

Holger Schütz

Reform der Arbeitsvermittlung

Uniformierungsdruck in der
Bundesagentur für Arbeit

Budrich UniPress Ltd.
Opladen & Farmington Hills 2008

Inhaltsverzeichnis

Teil I Institutionelle Einheit oder Vielfalt in der Vermittlungsreform? Theoretische und empirische Grundlagen

1. Einleitung	13
1.1 Empirischer Hintergrund und Fragestellung	13
1.2 Wissenschaftliche Abgrenzung und Einbettung der Arbeit	18
1.3 Methodik	20
1.4 Aufbau der Arbeit	23
2. Bedingungsfaktoren und Paradoxien von Verwaltungsreformen in der Theorie	27
2.1 Bedingungsfaktoren von Reformen und Organisationswandel	28
2.2 Organisationswandel und institutionelle Vielfalt	41
2.3 Paradoxien von Verwaltungsreformen: Zielverfehlungen und Nebenwirkungen	53
2.4 Zwischenfazit	58
3. Isomorphe Prozesse in der Reform der Bundesagentur für Arbeit	63
3.1 Die Reorganisation der BA in den 90er Jahren bis 2002	64
3.2 Intermediäre Reformphase: Vom Vermittlungsskandal zum Modellversuch Kundenzentrum	71
3.3 Die BA-Reform 2003-2006	77

Teil II Empirische und idealtypische Strategien der Arbeitsvermittlung

4. Politik- und Implementationsstrategien der Arbeitsvermittlung	107
4.1 Alternative Konzepte der Bewerberaktivierung	110
4.2 Fördernde Aktivierung	112
4.3 Sanktionierende Aktivierung	117
4.4 Strategien der Vermittlung und Vermittlungsberatung: Übergreifende Trends und Perspektiven	120
4.5 Arbeitgeberorientierte Vermittlung	122
4.6 Die Bedeutung interorganisationaler Beziehungen für Politik- und Umsetzungsstrategien der Vermittlung	129
4.7 Controlling der Arbeitsvermittlung	135
4.8 Zusammenfassung	139
5. Die Arbeitsvermittlung von Arbeitsagenturen: Eine Typologie	141

5.1	Ziele und Methoden der Typenbildung	143
5.2	Konzeptionelle und empirische Vorarbeiten	147
5.3	Vermittlung als fördernde Aktivierung: Das soziale Modell	154
5.4	Vermittlung als fordernde Aktivierung: Das Sanktionsmodell	156
5.5	Vermittlung als Stellenbesetzung und kundenbezogene Dienstleistung: Das arbeitgeberorientierte Modell	158
5.6	Ausgewogene Synthese der Vermittlungsstrategien: Das Balancemodell	162
5.7	Zusammenfassung	164

Teil III Empirische Analyse von Implementations- modellen der Arbeitsvermittlung

6.	Implementationstypen und Isomorphismus in der Arbeitsvermittlung: Eine vergleichende Analyse	171
6.1	Grundlagen der konfigurativen Vergleichsanalyse	172
6.2	Ergebnisse des Isomorphismus-Tests mit statistischen Indikatoren zu Policy-Mix und Zielgruppenorientierung	182
6.3	Crisp-Set- und Fuzzy-Set-Idealtypen-Analyse auf qualitativer Fallstudienbasis	185
6.4	Ergebnisse der Crisp-Set- und Fuzzy-Set-Idealtypen-Analyse auf Basis quantitativer BA-Geschäftsdaten	195
6.5	Ergebnisse der schriftlichen Agenturbefragung und deren Korrespondenz zur Agenturtypologie	202
6.6	Fuzzy-Set-Idealtypen-Analyse mit Daten der schriftlichen AA-Befragung	210
6.7	Vergleich der Fuzzy-Set-Idealtypen-Analysen für die zwei Zeitfenster 2000-04 und 2005/06	217
6.8	Zusammenfassung und Interpretation	221

Teil IV Zusammenfassung und Schlussfolgerungen

7.	Fazit: Isomorphie und Paradoxien in der öffentlichen Arbeitsvermittlung	225
7.1	Institutioneller Isomorphismus in der Arbeitsvermittlung: Zusammenfassung in theoretischer Perspektive	227
7.2	Institutioneller Isomorphismus in der Reform der Arbeitsvermittlung: Empirische Ergebnisse	229
7.3	Möglichkeiten und Grenzen der Fuzzy-Set-Analyse und Fuzzy-Set-Idealtypen-Analyse	232
7.4	Schlussfolgerungen: Reformparadoxien	235
7.5	Ausblick: Dienstleistungskonzeption der öffentlichen Arbeitsvermittlung	241

Literatur	245
------------------	------------

Anhang unter der DOI 10.3224/94075503a im Internet abrufbar

Verzeichnis der Übersichten

Übersicht 2.1:	Grid-Group-Theory und generische Steuerungsformen	40
Übersicht 2.2:	Paarweise Mischformen generischer Steuerungsmodi nach Hood	41
Übersicht 2.3:	Reaktionsstrategien auf institutionelle Herausforderungen	50
Übersicht 2.4:	Mögliche Wirkungseffekte von Verwaltungsreformen	57
Übersicht 3.1:	Handlungsprogramme Arbeitnehmer	81
Übersicht 4.1:	Alternativen der Aktivierung	111
Übersicht 4.2:	Strategischer Fokus und Leistungstiefe in der arbeitgeberorientierten Vermittlung	129
Übersicht 4.3:	Funktionsstörungen im Controlling von öffentlichen Beschäftigungsdiensten (Arbeitsverwaltungen)	138
Übersicht 5.1:	Hypothetische Indikatoren zur Abbildung isomorpher Tendenzen in Geschäftspolitik und Vermittlungspraxis von Arbeitsagenturen	142
Übersicht 6.1:	Unterschiede zwischen qualitativem Fallstudienansatz und quantitativem Variablenansatz	174
Übersicht 6.2:	Varianten von Set-Operationalisierungen	178
Übersicht 6.3:	Empirische Agenturmodelle für sechs Agenturen, 2004	195
Übersicht 6.4:	Fuzzy-Sets Förderung, Sanktionierung, Arbeitgeberorientierung auf Basis statistischer Geschäftsdaten, sechs Fall-AA	199
Übersicht 6.5:	Drei Varianten Fuzzy-Set-Scores Arbeitgeberorientierung in der Vermittlung, sechs Fall-Agenturen	199
Übersicht 6.6:	Konditionale Fuzzy-Set-Kalibrierung von Agenturbefragungsdaten 2006; fordernde Aktivierung	211
Übersicht 6.7:	Vergleichende Zusammenfassung der FS-Konfigurationen auf Basis der BA-Geschäftsdaten (00-04) und der Agenturbefragung (05/06)	219

Verzeichnis der Abbildungen

Abbildung 1.1:	Wirkungskette der Reform der öffentlichen Arbeitsvermittlung	15
Abbildung 4.1:	Wandel der Rollenfunktionen von Dritten gegenüber den AA	134
Abbildung 5.1:	Ochs-Typologie als QCA-Wahrheitstabelle	149
Abbildung 5.2:	Analytischer Merkmalsraum der Typologie der Arbeitsvermittlung	150
Abbildung 5.3:	Wahrheitstabelle für Typologiedimension ‚Geschäftspolitik‘	152
Abbildung 5.4:	Wahrheitstabelle für Typologiedimension ‚Vermittlungsstrategie‘	152
Abbildung 5.5:	Wahrheitstabelle für Typologiedimension ‚Personal‘	153