	18%
Bereichsleitung	64	34%	52	39%	12	21%
Teamleitung	80	42%	67	50%	13	23%
Controlling	12	6%	10	7%	2	4%
BCA	49	26%	36	27%	13	23%
Fachkräfte/ Fallmanagement	28	15%	20	15%	8	14%
Verantwortlichkeit nicht festgelegt	26	14%	13	10%	13	23%
Nicht bekannt	3	2%	2	2%	1	2%
Missing	0	0%	0	0%	0	0%
Gesamt	410		306		104	

Erläuterung: Aufgrund von Rundungen kann es dazu kommen, dass die Summe der Prozentzahlen von 100 % abweicht.

Quelle: Standardisierte Befragung der Geschäftsführungen 2023 (Frage 15, N=191). Mehrfachnennungen waren zulässig.

Tabelle A.1.32 Abschluss zusätzlicher Vereinbarungen im Jahr 2021

2021: Mit welcher Funktionsebene wurden in Ihrem Jobcenter zusätzliche Vereinbarungen abgeschlossen, die sich (auch) auf die Erreichung von Gleichstellung als Ziel in der Zielvereinbarung nach § 48 b SGB II bezieht?	Gesamt Absolut (N=98)	Gesamt - in %	gE		zkT		GL-Ziel mit	GL-Ziel mit	GL-Ziel ohne	GL-Ziel ohne
			Absolut (N=44)	- in %	Absolut (N=54)	- in %	quantifiziertem Zielwert Absolut (N=65)	quantifiziertem Zielwert - in %	quantifizierten Zielwert Absolut (N=30)	quantifizierten Zielwert - in %
Sachgebietsleitung	9	9%	3	7%	6	11%	6	9%	3	10%
Bereichsleitung	18	18%	12	27%	6	11%	15	23%	3	10%
Teamleitung	17	17%	11	25%	6	11%	15	23%	2	7%
BCA	14	14%	5	11%	9	17%	8	12%	6	20%
Fachkräfte/ Fallmanagement	5	5%	2	5%	3	6%	3	5%	2	7%
Sonstige	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Mit keiner Funktionsebene	51	52%	21	48%	30	56%	33	51%	16	53%
Nicht bekannt	8	8%	4	9%	4	7%	5	8%	3	10%
Missing	4	4%	2	5%	2	4%	1	2%	2	7%
Gesamt	126		60		66		86		37	

Erläuterung: Aufgrund von Missing bei der Frage nach einem Gleichstellungsziel mit oder ohne quantifizierten Zielwert kommt es zu Abweichungen von N=98.

Aufgrund von Rundungen kann es dazu kommen, dass die Summe der Prozentzahlen von 100 % abweicht.

Quelle: Standardisierte Befragung der Geschäftsführungen 2023 (Frage 16, N=98). Mehrfachnennungen waren zulässig.

Tabelle A.1.33 Abschluss zusätzlicher Vereinbarungen im Jahr 2022

2022: Mit welcher Funktionsebene wurden in Ihrem Jobcenter zusätzliche Vereinbarungen abgeschlossen, die sich (auch) auf die Erreichung von Gleichstellung als Ziel in der Zielvereinbarung nach § 48 b SGB II bezieht?	Gesamt Absolut (N=191)	Gesamt - in %	gE Absolut (N=135)	gE - in %	zkT Absolut (N=56)	zkT - in %	GL-Ziel mit quantifizierte m Zielwert Absolut (N=163)	GL-Ziel mit quantifizierte m Zielwert - in %	GL-Ziel ohne quantifizierten Zielwert Absolut (N=23)	GL-Ziel ohne quantifizierten Zielwert - in %
Sachgebietsleitung	9	5%	3	2%	6	11%	8	5%	1	4%
Bereichsleitung	31	16%	26	19%	5	9%	27	17%	3	13%
Teamleitung	45	24%	39	29%	6	11%	43	26%	1	4%
BCA	21	11%	12	9%	9	16%	17	10%	3	13%
Fachkräfte/ Fallmanagement	6	3%	3	2%	3	5%	5	3%	1	4%
Sonstige	1	1%	0	0%	1	2%	1	1%	0	0%
Mit keiner Funktionsebene	115	60%	82	61%	33	59%	97	60%	15	65%
Nicht bekannt	8	4%	5	4%	3	5%	6	4%	2	9%
Missing	2	1%	0	0%	2	4%	2	1%	0	0%
Gesamt	238		170		68		206		26	

Erläuterungen: Aufgrund von Missing bei der Frage nach einem Gleichstellungsziel mit oder ohne quantifizierten Zielwert kommt es zu Abweichungen von N=191.

Aufgrund von Rundungen kann es dazu kommen, dass die Summe der Prozentzahlen von 100 % abweicht.

Quelle: Standardisierte Befragung der Geschäftsführungen 2023 (Frage 16, N=191). Mehrfachnennungen waren zulässig.

Tabelle A.1.34 Existenz von festgelegten Abläufen bei Zielverfehlungen beim Gleichstellungsziel im Jahr 2021

2021: Gab es in Ihrem Jobcenter festgelegte Abläufe, wie mit einer (drohenden) Zielverfehlung beim Ziel mit Gleichstellungsbezug umgegangen werden soll?	Gesamt	Gesamt	gE	gE	zkT	zkT
	Absolut (N=98)	- in %	Absolut (N=44)	- in %	Absolut (N=54)	- in %
Ja	23	24%	16	36%	7	13%
Nein	69	70%	26	59%	43	80%
Nicht bekannt	5	5%	2	5%	3	6%
Missing	1	1%	0	0%	1	2%
Gesamt	98	100%	44	100%	54	100%

Erläuterung: Aufgrund von Rundungen kann es dazu kommen, dass die Summe der Prozentzahlen von 100 % abweicht.

Quelle: Standardisierte Befragung der Geschäftsführungen 2023 (Frage 14, N=98).

Tabelle A.1.35 Existenz von festgelegten Abläufen bei Zielverfehlungen beim Gleichstellungsziel im Jahr 2022

2022: Gab es in Ihrem Jobcenter festgelegte Abläufe, wie mit einer (drohenden) Zielverfehlung beim Ziel mit Gleichstellungsbezug umgegangen werden soll?	Gesamt	Gesamt	gE	gE	zkT	zkT
	Absolut (N=191)	- in %	Absolut (N=135)	- in %	Absolut (N=56)	- in %
Ja	53	28%	45	33%	8	14%
Nein	131	69%	86	64%	45	80%
Nicht bekannt	6	3%	4	3%	2	4%
Missing	1	1%	0	0%	1	2%
Gesamt	191	100%	135	100%	56	100%

Erläuterung: Aufgrund von Rundungen kann es dazu kommen, dass die Summe der Prozentzahlen von 100 % abweicht.

Quelle: Standardisierte Befragung der Geschäftsführungen 2023 (Frage 14, N=191).

Tabelle A.1.36 Nachhaltige Verankerung von Gleichstellung im Jobcenter aus Sicht der befragten BCA

BCA: Unabhängig davon, wie es bislang in Ihrem Jobcenter geregelt war: Wie beurteilen Sie die folgenden Aussagen über die Funktionen und Aufgaben der/des BCA? Wenn der/die BCA eine weitere leitende Funktion (bspw. Bereichs- oder Teamleitung) ausübt, kann das Thema Gleichstellung im SGB II nachhaltiger im Jobcenter verankert werden.	Gesamt	Gesamt	gE	gE	zkT	zkT
	Absolut (N=267)	- in %	Absolut (N=202)	- in %	Absolut (N=65)	- in %
Stimme gar nicht zu	44	17%	37	18%	7	11%
Stimme eher nicht zu	89	33%	74	37%	15	23%
Stimme eher zu	51	19%	38	19%	13	20%
Stimme voll zu	48	18%	29	14%	19	29%
Kann nicht beurteilt werden	31	12%	21	10%	10	15%
Missing	4	2%	3	2%	1	2%
Gesamt	267	100%	202	100%	65	100%

Erläuterung: Aufgrund von Rundungen kann es dazu kommen, dass die Summe der Prozentzahlen von 100 % abweicht.

Quelle: Standardisierte Befragung der BCA 2023 (Frage 6, N=267).

Tabelle A.1.37 Nachhaltige Verankerung von Gleichstellung im Jobcenter aus Sicht der befragten Geschäftsführungen

GF: Unabhängig davon, wie es bislang in Ihrem Jobcenter geregelt war: Wie beurteilen Sie die folgenden Aussagen über die Funktionen und Aufgaben der/des BCA? Wenn der/die BCA eine weitere leitende Funktion (bspw. Bereichs- oder Teamleitung) ausübt, kann das Thema Gleichstellung im SGB II nachhaltiger im Jobcenter verankert werden.	Gesamt	Gesamt	gE	gE	zkT	zkT
	Absolut (N=240)	- in %	Absolut (N=171)	- in %	Absolut (N=69)	- in %
Stimme gar nicht zu	58	24%	45	26%	13	19%
Stimme eher nicht zu	76	32%	52	30%	24	35%
Stimme eher zu	35	15%	22	13%	13	19%
Stimme voll zu	36	15%	29	17%	7	10%
Kann nicht beurteilt werden	31	13%	20	12%	11	16%
Missing	4	2%	3	2%	1	1%
Gesamt	240	100%	171	100%	69	100%

Erläuterung: Aufgrund von Rundungen kann es dazu kommen, dass die Summe der Prozentzahlen von 100 % abweicht.

Quelle: Standardisierte Befragung der Geschäftsführungen 2023 (Frage 26, N=240).

Tabelle A.1.38 Spezialisierte Teams oder Fachkräfte für weibliche ELB in den befragten Jobcentern (2022, Angaben der BCA)

Spezialisierte Teams	Beobachtungen	Nein - in %	Ja - in %	...davon Zielgruppe Alleinerziehende - in %	...davon Zielgruppe Frauen mit Migrations-/ Fluchthintergrund - in %	...davon Zielgruppe Erziehende nach § 10 Abs.1 Nr. 3 SGB II - in %
Alle	267	57%	40%	55%	19%	30%
Aufgabenwahrnehmung						
gE	202	56%	42%	55%	18%	31%
zkT	65	62%	34%	55%	23%	27%
Region						
Ost	64	75%	20%	15%	15%	15%
West	203	52%	46%	60%	19%	32%
Jobcentergröße¹						
Groß	145	54%	43%	52%	19%	26%
Klein	122	61%	36%	59%	18%	36%
Gleichstellungsziel in Zielvereinbarung						
ja	176	59%	40%	51%	23%	32%
Nein	10	40%	60%	100%	17%	33%
Einbindung BCA in strategische Prozesse²						
Nein/ niedrig	158	59%	37%	48%	17%	31%
Hoch	99	54%	44%	59%	20%	30%
Einbindung BCA in strategische Prozesse UND Höhe des Deputats						
Deputat hoch, Einbindung hoch	68	54%	46%	55%	19%	35%
Deputat hoch, Einbindung niedrig	98	61%	37%	50%	14%	28%
Deputat niedrig, Einbindung hoch	25	56%	40%	70%	20%	0%
Deputat niedrig, Einbindung niedrig	52	56%	37%	37%	21%	32%

Erläuterungen: Aufgrund von Rundungen kann es dazu kommen, dass die Summe der Prozentzahlen von 100 % abweicht.

1 Die Jobcentergröße wurde anhand der durchschnittlichen Anzahl an BG im Jahr 2022 je Jobcenter ermittelt. Die Hälfte der Jobcenter mit den niedrigsten Werten für Anzahl an BG wurden als klein, die andere Hälfte der Jobcenter wurden als groß definiert.

2 Eine Einbindung in strategische Prozesse wird als hoch gewertet, wenn mindestens 4 von 6 der in Frage 3 des BCA-Fragebogens als strategisch eingestuft Aufgaben angegeben wurden (siehe hierzu Anhang A.2).

Quelle: Standardisierte Befragung der BCA 2023 (Fragen 23-25, N = 267).

Tabelle A.1.39 Spezialisierte Teams oder Fachkräfte für weibliche Alleinerziehende fester Bestandteil der Jobcenter

Handelt es sich bei diesen spezialisierten Teams oder spezialisierten Fachkräften für weibliche Alleinerziehende um einen festen (permanenten) Bestandteil in der Organisation Ihres Jobcenters?	Gesamt - in % (N=61)	gE - in % (N= 49)	zkT - in % (N=12)
Ja	93	92	100
Nein	5	6	0
nicht bekannt	2	2	0
Missing	0	0	0

Erläuterung: Aufgrund von Rundungen kann es dazu kommen, dass die Summe der Prozentzahlen von 100 % abweicht.

Quelle: Standardisierte Befragung der BCA 2023 (Frage 26, N=61).

Tabelle A.1.40 Durchführung von spezifischen arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen im Jobcenter für weibliche ELB im Jahr 2021

2021: Gab es in Ihrem Jobcenter arbeitsmarktpolitische Maßnahmen für weibliche ELB?	Gesamt Absolut (N=267)	Gesamt - in %	gE Absolut (N=202)	gE - in %	zkT Absolut (N=65)	zkT - in %	Ost Absolut (N=64)	Ost - in %	West Absolut (N=203)	West - in %
Ja	198	74%	148	73%	50	77%	29	45%	169	83%
Nein	41	15%	32	16%	9	14%	22	34%	19	9%
Nicht bekannt	21	8%	16	8%	5	8%	12	19%	9	4%
Missing	7	3%	6	3%	1	2%	1	2%	6	3%
Gesamt	267	100%	202	100%	65	100%	64	100%	203	100%

Erläuterung: Aufgrund von Rundungen kann es dazu kommen, dass die Summe der Prozentzahlen von 100 % abweicht.

Quelle: Standardisierte Befragung der BCA 2023 (Frage 12, N=267).

Tabelle A.1.41 Durchführung von spezifischen arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen im Jobcenter für weibliche ELB im Jahr 2022

2022: Gab es in Ihrem Jobcenter arbeitsmarktpolitische Maßnahmen für weibliche ELB?	Gesamt Absolut (N=267)	Gesamt - in %	gE Absolut (N=202)	gE - in %	zkT Absolut (N=65)	zkT - in %	Ost Absolut (N=64)	Ost - in %	West Absolut (N=203)	West - in %
Ja	209	78%	159	79%	50	77%	30	47%	179	88%
Nein	41	15%	31	15%	10	15%	24	38%	17	8%
Nicht bekannt	12	5%	8	4%	4	6%	9	14%	3	2%
Missing	5	2%	4	2%	1	2%	1	2%	4	2%
Gesamt	267	100%	202	100%	65	100%	64	101%	203	100%

Erläuterung: Aufgrund von Rundungen kann es dazu kommen, dass die Summe der Prozentzahlen von 100 % abweicht.

Quelle: Standardisierte Befragung der BCA 2023 (Frage 12, N=267).

Tabelle A.1.42 Dauer der Existenz spezifischer arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen für weibliche Alleinerziehende im Jobcenter

Sie haben angegeben, dass Sie in den Jahren 2021 und/oder 2022 spezifische arbeitsmarktpolitische Maßnahmen für weibliche Alleinerziehende in Ihrem Jobcenter hatten. Seit wann führt Ihr Jobcenter diese arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen für weibliche Alleinerziehende durch?	Gesamt Absolut (N=97)	Gesamt - in %	gE Absolut (N=76)	gE - in %	zkT Absolut (N=21)	zkT - in %
Seit etwa 3 Jahre oder kürzer	20	21%	17	22%	3	14%
Seit etwa 4 bis 6 Jahren	16	17%	13	17%	3	14%
Seit mehr als etwa 6 Jahren	50	52%	39	51%	11	52%
Nicht bekannt	11	11%	7	9%	4	19%
Gesamt	97	100%	76	100%	21	100%

Erläuterung: Aufgrund von Rundungen kann es dazu kommen, dass die Summe der Prozentzahlen von 100 % abweicht.

Quelle: Standardisierte Befragung der BCA 2023 (Frage 14, N=97).

Tabelle A.1.43 Wahrgenommener Handlungsbedarf und Aktivitäten von GF und BCA in verschiedenen Handlungsfeldern, Bezugsjahr 2022

Bitte geben Sie an, ob Sie einen Handlungsbedarf sehen und wenn ja, ob entsprechende Aktivitäten angestoßen wurden, um diesem Handlungsbedarf zu begegnen	Geschäftsführung Absolut	Geschäftsführung ja* - in %	Geschäftsführung nein* - in %	BCA Absolut	BCA ja*- in %	BCA nein* -in %
(1) Geschlechterbezogene Rollenbilder der ELB						
Handlungsbedarf	240	61%	33%	267	75%	17%
Aktivitäten	146	71%	25%	201	50%	43%
(2) Geschlechterbezogene Rollenbilder der Fachkräfte und des Fallmanagements						
Handlungsbedarf	240	35%	55%	267	55%	31%
Aktivitäten	85	71%	26%	148	54%	39%
(3) Geschlechterbezogene Rollenbilder der Führungskräfte						
Handlungsbedarf	240	21%	68%	267	43%	38%
Aktivitäten	51	75%	24%	114	38%	52%
(4) Erwerbsintegration der ELB in Erziehungszeiten nach §10 Abs. 1 Nr. 3 SGB II						
Handlungsbedarf	240	72%	23%	267	78%	15%
Aktivitäten	173	90%	9%	207	83%	15%
(5) Erwerbsintegration weiblicher ELB, die Erziehungsverantwortung haben						
Handlungsbedarf	240	74%	18%	267	79%	13%
Aktivitäten	178	87%	12%	212	80%	14%
(6) Erwerbsintegration weiblicher ELB, die keine Erziehungsverantwortung haben						
Handlungsbedarf	240	48%	40%	267	60%	24%
Aktivitäten	114	82%	17%	159	57%	37%
(7) Einstellungsverhalten der Arbeitgeber						
Handlungsbedarf	240	53%	39%	267	70%	18%
Aktivitäten	126	54%	44%	188	34%	57%
(8) Einheitliches Verständnis der Führungs- und FK/ des FM im JC darüber, was Gleichstellung im SGB II bedeutet.						
Handlungsbedarf	240	35%	53%	267	50%	33%
Aktivitäten	84	55%	44%	133	44%	50%

Bitte geben Sie an, ob Sie einen Handlungsbedarf sehen und wenn ja, ob entsprechende Aktivitäten angestoßen wurden, um diesem Handlungsbedarf zu begegnen	Geschäftsführung Absolut	Geschäftsführung ja* - in %	Geschäftsführung nein* - in %	BCA Absolut	BCA ja*- in %	BCA nein*- in %
(9) Kompetenzaufbau der FK/des FM im JC zur Bearbeitung von geschlechterbezogenen Ungleichheiten						
Handlungsbedarf	240	44%	45%	267	54%	29%
Aktivitäten	106	51%	44%	143	43%	50%
(10) Kompetenzaufbau der Führungskräfte im JC zur Bearbeitung von geschlechterbezogenen Ungleichheiten						
Handlungsbedarf	240	32%	55%	267	46%	35%
Aktivitäten	77	52%	42%	122	30%	61%

Erläuterung: Aufgrund von Rundungen kann es dazu kommen, dass die Summe der Prozentzahlen von 100 % abweicht.

Quelle: Standardisierte Befragung der Geschäftsführungen (Frage 27) und BCA (Frage 31) 2023

A.2 Entwicklung der Prozessmerkmale

Im Rahmen der in Anhang A.1 beschriebenen standardisierten Befragung wurden die Geschäftsführungen und BCA der Jobcenter gezielt nach bestimmten Aspekten gefragt, die zur Überprüfung der im Abschnitt 3.5 beschriebenen Hypothesen dienen.⁸⁷ Neben einer separaten Betrachtung der einzelnen Fragen wurden für einige Hypothesen⁸⁸ verschiedene Fragen kombiniert, um die Dimensionen der Hypothesen abzubilden und diese als Prozessmerkmale sowohl deskriptiv als auch im Rahmen der multivariaten Analysen (siehe Anhang A.3) auszuwerten. Hierfür wurden diejenigen Antwortoptionen aus den standardisierten Befragungen (siehe Anhang A.5) identifiziert, die den Zusammenhängen entsprechen, die in den Hypothesen angenommen wurden.

Aufgrund der sehr heterogenen Umsetzung in den einzelnen Jobcentern mussten die Informationen aus der Befragung dabei teilweise vergrößert werden bzw. es konnten nicht alle Aspekte der Hypothesen in den Prozessmerkmalen berücksichtigt werden. Im Folgenden wird für die einzelnen Hypothesen beschrieben, wie die Prozessmerkmale gebildet wurden:

Hypothese 2: Eine Operationalisierung von Gleichstellungszielen durch quantitative Zielwerte erhöht den Einfluss der Gleichstellungsziele in der Steuerung im Jobcenter, und zwar umso mehr, je stärker diese Zielwerte im Zusammenhang mit der Kennzahl K2 stehen.

Die Hypothese enthält drei Aspekte, die alle im Rahmen der standardisierten Befragung erhoben wurden:

- Existenz eines Ziels mit Gleichstellungsbezug in der Zielvereinbarung (Frage 1 der standardisierten Befragung der Geschäftsführung, siehe Anhang A.5.1)
- Verknüpfung des vereinbarten Gleichstellungsziels mit einem quantifizierten Zielwert (Frage 3 der standardisierten Befragung der Geschäftsführung)
- Nähe des vereinbarten Zielwertes an der Kennzahl K2 (Frage 2 der standardisierten Befragung der Geschäftsführung).

Sowohl die Quantifizierung eines Zielwertes (Frage 3 der standardisierten Befragung der Geschäftsführung) als auch dessen Nähe zu K2 (Frage 2 der standardisierten Befragung der Geschäftsführung) sind abhängig davon, dass in der Zielvereinbarung ein Gleichstellungsziel vereinbart wurde. Aufgrund der Fallzahlen – 98 Jobcenter haben 2021 angegeben, ein Gleichstellungsziel vereinbart zu haben – wurden die beiden Aspekte Existenz eines quantifizierten Zielwertes sowie K2-Nähe als separate Prozessmerkmale operationalisiert.

Das erste Prozessmerkmal identifizierte somit alle Jobcenter mit einem vereinbarten Gleichstellungsziel, das mit einem quantifizierten Zielwert hinterlegt ist. Die Verteilung der Jobcenter entsprechend des Prozessmerkmals ist in Tabelle A.1.5 und Tabelle A.1.7 in Anhang A.1 abgebildet.

Hinsichtlich der Nähe zu Kennzahl K2 erfolgte die Zuordnung auf Grundlage einer Einordnung der Beschreibungen der Geschäftsführungen des vereinbarten Ziels mit Gleichstellungsbezug in den

⁸⁷ Für einen Überblick zu den aus den Fallstudien gebildeten Hypothesen siehe Anhang A.4.

⁸⁸ Nicht bei allen Hypothesen wurden Prozessmerkmale gebildet, da eine Zusammenfassung der Dimensionen nicht sinnvoll möglich war. Dies betrifft die Hypothesen 9, 19, 21 und 27. So thematisiert Hypothese 21 allgemein die Umsetzung spezifischer Maßnahmen oder spezialisierter Teams für bestimmte Zielgruppen weiblicher ELB. Aufgrund der Vielfalt möglicher Umsetzungsformen bei den spezialisierten Teams und Maßnahmen (Art der Maßnahmen, spezialisierte Fachkräfte oder Teams, Umsetzung als permanenter Bestandteil der Jobcenterorganisation) sowie der Heterogenität der möglichen Zielgruppen (Alleinerziehende, Erziehende nach § 10 SGB II oder weibliche ELB mit Migrations- und/oder Fluchthintergrund) impliziert eine Aggregation einen zu hohen Informationsverlust.

Zielvereinbarungen (Frage 2 der standardisierten Befragung der Geschäftsführungen). Diese wurden gesichtet und als K2-nah, K2-ähnlich und kein K2 Ziel eingeordnet.

- Als K2-nah wurden alle Ziele eingestuft, bei denen die Integrationsquote von Frauen, auch von Teilgruppen wie weibliche Alleinerziehende, angeführt wurde.
- Alle Ziele, die zwar auf Integrationen abzielen, aber entweder nicht explizit auf Integrationsquoten bzw. nur auf deren geschlechterspezifischen Abstand eingehen, wurden als K2-ähnlich bewertet.
- Alle übrigen Ziele wurden nicht als K2-Ziel gewertet.

Bei der Einteilung wurde eine sehr strikte Auslegung der K2-Nähe zugrunde gelegt, um eine möglichst klare Differenzierung zu ermöglichen. Daher wurde ausschließlich explizit genannte Integrationsquoten als K2-nah eingestuft und der geschlechterspezifische Abstand der Integrationsquoten bereits als K2-ähnlich, aber nicht K2-nah definiert. Hierbei spielt eine Rolle, dass der Abstand zwischen Integrationsquoten auch durch eine sinkende Integrationsquote bei der Teilgruppe mit dem höheren Wert erreicht werden kann, was allerdings nicht als Intention eines gleichstellungsrelevanten Zielwerts bzw. der Kennzahl K2 bewertet werden sollte. Die Nähe der vereinbarten Ziele mit Gleichstellungsbezug in den Zielvereinbarungen wird für die befragten Jobcenter in Tabelle A.2.1 dargestellt.

Tabelle A.2.1: Nähe der vereinbarten Gleichstellungsziele zur Kennzahl K2

Ausprägung	Anzahl 2021	Anteil 2021	Anzahl 2022	Anteil 2022
K2-nahe Ziele	38	16%	114	48%
K2-ähnliche Ziele	38	16%	56	23%
kein K2 Ziel	20	8%	15	6%
Es gibt kein Gleichstellungsziel	118	49%	37	15%
Es ist nicht bekannt, ob es ein Gleichstellungsziel gibt	18	8%	10	4%
Keine Angabe	8	3%	8	3%
Gesamt	240	100%	240	100%

Erläuterung: Aufgrund von Rundungen kann es dazu kommen, dass die Summe der Prozentzahlen von 100 % abweicht.

Quelle: Standardisierte Befragung der Geschäftsführungen 2023. Zuordnung auf Grundlage von Frage 2 (GF, N= 240)

Hypothese 3: Der Steuerungseinfluss der Gleichstellungsziele wird erhöht, wenn gleichstellungsrelevante Informationen (Geschlecht, BG-Konstellation) auch in Prozesskennzahlen (Maßnahmeneintritte, Kontaktdichte etc.) erfasst und über die verschiedenen Ebenen des Jobcenters hinweg kommuniziert werden.

Ähnlich wie bei Hypothese 2 besteht die Hypothese 3 aus verschiedenen aufeinander aufbauenden Bedingungen:

- Erfassen gleichstellungsrelevanter Informationen bei Prozesskennzahlen (Frage 17 der standardisierten Befragung der Geschäftsführung, siehe Anhang A.5.1) und
- Kommunikation dieser Kennzahlen über die verschiedenen Hierarchieebenen im Jobcenter hinweg (Frage 20 der standardisierten Befragung der Geschäftsführung).

Im Unterschied zur Hypothese 2 mussten zur Komplexitätsreduktion sowie aus methodischen Gründen bei der Prozessmerkmalerstellung Schwerpunktsetzungen getroffen werden. Bereits in der Befragung wurde ausschließlich für die Prozesskennzahl Maßnahmeneintritte detailliertere Fragen

zur Verwendung auf operativer Ebene gestellt, da diese nach Erkenntnissen aus den Fallstudien als relevanteste Prozesskennzahl identifiziert wurde. Zudem wurde nur berücksichtigt, wenn die Maßnahmeneintritte nach Geschlecht differenziert berichtet werden. Dies wird im Vergleich zur BG-Konstellation als die relevantere gleichstellungsbezogene Information gewertet. Auf eine zusätzliche Differenzierung wurde daher verzichtet.

