

Erwerbsintegration entgegen der Erwartung: Langzeitarbeitslose
zwischen (un-)überwindbaren Hemmnissen, Handlungsfähigkeit und
sozialen Unterstützungsnetzwerken

Inaugural-Dissertation
zur Erlangung des Doktorgrades an der Sozialwissenschaftlichen Fakultät
der Ludwig-Maximilians-Universität München

Vorgelegt von
Lukas Kerschbaumer

2023

Erstgutachter: [Prof. Dr. Stephan Lessenich](#)

Zweitgutachter: [Prof. Dr. Markus Promberger](#)

Tag der mündlichen Prüfung: [28.02.2023](#)

Danksagung

In erster Linie gilt mein Dank meiner Frau Marie Boost. Das Promotionsvorhaben ist im Juni 2022 genauso alt wie unsere Ehe und das Ziel war schon immer, im Unterschied zu unserer Ehe, die Promotion endlich zu Ende zu bringen. In der Praxis heißt das, dass neben meiner Vollzeitberufstätigkeit und zwei Kindern jede Stunde, die in die Dissertationsschrift geflossen ist, eine Stunde ist, die von der Familie abgeht und durch meine Frau kompensiert wird. Wer selber Kinder hat, weiß, dass das im Umkehrschluss heißt, dass ihr Aufwand für meine Dissertation wesentlich größer ist als es der meine war. Darüber hinaus ist sie selbst erwerbstätig und arbeitet ebenfalls an ihrer Dissertation. Sie deckt fachlich alles ab, was es für eine Promotion braucht, leider haben wir es noch nicht geschafft auch für sie zu einem formalen Abschluss des Dissertationsvorhabens zu kommen. So bleibt es einstweilen dabei, dass ich mich bei ihr für all ihre Unterstützung als Partnerin, Koautorin und auch Lektorin von Herzen bedanke und hoffe, dass ich ihr auf absehbare Zeit eine ebenso große Stütze bei ihrer Promotion sein kann, es wäre nur gerecht. Danke.

Zudem möchte ich mich bei Andreas Hirsland bedanken. Der mich seit Beginn meiner wissenschaftlichen Laufbahn unter seine Fittiche genommen hat und viel Zeit zu investieren hatte, bis wir beide mit Zuarbeiten für Projekte auch was anfangen konnten. Ob gewollt oder nicht, er hat die Rolle eines Mentors eingenommen und nie Zweifel daran gelassen, dass es ihm seine Zeit und der Aufwand wert sind, dafür und für die ständige diskursive Begleitung bin ich dankbar.

Stephan Lessenich ist es zu verdanken, dass ich selbst auch davon überzeugt war, dass das Verfassen einer Dissertation machbar ist. „Klingt interessant, mach doch, ich mach mit“, war alles, was es von seiner Seite brauchte, um zu klären, dass ich mich meinem vorgeschlagenen Thema widmen konnte. Danke für deinen Input, Anregungen und auch Veranstaltungen, in denen alle Dissertant:innen die Köpfe zusammenstecken durften, um sich selbst und auch alle anderen davon zu überzeugen: „Es ist machbar.“

Danke Markus Promberger, der immer wieder den Willen und das Geld fand, um mich am Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) zu halten, bis eben auch mal ein Jobangebot im Ausland um die Ecke kommt und der Nachwuchs flügge wird. Danke für deine Unterstützung auf dem Weg in akademische Gefilde und dem Weg zur Promotion.

Auch Mark Trappmann hat wesentlichen Anteil daran, dass das Promotionsvorhaben möglich war. Der gesamte Rahmen, der Zugang zu den Daten und auch das freie Agieren damit wurden erst durch ihn möglich. Danke für deine Bereitschaft, auch qualitative Forschung in einer durch und durch quantitativ angelegten Panel-Studie zu ermöglichen.

Besonderer Dank gebührt allen Interviewpartner:innen, die so viel Offenheit und Einblicke gewährt haben. Ohne sie als Expert:innen in eigener Sache wäre es mir unmöglich gewesen diese Arbeit zu verfassen. Sie haben meinen Respekt und Achtung, auch unter fordernden Lebensumständen die Zeit und Bereitschaft zu finden, einen Beitrag zu leisten.

Anna Geisler gebührt mein Dank für die professionelle Unterstützung in der graphischen Darstellung empirischer Ergebnisse in dieser Arbeit.

Inhaltsverzeichnis

1	EINLEITUNG UND FRAGESTELLUNG	8
2	EIN ÜBERBLICK DER KUMULATIVEN DISSERTATION	11
3	ARBEITSLOSIGKEIT IN EINER ERWERBSZENTRIERTEN GESELLSCHAFT.....	14
4	FÖRDERN UND FORDERN: MIT ZWANG ZUM SELBSTERHALT	19
5	LANGZEITARBEITSLOSIGKEIT UND MULTIPLE HEMMNISSE	23
6	ARBEIT, ARBEITSLOSIGKEIT UND NETZWERKE	28
7	DAS MODELL DER SELEKTIVEN PERMEABILITÄT AM ARBEITSMARKT	37
8	METHODEN UND METHODOLOGIE.....	41
9	ERGEBNISZUSAMMENFASSUNG UNERWARTETER ÜBERGÄNGE IN ERWERBSARBEIT	47
9.1	Perzeption von Informationen	50
9.2	Transmission von Informationen	51
9.3	Translation der Informationen in Handlung	52
9.4	Gezieltes Case Management als Strategie.....	57
10	SCHLUSSFOLGERUNGEN UND ABSCHLUSS	59
11	LITERATUR	62
12	HANDLUNGSFÄHIGKEIT BEI LANGZEITARBEITSLOSIGKEIT: WOHER NEHMEN?.....	77
12.1	Einleitung.....	79
12.2	Arbeitsförderung im Wandel.....	80
12.3	Begriffliche Grundlagen.....	81
12.4	Methode	83
12.5	Ergebnisse.....	85
12.5.1	Kund:innen, Vermittler:innen und die Institution (Jobcenter/SGB II)	85
12.5.2	Die Effizienzfalle	86
12.5.3	Die Überforderungs- und Qualifizierungsfalle	87
12.5.4	Die Kompetenz- und Zertifizierungsfalle	89
12.5.5	Die Aktivierungs- und Motivationsfalle	90
12.6	Fazit.....	90

12.7	Literatur.....	94
13	THE GERMAN EMPLOYMENT AGENCY'S MEASURES FOR INTEGRATING THE LONG-TERM UNEMPLOYED WITH MULTIPLE CONSTRAINTS INTO THE LABOUR MARKET: SOME INDIVIDUAL EXPERIENCES	99
13.1	Germany's employment agency as a redistributor of opportunities in light of European labour market policies	101
13.2	Reasons for long-term unemployment	103
13.3	Combination of qualitative methods	104
13.4	Effects and potential of the employment agency.....	106
13.4.1	The employment agency: A special connection between adviser, institution, and client	106
13.4.2	The employment agency as a manufacturer of opportunities	107
13.4.3	How to offer and mobilise labour force	110
13.4.4	Successful institutional placement: A matter of individual support	114
13.5	Conclusion	115
13.6	References	118
14	MEHR ALS NUR OBJEKTIVE INDIVIDUELLE ATTRIBUTE: ARBEITSMARKTRELEVANTE HEMMNISSE BEI LANGZEITARBEITSLOSIGKEIT	122
14.1	Entwicklung der Langzeitarbeitslosigkeit	123
14.2	Integration in Erwerbsarbeit	125
14.2.1	Beschäftigungsfähigkeit	125
14.2.2	Soziale Stabilisierung und Aktivierung	127
14.3	Stichprobe und Methode	128
14.4	Langzeitarbeitslosigkeit und Hemmnisse	129
14.4.1	Objektive Hemmnisse	130
14.4.2	Habitualisierte Hemmnisse	131
14.4.3	Situative und soziale Hemmnisse	136
14.5	Ergebnisdiskussion	139
14.6	Literatur.....	143
15	A RELATIONAL APPROACH TO UNDERSTANDING WELFARE RECIPIENTS' TRANSITIONS FROM LONG-TERM UNEMPLOYMENT TO EMPLOYMENT AND THE ROLE OF CASE WORK.....	147
15.1	Introduction.....	149
15.2	Long-Term Unemployment and Barriers to the Labour Market	150

15.3 Identity, Networks and Transitions: A Relational Heuristic	151
15.4 Data and Methods	153
15.5 Findings.....	155
15.6 Conclusion: The Importance of Case Work.....	162
15.7 References	164

Abbildungsverzeichnis

Abb. 1: Entwicklung Normalarbeitnehmer:innen und atypische Beschäftigung in Tsd., Zeitreihe Deutschland	9
Abb. 2: Langzeitarbeitslosigkeit in GER nach Dauer, Geschlecht und weiteren Strukturmerkmalen in Prozent	10
Abb. 3: Entwicklung Langzeitarbeitslose (LZA) an Arbeitslosen, Zeitreihe Deutschland	24
Abb. 4: Übergangschancen der Grundsicherungsempfänger:innen in bedarfsdeckende Beschäftigung nach Anzahl und Verteilung der Hemmnisse	25
Abb. 5: Modell der selektiven Permeabilität am Arbeitsmarkt.....	39
Abb. 6: Relationales Modell der Wirkzusammenhänge der Übergänge von LZA in Erwerbsarbeit	40
Abb. 7: Übergänge in Erwerbsarbeit als temporaler Prozess.....	56

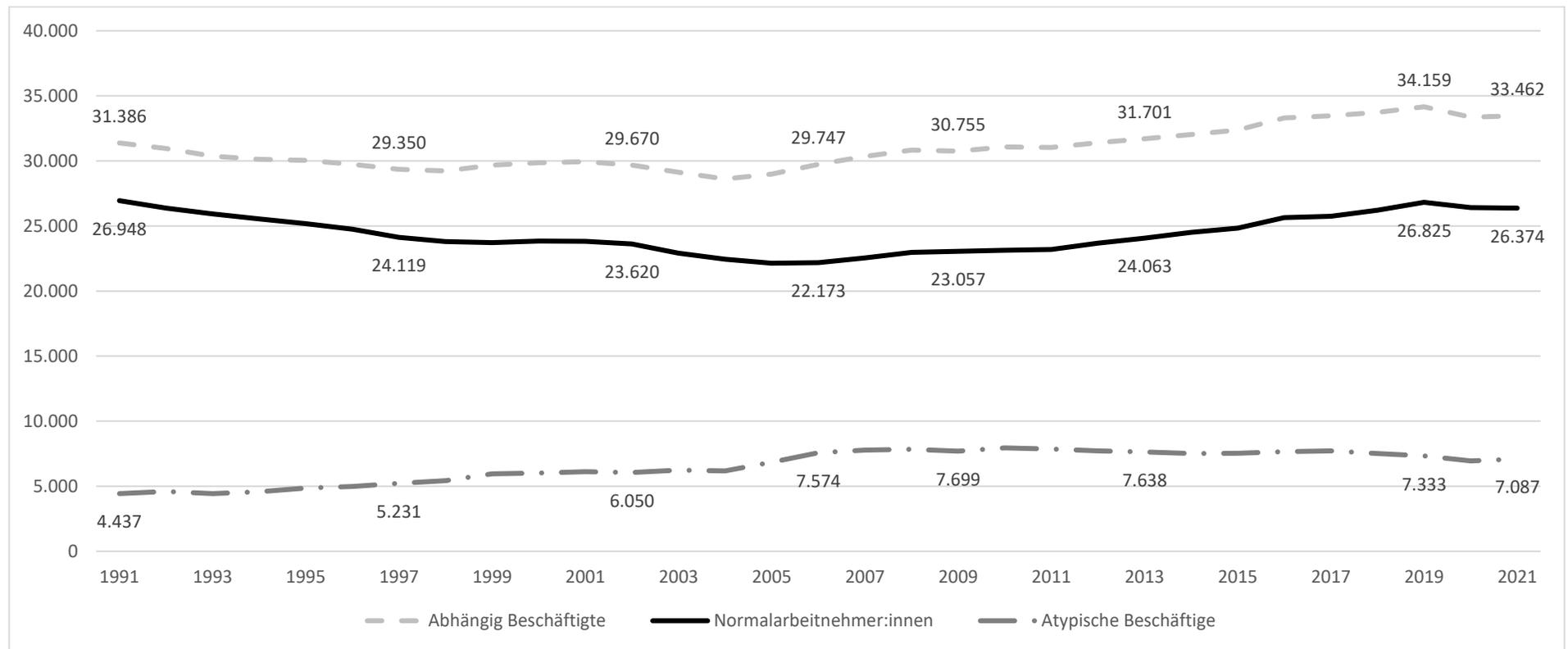
1 Einleitung und Fragestellung

Dahrendorf stellte 1982 die These auf, dass der Arbeitsgesellschaft die Arbeit ausgeht und den westlichen Industrienationen eine schicksalhaft wachsende Zahl an Arbeitslosen bevorsteht (Dahrendorf, 1982). Die erkämpften Lohnsteigerungen und Arbeitsrechte machen menschliche Arbeitskraft im Vergleich zur maschinellen Arbeit unrentabel, was eine zunehmende Reduktion des Bedarfs an menschlicher Arbeitskraft zur Folge hat (Rifkin, 2004). Im Zuge zunehmender Digitalisierung werden besorgte Stimmen laut, die markante Arbeitsplatzverluste prognostizieren (Frey & Osborne, 2013), wenngleich es klare Gegenpositionen gibt, die zwar einen Wandel der Arbeitswelt bescheinigen (Dengler & Matthes, 2015; Hammermann & Stettes, 2015), aber dem Wegfall von Arbeitsplätzen durch die Digitalisierung in einer Branche einen Zuwachs an solchen in anderen entgegenhalten (Zika et al., 2018). So ist in etwa seit 2005 ein Zuwachs an Normalarbeitsverhältnissen zu erkennen, der, nach zwischenzeitlicher Abnahme, beinahe das Niveau der Neunziger Jahre erreicht. Die Zahl der atypisch¹ Beschäftigten nimmt konstant zu und in Summe sind die Zuwächse auf konjunkturelle Entwicklungen, damit verbunden die stärkere Inklusion von älteren Arbeitnehmer:innen und Migrant:innen, wie auch auf die vermehrte Partizipation von Frauen am Arbeitsmarkt zurückzuführen (Duell & Vetter, 2020). Entgegen der Prognose von Dahrendorf (1982) ist aktuell absehbar, dass das Arbeitskräfteangebot schrumpft und viele Branchen damit konfrontiert sind, dass in Deutschland weniger qualifiziertes Personal für offene Stellen zur Verfügung steht als benötigt wird (Fuchs et al., 2021)². Auch wenn die Pandemie und damit verbundene wirtschaftliche Einbußen und höhere Arbeitslosenzahlen eine Reduktion der Engpässe bei Fachkräften gebracht hat, ist dieser Trend kurzfristig und wird im Zuge der demographischen Entwicklung in kürzester Zeit umgekehrt. Was bleibt, ist die Einsicht, dass der Fachkräftebedarf in vielen Branchen steigt und nur schwer zu bedienen ist (StatBA, 2021).

¹ Atypische Beschäftigung umfasst befristet und geringfügig Beschäftigte, Teilzeitbeschäftigte unter zwanzig Wochenstunden und Zeitarbeitnehmer:innen (Statistisches Bundesamt, 2022).

² Der Einfluss einer weiter steigenden Erwerbsbeteiligung von Frauen und Älteren sowie der Migration wurde eingerechnet (Fuchs et al., 2021).

Abb. 1: Entwicklung Normalarbeitnehmer:innen und atypische Beschäftigung in Tsd., Zeitreihe Deutschland



(Statistisches Bundesamt, 2022)

D. h. es gibt aktuell mehr Arbeit als Arbeitskräfte und trotzdem gibt es eine Gruppe von Personen, die konstant und über die Jahre hinweg nur erschwert auf dem ersten Arbeitsmarkt Fuß fasst – Langzeitarbeitslose, also Personen, die länger als zwölf Monate ohne Erwerbstätigkeit sind. Die Bundesagentur für Arbeit (BA) erkennt hier die zentrale Problematik in der Kombination unterschiedlicher hemmender Faktoren (Alter, geringe Qualifikation, Sprachdefizite, Krankheit, Langzeitarbeitslosigkeit per se), die dazu führen, dass Langzeitarbeitslose nicht unmittelbar von der starken Arbeitskräftenachfrage profitieren (StatBA, 2018, 2022a). So steigt die Gefahr von Langzeitarbeitslosigkeit betroffen zu sein mit dem Alter, bei geringer Qualifikation und gesundheitlichen Einschränkungen.¹ Eine detaillierte Übersicht erfolgt im [Kapitel 4 und der Abbildung 4](#).

Abb. 2: Langzeitarbeitslosigkeit in GER nach Dauer, Geschlecht und weiteren Strukturmerkmalen in Prozent



(Eggs et al., 2014; StatBA, 2022a)

Der zentralen Frage, wie es auch Langzeitarbeitslosen mit denkbar schwierigen Ausgangsbedingungen gelingen kann, am ersten Arbeitsmarkt unterzukommen und von der hohen Nachfrage nach Arbeitskräften zu profitieren, soll hier die volle Aufmerksamkeit gewidmet werden.

¹ In etwa 40 % der SGB-II-Bezieher:innen haben nach Selbsteinschätzung schwerwiegende gesundheitliche Einschränkungen (Eggs et al., 2014). Der Großteil der Langzeitarbeitslosen bezieht SGB-II-Leistungen (StatBA, 2022a).

2 Ein Überblick der kumulativen Dissertation

Der Inhalt dieser kumulativen Dissertation setzt sich aus vier Artikeln zusammen, die in verschiedenen Fachzeitschriften eingereicht und veröffentlicht wurden und einer zusammenfassenden Erörterung vorab, die den thematischen Rahmen über die einzelnen Veröffentlichungen hinweg spannt. Im Folgenden werden die Inhalte der vier Artikel laufend aufgegriffen und in ein Narrativ überführt, das in Summe die Zusammenschau aller Ergebnisse und in den Artikeln diskutierten thematischen Teilbereichen beinhaltet, punktuell ergänzt und um wichtige Details erweitert.

1. Der erste Schwerpunkt liegt auf der Straffung und Vereinheitlichung von institutionellen Prozessen und Dienstleistungen unter dem Primat des Förderns und Forderns und der daraus erwachsenden lebensweltlichen Implikationen für Langzeitarbeitslose, sowohl im nationalen (Kerschbaumer, 2019) wie internationalen Kontext (Kerschbaumer & Boost, 2020),.

Die Publikation in der Fachzeitschrift `Arbeit´ (Kerschbaumer, 2019) bildet den Auftakt. Im Zentrum steht die Interaktion Langzeitarbeitsloser mit multiplen Hemmnissen und den Jobcentern, insbesondere unter Berücksichtigung der institutionellen Vorgaben im Umgang mit Langzeitarbeitslosen und den möglichen intendierten wie unintendierten Folgen dieser, Arbeit an Betroffene oder Langzeitarbeitslose in Arbeit zu vermitteln. Hier wird insbesondere deutlich, dass Langzeitarbeitslose die Handlungsofferte der Arbeitsvermittlung oft nicht als realistisch einstufen und die Bemühungen der Jobcenter die Situation ins Gute zu wenden, sich oft ins Negative verkehren können. Ähnlich setzt auch der Artikel `The German Employment Agency's measures for integrating the long-term unemployed with multiple constraints into the labour market: Some individual experiences´ (Kerschbaumer & Boost, 2020) in der Fachzeitschrift `Social Policy & Administration´ an. Dabei wird unter Berücksichtigung internationaler Entwicklungen im Umgang mit Arbeitslosigkeit darauf eingegangen, welche Möglichkeiten und Handlungsfreiräume durch die institutionelle Betreuung von Langzeitarbeitslosen tatsächlich für diese geschaffen werden. Insbesondere rücken hier die erfolgreichen informellen Strategien, an den formalen Vorgaben der Arbeitsvermittlung vorbei, zur Aufnahme von bedarfsdeckender Erwerbsarbeit in den Fokus.

In der hier verfolgten thematischen Rahmung rekurren die Kapitel 3 `Arbeitslosigkeit in einer erwerbszentrierten Gesellschaft´ und noch viel mehr Kapitel 4 `Fördern und Fordern: Mit Zwang zum Selbsterhalt´ auf die zentralen Inhalte zur Kund:innen-Vermittler:innen-Beziehung der eben benannten Publikation.

2. Der zweite Schwerpunkt liegt auf den biographischen Pfadabhängigkeiten, die arbeitsmarktrelevante Hemmnisse und Langzeitarbeitslosigkeit bedingen (Kerschbaumer, 2020).

Die Publikation in der Fachzeitschrift 'Sozialer Fortschritt' (Kerschbaumer, 2020) fokussiert auf die individuellen Lebenslagen Langzeitarbeitsloser und setzt Hemmnisse in einen biographischen Kontext. Die Manifestation und Verhärtung von problematischen Lebenslagen werden in ihrer Genese diskutiert und an einem differenzierten Verständnis von Hemmnissen gearbeitet. Nicht jedes Hemmnis ist statisch und objektiv feststellbar, es gibt auch habitualisierte Praktiken und Denkmuster, z. B. der Zugang zu und Erfahrungen mit Bildung und Ausbildung, die entscheidende Barrieren für die Anschlussfähigkeit am Arbeitsmarkt darstellen. Darüber hinaus gibt es situative Gegebenheiten und soziale Figurationen, die eine Orientierung am Arbeitsmarkt kurz- und mittelfristig nicht zulassen.

Die Kapitel 5 'Langzeitarbeitslosigkeit und multiple Hemmnisse' wie auch 'Das Modell der selektiven Permeabilität' (Kapitel 7) und in Teilen Kapitel 9.4 'Gezieltes Case Management als Strategie' greifen die Inhalte dieser Publikationen auf.

3. In einem dritten Schwerpunkt wird ein relationaler Zugang zum Thema Langzeitarbeitslosigkeit, die Verknüpfung zu sozialen Netzwerken bzw. Akteuren und die Anbindung an Konzepte des Case Managements in den Mittelpunkt gerückt (Hirseland & Kerschbaumer, o.J.).

Die letzte Publikation im Journal 'Social Work & Society' (Hirseland & Kerschbaumer, o.J.) hat zum Ziel, die relationale Perspektive auf Langzeitarbeitslosigkeit in den Vordergrund zu rücken. Deshalb wird mehr Wert auf methodologische Aspekte gelegt und hierbei die Wichtigkeit der Verbindung von diachronen und synchronen Zugängen zur Erklärung sozialer Phänomene herausgestellt. Deshalb wird auch eine Netzwerkperspektive angeschnitten und am Ende auf den Mehrwert von Case Work und Case Management im Umgang mit dem Thema Langzeitarbeitslosigkeit hingeführt. Diese Inhalte finden sich verstärkt in den Kapiteln (6 und 8) 'Arbeit, Arbeitslosigkeit und Netzwerke' und 'Methode und Methodologie' wie auch im Unterkapitel zum Thema 'Gezieltes Case Management als Strategie'.

Das Kapitel (9) 'Ergebniszusammenfassung unerwarteter Übergänge in Erwerbsarbeit' ist als Synthese aus allen Publikationen zu lesen und gibt in einer übergreifenden Strukturierung die zentralen Ergebnisse wieder. Die empirischen Grundlagen finden sich in den einzelnen Artikeln und werden gebündelt zu einer Ergebnisdarstellung, die die Prozessualität der

Übergänge in bedarfsdeckende Erwerbsarbeit entgegen der Wahrscheinlichkeit betont und die Bedingungen der Möglichkeit strukturiert darstellt. Das Kapitel 10 `Schlussfolgerungen und Abschluss´ liefert auf diese Weise eine zusammenfassende Einsicht.

3 Arbeitslosigkeit in einer erwerbszentrierten Gesellschaft

Die Frage danach, wie auch Langzeitarbeitslose mit multiplen Problemlage auf dem ersten Arbeitsmarkt Fuß fassen können ist deshalb so zentral, da, besonders im Lichte der starken Nachfrage nach Arbeitskräften, Erwerbsarbeit vorerst und auf absehbare Zeit jedenfalls das leitende institutionelle Ordnungsprinzip darstellt und alle erwerbsfähigen Personen ohne Arbeit bzw. bedarfsdeckendes Einkommen in Deutschland dazu angehalten sind, sich selbst oder in Kooperation mit Jobcentern und/oder Arbeitsagenturen um entlohnte Tätigkeiten zu kümmern.

Arbeitslose sind Personen, die nicht in einem Beschäftigungsverhältnis stehen, eine versicherungspflichtige Beschäftigung suchen und dabei den Vermittlungsbemühungen der Agentur für Arbeit zur Verfügung stehen und sich bei der Agentur für Arbeit arbeitslos gemeldet haben. (§ 16 Abs. 1 SGB III)

Die Grundsicherung für Arbeitsuchende soll die Eigenverantwortung von erwerbsfähigen Leistungsberechtigten und Personen, die mit ihnen in einer Bedarfsgemeinschaft leben, stärken und dazu beitragen, dass sie ihren Lebensunterhalt unabhängig von der Grundsicherung aus eigenen Mitteln und Kräften bestreiten können. Sie soll erwerbsfähige Leistungsberechtigte bei der Aufnahme oder Beibehaltung einer Erwerbstätigkeit unterstützen und den Lebensunterhalt sichern, soweit sie ihn nicht auf andere Weise bestreiten können. (§ 1 Abs. 2 SGB II)

So wird der sicherste Weg um Armut zu verhindern institutionell an Erwerbsarbeit geknüpft. Diese stellt für den überwiegenden Teil der Bevölkerung die exklusive Möglichkeit dar, Geld für die Allokation materieller Güter zu generieren, viele Transferleistungen sind darüber hinaus von der Höhe des vormals erworbenen versicherungspflichtigen Erwerbseinkommens abhängig. So wird Erwerbsarbeit und ein damit verbundenes Einkommen zum entscheidenden Kriterium, das die Teilhabechancen definiert. Somit ist das „Erwerbsleben nach wie vor der zentrale Ort, wo die Ungleichheitsverteilung von Lebenschancen verankert ist“ (Kreckel, 1992, S. 153). Arendt (1958) identifizierte Arbeit als wesentliche gesellschaftliche Orientierungsinstanz, die als gesetzte Normalität die soziale Integration gewährleistet. An ihr ausgerichtet sind gleichsam die zentralen institutionellen Eckpfeiler der Gesellschaft wie individuelle Biographien. Nach Kohli (1997) ist dies beispielsweise an der Ausgestaltung des Lebenslaufs in seiner dreigeteilten Orientierung am Erwerbssystem erkennbar: Vorbereitungs-/Ausbildungs-, Aktivitäts-/Erwerbs- und Ruhe-/Rentenphase. Mit der Ausweitung der kapitalistischen Produktionsweise wurde jedoch die Orientierung an Arbeit, gefolgt von

gesteigerter Kompetitivität und Besitzakkumulation, zulasten des sozialen partizipativen Momentums ausgebaut (Arendt, 1958). Die Existenz als biologisches Wesen bedeutet einerseits, dass Subsistenzsicherung über menschliches Tun bzw. Arbeiten immer in das menschliche Leben integriert sein wird. Arbeit und die Sorge um sich selbst wurden zusehends zur Erwerbstätigkeit und an das Subsidiaritäts- und Individualisierungsprinzip gekoppelt und kulminieren in einem neoliberalen System, in dem gilt:

Whatever we do, we are supposed to do for the sake of "making a living"; such is the verdict of society, [...]. As a result, all serious activities, irrespective of their fruits, are called labor, and every activity which is not necessary either for the life of the individual or for the life process of society is subsumed under playfulness. (Arendt, 1958, S. 126 f.)

In einer vorsäkularen Weltordnung galt Armut noch als unanfechtbares Gebot Gottes. Mehr als eine Linderung der Folgen durch heilsversprechende Wohltätigkeit durch eine privilegierte Schicht war nicht vorgesehen, da nicht gegen eine gottgegebene Stellung des Menschen anzugehen war (Vobruba, 2007a, S. 48 f.; Butterwegge, 2012, S. 38). Mit der Säkularisierung und dem Aufkommen der protestantischen Ethik wurde Armut dem Ausdruck der Nähe zu Christus entrückt und zur individuellen Verdammnis umgedeutet, der nur durch eigene Arbeitsamkeit zu entkommen ist, und die Verbindung von Seelenheil, Armut und Barmherzigkeit erodierte zusehends. Mit dieser Entwicklung hielt die Trennung von selbstverschuldeter und unverschuldeter Armut Einzug in die Gesellschaft. Mit der Verschiebung der Verantwortung von schicksalhafter zur selbstverschuldeten Armut und der kapitalistischen Produktionsweise ist die Etablierung der gesellschaftlichen Erwerbszentrierung als normativer Anspruch der Unterhaltssicherung eng verbunden. So entsteht die Vorstellung, dass jeder Mensch zum arbeitsfähigen Mitglied der Gesellschaft gemacht werden soll, beispielsweise über institutionelle Formen der Arbeitshäuser (Vobruba, 2007a, S. 51 ff.; Treiber & Steinert, 1980), die nach Polanyi Landstreicher zu ehrlichen und Faule zu fleißigen Menschen erziehen sollen (Polanyi, 2001, S. 126). Anhand von Idealtypen zeigte Merton (1995 [1938]) auf, dass das der kapitalistischen Gesellschaft inhärente kulturelle Manifest des Strebens nach (finanziellem) Erfolg, das Unterlassen von Bemühungen Armut zu verlassen und sozialen Aufstieg zu vollziehen kriminalisiert. Getragen wird diese Geisteshaltung durch drei Axiome, die besagen, dass der (1) Aufstieg für alle als Ziel generell möglich ist, ein (2) Versagen nur als Station auf dem Weg nach oben gilt und (3) echtes Versagen nur in der individuellen Ambitionslosigkeit liegt. Die Folge dieser kulturellen Verfasstheit ist die Verlagerung der Verantwortung für die eigene Situation auf das Subjekt.

Nonkonformismus bedeutet vielfach Exklusion, was gleichzeitig enormen Druck auf alle Subjekte generiert (Merton, 1995 [1938], S. 130–135). Arendts Kritik setzt an einer gesellschaftlichen Ordnung an, die sich ausschließlich über Arbeit definiert. Die Gesellschaft wird nicht nur unter dem Primat der Wirtschaft subsumiert, sondern vollständig von der integrierten Produktionsweise absorbiert (Arendt, 1958). Hier treffen sich Arendt und Polanyi, der eine Erhöhung der Wirtschaft gegenüber der Gesellschaft erkennt. Ermöglicht wurde dies durch das aktive Beitragen staatlicher Regulierung, die die formalen Bahnen zur Etablierung von Markt- und Privateigentum beförderten (Polanyi, 2001) (Privatisierung von Bodenbesitz; Freizügigkeit bzw. Mobilität der Arbeitskraft; Wegfall von Lohnergänzungszahlungen zur Armutsvermeidung). Zusehends sind so Politik und Kultur als Teilsysteme der Gesellschaft nicht nur an den Markt angebunden, sondern über den Markt verbunden. Die Integration in den Arbeitsmarkt avancierte zur exklusiven Chance auf gesellschaftliche Integration und die Ökonomie wird zur gesellschaftsbildenden Einheit. Das Bestreiten des Unterhalts aus Mitteln des Marktes wird obligatorisch und Integration in die Gesellschaft erfolgt über die individuelle Marktinklusioin. Aufgrund der natürlichen Bedingungen der Lebenslagen sind Kinder und Alte von der Integrationspflicht freigestellt, obwohl auch hier die Grenzen nicht konstant sind (Erhöhung des Rentenalters) (Dux, 2008). Darüber hinaus verfügt der deutsche Arbeitsmarkt über eine nur beschränkte bzw. defizitäre Inklusionskapazität für Geringqualifizierte, was sich an einem deutlichen Arbeitslosenüberhang festmachen lässt. Für fast 90 % der arbeitslosen Helfer:innen² gibt es keine passenden offenen Stellen (Burstedde et al., 2020). Achatz und Trappmann (2011) wie auch Beste und Trappmann (2016) weisen im Besonderen darauf hin, dass Personen mit multiplen Problemlagen in der Aufnahme bedarfsdeckender Erwerbsarbeit massiv eingeschränkt sind. Sie verfügen teilweise faktisch (niedriges Qualifikationsniveau, gesundheitliche Probleme, Fürsorgepflichten, Sprachbarrieren, hohes Alter), im Falle von Langzeitarbeitslosigkeit teilweise auf Unterstellungen basierend (Bonoli & Hinrichs, 2012; van Belle et al., 2018) über geringere Kapazitäten zur arbeitsmarktlichen bzw. wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit und somit über begrenzte Kapazitäten der Erwerbsintegration.

Ein dauerhaft erschwerter bzw. verwehrter Zugang zu Arbeit kann in einer erwerbszentrierten Gesellschaft den Ausschluss von den, meist durch die wohlhabenden Schichten definierten Standards identitätsstiftender Objekte, Güter und Tätigkeiten bedeuten (Bauman, 1998; Miles et al., 1998; Hill, 2011). Darüber hinaus bietet Arbeit neben der offensichtlichen Funktion der Sicherung des Lebensunterhalts – des Gelderwerbs – latente

² Helfer:innen üben einfache, wenige komplexe (Routine-)Tätigkeiten aus, für die in der Regel keine bis geringe spezifische Fachkenntnisse erforderlich sind (StatBA, 2017).

Funktion wie das Sichern von Zeit- und Tagesstrukturen, Sozialkontakten, Status und Identität, Teilhabe an kollektiven Zielen und Anstrengungen und zuletzt einer regelmäßigen Tätigkeit, die in Summe zu einem gesteigerten Wohlbefinden und psychischer Gesundheit beitragen und als wesentliche Elemente für Zufriedenheit, Wertschätzung und Inklusion fungieren (Jahoda, 1981). So bringt sich Arbeitskraft nicht nur über das einfache Motiv der Einkommensgenerierung in den Prozess der Verwertung der Ware „Arbeitskraft“ ein, zielt in letzter Konsequenz aber dennoch auf die Vermeidung von materiellen Notlagen. Mit dem sozialstaatlichen Fürsorgesystem wird die unbedingte Koppelung von Arbeit und Einkommen unterlaufen, jedoch nicht ohne die uneingeschränkte Arbeitswilligkeit einzufordern (Vobruba, 2007b, S. 33). Die paradigmatische Ausrichtung nach dem Prinzip des „Förderns und Forderns“ des SGB wird hier wirksam, indem es zur „individuellen Pflicht“ wird, nicht auf Kosten der Gesellschaft zu leben (Lessenich, 2008), und die Anstrengungen, in Arbeit zu kommen, zur obligatorischen Bemessungsgrundlage avancieren, wobei sich das Wohlfahrtssystem als „Generator von Individualisierungsprozessen“ hervortut (Bude & Willisch, 2006), in dem die Eigenverantwortung in den Mittelpunkt rückt und den Übergang in Erwerbsarbeit erschwerende Faktoren an den Rand des Aufmerksamkeitshorizontes drängt.

Der Sozialstaat entwirft mit der Versorgung derer, die keiner Arbeit nachgehen (können), eine Programmatik, die die Absolutheit der früheren Drohung des Hungers bei Untätigkeit bzw. Arbeitsunfähigkeit unterläuft. In diese Programmatik fest eingeschrieben ist die Regel, dass die Bereitschaft zur Arbeit gegeben sein muss, deshalb belässt sie diejenigen, die keiner Arbeit nachgehen, am Rand von bzw. in prekären Lebenslagen. Dieser Umstand ist einer erwerbszentrierten solidarischen Gesellschaftsform geschuldet, in der stets das Misstrauen besteht, dass jemand versorgt wird, ohne überhaupt arbeiten zu wollen. Indem der Missbrauchsverdacht konstant bemüht und aufrechterhalten wird, wird eine Trennung in würdige und unwürdige Hilfeempfänger:innen vorgenommen (Vobruba, 2007a, S. 55–57; van Oorschot & Roosma, 2015). Politisch wird die Gruppe der Arbeitenden gegen die, die keiner Arbeit nachgehen, ausgespielt, wobei sich für die erste Gruppe die moralische Ansicht, Arbeitslose durch die eigene Leistung zu versorgen, in die Überzeugung des eigenen Mehrwerts umwandeln lässt. Gesellschaftlich drückt sich dieses Verhalten in der politischen Regulierung der Aktivierungs- und Sanktionspolitik aus, die die arbeitende Gruppe vor dem Missbrauch durch Arbeitslose schützen soll (Vobruba, 2007a, S. 58–59). Für Deutschland bedeutet dies, dass die individuelle Erwerbstätigkeit, die selbstständige Sorge um sich selbst und damit einhergehend das Subsidiaritäts- und Individualisierungsprinzip zentrale Orientierungspunkte in der Tradition konservativer Wohlfahrtsregime darstellen (Esping-Andersen, 1998 S. 58–61)

– obwohl das Erhalten eines vormals meist durch Arbeit erlangten Status nicht mehr primäres Ziel der wohlfahrtsstaatlichen Programmatik ist. Es soll lediglich der totale soziale Absturz verhindert werden, wobei ein ehestmöglicher Wiedereintritt in die Erwerbstätigkeit anzustreben ist (Bude & Willisch, 2006). Sanktionen schließen hier an und sind Symbole des Schutzes der Arbeitenden sowie die Mahnung an alle nicht Arbeitenden. Arbeitslosigkeit und damit verbundene Problematiken wie Prekarisierung und Armutserfahrungen werden auf diese Weise zur individuellen Verantwortung und „die Bekämpfung der Armut zu einer Bekämpfung der Armen“ (Atzmüller, 2011, S. 14). So steht die Frage im Raum, wie der Umgang mit Langzeitarbeitslosen und Langzeitarbeitslosigkeit, unter Berücksichtigung individueller Lebenslagen, in Zeiten starker Arbeitskräftenachfrage auszugestalten ist bzw. welche Faktoren dazu beitragen können, dass sie wieder Anschluss an das Erwerbsleben finden können, an dem unter aktuellen gesellschaftlichen Bedingungen neben der Subsistenzsicherung auch die gesellschaftliche Teilhabe hängt.

4 Fördern und Fordern: Mit Zwang zum Selbsterhalt

Im weitesten Sinn soll die Grundsicherung für Arbeitsuchende es den Anspruchsberechtigten in Deutschland ermöglichen, ein Leben zu führen, das der Würde des Menschen entspricht (§ 1 Abs. 1 SGB II). Leistungsberechtigt sind Erwerbsfähige (alle 15- bis 65-Jährigen, die mindestens drei Stunden täglich arbeitsfähig sind) und die mit ihnen in einer Bedarfsgemeinschaft lebenden Personen, deren Einkünfte und Vermögen den gesetzlichen Mindestbedarf nicht decken. Leistungen nach dem SGB II werden also nach Prüfung der Einkommens- und Vermögensverhältnisse nachrangig gewährt und bestehen aus einer Grundsicherung entsprechend den geltenden Regelsätzen und der Übernahme „angemessener“ Kosten für Unterkunft und Heizung (§ 22 SGB II).

Weiter besagt der Grundsatz des „Förderns und Forderns“ (aktivierende Arbeitsmarktpolitik), dass die Leistungsberechtigten eigenverantwortlich bemüht sein sollen, ihren „Lebensunterhalt unabhängig von der Grundsicherung aus eigenen Mitteln und Kräften bestreiten [zu] können“. Um dies zu erreichen, soll über die verpflichtende Mitwirkung an Maßnahmen des SGB II die „Erwerbsfähigkeit einer leistungsberechtigten Person erhalten, verbessert oder wiederhergestellt werden“. (§ 1 Abs. 2 SGB II). Abgesehen von wenigen Ausnahmetatbeständen wird davon ausgegangen, dass Leistungsbeziehende dem Arbeitsmarkt jederzeit zur Verfügung stehen. Wer seinen Mitwirkungspflichten gegenüber den Jobcentern, insbesondere durch Teilnahme an arbeitspolitischen Maßnahmen, durch aktive Arbeitssuche und Akzeptanz von Vermittlungsvorschlägen nicht nachkommt, kann mit Sanktionen belegt werden (Kürzung der Hilfeleistungen). Eingliederungsvereinbarungen (§ 15 SGB II) sollen durch die Möglichkeit, nicht-konformes Verhalten durch Entzug von Grundsicherungsleistungen zu sanktionieren (§ 31 SGB II), ausreichend Bemühungen zur Integration in den Arbeitsmarkt sicherstellen, sofern es sich um zumutbare Arbeit nach § 10 SGB II handelt, was durchaus kritisch konnotiert wird (Schütz et al. 2011). Allgemein sind Sanktionen als Teil aktivierender Arbeitsmarktpolitik vielfacher Kritik ausgesetzt.

Van den Berg et al. (2017) konnten nachweisen, dass Sanktionen die Aufnahme ungeförderter Beschäftigung junger Männer unter 25 Jahren beschleunigt. Dieser Effekt verstärkt sich mit einer weiteren Sanktion innerhalb von zwölf Monaten. Als Nebeneffekt erzielen die unter 25-Jährigen bei Übergängen mit vorangegangenen Sanktionen allerdings geringere Entgelte, als es bei Übergängen ohne Sanktion der Fall ist. Arni et al. (2009) verweisen neben der Reduzierung des Verdienstes auf eine geringere Stabilität und Qualität angetretener Arbeitsplätze nach angedrohten oder verhängten Leistungskürzungen. Ein Effekt, der auch von Hofmann (2012) für ältere Frauen bestätigt wird. Neben den bereits erwähnten

Lohn-, Stabilitäts- und Qualitätseinbußen wurde in den qualitativen Erhebungen von Ames (2009) und Schreyer et al. (2012) auf die Verbindung von Kürzungen der Transferleistungen und der damit einhergehenden Verknappung finanzieller Ressourcen und Einschränkungen in der Ernährung, dem Anhäufen von Schulden, Problemen mit den Energieversorgern bis hin zur Sperre der Energiezufuhr und in manchen Fällen sogar zum Verlust der Wohnung hingewiesen. Wright et al. (2019) zeigen auf, dass Sanktions- bzw. Konditionsmechanismen von Sozialhilfeleistungen nicht nur materielles Leid verursachen, sondern durch symbolisches und materielles Leid zugleich demoralisierend auf die Arbeitssuche wirken. Dabei reagieren Arbeitssuchende in extremen Fällen mit dem Entweichen aus Arbeitslosenversicherungs- und Sozialhilfesystemen (Wright et al., 2019) oder einem Rückzug aus dem Arbeitsmarkt und demnach von der Erwerbsbevölkerung (Hillmann & Hohenleitner, 2012; McVicar, 2020). Zuletzt identifizieren Williams (2019) und Wright et al. (2018) negative Auswirkungen von Sanktionen auf die psychische Gesundheit von Leistungsempfänger:innen. Williams (2019) zeichnete den Zusammenhang von Leistungskürzung und damit einhergehender Prävalenz von Depressionen anhand verschriebener Antidepressiva unter den Leistungsbezieher:innen nach. Neben der negativen Auswirkung auf die psychische Gesundheit werden somit zusätzliche Kosten für den Gesundheitssektor erzeugt. Wright et al. (2018) stellten darüber hinaus fest, dass die Androhung oder Erfahrung von Sanktionen die Arbeitssuche nicht verbessert, sondern bei einem Teil der davon betroffenen Personen vielmehr Angstzustände, Stimmungsschwankungen und Depressionen verursacht, was einer erfolgreichen Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt entgegensteht. Taulbut et al. (2018) konnten zwar kurzfristig erhöhte Abgänge aus der Arbeitslosenversicherung nach Sanktionen erkennen, langfristig erwiesen sich verschärfte Sanktionsmechanismen jedoch als nicht geeignet bzw. effektiv, um die allgemeinen Abgänge aus der Arbeitslosigkeit nachhaltig zu steigern.

Die Wirkmacht und das Ausmaß von Sanktionsmechanismen sind zudem an die intersubjektive Beziehung von Vermittlungsfachkräften und Arbeitslosen gekoppelt und kaum als absolut objektiv einzustufen. Zahradnik et al. (2016) konnten in diesem Zusammenhang feststellen, dass die Wahrscheinlichkeit von Sanktionen mit abnehmendem Bildungsgrad zunimmt. Dies wird einerseits mit geringerem Faktenwissen im Umgang mit formalen Prozessen der Arbeitsvermittlung und institutionellen Vorgaben begründet. Andererseits stellten die Autor:innen fest, dass Geringqualifizierte häufiger mit Negativzuschreibungen durch Vermittlungsfachkräfte konfrontiert sind, was das Verhängen von Sanktionen wiederum begünstigt, sowie „dass Niedrigqualifizierte aufgrund ihrer schlechteren Arbeitsmarktchancen strukturell häufiger sanktionsfähigen Situationen ausgesetzt sind als Höherqualifizierte“

(Zahradnik et al., 2016, S. 174). Solche häufig informellen Zuschreibungsprozesse in ‚willige‘ und ‚unwillige‘ Leistungsbezieher:innen durch Sachbearbeiter:innen, identifizieren van Berkel (2019) und Vilhena (2021) als Bewältigungsstrategie zur Komplexitätsreduktion in Sanktionsprozessen. Diese Kategorisierungen erschweren jedoch den differenzierten Zugang zu individuellen Problemlagen (Wright et al., 2018) und damit vielfach auch die Übergänge in die Erwerbsarbeit (van Berkel, 2019; Vilhena, 2021). Lens (2006) zeigt in einer Untersuchung über die Konsistenz bei Sanktionsvergaben, dass 50 % der Sanktionsfälle ungerechtfertigt oder willkürlich vergeben und in zweiter Instanz aufgehoben wurden. Zudem ist nicht jeder Widerstand gegen institutionelle Vorgaben als Arbeitsunwilligkeit zu interpretieren, sondern oftmals Selbstschutz, da in manchen Lebenssituationen die Orientierung am Arbeitsmarkt und somit den Vorgaben der Jobcenter überfordernd ist (Kerschbaumer 2019; 2020).

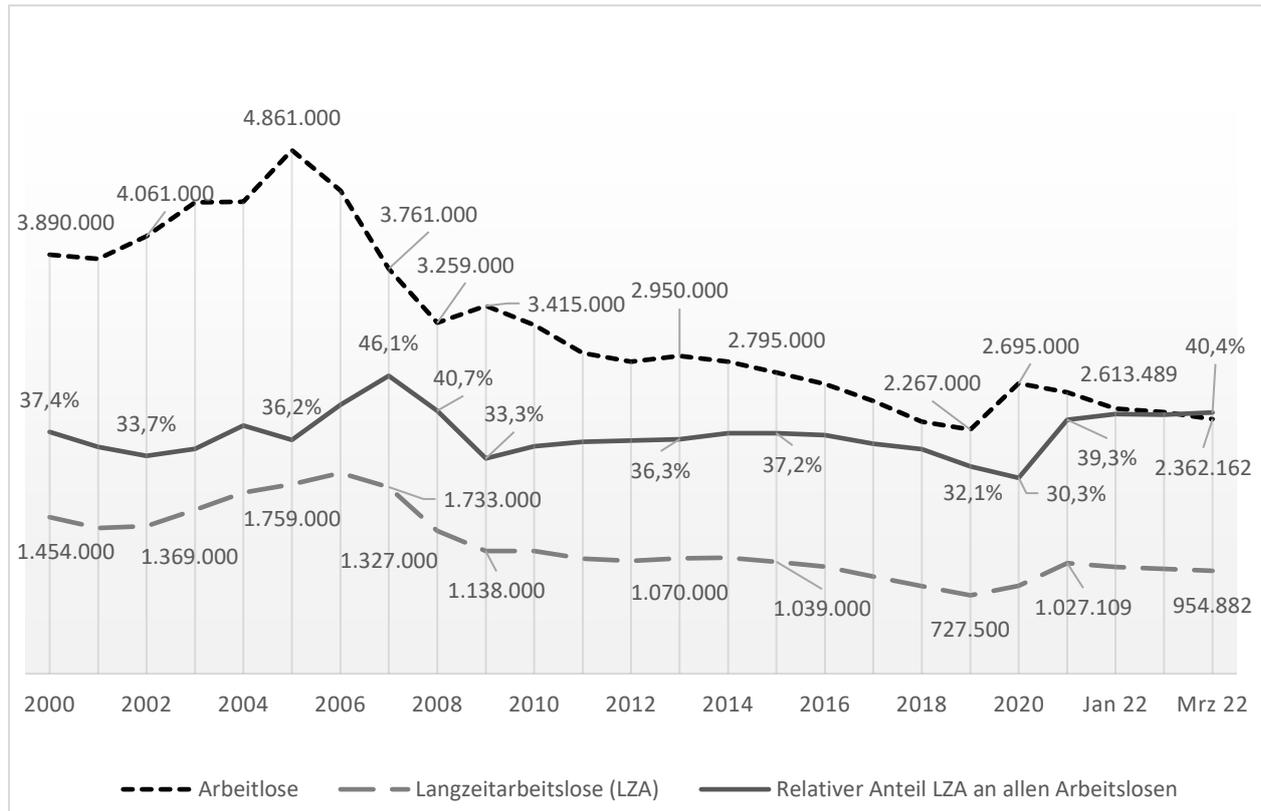
Anhand dieser kurzen Zusammenschau wird deutlich, dass Sanktionen den Übergang von Arbeitslosigkeit in Beschäftigung beschleunigen können, wenngleich dieser Effekt als kurzfristig einzustufen ist und die negativen Begleiterscheinungen umfassend sind. Die individuellen Effekte für Arbeitslose reichen von niedrigerem Einkommen oder geringerer Qualität der Beschäftigung nach Sanktionen über psychische Belastungen und Schulden bis hin zu Verschärfungen prekärer Lebenslagen. Die Gründe für ein Fernbleiben vom Arbeitsmarkt sind vielfältig und welche Effekte Sanktionen entfalten, hängt von den unterschiedlichsten Wirkzusammenhängen von individueller Biographie und Ausgangslage, institutionellen Angeboten, dem sozialen Netzwerk und den damit verbundenen Interaktionen zusammen. Inwiefern Zwang zum erfolgreichen Übergang beiträgt bzw. wie schädlich Repressionen und Sanktionen sein können, wenn sie auf Lebensrealitäten treffen, die von Mehrfachbelastungen geprägt sind, darf in Zweifel gezogen werden (Kerschbaumer, 2019). Wenngleich Sanktionen als Mittel zur Steigerung der Vermittlungszahlen aus institutioneller Perspektive als durchaus probates Mittel zur Zielerreichung avanciert werden können. Die Bemessungsgrundlage für erfolgreiches Agieren der BA bildet die Höhe der Arbeitslosenzahlen und die Ressourcen, die eingesetzt werden müssen, um diese zu reduzieren (Deinzer & Schopf, 2021). New Public Management (NPM), d. h. gestraffte Verwaltungsstrukturen, klare Zielkriterien und eine Inkorporation des Marktprinzips in die öffentliche Verwaltung waren für die BA seit 2004/5 die Flucht nach vorne, um die „öffentliche Verwaltung zu mehr ökonomischem Verhalten und besserer Dienstleistungsqualität“ zu etablieren (Alt, 2021, S. 17). Zudem sollte der Verhärtung von Arbeitslosigkeit von institutioneller Seite aus präventiv begegnet werden, indem beispielsweise Job-to-Job-Vermittlungen stärker in die Zielerreichung hineinzählen (Weise et al., 2014, S. 33–36). Dieser Praxis zugrunde liegt die Annahme, dass es mitunter die

Vermittler:innen sind, die es zu motivieren gilt, um Übergänge in Arbeit zu erreichen. Die Nebeneffekte dieser Steuerungsmechanismen, beispielsweise die verstärkte Konzentration der Vermittlungstätigkeiten auf marktnahe Kund:innen mit vergleichsweise niedriger Arbeitslosigkeitsdauer und guten Chancen auf Arbeitsmarktintegration, wurden vom Bundesrechnungshof (2014) kritisiert. Kerschbaumer (2019) Kerschbaumer und Boost (2020) setzen sich kritisch mit der institutionellen Logik des NPM auseinander. Dabei werden die individuellen Perspektiven von Langzeitarbeitslosen der institutionellen Logik gegenübergestellt und beleuchtet, wie sich institutionelle Zielkriterien auf die Interaktion mit von Langzeitarbeitslosigkeit Betroffenen auswirken können. Im Besonderen gilt es, die individuelle Ausgangslage für Langzeitarbeitslose in den Blick zu nehmen, um ein Verständnis für die Chancen und Hürden am Arbeitsmarkt einschätzen zu können. Dabei ist erkennbar, dass Sanktionen gerade bei multiplen Problemlagen die Situation für Langzeitarbeitslose verschlimmern können und Widerstand gegen formale Vorgaben der Jobcenter vielfach dem Selbstschutz dient, da es Phasen gibt, in denen alles das über die Lebensbewältigung hinaus geht überfordernd sein kann.

5 Langzeitarbeitslosigkeit und multiple Hemmnisse

Die Entwicklungen der Arbeitslosenzahlen der Jahre zwischen Finanzkrise (2008/9) und Coronakrise (2019/20/21) stützen die These der wegfallenden Arbeitsplätze aufgrund der voranschreitenden Digitalisierung nicht. Die Zahl der Arbeitslosen hat sich bis 2019 (2,267 Mio.) seit einem Höchststand 2005 (4,861 Mio.) mehr als halbiert. Auch der Anstieg der Arbeitslosigkeit durch die Pandemie auf den Spitzenwert von 2,995 Mio. im Juli 2021 hat sich mittlerweile wieder umgekehrt, mit März 2022 waren noch 2,362 Mio. Personen bei der BA als arbeitslos gemeldet. Was sich jedoch abzeichnet, ist die Wiederholung des Musters der Benachteiligung Langzeitarbeitsloser beim Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt. Der relative Anteil Langzeitarbeitsloser an allen Arbeitslosen gibt Aufschluss darüber, ob diese im selben Ausmaß und in derselben Geschwindigkeit vom starken wirtschaftlichen Aufschwung zwischen 2009 und 2019 profitierten. Bis zum Höchststand von 46,1 % an allen Arbeitslosen im Jahre 2007 hat Langzeitarbeitslosigkeit seit 2000 absolut wie relativ zugenommen. Bis 2009 hat sich der relative Wert dann auf 33,3 % abgesenkt. Darüber, ob nun die Hartz-Reformen oder die generell anziehende Konjunktur der 2010er Jahre für die Reduktion der absoluten Arbeitslosen- und Langzeitarbeitslosenzahlen verantwortlich ist, herrscht Uneinigkeit. Dustmann et al. (2014) stützen die These des wirtschaftlichen Aufschwungs in Deutschland, der die Aufnahmefähigkeit des deutschen Arbeitsmarktes deutlich erhöht hat. Carrillo-Tudela et al. (2021) streichen beispielsweise das Zusammenspiel der Hartz-Reformen und einer erstarkenden deutschen Wirtschaft hervor, während Hochmuth et al. (2021) die Hartz-Reformen als maßgeblichen Faktor, speziell zur Reduktion der Langzeitarbeitslosigkeit, erkennen. Seit 2009 ist jedenfalls erkennbar, dass trotz abnehmender absoluter Zahlen bei Langzeitarbeitslosigkeit wie auch Arbeitslosigkeit der relative Anteil der Langzeitarbeitslosen leicht steigt. Erst mit 2019 (32,1 %) sank der relative Anteil der Langzeitarbeitslosen unter das Niveau von 2009 (33,3 %), nur um dann im Zuge der Pandemie unverhältnismäßig zur Arbeitslosigkeit anzusteigen, auf 39,3 % im Jahresdurchschnitt 2021 (StatBA, 2021, 2022a,b). Hier wird einerseits die Vulnerabilität von Langzeitarbeitslosen deutlich, sie sind von Krisen am Arbeitsmarkt stärker betroffen und brauchen auch länger, um von positiven Entwicklungen zu profitieren. Mit Januar 2022 schreibt sich dieser Trend weiter fort und der relative Anteil Langzeitarbeitsloser an allen Arbeitslosen steigt auf 40,2 %, im März 2022 auf 40,4 % (StatBA, 2022a, b).

