

# **AMOS**A-Projekt «Chancen für Geringqualifizierte»

## **Arbeitsberichte (TS1 bis TS11)**

### **Inhalt**

#### **Seite 2**

**Der Arbeitsmarkt für Geringqualifizierte in der internationalen Bodenseeregion**

#### **Seite 26**

**Geringqualifizierte Stellensuchende**

#### **Seite 41**

**Geringqualifizierte - Strategien und Instrumente der Behörden**

#### **Seite 66**

**Der Arbeitsmarkt für Geringqualifizierte aus Sicht von Arbeitgebern und Sozialpartnern**

#### **Seite 84**

**Chancen für Geringqualifizierte: Factsheet AMOSA-Kantone**

#### **Seite 97**

**Chancen für Geringqualifizierte: Factsheet Deutsche Bodenseeregion**

#### **Seite 102**

**Chancen für Geringqualifizierte: Factsheet Liechtenstein**

#### **Seite 103**

**Chancen für Geringqualifizierte: Factsheet Vorarlberg**

#### **Seite 104**

**Gesprächsleitfaden Befragung Behördenvertreter**

#### **Seite 108**

**Gesprächsleitfaden Befragung Unternehmen**

#### **Seite 111**

**Bildungskarrieren von Geringqualifizierten**

# Der Arbeitsmarkt für Geringqualifizierte in der internationalen Bodenseeregion

Ein Arbeitsbericht des Projekts „Chancen für Geringqualifizierte“

**Natalie Känel, Sandra Buchenberger, Uwe Fischer, Ann-Sophie Gnehm, Markus Lohr, Manfred Ritter**

Oktober 2008

Die Berichterstattung zum Projekt „Chancen für Geringqualifizierte“ umfasst neben dem vorliegenden Arbeitsbericht folgende Berichte, welche im Internet unter [www.amosa.net](http://www.amosa.net) abrufbar sind:

- Geringqualifizierte Stellensuchende
- Geringqualifizierte - Strategien und Instrumente der Behörden
- Der Arbeitsmarkt für Geringqualifizierte aus Sicht von Arbeitgebern und Sozialpartnern

## Zusammenfassung

In der internationalen Bodenseeregion<sup>1</sup> war in den letzten Jahren ein Rückgang geringqualifizierter Beschäftigung zu verzeichnen: Seit Mitte der 1990er Jahre ging jedes zehnte Beschäftigungsverhältnis für Geringqualifizierte verloren. Die meisten davon in den AMOSA-Kantonen, Vorarlberg aber ist im Verhältnis zur Grösse des lokalen Arbeitsmarktes am stärksten betroffen: Hier ist bis 2006 jeder vierte Arbeitsplatz für Geringqualifizierte verschwunden.

Die Datenanalyse zeigt, dass sich der Stellenabbau für Geringqualifizierte auf das verarbeitende Gewerbe sowie das Handels- und Reparaturgewerbe konzentriert hat. Dies ist hauptsächlich durch technologischen Fortschritt und die Internationalisierung der Märkte (verschärfter Konkurrenzkampf, Produktionsverlagerungen ins Ausland) erklärbar. Beide Entwicklungen gehen einher mit steigenden Anforderungen an Arbeitskräfte, welche erhöhtem Druck stand halten und immer komplexere Prozessabläufe bewältigen müssen. Dies verringert die Arbeitsmarktchancen von Geringqualifizierten. Für die kommenden Jahre wird ein weiterer Abbau der noch bestehenden Beschäftigungspotenziale für Geringqualifizierte in der Produktion erwartet.

Die Datenanalyse hat zudem Verschiebungen geringqualifizierter Arbeit hin zu dienstleistungsnahen Branchen aufgezeigt. Der technologische Fortschritt hat hier nicht nur arbeitssparende Wirkung, sondern kann Geringqualifizierten auch neue Beschäftigungsbereiche eröffnen. Auch gesellschaftliche Veränderungen können neue Tätigkeitsfelder für Geringqualifizierte schaffen (höhere Erwerbstätigkeit von Frauen, Überalterung der Gesellschaft). Zudem sind Soft Skills, die zunehmend an Bedeutung gewinnen, nicht an formelle Qualifikationen gebunden. Verlagerungen ins Ausland sind bei orts- oder zeitgebundenen Dienstleistungen nicht möglich. All dies in Betracht gezogen, fallen die Prognosen für dienstleistungsnahe Wirtschaftszweige positiver aus als in der Produktion: In dienstleistungsnahen Branchen ist davon auszugehen, dass geringqualifizierte Arbeit weiterhin nachgefragt wird und sich auch neue Beschäftigungspotenziale eröffnen.

In Zukunft wird dem Fachkräftemangel eine wichtige Bedeutung auf dem Arbeitsmarkt für Geringqualifizierte zukommen. Denn oft sind Arbeitsplätze für Geringqualifizierte an Arbeitsplätze für Qualifizierte gekoppelt. Dies trifft insbesondere im verarbeitenden Gewerbe zu. Ein Fachkräftemangel dürfte hier also in erster Linie weiteren Stellenabbau für Geringqualifizierte bewirken. In dienstleistungsnahen Branchen ist die Koppelung von Arbeitsplätzen für Geringqualifizierte an jene für Qualifizierte weniger ausgeprägt. Zudem wird in dienstleistungsnahen Branchen die unternehmensinterne Qualifizierung von Geringqualifizierten eher als möglich und sinnvoll betrachtet als im verarbeitenden Gewerbe (mit Ausnahme weniger Produktionszweige).

Der Anteil der Geringqualifizierten an ausländischen und älteren Beschäftigten ist erhöht (gegenüber inländischen und jüngeren Beschäftigten), aber in den letzten zehn Jahren deutlich gesunken. Besser qualifizierte Arbeitskräfte sind auf den Arbeitsmarkt in der Bodenseeregion nachgerückt. Das Bildungsniveau der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter ist gestiegen, heute ist der Bildungsunterschied zwischen den Generationen deutlich geringer als noch vor zehn Jahren. Nachrückende Generationen werden in Zukunft nicht mehr deutlich besser qualifiziert sein als die aus dem Arbeitsmarkt ausscheidenden.

---

<sup>1</sup> Dieses Gebiet umfasst die AMOSA-Kantone (AG, AR, AI, GL, GR, NW, OW, SH, SG, TG, ZG, ZH), die deutsche Bodenseeregion (die Landkreise Konstanz, Bodenseekreis, Ravensburg, Lindau, Oberallgäu sowie die kreisfreie Stadt Kempten), das Fürstentum Liechtenstein und Vorarlberg.

## Inhaltsverzeichnis

1. Vorgehen .....	4
2. Definition Geringqualifizierte .....	4
3. Die beschäftigten Geringqualifizierten: Überblick .....	5
4. Einflussfaktoren in der Vergangenheit .....	12
5. Prognosen für die Entwicklung in den kommenden zehn Jahren .....	14
6. Schlussfolgerungen .....	20
Verwendete Literatur .....	20
Anhang 1: Definition Geringqualifizierte .....	22
Anhang 2: Operationalisierung geringqualifizierte Arbeitskräfte .....	23

Ein besonderer Dank der Autoren geht an Bernhard Weber (Staatssekretariat für Wirtschaft SECO) für wertvolle Anregungen sowie an Thomas Erhart (Amt für Volkswirtschaft, Liechtenstein) für die statistischen Auswertungen der Liechtensteiner Volkszählungen.

### **Kontakt**

Bei Fragen zu diesem Arbeitsbericht können Sie gerne mit der Projektleitung Kontakt aufnehmen:  
AMOSa, c/o Amt für Wirtschaft und Arbeit des Kantons Zürich, Walchestrasse 19, Postfach, 8090  
Zürich, Tel. 043 259 26 77/36

[kontakt@amosa.net](mailto:kontakt@amosa.net), [www.amosa.net](http://www.amosa.net)

## 1. Vorgehen

Die vorliegende Analyse bietet einen Überblick über den Arbeitsmarkt für Geringqualifizierte in der internationalen Bodenseeregion:

- Wie viele Geringqualifizierte sind heute beschäftigt? Wie viele waren es in den letzten zehn Jahren? Wie viele werden es in zehn Jahren sein?
- In welchen Wirtschaftszweigen sind die Geringqualifizierten tätig?
- Wer sind die beschäftigten Geringqualifizierten? (Alter, Geschlecht, Nationalität)
- Welche Faktoren haben bisher die Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt für Geringqualifizierte beeinflusst? Welche werden es künftig sein?

Die momentane und die vergangene Situation werden anhand von Beschäftigtendaten dargestellt. Die Prognosen für die kommenden zehn Jahre wurden im Rahmen von Befragungen von Arbeitgebern, Vertretern von Arbeitnehmer-, Arbeitgeberverbänden und Behörden qualitativ ermittelt. Die insgesamt 70 Gesprächspartner wurden zu den wichtigsten Determinanten der vergangenen und künftigen Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt für Geringqualifizierte sowie nach einer Prognose zur Entwicklung der Anzahl Stellen für Geringqualifizierte und der geringqualifizierten Arbeitskräfte befragt.<sup>2</sup>

## 2. Definition Geringqualifizierte

Als geringqualifiziert werden in dieser Studie Personen ohne anerkannte abgeschlossene Berufsausbildung oder ohne höhere Schulbildung als die allgemeine Pflichtschulzeit verstanden (zur Definition vgl. Anhang 1). Umgesetzt wurde diese Definition über die Angaben zur höchsten abgeschlossenen Ausbildung der Beschäftigten (zur Operationalisierung vgl. Anhang 2). Geringqualifizierte haben maximal eine Ausbildung auf Primarstufe oder Sekundarstufe I abgeschlossen.<sup>3</sup> Viele junge Beschäftigte befinden sich noch in Ausbildung. Um zu vermeiden, dass sie als Geringqualifizierte erfasst werden, wurden die unter 20-Jährigen aus der Analyse ausgeklammert.