Da die Befragung auf Ebene der Geschäftsführungen und BCA angesetzt war, konnten die tatsächlichen Kommunikationsstrukturen innerhalb der Jobcenter nicht erfasst werden,⁸⁹ sondern lediglich die Vorgaben der Leitung hierzu. Als Näherung an die Kommunikation der Maßnahmeneintritte über alle Ebenen wurde daher die Vorgabe der Geschäftsführung zur Berichterstattung dieser in Teamsitzungen genommen. Dabei wurde für das Prozessmerkmal nicht danach differenziert, ob die Berichterstattung in jeder Sitzung oder regelmäßig aber nicht in jeder Sitzung erfolgen sollte (Tabelle A.2.2).

Tabelle A.2.2: Geschlechterdifferenzierte Erfassung der Maßnahmeneintritte und Berichterstattung auf operativer Ebene

Ausprägung	Anzahl 2021	Anteil 2021	Anzahl 2022	Anteil 2022
Existenz der Kennzahl Maßnahmeneintritte nach Geschlecht differenziert & GF ordnete an, dass in Teamsitzungen auf operativer Ebene darüber berichtet wird	52	22%	78	33%
Existenz der Kennzahl Maßnahmeneintritte nach Geschlecht differenziert & GF ordnete nicht an, dass in Teamsitzungen auf operativer Ebene darüber berichtet wird	44	18%	69	29%
Kennzahl nicht nach Geschlecht erfasst	88	37%	80	33%
Fehlende Angaben	56	23%	13	5%
Gesamt	240	100%	240	100%

Erläuterung: Aufgrund von Rundungen kann es dazu kommen, dass die Summe der Prozentzahlen von 100 % abweicht.

Quelle: Standardisierte Befragung der Geschäftsführungen 2023. Zuordnung auf Grundlage von Fragen 17 & 20 (N= 240)

Hypothese 4: Der Steuerungseinfluss von Gleichstellungszielen in der Zielsteuerung wird erhöht, wenn es zusätzliche gleichstellungsbezogene Zielvereinbarungen innerhalb des Jobcenters gibt bzw. bestehende interne Zielvereinbarungen um Gleichstellungsziele bzw. gleichstellungsrelevante Informationen erweitert werden.

Im Unterschied zu den vorangegangenen beiden Hypothesen baut diese Hypothese auf einer Frage auf, bei der die Existenz zusätzlicher Vereinbarungen mit Bezug zu Gleichstellungszielen in der Zielvereinbarung nach den unterschiedlichen Hierarchieebenen erfasst wurden (Frage 16 der standardisierten Befragung der Geschäftsführung, siehe Anhang A.5.1). Für die Untersuchung der Hypothese wurden die Hierarchieebenen zu folgenden drei Gruppen zusammengefasst:

- Leitungsebene: Sachgebietsleitung und Bereichsleitung
- Operative Ebene: Teamleitung und Fachkräfte/Fallmanagement

⁸⁹ Hierfür wäre es notwendig gewesen, alle Ebenen im Jobcenter in die Befragung einzubeziehen und die Antworten ins Verhältnis zu setzen.

- Da die BCA weder der Leitungs- noch der operativen Ebene zugeordnet werden kann, wurde diese Ebene als separate Option beibehalten.

Um die Jobcenter eindeutig kategorisieren zu können, wurden diese drei Ebenen nach ihrer Relevanz für die Hypothese priorisiert. Da die Jobcenter mit zusätzlichen Vereinbarungen auf der operativen Ebene i. d. R. auch entsprechende Vereinbarungen auf Leitungsebene haben, wurden alle Jobcenter mit zusätzlichen Vereinbarungen auf der operativen Ebene in eine Gruppe zusammengefasst. Jobcenter mit zusätzlichen Vereinbarungen auf der Leitungs- nicht aber auf der operativen Ebene bilden die zweite Kategorie. Abschließend wurden alle Jobcenter, die ausschließlich mit den BCA zusätzliche Vereinbarungen haben, zusammengefasst. Die Ergebnisse dieser Gruppierungen sind in Tabelle A.2.3 dargestellt.

Tabelle A.2.3: Existenz zusätzlicher Vereinbarungen mit Bezug zum Gleichstellungsziel

Ausprägung	Anzahl 2021	Anteil 2021	Anzahl 2022	Anteil 2022
Zusätzliche Zielvereinbarung mit Leitungsebene (BL/SG)	11	5%	11	5%
Zusätzliche Zielvereinbarung mit operativer Ebene (TL/FK/FM)	19	8%	54	23%
Zusätzliche Zielvereinbarung mit BCA	5	2%	0	0%
keine zusätzliche Zielvereinbarung mit einer Funktionsebene	51	21%	115	48%
Ist mir nicht bekannt	8	3%	8	3%
Es gibt kein Gleichstellungsziel	118	49%	37	15%
Es ist nicht bekannt, ob es ein Gleichstellungsziel gibt.	18	8%	10	4%
Keine Angabe	10	4%	5	2%
Gesamt	240	100%	240	100%

Erläuterung: Aufgrund von Rundungen kann es dazu kommen, dass die Summe der Prozentzahlen von 100 % abweicht.

Quelle: Standardisierte Befragung der Geschäftsführungen 2023. Zuordnung auf Grundlage von Fragen 16 (GF, N= 240)

Hypothese 5: Der Steuerungseinfluss von Gleichstellungszielen in der Zielsteuerung ist umso höher, je breiter die strategische und die operative Ebene im Jobcenter am Prozess der Zielvereinbarung beteiligt sind.

Für die Darstellung des Jobcenterinternen Zielvereinbarungsprozesses wurden drei relevante Bereiche identifiziert:

- Identifikation von Handlungsbedarf (Frage 4 der standardisierten Befragung der Geschäftsführung, siehe Anhang A.5.1).
- Formulierung des Ziels (Frage 5 der standardisierten Befragung der Geschäftsführung).
- Festlegung von Zielwerten (Frage 6 der standardisierten Befragung der Geschäftsführung).

Für die Hypothese ist im Wesentlichen relevant, ob und in welcher Tiefe strategische und operative Ebene in den Prozess eingebunden sind. Bei der Einteilung in strategische und operative Ebene wurde die gleiche Abgrenzung wie bei Hypothese 4 gewählt, wobei die strategische Ebene mit der Leitungsebene gleichgesetzt wurde. Nachdem für alle Phasen überprüft wurde, ob beide Ebenen einbezogen waren, wurden die Jobcenter danach kategorisiert, in wie vielen Phasen sie sowohl strategische als auch operative Ebene eingebunden haben (Tabelle A.2.4).

Tabelle A.2.4: Einbindung der strategischen und operativen Ebene in den Phasen des Zielvereinbarungsprozesses

Ausprägung	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
	2021	2021	2022	2022
Gemeinsame Beteiligung der strategischen und operativen Ebene an keiner Phase	53	22%	88	37%
Gemeinsame Beteiligung der strategischen und operativen Ebene an einer Phase	26	11%	51	21%
Gemeinsame Beteiligung der strategischen und operativen Ebene an zwei Phasen	8	3%	28	12%
Gemeinsame Beteiligung der strategischen und operativen Ebene an allen Phasen	11	5%	24	10%
Geschäftsführungen, die nicht zu allen Fragen Auskunft geben konnten	13	5%	0	0%
Es gibt kein Gleichstellungsziel	108	45%	37	15%
Es ist nicht bekannt, ob es ein Gleichstellungsziel gibt.	15	6%	10	4%
Keine Angabe	6	3%	2	1%
Gesamt	240	100%	240	100%

Erläuterung: Aufgrund von Rundungen kann es dazu kommen, dass die Summe der Prozentzahlen von 100 % abweicht.

Quelle: Standardisierte Befragung der Geschäftsführungen 2023. Zuordnung auf Grundlage von Fragen 4 bis 6 (GF, N= 240)

Hypothese 7: Der Steuerungseinfluss von Gleichstellungszielen im Jobcenter hängt davon ab, dass diesbezügliche Controllingzahlen (Controllingberichte) erhoben werden und gegenüber der operativen Ebene routinemäßig kommuniziert werden.

Ähnlich wie bei Hypothese 3 ist auch bei Hypothese 7 ein Bestandteil der Hypothese – die Kommunikation von Controllingzahlen auf der operativen Ebene – mit der standardisierten Befragung nicht direkt erfassbar. Als Näherung werden daher erneut Vorgaben der Jobcenterleitung zur Kommunikation entsprechender Messgrößen in Teamsitzungen auf operativer Ebene herangezogen (Frage 12 der standardisierten Befragung der Geschäftsführung, siehe Anhang A.5.1). Allerdings muss zunächst einmal identifiziert werden, inwieweit in den Jobcentern quantitative Messgrößen mit Gleichstellungsbezug erfasst werden (Frage 8 der standardisierten Befragung der Geschäftsführung).

Für die Einteilung der Jobcenter wurde die Existenz quantitativer Messgrößen noch differenziert nach Jobcentern, in denen Vorgaben der Geschäftsführung zur Kommunikation dieser in Teamsitzungen auf operativer Ebene gemacht wurden. Dabei wurde nicht unterschieden, ob diese Vorgaben formal in Dienstweisungen oder eher informell angeordnet wurden, da es keine Hinweise gibt, dass die Art der Vorgabe auf die Kommunikation eine Auswirkung hat. Die Verteilung der Jobcenter entsprechend diesem Prozessmerkmal ist in Tabelle A.2.5 dargestellt.

Tabelle A.2.5: Existenz quantitativer Messgrößen und Berichterstattung in Teamsitzungen auf operativer Ebene

Ausprägung	Anzahl 2021	Anteil 2021	Anzahl 2022	Anteil 2022
Existenz einer quantifizierten Messgröße & Vorgabe zur Berichterstattung in Teamsitzungen auf operativer Ebene	35	15%	64	27%
Existenz einer quantifizierten Messgröße & keine Vorgabe zur Berichterstattung in Teamsitzungen auf operativer Ebene	33	14%	92	38%
Es gibt eine Messgröße und sonstige Vorgaben zur Berichterstattung in Teamsitzungen auf operativer Ebene	8	3%	17	7%
Es gibt keine quantifizierte Messgröße	19	8%	15	6%
Es ist nicht bekannt, ob es eine quantifizierte Messgröße gibt	3	1%	3	1%
Es gibt kein Gleichstellungsziel	118	49%	37	15%
Es ist nicht bekannt, ob es ein Gleichstellungsziel gibt.	18	8%	10	4%
Keine Angabe	6	3%	2	1%
Gesamt	240	100%	240	100%

Erläuterung: Aufgrund von Rundungen kann es dazu kommen, dass die Summe der Prozentzahlen von 100 % abweicht.

Quelle: Standardisierte Befragung der Geschäftsführungen 2023. Zuordnung auf Grundlage von Fragen 8 & 12 (GF, N= 240)

Hypothese 20: Ein hoher Stellenanteil für die BCA-Tätigkeit stärkt den Steuerungseinfluss des Gleichstellungsziels, und zwar umso mehr, wenn die BCA in strategische Prozesse des Jobcenters eingebunden ist.

Der Stellenanteil für BCA-Tätigkeiten ist relativ schwer zu bewerten, da unterschiedliche externe Faktoren wie Größe des Jobcenters den Umfang einzelner Tätigkeiten beeinflussen können. Daher wurden für Hypothese 20 zwei Prozessmerkmale gebildet. Im ersten wurde ausschließlich der zweite Teil der Hypothese, die Einbindung der BCA in strategische Prozesse, berücksichtigt. Für das zweite Prozessmerkmal wurde dies noch ausdifferenziert nach dem Stellendeputat.

Bei der Operationalisierung ist im Unterschied zu den vorangegangenen Hypothesen, die aus der Befragung der Geschäftsführungen gewonnen wurden, hier die Datengrundlage die Befragung der BCA.

Für die Einbindung in strategische Prozesse wurde zunächst eine Identifikation von strategischen Aufgaben aus dem in Frage 3 der standardisierten Befragung der BCA aufgeführten Aufgabenspektrum (siehe Anhang A.5.2) vorgenommen. Hier wurden folgende sechs Aufgaben als strategisch determiniert:

- Einbindung in Prozesse zur Festlegung/Formulierung von Gleichstellung als Ziel in Zielvereinbarung,
- Teilnahme an Sitzungen mit der Agentur für Arbeit bzw. Bundesländern,
- Beratung der Geschäftsführung,
- Beratung des Controllings,
- Vertretung in kommunalen Gremien bzw. der Trägerversammlung sowie
- Beteiligung an Erarbeitung der Arbeitsmarktstrategie

BCA, die mindestens vier dieser sechs Aufgaben angegeben haben, wurden als stark in strategische Prozesse eingebunden gewertet (Tabelle A.2.6).

Tabelle A.2.6: Einbindung BCA in strategische Prozesse

Ausprägung	Anzahl 2021	Anteil 2021	Anzahl 2022	Anteil 2022
Keine/geringe Einbindung in strategische Prozesse	165	62%	164	61%
Starke Einbindung in strategische Prozesse	84	31%	99	37%
Keine Angabe	18	7%	4	1%
Gesamt	267	100%	267	100%

Erläuterung: Aufgrund von Rundungen kann es dazu kommen, dass die Summe der Prozentzahlen von 100 % abweicht.

Quelle: Standardisierte Befragung der BCA 2023. Zuordnung auf Grundlage von Frage 3 (BCA, N= 267)

Für die Einbindung des Stellenanteils wurde das von den BCA angegebene Stundendeputat für BCA-Tätigkeiten zunächst Gruppen eingeteilt, die sich an VZÄ orientieren:

- **Unter 0,25 VZÄ:** Angaben ab 0 bis unter 10 Wochenstunden
- **0,25 bis 0,49 VZÄ:** Angaben ab 10 bis einschließlich 19,5 Wochenstunden
- **0,5 VZÄ:** Angaben über 19,5 bis unter 21 Wochenstunden sowie die Angabe von 0,5, da hier zu vermuten ist, dass hier das Stellendeputat anstatt der abgefragten Stundenanzahl eingetragen wurde.
- **Über 0,5 bis 0,75 VZÄ:** Angaben ab 21 bis unter 30 Wochenstunden, sowie Angaben von 3,9 und 0,6, da hier erneut zu vermuten ist, dass es sich um Angaben als Stellenanteil handelt.
- **Über 0,75 bis 0,9 VZÄ:** Angaben ab 30 bis einschließlich 39,5 Wochenstunden
- **Ab 0,9 VZÄ/Vollzeit:** Angaben über 39,5 Wochenstunden sowie Angaben von 100, 1 bzw. die Nennung von „Vollzeit“.

Ein hohes Stellendeputat für BCA-Tätigkeiten wurde als 0,5 VZÄ oder mehr definiert. Das erste Prozessmerkmal wurde dann noch nach hohem und niedrigem Stellendeputat differenziert (Tabelle A.2.7).

Tabelle A.2.7: Stellendeputat für BCA-Aktivitäten und Einbindung BCA in strategische Prozesse

Ausprägung	Anzahl 2021	Anteil 2021	Anzahl 2022	Anteil 2022
Hohes Deputat und starke Einbindung	63	24%	69	26%
Hohes Deputat und geringe Einbindung	107	40%	99	37%
Niedriges Deputat und starke Einbindung	24	9%	25	9%
Niedriges Deputat und geringe Einbindung	49	18%	53	20%
Angabe zur Einbindung und/oder Stellenumfang fehlt	24	9%	21	8%
Gesamt	267	100%	267	100%

Erläuterung: Aufgrund von Rundungen kann es dazu kommen, dass die Summe der Prozentzahlen von 100 % abweicht.

Quelle: Standardisierte Befragung der BCA 2023. Zuordnung auf Grundlage von Fragen 1 & 3 (BCA, N= 267)

A.3 Detailliertes methodisches Vorgehen und Ergebnisse der multivariaten Analysen

Ziel der multivariaten Analysen war es, einen Beitrag zur Beantwortung folgender forschungsleitender Frage zu leisten: Welche steuerungs- und handlungsrelevanten Einflussfaktoren wirken auf das Verwaltungshandeln in den Jobcentern und welche Faktoren behindern oder begünstigen dabei das Erzielen von guten Gleichstellungsergebnissen? Um diese Faktoren

identifizieren zu können, müssen sowohl regionale als auch individuelle Merkmale, welche das Vermittlungsgeschehen beeinflussen, berücksichtigt werden. Dementsprechend wurde in Anlehnung an eine vergleichbare Studie im SGB III (Dengler et al., 2013a) ein mehrstufiger multivariater Ansatz gewählt. Die methodische Vorgehensweise wird detailliert im Abschnitt A.3.1 beschrieben, während die Ergebnisse der Analysen ausführlich im Abschnitt A.3.2 dargestellt werden.

A.3.1 Beschreibung des methodischen Vorgehens

Der gewählte Ansatz sieht den Einsatz von drei unterschiedlichen Datenquellen vor:

- Für die *individuellen Einflussgrößen* sowie für die *Ergebnisvariablen* wird auf die *Prozessdaten der BA* zurückgegriffen.
- Die *regionalen Merkmale* wurden im Wesentlichen mit dem Angebot der *Statistik der BA*⁹⁰ sowie der *Regionaldatenbank der statistischen Ämter des Bundes und der Länder*⁹¹ abgedeckt.
- Abschließend wurden *potenzielle Einflussfaktoren auf das Vermittlungsgeschehen und -ergebnis* (Prozessmerkmale)⁹² aus den im Rahmen des Forschungsprojekts durchgeführten *Befragungen bei den Geschäftsführungen und BCA in den Jobcentern* gewonnen.

Die verwendeten Daten werden bei der Beschreibung des methodischen Vorgehens an den entsprechenden Stellen näher erläutert. Insgesamt besteht das Vorgehen aus vier aufeinander aufbauenden sukzessiven Schritten, die im Folgenden näher beschrieben werden. Es wurden die zum Bearbeitungszeitpunkt (Sommer 2023) aktuellsten verfügbaren Daten – für das Jahr 2021 – herangezogen.

A.3.1.1 Aufbereitung der Prozessdaten der BA

Sowohl für die in Anhang A.3.1.2 beschriebene Operationalisierung guter Gleichstellungsergebnisse als auch für die Identifikation individueller Merkmale auf diese Ergebnisgrößen werden Daten aus den Prozessdaten der BA herangezogen, die als sogenannte Integrierte Erwerbsbiographien (IEB) durch das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) für Forschungszwecke aufbereitet werden (siehe Infokasten).

Kurzbeschreibung der Prozessdaten der BA

Die Prozessdaten der BA umfassen den gesamten Datenbestand, den diese im Rahmen ihrer Tätigkeit sammelt und auswertet. Dabei werden die Daten aus folgenden Prozessen gewonnen: (i) Meldungen der Arbeitgeber zu den Sozialversicherungen, (ii) Geschäftsprozesse der BA, (iii) Geschäftsprozesse der Grundsicherungsträger. Somit enthalten die Prozessdaten tagesgenaue Informationen zum Erwerbszustand sowie weitere Merkmale von sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, geringfügig Beschäftigten, Leistungsbeziehenden nach dem SGB III sowie ELB, zu bei der BA bzw. den Grundsicherungsträgern gemeldeten Arbeitssuchenden und Teilnehmenden an arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen der BA.

Allerdings liegen keine Informationen zu folgenden Erwerbszuständen vor: Selbstständigkeit, Beamtenverhältnis, schulische Ausbildungszeiten (allgemeinbildend und beruflich), Studium sowie Nichterwerbstätigkeit ohne Leistungsbezug aus dem SGB II oder dem SGB III, die nicht als arbeitslos

⁹⁰ <https://statistik.arbeitsagentur.de> [Zugriff am: 25.03.2024].

⁹¹ <https://www.regionalstatistik.de/genesis/online/logon> [Zugriff am: 25.03.2024].

⁹² Für die Entwicklung der Prozessmerkmale siehe Anhang A.2.

oder arbeitsuchend gemeldet sind. Sofern bei einer Person für einen Zeitraum lediglich einer oder mehrere dieser Erwerbszustände vorliegen, kann für diese keine Aussage über deren Erwerbszustand gemacht werden. Dies ist insbesondere für eine Bewertung des Verbleibs relevant, da nicht differenziert werden kann, ob die betreffende Person einer in den Daten nicht dokumentierten Erwerbstätigkeit nachgeht (Selbstständigkeit, Beamtenverhältnis) oder einen schulischen Bildungsgang (schulische Ausbildung, allgemeinbildende Schule) absolviert.

Insgesamt bieten die Prozessdaten aber umfangreiche Informationen zur Soziodemografie, Qualifikation, familiären Situation, Wohnort sowie zur Erwerbsbiografie. Insbesondere letztere Informationen machen den Datensatz für die Analyse arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen besonders wertvoll, da Erwerbshistorien rekonstruiert werden können.

Die Prozessdaten werden vom IAB jährlich für Forschungszwecke als IEB aufbereitet. Dies umfasst eine intensive Datenbereinigung sowie umfassende Qualitätsprüfungen. Die vollständigen, geprüften Daten für ein Kalenderjahr liegen i. d. R. im Herbst/Winter des Folgejahres vor, d. h., dass die Erwerbsverläufe des Jahres 2021 gegen Ende des Jahres 2022 bzw. zu Anfang des Jahres 2023 zur Verfügung gestellt und analysiert werden können.

Das Ziehungskonzept sah eine geschichtete Zufallsstichprobe aus der Grundgesamtheit der ELB zum Stichtag 1. Januar 2021 vor. Dabei wurde darauf geachtet, dass aus jedem Kreis etwa 1.000 ELB gezogen wurden,⁹³ die sich gleichmäßig auf die vier BG-Typen Alleinlebend, Alleinerziehend, Paar ohne Kind sowie Paar mit Kind(ern) verteilen.

Da es sich bei den IEB um einen sogenannten Episodendatensatz handelt, müssen bei der Erstellung des Analysedatensatzes einige Aspekte berücksichtigt werden. Im Unterschied zu Querschnitts- oder Paneldaten haben Episodendaten keine einheitliche Struktur, da jede Datenzeile einen individuellen Zeitraum, zu dem ein bestimmter Erwerbszustand gilt, abdeckt. Dies hat den Vorteil, dass für alle Personen im Datensatz der Erwerbsstatus taggenau bestimmt werden kann. Allerdings erfordert die Aufbereitung eine Priorisierung, da sich verschiedene Zustände überlagern können. Daher folgt die Aufbereitung der Daten nach drei unterschiedlichen Logiken:

- Erwerbshistorie: Erwerbsbiografie der ELB bis zum Stichtag (01.01.2021)
- Stichtag: Situation der ELB zum Stichtag (01.01.2021)
- Verbleib: Entwicklung des Erwerbszustandes nach dem Stichtag (01.01.2021)

Für die Aufbereitung der Erwerbshistorie wurden alle Episoden berücksichtigt, deren Beginndatum vor dem Stichtag (01. Januar 2021) liegt. In einem zweiten Schritt wurden 15 Erwerbszustände definiert, die sowohl Beschäftigung als auch Leistungsbezug, Arbeitslosigkeit und Arbeitsuche sowie Maßnahmenteilnahmen umfassen:

- Beschäftigung:
 - Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung
 - Geringfügige Beschäftigung
 - Betriebliche Ausbildung

⁹³ In manchen Kreisen konnten nicht ausreichend ELB identifiziert werden. Hier wurden alle ELB in die Stichprobe aufgenommen.

- Leistungsbezug:
 - Arbeitslosengeld
 - Leistungsbezug gem. SGB II
- Arbeitslos/Arbeitsuche:
 - Arbeitslos
 - Arbeitsunfähigkeit während Arbeitslosigkeit
 - Nicht arbeitslos, aber arbeitsuchend
- Maßnahmenteilnahmen
 - Aktivierung und berufliche Eingliederung
 - Berufswahl und Berufsausbildung
 - Berufliche Weiterbildung
 - Aufnahme Erwerbstätigkeit
 - Beschäftigungsschaffende Maßnahmen
 - Sonstige und Freie Förderungen
 - Drittfinanzierte Förderungen

Je Erwerbszustand wurde die Anzahl der Tage berechnet, die eine Person (i) im letzten Jahr, (ii) in den letzten fünf Jahren und (iii) in den letzten zehn Jahren vor dem Stichtag in diesem Erwerbszustand verbracht hat. Zusätzlich wurden Merkmale wie die Dauer seit der letzten Beschäftigung vor dem Stichtag berechnet.

Für die Stichtagsaufbereitung wurden die meisten verfügbaren soziodemographischen Merkmale aufbereitet. Für die Priorisierung der verfügbaren Informationen wurde der Datensatz differenziert nach den unterschiedlichen Verfahren, aus denen die Daten stammen. Sofern es sich um im Zeitverlauf veränderbare Informationen handelt (bspw. Qualifikation), wurde zunächst auf die aktuellste Information aus jedem Verfahren zurückgegriffen. Bei konstanten Informationen (bspw. Geburtsdatum) wurde die in den einzelnen Episoden am häufigsten vorkommende Information behalten.

In einem nächsten Schritt wurde berücksichtigt, dass sich die Qualität der Informationen in den unterschiedlichen Prozessen unterscheidet. So wird die Zuverlässigkeit soziodemographischer Merkmale aus dem Vermittlungsprozess als höher eingeschätzt als aus anderen Prozessen, wie bspw. den Meldungen der Arbeitgeber an die Sozialversicherungen. Dies liegt daran, dass Informationen wie Qualifikation im Vermittlungsprozess eine relevante Rolle spielen, während sie für die Beschäftigtenmeldungen der Arbeitgeber wenig Relevanz haben und deswegen nicht überprüft werden. I. d. R. wurden die fünf Verfahren folgendermaßen priorisiert:

- Arbeitssuchendenhistoriken (ASU/XASU)⁹⁴
- Maßnahmenteilnahmehistorik (MTH/XMTH)
- Beschäftigtenhistorik (BeH)

⁹⁴ Aufgrund der unterschiedlichen Organisationsformen stammt die Arbeitssuchendenstatistik einerseits aus den BA-Prozessen (SGB III und gemeinsame Einrichtungen im SGB II) sowie aus den Meldungen der zugelassenen kommunalen Träger über die Schnittstelle XSozial. Daten aus dieser Schnittstelle werden mit einem „X“ vor dem Quellverfahren (also: XASU) gekennzeichnet. Für die Priorisierung spielt dies aber keine Rolle, weshalb Daten aus den BA-Prozessen und aus XSozial als gleichwertig bewertet werden.

- Leistungsempfängerhistorik (LeH)
- Leistungshistorik Grundsicherung (LHG)

Die Aufbereitung zum Verbleib erfolgte auf Grundlage der Episoden, die nach dem Stichtag endeten. Dabei wurden ausschließlich die als Ergebnisse relevanten Erwerbszustände „sozialversicherungspflichtige Beschäftigung“ und „Tagesentgelt“ berücksichtigt.

A.3.1.2 Definition der Ergebnisgrößen

Ziel der multivariaten Analysen ist es, den Einfluss verschiedener Faktoren auf gute Gleichstellungsergebnisse zu identifizieren. Daher orientiert sich die Operationalisierung der Ergebnisvariablen an den im Zwischenbericht formulierten Kriterien für gute Gleichstellungsergebnisse einer (1) eigenständigen, (2) dauerhaften sowie (3) ausreichenden Integration (siehe Abschnitt 2.3).