Abb. 3: Entwicklung Langzeitarbeitslose (LZA) an Arbeitslosen, Zeitreihe Deutschland

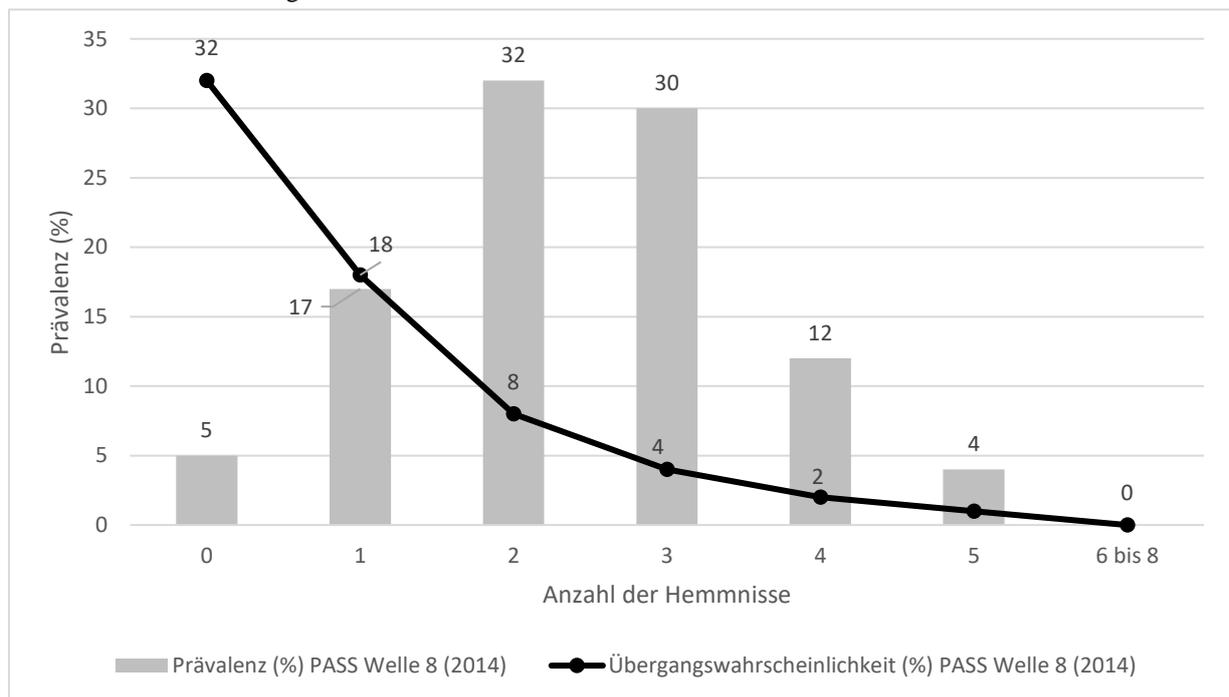


(StatBA, 2022b)

Mit Juli 2017 wurde das Promotionsvorhaben gestartet, deshalb umreißen die folgenden Darstellungen die damalige Ausgangslage. Im Dezember 2017 waren 769.000 von 4,362 Mio. erwerbsfähigen Leistungsberechtigten langzeitarbeitslos. Jeder sechste war länger als 5 Jahre ohne Arbeit. Zudem waren 673.000 Langzeitarbeitslose zugleich Langzeitbezieher:innen von Transferleistungen des SGB II (d. h. Bezug in 21 von 24 Monaten) (StatBA, 2018). Personen, die weniger als 12 Monate ohne Arbeit waren, haben eine sechsmal höhere Wahrscheinlichkeit ihre Arbeitslosigkeit zu beenden, als es Personen mit einer Überschreitung der zwölfmonatigen Arbeitsmarktastinenz tun. Die Bemühungen der BA, die Gruppe der Langzeitarbeitslosen mit weniger als zwei Jahren Arbeitslosigkeit am Stück zu vermitteln, führte dazu, dass sich die Situation für Langzeitarbeitslose mit mehr als zwei Jahren Arbeitslosigkeit verschlechterte (StatBA, 2018). Auch wenn Fortschritte in der Reduktion der absoluten Zahlen Langzeitarbeitsloser erkennbar sind, offenbart der Blick auf die Details weitere Problemlagen. So traten 2017 1,26 Mio. Personen in Langzeitarbeitslosigkeit ein und 1,34 Mio. gingen ab. Aber nur 13 % der in Summe 172.000 Abgänge fanden ihren Weg in den ersten Arbeitsmarkt (inklusive der Selbstständigen). Weitere 25 % waren in Qualifikationsmaßnahmen oder den zweiten Arbeitsmarkt übergegangen und die Mehrheit von 62 % ist Krankenständen und Frührenten zuzuordnen. Mitunter verantwortlich für einen erschwerten Übergang von Langzeitarbeitslosigkeit in Erwerbsarbeit ist die ‚traditionell‘ hohe Anzahl an der Vermittlung

entgegenstehenden Hemmnissen unter den Langzeitarbeitslosen wie auch Langzeitleistungsbeziehenden, wie z. B. ein höheres Alter, gesundheitliche Einschränkungen, ein niedriges Qualifikationsniveau, Fürsorgepflichten für Kleinkinder unter 3 Jahren oder Angehörige und sprachliche Barrieren (StatBA, 2018). Beste und Trappmann (2016) haben in ihrer Analyse von Grundsicherungsbeziehenden festgestellt, dass mehr als zwei Drittel der Leistungsbeziehenden im SGB II mindestens zwei oder mehr der Vermittlung bzw. Arbeitsaufnahme entgegenstehende Hemmnisse haben. Dies wird für das Thema Langzeitarbeitslosigkeit insofern relevant, als der überwiegende Anteil Langzeitarbeitsloser auch Grundsicherungsbeziehende (SGB II) sind. So halbiert sich die Wahrscheinlichkeit der Arbeitsaufnahme für Langzeitleistungsbezieher:innen in etwa mit jedem weiteren Hemmnis. Über drei Viertel haben mehr als zwei der Vermittlung in Arbeit entgegenstehende Hemmnisse, nicht ganz die Hälfte sogar mehr als drei.

Abb. 4: Übergangschancen der Grundsicherungsempfänger:innen in bedarfsdeckende Beschäftigung nach Anzahl und Verteilung der Hemmnisse



(Beste & Trappmann, 2016)

Die überwiegend quantitativ angelegten Studien zu den negativen Einflüssen von Hemmnissen auf die Wahrscheinlichkeit, den Transferbezug zu verlassen, stützen die Befunde von Beste und Trappmann (2016). Hirsch et al. (2000) wie auch Baert et al. (2016) und Nivorozhkin und Nivorozhkin (2021) haben das höhere Alter Arbeitsuchender als entscheidenden einschränkenden Faktor für den Übergang in Arbeit identifiziert, Schneider und Uhlendorff (2005) heben die Nachteile am Arbeitsmarkt für Geringqualifizierte hervor, während Fehr und Vobruba (2011) diese beiden Faktoren auch erkennen und zusätzlich die eingeschränkten Möglichkeiten für Alleinerziehende und Personen mit gesundheitlichen Problemen betonen. Hansen (2009) bestätigt diese negativen Effekte für Langzeitarbeitslose und ergänzt sie noch um den von ihm festgestellten negativen Einfluss des Migrationsstatus auf die Übergangswahrscheinlichkeit von Personen, die länger aus der Erwerbstätigkeit gefallen sind. Zudem verweisen Bonoli und Hinrichs (2012), Eriksson und Rooth (2014), wie auch van Belle et al. (2018) darauf, dass Langzeitarbeitslosigkeit für sich bereits als ein Hemmnis zu werten ist, da Arbeitgeber:innen damit eine verminderte Leistungsfähigkeit betreffender Personen verbinden. Kerschbaumer (2020) kritisiert die weit verbreitete Betrachtung von Hemmnissen als objektive Größen, die für sich genommen bereits als Indikatoren für Erfolg oder Misserfolg am Arbeitsmarkt gehandelt werden. Auch wenn quantitative Herangehensweisen so recht deutlich exemplifizieren können, welche individuellen Attribute in Summe Übergänge in den ersten Arbeitsmarkt verhindern, wird der Blick auf die Genese dieser Problemstellungen somit verengt. Darüber hinaus gibt es Hemmnisse, die nicht offensichtlich sind, sondern latente Wirksamkeit entfalten, Beispiele dafür sind die biographisch bedingten permanenten negativen Erfahrungen im Bildungssektor, die Qualifikationen als Ausweg in der subjektiven Perspektive als absurd erscheinen lassen. In der Aufsichtung unterschiedlicher Problemlagen, die jeder für sich vlt. zu bewältigen wäre, ergeben sich somit situative Hemmniskonstellationen, die individuell nicht mehr zu bewältigen sind (Kerschbaumer, 2020, S. 32–40).

Zusammenfassend steht fest, dass Erwerbstätigkeit nicht über die Arbeitssuchenden allein generiert werden kann, die Begleiterscheinungen und Rahmenbedingungen sind von enormer Bedeutung. Es braucht zumindest Arbeitgeber:innen, die einstellen, darüber hinaus sind vielfach weitere Akteure involviert, die mehr oder weniger Einfluss auf das Zustandekommen von Übergängen in den ersten Arbeitsmarkt haben. Im folgenden Kapitel wird eine Übersicht über verschiedene quantitative und im Anschluss qualitative Ansätze der Betrachtung von Netzwerkfigurationen und deren Einfluss auf Arbeitslosigkeit, Arbeitssuche und Übergänge in Arbeit gegeben. Damit soll die Komplexität sozialer Interaktionen bezogen auf

Arbeitsmarktübergänge und auch die Heterogenität der Ergebnisse der unterschiedlichen Netzwerkzugänge verdeutlicht werden. Am Ende wird mit der hier präsentierten Arbeit darauf abgezielt, mithilfe eines relationalen Zugangs (Hirsland & Kerschbaumer, o.J.) die Bedeutung der unterschiedlichen Akteure für mögliche Übergänge in bedarfsdeckende Erwerbstätigkeit biographisch zu kontextualisieren und über eine Momentaufnahme hinaus nachvollziehbar zu machen.

6 Arbeit, Arbeitslosigkeit und Netzwerke

Mit Albert Rees (1966) und seiner Untersuchung von Informationsnetzwerken von Arbeitern und den damit verbundenen Arbeitsmarktorientierungen und -chancen wird der Ansatz netzwerkorientierter Arbeitsmarktforschung erstmals breitenwirksam etabliert. Doch ist es Mark S. Granovetter, der mit „Getting a Job“ (1975) und der vorgelagerten Analyse „The Strength of Weak Ties“ (1973) bis heute die zu referenzierende Größe netzwerkbasierter Arbeitsmarktforschung ist. Diese besagt, dass (1) Arbeitsplätze hauptsächlich über soziale Kontakte und weniger über formale Wege hergestellt werden; (2) soziale Netzwerke einen Informationsvorteil beschern und so Detailwissen über die Wesensart eines potentiellen Arbeitsplatzes ermöglichen, welches sich in eine vorteilhafte Arbeitsplatzwahl und Gehaltsverhandlung übersetzen lässt; (3) lose Beziehungen (weak ties) einen wesentlichen Mehrwert an Informationen bieten können, da sie mehr Informationen neuer/unbekannter Art zugänglich machen als enge Netzwerkkontakte (strong ties) (Granovetter, 1973, S. 1371). Daran anschließend gibt es eine Vielzahl von Untersuchungen, die Detailspekte der Informationstransmissionen und damit verbundene Einflüsse auf die Arbeitsplatzwahl und -chancen untersuchen. Bradshaw (1973), Bortnick und Ports (1992) und Ports (1993) tun dies beispielsweise, indem sie Geschlecht, Alter und den Bildungsstand genauer berücksichtigen. Das unmittelbare nachbarschaftliche Umfeld rückt bei Elliot (1999) in den Fokus und kommt zu dem Schluss, dass es die informellen Kanäle sind, die am erfolgversprechendsten sind, insbesondere wenn ein niedrigeres Qualifikationsniveau oder bisherige Tätigkeiten im Niedriglohnsektor vorliegen (Nicodemo & García, 2015). Die positiven Einflüsse des sozialen Umfeldes auf das Finden von und im Besonderen auf die Qualität bzw. Entlohnung der Beschäftigung rücken bei Granovetter selbst (1973), aber auch bei Staiger (1990) wie Rosenbaum et al. (1999) in den Vordergrund und werden in aktuelleren Studien wieder aufgegriffen (Pellizzari, 2010). Drever und Hoffmeister (2008) machen in ihrer Analyse des Zusammenhangs der Netzwerke von Migrant:innen in Deutschland und deren Jobakquise deutlich, dass für diese Personengruppe der Weg in Erwerbstätigkeit vermehrt über informelle persönliche Kontakte führt und weniger über formelle Bewerbungsstrategien. Leschke und Weiss (2020) gehen auf Basis ihrer Analysen des European Labour Force Survey davon aus, dass es die nahen familialen Beziehungen sind, die zwar einerseits den Zugang zum Arbeitsmarkt für Migrant:innen erleichtern, andererseits aber dazu führen, dass Migrant:innen unterhalb ihres Qualifikationsniveaus beschäftigt werden, da aufwärtsorientierte Vermittlungen durch nahe Kontakte kaum erfolgen. Coleman (1988, 1990) und Podolny und Baron (1997) heben die Nützlichkeit enger Kontakte hervor, da sich über die zentralen kohäsiven Faktoren

des Netzwerks dichte räumliche Nähe wie Ähnlichkeit in der Lebensführung, Vertrauen wie auch Regelgeleitetheit etablieren, kontrollieren und sanktionieren lassen. Schwächere soziale Bindungen sind in dieser Logik die klar benachteiligten.

Corcoran et al. (1980), Lin (1999) und Franzen und Hangartner (2005) erkennen über die Zeit keine maßgeblichen Effekte der Netzwerknutzung auf die Höhe des zu erzielenden Einkommens, Elliott (1999), Huang und Western (2011) und Chua (2011) betonen hingegen sogar mögliche negative Einflüsse. Burt (1992) sieht die konkreten Vorteile in der Nutzbarmachung und Generierung sozialen Kapitals über die Verbindung nichtredundanter Kontakte. Lücken – „Structural-Holes“ –, die zwischen Akteuren bestehen, die keine Kohäsion oder Struktur-Äquivalenzen aufweisen, werden über Vermittler geschlossen und führen zur Informationstransmission. In geschlossenen Netzwerken ohne vermittelnde Instanz herrscht hingegen oft Informationsgleichheit, die in letzter Konsequenz seltener zur Arbeitsaufnahme führe.

Gee et al. (2017) betonen übergreifend den Konnex zwischen dem Erlangen von Informationen zu Arbeitsplätzen über schwache Bindungen und den hohen Stellenwert einer einzelnen stärkeren Bindung für die Informationstransmission. Montgomery (1992, S. 590 ff.) weist den Mehrwert der Unterscheidung zwischen Methoden der Arbeitssuche und des Findens aus. Die Pluralität formaler wie informeller Wege, eine Anstellung zu erreichen, ist groß, doch was oder wer letztendlich den entsprechenden Hinweis gibt, kann wiederum von allen bisherigen Strategien abweichend sein, so Mouw (2003, S. 870). Die Situation, aus der heraus nach Arbeit gesucht wird, und welche Möglichkeiten bestehen, aktuelle Angebote zu Gunsten potentiell folgender besserer auszuschlagen, ist zu beachten (McCall, 1970). So erfolgen Arbeitsangebote selten simultan, sondern zeitlich gestaffelt. Für das Andauern der Suche sind daraus erwachsende Kosten von den Arbeitssuchenden zu tragen (Mortensen, 1986). Eine lange und weitreichende Suche erweist sich somit für Personen in prekären Lebenslagen vielfach als ressourcenintensive Herausforderung. Wenngleich an anderer Stelle darauf verwiesen wird, dass mit der Menge an Zeit, die in das Netzwerken im Zusammenhang mit der Jobsuche investiert wird, auch die Chancen auf Übergänge steigen bzw. mehr Jobangebote lukriert werden (Wanberg et al., 2000; van Hoye et al., 2009). Hällsten et al. (2017) weisen in ihrer Untersuchung der sozialen Netzwerke Jugendlicher darauf hin, dass bei eigener Betroffenheit von Arbeitslosigkeit vielfach auch die Kontakte im Netzwerk arbeitslos sind. Dennoch, Kontakte zu Erwerbstätigen reduzieren das Risiko der eigenen Arbeitslosigkeit.

Obschon diese Ansätze zu divergierenden Ergebnissen führen, ist ihnen die strukturelle Analyse von Netzwerken, der Fokus auf kategoriale Abgleiche enthaltener Akteure und deren

simultane Beiträge zum Suchen bzw. Finden und der Aufnahme von Arbeit gemein. Auch wenn sich an einigen Stellen relationaler Argumentationen bemüht wird, die Temporalität wie Prozessualität von Ereignissen, Beziehungen und Wirkungen, die einen Übergang erzeugen bzw. ermöglichen, sind in die Peripherie gerückt (Schützeichel, 2012). Der Fokus quantitativer Netzwerkforschung auf Kontiguitätsrelationen, also der Annahme, dass ähnliche Bedingungen ähnliche Folgen nach sich ziehen, wird den unterschiedlichen Lebensrealitäten Langzeitarbeitsloser nicht gerecht. Gängige Größen der sozialen Netzwerkanalyse wie die Dichte der Vernetzung von Akteuren, also die Häufigkeit der Interaktionen, oder die Identifikation strukturell ähnlicher Positionen in einem Netzwerk, werden meist unter kategorialen Aspekten betrachtet, was bedingt, dass die Abläufe innerhalb der Netzwerke bzw. zwischen den Akteuren der Erkenntnis nur schwer zugänglich sind (Emirbayer & Goodwin, 1994). Die für diese Einsichten notwendige temporale Relationalität kommt mit Harrison White (1992) verstärkt in der Netzwerkforschung an. Hier herrscht die Erkenntnis vor, dass über „stories“ soziale Relationen sinnhaft konstituiert sind. Diese Narrative sind gespeist aus den Bestrebungen, Orientierung, „identity“ und Positionierung, „control“, im Sozialen zu erlangen. Die damit einhergehenden Marken, die im Sozialen gesetzt werden, bilden die Referenzpunkte für andere Akteure, bilden deren Realität, durchsetzt mit Ambivalenzen. Diese Prozesse sind eingebettet in unterschiedliche Kontexte mit unterschiedlichen thematischen Inhalten – „netdoms“. Identitäten bewegen sich durchaus gleichzeitig in mehreren Kontexten, wie sie auch versuchen, Zugang zu neuen wie die Loslösung von vorhergehenden zu erreichen (White, 1992). Das Wesentliche ist die Einsicht, dass Identitäten gespeist sind aus einer biographischen Vergangenheit (White, 1992, S. 312 ff.), die unser Agieren im Gegenwärtigen definiert und unsere Orientierungen an zukünftigen (alternativen) Möglichkeiten bedingt (Emirbayer & Mische, 1998, S. 963). Für eine Kontextualisierung netzwerkbasierter Erhebungen von Übergängen in Erwerbstätigkeit ist neben der individuellen Biographie im Besonderen Tilly (2002) und sein Konzept eines „Relationalen Realismus“ zu berücksichtigen. Im Sinne einer relationalen Soziologie besteht hier das Soziale aus Transaktionen, Interaktionen, sozialen Bindungen und Konversationen. Dabei steht kein rein egologischer Ansatz im Zentrum, denn objektive, normative und systemische Strukturen stellen Limitationen im Sozialen dar und es gilt vermehrt auf Interaktionen in Netzwerken zu achten, bevor es ausschließlich zu einer Betrachtung isolierter Aktionen von Individuen kommt (Tilly, 2009, S. 58 f.). Der Übergang in Arbeit ist unter diesen Prämissen als ein soziales Ereignis zu verstehen, das von Struktur bzw. Kultur gerahmt und durch habitualisierte Interaktionsformen bzw. -kapazitäten getragen wird. Er ist nicht „kulturlos oder sinnfrei“ zu denken (Fuhse & Mützel, 2010, S. 9).

In der qualitativen Netzwerkforschung ist die Verknüpfung von Mikro- und Meso-Ebene zentral für ein Verständnis konkreter Strukturierung und Ausgestaltung sozialer Vernetzungen als Anhaltspunkt, sich die vom Ego erreichten, erreichbaren und vorhandenen wie auch versperrten Möglichkeiten wie Ressourcen zu erschließen. Dabei liefern qualitative Verfahren einen exklusiven, tiefen Einblick in Prozesse, Sinnstrukturen, Funktionen bzw. Wirkzusammenhänge prozessrelevanter Akteure und strukturelle wie kulturelle Lagerungen von Biographien, Episoden oder auch Statuspassagen – wie von Langzeitarbeitslosigkeit in Erwerbsarbeit.

Die Verflechtung sozialer Beziehungen unter Berücksichtigung des Erwerbsstatus wurden bereits in der Marienthal-Studie zum Gegenstand eines Mixed-Methods-Ansatzes (Jahoda et al., 1975). Hierbei wurde postuliert, dass der Verlust von Arbeit bzw. Arbeitslosigkeit die Exklusion aus den gesellschaftlichen Kreisen, in denen bisher verkehrt wurde, zur Folge haben kann und die engsten familialen Bindungen hier nur partiell kompensatorisch fungieren. Qualitative Studien sind in ihren Ergebnissen genauso heterogen wie die quantitativen Ergebnisse. Harris et al. (2014) erkennen die Ursachen für anhaltende Arbeitslosigkeit weniger in einem zu kleinen Netzwerk, auch ist Arbeitslosigkeit nicht automatisch mit einer Reduktion des sozialen Netzwerks verbunden. Das zentrale Problem Arbeitsloser ist vielfach, dass ihnen schlichtweg der Kontakt zu jenen Akteuren fehlt, die auch tatsächlich Hilfestellung in der Arbeitssuche leisten können. In eine ähnliche Richtung gehen die Ergebnisse von Ramia et al. (2020), die in ihrer qualitativen Untersuchung von informellen wie formellen Netzwerkkontakten Langzeitarbeitsloser erkennen, dass die engen sozialen Bindungen häufiger vorkommen und starken Einfluss auf die Bewältigung von Langzeitarbeitslosigkeit haben, ohne im selben Ausmaß zur Beendigung dieser beitragen zu können. Zugleich zeigt sich, dass personalisiertes und auf die Belange der Betroffenen abgestimmtes Case Management entscheidende Vorteile in der Überwindung von Langzeitarbeitslosigkeit bedeuten kann, da damit der Radius an Informationen und Zugängen zum Arbeitsmarkt erweitert wird (Ramia et al., 2020). Zeng (2012) weist anhand eines qualitativen Netzwerkansatzes darauf hin, dass mit zunehmender Dauer der Arbeitslosigkeit das soziale Netz chinesischer Jugendlicher ausgedünnt wird und eine zusehende gesellschaftliche Distanzierung erkennbar ist, aber die wenigen verbleibenden Kontakte sich durchaus intensivieren können. Für Deutschland gibt es einige qualitative Studien, die das soziale Netzwerk (Langzeit-)Arbeitsloser betrachten.

Die unterschiedlichen Unterstützungsformen und welche Akteure welche Form der Unterstützung geben, hat sich Niepel (1994) in einer qualitativen Erhebung bei zwanzig alleinerziehenden, meist arbeitslosen Müttern in Bielefeld näher angesehen. In den Interviews

wurde darauf geachtet, mit gezielten Fragen zum Unterstützungskontext entsprechende Akteure zu identifizieren und Aussagen über deren Leistungen zu generieren. Sie stellt fest, dass heterogene Netzwerke mittlerer Größe die besten Voraussetzungen zur Bewältigung der Situation als Alleinerziehende bieten.

Gröhnke et al. (1996) haben sich 1995 dem Thema sozialer Netzwerke Langzeitarbeitsloser in Duisburg zugewandt und die entsprechende Erhebung der Netzwerke in qualitative Interviews integriert, wobei Teilnehmende ihr Netzwerk graphisch abbildeten, mit dem Ziel, die Folgen eines Arbeitsplatzverlustes zu erfassen und die Lebenswelt Langzeitarbeitsloser näher kennenzulernen. Sie stellten fest, dass mit der Dauer der Arbeitslosigkeit auch eine Reduktion von arbeitsmarktrelevanten Informationen einhergeht. Diesem Trend entgegenwirken können Arbeitslosentreffs und die Einbindung Langzeitarbeitsloser in andere soziale Interaktionen. Eine tiefgehende relationale Betrachtung der unterschiedlichen Funktionen der Akteure im Netzwerk Langzeitarbeitsloser und deren Beiträge zum Verlassen dieser Situation in Richtung Erwerbstätigkeit werden bei Gröhnke et al. (1996) nicht geliefert.

Zakikhany (2014) hat sich in einem Mixed-Methods-Ansatz dem Thema migrantischer Netzwerke in Deutschland angenommen. Auf Basis qualitativer Interviews mit integriertem Fokus auf Netzwerkkonstellationen wurde anhand von Einzelfallanalysen bzw. Fallrekonstruktionen der Frage nach Zusammenhängen und den Auswirkungen der Netzwerkzugehörigkeit von jungen Migrant:innen auf die gesamtgesellschaftliche und die arbeitsmarktliche Integration eingegangen. So stellt Zakikhany (2014) fest, dass Statuspassagen bzw. Aufstiege aus den schichtspezifischen Herkunftskontexten und -milieus für junge Migrant:innen schwierig sind. Konkrete Aussagen darüber, wie die Integration in Arbeit durch Netzwerke beeinflusst wird, sind aus den Ausführungen von Zakikhany nicht ableitbar. Hierfür war der Fokus in der Erhebung zu gering und das Thema der Integration im Kontext von Migration zu breit.

Marquardsen (2011) betont, dass in der Betrachtung der Entwicklung und Dynamik sozialer Netzwerke von erwerbslosen Personen in Deutschland der Fokus zu oft auf die Rolle des Netzwerkes zur Bewältigung prekärer Alltagssituation gerichtet und die Betrachtung der Netzwerke und deren Einfluss auf die Jobsuche vernachlässigt wird. So nimmt Marquardsen die Effekte und Konsequenzen langandauernder Arbeitslosigkeit auf die Struktur sozialer Netzwerke und daran gekoppelt auch die mobilisierbaren Ressourcen sozialen Beistandes in den Fokus (2012). Auf problemzentrierte Interviews erfolgt die Vorlage einer Netzwerkkarte, anhand derer jene Personen angeordnet werden konnten, die während der Arbeitslosigkeit unterstützend wirksam waren. Darauf folgten Nachfragen über die Art und Weise der

Unterstützung, auch für die Arbeitssuche. In den Ergebnissen verweist Marquardsen darauf, dass es durchaus Netzwerkkompositionen Langzeitarbeitsloser gibt, die zur Bewältigung der Erwerbslosigkeit beitragen, d. h. dass mit Arbeitslosigkeit nicht automatisch ein Wegbrechen der sozialen Kontakte verbunden sein muss, auch Kontinuitäten sind möglich. Auch wenn es vielfach zu einem Rückzug in soziale Netzwerke kommt, die selbst wenig Anbindung an notwendige Ressourcen für eine Reintegration in den Arbeitsmarkt haben, kommt es auch zur strategischen Knüpfung von Kontakten, die gerade diese Anbindungen ermöglichen. D. h. ein vereinheitlichtes Muster des Rückzuges aus sozialen Netzwerken ist laut Marquardsen für Langzeitarbeitslose nicht attestierbar (Marquardsen, 2012, S. 305–309), wenngleich feststellbar ist, dass es mehrheitlich nicht das Thema Erwerbsarbeit ist, das Bindungen zu anderen sozialen Akteuren bestärkt. Es kommt zu „alternativen Formen der Anerkennung innerhalb sozialer Netzwerke“ (Marquardsen, 2012, S. 311), da Arbeit ein Thema mit Stigmatisierungspotential ist: „Unter den Bedingungen eines verstärkten Drucks auf die Erwerbslosen und eines gleichzeitig dauerhaft versperrten Zugangs zu regulärer Beschäftigung, lassen sich Prozesse einer partiellen Entkopplung von den Normen und Erwartungen der Erwerbsarbeitsgesellschaft identifizieren.“ (Marquardsen, 2012, S. 311) In Summe gibt die Analyse von Marquardsen trotz seiner eigenen Kritik mehr Einblicke in die Bewältigungsstrategien von Arbeitslosigkeit, als dass das Überwinden dieser betrachtet wird. In Summe plädiert Marquardsen dafür, dass besonders in einer stärkeren Verknüpfung von Netzwerk- und Biographieforschung viel Potential für das Verständnis über Akteure und deren konkrete Funktionen im Netzwerk Langzeitarbeitsloser läge (Marquardsen, 2012, S. 3).

Keim (2018) hat sich wiederum der Gruppe arbeitsloser alleinerziehender Frauen in Ostdeutschland angenommen. Sie ging den Fragen der Zusammensetzung der sozialen Netzwerke, den möglichen Unterschieden in den Netzwerkkompositionen und deren Einfluss auf das Wohlbefinden der Frauen nach. In Summe wurden Daten von 26 Alleinerziehenden anhand problemzentrierter Interviews mit nachgereihter digitaler Netzwerkerhebung gesammelt, die mit Namensgeneratoren sowohl Unterstützungsangebote als auch mögliche Konflikte erfasste. Vielfach wurde diese stark strukturierte und standardisierte Netzwerkerhebung noch durch vereinzelte Narrationen ergänzt. Die Netzwerke der Frauen variieren in Größe und der Menge an Unterstützung von viel bis wenig. Auch sind die meisten Alleinerziehenden daran interessiert und orientiert, den Weg in den Arbeitsmarkt zu finden, nur wenige haben sich mit der Situation der Arbeitslosigkeit abgefunden. Zudem bieten größere bis mittlere heterogene Netzwerke die beste Unterstützung (Keim, 2018).

Eine erneute Annäherung an das Thema der sozialen Netzwerke Langzeitarbeitsloser setzt ebenfalls wieder verstärkt beim Umgang bzw. der Bewältigung von Langzeitarbeitslosigkeit an. Klärner und Knabe (2016) legen den Fokus auf das soziale Netzwerk als Ressource für den Umgang mit Langzeitarbeitslosigkeit und postulieren, „dass der herrschende gesellschaftliche Diskurs um Arbeitslosigkeit durch eine zu starke Fokussierung auf die Re-Integration in den Arbeitsmarkt alternative Strategien zur Wiedererlangung gesellschaftlicher Teilhabe ausblendet“ (Klärner & Knabe, 2016, S. 362). Sie versuchen in der Kombination der strukturalen Analyse sozialer Netzwerke mit einer qualitativen Analyse der Bedeutung sozialer Beziehungen für individuelles Handeln restringierende und unterstützende Faktoren in der Nutzbarmachung von sozialen Kontakten und der Bewältigung von Arbeitslosigkeit zu identifizieren (Klärner & Knabe, 2016, S. 355). In der Erhebung wurden langzeitarbeitslose Personen inkludiert und in einer Kombination explorativer problemzentrierter Interviews und einer darauffolgenden computergestützten quantitativen Netzwerkerhebung zur Anwendung gebracht. Aus den Interviews wurden individuelle Fallporträts abgeleitet, die die Situation der Befragten abbilden. Diesen Fallporträts wurden dann die graphisch aufgearbeiteten Netzwerkkarten beigefügt und der Blick auf mögliche Zusammenhänge und Muster der beschriebenen Fallkonstellation und der dazugehörigen Netzwerke gerichtet. Klärner und Knabe schließen aus ihrer Erhebung, dass Langzeitarbeitslosigkeit nicht automatisch zu einer Schließung und Homogenisierung von Netzwerken führt. Auch wird ersichtlich, dass tendenziell als schwache Bindungen klassifizierte Akteure wie Jobcenter oder Wohlfahrtsverbände teils umfangreiche Unterstützung bieten können (Klärner & Knabe, 2016, S. 362).

Den Wechsel von Arbeitslosigkeit und dem Bezug der Grundsicherung in eine Selbstständigkeit im Rahmen der öffentlichen Gründungsförderung haben Pongratz et al. (2013) erforscht. In der qualitativen Erhebung wurden Interviews mit Führungskräften von Jobcentern, Fachkräften ebendieser und weiteren Expert:innen auf dem Gebiet geführt. Ergänzend wurden insgesamt 40 narrativ-biographische Interviews mit geförderten Gründer:innen geführt, wobei darauf geachtet wurde, auch die Netzwerkstrukturen zu erfassen. Eine Auswertung dieser Interviews erfolgt bei Bernhard (2016) in einer Anlehnung an Harrison C. Whites relationaler Netzwerk- und Markttheorie. Der Fokus liegt auf den interaktiven Identitätskonstruktionen, in denen sich die Gründer:innen über diverse Interaktionen und basierend auf ihren bisherigen biographischen Kapazitäten eine Marktidentität mehr oder weniger erfolgreich aneignen. Ein zentraler Punkt für das Etablieren einer erfolgreichen Marktidentität liegt in der permanenten Adaption und Einbettung neuer Teilidentitäten, um

Marktgeschehen und individuelle Biographie und somit Identität im Ausgleich zu halten, was gleichzeitig auch für Marktteilhabe steht bzw. vor Arbeitslosigkeit schützt: „In jedem Fall aber sind Marktidentitäten fragil und erfordern permanente Einbettungsarbeit zu ihrer Stabilisierung“ (Bernhard, 2016, S. 23). Der Zugang von Bernhard ist stark auf Ego fokussiert und lässt die Funktionen sozialer Beziehungen teils unbeleuchtet. Gerade bei Langzeitarbeitslosigkeit ist die Frage nach der grundsätzlichen Orientierung und Anschlussfähigkeit an den Arbeitsmarkt prävalent, was die verschiedenen Netzwerkakteure als restringierende und ermöglichende Faktoren zu betrachten nahelegen würde. So ist möglicherweise nicht ausschließlich das Ausbilden der Identität in Interaktion mit Akteuren von Relevanz, sondern gerade das Wegbrechen von Akteuren, das mögliche push- wie pull-Dynamiken etablieren kann. D. h. die hier diskutierten Ansätze stoßen vielfach in der retrospektiven prozessualen Rekonstruktion spezifischer Interaktionsabfolgen und Akteurskonfigurationen an ihre Grenzen.

Gericke et al. (2018) haben sich die Nutzung bzw. Nutzbarmachung des sozialen Kapitals von syrischen Geflüchteten in Deutschland erschlossen. In ihrem explorativen Ansatz sollten der Umfang des sozialen Kapitals, dessen Unterstützungsleistungen und die daraus erwachsenden Arbeitsmarktchancen untersucht werden. Für die Erhebung wurden keine Netzwerkkarten verwendet, sondern während der halbstrukturierten Interviews wurde laufend darum gebeten, konkrete Beispiele und szenische Darstellungen der Interaktionen zu liefern, die am Ende der Arbeitsaufnahme vorangegangen waren. Sie stoßen auf eine Vielzahl an Kombinationen von Unterstützungsmöglichkeiten durch horizontale (Familie, Freunde) und vertikale (Organisationen, Sozialsystem) Bindungen und das direkte Eingebettet-Sein in Netzwerke (bonding) bzw. das Herstellen von Kontakten in ein erweitertes Netzwerk (bridging) (Gericke et al., 2018, S. 51). Zentrales Element zum Verständnis, wie es tatsächlich zu Arbeitsaufnahmen kommt, ist die prozessuale Betrachtung der Unterstützung und Interaktionen. Dabei unterteilen Gericke et al. (2018) den Prozess in die frühe Unterstützung zur Integration bei Ankunft im Zielfluchtland, die Unterstützung zur Vorbereitung und dann den Zugang zum Arbeitsmarkt sowie die Unterstützung während der Erwerbstätigkeit. Zentrale Erkenntnis der Untersuchung ist der Umstand, dass Geflüchteten der Zugang zu erweiterten sozialen Netzwerken mit vertikalem Vermittlungspotential rasch ermöglicht werden sollte, um dadurch erweiterte Chancen auf Arbeitsaufnahmen zu haben. Mitunter kann dies auch über Mentor:innenprogramme angesteuert werden und darf nicht sofort mit Arbeitsaufnahme enden (Gericke et al., 2018).

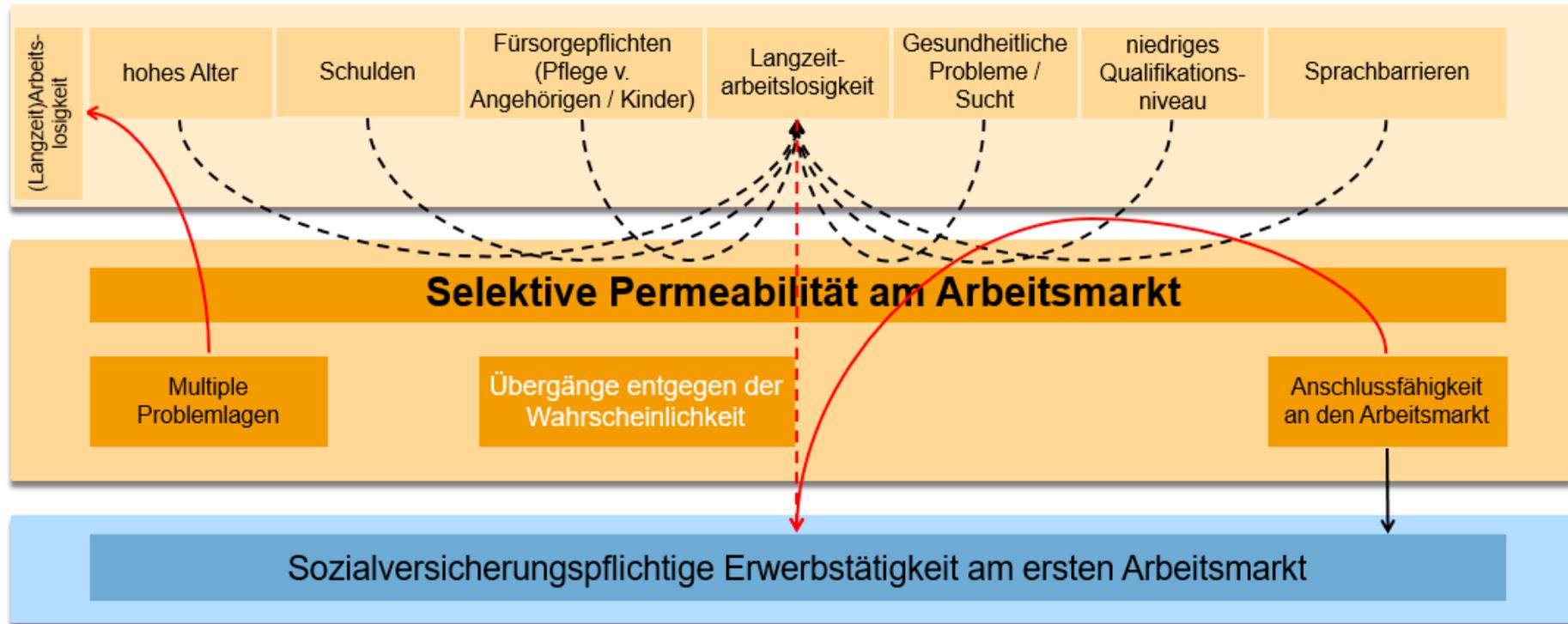
Diaz-Bone (2008) kolportiert, „dass das Kerngeschäft der Strukturanalyse – also die Analyse der Netzwerkstruktur selber – immer noch den standardisierenden Vorgehensweisen und den standardisierten Methoden überantwortet wird“ (Diaz-Bone, 2008, S. 338), dass also das Qualitative der qualitativen Netzwerkanalyse teils zu kurz gegriffen sei. Wenngleich ein Vernachlässigen der Strukturanalyse bzw. einer relationalen Perspektive die Gefahr eines neuen Subjektivismus birgt, indem Ego zum erklärenden Prinzip für die Netzwerkanalyse inthronisiert werde (Diaz-Bone 2008, S. 339). Der hier verfolgte Ansatz zielt deshalb darauf ab, die Netzwerkerhebung selbst als erzählgenerierendes Element zu verwenden, um die Funktionen und Qualitäten der Beziehungen zwischen den Akteuren und im Besonderen zu Ego in ihrer kontextuellen Einbettung zu erfassen (Wald, 2014; Armitage, 2016). Auch wenn der Übergang von Langzeitarbeitslosigkeit in bedarfsdeckende Erwerbsarbeit trotz multipler Hemmnisse das zu erklärende Phänomen ist, soll dadurch keinesfalls die Bedeutung des sozialen Netzes für die Bewältigung der mit Langzeitarbeitslosigkeit und Mehrfachbelastungen einhergehenden Herausforderungen in der alltäglichen Lebensführung außen vor gelassen werden (Cole, 2007). Im Gegenteil, eine prozessuale Betrachtung des Übergangs erhebt die Diachronie (Schützeichel, 2012), die Genese der Abläufe und deren Relationalität zur essentiellen Dimension und soll Ursachen, Umgang und Überwindung von Langzeitarbeitslosigkeit unter denkbar schwierigen Ausgangsbedingungen ermöglichen (Hirsland & Kerschbaumer, o.J.).

7 Das Modell der selektiven Permeabilität am Arbeitsmarkt

Die in den vorangegangenen Kapiteln umrissenen Anhaltspunkte zeigen, dass im Zusammenspiel multipler Hemmnisse die Wahrscheinlichkeit für einen Übergang in bedarfsdeckende sozialversicherungspflichtige Erwerbsarbeit am ersten Arbeitsmarkt stark abnimmt. Gepaart mit der negativen Signalwirkung von Langzeitarbeitslosigkeit auf potentielle Arbeitgeber:innen stellt das Überwinden von Langzeitarbeitslosigkeit einen kaum zu bewältigenden Zustand dar. Vielfach wird Beschäftigungsfähigkeit, also die Fähigkeit sich aktiv an Prozessen des Arbeitsmarktes zu beteiligen und dadurch auch Beschäftigungsverhältnisse zu etablieren (Blancke et al., 2000), als Schlüsselement für das Verlassen von Langzeitarbeitslosigkeit gehandelt. Beschäftigungsfähigkeit ist gekennzeichnet durch einen hohen Grad der Anpassungsfähigkeit, wie auch durch die Fähigkeit erworbene Kenntnisse/Fähigkeiten in andere Kontexte zu übertragen bzw. diese kontinuierlich auszubauen, also das individuelle Humankapital attraktiv und anschlussfähig zu halten sowie durch das Aufrechterhalten und Nutzbarmachen sozialer Kontakte, die eine Arbeitsmarktinklusion begünstigen (Moss Kanter, 1994; Knuth, 1998; Fugate et al., 2004; Savickas, 2004; Petrongolo, 2009). Doch besonders Langzeitarbeitslose sind in ihrer Beschäftigungsfähigkeit stark eingeschränkt (Thomsen, 2009; Nielsen et al., 2020). Eine herkömmliche Verwendung von Beschäftigungsfähigkeit dient nach Promberger et al. (2008) als begrifflicher Platzhalter für individuelle Attribute, die für eine Anstellung zu- oder abträglich sind. Deshalb ist es wichtig zu sehen, dass Beschäftigungsfähigkeit sich, über individuelle Merkmale hinweg, auch aus den dynamischen und fluiden Einflüssen durch Unternehmen, Institutionen und gesellschaftlicher wie ökonomischer (Markt-)Veränderung zusammensetzt. Sie ist somit eine interaktive Komposition, die zudem pragmatische, d. h. situativ geprägte Handlungsstrategien und Aushandlungsprozesse miteinschließt. Dies geschieht im direkten Kontakt von Arbeitssuchenden mit betrieblichen und institutionellen Arrangements/Regelungen. Hier müssen alle Akteure adaptive und kreative Potentiale abrufen oder sich aneignen, ohne diese Tätigkeit nur auf individueller Seite zu verorten (Promberger et al., 2008, S. 72 ff.). Ein Übergang in sozialversicherungspflichtige Erwerbsarbeit am ersten Arbeitsmarkt ist demnach als Prozess zu verstehen, in dem subjektseitige Bedingungen (Biographie, Lebensumstände, Deutungs- und Wahrnehmungsmuster) mit unterschiedlichen Kontextbedingungen (Arbeitskraftnachfrage, Betreuungsangebote, Öffentlicher Verkehr uvm.) und beteiligten Akteuren wie Arbeitgeber:innen, Jobcenter, BA und weiteren Institutionen und Organisationen in einem Geflecht an Interaktionen, Beziehungen, Aushandlungsprozessen einem Übergang zu- bzw. abträglich sind. Durch die Gemengelage individueller Problemfelder

und die Vorbehalte bzw. betriebswirtschaftlichen Überlegungen von Arbeitgeber:innen in einem kompetitiven Arbeitsmarkt bedingt zeichnet sich ab, dass von Langzeitarbeitslosigkeit betroffene Personen durch ein Arbeitsmarktraaster rutschen, das fein säuberlich danach selektiert, welche spezifischen Kriterien einer Erwerbstätigkeit zu- bzw. abträglich sind. Der Übergang in Erwerbsarbeit wird so in Abhängigkeit individueller Merkmale mehr oder weniger durchlässig. Hier kann das Prinzip der selektiven Permeabilität der Physik bemüht werden, das besagt, dass eine Membran anhand spezifischer Kriterien selektiert, welche Moleküle passieren dürfen. Umgelegt auf den Arbeitsmarkt bedeutet dies, dass Faktoren wie ein niedriges Qualifikationsniveau, gesundheitliche Probleme, Fürsorgepflichten, Sprachbarrieren, hohes Alter, Schulden oder Suchtproblematiken jenen Molekülen entsprechen, denen von einer Membran, hier die Erwartungen von Arbeitgeber:innen an Arbeitskräfte und deren Arbeitsfähigkeit, ein Passieren von Langzeitarbeitslosen in Richtung Erwerbstätigkeit ungemein erschwert wird.

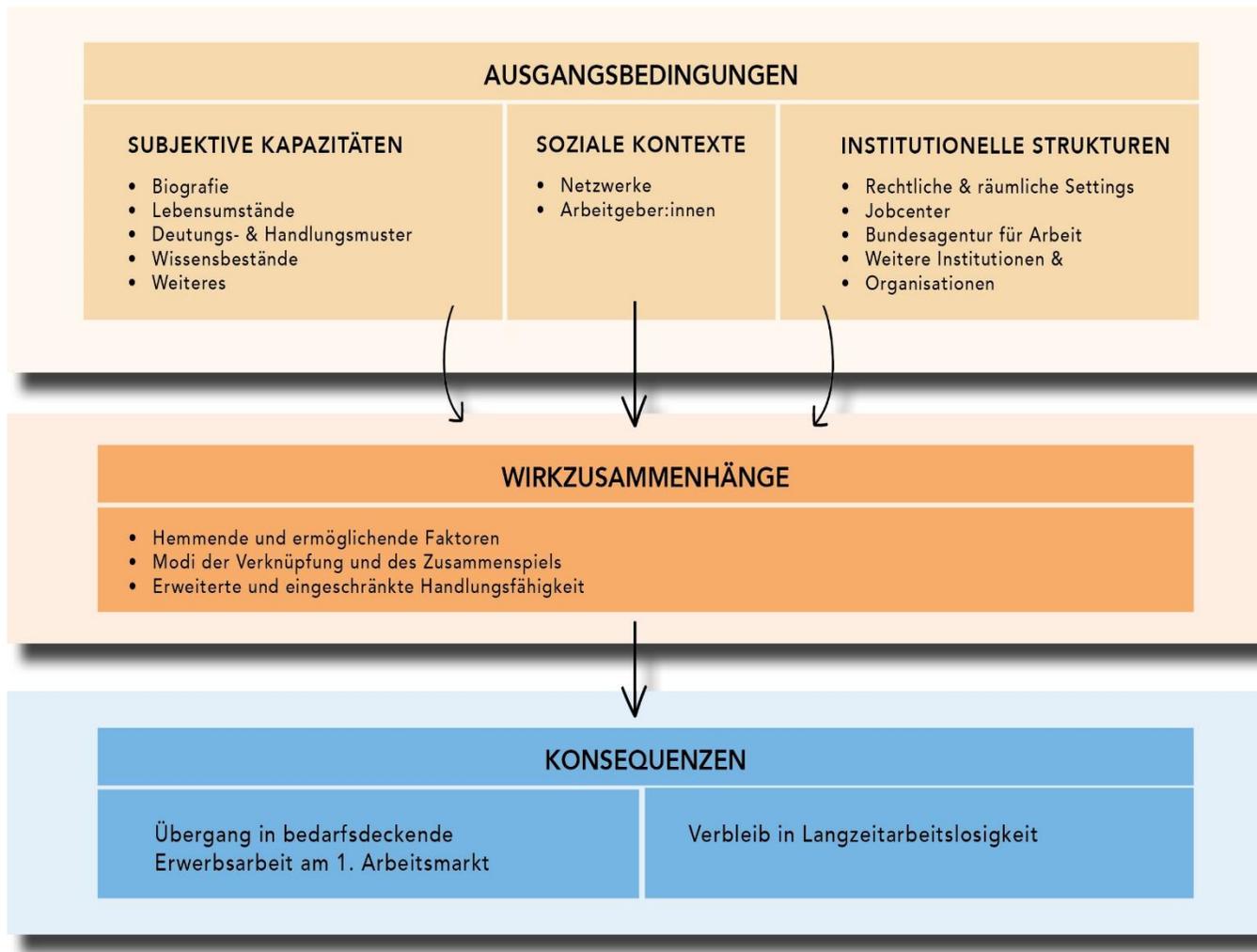
Abb. 5: Modell der selektiven Permeabilität am Arbeitsmarkt



(eigene Darstellung)

Multiple Problemlagen sperren Betroffene in die Langzeitarbeitslosigkeit ein bzw. werfen sie beim Versuch diese zu verlassen immer wieder zurück. Der Übergang in Erwerbsarbeit wird so wie durch eine Barriere (selektive Permeabilität) verunmöglicht. Diese Undurchlässigkeit setzt sich subjektseitig aus den verschiedenen Hemmnissen zusammen und trifft auf fehlende bzw. falsche institutionelle Unterstützung (formale Bewerbungen) wie auch die Ansprüche der Arbeitgeber:innen (Signaling). In der Zusammenwirkung dieser Faktoren ergibt sich eine unsichtbare Barriere für Langzeitarbeitslose, die nicht durchlässig ist. Trotzdem gibt es Konstellationen, in denen das Momentum, das Zusammenspiel der Kontextfaktoren und auch der richtige Ausgangspunkt dafür sorgen, dass das Prinzip der selektiven Permeabilität am Arbeitsmarkt umgangen bzw. durchbrochen werden kann.

Abb. 6: Relationales Modell der Wirkzusammenhänge der Übergänge von LZA in Erwerbsarbeit



(Eigene Darstellung)

Im relationalen Erschließen der hemmenden und ermöglichenden Faktoren liegt der Schlüssel zum Verständnis für die Verhärtung von Langzeitarbeitslosigkeit bzw. die Übergänge in Erwerbsarbeit entgegen der Wahrscheinlichkeit. Personen mit multiplen Problemlagen werden recht präzise ausgesiebt und landen bzw. verbleiben vielfach in Langzeitarbeitslosigkeit. Der Blick auf jene Wirkzusammenhänge, die einen Übergang unter denkbar schwierigen Ausgangsbedingungen zulassen, kann essentielle Hinweise für die Übertragbarkeit dieses Effektes beinhalten.

8 Methoden und Methodologie

Die hier vorgestellte Arbeit befasst sich mit individuellen wie strukturellen Möglichkeiten der Mobilisierung von Fähigkeiten, Kompetenzen, Motivations- und Handlungsfähigkeit. Die Grundlage bilden die aus dem Panel „Arbeitsmarkt und Soziale Sicherung“ (PASS) (Trappmann et al., 2019) generierten Aussagen zu den negativen Auswirkungen von multiplen Hemmnissen auf die Chancen, einen bestehenden Transferleistungsbezug zu verlassen (Achatz & Trappmann, 2011; Beste & Trappmann, 2016). Sie bilden die quantitative Grundlage, aus der die Faktoren für einen gelingenden Übergang in Arbeit unter dem Einfluss multipler Problemlagen (Langzeitarbeitslosigkeit, geringe Qualifikation, Krankheit, 50+, Migrationshintergrund, Sprachdefizite, Fürsorgepflichten, Sucht) bisher nicht ableitbar waren. Daher wurde zur Ergänzung der bereits bestehenden quantitativen Untersuchungen viel Wert auf ein offenes, exploratives Untersuchungsdesign gelegt und die darauf aufbauende qualitative Studie in einem „sequential explanatory“-Mixed-Methods-Design konzipiert (Leech & Onwuegbuzie, 2009; Creswell & Plano Clark, 2011; Kuckartz, 2014; Creswell, 2014). Dieser zusätzliche qualitative Zugang ermöglicht es, den Restriktionen im Datenmaterial zu begegnen und tiefergehenden Einblick in die `statistischen Ausreißer´ zu erlangen.

Das im Folgenden beschriebene Vorgehen ist als prototypisch zu verstehen, da der größte Teil der Aufmerksamkeit von statistischen Ausreißern eingenommen wird –Übergängen aus Langzeitarbeitslosigkeit und dem Bezug von Leistungen aus dem SGB II in sozialversicherungspflichtige bedarfsdeckende Erwerbsarbeit trotz multipler Hemmnisse. Dafür wurden Interviewpartner:innen aus PASS ausgewählt, die von Welle 7 (2013) auf Welle 8 (2014) entgegen jeder Wahrscheinlichkeit von Langzeitarbeitslosigkeit in Erwerbstätigkeit übergegangen sind. Im Detail wurden zunächst Langzeitarbeitslose mit mindestens zwei spezifischen Hemmnissen erfasst. In dieser Gruppe gab es ca. 1.700 Personen, die keinen Übergang in bedarfsdeckende Arbeit vollzogen, und 66 Personen, denen das gelungen ist und die auch mindestens sechs Monate in Erwerbstätigkeit verblieben sind. Die 66 gesampelten Personen, die trotz multipler Hemmnisse einen Übergang in ungeförderte und bedarfsdeckende Arbeit vollzogen haben, bilden so die Basis für den ergänzenden qualitativen Ansatz. Neun davon hatten mit Ausgang der siebten Welle jedoch ihren Verbleib in der Panelstudie widerrufen. Damit blieben noch 57 Personen, für die auch eine Vollerhebung angedacht war. Die Kontaktierung verlief nicht immer leicht und so konnten am Ende 33 persönliche, narrativ-biographische Interviews mit vormalig langzeitarbeitslosen Personen (18 Frauen/15 Männer) mit multiplen Hemmnissen durchgeführt werden. Vielfach scheiterten die

Rekrutierungsversuche an veralteten Kontaktdaten, nur sehr selten erhielten wir eine Absage. Die Partizipationsbereitschaft war sehr hoch. Die Altersstruktur in dem Sample umfasst niemanden unter 20, sechs Personen unter 30 Jahre, 18 Personen zwischen 30 und 50 und sechs Personen über 50 und weitere drei, die älter als 60 Jahre sind. Im Sample sind sechs Frauen alleinerziehend, 11 Personen haben einen Migrationshintergrund, sprachliche Defizite sind vereinzelt feststellbar. 20 Personen weisen verschiedene Qualifizierungsdefizite (z. B. kein oder veralteter Abschluss) auf und fast zwei Drittel der Befragten haben gesundheitliche Probleme, die einer Integration in den Arbeitsmarkt entgegenwirken. Weitere Problembereiche stellen Suchtproblematiken (vier Personen), Schulden (fünf Personen) und/oder belastete Familienverhältnisse (sechs Personen) dar. Diese wirken zusätzlich erschwerend und sind Generatoren für weitere Problemlagen.

Im Zentrum der Aufmerksamkeit steht das Interesse am Verständnis der Relationen der Individuen in ihren Lebenslagen und den Bedingungen und Möglichkeiten für eine Arbeitsaufnahme. Der Blick auf die statistischen Ausreißer ermöglicht die Betrachtung der „Unordnung“, um etwas über die Ordnung und Struktur des Sozialen zu erfahren. Ausschlaggebend hierfür ist eine problemorientierte und nicht methodendogmatisch angelegte wissenschaftliche Herangehensweise (Flyvbjerg, 2006, S. 242), was bedeutet, dass rein variablenbasierte Erklärungsmodelle zu kurz greifen und durch die qualitativen Daten der deterministische Charakter kategorienbasierter Erklärungen überwunden werden soll (Emirbayer & Goodwin, 1994; Emirbayer, 1997; Emirbayer & Mische, 1998; Franke & Wald, 2006; Padgett & Ansell, 1993). Somit rücken die individuelle Handlungsfähigkeit und die daran geknüpften Prozesse und Kapazitäten des Um-Ordnen von biographischen Verläufen und Kontexten ins Licht der Aufmerksamkeit. Das erklärte Ziel des qualitativen Projektes ist die relationale Rekonstruktion des Prozessverlaufs, also das Abbilden, Analysieren und Interpretieren der Entwicklung von (Langzeit-)Arbeitslosigkeit einerseits und deren Überwindung andererseits, unter Berücksichtigung von Bewältigungsstrategien zwischen diesen beiden Statuspassagen. Dem sozialen Umfeld respektive den individuellen Netzwerken wird mehr oder weniger Einfluss und Bedeutung zugemessen, da diese Prozesse des Übergangs in Erwerbsarbeit nicht sozial ‚entleert‘ ohne Beitrag weiterer Akteure vollzogen werden können (Hirsland & Kerschbaumer, o.J.). Dieser Überlegung folgend, werden Verfahren und Techniken qualitativer Netzwerkanalyse in die Erhebung eingebunden. Die Bedingungen der Möglichkeit gelingender Arbeitsmarktintegration werden so über die Rekonstruktionen der Fallverläufe unter Einbezug prozessrelevanter Akteure identifiziert.

Um diese Einzelfälle über das bereits bestehende, aber in dieser Sache nicht aussagekräftige, statistische Material hinaus in ihren subjektiven Ansichten zu verstehen, muss sich persönlich und direkt mit den Fällen auseinandergesetzt werden (Flyvbjerg, 2006, S. 236). Dies geschieht unter der Prämisse des Erfahrungszuwachses und der Offenheit für neue Ideen (Peirce, 1931–1935), etwas über Kapazitäten, Möglichkeiten und Strategien des Verlassens des Sozialleistungsbezugs in Erwerbsarbeit trotz multipler Hemmnisse zu erfahren. Denn diese Fälle geben den Hinweis auf die potentielle Umkehrbarkeit der beschriebenen Pfadabhängigkeiten und können bedeuten, dass der Reproduktion einer unvorteilhaften Ressourcenausstattung entgegengewirkt werden kann. Deshalb ist es hier ratsam, sich der Empfehlung von Eysenck anzuschließen: „Sometimes we simply have to keep our eyes open and look carefully at individual cases—not in the hope of proving anything, but rather in the hope of learning something.” (Eysenck, 2015 [1976], S. 9)

Mit diesem Anspruch im Hinterkopf sollen die Lebensumstände betroffener Personen aus ihrer individuellen Perspektive heraus betrachtet werden. Damit einher geht eine induktive Ableitung spezifischer Hemmnisse, die nicht Teil eines a priori sind. Die tatsächlichen Relevanzen möglicher Hemmnisse und damit auch deren lebensweltlicher Impact sollen jedoch durch die Expert:innen für solche prekäre Lebenslagen vermittelt werden – den Betroffenen selbst (Orton, 2019). Dies ist ganz klar als Anreicherung der statistischen Daten zu sehen, denn: „It is often more important to clarify the deeper causes behind a given problem and its consequences than to describe the symptoms of the problem and how frequently they occur.” (Flyvbjerg, 2006, S. 229) Hemmnisse sind nicht per se als in der Person verortet zu sehen, vielmehr gilt es zu evaluieren, was einem individuellen und was einem strukturellen Einfluss unterliegt. Es gilt genau aufzudecken, welche Identitätsangebote im Arbeitssuchprozess an den Tag gelegt werden, oder welche angebotenen Identifikationsofferte über die Zeit mehr oder weniger greifbar gewesen sind. Ganz im Sinne von Reichertz ist „sukzessive die Praxis des Handelns und des Lebens, die Praxis der Macht, Schritt für Schritt nach[zu]zeichnen, um so beschreiben und erklären zu können, wie es zu dem kam, was gekommen ist, und weshalb etwas in welcher Situation für wen eine ‚Lösung‘ darstellte“ (Reichertz, 2010, S. 30). Das Ziel ist die Erkenntnis darüber zu erlangen, an welchem Punkt der als flüchtig anmutende Zufall des Übergangs sich als ein wie auch immer gearteter Prozess des Um-Ordners im und des sozialen Seins darstellt.

