

Inhaltsverzeichnis

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

Inhaltsverzeichnis

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

1	RahmenbedingungenÜberlegungen zu einer praxisbezogenen Konkretisierung der Handlungsimpulse	204
2	Diversitätsgerechtere Organisationskultur mithilfe eines Leitbilds	207
3	Diversitätssensible Ermessensausübung	214
4	Diversitätskompetenz in der Beratung	216
5	Evaluation	219
 <i>Gerrit Kaschuba</i>		
Überlegungen zu einer praxisbezogenen Konkretisierung der Handlungsimpulse aus Perspektive personen- und organisationsbezogener Kompetenzentwicklung in Jobcentern		221
1	Ressourcen- und Wissensmanagement in der diversitätsbewussten Gewährungspraxis	222
2	Wege zu Diversitätskompetenz – persönliche Haltung und Grundlage fachlichen Handelns	226
3	Barrierearme Zugänge zum Jobcenter	231
4	Diskursräume, Kommunikation und Umgang mit Konflikten	233
Autorinneninformationen		239