Diese Kriterien mussten mit den verfügbaren Informationen im Analysedatensatz überein gebracht werden. Dies impliziert, dass bei der Operationalisierung teilweise Abstriche gemacht werden mussten.

Grundlage für die Operationalisierung der meisten Ergebnisvariablen bildete die Integration in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung. Dabei wurde als erfolgreiche Integration gewertet, wenn ein*e ELB, der/die am 1. Januar 2021 keiner sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung nachgegangen ist, im Laufe des Jahres eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung für mindestens einen Tag aufgenommen hat.

Zur Messung einer *eigenständigen Integration* wurde die Untersuchungsgruppe auf ELB in Paar-BG beschränkt, da die geschlechterbezogenen Unterschiede stark von der Form der BG abhängen und in Paar-BG der Unterschied besonders ausgeprägt ist (Brussig et al., 2023, Abbildung 3.1). Diese Fokussierung auf Paar-BG ermöglicht es, Einflussfaktoren zu identifizieren, die sich positiv auf eine Reduzierung der geschlechterbezogenen Unterschiede und somit auf eine eigenständige Integration von Frauen auswirkt.

Da fast die Hälfte der erfolgreichen Integrationen von ELB in den Arbeitsmarkt kürzer als sechs Monate anhalten (Bruckmeier & Hohmeyer, 2018), wurde als Kriterium für *dauerhafte Integration* eine erfolgreiche Integration in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung für mindestens sechs Monate definiert. Hierbei wurde analog zu den Analysen von Bruckmeier und Hohmeyer (2018) ausschließlich die Kontinuität der Beschäftigung berücksichtigt und nicht, ob diese bei einem oder unterschiedlichen Arbeitgebern erfolgte.

Bei der *ausreichenden Integration* besteht die Herausforderung, dass ein Abgang aus dem Leistungsbezug nicht gleichzusetzen ist mit einer ausreichenden Integration, da dies weder ein existenzsicherndes Einkommen impliziert noch ist aufgrund eines Abgangs aus dem Leistungsbezug gewährleistet, dass das individuelle Einkommen als ausreichend bewertet werden kann. Eine ausführlichere Diskussion hierzu findet sich im Abschnitt 3.2.2.3 des Zwischenberichts (Brussig et al., 2023) bzw. zusammenfassend im Abschnitt 2.3.3 in diesem Bericht. Da es in diesem Forschungsprojekt insbesondere um die geschlechterbezogenen Unterschiede geht, wurde bei der Operationalisierung auf das *Tagesentgelt* an sich und somit auf die unterschiedliche Höhe des Tagesentgelts abgestellt. Dabei wurde bewusst auf die Definition eines Schwellenwertes beim Tagesentgelt verzichtet, da sich eine ausreichende Entlohnung stark zwischen Regionen und Lebensumständen unterscheiden kann. Somit misst die Ergebnisvariable nicht, ob die Integrationen mit einem ausreichenden Einkommen einhergehen, sondern ob bestimmte Merkmale zu einer

höheren Entlohnung beitragen können. Analog zu den Analysen zur Integration in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung wurde auch hier die Untergruppe auf ELB eingegrenzt, die am 1. Januar 2021 keiner sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung nachgegangen sind. Diese Beschränkung soll gewährleisten, dass die Analysen nicht durch leistungsbeziehende Erwerbstätige getrieben werden, bei denen sich im Jahresverlauf nichts an der Höhe des Tagesentgelts verändert hat.

Abschließend wird noch die Integration in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung für mindestens sechs Monate von ELB aus Paar-BG als Indikator für eine eigenständige und dauerhafte Integration herangezogen. Tabelle A.3.1 fasst die Operationalisierung guter Gleichstellungsergebnisse zusammen:

Tabelle A.3.1: Operationalisierung guter Gleichstellungsergebnisse

Gutes Gleichstellungsergebnis	Ergebnisvariable	Definition
Ausgangsmerkmal für alle weiteren Operationalisierungen	Integration in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung	ELB, <ul style="list-style-type: none"> die zum 1. Januar 2021 keiner sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung nachgegangen sind, aber 2021 mindestens einen Tag eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung hatten.
Dauerhafte Integration in Beschäftigung	Integration in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung für mindestens sechs Monate	ELB, <ul style="list-style-type: none"> die zum 1. Januar 2021 keiner sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung nachgegangen sind, aber 2021 mindestens sechs Monate eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung hatten.
Eigenständige Integration in Beschäftigung	Integration in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung in Paar-BG	ELB <ul style="list-style-type: none"> in Paar-BG, die zum 1. Januar 2021 keiner sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung nachgegangen sind und 2021 mindestens einen Tag eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung hatten.
Eigenständige & dauerhafte Integration in Beschäftigung	Integration in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung für mindestens sechs Monate in Paar-BG	ELB <ul style="list-style-type: none"> in Paar-BG, die zum 1. Januar 2021 keiner sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung nachgegangen sind und 2021 mindestens sechs Monate eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung hatten.
Ausreichende Integration in Beschäftigung	Tagesentgelt	Verdienst <ul style="list-style-type: none"> aus abhängiger Beschäftigung von ELB, die zum 1. Januar 2021 keiner sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung nachgegangen sind.

Quelle: Eigene Darstellung.

A.3.1.3 Einfluss individueller Merkmale

Für die Identifikation individueller Merkmale mit Einfluss auf geschlechterbezogene Unterschiede in den Ergebnisvariablen wurde zunächst im Rahmen multivariater Regressionsanalysen der Einfluss dieser Merkmale auf die geschlechterbezogenen Ergebnisvariablen untersucht. Im Anschluss daran wurde mit statistischen Zerlegungsanalysen untersucht, inwieweit diese individuellen Merkmale wie Erwerbshistorie oder Qualifikation geschlechterbezogene Unterschiede erklären können. Hierzu wurde auf die in der Gleichstellungs- und Ungleichheitsforschung weit verbreitete Oaxaca-Blinder-Zerlegungsanalyse (Blinder, 1973; Oaxaca, 1973) zurückgegriffen. Hierbei werden die Unterschiede in der zu erklärenden Variable in einen erklärbaren und einen nicht erklärbaren Teil zerlegt. Der nicht erklärbare Teil kann unter anderem auf Diskriminierung hindeuten, daneben allerdings auch auf die Wirkung nicht beobachteter und daher im Modell nicht berücksichtigter Unterschiede zwischen den Geschlechtern. Letzterem liegt die Annahme zugrunde, dass alle Unterschiede, die auf andere Faktoren wie Alter, Bildungsstand oder Arbeitserfahrung zurückgeführt werden können, im Modell berücksichtigt wurden und somit Diskriminierung zwischen den Geschlechtern als einzige Erklärungsgröße für die nicht beobachtbaren Unterschiede übrigbleibt.⁹⁵ Sofern weitere, nicht beobachtete Unterschiede zwischen den Geschlechtern vorliegen, können diese den gemessenen Diskriminierungseffekt verzerren.

A.3.1.4 Einfluss regionaler Merkmale

Die Schätzungen auf Individualebene (Abschnitt A.3.1.3) wurden in einem nächsten Schritt um Regionalmerkmale erweitert. Ziel der Integration regionaler Merkmale ist es, Unterschiede in den Rahmenbedingungen zu berücksichtigen. Allerdings muss hier berücksichtigt werden, dass diese Merkmale ausschließlich auf Kreisebene variieren, was die Freiheitsgrade der Schätzungen einschränkt. Dementsprechend muss bei der Auswahl der Regionalmerkmale darauf geachtet werden, nicht zu viele Merkmale zu integrieren. Für die Auswahl der Regionalmerkmale wurde auf Publikationen mit einem ähnlichen Regionalansatz und vergleichbaren Ergebnisgrößen zurückgegriffen. Dies waren in erster Linie die Studie zum gleichstellungspolitischen Auftrag der BA im SGB III (Dengler et al., 2013a), die Typisierungen im SGB II (Dauth et al., 2013) und SGB III (Blien & Hirschenauer, 2018) sowie die Studie zur Verfügbarkeit von ELB mit Kindern unter drei Jahren (Hohmeyer & Hedewig, 2022).

Aus diesen Publikationen wurden insgesamt 36 potenzielle Regionalmerkmale identifiziert, die im Anschluss für eine Verwendung in den Schätzungen untersucht wurden. Hierbei wurde u. a. untersucht, welche Merkmale starke Interkorrelationen aufwiesen bzw. welche Merkmale eine starke Korrelation mit den entsprechenden Ergebnisvariablen aufwiesen. Zusätzlich wurde als Indikator für die 2021 noch herrschenden Einschränkungen aufgrund der Covid-19-Pandemie ein Maßnahmenindex berücksichtigt, der allerdings keine Signifikanz aufwies und daher in den Schätzungen nicht weiter berücksichtigt wurde.

A.3.1.5 Einbinden der Prozessmerkmale

Als abschließender Analyseschritt wurden die in Anhang A.2 beschriebenen Prozessmerkmale sowie die Befragungsdaten in die Schätzungen integriert. Analog zum Vorgehen bei den vorherigen Schritten wurde auch hier zunächst untersucht, ob die Prozessmerkmale auf die geschlechterbezogenen Ergebnisgrößen einen Einfluss haben. Dann wurde in der Zerlegungsanalyse

⁹⁵ Für eine ausführlichere Erklärung der Oaxaca-Blinder-Zerlegung siehe z. B. Cahuc & Zylberberg (2004), Jann (2008) oder Autor & Williams (2015).

analysiert, ob diese Prozessmerkmale einen möglichen Steuerungsimpuls auf die geschlechterbezogenen Unterschiede in den Ergebnisvariablen erklären können.

Insgesamt gibt es zwei Faktoren, welche dazu führen können, dass die erwarteten und theoretisch hergeleiteten kausalen Zusammenhänge nicht in den multivariaten Analysen beobachtet werden können: Erstens ist es nicht auszuschließen, dass insbesondere Jobcenter mit Verbesserungsbedarf bei der Gleichstellung bestimmte Aktivitäten umsetzen, um ihre Situation zu verbessern. Wenn die meisten Jobcenter aufgrund schlechter Ergebnisse in Bezug auf Gleichstellung bestimmte Aktivitäten umsetzen, würden die durchgeführten Analysen negative Effekte identifizieren, die allerdings auf diese Selektion der Jobcenter und nicht auf die Wirkung der Aktivitäten zurückzuführen sind.

Zweitens ist es plausibel und wurde im Rahmen der Fallstudien auch beobachtet, dass Effekte von Aktivitäten zumindest teilweise mit Verzögerung auftreten. Dementsprechend können mögliche positive Auswirkungen einer Aktivität nicht zeitgleich mit Einführung der Aktivität beobachtet werden. Dies führt dazu, dass die beobachteten Effekte die tatsächlichen Effekte unterschätzen (Trägheitsmoment).

Bei der Durchführung der Analysen stellte sich heraus, dass beide Einschränkungen (Selektivität und Trägheit) für den Untersuchungszeitraum stärker ins Gewicht fallen könnten als ursprünglich angenommen. Gründe hierfür sind erstens, dass Jobcenter, die in Folge der Covid-19-Pandemie eine besonders negative Entwicklung bei Gleichstellungsergebnissen hatten, 2021 verstärkt Gegenmaßnahmen ergriffen haben könnten (Selektion), deren Ergebnisse sich allerdings noch nicht in guten Gleichstellungsergebnissen niedergeschlagen haben (Trägheit). Ein weiterer Grund könnte das Aussetzen der Zielwertnachhaltung für das Jahr 2020 aufgrund der Covid-19-Pandemie sein. Dies kann aufgrund der Trägheit dazu führen, dass sich die Wiederaufnahme der Zielwertnachhaltung noch nicht wieder in den Zahlen spiegeln. Drittens ist nicht auszuschließen, dass die 2022 eingeführte geschlechterdifferenzierte Beplanung von K2 bereits 2021 zu Veränderungen in den Zielvereinbarungen geführt hat. Beide Faktoren implizieren, dass sich die Vorgehensweise zumindest einiger Jobcenter 2021 geändert hat, sich dies allerdings noch nicht in den Ergebnissen niederschlägt.

A.3.2 Ergebnisse der multivariaten Analyse

Die im vorangegangenen Abschnitt beschriebenen Herausforderungen hinsichtlich einer Interpretation der Ergebnisse wurden durch die sich verändernden Rahmenbedingungen noch verstärkt: So könnte die 2020 aufgrund der Covid-19-Pandemie ausgesetzte Zielwertnachhaltung im Zielsteuerungsprozess Auswirkungen auf den Zielvereinbarungs- und -nachhaltungsprozess 2021 gehabt haben. Dies konnte im Rahmen der quantitativen Analysen nicht aufgegriffen werden. Zudem ist es möglich, dass die ab 2022 bei den gE eingeführte geschlechterspezifische Beplanung von K2 in einigen Jobcentern bereits Veränderungen im Zielvereinbarungsprozess 2021 ausgelöst haben. Beides kann dazu führen, dass die im Rahmen der standardisierten Befragung erhobenen Prozessmerkmale erst (wieder) etabliert werden müssen und daher mögliche Auswirkungen auf die Ergebnisgrößen noch nicht identifiziert werden können.

Im Folgenden werden die Ergebnisse der multivariaten Analysen, zunächst im Hinblick auf die Regionalmerkmale (Abschnitt A.3.2.1) und im Anschluss für ausgewählte Prozessmerkmale (Abschnitt A.3.2.2) beschrieben.

A.3.2.1 Regionalmerkmale

Insgesamt wurden in den Schätzungen 17 unterschiedliche Regionalmerkmale berücksichtigt. Bei der Auswahl der Merkmale wurde darauf geachtet, dass diese einen signifikanten Zusammenhang mit

den Ergebnisvariablen der geschlechterbezogenen Schätzungen aufweisen. Die Regionalmerkmale lassen sich dabei in drei grobe Kategorien einordnen:

- Aufnahmefähigkeit des Arbeitsmarktes
- Bevölkerung und Sozialstruktur
- Strukturmerkmale des SGB II

Die einzelnen Merkmale sind inklusive einer kurzen Erklärung in Tabelle A.3.2 aufgeführt.

Tabelle A.3.2: In den Schätzungen integrierte Regionalmerkmale

Merkmal	Beschreibung	Regionale Ebene	Kategorie
Arbeitslosenquote	Arbeitslose in Relation zu allen zivilen Erwerbspersonen	Jobcenter	Aufnahmefähigkeit des Arbeitsmarktes
Erwerbsquote Frauen	Anteil der erwerbstätigen Frauen an allen erwerbsfähigen Frauen	Kreis	Aufnahmefähigkeit des Arbeitsmarktes
Arbeitsplatzdichte	Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Relation zur Wohnbevölkerung im Alter von 15 bis unter 65 Jahren.	Kreis	Aufnahmefähigkeit des Arbeitsmarktes
Saisonspanne	Differenz zwischen dem maximalen und minimalen Saisonfaktor eines 12-Monats-Zeitraums. Der Saisonfaktor ist die Relation zwischen der Arbeitslosenzahl eines bestimmten Monats und der Arbeitslosenzahl im gleitenden Jahresdurchschnitt.	Jobcenter	Aufnahmefähigkeit des Arbeitsmarktes
Kurzarbeitsquote	Anteil der Beschäftigten in Kurzarbeit an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Dez. 2020	Kreis	Aufnahmefähigkeit des Arbeitsmarktes
Beschäftigte in Betrieben mit unter 100 Beschäftigten zum Stichtag 30.6.	Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Betrieben mit unter 100 Beschäftigten in Relation zu allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten.	Kreis	Aufnahmefähigkeit des Arbeitsmarktes
Anteil verarbeitendes Gewerbe	Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte im Verarbeitenden Gewerbe (Wirtschaftsabschnitt C der WZ 2008) in Relation zu allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten.	Kreis	Aufnahmefähigkeit des Arbeitsmarktes
Bevölkerungsentwicklung	Entwicklung der Wohnbevölkerung zwischen dem 31.12.2015 und dem 31.12.2020.	Kreis	Bevölkerung und Sozialstruktur
Bevölkerungsdichte	Anzahl Einwohner*innen pro Quadratmeter	Kreis	Bevölkerung und Sozialstruktur
Frauenanteil	Anteil der Frauen an der Bevölkerung	Kreis	Bevölkerung und Sozialstruktur
Einwohner*innen ohne deutsche Staatsangehörigkeit	Anzahl der Einwohner*innen ohne deutsche Staatsangehörigkeit in Relation zur Wohnbevölkerung am 31.12.2020.	Kreis	Bevölkerung und Sozialstruktur
Schulabbruchsquote	Anteil der Schulabgänger*innen ohne Hauptschulabschluss an allen Schulabgänger*innen	Kreis	Bevölkerung und Sozialstruktur

Merkmal	Beschreibung	Regionale Ebene	Kategorie
Kinderbetreuungsquote für unter dreijährige Kinder	Anteil der unter Dreijährigen in formaler Kinderbetreuung an allen Dreijährigen	Kreis	Bevölkerung und Sozialstruktur
Kinderbetreuungsquote für drei- bis sechsjährige Kinder	Anteil der Drei- bis Sechsjährigen in formaler Kinderbetreuung an allen Drei- bis Sechsjährigen	Kreis	Bevölkerung und Sozialstruktur
Alleinerziehende ELB	Anteil alleinerziehender ELB im SGB II an allen ELB	Kreis	Strukturmerkmale SGB II
ELB ab 55 Jahren	Anzahl der ELB im Alter von 55 Jahren oder darüber in Relation zu allen ELB.	Kreis	Strukturmerkmale SGB II
Wohnkostenniveau	Durchschnittliche Leistungen für Unterkunft und Heizung (laufende und einmalige Leistungen gemäß § 22 SGB II) für Single-BG.	Kreis	Strukturmerkmale SGB II

Quelle: Eigene Darstellung.

Während einige Regionalmerkmale nur in wenigen Schätzungen eingebunden wurden, sind die Frauenerwerbsquote, die Kinderbetreuungsquote sowie das Wohnkostenniveau in allen Schätzungen einbezogen. Dies zeigt einerseits die Relevanz dieser Merkmale für die geschlechterbezogenen Integrationswahrscheinlichkeiten, andererseits aber auch, dass zumindest mit der Kinderbetreuungsquote und dem Wohnkostenniveau Themen erfasst werden, die mit keinen anderen Merkmalen abgedeckt werden können. Tabelle A.3.3 stellt die Koeffizienten der Regionalmerkmale in den geschlechterdifferenzierten Schätzungen zur Arbeitsmarktintegration dar.

Tabelle A.3.3: Ergebnisse der geschlechterdifferenzierten Schätzungen (Regionalmerkmale)

	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X
Saisonspanne (Prozentpunkte)	0,068*** (0,023)	0,120*** (0,022)	-0,002 (0,013)	0,022 (0,016)	0,077* (0,042)	0,119*** (0,038)				
Anteil verarbeitendes Gewerbe					-0,078*** (0,026)	0,024 (0,023)	-0,035** (0,015)	-0,024 (0,018)		
Arbeitsplatzdichte	0,015* (0,008)	0,024*** (0,008)	-0,005 (0,004)	-0,003 (0,005)	0,028** (0,012)	0,010 (0,011)				
Wohnkostenniveau (in 100 Euro)	-0,006 (0,004)	-0,020*** (0,004)	-0,003 (0,002)	-0,012*** (0,002)	-0,015*** (0,006)	-0,025*** (0,005)	-0,008** (0,003)	-0,017*** (0,005)	2,031*** (0,342)	2,136*** (0,442)
Bevölkerungswachstum									0,192*** (0,062)	0,159** (0,078)
Bevölkerungsdichte (in 1.000 Einwohner*innen/m ²)									0,609** (0,295)	0,394 (0,388)
Anteil Einwohner*innen ohne deutsche Staatsangehörigkeit	-0,028 (0,033)	-0,064* (0,034)								
Anteil Frauen in der Bevölkerung					-0,654* (0,381)	-0,129 (0,361)				
Anteil ELB 55 Jahre oder älter			0,033 (0,026)	0,092*** (0,031)						
Anteil alleinerziehender ELB	0,351*** (0,120)	0,248** (0,098)	0,062 (0,060)	0,135* (0,078)	0,218 (0,176)	0,455** (0,190)			-6,425 (7,799)	52,712*** (10,995)
Arbeitslosenquote (Anteil)							0,138 (0,085)	-0,319*** (0,100)	-7,639 (8,832)	-34,65*** (10,269)
Kurzarbeitsquote (Anteil)	-0,187*** (0,056)	-0,220*** (0,053)	-0,120*** (0,042)	-0,103** (0,046)	-0,231* (0,122)	-0,339*** (0,079)				
Anteil Beschäftigte in KMU									2,205 (1,485)	-1,472 (1,688)
Kinderbetreuungsquote für unter dreijährige Kinder (Anteil)					0,019 (0,017)	-0,060*** (0,018)				

	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X
Kinderbetreuungsquote für drei- bis sechsjährige Kinder (Anteil)	-0,003 (0,006)	-0,026*** (0,007)	0,005 (0,004)	-0,018*** (0,005)			-0,001 (0,008)	-0,026*** (0,010)	-0,119 (0,751)	-2,576*** (0,843)
Schulabbruchsquote (Anteil)							-0,082 (0,067)	0,183** (0,085)	-10,322* (5,557)	10,523 (6,650)
Erwerbsquote Frauen (Anteil)	0,172*** (0,036)	0,043 (0,036)	0,059*** (0,023)	-0,012 (0,025)	0,247*** (0,060)	0,064 (0,054)	0,126*** (0,038)	0,006 (0,045)	6,545 (4,194)	2,193 (3,878)
Individuelle Merkmale	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Konstante	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Anzahl Beobachtungen	111.838	130.104	111.838	130.104	34.344	41.794	34.344	41.794	50.520	62.980

Erläuterung:

Folgende Ergebnisvariablen wurden verwendet:

Spalte I: Integration in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung weiblicher ELB (Integration)

Spalte II: Integration in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung männlicher ELB (Integration)

Spalte III: Integration in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung für mindestens 6 Monate weiblicher ELB (Dauerhafte Integration)

Spalte IV: Integration in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung für mindestens 6 Monate männlicher ELB (Dauerhafte Integration)

Spalte V: Integration in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung weiblicher ELB in Paar-BG (Eigenständige Integration)

Spalte VI: Integration in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung männlicher ELB in Paar-BG (Eigenständige Integration)

Spalte VII: Integration in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung weiblicher ELB in Paar BG für mindestens 6 Monate (Eigenständige dauerhafte Integration)

Spalte VIII: Integration in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung männlicher ELB in Paar BG für mindestens 6 Monate (Eigenständige dauerhafte Integration)

Spalte IX: Tagesentgelt aus sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung für weibliche ELB (Ausreichende Integration)

Spalte X: Tagesentgelt aus sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung für männliche ELB (Ausreichende Integration)

Bei den Integrationsvariablen wurden Probit-Modelle geschätzt und hier werden durchschnittliche marginale Effekte berichtet.

Beim Tagesentgelt wurden lineare Regressionen geschätzt

Standardfehler in Klammern; Signifikanzen zum 10 %- (*), 5 %- (**) und 1 %-Niveau (***) sind mit Sternen gekennzeichnet

Quelle: Eigene Analyse auf Grundlage der BA-Prozessdaten und Regionalstatistiken.

A.3.2.2 Überprüfung der Hypothesen

Folgende Hypothesen wurden im Rahmen der multivariaten Analysen untersucht:

- Hypothese 2: Eine Operationalisierung von Gleichstellungszielen durch quantitative Zielwerte erhöht den Einfluss der Gleichstellungsziele in der Steuerung im Jobcenter, und zwar umso mehr, je stärker diese Zielwerte im Zusammenhang mit der Kennzahl K2 stehen.
- Hypothese 3: Der Steuerungseinfluss der Gleichstellungsziele wird erhöht, wenn gleichstellungsrelevante Informationen (Geschlecht, BG-Konstellation) auch in Prozesskennzahlen (Maßnahmeneintritte, Kontaktdichte etc.) erfasst und über die verschiedenen Ebenen des Jobcenters hinweg kommuniziert werden.
- Hypothese 4: Der Steuerungseinfluss von Gleichstellungszielen in der Zielsteuerung wird erhöht, wenn es zusätzliche gleichstellungsbezogene Zielvereinbarungen innerhalb des Jobcenters gibt bzw. bestehende interne Zielvereinbarungen um Gleichstellungsziele bzw. gleichstellungsrelevante Informationen erweitert werden.
- Hypothese 5: Der Steuerungseinfluss von Gleichstellungszielen in der Zielsteuerung ist umso höher, je breiter die strategische und die operative Ebene im Jobcenter am Prozess der Zielvereinbarung beteiligt sind.
- Hypothese 7: Der Steuerungseinfluss von Gleichstellungszielen im Jobcenter hängt davon ab, dass diesbezügliche Controllingzahlen (Controllingberichte) erhoben werden und gegenüber der operativen Ebene routinemäßig kommuniziert werden.
- Hypothese 19: Der Steuerungseinfluss von Gleichstellungszielen wird durch den Einsatz von Ressourcen für die Einrichtung spezifischer Maßnahmen und/oder spezialisierter Teams zur Förderung der Gleichstellung bestimmter Zielgruppen unter den weiblichen ELB (etwa Alleinerziehende oder Erziehende nach §10 SGB II) verbessert, und zwar umso mehr, je länger es diese Teams bzw. Maßnahmen bereits gibt.
- Hypothese 20: Ein hoher Stellenanteil für die BCA-Tätigkeit stärkt den Steuerungseinfluss des Gleichstellungsziels, und zwar umso mehr, wenn die BCA in strategische Prozesse des Jobcenters eingebunden ist.

Aufgrund der bereits im Rahmen des methodischen Vorgehens beschriebenen Herausforderungen (siehe Anhang A.3.1.5) und der damit verbundenen mangelnden Interpretierbarkeit der Ergebnisse werden exemplarisch ausschließlich die Ergebnisse für eine Hypothese dargestellt und eingeordnet. Da die meisten Hypothesen inhaltlich stark voneinander abhängen, wird hier die Hypothese 20 zum Rollenverständnis der BCA sowie der Ausstattung mit personellen Ressourcen dargestellt, da die hierfür verwendeten Fragen im Fragebogen der BCA weder von anderen Fragen im Fragebogen abhängen noch der Ausgangspunkt für weitere Fragen sind, die für andere Hypothesen genutzt wurden. Wie bei den anderen Hypothesen gilt auch hier, dass eine inhaltliche Interpretation nicht möglich ist.

Hypothese 20: Ein hoher Stellenanteil für die BCA-Tätigkeit stärkt den Steuerungseinfluss des Gleichstellungsziels, und zwar umso mehr, wenn die BCA in strategische Prozesse des Jobcenters eingebunden ist.

Zur Hypothese 20 wurden Prozessmerkmale zur Einbindung der BCA in strategische Prozesse gebildet (siehe Tabelle A.2.6 in Anhang A.2) sowie dieses Merkmal noch ergänzt um das Stellendeputat der BCA gebildet (siehe Tabelle A.2.7 in Anhang A.2). Für dieses Prozessmerkmal sind wenige signifikante Zusammenhänge der Einbindung der BCA in strategische Prozesse zu beobachten (Tabelle A.3.4). In Regionen mit einer starken Einbindung der BCA in strategische Prozesse scheint die Integration sowie die eigenständige und dauerhafte Integration in

sozialversicherungspflichtige Beschäftigung männlicher ELB geringer zu sein. Allerdings scheint dies insbesondere auf Jobcenter zurückzuführen zu sein, die eine starke Einbindung der BCA bei einem gleichzeitigem geringen Stellendeputat, d. h. weniger als 0,5 VZÄ, aufweisen (Tabelle A.3.5).