Eine kontrastierende Erhebung erfolgte zu einzelnen, typischen‘ Fällen. Diese Kontrastfälle haben keinen Übergang in Arbeit vollzogen und wurden in Anlehnung an ein „theoretisches Sampling“ (Strauss 1991; Strauss und Corbin 1996; Przyborski und Wohlrab-Sahr 2014, S. 181

ff.) aus PASS gesammelt. D. h. auf Basis der qualitativen Erhebung wurden Attribute und Charakteristiken benannt, die für die Suche statistischer Zwillinge verwendet wurden. Damit sollte der Fokus auf die spezifischen differenzierenden Aspekte im Umgang mit Welt ersichtlich und die „erfolgreichen“ Strategien der Arbeitsaufnahme in genau jenen Details deutlicher werden, die den Unterschied ausmachen. Der Methode des narrativ-biographischen Interviews ist es jedoch geschuldet, dass bereits bei den bestehenden Fällen (unerwartete Übergänge) eine ‚Within-Subject-Variation‘ vorgenommen werden konnte. Hierbei ermöglicht die prozessuale Rekonstruktion der Fälle einen Abgleich der Handlungs- und Denkmuster sowie Kontextbedingungen zu den unterschiedlichen Zeitpunkten im Leben der Befragten. Zudem wird ersichtlich, wie sich individuelles Verhalten ändert, wenn sich Umstände ändern (Charness, 2012). Damit wird es möglich, selbst bei Fällen mit aktueller Arbeitsmarktintegration retrospektive Gründe für wiederholte Perioden der Arbeitslosigkeit bzw. ein anhaltendes Fernbleiben vom Arbeitsmarkt, wie auch frühere Übergänge in Erwerbsarbeit zu rekonstruieren. Nach der Erhebung und Auswertung der ersten drei Kontrastfälle wurde deutlich, dass diese keinen weiteren Erkenntnisgewinn erbringen bzw. eine Sättigung im Datenmaterial erreicht wurde (Saunders et al. 2018), weshalb auf ein Weiterführen der Erhebung verzichtet wurde.

Bei den multiplen Problemlagen der Personen im Sample ermöglicht gerade die qualitative Forschung mit ihrem Rekonstruktionspotenzial von Interaktionen und Sinnebenen die Betrachtung der Interdependenzen von Individuen und Strukturen und ermöglicht so einen Blick auf Entwicklungs- und Entstehungsprozesse sowohl von Arbeitslosigkeit als auch von der Reintegration in Arbeit. So liegt der Wert im explorativen Zugang der biographisch-individuellen und kontextuellen Rahmung im Lichte subjektiver Erzählungen. Dabei wurde darauf geachtet, eine Brücke zwischen Synchronität und Diachronität (Schützeichel, 2012), zwischen dem Individuum als einem kontextgebundenen, biographisch gewachsenen Wesen und den geschilderten Prozessen des Arbeitssuchens wie Vermittlungsinteraktionen zu schlagen. Auf diesem Wege können die Einflüsse der Arbeitsvermittlung, im Speziellen der Jobcenter, und die durch die Befragten subjektiv wahrgenommenen Ansprüche der Arbeitgeber:innen mit reflektiert werden. Über biographische Narrationen sollten Einblicke in die Denk- und Handlungsmuster bzw. Interaktionssituationen mit relevanten Akteuren im Netzwerk der Befragten in ihren spezifischen lebensweltlichen Kontexten und Strukturen ermöglicht werden, um so die überraschend und kontraintuitiv mobilisierten Kapazitäten Langzeitarbeitsloser untersuchen zu können. Die durchgeführten Interviews sind in drei Erhebungsfelder gegliedert, die sich durch ihre inhaltliche Verknüpfung auszeichnen. Zur

Anwendung kamen Techniken des biographisch-narrativen Interviews (Schütze, 1983) in Kombination mit themen- bzw. episodenzentrierten, exmanenten Nachfragen (Scheibelhofer, 2008; Witzel & Reiter, 2012) zu konkreten Abläufen der Arbeitsaufnahme. Die Personen in unserem Sample haben etwas erreicht, das ihnen qua statistischer Prognose unmöglich sein sollte. Unter diesen Vorzeichen verstehen wir die Befragten als Expert:innen für fordernde Lebenslagen, die über spezifisches Wissen über die zu rekonstruierenden Sachverhalte verfügen (Gläser & Laudel, 2010). Um die unterschiedlichen Einflüsse und Rollen diverser beteiligter Akteure, wie den Mitarbeiter:innen der Jobcenter, potentiellen Arbeitgeber:innen sowie nahen und fernen Bekannten/Verwandten, möglichst detailliert zu erfassen, wurde abschließend eine softwaregestützte qualitative Netzwerkerhebung durchgeführt (vgl. VennMaker: Gamper et al., 2012). Nach dem Vorbild von Kahn und Antonucci (1980) wurden digitale, egozentrierte, aber unsegmentierte Netzwerkkarten vorbereitet und in der Befragungssituation kollaborativ befüllt und bearbeitet. Im Detail wurde nach den Erzählphasen ein Laptop zur Erarbeitung der Netzwerkkonstellationen zur Verfügung gestellt. Die Befragten wurden als Ego bzw. als rundes Icon in der Mitte des Bildschirms platziert und konnten davon ausgehend das aus ihrer Wahrnehmung für den Übergang relevante Netzwerk rekonstruieren. Dabei gab es die Option, die Größe der Icons für die beteiligten Akteure entsprechend ihrer subjektiven Relevanz anzupassen und über farbliche Linien die Beziehungen von Alter und Ego zu erfassen. Die Farben der Linien standen für ein neutrales, gutes nahes (z. B. Kinder/Eltern) bzw. gutes, aber nicht nahes (Vorgesetzte/Bekannte) und ein schlechtes nahes wie auch schlechtes, aber nicht nahes Verhältnis. Diese Visualisierungen bildeten vornehmlich Stimuli für detailliertere Erzählungen und Erklärungen zum Einfluss betreffender Personen auf den Übergang in Erwerbsarbeit. Damit wird die Rekonstruktion der Beziehungsstrukturen zwischen Akteuren und somit auch die Qualität der Beziehungen bzw. Akteursinteraktionen oder -interventionen bezogen auf den Übergang in Erwerbsarbeit ermöglicht (Herz et al., 2015). So standen neben dem biographischen Ansatz auch die aus Sicht der Befragten für den Übergang in Arbeit relevanten Akteure im Zentrum der Erhebung. Die narrativen, anekdotischen Ausführungen zu diesen geben einen vertiefenden Einblick sowohl in unterstützende wie auch hemmende Beiträge für den Übergang in Arbeit. Die Interviews dauerten im Schnitt zwischen 90 Minuten (das kürzeste 45 und das längste 180 min) und wurden meist in den Wohnungen der Befragten durchgeführt, wodurch weitere Einblicke in ihre Lebenswelt möglich wurden. In drei Fällen fanden die Gespräche in Cafés bzw. öffentlichen Orten statt. Durch diese „between methods triangulation“ (Flick, 2011, S. 15) kann ein Erschließen subjektiver Ausgangs- und situativer Rahmenbedingungen des Übergangs

umfassend realisiert werden. Diese Grundlage ermöglicht über die Anwendung hermeneutischer Verfahren eine Fallrekonstruktion, die Einblicke in die vorhandenen Möglichkeitsdimensionen gibt (Oevermann et al., 1979; Fischer-Rosenthal & Rosenthal, 1997; Schröder, 1997; Oevermann, 2000; Rosenthal, 2010; Wernet, 2009) und erlaubt es, fallübergreifend die Elemente restringierender wie ermöglichender Faktoren eines Übertritts gegenstandsbezogen zu erschließen (Glaser & Strauss, 1967; Strübing, 2011). Im Aufeinandertreffen mit der institutionalisierten Arbeitsförderung bzw. den Prozessen des Arbeitssuchens bedeutet dies, den Blick darauf zu richten, was aus Sicht der Betroffenen hilfreiche, hemmende oder auch unrealistische Unterstützungsangebote sind. Nach sechs Monaten wurde eine telefonische Nacherhebung durchgeführt, um zu erheben wie nachhaltig die Übergänge waren, und ggf. die Gründe für erneute Arbeitslosigkeit zu erfragen.

Die nachfolgende Ergebniszusammenschau bezieht sich auf die von den Befragten wahrgenommenen Aussagen und Handlungsofferte. Eine separate Befragung der beteiligten Jobcentermitarbeiter:innen wie Arbeitgeber:innen wäre wünschenswert, konnte in diesem Rahmen jedoch nicht realisiert werden. Diese Perspektive kann beispielsweise bei Freier (2016) und Senghaas et al. (2019) nachgelesen werden, sie beziehen sich auf Interviews mit Expert:innen der Maßnahmenkonzipierung und -umsetzung der Arbeitsförderung in Deutschland.

9 Ergebniszusammenfassung unerwarteter Übergänge in Erwerbsarbeit

Wie gelingen Übergänge von Langzeitarbeitslosen mit multiplen Problemlagen in sozialversicherungspflichtige und bedarfsdeckende Beschäftigung? In erster Linie ist der Übergang als ein soziales Ereignis zu verstehen, das nicht losgelöst von Kontextbedingungen vollzogen werden kann. Die Besetzung von Stellen ist ein interaktiver Prozess, der zumindest Arbeitgeber:innen und Arbeitnehmer:innen voraussetzt, zudem liegt noch ein erweitertes soziales, institutionelles und kontextuelles Gefüge im Hintergrund, das restringierend wie auch unterstützend bzw. ermächtigend wirken kann. So wird deutlich, dass eine grundlegende Voraussetzung zur Partizipation am Arbeitsmarkt die **Selbstdefinition und Wahrnehmung als arbeitsfähig** darstellt. Diese Selbstdefinition ist nicht ausschließlich ein „state of mind“, sondern muss tatsächlich durch die situativen Gegebenheiten ermöglicht werden. In den meisten Fällen heißt das, dass Hemmnisse bewältigt werden können bzw. wegfallen (Kerschbaumer, 2020). Im Allgemeinen ist in dieser Sache erkennbar, dass die Jobcenter wesentlich besser darauf ausgerichtet sind, mit Langzeitarbeitslosen umzugehen, die mit spezifischen Anliegen und Vorstellungen auf sie zukommen, als dass sie es schaffen, attraktive und vielversprechende Angebote zu formulieren. Insbesondere Zwang und Druck führen schnell zu einer Überforderung fragiler Lebenslagen und sind für Langzeitarbeitslose mit multiplen Hemmnissen vielfach der falsche Zugang, um Motivationen zu erzeugen (Kerschbaumer, 2020). Das Jobcenter hat in vielerlei Hinsicht jene Schwachstelle, dass es bei Personen mit multiplen Problemlagen als negativ besetzter Akteur auftritt, der ihnen das Leben zusätzlich erschwert (Kerschbaumer, 2019). Wenngleich Qualifikationsmaßnahmen der Jobcenter vielfach ermöglichende Ressourcen sind und zu einer Attraktivierung der Arbeitskraft beitragen, sind sie zeitlich und inhaltlich vielfach nicht auf die spezifischen Lebenslagen Langzeitarbeitsloser mit multiplen Problemlagen ausgerichtet (Danneris & Caswell, 2019) und laufen deshalb Gefahr, ohnehin fordernde Umstände noch weiter zu verschlimmern, auch wenn genau das Gegenteil intendiert ist. Verweigerter Zustimmung den Maßnahmen oder Forderungen der Jobcenter gegenüber ist so vielfach näher am Selbstschutz denn am offenen Widerstand zu verorten. Betroffene Personen müssen den Großteil ihrer Aktivitäten darauf ausrichten, ihre **Hemmnisse im Alltag zu bewältigen** und haben so nur wenig Ressourcen, um den formalen Ansprüchen der Jobcenter zu entsprechen. Dadurch entsteht an vielen Fronten der negative Eindruck der Arbeitsunwilligen und `faulen´ Arbeitslosen. Positiv fallen deshalb jene Personen auf, die außerhalb dieser `Norm´ aktiv mit Vorschlägen an das Amt herantreten. Viele der hier behandelten Fälle schaffen es, genau diesen Schritt zu gehen und so Selbstwirksamkeit und Handlungsfähigkeit zu etablieren, indem die

definierten Ziele, die es zu verfolgen gilt, subjektiv die eigenen sind (Danneris, 2018). Dabei legen sie ihre Hemmnisse nicht einfach ab, schaffen es aber, diese zu managen bzw. finden Unterstützung in ihrem Netzwerk, um diese zu entschärfen oder gar zu überwinden. Hier ist Holzkamp (1983) anschlussfähig. Er spricht von zwei Arten der Handlungsfähigkeit, in denen sich das Individuum zur Gesellschaft verhalten kann: „Eingeschränkte Handlungsfähigkeit“ belässt die Menschen in einer Lebensführung, aus der heraus sie kaum Optionen erkennen und wahrnehmen können, die ein aktives Einwirken auf umgebende Strukturen und Kontexte zulassen. Diese Art der Handlungsfähigkeit reicht aus, um in bestehenden Mustern der Lebensführung zurechtzukommen. Verfestigte Arbeits- und Perspektivlosigkeit zu überwinden wird damit jedoch oftmals nicht möglich. Wegen der Belastungen durch problematische Lebensgrundlagen oder Lebensumstände fehlt es an individuellen Kapazitäten, um sich ergebende Optionen eines Ausbruchs aus Prekarität auch als realistisch wahrnehmbar einzustufen bzw. selbst zu erschließen. Eine „**erweiterte Handlungsfähigkeit**“ meint hingegen die Verortung der eigenen Person in einer Ausgangslage, aus der heraus gleichsam über die eigenen Lebensverhältnisse verfügt werden und auf diese in Relation zu den umgebenden Strukturen und Kontexten Einfluss genommen werden kann (Holzkamp, 1983). Gerade Aspekte, die zu einem Übergang in Arbeit führen, sind stark gekoppelt an die Selbsteinschätzung und Wahrnehmung der Möglichkeitsdimensionen des eigenen Agierens und der eigenen Identität (Archer, 2003, 2007). Diese Wahrnehmung bedingt ein Unterlassen oder Ausführen tatsächlicher Handlungen (Bethmann, 2012, S. 15) und ist inspiriert von der individuellen Biographie und den Lebenskontexten (Emirbayer & Mische, 1998). In diesem Verständnis besteht die Möglichkeit, den Blick auf vormals Langzeitarbeitslose zu richten und zu analysieren, was die Grundlagen für den Wechsel aus einer passiven Rollenannahme hin zu einer aktiven Rollenübernahme sind (Archer, 2003), die vor einer deprivierenden Sackgasse bewahren (Fryer, 1986). Erweiterte Handlungsfähigkeit bedeutet also, sich aus seiner aktuellen Lebenssituation heraus dazu imstande zu sehen, aktiv und selbstgesteuert zu leben und auch an sozialen Prozessen der Gesellschaft teilzunehmen, ohne sich ihnen einfach nur passiv ausgesetzt zu sehen.

In jedem Fall braucht es Gelegenheiten, in denen Personen mit multiplen Problemlagen überhaupt dazu kommen, andere von sich überzeugen zu können. Dafür erforderlich ist ein gewisses Maß an **Kreativität**, was so viel bedeutet, wie sich außerhalb formaler (Bewerbungs-)Bahnen informeller und sozialer Kompetenzen zu bedienen. So war feststellbar, dass die kontextuelle Rahmung der meisten Übergänge in spezifischen „**Nischen**“ der Tätigkeits- und Arbeitsfelder vollzogen werden konnten. Eine damit in Verbindung stehende

Auffälligkeit ist der ausschließliche Übergang in **kleinere- und mittlere Unternehmen (KMU)**. Dies hängt mit dem niedrighwelligen Zugang zu Personen auf Entscheidungsebenen zusammen. Personalabteilungen großer Unternehmen sind auf formale Kriterien fixiert und schleusen die am besten geeigneten Kandidat:innen zu den Entscheidungsberechtigten weiter. Hier wird meist risikominimierend gearbeitet. Auf diesem Weg sind die Chancen für die hier untersuchten Personen verschwindend gering, da sie auf formaler Ebene kaum konkurrenzfähig sind. In einem direkten Treffen mit Personalverantwortlichen in KMU, die zudem nahe an den unmittelbaren Tätigkeiten der einzelnen Mitarbeiter:innen sind, sind die Hürden niedriger. Hier können auf Aushandlungsbasis Tätigkeiten gefunden werden, die nicht überfordernd sind, und auf spezifische Adaptionen eingegangen werden. Dabei sind Arbeitgeber:innen nicht dazu angehalten als NGOs aufzutreten, sondern dazu, zu evaluieren an welchen Stellen und unter welchen Bedingungen auch formal nicht „perfekte“ Kandidat:innen Chancen auf Tätigkeiten im Unternehmen haben. Sollte die persönliche Kontaktaufnahme mit Personalverantwortlichen für die hier beschriebene Personengruppe nicht auf direktem Wege möglich sein, dann haben fallweise „Bürgen“ diesen Part für die Befragten übernommen. So wird die Arbeitsaufnahme und das Verlassen des Bezuges durch Dritte ermöglicht, die den Kontakt zu späteren Arbeitgeber:innen herstellen und für die Befragten und deren Arbeitsvermögen bürgen. (Dies trifft z. B. entweder auf Familienmitglieder, die bereits im Unternehmen tätig waren, oder besonders engagierte bzw. spezialisierte Vermittlungsfachkräfte der Jobcenter zu.) Diese Mittler nehmen eine mediative Position ein, indem sie Vertrauensdefizite kompensieren (Bonoli & Hinrichs, 2012; Baert, 2016; Liechi et al., 2017). Mögliche Hemmnisse arbeitnehmer:innenseitig kennend, können sie Arbeitgeber:innen darauf vorbereiten und den Stellensuchenden somit helfen, die exkludierende (Außen-)Wirkung vorhandener Hemmnisse zu überwinden. Voraussetzung dafür ist zumindest ein Mindestmaß an Einfluss und Ansehen des Patrons, um glaubhaftes Zeugnis über die Eignung und Passung der besagten Person ablegen zu können. An diesem Punkt ermöglicht der starke relationale Ansatz des Forschungsdesigns besondere Einblicke, indem die **synchrone und diachrone Betrachtung beteiligter Akteure des Übergangsprozesses** in den Mittelpunkt gerückt wird (Schützeichel, 2012). Die relationale Netzwerkperspektive der Übergänge von Langzeitarbeitslosigkeit in bedarfsdeckende Arbeit trotz multipler Hemmnisse zeigt auf, dass es weder die Dichte des Netzwerkes noch die Frequenz der Interaktionen sind, die den entscheidenden Unterschied machen. Auch die Nähe und Distanz von Akteuren im Netzwerk lassen keinen Automatismus in der Einstufung des Beitrags zu den Übergängen zu. Vielmehr ergibt sich anhand des Fokus auf konkrete Funktionen und die Qualität der Interaktionen in den Netzwerken, unter

Berücksichtigung der Temporalität, eine analytische Dreiteilung der Prozesse, die im Einzelfall zur Überwindung selektiver Permeabilität am Arbeitsmarkt beitragen: (1) Perzeption von Information, (2) Transmission von Informationen, (3) Translation der Information, die ergänzt werden können um begleitendes (4) Case Management.

9.1 Perzeption von Informationen

Der vor allem in der quantitativen Netzwerkforschung weit verbreitete synchrone Blick auf soziale Netzwerke und Arbeitsmarktübergänge vernachlässigt die konstituierenden Bedingungen davor (Kerschbaumer & Hirsland, o.J.). Langzeitarbeitslose Personen mit multiplen Vermittlungshemmnissen sind in ihrer Lebensführung ausgelastet, wenn nicht überlastet, mit den sie direkt betreffenden Problemlagen. Sie sind präokkupiert mit Dingen des täglichen Überlebens. Sich in solchen Situationen den Anforderungen des Arbeitsmarktes bzw. auch der Jobcenter zu entziehen, ist vielmehr eine Copingstrategie denn Ausdruck fauler Nichtstuererei. In diesem Zustand sinkt auch die Empfänglichkeit für arbeitsmarktrelevante Informationen. Selbst wenn sie am Aufmerksamkeitshorizont aufscheinen, werden sie nicht in Bilder von zu bewältigenden Handlungsoptionen überführt, der Schritt in die erweiterte Handlungsfähigkeit ist noch weit. Hier sind es im Besonderen die Strong Ties, die aufbauende, motivationale Grundlagen schaffen bzw. bieten. D. h. in einer relationalen Netzwerkperspektive sind es vielfach die Strong Ties, die die Basis für Arbeitsmarktorientierungen bilden, indem sie einerseits qua unmittelbarer Involvierung und Situationskenntnis Unterstützung bieten. Andererseits verändern sich soziale Beziehungen über die Zeit. Soziale Verbindlichkeiten und Normvorstellungen können sich ändern, beispielsweise kann die Rolle als versorgender und fürsorgender Elternteil mit Verantwortung für die Kinder, intersubjektiv anerkannt, dadurch reproduziert (Neckel, 1993, S. 273) werden und führt dazu, dass mit fortschreitendem Alter bzw. Adoleszenz der Kinder und deren Einsicht in die gesellschaftliche Bedeutung von Arbeitslosigkeit der selbstauferlegte Druck der Eltern zur Orientierung am Arbeitsmarkt anwächst. Eltern wollen als gutes Beispiel für ihre Kinder fungieren oder auch verdeutlichen, dass sie alles daran setzen die von den Kindern sukzessive bewusst wahrgenommenen Missstände (anhaltende finanzielle Not, soziale Exklusion) aktiv zu bekämpfen. D. h. die Chancen, dass Informationen zu Arbeitsmöglichkeiten als solche wahrgenommen werden, steigen mit dem Alter der Kinder, wenn denn bestehende Hemmnisse dieser Orientierung nicht komplett entgegenstehen – dies ist zum Beispiel der Fall, wenn die Fürsorgepflichten tendenziell abnehmen. Ähnliches gilt auch für Peerdruck, indem z. B. Jugendliche oder junge Erwachsene aufgrund knapper finanzieller Möglichkeiten in keinem Abhängigkeitsverhältnis zu ihrem Freundeskreis stehen wollen, wenn es um die Teilhabe an

sozialen Interaktionen geht. Bei den hier erfassten Fällen ist weniger ein Rückzug aus diesen Netzwerken prävalent als ein innerer Druck zur Veränderung der Einkommenssituation, um Partizipation ohne Abhängigkeitsverhältnisse zu ermöglichen. In diesem Prozess der Orientierung am Arbeitsmarkt muss also die Offenheit für Informationen mit der Identifikation von Informationen kombiniert werden und dies kann nur unter Berücksichtigung der eigenen Lebens- und Leistungskapazitäten geschehen. Deshalb sind maßgeschneiderte institutionelle Unterstützungen ebenso wichtig wie starke Bindungen, insbesondere, wenn sie Arbeitsmarktzwänge und Hemmnisse wie Kinderbetreuungspflichten, Bildungsdefizite und psychische Problemlagen abmildern. Jobcentermitarbeiter:innen sind dann am erfolgreichsten in der Umsetzung der institutionellen Ziele, wenn sie sich in der Interaktion mit den Betroffenen von der Sachebene auf eine Beziehungsebene begeben und sich im weitesten Sinne einer sozialarbeiterischen Herangehensweise annähern. Sie sind dabei nicht aufgefordert jede Distanz zu verlieren, aber zumindest aktiv daran zu arbeiten, die Betroffenen dort abzuholen und zu unterstützen, wo die primären Problemherde sind – erfolgreiches Stigma-Management bedeutet erfolgreiche Übergänge und stabilere Arbeitsverhältnisse (Kellard, 2002; Rangarajan, 2002; Spermann, 2015; Davidson et al., 2018; Danneris & Caswell, 2019; Larsen & Caswell, 2022).

9.2 Transmission von Informationen

Mit Ausnahme jener Fälle in unserem Sample, die über Patronage in Arbeit gekommen sind, also die Fürsprache nahestehender Akteure bei potentiellen Arbeitgeber:innen, verläuft die Transmission arbeitsmarktrelevanter Informationen über mögliche Arbeitsgelegenheiten oder auch Tätigkeitsfelder mehrheitlich über Weak Ties (Granovetter, 1973). Im Falle der Patronage fungieren meist Akteure mit einem recht nahen Verhältnis als Broker. Bei guter Kenntnis der Arbeitgeber:innen und Arbeitssuchenden und der Kontexte, in denen sich diese befinden – ein Hinweis, der bereits bei Coleman (1988, 1990) wie Podolny und Baron (1997) ergeht –, können sie auf diese Weise sowohl die Erwartungen der Arbeitgeber:innen als auch der Bewerber:innen steuern und so die Hürden für den ersten zwischenmenschlichen Kontakt verringern. Dies wird auch bei Bonoli und Hinrichs (2015) angedeutet. Dies stellt Burts (1992) Einschätzung des Nutzens nicht-redundanter Kontakte zumindest bei Vermittlung qua Patronage teilweise in Frage, aber untermauert seinen Hinweis auf die Bedeutung der Überbrückung von Lücken im Netzwerk. Dieser Umstand macht deutlich, dass es weniger um die Kategorisierung der Akteure als Strong oder Weak Ties geht, sondern um die Qualität der Beziehungen und um die lebensweltliche Anschlussfähigkeit der übermittelten Informationen, insbesondere wenn die Akteure, die die Information weitergeben, als soziales Modell (Bandura, 1986) fungieren – ganz

im Sinne eines „das kann ich auch“ und ansteuerbare Optionen am Arbeitsmarkt darstellen. Hierfür müssen betreffende Langzeitarbeitslose erst überhaupt in ein Netzwerk eingebunden sein, das auch diese Art der Informationen anbieten kann. Wahrnehmbar wird nur das, was auch vorhanden ist – deshalb ist die Arbeitsvermittlung gut beraten darauf hinzuwirken, dass bestehende Netzwerke im Falle langer Arbeitslosigkeit aufrechterhalten werden können bzw. Zugänge zu neuen sozialen Netzen ermöglichen (Scheuler et al., 2014; Bolívar et al., 2019). Im Umkehrschluss hat sich aber auch gezeigt, dass die nahen wie fernen Akteure im Netzwerk die Personen in unserem Sample kaum mit Informationen den Arbeitsmarkt betreffend versorgen, wenn diese nicht ansatzweise Empfänglichkeit dafür vermitteln.

Das Erkennen von Tätigkeiten oder Berufen als attraktive Erwerbsoption wird vielfach aus den individuellen Biographien gespeist (vgl. hier auch White, 1992, S. 312 ff.; Emirbayer & Mische, 1998, S. 963), d. h. die Orientierungen folgen mehr persönlichen Neigungen und vertrauten Mustern aus der Vergangenheit der Befragten, als dass marktförmige Rationale über beispielsweise stark nachgefragte Berufe vorherrschen. Dies ist wiederum ein Aspekt, der die Interaktion mit Jobcentern dann erschwert, wenn die individuellen Neigungen weit entfernt von den Vorstellungen erfolgsversprechender Branchen oder auch Qualifizierungsmaßnahmen der Arbeitsvermittlung sind. Gleichzeitig erhöhen sich die Chancen auf institutionelle Unterstützung, wenn die biographisch gespeisten Wünsche und Neigungen Langzeitarbeitsloser Schnittmengen mit den Angeboten der Jobcenter aufweisen (z. B. Qualifizierungen im Pflegebereich, Sicherheitsbranche oder Handwerksberufe). Hier wären die Jobcenter als Mediatoren zwischen Arbeitsmarkt und individuellen Lebenslagen gefordert zu versuchen, sich die Perspektiven und Kontexte Betroffener zu erschließen und so auch Angebote kooperativ so zu formulieren, dass sie nicht abschrecken, überfordern oder gar Widerstand erzeugen (Larsen & Caswell, 2022). Das alles entscheidende Kriterium ist die Möglichkeit der Integration von aufkommenden bzw. vorliegenden Informationen über Arbeitsmarktoptionen in die eigenen Vorstellungen des Mach- und Erreichbaren. Es ist deshalb zeitlich nachgereiht an den Aufbau der Kapazitäten zur Aufnahme von Informationen verortet und unterliegt somit einer Prozessualität, die nur einer diachronen Betrachtungsweise zugänglich ist.

9.3 Translation der Informationen in Handlung

Mit der Orientierung am Arbeitsmarkt, der Aufnahme und Annahme entsprechender Informationen über Arbeitsmöglichkeiten ist der Übergang in Arbeit noch nicht vollzogen. Was es braucht, ist nun die Übersetzung dieser Komponenten in zielgerichtete Aktivitäten. Hier zeigt sich für die hier diskutierten Fälle beispielsweise das Jobcenter als guter Anlaufpunkt für die

Umsetzung von Schulungen, Ausbildungen bzw. Weiterbildungen, sofern diese der Logik der Arbeitsvermittlung entsprechen und stark am Arbeitsmarktgeschehen orientiert sind. Unter diesen Voraussetzungen schafft das Jobcenter die Bedingungen der Möglichkeit, berufs- bzw. branchenspezifische Fähigkeiten bei Betroffenen zu fördern bzw. auszubauen. Bei der hier untersuchten Personengruppe ist aber erkennbar, dass, wenn es zur Überführung dieser Qualifikationen in den Arbeitsmarkt kommt, die Strong Ties wiederum essentielle Akteure sind (Gee et al., 2017). Sie wissen nicht nur um die Stärken, sondern auch um die Schwächen betreffender Personen und wirken hier vermittelnd. Sie sind vielfach leichter adressierbar, da nicht der institutionelle Druck und die damit verbundenen normativen Ansprüche wie ein Schleier über dem interaktiven Verhältnis liegen. Es sind im sehr starken Maße die nahestehenden Akteure, die maßgeblich zur Überführung der Informationen sowie erworbener bzw. vorhandener Kompetenzen in den Arbeitsmarkt beitragen. Beispielhaft hierfür ist die Sicherstellung der Betreuung von Kindern durch nahe Angehörige oder das Verfassen von Bewerbungen, die zumindest in Form und Ausdrucksweise die Fähigkeiten der Bewerbenden übertreffen und das Aufrechterhalten von Motivation und Zuversicht über den gesamten Bewerbungsprozess hinweg fördern.

Die Jobcenter stehen deshalb vor der Schwierigkeit, nicht das Ziel des Übergangs in Arbeit als Startpunkt zu definieren, sondern tatsächlich die Ausgangsbedingungen für eine Orientierung an diesem Ziel stärker zu berücksichtigen. Für die hier diskutierten Fälle sind Übergänge in Arbeit nicht primär von der Transmission an Informationen abhängig (Hinweise auf Stellenangebote), sondern von Kapazitäten für deren Wahrnehmung (Eindämmen bzw. Bewältigen individueller Problemlagen und Input bzw. Zugang zu Informationen) und in weiterer Folge das Überführen in Aktivitäten (Bewerbungsprozedur). Hier spricht vieles für einen intensiveren Kontakt mit den von Langzeitarbeitslosigkeit betroffenen Personen und das Arbeiten am Einzelfall (Rangarajan, 2002; Kellard, 2002; Spermann, 2015; Danneris & Caswell, 2019).

An die Rolle der Jobcenter anschließend, sind etablierte Standards, wie z. B. das Einfordern eines Mindestmaßes an Bewerbungen hinderlich für Übergänge, da betreffende Personengruppen auf ein **geringes Maß an Kompetitivität angewiesen sind**. Reguläre Bewerbungsschreiben, basierend auf formalen Qualifikationen, reichen den hier untersuchten Fällen in der Regel zum Nachteil. Ein institutionelles Einfordern dieser Tätigkeit durch die Jobcenter hat etwas von systemischer Diskriminierung, da so der Fokus auf eine Strategie gelegt wird, die nachweislich schlechtere Aussichten auf Erfolg hat als der niedrigschwellige informelle Zugang zu Arbeitgeber:innen. Das Beharren auf formale

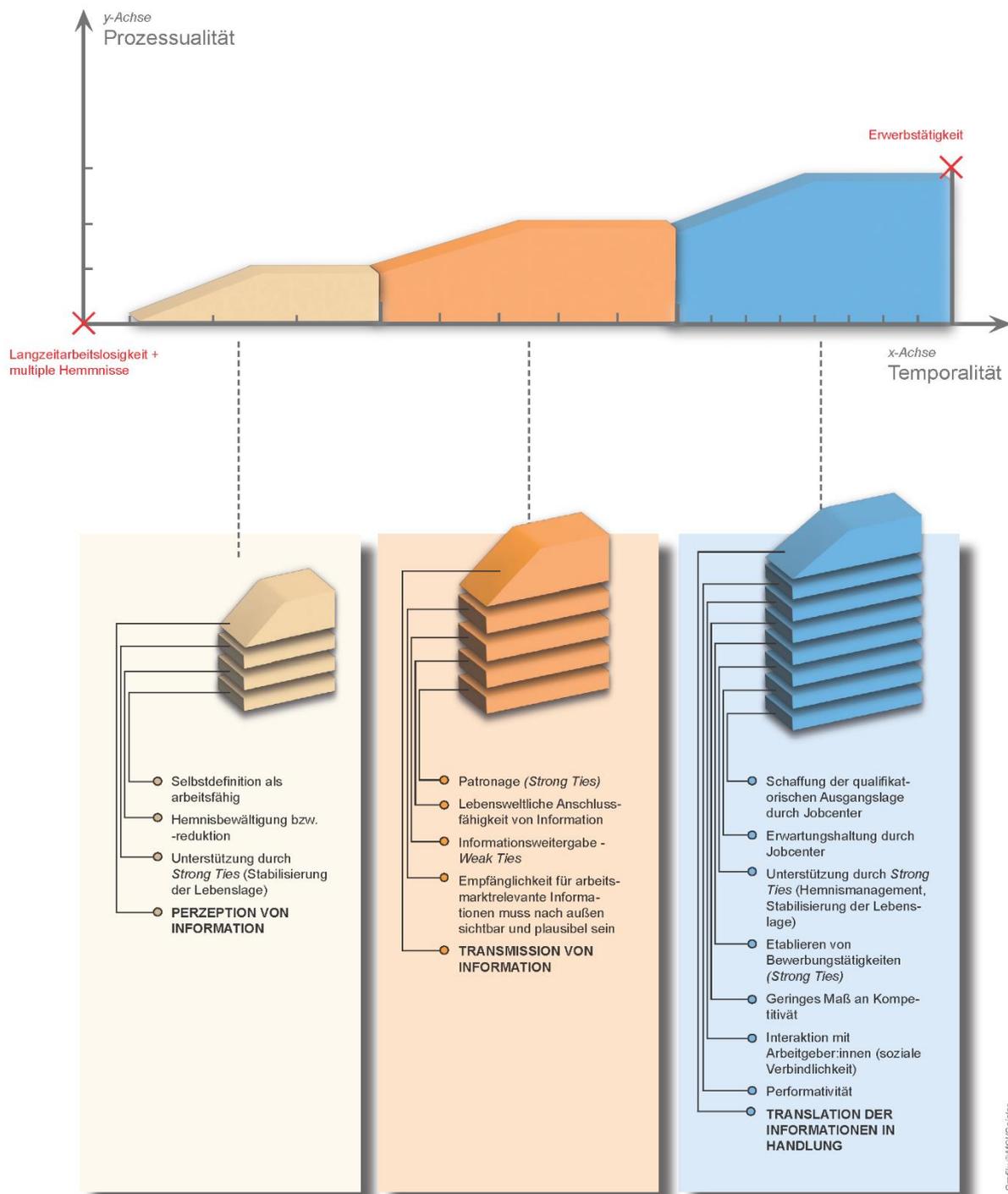
Bewerbungsaktivitäten ist kontraproduktiv, was die Motivationslagen der Betroffenen angeht, Betroffene scheitern zu oft daran und das Beharren darauf dreht die Chronologie erfolgreicher Vermittlungspraktiken auf den Kopf. Die Notwendigkeit, auf die konkreten Problemlagen der Betroffenen einzugehen und in erster Linie an der Beseitigung und Bewältigung der Problemlagen zu arbeiten und so die Voraussetzungen für den Arbeitsübergang zu schaffen, ist klar ersichtlich. Diese Einsicht führt an den Punkt, an dem konkrete Interaktionen zwischen den involvierten Akteuren erfolgen. In jedem Fall gilt es, **das Momentum einer günstigen Gelegenheit** zu nutzen. Hier kann auf institutioneller Seite (Jobcenter) die genaue Fallkenntnis den größten Vorteil bringen und auf die individuelle Lage zugeschnittene Interventionen und Unterstützung zum richtigen Zeitpunkt den Absprung aus Langzeitarbeitslosigkeit befördern. Gezieltes Case Management bietet hier womöglich das größte Potential und der Mut „work-first“ durch „life-first“ zu ersetzen (Walker et al., 2016, S. 522). D. h. in erster Linie sind Problembereiche im Lebensweltlichen zu adressieren und dann der Übergang in Arbeit zu fokussieren. Mit Nachdruck auf Bewerbungstätigkeiten und Arbeitsaufnahme hinzuwirken wird erst zur legitimen Erwartungshaltung, wenn eine Stabilisierung der Lebenslagen erreicht wurde. Für die institutionelle Ausrichtung der Arbeitsvermittlung bedeutet dies eine grundlegende Neuausrichtung ihrer Zielkriterien und auch im Umgang und den Freiheiten, die den Fachkräften in der Vermittlung zugesprochen werden (Senghaas & Bernhard, 2021; Kerschbaumer & Boost, 2021), immerhin bewegen sich diese in einem institutionellen Korsett, das nur begrenzt Spielräume zulässt.

Das Entformalisieren der Bewerbungstätigkeiten und das Hervorheben persönlicher Attribute vor formalen Qualifizierungen ist die erfolgreiche Strategie für die diskutierte Zielgruppe. Selbst wenn Bewerbungsgespräche formal angebahnt wurden, haben die erfolgreichen Fälle, die hier betrachtet wurden, über die konkreten **Interaktionen mit Arbeitgeber:innen** ein gewisses Maß an „Social-Bonding“ erwirkt, das in der Qualität und Verbindlichkeit in Teilen über den formalen Qualifikationen zu verorten ist. Dies führt auch oft dazu, dass Passungen entdeckt werden, die formal auf den ersten Blick nicht unbedingt ersichtlich sind (Mouw, 2003). Details zu diesem Phänomen werden in Kerschbaumer (2019; 2020) und Kerschbaumer und Boost (2020) beleuchtet. Zusätzlich bedarf es der individuellen **Performativität** eines jeden, um sich bei gegebener Chance beweisen zu können. Großteils geschieht das über einen Einstieg auf niedrigerer Stundenbasis, beispielsweise einem Probearbeiten. In dieser Kennenlern- und Aushandlungsphase werden oft notwendige Arrangements spezifische Hemmnisse betreffend ausgetestet und adaptiert (flexible Zeitpläne für alleinerziehende Mütter, Abstimmen von Tätigkeiten für Personen mit gesundheitlichen

Beeinträchtigungen, Sprachbarrieren überwinden oder gar nutzbar machen, indem beispielsweise Dienstleistungen nun mehrsprachig angeboten werden können, sowie nicht zertifizierte Fähigkeiten entdecken und einbinden). Ein wichtiger Schritt für Arbeitgeber:innen wie -nehmer:innen, zumal Arbeitgeber:innen vermehrt Wert auf die individuelle Passung als auf formale Qualifikationen legen (Rebien & Rothe, 2018). Schlussendlich ist ein Mindestmaß an Autonomie und Flexibilität in der Ausübung der Tätigkeiten für vormals langzeitarbeitslose Personen mit multiplen Problemlagen wichtig, da sie so an ihren Arbeitsplätzen und in ihren Aktivitäten in die Lage versetzt werden, ihre Probleme zu managen und dadurch leistungsfähig sein können. Rigide Arbeitsstrukturen mit fixen Abläufen und fehlenden Spielräumen sind hierfür unpassend (flexiblere Stunden für Eltern, kleinere Eingriffe und Änderungen von Prozessen, um auch mit gesundheitlichen Einschränkungen mithalten zu können – z. B. Organisation des Lagers bzw. der Logistik in einer Form, die rückschonendes Arbeiten zulässt). Deshalb gilt es auch hier, die Bedeutung von KMU hervorzuheben, in denen individuelle Arrangements allem Anschein nach leichter zu erbringen sind. Kurze institutionell geförderte Maßnahmen bei Arbeitgeber:innen (MAG, MAbE¹) oder betriebliche Trainingsmaßnahmen haben nachweislich positive Effekte (Harrer et al., 2017; Haepf et al., 2021) und können gerade in der Anfangsphase neuer Arbeitsverhältnisse Risiken und somit Bedenken wie Vorbehalte auf Seiten der Arbeitgeber:innen reduzieren und bestehende theoretische Bereitschaft zur Beschäftigung Langzeitarbeitsloser (Rebien, 2016) auch in konkrete Anstellungsverhältnisse überführen. Im Besonderen ist hier auch nochmal auf das Potential des Case Managements hinzuweisen, das im Idealfall nicht am Übergang in Erwerbsarbeit endet, sondern auch eine Periode der Nachbetreuung vorsieht, um eventuellen Anpassungsschwierigkeiten adäquat begegnen zu können, einmal etablierte Arbeitsverhältnisse nicht zu gefährden und somit Rückfälle zu vermeiden (Bauer et al., 2016; Davidson et al., 2018).

¹ Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung bei einem Arbeitgeber (MAG); Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung (MAbE)

Abb. 7: Übergänge in Erwerbsarbeit als temporaler Prozess



(Eigene Darstellung)

9.4 Gezieltes Case Management als Strategie

Die National Association of Social Workers, die weltweit größte Mitgliedsorganisation professioneller Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter, definiert Case Management als “A process to plan, seek, advocate for, and monitor services from different social services or health care organizations and staff on behalf of a client” (NASW, 2013, 13). Der Deutsche Berufsverband für Soziale Arbeit (DBSH) sieht Soziale Arbeit als Vermittlerin zwischen Gesellschaft und denjenigen, die mit problematischen Umständen konfrontiert sind bzw. sich auch gegen normative Rahmungen aussprechen (DBSH, 2012). Advocacy bedeutet, der Case-Management-Klientel zu helfen, die eigenen Stärken, Ziele und Bedürfnisse zu erkennen und diese gegenüber Dienstleistern und Institutionen zu kommunizieren (NASW, 2013, 38). Darüber hinaus will Case Management benachteiligten und stigmatisierten Klient:innen, die unter einer Beeinträchtigung des Selbstwerts und der Selbstwirksamkeit leiden, helfen, ihre Weltsicht und ihre Erfahrungen zum Indikator dafür zu machen, wie soziale Strukturen und Kontexte angepasst und verändert werden müssen, um den spezifischen Bedürfnissen eines Mitglieds einer vulnerablen Gruppe gerecht zu werden (Moxley 1997, 149). Bartlett (2003) hebt das Individuum als primäres Anliegen der Gesellschaft hervor und stärkt das Verständnis von Sozialarbeit als “angle to identify areas of disequilibrium between individuals or groups and the environment” (Bartlett, 2003, 267–268), um den betroffenen Individuen zu helfen und weitere Ungleichheiten zu verhindern.

Mit Blick auf den Arbeitsmarkt und die Eingliederung von Langzeitarbeitslosen weisen Walker et al. (2016) darauf hin, dass Ansätze, bei denen Arbeit im Vordergrund steht, die der Langzeitarbeitslosigkeit zugrundeliegenden Prozesse nicht berücksichtigen. Sie schlagen vor, Case Management zu implementieren, um eine „life-first“-Perspektive (Walker et al., 2016, 522) zu gewährleisten, die den bestehenden Problemen in der Lebenswelt betroffener Personen angemessen begegnet, so dass diese einer beruflichen Orientierung nicht mehr negativ entgegenstehen und somit die Chancen auf eine dauerhafte Beschäftigung steigen (Walker et al. 2016). Die starke gesellschaftliche Erwerbszentrierung und der daran geknüpfte „work-first“-Ansatz greifen zu kurz und setzen neben Langzeitarbeitslosen auch Vermittlungsfachkräfte unter Druck. Die Evaluierung der Women's Economic Stability Initiative in St. Louis, eines Modells zur Unterstützung alleinstehender Frauen mit Kindern in schlechten Einkommenssituationen basierend auf dem Prinzip des Case Managements, zeigte, dass die teilnehmenden Frauen die Arbeit mit Mentor:innen als positive Unterstützung bei der Bewältigung schwieriger Lebensumstände empfanden und ihr Einkommen während der Teilnahme am Programm deutlich steigern konnten. Das bestehende Mentoring-Angebot soll

noch um Peer-Support erweitert werden, um einen niedrigschwelligen Zugang zur Unterstützung zu ermöglichen (Scheuler et al. 2014). Davidson et al. 2018 weisen auf die Unwirksamkeit kurzfristiger Interventionen zur Überwindung finanzieller Notlagen hin. Sie betonen die Bedeutung von relationalen Case-Management-Ansätzen und die entscheidende Rolle von Einblicken in die Lebensumstände der Betroffenen und einer vertrauensvollen Beziehung zu den Case Manager:innen, um das Leben von Menschen mit Armutserfahrungen erfolgreich zu verändern. Flemming und Caswell (2022) plädieren für eine Kombination aus geringerem Druck auf gefährdete Arbeitslose und gemeinsam geschaffenen Strategien, bei denen die Kund:innen neben anderen Stakeholdern, wie Arbeitgeber:innen und Institutionen wie z. B. Sucht- und Schuldenberatung, an der Überwindung von Hemmnissen beteiligt sind. Es wird deutlich, dass Langzeitarbeitslose von gezieltem Case Management profitieren, da es ihnen hilft, innerhalb eines institutionellen Rahmens Fuß zu fassen und schneller einen Arbeitsplatz zu finden. Die Herausforderung besteht darin, den Arbeitsplatz zu erhalten und den Bezug von Sozialhilfe nachhaltig zu verringern, da arbeitsplatzbezogene Kosten, Kinderbetreuung, Gesundheitsfragen und Arbeitsplatzwartungen während der Beschäftigung schwer zu stemmen sind. Daher sollte Case Management durchaus auf lange Laufzeiten ausgereicht sein und um eine Nachbeschäftigungsphase erweitert werden, um die Nachhaltigkeit zu verbessern und Rückfälle zu vermeiden (Rangarajan, 2002; Kellard, 2002; Spermann, 2015; Danneris & Caswell, 2019).

Wie wichtig Schritt-für-Schritt-Begleitung und die nachhaltige Stabilisierung der Lebensumstände ist, wird auch aus der Nacherhebung bei den unerwarteten Übergängen ersichtlich. Die telefonische Nacherhebung sechs Monate nach den jeweiligen Interviews hat gezeigt, dass der Übergang in bedarfsdeckende Beschäftigung dann nachhaltig ist, wenn die Ausgangsbedingungen, die die Erwerbstätigkeit ermöglicht haben, keinen großen Veränderungen unterworfen sind. Beispielsweise kann ein Wechsel in der Führungsebene dazu führen, dass die für die hier befragten Personen so wichtigen informellen Übereinkommen zu Arbeitsabläufen oder auch zugestandene Flexibilität nicht mehr bestehen, die Folge drückt sich dann im sukzessiven Verlieren des Anschlusses an die Arbeitsabläufe und in weiterer Folge im Beenden des Arbeitsverhältnisses aus. Hier sind es nicht die Arbeitgeber:innen, die kündigen, sondern die Arbeitnehmer:innen, da sie unter den veränderten Umständen nicht in der Lage sind den Anforderungen zu entsprechen. Frauen waren im Besonderen negativ betroffen, wenn vormals flexible Arbeitszeiten strikter gehandhabt wurden und die Betreuung der Kinder nicht sicherzustellen war. Es gab auch berufliche Umorientierungen, die aber aus den aktuellen Arbeitsverhältnissen heraus angesteuert werden.

10 Schlussfolgerungen und Abschluss

Grundsätzlich lässt sich sagen, dass informelle Bewerbungen, besonders bei geringer formaler Qualifizierung, von hoher Bedeutung sind. Unterschiedlich deutliche Zusammenhänge ergeben sich bei arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen. Insbesondere Qualifizierungsmaßnahmen sind notwendig und auch hilfreich, deren zeitliche Taktung und Durchführbarkeit werden aber zu selten an den Lebensumständen der Betroffenen ausgerichtet und verfehlen dadurch ihre Wirkung bzw. erzeugen sogar Widerstand. Übergänge erfolgen meist in KMU, indem kompetitive Bewerbungsverfahren durch „Entformalisierung“ und „Personalisierung“ sozialer Interaktionen umgangen werden und Personalverantwortliche Interessen wie auch informelle Kompetenzen und nicht zertifizierte Qualifikationen berücksichtigen und zudem einen flexiblen Zugang zur Ausgestaltung von Tätigkeiten haben. Kurze geförderte Maßnahmen bei Arbeitgeber:innen bzw. betriebliche Trainingsmaßnahmen können hier ggf. noch bestehende Barrieren bei Arbeitgeber:innen reduzieren und Vorbehalte wie Unsicherheiten arbeitgeber:innenseitig abbauen. Übergänge aus Langzeitarbeitslosigkeit trotz multipler Hemmnisse sind demnach stärker durch soziale denn ökonomische (marktförmige) Faktoren begründet. In diese sozialen Faktoren hinein spielen Habitus (z. B. schichtspezifische Erfahrungen mit Bildung, Ausbildung und Institutionen), die konkreten Lebensumstände und die Beziehungsgefüge, die ermöglichend und auch restringierend auf die Generierung und Wahrnehmung (kognitiv und praktisch) von Chancen hineinwirken (Kerschbaumer, 2020). So kommt es, dass Beziehungsarbeit als zentrale Schaltstelle für die Etablierung von Erwerbsarbeit einzustufen ist. Einerseits ist die Beziehung zwischen Fachkräften der Jobcenter und Betroffenen essentiell und die hier betrachteten Fälle verdeutlichen, dass gerade Ansätze, die nahe am Case Management verortet sind und individualisierte Beratung und Vermittlung verfolgen, vielversprechende Aussichten auf Erfolg haben. Zusätzlich betrifft Beziehungsarbeit das nahe und ferne Beziehungsgeflecht Langzeitarbeitsloser, das mannigfaltige Unterstützungspotentiale bietet. Einerseits kann hier gezielt daraufhin gearbeitet werden, dass trotz bzw. gerade wegen anhaltender Arbeitslosigkeit soziale Kontakte zu Erwerbstätigen ermöglicht und gestärkt werden, um so den Kreis potentieller Informationen über Anstellungsmöglichkeiten groß zu halten. Denkbar wären Patenschaftsprogramme (in Anlehnung an „Jobpaten“ für Hauptschüler:innen²), die Förderung von Vereinsmitgliedschaften und sozialem Engagement. Auch die Schaffung von Gelegenheiten,

² Solche Jobpaten gab es beispielsweise in Oldenburg (<https://www.tagesspiegel.de/wirtschaft/karriere/an-einem-strang-ziehen/1182934.html>) oder Hannover (<https://www.nwzonline.de/oldenburg/bildung/jobpaten-setzen-sich-in-hannover-fuer-hauptschueler-ein-a-1.0.595548786.html>)

sich Arbeitgeber:innen persönlich zu präsentieren bzw. die Möglichkeiten zur direkten persönlichen Selbstpräsentation auch gezielt und im Einzelfall zu schulen, begleiten und nachzubereiten, birgt das Potential, selbst bei gescheiterten Versuchen aus vorigen Fehlern reflexive Weiterentwicklung von Zugängen zum Arbeitsmarkt und Arbeitgeber:innen zu ermöglichen. Hierbei ist der Wert von Case Management als vertrauensvoller Instanz zur Kompensation von Lücken im Unterstützungsnetzwerk wichtig, da nur so auch tatsächlich Hilfe gesucht wird, wenn benötigt. Voraussetzung hierfür ist, dass das Jobcenter verstärkt als hilfestellender Protagonist wirksam wird und nicht durch zu viel Druck zur falschen Zeit als Antagonist in die Wahrnehmung und das Netzwerk Hilfesuchender Einzug hält (Larsen & Caswell, 2022; Danneris & Caswell, 2019). Deshalb ist auch kritisch mit dem zugeschriebenen Status „langzeitarbeitslos“ umzugehen, da dies eine definitorische bzw. bürokratische Kategorisierung zur numerischen Erfassung von Fällen ist, die 12 Monate oder länger nicht erwerbstätig waren. Er ist symbolisch wie konnotativ aufgeladen und kann auch in der sozialwissenschaftlichen Annäherung verschleiern, dass es im Grunde um das Leben, die Erfahrungen und Begleitumstände betreffender Personen geht (Holte, 2017; Kerschbaumer, 2020). In diesem Sinne unterstützen die Ergebnisse in jedem Fall life-first- und nicht work-first-Ansätze. Gerade qualitative, relationale Zugänge können ihren Beitrag leisten, indem neben Hemmnissen auch Möglichkeiten und neben Signifikanzen auch Ausreißer ihre Bedeutung erhalten. Für die Netzwerkforschung ist es deshalb umso wichtiger Prozessualität wie Temporalität zu berücksichtigen (Hirsland & Kerschbaumer, o.J.). Erst in der biographischen Rekonstruktion werden die Beziehungsgefüge, deren Funktionen, Bedeutungen und Beiträge zur Überwindung selektiver Permeabilität am Arbeitsmarkt verständlich. Im Grunde geht es nicht um die Frage, wer war da, sondern wer hat was getan und wie kam es dazu?

Neben allen Maßnahmen zur Verbesserung der Übergangschancen von Langzeitarbeitslosen mit multiplen Hemmnissen ist auch der Umgang mit Vermittlungsfachkräften zu überdenken. Solange diese auf strikte Zielkriterien fixiert werden, können sie nicht anders, als auf die formalen Prozesse zu bestehen, die nachweislich benachteiligend für die hier befragte Personengruppe ist. D. h. mehr Freiheiten und Flexibilität für Vermittlungsfachkräfte könnten einen erfolgversprechenden Ansatz darstellen.

Langzeitarbeitslosigkeit ist kein individuelles, sondern ein multifaktorielles Problem. Das heißt auch, dass nicht langzeitarbeitslose Personen als Problem zu benennen sind, sondern die Umstände, die es ihnen nicht ermöglichen Langzeitarbeitslosigkeit zu überwinden. In erster Linie muss daran gearbeitet werden, langzeitarbeitslose Personen mit multiplen Problemlagen

so weit zu unterstützen, dass sie von Hilfesuchenden bzw. Hilfsbedürftigen auch tatsächlich zu Arbeitssuchenden werden können (Kerschbaumer, 2020).

Der Koalitionsvertrag zwischen der Sozialdemokratischen Partei Deutschlands (SPD), Bündnis 90 / Die Grünen und den Freien Demokraten (FDP) (2021-2025) kündigt zumindest an, dass der Vorrang für die Vermittlung in das SGB II aufgeweicht, auf Weiterbildung und Qualifizierung gelegt und damit der Wirkfirst-Ansatz aufgeweicht wird. Zudem wird mit dem Bürgergeld eine Neuausrichtung der Grundsicherung versprochen, „damit die Würde des Einzelnen geachtet und gesellschaftliche Teilhabe besser gefördert wird“ (S. 5). Was von diesen Vorhaben wie umgesetzt wird bleibt abzuwarten.