Bei den statistischen Auswertungen wird jede erwerbstätige geringqualifizierte Person in die Analyse eingeschlossen. Sinkt die Zahl beschäftigter Geringqualifizierter, so wird angenommen, dass auch die Zahl der Arbeitsplätze mit geringen Qualifikationsanforderungen zurückgegangen ist.<sup>4</sup> Dieses Vorgehen entspricht dem Personenkonzept, bei welchem Aussagen zur Entwicklung des Arbeitsmarktes auf Basis der Entwicklung der Anzahl Beschäftigter getroffen werden. Nicht berücksichtigt werden können bei diesem Vorgehen die Anzahl Vollzeit- und Teilzeitstellen. Das Personenkonzept muss hier aufgrund der Datenlage gewählt werden.<sup>5</sup>

Als Datenquellen werden in den AMOSA-Kantonen die Schweizerische Arbeitskräfteerhebung (1996 bis 2007) und die Lohnstrukturerhebung (1996 bis 2006) des Bundesamtes für Statistik (BFS) beigezogen. Für die deutsche Bodenseeregion steht die Beschäftigtenstatistik (Juni 1999<sup>6</sup> bis Juni 2007) der Bundesagentur für Arbeit auf Kreisebene zur Verfügung. Für das Fürstentum Liechtenstein werden die Volkszählungen 1990 und 2000, für Vorarlberg die Volkszählungen von 1991 und 2001 ausgewertet. Dies sind für Liechtenstein und Vorarlberg die aktuellsten verfügbaren Daten mit Angaben zur Qualifikation der Beschäftigten. In Vorarlberg liegen zwar mit dem Mikrozensus aktuellere Daten vor,

---

<sup>2</sup> Die Fragebögen stehen zur Verfügung unter: [www.amosa.net/downloads/geringqualifizierte](http://www.amosa.net/downloads/geringqualifizierte).

<sup>3</sup> Die Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit erfasst nur die berufliche, nicht jedoch die schulische Qualifikation. Personen mit Abitur als höchstem Bildungsabschluss gelten hier als geringqualifiziert. Der Anzahl kann vernachlässigt werden, da die meisten weiterführende Ausbildungen absolvieren.

<sup>4</sup> Der Rückgang an Arbeitsplätzen kann bei diesem Vorgehen unterschätzt werden, je nachdem wie viele Qualifizierte auf Arbeitsplätzen mit geringen Qualifikationsanforderungen tätig sind (vgl. dazu Institut für Mittelstandsforschung 2004: S. 26f).

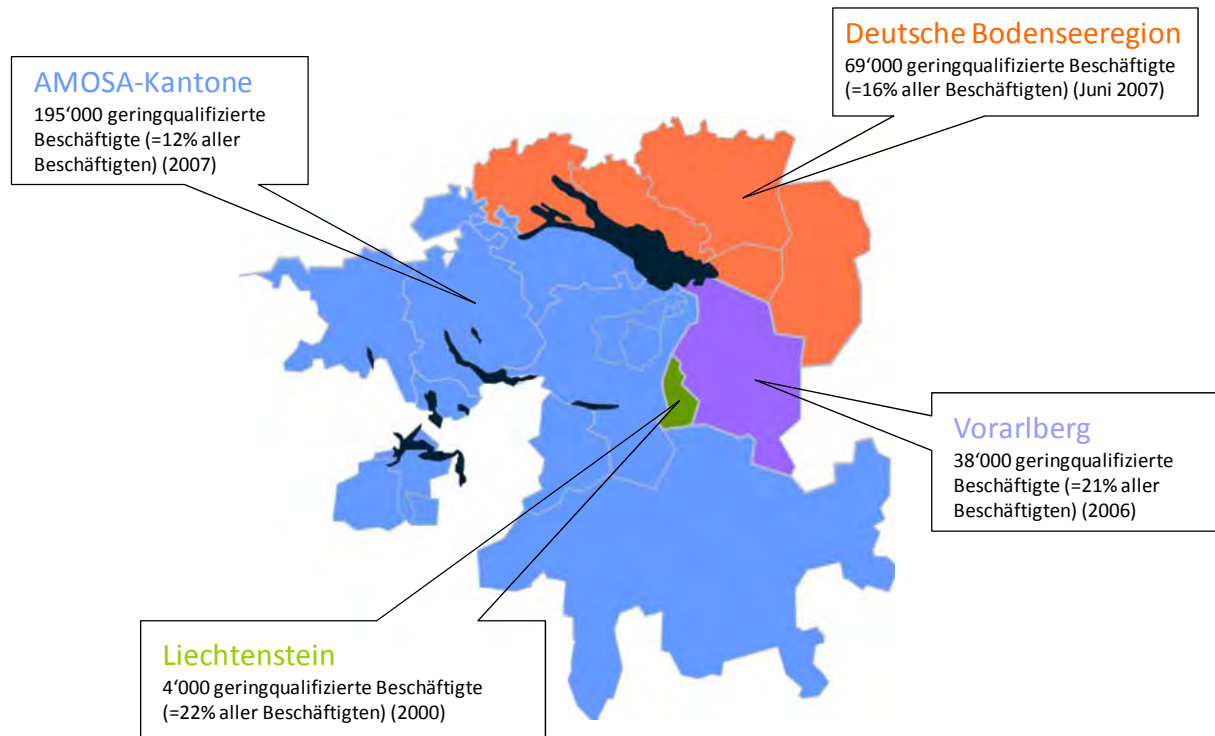
<sup>5</sup> Nur in der Schweiz liegt ein Datensatz vor, welcher die Anzahl Arbeitsplätze mit einfachen und repetitiven Tätigkeiten erfasst (Lohnstrukturerhebung).

<sup>6</sup> Durch die Änderung der Datenerfassungs- und Übermittlungsverordnung (DEÜV) der Bundesagentur für Arbeit liegen die Daten erst ab 1. Januar 1999 vor.

die aber hier nur zur Darstellung der Gesamtzahl der Geringqualifizierten herangezogen werden.<sup>7</sup> Aufgrund der tiefen Fallzahlen der Geringqualifizierten in Vorarlberg haben die Autoren für die detaillierteren Analysen (ab Seite 7) die Volkszählungen konsultiert.

Dies hat zur Folge, dass in den Auswertungen ab Seite 7 aktuelle Werte aus den AMOSA-Kantonen und der deutschen Bodenseeregion (2007) älteren Daten aus Liechtenstein (2000) und Vorarlberg (2001) gegenüber stehen. Dies ist bei der Interpretation der Ergebnisse zu beachten.

### 3. Die beschäftigten Geringqualifizierten: Überblick



**Grafik 1:** Geringqualifizierte Beschäftigte und ihr Anteil an allen Beschäftigten<sup>8</sup>

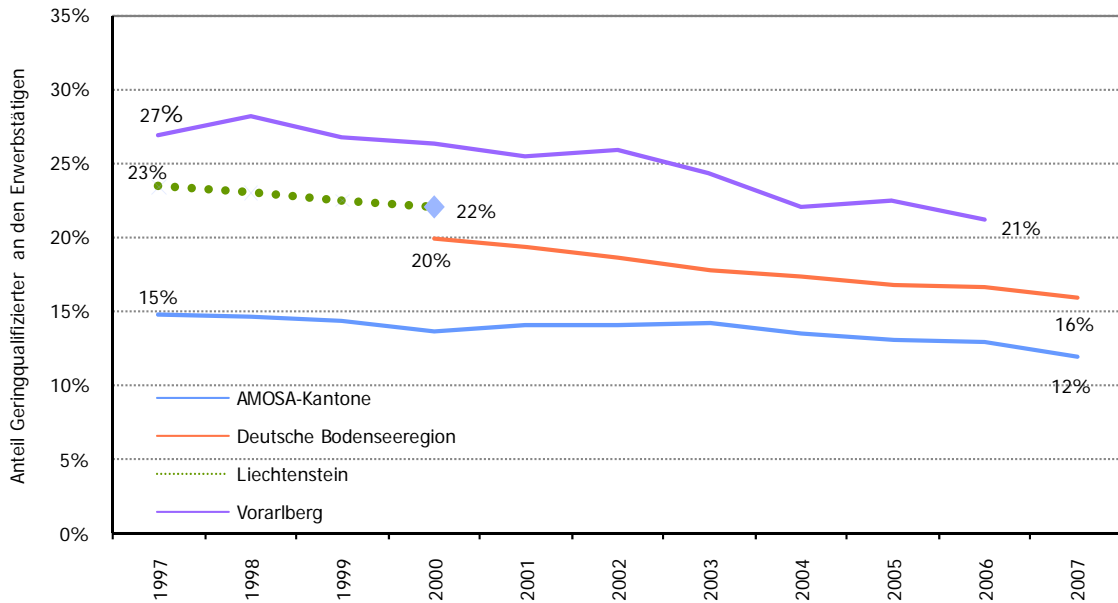
**Daten:** AMOSA-Kantone 2007 (Quelle: SAKE, Bundesamt für Statistik), deutsche Bodenseeregion Juni 2007 (Quelle: Beschäftigtenstatistik, Bundesagentur für Arbeit), Liechtenstein 2000 (Quelle: Volkszählung, Bundesamt für Statistik), Vorarlberg 2006 (Quelle: Mikrozensus, Statistik Austria)

2007 waren in den AMOSA-Kantonen fast 200'000 Geringqualifizierte beschäftigt, was einem Anteil von 12 Prozent aller Beschäftigten entspricht. In der deutschen Bodenseeregion sind 67'000 Beschäftigte (oder 16 Prozent) geringqualifiziert. In Liechtenstein (22%) und Vorarlberg (21%) ist es jeder fünfte Beschäftigte (wobei die aktuellsten Werte für Liechtenstein aus dem Jahr 2000 stammen). In der internationalen Bodenseeregion sind 2007 304'000 Geringqualifizierte beschäftigt von 2'260'000 Beschäftigten.