Tabelle A.3.4: Ergebnisse der Schätzungen: Prozessmerkmal zur Einbindung der BCA in strategische Prozesse

	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X
Keine bzw. geringe Einbindung der BCA in strategische Prozesse	Referenz	Referenz	Referenz	Referenz	Referenz	Referenz	Referenz	Referenz	Referenz	Referenz
Starke Einbindung der BCA in strategische Prozesse	0,002 (0,003)	-0,008** (0,003)	-0,001 (0,002)	-0,002 (0,002)	-0,001 (0,005)	-0,003 (0,005)	-0,002 (0,004)	-0,008* (0,004)	-0,022 (0,194)	-0,115 (0,269)
Fehlende Angaben	-0,006 (0,006)	-0,012** (0,006)	-0,004 (0,004)	-0,001 (0,004)	-0,004 (0,011)	0,006 (0,007)	0,000 (0,006)	0,012 (0,009)	-0,251 (0,448)	-0,647* (0,342)
Regionalmerkmale	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Individuelle Merkmale	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Konstante	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Anzahl Beobachtungen	73.634	86.113	73.634	86.113	23.034	28.073	23.034	28.073	33.166	41.631

Erläuterung::

Folgende Ergebnisvariablen wurden verwendet:

Spalte I: Integration in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung weiblicher ELB (Integration)

Spalte II: Integration in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung männlicher ELB (Integration)

Spalte III: Integration in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung für mindestens 6 Monate weiblicher ELB (Dauerhafte Integration)

Spalte IV: Integration in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung für mindestens 6 Monate männlicher ELB (Dauerhafte Integration)

Spalte V: Integration in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung weiblicher ELB in Paar-BG (Eigenständige Integration)

Spalte VI: Integration in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung männlicher ELB in Paar-BG (Eigenständige Integration)

Spalte VII: Integration in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung weiblicher ELB in Paar-BG für mindestens 6 Monate (Eigenständige dauerhafte Integration)

Spalte VIII: Integration in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung männlicher ELB in Paar-BG für mindestens 6 Monate (Eigenständige dauerhafte Integration)

Spalte IX: Tagesentgelt aus sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung für weibliche ELB (Ausreichende Integration)

Spalte X: Tagesentgelt aus sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung für männliche ELB (Ausreichende Integration)

Bei den Integrationsvariablen wurden Probit-Modelle geschätzt und hier werden durchschnittliche marginale Effekte berichtet.

Beim Tagesentgelt wurden lineare Regressionen geschätzt

Standardfehler in Klammern; Signifikanzen zum 10 %- (*), 5 %- (**) und 1 %-Niveau (***) sind mit Sternen gekennzeichnet.

Quelle: Eigene Analyse auf Grundlage der BA-Prozessdaten und Regionalstatistiken.

Tabelle A.3.5: Ergebnisse der Schätzungen: Prozessmerkmal zum Stellendeputat der BCA und der Einbindung in strategische Prozesse

	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X
Niedriges Stellendeputat der BCA und keine bzw. geringe Einbindung in strategische Prozesse	Referenz	Referenz	Referenz	Referenz	Referenz	Referenz	Referenz	Referenz	Referenz	Referenz
Hohes Stellendeputat der BCA und keine bzw. geringe Einbindung in strategische Prozesse	0,001 (0,004)	-0,001 (0,004)	0,001 (0,002)	-0,002 (0,003)	0,005 (0,006)	0,005 (0,007)	0,000 (0,004)	-0,002 (0,005)	0,187 (0,245)	0,017 (0,321)
Niedriges Stellendeputat der BCA und starke Einbindung in strategische Prozesse	0,007 (0,006)	-0,013*** (0,004)	0,000 (0,004)	-0,006** (0,003)	0,005 (0,010)	-0,008 (0,009)	0,000 (0,007)	-0,011 (0,008)	-0,054 (0,292)	0,025 (0,486)
Hohes Stellendeputat der BCA und starke Einbindung in strategische Prozesse	0,000 (0,005)	-0,005 (0,005)	-0,001 (0,003)	-0,002 (0,003)	0,001 (0,007)	0,003 (0,007)	-0,002 (0,005)	-0,008 (0,006)	0,202 (0,262)	-0,096 (0,376)
Fehlende Angaben	-0,004 (0,006)	-0,010* (0,006)	-0,007* (0,004)	-0,003 (0,004)	-0,001 (0,009)	0,013 (0,008)	-0,001 (0,006)	0,006 (0,008)	-0,073 (0,341)	-0,038 (0,382)
Regionalmerkmale	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Individuelle Merkmale	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Konstante	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Anzahl Beobachtungen	73.634	86.113	73.634	86.113	23.034	28.073	23.034	28.073	33.166	41.631

Erläuterung:

Folgende Ergebnisvariablen wurden verwendet:

Spalte I: Integration in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung weiblicher ELB (Integration)

Spalte II: Integration in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung männlicher ELB (Integration)

Spalte III: Integration in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung für mindestens 6 Monate weiblicher ELB (Dauerhafte Integration)

Spalte IV: Integration in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung für mindestens 6 Monate männlicher ELB (Dauerhafte Integration)

Spalte V: Integration in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung weiblicher ELB in Paar-BG (Eigenständige Integration)

Spalte VI: Integration in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung männlicher ELB in Paar-BG (Eigenständige Integration)

Spalte VII: Integration in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung weiblicher ELB in Paar-BG für mindestens 6 Monate (Eigenständige dauerhafte Integration)

Spalte VIII: Integration in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung männlicher ELB in Paar-BG für mindestens 6 Monate (Eigenständige dauerhafte Integration)

Spalte IX: Tagesentgelt aus sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung für weibliche ELB (Ausreichende Integration)

Spalte X: Tagesentgelt aus sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung für männliche ELB (Ausreichende Integration)

Bei den Integrationsvariablen wurden Probit-Modelle geschätzt und hier werden durchschnittliche marginale Effekte berichtet.

Beim Tagesentgelt wurden lineare Regressionen geschätzt

Standardfehler in Klammern; Signifikanzen zum 10 %- (*), 5 %- (**) und 1 %-Niveau (***) sind mit Sternen gekennzeichnet.

Quelle: Eigene Analyse auf Grundlage der BA-Prozessdaten und Regionalstatistiken.

Die Zerlegungsanalysen zeigen, dass eine starke Einbindung der BCA in strategische Prozesse einen statistisch signifikanten Zusammenhang mit geschlechterbezogenen Unterschieden bei der Integration in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung hat (Tabelle A.3.6). Allerdings muss hier beachtet werden, dass diese Reduzierung der geschlechterbezogenen Unterschiede durch eine Reduktion der Integrationswahrscheinlichkeit männlicher ELB erfolgt, ohne dass eine höhere Integrationswahrscheinlichkeit weiblicher ELB identifiziert werden kann. Auch bei den Zerlegungsanalysen zeigen die differenzierten Analysen nach Stellendeputat und Einbindung, dass insbesondere bei Jobcentern mit einem geringen Stellendeputat für BCA und gleichzeitiger starker Einbindung in strategische Prozesse die geschlechterbezogenen Unterschiede geringer sind (Tabelle A.3.7).

Tabelle A.3.6: Ergebnisse der Zerlegungsanalysen: Prozessmerkmal zur Einbindung der BCA in strategische Prozesse

Zerlegung	Integration	Dauerhafte Integration	Eigenständige Integration	Eigenständige dauerhafte Integration	Ausreichende Integration
Insgesamt					
1 Mittelwert Männer	0,251*** (0,003)	0,091*** (0,001)	0,292*** (0,004)	0,112*** (0,002)	38,282*** (0,308)
2 Mittelwert Frauen	0,182*** (0,002)	0,063*** (0,001)	0,154*** (0,003)	0,052*** (0,002)	26,146*** (0,212)
3 Unterschied	0,069*** (0,003)	0,028*** (0,002)	0,138*** (0,004)	0,061*** (0,003)	12,136*** (0,290)
4 Unterschiede in der Ausstattung (Erklärter Anteil)	0,027*** (0,003)	0,010*** (0,002)	0,045*** (0,003)	0,022*** (0,002)	10,739*** (0,261)
5 Unterschiede in den Wirkungen der Ausstattung (Nicht erklärter Anteil)	0,041*** (0,003)	0,018*** (0,002)	0,093*** (0,004)	0,039*** (0,003)	1,397*** (0,220)
Unterschiede in der Ausstattung (Erklärter Anteil)					
6 Keine bzw. geringe Einbindung der BCA in strategische Prozesse	Referenz	Referenz	Referenz	Referenz	Referenz
7 Starke Einbindung der BCA in strategische Prozesse	0,000 (0,000)	0,000 (0,000)	0,000 (0,000)	0,000 (0,000)	0,000 (0,001)
8 Fehlende Angaben	0,000 (0,000)	0,000 (0,000)	0,000 (0,000)	0,000 (0,000)	0,002 (0,002)
9 Individuelle Merkmale	0,028*** (0,003)	0,011*** (0,001)	0,045*** (0,003)	0,022*** (0,002)	10,731*** (0,260)
10 Regionalmerkmale	0,000** (0,000)	0,000*** (0,000)	0,000 (0,000)	0,000 (0,000)	0,007 (0,022)
Unterschiede in den Wirkungen der Ausstattung (Nicht erklärter Anteil)					
11 Keine bzw. geringe Einbindung der BCA in strategische Prozesse	Referenz	Referenz	Referenz	Referenz	Referenz
12 Starke Einbindung der BCA in strategische Prozesse	-0,004** (0,002)	0,000 (0,001)	-0,001 (0,003)	-0,001 (0,002)	-0,029 (0,087)
13 Fehlende Angaben	0,000 (0,001)	0,000 (0,000)	0,001 (0,001)	0,001 (0,001)	-0,026 (0,036)
14 Individuelle Merkmale	-0,238*** (0,039)	-0,036* (0,019)	-0,008 (0,047)	-0,014 (0,031)	-9,549*** (1,010)
15 Regionalmerkmale	-0,211** (0,086)	-0,045 (0,044)	0,027 (0,413)	-0,067 (0,074)	-7,041 (5,023)
16 Konstante	0,495*** (0,095)	0,099** (0,047)	0,073 (0,417)	0,120 (0,081)	18,042*** (5,139)
17 Anzahl Beobachtungen	159.747	159.747	51.107	51.107	74.797

Erläuterung:

Folgende Ergebnisvariablen wurden verwendet:

- Integration = Integration in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung
- Dauerhafte Integration = Integration in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung für mindestens 6 Monate
- Eigenständige Integration = Integration in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung von ELB in Paar-BG
- Eigenständige dauerhafte Integration = Integration in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung von ELB in Paar-BG für mindestens 6 Monate
- Ausreichende Integration = Tagesentgelt aus sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung

Standardfehler in Klammern; Signifikanzen zum 10 %- (*), 5 %- (**) und 1 %-Niveau (***) sind mit Sternen gekennzeichnet

Quelle: Eigene Analyse auf Grundlage der BA-Prozessdaten und Regionalstatistiken.

Interpretationshilfe für die Zerlegungsanalysen

Grundsätzliche Idee der Zerlegungsanalysen ist die Aufteilung der identifizierten Unterschiede in einen Teil, der sich durch Unterschiede in der Zusammensetzung (Ausstattung) der beiden Gruppen erklärt („erklärter Anteil“), und einen Teil, der auf unterschiedliche Auswirkungen eines bestimmten Merkmals auf die jeweiligen Gruppen zurückzuführen ist („nicht erklärter Anteil“). Für die hier vorliegenden Analysen ist insbesondere der „nicht erklärte Anteil“ relevant, da hier die unterschiedlichen Auswirkungen des untersuchten Merkmals auf männliche und weibliche ELB dargestellt werden. Ein negatives Vorzeichen kann hier gleichgesetzt werden mit einem reduzierenden Zusammenhang mit den geschlechterbezogenen Unterschieden in den Integrationswahrscheinlichkeiten.

Als konkretes Beispiel zeigt Tabelle A.3.6 in der zweiten Spalte die Ergebnisse zu geschlechterbezogenen Unterschieden in der Integrationswahrscheinlichkeit von ELB in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung. In der Untersuchungsgruppe liegt die Integrationswahrscheinlichkeit männlicher ELB bei 25,3 % (Zeile 1) und weiblicher ELB bei 18,2 % (Zeile 2). Der Unterschied von 6,9 Prozentpunkten (Zeile 3) kann zu knapp zwei Fünftel (2,7 Prozentpunkte, Zeile 4) durch eine unterschiedliche Zusammensetzung⁹⁶ männlicher und weiblicher ELB erklärt werden. Die übrigen 4,1 Prozentpunkte (Zeile 5) können nicht auf eine unterschiedliche Zusammensetzung der beiden Gruppen zurückgeführt werden. Dies wird in der Gleichstellungsforschung häufig als der Diskriminierungsanteil interpretiert (siehe u. a. Mischler, 2021). In diesem Forschungsprojekt wurde der Fokus auf die Unterschiede in der Ausstattung bei den Prozessmerkmalen gelegt. Hier sieht man einen statistisch negativen Zusammenhang zwischen Jobcentern mit keiner bzw. schwachen strategischen Einbindung der BCA und solchen mit einer starken Einbindung (Zeile 12). Dies impliziert, dass die geschlechtsspezifischen Unterschiede in den Integrationsquoten in Jobcentern mit einer hohen strategischen Einbindung der BCA um 0,4 Prozentpunkte geringer sind. Aufgrund der weiter oben beschriebenen Unsicherheiten kann dieses Ergebnis aber nicht kausal interpretiert werden.

⁹⁶ Hier sind die in den Schätzungen integrierten Merkmale, z. B. Qualifikation oder Alter auf der individuellen Ebene oder Frauenerwerbsquote auf regionaler Ebene zu verstehen.

Tabelle A.3.7: Ergebnisse der Zerlegungsanalysen: Prozessmerkmal zum Stellendeputat der BCA und der Einbindung in strategische Prozesse

Zerlegung	Integration	Dauerhafte Integration	Eigenständige Integration	Eigenständige dauerhafte Integration	Ausreichende Integration
Insgesamt					
Mittelwert Männer	0,251*** (0,003)	0,091*** (0,001)	0,292*** (0,004)	0,112*** (0,002)	38,282*** (0,307)
Mittelwert Frauen	0,182*** (0,002)	0,063*** (0,001)	0,154*** (0,003)	0,052*** (0,002)	26,146*** (0,212)
Unterschied	0,069*** (0,003)	0,028*** (0,002)	0,138*** (0,004)	0,061*** (0,003)	12,136*** (0,289)
Unterschiede in der Ausstattung (Erklärter Anteil)	0,027*** (0,003)	0,01*** (0,002)	0,045*** (0,003)	0,022*** (0,002)	10,737*** (0,261)
Unterschiede in den Wirkungen der Ausstattung (Nicht erklärter Anteil)	0,041*** (0,003)	0,018*** (0,002)	0,092*** (0,004)	0,039*** (0,003)	1,399*** (0,220)
Unterschiede in der Ausstattung (Erklärter Anteil)					
Niedriges Stellendeputat der BCA und keine bzw. geringe Einbindung in strategische Prozesse	Referenz	Referenz	Referenz	Referenz	Referenz
Hohes Stellendeputat der BCA und keine bzw. geringe Einbindung in strategische Prozesse	0,000 (0,000)	0,000 (0,000)	0,000 (0,000)	0,000 (0,000)	0,000 (0,000)
Niedriges Stellendeputat der BCA und starke Einbindung in strategische Prozesse	0,000 (0,000)	0,000 (0,000)	0,000 (0,000)	0,000 (0,000)	0,000 (0,001)
Hohes Stellendeputat der BCA und starke Einbindung in strategische Prozesse	0,000 (0,000)	0,000 (0,000)	0,000 (0,000)	0,000 (0,000)	0,000 (0,000)
Fehlende Angaben	0,000 (0,000)	0,000 (0,000)	0,000 (0,000)	0,000 (0,000)	0,000 (0,001)
Individuelle Merkmale	0,028*** (0,003)	0,011*** (0,001)	0,045*** (0,003)	0,022*** (0,002)	10,730*** (0,260)
Regionalmerkmale	0,000** (0,000)	0,000*** (0,000)	0,000 (0,000)	0,000 (0,000)	0,007 (0,022)

Zerlegung	Integration	Dauerhafte Integration	Eigenständige Integration	Eigenständige dauerhafte Integration	Ausreichende Integration
Unterschiede in den Wirkungen der Ausstattung (Nicht erklärter Anteil)					
Niedriges Stellendeputat der BCA und keine bzw. geringe Einbindung in strategische Prozesse	Referenz	Referenz	Referenz	Referenz	Referenz
Hohes Stellendeputat der BCA und keine bzw. geringe Einbindung in strategische Prozesse	-0,001 (0,003)	-0,001 (0,001)	0,000 (0,004)	0,000 (0,003)	-0,066 (0,147)
Niedriges Stellendeputat der BCA und starke Einbindung in strategische Prozesse	-0,002*** (0,001)	-0,001 (0,000)	-0,001 (0,002)	-0,001 (0,001)	0,007 (0,050)
Hohes Stellendeputat der BCA und starke Einbindung in strategische Prozesse	-0,002 (0,002)	0,000 (0,001)	0,000 (0,002)	-0,001 (0,002)	-0,061 (0,079)
Fehlende Angaben	-0,001 (0,001)	0,001 (0,001)	0,002 (0,002)	0,001 (0,001)	0,004 (0,051)
Individuelle Merkmale	-0,238*** (0,039)	-0,036* (0,019)	-0,008 (0,047)	-0,014 (0,031)	-9,541*** (1,010)
Regionalmerkmale	-0,217*** (0,085)	-0,044 (0,043)	0,058 (0,421)	-0,064 (0,074)	-7,142 (5,143)
Konstante	0,502*** (0,094)	0,100** (0,047)	0,042 (0,424)	0,118 (0,080)	18,198*** (5,226)
Anzahl Beobachtungen	159.747	159.747	51.107	51.107	74.797

Anmerkungen:

Folgende Ergebnisvariablen wurden verwendet:

- Integration = Integration in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung
- Dauerhafte Integration = Integration in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung für mindestens 6 Monate
- Eigenständige Integration = Integration in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung von ELB in Paar-BG
- Eigenständige dauerhafte Integration = Integration in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung von ELB in Paar-BG für mindestens 6 Monate
- Ausreichende Integration = Tagesentgelt aus sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung

Standardfehler in Klammern; Signifikanzen zum 10 %- (*), 5 %- (**) und 1 %-Niveau (***) sind mit Sternen gekennzeichnet

Quelle: Eigene Analyse auf Grundlage der BA-Prozessdaten und Regionalstatistiken.

A.4 Übersicht der aus den Fallstudienbefunden gebildeten Hypothesen

Nr.	Hypothese	Kontextualisierung (Einordnung und weitergehende (kurze) Erläuterungen zum Hintergrund/zur Herleitung der Hypothese, relevante Befunde des Zwischenberichts)	Aufnahme in standardisierte Befragung	Abschnitt, in dem die Befunde aufgegriffen wurden
1	Gleichstellungsziele in der Zielvereinbarung erhöhen die Wahrnehmung des Themas Gleichstellung im Jobcenter.	Ein Ergebnis der Fallstudien ist, dass in den untersuchten gE Gleichstellung als Ziel in der Vergangenheit eine untergeordnete Rolle gespielt hat. In den zkT habe, so die Interviewten, Gleichstellung immer eine gewisse Rolle gespielt. Im Zuge der geschlechterdifferenzierten Beplanung von K2 hat sich der Stellenwert von Gleichstellung als Ziel erhöht, da es über einen konkreten quantifizierten Zielwert zu der bereits bestehenden zentralen Kennzahl K2 formaler Bestandteil der Zielvereinbarungen geworden ist. Auch die Exploration liefert entsprechende Hinweise. Ein Ergebnis der Exploration ist, dass viele IP die (sich dann noch in Planung befindliche) geschlechterdifferenzierte Beplanung der gesetzlichen Kennzahlen und damit die Aufnahme von Gleichstellungszielen in die Zielvereinbarungen befürwortete. Das Thema Gleichstellung würde sich dann, so die IP, nicht nur systematischer, sondern auch kennzahlengestützt verfolgen lassen und es würde automatisch Aufmerksamkeit dafür erzeugt.	Nein	6.2.3

Nr.	Hypothese	Kontextualisierung (Einordnung und weitergehende (kurze) Erläuterungen zum Hintergrund/zur Herleitung der Hypothese, relevante Befunde des Zwischenberichts)	Aufnahme in standardisierte Befragung	Abschnitt, in dem die Befunde aufgegriffen wurden
2	Eine Operationalisierung von Gleichstellungszielen durch quantitative Zielwerte erhöht den Einfluss der Gleichstellungsziele in der Steuerung im Jobcenter, und zwar umso mehr, je stärker diese Zielwerte im Zusammenhang mit der Kennzahl K2 stehen.	<p>Gleichstellung als Ziel war seit 2019 in der bundesweiten Zielsteuerung in Form eines operativen (BA) bzw. bundesweiten (Länder) Schwerpunkts Bestandteil der Zielvereinbarungen auf der Bundesebene. Im gE-Strang manifestierte sich Gleichstellung als Ziel vor 2022 kaum in den Zielvereinbarungen auf lokaler Ebene. In den zkT hat der Schwerpunkt Gleichstellung zwar zur nahezu flächendeckenden Aufnahme von Gleichstellungszielen in die lokalen Zielvereinbarungen geführt, wie die Dokumentenanalyse zeigte. Zu einer systematischen aktiven Steuerung von Gleichstellung hat dies – darauf deuten jedenfalls die Fallstudienresultate hin – weder in den gE noch in den zkT geführt. Im Jahr 2022 wurde im gE-Strang eine Operationalisierung von Gleichstellung als Ziel über geschlechterdifferenzierte Zielwerte für die Kennzahl K2 in die Zielvereinbarungen bis zur lokalen Ebene aufgenommen. Das Gleichstellungsziel wurde somit in den Prozess integriert, für den eine erkennbare Steuerungslogik von der Bundesebene bis zur lokalen Ebene existiert. Anders als zuvor ist damit Gleichstellung als Ziel über diese Operationalisierung in allen gE-Zielvereinbarungen enthalten. In der Folge setzte bei den in den Fallstudien untersuchten gE eine aktivere Steuerung von Gleichstellung ein. Auch in den untersuchten zkT hatte 2022 – so wurde in den Fallstudien deutlich – eine aktivere Steuerung von Gleichstellung eingesetzt. Zwar gab es seitens der Bundesländer keine einheitliche Vorgabe bezüglich der Operationalisierung von Gleichstellung über die Kennzahl K2, doch es ließ sich in den untersuchten zkT eine stärkere Konzentration der Operationalisierung der Gleichstellungsziele auf quantifizierte Kennzahlen, die mit der Integrationsquote in Zusammenhang stehen, erkennen.</p>	Ja	6.2.3

Nr.	Hypothese	Kontextualisierung (Einordnung und weitergehende (kurze) Erläuterungen zum Hintergrund/zur Herleitung der Hypothese, relevante Befunde des Zwischenberichts)	Aufnahme in standardisierte Befragung	Abschnitt, in dem die Befunde aufgegriffen wurden
3	Der Steuerungseinfluss der Gleichstellungsziele wird erhöht, wenn gleichstellungsrelevante Informationen (Geschlecht, BG-Konstellation) auch in Prozesskennzahlen (Maßnahmeneintritte, Kontaktdichte etc.) erfasst und über die verschiedenen Ebenen des Jobcenters hinweg kommuniziert werden.	Die Fallstudieninterviews haben gezeigt, dass Prozesskennzahlen für die Teamleitungen sowie die Fachkräfte ebenso eine Bedeutung für ihr Handeln haben, wie die gesetzlichen Kennzahlen. Die Teamleitungen arbeiten - so ein Ergebnis der Fallstudien - kennzahlenorientiert, aber – wie das Interviewmaterial nahelegt – insbesondere in gE nicht ausschließlich anhand von Ergebnisgrößen wie der Integrationsquote und Maßnahmeneintritten, sondern auch anhand von Prozesskennzahlen.	Ja	7.1, 7.2, 7.3
4	Der Steuerungseinfluss von Gleichstellungszielen in der Zielsteuerung wird erhöht, wenn es zusätzliche gleichstellungsbezogene Zielvereinbarungen innerhalb des Jobcenters gibt bzw. bestehende interne Zielvereinbarungen um Gleichstellungsziele bzw. gleichstellungsrelevante Informationen erweitert werden.	An einigen Fallstudienstandorten wurden zusätzliche Zielvereinbarungen innerhalb der Jobcenter, also Vereinbarungen zwischen der Geschäftsführung und Bereichsleitung sowie zwischen Bereichsleitung und Teamleitungen, abgeschlossen. In diesen Vereinbarungen würden, so die Aussagen in den Interviews, die jobcenterweiten Ziele für den jeweiligen Arbeitsbereich (Bereich bzw. Team) heruntergebrochen. An einigen Standorten seien dabei nicht nur die Ziele aus der Jobcenterzielvereinbarung enthalten, sondern darüber hinaus weitere Ziele, die innerhalb des Jobcenters verfolgt würden, die bspw. über Prozesskennzahlen operationalisiert seien. Analog zu der Zielnachhaltung auf Jobcenterebene mit dem übergeordneten Zielvereinbarungspartner fänden dann regelmäßig entsprechende bilaterale Nachhaltungsgespräche im Jobcenter statt. Mit diesen Zielvereinbarungen wird institutionell somit die Verantwortung zur Zielerreichung an die Bereichs- und Teamleitungsebene weitergegeben. Inwiefern dadurch die Steuerungsrelevanz der Ziele auf Ebene der Bereichsleitungen tatsächlich gegenüber den anderen Standorten, an denen keine bilateralen Zielvereinbarungen abgeschlossen werden, erhöht wurde, lässt sich anhand des Interviewmaterials nicht eindeutig ausmachen.	Ja	7.3

