

Hirseland, Andreas; Kerschbaumer, Lukas; Küsters, Ivonne; Trappmann, Mark

**Research Report**

## Langzeitleistungsbeziehende im SGB II: Unerwartete Übergänge in bedarfsdeckende Arbeit

IAB-Kurzbericht, No. 20/2019

**Provided in Cooperation with:**

Institute for Employment Research (IAB)

*Suggested Citation:* Hirseland, Andreas; Kerschbaumer, Lukas; Küsters, Ivonne; Trappmann, Mark (2019) : Langzeitleistungsbeziehende im SGB II: Unerwartete Übergänge in bedarfsdeckende Arbeit, IAB-Kurzbericht, No. 20/2019, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), Nürnberg

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/216711>

**Standard-Nutzungsbedingungen:**

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

**Terms of use:**

*Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.*

*You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.*

*If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.*

# IAB-KURZBERICHT

Aktuelle Analysen aus dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

20|2019

## In aller Kürze

- Wie kann erwerbsfähigen SGB-II-Leistungsberechtigten mit multiplen Arbeitsmarkthemmnissen die Aufnahme einer bedarfsdeckenden Beschäftigung am ersten Arbeitsmarkt gelingen? Dieser Schritt erfolgt meist in einer Lebensphase hoher Motivation und hohen Selbstvertrauens, in der die Betroffenen (wieder) in der Lage sind, Eigeninitiative zu zeigen.
- Formale und standardisierte Bewerbungen scheitern häufig an den aus dem Lebenslauf ersichtlichen Brüchen und Hemmnissen. Dagegen gelingt die Integration eher über kreative Formen von Initiativbewerbungen, über die Nutzung von Netzwerken und persönliche Empfehlungen.
- Zudem erfordert ein solcher Übergang aber auch eine günstige Gelegenheit. Diese bietet sich häufiger in weniger formalisierten und kompetitiven Kontexten, so etwa bei inhabergeführten Unternehmen oder im Bereich sozialer Dienstleistungen mit hohem Arbeitskräftebedarf. Dabei kommt es auch darauf an, ob die Arbeitsuchenden einen Job als passend wahrnehmen.
- Aufgrund unserer Ergebnisse empfehlen wir, bei der Arbeitsvermittlung Langzeitleistungsbeziehender drei Punkte zu verfolgen: eine stärker individualisierte Beratung, die auch an nicht zertifizierten Neigungen und Fähigkeiten anknüpft; eine fallweise Stabilisierung durch Förderung sozialer Integration und Teilhabe sowie die systematische Schaffung von Gelegenheiten zur Kontaktaufnahme mit potenziellen Arbeitgebern.

## Langzeitleistungsbeziehende im SGB II

# Unerwartete Übergänge in bedarfsdeckende Arbeit

von Andreas Hirseland, Lukas Kerschbaumer, Ivonne Küsters und Mark Trappmann

**Der Bezug von Grundsicherungsleistungen nach dem SGB II ist häufig von langer Dauer. Insbesondere gilt dies für einen „harten Kern“ von erwerbsfähigen Leistungsberechtigten mit multiplen Arbeitsmarkthemmnissen, bei denen ein Übergang in bedarfsdeckende Erwerbstätigkeit sehr unwahrscheinlich ist. Anhand einer qualitativen Explorationsstudie mit Betroffenen gehen wir der Frage nach, welche individuellen und strukturellen Faktoren dazu beitragen, dass ein Teil dieser Hilfebedürftigen den Leistungsbezug dennoch durch die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit verlassen kann – entgegen aller statistisch basierten Prognosen.**

Die Zahl der Personen, die in Deutschland Leistungen nach dem Sozialgesetzbuch II (SGB II) beziehen, lag seit Einführung der Grundsicherung für Arbeitsuchende im Jahr 2005 stets bei mehr als 5,6 Millionen, die der erwerbsfähigen

Leistungsberechtigten im Alter von 15 bis 65 Jahren immer bei mehr als 3,9 Millionen. In vielen Fällen sind die individuellen Bezugsdauern sehr lang. Etwa eine Million Personen hat die Leistungen der Grundsicherung durchgehend seit ihrer Einführung erhalten (Seibert et al. 2017). Diese Zahlen zeigen aber auch, dass es langfristig einige Bewegung gibt, und die überwiegende Mehrheit der Grundsicherungsbeziehenden es zumindest zeitweise schafft, den Leistungsbezug zu verlassen.

Auf Basis der IAB-Längsschnittbefragung Panel „Arbeitsmarkt und soziale Sicherung“ (PASS, vgl. Infobox 1 auf Seite 2 und Trappmann et al. 2019) wurde in der Vergangenheit untersucht, welche Faktoren die Chancen erwerbsfähiger Leistungsberechtigter beeinträchtigen, wieder eine Arbeit zu finden, die sie aus dem Grundsicherungsbezug herausführt. Dabei wurden acht zentrale Faktoren identifiziert, die einen solchen

## Datenbasis PASS sowie Fallauswahl und Methodik der qualitativen Studie

Das Panel „Arbeitsmarkt und soziale Sicherung“ (PASS) ist eine jährliche Haushaltsbefragung mit den Schwerpunktthemen Arbeitsmarkt, Armut und soziale Sicherung. Haushalte von Arbeitslosengeld-II-Beziehern sind überrepräsentiert. Dadurch sind vertiefende Analysen von Grundsicherungsempfängern möglich. Detaillierte Informationen zu PASS finden sich bei Trappmann et al. (2019).

Für die hier vorliegenden Auswertungen werden Daten aus der 7. und 8. Welle verwendet, die in den Jahren 2013 und 2014 erhoben wurden. Insgesamt nahmen jeweils zwischen 13.000 und 14.000 Personen daran teil. Davon wurden für diesen Bericht jene 2.420 Personen untersucht, die an den beiden aufeinander folgenden Wellen teilgenommen und in Welle 7 Arbeitslosengeld II bezogen haben, nicht oder höchstens im Umfang eines Minijobs erwerbstätig und keine Schüler waren. Diese 2.420 Personen sind repräsentativ für die Gruppe der erwerbsfähigen SGB-II-Leistungsbeziehenden ohne Schüler und im Umfang von mehr als einem Minijob Beschäftigten zum Zeitpunkt der Erhebung.

Von diesen 2.420 Personen wiesen 1.752 Personen entweder drei und mehr Arbeitsmarkthemmnisse oder bestehenden Langzeitleistungsbezug und zusätzlich ein weiteres Hemmnis auf. Einen erwartungswidrigen Übergang in bedarfsdeckende Erwerbstätigkeit vollzogen diese Personen dann, wenn Sie in Welle 8 sowohl den Arbeitslosengeld-II-Bezug beendet haben als auch sozialversicherungspflichtig erwerbstätig oder selbstständig mit einem Einkommen von mehr als 450 Euro waren. Das trifft für 66 (ungewichtet 3,8 Prozent) dieser Personen zu, die vollständig für die vorliegende Studie kontaktiert wurden. Die Hälfte von ihnen hat sich an der qualitativen Explorationsstudie beteiligt.

Für diese vertiefende qualitative Untersuchung wurden Techniken des biografisch-narrativen Interviews (Schütze 1983) mit problemzentrierten Nachfragen (Witzel/Reiter 2012) zum Übergangsprozess in Beschäftigung kombiniert. Gegenstand der Interviews waren sowohl Biografie und Vorgeschichte der Arbeitsaufnahme als auch insbesondere eine möglichst detaillierte Darstellung der Prozesse und Akteure, die an dem jeweiligen Übergang in Beschäftigung beteiligt waren. Zur Rekonstruktion der für den Übergang relevanten Akteursbeziehungen wurden zudem modifizierte Verfahren zur Erhebung egozentrierter sozialer Netzwerke (Hollstein/Straus 2006) eingesetzt. Im Mittelpunkt stand das Zusammenwirken aller für den Übergang in Beschäftigung prozessrelevanten Akteure und deren Rolle beziehungsweise deren spezifischer Einfluss auf die Befragten und den Übergang in Arbeit.