1997 waren es noch 340'000 Geringqualifizierte: 220'000 (oder 15 Prozent der Beschäftigten) in den AMOSA-Kantonen, 73'000 (20 Prozent) in der deutschen Bodenseeregion (wobei der Wert hier aus dem Jahr 2000 stammt), 43'000 (27 Prozent) in Vorarlberg und 4'000 (23 Prozent) in Liechtenstein. Seither sind 40'000 Geringqualifizierte weniger beschäftigt. Im selben Zeitraum ist die Beschäftigung insgesamt um 230'000 Beschäftigte angestiegen. Entsprechend dazu war der Anteil Geringqualifizierter an allen Beschäftigten in den letzten Jahren rückläufig:

<sup>7</sup> Der Mikrozensus ist eine statistische Erhebung, bei der (im Gegensatz zur Volkszählung) nur zufällig ausgewählte Haushalte befragt werden. Die Anzahl der Haushalte wird so gewählt, dass die Repräsentativität der Ergebnisse statistisch gesichert ist.

<sup>8</sup> Analog zu den Geringqualifizierten sind hier nur die Beschäftigten ab 20 Jahren berücksichtigt.



**Grafik 2:** Die Entwicklung des Anteils Geringqualifizierter an allen Beschäftigten

**Daten:** AMOSA-Kantone 1996 bis 2007 (Quelle: SAKE, Bundesamt für Statistik), deutsche Bodenseeregion Juni 1999 bis Juni 2007 (Quelle: Beschäftigtenstatistik, Bundesagentur für Arbeit), Liechtenstein 1990 und 2000 (Quelle: Volkszählung, Bundesamt für Statistik), Vorarlberg 1996 bis 2006 (Quelle: Mikrozensus, Statistik Austria)

In den **AMOSA-Kantonen** hat die Anzahl beschäftigter Geringqualifizierter 2007 den tiefsten Stand der letzten zehn Jahre erreicht: Zum ersten Mal sind weniger als 200'000 Geringqualifizierte erwerbstätig. Gegenüber 1997 ist dies ein Rückgang um 25'000 Geringqualifizierte, während 180'000 Qualifizierte mehr beschäftigt wurden.<sup>9</sup>

Auch in der **deutschen Bodenseeregion** hat die Anzahl beschäftigter Geringqualifizierter 2007 den tiefsten Stand erreicht: Von den insgesamt 69'000 sind 52'000 sozialversicherungspflichtig und 17'000 geringfügig beschäftigt. Geringfügige Beschäftigung (auch Minijob) liegt in Deutschland vor, wenn die Beschäftigung geringfügig entlohnt ist (regelmässiges monatliches Einkommen übersteigt 400 Euro nicht) oder von kurzer Dauer ist (höchstens 2 Monate pro Kalenderjahr oder Begrenzung auf insgesamt 50 Arbeitstage). Geringfügige Beschäftigung ist versicherungsfrei für den Beschäftigten, der Arbeitgeber muss Pauschalbeiträge an Kranken- und Rentenversicherung entrichten.

Interessant ist die Tatsache, dass die Anzahl Geringqualifizierter, die geringfügig beschäftigt sind, seit dem Jahr 2000 jährlich gestiegen ist, während bei den sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten 10'000 Geringqualifizierte weniger erwerbstätig sind. Dies deutet auf eine Tendenz hin, Geringqualifizierte vermehrt geringfügig zu beschäftigen. Die sozialversicherungspflichtig beschäftigten Geringqualifizierten werden im Mittelpunkt der folgenden Analyse stehen: Insgesamt sind in der deutschen Bodenseeregion (seit dem Jahr 2000) 9'200 Geringqualifizierte weniger und 17'500 Qualifizierte mehr erwerbstätig.

Im **Fürstentum Liechtenstein** blieb die Anzahl beschäftigter Geringqualifizierter zwischen 1990 und 2000 bei 3'800 Personen konstant. Die Gesamtbeschäftigung ist leicht angestiegen, was den rückläufigen Anteil Geringqualifizierter an allen Beschäftigten erklärt.

**Vorarlberg** weist im Vergleich die höchsten Anteile Geringqualifizierter an den Beschäftigten aus und hat die bedeutendsten Beschäftigungsverluste in diesem Bereich zu verzeichnen (verglichen mit der Grösse des regionalen Arbeitsmarktes). Von den 160'000 in Vorarlberg Beschäftigten waren 1997

<sup>9</sup> Die Schweizerische Arbeitskräfteerhebung erfasst nur die ständige Wohnbevölkerung (Schweizer, Jahresaufenthalter, Niedergelassene). Nicht erfasst sind Saisoniers, Grenzgänger und Kurzaufenthalter. Weber (2003, S. 58f.) schätzt den totalen Verlust an Arbeitsplätzen für Geringqualifizierte (Wohnbevölkerung, Grenzgänger, Saisoniers und Erwerbspersonen aus dem Asylbereich) zwischen 1991 und 2002 in der Schweiz auf 67'000. Heruntergebrochen auf das AMOSA-Gebiet wird der Verlust an Arbeitsplätzen für Geringqualifizierte hier also tendenziell eher unterschätzt.

43'000 (27 Prozent der Beschäftigten) geringqualifiziert, 2006 sind es noch 38'000 (21 Prozent). Seit 1997 ging jedes vierte Beschäftigungsverhältnis für Geringqualifizierte verloren, während 26'000 Qualifizierte mehr beschäftigt wurden.

Um die Ursachen für diese Entwicklung zu finden, wird nun ein Blick auf die Beschäftigung in den verschiedenen Wirtschaftszweigen geworfen.

### Das verarbeitende Gewerbe ist der wichtigste Arbeitgeber

Betrachtet man die Entwicklung der Beschäftigung Geringqualifizierter in den einzelnen Wirtschaftszweigen seit Mitte der 1990er Jahre so fällt auf, dass kein einheitlicher Beschäftigungsrückgang über alle Branchen stattgefunden hat: In einigen Wirtschaftszweigen wurden weniger, in anderen mehr Geringqualifizierte angestellt.

Tabelle 2 zeigt, dass der Beschäftigungsaufbau den -abbau zahlenmässig nicht kompensieren konnte: die dunkelroten (starker Beschäftigungsverlust) und hellroten Felder (schwacher Beschäftigungsverlust) überwiegen gegenüber den blauen (schwacher Beschäftigungsaufbau). Insgesamt resultiert daraus ein Beschäftigungsrückgang für Geringqualifizierte in der internationalen Bodenseeregion.


Das **verarbeitende Gewerbe** ist die wichtigste Arbeitgeberbranche für Geringqualifizierte in der internationalen Bodenseeregion (vgl. Tabelle 1). Insbesondere in der deutschen Bodenseeregion und in Vorarlberg fällt die Konzentration beschäftigter Geringqualifizierter in diesem Bereich auf: Hier finden 40 bzw. 43 Prozent der Geringqualifizierten eine Stelle. Gleichzeitig ist es jener Wirtschaftszweig, in welchem in den letzten Jahren die gewichtigsten Beschäftigungsverluste für Geringqualifizierte zu verzeichnen waren: In den AMOSA-Kantonen sind hier 10'300 Geringqualifizierte weniger beschäftigt (1997 bis 2007), in der deutschen Bodenseeregion 4'500 (Juni 1999 bis Juni 2007), in Liechtenstein 100 (1990 bis 2000) und in Vorarlberg 9'300 (1991 bis 2001). Auch die Gesamtbeschäftigung in der Branche ist rückläufig (mit Ausnahme Liechtensteins), jene der Geringqualifizierten aber ist überdurchschnittlich gesunken.

Wirtschaftszweige	AMOSAKantone (2007)	Deutsche Bodensee- region (Juni 2007)	Liechtenstein (2000)	Vorarlberg (2001)
Alle Wirtschaftszweige	194'600 Geringqualifizierte (GQ)	52'300	3'800	47'000
Verarbeitendes Gewerbe	44'900 GQ (=23% der GQ in AMOSAKantonen)	20'900 (=40%)	1'000 (=26%)	20'000 (=43%)
Handel und Reparaturgewerbe	24'900 (=13%)	6'000 (=12%)	200 (=6%)	6'500 (=14%)
Gesundheits- und Sozialwesen	19'700 (=10%)	5'300 (10%)	200 (=5%)	2'400 (=5%)
Unternehmensbezogene Dienstleistungen	19'300 (=10%)	6'500 (=12%)	200 (=5%)	2'300 (=5%)
Baugewerbe	18'900 (=10%)	2'300 (=4%)	600 (=15%)	4'200 (=9%)
Gastgewerbe	16'300 (=8%)	2'500 (=5%)	200 (=5%)	3'900 (=8%)
Land- und Forstwirtschaft	14'000 (=7%)	700 (=1%)	100 (=2%)	400 (=1%)
Verkehr- und Nachrichtenübermittlung	10'600 (=5%)	1'800 (=4%)	100 (=3%)	2'500 (=5%)
Öffentliche und persönliche Dienstleistungen	7'100 (=4%)	1'400 (=3%)	200 (=3%)	1'400 (=3%)
Öffentliche Verwaltung	[3'900*] (=2%)	2'200 (=4%)	100 (=3%)	1'100 (=2%)
Private Haushalte	6'100 (=3%)	100 (=0%)	0 (=1%)	100 (=0%)
Erziehung und Unterricht	[3'800*] (=2%)	1'400 (=3%)	100 (=1%)	1'000 (=2%)
Kredit- und Versicherungsgewerbe	[3'700*] (=2%)	700 (=1%)	100 (=5%)	700 (=1%)

**Tabelle 1:** Geringqualifizierte Beschäftigung nach Wirtschaftszweigen

**Daten:** AMOSA-Kantone 2007 (Quelle: SAKE, Bundesamt für Statistik), deutsche Bodenseeregion Juni 2007 (Quelle: Beschäftigtenstatistik, Bundesagentur für Arbeit), Liechtenstein 2000 (Quelle: Volkszählung, Bundesamt für Statistik), Vorarlberg 2001 (Quelle: Volkszählung, Statistik Austria)<sup>10</sup>

\* Werte in eckigen Klammern sind statistisch nur bedingt zuverlässig.

