

Projekt „Organisationsreform der Arbeitsverwaltung und neue Maßnahmen für Arbeitslose: Soziale Ungleichheit und Partizipationschancen Betroffener“ (WiL 804 A)

Wolfgang Ludwig-Mayerhofer

## Kommentierte Projektkonzeption

Arbeitspapier 1  
Siegen 2005

Kontakt:

Wolfgang Ludwig-Mayerhofer, Olaf Behrend, Ariadne Sondermann  
Universität Siegen, Fachbereich 1  
57068 Siegen

E-Mail: [Nachname@soziologie.uni-siegen.de](mailto:Nachname@soziologie.uni-siegen.de)

<http://www.fb1.uni-siegen.de/soziologie/forschung/arbeitsagenturen.html>

© Entwurf – bitte nicht ohne Zustimmung von Autor/in/n/en zitieren.  
Draft – please do not quote without obtaining permission from the author(s)

## 0 Vorbemerkung

Das vorliegende Papier enthält die Skizze eines Forschungsvorhabens, die ab Herbst des Jahres 2004 entstand und schließlich im Frühjahr 2005 dem IAB vorgelegt wurde. Der Titel der Skizze – „*Organisationsreform der Arbeitsämter und neue Maßnahmen für Arbeitssuchende: Soziale Ungleichheit und Partizipationschancen Betroffener*“ – bezog sich mit der Bezeichnung der zu untersuchenden Organisationseinheiten als „Arbeitsämter“ noch auf den Status quo ante, also die Ausgangssituation der heutigen ‚modernisierten‘ Arbeitsverwaltung als „Amt“. Trotzdem ist mit Blick auf die Ziele des Projektes die Orientierung des Titels am „Arbeitsamt“ insofern missverständlich, als ein wichtiger Aspekt der sogenannten „Hartz-Reformen“ in der Integration der früheren Arbeitslosenhilfe und der Sozialhilfe – soweit sie als Leistung zur Sicherung des Unterhalts Erwerbsfähiger fungierte – und der zwei sie betreuenden Institutionen, also der Arbeitsämter einerseits und der Sozialämter andererseits bestand, die vormaligen Arbeitsämter also gewissermaßen (in höchst ambivalenter Weise) in ihrem Aufgabenspektrum durch das Ziel einer integrierten Betreuung von Menschen in teilweise auch komplexen Problemlagen erweitert wurden. Solche Missverständlichkeiten sind aber kennzeichnend für den insgesamt weit reichenden Charakter der Reformen und die vergleichsweise hohe Geschwindigkeit, mit der sie sich vollzogen, aufgrund derer Manches zum Zeitpunkt, als der Antrag fertig gestellt war, bereits wieder überholt war. Die Umsetzung der Hartz-Reformen war gerade *keine* Realisierung einer mit dem Bericht der „Hartz-Kommission“ vorgelegten Blaupause, sondern wich in einigen wichtigen Hinsichten davon ab. Nicht zuletzt war von der Kommission keineswegs vorgeschlagen worden, an die Stelle der synchronen Zweiteilung der Hilfesysteme für Langzeitarbeitslose – eben die Arbeitslosenhilfe und die Sozialhilfe – nun eine diachrone Aufspaltung zwischen Leistungen nach dem SGB III einerseits und nach dem SGB II andererseits treten zu lassen, auch wenn für Kenner der Rechtsmaterie klar sein musste, dass eine völlige Vereinheitlichung des Systems aufgrund der unterschiedlichen Finanzierungsquellen und der unterschiedlichen Interessen politischer Akteure kaum zu erwarten war. Vor allem aber war mit Blick auf die Auseinandersetzungen um die letztendliche Gestalt der vier „Gesetze für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt“ in den Hintergrund geraten, dass – dies allerdings jedenfalls dem Grundsatz nach durchaus angeregt durch den Kommissionsbericht – eine ‚untergesetzliche‘ Reform der Organisationsstrukturen und der Steuerung BA in Angriff genommen wurde, die tief greifende Auswirkungen auf das Handeln der Mitarbeiter haben würde. Durch die Lösung des SGB II, zur Erbringung der Leistungen für die nunmehr so genannten „erwerbsfähigen Hilfebedürftigen“ die Bundesagentur und kommunale Träger zu sogenannten Arbeitsgemeinschaften (ARGEn) zusammenzuschließen (sofern nicht die sog. Optionslösung gewählt wurde, die diese Aufgaben ausschließlich in die Trägerschaft von Kreisen/Kommunen legte), wurde schließlich die Komplexität noch vervielfacht, denn die ARGEn mussten jeweils für sich selbst klären, in welchem Ausmaß aus der BA-Zentrale stammende Struktur- und Ablaufmodelle übernommen oder eigene Modelle geschaffen werden sollten.