11 Literatur

- Achatz, J. & Trappmann, M. (2011). *Arbeitsmarktvermittelte Abgänge aus der Grundsicherung: Der Einfluss von personen- und haushaltsgebundenen Arbeitsmarktbarrieren* (IAB-Discussion Paper 2/2011). Nürnberg.
- Adriaans, J., Liebig, S. & Schupp, J. (2019). *Zustimmung für bedingungsloses Grundeinkommen eher bei jungen, bei besser gebildeten Menschen sowie in unteren Einkommensschichten*. https://doi.org/10.18723/DIW_WB:2019-15-1
- Alt, H. (2021). Controlling im öffentlichen Sektor: Chancen und Risiken. In B.-J. Ertelt & M. Scharpf (Hrsg.), *Controlling und Beratung* (S. 17–25). Springer Fachmedien Wiesbaden. https://doi.org/10.1007/978-3-658-33503-8_2
- Ames, A. (2009). *Ursachen und Auswirkungen von Sanktionen nach §31 SGB II* (Hans-Böckler-Stiftung Nr. 242). Düsseldorf. Hans-Böckler-Stiftung.
- Archer, M. S. (2003). *Structure, agency, and the internal conversation*. Cambridge University Press.
- Archer, M. S. (2007). *Making our way through the world: Human reflexivity and social mobility* (1. Aufl.). Cambridge Univ. Press.
- Arendt, H. (1958). *The human condition* (Second edition, [15th printing]). University of Chicago press.
- Armitage, N. (2016). The Biographical Network Method. *Sociological Research Online*, 21(2), 165–179. <https://doi.org/10.5153/sro.3827>
- Arni, P., Lalive, R. & van Ours, J. C. (2009). *How Effective Are Unemployment Benefit Sanctions? Looking Beyond Unemployment Exit* (IZA Discussion Paper No. 4509, 10/2009). Bonn. Institute for the Study of Labor. <https://ftp.iza.org/dp4509.pdf>
- Atzmüller, R. (2011). Überlegungen zur Krise der Solidarität. Thesen zur Entwicklung des Wohlfahrtsstaates. In C. Stelzer-Orthofer & J. Weidenholzer (Hrsg.), *Aktivierung und Mindestsicherung: Nationale und europäische Strategien gegen Armut und Arbeitslosigkeit* (S. 13–29). Mandelbaum-Verl.
- Baert, S. (2016). Wage subsidies and hiring chances for the disabled: some causal evidence. *The European journal of health economics : HEPAC : health economics in prevention and care*, 17(1), 71–86. <https://doi.org/10.1007/s10198-014-0656-7>
- Baert, S., Norga, J., Thuy, Y. & van Hecke, M. (2016). Getting grey hairs in the labour market. An alternative experiment on age discrimination. *Journal of Economic Psychology*, 57, 86–101. <https://doi.org/10.1016/j.joep.2016.10.002>
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Prentice Hall series in social learning theory. Prentice Hall.
- Bartlett, H. M. (2003). Working Definition of Social Work Practice. *Research on Social Work Practice*, 13(3), 267–270. <https://doi.org/10.1177/1049731503013003002>

- Bauer, F., Fertig, M. & Fuchs, P. (2016). „Modellprojekte öffentlich geförderte Beschäftigung“ in NRW: Teilnehmerauswahl und professionelle Begleitung machen den Unterschied (IAB-Kurzbericht 10/2016). Nürnberg.
- Bauman, Z. (1998). *Work, consumerism and the new poor* (Issues in society). Open Univ. Press.
- Bernhard, S. (2016). Märkte, Biografien, Storytelling – Gelingen und Scheitern beim Aufbau von Marktidentitäten. (Forum Qualitative Sozialforschung/Forum: Qualitative Social Research, Vol 17, No 2 (2016). Vorab-Onlinepublikation. <https://doi.org/10.17169/fqs-17.2.2447>
- Beste, J. & Trappmann, M. (2016). *Erwerbsbedingte Abgänge aus der Grundsicherung: Der Abbau von Hemmnissen macht's möglich* (IAB-Kurzbericht 21/2016). Nürnberg.
- Bethmann, S., Cornelia, H., Hoffmann, H. & Debra, N. (Hrsg.). (2012). *Edition Soziologie. Agency: Qualitative Rekonstruktionen und gesellschaftstheoretische Bezüge von Handlungsmächtigkeit*. Beltz Juventa.
- Blancke, S., Roth, C. & Schmid, J. (2000). *Employability ("Beschäftigungsfähigkeit") als Herausforderung für den Arbeitsmarkt: Auf dem Weg zur flexiblen Erwerbsgesellschaft; eine Konzept- und Literaturstudie. Arbeitsbericht/Akademie für Technikfolgenabschätzung in Baden-Württemberg: Nr. 157*. Akad. für Technikfolgenabschätzung in Baden-Württemberg.
- Bolíbar, M., Verd, J. M. & Barranco, O. (2019). The Downward Spiral of Youth Unemployment: An Approach Considering Social Networks and Family Background. *Work, Employment and Society*, 33(3), 401–421. <https://doi.org/10.1177/0950017018822918>
- Bonoli, G. & Hinrichs, K. (2012). Statistical discrimination and employers' recruitment. *European Societies*, 14(3), 338–361. <https://doi.org/10.1080/14616696.2012.677050>
- Bortnick, S. M. & Ports Harrison, M. (1992). Job search methods and results: tracking the unemployed, 1991. *Monthly Labor Review*, 115(12), 29–35.
- Bradshaw, T. F. (1973). Jobseeking methods used by unemployed workers. *Monthly Labor Review*, 96(2), 35–40.
- Bude, H. & Willisch, A. (2006). *Das Problem der Exklusion: Ausgegrenzte, Entbehrliche, Überflüssige* (1. Aufl.). Hamburger Edition.
- Bundesagentur für Arbeit (BA). 2020. *Interne ganzheitliche Integrationsberatung im Bereich SGB III (Inga). Anlage 1 zur Information 202011001 vom 02.11.2020. Arbeitshilfe zur Umsetzung der Internen ganzheitlichen Integrationsberatung im Bereich SGB III (Inga) – (gültig ab P03 16.11.2020)*. Nürnberg.
- Bundesrechnungshof. (2014, 27. Mai). *Bericht an den Haushaltsausschuss des Deutschen Bundestages nach § 88 Abs. 2 BHO über die Steuerung der Zielerreichung in den strategischen Geschäftsfeldern I und Va der Bundesagentur für Arbeit: GZ VI 3 - 2011 - 0116*. Bonn. Bundesrechnungshof.
- Burstedde, A., Flake, R., Jansen, A., Malin, L., Risius, P., Seyda, S., Schirner, S. & Werner, D. (2020). *Die Messung des Fachkräftemangels: Methodik und Ergebnisse aus der IW-Fachkräftedatenbank zur Bestimmung von Engpassberufen und zur Berechnung von Fachkräftelücken und anderen Indikatoren* (IW-Report 59/2020). Köln.

- Burt, R. S. (1992). *Structural holes: The social structure of competition*. Harvard University Press.
- Butterwegge, C. (2012). *Krise und Zukunft des Sozialstaates* (4., überarbeitete und erweiterte Auflage). Springer.
- Carrillo-Tudela, C., Launov, A. & Robin, J.-M. (2021). The fall in german unemployment: A flow analysis. *European Economic Review*, 132, 103658. <https://doi.org/10.1016/j.euroecorev.2021.103658>
- Charness, G., Gneezy, U. & Kuhn, M. A. (2012). Experimental methods: Between-subject and within-subject design. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 81(1), 1–8. <https://doi.org/10.1016/j.jebo.2011.08.009>
- Chua, V. (2011). Social networks and labour market outcomes in a meritocracy. *Social Networks*, 33(1), 1–11. <https://doi.org/10.1016/j.socnet.2010.08.001>
- Cole, M. (2007). Re-Thinking Unemployment: A Challenge to the Legacy of Jahoda et al. *Sociology*, 41(6), 1133–1149. <https://doi.org/10.1177/0038038507082319>
- Coleman, J. S. (1988). Social capital in the creation of human capital. *American Journal of Sociology*, 94, 95–120.
- Coleman, J. S. (1990). *Foundations of social theory*. Belknap Press of Harvard University Press.
- Corcoran, M., Datcher, L. & Duncan, G. J. (1980). Information and Influence Networks in Labor Markets. In G. J. Duncan & J. N. Morgan (Hrsg.), *Five thousand American families – patterns of economic progress: v. 8. Analyses of the first eleven years of the panel study of income dynamics* (S. 1–37). Survey Research Center, Institute for Social Research, University of Michigan.
- Creswell, J. W. (2014). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (4. ed., internat. student ed.). SAGE.
- Creswell, J. W. & Plano Clark, V. L. (2011). *Designing and conducting mixed methods research* (2. ed.). SAGE.
- Dahrendorf, R. (1982). Wenn der Arbeitsgesellschaft die Arbeit ausgeht. In J. Matthes (Hrsg.), *Verhandlungen des Deutschen Soziologentages: Bd. 21. Krise der Arbeitsgesellschaft? Verhandlungen des 21. Deutschen Soziologentages in Bamberg 1982* (S. 25–37). Campus.
- Danneris, S. (2018). Ready to work (yet)? Unemployment trajectories among vulnerable welfare recipients. *Qualitative Social Work*, 17(3), 355–372. <https://doi.org/10.1177/1473325016672916>
- Danneris, S. & Caswell, D. (2019). Exploring the Ingredients of Success: Studying Trajectories of the Vulnerable Unemployed Who Have Entered Work or Education in Denmark. *Social Policy and Society*, 18(4), 615–629. <https://doi.org/10.1017/S1474746419000198>
- Davidson, D., Marston, G., Mays, J. & Johnson-Abdelmalik, J. (2018). Role of Relational Case Management in Transitioning from Poverty. *Australian Social Work*, 71(1), 58–70. <https://doi.org/10.1080/0312407X.2017.1376102>

- Deinzer, R. & Schopf, M. (2021). Controlling der Beratungsdienstleistung der Bundesagentur für Arbeit im strategischen Kontext. In B.-J. Ertelt & M. Scharpf (Hrsg.), *Controlling und Beratung* (S. 3–16). Springer Fachmedien Wiesbaden. https://doi.org/10.1007/978-3-658-33503-8_1
- Dengler, K. & Matthes, B. (2015). *Folgen der Digitalisierung für die Arbeitswelt: Substituierbarkeitspotenziale von Berufen in Deutschland*. IAB Forschungsbericht (11/2015). Nürnberg.
- Deutscher Berufsverband für Soziale Arbeit e. V. (DBSH) (2012). *Heidelberg Declaration: Occupational Policy of the DBSH*. https://www.dbsh.de/media/dbsh-www/downloads/Heidelberger_24.10.2012_Druckfreigabe3.pdf
- Diaz-Bone, R. (2008). Gibt es eine qualitative Netzwerkanalyse? *Historical Social Research*, 33(4), 311–343.
- Drever, A. I. & Hoffmeister, O. (2008). Immigrants and Social Networks in a Job-Scarce Environment: The Case of Germany. *International Migration Review*, 42(2), 425–448. <https://doi.org/10.1111/j.1747-7379.2008.00130.x>
- Duell, N. & Vetter, T. (2020). *The employment and social situation in Germany*. Study for the committee on Employment and Social Affairs, Policy Department for Economic, Scientific and Quality of Life Policies. Luxembourg. European Parliament. [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2020/648803/IPOL_STU\(2020\)648803_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2020/648803/IPOL_STU(2020)648803_EN.pdf)
- Dustmann, C., Fitzenberger, B., Schönberg, U. & Spitz-Oener, A. (2014). From Sick Man of Europe to Economic Superstar: Germany's Resurgent Economy. *Journal of Economic Perspectives*, 28(1), 167–188. <https://doi.org/10.1257/jep.28.1.167>
- Dux, G. (2008). *Warum denn Gerechtigkeit: Die Logik des Kapitals: die Politik im Widerstreit mit der Ökonomie* (1. Aufl.). Velbrück Wissenschaft.
- Eggs, J., Trappmann, M. & Unger, S. (2014). *Grundsicherungsempfänger und Erwerbstätige im Vergleich: ALG-II-Bezieher schätzen ihre Gesundheit schlechter ein* (IAB-Kurzbericht 23/2014). Nürnberg.
- Elliott, J. R. (1999). Social Isolation and Labor Market Insulation: Network and Neighborhood Effects on Less-Educated Urban Workers. *The Sociological Quarterly*, 40(2), 199–216.
- Emirbayer, M. & Goodwin, J. (1994). Network Analysis, Culture, and the Problem of Agency. *American Journal of Sociology*, 99(6), 1411–1454.
- Emirbayer, M. (1997). Manifesto for a Relational Sociology. *American Journal of Sociology*, 103(2), 281–317. <https://doi.org/10.1086/231209>
- Emirbayer, M. & Mische, A. (1998). What Is Agency? *American Journal of Sociology*, 103(4), 962–1023. <https://doi.org/10.1086/231294>
- Eriksson, S. & Rooth, D.-O. (2014). Do Employers Use Unemployment as a Sorting Criterion When Hiring? Evidence from a Field Experiment. *American Economic Review*, 104(3), 1014–1039. <https://doi.org/10.1257/aer.104.3.1014>

- Eysenck, H. J. (2015, [1976]). *Case Studies in Behaviour Therapy. Psychology Revivals*. Routledge.
- Fehr, S. & Vobruba, G. (2011). Die Arbeitslosigkeitsfalle vor und nach der Hartz-IV-Reform. *WSI-Mitteilungen* (5/2011), 211–217.
- Fischer-Rosenthal, W. & Rosenthal, G. (1997). Narrationsanalyse biographischer Selbstpräsentationen. In R. Hitzler & A. Honer (Hrsg.), *Sozialwissenschaftliche Hermeneutik: Eine Einführung* (S. 133–164). VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Flick, U. (2011). *Triangulation: Eine Einführung* (3. Aufl.). *Qualitative Sozialforschung: Bd. 12*. VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Flyvbjerg, B. (2006). Five Misunderstandings About Case-Study Research. *Qualitative Inquiry*, 12(2), 219–245. <https://doi.org/10.1177/1077800405284363>
- Franke, K. & Wald, A. (2006). Möglichkeiten der Triangulation quantitativer und qualitativer Methoden in der Netzwerkanalyse. In B. Hollstein & F. Straus (Hrsg.), *Qualitative Netzwerkanalyse: Konzepte, Methoden, Anwendungen* (1. Aufl., S. 153–175). VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Franzen, A. & Hangartner, D. (2005). Soziale Netzwerke und beruflicher Erfolg: Eine Analyse des Arbeitsmarkteintritts von Hochschulabsolventen. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 57(3), 443–465. <https://doi.org/10.1007/s11577-005-0184-7>
- Freier, C. (2016). *Soziale Aktivierung von Arbeitslosen? Praktiken und Deutungen eines neuen Arbeitsmarktinstruments* (1. Aufl.). *Gesellschaft der Unterschiede: Bd. 38*. transcript Verlag.
- Frey, C. B. & Osborne, M. A. (2013). *The Future of Employment: How susceptible are jobs to computerisation?* Univ. of Oxford.
- Fryer, D. (1986). Employment Deprivation and Personal Agency during Unemployment: A critical discussion of Jahoda's explanation of the psychological effects of unemployment. *Social Behaviour*, 1(1), 3–23 (Debate On Unemployment).
- Fuchs, J., Söhnlein, D. & Weber, B. (2021). *Projektion des Erwerbspersonenpotenzials bis 2060: Demografische Entwicklung lässt das Arbeitskräfteangebot stark schrumpfen* (IAB-Kurzbericht 25/2021). Nürnberg.
- Fugate, M., Kinicki, A. J. & Ashforth, B. E. (2004). Employability: A psycho-social construct, its dimensions, and applications. *Journal of Vocational Behavior*, 65(1), 14–38. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2003.10.005>
- Fuhse, J. & Mützel, S. (Hrsg.). (2010). *Netzwerkforschung: Bd. 2. Relationale Soziologie: Zur kulturellen Wende der Netzwerkforschung* (1. Aufl.). VS Verl. für Sozialwiss.
- Gamper, M., Schönhuth, M. & Kronenwett, M. (2012). Bringing Qualitative and Quantitative Data Together. In M. Safar & K. Mahdi (Hrsg.), *Social Networking and Community Behavior Modeling* (S. 193–213). IGI Global. <https://doi.org/10.4018/978-1-61350-444-4.ch011>
- Gee, L. K., Jones, J. J., Fariss, C. J., Burke, M. & Fowler, J. H. (2017). The paradox of weak ties in 55 countries. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 133, 362–372. <https://doi.org/10.1016/j.jebo.2016.12.004>

- Gericke, D., Burmeister, A., Löwe, J., Deller, J. & Pundt, L. (2018). How do refugees use their social capital for successful labor market integration? An exploratory analysis in Germany. *Journal of Vocational Behavior*, 105, 46–61. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2017.12.002>
- Glaser, B. G. & Strauss, A. L. (1967). *The discovery of grounded theory: Strategies for qualitative research. Observations*. Aldine Pub. Co.
- Gläser, J. & Laudel, G. (2010). *Experteninterviews und qualitative Inhaltsanalyse als Instrumente rekonstruierender Untersuchungen* (4. Aufl.). *Lehrbuch*. VS Verlag.
- Granovetter, M. S. (1973). The Strength of Weak Ties. *American Journal of Sociology*, 78(6), 1360–1380.
- Granovetter, M. S. (1975). *Getting a job: A study of contacts and careers*. Univ. of Chicago Press.
- Gröhnke, K., Strasser, H., Bongartz, T., Klein, G. & Schweer, T. (1996). No. 2 (1996): *Soziale Netzwerke bei Langzeitarbeitslosen*. <https://doi.org/10.17185/duerpublico/46484>
- Hällsten, M., Edling, C. & Rydgren, J. (2017). Social capital, friendship networks, and youth unemployment. *Social Science Research*, 61, 234–250. <https://doi.org/10.1016/j.ssresearch.2016.06.017>
- Hammermann, A. & Stettes, O. (2015). Beschäftigungseffekte der Digitalisierung: Erste Eindrücke aus dem IW-Personalpanel. *IW-Trends. Vierteljahresschrift zur empirischen Wirtschaftsforschung*, 42(3).
- Hansen, H.-T. (2009). The Dynamics of Social Assistance Reciprocity: Empirical Evidence from Norway. *European Sociological Review*, 25(2), 215–231. <https://doi.org/10.1093/esr/jcn040>
- Harrer, T., Moczall, A. & Wolff, J. (2017). *Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung. Höhere Beschäftigungseffekte für Langzeiterwerbslose*. (IAB-Kurzbericht 20/2017). Nürnberg.
- Harris, J. K., Baker, E. A., Radvanyi, C., Barnidge, E., Motton, F. & Rose, F. (2014). Employment Networks in a High-Unemployment Rural Area. *Connections*, 34(1). <https://doi.org/10.17266/34.1.1>
- Haepf, T., Kasrin, Z., Kiesel, M. & Zabel, C. (2021). Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik für Arbeitslose in der Grundsicherung erhöhen die Beschäftigungsquote langfristig und unabhängig von der Staatsangehörigkeit. *IAB-Forum*. <https://www.iab-forum.de/massnahmen-der-aktiven-arbeitsmarktpolitik-fuer-arbeitslose-in-der-grundsicherung-erhoehen-die-beschaefigungsquote-langfristig-und-unabhaengig-von-der-staatsangehoerigkeit/?pdf=24556>
- Herz, A., Peters, L. & Truschkat, I. (2015). How to do qualitative strukturelle Analyse? Die qualitative Interpretation von Netzwerkkarten und erzählgenerierenden Interviews. *Forum: Qualitative Sozialforschung/Forum: Qualitative Social Research*, 16(1), Art. 9.
- Hill, J. A. (2011). Endangered childhoods: how consumerism is impacting child and youth identity. *Media, Culture & Society*, 33(3), 347–362. <https://doi.org/10.1177/0163443710393387>

- Hillmann, K. & Hohenleitner, I. (2012). *Impact of Benefit Sanctions on Unemployment Outflow – Evidence from German Survey Data* (HWWI Research Paper 129). Hamburg. Hamburg Institute of International Economics (HWWI). https://www.hwwi.org/uploads/tx_wilpubdb/HWWI_Research_Paper-129.pdf
- Hirsch, B. T., Macpherson, D. A. & Hardy, M. A. (2000). Occupational Age Structure And Access For Older Workers. *Industrial and Labour Relations Review*, 53(3), 401–418. <https://doi.org/10.2307/2695966>
- Hochmuth, B., Kohlbrecher, B., Merkl, C. & Gartner, H. (2021). Hartz IV and the decline of German unemployment: A macroeconomic evaluation. *Journal of Economic Dynamics and Control*, 127, 104114. <https://doi.org/10.1016/j.jedc.2021.104114>
- Hofmann, B. (2012). Short- and Long-term Ex-Post Effects of Unemployment Insurance Sanctions. *Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik*, 232(1), 31–60. <https://doi.org/10.1515/jbnst-2012-0105>
- Holte, B. H. (2017). Counting and Meeting NEET Young People. *YOUNG*, 26(1), 1–16. <https://doi.org/10.1177/1103308816677618>
- Holzkamp, K. (1983). *Grundlegung der Psychologie*. Campus-Verl.
- Huang, X. & Western, M. (2011). Social Networks and Occupational Attainment in Australia. *Sociology*, 45(2), 269–286. <https://doi.org/10.1177/0038038510394029>
- Jahoda, M. (1981). Work, employment, and unemployment: Values, theories, and approaches in social research. *American Psychologist*, 36(2), 184–191. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.36.2.184>
- Jahoda, M., Lazarsfeld, P. F. & Zeisl, H. (1975 [1933]). *Die Arbeitslosen von Marienthal: Ein soziographischer Versuch über die Wirkungen langandauernder Arbeitslosigkeit*. Suhrkamp.
- Kahn, R. L. & Antonucci, T. C. (1980). Convoys of life course: Attachment, roles, and social support. In P. B. Baltes & O. G. Brim (Hrsg.), *Life-span development and behavior* (3. Aufl., S. 253–286). Academic Press.
- Keim, S. (2018). Are Lone Mothers Also Lonely Mothers? Social Networks of Unemployed Lone Mothers in Eastern Germany. In L. Bernardi & D. Mortelmans (Hrsg.), *Life Course Research and Social Policies. Lone Parenthood in the Life Course* (Bd. 8, S. 111–140). Springer International Publishing. https://doi.org/10.1007/978-3-319-63295-7_6
- Kellard, K. (2002). Job retention and advancement in the UK: a developing agenda. *Journal of Poverty and Social Justice*, 10(2), 93–98.
- Kerschbaumer, L. (2019). Handlungsfähigkeit bei Langzeitarbeitslosigkeit: Woher nehmen? *Arbeit*, 28(1), 73–94. <https://doi.org/10.1515/arbeit-2019-0005>
- Kerschbaumer, L. (2020). Mehr als nur objektive individuelle Attribute: Arbeitsmarktrelevante Hemmnisse bei Langzeitarbeitslosigkeit. *Sozialer Fortschritt*, 69(1), 21–44. <https://doi.org/10.3790/sfo.69.1.21>
- Kerschbaumer, L. & Boost, M. (2021). The German Employment Agency's measures for integrating the long-term unemployed with multiple constraints into the labour market: Some

- individual experiences. *Social Policy & Administration*, 55(4), 702–715. <https://doi.org/10.1111/spol.12652>
- Klärner, A. & Knabe, A. (2016). Soziale Netzwerke als Ressource für den Umgang mit Langzeitarbeitslosigkeit. *WSI-Mitteilungen*, 69(5), 356–364.
- Knuth, M. (1998). Von der „Lebensstellung“ zur nachhaltigen Beschäftigungsfähigkeit. Sind wir auf dem Weg zum Hochgeschwindigkeitsarbeitsmarkt? In G. Bosch (Hrsg.), *Zukunft der Erwerbsarbeit: Strategien für Arbeit und Umwelt* (S. 300–331). Campus.
- Kohli, M. (1997). Die Institutionalisierung des Lebenslaufs. In J. Friedrichs, K. U. Mayer & W. Schluchter (Hrsg.), *Soziologische Theorie und Empirie* (S. 284–312). VS Verlag für Sozialwissenschaften. https://doi.org/10.1007/978-3-322-80354-2_12
- Kreckel, R. (1992). *Politische Soziologie der sozialen Ungleichheit* (2. Aufl.). *Theorie und Gesellschaft*. Campus.
- Kuckartz, U. (2014). *Mixed Methods: Methodologie, Forschungsdesigns und Analyseverfahren*. Springer Fachmedien Wiesbaden. <https://doi.org/10.1007/978-3-531-93267-5>
- Larsen, F. & Caswell, D. (2022). Co-Creation in an era of Welfare Conditionality – Lessons from Denmark. *Journal of Social Policy*, 51(1), 58–76. <https://doi.org/10.1017/S0047279420000665>
- Leech, N. L. & Onwuegbuzie, A. J. (2009). A typology of mixed methods research designs. *Quality & Quantity*, 43(2), 265–275. <https://doi.org/10.1007/s11135-007-9105-3>
- Lens, V. (2006). Examining the Administration of Work Sanctions on the Frontlines of the Welfare System *Social Science Quarterly*, 87(3), 573–590. <https://doi.org/10.1111/j.1540-6237.2006.00397.x>
- Leschke, J. & Weiss, S. (2020). With a Little Help from My Friends: Social-Network Job Search and Overqualification among Recent Intra-EU Migrants Moving from East to West. *Work, Employment and Society*, 34(5), 769–788. <https://doi.org/10.1177/0950017020926433>
- Lessenich, S. (2008). *Die Neuerfindung des Sozialen: Der Sozialstaat im flexiblen Kapitalismus*. transcript Verlag.
- Liechti, F., Fossati, F., Bonoli, G. & Auer, D. (2017). The Signalling Value of Labour Market Programmes. *European Sociological Review*, 33(2), 257–274. <https://doi.org/10.1093/esr/jcw061>
- Lin, N. (1999). Social Networks and Status Attainment. *Annual Review of Sociology*, 25, 467–487.
- Marquardsen, K. (2011). Eigenverantwortung ohne Selbstbestimmung? *PROKLA. Zeitschrift für kritische Sozialwissenschaft*, 41(163), 231–251. <https://doi.org/10.32387/prokla.v41i163.352>
- Marquardsen, K. (2012). *Aktivierung und soziale Netzwerke: Die Dynamik sozialer Beziehungen unter dem Druck der Erwerbslosigkeit. Sozialpolitik und Sozialstaat*. Springer VS.

- McCall, J. J. (1970). Economics of Information and Job Search. *The Quarterly Journal of Economics*, 84(1), 113–126. <https://doi.org/10.2307/1879403>
- McVicar, D. (2020). The impact of monitoring and sanctioning on unemployment exit and job-finding rates. *IZA World of Labor*. Vorab-Onlinepublikation. <https://doi.org/10.15185/izawol.49.v2>
- Merton, R. K. (1995) [1938]. Sozialstruktur und Anomie. In R. K. Merton, *Soziologische Theorie und soziale Struktur* (S. 127–155). Hrsg. v. Meja, V.; Stehr, N. Walter de Gruyter.
- Miles, S., Cliff, D. & Burr, V. (1998). ‘Fitting In and Sticking Out’: Consumption, Consumer Meanings and the Construction of Young People's Identities. *Journal of Youth Studies*, 1(1), 81–96. <https://doi.org/10.1080/13676261.1998.10592996>
- Montgomery, J. D. (1992). Job Search and Network Composition: Implications of the Strength-Of-Weak-Ties Hypothesis. *American Sociological Review*, 57(5), 586–596.
- Mortensen, D. T. (1986). Job search and labor market analysis. In O. Ashenfelter & R. Layard (Hrsg.), *Handbook of Labor Economics*. *Handbook of Labor Economics* (2. Aufl., Bd. 2, S. 849–919). Elsevier. [https://doi.org/10.1016/S1573-4463\(86\)02005-9](https://doi.org/10.1016/S1573-4463(86)02005-9)
- Moss Kanter, R. (1994). *Employability and Job Security in the 21st Century* (Special Employment Issue). London. Demos (1).
- Mouw, T. (2003). Social Capital and Finding a Job: Do Contacts Matter? *American Sociological Review*, 68(6), 868–898. <https://doi.org/10.2307/1519749>
- Moxley, D. P. (1997). Advocacy and Case Management Practice. In D. P. Moxley (Hrsg.), *Case Management by Design. Reflections on Principles and Practices* (S. 145–161). Nelson-Hall Publ.
- National Association of Social Workers (NASW) (2013). *NASW Standards for Social Work Case Management*. <https://www.socialworkers.org/LinkClick.aspx?fileticket=acrzqmEfhlo%3D&portalid=0>
- Neckel, S. (1993). Soziale Scham. Unterlegenheitsgefühle in der Konkurrenz von Lebensstilen. In G. Gebauer & C. Wulf (Hrsg.), *Praxis und Ästhetik. Neue Perspektiven im Denken Pierre Bourdieus* (1. Aufl., S. 271–291). Suhrkamp.
- Nicodemo, C. & García, G. A. (2015). Job Search Channels, Neighborhood Effects, and Wages Inequality in Developing Countries: The Colombian Case. *The Developing Economies*, 53(2), 75–99. <https://doi.org/10.1111/deve.12070>
- Nielsen Arendt, J., Lindegaard Andersen, H. & Saaby, M. (2020). The Relationship between Active Labor Market Programs and Employability of the Long-Term Unemployed. *LABOUR*, 34(2), 154–175. <https://doi.org/10.1111/labr.12172>
- Niepel, G. (1994). *Soziale Netze und soziale Unterstützung alleinerziehender Frauen: Eine empirische Studie*. VS Verlag für Sozialwissenschaften. <https://doi.org/10.1007/978-3-663-11410-9>

- Nivorozhkin, A. & Nivorozhkin, E. (2021). Job search, transition to employment and discouragement among older unemployed welfare recipients in Germany. *Social Policy & Administration*, 55(4), 747–765. <https://doi.org/10.1111/spol.12657>
- Oevermann, U., Allert, T., Konau, E. & Krambeck, J. (1979). Die Methodologie einer „objektiven Hermeneutik“ und ihre allgemeine forschungslogische Bedeutung in den Sozialwissenschaften. In H.-G. Soeffner (Hrsg.), *Interpretative Verfahren in den Sozial- und Textwissenschaften* (S. 352–434). J.B. Metzlersche Verlagsbuchhandlung.
- Oevermann, U. (2000). Die Methode der Fallrekonstruktion in der Grundlagenforschung sowie der klinischen und pädagogischen Praxis. In K. Kraimer (Hrsg.), *Suhrkamp Taschenbuch Wissenschaft: Bd. 1459. Die Fallrekonstruktion: Sinnverstehen in der sozialwissenschaftlichen Forschung* (1. Aufl., S. 58–153). Suhrkamp.
- Orton, M. (2019). Challenges for anti-poverty action: developing approaches that are solutions focused, participative and collaborative. *Journal of Poverty and Social Justice*, 27(1), 131–136. <https://doi.org/10.1332/175982718X15451304184475>
- Padgett, J. F. & Ansell, C. K. (1993). Robust Action and the Rise of the Medici. *American Journal of Sociology*, 98(6), 1259–1319. https://doi.org/10.1007/978-3-658-21742-6_104
- Peirce, C. S. (1931-1935). *The collected papers of Charles S. Peirce*. Harvard University Press.
- Pellizzari, M. (2010). Do Friends and Relatives Really Help in Getting a Good Job? *ILR Review*, 63(3), 494–510. <https://doi.org/10.1177/001979391006300307>
- Petrongolo, B. (2009). The long-term effects of job search requirements: Evidence from the UK JSA reform. *Journal of public economics*, 93(11–12), 1234–1253. <https://doi.org/10.1016/j.jpubeco.2009.09.001>
- Podolny, J. M. & Baron, J. N. (1997). Resources and relationships: Social networks and mobility in the workplace. *American Sociological Review*, 62(5), 673–693.
- Polanyi, K. (2001 [1944]). *The great transformation: The political and economic origins of our time*. Bacon Press.
- Pongratz, H. G., Bernhard, S., Wolff, J. & Promberger, M. (2013). *Selbständig statt leistungsberechtigt: Eine Implementationsstudie zur Handhabung des Einstiegs geldes in den Jobcentern*. IAB Forschungsbericht (3/2013). Nürnberg.
- Ports Harrison, M. (1993). Trends in Job Search Methods: 1970–1992. *Monthly Labor Review*, 116(10), 63–67.
- Promberger, M., Wenzel, U., Pfeiffer, S., Hackett, A. & Hirsland, A. (2008). Beschäftigungsfähigkeit, Arbeitsvermögen und Arbeitslosigkeit. *WSI-Mitteilungen*, 61(2), 70–76.
- Przyborski, A. & Wohlrab-Sahr, M. (2014). *Qualitative Sozialforschung: Ein Arbeitsbuch*. Oldenbourg Verl.
- Ramia, G., Peterie, M., Patulny, R. & Marston, G. (2020). Networks, case managers, and the job-search experiences of unemployed people. *Social Policy & Administration*, 54(5), 765–776. <https://doi.org/10.1111/spol.12575>

- Rangarajan, A. (2002). The road to sustained employment: lessons from a US job retention initiative. *Journal of Poverty and Social Justice*, 10(2), 99–104.
- Rebien, M. (2016). *Langzeitarbeitslose aus Sicht der Betriebe: Fit genug für den Arbeitsmarkt?* IAB-Forum (1/2016). Nürnberg.
- Rebien, M. & Rothe, T. (2018). *Zuverlässigkeit ist wichtiger als fachliche Qualifikation* (IAB-Kurzbericht 12/2018). Nürnberg.
- Rees, A. (1966). Information Networks in Labor Markets. *The American Economic Review*, 56(1/2), 559–566.
- Reichertz, J. (2010). Das sinnhaft handelnde Subjekt als historisch gewachsene Formation des Menschen. In B. Griese (Hrsg.), *Subjekt – Identität – Person?* (S. 21–48). VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Rifkin, J. (2004). *Das Ende der Arbeit und ihre Zukunft: Neue Konzepte für das 21. Jahrhundert* (Aktualisierte Neuauflage). Campus-Verl.
- Rosenbaum, J. e., DeLuca, S., Miller, S. R. & Roy, K. (1999). Pathways into Work: Short- and Long-Term Effects of Personal and Institutional Ties. *Sociology of Education*, 72(3), 179–196.
- Rosenthal, G. (2010). Die erlebte und erzählte Lebensgeschichte. Zur Wechselwirkung zwischen Erleben, Erinnern und Erzählen. In B. Griese (Hrsg.), *Subjekt – Identität – Person?* (S. 197–218). VS Verlag für Sozialwissenschaften. https://doi.org/10.1007/978-3-531-92488-5_10
- Saunders, B., Sim, J., Kingstone, T., Baker, S., Waterfield, J., Bartlam, B., Burroughs, H. & Jinks, C. (2018). Saturation in qualitative research: exploring its conceptualization and operationalization. *Quality & Quantity*, 52(4), 1893–1907. <https://doi.org/10.1007/s11135-017-0574-8>
- Savickas, M. L. (2004). The theory and practice of career construction. In S. D. Brown & R. W. Lent (Hrsg.), *Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work* (S. 42–70). John Wiley & Sons.
- Scheibelhofer, E. (2008). Combining Narration-Based Interviews with Topical Interviews: Methodological Reflections on Research Practices. *International Journal of Social Research Methodology*, 11(5), 403–416. <https://doi.org/10.1080/13645570701401370>
- Scheuler, L., Diouf, K., Nevels, E. & Hughes, N. (2014). Empowering Families in Difficult Times. *Affilia*, 29(3), 353–367. <https://doi.org/10.1177/0886109914522624>
- Schneider, H. & Uhlendorff, A. (2005). Transitions from Welfare to Employment: Does the Ratio between Labor Income and Social Assistance Matter? *Schmollers Jahrbuch*, 125, 51–61.
- Schreyer, F., Zahradnik, F. & Götz, S. (2012). Lebensbedingungen und Teilhabe von jungen sanktionierten Arbeitslosen im SGB II. *Sozialer Fortschritt*, 61(9), 213–220.

- Schröer, N. (1997). Wissenssoziologische Hermeneutik. In R. Hitzler & A. Honer (Hrsg.), *Sozialwissenschaftliche Hermeneutik: Eine Einführung* (S. 109–129). VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Schütz, H., Steinwede, J., Schröder, H., Kaltenborn, B., Wielage, N., Christe, G. & Kupka, P. (2011). *Vermittlung und Beratung in der Praxis: Eine Analyse von Dienstleistungsprozessen am Arbeitsmarkt* (IAB-Biobliothek Nr. 330).
- Schütze, F. (1983). Biographieforschung und narratives Interview. *Neue Praxis*, 13(3), 283–293.
- Schützeichel, R. (2012). Ties, stories and events. Plädoyer für eine prozessuale Netzwerktheorie. *Berliner Journal für Soziologie*, 22(3), 341–357. <https://doi.org/10.1007/s11609-012-0191-2>
- Senghaas, M., Freier, C. & Kupka, P. (2019). Practices of activation in frontline interactions: Coercion, persuasion, and the role of trust in activation policies in Germany. *Social Policy & Administration*, 53(5), 613–626. <https://doi.org/10.1111/spol.12443>
- Senghaas, M. & Bernhard, S. (2021). Sozialer Fortschritt: Volume 70, Issue 9. *Sozialer Fortschritt*, 70(9), 487–507. <https://doi.org/10.3790/sfo.2021.00.0000.Q2ENXS>
- Sozialdemokratische Partei Deutschlands (SPD), Bündnis 90 / Die Grünen & Freie Demokraten (FDP) (2021-2025). Koalitionsvertrag. Mehr Fortschritt wagen, Bündnis für Freiheit, Gerechtigkeit und Nachhaltigkeit. https://www.spd.de/fileadmin/Dokumente/Koalitionsvertrag/Koalitionsvertrag_2021-2025.pdf
- Spermann, A. (2015). How to fight long-term unemployment: lessons from Germany. *IZA Journal of Labor Policy*, 4(1). <https://doi.org/10.1186/s40173-015-0039-4>
- Staiger, D. (1990). *The effect of connections on the wages and mobility of young workers*. MIT Press.
- StatBA (Statistik der Bundesagentur für Arbeit). (2017). *Einführung qualifikationsspezifischer Arbeitslosenquoten in der Statistik der BA* (Grundlagen: Methodenbericht Juni 2017). Nürnberg. https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Statischer-Content/Grundlagen/Methodik-Qualitaet/Methodenberichte/Arbeitsmarktstatistik/Generische-Publikationen/Methodenbericht-qualifikationsspezifische-Arbeitslosenquoten.pdf?__blob=publicationFile
- StatBA (Statistik der Bundesagentur für Arbeit). (2018). *Die Arbeitsmarktsituation von langzeitarbeitslosen Menschen 2017* (Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt Mai 2018). Nürnberg. https://www.sozialpolitik-aktuell.de/files/sozialpolitik-aktuell/Politikfelder/Arbeitsmarkt/Dokumente/2018_05_BA_Langzeitarbeitslosigkeit%202017.pdf
- StatBA (Statistik der Bundesagentur für Arbeit). (2021). *Fachkräfteengpassanalyse 2020* (Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt Dezember 2021). Nürnberg. https://statistik.arbeitsagentur.de/Statistikdaten/Detail/202012/arbeitsmarktberichte/fachkraefte-engpassanalyse/fachkraefte-engpassanalyse-dl-0-202012-zip.zip?__blob=publicationFile&v=4

- StatBA (Statistik der Bundesagentur für Arbeit). (2022a). *Die Arbeitsmarktsituation von langzeitarbeitslosen Menschen 2021* (Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt März 2022). Nürnberg. https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Statischer-Content/Statistiken/Themen-im-Fokus/Langzeitarbeitslosigkeit/generische-Publikationen/Langzeitarbeitslosigkeit.pdf;jsessionid=DAFE535EC942F4EA29E60E244536A205?_blob=publicationFile&v=11
- StatBA (Statistik der Bundesagentur für Arbeit). (2022b). *Arbeitslosigkeit im Zeitverlauf: Deutschland, West- und Ostdeutschland. Bis 1990: Bundesgebiet West*. <https://statistik.arbeitsagentur.de/Statistikdaten/Detail/Aktuell/iiia4/alo-zeitreihe-dwo/alo-zeitreihe-dwo-b-0-xlsx.xlsx>
- Statistisches Bundesamt. (2022). *Erwerbstätigkeit – Kernerwerbstätigkeit in unterschiedlichen Erwerbsformen – Atypische Beschäftigung: Ergebnisse des Mikrozensus, in 1000*. <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Erwerbstaetigkeit/Tabellen/atyp-kernerwerb-erwerbsform-zr.html>
- Strauss, A. L. (1991). *Grundlagen qualitativer Sozialforschung: Datenanalyse und Theoriebildung in der empirischen soziologischen Forschung*. Fink.
- Strauss, A. L. & Corbin, J. M. (1996). *Grounded theory: Grundlagen qualitativer Sozialforschung*. Beltz, PsychologieVerlagsUnion.
- Strübing, J. (2011). Zwei Varianten von Grounded Theory? Zu den methodologischen und methodischen Differenzen zwischen Barney Glaser und Anselm Strauss. In G. Mey & K. Mruck (Hrsg.), *Grounded Theory Reader* (2. Aufl., S. 261–277). VS Verlag für Sozialwissenschaften/Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH Wiesbaden.
- Taulbut, M., Mackay, D. F. & McCartney, G. (2018). Job Seeker’s Allowance (JSA) benefit sanctions and labour market outcomes in Britain, 2001–2014. *Cambridge Journal of Economics*, 42(5), 1417–1434. <https://doi.org/10.1093/cje/bex088>
- Thomsen, S. L. (2009). Explaining the Employability Gap of Short-Term and Long-Term Unemployed Persons. *Kyklos*, 62(3), 448–478. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6435.2009.00445.x>
- Tilly, C. (2002). *Stories, identities, and political change*. Rowman & Littlefield.
- Tilly, C. (2009). *Identities, boundaries, and social ties* [Nachdr.]. Paradigm Publ.
- Trappmann, M., Bähr, S., Beste, J., Eberl, A., Frodermann, C., Gundert, S., Schwarz, S., Teichler, N., Unger, S. & Wenzig, C. (2019). Data Resource Profile: Panel Study Labour Market and Social Security (PASS). *International Journal of Epidemiology*, 48(5), 1411–1411g. <https://doi.org/10.1093/ije/dyz041>
- Treiber, H. & Steinert, H. (1980). Die Fabrikation des zuverlässigen Menschen: Über die Wahlverwandtschaft von Kloster- und Fabrikdisziplin. Moos.
- van Belle, E., Di Stasio, V., Caers, R., Couck, M. de & Baert, S. (2018). Why Are Employers Put Off by Long Spells of Unemployment? *European Sociological Review*, 34(6), 694–710. <https://doi.org/10.1093/esr/jcy039>

- van den Berg, G. J., Uhlenhoff, A. & Wolff, J. (2017). *Wirkungen von Sanktionen für junge ALG-II-Bezieher: Schnellere Arbeitsaufnahme, aber auch Nebenwirkungen* (IAB-Kurzbericht 5/2017). Nürnberg.
- van Berkel, R. (2019). Making welfare conditional: A street-level perspective. *Social Policy & Administration*, 54(2), 191–204. <https://doi.org/10.1111/spol.12564>
- van Hoyer, G., Hooft, E. A. J. & Lievens, F. (2009). Networking as a job search behaviour: A social network perspective. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82(3), 661–682. <https://doi.org/10.1348/096317908X360675>
- van Oorschot, W. & Roosma, F. (2005). *The social legitimacy of differently targeted benefits*. mPROvE Working Paper No. 15/11. Herman Deleeck Centre for Social Policy – University of Antwerp.
- Vilhena, S. (2021). Is it because you can't, or don't want to? The implementation of frontline sanctions in Norwegian social assistance. *European Journal of Social Work*, 24(3), 418–429. <https://doi.org/10.1080/13691457.2020.1713052>
- Vobruba, G. (2007a). Arbeiten und Essen. Die Logik im Wandel des Verhältnisses von gesellschaftlicher Arbeit und existentieller Sicherung im Kapitalismus. In G. Vobruba (Hrsg.), *Entkoppelung von Arbeit und Einkommen: Das Grundeinkommen in der Arbeitsgesellschaft* (2. Aufl., S. 46–70). VS Verlag für Sozialwissenschaften. https://doi.org/10.1007/978-3-531-90572-3_3
- Vobruba, G. (Hrsg.). (2007b). *Entkoppelung von Arbeit und Einkommen: Das Grundeinkommen in der Arbeitsgesellschaft* (2. erweiterte Aufl.). VS Verlag für Sozialwissenschaften. <https://doi.org/10.1007/978-3-531-90572-3>
- Wald, A. (2014). Triangulation and Validity of Network Data. In S. Domínguez & B. Hollstein (Hrsg.), *Mixed Methods Social Networks Research: Design and Applications* (S. 64–89). Cambridge University Press.
- Walker, R., Brown, L., Moskos, M., Isherwood, L., Osborne, K., Patel, K. & King, D. E. (2016). 'They really get you motivated': Experiences of a life-first employment programme from the perspective of long-term unemployed Australians. *Journal of Social Policy*, 45(3), 507–526. <https://doi.org/10.1017/S0047279416000027>
- Wanberg, C. R., Kanfer, R. & Banas, J. T. (2000). Predictors and outcomes of networking intensity among unemployed job seekers. *The Journal of applied psychology*, 85(4), 491–503. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.85.4.491>
- Weise, F.-J., Weber, J., Winter, R. & Erfort, M. (2014). *Erfolgreiche Einführung von Controlling in öffentlichen Institutionen: Am Beispiel der Bundesagentur für Arbeit* (1. Aufl.). *Advanced Controlling: Bd. 89*. Wiley-VCH.
- Wernet, A. (2009). *Einführung in die Interpretationstechnik der Objektiven Hermeneutik* (3. Aufl.). *Qualitative Sozialforschung*. VS Verl. für Sozialwiss.
- White, H. C. (1992). *Identity and control: A structural theory of social action*. Princeton University Press.

- White, H. C. (2005). *Markets from networks: Socioeconomic models of production* (2. Aufl.). Princeton paperbacks. Princeton Univ. Press.
- Williams, E. (2019). Unemployment, sanctions and mental health: the relationship between benefit sanctions and antidepressant prescribing. *Journal of Social Policy*, 50(1), 1–20. <https://doi.org/10.1017/S0047279419000783>
- Witzel, A. & Reiter, H. (2012). *The problem-centred interview: Principles and practice*. SAGE.
- Wright, S., Johnsen, S. & Scullion, L. (2018). *Why benefit sanctions are both ineffective and harmful*. London School of Economics and Political Science. <https://blogs.lse.ac.uk/politicsandpolicy/benefit-sanctions-are-harmful-and-ineffective/#Author>
- Wright, S., Del Fletcher, R. & Stewart, A. B. R. (2019). Punitive benefit sanctions, welfare conditionality, and the social abuse of unemployed people in Britain: Transforming claimants into offenders? *Social Policy & Administration*, 54(2), 278–294. <https://doi.org/10.1111/spol.12577>
- Zahradnik, F., Schreyer, F., Moczall, A., Gschwind, L. & Trappmann, M. (2016). Wenig gebildet, viel sanktioniert? Zur Selektivität von Sanktionen in der Grundsicherung des SGB II. *Zeitschrift für Sozialreform*, 62(2), 141–180. <https://doi.org/10.1515/zsr-2016-0009>
- Zakikhany, C. (2014). *Ethnische Netzwerke, soziale Integration und soziale Ungleichheit: Bedingungen und Auswirkungen der Einbindung von Migranten in ethnische Netzwerke; eine Netzwerkanalyse*. Dissertation. Justus-Liebig-Universität Gießen.
- Zeng, Q. (2012). Youth unemployment and the risk of social relationship exclusion: a qualitative study in a Chinese context. *International Journal of Adolescence and Youth*, 17(2-3), 85–94. <https://doi.org/10.1080/02673843.2012.656196>
- Zika, G., Helmrich, R., Maier, T., Weber, E. & Wolter, M. I. (2018). *Arbeitsmarkteffekte der Digitalisierung bis 2035: Regionale Branchenstruktur spielt eine wichtige Rolle* (IAB-Kurzbericht 9/2018). Nürnberg.

12 Handlungsfähigkeit bei Langzeitarbeitslosigkeit: Woher nehmen?

Kerschbaumer, L. (2019). Handlungsfähigkeit bei Langzeitarbeitslosigkeit: Woher nehmen? *Arbeit*, 28(1), 73–94. <https://doi.org/10.1515/arbeit-2019-0005>

Abstract

Die Verfestigung von Arbeitslosigkeit ist für einen erheblichen Teil der Betroffenen oft mit multiplen Problemlagen verbunden (geringe Qualifikation, Krankheit, Alter über 50, Sprachdefizite, Fürsorgepflichten oder Sucht). Die Chancen, wieder Erwerbstätigkeit aufzunehmen, sinken dadurch beträchtlich. Das SGB II verfolgt jedoch die Arbeitsaufnahme als ein normatives Ziel. So ist das Paradigma des „Förderns und Forderns“ den formalisierten und auf Effektivitätsmaximierung ausgerichteten Prozessen der Arbeitsvermittlung inhärent. Die Fachkräfte der Jobcenter werden an Vermittlungskennzahlen gemessen und die betroffenen Langzeitarbeitslosen an ihren Bemühungen, Arbeit zu suchen, zu finden und aufzunehmen. Es besteht ein großes formales Unterstützungsangebot, um Langzeitarbeitslosigkeit schnellstmöglich durch Erwerbsarbeit zu beenden. Trotzdem ist die Zahl der Langzeitarbeitslosen hoch, und die Vermittlungszahlen sind niedrig. Um diesen Sachverhalt zu untersuchen, wurde eine qualitative Studie mit insgesamt 33 Langzeitarbeitslosen durchgeführt, die trotz vorliegender multipler Hemmnisse einen Übergang in bedarfsdeckende Arbeit erreichten. Wie im Folgenden gezeigt wird, nehmen diese Langzeitarbeitslosen die Handlungsofferten der Arbeitsvermittlung oft nicht als realistisch wahr, da sie oft nicht auf ihre spezifischen Belange eingehen. Diese erfolgreichen Arbeitsaufnahmen und ihre Erfahrungen mit der Arbeitsvermittlung stellen die Basis zur Identifizierung von vier „Handlungsfallen“ dar, die in der Vermittlungssituation auftreten und sich problematisch auf den Erfolg auswirken können. In einem Fazit werden Konsequenzen für die Arbeitsvermittlung diskutiert, insbesondere die Orientierung an einem Ansatz der „erweiterten Handlungsfähigkeit“.

Schlüsselwörter: Langzeitarbeitslosigkeit, Handlungsfähigkeit, Vermittlerbeziehung, Hemmnisse, Arbeitsmarkt

Agency in the case of long-term unemployment: Where to find?

Abstract

For a significant proportion of those affected, the consolidation of unemployment is often associated with multiple difficulties (low skills, illness, age 50+, language deficits, caring duties or forms of addiction). Thus, the chances of returning to employment decrease considerably. However, the SGB II pursues employment as a normative goal. Thus, the paradigm of

‘Foerdern und Fordern’ (‘Promoting and Demanding’) is inherent in the formalized processes of job placement and is oriented towards maximized effectiveness. Job center professionals are measured according to placement metrics and long-term unemployed according to their efforts to find and take up work. There is a lot of formal support available to end long-term unemployment as quickly as possible through employment. Nevertheless, the numbers of long-term unemployed persons are still high and the numbers of job placement are low. To investigate this situation, a qualitative study has been conducted. It is based on interviews with 33 long-term unemployed people who, despite the existence of multiple barriers, were able to find employment. It can be shown that these long-term unemployed often do not perceive the job placement offers as realistic, as they often do not address their specific needs. These successful job transitions and our respondents’ experiences with institutional job placement procedures gave the input for identifying four “action-traps“, which occur in the placement situation and can have a problematic effect on its success. In conclusion, consequences for job placement are discussed, in particular under the orientation towards an approach of “extended agency”.

Keywords: long-term unemployment, agency, relationship with employment agencies, impediments, labour market

12.1 Einleitung

Beinahe eine Million Langzeitarbeitslose begleiten über die letzten Jahre konstant einen weitgehend prosperierenden Arbeitsmarkt in Deutschland. Diesem Umstand entgegenzuwirken ist Kernziel und -auftrag der Arbeitsmarktpolitik. So bildet das Paradigma des „Förderns und Forderns“ die elementare Basis aktivierender Arbeitsförderung, indem das grundsichernde Angebot sozialstaatlicher Unterstützung (§ 1 Abs. 1–3 SGB II) an die eigeninitiativen Bemühungen zur Beendigung des Hilfebezuges gekoppelt ist (§ 2 SGB II). In der Betreuung der Kund:innen gilt es, gleichermaßen Strategien zur Arbeitsplatzsuche und Fördermöglichkeiten umzusetzen. Damit soll die Anschlussfähigkeit für den Arbeitsmarkt aufrechterhalten oder hergestellt werden. Besonders die Förderung gilt als Schlüsselement für einen erfolgreichen Abbau von Langzeitarbeitslosigkeit. Dies scheint nachvollziehbar, da mehr als zwei Drittel der Grundsicherungsbezieher:innen mindestens zwei für die Teilnahme am Arbeitsmarkt hemmende Faktoren (geringe Qualifikation, Krankheit, Langzeitarbeitslosigkeit, Alter über 50, Sprachdefizite, Fürsorgepflichten oder Sucht) und damit eine besondere Fördernotwendigkeit aufweisen (Achatz & Trappmann, 2011; Beste & Trappmann 2016). Diese negativen Auswirkungen mehrfacher Hemmnisse auf das Verlassen der Grundsicherung sind breit erforscht (Gangl, 1998; Hirsch et al., 2000; Gebauer & Vobruba, 2003; Schneider & Uhendorff, 2005; Fehr & Vobruba, 2011) und auch bestätigt worden (Frosch, 2007; Hansen, 2009; Fullin, 2011; Schels, 2011; Bruckmeier et al., 2013; Wunder & Riphahn, 2014).

Unter diesen Bedingungen ist die Arbeitsförderung (SGB II) mit besonderen Herausforderungen in der Umsetzung arbeitsmarktpolitischer Ziele konfrontiert. Sie trifft auf Kund:innen, die nach Einschätzung der Bundesagentur für Arbeit (BA) im Vergleich zu anderen Bewerber:innen in ihrer Wettbewerbsfähigkeit am ersten Arbeitsmarkt beeinträchtigt sind (BA 2010, Rz 217.01). Ihre Chancen, eine Beschäftigung am ersten Arbeitsmarkt aufzunehmen, sind erheblich vermindert, was sich auch in den mangelnden Vermittlungserfolgen widerspiegelt. Knapp 400.000 von Langzeitarbeitslosigkeit betroffene Personen waren 2016 im Rahmen des SGB II in Fördermaßnahmen involviert. Von den etwas mehr als 117.000 Abgängen aus Langzeitarbeitslosigkeit in ungeforderte Beschäftigung wurden 13,8 % durch Vermittlungstätigkeiten der Jobcenter erreicht (StatBA, 2017a, b). Es wird erheblicher Aufwand betrieben, um Langzeitarbeitslose zu vermitteln; so bleibt die Frage, warum nicht mehr Personen in ungeforderte Beschäftigung einmünden.

Um einer Antwort auf diese Frage näherzukommen, wurde eine qualitative Befragung Langzeitarbeitsloser mit multiplen Hemmnissen vorgenommen. Sie ermöglicht Einblicke in deren subjektive Wahrnehmung von Unterstützungsangeboten im Vermittlungsverfahren. Die

Besonderheit dieser Befragung war, dass es sich durchweg um Personen handelte, denen ein Übertritt in sozialversicherungspflichtige und ungeforderte Beschäftigung gelungen ist. Diese Erfolgsgeschichten bilden die Basis für die Betrachtung der subjektiv wahrgenommenen Verhältniskonstellation von Vermittlungsfachkräften, Kund:innen und Institutionen. Das Angebot der Arbeitsförderung, „erwerbsfähige Leistungsberechtigte bei der Aufnahme oder Beibehaltung einer Erwerbstätigkeit [zu] unterstützen“ (§ 1 Abs. 2 SGB II), soll an der Wahrnehmung betroffener Kund:innen bemessen werden. Aus dem subjektiven Erleben der Interaktion mit der Arbeitsförderung soll verdeutlicht werden, was ermöglichende bzw. einschränkende Faktoren für den Übergang in Arbeit sind. In Kapitel 11.2 wird zunächst die Entwicklung der Arbeitsförderung über die letzten Jahre erörtert. In Kapitel 11.3 erfolgt eine theoretische Einbettung der Thematik auf der Grundlage des Konzepts der Handlungsfähigkeit (agency). Darauf folgt ein kurzer Überblick über das methodische Vorgehen der Untersuchung (11.4). In Kapitel 11.5 werden die Ergebnisse der Befragung im Einzelnen vorgestellt. Ein Fazit (11.6) zu den Konsequenzen für die Arbeitsvermittlung bildet den Abschluss.

12.2 Arbeitsförderung im Wandel

Die Ausgestaltung der Beratung hat erwiesenermaßen erhebliche Effekte auf die Wahrscheinlichkeit, in Arbeit überzugehen. Ein intensiver Kontakt von Vermittlungsfachkräften und Arbeitssuchenden führt – gekoppelt mit einem verbesserten Betreuungsschlüssel – zu erhöhten Vermittlungszahlen (Kruppe, 2008; Hofmann et al., 2010, 2014; Sowa & Krug, 2012; Rosholm, 2014). Die historische Entwicklung der Arbeitsverwaltung steuert, beginnend mit den 1990er Jahren, kontinuierlich auf eine betriebswirtschaftliche Ausrichtung mit spezifischen Markt- und Effizienzansprüchen zu. Unter dem Primat des New Public Management halten so Dienstleistungsorientierung, Zielsysteme, Controlling und Klassifizierung von Kund:innen Einzug in das Tagesgeschäft der Arbeitsförderung (Naschold & Bogumil, 1998; du Gay, 2002; Bogumil et al., 2006; Sell, 2006). Besonders seit den Empfehlungen der sog. „Hartz-Kommission“ 2002 wurden das optimierte Organisieren der Arbeitsverwaltung und eine erheblich effizientere Vermittlung zum Credo. Im Besonderen damit verbunden sind Prozesse der Formalisierung und Standardisierung. Das Handeln der Vermittlungsfachkräfte wird somit intern transparent und nachvollziehbar und soll nach außen die neuen Zielansprüche im direkten Kundenkontakt umsetzen.

Mehrfach konnte jedoch aufgezeigt werden, dass gerade das enge Korsett formalisierter Handlungsabläufe einer verbesserten Vermittlung abträglich sein kann (Sell, 2006; Schütz, 2008; Osiander & Steinke, 2011). Die Einführung der Trennung von arbeitgeber:innenorientierter und kund:innenorientierter Vermittlung steht ebenfalls oft in der

Kritik, auch von Seiten der Vermittlungsfachkräfte, denn damit gehen Kontakte und Einsichten in die jeweils andere Dimension der Arbeitsförderung verloren (Sell, 2006; Osiander & Steinke, 2011). Ein Überhang an Zielsteuerung und Controlling führt zu einem Primat der raschen Vermittlung, schränkt aber gleichzeitig die Freiheitsgrade im Umgang mit heterogenen Ansprüchen der Kund:innen ein. Die Qualität der intendierten Zielerreichung der Vermittlung leidet unter diesem Umstand (Ochs, 2008; Sowa & Staples, 2014). Vermittlungsfachkräfte haben ein offenes Ohr für Anliegen und besondere Problemlagen ihrer Kund:innen. Standardisierungen in den Abläufen lassen ihnen aber vielmals nur begrenzt Raum, um auf spezielle Problemlagen eingehen zu können. Zudem herrscht vielfach ein gewisser Grad an Unwissen, wie unterschiedliche Instrumente wirklich zielführend angewandt werden oder die daraus gewonnenen Einsichten einer Vermittlung dienlich sein können. Hier gehen die Meinungen von Kund:innen und Fachkräften bezüglich der Gewichtung einer Vermittlung ab- und zuträglicher Tätigkeiten, Maßnahmen und Aktivitäten vielfach auseinander (Klingert & Lenhart 2017; Oschmiansky et al., 2014; Schütz et al., 2011). Interaktionen der unterschiedlichen Akteur:innen im Vermittlungsprozess erfahren durch die hierarchische Ordnung zusätzliche Brisanz (Baethge-Kinsky et al., 2007). Bei multiplen Problemlagen von Grundsicherungsempfänger:innen erscheint die Einschränkung der Handlungsflexibilität der Fachkräfte unter dem Schirm von Zielsystemen und Controlling kontraproduktiv. Besonders bei schwer zu vermittelnden Gruppen findet so „Aktivierung als eine Ermächtigung“ im Sinne einer Überwindung von Problemlagen „teilweise instrumentell zweckgebunden an das Ziel der Integration in den Arbeitsmarkt“ (Kolbe, 2012, S. 204) statt, und eine Reduktion der Problemlagen wird einer primären Arbeitsmarktintegration untergeordnet (ebd.).