 = Die Branche bietet mindestens 10 Prozent der beschäftigten Geringqualifizierten auf dem regionalen Arbeitsmarkt eine Stelle

**Lesebeispiel Tabelle 1:** In den AMOSA-Kantonen sind insgesamt 194'600 Geringqualifizierte beschäftigt. 44'900 (oder 23 Prozent von ihnen) sind im verarbeitenden Gewerbe beschäftigt.

<sup>10</sup> In Vorarlberg werden die Beschäftigten anhand der unselbständig Beschäftigten untersucht (dies entspricht der Praxis des AMS Vorarlberg). Bei den Branchenauswertungen können die Lehrlinge nicht ausgeschlossen werden.

Wirtschaftszweige	AMOSA-Kantone (1997 bis 2007)	Deutsche Bodenseeregion (1999 bis 2007)	Liechtenstein (1990 bis 2000)	Vorarlberg (1991 bis 2001)
Alle Wirtschaftszweige	-11% Geringqualifizierte (+10% Beschäftigte)	-13% (+4%)	+0% (+21%)	-21% (+2%)
Verarbeitendes Gewerbe	-19% (-4%)	-18% (-2%)	-10% (+8%)	-32% (-15%)
Handel und Reparaturgewerbe	-40% (-10%)	-13% (+2%)	-51% (-31%)	-17% (+9%)
Gesundheits- und Sozialwesen	-7% (+25%)	-8% (+13%)	+118% (+96%)	+11% (+42%)
Unternehmensbezogene Dienstleistungen	[+133%]* (+31%)	+91% (+52%)	-8% (+30%)	+89% (+94%)
Baugewerbe	+23% (+7%)	-49% (-27%)	+3% (+2%)	-25% (-1%)
Gastgewerbe	+42% (+41%)	-32% (+1%)	-18% (-9%)	-13% (+4%)
Land- und Forstwirtschaft	-18% (-1%)	-32% (+1%)	-11% (+10%)	-43% (-11%)
Verkehr- und Nachrichtenübermittlung	[-13%*] (+4%)	+2% (+18%)	-27% (+9%)	-13% (+11%)
Öffentliche und persönliche Dienstleistungen	[-36%*] (+14%)	-12% (+10%)	-1% (+51%)	+6% (+14%)
Öffentliche Verwaltung	[-42%*] (+15%)	-24% (+5%)	+13% (+19%)	-39% (-11%)
Private Haushalte	[+29%*] (+15%)	-25% (-16%)	-37% (-5%)	-56% (-48%)
Erziehung und Unterricht	[-51%*] (+25%)	+16% (+16%)	-9% (+25%)	+24% (+29%)
Kredit- und Versicherungsgewerbe	[+1%*] (+31%)	-30% (-8%)	-12% (+21%)	+7% (+21%)

**Tabelle 2:** Veränderung der Beschäftigung Geringqualifizierter nach Wirtschaftszweigen

**Daten:** AMOSA-Kantone 1997 und 2007 (Quelle: SAKE, Bundesamt für Statistik), deutsche Bodenseeregion Juni 1999 und Juni 2007 (Quelle: Beschäftigtenstatistik, Bundesagentur für Arbeit), Liechtenstein 1999 und 2000 (Quelle: Volkszählung, Bundesamt für Statistik), Vorarlberg 1991 und 2001 (Quelle: Volkszählung, Statistik Austria) \* Werte in eckigen Klammern sind statistisch nur bedingt zuverlässig.

- = schwacher Beschäftigungszuwachs Geringqualifizierter (mindestens 5 Prozent aller Geringqualifizierten im bezeichneten geographischen Gebiet und Zeitraum sind betroffen)
- = starker Beschäftigungsverlust (zwischen 5 und 10 Prozent der Geringqualifizierten sind betroffen)
- = schwacher Beschäftigungsverlust (mindestens 5 Prozent der Geringqualifizierten sind betroffen)
- = der Beschäftigungszuwachs/-verlust betrifft weniger als 5 Prozent aller Geringqualifizierten

**Lesebeispiel Tabelle 2:** in den AMOSA-Kantonen ist die Anzahl beschäftigter Geringqualifizierter im verarbeitenden Gewerbe zwischen 1997 und 2007 um 19 Prozent zurückgegangen, während sich die Gesamtbeschäftigung in diesem Wirtschaftszweig um 4 Prozent verringert hat. Insgesamt betrifft diese Veränderung weniger als 5 Prozent aller in den AMOSA-Kantonen beschäftigten Geringqualifizierten (=schwacher Beschäftigungsverlust).

Im Vorarlberger verarbeitenden Gewerbe fällt ein massiver Stellenverlust zwischen 1991 und 2001 auf. Er betraf fast 10'000 Beschäftigungsverhältnisse für Geringqualifizierte (bei insgesamt 150'000 Beschäftigten auf dem Vorarlberger Arbeitsmarkt). Dies kann über einen ausgeprägten Strukturwandel erklärt werden, welcher mit einer massiven Schrumpfung des Produktionssektors (insbesondere der Textilindustrie) einher ging (vgl. dazu auch „Die Textilindustrie in Vorarlberg“ auf Seite 12).

Deutliche Verluste an Beschäftigungsmöglichkeiten für Geringqualifizierte sind auch im **Handels- und Reparaturgewerbe** zu verzeichnen. Dies mag auf den ersten Blick erstaunen, wird der Detailhandel doch als ein klassisches Tätigkeitsfeld für Geringqualifizierte wahrgenommen. Tabelle 2 zeigt, dass sich hier teilweise die Qualifikationsprofile der Beschäftigten verändert haben und verhältnismässig mehr Qualifizierte eingestellt werden (dies trifft in der deutschen Bodenseeregion und in Vorarlberg zu). Die Branche bleibt aber auch für Geringqualifizierte ein wichtiger Beschäftigungsbereich – trotz der verzeichneten Stellenverluste.

Weitere Dienstleistungsbranchen sind wichtige Arbeitgeber für Geringqualifizierte: das **Gesundheits- und Sozialwesen**, das **Bau- und das Gastgewerbe**, die unternehmensbezogenen Dienstleistungen.

Bei **unternehmensbezogenen Dienstleistungen** hat sich die Beschäftigung Geringqualifizierter positiv entwickelt. Dieser Stellenzuwachs ist teilweise über Beschäftigungszuwachs für Geringqualifizierte in Bereichen wie dem Reinigungs- und Verpackungsgewerbe erklärbar. Teilweise resultiert er aus Auslagerungsprozessen der Unternehmen: Reinigungs-, Empfangs- und Sicherheitspersonal wurde früher direkt von Unternehmen angestellt und wird heute immer öfter ausgelagert. Diese Geringqualifizierten werden daher statistisch bei den unternehmensbezogenen Dienstleistungen erfasst und nicht mehr in der Tätigkeitsbranche der Unternehmen. Faktisch birgt diese Verschiebung zwischen den Wirtschaftszweigen keine zusätzlichen Beschäftigungspotenziale für Geringqualifizierte. Sind Geringqualifizierte temporär über Stellen- und Arbeitsvermittlungen angestellt, so werden sie ebenfalls bei den unternehmensbezogenen Dienstleistungen erfasst. Eine weitere Erklärung für die Zunahme in dieser Branche wäre demnach der Trend, Geringqualifizierte vermehrt temporär zu beschäftigen.

Es fällt auf, dass im **Gastgewerbe** grosse Beschäftigungsverluste für Geringqualifizierte zu verzeichnen sind. Nur in den AMOSA-Kantonen sind heute mehr Geringqualifizierte im Gastgewerbe beschäftigt als noch vor zehn Jahren. Eine mögliche Erklärung dafür sind neue Gastronomiekonzepte (insbesondere in urbanen Zentren), welche auch Geringqualifizierten Arbeit bieten: Für Cateringservices, Restaurants in Detailhandelsketten und Take-aways wird oft die Produktion zentralisiert und die Mahlzeiten werden dezentral zubereitet, es entstehen viele einfache Arbeitsplätze.<sup>11</sup>

Ausserdem haben auch im Gastgewerbe Auslagerungsprozesse stattgefunden: Angestellte von Betriebskantinen sind immer öfter nicht mehr vom Betrieb, sondern von der Kantine angestellt, werden daher statistisch neu im Gastgewerbe erfasst.

Die Beschäftigung Geringqualifizierter in der **Land- und Forstwirtschaft** war in den vergangenen zehn Jahren in der gesamten internationalen Bodenseeregion rückläufig. Diesem Wirtschaftszweig kam bereits vor zehn Jahren mit unter 1% Anteil an der Gesamtbeschäftigung eine relativ geringe Bedeutung bezüglich der Anzahl Beschäftigten zu, weshalb die Veränderungen hier zahlenmässig nicht ins Gewicht fallen. Dasselbe gilt für die Beschäftigung in **privaten Haushalten**.