Mit Blick auf diese und andere Diffizilitäten der Arbeitsmarktreformen mag die nachfolgende Projektskizze teilweise als unterkomplex erscheinen. So geht sie recht wenig auf die Unterschiede zwischen SGB III und SGB II ein. Auch spiegeln sich in ihr die komplexe und teilweise durchaus uneinheitliche Semantik der Reform (etwa Bezeichnung der Fachkräfte teilweise als Arbeitsvermittler, persönliche Ansprechpartner, Fallmanager – wobei dem nicht

immer [und nicht immer die gleichen] Unterschiede entsprechen –, der Arbeitslosen und Arbeit Suchenden als „Kunden“ – oder, um ein weiteres Beispiel für ein Feld heterogener Bezeichnungen zu erwähnen, die Benennung der Trägereinrichtungen im Bereich des SGB II als „Jobcenter“, „ARGE“, aber z.B. auch „Jobbörse“ o. ä.) sowie die Steuerungsmodelle des Handelns von Organisationen wie Organisationsmitgliedern nicht immer adäquat wider. Daher sei an dieser Stelle betont, dass die folgende Skizze nur dazu diene, die *Grundidee* des Forschungsvorhabens zu umreißen. Und so sehr in der *Durchführung* des Projekts den genannten und vielen weiteren Details der Reformen der Arbeitsmarktpolitik in jedem Einzelfall größte Aufmerksamkeit zu schenken ist – eine Aufgabe, der, nebenbei bemerkt, ein kleines Projektteam von drei Personen aufgrund der anhaltenden internen Wandlungsprozesse in der Bundesagentur kaum gewachsen ist –, so sehr ist (und das könnte gerade von Insidern, die nach unseren Erfahrungen aufgrund der juristischen Aufteilung der ‚Welt der Arbeitslosigkeit‘ in zwei unterschiedliche „Rechtskreise“ zu dem Glauben tendieren, es handle sich dementsprechend um zwei völlig inkommensurable empirische Wirklichkeiten, übersehen werden) die in der Skizze niedergelegte *grundlegende Fragestellung* unabhängig von solchen Partikularitäten.

Schließlich sei noch erwähnt, dass in der Skizze nicht auf methodische Details eingegangen wird. Diese wurden erst im Verlauf der Vorbereitungen für das Forschungsvorhaben näher entwickelt.

Der nun folgende Text der Projektskizze wurde *nicht* um faktische oder vermeintliche Unstimmigkeiten bereinigt; nur einige kleine stilistische oder grammatikalische Fehler wurden stillschweigend korrigiert.

## 1 Projektskizze (Stand: Frühjahr 2005)

Im Mittelpunkt aktueller arbeitsmarktpolitischer Debatten steht die Einführung des Arbeitslosengeldes II („Hartz IV“). Die seit etwa zwei Jahren verstärkt in Angriff genommenen Reformen der Arbeitsmarktpolitik reichen jedoch viel weiter. Zu nennen sind hier einerseits die *organisatorischen Voraussetzungen*, die für einen stärker vermittlungsorientierten Umgang mit Arbeitslosen bzw. Arbeit Suchenden<sup>1</sup> geschaffen werden sollen. Schon „Hartz II“ – also das Zweite Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt – enthielt das Konzept neu gestalteter Arbeitsagenturen, die nach britischem Vorbild und gemäß der Philosophie des New Public Managements und des „aktivierenden Staats“ geformt werden. Entsprechend werden die größere ‚Kundenorientierung‘ der Arbeitsagenturen (z. B. durch Schaffung neuer Bereiche wie „Empfang“ und „Eingangszone“ sowie – für telefonische Kontakte – der „Servicecenter“ oder die größere Betreuungsdichte durch qualifizierte Arbeitsvermittler bzw.