Im Folgenden werden die Effekte der aktuellen Ausgestaltung des Betreuungsverhältnisses aus dem Blickwinkel der Kund:innen betrachtet. Inwieweit werden Vermittlungsfachkräfte und Jobcenter als Instanzen wahrgenommen, die die Handlungsfähigkeit der Kund:innen so weit stärken und erweitern, dass die Teilnahme an Prozessen des Arbeitsmarktes (wieder) möglich wird?

12.3 Begriffliche Grundlagen

Handlungsfähigkeit als Konzept findet vorrangig in der Psychologie Anwendung. Dabei geht es um ein aktives Agieren und Ausrichten eigener Lebensverhältnisse innerhalb bestehender soziostruktureller Gegebenheiten. Der Psychologe Klaus Holzkamp (1983) spricht von zwei Arten der Handlungsfähigkeit, in denen sich das Individuum zur Gesellschaft verhalten kann: „Eingeschränkte Handlungsfähigkeit“ belässt die Menschen in einer Lebensführung, aus der heraus sie kaum Optionen erkennen und wahrnehmen können, die ein aktives Einwirken auf

umgebende Strukturen und Kontexte zulassen. Diese Art der Handlungsfähigkeit reicht aus, um in bestehenden Mustern der Lebensführung zurechtzukommen. Verfestigte Arbeits- und Perspektivlosigkeit zu überwinden wird damit jedoch oftmals noch nicht möglich. Wegen der Belastungen durch problematische Lebensgrundlagen oder Lebensumstände fehlt es an individuellen Kapazitäten, um sich ergebende Optionen eines Ausbruchs aus Prekarität auch als realistisch wahrnehmbar einzustufen.

Eine „erweiterte Handlungsfähigkeit“ meint hingegen die Verortung der eigenen Person in einer Ausgangslage, aus der heraus gleichsam über die eigenen Lebensverhältnisse verfügt werden und auf diese in Relation zu den umgebenden Strukturen und Kontexten Einfluss genommen werden kann (Holzkamp, 1983). Gerade Aspekte, die zu einem Übergang in Arbeit führen, sind stark gekoppelt an die Selbsteinschätzung und Wahrnehmung der Möglichkeitsdimensionen des eigenen Agierens und der eigenen Identität (Archer, 2003, 2007). Diese Wahrnehmung bedingt ein Unterlassen oder Ausführen tatsächlicher Handlungen (Bethmann, 2012, S. 15) und ist inspiriert von der individuellen Biographie und den Lebenskontexten (Emirbayer & Mische, 1998). In diesem Verständnis besteht die Möglichkeit, den Blick auf vormals Langzeitarbeitslose zu richten und zu analysieren, was die Grundlagen für den Wechsel aus einer passiven Rollenannahme hin zu einer aktiven Rollenübernahme sind (Archer, 2003), die vor einer deprivierenden Sackgasse bewahren (Fryer, 1986). Erweiterte Handlungsfähigkeit bedeutet also, sich aus seiner aktuellen Lebenssituation heraus dazu imstande zu sehen, aktiv und selbstgesteuert zu leben und auch an sozialen Prozessen der Gesellschaft teilzunehmen, ohne sich ihnen einfach nur passiv ausgesetzt zu sehen, mehr zu überleben als zu leben.

In erwerbszentrierten Gesellschaften fungiert Erwerbsarbeit als die gesellschaftliche Inklusionsinstanz schlechthin. Die Arbeitsverwaltung als Dienstleister für Arbeitssuchende kommt somit an der Schnittstelle von eingeschränkter und erweiterter Handlungsfähigkeit ins Spiel. So lässt sich die Frage formulieren, wie das System der Arbeitsförderung zu einer erweiterten Handlungsfähigkeit erheblich beeinträchtigter Langzeitarbeitsloser beitragen und insofern auch die aktive Teilnahme an Prozessen des Arbeitsmarktes ermöglichen kann. In Anlehnung an den „Capability Approach“ von Amartya Sen (2000a, b) ist darauf zu achten, wie institutionelle Unterstützung tatsächlich dazu beiträgt, erweiterte Handlungsfähigkeit zu ermöglichen, indem die aktive Teilnahme an Prozessen der Erwerbswelt und somit gesellschaftliche Teilhabe begünstigt wird. Können die Langzeitarbeitslosen die institutionellen Dienstleistungen der Arbeitsförderung in ihrer konkreten Ausgestaltung –

neben dem formalen Angebot der Unterstützung zur Integration und Teilhabe nach dem SGB II (§ 1 SGB II) – auch tatsächlich rezeptiv und interaktiv als förderlich wahrnehmen?

12.4 Methode

Für die Untersuchung, die diesem Beitrag zugrunde liegt, wurden die Interviewpartner:innen aus dem quantitativen Panel „Arbeitsmarkt und Soziale Sicherung“ (PASS)³ ausgewählt. Von Welle 7 (2013) auf Welle 8 (2014) wurden zunächst Langzeitarbeitslose mit mindestens zwei spezifischen Hemmnissen erfasst. Zu diesen Hemmnissen zählten: ein geringes Qualifikationsniveau, gesundheitliche Einschränkungen, Alter über 50, Migrationshintergrund (Sprache), Fürsorgepflichten für Kinder oder Pflege von Angehörigen. In dieser Gruppe gab es ca. 1.700 Personen, die keinen Übergang in bedarfsdeckende Arbeit vollzogen, und 66 Personen, denen das gelungen ist. Neun von ihnen widerriefen in Welle 7 ihren Verbleib in der Panelstudie. Für die restlichen 57 Personen war eine Vollerhebung vorgesehen. Eine Reihe von ihnen konnte nicht kontaktiert oder zur Teilnahme an der Erhebung bewegt werden. Es verblieben 33 Personen, mit denen narrativ-biographische Interviews durchgeführt und ausgewertet werden konnten. Darunter befanden sich 18 Frauen und 15 Männer. Die Altersverteilung beinhaltet keine Personen unter 20 Jahren, sechs unter 30, 18 zwischen 30 und 50 und neun über 50, davon drei über 60. Darüber hinaus enthielt das Sample sechs Alleinerziehende (Mütter) und elf Personen mit Migrationshintergrund, wobei sprachliche Defizite nicht in jedem Fall festzustellen waren. Auf die eine oder andere Art bestanden bei 20 Personen Qualifizierungsdefizite (z.B. kein oder veralteter Abschluss, kein Führerschein), und bei fast zwei Dritteln bestanden bzw. bestehen gesundheitliche Probleme, die einer Teilnahme an Prozessen des Arbeitsmarkts nicht zuträglich sind. Darüber hinaus wirkten Suchtproblematiken (vier Personen), Schulden (fünf Personen) und/oder belastete Familienverhältnisse (sechs Personen) additiv negativ oder waren sogar Generatoren für Problemlagen. Qualitative Forschung mit ihrem Rekonstruktionspotenzial von Interaktionen und Sinnebenen ermöglicht die Betrachtung der Interdependenzen von Individuen und Strukturen. Bei ca. einer Million Langzeitarbeitslosen steht deshalb auch nicht die Strukturgleichheit zwischen Stichprobe und Grundgesamtheit im Mittelpunkt, sondern der Anspruch auf Zugewinn von Erfahrungen und Einsichten. Deshalb wird im Folgenden kein hypothesenbestätigender oder -ablehnender Ansatz verfolgt. Es wird vielmehr Wert auf einen explorativen Zugang gelegt, der biographisch-individuelle und kontextuelle Rahmungen berücksichtigt. Dabei ist es notwendig, eine Brücke zwischen Synchronität und Diachronität

³ PASS beinhaltet die Daten von ca. 15.000 Befragten in 10.000 Haushalten (Trappmann et al., 2013).

(Schützeichel, 2012) zwischen dem Individuum als einem kontextgebundenen, biographisch gewachsenen Wesen und der Vermittlungsinteraktion zu schlagen. Auf diesem Wege sollen die Einflüsse der Jobcenter als Umsetzungsorgane arbeitsmarktpolitischer Agenden des SGB II mit reflektiert werden. Es gilt aufzudecken, welche Möglichkeitsofferten über die Zeit aus der Sicht der Kund:innen mehr oder weniger realistisch greifbar gewesen sind. Es gilt, „sukzessive die Praxis des Handelns und des Lebens, die Praxis der Macht, Schritt für Schritt nach[zu]zeichnen, um so beschreiben und erklären zu können, wie es zu dem kam, was gekommen ist, und weshalb etwas in welcher Situation für wen eine ‚Lösung‘ darstellte“ (Reichertz, 2010, S. 30). Das Ziel ist, Erkenntnisse zu erlangen, in welchen Punkten der erfahrenen Praxis der Arbeitsförderung Einschränkungen oder auch Erweiterungen der Handlungsfähigkeit für eine Orientierung am ersten Arbeitsmarkt wirksam sind.

Die durchgeführten Interviews waren in drei Erhebungsfelder gegliedert, die sich durch inhaltliche Verknüpfungen auszeichnen. Angewandt wurden Techniken des biographisch-narrativen Interviews (Schütze, 1983) in Kombination mit themen- bzw. episodenzentrierten, exmanenten Nachfragen (Scheibelhofer, 2008; Witzel & Reiter, 2012) zu konkreten Abläufen der Arbeitsaufnahme. Um die unterschiedlichen Einflüsse und Rollen diverser beteiligter Akteur:innen möglichst detailliert zu erfassen, wurde abschließend eine softwaregestützte qualitative Netzwerkerhebung durchgeführt (vgl. VennMaker: Gamper et al., 2012). In einer groben Anlehnung an Kahn und Antonucci (1980) wurden dabei den zu Befragenden digitale, egozentrierte, aber unsegmentierte Netzwerkkarten vorgelegt. Im Zentrum der Erhebung standen die aus Sicht der Befragten für den Übergang in Arbeit relevanten Akteur:innen. Die narrativen, anekdotischen Ausführungen zu diesen geben einen vertiefenden Einblick sowohl in unterstützende wie auch hemmende Beiträge für den Übergang. Mit dieser „between methods triangulation“ (Flick, 2011, S. 15) wird ein Zugang zu umfassenden Abbildern subjektiver Ausgangs- und situativer Rahmenbedingungen des Übergangs ermöglicht. Diese Grundlage ermöglicht über die Anwendung hermeneutischer Verfahren eine Fallrekonstruktion, die Einblicke in die vorhandenen Möglichkeitsdimensionen gibt (Oevermann et al., 1979; Fischer-Rosenthal & Rosenthal, 1997; Schröder, 1997; Oevermann, 2000; Rosenthal, 2005, 2010; Wernet, 2006), und erlaubt es, fallübergreifend die Elemente restringierender wie ermöglichender Faktoren eines Übertritts gegenstandsbezogen zu erschließen (Glaser & Strauss, 1967; Strübing, 2011). Im Aufeinandertreffen mit der Arbeitsförderung bedeutet dies, den Blick darauf zu richten, was aus Sicht der Kund:innen hilfreiche, hemmende oder auch unrealistische Unterstützungsangebote sind.

12.5 Ergebnisse

Ohne Arbeitgeber:innen und einen vorgelagerten Prozess des Suchens und Findens kann kein Erwerbsverhältnis erzeugt werden. Die Chancen für eine Teilnahme an Prozessen des Arbeitsmarktes sind für mehr als zwei Drittel der Grundsicherungsbezieher:innen erheblich eingeschränkt. Im Optimalfall fungiert die Arbeitsförderung daher als Prozessmanagerin, um auch erheblich benachteiligten Personen den Zugang zum Arbeitsmarkt zu ermöglichen.

12.5.1 Kund:innen, Vermittler:innen und die Institution (Jobcenter/SGB II)

Im Interaktionsprozess der Arbeitsförderung mit ihren Kund:innen haben die von uns Befragten eine mehrheitlich positive Konnotation gegenüber den Fachkräften der Jobcenter trotz negativer Assoziation der Institution (Jobcenter/ Hartz IV):

„Weil Hartz IV selber, kann man schwer erzählen, ist einfach / das ist ein Fleischwolf.“

A01⁴

„[D]ieser Druck äh da beim Jobcenter / der ist ja nochmal ZUSÄTZLICH, man fühlt sich ja so schon mies, man hat keinen Job, man fühlt sich irgendwo wertlos in der Gesellschaft, und es kommt alles noch dazu.“

A25⁵

Hier wird subjektiv wirksam, was paradigmatisch mit dem „Fördern und Fordern“ bzw. dem „Work-first“-Ansatz gesellschaftlich Einzug gehalten hat. Der Primat der Selbstverantwortung für die individuelle Lage in Verbindung mit der Forderung, diese durch eigenverantwortliche Aktivitäten zu verbessern, evoziert bei den Befragten die subjektive Wahrnehmung eines Regimes, in dem „die Bekämpfung der Armut [allzu leicht] zur Bekämpfung der Armen“ (Atzmüller, 2011, S. 14) werden kann. Bei einigen der Befragten hat sich subjektiv das Diskursiv niedergeschlagen, wegen ihres individuellen Versagens am Arbeitsmarkt auf Transferleistungen angewiesen zu sein. Es lässt sich aber auch hervorheben, dass auf direkter interaktionaler Ebene Bemühungen und Einfühlungsvermögen der Berater:innen vertrauensfördernd wirken und deshalb die persönlichen Kontakte mit ihnen weit positiver bewertet werden als das System „Hartz IV“. Unsere Befragten bewerten die Vermittlungsfachkräfte teils mehr nach deren Interesse an ihrer Lebenswelt als nach Leistungen im Vermittlungsprozess.

„Und hab dann aber im Jobcenter mal nachgefragt, und da hatte ich grad mal 'ne richtig gute Beraterin, und die hat gesagt, ‚Ja das machen Sie.‘ Die hat mich wirklich voll und ganz unterstützt, also nicht alle sind da Unmenschen, die war richtig super.“

A25

„Wie ist [das Kind], wie geht's ihm, geht er gerne in den Kindergarten?“ Oder so, ne? Also die fragen auch schon. Ja. Also das find' ich sehr gut.“

⁴ Männlich, über 60, gesundheitliche Beschwerden, niedriges Qualifikationsniveau, elf Jahre Transferleistungen, Übergang in Hilfsarbeitertätigkeit.

⁵ Weiblich, Mitte 40, alleinerziehend, ein Kind, gesundheitliche Beschwerden, niedriges Qualifikationsniveau, ca. 10–15 Jahre Transferleistungen, Übergang in Tätigkeit im Pflegebereich.

A16⁶

Der intersubjektive kommunikative Austausch ist für die Befragten von großer Bedeutung. Die Vermittlungsfachkräfte werden hingegen an klaren Zielvorgaben gemessen. In dieser Situation kann ein Spannungsverhältnis zwischen institutionell homogenisierten, normierten Abläufen und den heterogenen Ansprüchen der Kund:innen entstehen, das die Praktiken der Arbeitsvermittler:innen prägt. So sind Vermittlungsfachkräfte, noch bevor sie Arbeitsvermittler:innen sind, Vermittler:innen zwischen Struktur und Individuum – zwischen subjektiven Ansprüchen der Kund:innen und objektiver Leistungsfähigkeit der Arbeitsförderung. Als illustrativ für dieses Verhältnis kann die Aussage einer Befragten fungieren. Es geht um die Frage, warum sie ihre Mutter als so wichtig für ihren Übergang in Arbeit einstuft:

B: „Also meine Mama war halt die, die richtig nachgehakt hat, wo wir uns bewerben sollten, und sobald dann [...] eine Stelle offen war, hat sie uns auch gesagt, wo das ist, mit wem wir reden müssen, sie hat sogar mit Bewerbungstipps geholfen [...]. Sie hat uns hingefahren, es war alles meine Mama. Ohne meine Mama wär das nicht passiert.“

I: „Welche Art der Unterstützung hat da die Mutter geleistet?“

B: „Die Art von Unterstützung, die eigentlich das Arbeitsamt geben soll.“

A02⁷

Die multiplen Problemlagen Betroffener stellen die Arbeitsförderung im SGB II vor erhebliche Herausforderungen. Ihre subjektiven Erwartungshaltungen an das, was Arbeitsförderung leisten soll, können zu Enttäuschungen führen. Deshalb wird im Folgenden ihr subjektives Erleben von Arbeitsförderung unter der Fragestellung analysiert: Was ist einer Erweiterung ihrer Handlungsfähigkeit dienlich, was nicht? Die Darstellung der Ergebnisse ist in Form von vier „Handlungsfallen“ strukturiert. Diese beziehen sich auf die Individualisierung von Problemlagen, die Ab- oder Entwertung der eigenen Person bzw. ihrer Fähigkeiten, eine überfordernde Formalisierung im Betreuungsprozess und schließlich auf subjektive Rationalitäten der Betroffenen, die im Widerspruch zu institutionellen Ansprüchen und Angeboten stehen.

12.5.2 Die Effizienzfalle

Die Anzahl an Kund:innen, die eine Fachkraft zu betreuen hat, erfordert striktes Zeitmanagement.⁸ Trotz des teilweise positiven Verhältnisses zu den verantwortlichen Vermittler:innen bemängeln die Befragten häufig deren begrenzte Zeitressourcen. Auf Basis

⁶ Über ihre Beziehung zur immer selben Beraterin; weiblich, Anfang 30, alleinerziehend, ein Kind, Migrationshintergrund, niedriges Qualifikationsniveau, 5–6 Jahre Transferleistungen, Übergang in Tätigkeit im Pflegebereich.

⁷ Weiblich, ca. 30, verheiratet (Ehepartner ebenfalls langzeitarbeitslos), zwei Kinder, niedriges Qualifikationsniveau, 3–4 Jahre Transferleistungen, Übergang in Gastronomie.

⁸ Der Betreuungsschlüssel für die Personengruppe U25 liegt bei 1/75 und für alle über 25-Jährigen bei 1/150. Der tatsächliche Schnitt liegt höher, da in die Berechnung auch Personal der Jobcenter eingerechnet wird, das keinen dezidierten Kund:innenkontakt pflegt (z.B. Führungskräfte und Teamassistenzen) (§ 44c Abs. 4 SGB II).

enger zeitlicher Taktung müssen die Vermittler:innen an einer arbeitsmarktlichen Passung für Personen mit unterschiedlichen Hemmnissen arbeiten. Die Konsequenzen schlagen sich oft in als unpassend wahrgenommenen Arbeitsangeboten nieder, die für die Kund:innen aus ihrer problematischen Lebenssituation heraus unerreichbar und unrealistisch erscheinen. Es kommt so zur Unterbreitung von nur als mäßig unterstützend wahrgenommenen Handlungsoptionen. Eine Teilnahme an Prozessen des Arbeitsmarktes wird so nicht wirklich befördert, was auf Dauer zu Widerstand seitens der Kund:innen führen kann:

„Ich musste dann natürlich ANGEBEN, dass ich keinen Führerschein hab'. Und dann find' ich's völlig WIDERSINNIC, dass ich ein Stellenangebot bekomme, auf das ich mich einerseits bewerben MUSS, obwohl ich gar keinen Führerschein habe. [...] das heißt, die haben sich mein Profil auch nich' genau ANGEGUCKT.“

A13⁹

Weiters ist zu bedenken, dass Forderungen nach dem Erbringen von Mindestzahlen formaler Bewerbungen mit jeder erfolglosen Bewerbung Frustration und Demotivation evozieren. Langzeitarbeitslose Bewerber:innen überwinden die formalen Hürden vorgelagerter Personalabteilungen vielfach nicht. Eine Vermittlungsfachkraft weiß Rat: Die Wege klassischer Bewerbungen seien zu verlassen und durch persönliche Vorstellungen zu ersetzen.

„Er hat gesagt [der Vermittler]: ‚Gehen Sie einfach zu dieser oder einer anderen Firma hin. Bewerbungen, die Sie schreiben, werden nicht gelesen oder werden danach weggeschmissen, gehen Sie hin, das geht schneller.‘“

A29¹⁰

Eine Strategie, die durchaus in mehreren Fällen zum Erfolg führte (A01, A03, A11, A14), aber lediglich im benannten Fall von der Vermittlungsfachkraft vorgeschlagen wurde. Das Verlassen der Anonymität der schriftlichen Bewerbung führt in der Interaktion zur Herstellung von Verbindlichkeit, die unsere Befragten ansonsten von Arbeitgeber:innen kaum bekommen. Im Perspektiven- und Strategiewechsel liegt das Potenzial erweiterter Handlungsfähigkeit.

12.5.3 Die Überforderungs- und Qualifizierungsfälle

Ein Teil der Befragten sieht sich oft in der Position, sich vehement um Qualifizierungsmöglichkeiten zu bemühen, aber an den institutionellen Hürden zu scheitern. Hierbei erwächst Demotivation aus dem Gefühl, die eigenen Interessen nicht realisieren zu dürfen und der Gunst der Institution ausgesetzt zu sein.

„[W]enn man da also so seine Wünsche äußert, was man machen möchte oder so, da wird nicht so wirklich Rücksicht drauf genommen.“

A25

⁹ Weiblich, Ende 20, ledig, ohne Ausbildungsabschluss, nicht ganz zehn Jahre Transferleistungen, Übergang in Selbstständigkeit.

¹⁰ Männlich, Anfang 60, verheiratet, sprachliche Defizite, ca. sieben Jahre Transferleistungen, Übergang in Eventbranche.

Entscheidungen der Vermittlungsfachkräfte werden aus der institutionellen Logik heraus formuliert. Kund:innen hingegen können diese subjektiv teils kaum nachvollziehen und fühlen sich in ihren Problemlagen nicht ernst genommen. Besonders Personen ohne Berufs- oder Bildungsabschluss sehen sich mit einem sich biographisch wiederholenden Problem konfrontiert: In ihrem Lebensverlauf sind Schule, Lernen und Ausbildung aus unterschiedlichsten Gründen negativ konnotiert. Wenn sie mit dem Drängen der Vermittlungsfachkräfte konfrontiert werden, arbeitsmarktdäquate Qualifizierungen zu absolvieren, kann das für sie sehr problematisch sein. Für sie kann die Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen ein regelrechtes Erleiden der eigenen Unzulänglichkeiten bedeuten. Das kann widerständiges Verhalten evozieren, das aus Sicht der Arbeitsförderung wiederum als Motivationsproblem erscheinen kann. Für eine junge alleinerziehende Schulabbrecherin wird so durch kombinierte Problemlagen Qualifizierung unmöglich:

„Das war damals wirklich Stress für mich, also ich sollte dann schon in die Schule gehen [...] und das alleine hat schon Schwierigkeiten gemacht. [...] Und ich war [für die Kinderbetreuung] wieder angewiesen auf meine Mama. Meine Mama hatte natürlich auch eigene Termine oder einen eigenen Tagesablauf. Ja, und schlussendlich ist man da dann eben zum Entschluss gekommen, dass das nichts wird.“

KF03¹¹

Qualifizierungs- und Förderbedarf bestehen zweifellos. Eine auf die spezifischen Lebensumstände abgestimmte Unterstützung der Kund:innen erhöht die Akzeptanz und die Erfolgsaussichten. Wenn die eingeschränkte Handlungsfähigkeit vieler Kund:innen ignoriert wird, kommt es oft ungewollt zu Überforderungen und zur Verschärfung von Problemlagen. Erfolgreiche Strategien und Übergänge in Arbeit sind keine Einzel-, sondern eine Gemeinschaftsleistung:

„Es ist eigentlich so, wenn [das Kind] bei seinem Vater ist, dass ich dann arbeite. [...] Aber in der Zeit, wo er [es] nicht genommen hat, ich hab' Freunde. [...] Also die Mutter von meinem Ex [...]. Sie kümmert sich wirklich, also. Sie hilft mir, wo sie kann.“

A16

Das soziale Netz wird zur Ressource der Ermöglichung bzw. Erweiterung der Handlungsfähigkeit, wenn es um die Teilnahme am Arbeitsmarkt geht. Wo dieses Angebot im Sozialen nicht besteht, bleibt nur die Hoffnung, dass es ein ausreichend ausgebautes institutionelles Angebot gibt. Auch wenn die Platzierung von spezifischen Qualifizierungsangeboten einiges an Fingerspitzengefühl benötigt, ist die Beseitigung struktureller Hindernisse, wie des Fehlens außerhäuslicher Kinderbetreuung, ein

¹¹ Weiblich, alleinerziehend, zwei Kinder, niedriges Qualifizierungsniveau, fast zehn Jahre Transferleistungen, Übergang in Assistenzfähigkeit Büro.

entscheidendes Kriterium, um überhaupt Qualifizierung bzw. eine Orientierung und somit Handlungsfähigkeit am Arbeitsmarkt zu ermöglichen.

12.5.4 Die Kompetenz- und Zertifizierungsfalle

Ein häufig geschildertes Problem gründet darin, dass die Kund:innen die Notwendigkeit einer Zertifizierung von Kompetenzen nicht verstehen. Sie können diese Anforderung als Geringschätzung ihrer Person und ihrer Fähigkeiten wahrnehmen. Viele der Langzeitarbeitslosen sind jahrelang einer Tätigkeit nachgegangen, oft ohne dass sie eine schriftliche Bescheinigung ihrer Fähigkeiten benötigt oder erhalten hätten. Sie verfügen über mehr Kompetenzen, als ihnen formal zugeschrieben werden (Promberger et al., 2008). Eine wertschätzende Kommunikation ist auch erforderlich, um sie zu einer oft notwendigen und zielführenden Auffrischung ihrer erwerbsbezogenen Kompetenzen zu ermuntern. Ein Schweißer mit jahrelanger Erfahrung im Ausland, Mitte 50, hat nur wenig Verständnis für einen vom Jobcenter verordneten Schweißerlehrgang zur Zertifizierung bestehender Kompetenz (A28, geschieden/Kinder, sprachliche Defizite, psychische wie physische Probleme, Zeitarbeitskarriere, zuletzt zwei Jahre durchgehend Transferleistungen, Übergang in Metallverarbeitung). So wichtig Zertifikate sind, so wichtig ist es, mit Förderangeboten keine Devaluation und Mangelhaftigkeit der betreffenden Person zu kommunizieren, da ansonsten intakte „Berufsidentitäten“ brüchig werden und in subjektive Perspektivlosigkeit umschlagen können. Besonders viel Einfühlungsvermögen braucht es in der psychologischen Betreuung:

„Irgendwann hat sie mir mal so'n Zettel mitgegeben für'n psychosozialen Dienst, aber da wollte ich nicht hin, ich wollte nicht zum Psychiater oder irgendwelche Pillen nehmen.“

A25

Hier kommt es zu einer unter Umständen fatalen Fehlinterpretation der Leistungen des „Sozialpsychiatrischen Diensts“. Wer sich in prekären Lebensumständen befindet und zusätzlich ein Gefühl von Unzulänglichkeit vermittelt bekommt, läuft Gefahr, noch weniger Handlungsoptionen auszumachen, als vorhanden wären. Versteckte Kompetenzen gibt es hingegen viele: Eine 50-jährige Frau – geschieden, Kinder, Migrationshintergrund – geht seit der Geburt ihrer Kinder keiner Berufstätigkeit nach, weiß ihren zukünftigen Chef (Verkauf) jedoch davon zu überzeugen, dass ihr Migrationshintergrund keinen Nachteil im Sinne eines Sprachdefizits bedeuten muss, sondern vielmehr sogar einen Vorteil bieten kann, nämlich die Möglichkeit, Kund:innen mit Migrationshintergrund in deren Muttersprache zu bedienen (A14). Ein junger Vater mit Migrationshintergrund, ohne Berufsabschluss und mit sprachlichen Defiziten hat sich für seinen Arbeitgeber in der Baubranche in der Qualitätssicherung hervorgetan, da er seit seiner Jugend am Bau gearbeitet hat und im Gegensatz zu seinen

Kollegen Blaupausen für Stahlbewehrungen richtig lesen kann (A23). Ein Endvierziger mit abgebrochener Ausbildung und Rückenbeschwerden kann sich nach der Probezeit in der Logistikabteilung etablieren, da er aufgrund seiner gesundheitlichen Beschwerden das Lager so organisiert und strukturiert, dass alles für ihn leicht zugänglich und gut zu transportieren ist, was wiederum eine Arbeitserleichterung für alle Kolleg:innen darstellt (A21). Entscheidend sind die Möglichkeiten, die den Personen eingeräumt werden, sich über offensichtliche Makel hinaus bewähren zu können.

12.5.5 Die Aktivierungs- und Motivationsfalle

Viele der SGB-II-Bezieher:innen mit multiplen Hemmnissen zeichnen sich durch ein hohes Maß an Aktivität aus, welches für die Bewältigung des Lebensalltags unter erschwerten Bedingungen nötig ist. Die Forderungen der Arbeitsförderung nach mehr Aktivität auf dem Arbeitsmarkt unterlaufen meist fragile Strategien der Lebensführung und -bewältigung unserer Befragten und können einer Vermittlung in Arbeit abträglich sein. In der Wahrnehmung der Kund:innen arbeiten Jobcenter und Berater:innen oftmals daran, ihren Lebensalltag zu erschweren:

„Die Kleine ist klein, die ist nicht betreut. Ähm [...] ja, irgendwann mal kam er mir dann von wegen: Wenn ich doch jetzt nicht komme, dann sanktioniert er mich.“

KF03

Wenn Kund:innen wählerisch sind, was vorgeschlagene Arbeitsmöglichkeiten angeht, dann auf Basis einer subjektiven Rationalität: Sie wägen ab, inwiefern sie aus ihrer aktuellen Position heraus tatsächlich in der Lage sind, den Vorschlägen der Arbeitsvermittlung und den Ansprüchen entsprechender Tätigkeiten gerecht zu werden. Ablehnung ist somit nicht mit Demotivation oder Arbeitsscheu gleichzusetzen (z.B. A09, A13, A28). Widerstand ist vielmehr etwas aus den Umständen Erwachsendes, nicht etwas den Personen Inhärentes. Sanktionen sind deshalb denkbar schlecht geeignet, um Personen in problematischen Lebenssituationen im Sinne der institutionellen Logik zu motivieren bzw. zu aktivieren und ihnen erweiterte Handlungsfähigkeit zu ermöglichen.

12.6 Fazit

Besonders im Bereich des SGB II sind die Umstände der Kund:innen oft anhaltend prekär und erfordern weit mehr Betreuungsflexibilität, als es aktuelle Strukturen zulassen. Die gestraffte dienstleistungsorientierte Arbeitsförderung ist stark an Marktansprüchen ausgerichtet, was dazu führen kann, dass die konkreten Problemlagen, die eine eingeschränkte Handlungsfähigkeit bedingen, in den Hintergrund rücken (Kolbe, 2012). Trotz vielfältiger

Angebote fühlten sich viele unserer Befragten nicht adäquat in ihren schwierigen Lebensumständen unterstützt.

Einige der Befragten haben jedoch gezeigt, dass sie auch mit schlechtem Arbeitsmarktprofil Arbeitgeber:innen von sich überzeugen konnten. Für die Arbeitsförderung könnte dies bedeuten, die Arbeitgeber:innen in ihrer Rolle als Abnehmer:innen von Arbeitskräften (Promberger et al., 2008) stärker einzubinden. Besonders das persönliche Kennenlernen von Arbeitgeber:innen, das das Umschiffen formaler Bewerbungskanäle erlaubt, erwies sich in der hier vorgelegten Studie als eine vielversprechende Strategie. Manche Arbeitgeber:innen sind erwiesenermaßen bereit, Langzeitarbeitslose einzustellen (Rebien, 2016), tun es aber nur selten. Dabei richten sich die Ansprüche der Arbeitgeber:innen mehr auf die individuelle Passung als auf formale Qualifikationen (Rebien & Rothe, 2018). Die Etablierung eines Kontakts ist hier essenziell. Personalabteilungen sortieren im Sinne der Risikominimierung Bewerber:innen mit lückenhafter Erwerbsbiographie, mangelnden formalen Kompetenzen und potenziellen Einschränkungen zuverlässig aus. Bei einem persönlichen Aufeinandertreffen waren Arbeitgeber:innen hingegen vielfach bereit, Zugeständnisse zu machen und Anpassungen an die konkreten Arbeitsfelder und Tätigkeiten vorzunehmen. So wurden die Anforderungen an die Arbeitnehmer:innen in Einklang mit deren spezifischen Problemlagen gebracht. Hemmnisse wurden, wenn nicht beseitigt, so doch immerhin handhabbar gemacht oder sogar zur Ressource. Die Handlungsfähigkeit der betreffenden Personen wurde über das Bereitstellen von Optionen durch die Arbeitgeber:innen erheblich erweitert.

Die Jobcenter spielten in der Anbahnung solcher Arbeitsverhältnisse – mit einer Ausnahme, siehe oben – eine untergeordnete Rolle. Die Reproduktion bestehender Bewerbungs- und Qualifizierungsstrategien war der Vermittlung der hier thematisierten Fälle eher abträglich als dienlich. Entgegen der zunehmenden Digitalisierung und Formalisierung in den Bewerbungsprozessen könnte die Besinnung auf traditionelle Strategien und Praktiken des Bewerbens eine Zukunftschance für die Arbeitsförderung von Langzeitarbeitslosen mit multiplen Hemmnissen sein. Dies könnte als Retraditionalisierung des Bewerbungsprozesses verstanden werden, indem das persönliche erste Aufsuchen und Vorsprechen die formale Bewerbung ersetzt. Die Jobcenter könnten sich hierbei auf ein aufbauendes und mediatisierendes Paradigma festlegen, das an den Lebensumständen der Kund:innen orientiert ist. Mit „Meet-and-Greet“-Veranstaltungen können Gelegenheitsstrukturen für ein Kennenlernen von Arbeitgeber:innen und -suchenden geschaffen werden, welche außerhalb formaler Bewerbungen Anschlüsse an den Arbeitsmarkt bewirken können. Für Arbeitgeber:innen könnten solche Veranstaltungen im Zuge des steigenden Fachkräftemangels

in einigen Branchen in der Zukunft durchaus attraktiv sein. Für die Vorbereitung und Durchführung solcher Veranstaltungen sowie für die Bewältigung des Alltags und die nachhaltige Integration in Arbeit bedarf es womöglich gezielter Einzelcoachings für Kund:innen. Nach der Sicherstellung von Unterstützung und der Festigung von Strukturen und Strategien zur Alltags- bzw. Hemmnisbewältigung kann in genauer Kenntnis der Ansprüche potenzieller Arbeitgeber:innen an der Vermittlung gearbeitet werden. Diese Vermittlung sollte sukzessiv und nicht abrupt erfolgen und von Anfang an an die „Codes“ der Branche heranführen sowie an Prozesse spezifischer Unternehmen andocken. Im Optimalfall handelt es sich um gezielte, gerahmte und auf die Arbeitgeber:innen wie –nehmer:innen abgestimmte Tätigkeiten. Davon ausgehend, wäre ein verstärkter kommunikativer Austausch zwischen Arbeitgeber:innen- und Arbeitnehmer:innenservice denkbar. Eine dichte und andauernde Nachbetreuung von vermittelten Langzeitarbeitslosen kann zudem helfen, das Arbeitsverhältnis auf Dauer sicherzustellen (Bauer et al., 2016). Hierzu gehört auch eine entsprechende Unterstützung im neu strukturierten Alltag. Mit dieser Strategie werden die Arbeitgeber:innen in ihrem Kerngeschäft belassen und müssen nicht zu „sozialen Dienstgeber:innen“ werden.

Unsere Befragten fühlen sich durch die Ansprüche der Arbeitsförderung an sie vielfach überfordert. Diese Ansprüche wirken vielfach als Mehrbelastung und können dadurch die fragilen Lebenskonzepte der Betroffenen gefährden. Die Handlungsfähigkeit wird dadurch mehr eingeschränkt denn erweitert. Vermittlungsfachkräften könnte für diese Klientel mehr Zeit und Flexibilität eingeräumt werden, um bessere Einblicke in die konkreten Problemlagen ihrer Kund:innen zu erlangen. Ein Abgehen von Vermittlungsquoten als Leistungsindikator würde hier Freiräume schaffen. Stattdessen könnte die Nachhaltigkeit der Vermittlung als Bemessungsgrundlage dienen, was einen ganz anderen Betreuungsansatz erfordern würde: den der erweiterten Handlungsfähigkeit. Unter Umständen ist es zusätzlich sinnvoll, die Nachhaltigkeit der Vermittlung als Erfolgsindikator bzw. Voraussetzung für das Zustandekommen eines Arbeitsverhältnisses auch auf Personaldienstleister:innen bzw. die Arbeitnehmer:innenüberlassung auszuweiten. Das würde bedeuten, dass es keine Verträge unter sechs Monaten, im besten Fall nicht mehr unter zwölf gibt. Das hätte konstantere Erwerbssituationen zur Folge und könnte vielen problematischen Lebenssituationen vorgreifen. Zudem braucht es den Mut zur Einsicht, dass Arbeitsmarktintegration nicht für alle zu realisieren ist. Die Umstände vieler Grundsicherungsbezieher:innen lassen dies oftmals (zumindest temporär) nicht zu. Um eine Verfestigung von Arbeitslosigkeit und soziale Ausgrenzung zu vermeiden, ist es wichtig, Möglichkeiten zur Teilhabe am Arbeitsmarkt zu

schaffen und dafür notfalls das Ziel der Integration in den ersten Arbeitsmarkt wenigstens temporär aufzugeben. Viel zu leicht wird Grundsicherungsbezug ansonsten zur Pfadabhängigkeit für die nachfolgende Generation (Schels, 2018). Ein sozialer Arbeitsmarkt, wie er an mancher Stelle angedacht ist, könnte Möglichkeiten der sozialen Teilhabe und Arbeitsintegration bieten und den individuellen wie intergenerationalen negativen Effekten von Arbeitslosigkeit entgegenwirken. Dieser soziale Arbeitsmarkt sollte jedoch eine Infrastruktur bieten, die den Wert von Arbeit widerspiegelt, um nicht die Stigmatisierung der Langzeitarbeitslosigkeit in ein neues Feld zu überführen. Doch bevor es zu einer Implementierung dieses Marktes kommt, ist über die Adaption der Prozesse der Arbeitsförderung in dem Sinne nachzudenken, dass der Primat der Arbeitsaufnahme zumindest für Personen mit erschwerten Ausgangsbedingungen aufgeweicht wird. Für diese Personengruppe kann überlegt werden, die Erweiterung der Handlungsfähigkeit in das programmatische und kommunikative Zentrum der Tätigkeiten der Arbeitsförderung zu rücken.

Die hier getroffenen Aussagen basieren auf 33 qualitativen Interviews. Sie sind explorativer Natur und beziehen die subjektiven Perspektiven der Vermittlungsfachkräfte nicht mit ein. Für deren Perspektive, besonders unter Gesichtspunkten der Förderung von Personengruppen mit erschwertem Arbeitsmarktzugang, kann die Untersuchung von Carolin Freier (2016) auf der Basis von 47 qualitativen Interviews mit Expert:innen der Maßnahmenplanung und -umsetzung genannt werden.

12.7 Literatur

- Achatz, J. & Trappmann, M. (2011). *Arbeitsmarktvermittelte Abgänge aus der Grundsicherung: Der Einfluss von personen- und haushaltsgebundenen Arbeitsmarktbarrieren* (IAB-Discussion Paper 2/2011). Nürnberg.
- Archer, M. S. (2003). *Structure, agency, and the internal conversation*. Cambridge University Press.
- Archer, M. S. (2007). *Making our way through the world: Human reflexivity and social mobility* (1. Aufl.). Cambridge Univ. Press.
- Atzmüller, R. (2011). Überlegungen zur Krise der Solidarität. Thesen zur Entwicklung des Wohlfahrtsstaates. In C. Stelzer-Orthofer & J. Weidenholzer (Hrsg.), *Aktivierung und Mindestsicherung: Nationale und europäische Strategien gegen Armut und Arbeitslosigkeit* (S. 13–29). Mandelbaum-Verl.
- BA (Bundesagentur für Arbeit). (2010). *Eingliederungszuschuss (EGZ). Geschäftsanweisung. Stand 08/2010*.
- Baethge-Kinsky, V., Barthelheimer, P., Henke, J., Wolf, A., Land, R., Willisch, A. & Kupka, P. (2007). *Neue soziale Dienstleistungen nach SGB II: Abschlussbericht an das IAB durch das Institut für Angewandte Wirtschaftsforschung e. V. (IAW), Tübingen*. IAB Forschungsbericht (IAB Forschungsbericht 15/2007). Nürnberg.
- Bauer, F., Fertig, M. & Fuchs, P. (2016). „Modellprojekte öffentlich geförderte Beschäftigung“ in NRW: Teilnehmerauswahl und professionelle Begleitung machen den Unterschied (IAB-Kurzbericht 10/2016). Nürnberg.
- Beste, J. & Trappmann, M. (2016). *Erwerbsbedingte Abgänge aus der Grundsicherung: Der Abbau von Hemmnissen macht's möglich* (IAB-Kurzbericht 21/2016). Nürnberg.
- Bethmann, S., Cornelia, H., Hoffmann, H. & Debora, N. (Hrsg.). (2012). *Edition Soziologie. Agency: Qualitative Rekonstruktionen und gesellschaftstheoretische Bezüge von Handlungsmächtigkeit*. Beltz Juventa.
- Bogumil, J., Jann Werner & Nullmeier, F. (Hrsg.). (2006). *Politik und Verwaltung: Politische Vierteljahresschrift* (1. Aufl., Sonderheft 37). VS Verl. für Sozialwiss.
- Bruckmeier, K., Eggs, J., Himsel, C., Trappmann, M. & Walwei, U. (2013). *Aufstocker im SGB II: Steinig und lang - der Weg aus dem Leistungsbezug* (IAB-Kurzbericht 14/2013). Nürnberg.
- Du Gay, P. (2002). Entrepreneurial Governance and Public Management: The Anti-Bureaucrats. In J. Clarke, Gewirtz, Sharon & E. McLaughlin (Hrsg.), *New managerialism, new welfare?* (S. 62–81). SAGE Publications Ltd.
- Emirbayer, M. & Mische, A. (1998). What Is Agency? *American Journal of Sociology*, 103(4), 962–1023. <https://doi.org/10.1086/231294>
- Fehr, S. & Vobruba, G. (2011). Die Arbeitslosigkeitsfalle vor und nach der Hartz-IV-Reform. *WSI-Mitteilungen*(5/2011), 211–217.

- Freier, C. (2016). *Soziale Aktivierung von Arbeitslosen? Praktiken und Deutungen eines neuen Arbeitsmarktinstruments* (1. Aufl.). *Gesellschaft der Unterschiede: Bd. 38*. transcript Verlag.
- Fischer-Rosenthal, W. & Rosenthal, G. (1997). Narrationsanalyse biographischer Selbstpräsentationen. In R. Hitzler & A. Honer (Hrsg.), *Sozialwissenschaftliche Hermeneutik: Eine Einführung* (S. 133–164). VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Flick, U. (2011). *Triangulation: Eine Einführung* (3. Aufl.). *Qualitative Sozialforschung: Bd. 12*. VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Frosch, K. (2007). *Einfluss soziodemographischer Faktoren und die Erwerbsbiographie auf die Reintegration von Arbeitssuchenden: Schlechte Chancen ab Alter 50?* (Rostocker Zentrum - Diskussionspapier Nr. 11). Rostock.
- Fryer, D. (1986). Employment Deprivation and Personal Agency during Unemployment: A critical discussion of Jahoda's explanation of the psychological effects of unemployment. *Social Behaviour*, 1(1), 3–23 (Debate On Unemployment).
- Fullin, G. (2011). Unemployment trap or high job turnover? Ethnic penalties and labour market transitions in Italy. *International Journal of Comparative Sociology*, 52(4), 284–305. <https://doi.org/10.1177/0020715211412111>
- Gamper, M., Schönhuth, M. & Kronenwett, M. (2012). Bringing Qualitative and Quantitative Data Together. In M. Safar & K. Mahdi (Hrsg.), *Social Networking and Community Behavior Modeling* (S. 193–213). IGI Global. <https://doi.org/10.4018/978-1-61350-444-4.ch011>
- Gangl, M. (1998). Sozialhilfebezug und Arbeitsmarktverhalten: Eine Längsschnittanalyse der Übergänge aus der Sozialhilfe in den Arbeitsmarkt. *Zeitschrift für Soziologie*, 27(3), 212–232.
- Gebauer, R. & Vobruba, G. (2003). The Open Unemployment Trap: Life at the Intersection of Labour Market and Welfare State. The Case of Germany. *Journal of Social Policy*, 32(4), 571–587. <https://doi.org/10.1017/S0047279403007153>
- Glaser, B. G. & Strauss, A. L. (1967). *The discovery of grounded theory: Strategies for qualitative research. Observations*. Aldine Pub. Co.
- Hansen, H.-T. (2009). The Dynamics of Social Assistance Reciprocity: Empirical Evidence from Norway. *European Sociological Review*, 25(2), 215–231. <https://doi.org/10.1093/esr/jcn040>
- Hirsch, B. T., Macpherson, D. A. & Hardy, M. A. (2000). Occupational Age Structure And Access For Older Workers. *Industrial and Labour Relations Review*, 53(3), 401–418. <https://doi.org/10.2307/2695966>
- Hofmann, B., Krug, G., Sowa, F., Theuer, S. & Wolf, K. (2010). *Modellprojekt in den Arbeitsagenturen: Kürzere Arbeitslosigkeit durch mehr Vermittler* (IAB-Kurzbericht 9/2010). Nürnberg.
- Hofmann, B., Kupka, P., Krug, G., Kruppe, T., Osiander, C., Stephan, G., Stops, M. & Wolff, J. (2014). Beratung und Vermittlung von Arbeitslosen: Ein Literaturüberblick zu Ausgestaltung und Wirkung. *Sozialer Fortschritt*, 63(11), 276–285. <https://doi.org/10.3790/sfo.63.11.276>

- Holkamp, K. (1983). *Grundlegung der Psychologie*. Campus-Verl.
- Kahn, R. L. & Antonucci, T. C. (1980). Convoys of life course: Attachment, roles, and social support. In P. B. Baltes & O. G. Brim (Hrsg.), *Life-span development and behavior* (3. Aufl., S. 253–286). Academic Press.
- Klingert, I. & Lenhart, J. (2017). *Jobcenter-Strategien zur Arbeitsmarktintegration von Langzeitarbeitslosen* (IAB Forschungsbericht 3/2017). Nürnberg.
- Kolbe, C. (2012). Beschäftigungsfähigkeit, Arbeitsvermögen und Arbeitslosigkeit. *WSI-Mitteilungen*(3), 198–204.
- Kruppe, T. (Hrsg.). (2008). *Mehr Vermittlung durch Vermittler? Ergebnisse des Modellversuchs Förderung der Arbeitsaufnahme (FAIR)* (IAB-Bibliothek Nr. 312). Bielefeld.
- Frieder, N. & Bogumil, J. (1998). *Modernisierung des Staates: New Public Management und Verwaltungsreform*. Leske + Budrich.
- Ochs, P. (2008). *Handlungsempfehlungen zur Weiterentwicklung von Steuerung und Controlling in der BA*. Saarbrücken, Nürnberg.
- Oevermann, U., Allert, T., Konau, E. & Krambeck, J. (1979). Die Methodologie einer "objektiven Hermeneutik" und ihre allgemeine forschungslogische Bedeutung in den Sozialwissenschaften. In H.-G. Soeffner (Hrsg.), *Interpretative Verfahren in den Sozial- und Textwissenschaften* (S. 352–434). J.B. Metzlersche Verlagsbuchhandlung.
- Oevermann, U. (2000). Die Methode der Fallrekonstruktion in der Grundlagenforschung sowie der klinischen und pädagogischen Praxis. In K. Kraimer (Hrsg.), *Suhrkamp Taschenbuch Wissenschaft: Bd. 1459. Die Fallrekonstruktion: Sinnverstehen in der sozialwissenschaftlichen Forschung* (1. Aufl., S. 58–153). Suhrkamp.
- Oschmiansky, F., Grebe, T., Popp, S., Otto, K., Sommer, J. & Wielage, N. (2014). *Kompetenzdienstleistungen im Vermittlungs- und Integrationsprozess: Eine qualitative Studie* (IAB-Forschungsbericht 7/2014). Nürnberg. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB).
- Osiander Christoph & Steinke, J. (2011). *Street-level bureaucrats in der Arbeitsverwaltung: Dienstleistungsprozesse und reformierte Arbeitsvermittlung aus Sicht der Vermittler* (IAB-Discussion Paper 15/2011). Nürnberg.
- Promberger, M., Wenzel, U., Pfeiffer, S., Hacket, A. & Hirsland, A. (2008). Beschäftigungsfähigkeit, Arbeitsvermögen und Arbeitslosigkeit. *WSI-Mitteilungen*, 61(2), 70–76.
- Rebien, M. (2016). *Langzeitarbeitslose aus Sicht der Betriebe: Fit genug für den Arbeitsmarkt?* IAB-Forum (1/2016). Nürnberg.
- Rebien, M. & Rothe, T. (2018). *Zuverlässigkeit ist wichtiger als fachliche Qualifikation* (IAB-Kurzbericht 12/2018). Nürnberg.

- Reichertz, J. (2010). Das sinnhaft handelnde Subjekt als historisch gewachsene Formation des Menschen. In B. Griese (Hrsg.), *Subjekt – Identität – Person?* (S. 21–48). VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Rosenthal, G. (2005). *Interpretative Sozialforschung: Eine Einführung. Grundlagentexte Soziologie*. Juventa.
- Rosenthal, G. (2010). Die erlebte und erzählte Lebensgeschichte. Zur Wechselwirkung zwischen Erleben, Erinnern und Erzählen. In B. Griese (Hrsg.), *Subjekt – Identität – Person?* (S. 197–218). VS Verlag für Sozialwissenschaften. https://doi.org/10.1007/978-3-531-92488-5_10
- Rosholm, M. (2014). Do case workers help the unemployed? Evidence for making a cheap and effective twist to labor market policies for unemployed workers. *IZA World of Labor*. <https://doi.org/10.15185/izawol.72>
- Scheibelhofer, E. (2008). Combining Narration-Based Interviews with Topical Interviews: Methodological Reflections on Research Practices. *International Journal of Social Research Methodology*, 11(5), 403–416. <https://doi.org/10.1080/13645570701401370>
- Schels, B. (2011). Young beneficiaries' routes off benefits through labour market integration * the case of Germany. *Zeitschrift für ArbeitsmarktForschung*, 44(3), 261–278. <https://doi.org/10.1007/s12651-011-0088-0>
- Schels, B. (2018). Young adults' risk of long-term benefit receipt and parents' socioeconomic background. *Acta Sociologica*, 61(1), 17–33. <https://doi.org/10.1177/0001699316681828>
- Schneider, H. & Uhlendorff, A. (2005). Transitions from Welfare to Employment: Does the Ratio between Labor Income and Social Assistance Matter? *Schmollers Jahrbuch*, 125, 51–61.
- Schröer, N. (1997). Wissenssoziologische Hermeneutik. In R. Hitzler & A. Honer (Hrsg.), *Sozialwissenschaftliche Hermeneutik: Eine Einführung* (S. 109–129). VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Schütz, H. (2008). *Reform der Arbeitsvermittlung. Uniformierungsdruck in der Bundesagentur für Arbeit*. Budrich.
- Schütz, H., Steinwede, J., Schröder, H., Kaltenborn, B., Wielage, N., Christe, G. & Kupka, P. (2011). *Vermittlung und Beratung in der Praxis: Eine Analyse von Dienstleistungsprozessen am Arbeitsmarkt* (IAB-Bibliothek Nr. 330).
- Schütze, F. (1983). Biographieforschung und narratives Interview. *Neue Praxis*, 13(3), 283–293.
- Schützeichel, R. (2012). Ties, stories and events. Plädoyer für eine prozessuale Netzwerktheorie. *Berliner Journal für Soziologie*, 22(3), 341–357. <https://doi.org/10.1007/s11609-012-0191-2>
- Sell, S. (2006). *Modernisierung und Professionalisierung der Arbeitsvermittlung: Strategien, Konzepte und Modelle unter Berücksichtigung internationaler Erfahrungen. Gutachten Arbeitsvermittlung*. Stabsabt. der Friedrich-Ebert-Stiftung.

- Sen, A. (2000a). Der Lebensstandard: Begriffe und Kritik. In A. Sen (Hrsg.), *Der Lebensstandard* (S. 17–41). Europäische Verlagsanstalt/Rotbuch.
- Sen, A. (2000b). *Ökonomie für den Menschen. Wege zu Gerechtigkeit und Solidarität in der Marktwirtschaft*. Hanser.
- Sowa, F. & Krug, G. (2012). Wenn ein Traum wahr wird: Die Erhöhung der Vermittlerkapazitäten in ausgewählten Dienststellen der Bundesagentur für Arbeit, 84–89 (IAB-Forum (2).
- Sowa, F. & Staples, R. (2014). Accounting in der Arbeitsverwaltung: Vermittlungsfachkräfte zwischen Steuerungsimperativen und autonomem Vermittlungshandeln. *Zeitschrift für Sozialreform*, 60(2), 149–174. <https://doi.org/10.1515/zsr-2014-0204>
- StatBA (Statistik der Bundesagentur für Arbeit). (2017a). *Tabellenteil zur Eingliederungsbilanz nach § 54 SGB II, Jahreszahlen 2016*. Nürnberg.
- StatBA (Statistik der Bundesagentur für Arbeit). (2017b). *Die Arbeitsmarktsituation von langzeitarbeitslosen Menschen 2016* (Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt April 2017). Nürnberg.
- Strübing, J. (2011). Zwei Varianten von Grounded Theory? Zu den methodologischen und methodischen Differenzen zwischen Barney Glaser und Anselm Strauss. In G. Mey & K. Mruck (Hrsg.), *Grounded Theory Reader* (2. Aufl., S. 261–277). VS Verlag für Sozialwissenschaften / Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH Wiesbaden.
- Trappmann, M., Beste, J., Bethmann, A. & Müller, G. (2013). The PASS panel survey after six waves. *Journal for Labour Market Research*, 46(4), 275–281. <https://doi.org/10.1007/s12651-013-0150-1>
- Wernet, A. (2006). *Einführung in die Interpretationstechnik der Objektiven Hermeneutik* (2. Aufl.). *Qualitative Sozialforschung*. VS Verl. für Sozialwiss.
- Witzel, A. & Reiter, H. (2012). *The problem-centred interview: Principles and practice*. SAGE.
- Wunder, C. & Riphahn, R. T. (2014). The dynamics of welfare entry and exit amongst natives and immigrants. *Oxford Economic Papers*, 66(2), 580–604. <https://doi.org/10.1093/oeq/gpt025>

13 The German Employment Agency's measures for integrating the long-term unemployed with multiple constraints into the labour market: Some individual experiences

Kerschbaumer, L. & Boost, M. (2021). The German Employment Agency's measures for integrating the long-term unemployed with multiple constraints into the labour market: Some individual experiences. *Social Policy & Administration*, 55(4), 702–715.

<https://doi.org/10.1111/spol.12652>

Abstract

Nearly a decade after the Lisbon Strategy's formulation, longterm unemployed individuals in Germany seem to lack opportunities on the labour market that their short-term unemployed counterparts enjoy. Despite Germany's robust economic development and declining unemployment rates in the past, the German Federal Employment Agency (Bundesagentur für Arbeit) has nevertheless identified the 'hardening of the long-term unemployment situation'. This article illuminates the institutional measures taken by the BA, along with their promotional and inhibitory effects, as analysed in narrative interviews with long-term unemployed individuals who transitioned into Germany's primary labour market despite multiple constraints. Although the BA provides a range of measures to promote integration into the labour market, the people affected have no binding claim to those services and measures, and many of the long-term unemployed individuals that we interviewed revealed problematic consequences of institutional support received and described strategies for securing employment apart from the BA's institutional means.

Keywords: employment agency, institutional measures, labour market integration, long-term unemployment, multiple constraints

Abstract

Fast ein Jahrzehnt nach der Einführung der Lissabon-Strategie scheinen Langzeitarbeitslose in Deutschland nicht die gleichen Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu haben wie Personen die weniger als zwölf Monate arbeitslos sind. Trotz der robusten wirtschaftlichen Entwicklung Deutschlands und rückläufiger Arbeitslosenquoten in der Vergangenheit hat die Bundesagentur für Arbeit (BA) dennoch eine "Verhärtung der Langzeitarbeitslosigkeit" festgestellt. Der Beitrag beleuchtet die institutionellen Maßnahmen der BA sowie deren fördernde und hemmende Wirkungen anhand von narrativen Interviews mit Langzeitarbeitslosen, die trotz multipler Hemmnisse in den ersten Arbeitsmarkt übergegangen sind. Obwohl die BA eine Reihe von Maßnahmen zur Förderung der Integration in den ersten Arbeitsmarkt anbietet, haben die Betroffenen keinen verbindlichen Anspruch auf diese Leistungen und Maßnahmen, und viele der von uns befragten Langzeitarbeitslosen zeigten problematische Folgen der

The German Employment Agency's measures for integrating the long-term unemployed with multiple constraints into the labour market: Some individual experiences

erhaltenen institutionellen Unterstützung auf und beschrieben Strategien zur Arbeitsaufnahmen auf dem ersten Arbeitsmarkt außerhalb der institutionellen Pfade.