Die so gewonnenen Daten wurden mit biografieanalytischen (Fischer-Rosenthal/Rosenthal 1997) und sinnrekonstruktiven (Oevermann et al. 1979; Wernet 2009) hermeneutischen Verfahren interpretiert. Die leitende analytische Perspektive war die Frage nach der jeweiligen „Bedingung der Möglichkeit“ für die beobachteten unerwarteten Übergänge in Beschäftigung – das heißt die Annahme, dass jedes Handeln voraussetzungsvoll ist und bestimmte Ereignisse nur in bestimmten sozialen Kontexten stattfinden können (White 2008). Durch systematische Fallvergleiche wurden schließlich fallübergreifende Handlungs- und Interaktionsmuster sowie übergangsförderliche Kontextbedingungen identifiziert.

Aufgrund des Kriteriums der Stichprobenziehung – erfolgreiche Übergänge in Beschäftigung – und der damit verbundenen kleinen Fallzahlen, wurden Merkmale wie etwa regionale Variationen der Arbeitsmarktbedingungen nicht systematisch in die Samplebildung, gleichwohl aber ex-post in die Fallanalyse einbezogen. Um herauszufinden, was die hier untersuchte Gruppe der „Erfolgreichen“ möglicherweise von jenen unterscheidet, die im Untersuchungszeitraum keine Arbeit gefunden haben, wurde auch nach Kontrastmerkmalen gesucht. Aufgrund der längsschnittlich an der Biografie der untersuchten Fälle ausgerichteten Methode war es möglich, eine sogenannte „Within-Subject-Variation“ zu beobachten, also Unterschiede zwischen früheren erfolglosen Versuchen, Arbeit zu finden und dem letztlichen Erfolg.

Zur weiteren Absicherung der Befunde wurden aus dem PASS mittels Matching auch sogenannte Statistische Zwillinge gezogen, die bis auf den Übergang in Arbeit den jeweiligen Fällen aus der Zielgruppe entsprachen. Die Befragung dieser Fälle ergab im Vergleich mit den bei der „Within-Subject-Analyse“ auffindbaren Mustern keine weiteren Variationen.

Übergang erschweren (Achatz/Trappmann 2011; Beste/Trappmann 2016): Langzeitleistungsbezug, schwerwiegende gesundheitliche Einschränkungen, ein Alter von über 50 Jahren, schlechte Deutschkenntnisse, fehlende Schulabschlüsse, fehlende Ausbildungsabschlüsse, die Pflege von Angehörigen und die Betreuung von Kindern unter 18 Jahren, insbesondere von Kleinkindern unter drei Jahren. Empirisch zeigt sich, dass Kinderbetreuung immer noch vor allem die Erwerbsaufnahmen von Frauen einschränkt.

Fast alle dieser Faktoren kommen unter SGB-II-Leistungsbeziehenden im erwerbsfähigen Alter häufiger vor als in der übrigen Bevölkerung. Nur 5 Prozent von ihnen weisen keines der erwähnten Hemmnisse auf, 17 Prozent haben ein Hemmnis, bei 32 Prozent sind es zwei und die restlichen 46 Prozent – also beinahe die Hälfte – weisen drei oder mehr Hemmnisse auf (Beste/Trappmann 2016).

Für Leistungsbeziehende mit solchen multiplen Risikofaktoren ist die statistisch vorhergesagte Wahrscheinlichkeit, den Grundsicherungsbezug durch eigene Arbeitsaufnahme innerhalb eines Jahres zu verlassen, äußerst gering. Beim Vorliegen zweier Hemmnisse beträgt sie noch rund 8 Prozent, bei drei Hemmnissen halbiert sie sich auf 4 Prozent und bei vier Hemmnissen auf 2 Prozent. Die Gründe hierfür sind vielfältig. Der Aufsatz von Beste und Trappmann fokussiert dabei ebenso wie der hier vorliegende Bericht nicht nur auf Arbeitslose im SGB II nach Definition der Bundesagentur für Arbeit – das sind nur etwa 40 Prozent der erwerbsfähigen Leistungsbeziehenden –, sondern bezieht auch Leistungsbeziehende ein, die aufgrund von Maßnahmeteilnahmen, Krankheit oder Betreuung Angehöriger (temporär) nicht als arbeitslos erfasst werden.

Ein Hindernis besteht in der Schwierigkeit, überhaupt eine Beschäftigung auf dem ersten Arbeitsmarkt zu finden. Einerseits können Misserfolgserlebnisse bei früheren Bewerbungsverfahren bei den Langzeitleistungsbeziehenden zu Resignation und Mutlosigkeit führen. Andererseits stehen Arbeitgeber Bewerbungen von Personen mit atypischen, lückenhaften Erwerbsbiografien oftmals skeptisch gegenüber, möchten sie doch damit assoziierte Einstellungsrisiken möglichst vermeiden. Selbst bei Aufnahme einer Erwerbstätigkeit ergibt

sich eine weitere Hürde aus dem Beschäftigungsumfang und dem erzielten Lohn: Um die Hilfebedürftigkeit zu überwinden, müssten Leistungsbeziehende ein Einkommen generieren, das über der Bedürftigkeitsschwelle der Grundsicherung liegt – und diese variiert je nach Zusammensetzung der Bedarfsgemeinschaft, in der sie leben.

## Arbeitsaufnahmen aus der Grundsicherung

Vor diesem Hintergrund stellt sich die Frage, wie Personen aus dem sogenannten harten Kern der erwerbsfähigen Langzeitleistungsbeziehenden mit multiplen Risikofaktoren durch Vermittlungsleistungen unterstützt werden können, damit Übergänge in möglichst bedarfsdeckende Beschäftigungsverhältnisse auf dem ersten Arbeitsmarkt besser gelingen. Leider sind derartige Übergänge angesichts der offensichtlich schlechten Integrationschancen für Personen mit mehreren Vermittlungshemmnissen so selten, dass sie sich selbst in einer großen quantitativen Erhebung wie PASS einer rein statistischen Analyse ihres Zustands entziehen. In den Erhebungswellen 7 und 8 (2013 und 2014), die als Auswahlgrundlage für diese Studie dienten, gelang dies nur 66 von 1.752 Grundsicherungsempfängern mit multiplen Risikofaktoren. Da wegen der kleinen Fallzahlen keine statistisch belastbaren Befunde ermittelbar sind, haben wir diese Übergänge anhand von Fallstudien exploriert. Explorative Studien verfolgen das Ziel, bisher noch nicht erfasste Daten, Problemfelder und Zusammenhänge aufzuspüren. Diese müssen nicht notwendig repräsentativ sein, sollten jedoch entweder zu Hypothesen für weitere Forschungen führen oder mögliche praxisbezogene Handlungs- beziehungsweise Interventionsbedarfe aufzeigen können.