---

<sup>1</sup> Die Beschleunigung der Arbeitsvermittlung hat auch zum Ziel, von Arbeitsplatzverlust Betroffene möglichst vor Ende des alten Beschäftigungsverhältnisses in eine neue Stelle zu vermitteln, also Arbeitslosigkeit erst gar nicht eintreten zu lassen. Dieses Ziel wird bekanntlich durch die bereits 2003 eingeführte Pflicht prospektiver Arbeitsloser bzw. Arbeit Suchender flankiert, sich nicht erst bei Eintritt der Arbeitslosigkeit, sondern schon bei der Kündigung des Beschäftigungsverhältnisses bei den Arbeitsagenturen zu melden.

„Fallmanager“) und die Orientierung an schneller und effizienter Vermittlung von Arbeit Suchenden als wesentliche Ziele hervorgehoben. Auf der anderen Seite wurden auch (neben weiter bestehenden älteren) zahlreiche neue bzw. modifizierte *Instrumente ‚aktiver‘ Arbeitsmarktpolitik* wie Eingliederungsvereinbarungen, Bildungsgutscheine, Vermittlungsgutscheine für private Arbeitsvermittler, PSA, Vermittlung in ‚1-Euro-Jobs‘, ‚Ich-AG‘ usw. geschaffen und gleichzeitig die Dauer und die Höhe von Lohnersatzleistungen eingeschränkt, um so zusätzliche Anreize zur Arbeitsaufnahme zu schaffen.<sup>2</sup>

Das hier skizzierte Projekt will die Reformprozesse aus ungleichheits- und rechtssoziologischer Sicht untersuchen und damit letztlich auch einen Beitrag zur Beurteilung und Bewertung des gegenwärtigen Umbaus von Sozialpolitik und des Staatsverständnisses (als ‚aktivierender‘, ‚gewährleistender‘ Staat, aber auch ‚workfare state‘ usw.) leisten.

Tatsächlich sind in den neuen Arbeitsmarktinstrumenten eine ganze Reihe *potenziell* Ungleichheit erzeugender Selektionsschritte enthalten. Diese finden sich etwa im „Profiling“ der Arbeitslosen bzw. Arbeit Suchenden (als „Marktkunden“, die sich mit wenig Betreuung selbst auf dem Arbeitsmarkt orientieren können, als „Beratungskunden“, die größerer Anstrengungen der Arbeitsagentur bedürfen, und als „Betreuungskunden“, also ‚schwierige Fälle‘). Da Vermittlungserfolge ein wesentlicher Erfolgsparameter der künftig durch Zielvereinbarungen gesteuerten Arbeitsagenturen sind, wird befürchtet, dass sich die Anstrengung der Arbeitsagenturen in der Praxis auf die Bedienung der ersten (oder der ersten beiden) Kategorien von Arbeitslosen konzentriert, bei denen schnell und ohne großen Aufwand die erforderlichen Erfolgszahlen erreicht werden können.

Inwiefern solche Folgen tatsächlich eintreten, muss jedoch als offen erachtet werden, weil in der skizzierten Argumentation die Ebene der *Umsetzung* (Implementation) der neuen Organisationsformen und der Arbeitsmarktmaßnahmen *vor Ort außer Acht gelassen wird*. Mit „Umsetzung“ ist hier zweierlei gemeint: Zunächst müssen die offiziellen Organisationsregeln von den *Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern*<sup>3</sup> *vor Ort* interpretiert und in konkrete Handlungen und Entscheidungen übersetzt werden, was im allgemeinen nicht ohne eine ‚eigenlogische‘ Interpretation der Organisationsregeln gemäß Handlungsroutinen sowie expliziten und impliziten Wissensbeständen geschehen kann. Des weiteren müssen auch die konkreten Ressourcen und Handlungsstrategien der *Arbeitslosen* (oder deren Fehlen) berücksichtigt werden, die die ‚Angebote‘ der Agenturen für Arbeit ebenfalls in spezifischer Weise interpretieren und in ihr Handeln einbauen. Das Projekt zielt darauf ab, die „Schnittstelle“ zwischen Arbeitsvermittlern/Fallmanagern und deren (implizitem oder explizitem) ‚Expertenwissen‘ und Handlungsregeln einerseits und der Wahrnehmung und Umsetzung (oder Nicht-Umsetzung) der ausgesprochenen und unausgesprochenen (d. h. von den Arbeitslosen ‚wahrgenommenen‘) Anforderungen der Arbeitsvermittler/Fallmanager an die Arbeitslosen in deren Handlungsstrategien näher zu untersuchen. Dabei soll (und kann) *nicht* die Wirksamkeit bestimm-