Schlüsselwörter: Bundesagentur für Arbeit, institutionelle Maßnahmen, Arbeitsmarktintegration, Langzeitarbeitslosigkeit, multiple Vermittlungshemmnisse

13.1 Germany's employment agency as a redistributor of opportunities in light of European labour market policies

Since the Lisbon Strategy's declaration (2000, section 1) that “the European Union is confronted with a quantum shift resulting from globalisation and the challenges of a new knowledge-driven economy”, the EU's aim has been to become “the most competitive and dynamic knowledge-based economy in the world” (Lisbon Strategy, 2000, section 5). Compared to other industrial countries at the time, many European ones had experienced low international competitiveness, higher rates of (long-term) unemployment and lower rates of job creation, for which increasingly generous welfare systems were held responsible (Scharpf, 2003; Sowa et al., 2018). After the decision to diminish national barriers separating welfare services for EU citizens, increased pressure on Europe's national welfare systems prompted the launch of passive benefits from social investment in human capital (Soysal, 2012), as part of the adult worker model in “which all adults—male and female, old and young, abled and less-abled—are required to take formal employment to secure economic independence” (Annesley, 2007, p. 196). This means a radical contrast to previous welfare state models in which labour market policies did not address all groups in society to the same extent (Regini, 1998).

Following the Lisbon Strategy, in 2004, Germany shifted from a caring or sustaining welfare state to an activating one, as made manifest in the phrase “support and demand” associated with the German Social Code Book II (SGB II). In 2005, unemployment began falling from its peak of 4.861 million to 3.415 million in 2009 and to 2.34 million in 2018, for an impressive 31 % drop.¹ Active labour market policy may be only one of the many factors (general economic upturn) contributing to the reduction of unemployment. Although gross domestic product steadily grew and unemployment continued falling, the at-risk-of-poverty rate rose from 14.7 % in 2005 to 15.8 % in 2018 (Statistisches Bundesamt, 2018). Furthermore, persistent long-term unemployment continued affecting individuals dependent upon state benefits to meet their basic needs. After peaking in 2007 at 46.1 % and rapidly declining in the next 2 years, the percentage of all long-term unemployed people again grew from 33.3 % in 2009 to 34.8 % in 2018 (Statistics of the Federal Employment Agency [StatBA], 2018a). Taken together,

¹ In Germany, individuals are considered to be “Unemployed” if they are temporarily in marginal employment (<15 hr/week), not of any employed status whatsoever, seeking employment subject to social security, have registered at the German Federal Employment Agency (BA) as unemployed, are available to cooperate in the BA's placement efforts or are not participating in any employment or training measures. Such individuals receive unemployment benefit I (“ALG I”), established as an insurance benefit and generally amounting to 60 % of the previous fixed net wage. Unemployed individuals registered as unemployed for more than a year, by contrast, are regarded as “Long-term unemployed” (SGB III, section 18(1)), although periods of illness and participation in measures lasting less than 6 weeks do not interrupt the unemployment period. Long-term unemployed individuals are supervised by the BA's job centres and receive unemployment benefit II (“ALG II”). In 2017, the normal requirement for a single adult amounted to EUR 409, with living and heating costs added on a reasonable scale.

outstanding economic development since 2010 and the accompanying drop in unemployment readily create the impression that Germany's unemployed should be easy to activate. Moreover, the dual trends suggest that if activating the unemployed fails, then the lack of labour market integration can be attributed primarily to individual instead of institutional deficiencies, thereby perpetuating the counterfactual perception that long-term unemployment stems from individual failure and/or unwillingness to work (Fervers, 2019; McKay, 2014). However, the German Federal Employment Agency (Bundesagentur für Arbeit, 2010) cannot create jobs on the primary labour market but only redistribute labour market opportunities. Because employment is a pivotal source of distributing opportunities for equality (Jahoda, 1982), unemployed individuals receive institutional support. Nevertheless, of the roughly 117,000 individuals exiting long-term unemployment and entering unsubsidised employment on Germany's primary labour market in 2017, only 13.8 % did so as a result of placement activities by the BA's institutions, or “job centres,”² meaning that 86.2 % exited without placement (StatBA, 2017).³

Because the BA exists to reorganise the distribution of and access to opportunities and thus pursues the alignment of opportunities on the labour market, exits from job centres without institutionally provided placement (86.2 %) may provide crucial information about ways to withdraw from unemployment. After all, such individuals exited long-term unemployment by means not provided by Germany's institutions. In view of that information's potential, a major question arises: What kind of promotional or inhibitory offers does the BA provide to the long-term unemployed, and what intended and unintended consequences ensue? To answer that question, in this article we discuss reasons for long-term unemployment in Section 12.2 and describe our study's innovative qualitative design in Section 12.3, which entailed numerous interviews with long-term unemployed individuals in Germany. Having analysed those subjective perspectives, we focus on the BA's contributions to the interviewees' successful transitions into employment and examine their personal competencies in marketing their labour force and the agency's attempts at mobilising it. In the cases presented, in which individuals were either successfully placed or struggled with sustained integration into the labour market, three problem areas can be identified: a lack of suppliable labour force or skills, insufficient competencies in offering labour force and a mix of both. In conclusion, we discuss the BA's capacities and limitations to intervene in those areas.

² Division of the BA dedicated to long-term unemployed individuals.

³ Approximately a quarter of exits are ascribed to acceptance in training courses, employment on the secondary labour market and other measures. The remaining 62 % (825,000) are no longer registered as long-term unemployment due to retirement or illness.

13.2 Reasons for long-term unemployment

Long-term unemployment itself constrains the transition into the primary labour market (Van Belle et al., 2018), and in Germany, more than two-thirds of people receiving basic social security benefits exhibit at least two other such constraints, including low qualifications, illness, age over 50 years, immigration background, language deficits, (parental) care obligations and addiction. Each additional constraint reduces an individual's likelihood of transitioning into employment by approximately a half, such that becoming gainfully employed can scarcely be expected for individuals with three or more constraints. Thus, most people with such constraints have virtually no chance of entering the primary labour market (Beste & Trappmann, 2016).

In December 2017, 6 million people in Germany received basic social security benefits in line with the SGB II, 41.2 % of whom had received those benefits for at least 4 years (StatBA, 2018b). In accordance with its original role as a broker of opportunities, the BA (2010, margin number 217.01) has acknowledged the “impairment of the ability to compete in comparison with other applicants” as the principal reason why long-term unemployed individuals with multiple constraints are absent from the labour market. In response, boosting their ability to compete and, in turn, likelihood of becoming gainfully employed may be possible via activation measures. Unemployment insurance beneficiaries fit to work are subject to the statutory obligation to accept all work within reason unless it is unethical, meaning that they have to accept work, even work beneath their qualifications or presenting disadvantages, including longer commutes and residential relocation (SGB II, section 10). At the same time, in the context of case management, avenues are available to stabilise problematic life situations beyond the person's unemployment and according to their need for help (e.g., addiction counselling or debt advice). The provision of such services is generally subject to the judgement of job centre staff, however, and unemployed individuals have no binding claim to such services.

Germany's reorganisation into an activating welfare state intensified pressure on the BA, as reflected by strictly defined targets for placement and efficiency (Bogumil et al., 2006; du Gay, 2002). As such, the employment agency became an intermediary of opportunities under strict conditions and has often restricted its brokering of opportunities to people who are more attractive to the labour market in the first place (Kolbe, 2012). More recently, the agency has sharpened focus on placing less-critical long-term unemployed individuals, particularly ones no more than 2 years off the market, whose rate of unemployment has declined significantly in the past few years: from 50 % in 2010 to 43 % in 2017. During the same period, however, the percentage of those unemployed for 2 years or more rose from 50 % to 57 % (StatBA, 2018a).

Taken together, and despite positive developments in the labour market since late 2019, the BA has observed the “hardening of the long-term unemployment situation” in Germany (StatBA, 2018a).

Extended absence from the labour market and a low likelihood of transitioning from social welfare benefits to gainful employment stem from diverse problematic situations (Beste & Trappmann, 2016), the effects of which numerous quantitatively constructed studies have revealed. For instance, Hirsch, Macpherson, and Hardy (2000) identified old age as constraining re-employment, Schneider and Uhlendorff (2005) have reported disadvantages for low-skilled workers, and Fehr and Vobruba (2011) discovered fewer opportunities for transitioning to work with longer-lasting unemployment, older age, lower skills and poorer health and for single parents. Hansen (2009) confirmed those effects, exacerbated only by immigration status as a negative influence, and more recently, Wunder and Riphahn (2014) identified frequent employment for immigrants in low-wage, vulnerable industries as possible reasons why.

Although those and other analyses to date have concentrated on quantification, we broke from that tradition in our study. Referring to a longitudinal survey panel—namely, “Labor Market and Social Security (PASS)” at the Institute for Employment Research—addressing labour market integration with nearly 15,000 individuals in 10,000 households (Trappmann et al., 2019), we sought to interview respondents from waves seven (2013) and eight (2014) classifiable as “critically” long-term unemployed but who had nevertheless transitioned from receiving basic social security benefits to employment on the primary labour market within 12 months. Of those 1,752 beneficiaries with at least three employment constraints in the panel study, only 66 had been able to complete that transition against all odds. We investigated their cases in a bid to pinpoint individual and contextual factors that enable long-term unemployed individuals to secure gainful non-subsidised employment that covers their needs despite their multiple constraints.

13.3 Combination of qualitative methods

Our research focused on individual and structural possibilities for mobilising employable skills and competencies as well as individual and structural capacities for motivation and action for re-entry into the primary labour market. Oriented to a sequential explanatory design (Hanson et al., 2005), we developed an open, explorative scheme for our study to interview a rather small number of cases and supplement already existing quantitative studies.

Considering that biographical narratives can afford insights into interviewees' patterns of thinking and behaviour, situations in which they interact with relevant actors in their social networks and the specific contexts and structures of their lifeworlds, we aimed to examine the

surprising, often counterintuitively mobilised capacities of long-term unemployed individuals. Our sample contained 66 individuals who, despite multiple constraints, had fully transitioned to unsubsidised employment. Ultimately, we conducted personal, narrative, biographical interviews with 33 individuals (18 women and 15 men) with multiple constraints who had been unemployed for an extended period. By age, six interviewees were 20–30 years old, 18 were 30–50 years old, six were 50–60 years old, and three were older than 60. Six women were single mothers, 11 had immigrant background, and a few isolated cases had language deficits. Twenty individuals showed deficits in qualifications (i.e., outdated qualifications or none at all), and nearly two-thirds had health problems hindering their integration into the labour market. Four cases involving addiction problems, five cases involving debt and six cases involving strained family circumstances presented those other constraints that generated additional problematic situations. Given such diversity in cases, our qualitative research allowed observing interdependencies between individuals and structures due to the potential to reconstruct interactions and levels of meaning. Our study thus facilitated scrutiny of processes involved in the origination and development of unemployment and reintegration into employment. Within that framework, we strove to bridge synchronicity and diachronicity (Schützeichel, 2012) between the job-seeking processes described, including placement interactions, and to view individuals as entities that have grown biographically and are affected by their contexts.

Using biographical, narrative interview techniques (Schütze, 1983), we combined the interviews with exmanent enquiries centred on topics or episodes concerning specific processes involved in seeking and securing employment (Scheibelhofer, 2008). To record the different influences and roles of various actors involved in the greatest detail possible, we conducted a software-based, qualitative network examination.⁴ Following Kahn and Antonucci's (1980) example, the interviewees and interviewers collaboratively filled out digital, egocentric but unsegmented network cards during the interviews. Generally conducted at the interviewees' homes, the interviews lasted 90 min on average. Apart from the biographical approach, the survey centred on actors whom the interviewees considered to be relevant to their transition into employment. In sum, the “between methods triangulation” (Flick, 2011, p. 15) facilitated the comprehensive extrapolation of subjective conditions and circumstances, while the application of hermeneutical processes allowed the reconstruction of the cases, thereby providing insights into the dimensions of available possibilities (Wernet, 2006). It also permitted the elements of the restricting and enabling factors of transitions to be extrapolated in relation to the subject and across all cases (Glaser and Strauss, 1967). In connection with institutionalised labour

⁴ VennMaker (Gamper et al., 2010)

promotion, we focused on what the individuals regarded as helpful, debilitating or even unrealistic offers of support from the BA or job centre. Unfortunately no professionals were included in our approach; on that topic, Senghaas, Freier, and Kupka (2018) offer some insights.

13.4 Effects and potential of the employment agency

13.4.1 The employment agency: A special connection between adviser, institution, and client

Our interviewees provided striking illustrations of their experiences and relationships not only with the BA as an institution but also with the agency's staff (i.e., advisers). The differentiation between the advisers and the institution itself is important, for it derived directly from the interviewees' statements. Although most interviewees harshly criticised the job centres, only a handful of them assessed their personal relationships with the staff as harshly, and it became clear that, as an abstract entity, the BA served as a canvas for them to express their negative experiences. At the same time, the interviewees seemed to assume that the institutions' rules and requirements, as something that advisers had to refer and defer to (Senghaas et al., 2018), afforded the advisers highly limited room for manoeuvring. For all of those reasons, the advisers enjoyed a significantly better standing than the BA among the interviewees. One interviewee, Thomas (63 years old, no professional qualifications, epileptic, 10-year recipient of social benefits),⁵ supplied a fitting metaphor: "I'm not reproaching him [the job centre employee] But he's the lawmaker's instrument. The lawmaker says, 'You're my tool. Try putting the screws on him'" (ll. 601f.).

Also among the interviewees, the urge to feel respected was remarkable. To some degree, they felt that their dignity was being undermined as petitioners for social benefits, combined with an institutionally, socially mediated self-impression of being deficient due to their constraints. Such self-assessments are problematic considering that the central aim of the unemployment services is "to provide a life in dignity" (SGB II, section 1). In some cases, our interviewees conveyed the impression of often being addressed solely as sources of work force in the placement process. In their subjective appraisal, too little attention has been paid to their individual problematic situations and aptitudes. As Thomas put it, "You're practically just a number" (l. 847); he reported feeling "like a supplicant" (l. 435) and being put through a "meat grinder" (l. 406). For Ramona (50 years old, completed vocational training abroad, immigrant background, speaks broken German, 8-year recipient of social benefits), due to pressure from

⁵ All names used are fictitious.

the job centre and feelings of guilt for depending upon social benefits, going to the job centre has been “bad” (l. 349).

On the topic of the BA's effectiveness, Michelle (30 years old, married, three children, no professional qualifications, unemployed for 3 years) stated that her mother provides her with “the type of support that the employment agency should actually provide” (l. 1400): “She pointed out where we should apply” (ll. 1387f.), “told us where it was, who we had to talk to” (ll. 1388f.), gave advice on the applications, “provided us with a printer that I needed” (ll. 1414f.) and “helped me emotionally, too” (ll. 1407f.). Beyond that, regarding the beneficiary's suggestions or wishes concerning possible jobs, Nelly (mid-40s, single mother, unemployed for 10 years, no professional qualifications, mental health condition) claimed, “They're not really taken into account” (ll. 179f.). In those and other ways, the interviewees characterised the job centre and, to some extent, the agents there as obstructions to realising their own interests, possibly due to a protectionist interest to ensure that the targeted training or measures suit the affected individual, in which a precise understanding of his or her knowledge and circumstances is essential. However, the activation system strongly endorses individual responsibility and cannot properly take the specific individual's contextual conditions into account, which also serves as a source of frequent frustration with the institution.

Nevertheless, the interviewees often managed to view the advisers as subjects embedded in immutable contexts. That portrayal is remarkable and somewhat encouraging, for it suggests their openness to addressee-friendly support services. At the same time, it offers insight into a contradiction: Even under the activation system's pressure, individuals affected by long-term unemployment can differentiate the individual (i.e., adviser) and the structure (BA) in which they are embedded, whereas the system, which should work to redistribute opportunities, cannot convey the same impression: “I think that they [the job centre employees] get pushed that way. Maybe some of them are just like that: so condescending...I think they're getting pressure from the management, but we're all human. They're human beings, and ones on the other side are, too” (Nelly: ll. 206–210).

13.4.2 The employment agency as a manufacturer of opportunities

The interviewees' assessment of the job centres' involvement in their transition to gainful employment was another frequently discussed topic. By involvement, we mean all measures imaginable that contribute to the transition (back) to work, including offers of education, consultations, psychological counselling and coaching. On the subject, the interviewees crystallised the idea that, in most cases, the BA and job centres have contributed to that transition without necessarily securing a deliberate placement. Some were not even aware of

the role played by the work placement authorities in specific opportunities for job integration. Although the job centres' involvement was sometimes downplayed in the interviewees' accounts, we could deduce from their portrayals that the job centres often made a decisive contribution. Such a negating attitude can be traced back to an emancipatory retrospective, in which the subject's personal performance in his or her success is enhanced while the role of others involved is devalued.

Sven, for example, is dyslexic, dropped out of an apprenticeship early and has often confronted the law for selling and using drugs. Having gotten by with odd jobs, the 35-year-old father of one is separated from the child's mother and has retained custody, although the child is effectively cared for in institutions and only spends some weekends with him. Although Sven describes himself as a "single parent," his parental care obligations cannot be identified as a barrier to the labour market due to the low contact frequency.

In interacting with the job centre, he initially adopted a rebellious, oppositional role, as he has typically done in his life when facing authorities, for he expects nothing but rejection. Perceiving himself as being thwarted in his desire to complete an apprenticeship, despite his adviser's use of the best strategy possible, as it later became clear, Sven stated, "I've been wanting to do an apprenticeship the whole time, and the Hartz IV office wouldn't pay for it" (l. 2094).⁶ Because Sven's adviser does not see any progress with his placement, he has been referred to medical psychological services and assigned a psychologist for support. Although not enthusiastic about the treatment at first, Sven subsequently appraised the individualised contact with the psychologist as "the best thing that could've happened to me" (l. 2089). Beyond that, as a result of the psychologist's intervention, the job centre has also enabled him to begin an apprenticeship, which, while being completed, allows him to collect information about potential employers in the network of trainers and other trainees. It has also allowed him to develop a rather uncommon strategy: identifying employers whose reputation suggests problematic working conditions, meaning fewer applicants, less competition and better odds at securing a position. In his speculative application, Sven imagined confronting those employers with his own past and having "only positive experiences with it, because everyone says, 'Anyone can screw up sometimes'" (ll. 1382f.).

Although Sven mobilised his extended social network to finally land a job, the job centre influenced most of the conditions that made his employment possible. In his retrospective description of the process of finding work, however, his interactions with the job centre overshadowed that contribution: "The [psychologist] stuck up for me then and said, 'The guy

⁶"Hartz IV" is the colloquial name for unemployment benefit II.

can do it', because the Hartz IV office wouldn't have got an apprenticeship for me for one second on its own" (ll. 2928ff.). However, Sven neglected to report the centre's essential role in establishing his contact with the psychologist. Furthermore, by approving the apprenticeship, the centre has been committed for years and enabled him to begin working due to that leap of faith. Ingrained in the interviewee's memory, however, is the job centre's moment of hesitation.

By some contrast, Frank (28 years old, in a relationship, failed to transition to vocational training or working life after school) has received social security benefits since turning 18 years old. Although his initial contact with the job centre first demanded only independent job search activities, as time passed without success, Frank willingly accepted an institutionally offered placement in a vocational training centre. There, he discovered that a subsidised apprenticeship was possible and developed an interest in becoming a geotechnical engineer, which prompted him to finally acknowledge, "I did my training through the job centre" (ll. 156f.). His arrangement with the centre included the reimbursement of his employer for the cost of his apprenticeship and a small stipend (max. EUR 350), which reflects the job centre's trend of investing in apprenticeships and hopefully not long-term social benefits dependencies.

During his training, Frank was "a bit of a shaky candidate": "I finished the apprenticeship by the skin of my teeth" (l. 341). After the final exam, one of his trainers offered him a job at a firm that, according to Frank, "has a good reputation, but when you know what goes on there, it's not that good, unfortunately", he admitted with a laugh (l. 381). As in Sven's situation, competition among applicants to the firm is slight—Frank's friends had declined the same offer—and the employment relationship is initiated outside the formal application channels. Such an approach can reinforce negative attitudes towards the job centre; on the one hand, it confirms the pointlessness of the application training based on the individual's experience, and on the other, the requirements for writing formal applications are reportedly absurd. In fact, Frank described sending 250 applications all over Germany, none of which were successful (l. 158).

Even though Frank eventually obtained a qualification that translated into employment, he described his contact with the job centre as "a very, very dark chapter" of his life (l. 737). He could not meet the centre's formal or bureaucratic demands with only the funding provided, and as a consequence, the centre ultimately reclaimed some of his support benefits, amounting to approximately EUR 9,000. He admitted making mistakes in the application process, albeit ones that paled in comparison to his feelings of despair, for other than regular contact with the centre,

he did not “even know where [he] could get information” (ll. 913f.),⁷ and he has years of repayments ahead of him: “At the moment, I'm paying them back EUR 25 [monthly]” (l. 761). Thus, for Frank, the system promoting employment morphed from an enabling authority to a frustrating burden (Fletcher, 2019). Although his apprenticeship financed by the job centre constituted a stepping stone to his working life, the effect did not last. In a follow-up survey a year later, Frank was no longer employed at his trainer's firm; he had rejected a contract extension whose terms were significantly worse than the existing ones. Worse still, on the labour market, he cannot offer the certified skills he acquired, and he claims only some of the benefits to which he is entitled and with a considerable delay: “At some point, I thought, ‘Oh well, it doesn't matter. The main thing is that I got a bit of unemployment benefit now. The rest doesn't matter’” (ll. 798f.). In retrospect, the choice of an apprenticeship as a geotechnical engineer did not seem to have matched his abilities or aptitude, and Frank has realised that “I am not really made for that” (ll. 517f.). On the whole, Frank's experience showcases some of the major challenges facing the BA, particularly ones concerning the accuracy of individual measures and their sustainability.

In our study, the number of transitions into employment that were somehow influenced by the BA far exceeded our expectations based on the interviewees' accounts. In that light, even without institutional job placement, subsidised apprenticeships play an important role, namely by creating labour market opportunities that would not have existed without the completed training. After all, for our interviewees, if no measures taken had achieved the desired effects, their CVs nevertheless benefitted from the measures. Even so, the BA's measures for cultivating those skills have room for improvement.

13.4.3 How to offer and mobilise labour force

In the case synopsis, two problem areas can be identified. One, the interviewee's problem has been in mobilising labour force, because his or her circumstances do not permit it (e.g., due to needing to care for relatives or missing vocational training), or two, it has arisen in offering their labour force, because they do not know how to properly approach potential employers.

Regarding his ability to procure work, Thomas reported always struggling with employers' negative assumptions, imagining them to wonder, “‘Hmm, well, I don't know, is he actually productive?’” (l. 622). With epilepsy and without having completed an apprenticeship, Thomas, now 63 years old, came to terms with his situation at a certain point: “It wasn't the epilepsy

⁷ In 2018 and 2017, 77 % of sanctions in the job placement system were ascribed to clients' failure to provide notification—that is, formal aspects (StatBA, 2019a). Although non-compliant behaviour was sanctioned by reducing basic social security benefits (Schütz et al., 2011), that practice has been criticised by the Federal Constitutional Court (November 2019) and needs to be reconsidered.

anymore; it was my age” (ll. 620f.). He described himself as fit to work and even said, “I want to work” (l. 1743); however, he suffers from the fact that his capacity to work is always suspected from the start due to his obvious age, lack of professional qualifications and long-term unemployment. Beyond that, his capacity to sell his labour, starting with writing applications, is sorely limited: “The cover letter...I wrote all of that by hand. Well, yes, I mean, I don't write straight, it's lopsided sometimes” (ll. 762ff.). From an institutional perspective, improving Thomas's capacity to market himself would certainly be worth considering; thus, during his unemployment, he has become involved in one of the BA's measure for people in their 60s or older. However, he described his involvement with scepticism and stressed his failure to reconcile its content with the assumed goal of labour market integration: “Then there were those role plays” (l. 478), and “The questions were always, well...how should I say it?—just idiotic” (ll. 491f.). Such an appraisal clearly reveals that Thomas could not discern any personal benefit from the measure, and reflecting on his own case, Frank would agree: “Well, it wasn't how I thought it would be. It was called ‘application training’, but there wasn't really any training ... It was more like, well: Keep yourselves busy, look for work online” (ll. 415–424).

Thomas perceived the job centre's measures as amounting to occupational therapy, and due to his age, he harbours no great hopes for their capacity to help him with transitioning to work, especially when they insist upon his meeting formal requirements for application activities. Generally, the employment agency chooses the instrument of advanced training less frequently for individuals aged 60 or older⁸; however, it remains unclear whether such individuals, including Thomas, would be appropriate for such content due to their past experiences, and as in Thomas's and other cases, pursuing unconventional strategies to offer labour may be the best way possible. He described his ambivalent relationship with the centre as being put through a “meat grinder,” and as a consequence, he prefers resorting to his own methods of finding employment, even if that avenue presents a familiar difficulty when employers discount him in expectation of additional challenges evident from his application:

You're sitting in a personnel guy's office. You hand in your application. And he's got three piles. He says, “That's a possibility. [Indicating another.] That's a maybe. [Indicating the last.] They're out”. I say, “I'm on the third pile, 100 %”. She [the

⁸ The older age group (i.e., 55–65 years old) forms 21 % of the total unemployed but is significantly underrepresented in support measures, with only 9 % participating (StatBA, 2019b).

adviser] says, "Why do you think that?" I say, "He decides according to the criteria he's given, not from a human standpoint." (ll. 532–537).

Unlike personal interviews, formal applications hardly leave room to explain specific activities or types of work that applicants can perform despite existing limitations. Thomas's statement is particularly revealing in that regard, for it captures the BA's perceived behaviour and focus on formal application procedures, which measure Thomas by the number of applications written. He described a conversation at the job centre as follows: "So, there are three job offers for you. You have to apply to at least two, and then send back the result" (ll. 386ff.). Thus, the actual hurdle—the lack of skills in preparing a job application and, in turn, marketing his labour force—is not lowered in any way. On the contrary, Thomas is caught in a predicament that he cannot overcome and has thus established a lone-wolf attitude, which only further repels him from any possible institutional support. Ultimately, he managed the transition to employment by bypassing the written applications required, approaching a prospective employer in person and engaging in a long, personal interview addressing various options: "He opened the door for me, and it was like a door has been opened now—with my boss, I mean. You could say it's a kind of liberation" (ll. 857ff.).

By contrast, Hanna—a 40-year-old who left school at age 16, dropped out of an apprenticeship in food processing and subsequently had various but never long-term positions—never obtained certified qualifications or office administration skills: "As a result, I haven't got any professional qualifications as such. It was always just experience" (ll. 83f.). She enrolled in an accounting course at night school on her own initiative, and after her daughter's birth, she could no longer find jobs on her own: "Without a child, I always found one straightaway. I worked a while, then left and found a new job straightaway. But when I got pregnant with her and she was born, things looked really bad" (ll. 42ff.). Her daughter's father has played no role in their lives; thus, Hanna's problem has rested in her employers' (prejudiced) denial of her working capacity due to her obligations as a parent. At the same time, those obligations have clearly limited her availability: "After you have a child, it's very, very difficult to find a new job. It took me five whole years" (ll. 34f.). During her interview, Hanna reported repeatedly receiving suggestions for jobs from the job centre, some of which she even found attractive. She had written "between 60, 70 and 100" applications a year (l. 833) but only started being invited to interviews once she changed her strategy in drafting cover letters: writing "that I was married. And the interviews only started after that....Before, when I put 'single mother with child', there was nothing" (ll. 931ff.). Unfortunately, interviews were the end of the line, because "as soon as you reveal the [child's] age, there goes the pen" (l. 864) and the job offer.

After fruitless years spent searching for work, Hanna's transition to employment occurred through a friend who herself was good friends with an overstretched office worker in need of an assistant. In that process, the office worker communicated her need to Hanna's friend, who informed Hanna, who submitted an application, while her friend encouraged the office worker to mention her burdensome workload to her employer and to add that Hanna could help out. Ultimately, the plan worked, and Hanna found herself with a "socially minded boss" (l. 1129), as she described him, through her friend. Such social networking produced the offer of an interview, at which Hanna was able to describe her situation in detail, or as she admitted, "I practically begged for the job" (l. 1003). Although having hired Hanna, the employer could only offer extremely limited flexibility in arranging her working hours, so "he pays the nursery fees" (l. 207). After Hanna had been in that position for some time, the job centre began offering an advanced certified training measure in management accountancy, which meant an upgrade for Hanna's credentials and reduced the risk of her becoming long-term unemployed again. Despite that boost, she acknowledged that because her parental care obligations continue to pose a considerable challenge, she partly relies upon her sister to look after the child: "But if she weren't a teacher, I know that I would've had to take some leave last week" (ll. 195f.).

In Hanna's case, one detail is particularly significant: that jobseekers are not obliged to comment on their family situation in written applications or job interviews. Hanna did it anyway, albeit with consequences:

I normally wouldn't have even had to say that I had a child. That doesn't normally belong on an application, either. But I only found that out at my current job. Just great. And I don't have to say how old my child is, either...particularly when you're doing those applications together with the job centre, it might be good to mention...that you don't need to say personal things about your family. (ll. 1019–1035)

On the surface, Hanna has met the job centre's formal requirements with numerous applications; however, because she lacks specific knowledge for a successful application, she simply found a job by bypassing that hurdle in the application process. Thus, her case highlights two obstacles: inevitable failure when marketing her labour and difficulty with mobilising her labour due to parental obligations. Throughout her contact with institutions, essential knowledge concerning information management in writing applications was apparently never conveyed, and ultimately, she benefitted from her own network and by avoiding formal application channels. Reflecting on her status as single parent, Hanna viewed the term

activation policy with cynicism, for she had Hanna fully complied with rules but suffered from their unintended negative consequences. Nevertheless, she rationalised her relationship with the job centre as being satisfactory, albeit not concerning its suggestions for workplaces without reflecting on their viability in light of her parental obligations. She simply lingered in the cycle of application and rejection until an external informal input facilitated her transition out of that cycle. A common thing among our interviewees.

13.4.4 Successful institutional placement: A matter of individual support

Angelika is 46, in a relationship and permanently tied to parental care obligations for her daughter with cognitive limitations. A fully trained housekeeper, Angelika, received her first job, one in a public institution, from her grandfather, and she has remained here for more than 10 years. Having not worked for 3 years after her daughter's birth, she returned to work for the same employer only after an arduous re-entry process. She recounted the difficulty of keeping pace with new processes, developing back problems and combatting both depression and addiction. Not quite 10 years after returning to work, she submitted her 2 weeks' notice and began a 4-year period of drawing unemployment benefits. Although the job centre has occasionally offered Angelika possibilities for work, it consistently conveys the message, "Try it. If it doesn't work out, we're looking for something else" (l. 657). That implication reduces the pressure of having to work while in poor health; even so, Angelika has remained responsive to opportunities brought to her attention. After she dropped out of several training courses and other measures, underwent inpatient treatment and failed to return to the labour market by herself, the job centre seemed to say, in her words, "Just take a break for a while and make a proper recovery first" (ll. 725f.). Assigned to an adviser who specialises in different mental and physical problems, Angelika has received support focused on intensive contact and "getting to know each other" (l. 754), because her adviser has wanted to "get a picture" of her overall situation (l. 759). After that initial contact, a job coach was added to her plan, one who closely advised her for 6 months to her great appreciation: "He just got me on the right path" (ll. 42f.). Angelika's case thus represents an institutional transition from a client as a potential labourer to a person in need of help, a shift from which all long-term unemployed might profit.

After that period, the job coach approached Angelika with two job offers on the primary labour market geared towards people with specific mental or physical problems: archiving and digitalising documents. Having consulted with potential employers and evaluated the appropriateness of the jobs for Angelika, the coach demonstrated his function as an ice-breaker who had already mentioned Angelika to possible employers before she formally applied, thereby vouching for her labour as an institutional representative. The coach also suggested that

she should ask herself, “Would that [job] be bad for me?” (l. 913) before writing the application, which “we did together” (l. 785). It was also the job coach who forwarded the documents to the respective employers and ensured that all formal requirements are met. Ultimately, such measures led to new, stable employment not only for Angelika but for all our interviewees who had similar close relationships to their advisor.

13.5 Conclusion

Our study has provided insights into the interactions of Germany's BA and long-term unemployed individuals with multiple constraints based on their subjective experiences narrated in interviews. The cases presented can be summarised according to their distance from the primary labour market, regarding both their suppliable labour force and their competencies in offering that labour force.

Suppliable labour force: Whether labour force is suppliable depends upon establishing it such that it can feasibly be offered on the market. To that end, the consolidation of one's living situation (e.g., Sven's ceasing to use drugs and procuring institutional care for his child) and obtaining recognised qualifications are essential. The goal is to generate a situation (e.g., Angelika's recovering personal health) that enables an orientation towards labour market processes (e.g., finishing an apprenticeship, as in the cases of Sven and Frank).

Offering labour force: Although individuals in our sample were characterised by existing or established suppliable labour force, they had remained unemployed for years. A close investigation of their cases, however, reveals evident deficits in their processes of offering their labour on the market. In many cases, although application obligations formulated by the BA's job centres (e.g., minimum number of applications per month) were met, employment remained elusive, as had happened with Thomas, Frank, and Hanna. Our interviewees had frequently and intensively applied for jobs and are thus glowing examples in terms of activation. They ascribed their repeated failure to the presumably higher qualifications of other applicants and their own limited potential in comparison, which has had an extremely demotivating effect. It is clear, however, that their longstanding failure with applications is not exclusively due to a lack of suppliable labour but a lack of specific knowledge in managing the application process, particularly in writing applications.

Providing information correctly and complying with formal and stylistic requirements sometimes pose great challenges for applicants with multiple constraints (e.g., voluntarily providing disadvantageous information and writing applications by hand). Although the job centre requires a certain number of applications, it does not ensure that certain quality standards are met. Put frankly, many opportunities on the labour market are foreclosed simply because

people follow the job centre's application requirements. Such cases demonstrate that the principle of demanding activity from long-term unemployed individuals is sometimes insufficiently linked to suitable support and assistance based on subjective considerations. Indeed, if not for the formal requirements, many of those problems would not arise, as the success of informal practices has shown (e.g., Sven, Thomas, Hanna, Frank).

Combination of suppliable labour force and offering it: Merely identifying oneself as being fit for or willing to work does not eliminate the detrimental signalling effect of existing constraints (e.g., age, lack of qualifications, and health problems). Indeed, increasing or improving one's suppliable labour often requires a considerable investment of time and finances, along with careful consideration from the BA. Nevertheless, persistent exclusion from the labour market is due not only to poor labour as such but also to missing skills in marketing existing competencies.

For the long-term unemployed individuals in our sample, the BA's job centres have played a substantial role in their acquisition of certified skills to be offered on the labour market. However, the particular step of offering one's skills and labour is geared towards their needs to a highly limited degree. Our findings suggest that although the creation of additional qualifications can be helpful, it is insufficient, because people often lack the self-representation competencies necessary to position their skills on the market. As the interviewees attested, application training courses often miss the mark, with the exception of personal individualised care (i.e., Angelika). Of course, the content of those measures influences latent patterns of thinking and behaviour and thus influence future application processes. Nevertheless, a greater orientation towards the target group could help to increase the acceptance of that content.

In our study, a picture unfolds in which the path to increasing labour market opportunities has been taken only in part. Supporting measures that reduce existing obstacles and create suppliable labour pave the first half of the path to employment. The second half, by contrast, is defined by the competencies to adequately position, hence offer, those skills. That dynamic is especially important if impairments are reduced such that they no longer constitute an obstacle to employment (e.g., parental care obligations, deficits in qualifications and illness). The system of formal applications has often worked against the interviewees, who have been rejected early in the application process due to their multiple constraints. If the very system of promoting employment, which is geared towards providing support, generates distance and harbours exclusionary mechanisms, then integrating into the labour market depends heavily upon the individual capacities: a hard task for all long-term unemployed with multiple constraints.

Our sample demonstrated that statistical outliers can be valuable, given the right research question. To discard such outliers would have prevented us from learning how securing gainful employment becomes possible despite complicated starting conditions, especially if the paths defined by institutional stipulations are abandoned and formal practices replaced by informal ones. Simultaneously, the success of those informal practices calls into question the institutional measures meant to improve formal application skills. Considering the aim of redistributing opportunities, the BA's focus on formal processes and the number of applications prepared appears to have limited capacity in enhancing opportunities to re-enter the primary labour market. In some cases, by binding long-term unemployed individuals to processes that promise little chance of success was even counterproductive.

As an antidote, intensive contact between advisers and unemployed individuals can enable precise knowledge of the latter's individual strengths and weaknesses. Furthermore, evidence suggests that intensifying contact between advisers and such individuals positively affects their transition into gainful employment (Fervers, 2019; Rosholm, 2014). Nevertheless, as the cases also imply, close contact should be made optional, for some individuals need close assistance, whereas others flourish best by being freed from the pressure of formal regulations. Beyond that, follow-up supervision can help to establish continuity and sustainability in employment (Bauer et al., 2016) and should therefore be made a permanent offer. According to our interviewees, a good basis for intensive personal support already exists, because individual contact with advisers, coaches or psychological staff was largely praised and ultimately associated with gainful employment. At the same time, the advisers cannot give more support than the whole institutional framework intends to provide. So if the adult worker model is not questioned, it should at least be pursued with the right support. Transitions almost exclusively appeared from long-term unemployment in small- and medium-sized enterprises without upstream risk-minimising human resources departments, possibly as a consequence of personal contact with the employer, a higher social liability and greater flexibility in providing special arrangements for individuals with multiple constraints.

ACKNOWLEDGEMENTS

We want to thank the whole team of the Institute for Employment Research who made this research possible. Special thanks to Jonas Beste, Andreas Hirseland, Ivonne Küsters, Markus Promberger and Mark Trappmann (alphabetical order).

ORCID

Lukas Kerschbaumer  <https://orcid.org/0000-0003-3654-5953>

13.6 References

- Annesley, C. (2007). Lisbon and social Europe: towards a European 'adult worker model' welfare system. *Journal of European Social Policy*, 17(3), 195–205. <https://doi.org/10.1177/0958928707078363>
- Bauer, F., Fertig, M., & Fuchs, P. (2016). „Modellprojekte öffentlich geförderte Beschäftigung“ in NRW: Teilnehmerauswahl und professionelle Begleitung machen den Unterschied (IAB-Kurzbericht 10/2016). Nuremberg.
- Beste, J., & Trappmann, M. (2016). *Erwerbsbedingte Abgänge aus der Grundsicherung: Der Abbau von Hemmnissen macht's möglich* (IAB-Kurzbericht 21/2016). Nuremberg.
- Bogumil, J., Jann Werner, & Nullmeier, F. (Eds.). (2006). *Politik und Verwaltung: Politische Vierteljahresschrift* (1st ed., Special edition 37). VS Verl. für Sozialwiss.
- Bundesagentur für Arbeit. (2010). *Eingliederungszuschuss (EGZ). Geschäftsanweisung. Stand 08/2010*.
- du Gay, P. (2002). Entrepreneurial Governance and Public Management: The Anti-Bureaucrats. In J. Clarke, Gewirtz, Sharon, & E. McLaughlin (Eds.), *New managerialism, new welfare?* (pp. 62–81). SAGE Publications Ltd.
- European Union Parliament. (2000). *Lisbon European Council. Retrieved from Presidency Conclusion*. European Union Parliament. https://europarl.europa.eu/summits/lis1_en.htm
- Fehr, S., & Vobruba, G. (2011). Die Arbeitslosigkeitsfalle vor und nach der Hartz-IV-Reform. *WSI-Mitteilungen*(5/2011), 211–217.
- Fervers, L. (2021). Healing or Deepening the Scars of Unemployment? The Impact of Activation Policies on Unemployed Workers. *Work, Employment and Society*, 35(1), 3–20. <https://doi.org/10.1177/0950017019882904>
- Fletcher, D. R. (2019). British public employment service reform: activating and civilising the precariat? *Journal of Poverty and Social Justice*, 27(3), 407–421. <https://doi.org/10.1332/175982719X15622552304853>
- Flick, U. (2011). *Triangulation: Eine Einführung* (3rd ed.). *Qualitative Sozialforschung: Vol. 12*. VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Gamper, M., Schönhuth, M., & Kronenwett, M. (2012). Bringing Qualitative and Quantitative Data Together. In M. Safar & K. Mahdi (Eds.), *Social Networking and Community Behavior Modeling* (pp. 193–213). IGI Global. <https://doi.org/10.4018/978-1-61350-444-4.ch011>
- Glaser, B. G., & Strauss, A. L. (1967). *The discovery of grounded theory: Strategies for qualitative research. Observations*. Aldine Pub. Co.
- Hansen, H.-T. (2009). The Dynamics of Social Assistance Reciprocity: Empirical Evidence from Norway. *European Sociological Review*, 25(2), 215–231. <https://doi.org/10.1093/esr/jcn040>

- Hanson, W. E., Creswell, J. W., Clark, V. L. P., Petska, K. S., & Creswell, J. D. (2005). Mixed methods research designs in counseling psychology. *Journal of Counseling Psychology*, 52(2), 224–235. <https://doi.org/10.1037/0022-0167.52.2.224>
- Hirsch, B. T., Macpherson, D. A., & Hardy, M. A. (2000). Occupational Age Structure And Access For Older Workers. *Industrial and Labour Relations Review*, 53(3), 401–418. <https://doi.org/10.2307/2695966>
- Jahoda, M. (1982). *Employment and unemployment: A social-psychological analysis. Psychology of social issues: no. 1*. Cambridge University Press.
- Kahn, R. L., & Antonucci, T. C. (1980). Convoys of life course: Attachment, roles, and social support. In P. B. Baltes & O. G. Brim (Eds.), *Life-span development and behavior* (3rd ed., pp. 253–286). Academic Press.
- Kolbe, C. (2012). Beschäftigungsfähigkeit, Arbeitsvermögen und Arbeitslosigkeit. *WSI-Mitteilungen*(3), 198–204.
- McKay, S. (2014). Benefits, poverty and social justice. *Journal of Poverty and Social Justice*, 22(1), 3–10. <https://doi.org/10.1332/175982714X13910760153802>
- Regini, M. (1998). Europäische Kapitalismen und die Herausforderung der Globalisierung. Ein Vergleich Deutschland — Italien. In B. Cattero (Ed.), *Modell Deutschland -- Modell Europa* (pp. 207–223). VS Verlag für Sozialwissenschaften. https://doi.org/10.1007/978-3-322-93287-7_10
- Rosholm, M. (2014). Do case workers help the unemployed? Evidence for making a cheap and effective twist to labor market policies for unemployed workers. *IZA World of Labor*. Advance online publication. <https://doi.org/10.15185/izawol.72>
- Scharpf, F. W. (2003). Employment and the welfare state: A continental dilemma. In B. Ebbinghaus & P. Manow (Eds.), *Routledge Studies in the Political Economy of the Welfare State: v. 3. Comparing Welfare Capitalism: Social Policy and Political Economy in Europe, Japan and the USA* (1st ed., pp. 270–286). Taylor and Francis.
- Scheibelhofer, E. (2008). Combining Narration-Based Interviews with Topical Interviews: Methodological Reflections on Research Practices. *International Journal of Social Research Methodology*, 11(5), 403–416. <https://doi.org/10.1080/13645570701401370>
- Schneider, H., & Uhlendorff, A. (2005). Transitions from Welfare to Employment: Does the Ratio between Labor Income and Social Assistance Matter? *Schmollers Jahrbuch*, 125, 51–61.
- Schütze, F. (1983). Biographieforschung und narratives Interview. *Neue Praxis*, 13(3), 283–293.
- Schützeichel, R. (2012). Ties, stories and events. Plädoyer für eine prozessuale Netzwerktheorie. *Berliner Journal Für Soziologie*, 22(3), 341–357. <https://doi.org/10.1007/s11609-012-0191-2>
- Schütz, H., Steinwede, J., Schröder, H., Kaltenborn, B., Wielage, N., Christe, G., & Kupka, P. (2011). *Vermittlung und Beratung in der Praxis: Eine Analyse von Dienstleistungsprozessen am Arbeitsmarkt* (IAB-Biobliothek Nr. 330).

- Senghaas, M., Freier, C., & Kupka, P. (2019). Practices of activation in frontline interactions: Coercion, persuasion, and the role of trust in activation policies in Germany. *Social Policy & Administration*, 53(5), 613–626. <https://doi.org/10.1111/spol.12443>
- Sowa, F., Staples, R., & Zapfel, S. (2018). *The Transformation of Work in Welfare State Organizations: New Public Management and the Institutional Diffusion of Ideas*. Routledge.
- Soysal, Y. N. (2012). Citizenship, immigration, and the European social project: Rights and obligations of individuality. *The British Journal of Sociology*, 63(1), 1–21. <https://doi.org/10.1111/j.1468-4446.2011.01404.x>
- Statistics of the Federal Employment Agency. (2017). *Die Arbeitsmarktsituation von langzeitarbeitslosen Menschen 2016* (Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt April 2017). Nuremberg. <https://statistik.arbeitsagentur.de/Statischer-Content/Arbeitsmarktberichte/Personengruppen/generische-Publikationen/Langzeitarbeitslosigkeit.pdf>
- Statistics of the Federal Employment Agency (2018a). *Die Arbeitsmarktsituation von langzeitarbeitslosen Menschen 2017* (Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt Mai 2018). Nuremberg. https://www.sozialpolitik-aktuell.de/files/sozialpolitik-aktuell/_Politikfelder/Arbeitsmarkt/Dokumente/2018_05_BA_Langzeitarbeitslosigkeit%202017.pdf
- Statistics of the Federal Employment Agency. (2018b). *Statistik der Grundsicherung für Arbeitsuchende, Verweildauern im SGB II*. Nuremberg.
- Statistics of the Federal Employment Agency. (2019a). *Sanktionen. Deutschland nach Ländern*. Nuremberg.
- Statistics of the Federal Employment Agency. (2019b). *Situation von Älteren* (Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt September 2019). Nuremberg. https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Statischer-Content/Statistiken/Themen-im-Fokus/Demografie/Generische-Publikationen/Aeltere-amArbeitsmarkt.pdf?__blob=publicationFile
- Statistisches Bundesamt. (2018). *Median at-risk-of-poverty rate*. <https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Soziales/Sozialberichterstattung/Tabellen/liste-armutsgefahrungsquote-bundeslaender.html>
- Trappmann, M., Bähr, S., Beste, J., Eberl, A., Frodermann, C., Gundert, S., Schwarz, S., Teichler, N., Unger, S., & Wenzig, C. (2019). Data Resource Profile: Panel Study Labour Market and Social Security (PASS). *International Journal of Epidemiology*, 48(5), 1411–1411g. <https://doi.org/10.1093/ije/dyz041>
- van Belle, E., Di Stasio, V., Caers, R., Couck, M. de, & Baert, S. (2018). Why Are Employers Put Off by Long Spells of Unemployment? *European Sociological Review*, 34(6), 694–710. <https://doi.org/10.1093/esr/jcy039>
- Wernet, A. (2009). *Einführung in die Interpretationstechnik der Objektiven Hermeneutik* (3rd ed.). *Qualitative Sozialforschung*. VS Verl. für Sozialwiss.

The German Employment Agency's measures for integrating the long-term unemployed with multiple constraints into the labour market: Some individual experiences

Wunder, C., & Riphahn, R. T. (2014). The dynamics of welfare entry and exit amongst natives and immigrants. *Oxford Economic Papers*, 66(2), 580–604.
<https://doi.org/10.1093/oenp/gpt025>

14 Mehr als nur objektive individuelle Attribute: Arbeitsmarktrelevante Hemmnisse bei Langzeitarbeitslosigkeit

Kerschbaumer, L. (2020). Mehr als nur objektive individuelle Attribute: Arbeitsmarktrelevante Hemmnisse bei Langzeitarbeitslosigkeit. *Sozialer Fortschritt*, 69(1), 21–44. <https://doi.org/10.3790/sfo.69.1.21>

Abstract

Die beinahe Vollbeschäftigung in Deutschland lässt Langzeitarbeitslosigkeit leicht als individuelles Versagen und mangelnden Willen zur Arbeitsmarktintegration erscheinen. Die Gründe dafür sind jedoch vielfältig und gehen über objektive, negativ wirkende Hemmnisse, wie beispielsweise niedrige Qualifikation und Fürsorgepflichten, hinaus. Der habitualisierte Umgang mit Qualifikation und Arbeitssuche erschwert die Förderung von Beschäftigungsfähigkeit und führt oft zu einem Scheitern an formalen Zugangsbedingungen des Arbeitsmarktes. Zudem verhindern auch soziale und situative Hemmnisse bzw. überfordernde Lebensumstände die Herstellung von Erwerbsfähigkeit und somit Erwerbsintegration. Entscheidend für die Mobilisierung von Arbeitsmarktpotentialen sind eine den individuellen Lebenslagen entsprechende Unterstützung, ein Verlassen etablierter formaler Bewerbungsstrategien oder das Lockern des Vermittlungsdrucks.

More than just Objective Individual Attributes: Labor Market Barriers and Long-Term Unemployment

Abstract

The almost full employment in Germany makes a persistent stay in unemployment easily appear as individual failure and a lack of motivation. However, the reasons go beyond objective, negative barriers, such as low qualifications and duties for care. The habitual handling of qualifications and job search makes it more difficult to promote employability and do not support formal applications. Social and situational obstacles, i. e. overstraining living conditions without sufficient stabilization, reliably prevent employment. Decisive for the mobilization of labor market potentials are appropriate support according to individual circumstances, abandoning established formal application strategies, or easing the pressure of job placement. JEL-Klassifizierung: I31, 38, E24

14.1 Entwicklung der Langzeitarbeitslosigkeit

Julia¹ ist alleinerziehend, hat die Lehre abgebrochen und ist seit drei Jahren auf Arbeitssuche. Ernst ist 58 Jahre alt, hat chronische Rückenbeschwerden, keine Ausbildung und sucht seit zwei Jahren nach Arbeit. Mehr als zwei Drittel der Langzeitarbeitslosen in Deutschland weisen wie die hier genannten Fälle zwei oder mehr arbeitsmarktrelevante Hemmnisse auf (geringe Qualifikation, Krankheit, 50+, Migrationshintergrund, Sprachdefizite, Fürsorgepflichten, Sucht) (Beste & Trappmann, 2016; Achatz & Trappmann, 2011). Nach Einschätzung der Bundesagentur für Arbeit (BA) stellen diese komplexen Problemlagen mitunter die größten Herausforderungen in der Arbeitsvermittlung dar (StatBA, 2018a). Auch wenn es das erklärte Ziel des SGB II ist, die Sicherung des „Lebensunterhalts unabhängig von der Grundsicherung aus eigenen Mitteln und Kräften“ (§ 1 Abs. 2, SGB II) zu erreichen, stehen multiple Hemmnisse diesem entgegen. Neben der (1) Integration in Erwerbsarbeit ist der (2) Erhalt bzw. die Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit ein weiterer Schwerpunkt, um oben genannte Personen in die Erwerbstätigkeit zu bringen. Ein weiterer Aspekt des SGB II ist die (3) soziale Stabilisierung, auch wenn diese im Allgemeinen der Beschäftigungsfähigkeit zugerechnet und als ein Indikator für diese unter vielen gehandelt wird (BMAS, 2008). Mehrere Hemmnisse, vereint in einer Person, lassen die Arbeitsmarktintegration bereits auf den ersten Blick als schwierig erscheinen. Die im Folgenden vorgestellte Studie nimmt sich dieses Themas an, konzentriert sich aber auf jene seltenen Übertritte aus dem Transferleistungsbezug in ungeforderte und bedarfsdeckende Erwerbsarbeit, die trotz des Einflusses multipler Hemmnisse stattfanden (Langzeitarbeitslosigkeit (LZA) plus mind. zwei weitere Hemmnisse). Angelehnt an die drei genannten Zieldimensionen des SGB II werden in Abschnitt 2 individuelle, institutionelle und arbeitsmarktbasierende An- und Herausforderungen für den Übertritt aus der LZA in die Erwerbstätigkeit behandelt. Nach einem kurzen methodischen Überblick (13.3) folgt anhand der hier präsentierten Studie eine Charakterisierung der Hemmnisse der Befragten. Dabei wird aufgezeigt, dass neben objektiven Hemmnissen (13.4.1) auch der habitualisierte Umgang mit den Fortbildungsangeboten und der Arbeitssuche (13.4.2) sowie die situative bzw. soziale Alltagsrahmung der Betroffenen (13.4.3) weitere Hemmnisse für die Arbeitsaufnahme darstellen können. Abschließend werden Optionen zur Erreichung einer Integration in Erwerbsarbeit diskutiert (13.5).

Die Entwicklung der LZA in Deutschland ist seit 2009 eine Erfolgsgeschichte. Bei 3,42 Mio. Arbeitslosen im Jahr 2009 lag der relative Anteil der Langzeitarbeitslosen bei 33,3 %

¹ Alle Namen sind fiktiv.

(1,14 Mio.). 2017 waren es in Summe 2,53 Mio. Arbeitslose, wobei sich der relative Anteil der Langzeitarbeitslosen leicht auf 35,6 % erhöhte, absolut aber auf 0,90 Mio. sank. Insbesondere die jüngste Entwicklung ist bemerkenswert: Während 2017 ein Rückgang von 9,3 % (92.000) verzeichnet werden konnte, lag dieser Rückgang 2016 bei 4,4 % (46.000) (StatBA, 2018a). Jedoch dürfen diese unmittelbaren positiven Entwicklungen nicht über die mangelnde Anschlussfähigkeit einer erheblichen Gruppe von Personen am deutschen Arbeitsmarkt hinwegtäuschen. Bei 1,34 Mio. Abgängen aus der LZA 2017 (und 1,26 Mio. Zugängen) nahmen nur 13 % (172.000) eine Beschäftigung auf dem ersten Arbeitsmarkt auf (inkl. Selbständigkeit). Knapp 25 % waren entweder in Ausbildung, in Beschäftigung am zweiten Arbeitsmarkt oder, wie der überwiegende Anteil, in sonstigen Maßnahmen. Die verbleibenden 62 % (825.000) gingen in Nichterwerbstätigkeit (z. B. Rente oder Krankheit) über. Darüber hinaus waren ca. 43 % der Langzeitarbeitslosen 2017 zwischen einem und zwei Jahren ohne Arbeit. Zwei bis vier Jahre langzeitarbeitslos waren 32 % und das restliche Viertel war vier oder mehr Jahre auf Arbeitssuche. Die Wahrscheinlichkeit eines Übergangs aus der LZA in die Beschäftigung am ersten Arbeitsmarkt wird durch die Abgangsrate angegeben. Dabei handelt es sich um die Chance, durch die Aufnahme einer Beschäftigung am ersten Arbeitsmarkt (einschließlich Selbständigkeit), die LZA im kommenden Monat zu beenden. Die Abgangsrate lag 2017 durchschnittlich bei 1,6 % und nimmt mit geringerem Qualifikationsniveau und höherem Alter weiter ab (StatBA, 2018a). Das heißt, die Abnahme der LZA im Vergleich zu den Vorjahren zeigt nur einen kleinen Ausschnitt der Sachlage und lässt nur begrenzt Rückschlüsse auf die individuellen Chancen auf einen Wiedereinstieg in den ersten Arbeitsmarkt zu.

Um einen tieferen Einblick in die Ursachen für die geringe Anzahl von Übergängen aus LZA in Beschäftigung zu erlangen, lohnt sich ein Blick auf die Gruppe der Grundsicherungsbezieher:innen². Hier wird deutlich, dass LZA an sich bereits ein Hemmnis darstellt, weil viele Arbeitgeber:innen damit eine verminderte Leistungsfähigkeit verbinden (Bonoli & Hinrichs, 2012; Van Belle et al., 2018) und deshalb von einer Anstellung absehen. Zudem weisen wie erwähnt mehr als zwei Drittel der Langzeitarbeitslosen weitere Vermittlungshemmnisse auf. Die Chancen auf (Wieder-)Beschäftigung und einen Ausstieg aus der Grundsicherung halbieren sich mit jedem weiteren Hemmnis, bis diese Chancen schließlich kaum noch vorhanden sind (Beste & Trappmann, 2016; Achatz & Trappmann, 2011). So lag die Wahrscheinlichkeit von über 55-jährigen Langzeitarbeitslosen ohne abgeschlossene Berufsausbildung, im kommenden Monat in Beschäftigung überzugehen, bei 0,6 % (StatBA,

² 90 % der Langzeitarbeitslosen fallen in den Rechtskreis des SGB II (StatBA, 2017a).

2018a). Das bedeutet, dass selbst bei bester Arbeitsmarktlage lediglich ein Drittel der Grundsicherungsbezieher:innen, welches weniger als zwei Hemmnisse aufweist, ein mobilisierbares Arbeitskräftepotenzial darstellt. Die anderen beiden Drittel, darunter Personen wie Ernst und Julia, stehen selbst bei einer fortschreitenden, ausgezeichneten Arbeitsmarktentwicklung vor einer erheblichen Anschlussproblematik. Für diese Gruppe wird eine Integration am ersten Arbeitsmarkt stets eine Herausforderung bleiben. Unsere Befragten zeigen, dass multiple Hemmnisse nicht als aufaddiert verstanden werden können, sondern sich wechselseitig beeinflussen und verstärken. Trotz dieser ungünstigen Ausgangslage, sind, wie im Folgenden gezeigt wird, Übertritte in ein Beschäftigungsverhältnis möglich. Dies wurde möglich, da die Lebensumstände wieder Zeit und Raum für eine Arbeitsmarktorientierung boten und zusätzlich die üblichen Wege und Prozesse der formellen Bewerbungsverfahren verlassen wurden. Die Betroffenen erhielten so die Chance, ihre zukünftigen Arbeitgeber von sich zu überzeugen, trotz vorhandener objektiver Hemmnisse.