Nr.	Hypothese	Kontextualisierung (Einordnung und weitergehende (kurze) Erläuterungen zum Hintergrund/zur Herleitung der Hypothese, relevante Befunde des Zwischenberichts)	Aufnahme in standardisierte Befragung	Abschnitt, in dem die Befunde aufgegriffen wurden
5	Der Steuerungseinfluss von Gleichstellungszielen in der Zielsteuerung ist umso höher, je breiter die strategische und die operative Ebene im Jobcenter am Prozess der Zielvereinbarung beteiligt sind.	In den meisten Fallstudienjobcentern ist der Prozess der Zielvereinbarung den Führungskräften unter Hinzuziehung des Controllings vorbehalten. Das Vorgehen ist hierbei an diesen Standorten als ‚top-down‘-Prozess zu charakterisieren. Dies wurde punktuell von IP der nicht beteiligten Funktionsebenen kritisiert, da die Planung infolgedessen mitunter realitätsfern ausfiel. Andererseits gab es auch einige Jobcenter, in denen die Zielwertbeplanung als gemeinschaftlicher und damit funktionsübergreifender Prozess beschrieben wurde, an dem Teamleitungen oder sogar Fachkräfte und mitunter auch die BCA einbezogen würden. Inwiefern diese partizipativen Prozesse zu einer im Vergleich mit anderen Standorten höheren Identifikation und Motivation zur Zielerreichung geführt haben, ließ sich aus dem Interviewmaterial nicht eindeutig ableiten.	Ja	7.3
6	Je gründlicher die Gleichstellungsziele bei Teambesprechungen thematisiert werden, desto stärker ist der Steuerungseinfluss der Gleichstellungsziele.	Ein Ergebnis der Fallstudien ist, dass der Teamleitungsebene hinsichtlich der Durchsteuerung der Zielerwartungen von der Leitungsebene zur operativen Ebene eine Scharnierfunktion zukommt – es ist in erster Linie ihre Aufgabe, den Fachkräften die von der Leitungsebene ausgehende Erwartung hinsichtlich der zu erzielenden quantifizierten Zielwerte zu kommunizieren. Dabei betonten die meisten Teamleitungen, dass ihnen wichtig sei, dass sie die Zahlen den Fachkräften ihres Teams transparent kommunizierten. Auf Grundlage der gemeinsamen Analyse der Zahlen sei es dann Aufgabe der Teamleitungen, einen Austausch darüber anzuregen, wie die Zielwerte erreicht werden könnten. Einzelne Teamleitungen berichteten abweichend, dass die Zahlen selbst für die Fachkräfte weniger relevant seien. Aufgabe der Teamleitung sei es vielmehr, den Fachkräften den Sinn und Zweck der Kennzahlen näherzubringen und aus den jeweils aktuellen Zahlen ‚Botschaften‘ abzuleiten und diese ins Team zu vermitteln.	Nein	7.3

Nr.	Hypothese	Kontextualisierung (Einordnung und weitergehende (kurze) Erläuterungen zum Hintergrund/zur Herleitung der Hypothese, relevante Befunde des Zwischenberichts)	Aufnahme in standardisierte Befragung	Abschnitt, in dem die Befunde aufgegriffen wurden
7	Der Steuerungseinfluss von Gleichstellungszielen im Jobcenter hängt davon ab, dass diesbezügliche Controllingzahlen (Controllingberichte) erhoben werden und gegenüber der operativen Ebene routinemäßig kommuniziert werden.	Anhand der Zahlen aus den Controllingberichten erfolgt in den Jobcentern eine systematische Kommunikation über die damit operationalisierten Ziele. Dies bedeutet, dass die Handlungsrelevanz von Zielen sich nicht direkt aus den Zielvereinbarungen zwischen Jobcentern und Agenturen für Arbeit bzw. Bundesländern ergibt. Die Handlungsrelevanz ergibt sich vielmehr mittelbar – nämlich, dadurch, dass die Kennzahlen in den Controllingberichten der Jobcenter dargestellt sind und in der Kommunikation innerhalb der Jobcenter systematisch thematisiert werden. Zu einem Ziel, das keinen Niederschlag in den Controllingberichten findet, erfolgt keine systematische Kommunikation im Jobcenter. Dies zeigte sich für Gleichstellung als Ziel, solange es nicht quantifiziert in der Zielvereinbarung enthalten war. So wurde wiederholt berichtet, dass erst seit 2022 geschlechterdifferenzierte (Integrations-) Daten in die zu Steuerungszwecken verwendeten Controllingberichte aufgenommen wurden. Erst über diese zahlenbasierte Thematisierung hat Gleichstellung als Ziel an Sichtbarkeit gewonnen und Eingang in verschiedene Besprechungsformate der Jobcenter gefunden und wurde damit über alle Hierarchieebenen hinweg als Thema größtenteils präsent. (siehe auch Hypothese 2)	Ja	7.2

Nr.	Hypothese	Kontextualisierung (Einordnung und weitergehende (kurze) Erläuterungen zum Hintergrund/zur Herleitung der Hypothese, relevante Befunde des Zwischenberichts)	Aufnahme in standardisierte Befragung	Abschnitt, in dem die Befunde aufgegriffen wurden
8	Je kohärenter gleichstellungsbezogene Kennzahlen über die verschiedenen Ebenen des Jobcenters hinweg kommuniziert werden, desto stärker ist ihr Steuerungseinfluss.	Die Kommunikation über Ziele sowie aktuelle Zielerreichungsstände der Kennzahlen der Zielvereinbarung, aber auch weiterer für die Steuerung der Jobcenter relevanter Indikatoren ist in den Jobcentern breit institutionalisiert. In Folge der geschlechterdifferenzierten Beplanung von K2 im gE-Strang und im Zuge der verstärkten Konzentration der Gleichstellungsziele auf geschlechterdifferenzierte Integrationen im zKT-Strang hat Gleichstellung als Ziel Eingang in verschiedene Besprechungsformate gefunden und ist damit über alle Hierarchieebenen hinweg als Thema bis hin zu den Fachkräften größtenteils präsent. Dies dürfte nicht zuletzt darauf zurückzuführen sein – oder jedenfalls in Wechselwirkung damit stehen –, dass seit dem Jahr 2022 verstärkt nach Geschlecht differenzierte Daten in die Controllingberichte aufgenommen wurden. Diese geschlechterdifferenzierten Daten werden im Rahmen der Kommunikationsformate in den Jobcentern analysiert. Die Handlungsrelevanz des Zielsteuerungssystems und damit der Steuerungseinfluss ergibt sich diesen Befunden nach zu schließen somit nicht aus den Zielvereinbarungen selbst im engeren Sinn, sondern sie hängt davon ab, inwiefern die Ziele sich vermittelt über Indikatoren in den in den Jobcentern verwendeten Controllingberichten wiederfinden und in die Kommunikationsprozesse der Jobcenter – insbesondere zwischen Teamleitungen und operativer Ebene – einfließen. Denn ob von den Zielen eine Motivation zur Zielerreichung für die Fachkräfte ausgeht, scheint in hohem Maße davon abzuhängen, wie ihnen die Zahlen vermittelt werden und wie ihre Teamleistung bewertet wird. (siehe auch Hypothesen 6 und 7)	Nein	7.2, 7.3
9	Der Steuerungseinfluss von Gleichstellungszielen in der Zielsteuerung wird erhöht, wenn es eine umfangreiche und regelmäßige Beteiligung der strategischen und operativen Ebene im Jobcenter am Prozess der Zielnachhaltung (inkl. Nachsteuerung) gibt.	In den Fallstudien konnten Unterschiede im Umgang mit Zielverfehlungen in der Nachhaltung innerhalb der Jobcenter insbesondere zwischen Teamleitungen und operativer Ebene festgestellt werden. Für die Motivation der Fachkräfte scheint es förderlich zu sein, wenn im Nachhaltungsprozess bei Zielverfehlungen diese nicht nur aufgezeigt werden, sondern auch Ursachen diskutiert und konkrete Lösungen gemeinsam erarbeitet werden. Als eine weitere wesentliche Voraussetzung für einen systematischen Steuerungseinfluss kann die Einbeziehung der operativen Ebene bei der Entwicklung von Nachsteuerungsmaßnahmen festgehalten werden.	Ja	7.3

Nr.	Hypothese	Kontextualisierung (Einordnung und weitergehende (kurze) Erläuterungen zum Hintergrund/zur Herleitung der Hypothese, relevante Befunde des Zwischenberichts)	Aufnahme in standardisierte Befragung	Abschnitt, in dem die Befunde aufgegriffen wurden
10	Wenn bei (drohender) Zielverfehlung Teamleitungen die Fachkräfte in die Analyse von Ursachen einbeziehen und an der Entwicklung von Nachsteuerungsmaßnahmen aktiv beteiligen, wird deren Motivation zur Zielerreichung erhöht.	siehe Hypothese 9	Nein	7.3
11	Der Steuerungseinfluss von Gleichstellungszielen in der Zielsteuerung wird erhöht, wenn es ein kooperatives Verhältnis des JC zur AA bzw. zum Land im Prozess der Zielvereinbarung und Nachhaltung gibt.	In den Fallstudien wurde herausgearbeitet, dass die Handlungsautonomie der Jobcenter bei der Ermittlung der Zielwerte gegenüber der Agentur bzw. dem Land mitunter als zu gering aufgefasst wird, was der Identifikation mit den Zielwerten im Sinne einer Motivation, diese zu erreichen, abträglich ist. Ergänzend dazu wurde an mehreren Standorten wurde gewisses ‚Fremdeln‘ der Jobcenterleitungen mit den lokalen Zielen, seien sie von Agentur oder Kommune eingebracht, festgestellt, denn diese wurden nicht als selbst erarbeitete Ziele aufgefasst. Es spielt also eine Rolle für die Akzeptanz bzw. Verbindlichkeit der Ziele, ob sich die JC mit diesen Zielen identifizieren und als "selbst erarbeitet" auffassen. Dies ist eher bei kooperativen Beziehungen zwischen JC einerseits und AA bzw. Land andererseits zu erwarten.	Nein	6.1.1
12	Für die Nachhaltung der Zielerreichung spielen die Systeme der individuellen Leistungsbewertung (LOB / LEDi) keine Rolle.	Die individuelle Leistungsbewertung – in Form des LEDi für BA-Mitarbeitende und in Form der LOB in manchen zKT – wurde in der großen Mehrheit der untersuchten Jobcenter als weitgehend irrelevant für die Steuerung der Zielerreichung bewertet. Die mit LEDi bzw. LOB verbundenen finanziellen Anreize wurden als zu gering oder zu wenig stark mit dem Zielsteuerungssystem verknüpft angesehen, um einen Steuerungseinfluss entfalten zu können. Teilweise wurde sogar dezidierte Kritik an dem System LEDi formuliert. Bemängelt wurde etwa, dass nur Führungskräfte die Prämie erhalten könnten, obwohl Zielerreichung das Ergebnis der Arbeit des gesamten Teams sei. Eine gewisse Anreizwirkung, die von LEDi bzw. LOB zur Zielerreichung ausgehe, wurde an anderen Standorten vereinzelt gesehen, aber nur für bestimmte Beschäftigtengruppen. Leistungsorientierte Bewertungssysteme können insgesamt also nur in sehr begrenztem Maße als ein Anreizmechanismus gelten – hier bestätigten die Fallstudien die vorläufigen Befunde aus den explorativen Interviews.	Nein	6.1.1

Nr.	Hypothese	Kontextualisierung (Einordnung und weitergehende (kurze) Erläuterungen zum Hintergrund/zur Herleitung der Hypothese, relevante Befunde des Zwischenberichts)	Aufnahme in standardisierte Befragung	Abschnitt, in dem die Befunde aufgegriffen wurden
13	Inwieweit Gleichstellungsziele einen steuernden Einfluss im Jobcenter haben, hängt davon ab, in welchem Maße die Fach- und Führungskräfte ein gemeinsames Verständnis von Gleichstellung teilen.	Die Auswertung der Fallstudien hat ergeben, dass es in der Mehrzahl der untersuchten Jobcenter kein einheitliches Verständnis von Gleichstellung gab, und zwar weder innerhalb der Jobcenter noch bei Betrachtung einzelner Funktionsträger*innen standortübergreifend. Ein breit geteiltes Ergebnis der Literatur ist demgegenüber, wie wichtig ein gemeinsames Verständnis von Gleichstellung für ihre Operationalisierung und Umsetzung ist.	Nein	8.1
14	Ein gemeinsames Verständnis von Gleichstellung im Jobcenter setzt die Entwicklung von Genderkompetenz auf Seiten der Fach- und Führungskräfte voraus, d. h. des Erkennens von geschlechterbezogenen Ungleichheiten und die Fähigkeit zum situativ angemessenen Umgang zu ihrer Überwindung / Abschwächung.	Die Literaturanalyse betont den Stellenwert der Genderkompetenz und des gemeinsamen Verständnisses von Gleichstellung. Die Fallstudien zeigen, dass Schulungen zur Genderkompetenz nicht flächendeckend verbreitet sind und es in den Jobcentern auch kein einheitliches Verständnis von Gleichstellung zu geben scheint.	Nein	8.1
15	Je mehr die Führungstätigkeit der Jobcenterleitung und der Teamleitungen sich auf fachlich fundiertes Wissen und explizite Aufgaben mit Genderbezug (und nicht nur auf biographisch geprägten Einstellungen) stützt, desto förderlicher ist dies für den Steuerungseinfluss von Gleichstellungszielen.	In den untersuchten Jobcentern gab es mehrheitlich kein einheitliches Verständnis von Gleichstellung, keine konkretisierenden Vorgaben zu ihrer Umsetzung im Vermittlungshandeln und keine systematische Kompetenzentwicklung auf diesem Gebiet. Dies ist problematisch, denn eine fehlende, unklare oder widersprüchliche Bestimmung von Gleichstellungszielen in Politik- und Handlungsfeldern wurde in der Forschungsliteratur als Hindernis für die Umsetzung und die Effektivität von Gender Mainstreaming identifiziert. Wenn die Interviewpersonen erläutern, dass sie – im Fall der Führungskräfte – Verantwortung für die Umsetzung von Gleichstellung übernehmen bzw. – im Fall der Fachkräfte – Gleichstellung im Vermittlungshandeln berücksichtigen, rekurrieren sie dabei überwiegend nicht auf ein geteiltes, professionell erworbenes Verständnis, sondern vielmehr auf jeweils persönlich geprägte Einstellungen.	Nein	8.1

Nr.	Hypothese	Kontextualisierung (Einordnung und weitergehende (kurze) Erläuterungen zum Hintergrund/zur Herleitung der Hypothese, relevante Befunde des Zwischenberichts)	Aufnahme in standardisierte Befragung	Abschnitt, in dem die Befunde aufgegriffen wurden
16	Genderkompetenz wird durch diesbezügliche Schulungen gefördert.	Als grundlegende Form zur Entwicklung und Weitergabe von Genderkompetenz im Jobcenter werden in den Fallstudieninterviews weithin Schulungen angesehen. Die Angaben sind nicht immer eindeutig und widerspruchsfrei, aber es lässt sich festhalten, dass in mindestens der Hälfte aller untersuchten Standorte die interviewten Fach- und Führungskräfte verneinten, dass Schulungen zu Genderkompetenz stattgefunden haben oder diese Themen Teil einer Schulung gewesen seien. In zwei untersuchten Jobcentern (beide zKT) wurde berichtet, dass es Schulungen zur gendersensiblen Beratung für Fach- und Führungskräfte gab. Schulungen zu Genderkompetenz sollen nach Auffassung der Interviewpersonen zu Gleichstellungsfragen informieren und die Gelegenheit bieten, das eigene Handeln zu reflektieren. Sie sollen einen Anstoß für den systematischen Aufbau von Genderwissen und die Vermittlung von Genderkompetenz bieten.	Nein	8.1
17	Genderkompetenz wird durch eine explizite Kommunikation über Gleichstellung und Reflexion der Gleichstellungswirkungen des Vermittlungshandelns gefördert.	Dafür, dass Gleichstellungsziele und Indikatoren ihre Steuerungswirkung entfalten können, ist entsprechend der Literatur die Frage, wie über die Gleichstellungsziele kommuniziert wird und insbesondere, ob dadurch Reflexionsprozesse angeregt werden, zentral. Im Hinblick auf Reflexionsprozesse muss auf Grundlage der Fallstudienbefunde konstatiert werden, dass eine Reflexion von Gleichstellung als Ziel bislang unzureichend stattfindet. Weder bei den interviewten Führungskräften noch den Fachkräften konnte eine Reflexion struktureller Geschlechterverhältnisse sowie gleichstellungsrelevanter Effekte des Verwaltungs- und Vermittlungshandelns in nennenswertem Umfang festgestellt werden.	Nein	8.1

Nr.	Hypothese	Kontextualisierung (Einordnung und weitergehende (kurze) Erläuterungen zum Hintergrund/zur Herleitung der Hypothese, relevante Befunde des Zwischenberichts)	Aufnahme in standardisierte Befragung	Abschnitt, in dem die Befunde aufgegriffen wurden
18	Die Steuerungswirksamkeit von Gleichstellungszielen ist umso stärker, je intensiver und vielfältiger Gleichstellung Gegenstand der internen formellen und informellen Kommunikation im Jobcenter ist.	<p>In vielen Fallstudieninterviews wurde geschildert, dass gleichstellungsbezogene Themen in Dienstbesprechungen wie Teamleitungsrunden oder Teambesprechungen zur Sprache kommen. Oft geschieht dies offenbar allerdings einfach, indem der/die BCA bei solchen Sitzungen dabei ist. Das zeigt, dass die Gleichstellungsthematik häufig an die BCA delegiert wird und eben nicht als Querschnittsthema, das alle betrifft, angesehen wird (siehe auch Hypothese 22). Teilweise haben die BCA einen monatlichen Berichtspunkt in der Tagesordnung der Teambesprechungen, teilweise wurde berichtet, dass die BCA sich grundsätzlich bei Dienstbesprechungen mit einbringen könne, was wohl eher dafür spricht, dass dies selten und nur anlassbezogen geschieht. Darüber hinaus schilderten einige interviewte Bereichsleitungen sowie Teamleitungen, dass sie selbst das Thema Gleichstellung in Dienstbesprechungen bzw. Zielerreichungsgesprächen thematisierten. Auch bei der Maßnahmenplanung würden in Teamsitzungen gleichstellungsrelevante Aspekte besprochen. Es wird also nicht über Gleichstellung ‚an sich‘ explizit kommuniziert (z. B. was heißt Gleichstellung, was ist unser Gleichstellungsziel, was ist gleichstellungsorientiertes Handeln), sondern eher implizit und anlassbezogen im Rahmen der Routinekommunikation in den Teams gleichstellungsrelevante Aspekte berührt. Explizit erfolgt dies in erster Linie anhand der Gruppe der Alleinerziehenden unter dem Stichwort der Vereinbarkeit von Betreuungspflichten und Erwerbstätigkeit. Ein informeller Austausch unter Kolleg*innen scheint in den untersuchten Jobcentern, keine große Rolle zu spielen. Eine entsprechende Frage wurde in vielen Interviews verneinend beantwortet.</p>	Nein	8.3

Nr.	Hypothese	Kontextualisierung (Einordnung und weitergehende (kurze) Erläuterungen zum Hintergrund/zur Herleitung der Hypothese, relevante Befunde des Zwischenberichts)	Aufnahme in standardisierte Befragung	Abschnitt, in dem die Befunde aufgegriffen wurden
19	Der Steuerungseinfluss von Gleichstellungszielen wird durch den Einsatz von Ressourcen für die Einrichtung spezifischer Maßnahmen und/oder spezialisierter Teams zur Förderung der Gleichstellung bestimmter Zielgruppen unter den weiblichen ELB (etwa Alleinerziehende oder Erziehende nach §10 SGB II) verbessert, und zwar umso mehr, je länger es diese Teams bzw. Maßnahmen bereits gibt.	Die Einrichtung spezialisierter Teams oder die Spezialisierung einzelner Fachkräfte für bestimmte Zielgruppen (meist Erziehende nach § 10 Abs. 1 Nr. 3 SGB II oder Alleinerziehende) wurde in den Fallstudieninterviews oft als zentrales Vorgehen des Jobcenters zur Verankerung und Umsetzung von Gleichstellung dargestellt. Etwas mehr als die Hälfte der untersuchten Jobcenter hat entweder spezialisierte Teams oder spezialisierte Fachkräfte innerhalb der lokalen Teamstruktur. Bei Jobcentern mit einer solchen Spezialisierung bestehen diese zum Teil schon länger. Bei ungefähr der Hälfte ist dies jedoch eine neue Entwicklung und wird überwiegend als Reaktion auf die Schwerpunktsetzung ‚Gleichstellung‘ im Jahr 2022 dargestellt.	Ja	8.5
20	Ein hoher Stellenanteil für die BCA-Tätigkeit stärkt den Steuerungseinfluss des Gleichstellungsziels, und zwar umso mehr, wenn die BCA in strategische Prozesse des Jobcenters eingebunden ist.	Ein durchgängiges Element der organisatorischen Verankerung von Gleichstellung zeigt sich, so ein Befund der Fallstudien, in Gestalt der gesetzlich vorgeschriebenen BCA-Position. Die nähere Betrachtung der BCA-Positionen offenbarte jedoch eine beträchtliche Spannweite an Aufgabenfeldern sowie hinsichtlich der Art und Weise und dem Grad der Einbindung in strategische und/oder operative Prozesse. Die Möglichkeiten der BCA, in den Jobcentern fachliche Expertise einzubringen, variieren somit stark.	Ja	8.3

Nr.	Hypothese	Kontextualisierung (Einordnung und weitergehende (kurze) Erläuterungen zum Hintergrund/zur Herleitung der Hypothese, relevante Befunde des Zwischenberichts)	Aufnahme in standardisierte Befragung	Abschnitt, in dem die Befunde aufgegriffen wurden
21	Wenn eine BCA neben der BCA-Tätigkeit weitere Aufgaben hat, stärkt es den Steuerungseinfluss des Gleichstellungsziels, wenn dies strategische oder leitende Aufgaben sind.	Die nähere Betrachtung der BCA-Positionen offenbarte eine beträchtliche Spannweite an Stundenkontingenten, Aufgabenfeldern sowie hinsichtlich der Art und Weise und dem Grad der Einbindung in strategische und/oder operative Prozesse. Die Möglichkeiten der BCA, in den Jobcentern fachliche Expertise einzubringen, sind u. a. davon abhängig, wie eng die BCA in strategische Prozesse des Jobcenters eingebunden ist (siehe auch H22). Bei der Analyse der Fallstudieninterviews fiel darüber hinaus auf, dass in den fünf Fallstudienjobcentern mit den niedrigsten gender gaps bei der K2 eine BCA tätig war, die - neben der BCA-Aufgabe - eine weitere strategische Aufgabe (bspw. Migrationsbeauftragte, Teamleitung, Controllingmitarbeitende etc.) inne hat. Eine mögliche Interpretation ist, dass die BCA dann insgesamt - d. h. auch über originär BCA-bezogene Themen/Aufgaben - besser in strategische Prozesse des Jobcenters eingebunden ist und dort dadurch besser gleichstellungsrelevante Impulse setzen kann, als wenn ihre weitere Aufgabe eine operative ist (Fachkraft). Dies ist eine Beobachtung im Rahmen der Fallstudienauswertung, die aufgrund ihrer Begrenztheit nicht als solche in den Zwischenbericht Eingang gefunden hat. Der Zusammenhang zwischen weiterem Aufgabenfeld der BCA und Steuerungseinfluss des Gleichstellungsziel soll mit dieser Hypothese auf breiterer Basis untersucht werden.	Ja	8.3
22	Ein 'Abwälzen' von gleichstellungsbezogenen Aufgaben auf die BCA schwächt den Steuerungseinfluss von Gleichstellungszielen.	In einigen Fallstudienjobcentern konnte eine Tendenz beobachtet werden, die Aufgabe und Verantwortung für die Integration von Gleichstellung als durchgängiges Prinzip im Jobcenter an die BCA zu delegieren. In einigen Fällen kann man dies als ‚Abwälzen‘ des Themas auf die BCA interpretieren, in anderen eher als Einbinden von fachlicher Expertise. Die Hypothese soll prüfen, inwiefern ein Abwälzen des Themas auf die BCA den Steuerungseinfluss von Gleichstellungszielen beeinflusst.	Nein	8.3
23	Der Steuerungseinfluss von Gleichstellungszielen wird erhöht, wenn sich die Führungsebene des Jobcenters um ergänzende Ressourcen (bspw. ESF-Mittel) für gleichstellungsbezogene Aktivitäten bemühen.	Bei sinkenden Budgets sind zielgruppenspezifische Maßnahmen bzw. Teams im Jobcenter am ehesten von Kürzung bzw. Streichung bedroht. Es ist ein Zeichen einer starken organisationalen Verankerung von Gleichstellung, wenn sich die Führungsebene des Jobcenters in solchen Situationen ersatzweise um Ressourcen (etwa ESF-Mittel) bemüht, um die gleichstellungsbezogenen Aufgaben fortsetzen zu können. Und eine starke organisationale Verankerung stärkt, so die Ableitung aus der Literatur, den Steuerungseinfluss von Gleichstellungszielen.	Nein	8.4

Nr.	Hypothese	Kontextualisierung (Einordnung und weitergehende (kurze) Erläuterungen zum Hintergrund/zur Herleitung der Hypothese, relevante Befunde des Zwischenberichts)	Aufnahme in standardisierte Befragung	Abschnitt, in dem die Befunde aufgegriffen wurden
24	Ungünstige Betreuungsrelationen schmälern den Steuerungseinfluss der Gleichstellungsziele.	In vielen Interviews wurde – vor allem von Führungskräften – der Betreuungsschlüssel thematisiert. Dieser wurde wiederholt auch unabhängig von der Frage der Umsetzung von Gleichstellung angesprochen und meist als zu ungünstig bewertet. Eine Gleichstellungsrelevanz ergibt sich den Darstellungen zu Folge daraus, dass bei einem günstigen Betreuungsschlüssel mehr Zeit für ‚schwierige Fälle‘ bliebe, und dazu zählten Frauen mit Sorgeverpflichtungen.	Nein	8.4
25	Für die Betreuung von „marktfirmeren“ ELB zur Verfügung stehende zusätzliche Ressourcen sind gleichstellungsorientiertem Vermittlungshandeln (nur) dann zuträglich, wenn sichergestellt ist, dass die Fachkräfte über entsprechende Genderkompetenz verfügen.	Da es hinsichtlich der Beratung und Vermittlung marktfirmerer ELB häufig einen günstigeren Betreuungsschlüssel und mehr (zeitliche) Ressourcen für die Beratungs- und Vermittlungsarbeit gibt, lautete eine Forschungsfrage der Fallstudien, ob es in dem Bereich mehr oder andere Möglichkeiten für die Umsetzung von Gleichstellung im Beratungs- und Vermittlungsprozess gibt und inwiefern diese von den dort eingesetzten Fachkräften – im Vergleich zu den Fachkräften aus dem Bereich der Beratung marktnäherer ELB – genutzt werden. Dies ließ sich anhand der Fallstudienauswertung jedoch weitgehend nicht bestätigen. Denn auch wenn für die Betreuung der als marktfirmer eingestuften ELB mehr Zeit zur Verfügung steht, bedeutet dies nicht automatisch, dass gleichstellungsorientiert(er) gehandelt wird. Denn dies setzt voraus, dass gleichstellungsrelevante Sachverhalte als solche erkannt und bearbeitet werden. Ein günstigerer Betreuungsschlüssel und mithin höhere zeitliche Ressourcen verbessern zwar die Voraussetzungen, eine entsprechend gleichstellungsorientierte Beratung durchführen zu können. Doch ohne entsprechende (Gender-)Kompetenzen kann nicht davon ausgegangen werden, dass die zusätzlichen zeitlichen Ressourcen auch tatsächlich dafür eingesetzt werden.	Nein	8.1

Nr.	Hypothese	Kontextualisierung (Einordnung und weitergehende (kurze) Erläuterungen zum Hintergrund/zur Herleitung der Hypothese, relevante Befunde des Zwischenberichts)	Aufnahme in standardisierte Befragung	Abschnitt, in dem die Befunde aufgegriffen wurden
26	Fehlende gleichstellungsbezogene Strategien im Jobcenter schwächen den Steuerungseinfluss der Gleichstellungsziele.	Ein Ergebnis der Fallstudien war, dass das gleichstellungsbezogene Vermittlungshandeln der Fachkräfte an den untersuchten Standorten eher individuell gewählt als organisational vorgegeben ist. Dabei waren einerseits genderblindes und reproduzierendes Vermittlungshandeln, aber andererseits auch Beispiele für bedürfnisorientierte bis hin zu veränderungsorientierten Strategien von Fachkräften anzutreffen. Bei Letzteren stand die Berücksichtigung und Bearbeitung von geschlechterbezogenen Vermittlungsproblemen, in erster Linie Vereinbarkeitsfragen, im Vordergrund. Nur vereinzelt vorzufinden war jedoch eine grundsätzliche Reflexion über die Gleichstellungsrelevanz des Vermittlungshandelns generell, d. h. auch von Ungleichheit reproduzierenden Effekten. Dies zeigte sich in den Fallstudien wiederholt dadurch, wie interviewte Fachkräfte ihren Umgang mit Mehrpersonen-BG schilderten. Hieraus ging mitunter hervor, dass innerfamiliäres Creaming zugunsten von i. d. R. männlichen und Parking von i. d. R. weiblichen BG-Mitgliedern vorkommt, ohne, dass dies als die Gleichstellung betreffende Problematik reflektiert wurde.	Nein	8.1, 8.6