---

2 Daneben gibt es auch Maßnahmen, die potenzielle Arbeitgeber adressieren wie die (wenig erfolgreichen und daher demnächst wieder eingestellten) ‚Job-Floater‘, sowie Maßnahmen, sich nicht speziell auf Arbeit Suchende bzw. Arbeitslose richten wie die Einführung von ‚Midi-Jobs‘ (also die Reduzierung von Sozialversicherungsbeiträgen der Beschäftigten in niedrig entlohnten Tätigkeiten).

3 Im Folgenden wird aus Gründen der Lesbarkeit meist nur die grammatikalisch männliche Form von Personenbezeichnungen verwendet. Selbstverständlich sollen in die Untersuchung grundsätzlich weibliche und männliche Personen berücksichtigt werden.

ter Maßnahmen erforscht werden; Ziel ist vielmehr herauszufinden, wie die Arbeitsvermittler aus der Vielzahl von Maßnahmen jene auswählen, die sie Arbeitslosen empfehlen oder auferlegen, und wie die Arbeitslosen mit diesen Empfehlungen (oder auch der Tatsache, dass bestimmte Maßnahme nicht empfohlen werden) umgehen und was gegebenenfalls ihre eigenen Handlungsstrategien sind, die diesen Empfehlungen entsprechen oder ‚zuwiderlaufen‘.

Von besonderem Interesse ist dabei, dass im Zuge der Organisationsreform die Entscheidungen und Handlungsmuster der Arbeitsvermittler bzw. Fallmanager durch neue ‚Expertensysteme‘ gelenkt werden sollen: Das ‚Differenzierungstool‘, mit dessen Hilfe die „Kunden“ der Agenturen bzw. ARGEn klassifiziert werden, die Profiling-Instrumente, durch die Vermittlungshemmnisse bzw. deren Fehlen ermittelt werden sollen, und schließlich die gegenwärtig in der ersten Erprobung befindlichen ‚Handlungsprogramme‘, durch die Leistungen bzw. Eingliederungsmaßnahmen auf die Situation der Arbeitslosen ausgerichtet werden sollen. Doch auch diese ‚Expertensysteme‘ müssen jeweils den lokalen Erfordernissen ‚vor Ort‘ angepasst werden und lassen den Arbeitsvermittlern bzw. Fallmanagern durchaus Spielräume, die diese mit ihrem ‚Expertenwissen‘ auffüllen müssen. Schließlich sind auch unbedingt die organisatorischen Rahmenbedingungen (Steuerungsmodi, Ressourcenallokation, Erfolgskriterien) zu beachten, die die Entscheidungen der Mitarbeiter der Arbeitsagenturen beeinflussen können.

Welche Ungleichheit erzeugende Wirkung diese Maßnahmen entfalten, hängt jedoch nicht nur von den Klassifikations- und Urteilssystemen des Personals der Arbeitsagenturen statt, sondern auch von der Wahrnehmung dieser Maßnahmen durch die Arbeitslosen bzw. Arbeit Suchenden und dem ‚Einbau‘ der Maßnahmen in Handlungsstrategien des betroffenen Personenkreises. Eine Fokussierung auf diesen Personenkreis scheint aus zwei Gründen geboten: *Erstens* werden die oben genannten (und weitere) Maßnahmen als ‚Aktivierung‘ verstanden, ohne dass bislang gesichertes Wissen über (angeblich) fehlende oder mangelnde ‚Aktivität‘ Arbeitsloser bzw. Arbeit Suchender verfügbar wäre (siehe auch Sinfield 2001 über die Problematik der Unterscheidung zwischen ‚passiven‘ und ‚aktiv[ierend]en‘ Maßnahmen). Tatsächlich ist aus Untersuchungen zur sog. „Armutsfalle“ bekannt, dass der Bezug von Sozialhilfe oder anderen Sozialleistungen den Betroffenen ermöglichen kann, eigene Handlungsspielräume zu entwickeln und zu entfalten (Ludwig 1996; Gebauer/Petschauer/Vobruba 2002); andererseits scheinen diese Untersuchungen die *ungleich verteilten Handlungsressourcen* der Individuen zu unterschätzen (Ludwig-Mayerhofer 1999). Es ist also dringend geboten, solche Handlungsressourcen bzw. ihr Fehlen mit Blick auf mögliche Angebote der Arbeitsagenturen und deren Einbau in Handlungsstrategien der Betroffenen zu untersuchen. *Zweitens* ist wenig über die *Partizipations- oder Einflusschancen* Arbeitsloser bzw. Arbeit Suchender bei der Zuteilung solcher Angebote bekannt. In Untersuchungen aus Dänemark etwa berichten Arbeitslose von relativ guten Möglichkeiten, bei der Erstellung des „handlungsplan“ (der in etwa der deutschen Eingliederungsvereinbarung entspricht) Einfluss auf die vereinbarten Maßnahmen zu nehmen und somit Vereinbarungen zu erzielen, die ihren eigenen Fähigkeiten und Bedürfnissen entsprechen; es bleibt jedoch zu erforschen, ob bzw. unter welchen Bedingungen sich solche Ergebnisse auf die Bundesrepublik übertragen lassen. Ferner bleibt zu untersuchen, in welchem Ausmaß in den Eingliederungsvereinbarungen enthaltene Maßnahmen umgesetzt werden – und zwar von beiden Seiten, den Arbeitslosen bzw. Arbeit Suchenden und den Arbeitsagenturen.