14.2 Integration in Erwerbsarbeit

Das normative Ziel des SGB II, das Erreichen eines Arbeitsmarktanschlusses, insbesondere für Langzeitarbeitslose, ist seit langem Bestandteil aktiver Arbeitsmarktpolitik. Als kleinster gemeinsamer Nenner wird im § 8 Abs. 2 SGB II geregelt, dass all jene als erwerbsfähig gelten, die „nicht wegen Krankheit oder Behinderung auf absehbare Zeit außerstande [sind], unter den üblichen Bedingungen des allgemeinen Arbeitsmarktes mindestens drei Stunden täglich erwerbstätig zu sein.“ Davon ausgehend setzen die Bemühungen der Jobcenter (JC) an, Beschäftigungsfähigkeit und Erwerbsfähigkeit herzustellen bzw. auszubauen und dadurch die Erwerbsintegration Langzeitarbeitsloser zu befördern.

14.2.1 Beschäftigungsfähigkeit

Beschäftigungsfähigkeit bezeichnet die Befähigung zur Teilnahme an Prozessen des Arbeitsmarktes, die am Ende zu einer (dauerhaften) Anstellung führen, welche bei Verlust in ähnlichen oder anderen Kontexten neuerlich hergestellt werden kann (Blancke et al., 2000). Im kompetitiven, dynamischen und sich ständig wandelnden Arbeitsmarkt zeigen sich die Wichtigkeit und die Möglichkeiten für Menschen, ihre Beschäftigungsfähigkeit kontinuierlich aufrechtzuerhalten und zu adaptieren (Moss Kanter, 1994; Knuth, 1998). Fugate et al. (2004) verstehen „employability“ als erwerbsspezifische (pro-)aktive Adaptabilität von Karriereidentität, persönlicher Anpassungsfähigkeit und sozialem wie humanem Kapital. Demnach beinhalte die Karriereidentität Rollen- oder Berufsidentitäten, gekoppelt an Ziele, Vorstellungen, Werte u. a., ausgerichtet auf eine spezifische Repräsentation im

Erwerbskontext. Soziales Kapital stelle sich als der Geschäftswert sozialer Beziehungen dar und könne Einfluss auf die Ex- wie Inklusion in Arbeit haben. Mit einem größeren Netzwerk könne die Möglichkeit, in Arbeit zu kommen, erhöht werden. Darüber hinaus spielen die individuellen, aktiv wie passiv vorhandenen und abrufbaren persönlichen Attribute eine essenzielle Rolle im Prozess des Suchens und Findens von Arbeit. Der Wert des eigenen „Humankapitals“ sei direkt an eigene Fähigkeiten gebunden und im Optimalfall auf neue Kontexte übertragbar (Fugate et al., 2004). Im weiteren Diskurs wird vermehrt auf die Notwendigkeit der Steigerung von überfachlichen Kompetenzen und Qualifikationen, die sich in Summe als Arbeitskompetenzen manifestieren und somit erfolgreiche Berufskarrieren ermöglichen, verwiesen (Preißer, 2001).

Das größte Potential, sich Arbeitsvermögen anzueignen, dieses zu erhalten und zu etablieren liegt in einer dauerhaften, kontinuierlichen Integration in eine Erwerbstätigkeit (Pfeiffer et al., 2008, 2009). Dies ist etwas, das unseren Befragten bereits seit längerem nicht mehr gelungen ist. Pfeiffer et al. erweitern die starke Erwerbszentrierung des Konzepts der Beschäftigungsfähigkeit und definieren bzw. etablieren das Arbeitsvermögen als etwas, das weit über die spezifischen Fertigkeiten (Karriereidentität) hinausgeht. Das Arbeitsvermögen ist mehr als ein erlernter Beruf samt den damit verbundenen, vergleichbaren, expliziten Attributen. Es beinhaltet auch „implizite Wissens- und Handlungsqualitäten“ (Pfeiffer et al., 2008, S. 6), die am ehesten als leibgebundene Fähigkeiten bzw. als ein Gefühl, Talent oder Verständnis für bestimmte Tätigkeiten zu verstehen sind. Zu dieser Facette des Arbeitsvermögens zählt auch die Betrachtung individueller Erfahrungen, Praktiken der Lebensführung sowie der sozialen Einbettung. Unterschiedliche Strategien der Alltagsbewältigung sowie das Eingliedern in unterschiedliche Kontexte, wie Arbeit, Hilfebezug, soziales Umfeld usw., erfordern auf subjektiver Ebene Anpassungen, um nicht permanent von Desintegration (vom Arbeitsmarkt) bedroht zu sein (ebd. S. 6). Wer es aufgrund individueller Problemlagen und Hemmnisse nicht schafft, die eigene Beschäftigungsfähigkeit (inkl. Arbeitsvermögen) aufrechtzuerhalten bzw. (erneut) herzustellen, für den wird die Arbeitsmarktintegration zu einer Herausforderung, die durch die institutionelle Ausgestaltung des SGB II abgedeckt werden soll. Dabei sollen die Angebote des SGB II dazu beitragen, prekäre Lebenslagen soweit zu stabilisieren, dass die Minimalkriterien der Erwerbsfähigkeit erreichbar sind und eine Integration in die Erwerbstätigkeit möglich wird.

14.2.2 Soziale Stabilisierung und Aktivierung

Carolin Freier (2016) hat sich in einer qualitativen Studie, in der Expert:innen der Maßnahmenentwicklung und -implementierung befragt wurden, mit Maßnahmen der sozialen Aktivierung im SGB II auseinandergesetzt. Soziale Aktivierung bezeichnet demnach Maßnahmen, die nicht vordringlich auf die Erwerbsintegration abzielen, sondern als „Vorstufe oder flankierendes Modul zur Arbeitsmarktpolitik angesehen [werden] – nie als Selbstzweck“ (Freier, 2016, S. 14). Die soziale Aktivierung zielt also auf die Stärkung von Kompetenzen der Subsistenz bzw. Organisation von Fürsorgepflichten (z. B. die Herstellung von Tagesstrukturen in einer Familie), auf die Förderungen des sozialen Auftretens in und Interagierens mit den Behörden sowie im gesellschaftlichen Raum. Basierend darauf können erworbene oder gestärkte persönliche bzw. soziale Kompetenzen mit weiterführenden Maßnahmen zu Arbeitskompetenzen ausgebaut werden (Freier, 2016, S. 206 ff.). So zielt die soziale Aktivierung auf eine stabile Ausgangslage für Erwerbsintegration ab und ist stark an der Herstellung einer grundlegenden Erwerbsfähigkeit orientiert. Maßnahmen der sozialen Aktivierung im Kontext der Arbeitsförderung umzusetzen, unterliegt besonderer Schwierigkeiten. Denn, das oberste Ziel einer Integration in Erwerbstätigkeit bewirkt eine „instrumentelle Zweckbindung“ der sozialen Stabilisierung. Das heißt, die Vermittlung (unabhängig von ihren Erfolgsaussichten) wird einer tatsächlichen Berücksichtigung problematischer Lebenslagen vorgezogen (Kolbe, 2012). Dies geschieht vielfach unter der Annahme, dass Erwerbstätigkeit die Lösung vieler Problemlagen darstellt. Das ist ein Missverständnis, wie eine differenzierte Auseinandersetzung mit den verschiedenen Hemmnissen unserer Befragten zeigt. So kommen Themen, die einer Vermittlung hinderlich sind, im institutionellen Kontakt oft nicht oder nur verspätet ans Licht. Knappe Zeitressourcen der Jobcentermitarbeiter:innen³ wirken hier restriktiv. Zudem gibt es oft Diskrepanzen zwischen dem, was Kund:innen als Hemmnisse angeben/empfinden, und dem, was die Vermittlungsfachkräfte als problematisch erachten. Auch wenn eine generelle Bereitschaft der Vermittlungsfachkräfte zur Rücksichtnahme und Beachtung spezifischer Problemlagen der Kund:innen besteht, kommt es nur begrenzt zu einer wertschätzenden Übersetzung dieser Bereitschaft im direkten Austausch (Klingert & Lenhart, 2017a; Oschmiansky et al., 2014; Schütz et al., 2011). Besonders die Arbeit von Freier macht deutlich, dass zumindest theoretisch Angebote zur sozialen Aktivierung bestehen, die jedoch in der Praxis schwer umsetzbar sind. Herausforderungen liegen einerseits in der praktischen, bürokratischen und institutionellen

³ Betreuungsschlüssel März 2017 für U25 – 1 : 76, Ü25 – 1 : 125 & für die Leistungsgewährung – 1 : 106 (Deutscher Bundestag, 2017).

Umsetzung, andererseits ist vielerorts die Aufnahmekapazität des Arbeitsmarktes begrenzt und/oder die Hemmnisse der Betroffenen zu gravierend (z. B. gesundheitliche Einschränkungen) (Freier, 2016, S. 234 ff.).

So werden aus der Zusammenschau von Erwerbsfähigkeit, Beschäftigungsfähigkeit, Arbeitsvermögen und sozialer Stabilisierung zwei wesentliche Dimensionen für die Integration in Erwerbsarbeit deutlich. Einerseits bilden die ‚Biographie (leibgebundene Kompetenzen) und die aktuellen Lebensumstände entweder eine stabile oder fragile Ausgangslage für die Erwerbstätigkeit. Andererseits bildet eine ‚interaktive, kommunikative Komponente‘ die Verbindung zwischen der individuellen Ausgangslage, dem institutionellen Rahmen des SGB II und den potentiellen Arbeitgeber:innen. Nach einem kurzen methodischen Überblick wird auf die Heterogenität der Problemlagen unserer Befragten eingegangen, um so Ansätze für eine Schwerpunktsetzung der Betreuung von Langzeitarbeitslosen mit mehreren Hemmnissen diskutieren zu können.

14.3 Stichprobe und Methode

Die Basis für das weitere Vorgehen bildet eine qualitative Studie mit langzeitarbeitslosen Personen, welche trotz multipler Hemmnisse in nicht geförderte, sozialversicherungspflichtige und bedarfsdeckende Beschäftigung gekommen sind und in dieser auch nach mind. sechs Monaten immer noch waren. Der Fokus auf die Positivbeispiele stellt in der bisherigen Forschung ein Alleinstellungsmerkmal dar. Die Stichprobe wurde aus dem Panel Survey „Arbeitsmarkt und Soziale Sicherung (PASS)“ gezogen, das ca. 15.000 Befragte in 10.000 Haushalten umfasst (Trappmann et al., 2013).

Für die Erhebung wurde der Fokus auf jene Personen gelegt, die von Welle 7 (2013) auf 8 (2014) zur LZA noch mindestens zwei weitere (in Summe drei) Hemmnisse aufweisen (geringe Qualifikation, Krankheit, 50+, mangelnde Sprachkenntnisse, Fürsorgepflichten). In etwa 1.700 langzeitarbeitslose Personen konnten unter diesen Bedingungen keinen Übertritt in bedarfsdeckende Arbeit vollziehen, 66 Personen schafften jedoch einen Übergang. Angedacht war eine Vollerhebung dieser Ausnahmefälle. Es widersprachen mit der 8. Welle neun der 66 Personen ihren Verbleib in der Panelstudie, sodass 57 Personen für eine Erhebung infrage kamen. Die Kontaktierung war schwierig und so konnten am Ende 33 der verbliebenen 57 Personen für eine Teilnahme an der qualitativen Erhebung gewonnen werden. Neun der Beteiligten waren über 50, drei davon über 60. Keine der befragten Personen war unter 20, sechs waren unter 30, der Rest war 30 bis 50 Jahre alt. Das Sample setzt sich aus 15 Männern und 18 Frauen zusammen, davon sind sechs alleinerziehende Mütter. 11 Personen haben einen Migrationshintergrund, der zwar mehrheitlich mit sprachlichen Defiziten verbunden war, aber

nicht ausschließlich. Bei 20 Personen war ein niedriges (bzw. obsoletes) Qualifikationsniveau verstärkt Thema und gesundheitliche Beschwerden stellten für etwas mehr als ein Drittel der Befragten erhebliche Einschränkungen dar. Suchtproblematiken (4 Pers.), Schulden (5 Pers.) sowie zerrüttete bzw. belastete Familienverhältnisse (6 Pers.) bargen zusätzliches Potential, stark einschränkend auf die Jobsuche zu wirken. Häufig wird ein hohes Alter von gesundheitliche Beschwerden begleitet. Qualifikationsdefizite bilden den am häufigsten auftretenden Faktor kumulativer Hemmnisse.

Um diesen unterschiedlichen Ausgangslagen gerecht zu werden, wurden narrativ-biographische Interviews (Schütze, 1983) in Kombination mit problemzentrierten, exmanenten Nachfragen (Scheibelhofer, 2008; Witzel & Reiter, 2012) zum Übergangsprozess und einer angeschlossenen, aber in das Interview integrierten, qualitativen Netzwerkerhebung realisiert. Das heißt, die Personen wurden dazu angehalten, über den Verlauf ihres bisherigen Lebens ausführlich zu sprechen und, wo nötig, zu Details genauer befragt. Die Netzwerkerhebung hatte zum Ziel, die am Übergang beteiligten Personen und deren Einfluss zu erheben. Kurzum: Wer war wann in welcher Art hilfreich oder hinderlich für die Arbeitsaufnahme? Der Fokus lag auf der Rekonstruktion des Übergangs in Arbeit. Insbesondere wurde darauf abgezielt, durch die Aussagen der Befragten die aktuellen Kontexte des Übergangs mit aufzunehmen: soziale und individuelle Problemlagen, biographische Pfadabhängigkeiten und subjektiv relevante, am Übergangsprozess beteiligte Akteur:innen. Der methodische Zugang wurde über die Anwendung hermeneutischer Verfahren zur Interviewanalyse und Fallrekonstruktion vollzogen (Fischer-Rosenthal & Rosenthal, 1997; Schröder, 1997; Oevermann, 2000). Die hier vorgestellten Fälle sind Beispiele für Erfolgsgeschichten auf dem Arbeitsmarkt unter denkbar schlechten Ausgangsbedingungen. Um diesen Erfolg auch in Zukunft reproduzieren zu können, ist in erster Linie auf die Wirkung konkreter Hemmnisse einzugehen.

14.4 Langzeitarbeitslosigkeit und Hemmnisse

Die negativen Effekte multipler Problemlagen auf die Übergangswahrscheinlichkeit vom sozialen Transferleistungsempfang in ein Beschäftigungsverhältnis wurden bereits breit thematisiert (Gangl, 1998; Hirsch et al., 2000; Schneider & Uhlendorff, 2005; Fehr & Vobruba, 2011). Die überwiegend quantitativ angelegten Studien bestätigen diese negativen Effekte (Hansen, 2009; Achatz & Trappmann, 2011; Schels, 2011; Wunder & Riphahn, 2014; Beste & Trappmann, 2016). Als Grund für das lange Fernbleiben vom Arbeitsmarkt von Langzeitarbeitslosen mit multiplen Hemmnissen identifiziert die BA die „Beeinträchtigung der Wettbewerbsfähigkeit im Vergleich zu anderen Bewerbern“ (BA 2010, Rz. 217.01).

14.4.1 Objektive Hemmnisse

Diese eben genannte Definition folgt der Logik, dass die An- oder Abwesenheit von bestimmten Attributen einer Beschäftigungsaufnahme abträglich oder dienlich ist. Hemmnisse wie Alter, geringes Qualifikationsniveau, Krankheit, Fürsorgepflichten und sprachliche Defizite sind entweder so stark ausgeprägt, dass eine Erwerbsorientierung nicht möglich ist, oder sie reduzieren die Chancen, im Rahmen eines formellen Bewerbungsverfahrens eingestellt zu werden, da sie bereits in den Bewerbungsunterlagen ersichtlich sind. Arbeitgeber:innen sind zwar im Allgemeinen oft bereit, Langzeitarbeitslose einzustellen, tun es aber selten (Rebien, 2016). Die Bezahlung unterhalb des Mindestlohns stellt beispielsweise keinen ausreichenden Anreiz dar, da mehr Wert auf Repräsentation und ein optimales ‚Matching‘ gelegt wird (Klingert & Lenhart, 2017b). LZA bzw. größere oder besonders viele Lücken im Lebenslauf erwecken oft den Eindruck einer verminderten Leistungsbereitschaft oder eines verminderten Leistungsvermögens (Bonoli & Hinrichs, 2012; Van Belle et al., 2018). Zusätzliche Hürden entstehen durch die institutionelle Vermittlung, da allein das Sichtbarwerden des institutionellen Rahmens der JC von vielen Arbeitgeber:innen als ein Mangel an Motivation von Langzeitarbeitslosen ausgelegt (Bonoli & Hinrichs, 2012) oder Lohnsubventionen als Warnhinweis für eingeschränkte Produktivität interpretiert werden (Baert, 2016; Liechti et al., 2017). Die Hemmschwelle von Arbeitgeber:innen, Langzeitarbeitslose sozialversicherungspflichtig zu beschäftigen, ist unter den üblichen Bedingungen des allgemeinen Arbeitsmarktes (formale Bewerbungen, kompetitiv) also hoch. Objektive Hemmnisse sind demnach jene offensichtlichen Wettbewerbsnachteile von Bewerber:innen, die aus Sicht der Arbeitgeber:innen von vornherein als negative Signale ausgelegt werden und eine Beschäftigung unwahrscheinlich machen.

Maria J. (A05)⁴ beschreibt es so: „Seitdem man ein Kind hat, ist es sehr, sehr schwer, einen neuen Arbeitsplatz zu finden“ (Z. 34 f.). Sie hat bei Bewerbungen oft „eingetragen, dass ich verheiratet bin. Und DANACH kamen erst die Vorstellungsgespräche, [...]. Vorher bei ‚Alleinerziehend mit Kind‘ kam nichts“ (Z. 931 ff.). Aber spätestens bei den Bewerbungsgesprächen war Schluss, denn „sobald man das Alter [des Kindes] verrät, kommt der Stift“ (Z. 864) und die Absage.

Um der negativen Wirkung objektiver Hemmnisse entgegenzuwirken, bemühen sich die Vermittlungsfachkräfte der JC die Beschäftigungsfähigkeit der Betroffenen zu optimieren bzw. Erwerbsfähigkeit herzustellen und somit den Übergang in die Erwerbsarbeit zu erleichtern. Dies

⁴ Sie ist ca. 40 Jahre, alleinerziehende Mutter eines Kleinkindes, hat einen Realschulabschluss und einen Lehrgang zur Bilanzbuchhalterin absolviert.

setzt auch voraus, dass vorliegende Hemmnisse aus subjektiver Sicht nicht komplett überfordernd wirken und somit der Arbeitssuche oder den Bewerbungen nicht entgegenstehen. So kann bei erheblicher gesundheitlicher Beeinträchtigung eine Bewerbung als vollkommen unrealistisch erscheinen, obwohl die formalen Kriterien der Erwerbsfähigkeit nach § 8 Abs. 2 erfüllt werden. Objektive Hemmnisse stellen nicht nur eine negative Signalwirkung für potentielle Arbeitgeber:innen dar, sie manifestieren sich auch in ihrer individuellen Wirkung. Sie bedingen spezifische situative wie soziale Problemlagen der Lebensführung und erwachsen aus diesen. Nachfolgend wird auf solche, die Arbeitsmarktchancen negativ beeinflussenden, biographischen Aspekte, eingegangen.

14.4.2 Habitualisierte Hemmnisse

Habitualisierte Hemmnisse sind biographisch gewachsen und schlagen sich in den Handlungs- und Denkmustern der Befragten nieder. Sie sind nicht sofort ersichtlich, verstärken aber die negativen Wirkungen objektiver Hemmnisse. Auf den Themenkomplex „Qualifikation“ bezogen, bedeutet dies, dass eine geringe formale Bildung ein objektives Hemmnis darstellt, während, wie nachfolgend gezeigt wird, die damit verbundene negative Einstellung zur „Schule, Weiter- und Fortbildung“ als habitualisiertes Hemmnis zu verstehen ist. Negative Pfadabhängigkeiten führen, gekoppelt an eine unvorteilhafte Ressourcenausstattung des Herkunftskontextes, oft zu multiplen Hemmnissen. Ein geringes Qualifikationsniveau stellt dabei eine Art des Hemmnisses dar, das besonders häufig im Rahmen der Vermittlungsbemühungen der JC durch Schulungen und Fortbildungen adressiert wird, da im Sinne einer Erhöhung der Beschäftigungsfähigkeit das individuelle Humankapital ausgebaut und somit attraktiver werden soll⁵. Unser Sample lässt keine Verallgemeinerung über die Befürwortung oder Ablehnung von Maßnahmen, Schulungen, Fortbildungen und Ähnlichem zu – die Einstellungen hierzu sind ambivalent. Jedoch lässt sich klar herausarbeiten, dass bei erheblicher biographischer Distanz zum Bildungssystem eine problematische Beziehung zu angebotenen Maßnahmen stärker ausgeprägt ist und bis zur kompletten Ablehnung reicht. Diese Distanz ist aus der Biographie der Betroffenen zu erklären, da sie eine Reaktion auf die sich permanent wiederholenden, negativen schulischen Erfahrungen und damit einhergehende Gefühle eigener Unzulänglichkeiten darstellt. Dabei baut sich ein innerer Widerstand gegenüber dem Themenkomplex ‚Schule und Lernen‘ auf, der sich als habitualisiertes Hemmnis niederschlägt.

⁵ Im Jahr 2017 haben z. B. 349.000 Langzeitarbeitslose eine Fördermaßnahme begonnen (StatBA, 2018a).

Der Grundstein dafür wird meist früh in der Biographie gelegt: „Ich komme nicht aus einem guten Verhältnis, [...]. Bin auf einer schlimmen Schule gewesen, dadurch hatte ich auch die Perspektive nicht, eben groß rauszukommen. Dann habe ich versucht, meinen Traumjob, das war eigentlich immer Verkäufer, den ich aber nicht bekommen habe durch die Noten, die nicht gerade so gut sind“; Lars H. (A11) (Z. 32 – 36) ist Anfang 40, verheiratet, drei Kinder, leidet unter körperlichen Beschwerden (Rücken). Sein Vater war Wachmann, die Mutter Reinigungskraft. Er hat die Pflichtschule gerade so absolviert, danach zwei Ausbildungen begonnen und beide abgebrochen (Mechaniker, Gastronomie). Über lange Zeit verdingt er sich mit Hilfstätigkeiten in der Gastronomie, die häufig wechseln und von Arbeitslosigkeitsperioden unterbrochen sind. Durch das JC damit konfrontiert, dass bei abgeschlossener Ausbildung mehr Verantwortung und auch konstantere und auch attraktivere Anstellungsverhältnisse in Aussicht stehen, sucht er ständig neue Argumente, um Nachqualifizierung abzuwenden. Beispielsweise steht der mögliche Zuwachs an Verantwortung nicht im Verhältnis zu den für ihn erkennbaren individuellen Vorteilen: „Tut mir leid, das ist eine Verantwortung, die möchte ich nicht haben“ (Z. 86). Dies erklärt er damit, dass mit dem Abschluss einer Nachqualifizierung sein Bruttolohn zwar steigen würde, aber der Nettolohn kaum. Dies führt zu der Schlussfolgerung „im Endeffekt lohnt sich das nicht“ (Z. 1405 f.). Bei einer weiteren Gelegenheit, bei der er sich bereits formal auf das Nachholen und Abschließen von Ausbildungsinhalten eingelassen hat, wird ein Antreten durch physische Beschwerden verhindert. Der Abschluss wird auch nach Genesung nicht nachgeholt.

Aufgrund seiner biographischen Erfahrungen kann er Fortbildungen nicht als Lösung einstufen, um seine Beschäftigungsfähigkeit und die damit verbundenen Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu erhöhen, da sein Selbstbild nicht dem eines qualifizierten Arbeiters entspricht. Nach ebenfalls langer Arbeitslosigkeit bekommt seine Frau eine Anstellung in der Gastronomie. Den Arbeitsweg, er begleitet sie regelmäßig, nutzt das Ehepaar als gemeinsame Zeit. Bei erhöhter Auslastung bleibt er ab und an vor Ort und hilft unentgeltlich in der Küche aus, um seiner Frau die Arbeit etwas zu erleichtern. Er macht sich durch seinen Einsatz zur logischen ersten Wahl für einen Job, der zwar nicht ausgeschrieben, aber offensichtlich zu besetzen ist und wird nach einiger Zeit eingestellt. Die Erwerbsintegration als solche ist mit Sicherheit positiv zu bewerten, kritisch bleibt natürlich die wiederholte Tätigkeit im Niedriglohnssektor und die weiterhin aufgeschobene Qualifizierung. Auch wenn Erwerbsfähigkeit besteht, droht mit der geringen Beschäftigungsfähigkeit bei erneutem Jobverlust eine Wiederholung des bisherigen Szenarios langer Arbeitslosigkeit.

Die JC stehen hier vor der Herausforderung, die objektiven Hemmnisse respektive Ausbildungsdefizite zu beseitigen, und sind dabei mit einer habitualisierten Distanz zum Lernen konfrontiert. Diese ist auf die biographischen Kontexte unserer Befragten zurückzuführen und mehr als Schutzhaltung vor sich wiederholenden, negativen Erfahrungen, denn als Demotivation oder reine Ablehnung der Aktivierungsmaßnahmen einzustufen.

Der nächste Fall zeigt, wie die Distanz zu formellen Bewerbungsverfahren und -schreiben sowie das Umgehen der Eigenverantwortung im Bewerbungsprozess biographisch bedingt und somit als habitualisierte Hemmnisse zu verstehen sind. Sie erschweren die Akzeptanz formaler Anforderungen des JC, wie Mindestbewerbungszahlen, und erschweren so oft die Kooperation in der Arbeitssuche.

Hannes G. (A01) ist 63 Jahre alt, seit seiner Kindheit Epileptiker und aufgrund der Erwerbstätigkeit der alleinerziehenden Mutter bei seinen Großeltern aufgewachsen. Ende der sechziger Jahre galt Epilepsie in weiten Teilen der Bevölkerung als Geisteskrankheit und eine Integration in den Arbeitsmarkt war unter dieser Voraussetzung schwierig. Die Epilepsie beschreibt der Befragte als „prägend für's Leben“ (Z. 151). Er machte keinen Führerschein, weil er sich seiner „Verantwortung bewusst“ ist (Z. 186) und mit seiner Epilepsie niemanden in Gefahr bringen möchte. Er absolvierte die Pflichtschule und begann eine Lehre im Gartenbau. Sein Großvater stellte den Kontakt zum Ausbilder her, indem er ihn wissen ließ, dass sein Enkel Arbeit sucht (Z. 1100 f.). Nach zwei Jahren brach er jedoch die Lehre ab, was er heute als „GROSSEN Fehler“ (Z. 371) bezeichnet und wechselte auf eine, für ihn damals attraktiver erscheinende Stelle im Lager, vermittelt durch seinen Onkel. Dort arbeitete er ca. 20 Jahre bis zur Übernahme des Unternehmens durch einen Mitbewerber. Seine entfristete Stelle wurde dann aufgekündigt. Er arbeitete dort jedoch ab und an auf Abruf. In dieser Phase hätte er wahrscheinlich des Öfteren Anspruch auf Sozialleistungen gehabt, ohne darum anzusuchen. Um die Jahrtausendwende beantragte er erstmals erfolglos Sozialhilfe. Die Ablehnung dieser stellte der Befragte nicht in Frage, bis ihm sein Schwager unter die Arme griff und 2005 mit ihm gemeinsam ALG II beantragte. Einmal im System empfand er dieses als einen „Fleischwolf“, durch den er „gedreht wird“ (Z. 406) und fühlt sich seitdem als „Bittsteller“ (Z. 435). Großvater, Onkel oder andere arbeitsvermittelnde Akteure aus früherer Zeit sind mittlerweile verstorben. Maßnahmen des JC empfindet er als „was EXTREMES“ (Z. 456). Zum einen, da ihm aufgrund vieler erfolgloser Bewerbungsverfahren von einem Vermittler des JC geraten wird, seine Erkrankung an Epilepsie nicht zu erwähnen (Z. 458), was in einem starken Konflikt zu seinem Verantwortungsbewusstsein steht. Zum anderen empfindet er den Umgang mit seiner Person als herabwürdigend. Immer wieder lässt ihn dieser mit der Frage zurück: „Bin

jetzt ICH blöd oder ist der Blöde da drüben?“ (Z. 464 f.). Die Vorgabe von Mindestzahlen an Bewerbungen empfindet er als realitätsfern. Denn seiner Meinung nach werden seine Bewerbungen aufgrund zwei entscheidender objektiver Hemmnisse generell aussortiert: „... heute schaut man aufs Alter. Aber damals war's eben: Epilepsie“ (Z. 391 f.). Die Enttäuschung über viele erfolglose formale Bewerbungen führt irgendwann zu einem Punkt, an dem er so nicht weitermachen will. Er verzichtet auf formale Bewerbungen und sucht einen für ihn attraktiven Arbeitgeber im Landschaftsbau persönlich auf. Der Landschaftsbau stellt für ihn eine Art Anker aus der Vergangenheit dar und eröffnet die Möglichkeit den „GROSSEN Fehler“ (Z. 371), nämlich den Abbruch seiner Lehre in diesem Gebiet, zumindest teilweise zu revidieren. Ursprünglich suchte der Arbeitgeber jemand für den Verkauf, doch nachdem der Befragte seinen Werdegang geschildert hatte, bekam er eine Anstellung als „Generalist“.

Der Befragte bewegte sich zu Beginn seiner Erwerbsbiographie unter dem Schutzschirm seiner näheren Verwandtschaft. Die Epilepsie als eine Einschränkung mit Stigmatisierungspotential geriet in den Hintergrund, da die familialen Arbeitsvermittler die potentiellen Arbeitgeber:innen behutsam an die mögliche Problematik heranführen konnten und für ihn bürgten. Im Lauf der Zeit fielen diese sozialen Vermittlungsinstanzen weg. Die Epilepsie und sein fehlender Lehrabschluss bestehen als objektive Hemmnisse weiterhin und werden mit der Zeit um das Alter ergänzt. Zugleich werden die formalen Aspekte des Bewerbens in einem meritokratischen und kompetitiven Arbeitsmarkt nicht mehr durch sein nahes soziales Netz abgefedert. Diese wichtige mediatisierende Rolle wird auch vom JC nicht bedient. Dies liegt zum einen daran, dass kein Vertrauensverhältnis zu den Vermittler:innen des JC besteht. Der Befragte hat nämlich das Gefühl, dass er und seine Erkrankung nicht in ausreichendem Maß berücksichtigt werden. Stattdessen wird der Fokus auf die erfolglosen formalen Bewerbungen gerichtet. Als alleiniger Ausweg bleibt ihm somit nur einen eher unkonventionellen, persönlichen Zugang zu einem potentiellen Arbeitgeber zu suchen – der prompt in einem Anstellungsverhältnis mündet. Die Besonderheit liegt hier vor allem in der individuell getroffenen Entscheidung, sich von den institutionellen Vorgaben zu lösen, und in dem Aufrechterhalten seines Selbstvertrauens, trotz der subjektiv erfahrenen Devaluation im Lichte des Transferleistungsbezuges.

Romana V. (A14) ist 48 Jahre alt, Russlanddeutsche und spricht mit deutlichem Akzent. Geboren in der ehemaligen Sowjetunion, wurde sie, wie ihre Mutter, zur Schneiderin ausgebildet. Aus den Erzählungen der Befragten und der Kontextualisierung ihrer frühen Biographie in einer sozialistisch geprägten Ökonomie lässt sich erschließen, dass sie in ihrem Herkunftsland niemals mit der Arbeitssuche konfrontiert war. Vielmehr war es

selbstverständlich, dass gearbeitet wird (Z. 200). Knapp vor der Wende ziehen die Befragte und ihre Familie nach Westdeutschland. Sie ist zu diesem Zeitpunkt bereits Mutter eines Kindes, zwei weitere folgen. Die Befragte betont, „mein Mann wollte ja nicht, dass ich arbeiten gehe“ (Z. 48 f.). Zum Zeitpunkt des Interviews sind die drei Kinder zwar schon länger ausgezogen, aber es gab einen fließenden Übergang zu Fürsorgepflichten für ein Enkelkind, was die Bemühungen um Arbeit weiter verzögerte. Mit dem Auszug der Kinder entfielen auch finanzielle Leistungen. Als die Ehe geschieden wurde, war sie auf den SGB II-Bezug angewiesen. Sie bekam zwei Maßnahmen in der Altenpflege verordnet, die aber nur von begrenzter Dauer waren und von ihr als nicht wirklich passend empfunden wurden. Jobangebote in ihrem erlernten Beruf erhielt sie keine. Dies kann zum einen daran liegen, dass die Nachfrage für diesen Beruf am Arbeitsmarkt, im Gegensatz zu den Pflegeberufen, viel geringer ist, oder zum anderen daran, dass die Fähigkeiten der Befragten vom JC nicht ganz so hoch eingestuft wurden. Kurz darauf macht sich eines ihrer Kinder im Forstgewerbe selbstständig. Aufgrund dieser Entwicklung bemühte sich die Befragte um eine Schulung zur Bürokauffrau, denn eine entsprechende Stelle war ihr im Unternehmen des Kindes sicher. Nach der Schulung arbeitete sie zwei Jahre dort, bis Konkurs angemeldet wurde.

Mit dem Wegfall dieser Beschäftigung sah sie sich mit den Ansprüchen eines kompetitiven Arbeitsmarktes konfrontiert, ohne dass ihre Beschäftigung durch ein planwirtschaftliches System oder eigene Familienangehörige vermittelt wurde. Die Befragte haderte mit ihrem Glück: „Alle andren haben einen Job bekommen, aber ich nicht. Das war schon irgendwie komisch für mich“ (Z. 474 f.). Die im Sinne der Beschäftigungsfähigkeit wichtige Berufsidentität birgt hier ein Risiko – die Befragte bezeichnet sich selbst als „geborene Schneiderin“ (Z. 539). Dadurch schlägt eine dauerhafte Arbeitsmarktintegration in einem anderen Bereich fehl. Sowohl die Altenpflege als auch die Tätigkeit als Bürokauffrau erschienen ihr nicht anschlussfähig. Theoretisch bestand die Möglichkeit, sich als Bürokauffrau weiter zu bewerben. Sie fokussierte sich jedoch auf ihre Berufsidentität als Schneiderin und bewarb sich auf eine, ihr ideal erscheinende Tätigkeit in der Textilabteilung eines örtlichen Möbeldiscounters. Über sieben Jahre schickte sie „immer wieder drei, vier Bewerbungen“ (Z. 63), jedoch immer ohne Erfolg. Sie selbst geht davon aus, dass ihre Bewerbungen „nicht gelesen, sondern, wie es immer so ist, in den Müll geschmissen“ wurden (Z. 82 f.). Irgendwann fasste sie sich ein Herz, konfrontierte den Chef des Möbeldiscounters persönlich mit ihrem Anliegen und bekam daraufhin tatsächlich eine Stelle.

Der Herkunftskontext der Befragten und die damit verbundene Ausbildung sowie die ersten Arbeitserfahrungen sind geprägt von einem planwirtschaftlichen System. Ausbildung und

Arbeit mussten nicht gesucht werden, sondern waren gegeben. Die Stelle bei ihrem Sohn bedient dieses Muster insofern, als sie Bewerbungsverfahren umgehen kann und eine vorab für sie angedachte Stelle besetzt. Der Kontakt mit einem kompetitiven Arbeitsmarkt ist ein ‚Kulturschock‘. Sie verharrt in der früheren Struktur, in der Arbeit selbstverständlich war, indem sie zwar jahrelang einen (abstrakten) Wunsch nach Arbeit aufrechterhält, sich jedoch nicht in ausreichendem Maße an den Vorgaben des Arbeitsmarktes orientiert, sondern trotz vieler Rückschläge (7 Jahre vergebliche Bewerbungen) an ihrem Traumberuf festhält. Objektiv wirken sprachliche Defizite und die lange Periode ohne Erwerbsarbeit negativ. Anpassungsschwierigkeiten an die Herausforderungen eines kompetitiven Arbeitsmarktes sowie das Fortbestehen einer starken Berufsidentität ergeben sich aus ihrer Biographie und sind in ihrem Falle als habitualisierte Hemmnisse zu verstehen. Durch die Kombination objektiver und habitualisierter Hemmnisse wird der Anschluss an den Arbeitsmarkt noch einmal deutlich erschwert. Habitualisierte Hemmnisse sind aber nicht einfach in den betreffenden Personen verortet, sondern entfalten ihre Wirkung im Kontext der vom Arbeitsmarkt vorgegebenen Anforderungen an die Arbeitssuchenden. So kann eine starke Berufsidentität je nach situativem Kontext ‚Fluch oder Segen‘ sein. Im Falle der Romana V. wendete sich das Blatt erst durch das Umgehen offizieller Bewerbungsverfahren. Trotz mehrfach gescheiterter Bewerbungsschreiben sucht sie den Chef des besagten Möbeldiscounters persönlich auf. Dieses Aufeinandertreffen kostet die Befragte viel Überwindung (Z. 1008), doch schafft es die geeignete Bühne, um sich ins rechte Licht zu setzen.

14.4.3 Situative und soziale Hemmnisse

Soziale Hemmnisse definieren sich durch eine Problemüberfrachtung, aus der heraus bereits die tägliche Lebensführung eine Herausforderung darstellt. Dabei handelt es sich nicht um ‚subjektive Hemmnisse‘. Die Betroffenen befinden sich in schwierigen Lebensumständen, die sich weder durch eine veränderte innere Haltung, noch durch eine situative Umdeutung verbessern ließen oder eine höhere Anschlussfähigkeit an den Arbeitsmarkt generieren könnten. Die Lebensumstände sind faktisch oftmals sehr kompliziert und lassen nicht genügend freie Ressourcen für einen Eintritt in das Erwerbsleben zu. Objektive Hemmnisse wirken für sich bereits in hohem Maß negativ, aber allein mit diesen ist es vielfach nicht getan. Vielmehr sind es die negativen Interdependenzen mit habitualisierten Hemmnissen wie den konkreten Lebenslagen, die situative und soziale Hemmnisse bedingen und selbst drei Stunden Erwerbstätigkeit als unrealistisch erscheinen lassen.

Corinna B. (A25) ist zum Interviewzeitpunkt in etwa Mitte Vierzig. Aufgewachsen ist sie in der Nähe einer ostdeutschen Großstadt. Sie absolvierte eine Facharbeiterinnenausbildung,

deren Tätigkeitsfelder mit der Wende verschwanden. Unmittelbar nach der Wende folgte auf eine institutionell geförderte Umschulung die Geburt ihres Kindes. Kurz danach, Mitte der 1990er Jahre, trennte sie sich von ihrem Mann. Sie erhielt keine Unterhaltszahlungen, ging bis ca. 2012/13 keiner Erwerbstätigkeit nach und war auf Transferleistungen angewiesen. Seit ihrer Lehre bzw. Umschulung hat sie nicht aktiv an den Prozessen des Arbeitsmarktes (Bewerben, Erwerbstätigkeit) teilgenommen, was eine Analogie zu Romana V. (A14) darstellt. Jedoch etablierten sich in der langen Arbeitslosigkeitsperiode (ca. 15 Jahre) erhebliche psychische Probleme (Depressionen), gefolgt von physischen Belastungen (Ernährungs- und Stoffwechselproblematiken), die in Summe dazu führten, dass die Befragte stellenweise dachte, sie würde es nicht überleben. Die Verantwortung für ihr Kind stuft die Befragte nicht als Hemmnis erster Ordnung ein, da ihre lange Arbeitslosigkeit kaum Konfrontationen von Fürsorgepflichten und Erwerbstätigkeit evozierte. Ein Motivator für das Leben stellte ihr Kind aber in jedem Fall dar: „Ja ich hatte ja auch’n Ansporn, ich wollte ja auch nicht sterben, ich wollte mich ja um mein Kind kümmern“ (Z. 495 f.). Hier wird die individuelle Bedeutung ihrer Rolle als ‚Mutter‘ offensichtlich, die zusätzlich als Antrieb wirkt. Den Kontakt mit dem JC verband die Befragte meist mit sehr hohem „Druck“ (Z. 1755) und sie „fühlt[e] sich irgendwo wertlos in der Gesellschaft“ (Z. 1757). Die Befragte ging in die soziale Isolation und wurde unempfänglich für Angebote des JC, wie beispielsweise Leistungen des sozialpsychiatrischen Dienstes die auf die Herstellung von Erwerbsfähigkeit ausgerichtet sind: „aber da wollte ich nicht hin, ich wollte nicht zum Psychiater oder irgendwelche Pillen nehmen“ (Z. 1019). Die Befragte unterlag hier einem Missverständnis über die Leistungen des sozialpsychiatrischen Dienstes, das auch nicht ausgeräumt werden konnte. Einem Ansuchen beim JC zur Förderung einer Selbstständigkeit als Qigongtrainerin wurde nicht entsprochen und die Befragte vermisste die „Rücksicht“ (Z. 178) auf eigene Wünsche. Aus Sicht des JC war es eine nachvollziehbare Entscheidung. Selbstständigkeit ist risikobehaftet, zudem ist die dabei vorgeschlagene Tätigkeit nur schwer in Relation zum klassischen Verständnis von Beschäftigungsfähigkeit zu setzen.

Nimmt man jedoch einen Perspektivenwechsel vor, wird deutlich, dass Qigong für die Befragte eine (sozial)aktivierende Funktion erfüllte: „[A]ber dieser wöchentliche Termin da [beim Qigongkurs], der hat mich auch durch’s Leben getragen“ (Z. 891). Für sie war das JC mit Druck und Enttäuschung verbunden, während der Qigongkurs ihren Alltag stabilisierte und positive Gefühle hervorrief. Für das JC wiederum ergab sich das Bild, dass sich die Befragte den unterstützenden Leistungen entzieht, indem sie das durchaus nachvollziehbare Angebot des psychosozialen Dienstes ablehnt. Die Folge war Distanzierung der beiden Seiten, zu einem Zeitpunkt, an dem unterstützende Interaktion entscheidend gewesen wäre. Die Befragte war

beinahe 15 Jahre mit einer problematischen Lebensführung konfrontiert, die weder eine Orientierung noch aktive Teilnahme am Erwerbsleben zuließ. Erst als sie über die Zeit selbst soziale Hemmnisse abbaute und ihr Leben selbstständig stabilisieren konnte, war sie in der Lage, gegenüber dem JC den Wunsch nach einer Ausbildung im Pflegebereich zu formulieren. Einerseits handelt sich hierbei um einen stark nachgefragten Beruf, andererseits um die klassische Strategie, über Qualifizierung objektive Hemmnisse zu beseitigen und Beschäftigungsfähigkeit herzustellen. Somit stieß der Wunsch auf Zuspruch und führte am Ende auch in Erwerbsarbeit. Bis dahin war die Integration in den Arbeitsmarkt stärker von situativen und sozialen Hemmnissen beeinträchtigt. Als die Befragte diese reduzierte und somit ‚nur‘ die objektiven Hemmnisse einen Einstieg in den Arbeitsmarkt verhinderten, konnte das JC entsprechend reagieren und zu einer Hemmnisreduktion beitragen, was letztendlich zu einer Anstellung führte.

Herbert K. (A03), ist 35 Jahre alt, Legastheniker mit Pflichtschulabschluss und einer abgebrochenen handwerklichen Lehre. Er geriet wiederholt mit dem Gesetz in Konflikt, meist wegen des Verkaufs bzw. Konsums von Drogen. Die getrenntlebende Mutter des gemeinsamen Kindes befindet sich in einer ähnlich prekären Lage und ist nicht im Stande für das Kind zu sorgen. Daher wird das Kind institutionell betreut und der Vater sieht es jede zweite Woche⁶. Das JC nimmt aus Sicht des Befragten eine antagonistische Rolle ein: „Ich will die ganze Zeit schon‘ne Lehre machen und’s Hartz-IV-Amt wollte mir die nicht bezahlen“ (Z. 2094 f.). Der Befragte hat allgemein Schwierigkeiten mit sozialer Normierung, besonders geprägt durch den Kontakt mit der Justiz. Das JC bedient hier das Schema einer normierenden Instanz mit hierarchischem Gefälle und vorschreibendem Charakter. Nach einigen konflikthaften Begegnungen lässt das JC von den Vermittlungsbemühungen ab und eröffnet die Möglichkeit einer therapeutischen Begleitung. Der Befragte empfindet das als Triumph über das JC und lässt sich darauf ein (in Kontrast zu Corinna B. (A25)). Die soziale Aktivierung ermöglicht eine erfolgreich absolvierte Lehre (Handwerksberuf) und mündet in einer Beschäftigung am ersten Arbeitsmarkt.

Steht die Erwerbsintegration als Ziel im Vordergrund, liegt es nahe, dass den objektiven Hemmnissen ein Großteil der Aufmerksamkeit eingeräumt wird. Doch geben unsere Befragten Aufschluss darüber, dass diese Hemmnisse trotz ihrer Offensichtlichkeit nicht automatisch Probleme ersten Ranges sind. Objektive Hemmnisse stehen für die augenscheinlichen, negativen Wirkungen von formal feststellbaren, die Arbeitsmarktchancen negativ

⁶ Subjektiv wird dieses Arrangement vom Befragten eher positiv bewertet. Es schützt bei aktuell problematischen Lebensumständen vor einer zusätzlichen Überlastung durch Fürsorgepflichten.

beeinflussenden Faktoren. Habitualisierte Hemmnisse sind individuelle, in der Biographie entstandene Hürden, die sich in inkorporierten Denk- und Handlungsmustern zeigen und dazu führen, dass die Lebensführung außerhalb der Erwerbstätigkeit weniger das Problem ist, als dass es problematisch ist, den konkreten formalen Anforderungen der Zugangskriterien des Arbeitsmarktes zu entsprechen. Die üblichen Prozesse am Arbeitsmarkt (Weiterbildungen, Bewerbungen etc.) werden subjektiv oft als unpassend eingeschätzt und evozieren so vielfach Konfliktpotential mit den Vermittlungsfachkräften. Situative bzw. soziale Hemmnisse sind Emergenzphänomene, das heißt ihre negative Wirkung entfaltet sich in der Summe der Wirkungen verschiedener problematischer Teilbereiche der Lebensführung. In erster Linie verhindern sie Erwerbsfähigkeit bzw. die Orientierung an Erwerbsarbeit, da sich objektive mit habituellen Hemmnissen überlagern und die kontextuellen Umstände der Lebensführung Belastungen in einem kaum zu bewältigenden Ausmaß darstellen. JC sind besonders bei situativen und sozialen Hemmnissen weniger mit Arbeitssuchenden als mit Hilfesuchenden konfrontiert, die aus aktueller lebensweltlicher Rahmung heraus kaum Möglichkeiten zur Orientierung am Arbeitsmarkt haben.

14.5 Ergebnisdiskussion

Vermittlungsfachkräfte im SGB II sehen sich in ihren Tätigkeiten einerseits permanent mit Markt- und Effizienzansprüchen konfrontiert, andererseits gilt es, den Betroffenen samt ihren problematischen Lebenslagen gerecht zu werden. Diese vielfältigen Anforderungen geraten nicht selten in Konflikt miteinander. Denn mit der Dienstleistungsorientierung werden in der Betreuung zwar formale Angebote wie Einzelfallbetreuungen geschaffen, doch sind die dafür notwendigen Handlungsspielräume oft eng und damit weniger an den Kund:innen, denn an allgemeinen Zielsystemen, Controlling, Klassifizierungen von Kund:innen und Vermittlungszahlen ausgerichtet (du Gay, 2002; Bogumil et al., 2006; Sell, 2006). Diese formalen Kriterien führen vielfach zu einer Orientierung der Förder- und Vermittlungsressourcen an Gruppen mit ohnehin größerer Nähe zum Arbeitsmarkt (Kolbe, 2012). Die Förderung der individuellen Beschäftigungsfähigkeit rückt im Rahmen der aktuellen Ausgestaltung der Arbeitsförderung in den Mittelpunkt, gilt sie doch als unmittelbare Brücke zur erfolgreichen und dauerhaften Arbeitsmarktintegration. Besonders soziale und situative Hemmnisse zeigen, dass bereits eine grundlegende Erwerbsfähigkeit mitunter subjektiv schwierig zu erreichen ist. Soziale Aktivierung, als Vorstufe zur Arbeitsmarktplatzierung, gerät zum einen durch die Fokussierung auf leichter zu vermittelnde Kund:innen in den Hintergrund, zum anderen wird eine mögliche Arbeitsaufnahme einer nachhaltigen Stärkung lebensweltlicher Kompetenzen schnell vorgezogen (Kolbe, 2012; Freier, 2016).

Objektive Hemmnisse sind offensichtlich und verleiten zur Annahme, dass beispielsweise eine entsprechende Nachqualifizierung, ausreichende Bewerbungsbemühungen oder vorhandene Kinderbetreuung zu einer Reduktion der Hemmnisse und Erhöhung der Beschäftigungsfähigkeit bzw. Arbeitsmarktchancen beitragen können. Neben individuellen Kompetenzen ist auch das Erlernen formaler Aspekte des „erfolgreichen“ Bewerbens in speziell darauf ausgerichteten Maßnahmen von besonderer Bedeutung. Dass Widerstand gegen entsprechende Unterstützungsangebote des JCs nicht automatisch für Demotivation steht, wird deutlich, wenn multiple Hemmnisse nicht additiv und ahistorisch, sondern interdependent und biographisch gedacht werden.

Habitualisierte Hemmnisse stehen für inkorporierte Handlungs- und Denkmuster, die im biographischen Verlauf entstanden sind. Sie führen oftmals zu einer eher problem- und weniger lösungsorientierten Haltung zu Qualifizierungsangeboten, zu fehlendem Organisationsvermögen und Regelwissen über institutionelle Abläufe bzw. einzuhaltende formale Ansprüche – z. B. bei der Antragsstellung für Kinderbetreuung, Zuschüsse usw. – oder zum Verharren in starren Berufsidentitäten. Habitualisierte Hemmnisse bedingen geringe Anschlussfähigkeit an bestehende formale Prozesse der Qualifizierungs- und Bewerbungsverfahren und unter Umständen an Ansprüche an die Eigenverantwortlichkeit. Die der Beschäftigungsfähigkeit inhärente Adaptabilität und Dynamik, die eine erfolgreiche Teilnahme an Prozessen des Arbeitsmarkts ermöglichen, sind hier stark begrenzt. Kurzfristige Maßnahmen wirken nur sehr begrenzt, da sie biographisch bedingte Handlungsmuster kaum durchbrechen können. Wie die dargestellten Fallbeispiele zeigen, sind die Chancen von Langzeitarbeitslosen am kompetitiven Arbeitsmarkt stark eingeschränkt, wenn der Kontakt über schriftliche Bewerbungen aufgebaut wird. Der persönliche Kontakt zu potentiellen Arbeitgeber:innen erwies sich im Gegensatz dazu als eine erfolgreiche Strategie und zeigt, dass Spielräume in den Anforderungen an Langzeitarbeitslose sinnvoll sein können. Informelle Bewerbungsstrategien zeichnen sich durch die ‚Verbindlichkeit durch persönlichen Kontakt‘ und ‚das Aushandeln tatsächlicher tätigkeitsbezogener Relevanzen objektiver Hemmnisse‘ aus. Hauptaugenmerk liegt auf den ‚interaktiven, kommunikativen Komponenten‘ von Erwerbsintegration. Im persönlichen Kontakt können versteckte Kompetenzen für Anschlussfähigkeit sorgen, mögliche Bedenken der Arbeitgeber:innen relativiert oder sogar Lösungen erarbeitet werden. Die institutionelle Unterstützung müsste über standardisierte Bewerbungstrainings hinausgehen und entweder informelle Plattformen für das Kennenlernen von Arbeitgeber:innen und Arbeitssuchenden fördern oder durch persönliche Coaches die kommunikativen Kompetenzen Betroffener stärken. Diese Coaches könnten auch bei

fehlendem Regelwissen, als ‚Kümmerer‘ fungieren, indem sie nicht nur auf Unterstützungsangebote hinweisen, sondern auch in der konkreten Inanspruchnahme begleiten (z. B. Ausfüllen von Formularen für die Kindesbetreuung, Subventionen, u. ä.). Eine habitualisierte Abneigung gegenüber (Fort-) Bildung lässt sich nur schwer auflösen. Wichtig ist die konkrete Anbindung an Tätigkeiten, die den Betroffenen realisierbar erscheinen. Dabei könnten Teilzeitmodelle, in denen tatsächliche Arbeit und dazugehörige Qualifizierung parallel verlaufen, Hemmschwellen abbauen und Widerstände reduzieren, da das Erlernete direkt angewendet werden kann. Zusätzlich ergibt sich so die Möglichkeit zu erkennen, ob das Tätigkeitsfeld den Erwartungen und dem Können entspricht und mit den aktuellen Lebenslagen in Einklang zu bringen ist. Mögliche Abbrüche sollten nicht pauschal mit Verweigerung oder Demotivation gleichgesetzt werden. Vielmehr sollte geprüft werden, welche Ursachen einem Abbruch zu Grunde liegen und ob diese durch institutionelle Unterstützung reduziert werden können.

Situative wie soziale Hemmnisse sind prädestiniert für Maßnahmen sozialer Aktivierung. Dabei darf nicht außer Acht gelassen werden, dass hiervon Betroffene oft hoch aktiv sind, um unter erschwerten Bedingungen ihren Alltag zu bestreiten. Die Lebensführung ist an sich derart komplex, dass eine zusätzliche Orientierung am Arbeitsmarkt unrealistisch wird und eine Erwerbsfähigkeit fraglich ist. Um den zugrundeliegenden Problemlagen gerecht zu werden, gibt es vor allem für ältere Menschen Modellprojekte, wie beispielsweise das „psychosoziale Coaching“ für Langzeitarbeitslose. Die Projekte „Coaching 50+“ (München), „Mehrwert 50plus“ (Leipzig) sowie ein daran angelehntes Projekt im KreisJobCenter Marburg-Biedenkopf haben in diesem Sinne bereits Erfolge zu verbuchen. Es sind meist Kooperationen mit Krankenhäusern und/oder der „Stiftung Deutsche Depressionshilfe“. Hierbei werden Vermittlungsfachkräfte darin geschult, Problemlagen zu erkennen, und es wird gegebenenfalls die Hilfe externer (nicht dem JC angehörender) Expert:innen angeboten. Diese beraten, betreuen und koordinieren zusätzlich die (freiwillige) Platzierung der Betroffenen in den für sie relevanten Unterstützungsangeboten. Im EU-Programm „Joint Action on Mental Health and Well-being“ gilt das psychosoziale Coaching als Best-Practice-Beispiel (European Union, 2016). Etwa 31 % der durch das Coaching betreuten Langzeitarbeitslosen kamen anschließend in Arbeit (St. Dt. Depressionshilfe, 2017). Zum Vergleich: Die Vermittlungstätigkeiten der JC führten 2017 bei 14 % der Langzeitarbeitslosen zu Arbeit (StatBA, 2017a, b). Über psychische Problemfelder hinaus könnte in Anlehnung an die eben genannten Modellprojekte über einen „sozialarbeiterischen Helpdesk“ nachgedacht werden. Hiermit könnte bei Bedarf adressatengerechte Hilfe in prekären Lebenslagen angeboten und die Zusammenarbeit mit JC

und anderen Unterstützungseinrichtungen koordiniert werden. Somit würde man sozialer Isolation oder Resignation entgegenwirken und situative wie soziale Hemmnisse handhabbar machen. Das Modell der ‚Kümmerer‘ wäre auch hier denkbar. So könnte eine sozialpädagogische Nachbetreuung sowohl den Eintritt in ein Beschäftigungsverhältnis sowie ihre Stabilisierung zum Ziel haben und somit einem Wiederaufflammen von Problemen entgegenwirken (Bauer et al., 2016) und Erwerbsfähigkeit sichern.

Ausschließlich bei den Hilfesuchenden anzusetzen, greift zu kurz. Ein stärkerer institutioneller Blick auf die Gesamtsituation Langzeitarbeitsloser und ihres Arbeitsvermögens (und nicht nur der Karriereidentität bzw. Beschäftigungsfähigkeit) ermöglicht vlt. ein Erkennen von Fähigkeiten und Potenzialen, die außerhalb formaler Kriterien liegen und u. U. Anschluss an eine Erwerbsintegration generieren können. Auf den Erfahrungen der genannten Modellprojekte aufbauend, könnte angedacht werden, bei jenen Vermittlungsfachkräften, die sich hauptsächlich mit schwer vermittelbaren Personen befassen, den Vermittlungsdruck zu reduzieren und somit der sozialen Aktivierung mehr Raum zu geben. Darüber hinaus ist zu bedenken, dass Sanktionen⁷ nicht nur als symbolischer Akt wirken, sondern sich auf materieller wie sozialer Ebene manifestieren. Sie können sowohl im Hinblick auf die Hemmnisreduktion, als auch auf das Arbeitsvermögen, die soziale Aktivierung, Erwerbsfähigkeit und Beschäftigungsfähigkeit dysfunktional wirken und zu einer weiteren Verschärfung bereits problematischer Lebensumstände führen.

Bei derzeitiger Entwicklung hin zu einer annähernden Vollbeschäftigung wird ein langandauernder Verbleib in der Arbeitslosigkeit schnell mit fehlendem Willen zur Erwerbsintegration assoziiert. In diesem Beitrag wird versucht, die Gründe für die (verfestigte) Langzeitarbeitslosigkeit über die bisher benennbaren objektiven, negativ wirkenden Hemmnisse hinaus zu erläutern, und somit zu einem besseren Verständnis der individuellen Situationen schließen zu können. Bei objektiven und habitualisierten Hemmnissen sind es vielfach die Zugangsbedingungen zum Arbeitsmarkt, die eine Erwerbsintegration erschweren. Soziale und situative Hemmnisse stehen für überfordernde Lebensumstände, die bis zu ihrer Stabilisierung eine Erwerbsintegration fast verunmöglichen. Bei den von uns untersuchten 33 Personen ist einiges Potential für den Arbeitsmarkt mobilisierbar – entscheidend ist eine den Umständen entsprechende Unterstützung, was auch ein Verlassen etablierter formaler Bewerbungsstrategien oder die Stärkung sozialer Aktivierung auch jenseits von Beschäftigungsfähigkeit bedeuten kann.