Im Rahmen der vorliegenden Studie wurden die genannten 66 Personen im Jahr 2015 kontaktiert und um ein ausführliches qualitatives Interview gebeten, in dessen Zentrum der erfolgreiche Arbeitsmarktübergang stand. Mit 33 dieser Personen, also genau der Hälfte, konnte schließlich ein solches Interview geführt werden. Die Befragten bilden das gesamte Spektrum erwerbsfähiger Leistungsberechtigter mit multiplen Vermittlungs-

hemmnissen in der Grundsicherung ab. Je etwa zwei Drittel der befragten 15 Männer und 18 Frauen berichteten von gesundheitlichen Einschränkungen beziehungsweise wiesen fehlende schulische oder berufliche Abschlüsse auf. Elf Befragte haben einen Migrationshintergrund. Sieben von ihnen berichten von eingeschränkten deutschen Sprachkenntnissen. In sieben Fällen betreuten die Befragten Kinder und in einem Fall pflegebedürftige Angehörige. Sechs Befragte waren jünger als 30 Jahre, zwölf älter als 50 Jahre. Die Arbeitslosigkeitsdauer lag zwischen drei und 16 Jahren.

Weiteren 68 der im PASS Befragten gelang zwar im Vergleich der beiden Befragungszeitpunkte ebenfalls eine Arbeitsaufnahme. Diese war jedoch nicht bedarfsdeckend, sodass die Bedarfsgemeinschaft weiterhin aufstockende Leistungen des SGB II in Anspruch nehmen musste. Diese Personen wurden im Rahmen der vertiefenden Studie nicht befragt. Jedoch lassen sich Unterschiede zwischen Arbeitsaufnahmen, die zu einem Verlassen des Grundsicherungsbezugs führten und solchen Arbeitsaufnahmen, die mit dem Bezug aufstockender Grundsicherungsleistungen einhergehen, relativ gut anhand der quantitativen Daten des PASS analysieren (vgl. Tabelle T1).

Ein wesentlicher Grund dafür, ob die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit auch zum Verlassen des Grundsicherungsbezugs führt, liegt sicherlich in

T1

### Merkmale der Personen mit bedarfsdeckender und nicht bedarfsdeckender Arbeitsaufnahme im Panel „Arbeitsmarkt und soziale Sicherung“ (PASS) von Welle 7 auf Welle 8

	Bedarfsdeckende Arbeitsaufnahmen		Nicht bedarfsdeckende Arbeitsaufnahmen	
	absolut	Anteile <sup>1)</sup>	absolut	Anteile <sup>1)</sup>
Arbeitsaufnahmen	66	100 %	68	100 %
Umfang				
Vollzeit	40	63 %	17	27 %
Teilzeit	24	37 %	45	73 %
Keine Angabe	2	–	6	–
Mittlerer Stundenlohn	9,80 Euro		8,20 Euro	
Typ der Bedarfsgemeinschaft				
Alleinstehend	25	38 %	10	15 %
Alleinerziehend	17	26 %	26	38 %
Paar ohne Kind	6	9 %	14	20 %
Paar mit Kind	18	27 %	18	26 %

<sup>1)</sup> bezogen auf die gültigen Angaben

Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis des Panels „Arbeitsmarkt und soziale Sicherung“ (PASS), Welle 8, ungewichtet. © IAB

der Größe beziehungsweise Zusammensetzung der Bedarfsgemeinschaft. Aus dieser ergibt sich letztlich die jeweils unterschiedliche Höhe des für alle Mitglieder bedarfsdeckenden Grundsicherungsanspruchs. Vereinfacht: Besteht eine Bedarfsgemeinschaft aus vielen nicht arbeitenden Mitgliedern, reicht das Erwerbseinkommen nur eines Beschäftigten zumeist nicht aus, um den Gesamtbedarf zu decken. Auch wirken sich natürlich der Umfang einer Erwerbstätigkeit – ob in Vollzeit oder Teilzeit – sowie der erzielte Stundenlohn auf die Höhe des jeweiligen Einkommens aus. Dementsprechend wenig überraschend sind die Befunde aus Tabelle T1. Beschäftigungsaufnahmen, die bedarfsdeckend sind, werden in fast zwei Drittel der Fälle in Vollzeit ausgeübt, während nicht bedarfsdeckende Arbeitsaufnahmen überwiegend Teilzeitbeschäftigungen betreffen. Auch ist der Stundenlohn bei bedarfsdeckenden Arbeitsaufnahmen mit durchschnittlich 9,80 Euro beträchtlich höher als der bei nicht bedarfsdeckenden (8,20 Euro). Zudem gelangen bedarfsdeckende Arbeitsaufnahmen überproportional häufig Alleinstehenden (38 % gegenüber 15 % bei den nicht bedarfsdeckenden Arbeitsaufnahmen).

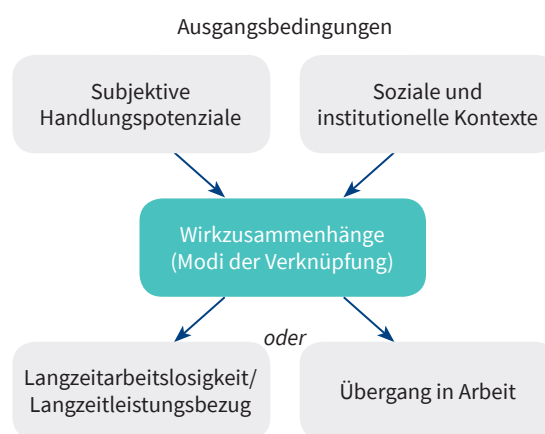
### Das Zusammenwirken von individuellem Handlungspotenzial und Kontext

Vielfach stehen bei der Diskussion der Langzeitarbeitslosigkeit die in der Person und ihren jeweiligen Lebensumständen begründeten Vermittlungshemmnisse im Vordergrund. Ihre immer auch vorhandenen, oftmals jedoch formal nicht nachweisbaren Fähigkeiten, Talente und Problembewältigungskapazitäten, die sie im Laufe ihrer Biografie erworben und entwickelt haben, werden dagegen weniger beachtet. Doch erst aus der jeweiligen „Mischung“ beider Aspekte ergeben sich die individuell vorhandenen subjektiven Handlungspotenziale, die sich unter bestimmten Umständen als mehr oder weniger förderlich für eine Beteiligung am Arbeitsleben erweisen. Hinsichtlich des Arbeitsmarktes sind subjektive Handlungspotenziale stets im Zusammenhang mit sozialen und institutionellen Kontexten zu betrachten (vgl. Abbildung A1) – etwa der jeweiligen Aufnahmefähigkeit des Arbeitsmarktes, vorhandenen Verkehrs- und gegebenenfalls Be-

treuungsinfrastrukturen, der Art der Einbindung in soziale Netzwerke und dergleichen mehr. Jeweils für sich genommen ist weder die Kenntnis individueller Handlungspotenziale noch der jeweiligen Kontexte allein hinreichend, um verstehen zu können, wie es zu den von uns untersuchten Übergängen in Beschäftigung kommen konnte. Letztlich entscheidend hierfür ist das Feld derjenigen Aktivitäten und ihrer jeweiligen Voraussetzungen (Wirkzusammenhänge), die dazu führen, dass es zu einer Kontaktaufnahme mit potenziellen Arbeitgebern, zu einem erfolgreichen Vorstellungsgespräch, einem entsprechenden Vertragsabschluss und schließlich zu einer nachhaltigen Arbeitsaufnahme kommen kann (vgl. Abbildung A1).

A1

### Ausgangsbedingungen und Wirkzusammenhänge beim Übergang in Arbeit



### Welche Faktoren haben zu unerwarteten Übergängen beigetragen?

Zum besseren Verständnis der in der Studie untersuchten unerwarteten Übergänge in Beschäftigung ist es hilfreich, sich kurz die bekannten Befunde zu den Auswirkungen von Langzeitarbeitslosigkeit (und Hilfebedürftigkeit) vor Augen zu führen (Jahoda et al. 1975; Fryer 1986). Langzeitarbeitslosigkeit führt oftmals zu einer Erfahrung des Sinnverlusts, zu Gefühlen von Nutzlosigkeit und zum Verlust von Selbstvertrauen, was mit dem Verlust einer strukturierten Lebensführung einhergehen kann. Mit anderen Worten: Es besteht das Risiko einer mehr oder weniger weitreichenden Entkopplung von allgemeinen Lebensgewohnheiten und zunehmender sozialer Isolation.