Die *rechtssoziologische* Dimension der Untersuchung ergibt sich aus der Tatsache, dass die Neuausrichtung der Arbeitsagenturen wesentlich an Leitbildern orientiert ist, die sich als Abkehr von der in der Arbeitsverwaltung lange dominierenden bürokratischen Konditionalprogrammierung zu einer Zielprogrammierung beschreiben lassen. Wie die damit eröffneten Ermessensspielräume zu beurteilen sind, bedarf jedoch näherer Untersuchung. Solche Spielräume erhöhen zwar die Flexibilität des Verwaltungshandelns, sind jedoch gerade deshalb auch geeignet, Rechtspositionen der Entscheidungsadressaten zu verringern, wenn nicht gleichzeitig die Angebote der Verwaltung sich an den Bedürfnissen und den Chancen der Betroffenen ausrichten, diese Angebote auch faktisch wahrzunehmen. Daher wird es wesentlich darauf ankommen, in welchem Ausmaß die Handlungsrountinen der Mitarbeiter der Arbeitsagenturen Partizipationschancen der Betroffenen bei Entscheidungen und Maßnahmen zulassen bzw. sie sogar – wo nötig – fördern oder nicht.

### *Forschungsdesign*

Die Untersuchungsthematik soll angesichts des weitgehend fehlenden Wissens über die relevanten Dimensionen sowohl auf der Seite der Arbeitsvermittler/Fallmanager (‚Expertenwissen‘; Klassifikationskriterien, Organisationsroutinen) als auch auf Seiten der Arbeitslosen bzw. Arbeit Suchenden (Handlungsressourcen, Partizipationschancen) mit qualitativen Forschungsmethoden bearbeitet werden. Diese Verfahren sollen standardisierte Verfahren, wie sie in vielen Projekten der Hartz-Evaluation eingesetzt werden, ergänzen; eine solche Ergänzung hat sich in den Sozialwissenschaften inzwischen vielfach als fruchtbar herausgestellt (Erzberger 1995; Erzberger/Kluge 1998). Nicht zuletzt können wichtige Wirkungsbeziehungen anders gar nicht erfasst werden, da die auf massenstatistischen Daten basierenden Verfahren die Dimensionen des Expertenwissens der Arbeitsvermittler und Fallmanager bzw. der ‚Definition der Situation‘ durch die Arbeitslosen und ihre Auswirkungen auf deren Handlungsstrategien nicht in ihrer ganzen Komplexität erfassen können. Als Erhebungsinstrumente werden dementsprechend vorrangig Leitfadenterviews eingesetzt, die bei den Arbeitslosen bzw. Arbeit Suchenden auch biographisch-narrative Anteile enthalten müssen.