Nr.	Hypothese	Kontextualisierung (Einordnung und weitergehende (kurze) Erläuterungen zum Hintergrund/zur Herleitung der Hypothese, relevante Befunde des Zwischenberichts)	Aufnahme in standardisierte Befragung	Abschnitt, in dem die Befunde aufgegriffen wurden
27	<p>Wenn Jobcenter ihre Gleichstellungsstrategien auf mehrere Handlungsfelder des Vermittlungshandelns der Fach- und Führungskräfte beziehen, erhöht sich die organisationale Verankerung von Gleichstellung im Jobcenter und dadurch der Steuerungseinfluss von Gleichstellungszielen. Beispielhaft zu nennen sind: Rollenbilder der ELB und auch der Fachkräfte, besondere Schwierigkeiten bei der Erwerbsintegration infolge langer Erziehungszeiten der ELB, Einstellungsverhalten der Arbeitgeber, externe und dem SGB II endogene Rahmenbedingungen für Gleichstellung.</p>	<p>Die Fallstudieninterviews lassen in ihrer Gesamtheit erkennen, dass die gleichstellungsbezogenen operativen Strategien der Fach- und Führungskräfte sich insbesondere auf zwei Teilgruppen konzentrieren, nämlich Alleinerziehende sowie Erziehende, die nach § 10 Abs. 1 Nr. 3 SGB II von der Vermittlungspflicht befreit sind. Bei diesen Teilgruppen stünden Haushaltskonstellation und Arrangements der familiären Arbeitsteilung nach Feststellung der meisten befragten Fach- und Führungskräfte der gleichen Teilhabe am Arbeitsleben und dazu erforderlicher Förderung besonders hohe Hürden entgegen. Aus dieser Konzentration auf die dargestellten Teilgruppen lässt sich folgern, dass in den untersuchten Jobcentern zum einen die Verantwortung für Kinderbetreuung einseitig bei Frauen verortet wird und zum anderen aber auch, dass Frauen in Paar- oder Single-BG nicht im Fokus von Gleichstellungsaktivitäten stehen. Darüber hinaus ließen sich die geschilderten Hürden und diesbezogene Handlungsstrategien den folgenden Handlungsfeldern zuordnen: Rollenbilder der ELB und auch der Fachkräfte, besondere Schwierigkeiten bei der Erwerbsintegration infolge langer Erziehungszeiten der ELB, Einstellungsverhalten der Arbeitgeber, externe und dem SGB II endogene Rahmenbedingungen für Gleichstellung. Die organisationale Verankerung von Gleichstellung erhöht sich, wenn ein Jobcenter nicht nur in einem Feld aktiv ist, oder seine Gleichstellungsbemühungen nur auf eine Teilgruppe der ELB bezieht. Und eine starke organisationale Verankerung stärkt, so die Ableitung aus der Literatur, den Steuerungseinfluss von Gleichstellungszielen.</p>	Ja	8.6

Nr.	Hypothese	Kontextualisierung (Einordnung und weitergehende (kurze) Erläuterungen zum Hintergrund/zur Herleitung der Hypothese, relevante Befunde des Zwischenberichts)	Aufnahme in standardisierte Befragung	Abschnitt, in dem die Befunde aufgegriffen wurden
28	Gleichstellungsziele entfalten in Jobcentern dann einen Steuerungseinfluss, wenn die Jobcenter aktive Netzwerkpflege zu solchen lokalen Akteuren betreiben, die gleichstellungsbehindernde Rahmenbedingungen bearbeiten können.	Die Erwerbsintegration Alleinerziehender sowie Erziehender nach § 10 Abs. 1 Nr. 3 SGB II werde aus Sicht vieler Interviewpersonen der Fallstudien in vielen (vor allem ländlichen) Regionen durch strukturelle Rahmenbedingungen wie defizitäre Strukturen institutioneller Kinderbetreuung und ein unzureichendes ÖPNV-Angebot behindert. Der verbreitete Mangel an ausreichenden Angeboten institutioneller Kinderbetreuung hindere insbesondere Alleinerziehende an der Aufnahme einer bedarfsdeckenden Erwerbstätigkeit. Um familiäre und berufliche Aufgaben ‚unter einen Hut zu bringen‘, müssten Alleinerziehende zudem überdurchschnittlich mobil sein, was in ländlichen Regionen mit schlechter ÖPNV-Infrastruktur oft schwer zu realisieren sei. Aus Sicht der meisten interviewten Fach- und Führungskräfte liegt es außerhalb des Einflussbereichs der Jobcenter, entsprechende infrastrukturelle Verbesserungen herbeizuführen. In einigen wenigen Interviews wurde jedoch davon berichtet, dass man mit aktiver Kontaktaufnahme zu den jeweils zuständigen kommunalen Stellen darauf hinwirken könne, die entsprechenden regionalen Infrastrukturangebote zugunsten einer Verbesserung der Bedingungen der Erwerbsteilhabe von Frauen auszubauen.	Nein	8.6

A.5 Erhebungsinstrumente (Fragebögen standardisierte Befragung)

A.5.1 Fragebogen für die Geschäftsführungen

Standardisierte Befragung

Fragebogen für die Geschäftsführung

Herzlichen Willkommen zu unserer Befragung!

Die Beantwortung des Fragebogens dauert etwa 30 Minuten. Sie kann jederzeit unterbrochen, zwischengespeichert und zu einem späteren Zeitpunkt fortgesetzt werden.

Bitte beachten Sie die Instruktionen zur Beantwortung der jeweiligen Fragen, die sich zum Teil unterscheiden. Wenn Sie alle Fragen beantwortet haben, können Sie mit der Aktivierung des Buttons „Befragung absenden“ die Befragung abschließen.

Sollten Sie Fragen haben oder mit technischen Schwierigkeiten konfrontiert sein, dann können Sie sich jederzeit an mich als Verantwortlichen zur Durchführung der Befragung wenden.

Einwilligung zum Datenschutz

Um die Befragung zu öffnen, akzeptieren Sie bitte unsere Datenschutzerklärung:

[Link zur Datenschutzerklärung](#)

Ich habe die Datenschutzerklärung gelesen und akzeptiert

Präambel – Hinweise für die Bearbeitung

Um Ihnen die für Sie zutreffenden Antworten zu erleichtern, möchten wir Sie vorab auf die zeitliche Differenzierung der Fragen und zentrale Begriffe hinweisen. Bitte lesen Sie sich die folgenden Erläuterungen aufmerksam durch. Über den Button „zurück“ können Sie jederzeit auf diese Erläuterungen zurückgreifen.

Differenzierung nach den Jahren 2021 und 2022

Die folgenden Fragen fokussieren sich insbesondere auf die Prozesse der Zielplanung und Zielnachhaltung von Gleichstellung als Ziel im Rahmen des Zielvereinbarungsprozesses gemäß § 48 b SGB II in Ihrem Jobcenter und dienen dazu, die Veränderungen in den Jahren 2021 und 2022 zu erfassen. Aus diesem Grund werden Sie immer wieder gebeten, Ihrer Antworten für die Jahre 2021 und 2022 separat anzugeben.

Gleichstellung im SGB II

Unter dem Begriff „Gleichstellung“ wird in dieser Befragung die Chancengleichheit am Arbeitsmarkt der männlichen und weiblichen erwerbsfähigen Leistungsberechtigten verstanden. Die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt zählt zum Tätigkeitsspektrum des/der Beauftragten für Chancengleichheit (BCA).

Gleichstellung als Ziel im Rahmen des Zielsteuerungssystems

Hierunter wird in dieser Befragung ein Ziel mit Gleichstellungsbezug verstanden, dass im Rahmen des Zielvereinbarungsprozesses gemäß § 48 b SGB II mit einem Vereinbarungspartner (Agentur für Arbeit bzw. Bundesland) in die Zielvereinbarung des Jobcenters aufgenommen wird. Ein Ziel mit Gleichstellungsbezug ist demnach beispielsweise das Ziel, einen bestimmte Integrationsquote von Frauen zu erreichen oder den Unterschied der Integrationsquoten von Frauen und Männern zu reduzieren. Ein Ziel mit Gleichstellungsbezug ist aber auch ein Ziel, dass sich auf Zielgruppen bezieht, unter denen Frauen überproportional vertreten sind oder mit dem geschlechterbezogene Themen (z. B. Vereinbarkeit) adressiert werden (bspw. ein Ziel wie „Erhöhung der Integrationsquote von Alleinerziehenden“ oder „stärkere Beteiligung von Frauen in Paar-BG an Fördermaßnahmen zur Eingliederung in Arbeit“). Explizit ausgeschlossen sind Ziele des Jobcenters, die **nicht** in der Zielvereinbarung mit der Agentur für Arbeit bzw. dem Bundesland enthalten sind.

Gleichstellungsrelevante Daten

Unter gleichstellungsrelevanten Daten werden in dieser Befragung jene Informationen gefasst, die Auskunft entweder über das Geschlecht oder die Konstellation der Bedarfsgemeinschaft (BG-Konstellation) der erwerbsfähige Leistungsberechtigte geben.

Fragen zur Funktion als Geschäftsführung bzw. Amtsleitung

Die folgende Frage richtet sich an Sie als **Geschäftsführung bzw. Amtsleitung** Ihres Jobcenters:

Seit wann sind Sie in der Funktion als Geschäftsführung/Amtsleitung in diesem Jobcenter tätig? Bitte geben Sie die Jahreszahl an.

Fragen zum Prozess der Zielplanung in Ihrem Jobcenter

1. Die Jobcenter schließen nach § 48 b SGB II mit der Agentur für Arbeit bzw. dem Bundesland eine Zielvereinbarung ab. Wurde in der Zielvereinbarung Ihres Jobcenters ein Ziel mit Gleichstellungsbezug in die Zielvereinbarung aufgenommen?

Wir meinen dabei Ziele, die bspw. die Verbesserung der Integrationsquoten von Frauen oder Alleinerziehenden adressieren (geschlechterdifferenzierte Beplanung von K2) oder auf die Reduzierung des Unterschieds der Integrationsquoten von Frauen und Männern abzielen. Ein Ziel mit Gleichstellungsbezug ist aber auch ein Ziel, das sich auf Zielgruppen bezieht, unter denen Frauen überproportional vertreten sind (wie bspw. Alleinerziehende oder Erziehende in Erziehungszeiten nach § 10 Abs. 1 Nr. 3 SGB II) oder mit dem geschlechterbezogene Themen (z. B. Vereinbarkeit) adressiert werden (bspw. ein Ziel wie „Erhöhung der Integrationsquote von Alleinerziehenden“ oder „stärkere Beteiligung von Frauen in Paar-BG an Fördermaßnahmen zur Eingliederung in Arbeit“).

Bitte geben Sie an, was für die **Jahre 2021 und 2022** für Ihr Jobcenter zugetroffen hat.

2021	2022
<input type="checkbox"/> Ja → Weiter mit Frage 2	<input type="checkbox"/> Ja → Weiter mit Frage 2
<input type="checkbox"/> Nein → Weiter mit Frage 17	<input type="checkbox"/> Nein → Weiter mit Frage 17
<input type="checkbox"/> Ist mir nicht bekannt → Weiter mit Frage 17	<input type="checkbox"/> Ist mir nicht bekannt → Weiter mit Frage 17

2. Sie haben angegeben, dass die Zielvereinbarung nach § 48 b SGB II Ihres Jobcenters ein Ziel mit Gleichstellungszug beinhaltet. Bitte geben Sie an, wie dieses Ziel lautete. Wenn Sie mehr als ein Ziel hatten, dann geben Sie für alle Ziele mit Gleichstellungsbezug die Formulierung an. Bitte beziehen Sie sich bei Ihrer Antwort auf das **Jahr 2021 und 2022**.

2021	2022
a) Ziel mit Gleichstellungsbezug: <input type="text"/>	a) Ziel mit Gleichstellungsbezug: <input type="text"/>
b) Ziel mit Gleichstellungsbezug: <input type="text"/>	b) Ziel mit Gleichstellungsbezug: <input type="text"/>
c) Ziel mit Gleichstellungsbezug: <input type="text"/>	c) Ziel mit Gleichstellungsbezug: <input type="text"/>
d) Ziel mit Gleichstellungsbezug: <input type="text"/>	d) Ziel mit Gleichstellungsbezug: <input type="text"/>

3. Wurde zu diesem Ziel bzw. zu diesen Zielen ein quantifizierter Zielwert vereinbart?
Quantifiziert meint, dass die Zielrichtung mit einem konkreten Zielwert versehen ist (bspw. die Integrationsquote von Frauen soll um 10% erhöht werden).
Bitte beziehen Sie sich bei Ihrer Antwort auf das **Jahr 2021 und 2022**.

2021	2022
a) Ziel mit Gleichstellungsbezug: <input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein <input type="checkbox"/> Ist mir nicht bekannt	a) Ziel mit Gleichstellungsbezug: <input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein <input type="checkbox"/> Ist mir nicht bekannt
b) Ziel mit Gleichstellungsbezug: <input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein <input type="checkbox"/> Ist mir nicht bekannt	b) Ziel mit Gleichstellungsbezug: <input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein <input type="checkbox"/> Ist mir nicht bekannt
c) Ziel mit Gleichstellungsbezug: <input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein <input type="checkbox"/> Ist mir nicht bekannt	c) Ziel mit Gleichstellungsbezug: <input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein <input type="checkbox"/> Ist mir nicht bekannt
d) Ziel mit Gleichstellungsbezug: <input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein <input type="checkbox"/> Ist mir nicht bekannt	d) Ziel mit Gleichstellungsbezug: <input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein <input type="checkbox"/> Ist mir nicht bekannt

Der Zielvereinbarungsprozess nach § 48b SGB II ist in den Jobcentern unterschiedlich ausgestaltet. Um den Prozess in den Jobcentern in seiner Vielfältigkeit abzubilden, wird dieser in vier Phasen zergliedert: die Eruiierung des Handlungsbedarfs, die Formulierung des Ziels mit Gleichstellungsbezug, die Festlegung von Zielwerten und die Abstimmung mit den Vereinbarungspartnern (Agentur für Arbeit bzw. Bundesland). Es ist von Interesse zu erfahren, welche Funktionsebenen in welchen Prozessphasen in den Jahren 2021 und 2022 involviert waren.

4. Welche Funktionsebene war beteiligt, um festzustellen, **ob ein Handlungsbedarf im Hinblick auf die Förderung von Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt** besteht? Bitte geben Sie an, was für die **Jahre 2021 und 2022** für Ihr Jobcenter zugetroffen hat. Mehrfachnennungen sind möglich.

	2021	2022
Ich selbst als Geschäftsführung/Amtsleitung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sachgebietsleitung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bereichsleitung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Teamleitung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Controlling	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
BCA	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Fachkräfte/Fallmanagement	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Handlungsbedarf war vorgegeben (bspw. durch die Vereinbarungspartner Agentur für Arbeit oder Bundesland).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ist mir nicht bekannt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

5. Welche Funktionsebene war an der **Formulierung des Ziels mit Gleichstellungsbezug** beteiligt? Bitte geben Sie an, was für die **Jahre 2021 und 2022** für Ihr Jobcenter zugetroffen hat. Mehrfachnennungen sind möglich.

	2021	2022
Ich selbst als Geschäftsführung/Amtsleitung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sachgebietsleitung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bereichsleitung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Teamleitung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Controlling	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
BCA	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Fachkräfte/Fallmanagement	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Die Formulierung war vorgegeben (bspw. durch die Vereinbarungspartner Agentur für Arbeit oder Bundesland).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ist mir nicht bekannt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

6. Welche Funktionsebene war an **der Festlegung von Zielwerten für das Ziel mit Gleichstellungsbezug beteiligt**? Bitte geben Sie an, was für die **Jahre 2021 und 2022** für Ihr Jobcenter zugetroffen hat. Mehrfachnennungen sind möglich.

	2021	2022
Ich selbst als Geschäftsführung/Amtsleitung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sachgebietsleitung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bereichsleitung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Teamleitung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Controlling	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
BCA	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Fachkräfte/Fallmanagement	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Der Zielwert war vorgegeben (bspw. durch die Vereinbarungspartner Agentur für Arbeit oder Bundesland).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ist mir nicht bekannt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

7. Wer nahm, neben Ihnen als Geschäftsführung/Amtsleitung, an der **Abstimmung mit dem Vereinbarungspartner** über die vom Jobcenter erstellte Zielvereinbarung nach § 48b SGB II teil? Bitte geben Sie an, was für die **Jahre 2021 und 2022** für Ihr Jobcenter zugetroffen hat. Mehrfachnennungen sind möglich.

2021	2022
<input type="checkbox"/> Niemand	<input type="checkbox"/> Niemand
<input type="checkbox"/> Sachgebietsleitung	<input type="checkbox"/> Sachgebietsleitung
<input type="checkbox"/> Bereichsleitung	<input type="checkbox"/> Bereichsleitung
<input type="checkbox"/> Teamleitung	<input type="checkbox"/> Teamleitung
<input type="checkbox"/> Controlling	<input type="checkbox"/> Controlling
<input type="checkbox"/> BCA	<input type="checkbox"/> BCA
<input type="checkbox"/> Fachkräfte/Fallmanagement	<input type="checkbox"/> Fachkräfte/Fallmanagement

Fragen zum Prozess der Zielnachhaltung in Ihrem Jobcenter

8. Sie haben angegeben, dass in der Zielvereinbarung Ihres Jobcenters ein Ziel mit Gleichstellungsbezug aufgenommen wurde. Wurde dieses Ziel von Ihrem Jobcenter anhand von quantitativen Messgrößen (bspw. Controlling- oder Kennzahlen) erfasst? Bitte geben Sie an, was für die Jahre 2021 und 2022 für Ihr Jobcenter zugetroffen hat.

2021	2022
<input type="checkbox"/> Ja → Weiter mit Frage 9	<input type="checkbox"/> Ja → Weiter mit Frage 9
<input type="checkbox"/> Nein → Weiter mit Frage 13	<input type="checkbox"/> Nein → Weiter mit Frage 13
<input type="checkbox"/> Ist mir nicht bekannt → Weiter mit Frage 13	<input type="checkbox"/> Ist mir nicht bekannt → Weiter mit Frage 13

9. Wurde in jobcenterinternen Besprechungen auf Führungs- bzw. Leitungsebene über diese von Ihrem Jobcenter erfassten quantitativen Messgrößen für das Ziel mit Gleichstellungsbezug berichtet? Bitte geben Sie an, was für die Jahre 2021 und 2022 für Ihr Jobcenter zugetroffen hat.

2021	2022
<input type="checkbox"/> Ja, in jeder Besprechung, in der es um die Ziele der Zielvereinbarung ging → Weiter mit Frage 10	<input type="checkbox"/> Ja, in jeder Besprechung, in der es um die Ziele der Zielvereinbarung ging → Weiter mit Frage 10
<input type="checkbox"/> Ja, jedoch nicht in jeder Besprechung, in der es um die Ziele der Zielvereinbarung ging → Weiter mit Frage 10	<input type="checkbox"/> Ja, jedoch nicht in jeder Besprechung, in der es um die Ziele der Zielvereinbarung ging → Weiter mit Frage 10
<input type="checkbox"/> Nein, nie → Weiter mit Frage 12	<input type="checkbox"/> Nein, nie → Weiter mit Frage 12
<input type="checkbox"/> Ist mir nicht bekannt → Weiter mit Frage 12	<input type="checkbox"/> Ist mir nicht bekannt → Weiter mit Frage 12

10. Sie hatten angegeben, dass in jobcenterinternen Besprechungen auf Führungs- bzw. Leitungsebene über die quantitativen Messgrößen für das Ziel mit Gleichstellungsbezug berichtet wurde. Wer berichtete mehrheitlich in diesen Besprechungen über die von Ihrem Jobcenter erfassten quantitativen Messgrößen für das Ziel mit Gleichstellungsbezug? Bitte geben Sie an, was für die Jahre 2021 und 2022 für Ihr Jobcenter zugetroffen hat.

	2021	2022
Ich selbst als Geschäftsführung/Amtsleitung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sachgebietsleitung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bereichsleitung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Teamleitung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Controlling	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
BCA	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sonstige, und zwar: _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Es unterschied sich in den Sitzungen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ist mir nicht bekannt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

11. Sie hatten angegeben, dass in jobcenterinternen Besprechungen auf Führungs- bzw. Leitungsebene über die quantitativen Messgrößen für das Ziel mit Gleichstellungsbezug berichtet wurde. Gab es für dieses Vorgehen Vorgaben? Bitte geben Sie an, was für die Jahre 2021 und 2022 für Ihr Jobcenter zugetroffen hat.

	2021	2022
Ja, es war formal in Dienstanweisungen festgelegt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ja, ich als Geschäftsführung/Amtsleitung ordnete dies informell als Bestandteil der Sitzungen an.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sonstiges, und zwar: _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Nein, es gab keine Vorgaben.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ist mir nicht bekannt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

12. Gab es in Ihrem Jobcenter Vorgaben zur Berichterstattung in Teamsitzungen auf operativer Ebene über die von Ihrem Jobcenter erfassten quantitativen Messgrößen für das Ziel mit Gleichstellungsbezug? Bitte geben Sie an, was für die Jahre 2021 und 2022 für Ihr Jobcenter zugetroffen hat.

	2021	2022
Ja, es war formal in Dienstanweisungen festgelegt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ja, ich als Geschäftsführung/Amtsleitung ordnete dies informell als Bestandteil der Sitzungen an.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sonstiges, und zwar: _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Nein, es gab keine Vorgaben.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ist mir nicht bekannt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

13. Welche der folgenden Aussagen traf auf Ihr Jobcenter zu, wenn es zu drohenden Zielverfehlungen beim Ziel mit Gleichstellungsbezug kam? Bitte geben Sie an, was für die Jahre 2021 und 2022 für Ihr Jobcenter zugetroffen hat. Mehrfachnennungen sind möglich.

	2021	2022
Zielwerte wurden beobachtet, ohne dass konkrete Aktivitäten eingeleitet worden sind.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich als Geschäftsführung/Amtsleitung stimmte mich mit Bereichsleitung/Sachgebietsleitung über zu ergreifende Aktivitäten ab (bspw. Maßnahmen, spezielle Teams, organisatorische Veränderungen).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich als Geschäftsführung/Amtsleitung stimmte mich mit der Teamleitung über zu ergreifende Aktivitäten ab.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich als Geschäftsführung/Amtsleitung stimmte mich mit der BCA über zu ergreifende Aktivitäten ab.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich als Geschäftsführung/Amtsleitung gab vor, dass sich Bereichsleitung/Sachgebietsleitung und Teamleitung über zu ergreifende Aktivitäten abstimmten.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich als Geschäftsführung/Amtsleitung gab vor, dass sich Teamleitung und Fachkräfte/Fallmanagement über zu ergreifende Aktivitäten abstimmten.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sonstiges, und zwar: _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Eine Zielverfehlung war nicht absehbar.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

14. Gab es in Ihrem Jobcenter festgelegte Abläufe, wie mit einer (drohenden) Zielverfehlung beim Ziel mit Gleichstellungsbezug umgegangen werden soll? Bitte geben Sie an, was für die **Jahre 2021 und 2022** für Ihr Jobcenter zugetroffen hat.

2021	2022
<input type="checkbox"/> Ja.	<input type="checkbox"/> Ja.
<input type="checkbox"/> Nein.	<input type="checkbox"/> Nein.
<input type="checkbox"/> Ist mir nicht bekannt.	<input type="checkbox"/> Ist mir nicht bekannt.

15. Wer war in Ihrem Jobcenter für die **Zielerreichung von Gleichstellung als Ziel** hauptverantwortlich? Bitte geben Sie an, was für die **Jahre 2021 und 2022** für Ihr Jobcenter zugetroffen hat. Mehrfachnennungen sind möglich.

	2021	2022
Ich selbst als Geschäftsführung/Amtsleitung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sachgebietsleitung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bereichsleitung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Teamleitung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Controlling	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
BCA	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Fachkräfte/Fallmanagement	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Verantwortlichkeit war nicht dezidiert auf eine Funktion festgelegt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sonstige, und zwar: _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ist mir nicht bekannt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

16. Mit welcher Funktionsebene wurden in Ihrem Jobcenter **zusätzliche Vereinbarungen** abgeschlossen, die sich (auch) auf die Erreichung von Gleichstellung als Ziel in der Zielvereinbarung nach § 48 b SGB II bezieht? Bitte geben Sie an, was für die **Jahre 2021 und 2022** für Ihr Jobcenter zugefallen hat. Mehrfachnennungen sind möglich.

	2021	2022
Sachgebietsleitung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bereichsleitung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Teamleitung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
BCA	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Fachkräfte/Fallmanagement	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sonstige, und zwar: _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mit keiner Funktionsebene	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ist mir nicht bekannt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Uns interessiert, inwiefern bestimmte Kennzahlen in Ihrem Jobcenter vom Controlling aufbereitet und für die Steuerung im Jobcenter genutzt werden.

17. Zunächst interessiert uns, ob Sie im Jobcenter eine Kennzahl in Berichten oder Reports (z.B. Controllingberichte) führen, über die abgebildet wird, wie viele Personen in **Maßnahmen der aktivierenden Arbeitsmarktpolitik (z.B. FbW, AGH) eintreten** (bspw. als Kennzahl „Maßnahmeneintritte“). Wurde diese Kennzahl im Controlling erfasst? Mehrfachnennungen sind möglich. Bitte geben Sie an, was für die **Jahre 2021 und 2022** für Ihr Jobcenter zugetroffen hat.

	2021	2022
Ja, und zwar nach Geschlecht differenziert.	<input type="checkbox"/> → Weiter mit Frage 18	<input type="checkbox"/> → Weiter mit Frage 18
Ja, und zwar nach Typ der Bedarfsgemeinschaft differenziert.	<input type="checkbox"/> → Weiter mit Frage 18	<input type="checkbox"/> → Weiter mit Frage 18
Ja, jedoch ohne gleichstellungsrelevante Informationen (Geschlecht; Typ der Bedarfsgemeinschaft).	<input type="checkbox"/> → Weiter mit Frage 21	<input type="checkbox"/> → Weiter mit Frage 21
Die Kennzahl wurde nicht systematisch erfasst. Ist mir nicht bekannt.	<input type="checkbox"/> → Weiter mit Frage 21 <input type="checkbox"/> → Weiter mit Frage 21	<input type="checkbox"/> → Weiter mit Frage 21 <input type="checkbox"/> → Weiter mit Frage 21

18. Wie wurde die Kennzahl, über die Eintritte in Maßnahmen der aktivierenden Arbeitsmarktpolitik erfasst werden, in Ihrem Jobcenter genutzt/verwendet? Bitte geben Sie an, was für die **Jahre 2021 und 2022** für Ihr Jobcenter zugetroffen hat. Mehrfachnennungen sind möglich.