Davon blieben auch viele der von uns untersuchten Fälle nicht verschont, die zurückblickend von Phasen des Rückzugs, depressiven Verstimmungen und anderen Krankheitsepisoden oder Deprivationen berichteten. Andererseits steht auch das Leben während andauernder Arbeitslosigkeit nicht still, etwa weil zu betreuende Kinder größer, Krankheiten überwunden oder neue, manchmal hilfreiche Bekanntschaften geschlossen werden. Entsprechend zeigen sich in den Fallanalysen viele unterschiedliche Wege aus der Langzeitarbeitslosigkeit, je nach persönlichen Umständen (subjektiven Handlungspotenzialen), Kontexten und entsprechend unterschiedlichen Strategien beziehungsweise Wirkzusammenhängen (Modi der Verknüpfung), die schließlich zu den hier untersuchten statistisch unerwarteten Übergängen in ungeforderte Beschäftigung geführt haben. Dass diese auch mit einer Beendigung des Leistungsbezugs einhergingen, ist wegen des Bedarfsgemeinschaftsprinzips im Leistungsrecht des SGB II auch auf die Besonderheiten der jeweiligen Bedarfsgemeinschaftskonstellationen zurückzuführen. Daher befinden sich in der untersuchten Gruppe überwiegend Singles oder Alleinerziehende mit höchstens einem anspruchsberechtigten Kind.

Unsere Fallrekonstruktionen ergeben, dass es den „Königsweg“ aus der Langzeitarbeitslosigkeit heraus nicht gibt. Dennoch lassen sich durch systematische Fallvergleiche verschiedene Dimensionen herausarbeiten, die zur Bewältigung des Übergangsproblems beigetragen haben. Abstrakt betrachtet erfordern Übergänge folgende Voraussetzungen:

- Motivation: Einerseits müssen die Langzeitleistungsbeziehenden bereit und in der Lage sein, eine bestimmte Arbeitstätigkeit aufzunehmen. Andererseits müssen Arbeitgeber einen entsprechenden Bedarf aufweisen (der nach Branchen und regionalen Arbeitsmarktverhältnissen variiert) und letztlich auch die Bereitschaft beziehungsweise Motivation, es mit einem dieser Bewerber oder Bewerberinnen „zu versuchen“.
- Information: Hier geht es um die Kenntnis von (potenziellen) Stellen, ihrer arbeitsinhaltlichen wie formellen und informellen Ausgestaltung (Arbeitsumfeld) sowie um Wege der Bewerbung, die den Arbeitgeber vom Arbeitsangebot in Kenntnis setzen.
- Kompetenz: Neben der allgemeinen Arbeitsfähigkeit sind arbeitsinhaltliche und soziale (kooperationsbezogene) Fähigkeiten, aber auch arbeitsbezogene Entscheidungs- und Gestaltungs Kompetenzen erforderlich.
- Interaktion/Kommunikation: Anbahnung und Abschluss eines Arbeitsverhältnisses vollziehen sich konkret durch eine Reihe kommunikativer Schritte. Von besonderer Bedeutung sind letztlich die Vorstellungsgespräche, die als performative face-to-face Situationen besondere Aufschlüsse über die persönliche Kompatibilität zwischen Bewerbern und (zukünftigen) Arbeitgebern geben können.

## Motivation und günstiger Zeitpunkt

Auffällig ist, dass entgegen der gesetzlichen Annahme und Erwartung einer prinzipiell jederzeitigen Verfügbarkeit für den Arbeitsmarkt, die beobachteten unerwarteten Übergänge in Beschäftigung keinesfalls zu beliebigen Zeitpunkten im Biografieverlauf stattfanden. Sie waren vielmehr stark abhängig von der Dynamik biografischer Entwicklungen und vom Vorliegen bestimmter, insbesondere motivationaler Voraussetzungen.

So fanden die Arbeitsaufnahmen dann statt, wenn sie den Betroffenen subjektiv passend erschienen, wenn sie (wieder) Mut gefasst hatten und sich stark genug und in der Lage fühlten, zu erwartende Arbeitsanforderungen auch bewältigen zu können. In diesen Phasen gesteigerten Selbst- und Zukunftsvertrauens gelang es den Betroffenen auch, ihre bestehenden Vermittlungshemmnisse nicht als unüberwindbare Hürde auf dem Weg (zurück) in ein Beschäftigungsverhältnis wahrzunehmen. Vielmehr legten sie im Umgang mit ihren jeweiligen Hemmnissen eine erstaunliche Flexibilität und Kreativität an den Tag. Insbesondere gingen sie mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen so um, dass diese den Anforderungen einer Beschäftigungsaufnahme nicht im Wege standen oder gar zu bislang unentdeckten Stärken wurden:

Beispiel Logistik: Wer nicht schwer heben kann, organisiert sein Arbeitsumfeld so, dass Schweres unten, Leichtes oben steht und Transportwege kurz und ohne Hindernisse sind. Andere Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen sind dankbar für die Erleichterungen.

Beispiel Verkauf: Mangelnde Deutschkenntnisse werden dadurch ausgeglichen, dass die eigene nicht deutsche Muttersprache im Verkauf als neue Serviceleistung für nicht deutschsprachige Kunden und Kundinnen angeboten wird.

Bemerkenswert ist auch, dass sich die an der Untersuchung beteiligten Langzeitleistungsbeziehenden bei ihren unerwarteten Arbeitsaufnahmen durchaus „wählerisch“ zeigten. Neben dem subjektiv richtigen Zeitpunkt war also auch das Vorhandensein einer als passend empfundenen Arbeit Voraussetzung für die beobachteten Arbeitsaufnahmen. Das mag zunächst verblüffen, könnte man gemeinhin doch davon ausgehen, dass angesichts ihrer Lage jede Arbeit besser sei als keine. Dennoch ist dieses Vorgehen aus subjektiver Perspektive durchaus nachvollziehbar und rational.

Wer während der lange andauernden Phase der Arbeitslosigkeit und des Hilfebezugs zum Beispiel negative Erfahrungen mit Kurzzeitbeschäftigungen, Probearbeiten und anderen integrationsbezogenen, aber letztlich erfolglosen Maßnahmen gemacht hat, entwickelt oft ein besonderes Gespür dafür, welche Tätigkeit und welches Arbeitsumfeld dazu angetan erscheinen, sich trotz bestehender Einschränkungen bewähren zu können – was sich auch positiv auf die Nachhaltigkeit der Beschäftigungsverhältnisse auswirkte. Ziel dabei ist, nach Möglichkeit weitere Misserfolgserlebnisse zu vermeiden und eine möglichst gesicherte, an Kontinuität orientierte Zukunftsperspektive zu gewinnen. Hilfe- oder Maßnahmenangebote der Jobcenter wurden oftmals als sinnlos, manchmal sogar als belastend oder gar schikanös wahrgenommen. Wenn sie sich aber an einem von den Betroffenen für erstrebenswert, leistbar und machbar gehalten, teils auch mit Vermittlungsfachkräften gemeinsam entwickelten Zukunftsplan orientierten, wurden sie als ermutigend und unterstützend für das Zustandekommen des Übergangs empfunden.