Die Untersuchung ist ferner als *Panelstudie* anzulegen, um Veränderungsprozesse sowohl in den Agenturen für Arbeit (und gegebenenfalls ARGEn) als auch bei den Arbeitslosen in den Blick zu bekommen. Auf der Ebene der *Agenturen* bzw. ARGEn ist dies deshalb erforderlich, weil die Prozesse des organisatorischen Wandels (Umstellung auf KuZ, Einführung, Erprobung und Modifikation von ‚Differenzierungstools‘ und HP, Steuerung durch Zielvereinbarung) teilweise erst beginnen und auch vermutlich noch über einen längeren Zeitraum anhalten werden. Durch die Längsschnitlanlage können wichtige Aufschlüsse über die Möglichkeiten und Grenzen des organisatorischen Wandels gewonnen werden. Bei den *Arbeitslosen* sollen durch die Längsschnittuntersuchung (konkret also: eine Wiederholungsbefragung) zunächst die Handlungsstrategien und deren ‚Erfolg‘ untersucht werden; bei Langzeitarbeitslosen kann so auch erhoben werden, inwieweit Handlungsstrategien sich im Zeitverlauf (also zwischen Erst- und Zweitbefragung) geändert haben. Nicht zuletzt ist zu prüfen, ob solche Änderungen u. U. mit dem Wechsel von der Agentur zur ARGE bzw. von SGB III nach SGB II zusammenhängen; es geht also darum, wie die Arbeitslosen bei der Erstbefragung die von ihnen erwarteten Änderungen im Leistungsspektrum (und ihrer Lebenssituation) einschätzen und wie sie – gegebenenfalls – später damit tatsächlich umgehen. Ebenfalls von Bedeutung ist die Frage, inwieweit Arbeitslose die Aussichten auf die (reduzierten und bedarfsgeprüften)

Leistungen nach SGB II als zusätzlichen Anreiz zu einer schnellen Arbeitsaufnahme wahrnehmen.

Damit kann auch ein wichtiger Aspekt der Organisationsreformen zumindest in Teilen aufgehehlt werden, nämlich die (aus der Sicht der Arbeitslosen möglicherweise künstliche) Einteilung von Arbeitslosigkeitsverläufen in „SGB-III-Zeit“ und „SGB-II-Zeit“.

Es bietet sich an, die Untersuchung zunächst in Form regionaler „Fallstudien“ durchzuführen. Dabei sollten zunächst etwa zehn Agenturbezirke mit unterschiedlichen Arbeitsmarktbedingungen ausgewählt und hinsichtlich der organisatorischen Umsetzung der Arbeitsmarktreformen analysiert werden; bei der Auswahl können Arbeiten aus dem IAB zur Typisierung von Arbeitsmarktregionen herangezogen werden (Blien et al. 2004).

Zur Vermeidung von Selektionseffekten sollte bei den Arbeitslosen/Arbeit Suchenden eine *Zugangsstichprobe* gezogen werden.<sup>4</sup> Der Befragungszeitpunkt könnte etwa zwei bis drei Monate nach Eintritt der Arbeitslosigkeit liegen, um (a) eine Überrepräsentation von Personen mit geringen Arbeitsmarktchancen zu vermeiden<sup>5</sup> und (b) eine relativ zeitnahe Bewertung der ersten Kontakte der Betroffenen mit den Arbeitsagenturen erhalten zu können.

Es dürfte sinnvoll sein, etwa 5 bis 6 Mitarbeiter pro Arbeitsagentur (und gegebenenfalls ARGE) auf unterschiedlichen Hierarchiestufen (mit einem Schwerpunkt bei den „front end“-Mitarbeitern, also den Arbeitsvermittlern und Fallmanagern) und die gleiche Zahl Arbeit Suchender bzw. Arbeitsloser zu befragen. (Genauere Fallzahlen können allerdings gemäß den Kriterien qualitativer Forschung nicht vorab festgelegt werden, sondern werden im Forschungsprozess selbst entwickelt.) Da das Design in der Auswahl der Agenturbezirke gezielt eine Variation hinsichtlich der Arbeitsmarktsituation (also der ‚Umwelt‘, in der Agenturen bzw. ARGE und Arbeitslose operieren) vorsieht, soll die Variation bei den zu befragenden Arbeitslosen durch Beschränkung auf die Altersgruppe der 30- bis 40jährigen reduziert werden.