	2021	2022
Die Kennzahl diene mir als Geschäftsführung/Amtsleitung als Information zum aktuellen Stand der Maßnahmeneintritte.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Die Kennzahl diene mir als Geschäftsführung/Amtsleitung zu Steuerungszwecken (bspw. der Einleitung von Nachsteuerungsaktivitäten).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich als Geschäftsführung/Amtsleitung gab den Mitarbeiter*innen auf Führungsebene vor, sich anhand dieser Kennzahl über den aktuellen Stand der Maßnahmeneintritte zu informieren.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich als Geschäftsführung/Amtsleitung gab den Mitarbeiter*innen auf Fachkräfteebene vor, sich anhand dieser Kennzahl über den aktuellen Stand der Maßnahmeneintritte zu informieren.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich als Geschäftsführung/Amtsleitung gab der/dem BCA vor, sich anhand dieser Kennzahl über den aktuellen Stand der Maßnahmeneintritte zu informieren.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Die Kennzahl wurde bei der Formulierung von Zielen und Zielwerten herangezogen. Ist mir nicht bekannt.	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>

19. Wurde in **jobcenterinternen Besprechungen im Rahmen der Zielnachhaltung auf Führungs- bzw. Leitungsebene** über geschlechterrelevante Informationen (Geschlecht und/oder BG-Konstellation) der Kennzahl „Maßnahmeneintritte“ berichtet? Bitte geben Sie an, was für die **Jahre 2021 und 2022** für Ihr Jobcenter zugetroffen hat.

	2021	2022
Ja, in jeder Besprechung.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ja, jedoch nicht in jeder Besprechung.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Nein, nie.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ist mir nicht bekannt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

20. Ordneten Sie als Geschäftsführung/Amtsleitung an, dass in **Teamsitzungen auf operativer Ebene** über geschlechterrelevante Informationen (Geschlecht und/oder BG-Konstellation) der der Kennzahl „Maßnahmeneintritte“ berichtet wird? Bitte geben Sie an, was für die **Jahre 2021 und 2022** für Ihr Jobcenter zugetroffen hat.

	2021	2022
Ja, darüber sollte in jeder Sitzung berichtet werden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ja, jedoch nicht in jeder Sitzung.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Nein, dazu machte ich keine Vorgabe.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

21. Welche weiteren Kennzahlen in Berichten oder Reports (z.B. Controllingberichte) wurden in Ihrem Jobcenter nach geschlechterrelevanten Informationen systematisch erfasst? Bitte geben Sie an, was für die **Jahre 2021 und 2022** für Ihr Jobcenter zugetroffen hat. Mehrfachnennungen sind möglich.

	2021	2022
Kundenkontaktdichte	<input type="checkbox"/> nach Geschlecht → Weiter mit Frage 22 <input type="checkbox"/> nach BG-Konstellation → Weiter mit Frage 22	<input type="checkbox"/> nach Geschlecht → Weiter mit Frage 22 <input type="checkbox"/> nach BG-Konstellation → Weiter mit Frage 22
Eintritte in Eingliederungsmaßnahmen	<input type="checkbox"/> nach Geschlecht → Weiter mit Frage 22 <input type="checkbox"/> nach BG-Konstellation → Weiter mit Frage 22	<input type="checkbox"/> nach Geschlecht → Weiter mit Frage 22 <input type="checkbox"/> nach BG-Konstellation → Weiter mit Frage 22
Sonstige, und zwar _____	<input type="checkbox"/> nach Geschlecht → Weiter mit Frage 22 <input type="checkbox"/> nach BG-Konstellation → Weiter mit Frage 22	<input type="checkbox"/> nach Geschlecht → Weiter mit Frage 22 <input type="checkbox"/> nach BG-Konstellation → Weiter mit Frage 22
Sonstige, und zwar _____	<input type="checkbox"/> nach Geschlecht → Weiter mit Frage 22 <input type="checkbox"/> nach BG-Konstellation → Weiter mit Frage 22	<input type="checkbox"/> nach Geschlecht → Weiter mit Frage 22 <input type="checkbox"/> nach BG-Konstellation → Weiter mit Frage 22
Es wurden keine weiteren Kennzahlen nach geschlechterrelevanten Informationen erfasst.	<input type="checkbox"/> → Weiter mit Frage 23	<input type="checkbox"/> → Weiter mit Frage 23
Ist mir nicht bekannt.	<input type="checkbox"/> → Weiter mit Frage 23	<input type="checkbox"/> → Weiter mit Frage 23

22. Wie wurden die von Ihnen genannten Kennzahlen in Ihrem Jobcenter genutzt/verwendet? Bitte geben Sie an, was für die **Jahre 2021 und 2022** für Ihr Jobcenter zugetroffen hat. Mehrfachnennungen sind möglich.

	2021	2022
Die Kennzahlen dienten mir als Geschäftsführung/Amtsleitung als Information zum aktuellen Stand.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Die Kennzahlen dienten mir als Geschäftsführung/Amtsleitung zu Steuerungszwecken (bspw. der Einleitung von Nachsteuerungsaktivitäten).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich als Geschäftsführung/Amtsleitung gab den Mitarbeiter*innen auf Führungsebene vor, sich anhand dieser Kennzahlen über den aktuellen Stand zu informieren.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich als Geschäftsführung/Amtsleitung gab den Mitarbeiter*innen auf Fachkräfteebene vor, sich anhand dieser Kennzahlen über den aktuellen Stand zu informieren.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich als Geschäftsführung/Amtsleitung gab der/dem BCA vor, sich anhand dieser Kennzahlen über den aktuellen Stand zu informieren.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Die Kennzahlen wurden bei der Formulierung von Zielen und Zielwerten herangezogen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ist mir nicht bekannt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Fragen zum Stellenprofil der/des Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt (BCA)

23. Zunächst möchten wir von Ihnen wissen, wie viele Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt (BCA) es in Ihrem Jobcenter gab? Bitte geben Sie den Stellenumfang in Vollzeitäquivalenten (VZÄ) an. Bitte geben Sie an, was für die **Jahre 2021 und 2022** für Ihr Jobcenter zugetroffen hat.

2021	2022
<input type="checkbox"/> Am Standort gab es eine BCA mit ____ VZÄ.	<input type="checkbox"/> Am Standort gab es eine BCA mit ____ VZÄ.
<input type="checkbox"/> Am Standort gab mehr als eine BCA mit insgesamt ____ VZÄ.	<input type="checkbox"/> Am Standort gab mehr als eine BCA mit insgesamt ____ VZÄ.
<input type="checkbox"/> Im Jahr 2021 war die Position vakant.	<input type="checkbox"/> Im Jahr 2022 war die Position vakant.

24. Wie bewerten Sie den für die Funktion des/der BCA zur Verfügung stehenden Stellenumfang. Bitte geben Sie an, was für die **Jahre 2021 und 2022** für Ihr Jobcenter zugetroffen hat.

	2021	2022
Mit dem Deputat konnten sämtliche Aufgaben der/des BCA bearbeitet werden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Das Deputat war für die Aufgaben der/des BCA nicht ausreichend.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Das Deputat war im Prinzip ausreichend, jedoch behinderten die Aufgaben aus einer weiteren Funktion, die der/die BCA wahrgenommen hat, die Ausübung der Aufgaben als BCA.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kann ich nicht beurteilen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Jetzt geht es um das Aufgabengebiet der/der Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt (BCA). Bitte beziehen Sie sich bei Ihren Antworten ausschließlich auf die Tätigkeiten, die die/der BCA in der Funktion als BCA ausgeübt hat. Aufgaben, die der/die BCA in einer anderen Funktion ausgeübt hat (bspw. als Teamleitung), werden hier explizit nicht angesprochen.

25. Welche Aussagen bezüglich des Aufgabenspektrums trafen auf die Funktion als BCA in Ihrem Jobcenter zu? Bitte geben Sie an, was für die **Jahre 2021 und 2022** für Ihr Jobcenter zugefallen hat. Mehrfachnennung sind möglich.

	2021	2022
Die/Der BCA war aktiv in den Prozess zur Festlegung/Formulierung von Gleichstellung als Ziel in der Zielvereinbarung eingebunden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Die/Der BCA nahm an Sitzungen mit der Agentur/Bundesland im Rahmen zur Erstellung der Zielvereinbarung teil.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Die/Der BCA war an der Maßnahmenplanung aktiv beteiligt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Die/Der BCA hat die Geschäftsführung/Amtsleitung in Fragen der Gleichstellung von Frauen und Männern in der Grundsicherung für Arbeitsuchende beraten.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Die/Der BCA hat das Controlling in Fragen der Gleichstellung von Frauen und Männern in der Grundsicherung für Arbeitsuchende beraten.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Die/Der BCA hat Fachkräfte/Fallmanagement zu Fragen der Gleichstellung von Frauen und Männern in der Grundsicherung für Arbeitsuchende beraten.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Die/Der BCA hat aktive Netzwerkarbeit betrieben.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Die/Der BCA hat aktive Öffentlichkeitsarbeit betrieben (bspw. Erstellung von Flyern).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Die/Der BCA hat das Jobcenter in kommunalen Gremien bzw. in der Trägerversammlung vertreten.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Die/Der BCA hat sich an der Erarbeitung einer lokalen Arbeitsmarktstrategie (z. B. Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramm, Beschäftigungspolitische Strategie etc.) beteiligt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Die/Der BCA hat erwerbsfähige Leistungsberechtigte und deren BG-Mitglieder in Fragen der Gleichstellung von Frauen und Männern in der Grundsicherung für Arbeitsuchende beraten und unterstützt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Die/Der BCA hat Arbeitgeber/Arbeitgeberorganisationen in Fragen der Gleichstellung von Frauen und Männern in der Grundsicherung für Arbeitsuchende beraten und unterstützt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Nichts trifft zu.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ist mir nicht bekannt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

26. **Unabhängig davon, wie es bislang in Ihrem Jobcenter geregelt war:** Wie beurteilen Sie die folgenden Aussagen über die Funktionen und Aufgaben der/des BCA? Geben Sie hier Ihre Einschätzung auf einer Skala von „stimme ich voll zu“ bis „stimme gar nicht zu“ an.

	Stimme gar nicht zu	Stimme eher nicht zu	Stimme eher zu	Stimme voll zu	Kann nicht beurteilt werden
Wenn der/die BCA eine weitere leitende Funktion (bspw. Bereichs- oder Teamleitung) ausübt, kann das Thema Gleichstellung im SGB II nachhaltiger im Jobcenter verankert werden.	<input type="checkbox"/>				
Wenn der/die BCA eine weitere Funktion auf operativer Ebene (bspw. Fachkraft/Fallmanagement) ausübt, kann das Thema Gleichstellung im SGB II nachhaltiger im Jobcenter verankert werden.	<input type="checkbox"/>				
Für die Tätigkeit der/des BCA ist es zielführender, keine weitere Funktion zu haben.	<input type="checkbox"/>				
Wenn die/der BCA eine weitere Funktion ausübt, ist es zielführender, diese für alle sichtbar getrennt auszuüben.	<input type="checkbox"/>				
Die/der BCA sollte aktiv an der Erstellung einer lokalen Arbeitsmarktstrategie (z. B. Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramm, Beschäftigungspolitische Strategie etc.) mitwirken.	<input type="checkbox"/>				
Die/der BCA sollte aktiv an der Planung von arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen beteiligt werden.	<input type="checkbox"/>				
Die/der BCA sollte aktiv an der Planung von Schulungsangeboten für Mitarbeitende des Jobcenters beteiligt werden.	<input type="checkbox"/>				
Zwischen BCA und Controlling sollte ein regelmäßiger Austausch stattfinden.	<input type="checkbox"/>				
Die/der BCA sollte an Sitzungen der für die strategische Ausrichtung des Jobcenters zuständigen Gremien regelmäßig teilnehmen.	<input type="checkbox"/>				
Die/der BCA sollte aktiv in den Prozess zur Festlegung/Formulierung von Gleichstellung als Ziel in der Zielvereinbarung eingebunden sein.	<input type="checkbox"/>				
Die/der BCA sollte an Sitzungen mit der Agentur/Bundesland im Rahmen zur Erstellung der Zielvereinbarung teilnehmen.	<input type="checkbox"/>				
Die/der BCA sollte an Sitzungen mit der Agentur/Bundesland im Rahmen der Zielnachhaltungsgespräche teilnehmen	<input type="checkbox"/>				

27. **Zum Abschluss des Fragebogens interessiert uns**, bei welchen der folgenden Aspekte Sie in Ihrem Jobcenter zum aktuellen Zeitpunkt einen Handlungsbedarf in Bezug auf Gleichstellung sehen. Bitte geben Sie an, ob Sie einen Handlungsbedarf sehen und wenn ja, ob entsprechende Aktivitäten angestoßen wurden, um diesem Handlungsbedarf zu begegnen.

	Ich erkenne einen Handlungsbedarf in Bezug auf Gleichstellung in meinem Jobcenter	Das Jobcenter hat entsprechende Aktivitäten angestoßen, um diesen Handlungsbedarf zu begegnen.
Geschlechterbezogene Rollenbilder der ELB.	<input type="checkbox"/> Ja → Weiter mit Spalte 2 <input type="checkbox"/> Nein	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> nein
Geschlechterbezogene Rollenbilder der Fachkräfte/des Fallmanagements.	<input type="checkbox"/> Ja → Weiter mit Spalte 2 <input type="checkbox"/> Nein	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein
Geschlechterbezogene Rollenbilder der Führungskräfte.	<input type="checkbox"/> Ja → Weiter mit Spalte 2 <input type="checkbox"/> Nein	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein
Die Erwerbsintegration von ELB, die Erziehungszeiten in Anspruch nehmen (§10 SGB II).	<input type="checkbox"/> Ja → Weiter mit Spalte 2 <input type="checkbox"/> Nein	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein
Die Erwerbsintegration von weiblichen ELB, die Erziehungsverantwortung haben.	<input type="checkbox"/> Ja → Weiter mit Spalte 2 <input type="checkbox"/> Nein	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein
Die Erwerbsintegration von weiblichen ELB, die keine Erziehungsverantwortung haben.	<input type="checkbox"/> Ja → Weiter mit Spalte 2 <input type="checkbox"/> Nein	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein
Das Einstellungsverhalten der Arbeitgeber.	<input type="checkbox"/> Ja → Weiter mit Spalte 2 <input type="checkbox"/> Nein	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein
Ein einheitliches Verständnis der Führungs- und Fachkräfte/des Fallmanagements im Jobcenter darüber, was Gleichstellung im SGB II bedeutet.	<input type="checkbox"/> Ja → Weiter mit Spalte 2 <input type="checkbox"/> Nein	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein
Kompetenzaufbau der Fachkräfte/des Fallmanagements im Jobcenter zur Bearbeitung von geschlechterbezogenen Ungleichheiten.	<input type="checkbox"/> Ja → Weiter mit Spalte 2 <input type="checkbox"/> Nein	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein
Kompetenzaufbau der Führungskräfte im Jobcenter zur Bearbeitung von geschlechterbezogenen Ungleichheiten.	<input type="checkbox"/> Ja → Weiter mit Spalte 2 <input type="checkbox"/> Nein	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein

Vielen Dank für die Beantwortung des Fragebogens!

Sie haben den Fragebogen vollständig bearbeitet. Haben Sie herzlichen Dank für die Teilnahme an der Befragung und die Unterstützung des Forschungsvorhabens „Gleichstellungsimpulse im SGB II Zielsteuerungssystem“.

A.5.2 Fragebogen für die BCA

Standardisierte Befragung

Fragebogen für die/den Beauftragte*n für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt (BCA)

Herzlichen Willkommen zu unserer Befragung!

Die Beantwortung des Fragebogens dauert etwa 30 Minuten. Sie kann jederzeit unterbrochen, zwischengespeichert und zu einem späteren Zeitpunkt fortgesetzt werden.

Bitte beachten Sie die Instruktionen zur Beantwortung der jeweiligen Fragen, die sich zum Teil unterscheiden. Wenn Sie alle Fragen beantwortet haben, können Sie mit der Aktivierung des Buttons „Befragung absenden“ die Befragung abschließen.

Sollten Sie Fragen haben oder mit technischen Schwierigkeiten konfrontiert sein, dann können Sie sich jederzeit an mich als Verantwortlichen zur Durchführung der Befragung wenden.

Einwilligung zum Datenschutz

Um die Befragung zu öffnen, akzeptieren Sie bitte unsere Datenschutzerklärung:

[Link zur Datenschutzerklärung](#)

Ich habe die Datenschutzerklärung gelesen und akzeptiert

Präambel – Hinweise für die Bearbeitung

Um Ihnen die für Sie zutreffenden Antworten zu erleichtern, möchten wir Sie vorab auf die zeitliche Differenzierung der Fragen und zentrale Begriffe hinweisen. Bitte lesen Sie sich die folgenden Erläuterungen aufmerksam durch. Über den Button „zurück“ können Sie jederzeit auf diese Erläuterungen zurückgreifen.

Differenzierung nach den Jahren 2021 und 2022

Die folgenden Fragen fokussieren sich insbesondere auf die Prozesse der Zielplanung und Zielnachhaltung von Gleichstellung als Ziel im Rahmen des Zielvereinbarungsprozesses gemäß § 48 b SGB II in Ihrem Jobcenter und dienen dazu, die Veränderungen in den Jahren 2021 und 2022 zu erfassen. Aus diesem Grund werden Sie immer wieder gebeten, Ihrer Antworten für die Jahre 2021 und 2022 separat anzugeben.

Gleichstellung im SGB II

Unter dem Begriff „Gleichstellung“ wird in dieser Befragung die Chancengleichheit am Arbeitsmarkt der männlichen und weiblichen erwerbsfähigen Leistungsberechtigten verstanden. Die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt zählt zum Tätigkeitsspektrum des/der Beauftragten für Chancengleichheit (BCA).

Gleichstellung als Ziel im Rahmen des Zielsteuerungssystems

Hierunter wird in dieser Befragung ein Ziel mit Gleichstellungsbezug verstanden, dass im Rahmen des Zielvereinbarungsprozesses gemäß § 48 b SGB II mit einem Vereinbarungspartner (Agentur für Arbeit bzw. Bundesland) in die Zielvereinbarung des Jobcenters aufgenommen wird. Ein Ziel mit Gleichstellungsbezug ist demnach beispielsweise das Ziel, einen bestimmte Integrationsquote von Frauen zu erreichen oder den Unterschied der Integrationsquoten von Frauen und Männern zu reduzieren. Ein Ziel mit Gleichstellungsbezug ist aber auch ein Ziel, dass sich auf Zielgruppen bezieht, unter denen Frauen überproportional vertreten sind oder mit dem geschlechterbezogene Themen (z. B. Vereinbarkeit) adressiert werden (bspw. ein Ziel wie „Erhöhung der Integrationsquote von Alleinerziehenden“ oder „stärkere Beteiligung von Frauen in Paar-BG an Fördermaßnahmen zur Eingliederung in Arbeit“). Explizit ausgeschlossen sind Ziele des Jobcenters, die **nicht** in der Zielvereinbarung mit der Agentur für Arbeit bzw. dem Bundesland enthalten sind.

Gleichstellungsrelevante Daten

Unter gleichstellungsrelevanten Daten werden in dieser Befragung jene Informationen gefasst, die Auskunft entweder über das Geschlecht oder die Konstellation der Bedarfsgemeinschaft (BG-Konstellation) der erwerbsfähige Leistungsberechtigte geben.

Fragen zu Ihrer Funktion als Beauftragte*r für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt (BCA)

Die folgende Frage richtet sich an Sie als **Beauftragte*r für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt (BCA)** Ihres Jobcenters:

Seit wann sind Sie in der Funktion als BCA in diesem Jobcenter tätig? Bitte geben Sie die Jahreszahl an.

Fragen zum Stellenprofil der/des Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt (BCA)

1. Zunächst möchten wir von Ihnen wissen, wie viele Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt (BCA) es in Ihrem Jobcenter gab. Bitte geben Sie den Stellenumfang in Wochenstunden (WS) an. Bitte geben Sie an, was für die **Jahre 2021 und 2022** für Ihr Jobcenter zugetroffen hat.

2021	2022
<input type="checkbox"/> Am Standort gab es eine BCA mit ____WS.	<input type="checkbox"/> Am Standort gab es eine BCA mit ____WS.
<input type="checkbox"/> Am Standort gab mehr als eine BCA mit insgesamt ____WS.	<input type="checkbox"/> Am Standort gab mehr als eine BCA mit insgesamt ____WS.
<input type="checkbox"/> Im Jahr 2021 war die Position vakant.	<input type="checkbox"/> Im Jahr 2022 war die Position vakant.

2. Wie bewerten Sie den für Ihre Funktion als BCA zur Verfügung stehenden Stellenumfang? Bitte geben Sie an, was für die **Jahre 2021 und 2022** auf Sie zugetroffen hat.

	2021	2022
Mit dem Deputat konnte ich sämtliche Aufgaben als BCA bearbeiten.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Das Deputat war für meine Aufgaben als BCA nicht ausreichend.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Das Deputat war im Prinzip ausreichend, jedoch behinderten die Aufgaben aus einer weiteren Funktion, die ich wahrgenommen habe, die Ausübung meiner Aufgaben als BCA.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kann ich nicht beurteilen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Jetzt geht es um Ihr Aufgabengebiet als Beauftragte*r für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt (BCA). Bitte beziehen Sie sich bei Ihren Antworten ausschließlich auf Ihre Tätigkeiten, die Sie in ihrer Funktion als BCA ausgeübt haben. Aufgaben, die Sie als BCA in einer anderen Funktion ausgeübt haben (bspw. als Teamleitung), werden hier explizit nicht angesprochen.

3. Welche Aussagen bezüglich des Aufgabenspektrums trafen auf Sie in ihrer Funktion als BCA in Ihrem Jobcenter zu? Bitte kreuzen Sie an, was für die **Jahre 2021 und 2022** auf Sie zugetroffen hat. Mehrfachnennung sind möglich.

	2021	2022
Als BCA war ich aktiv in den Prozess zur Festlegung/Formulierung von Gleichstellung als Ziel in der Zielvereinbarung eingebunden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Als BCA nahm ich an Sitzungen mit der Agentur/Bundesland im Rahmen zur Erstellung der Zielvereinbarung teil.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Als BCA war ich an der Maßnahmenplanung aktiv beteiligt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Als BCA habe ich die Geschäftsführung/Amtsleitung in Fragen der Gleichstellung von Frauen und Männern in der Grundsicherung für Arbeitsuchende beraten.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Als BCA habe ich das Controlling in Fragen der Gleichstellung von Frauen und Männern in der Grundsicherung für Arbeitsuchende beraten.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Als BCA habe ich Fachkräfte/Fallmanagement zu Fragen der Gleichstellung von Frauen und Männern in der Grundsicherung für Arbeitsuchende beraten.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Als BCA habe ich aktive Netzwerkarbeit betrieben.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Als BCA habe ich aktive Öffentlichkeitsarbeit betrieben (bspw. Erstellung von Flyern).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Als BCA habe ich das Jobcenter in kommunalen Gremien bzw. in der Trägerversammlung vertreten.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Als BCA war ich an der Erarbeitung einer lokalen Arbeitsmarktstrategie (z. B. Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramm, Beschäftigungspolitische Strategie etc.) beteiligt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Als BCA habe ich erwerbsfähige Leistungsberechtigte und deren BG-Mitglieder in Fragen der Gleichstellung von Frauen und Männern in der Grundsicherung für Arbeitsuchende beraten und unterstützt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Als BCA habe ich Arbeitgeber/Arbeitgeberorganisationen in Fragen der Gleichstellung von Frauen und Männern in der Grundsicherung für Arbeitsuchende beraten und unterstützt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Nichts trifft zu.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

4. Welche **weitere Funktion** übten Sie im Jobcenter zusätzlich zu Ihrer Funktion als BCA aus? Bitte geben Sie jeweils den Stellenumfang in Wochenstunden (WS) an. Bitte geben Sie an, was für die **Jahre 2021 und 2022** auf Sie zugetroffen hat. Mehrfachnennungen sind möglich.

2021	2022
<input type="checkbox"/> Sachgebietsleitung mit ____WS. → Weiter mit Frage 5	<input type="checkbox"/> Sachgebietsleitung mit ____WS. → Weiter mit Frage 5
<input type="checkbox"/> Bereichsleitung mit ____WS. → Weiter mit Frage 5	<input type="checkbox"/> Bereichsleitung mit ____WS. → Weiter mit Frage 5
<input type="checkbox"/> Teamleitung mit ____WS. → Weiter mit Frage 5	<input type="checkbox"/> Teamleitung mit ____WS. → Weiter mit Frage 5
<input type="checkbox"/> Fachkraft/Fallmanagement mit ____WS. → Weiter mit Frage 5	<input type="checkbox"/> Fachkraft/Fallmanagement mit ____WS. → Weiter mit Frage 5
<input type="checkbox"/> Sonstige, und zwar _____ mit ____WS. → Weiter mit Frage 5	<input type="checkbox"/> Sonstige, und zwar _____ mit ____WS. → Weiter mit Frage 5
<input type="checkbox"/> Keine weitere Stelle. → Weiter mit Frage 6	<input type="checkbox"/> Keine weitere Stelle. → Weiter mit Frage 6

5. **Sie haben angegeben, dass Sie eine weitere Funktion ausüben.** Welche der folgenden Aussagen trafen auf das Aufgabenspektrum dieser weiteren Funktion zu? Bitte geben Sie an, was für die **Jahre 2021 und 2022** auf Sie zugetroffen hat. Mehrfachnennungen sind möglich.

	2021	2022
Ich war im Rahmen einer weiteren Funktion aktiv in den Prozess zur Festlegung/Formulierung von Gleichstellung als Ziel in der Zielvereinbarung eingebunden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich nahm im Rahmen einer weiteren Funktion an Sitzungen mit der Agentur/Bundesland im Rahmen zur Erstellung der Zielvereinbarung teil.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich war im Rahmen einer weiteren Funktion an der Maßnahmenplanung aktiv beteiligt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Nichts trifft zu.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

6. **Unabhängig davon, wie es bislang in Ihrem Jobcenter geregelt war:** Wie beurteilen Sie die folgenden Aussagen über die Funktionen und Aufgaben der/des BCA? Geben Sie hier Ihre Einschätzung auf einer Skala von „stimme ich voll zu“ bis „stimme gar nicht zu“ an.