„Wählerisch“ zu sein ist in dem hier untersuchten Zusammenhang keineswegs gleichbedeutend mit überhöhtem Anspruchsdenken und passivem Abwarten. Vielmehr beruhten die rekonstruierten Strategien auf aktiven Wahl- und Entscheidungsprozessen. Am Anfang stand eine teils von besonders sensibilisierten Fachkräften der Jobcenter unterstützte „Selbstbefragung“, welche Tätigkeits-

felder – und das ist wichtig – die Betroffenen selbst als für sich geeignet erachteten. Dabei wurde vielfach an frühere Berufswünsche, informell erworbene Kompetenzen und Neigungen angeknüpft (Entwicklungsorientierung) und weniger an das (Nicht-)Vorhandensein formaler Qualifikationen (Defizitorientierung). Derartige Wahlprozesse hatten einen Vorlauf, der nicht nur die beschriebene Selbstexploration umfasste, sondern auch ein teils eigeninitiativ – vom Jobcenter unabhängig – durchgeführtes systematisches Monitoring des (lokalen) Arbeitsmarktes. So beobachteten die Arbeitslosen Aktivitäten und Arbeitsabläufe infrage kommender Arbeitgeber (z. B. im Falle eines Garten- und Landschaftsbaubetriebs die Ausführung von Gestaltungsumbauten im öffentlichen Raum) und entwickelten Vorstellungen darüber, welche Rolle sie in diesen betrieblichen Abläufen realistisch ausfüllen könnten.

Beispiel Gartenbau: Einer unserer ältesten Befragten erklärt, dass er aus gesundheitlichen Gründen keine schweren Maschinen, in seinem Fall zur Erdbewegung, führen darf und stattdessen die Schaufel verwendet. Bei größeren Aufgaben übernimmt ein Kollege den Bagger, und der Befragte fällt positiv auf, da er sich „nicht zu schade ist“, mit der Schaufel Hand anzulegen. Dabei ist er immer darum bemüht, seinen Kollegen zuzuarbeiten und ihnen viele kleine Handgriffe zu ersparen, was ihn recht beliebt macht.

Beispiel Innenausstattung: Eine gelernte Schneiderin findet keine Anstellung in ihrem Lehrberuf und bewirbt sich als Verkäuferin in der Textilabteilung eines Möbelhauses. Sie überzeugt die Geschäftsleitung, dass sie die normierten und standardisierten Angebote des Möbelhauses individualisieren und attraktiver machen kann, indem sie nebenberuflich als selbstständige Schneiderin Änderungswünsche von Kunden umsetzt.

## Informationen über potenzielle Arbeitgeber und Stellenangebote aus dem sozialen Umfeld

Übergänge in Arbeit setzen zwangsläufig Informationen über erschließbare und zugängliche Betätigungsfelder – also potenzielle Arbeitgeber und Stellenangebote – voraus, die auch auf anderen als den eben beschriebenen Wegen erhalten wurden. Auffällig ist, dass bei den rekonstruierten unerwarteten Übergängen förmliche Stellenausschreibungen

gen oder andere Formen abstrakter Informationsangebote eine eher untergeordnete Rolle spielten. Vielmehr erweisen sich etwa persönliche Hinweise aus dem sozialen Umfeld als bedeutsam. In der Literatur zur Arbeitsuche wird diesbezüglich vielfach auf die Funktion enger und loser sozialer Beziehungen in Netzwerken eingegangen („strong and weak ties“, Granovetter 1973).

In unseren Fallanalysen erweist es sich als Vorteil, wenn erweiterte Bekanntschaftsnetzwerke insbesondere auch solche Personen umfassen, die nicht (langzeit-)arbeitslos sind und Beschäftigungen nachgehen, die innerhalb des Vorstellungshorizonts der Betroffenen liegen. Informationen aus derartigen Quellen beinhalten über den bloßen Hinweis auf Beschäftigungsmöglichkeiten hinaus oft ein besonders hohes Motivationspotenzial. Denn die Quelle selbst stellt wegen der lebensweltlichen Nähe und vorstellbarer geteilter Erfahrungswelten ein glaubhaftes Modell (Bandura 1976) dar:

„Wenn der/die das gut findet und damit klarkommt, dann kann ich das vielleicht auch“.

Je nach Zusammensetzung können Netzwerke nicht nur eine Quelle für Inspirationen und/oder stellenbezogene Informationen sein. Aus Netzwerken heraus konnten sich durchaus auch unmittelbare Übergänge in Arbeit ergeben, etwa wenn Bekannte oder Verwandte bei der Firma vorstellig wurden, in der sie selbst beschäftigt waren und eine entsprechende persönliche Empfehlung ausgesprochen haben. Eine derartige „Patronage“ allerdings setzt ein hohes persönliches Vertrauen in die Zuverlässigkeit der empfohlenen Person voraus, denn der/die Vorschlagende übernimmt in solchen Fällen gewissermaßen eine „soziale Bürgschaft“ dafür, dass sich die Empfehlung nicht als Fehlgriff erweist. „Patronage“ geht für den Bürgenden also mit dem Risiko eines möglichen Verlusts der eigenen Reputation einher.

## Ungewöhnliche Bewerbungswege

Die letztlich entscheidende Hürde auf dem Weg in ein Beschäftigungsverhältnis besteht darin, einen potenziellen Arbeitgeber davon zu überzeugen, dass sich die Einstellung des Bewerbers/der Bewerberin für ihn lohnt. Viele der Interviewten

haben umfangreiche Erfahrungen mit erfolglosen schriftlichen Bewerbungen gemacht, auf die oftmals keinerlei Reaktion erfolgte. Gründe hierfür sehen sie einmal in den aus ihren Lebensläufen ersichtlichen – in der Einleitung benannten – Hemmnissen:

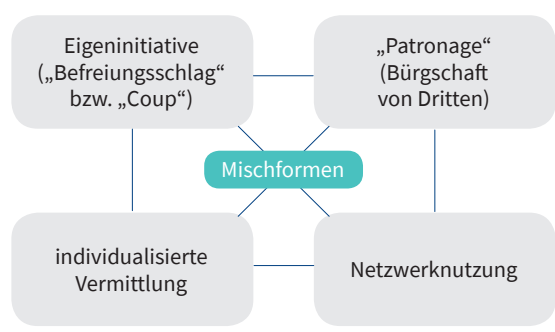
„früher war es die Epilepsie, heute ist es das Alter“, wie einer der Interviewten berichtet. Ebenso gab es keine Rückmeldungen, wenn die Lebensläufe lückenhaft waren beziehungsweise durch unerklärte Abbrüche und Neuanfänge nicht der (unausgesprochenen) Norm entsprachen. Das ist angesichts der vergleichsweise schlechten „Papierform“ insofern nachvollziehbar, als jede Neueinstellung für Arbeitgeber auch ein gewisses Kostenrisiko beinhaltet, sollte sich ein Bewerber oder eine Bewerberin als ungeeignet erweisen.

Aber selbst dann, wenn es trotz der vielfach ungünstigen Ausgangslage doch – etwa aufgrund der eben angesprochenen „Patronage“ – zu einem persönlichen Vorstellungsgespräch kommt, müssen Bewerber und Bewerberinnen dort zu überzeugen wissen.

In unseren Fallanalysen zeigten sich durchaus unkonventionelle Vorgehensweisen. So gibt es Personen, denen es gelungen ist, einen von ihnen so empfundenen Befreiungsschlag zu wagen und einen erfolgreichen „Coup“ zu landen. Darunter verstehen wir eigeninitiativ erfolgte, spontane Vorsprachen bei Arbeitgebern, die dann – beeindruckt von so viel Engagement und unter Einfluss des Überraschungseffekts – bereit waren, den Bewerbern Gehör zu schenken und ihnen eine Chance zu geben, die sie dann auch erfolgreich zu nutzen wussten. In Abbildung A2 sind wesentliche Struk-

A2

### Begünstigende Faktoren für unerwartete Übergänge in Beschäftigung





turen und Strategien der unerwartet erfolgreichen Übergänge zusammenfassend dargestellt.