### Starker Rückgang bei Berufen der Produktion

Der Blick auf die durch Geringqualifizierte ausgeübten beruflichen Tätigkeiten unterstreicht, was die oben genannten Zahlen vermuten lassen: Eine Verlagerung weg von produktionsnahen Berufen hin zu Dienstleistungen. In den AMOSA-Kantonen ist ein Viertel aller Geringqualifizierten in **Berufen der Reinigung, Hygiene und Körperpflege**, des **Gastgewerbes** oder der **Hauswirtschaft** tätig. Demgegenüber sind in Berufen der Metallverarbeitung und des Maschinenbaus, der Elektrotechnik und Elektronik, des Fahrzeug- und Gerätebaus und -unterhalts sowie der Lebens- und

<sup>11</sup> vgl. dazu auch AMOSA: Der Arbeitsmarkt im Gastgewerbe, 2005 ([www.amosa.net/gastgewerbe](http://www.amosa.net/gastgewerbe))

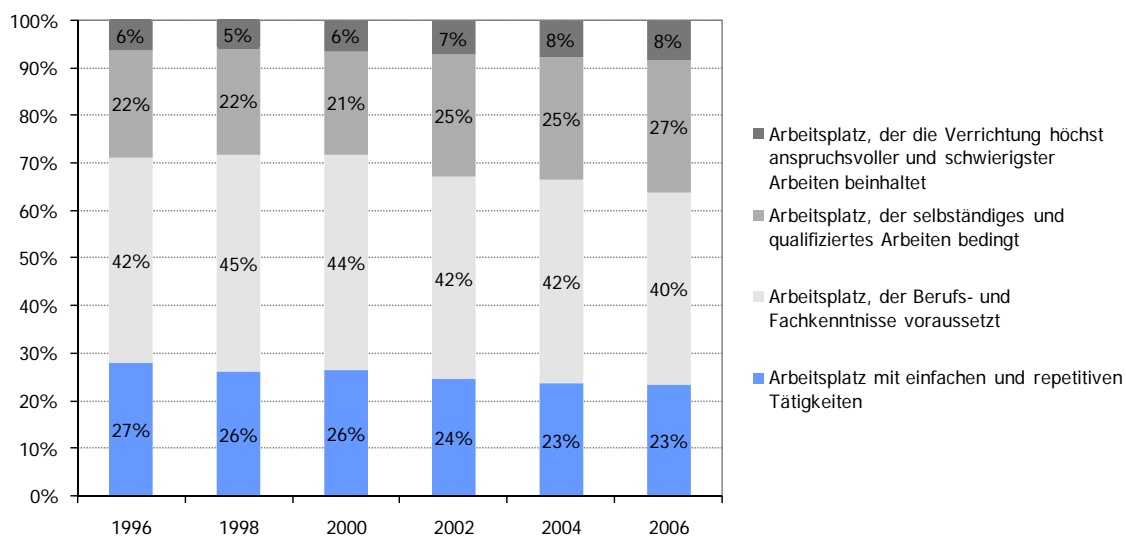
Genussmittelherstellung und -verarbeitung deutlich weniger Geringqualifizierte beschäftigt als noch vor zehn Jahren.

Auch in der deutschen Bodenseeregion ist ein starker Rückgang bei den **produktionsnahen Berufen** zu erkennen, allerdings steht diesem – anders als in den AMOSA Kantonen – kein Beschäftigungsanstieg Geringqualifizierter in Dienstleistungsberufen gegenüber. Zwar gab es einen Stellenanstieg im tertiären Sektor, davon haben aber vor allem qualifizierte Arbeitskräfte profitiert.

In Liechtenstein unterstreicht die Analyse nach Berufen die Bedeutung des Baugewerbes für Geringqualifizierte (die auch aus Tabelle 1b erkennbar ist): Im Jahr 2000 waren Berufe im **Baugewerbe** die häufigste Tätigkeit von Geringqualifizierten im Fürstentum.

### Schweiz: Arbeitsplätze mit einfachen und repetitiven Tätigkeiten

In der Schweiz hat seit 1996 eine Verschiebung des Anforderungsprofils der Arbeitsplätze stattgefunden: der Anteil der Arbeitsplätze mit einfachen und repetitiven Tätigkeiten (blau) ist gesunken, jener für qualifizierte (grau) und hoch qualifizierte Arbeitskräfte (dunkelgrau) ist gestiegen.



**Grafik 3:** Entwicklung des Anforderungsniveaus der Arbeitsplätze  
**Daten:** Schweiz 1996 bis 2006 (Quelle: LSE, Bundesamt für Statistik)

Arbeitsplätze mit einfachen und repetitiven Tätigkeiten gingen nicht in allen Wirtschaftszweigen verloren: In unternehmensbezogenen Dienstleistungen, im Detailhandel und im Gesundheits- und Sozialwesen wurden Stellen geschaffen. In vielen Produktionsbereichen (Textilindustrie, chemische Industrie, Verlags- und Druckgewerbe, Metallverarbeitung, Maschinenbau, Herstellung von elektronischen Geräten) wurden sie abgebaut.

Der gewichtigste Aufbau an hochqualifizierten Arbeitskräften hat im Kredit- und Versicherungsgewerbe stattgefunden.

Zur Interpretation dieser Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt für Geringqualifizierte wurden Gespräche mit Arbeitgebern, Vertretern von Arbeitnehmer-, Arbeitgeberverbänden und Behörden geführt.<sup>12</sup> Die Gesprächspartner wurden nach den wichtigsten Determinanten gefragt, welche den Arbeitsmarkt für Geringqualifizierte seit Mitte der 1990er Jahre beeinflusst haben. Ausserdem wurden sie um eine Einschätzung gebeten, welche Einflussfaktoren auch in Zukunft eine Rolle spielen werden sowie um eine Prognose der künftigen Entwicklung.

<sup>12</sup> Insgesamt wurden 70 Gespräche in den vier Ländern geführt (zu detaillierten Resultaten vgl. „Strategien und Instrumente der Behörden“ und „Der Arbeitsmarkt für Geringqualifizierte aus Sicht von Arbeitgebern und Sozialpartnern“ unter [www.amosa.net/downloads/geringqualifizierte](http://www.amosa.net/downloads/geringqualifizierte)).

## 4. Einflussfaktoren in der Vergangenheit

Nach Einschätzung der Befragten gingen in produktionsnahen Branchen Arbeitsplätze aufgrund des **technologischen Fortschritts** verloren. Allerdings hat dieser Effekt nicht erst in den letzten zehn Jahren, sondern bereits Anfang der 1990er Jahre eingesetzt.

Dabei spielen zwei Mechanismen eine Rolle: einerseits sind durch Rationalisierungen und Automatisierungen Arbeitsplätze mit einfachen, repetitiven Tätigkeiten weggefallen; andererseits haben sich die Stellenprofile der verbleibenden Arbeitsplätze verändert. Die Anforderungen an Arbeitnehmende sind durch komplexe Technologien und ein erhöhtes Produktionstempo gestiegen und machen eine Ausbildung in vielen Produktionszweigen unumgänglich. Laufender technologischer Wandel erfordert zudem ständige Bereitschaft zu Veränderung und Weiterbildung.

### Die Textilindustrie in Vorarlberg

Vorarlberg ist das österreichische Bundesland mit dem höchsten Beschäftigtenanteil in der Produktion – auch heute noch. Zu Beginn der 1970er Jahre zog die florierende Textilindustrie zahlreiche Gastarbeiter an (mehrheitlich aus dem Balkan und der Türkei).

In den letzten Jahren hat Vorarlberg einen tiefgreifenden Strukturwandel erfahren. Seit den 1970er Jahren gingen in der Textil- und Bekleidungsindustrie aufgrund von Betriebsschließungen, Produktionsauflösungen und -verlagerungen mehr als 22'000 Stellen verloren. Dies bedeutet einen Beschäftigungsrückgang von 80% in diesen Wirtschaftszweigen. Geringqualifizierte waren von diesem Stellenabbau überdurchschnittlich stark betroffen.

Innerhalb des Produktionssektors verzeichneten nur die Metallbetriebe merkliche Ausweitungen; heute zählt der Metallbereich mehr als dreimal so viele Beschäftigte wie der Textilbereich, kann aber die Beschäftigungsverluste der Textilindustrie nicht aufwiegen.

In dienstleistungsorientierten Branchen zeigt der technologische Fortschritt unterschiedliche Effekte: Fortschritte in Informations- und Kommunikationstechnologien bspw. haben im Handel zentrale Bewirtschaftung ermöglicht (Folge: Stellenabbau für Geringqualifizierte); technologische Fortschritte in der Gastronomie haben zu Vorproduktionen in Grossküchen und Herstellung von Convenience-Food-Produkten geführt (Folge: Stellenzuwachs für Geringqualifizierte).

Die **Internationalisierung der Märkte** hat in den letzten Jahren den Konkurrenzkampf verschärft und in produktionsnahen Branchen in der gesamten internationalen Bodenseeregion zu Verlagerungen von Arbeitsplätzen ins kostengünstigere Ausland geführt. Vor allem in den AMOSA-Kantonen weisen Befragte darauf hin, dass der Produktionsstandort Schweiz im internationalen Wettbewerb auch von Vorteil sein kann: Gesellschaftliche und politische Stabilität sowie Sicherheit fallen teilweise stärker ins Gewicht als die Kostennachteile teurer Produktion.

In dienstleistungsorientierten Branchen ist die Internationalisierung der Märkte weniger entscheidend: Ein wesentlicher Teil der Dienstleistungen (bspw. Gastgewerbe, Hotellerie, Reinigung, persönliche Dienstleistungen) muss lokal erfolgen, weshalb sich Dienstleistungserbringer als teilweise abgeschirmt vom Weltmarkt wahrnehmen.

Mit technologischem Fortschritt und erhöhtem Konkurrenzdruck gehen **steigende Anforderungen an Arbeitnehmende** einher. Seien dies erhöhter Druck durch Temposteigerungen, komplexere Prozessabläufe, Forderung nach ausgeprägten Schlüsselqualifikationen oder Soft Skills, die sich durch organisatorischen Wandel und höhere Ansprüche an Effizienz und Produktivität ergeben. Diese Entwicklungen beeinflussen den Arbeitsmarkt für Geringqualifizierte.

Die zunehmende Bedeutung von Soft Skills kann allerdings auch eine Chance für Geringqualifizierte darstellen. Den Abbau an einfachen Arbeitsplätzen aber können sie nach Meinung der Befragten nicht aufwiegen.