*Ausblick:* Tiefer gehende Analysen könnten durchgeführt werden, indem *Gespräche* zwischen den Beratern in den Arbeitsagenturen und den Arbeitslosen analysiert werden. Durch solche Analysen könnten die hier vorrangig interessierenden Merkmale simultan analysiert werden, also die Klassifikations- und Entscheidungskriterien der Mitarbeiter der Arbeitsagenturen einerseits und die (Aus-)Handlungsstrategien der Arbeitslosen andererseits. Voraussetzung wäre, dass die Gespräche auf Tonband aufgezeichnet (und anschließend transkribiert) werden können; dies müsste unter Gesichtspunkten des Datenschutzes (sowie der Teilnahmebereitschaft und schließlich der möglichen Beeinflussung der Gespräche durch die Aufzeichnung) geprüft werden. Die Gespräche müssten mit konversationsanalytischen Verfahren ausgewertet werden, wie sie bereits erfolgreich in der Analyse von Institutionen und von Expertenentscheidungen eingesetzt wurden (Boden/Zimmerman 1991; Drew/Heritage 1992; Mehan et al. 1986). *Dieser Schritt ist jedoch nicht Gegenstand des vorliegenden Pro-*

---

4 Die große Mehrheit der bisherigen Untersuchungen Arbeitsloser war am Arbeitslosenbestand oder an Abgängern aus Arbeitslosigkeit orientiert (siehe nur zuletzt Cramer et al. 2002). Gerade im Bestand sind aber jene Personen, die schnell aus der Arbeitslosigkeit ausscheiden, deutlich unterrepräsentiert.

5 Arbeit Suchende, bei denen Arbeitslosigkeit gar nicht eintritt oder nur sehr kurz dauert, sind damit allerdings ausgeschlossen. Angesichts des Aufwands, der mit qualitativen Erhebungen und Auswertungen verbunden ist, scheint diese kleine Einschränkung hinnehmbar.

*jekts; er sollte erst zu einem späteren Zeitpunkt angegangen werden, sofern er aufgrund der genannten Restriktionen überhaupt durchführbar ist.*

### *Literatur*

- Blien, Uwe/Hirschenauer, Franziska/Arendt, Manfred/Braun, Hans Jürgen/Gunst, Dieter-Michael/ Kilcioglu, Sibel/Kleinschmidt, Helmut/Musati, Martina/Roß, Hermann/Vollkommer, Dieter/Wein, Jochen, 2004: Typisierung von Bezirken der Agenturen für Arbeit, in: Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung 37, 146-175.
- Boden, Deirdre/Zimmerman, Don (Hrsg.), 1991: Talk and Social Structure: Studies in Ethnomethodology and Conversation Analysis. Cambridge: Polity Press.
- Cramer, Ralph/Gilberg, Reiner/Hess, Doris/Marwinski, Karen/Schröder, Helmut/Smid, Menno, 2002: Suchintensität und Einstellungen Arbeitsloser (BeitrAB 261). Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit
- Drew, Paul/Heritage, John (Hrsg.), 1992: Talk at Work. Interaction in Institutional Settings. Cambridge: Cambridge University Press.
- Erzberger, Christian: Die Kombination von qualitativen und quantitativen Daten: Methodologie und Forschungspraxis von Verknüpfungsstrategien. In: ZUMA-Nachrichten. 1995. 35-60
- Erzberger, Christian/Kelle, Udo: Qualitativ vs. Quantitativ? Wider den Traditionalismus methodologischer Paradigmen. In: Soziologie. 1998. 45-54
- Gebauer, Ronald/Petschauer, Hanna/Vobruba, Georg, 2002: Wer sitzt in der Armutsfalle? Selbstbehauptung zwischen Sozialhilfe und Arbeitsmarkt, Berlin.
- Ludwig, Monika, 1996: Armutskarrieren, Opladen.
- Ludwig-Mayerhofer, Wolfgang, 1999: Handlungsbeschränkungen und Handlungsspielräume in der Armut. Theoretische und empirische Perspektiven, in: Claudia Honegger, Stefan Hradil und Franz Traxler (Hrsg.), Grenzenlose Gesellschaft? (Teil 2), Frankfurt/New York, 67-82.
- Mehan, Hugh/Hertweck, A./Meihls, J. L. (1986): Handicapping the Handicapped: Decision Making in Students' Educational Careers. Stanford: Stanford University Press.
- Sinfield, Adrian, 2001: Managing Social Security for What?, in: Danny Pieters (Hrsg.), Confidence and Changes: Managing Social Protection in the New Millennium, London, The Hague, New York, 143-161.