## Das Vorstellungsgespräch als letzte Hürde

Von besonderer Bedeutung ist das erfolgreiche Vorstellungsgespräch, das über alle sonstigen Unterschiede hinweg in allen Fällen die letzte Hürde auf dem Weg in ein Beschäftigungsverhältnis bildete. In den Interviews wussten viele der Befragten von mehreren ergebnislosen schriftlichen Bewerbungsverfahren zu berichten. Daher ist bereits das Zustandekommen eines Vorstellungsgesprächs zumindest ein Teilerfolg auf dem Weg in Beschäftigung. Die von uns untersuchten persönlichen Begegnungen mit Arbeitgebern kamen teils durch den eben erwähnten Überraschungseffekt spontaner Vorsprache zustande, aber auch fremdinitiiert durch Jobcenter. Ebenso führten arrangierte Begegnungsmöglichkeiten mit Arbeitgebern im Rahmen von Jobmessen zum Erfolg. Eine angemessene Vorbereitung der Bewerber und Bewerberinnen vorausgesetzt, senken diese arrangierten Begegnungsräume die Zugangs- und Hemmschwellen einer Kontaktaufnahme. Bedeutsam ist das niedrigschwellige Zustandekommen persönlicher Begegnungen von erwerbsfähigen Langzeitleistungsbeziehenden und Arbeitgebern, weil sich hier die Chance ergibt, eventuell bestehende Vorbehalte und Unsicherheiten auf beiden Seiten abzubauen oder auszuräumen.

Das Vorstellungsgespräch bietet als face-to-face Situation die Möglichkeit einer wechselseitigen persönlichen „Inaugenscheinnahme“. Damit kommen über die jeweilige Papierform hinaus konkrete arbeitsbezogen-fachliche Gesichtspunkte ebenso ins Spiel wie „weichere“, das Persönlichkeitsbild betreffende Faktoren.

Anhand der Fallrekonstruktionen lassen sich einige besonders relevante Aspekte der erfolgreich geführten Bewerbungsgespräche erschließen. Vor allem in Fällen, in denen einer der oben erwähnten Coups gelang, konnten die Beschäftigungssuchenden erst im persönlichen Gespräch überzeugen: Sie waren in der Lage, von sich aus ihre besonderen Fähigkeiten und deren möglichen Beitrag für die jeweiligen betrieblichen Zwecke herauszustel-

len. Dazu gehörten etwa besondere handwerkliche Fähigkeiten und Erfahrungen – auch wenn oder gerade weil diese nicht immer durch entsprechende Zertifikate oder Zeugnisse formal dokumentierbar waren. Auch ließen sich Arbeitgeber positiv davon einnehmen, wenn in der Zeit der Langzeitarbeitslosigkeit besondere Hobbies und Interessen bewahrt oder entwickelt wurden. Zum einen war die damit verbundene praktische Teilhabe förderlich für die Erhaltung oder Entwicklung von Selbstwert und damit Selbstsicherheit. Zum anderen ermöglichte sie es Bewerberinnen und Bewerbern auch, sich nicht nur als lediglich langzeitarbeitslose, oftmals relativ isolierte und vom „normalen“ Leben abgekoppelte Person präsentieren zu können. Gerade dieses Mehr an persönlichem Profil kann hilfreich sein, soziale Verbindlichkeit herzustellen.

Beispiel Altenpflege: Die Teilnahme an einem Qigong-Kurs und damit in Verbindung stehende Attribute wie Gelassenheit, Ruhe und Fokussierung, wirkte als „Eisbrecher“ in einem Vorstellungsgespräch für eine Stelle in der Altenpflege.

## Welche Arbeitgeber zeigten sich besonders aufgeschlossen gegenüber erwartungswidrigen Übergängen?

Auch wenn die Arbeitgeber nicht Gegenstand eigenständiger empirischer Erhebungen waren, so liefert die Untersuchung doch Hinweise darauf, welche Art von Arbeitgeber sich als besonders offen oder geeignet für das Zustandekommen der unerwarteten Übergänge erwies. Mit Ausnahme einer durch die oben beschriebene „Patronage“ zustande gekommenen Beschäftigung in einem Großbetrieb, handelt es sich durchweg um kleine und mittlere Betriebe oder expandierende Dienstleistungsbranchen, wie der Pflege- oder Sicherheitsbereich. Diese weisen einige strukturelle Besonderheiten auf, welche die hier untersuchten Übergänge begünstigen.

In expandierenden Branchen – wie etwa dem Pflegebereich – ist es oft der Mangel an Arbeitskräften, der Arbeitgeber dazu veranlasst, „weichere“ Einstellungskriterien für die Neuanstellung anzulegen. Dies steigert natürlich die Chancen auf einen Wiedereinstieg ins Erwerbsleben auch nach längerer Arbeitslosigkeit, zumal nicht jede Art von

Vermittlungshemmnis sich tätigkeitsspezifisch als gleichermaßen einschränkend erweist.

Ebenso plausibel ist es, dass sich Türen für den Wiedereinstieg bei – teils inhabergeführten – Klein- und Mittelbetrieben eher erfolgreich öffnen. Im Gegensatz zu komplexer organisierten größeren Unternehmen erfolgt die Einstellung dort nicht über eine spezialisierte Personalabteilung. Diese hat mit den konkreten betrieblichen Produktionsabläufen selbst wenig zu tun und kann daher mit den eingestellten Personen in der Regel weder zusammenarbeiten noch deren betriebliche Integration steuern. Dies legt eine gewisse Risikoaversion und ein standardisiertes *Procedere* nahe, das sich für erwerbsfähige Langzeitleistungsbeziehende eher negativ auswirken dürfte.

Klein- und Mittelbetriebe hingegen weisen geringe Führungsspannen auf und damit weniger stark differenzierte Verantwortlichkeiten sowie oftmals weniger formalisierte Arbeitsabläufe. Das ermöglicht eine vergleichsweise größere Flexibilität in Personalführung und Arbeitsorganisation. Es besteht mehr Spielraum zur Einbindung auch von solchen neu eingestellten Beschäftigten, die vom formalen Anschein her weniger gut „aussehen“. Hier können Inhaber die Einstellung „auf die eigene Kappe“ nehmen und ihre Gestaltungsfreiheit etwa bei der Organisation von Arbeitsabläufen zur Geltung bringen. Sie können selbst entscheiden, ob ein Versuch mit untypischen Beschäftigten unternommen und gegebenenfalls auch ein unorthodoxer Weg der Zielerreichung akzeptiert wird. In vielen der von uns untersuchten Fälle geschah dies mit nachhaltigem Erfolg und Gewinn für beide Seiten. Nach den Befunden unserer Explorationsstudie trug vor allem ein von Freundlichkeit und Offenheit getragener, wertschätzender Umgang der jeweiligen Arbeitgeber mit ihren neu eingestellten Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen dazu bei. Dieser half auch, bestehende „Schwellenängste“ zu reduzieren.

## Schlussfolgerungen

Langzeitleistungsbezug und die damit häufig einhergehende zumeist brüchige, oft mit Langzeitarbeitslosigkeit verbundene Erwerbsbiografie stellt fraglos ein großes Problem dar – sowohl mit Blick

auf die gesellschaftlichen und sozialen Kosten als auch für die Betroffenen selbst. Ausgangspunkt für diesen Beitrag ist die Situation des Langzeitbezugs von Grundsicherungsleistungen, zumeist verbunden mit fehlender Erwerbsteilhabe, aus der es vielen schwerfällt, sich zu befreien. Dies verändert nicht nur die davon betroffenen Menschen. Ebenso wandelt sich deren soziale Position, indem sie zunehmend von den Entscheidungen oder oftmals auch dem Wohlwollen anderer abhängig werden. Der hier vorgestellte Blick auf die Überwindung des Langzeitbezugs und damit oftmals verbundener lang andauernder Arbeitslosigkeit setzt an dieser relationalen Perspektive an.