Die Arbeitsmarktchancen Geringqualifizierter werden auch durch das **Angebot an qualifizierten Arbeitskräften** beeinflusst: In der Vergangenheit kam es zur Verdrängung von Geringqualifizierten durch Qualifizierte. Einfache Tätigkeiten wurden oft in Aufgabenbereiche von Qualifizierten integriert. Ein **Fachkräftemangel** kann insofern in zweifacher Hinsicht eine Chance für Geringqualifizierte bedeuten: Vorhandene Einfacharbeitsplätze werden vermehrt für Geringqualifizierte frei und neue Stellen für Geringqualifizierte müssen geschaffen werden, um die Fachkräfte zu entlasten. Laut Meinung der Befragten in der internationalen Bodenseeregion waren in den letzten Jahren in den meisten produktionsnahen Branchen noch genügend qualifizierte Arbeitskräfte vorhanden, während der Fachkräftemangel in dienstleistungsnahen Branchen bereits spürbar war. In einzelnen Wirtschaftszweigen (genannt wurden die Gastronomie, der Detailhandel, die Kommunikationstechnik, der Spezialfahrzeugbau) haben sich dadurch bessere Einstellungschancen für Geringqualifizierte ergeben. Der Fachkräftemangel birgt aber in erster Linie Risiken für Geringqualifizierte (vgl. dazu „Fachkräftemangel als Chance für Geringqualifizierte?“ auf Seite 15)

Auch **gesellschaftliche Veränderungen** beeinflussen den Arbeitsmarkt für Geringqualifizierte, insbesondere in dienstleistungsnahen Branchen: Der Trend zu Selbstbedienung in Detailhandel und Gastronomie, der Wandel der Betriebsformen von Warenhäusern hin zu Fachmärkten, der Kneipenboom in der Gastronomie, die erhöhte Nachfrage nach persönlichen Dienstleistungen durch demographischen Wandel und erhöhte Erwerbsbeteiligung von Frauen – all diese Entwicklungen werden als auf den Arbeitsmarkt für Geringqualifizierte wirkende Einflussfaktoren genannt.

**Politische Rahmenbedingungen** können das Einstellungsverhalten der Unternehmen beeinflussen. Die Befragten in der deutschen Bodenseeregion messen ihnen grosse Bedeutung bei. Die Mehrheit ist der Meinung, hohe Arbeitskosten aufgrund von Mindestlöhnen, Kündigungsschutz und anderen **Marktregulierungen** seien in der Vergangenheit für einen Abbau von Stellen für Geringqualifizierte verantwortlich gewesen. In Liechtenstein und Vorarlberg ergeben die Antworten kein eindeutiges Bild. In den AMOSA-Kantonen war die Liberalisierung des Post- und Telekommunikationsmarktes von Bedeutung. Sie führte zu Rationalisierung und Stellenverlagerungen, insbesondere für Geringqualifizierte.

Das **Angebot an Lehrstellen und Ausbildungsplätzen** betrachten die Befragten als entscheidenden Faktor dafür, wie viele geringqualifizierte Arbeitskräfte auf dem Arbeitsmarkt vertreten sind. Besonders schulisch schwache Jugendliche haben dadurch noch geringere Chancen auf dem Arbeitsmarkt. Mehrere Befragte vertreten allerdings die Ansicht, dass kein Lehrstellenmangel herrsche, sondern dass vielmehr das Gleichgewicht auf dem Lehrstellenmarkt gestört sei: Einerseits werde von den Jugendlichen immer mehr gefordert, was es diesen erschwere, den Erwartungen gerecht zu werden. Andererseits hätten die Jugendlichen selber oft unrealistische Berufswünsche.

Die Aussagen zu den Auswirkungen der **Personenfreizügigkeit** auf den Arbeitsmarkt für Geringqualifizierte sind widersprüchlich: Oft wird angemerkt, das Personenfreizügigkeitsabkommen beeinflusse die Anzahl geringqualifizierter Arbeitskräfte nicht. Andere Befragte sind der Meinung, es habe zu einem tieferen Anteil Geringqualifizierter in der Migrationsbevölkerung geführt, aber auch dass die Personenfreizügigkeit die Anzahl Geringqualifizierter erhöht habe. Erwähnt wird zudem der härtere Verdrängungskampf zwischen den Geringqualifizierten.

Die **Migration aus Drittstaaten** hat nach Ansicht der grossen Mehrheit der Befragten in der Vergangenheit das Angebot an geringqualifizierten Arbeitskräften erhöht. Mehrfach weisen Befragte auf die Wichtigkeit einer erfolgreichen Integration zur Prävention von Geringqualifikation hin. Für die Zukunft erwarten einzelne Befragte in diesem Bereich Verbesserungen.

Mehrfach weisen Befragte aus verschiedenen Ländern auf die Bedeutung der **Schule** und der **Familie** im Zusammenhang mit der Entstehung von Geringqualifikation hin. An den Schulen wird dabei verschiedentlich Kritik geübt, beispielsweise an der Qualität der Schulbildung und an einer einseitigen Förderung der Kinder, die auch für viele bildungsmüde Schulabgänger verantwortlich sei.

## 5. Prognosen für die Entwicklung in den kommenden zehn Jahren

Die Befragten sind mehrheitlich der Meinung, dass in den kommenden zehn Jahren ein starker Stellenabbau für Geringqualifizierte zu erwarten ist, der in den produktionsnahen Branchen mehr ins Gewicht fällt als in dienstleistungsnahen Branchen. Die Prognosen zur Entwicklung der Anzahl geringqualifizierter Arbeitskräfte fallen weniger eindeutig aus.

Der **technologische Fortschritt** sei noch nicht abgeschlossen und werde auch künftig zu Stellenabbau für Geringqualifizierte in allen Branchen führen. Zwar hätten wesentliche Rationalisierungen bereits stattgefunden, weitere seien aber zu erwarten. Als Beispiele genannt werden die Automatisierung von Lager- und Rüstvorgängen, welche das Lagerwesen und die Logistik verändern werden, oder Scanningsysteme im Detailhandel, welche das Kassenpersonal ersetzen. Aber auch in Zukunft kann technologischer Wandel neue Chancen für Geringqualifizierte schaffen; bspw. eröffnen sich durch den Trend des Einkaufs über das Internet neue Tätigkeitsfelder im Abpacken und Liefern von Waren.

Die **Internationalisierung der Märkte** wird den Wettbewerbsdruck nochmals erhöhen, weitere Produktionsverlagerungen ins Ausland werden zu Stellenabbau für Geringqualifizierte führen – so die Einschätzung der meisten Befragten. Besonders im Bereich der arbeitsintensiven Produktion ist ein wesentlicher Teil dieser Auslagerungen allerdings bereits vollzogen. Dienstleistungen müssen oft ortsgebunden erfolgen, weshalb sie auch künftig weniger als die Produktion von dieser Entwicklung beeinflusst sein werden. Bei nicht ortsgebundenen Dienstleistungen weisen die Befragten der zukünftigen Entwicklung der Lohnkosten eine zentrale Rolle zu.

Mit technologischem Fortschritt und erhöhtem Konkurrenzdruck einhergehend werden die **Anforderungen an Arbeitnehmer** auch in Zukunft steigen, was die Anzahl einfacher Arbeitsplätze negativ beeinflusst.

Hinsichtlich des drohenden **Fachkräftemangels** ist die Einschätzung geteilt. In einigen Produktionszweigen ist die interne Ausbildung Geringqualifizierter eine Option, in anderen Branchen wird dies als unwahrscheinlich dargestellt. Die Qualifikation von Ungelernten in grossem Ausmass überfordert die Unternehmen nach Einschätzung der Befragten grundsätzlich. Da Arbeitsplätze von Geringqualifizierten oft nachgelagert und damit an Arbeitsplätze von Hochqualifizierten gekoppelt sind, sehen viele Befragte durch einen Fachkräftemangel in erster Linie einen drohenden Stellenabbau für Geringqualifizierte.

In dienstleistungsorientierten Branchen erachten die Befragten die Koppelung von Stellen für Geringqualifizierte an Arbeitsplätze für Fachkräfte als weniger bedeutend, die unternehmensinterne Qualifizierung wird hier eher als möglich und sinnvoll betrachtet. So ist die Substitution von Fachkräften durch Geringqualifizierte bspw. im Gastgewerbe, im Detailhandel und im Sicherheitsbereich bereits Realität, im Gesundheitswesen könnte dies – beschränkt auf den Pflegebereich - zu einem Thema werden.

Die Problematik des **Mangels an Lehrstellen und Ausbildungsplätzen** wird sich nach Ansicht der Mehrheit der Befragten deutlich abschwächen. Ausschlaggebend dafür ist primär der demographische Wandel, der die Chancen der Jugendlichen auf einen Ausbildungsplatz auch bei gleich bleibendem Lehrstellenangebot erhöht. In den AMOSA-Kantonen wird erwartet, dass sich die Chancen für schulisch Schwächere durch die neu geschaffene Attestausbildung<sup>13</sup> erhöhen.

**Gesellschaftliche Veränderungen** könnten in Zukunft den Bedarf an persönlichen Dienstleistungen erhöhen, als Ursachen werden erhöhter Wohlstand, erhöhte Erwerbsbeteiligung sowie im Bereich der Altenbetreuung der **demographische Wandel** genannt. In den Bereichen Gesundheit und Pflege sowie in öffentlichen und persönlichen Dienstleistungen erwarten die Befragten dadurch neue Beschäftigungspotentiale für Geringqualifizierte.

<sup>13</sup> Im Rahmen der Revision des Berufsbildungsgesetzes wurde die Anlehre durch die berufliche Grundbildung mit eidgenössischem Berufsattest (EBA) ersetzt, welcher neu eine standardisierte berufliche Bildung bietet.

### **Fachkräftemangel als Chance für Geringqualifizierte?**

Wenn dem Arbeitsmarkt die Fachkräfte ausgehen, dann liegt der Schluss nahe, dass vermehrt Geringqualifizierte eingestellt und nach Bedarf ausgebildet werden. Ist dies realistisch?

Das Projektteam „Chancen für Geringqualifizierte“ hat dazu Experten befragt und festgestellt, dass dies nicht so einfach ist, wie es klingen mag. Die meisten Arbeitsplätze für Geringqualifizierte in der Produktion sind nämlich direkt an Arbeitsplätze für qualifizierte Fachkräfte gekoppelt: Fehlen die Fachkräfte, so verschwinden auch die Arbeitsplätze für Geringqualifizierte.

Zwar mag es durchaus Wirtschaftszweige geben, in denen ungelernte Arbeitskräfte eingestellt und durch die Unternehmen ausgebildet werden können. Nach Aussage der Befragten trifft dies in dienstleistungsnahen Bereichen teilweise bereits heute zu (bspw. im Detailhandel, der Gastronomie und im Sicherheitsbereich). Künftig wird wohl auch der Pflegebereich darauf angewiesen sein; in der deutschen Bodenseeregion werden heute bereits Geringqualifizierte gezielt für die Altenpflege angelernt. Die Ausbildung Geringqualifizierter in grossem Ausmass aber stellt die Unternehmen vor grosse Herausforderungen.