	Stimme gar nicht zu	Stimme eher nicht zu	Stimme eher zu	Stimme voll zu	Kann nicht beurteilt werden
Wenn der/die BCA eine weitere leitende Funktion (bspw. Bereichs- oder Teamleitung) ausübt, kann das Thema Gleichstellung im SGB II nachhaltiger im Jobcenter verankert werden.	<input type="checkbox"/>				
Wenn der/die BCA eine weitere Funktion auf operativer Ebene (bspw. Fachkraft/Fallmanagement) ausübt, kann das Thema Gleichstellung im SGB II nachhaltiger im Jobcenter verankert werden.	<input type="checkbox"/>				
Für die Tätigkeit der/des BCA ist es zielführender, keine weitere Funktion zu haben.	<input type="checkbox"/>				
Wenn die/der BCA eine weitere Funktion ausübt, ist es zielführender, diese für alle sichtbar getrennt auszuüben.	<input type="checkbox"/>				
Die/der BCA sollte aktiv an der Erstellung einer lokalen Arbeitsmarktstrategie (z. B. Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramm, Beschäftigungspolitische Strategie etc.) mitwirken.	<input type="checkbox"/>				
Die/der BCA sollte aktiv an der Planung von arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen beteiligt werden.	<input type="checkbox"/>				
Die/der BCA sollte aktiv an der Planung von Schulungsangeboten für Mitarbeitende des Jobcenters beteiligt werden.	<input type="checkbox"/>				
Zwischen BCA und Controlling sollte ein regelmäßiger Austausch stattfinden.	<input type="checkbox"/>				
Die/der BCA sollte an Sitzungen der für die strategische Ausrichtung des Jobcenters zuständigen Gremien regelmäßig teilnehmen.	<input type="checkbox"/>				
Die/der BCA sollte aktiv in den Prozess zur Festlegung/Formulierung von Gleichstellung als Ziel in der Zielvereinbarung eingebunden sein.	<input type="checkbox"/>				
Die/der BCA sollte an Sitzungen mit der Agentur/Bundesland im Rahmen zur Erstellung der Zielvereinbarung teilnehmen.	<input type="checkbox"/>				
Die/der BCA sollte an Sitzungen mit der Agentur/Bundesland im Rahmen der Zielnachhaltungsgespräche teilnehmen	<input type="checkbox"/>				

Fragen zum Prozess der Zielplanung und Zielnachhaltung in Ihrem Jobcenter

7. Die Jobcenter schließen nach § 48 b SGB II mit der Agentur für Arbeit bzw. dem Bundesland eine Zielvereinbarung ab. Wurde in der Zielvereinbarung Ihres Jobcenters ein Ziel mit Gleichstellungsbezug in die Zielvereinbarung aufgenommen?

Wir meinen dabei Ziele, die bspw. die Verbesserung der Integrationsquoten von Frauen oder Alleinerziehenden adressieren (geschlechterdifferenzierte Bepanung von K2) oder auf die Reduzierung des Unterschieds der Integrationsquoten von Frauen und Männern abzielen. Ein Ziel mit Gleichstellungsbezug ist aber auch ein Ziel, dass sich auf Zielgruppen bezieht, unter denen Frauen überproportional vertreten sind (wie bspw. Alleinerziehende oder Erziehende in Erziehungszeiten nach § 10 Abs. 1 Nr. 3 SGB II) oder mit dem geschlechterbezogene Themen (z. B. Vereinbarkeit) adressiert werden (bspw. ein Ziel wie „Erhöhung der Integrationsquote von Alleinerziehenden“ oder „stärkere Beteiligung von Frauen in Paar-BG an Fördermaßnahmen zur Eingliederung in Arbeit“).

Bitte geben Sie an, was für die **Jahre 2021 und 2022** für Ihr Jobcenter zugetroffen hat.

2021	2022
<input type="checkbox"/> Ja → Weiter mit Frage 8	<input type="checkbox"/> Ja → Weiter mit Frage 8
<input type="checkbox"/> Nein → Weiter mit Frage 12	<input type="checkbox"/> Nein → Weiter mit Frage 12
<input type="checkbox"/> Ist mir nicht bekannt → Weiter mit Frage 12	<input type="checkbox"/> Ist mir nicht bekannt → Weiter mit Frage 12

8. Sie haben angegeben, dass in der Zielvereinbarung Ihres Jobcenters ein Ziel mit Gleichstellungsbezug aufgenommen wurde. Wurde dieses Ziel von Ihrem Jobcenter anhand von quantitativen Messgrößen (bspw. Controlling- oder Kennzahlen) erfasst? Bitte geben Sie an, was für die **Jahre 2021 und 2022** für Ihr Jobcenter zugetroffen hat.

2021	2022
<input type="checkbox"/> Ja	<input type="checkbox"/> Ja
<input type="checkbox"/> Nein	<input type="checkbox"/> Nein
<input type="checkbox"/> Ist mir nicht bekannt	<input type="checkbox"/> Ist mir nicht bekannt

9. Sie haben angegeben, dass in der Zielvereinbarung Ihres Jobcenters ein Ziel mit Gleichstellungsbezug aufgenommen wurde. Welche der folgenden Aussagen traf auf Ihr Jobcenter zu, wenn es zu drohenden Zielverfehlungen bei diesem Ziel kam? Bitte geben Sie an, was für die Jahre 2021 und 2022 für Ihr Jobcenter zugefallen hat. Mehrfachnennungen sind möglich.

	2021	2022
Zielwerte wurden beobachtet, ohne dass konkrete Aktivitäten eingeleitet worden sind.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Geschäftsführung/Amtsleitung und Bereichsleitung/Sachgebietsleitung stimmten sich über zu ergreifende Aktivitäten ab (bspw. Maßnahmen, spezielle Teams, organisatorische Veränderungen).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Geschäftsführung/Amtsleitung und Teamleitung stimmten sich über zu ergreifende Aktivitäten ab.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Geschäftsführung/Amtsleitung stimmte sich mit mir als BCA über zu ergreifende Aktivitäten ab.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Die Geschäftsführung/Amtsleitung gab vor, dass sich Bereichsleitung/Sachgebietsleitung und Teamleitung über zu ergreifende Aktivitäten abstimmten.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Die Geschäftsführung/Amtsleitung gab vor, dass sich Teamleitung und Fachkräfte/Fallmanagement über zu ergreifende Aktivitäten abstimmten.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sonstiges, und zwar: _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Eine Zielverfehlung war nicht absehbar.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ist mir nicht bekannt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

10. Gab es in Ihrem Jobcenter festgelegte Abläufe, wie mit einer (drohenden) Zielverfehlung umgegangen werden soll? Bitte geben Sie an, was für die Jahre 2021 und 2022 für Ihr Jobcenter zugefallen hat.

2021	2022
<input type="checkbox"/> Ja	<input type="checkbox"/> Ja
<input type="checkbox"/> Nein	<input type="checkbox"/> Nein
<input type="checkbox"/> Ist mir nicht bekannt	<input type="checkbox"/> Ist mir nicht bekannt

11. Wer war in Ihrem Jobcenter für die Zielerreichung von Gleichstellung als Ziel hauptverantwortlich? Mehrfachnennungen sind möglich. Bitte geben Sie an, was für die Jahre 2021 und 2022 für Ihr Jobcenter zugefallen hat.

	2021	2022
Geschäftsführung/Amtsleitung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sachgebietsleitung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bereichsleitung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Teamleitung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Controlling	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich selbst als BCA	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Fachkräfte/Fallmanagement	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Verantwortlichkeit war nicht dezidiert auf eine Funktion festgelegt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sonstige, und zwar: _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ist mir nicht bekannt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Fragen zur Förderung weiblicher erwerbsfähiger Leistungsberechtigter im Jobcenter

Uns interessiert, ob und welche spezifischen arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen in Ihrem Jobcenter für weibliche erwerbsfähige Leistungsberechtigte (ELB) in den Jahren 2021 und 2022 durchgeführt worden sind. Wir möchten Sie darauf hinweisen, dass spezialisierte Teams oder spezialisierte Fachkräfte an dieser Stelle explizit nicht gemeint sind, dazu möchten wir Sie im weiteren Verlauf des Fragebogens befragen.

12. Gab es in Ihrem Jobcenter arbeitsmarktpolitische Maßnahmen für weibliche ELB? Bitte geben Sie an, was für die **Jahre 2021 und 2022** für Ihr Jobcenter zugetroffen hat.

2021	2022
<input type="checkbox"/> Ja → Weiter mit Frage 13	<input type="checkbox"/> Ja → Weiter mit Frage 13
<input type="checkbox"/> Nein → Weiter mit Frage 23	<input type="checkbox"/> Nein → Weiter mit Frage 23
<input type="checkbox"/> Ist mir nicht bekannt → Weiter mit Frage 23	<input type="checkbox"/> Ist mir nicht bekannt → Weiter mit Frage 23

13. Für welche weiblichen ELB gab es in Ihrem Jobcenter spezifische arbeitsmarktpolitische Maßnahmen? Die Maßnahmen sollen sich ausschließlich auf die einzelnen Zielgruppen beziehen. Maßnahmen, die verschiedene Gruppen der weiblichen ELB ansprechen, können Sie unter „Sonstiges“ nennen. Bitte geben Sie an, was für die **Jahre 2021 und 2022** für Ihr Jobcenter zugetroffen hat. Mehrfachnennungen sind möglich.

	2021	2022
Ausschließlich für weibliche Alleinerziehende.	<input type="checkbox"/> → Weiter mit Frage 14	<input type="checkbox"/> → Weiter mit Frage 14
Ausschließlich für Migrantinnen und/oder weibliche Geflüchtete.	<input type="checkbox"/> → Weiter mit Frage 17	<input type="checkbox"/> → Weiter mit Frage 17
Ausschließlich für weibliche Erziehende nach § 10 Abs. 1 Nr. 3 SGB II	<input type="checkbox"/> → Weiter mit Frage 20	<input type="checkbox"/> → Weiter mit Frage 20
Für Sonstige, und zwar für:	<input type="checkbox"/> → Weiter mit Frage 23	<input type="checkbox"/> → Weiter mit Frage 23

Wenn in Frage 13 „weibliche Alleinerziehende“ genannt wurde: Sie haben angegeben, dass Sie in den Jahren 2021 und/oder 2022 spezifische arbeitsmarktpolitische Maßnahmen für weibliche Alleinerziehende in Ihrem Jobcenter hatten. Wir würden gerne mehr über diese arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen für weibliche Alleinerziehende erfahren. Niederschwellige Angebote wie zum Beispiel offene Treff- und Austauschformate werden hier nicht dazu gezählt.

14. Seit wann führt Ihr Jobcenter diese arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen für weibliche Alleinerziehende durch?

- Seit etwa drei Jahren oder kürzer
- Seit etwa vier bis sechs Jahren
- Seit mehr als etwa sechs Jahren
- Ist mir nicht bekannt

15. Worauf zielten diese spezifischen arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen für weibliche Alleinerziehende ab? Bitte geben Sie an, was für die **Jahre 2021 und 2022** für Ihr Jobcenter zugetroffen hat. Mehrfachnennungen sind möglich.

	2021	2022
Heranführung an den Ausbildungs- oder Arbeitsmarkt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Vermittlung in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Heranführung an eine selbständige Tätigkeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Stabilisierung einer Beschäftigungsaufnahme	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Berufswahl und Berufsausbildung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Berufliche Weiterbildung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ist mir nicht bekannt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

16. **Unabhängig davon, welche Eingliederungsleistungen für die Zielgruppe der weiblichen Alleinerziehenden in Ihrem Jobcenter zum Einsatz kommen:** Bitte geben Sie an, für wie relevant Sie die jeweiligen Leistungen zur Eingliederung in den Arbeitsmarkt für die Zielgruppe der weiblichen Alleinerziehenden halten.

	Relevant	Nicht relevant	Kann ich nicht beurteilen
Aktivierung und berufliche Eingliederung (§ 16 Abs. 1 SGB II)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Berufsausbildung (§ 16 Abs. 1 SGB II)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Berufliche Weiterbildung (FbW) (§ 16 Abs. 1 SGB II)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Aufnahme einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung (§ 16 Abs. 1 SGB II)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kommunale Eingliederungsleistungen (§ 16a SGB II)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Einstiegsgeld (§16b SGB II)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Leistungen zur Eingliederung von Selbständigen (§ 16c SGB II)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Arbeitsgelegenheiten (§ 16d SGB II)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Eingliederung von Langzeitarbeitslosen (§ 16e SGB II)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Freie Förderung (§ 16f SGB II)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Förderung bei Wegfall der Hilfebedürftigkeit (§ 16g SGB II)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Förderung schwer zu erreichender junger Menschen (§ 16h SGB II)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Teilhabe am Arbeitsmarkt (§ 16i SGB II)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Wenn in Frage 13 „Migrantinnen und/oder weibliche Geflüchtete“ genannt wurde: Sie haben angegeben, dass Sie in den Jahren 2021 und/oder 2022 spezifische arbeitsmarktpolitische Maßnahmen für Migrantinnen und/oder weibliche Geflüchtete in Ihrem Jobcenter hatten. Wir würden gerne mehr über diese arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen für Migrantinnen und/oder weibliche Geflüchtete erfahren. Niederschwellige Angebote wie zum Beispiel offene Treff- und Austauschformate werden hier nicht dazu gezählt.

17. Seit wann führt Ihr Jobcenter diese arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen für Migrantinnen und/oder weibliche Geflüchtete durch?

- Seit etwa drei Jahren oder kürzer
- Seit etwa vier bis sechs Jahren
- Seit mehr als etwa sechs Jahren
- Ist mir nicht bekannt

18. Worauf zielten diese spezifischen arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen für Migrantinnen und/oder weibliche Geflüchtete ab? Bitte geben Sie an, was für die Jahre **2021** und **2022** für Ihr Jobcenter zugetroffen hat. Mehrfachnennungen sind möglich.

	2021	2022
Heranführung an den Ausbildung- oder Arbeitsmarkt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Vermittlung in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Heranführung an eine selbständige Tätigkeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Stabilisierung einer Beschäftigungsaufnahme	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Berufswahl und Berufsausbildung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Berufliche Weiterbildung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ist mir nicht bekannt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

19. **Unabhängig davon, welche Eingliederungsleistungen für die Zielgruppe der Migrantinnen und/oder weiblichen Geflüchteten in Ihrem Jobcenter zum Einsatz kommen:** Bitte geben Sie an, für wie relevant Sie die jeweiligen Leistungen zur Eingliederung in den Arbeitsmarkt für die Zielgruppe der Migrantinnen und/oder weiblichen Geflüchteten halten.

	Relevant	Nicht relevant	Kann ich nicht beurteilen
Aktivierung und berufliche Eingliederung (§ 16 Abs. 1 SGB II)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Berufsausbildung (§ 16 Abs. 1 SGB II)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Berufliche Weiterbildung (FbW) (§ 16 Abs. 1 SGB II)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Aufnahme einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung (§ 16 Abs. 1 SGB II)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kommunale Eingliederungsleistungen (§ 16a SGB II)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Einstiegs geld (§16b SGB II)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Leistungen zur Eingliederung von Selbständigen (§ 16c SGB II)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Arbeitsgelegenheiten (§ 16d SGB II)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Eingliederung von Langzeitarbeitslosen (§ 16e SGB II)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Freie Förderung (§ 16f SGB II)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Förderung bei Wegfall der Hilfebedürftigkeit (§ 16g SGB II)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Förderung schwer zu erreichender junger Menschen (§ 16h SGB II)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Teilhabe am Arbeitsmarkt (§ 16i SGB II)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Wenn in Frage 13 „weibliche Erziehende nach § 10 Abs. 1 Nr. 3 SGB II“ genannt wurde: Sie haben angegeben, dass Sie in den Jahren 2021 und/oder 2022 spezifische arbeitsmarktpolitische Maßnahmen für weibliche Erziehende nach § 10 Abs. 1 Nr. 3 SGB II in Ihrem Jobcenter hatten. Wir würden gerne mehr über diese arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen für weibliche Erziehende nach § 10 Abs. 1 Nr. 3 SGB II erfahren. Niederschwellige Angebote wie zum Beispiel offene Treff- und Austauschformate werden hier nicht dazu gezählt.

20. Seit wann führt Ihr Jobcenter diese arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen für weibliche Erziehende nach § 10 Abs. 1 Nr. 3 SGB II durch?

- Seit etwa drei Jahren oder kürzer
- Seit etwa vier bis sechs Jahren
- Seit mehr als etwa sechs Jahren
- Ist mir nicht bekannt

21. Worauf zielten diese spezifischen arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen für weibliche Erziehende nach § 10 Abs. 1 Nr. 3 SGB II ab? Bitte geben Sie an, was für die **Jahre 2021 und 2022** für Ihr Jobcenter zugetroffen hat. Mehrfachnennungen sind möglich.

	2021	2022
Heranführung an den Ausbildungs- oder Arbeitsmarkt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Vermittlung in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Heranführung an eine selbständige Tätigkeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Stabilisierung einer Beschäftigungsaufnahme	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Berufswahl und Berufsausbildung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Berufliche Weiterbildung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ist mir nicht bekannt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

22. **Unabhängig davon, welche Eingliederungsleistungen für die Zielgruppe der weiblichen Erziehenden nach § 10 Abs. 1 Nr. 3 SGB II in Ihrem Jobcenter zum Einsatz kommen:** Bitte geben Sie an, für wie relevant Sie die jeweiligen Leistungen zur Eingliederung in den Arbeitsmarkt für die Zielgruppe der weiblichen Erziehenden nach § 10 Abs. 1 Nr. 3 SGB II halten.

	Relevant	Nicht relevant	Kann ich nicht beurteilen
Aktivierung und berufliche Eingliederung (§ 16 Abs. 1 SGB II)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Berufsausbildung (§ 16 Abs. 1 SGB II)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Berufliche Weiterbildung (FbW) (§ 16 Abs. 1 SGB II)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Aufnahme einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung (§ 16 Abs. 1 SGB II)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kommunale Eingliederungsleistungen (§ 16a SGB II)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Einstiegsgeld (§16b SGB II)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Leistungen zur Eingliederung von Selbständigen (§ 16c SGB II)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Arbeitsgelegenheiten (§ 16d SGB II)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Eingliederung von Langzeitarbeitslosen (§ 16e SGB II)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Freie Förderung (§ 16f SGB II)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Förderung bei Wegfall der Hilfebedürftigkeit (§ 16g SGB II)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Förderung schwer zu erreichender junger Menschen (§ 16h SGB II)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Teilhabe am Arbeitsmarkt (§ 16i SGB II)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Ergänzend zu den arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen für weibliche ELB interessiert uns ebenfalls, ob es in Ihrem Jobcenter spezialisierte Teams oder spezialisierte Fachkräfte für bestimmte Zielgruppen unter den weiblichen ELB gibt.

23. Gab es in Ihrem Jobcenter spezialisierte Teams oder spezialisierte Fachkräfte für weibliche ELB? Bitte geben Sie an, was für die **Jahre 2021 und 2022** für Ihr Jobcenter zugetroffen hat.

2021	2022
<input type="checkbox"/> Ja → Weiter mit Frage 24	<input type="checkbox"/> Ja → Weiter mit Frage 24
<input type="checkbox"/> Nein → Weiter mit Frage 31	<input type="checkbox"/> Nein → Weiter mit Frage 31
<input type="checkbox"/> Ist mir nicht bekannt → Weiter mit Frage 31	<input type="checkbox"/> Ist mir nicht bekannt → Weiter mit Frage 31

24. Für welche weibliche ELB gab es in Ihrem Jobcenter spezialisierte Teams oder spezialisierte Fachkräfte? Die Teams oder Fachkräfte sollen sich ausschließlich auf die einzelnen Zielgruppen beziehen. Teams oder Fachkräfte, die für verschiedene Gruppen der weiblichen ELB zuständig sind, können Sie unter „Sonstiges“ nennen. Bitte geben Sie an, was für die **Jahre 2021 und 2022** für Ihr Jobcenter zugetroffen hat. Mehrfachnennungen sind möglich.

	2021	2022
Ausschließlich für weibliche Alleinerziehende.	<input type="checkbox"/> → Weiter mit Frage 25	<input type="checkbox"/> → Weiter mit Frage 25
Ausschließlich für Migrantinnen und/oder weibliche Geflüchtete.	<input type="checkbox"/> → Weiter mit Frage 27	<input type="checkbox"/> → Weiter mit Frage 27
Ausschließlich für weibliche Erziehende nach § 10 SGB II.	<input type="checkbox"/> → Weiter mit Frage 29	<input type="checkbox"/> → Weiter mit Frage 29
Für Sonstige, und zwar für:	<input type="checkbox"/> → Weiter mit Frage 31	<input type="checkbox"/> → Weiter mit Frage 31

Wenn in Frage 24 „weibliche Alleinerziehende“ genannt wurde: Sie haben angegeben, dass es in Ihrem Jobcenter in den Jahren 2021 und/oder 2022 spezialisierte Teams oder spezialisierte Fachkräfte für weibliche Alleinerziehende gab. Wir würden gerne mehr über diese spezialisierten Teams oder spezialisierten Fachkräfte für weibliche Alleinerziehende erfahren.

25. Seit wann existieren in Ihrem Jobcenter spezialisierte Teams oder spezialisierte Fachkräfte für weibliche Alleinerziehende?

- Seit etwa drei Jahren oder kürzer
- Seit etwa vier bis sechs Jahren
- Seit mehr als etwas sechs Jahren
- Ist mir nicht bekannt

26. Handelt es sich bei diesen spezialisierten Teams oder spezialisierten Fachkräfte für weibliche Alleinerziehende um einen festen (permanenten) Bestandteil in der Organisation Ihres Jobcenters?

- Ja
- Nein.
- Ist mir nicht bekannt.

Wenn in Frage 24 „für Migrantinnen und/oder weibliche Geflüchtete“ genannt wurde: Sie haben angegeben, dass es in Ihrem Jobcenter in den Jahren 2021 und/oder 2022 spezialisierte Teams oder spezialisierte Fachkräfte für Migrantinnen und/oder weibliche Geflüchtete gab. Wir würden gerne mehr über diese spezialisierten Teams oder spezialisierten Fachkräfte für Migrantinnen und/oder weibliche Geflüchtete erfahren.

27. Seit wann existieren in Ihrem Jobcenter spezialisierte Teams oder spezialisierte Fachkräfte für Migrantinnen und/oder weibliche Geflüchtete?

- Seit etwa drei Jahren oder kürzer
- Seit etwa vier bis sechs Jahren
- Seit mehr als etwa sechs Jahren
- Ist mir nicht bekannt

28. Handelt es sich bei diesen spezialisierten Teams oder spezialisierten Fachkräfte für Migrantinnen und/oder weibliche Geflüchtete um einen festen (permanenten) Bestandteil in der Organisation Ihres Jobcenters?
- Ja
 - Nein.
 - Ist mir nicht bekannt.

Wenn in Frage 24 „für weibliche Erziehende nach § 10 Abs. 1 Nr. 3 SGB II“ genannt wurde: Sie haben angegeben, dass es in Ihrem Jobcenter in den Jahren 2021 und/oder 2022 spezialisierte Teams oder spezialisierte Fachkräfte für weibliche Erziehende nach § 10 Abs. 1 Nr. 3 SGB II gab. Wir würden gerne mehr über diese spezialisierten Teams oder spezialisierten Fachkräfte weibliche Erziehende nach § 10 Abs. 1 Nr. 3 SGB II erfahren.

29. Seit wann existieren in Ihrem Jobcenter spezialisierte Teams oder spezialisierte Fachkräfte für weibliche Erziehende nach § 10 Abs. 1 Nr. 3 SGB II?
- Seit etwa drei Jahren oder kürzer
 - Seit etwa vier bis sechs Jahren
 - Seit mehr als etwa sechs Jahren
 - Ist mir nicht bekannt
30. Handelt es sich bei diesen spezialisierten Teams oder spezialisierten Fachkräfte für weibliche Erziehende nach § 10 Abs. 1 Nr. 3 SGB II um einen festen (permanenten) Bestandteil in der Organisation Ihres Jobcenters?
- Ja
 - Nein.
 - Ist mir nicht bekannt.

31. **Zum Abschluss des Fragebogens interessiert uns**, bei welchen der folgenden Aspekte Sie in Ihrem Jobcenter zum aktuellen Zeitpunkt einen Handlungsbedarf in Bezug auf Gleichstellung sehen. Bitte geben Sie an, ob Sie einen Handlungsbedarf sehen und wenn ja, ob entsprechende Aktivitäten angestoßen wurden, um diesem Handlungsbedarf zu begegnen.

	Ich erkenne einen Handlungsbedarf in Bezug auf Gleichstellung in meinem Jobcenter	Das Jobcenter hat entsprechende Aktivitäten angestoßen, um diesen Handlungsbedarf zu begegnen.
Geschlechterbezogene Rollenbilder der ELB.	<input type="checkbox"/> Ja → Weiter mit Spalte 2 <input type="checkbox"/> Nein	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> nein
Geschlechterbezogene Rollenbilder der Fachkräfte/des Fallmanagements.	<input type="checkbox"/> Ja → Weiter mit Spalte 2 <input type="checkbox"/> Nein	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein
Geschlechterbezogene Rollenbilder der Führungskräfte.	<input type="checkbox"/> Ja → Weiter mit Spalte 2 <input type="checkbox"/> Nein	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein
Die Erwerbsintegration von ELB, die Erziehungszeiten in Anspruch nehmen (§10 SGB II).	<input type="checkbox"/> Ja → Weiter mit Spalte 2 <input type="checkbox"/> Nein	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein
Die Erwerbsintegration von weiblichen ELB, die Erziehungsverantwortung haben.	<input type="checkbox"/> Ja → Weiter mit Spalte 2 <input type="checkbox"/> Nein	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein
Die Erwerbsintegration von weiblichen ELB, die keine Erziehungsverantwortung haben.	<input type="checkbox"/> Ja → Weiter mit Spalte 2 <input type="checkbox"/> Nein	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein
Das Einstellungsverhalten der Arbeitgeber.	<input type="checkbox"/> Ja → Weiter mit Spalte 2 <input type="checkbox"/> Nein	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein
Ein einheitliches Verständnis der Führungs- und Fachkräfte/des Fallmanagements im Jobcenter darüber, was Gleichstellung im SGB II bedeutet.	<input type="checkbox"/> Ja → Weiter mit Spalte 2 <input type="checkbox"/> Nein	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein
Kompetenzaufbau der Fachkräfte/des Fallmanagements im Jobcenter zur Bearbeitung von geschlechterbezogenen Ungleichheiten.	<input type="checkbox"/> Ja → Weiter mit Spalte 2 <input type="checkbox"/> Nein	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein
Kompetenzaufbau der Führungskräfte im Jobcenter zur Bearbeitung von geschlechterbezogenen Ungleichheiten.	<input type="checkbox"/> Ja → Weiter mit Spalte 2 <input type="checkbox"/> Nein	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein

Vielen Dank für die Beantwortung des Fragebogens!

Sie haben den Fragebogen vollständig bearbeitet. Haben Sie herzlichen Dank für die Teilnahme an der Befragung und die Unterstützung des Forschungsvorhabens „Gleichstellungsimpulse im SGB II Zielsteuerungssystem“.

Diese Publikation wird im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales kostenlos herausgegeben. Sie darf weder von Parteien noch von Wahlbewerbern oder Wahlhelfern während des Wahlkampfes zum Zwecke der Wahlwerbung verwendet werden. Dies gilt für Europa-, Bundestags-, Landtags- und Kommunalwahlen. Missbräuchlich ist insbesondere die Verteilung auf Wahlveranstaltungen, an Informationsständen der Parteien sowie das Einlegen, Aufdrucken oder Aufkleben parteipolitischer Informationen oder Werbemittel. Untersagt ist gleichfalls die Weitergabe an Dritte zum Zwecke der Wahlwerbung. Unabhängig davon, wann, auf welchem Weg und in welcher Anzahl diese Publikation dem Empfänger zugegangen ist, darf sie auch ohne zeitlichen Bezug zu einer bevorstehenden Wahl nicht in einer Weise verwendet werden, die als Parteinahme der Bundesregierung zugunsten einzelner politischer Gruppen verstanden werden könnte. Außerdem ist diese kostenlose Publikation - gleichgültig wann, auf welchem Weg und in welcher Anzahl diese Publikation dem Empfänger zugegangen ist - nicht zum Weiterverkauf bestimmt.

Alle Rechte einschließlich der fotomechanischen Wiedergabe und des auszugsweisen Nachdrucks vorbehalten.