Wir haben Langzeitleistungsbeziehende betrachtet, die entgegen der ungünstigen Beschäftigungsprognose doch (wieder) bedarfsdeckende Arbeit gefunden haben. Eine der dabei zu überwindenden zentralen Hürden war, überhaupt in persönlichen Kontakt mit einem potenziellen Arbeitgeber zu kommen. Dabei galt es, fehlendes Selbstbewusstsein ebenso zu überwinden wie die Befürchtung, in Bewerbungsfragen ein schlechtes „Standing“ zu haben. Nicht überraschend, dass sich in einigen Fällen eine Art umgekehrter Auswahlprozess gezeigt hat und die untersuchten erwerbsfähigen Langzeitleistungsbeziehenden sich ihren späteren Arbeitgeber gewissermaßen selbst „ausgesucht“ haben.

Sicherlich ist jeder der untersuchten Fälle auf seine Art einzigartig und beruht auf einem fallspezifischen „Momentum“, einem Zusammenspiel günstiger Umstände. Daher lässt sich aus unseren Befunden auch kein „Patentrezept“ für die Überwindung von Langzeitleistungsbezug insgesamt ableiten. Analysiert man jedoch auf einer abstrakteren Ebene diejenigen Faktoren, die diese statistisch unerwarteten Übergänge ermöglicht haben, kann man daraus generelle Überlegungen ableiten: Mit welchen Beratungsstrategien und Maßnahmen lässt sich die Wahrscheinlichkeit ähnlicher Übergänge in Erwerbsarbeit, also die Ermöglichung eines entsprechenden „Momentums“, zumindest erhöhen? Insofern sind die folgenden Ausführungen als Anregungen zur Ausgestaltung einer stärker fallbezogenen Beratungs- und Vermittlungsarbeit und entsprechender Konzeptionen zu verstehen. Fallbezogen zielen sie einzeln oder in Kombination auf eine Stärkung, Förderung und Erweiterung der

Handlungsfähigkeit und der Handlungsräume von Langzeitarbeitslosen (Kerschbaumer 2019).

Von zentraler Bedeutung dürften der Ausbau und die Weiterentwicklung konsequent personenbezogener und fallsensibler Beratungskonzepte und -prozesse sein. Diese sollten an der Person, ihrer Biografie und ihrem aktuellen Befinden ansetzen. Sie sollten nicht auf schnellen oder sofortigen Erfolg setzen, sondern geduldig und kontinuierlich ermutigen und die Entwicklung von individuell für stimmig empfundenen Lebensperspektiven befördern. Dabei wäre an oftmals eher verborgenen Talenten und Neigungen anzusetzen und aktivierende Maßnahmen dann ins Spiel zu bringen, wenn diese von den Betroffenen als Teil eines aussichtsreichen Integrationsplans anerkannt werden können. Das beinhaltet ebenfalls ein Überdenken der Praxis, selbst dann weiterhin Nachweise der Bewerbungsbemühungen von Leistungsberechtigten zu fordern, wenn absehbar ist, dass diese – wie oben angesprochen – aus persönlichen oder formalen Gründen so gut wie chancenlos sind. Dies freilich würde auch eine teilweise Umorientierung der Aktivierungsansätze in den Jobcentern voraussetzen.

Eine zweite Schlussfolgerung bezieht sich auf eine verstärkte Förderung der sozialen Teilhabe von erwerbsfähigen Langzeitleistungsbeziehenden jenseits einer Beschäftigungsaufnahme. Diese zielt darauf ab, Rückzugs- und Ausgrenzungserfahrungen im Sozialen zu überwinden und durch die Beteiligung an gemeinsamen Aktivitäten mit Berufstätigen Kontakte gerade auch zu nichtarbeitslosen Menschen zu knüpfen. Das ist insbesondere für solche Menschen wichtig, die infolge des Leistungsbezugs und langandauernder Arbeitslosigkeit ihr soziales Umfeld verloren haben. Hier können niedrigschwellige Angebote zur Teilhabeförderung in Kooperation mit lokalen zivilgesellschaftlichen Einrichtungen und anderen (Freizeit-)Angeboten hilfreich sein. Beispiele dafür sind etwa die neigungsorientierte Förderung von Vereinsmitgliedschaften, Ehrenamt oder vielleicht bloß die Teilnahme an einem Tanzkurs. Dies ermöglicht nicht nur selbstwertsteigernde Erfahrungen, sondern auch die Erschließung von Netzwerken in der „normalen“ Welt der Berufstätigen – mit der Chance, sich nicht von Fragen des Berufslebens zu ent-

fremden und eventuell sogar Zugang zu relevanten Informationen für die Stellensuche erhalten zu können.

Ein dritter Punkt wäre die Schaffung von Gelegenheitsstrukturen für die persönliche Kontaktaufnahme zu potenziellen Arbeitgebern. Dies könnte über die Jobcenter erfolgen, etwa durch gezielte Jobakquise (Stichwort: individuell „passende“ Jobs), Organisation von Beschäftigungsbörsen oder über die Schaffung von lokalen zivilgesellschaftlichen Initiativen unter Einbeziehung von Arbeitgebern. Vorausgesetzt, dass durch die Vorschläge in den vorherigen Absätzen eine hinreichende persönliche Stabilisierung und Perspektivenentwicklung erfolgt ist, könnten so Begegnungsräume mit interessierten Arbeitgebern entstehen. In diesem Zusammenhang könnte sich eine entsprechende Sensibilisierung von Arbeitgebern durch die Jobcenter ebenso als sinnvoll erweisen wie eine fallbezogene „Patronage“. Dabei könnten Jobcenter eventuelle arbeitgeberseitig bestehende Bedenken durch entsprechende Empfehlungen oder Begleitungen zu Vorstellungsgesprächen abbauen. Und nicht zuletzt wären Coaching-Angebote für die Wiedereinstiegsphase (Bauer et al. 2016) hilfreich, um etwaige Anlaufschwierigkeiten zwischen Arbeitgebern und den neu eingestellten Beschäftigten zu moderieren und gegebenenfalls die Arbeitsabläufe so zu gestalten, dass vorhandene Hemmnisse kompensiert werden und sich das neue Beschäftigungsverhältnis als nachhaltig erweist. Einige Jobcenter haben bereits von sich aus Modellprojekte gestartet, die ebenfalls in die hier vorgeschlagene Richtung weisen.

Obwohl nicht primär mit der Intention eingeführt, Integrationen in ungeforderte Beschäftigung zu unterstützen, ist an dieser Stelle das 2019 in Kraft getretene Teilhabechancengesetz zu nennen. Mit ihm wurden zwei neue Maßnahmen im Bereich der Grundsicherung eingeführt, die die Beschäftigungsfähigkeit und die gesellschaftliche Teilhabe arbeitsmarktferner Langzeitleistungsbeziehender fördern sollen. Die Förderung nach § 16e SGB II unterstützt durch einen Eingliederungszuschuss für Arbeitgeber den Erwerbseinstieg von Personen mit einer Arbeitslosigkeitsdauer von mindestens zwei Jahren. Bei der Förderung nach § 16i SGB II geht es explizit um die Sicherung sozia-

ler Teilhabe von Personen, die mindestens sechs der letzten sieben Jahre bei allenfalls kurzfristiger Beschäftigung Leistungen der Grundsicherung erhalten haben. Beide Maßnahmen verwirklichen Elemente, die sich auch im vorliegenden Bericht als begünstigend für Übergänge arbeitsmarktferner Langzeitleistungsbeziehender in ungeförderter Beschäftigung erwiesen haben. So ist die Teilnahme an den Programmen für die Geförderten freiwillig, womit sich die Chance bietet, dass die Beschäftigungsverhältnisse an Neigungen und Talenten der Teilnehmer anknüpfen. Die Teilnahme an den Programmen soll explizit soziale Teilhabe und gemeinsame Aktivitäten mit (ungeförderten) Berufstätigen unterstützen. Da aufgrund der strengen Zugangskriterien eine Förderung durch diese Maßnahmen – insbesondere nach § 16i – erst nach mehrjährigem Leistungsbezug möglich wird, könnten die neuen Maßnahmen durch frühzeitige niedrigschwellige Angebote zur Teilhabeförderung ergänzt werden.