Der Fachkräftemangel mag in Nischen des Arbeitsmarktes Chancen für Geringqualifizierte schaffen, dürfte aber in erster Linie zu weiterem Stellenabbau auch für Geringqualifizierte führen.

Von **politischen Rahmenbedingungen** wird kein entscheidender Einfluss auf den Arbeitsmarkt für Geringqualifizierte erwartet. Als möglichen positiven Faktor werden in Österreich Liberalisierungen der Ladenöffnungszeiten durch das neue Arbeitszeitgesetz genannt. Insbesondere Befragte in den AMOSA-Kantonen warnen davor, den Arbeitsmarkt für Geringqualifizierte in Zukunft durch Erhöhungen der Mindestlöhne oder Ausdehnung des Arbeitnehmerschutzes zu stark zu regulieren, da dann der Verlust von Arbeitsplätzen drohe.

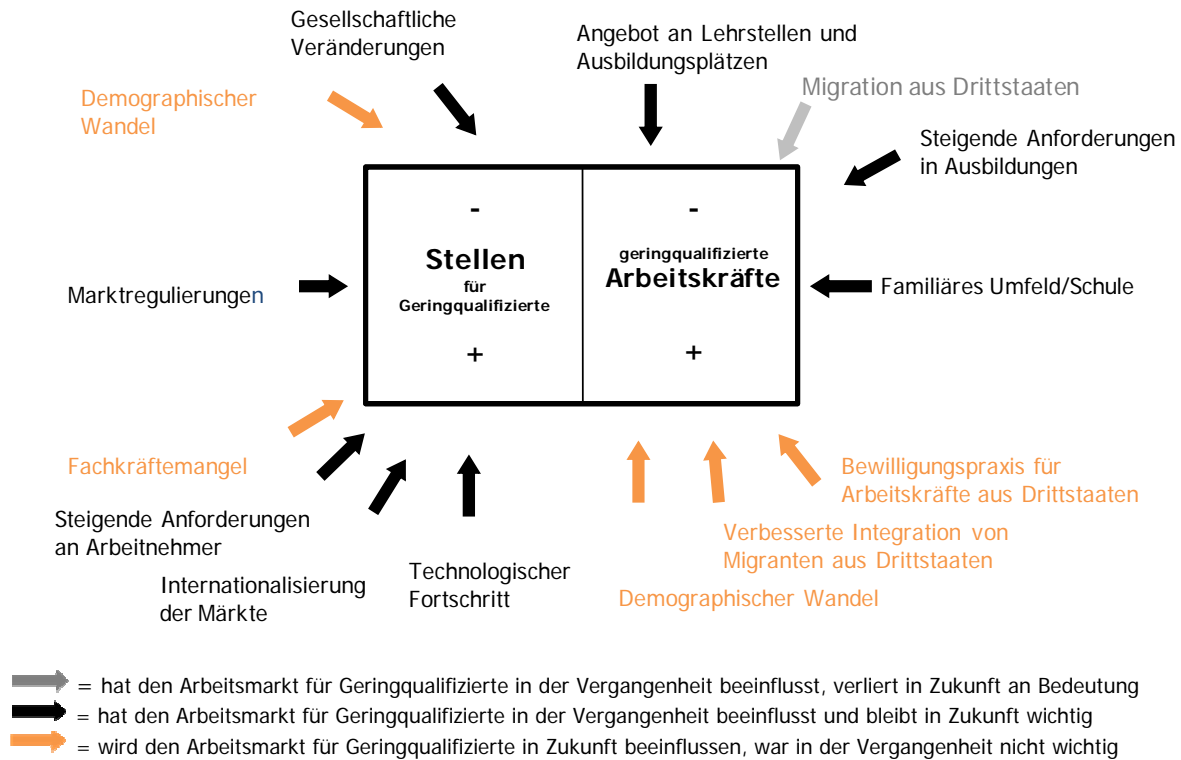
Künftig erwarten die Befragten eine Abschwächung der **Migrationsbewegung aus Drittstaaten** aufgrund zunehmend restriktiver Handhabung der Bewilligungspraxis.<sup>14</sup> Durch verstärkte Integrationsbemühungen wird ausserdem ein weiter sinkender Anteil Geringqualifizierter an der Immigrationsbevölkerung erwartet.

Über die zukünftigen Auswirkungen der **Personenfreizügigkeit** sind sich die Befragten uneinig. Vereinzelt wird die Zuwanderung Geringqualifizierter aus Osteuropa erwartet, eine Mehrheit der Befragten sieht jedoch auch zukünftig in der Personenfreizügigkeit keinen entscheidenden Einflussfaktor auf den Arbeitsmarkt für Geringqualifizierte in der internationalen Bodenseeregion.

---

<sup>14</sup> In der Schweiz hat sich die Qualifikationsstruktur der Einwanderer aufgrund ausländerpolitischer Entscheide der letzten Jahrzehnte verändert: Die Zuwanderung aus Drittstaaten ist weitgehend auf hoch qualifizierte Arbeitskräfte beschränkt (vgl. dazu Weber, Bernhard, 2003: S. 57ff.).

## Einflussfaktoren auf den Arbeitsmarkt für Geringqualifizierte



**Grafik 4:** Die wichtigsten Einflussfaktoren auf den Arbeitsmarkt für Geringqualifizierte

**Daten:** Internationaler Bodenseeraum 2008 (Quelle: Befragungen von 33 Arbeitgebern, 10 Sozialpartnern, 3 Personalverleihern/ -vermittlern, 4 Bildungsträgern und 22 Behördenvertretern)

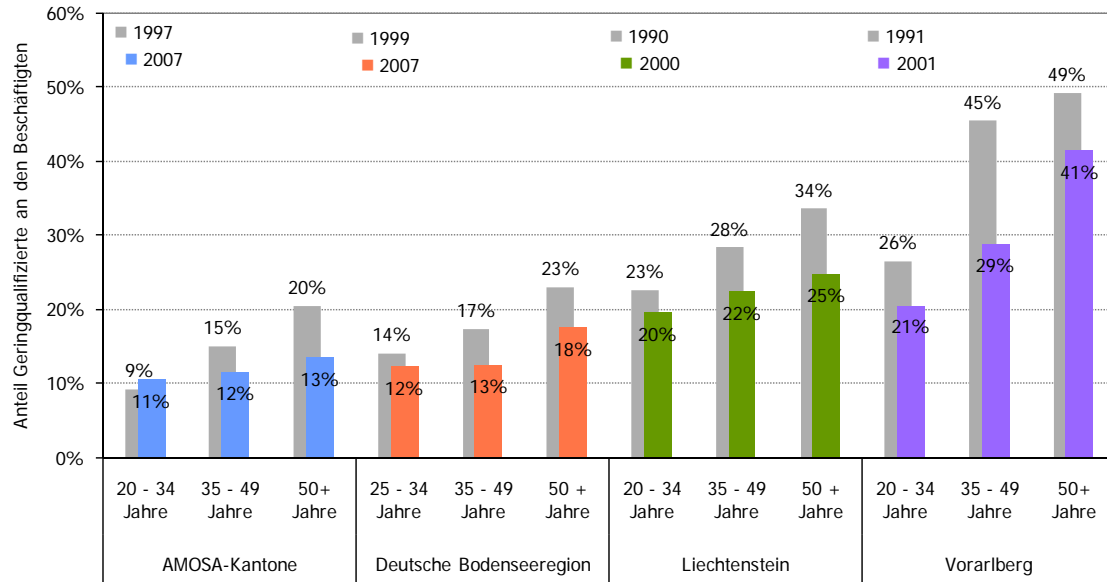
In Grafik 4 sind nur die wichtigsten Einflussfaktoren, die nach Aussagen der Befragten auf den Arbeitsmarkt für Geringqualifizierte einwirken, dargestellt. Nicht abgebildet sind die branchen- und regionenspezifischen Besonderheiten (detaillierte Erklärungen zu den einzelnen Einflussfaktoren sind im Text ab Seite 12 enthalten).

**Die Anzahl Stellen für Geringqualifizierte** wurde in der Vergangenheit durch gesellschaftliche Veränderungen erhöht, erwartet wird auch in Zukunft ein positiver Effekt. Der Fachkräftemangel hat nur in der Vergangenheit die Anzahl Stellen für Geringqualifizierte tendenziell erhöht, in Zukunft wird ein negativer Einfluss erwartet. Der demographische Wandel hingegen wird künftig als positiven Einfluss gewertet, während steigende Anforderungen an Arbeitnehmer, eine fortschreitende Internationalisierung der Märkte, Marktregulierungen und technologischer Fortschritt in Vergangenheit und Zukunft als negative Einflüsse auf die Anzahl Stellen für Geringqualifizierte eingeschätzt werden.

**Die Anzahl geringqualifizierte Arbeitskräfte** wird nach Einschätzung der Befragten durch Lehrstellenmangel erhöht und durch das familiäre Umfeld und die Qualität der Schulbildung entscheidend beeinflusst. Die Migration aus Drittstaaten hat in der Vergangenheit die Anzahl Geringqualifizierter erhöht, in Zukunft wird dies aufgrund der restriktiven Bewilligungspraxis und verbesserter Integration nicht mehr erwartet. Ausserdem wird der demographische Wandel den Wettbewerb um Ausbildungsplätze verringern, was die Anzahl Geringqualifizierter mindert.

### Nicht nur ältere Beschäftigte sind geringqualifiziert

Die höchsten Anteile Geringqualifizierter sind unter den Beschäftigten ab 50 Jahren zu finden (Grafik 5): In den AMOSA-Kantonen sind 13 Prozent der mittleren Altersgruppe geringqualifiziert, in der deutschen Bodenseeregion 18 Prozent, in Liechtenstein 25 Prozent (Stand: 2000) und in Vorarlberg 41 Prozent (Stand: 2001).