⁷ Hauptgrund für Sanktionen ist die Nichteinhaltung formaler Prozesse der BA (verpasste Treffen und Abgabetermine). Dies betrifft fast 78 % aller verhängten Sanktionen (StatBA 2018b).

14.6 Literatur

- Achatz, J. & Trappmann, M. (2011). *Arbeitsmarktvermittelte Abgänge aus der Grundsicherung: Der Einfluss von personen- und haushaltsgebundenen Arbeitsmarktbarrieren* (IAB-Discussion Paper 2/2011). Nürnberg.
- Baert, S. (2016). Wage subsidies and hiring chances for the disabled: some causal evidence. *The European journal of health economics : HEPAC : health economics in prevention and care*, 17(1), 71–86. <https://doi.org/10.1007/s10198-014-0656-7>
- Bauer, F., Fertig, M. & Fuchs, P. (2016). „Modellprojekte öffentlich geförderte Beschäftigung“ in NRW: Teilnehmerauswahl und professionelle Begleitung machen den Unterschied (IAB-Kurzbericht 10/2016). Nürnberg.
- Beste, J. & Trappmann, M. (2016). *Erwerbsbedingte Abgänge aus der Grundsicherung: Der Abbau von Hemmnissen macht's möglich* (IAB-Kurzbericht 21/2016). Nürnberg.
- Blancke, S., Roth, C. & Schmid, J. (2000). *Employability ("Beschäftigungsfähigkeit") als Herausforderung für den Arbeitsmarkt: Auf dem Weg zur flexiblen Erwerbsgesellschaft ; eine Konzept- und Literaturstudie. Arbeitsbericht / Akademie für Technikfolgenabschätzung in Baden-Württemberg: Nr. 157*. Akad. für Technikfolgenabschätzung in Baden-Württemberg.
- BMAS (Bundesministerium für Arbeit und Soziales). (2008). *Endbericht zur Evaluation der Experimentierklausel nach § 6c SGB II. Vergleichende Evaluation des arbeitsmarktpolitischen Erfolgs der Modelle der Aufgabenwahrnehmung „zugelassener kommunaler Träger“ und „Arbeitsgemeinschaft“* (12/2008). Berlin.
- Bogumil, J., Jann Werner & Nullmeier, F. (Hrsg.). (2006). *Politik und Verwaltung: Politische Vierteljahresschrift* (1. Aufl., Sonderheft 37). VS Verl. für Sozialwiss.
- Bonoli, G. & Hinrichs, K. (2012). Statistical discrimination and employers' recruitment. *European Societies*, 14(3), 338–361. <https://doi.org/10.1080/14616696.2012.677050>
- Bundesagentur für Arbeit. (2010). *Eingliederungszuschuss (EGZ). Geschäftsanweisung. Stand 08/2010*.
- Deutscher Bundestag. (2017). *Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage - Drucksache 18/12643 - Umschichtung von Mitteln bei den Jobcentern im Jahr 2016* (Drucksache 18/13066). Berlin. <https://dserver.bundestag.de/btd/18/130/1813066.pdf>
- du Gay, P. (2002). Entrepreneurial Governance and Public Management: The Anti-Bureaucrats. In J. Clarke, Gewirtz, Sharon & E. McLaughlin (Hrsg.), *New managerialism, new welfare?* (S. 62–81). SAGE Publications Ltd.
- European Union. (2016). *European Framework for Action on Mental Health and Wellbeing: Report*. Brüssel.
- Fehr, S. & Vobruba, G. (2011). Die Arbeitslosigkeitsfalle vor und nach der Hartz-IV-Reform. *WSI-Mitteilungen*(5/2011), 211–217.
- Fischer-Rosenthal, W. & Rosenthal, G. (1997). Narrationsanalyse biographischer Selbstpräsentationen. In R. Hitzler & A. Honer (Hrsg.), *Sozialwissenschaftliche Hermeneutik: Eine Einführung* (S. 133–164). VS Verlag für Sozialwissenschaften.

- Freier, C. (2016). *Soziale Aktivierung von Arbeitslosen? Praktiken und Deutungen eines neuen Arbeitsmarktinstruments* (1. Aufl.). *Gesellschaft der Unterschiede: Bd. 38*. transcript Verlag.
- Fugate, M., Kinicki, A. J. & Ashforth, B. E. (2004). Employability: A psycho-social construct, its dimensions, and applications. *Journal of Vocational Behavior*, 65(1), 14–38. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2003.10.005>
- Gangl, M. (1998). Sozialhilfebezug und Arbeitsmarktverhalten: Eine Längsschnittanalyse der Übergänge aus der Sozialhilfe in den Arbeitsmarkt. *Zeitschrift für Soziologie*, 27(3), 212–232.
- Hansen, H.-T. (2009). The Dynamics of Social Assistance Reciprocity: Empirical Evidence from Norway. *European Sociological Review*, 25(2), 215–231. <https://doi.org/10.1093/esr/jcn040>
- Hirsch, B. T., Macpherson, D. A. & Hardy, M. A. (2000). Occupational Age Structure And Access For Older Workers. *Industrial and Labour Relations Review*, 53(3), 401–418. <https://doi.org/10.2307/2695966>
- Klingert, I. & Lenhart, J. (2017a). *Jobcenter-Strategien zur Arbeitsmarktintegration von Langzeitarbeitslosen* (IAB Forschungsbericht 3/2017). Nürnberg.
- Klingert, I. & Lenhart, J. (2017). *Mindestlohn in Deutschland - Effekte der Ausnahmeregelung für Langzeitarbeitslose (Serie "Mindestlohn")* (IAB-Forum 7/2017). Nürnberg.
- Knuth, M. (1998). Von der „Lebensstellung“ zur nachhaltigen Beschäftigungsfähigkeit. Sind wir auf dem Weg zum Hochgeschwindigkeitsarbeitsmarkt? In G. Bosch (Hrsg.), *Zukunft der Erwerbsarbeit: Strategien für Arbeit und Umwelt* (S. 300–331). Campus.
- Kolbe, C. (2012). Beschäftigungsfähigkeit, Arbeitsvermögen und Arbeitslosigkeit. *WSI-Mitteilungen*(3), 198–204.
- Liechti, F., Fossati, F., Bonoli, G. & Auer, D. (2017). The Signalling Value of Labour Market Programmes. *European Sociological Review*, 33(2), 257–274. <https://doi.org/10.1093/esr/jcw061>
- Moss Kanter, R. (1994). *Employability and Job Security in the 21st Century* (Special Employment Issue). London. Demos (1).
- Oevermann, U. (2000). Die Methode der Fallrekonstruktion in der Grundlagenforschung sowie der klinischen und pädagogischen Praxis. In K. Kraimer (Hrsg.), *Suhrkamp Taschenbuch Wissenschaft: Bd. 1459. Die Fallrekonstruktion: Sinnverstehen in der sozialwissenschaftlichen Forschung* (1. Aufl., S. 58–153). Suhrkamp.
- Oschmiansky, F., Grebe, T., Popp, S., Otto, K., Sommer, J. & Wielage, N. (2014). *Kompetenzdienstleistungen im Vermittlungs- und Integrationsprozess: Eine qualitative Studie* (IAB-Forschungsbericht 7/2014). Nürnberg.
- Pfeiffer, S., Hackett, A., Ritter, T. & Schütt, P. (2008). *Arbeitsvermögen und Arbeitslosigkeit. Empirische und theoretische Ergebnisse der SGB-II-Evaluation*. Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung München. http://www.isf-muenchen.de/pdf/Arbeitsvermoegen_und_Arbeitslosigkeit.pdf

- Pfeiffer, S., Hacket, A., Ritter, T. & Schütt, P. (2009). Arbeitsvermögen in Zeiten des SGB II - Zwischen Reproduktion und Erosion. In H. Seifert & O. Struck (Hrsg.), *Arbeitsmarkt und Sozialpolitik: Kontroversen um Effizienz und Sicherheit* (1. Aufl., S. 167–188). VS Verl. für Sozialwiss.
- Preißer, R. (2001). Dimensionen der Kompetenz zur berufsbiographischen Selbstorganisation und Flexibilität. In G. Franke (Hrsg.), *Schriftenreihe des Bundesinstituts für Berufsbildung, Der Generalsekretär, Bonn. Komplexität und Kompetenz: Ausgewählte Fragen der Kompetenzforschung* (S. 221–247). W. Bertelsmann.
- Rebien, M. (2016). *Langzeitarbeitslose aus Sicht der Betriebe: Fit genug für den Arbeitsmarkt?* IAB-Forum (1/2016). Nürnberg.
- Scheibelhofer, E. (2008). Combining Narration-Based Interviews with Topical Interviews: Methodological Reflections on Research Practices. *International Journal of Social Research Methodology*, 11(5), 403–416. <https://doi.org/10.1080/13645570701401370>
- Schels, B. (2011). Young beneficiaries' routes off benefits through labour market integration * the case of Germany. *Zeitschrift für ArbeitsmarktForschung*, 44(3), 261–278. <https://doi.org/10.1007/s12651-011-0088-0>
- Schneider, H. & Uhlendorff, A. (2005). Transitions from Welfare to Employment: Does the Ratio between Labor Income and Social Assistance Matter? *Schmollers Jahrbuch*, 125, 51–61.
- Schröder, N. (1997). Wissenssoziologische Hermeneutik. In R. Hitzler & A. Honer (Hrsg.), *Sozialwissenschaftliche Hermeneutik: Eine Einführung* (S. 109–129). VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Schütze, F. (1983). Biographieforschung und narratives Interview. *Neue Praxis*, 13(3), 283–293.
- Schütz, H., Steinwede, J., Schröder, H., Kaltenborn, B., Wielage, N., Christe, G. & Kupka, P. (2011). *Vermittlung und Beratung in der Praxis: Eine Analyse von Dienstleistungsprozessen am Arbeitsmarkt* (IAB-Biobliothek Nr. 330).
- Sell, S. (2006). *Modernisierung und Professionalisierung der Arbeitsvermittlung: Strategien, Konzepte und Modelle unter Berücksichtigung internationaler Erfahrungen. Gutachten Arbeitsvermittlung*. Stabsabt. der Friedrich-Ebert-Stiftung.
- Statistik der Bundesagentur für Arbeit (StatBA). (2017a). *Die Arbeitsmarktsituation von langzeitarbeitslosen Menschen 2016* (Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt April 2017). Nürnberg.
- Statistik der Bundesagentur für Arbeit (StatBA). (2017b). *Beschäftigungszuspruch (BEZ) und Förderung von Arbeitsverhältnissen (FAV) nach § 16e SGB II: Juli 2014*. Nürnberg.
- Statistik der Bundesagentur für Arbeit (StatBA). (2018a). *Die Arbeitsmarktsituation von langzeitarbeitslosen Menschen 2017* (Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt Mai 2018). Nürnberg.
- Statistik der Bundesagentur für Arbeit (StatBA). (2018b). *Tabellen, Sanktionen (Zeitreihe Monats- und Jahreszahlen ab 2007): Januar 2007 bis Oktober 2017*. Nürnberg.

- Stiftung Deutsche Depressionshilfe. (2017). *Das Psychosoziale Coaching: Ein Angebot zur Verbesserung der psychischen Gesundheit von Langzeitarbeitslosen und dem Abbau von Vermittlungshemmnissen*. Informationsblatt, Stand: Juni 2017. https://www.npg-rsp.ch/fileadmin/npg-rsp/Fachtreffen/D-03-Das_Psychosoziale_Coaching_Infoblatt.pdf
- Trappmann, M., Beste, J., Bethmann, A. & Müller, G. (2013). The PASS panel survey after six waves. *Journal for Labour Market Research*, 46(4), 275–281. <https://doi.org/10.1007/s12651-013-0150-1>
- van Belle, E., Di Stasio, V., Caers, R., Couck, M. de & Baert, S. (2018). Why Are Employers Put Off by Long Spells of Unemployment? *European Sociological Review*, 34(6), 694–710. <https://doi.org/10.1093/esr/jcy039>
- Witzel, A. & Reiter, H. (2012). *The problem-centred interview: Principles and practice*. SAGE.
- Wunder, C. & Riphahn, R. T. (2014). The dynamics of welfare entry and exit amongst natives and immigrants. *Oxford Economic Papers*, 66(2), 580–604. <https://doi.org/10.1093/oep/gpt025>

15 A Relational Approach to Understanding Welfare Recipients' Transitions from Long-Term Unemployment to Employment and the Role of Case Work

Hirsland, A., Kerschbaumer, L. (o. J.). A Relational Approach to Understanding Welfare Recipients' Transitions from Long-Term Unemployment to Employment and the Role of Case Work. Paper submitted on 25th of May to the Journal of Social Work and Society

Abstract

In Germany, the long-term unemployed often struggle to (re-)enter the labour market due to multiple barriers, including insufficient education and/or vocational qualifications, poor health, migration background, language deficits, being older than 50 and family care obligations. The work-first approach of German job placement institutions, however, can hardly accommodate the multiplicity of such barriers. In our study, unlike in many quantitative analyses on the topic, we applied a relational approach that theoretically unites synchronicity and diachronicity in analysing the conditions that enable transitions in sustainable and sufficient employment against all odds. Representing 33 cases of the long-term unemployed's unlikely transition into the primary labour market, biographical interviews and a qualitative network analysis clarified factors inhibiting or supporting such transitions. Our results indicate that taking a life-first approach can make such transitions and job retention likelier amongst the long-term unemployed who face multiple barriers. In turn, they imply that case work bears the greatest potential for providing institutional support to those individuals.

Keywords: case work, labour market, life-first approach, long-term unemployment, relational approach

Abstract

In Deutschland haben Langzeitarbeitslose oft Schwierigkeiten, (wieder) in den Arbeitsmarkt einzutreten, da sie mit einer Vielzahl von Hemmnissen konfrontiert sind, darunter unzureichende schulische und/oder berufliche Qualifikationen, schlechter Gesundheitszustand, Migrationshintergrund, Sprachdefizite, ein Alter von über 50 Jahren und familiäre Betreuungspflichten. Der Work-First-Ansatz der deutschen Arbeitsvermittlungsinstitutionen kann der Vielzahl solcher Barrieren jedoch kaum gerecht werden. Anders als in vielen quantitativen Analysen zum Thema haben wir in unserer Studie einen relationalen Ansatz gewählt, der synchrone und diachrone Zugänge theoretisch vereint, um die Bedingungen zu analysieren, die Übergänge in nachhaltige und bedarfsdeckende Beschäftigung trotz aller Widrigkeiten ermöglichen. Anhand von 33 Fällen, in denen Langzeitarbeitslose einen unwahrscheinlichen Übergang in den ersten Arbeitsmarkt schafften, wurden mit Hilfe von

biographischen Interviews und einer qualitativen Netzwerkanalyse Faktoren ermittelt, die solche Übergänge hemmen oder fördern. Unsere Ergebnisse deuten darauf hin, dass ein lebensweltorientierter Ansatz solche Übergänge und den Verbleib im Erwerbsleben bei Langzeitarbeitslosen, die mit multiplen Hemmnissen konfrontiert sind, wahrscheinlicher machen kann. Im Gegenzug bedeuten dies, dass die Arbeit am Einzelfall das größte Potenzial für die Bereitstellung institutioneller Unterstützung für diese Personen birgt.

Schlüsselwörter: Case Work, Arbeitsmarkt, Life-First-Ansatz, Langzeitarbeitslosigkeit, relationaler Ansatz

15.1 Introduction

Despite the increased efforts of employment services in Germany, the German Federal Employment Agency has noted that “long-term unemployment is becoming entrenched” in the country (Statistics of the Federal Employment Agency, 2018, 2019). To overcome long-term unemployment (mostly) associated with long-term welfare receipt, promoting transitions to work, especially for “difficult” clients, is a major concern of social policy. As is the case in most Western countries, Germany’s basic income support system follows a welfare-to-work strategy based on a work-first approach that makes benefits conditional (van Berkel et al., 2017). However, for vulnerable groups of benefit recipients in particular, accompanying labour market policies seeking the quickest integration into the labour market, often while relying on coercion and sanctions, have largely failed (Caswell et al., 2015; Watts & Fitzpatrick, 2018).

Germany’s strategic orientation for overcoming long-term unemployment often also influences the orientation of the counselling and job placement services provided by placement professionals. To achieve the highest-possible placement rates as quickly as possible, such professionals concentrate on easy-to-place clients while neglecting ones who pose special problems for the labour market, in a tactic known as “creaming” or “parking” (Greer et al., 2018). Assuming that the clients of Germany’s job centres are passive and need motivation to become “active welfare subjects” (Wright, 2016) standardised approaches are applied to ensure activation on a greater scale (Fuentes & Lindsay, 2016). However, in many cases of long-term unemployment amongst clients with special needs for support and counselling, lack of motivation is not the chief obstacle. The normative effect of the work-first approach can even be observed in special programmes to support such vulnerable individuals (Johnson et al., 2021), which reflects a certain perplexity about not only the quasi-ontological characteristics of welfare recipients but also how to manage them in casework.

In this article, we respond to that dilemma by examining the successful transitions of long-term welfare recipients into employment, with special focus on how such transitions succeeded. Viewed as part of a life trajectory (Danneris, 2018), those transitions are considered from a process-oriented perspective in order to determine which conditions and steps led to gainful employment. In discussing our findings in relation to casework in the counselling and placement of long-unemployed welfare recipients, we focus on how interventions can be tailored to more effectively and meaningfully accommodate clients’ particular situations.

To pinpoint the underlying cause of the dilemma, Section 2 summarises published findings on the obstacles to securing employment experienced by the long-term unemployed. Such obstacles represent a boundary condition that has to be overcome for transitions into the labour

market to succeed. Because the literature on such obstacles focuses on (constellations of) individual personal characteristics, Section 3 next introduces relational sociology and focuses on forms of identity and social embedding within social networks. From that perspective, the individual transition into working life can be understood as a process involving several actors that should be studied longitudinally across a sequence of stages. By extension, Section 4 presents our study's sample and data and discusses our methodological approach to qualitative case studies as accounts of the relational dynamics propelling transitions into employment. After that, Section 5 presents a paradigmatic case analysis and delineates core characteristics of the studied transitions to work, which can inform placement-oriented casework for long-unemployed welfare recipients. Last, we discuss what our findings imply for the case-based counselling of such individuals.

15.2 Long-Term Unemployment and Barriers to the Labour Market

Although countless reasons can explain a person's unemployment, most of them are associated with the overall economic situation of the labour market (Heidenreich, 2015; Hornstein & Lubik, 2016; Scandurra et al., 2021). In Germany, however, where demand for both skilled and unskilled labour has been high for years (Statistics of the Federal Employment Agency, 2019; Organisation of Economic Co-operation and Development, 2020), long-term unemployment appears to be a supply-side problem. In response, strategies to overcome the problem have focused on improving individual employability (Fugate et al., 2004) by activating the long-term unemployed. Those strategies nevertheless have limits for long-unemployed welfare recipients whose overall characteristics negatively affect their opportunities on the labour market (van Belle et al., 2018). Indeed, such individuals typically fail to overcome those barriers.

Data from the Panel Study Labour Market and Social Security (PASS) (Trappmann et al., 2019), a population-representative longitudinal survey conducted by the German Institute for Employment Research, show that, along with long-term unemployment and welfare recipience, the most common obstacles to transitions to work are insufficient education and/or vocational qualifications, poor health, migration background, language deficits, being older than 50 and family care obligations (Beste & Trappmann, 2016; Trappmann et al., 2019).³¹ Long-term welfare recipients experience at least two of those barriers, and each additional barrier halves the likelihood that they will exit benefit recipience by becoming employed. For people with three or more of the characteristics, the likelihood veers dramatically towards zero (Beste &

³¹ PASS was conducted because comparable German surveys do not sufficiently cover long-unemployed welfare recipients in their statistical analyses.

Trappmann, 2016) despite efforts undertaken by the Federal Employment Agency to enhance their job placement.

Assuming that unsolicited applications generally indicate strong motivation for employment (Bonoli & Hinrichs, 2012), job centres often push their clients to submit such applications but to little success. If pursued, then institutional attempts at direct job placement often fail as well (van Belle et al., 2019). Those trends suggest that the long-term unemployed face problems in looking for and finding suitable jobs and in successfully executing application procedures. However, those difficulties are not solely attributable to the work of the job centre's staff or the job-seeking welfare recipients, as employability and transitions to work are relational phenomena (Hirsland et al., 2008).

Even so, when the focus shifts to employers, it becomes clear that applications from the long-term unemployed are accepted only reluctantly. Because recruitment is a process characterised by incomplete information and the risk of bad decisions (Akerlof, 1970), employers seek to reduce those challenges by interpreting what applicants are signalling (Spence, 1973, 2002). Thus, the "posting" of the long-term unemployed by the employment service is interpreted to signify the applicant's low motivation and willingness to work (van Belle et al., 2018, 2019), especially in combination with the other characteristics mentioned above. Beyond that, distant and impersonal applications tend to increase existing insecurities. That trend explains why most German employers report filling jobs not via formal application procedures but through social contacts (Brenzel et al., 2016), which increases trust in applicants and reduces costs.

Thus, often driven to achieve high placement rates, staff at job centres tend to focus on the most promising clients while neglecting ones facing personal barriers (Perkins, 2008). However, regarding the dynamics behind the phenomena of creaming and parking, our analysis shows that transitions for the long-term unemployed are embedded in multiple relationships between diverse actors, including themselves and others in their social environment. Their situations become even more complex when their transitions to work are viewed as parts of a biographical trajectory, whose coming into being is based not least on the practical overcoming of structural problems of action.

15.3 Identity, Networks and Transitions: A Relational Heuristic

According to Elder (1994, p. 5), *transitions* are short-term episodes between personal states within the overall life course, which itself is determined by institutional structures and available individual resources. In that way, the past shapes current situations and personal states of the life course (Bernardi et al., 2019). In the case of transitions, the "whole story" can best be

understood longitudinally, starting from a basic assumption of relational sociology that “individual persons ... are inextricably linked to the transactional contexts in which they are embedded” (Emirbayer, 1997, p. 287). Doing so involves accounting for the interactions and transactions in the social, institutional and situational contexts that form the life course and the processes that it requires. Therefore, a transition is indeed an event from one external state to another but one that requires agency in changing contexts. In that light, it involves an internal transformation of the person undergoing the transition, with the methodological implication that a “‘person’ should be a construct from the middle of the analysis, not a given boundary condition from the beginning” (White, 2008, p. 129).

As transactional processes embedded in networks of various actors, transitions always imply a change in identity. From the perspective of phenomenological network theory (Fuhse, 2015), networks constitute the social life and the respective actors' identities through *stories*, defined as meaningful narratives that create structures of relevance driven by a desire to avoid chaos, achieve orientation and set the groundwork for identity and positioning—in White's (2008) words, “control”—within society, viewed as being composed of different network domains or “netdoms” (pp. 1–4). Identities are thus contextual, for they emerge through personal encounters and/or mental references into diverse, shifting networks held together by shared stories, themes and complex, multilayered, sometimes contradictory relationships in the past and present. By extension, contexts, identities and transactions are prerequisites for any transition or the respective conditions of possibility to materialise. Identities are not only actualised in present situations but rooted at the individual, personal level in the respective biography in which lives and life situations are linked in meaningful ways to multiple netdoms and the stories that constitute them.

The transition from long-term unemployment and long-term benefit recipience to employment certainly represents a turning point in a person's biography. Such individuals shift from a position that threatens entrenched marginalisation and exclusion, which is often accompanied by feelings of resignation and hopelessness. Thus, initiating the transition requires, among other things, a contextualised identity or an identity project considered to be feasible and that provides motivation and ideas about what a person could do professionally in the first place (i.e. general orientation). Even if work-first strategies can theoretically achieve that effect via activation measures, the effect cannot be taken for granted without further ado.

Considering all of the above, we first examined the development of effective forms of motivation in the context of biography and its social embeddedness. Next, we investigated the subsequent steps required to initiate and complete the transition to work: obtaining information

about suitable job vacancies, applying for jobs and convincing an employer to hire the applicant. Those stages form the basic heuristic structure of our analysis. At each, problems may arise and need to be solved, whether at the psychological (e.g. motivation and self-confidence) or social level (e.g. orientation, know-how and performativity). At the same time, according to the meta-theoretical framework outlined above, the transitions that we discuss cannot be adequately understood without accounting for the multilevel interdependencies between intra-individual (i.e. psychological) dispositions and individual-level actions. Understanding the transitions also requires considering how they relate to and are embedded in social contexts consisting of interlinked lives, personal relationships and networks spanning different domains of life, provided that a corresponding opportunity structure exists, especially on the labour market.

15.4 Data and Methods

Following a sequential explanatory mixed-methods design (Hanson et al., 2005), this means enriching existing quantitative data with qualitative approaches, we selected cases of individuals from the PASS dataset who entered the primary labour market despite experiencing at least three of the barriers to job placement mentioned in Section 1 and requested qualitative follow-up interviews with them. Statistically speaking, all were outliers, for in a year's time very few individuals (i.e. 66 of 1752, 3.76%) with the mentioned characteristics succeeded in entering the primary labour market. Of those 66 individuals, nine had dropped out of PASS, and we requested in-person interviews with the remaining 57 to be conducted at their homes. Ultimately, 33 of them—18 women and 15 men—were recruited. The sample of interviewees did not differ from the population of statistical outliers in terms of statistically relevant personal characteristics (i.e. age, gender and placement barriers). All interviews were conducted in person at the participants' homes except for three conducted in public places (i.e. coffee bar).

Table 1: Characteristics of the participants

Characteristic	<i>n</i>
Woman	18
Man	15
>60 years old	3
>50 years old	6
30–50 years old	18
20–30 years old	6
Migration background	11
Low or no qualifications	20
Poor health	15
Single mother	6
Total	33

The interviews provided data for case studies, which have the capacity to “clarify the deeper causes behind a given problem and its consequences, [rather] than describing the symptoms of the problem and how frequently they occur” (Flyvbjerg, 2006, p. 229). To reconstruct the interviewees’ transitional processes, we used the heuristic framework in Section 2 for “sensitizing concepts” that “merely suggest directions in which to look” (Blumer, 1954, p. 7). As such, the method was able to cover longitudinal (biographical) aspects of the transition process and how it proceeded at certain stages (i.e. practice), including the network-related aspects outlined earlier. In recent years, approaches have emerged that combine biographical and narrative methods with network surveys, either to clarify how networks function (Bellotti, 2015), the provision of social support in daily life (Altissimo, 2016) or types of supportive mechanisms in job searches (Vacchiano, 2021) or to explore the role of networks in the evolution of people’s selves (Armitage, 2016). By extension, to reach our study’s goal we adopted a three-pronged research procedure consisting of narrative biographical (Harding, 2006) and problem-centred interviewing techniques (Witzel & Reiter, 2012) as well as the use of data collection software for social network analysis (Gamper et al., 2012).

Biographical interviewing was performed to learn about the antecedents of the transitional processes under study. Once the interviewee’s narrative reached the outset of the transition, we switched to problem-centred interviewing to examine how the various stages of the transition (i.e. motivation, information gathering, application and contract closing) unfolded. Thereafter, for graphical elicitation (Bagnoli, 2009), we used network software that allows symbolising

different types of actors, relational attributes (i.e. as positive or negative) and the strength of connections between actors in the network. Instead of capturing only complete first-person networks, as is typically done, we asked interviewees to name all actors whom they considered to be relevant to their transitions and to reflect on their specific impacts, which generated additional narratives. Creating a picture of relevant relationships also allowed data triangulation (Wald, 2014) during interviews. If not mentioned by the interviewees themselves, then we also asked about relationships introduced by interviewees earlier during interviews or that necessarily played a somewhat significant role in their transitions (e.g. job centres, caseworkers and employers).

The first step of analysis involved placing the data, case by case, in diachronic order and reconstructing the sequential development of each case. Each of those sequences, representing a particular stage in the emergence of the transition, was analysed synchronously in terms of the nature of the relationships entailed and their respective contributions to the development of the case history by generating motivations, (altered) identities, particular actions and action strategies. Last, those synchronic layers were connected to reconstruct the process that brought about the transition in terms of time and content.

15.5 Findings

As indicated in Section 2, reconstructing transitions from unemployment to employment requires considering how and under what conditions the different stages of the transition might pass through, including the biographical circumstances of the person making the transition. To illustrate that dynamic, we present a comprehensive analysis of a paradigmatic case, one that reveals “more general features” (Flyvbjerg, 2001, p. 80) of the phenomenon under study. Afterwards, we extend the analysis by comparing it with other cases in our sample.

The paradigmatic case is that of Diana, whose obstacles to placement were single parenthood, health problems, being more than 50 years old, long-term unemployment and welfare recipience. Born in East Germany (GDR) in the early 1970s and now a single mother, at the time of the interview she was working as a nursing assistant at a home for older adults following a 10-year period marked by illness, unemployment and welfare recipience.

Although Diana had a sheltered childhood in a middle-class family, difficulties at school prevented her from pursuing her desired profession as a nurse. Under the GDR's state-controlled economic regime, she was directed to and completed vocational training as a warehouse logistics specialist. After Germany's reunification, which was accompanied by the GDR's economic collapse and the introduction of a market economy, she retrained as a salesperson and was employed until becoming a mother in the late 1990s. In the early 2000s,

shortly before her daughter started school, she became unemployed amidst a general employment crisis, especially in the former GDR.

What followed was the beginning of what Diana called a “hard time” (33), one that soon precipitated her separation from her partner but initially seemed to have good aspects, namely because, as she put it, “I had time for *her* [my daughter]” (34). Diana’s strong identification with her maternal role coupled with a generally bleak labour market prompted her gradual shift away from a labour market orientation. Although the shift initially went unnoticed, Diana slipped into a decade of unemployment, welfare recience and being the responsibility of a job centre. From her perspective, the job centre did not help her to overcome her social marginalisation, for her case hardly received any attention beyond standardised procedures:

There’s also a lot of pressure when you express your wishes about what you want to do They [the job centre] don’t really take it into consideration. ... It’s very unpleasant, the way that they deal with people. (178–181)

Feeling alienated, devalued and without influence on the actions of job centre, which she characterised as trying to control her life and identity, Diana was frustrated, especially as her persistent welfare recience cast doubt on her self-image as a caring, nurturing mother. Facing financial pressures, she could not cover her growing daughter’s needs and was forced to continually tell her “No, we can’t afford it” (612). Despite considering herself to be “thrifty” and “really good with money” (604), Diana’s repeated denial of her daughter’s wishes made her uneasy in having to witness how the situation “caused her [daughter] a lot of trouble” (613). Overwhelmed by shame and guilt, she entered into a downward spiral of social withdrawal:

You really *dare* to go out. You somehow feel uncomfortable, and you don’t trust yourself to do much anymore. ... It’s like a dome that comes over you and tightens more and more without you noticing it at first. (841–844)

Over time, Diana’s stress ballooned into a prolonged depressive episode combined with symptoms of diffuse food intolerance. Because her symptoms were not treated therapeutically owing to her distrust of the consulting doctors, her illness lasted for 5 or 6 years, during which her isolation only worsened. Diana described phases when the occasional trip to the supermarket was her only contact with social life, such that the cashier’s utterances of “Good afternoon” and “Here’s your change” were “the first, maybe the only words being said to me all day” (856–857). Her feelings of alienation and loneliness were compounded by the thought that her symptoms could be life-threatening, which made her deeply concerned about the possibility of having to leave her daughter behind. At that time, Diana was too occupied with her troubles to develop any plans for employment and ignored letters from the job centre, which

had made her feel “smaller and smaller and narrower and [*inhaled deeply*]” (860). All things considered, it seemed that the job centre was “discard” her case without further actions.

It was only by chance that Diana one day spotted an announcement for free *qigong* classes at a community centre near her and thought that she should give it a try. The moment proved to be the turning point out of her downward spiral. The classes' instructors discovered her talent for taking care of older participants and encouraged her to assist with and eventually take over special classes for older adults. The appreciation that she experienced set the groundwork for her development of a positive identity as a valuable person who can contribute to society at least in one context but perhaps others as well. As Diana slowly re-emerged into the outside world, she could imagine herself overcoming the downward spiral described above and even developing a more open attitude towards employment.

At that turning point, Diana's daughter and ex-partner became the only people, at least by her account, who consistently stood by her side and offered support, which was pivotal for her reorientation towards the job market. Indeed, Diana began looking for jobs occasionally, but her methods were haphazard and uninspired. Nevertheless, as her daughter—her reason for not giving up during the hard times—grew older, she began to exert more influence on her mother and urged her to move forward. As Diana put it, she became her “spur” to escape unemployment. Under that influence and seeing that commitment, Diana's “stories” of communication with the daughter and ex-partner changed, for she developed an open ear to possibilities for renewing her perspective on professional life and ways to do so. During her interview, when asked how she came to work as a care assistant, she replied, “From the father of my child. He has a colleague at work whose wife has my job [care assistant], and she supposedly enjoyed it very much” (638–639).

The hearsay prompted Diana to mentally identify with a professional activity that seemed promising not least because it somehow aligned with original career aspiration of becoming a nurse. Stories and information about someone comparable to her and whom she could identify seemed worth serious consideration, for if the wife of her ex-partner's acquaintance could not only handle the job but also enjoyed doing it, then why couldn't she as well? Encouraged by her family—her daughter reportedly told her, “Why don't you do that? I'm sure that you'll enjoy it” (1404)—Diana found the spark for her transition back into employment (646).

Although Diana knew what she wanted—to become a nursing assistant—she had no idea how to accomplish her goal. Thus, despite reporting many unpleasant experiences with “condescending” (207), disinterested job centre staff, she filed a request for work at one of the regularly scheduled mandatory interviews with the centre:

I asked at the job centre, and I had just a terrific advisor, and she said, “Yes, you should do that.” She really supported me completely, so not all of them [job centre staff] are inhumane. She was really super. ... And it gave me such, such strength to know that *she* was so, so nice and friendly, which encouraged me even more. (6256–6233)

Diana reported not only the caseworker's unexpected receptiveness to her wishes but also the friendly, understanding, encouraging nature of their interaction, which eventually fostered a working alliance able to move Diana's project forward. This time, she did not feel typecast as a passive welfare recipient who needed to be activated and controlled but identified as a self-determined woman and mother who deserves the support that she needs and who could motivate her caseworker to use her discretionary powers. At that point, the job centre invited Diana to participate in vocational training and several internships that would qualify her for her desired profession. Soon enough, she had not only completed the courses and training but also gained self-confidence, began identifying with the profession and became convinced that pursuing her ambition was the right thing to do.

After Diana had completed training, however, she did not immediately look for a job. Participating in training is different from organising a job search, applying for jobs and finally being hired because it poses the risk of rejection and/or ultimately not proving oneself in everyday professional life. Hesitant to move forward, Diana returned to the jobcentre but was assigned to another counsellor, a “bad man” (1388), who strongly identified with the principles of the work-first approach and, as she complained, perceived himself to be responsible for securing work for her by exerting “pressure”. Thus, Diana again felt as if she were an object being controlled from the outside.

Nevertheless, because her situation and possibilities had changed in the meantime, Diana now had an opportunity to escape her predicament and avoid reverting to her previous personal state. She had managed to overcome her period of illness and to re-embed herself in the social sphere by becoming involved in qigong and establishing a relationship with a new partner. Those developments, combined with the self-affirmation and recognition that she received from her training, helped her to develop a counter-concept to being stereotyped as a welfare recipient and falling back into that position. Now, she saw a clear path to connect to the netdom of work life and be recognised as the person whom she claimed to be. To reach those goals, however, she would have to mobilise her qualifications and secure employment despite lingering hurdles, especially finding a suitable job and applying for it.

When asked how she managed the task, Diana referred to her new life partner, an academic. Together with her daughter, he had not only provided moral support but more importantly

looked for job opportunities for her and kept an eye on her efforts: “He actually printed out things [job advertisements], uh, where I should apply. And then I had to explain in detail why it didn't work out or why no one had replied yet” (1525–1527).

Despite having formal prerequisites, in general, applicants with a history of long-term unemployment cannot always gain employment without encountering further problems that make the ultimate achievement of their goals uncertain. Not only does obtaining references to worthwhile jobs require certain knowledge, skills and ingenuity, but deciphering what job advertisements imply and whether they suit one's skills and life situation. Having resilience against self-doubt also matters, especially if contact with working life has been lost due to long periods of unemployment and if the person's professional identity has not been consolidated. By recognising those realities, Diana's new partner helped her to overcome her hurdles, kept her focused on the results of her efforts and what the next steps were and encouraged her not to quit even if the immediate results were far from promising. In that way, he maintained her identity as a jobseeker seeking connection with an unknown world of employers.

Diana's job search also revealed that how to properly apply for jobs can become a problem in itself. After all, how to formulate and write applications, how to make content relevant and strike the right tone and how to present oneself during telephone and personal interviews is not self-evident. In Diana's case, her lack of know-how, her accompanying fear of making mistakes and her low self-confidence were all neutralised by her partner's support: “He helped me to write the applications, to formulate them. He's very good with language” (1545–1546). As a result, she was finally invited for a job interview at a retirement home. In most cases, the pressure to make a good impression in the applicant–employer relationship largely falls to the applicant, especially if they have a patchy history of employment. Apart from her qualifications, Diana's participation in qigong worked to break the ice, particularly in the context of older adult care: “She [the employer] was apparently very fond of me and read that I did qigong and heard something about it. And she thought that it was great, and all of that was to my benefit” (1624–1625). Thus, at long last, Diana got the job.

Diana's case represents features that generally characterise the structure of the other cases that we studied as well. Taking a longitudinal perspective reveals the social and psychological dynamics that determine the transitional processes in question. Therein, cracks in the life course and periods of downward spiralling seem to be the rule, and long-term benefit recipience becomes inseparable from personal crises such that barriers to placement are often only the tip of the iceberg. In Diana's words, “Describing the circumstances and what went wrong is

difficult because it's not understandable. ... You can't see it like you would a broken arm" (785).

Social withdrawal and/or isolation, reduced self-esteem, various fears, psychological overload and not knowing how to cope with any of those setbacks describe a frequently encountered situation for the long-term unemployed that affected not only the individuals that we studied but also many long-term clients of job centres who are perceived to be problematic. As Diana's case shows, many such clients feel overwhelmed by the expectations placed on them by the job centre's staff, who usually adopt an institutionalised (work-first) approach operationalised in standard procedures and do not provide the support that, in retrospect, their clients think would have been helpful. The feeling of being ascribed a negative identity as a failure, as hopeless and/or as delinquent only intensifies resignation and alienation towards the placement authority and the world of work that it represents. For example, Peter, a 63-year-old man who suffers from epilepsy and was placed in jobs unsuitable for him, lamented his experience of devaluation that resulted from the work-first approach: "Because of Hartz IV [the job centre's activation rules and practices], ..., it's simply ... a meat grinder" (A01, 526–527).

Our data also clearly demonstrate that assumptions that "any job is better than none" and that "clients can be placed at any time" are misguided. Because our cases represent success stories in the world of job placement, it is worth reconstructing how their success came about. Each success story began with a turning point, often inspired by in-network relations that pivotally motivated the individual to rise above their predicament. In both Diana's case and others, strong bonds and their inherent dynamics proved to be a powerful source for such motivation, especially able to bridge the gap between withdrawal and the labour market. Adolescent children in particular come to play an important role, for they hold a mirror up to their parents that invites comparison with other young people and their parents, becomes a projector screen for their life plans and holds them to account as parents:

My son, he has something to do with the future. ... I said, "You have to create something sometime". I mean ... when he sees a mother who doesn't work and a father who doesn't work, that's not so great. ... Well, that was definitely also a motivation. (A03, 2882: male, mid-30s, low qualifications, addiction and partial child custody)

A similar function can also be performed by other significant people in one's life, including in-laws, good friends or adult children, sometimes in combination with self-esteem-enhancing forms of social participation, as in Diana's case. Along those lines, identity, work, encouragement and the confidence that there can be a suitable place in life that means more than being a passive welfare recipient or a burden are significant for social stabilisation and for

actively aim for labour market integration. Beyond the general desire to return to work, the development of concrete ideas about sectors and activities, often rooted in one's biography, was decisive for defining desirable goals and not only in Diana's case:

I think I was born to be a seamstress. ... I liked to sew even as a child. (A14, 539: female, 50, poor language skills and single parent)

And chimney sweep. I got a taste of it back then. I liked it. (A03, 130)

Some interviewees systematically scoured their neighbourhoods for suitable employers, while others proposed their ideas for qualifications, job desires and fields of activity at appointments with the job centre. Contacting the centre with clear ideas for their professional future generated relevant support in many cases, including funding for and placement in training for care professions, skilled-worker training or work in the logistics and security sectors. In retrospect, the job centre's professionals were thus no longer viewed as agents of a system that made incomprehensible, impossible demands but as enablers of self-chosen paths:

The person who was sitting in the job centre, she was involved [in enabling the transition]. She made it possible for me to do it. (A20, 1282: male, mid-20s, low qualifications and broken home)

Our data additionally show, however, that job centres played only a minor role in securing employment, even if they are considered to be helpful, if not crucial, in promoting self-determined pathways to skills development and employability. In some cases, the centres were only indirectly involved in the placement process—for example, in the case of employment offices that organised job fairs at which applicants could meet potential employers. The opportunity to approach employers in person proved to be a successful strategy overall, though in most cases it was mediated by close relationships or based on direct and/or unannounced approaches. Bypassing formal application procedures proved to be successful especially in smaller, owner-managed companies previously identified as promising through the interviewees' "field observations", so to speak, and that obviously appreciated the applicants' courage and initiative. By the same token, establishing immediate contact with potential employers seemed to afford the employers a better understanding of the applicants' motives and motivation. For interviewees who did not take that path but attempted to gain employment via the usual channels—looking for advertisements for suitable jobs and writing applications—the problems that Diana experienced occurred. However, as in Diana's case, people with work-related competencies and with close bonds to the interviewees made it possible to overcome their challenges and uncertainties, if they did not also ultimately provide active support:

Well, my mum was the one who really looked into where I and my husband should apply, and as soon as ... a job opened, she also told us where it was and who we had to talk to. She even gave us application tips She drove us there; it was all my mum. Without my mum, it wouldn't have happened.

I: What kind of support did your mother provide?

B: The kind of support that the job centre is supposed to give. (A02, 1287: female, 30, low qualifications, mother and migration background)

15.6 Conclusion: The Importance of Case Work

In view of the cases and the individuals' stories considered here, the first question that arises is how the state of long-term unemployment and long-term benefit recipience could have been prevented. Prevention is certainly the best way to avoid drifting into a socially marginalised position, for the benefit of not only the people concerned but also social security systems (Spermann, 2015). However, many cases are past the point of prevention, and the daily work of a job centre's employees typically includes attending to difficult cases, mostly with several barriers to placement. Our considerations therefore start at the point where things have already gone awry, and we aimed to draw conclusions for a problem-adequate approach to case management from the stories of successful transitions into regular employment considered in our analysis.

In doing so, we are primarily interested in developing a meta-perspective from which ideas for designing support programmes and working with individual cases can be derived, instead of generating concrete advice on how to manage difficult clients face to face. Within the framework of the relational approach, clients who find themselves in job counselling are always individuals in context who can readily appear and act differently in other contexts. Moreover, they are the result of their past experiences, their involvement in various networks and network domains, the "stories" to which they are connected or disconnected from, their current references and their aspirations. In other words, they are determined by what they have become, by their present life situation and by their potential to develop into new people in the future (Emirbayer & Mische, 1998, p. 963). Based on that theoretical framework and our data, it is clear that the trajectories that we studied were not linear (Danneris, 2018) and that our interviewees were not always employable or ready for work but became so over time and under certain circumstances. Those realities counter the prevailing ideology of the work-first approach, which often tends to distinguish between willing and unwilling customers in a substantialist manner.

Crucial to our interviewees' success in securing employment were the dynamics in their social networks, their changing personal relationships and their personal conditions, all of which significantly contributed to the development of motivation—for instance, the belief that one can succeed—and an orientation towards the labour market. As our data reveal, the job centres mostly missed opportunities to support the interviewees in coping with hurdles obstructing successful transitions, which were mostly overcome by close connections to and support from third parties with insights into their life situations (Coleman, 1988, 1990; Gee et al., 2017; Podolny & Baron, 1997). Although looser ties provided other means of access to relevant information about job opportunities (Granovetter, 1973), the support needed to take advantage of those opportunities came from strong ties. Thus, the transitions that we studied rarely followed the maxim that “any work is better than no work” but were instead oriented towards the specifics of the person's biography and life circumstances. In that way, work was deemed to be worthwhile when it was compatible with work-related identity. When caseworkers recognised and accepted that reality, they were able to provide valuable support for the long-term unemployed in acquiring the prerequisites (e.g. qualifications) needed.

From our perspective, our findings advocate replacing work-first with life-first approaches (Walker et al., 2016) in the counselling and placement of the long-term unemployed. However, as Diana's participation in qigong classes exemplifies, focusing exclusively on treating obvious problems (e.g. illness and debt) without promoting the individual's potential and social participation in light of their biography will most likely be insufficient. Long-term unemployed recipients of basic income support could particularly benefit from being integrated into diverse social networks that provide social stabilisation and orientation, whether regarding participation in the labour market or not (Lévesque & White, 2001). In that vein, Larsen and Caswell (2022) have called for a combination of reduced pressure on the vulnerable and unemployed with co-created services that involve clients with employers and NGOs, amongst others, in developing strategies for overcoming factors standing in the way of employment. A long period of case management including a post-employment phase improves outcomes and avoids relapses (Danneris & Caswell, 2019; Kellard, 2002; Rangarajan, 2002; Spermann, 2015). In that light, providing substantial support to the long-term unemployed requires not just a placement officer but a coach. The German coalition agreement (2021-2025) seems to acknowledge this and provides for the abolition of the placement priority and thus of the work-first principle by emphasizing training and qualification of the long-term unemployed.

15.7 References

- Akerlof, G. A. (1970). The market for “lemons”: Quality uncertainty and the market mechanism. *The Quarterly Journal of Economics*, 84(3), 488–500. <https://doi.org/10.2307/1879431>
- Altissimo, A. (2016). Combining egocentric network maps and narratives: An applied analysis of qualitative network map interviews. *Sociological Research Online*, 21(2), 152–164. <https://doi.org/10.5153/sro.3847>
- Armitage, N. (2016). The biographical network method. *Sociological Research Online*, 21(2), 165–179. <https://doi.org/10.5153/sro.3827>
- Bagnoli, A. (2009). Beyond the standard interview: The use of graphic elicitation and arts-based methods. *Qualitative Research*, 9(5), 547–570. <https://doi.org/10.1177/1468794109343625>
- Bellotti, E. (2015). *Qualitative networks: Mixed methods in sociological research*. Routledge.
- Bernardi, L., Huinink, J., & Settersten, R. A. (2019). The life course cube: A tool for studying lives. *Advances in Life Course Research*, 41, Article 100258. <https://doi.org/10.1016/j.alcr.2018.11.004>
- Beste, J., & Trappmann, M. (2016). *Erwerbsbedingte Abgänge aus der Grundsicherung: Der Abbau von Hemmnissen macht's möglich* [English title: English subtitle]. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung—Kurzbericht. <https://www.iab.de/en/publikationen/kurzbericht/publikationendetails-kurzbericht.aspx/Publikation/k160930301>
- Blumer, H. (1954). What is wrong with social theory? *American Sociological Review*, 19(1), 3–10. <https://doi.org/10.2307/2088165>
- Bonoli, G., & Hinrichs, K. (2012). Statistical discrimination and employers' recruitment. *European Societies*, 14(3), 338–361. <https://doi.org/10.1080/14616696.2012.677050>
- Brenzel, H., Czepek, J., Kubis, A., Moczall, A., Rebien, M., Röttger, C., Szameitat, J., Warning, A., & Weber, E. (2016). *Neueinstellungen im Jahr 2015: Stellen werden häufig über persönliche Kontakte besetzt* [English title: English subtitle]. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung—Kurzbericht. <https://www.iab.de/en/publikationen/kurzbericht/publikationendetails-kurzbericht.aspx/Publikation/k160217a02>
- Caswell, D., Larsen, F., & Sieling-Monas, S. M. (2015). Cash benefit recipients: Vulnerable or villains? In T. Torbenfeldt Bengtsson, M. Frederiksen, & J. E. Larsen (Eds.), *The Danish welfare state: A sociological investigation* (pp. 217–234). Palgrave Macmillan.
- Coleman, J. S. (1988). Social capital in the creation of human capital. *American Journal of Sociology*, 94, 95–120.
- Coleman, J. S. (1990). *Foundations of social theory*. Belknap Press of Harvard University Press.

- Danneris, S. (2018). Ready to work (yet)? Unemployment trajectories among vulnerable welfare recipients. *Qualitative Social Work*, 17(3), 355–372. <https://doi.org/10.1177/1473325016672916>
- Danneris, S., & Caswell, D. (2019). Exploring the ingredients of success: Studying trajectories of the vulnerable unemployed who have entered work or education in Denmark. *Social Policy and Society*, 18(4), 615–629. <https://doi.org/10.1017/S1474746419000198>
- Elder, G. H. (1994). Time, human agency, and social change: Perspectives on the life course. *Social Psychology Quarterly*, 57(1), 4. <https://doi.org/10.2307/2786971>
- Emirbayer, M. (1997). Manifesto for a relational sociology. *American Journal of Sociology*, 103(2), 281–317. <https://doi.org/10.1086/231209>
- Emirbayer, M., & Mische, A. (1998). What is agency? *American Journal of Sociology*, 103(4), 962–1023. <https://doi.org/10.1086/231294>
- Flyvbjerg, B. (2001). *Making social science matter: Why social inquiry fails and how it can succeed again*. Cambridge University Press.
- Flyvbjerg, B. (2006). Five misunderstandings about case-study research. *Qualitative Inquiry*, 12(2), 219–245. <https://doi.org/10.1177/1077800405284363>
- Fuertes, V., & Lindsay, C. (2016). Personalization and street-level practice in activation: The case of the UK's work programme. *Public Administration*, 94(2), 526–541. <https://doi.org/10.1111/padm.12234>
- Fugate, M., Kinicki, A. J., & Ashforth, B. E. (2004). Employability: A psycho-social construct, its dimensions, and applications. *Journal of Vocational Behavior*, 65(1), 14–38. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2003.10.005>
- Fuhse, J. A. (2015). Theorizing social networks: The relational sociology of and around Harrison White. *International Review of Sociology*, 25(1), 15–44. <https://doi.org/10.1080/03906701.2014.997968>
- Gamper, M., Schönhuth, M., & Kronenwett, M. (2012). Bringing qualitative and quantitative data together. In M. Safar & K. Mahdi (Eds.), *Social networking and community behavior modeling* (pp. 193–213). IGI Global. <https://doi.org/10.4018/978-1-61350-444-4.ch011>
- Gee, L. K., Jones, J. J., Fariss, C. J., Burke, M., & Fowler, J. H. (2017). The paradox of weak ties in 55 countries. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 133, 362–372. <https://doi.org/10.1016/j.jebo.2016.12.004>
- Granovetter, M. S. (1973). The strength of weak ties. *American Journal of Sociology*, 78(6), 1360–1380.
- Greer, I., Schulte, L., & Symon, G. (2018). Creaming and parking in marketized employment services: An Anglo–German comparison. *Human Relations*, 71(11), 1427–1453. <https://doi.org/10.1177/0018726717745958>
- Hanson, W. E., Creswell, J. W., Clark, V. L. P., Petska, K. S., & Creswell, J. D. (2005). Mixed methods research designs in counseling psychology. *Journal of Counseling Psychology*, 52(2), 224–235. <https://doi.org/10.1037/0022-0167.52.2.224>

- Harding, J. (2006). Questioning the subject in biographical interviewing. *Sociological Research Online*, 11(3), 16–25. <https://doi.org/10.5153/sro.1411>
- Heidenreich, M. (2015). The end of the honeymoon: The increasing differentiation of (long-term) unemployment risks in Europe. *Journal of European Social Policy*, 25(4), 393–413. <https://doi.org/10.1177/0958928715594544>
- Hirsland, A., Hackett, A., Pfeiffer, S., Wenzel, U., & Promberger, M. (2008). Beschäftigungsfähigkeit, Arbeitsvermögen und Arbeitslosigkeit [English title]. *WSI-Mitteilungen*, 61(2), 70–76. <https://doi.org/10.5771/0342-300X-2008-2-70>
- Hornstein, A., & Lubik, T. (2016). The rise in long-term unemployment: Potential causes and implications. *Economic Quarterly*, 101(2), 125–149. <https://doi.org/10.21144/eq1010203>
- Johnson, M., Martínez Lucio, M., Grimshaw, D., & Watt, L. (2021). Swimming against the tide? Street-level bureaucrats and the limits to inclusive active labour market programmes in the UK. *Human Relations*. <https://doi.org/10.1177/00187267211045037>
- Kellard, K. (2002). Job retention and advancement in the UK: A developing agenda. *Journal of Poverty and Social Justice*, 10(2), 93–98.
- Larsen, F., & Caswell, D. (2022). Co-creation in an era of welfare conditionality: Lessons from Denmark. *Journal of Social Policy*, 51(1), 58–76. <https://doi.org/10.1017/S0047279420000665>
- Lévesque, M., & White, D. (2001). Capital social, capital humain et sortie de l'aide sociale pour des prestataires de longue durée [English title]. *Canadian Journal of Sociology / Cahiers Canadiens De Sociologie*, 26(2), 167–192. <https://doi.org/10.2307/3341677>
- Organisation of Economic Co-operation and Development. (2020). *OECD Economic Surveys: Germany 2020*. <https://doi.org/10.1787/19990251>
- Perkins, D. (2008). Improving employment participation for welfare recipients facing personal barriers. *Social Policy and Society*, 7(1), 13–26. <https://doi.org/10.1017/S1474746407003971>
- Podolny, J. M., & Baron, J. N. (1997). Resources and relationships: Social networks and mobility in the workplace. *American Sociological Review*, 62(5), 673–693. <https://doi.org/10.2307/2657354>
- Rangarajan, A. (2002). The road to sustained employment: Lessons from a US job retention initiative. *Journal of Poverty and Social Justice*, 10(2), 99–104.
- Scandurra, R., Cefalo, R., & Kazepov, Y. (2021). Drivers of youth labour market integration across European regions. *Social Indicators Research*, 154(3), 835–856. <https://doi.org/10.1007/s11205-020-02549-8>
- Spence, M. (1973). Job market signaling. *The Quarterly Journal of Economics*, 87(3), 355–374. <https://doi.org/10.2307/1882010>
- Spence, M. (2002). Signaling in retrospect and the informational structure of markets. *American Economic Review*, 92(3), 434–459. <https://doi.org/10.1257/00028280260136200>

- Spermann, A. (2015). How to fight long-term unemployment: Lessons from Germany. *IZA Journal of Labor Policy*, 4(1), Article 15. <https://doi.org/10.1186/s40173-015-0039-4>
- Statistics of the Federal Employment Agency. (2018). *The labor market situation of long-term unemployed people in 2017*. Federal Employment Agency. https://www.sozialpolitik-aktuell.de/files/sozialpolitik-aktuell/Politikfelder/Arbeitsmarkt/Dokumente/2018_05_BA_Langzeitarbeitslosigkeit%202017.pdf
- Statistics of the Federal Employment Agency. (2019). *Skilled employee shortage analysis*. Federal Employment Agency. https://statistik.arbeitsagentur.de/Statistikdaten/Detail/201912/arbeitsmarktberichte/fk-engpassanalyse/fk-engpassanalyse-d-0-201912-pdf.pdf?__blob=publicationFile
- Trappmann, M., Bähr, S., Beste, J., Eberl, A., Frodermann, C., Gundert, S., Schwarz, S., Teichler, N., Unger, S., & Wenzig, C. (2019). Data resource profile: Panel Study Labour Market and Social Security (PASS). *International Journal of Epidemiology*, 48(5), 1411–1411g. <https://doi.org/10.1093/ije/dyz041>
- Vacchiano, M. (2021). Nine mechanisms of job-searching and job-finding through contacts among young adults. *Sociological Research Online*, Article 136078042110095. <https://doi.org/10.1177/13607804211009525>
- van Belle, E., Caers, R., de Couck, M., Di Stasio, V., & Baert, S. (2019). The signal of applying for a job under a vacancy referral scheme. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 58(2), 251–274. <https://doi.org/10.1111/irel.12230>
- van Belle, E., Di Stasio, V., Caers, R., de Couck, M., & Baert, S. (2018). Why are employers put off by long spells of unemployment? *European Sociological Review*, 34(6), 694–710. <https://doi.org/10.1093/esr/jcy039>
- van Berkel, R., Caswell, D., Kupka, P., & Larsen, F. (Eds.). (2017). *Frontline delivery of welfare-to-work policies in Europe: Activating the unemployed*. Routledge.
- Wald, A. (2014). Triangulation and validity of network data. In S. Domínguez & B. Hollstein (Eds.), *Mixed methods social networks research: Design and applications* (pp. 64–89). Cambridge University Press.
- Walker, R., Brown, L., Moskos, M., Isherwood, L., Osborne, K., Patel, K., & King, D. E. (2016). “They really get you motivated”: Experiences of a life-first employment programme from the perspective of long-term unemployed Australians. *Journal of Social Policy*, 45(3), 507–526. <https://doi.org/10.1017/S0047279416000027>
- Watts, B., & Fitzpatrick, S. (2018). *Welfare conditionality*. Routledge.
- White, H. C. (2008). *Identity & control: How social formations emerge* (2nd ed.). Princeton University Press.
- Witzel, A., & Reiter, H. (2012). *The problem-centred interview: Principles and practice*. SAGE.

Wright, S. (2016). Conceptualising the active welfare subject: Welfare reform in discourse, policy and lived experience. *Policy & Politics*, 44(2), 235–252.
<https://doi.org/10.1332/030557314X13904856745154>