So wäre es möglich, Tendenzen zu sozialer Isolation, die oftmals mit der Entwicklung von Arbeitsmarktferne einhergehen, aufzuhalten oder zu verhindern. Nicht zuletzt schaffen die Maßnahmen auch Kontakte zu Arbeitgebern, die sich während der Förderperiode einen genauen Eindruck von den Geförderten und deren Arbeitsleistung bilden können. Ein begleitendes Coaching unterstützt den Wiedereinstieg. Zudem ist die lange Frist der Förderung (zwei beziehungsweise fünf Jahre) geeignet, den Teilnehmenden eine mittelfristige Planbarkeit ihres Lebens und damit eine nachhaltige (Re)Normalisierung ihres gesellschaftlichen Status, ihrer Teilhabe und Lebensführung zu ermöglichen (Hirsland/Ramos Lobato/Ritter 2012).

Die neuen Maßnahmen weisen also das Potenzial auf, die Voraussetzungen dafür zu schaffen, nicht nur die gesellschaftliche Teilhabe für erwerbsfähige Langzeitleistungsbeziehende, sondern auch ihre Beschäftigungsfähigkeit zu verbessern.

Ob sich diese Hoffnungen erfüllen, bleibt bis zum Abschluss der Maßnahmenevaluation abzuwarten. Ebenso bedürfen auch die damit korrespondierenden Befunde unserer Explorationsstudie weiterer empirischer Überprüfung – etwa mit Blick auf institutionell geschaffene „Gelegenheitsstrukturen“ zur Kontaktaufnahme mit Arbeitgebern, zum Beispiel in Form von Jobbörsen und vergleichbaren Angeboten.

## Literatur

- Achatz, Juliane; Trappmann, Mark (2011): Arbeitsmarktvermittelte Abgänge aus der Grundsicherung. Der Einfluss von personen- und haushaltsgebundenen Barrieren. [IAB-Discussion Paper Nr. 2.](#)
- Bandura, Albert (1976): Lernen am Modell. Ansätze zu einer sozial-kognitiven Lerntheorie. 1. Aufl. Stuttgart: Klett.
- Bauer, Frank; Fertig, Michael; Fuchs, Philipp (2016): „Modellprojekte öffentlich geförderte Beschäftigung“ in NRW. Teilnehmerauswahl und professionelle Begleitung machen den Unterschied. [IAB-Kurzbericht Nr. 10.](#)
- Beste, Jonas; Trappmann, Mark (2016): Erwerbsbedingte Abgänge aus der Grundsicherung: Der Abbau von Hemmnissen macht's möglich. [IAB-Kurzbericht Nr. 21.](#)
- Fischer-Rosenthal, Wolfram; Rosenthal, Gabriele (1997): Narrationsanalyse biographischer Selbstpräsentationen. In: Ronald Hitzler und Anne Honer (Hg.), Sozialwissenschaftliche Hermeneutik. Eine Einführung. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 133–164.
- Fryer, David (1986): Employment Deprivation and Personal Agency during Unemployment. A critical discussion of Jahoda's explanation of the psychological effects of unemployment. *Debate On Unemployment*. In: *Social Behaviour*, (1), S. 3–23.



**Dr. Andreas Hirsland**

ist Mitarbeiter im Forschungsbereich „Erwerbslosigkeit und Teilhabe“ im IAB.  
[andreas.hirsland@iab.de](mailto:andreas.hirsland@iab.de)



**Lukas Kerschbaumer**

ist Mitarbeiter im Center for Social and Health Innovation im Management Center Innsbruck (MCI).  
[lukas.kerschbaumer@mci.edu](mailto:lukas.kerschbaumer@mci.edu)



**Ivonne Küsters**

ist Mitarbeiterin in der Abteilung „Gesellschaften der Zukunft/Soziale Innovationen“ im DLR Projektträger.  
[ivonne.kuesters@dlr.de](mailto:ivonne.kuesters@dlr.de)



**Prof. Dr. Mark Trappmann**

ist Leiter des Forschungsbereichs „Panel Arbeitsmarkt und soziale Sicherung“ im IAB.  
[mark.trappmann@iab.de](mailto:mark.trappmann@iab.de)

- Granovetter, Mark S. (1973): The Strength of Weak Ties. In: American Journal of Sociology, 78 (6), S. 1360–1380.
- Hirseland, Andreas; Ramos Lobato, Philipp; Ritter, Tobias (2012): [Soziale Teilhabe durch geförderte Beschäftigung? Das Beispiel des Beschäftigungszuschusses](#). In: WSI-Mitteilungen, 65 (2), S. 94–102.
- Hollstein, Bettina; Straus, Florian (Hg.) (2006): Qualitative Netzwerkanalyse. Konzepte, Methoden, Anwendungen. 1. Aufl. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Jahoda, Marie; Lazarsfeld, Paul F.; Zeisl, Hans (1975 [1933]): Die Arbeitslosen von Marienthal. Ein soziographischer Versuch über die Wirkungen langandauernder Arbeitslosigkeit. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Kerschbaumer, Lukas (2019): Handlungsfähigkeit bei Langzeitarbeitslosigkeit: Woher nehmen? In: Arbeit, 28 (1), S. 73–94.
- Overmann, Ulrich; Allert, Tilman; Konau, Elisabeth; Krambeck, Jürgen (1979): Die Methodologie einer „objektiven Hermeneutik“ und ihre allgemeine forschungslogische Bedeutung in den Sozialwissenschaften. In: Hans-Georg Soeffner (Hg.), Interpretative Verfahren in den Sozial- und Textwissenschaften. Stuttgart: J.B. Metzlersche Verlagsbuchhandlung, S. 352–434.
- Schütze, Fritz (1983): Biographieforschung und narratives Interview. In: Neue Praxis, 13 (3), S. 283–293.
- Seibert, Holger; Wurdack, Anja; Bruckmeier, Kerstin; Graf, Tobias; Lietzmann, Torsten (2017): Typische Verlaufsmuster beim Grundsicherungsbezug: Für einige Dauerzustand, für andere nur eine Episode. [IAB-Kurzbericht Nr. 4](#).
- Trappmann, Mark; Bähr, Sebastian; Beste, Jonas; Eberl, Andreas; Frodermann, Corinna; Gundert, Stefanie; Schwarz, Stefan; Teichler, Nils; Unger, Stefanie; Wenzig, Claudia (2019): Data Resource Profile: Panel Study Labour Market and Social Security (PASS). In: International Journal of Epidemiology (<https://doi.org/10.1093/ije/dyz041>).
- Wernet, Andreas (2009): Einführung in die Interpretationstechnik der Objektiven Hermeneutik. 3. Auflage Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften (Qualitative Sozialforschung).
- White, Harrison C. (2008): Identity and Control: How Social Formations Emerge. Princeton: Princeton University Press.
- Witzel, Andreas; Reiter, Herwig (2012): The problem-centred interview. Principles and practice. London: SAGE.