**Grafik 5:** Anteile der Geringqualifizierten an allen Beschäftigten nach Altersgruppen

**Daten:** AMOSA-Kantone 1997 und 2007 (Quelle: SAKE, Bundesamt für Statistik), deutsche Bodenseeregion Juni 1999 und Juni 2007 (Quelle: Beschäftigtenstatistik<sup>15</sup>, Bundesagentur für Arbeit), Liechtenstein 1990 und 2000 (Quelle: Volkszählung, Statistik Liechtenstein), Vorarlberg 1991 und 2001 (Quelle: Volkszählung, Statistik Austria)

In allen Altersgruppen der internationalen Bodenseeregion ist der Anteil der Geringqualifizierten (an allen Beschäftigten) über die Zeit gesunken.<sup>16</sup> Die auf den Arbeitsmarkt nachrückenden Generationen waren demnach besser qualifiziert als die aus dem Arbeitsmarkt ausscheidenden. Am deutlichsten ist der Anteil Geringqualifizierter bei den Über-50-Jährigen gesunken, also jener Altersgruppe, die anteilmässig am stärksten von Geringqualifikation betroffen war - und es noch immer ist. (Vorarlberg bildet hier eine Ausnahme: Zwischen 1991 und 2001 war der Anteil in der mittleren Altersgruppe am stärksten rückläufig).

Der qualifikationsspezifische Unterschied zwischen den Generationen ist heute deutlich geringer als noch vor zehn Jahren: In den AMOSA-Kantonen sind heute 11 Prozent der jüngsten und 13 Prozent der ältesten Beschäftigtengruppe geringqualifiziert (Differenz 2 Prozentpunkte; Differenz 1997: 11 Prozentpunkte). In der deutschen Bodenseeregion liegt die Differenz zwischen der jüngsten und der ältesten Gruppe Beschäftigter bei 6 Prozentpunkten (1999: 9 Prozentpunkte). In Liechtenstein waren es im Jahr 2000 5 Prozentpunkte (1990: 11 Prozentpunkte), in Vorarlberg im Jahr 2001 20 Prozentpunkte (gegenüber 23 Prozentpunkten im Jahr 1991) - der Trend war also bereits in den 1990er Jahren erkennbar.

Viele ältere Beschäftigte, die noch vor der Bildungsexpansion ins Berufsleben traten, haben den Arbeitsmarkt in den letzten Jahren verlassen. Besser ausgebildete junge Generationen sind nachgerückt. In der Vergangenheit resultierte daraus ein durchschnittlich höheres Bildungsniveau. Dieser beobachtete Effekt - dass die Pensionierung weniger gut ausgebildeter Jahrgänge in Kombination mit dem Neueintritt besser ausgebildeter Jahrgänge das Bildungsniveau angehoben hat - wird in Zukunft nicht mehr zutreffen.

<sup>15</sup> Für die deutsche Bodenseeregion können die Abiturienten nicht aus der Gruppe der Geringqualifizierten ausgeschlossen werden, weshalb die jüngste Altersgruppe nur die 25 bis 34-Jährigen umfasst.

<sup>16</sup> Eine Ausnahme bilden die 20 bis 34-Jährigen in den AMOSA-Kantonen. Vgl. dazu Seite 16.

### Sind die Geringqualifizierten vom Arbeitsmarkt verschwunden?

Die Bildungsexpansion legt die These nahe, dass es keine geringqualifizierten Arbeitskräfte mehr gibt: Nachobligatorische Bildung scheint heute eine Selbstverständlichkeit zu sein.

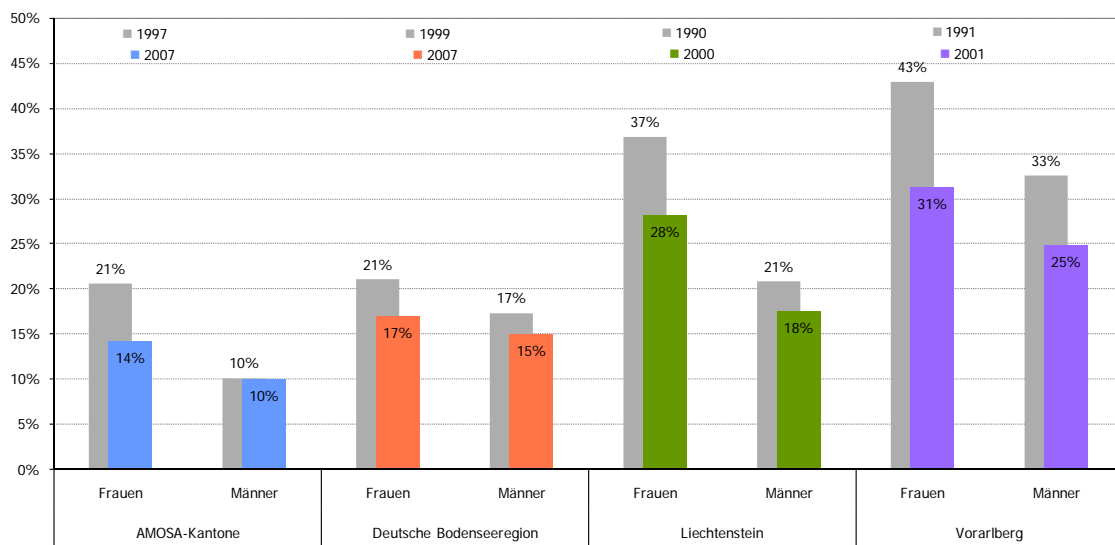
Viele ältere Erwerbstätige, die noch vor der Bildungsexpansion ins Berufsleben traten, haben den Arbeitsmarkt in den letzten Jahren verlassen. Besser ausgebildete junge Generationen sind nachgerückt.

Dies aber wird in Zukunft nicht mehr in dieser Weise zutreffen: Heute sind die Bildungsunterschiede zwischen den Generationen geringer. Dies bedeutet auch, dass in die Zukunft die nachrückenden Generationen nicht mehr deutlich besser qualifiziert sein werden als die älteren, die altersbedingt den Arbeitsmarkt verlassen.

### Immer weniger Frauen sind geringqualifiziert

Rund die Hälfte aller beschäftigten Geringqualifizierten in der internationalen Bodenseeregion sind Frauen. Da insgesamt aber weniger Frauen als Männer erwerbstätig sind, ist der Anteil Geringqualifizierter unter den beschäftigten Frauen höher als bei ihren männlichen Arbeitskollegen (siehe Grafik 4).

Die geschlechtsspezifischen Unterschiede haben sich über den Zeitverlauf verringert: In der deutschen Bodenseeregion war 1999 jede fünfte beschäftigte Frau geringqualifiziert, heute sind es noch 17 Prozent; in Liechtenstein waren es 1990 noch 37 Prozent und im Jahr 2000 28 Prozent; und in Vorarlberg waren es 1991 41 Prozent und 2001 30 Prozent der beschäftigten Frauen.



**Grafik 6:** Anteile der Geringqualifizierten an allen Beschäftigten nach Geschlecht

**Daten:** AMOSA-Kantone 1997 und 2007 (Quelle: SAKE, Bundesamt für Statistik), deutsche Bodenseeregion Juni 1999 und Juni 2007 (Quelle: Beschäftigtenstatistik, Bundesagentur für Arbeit), Liechtenstein 1990 und 2000 (Quelle: Volkszählung, Statistik Liechtenstein), Vorarlberg 1991 und 2001 (Quelle: Volkszählung, Statistik Austria)

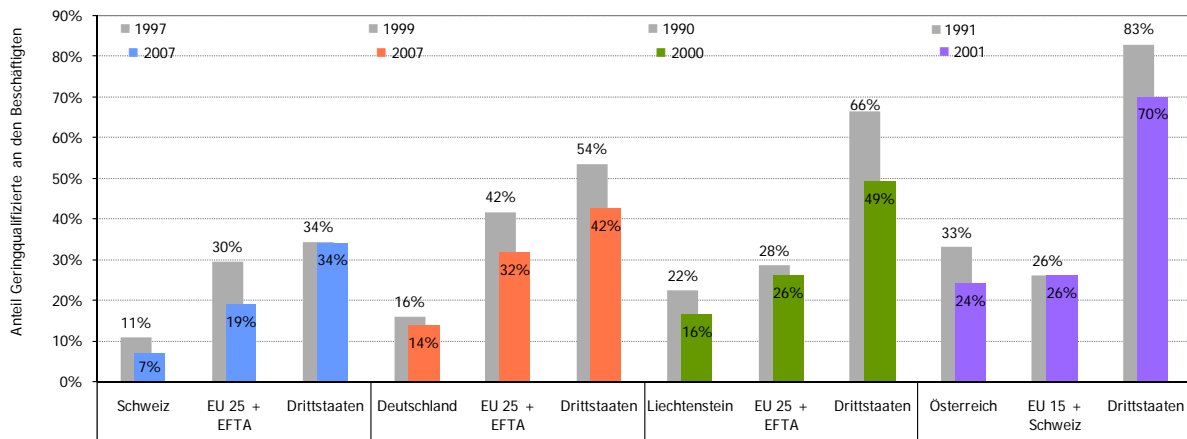
In Liechtenstein stechen die weiterhin hohen Unterschiede zwischen den Geschlechtern hervor: Im Jahr 2001 waren 28 Prozent der beschäftigten Frauen geringqualifiziert, bei den Männern lagen die entsprechenden Werte um 10 Prozent tiefer. Die Vergleichswerte aus den AMOSA-Kantonen von 1997 (11 Prozent Differenz) legen nahe, dass sich die Bildungsunterschiede zwischen den Geschlechtern in den letzten zehn Jahren verringert haben.

Interessant ist zu sehen, dass der in den AMOSA-Kantonen verzeichnete Rückgang um 20'000 Geringqualifizierte zwischen 1997 und 2007 ausschliesslich Frauen betraf. Im betrachteten Zeitraum ist die Anzahl männlicher Geringqualifizierter sogar leicht gestiegen. Insbesondere die älteren erwerbstätigen Frauen sind heute besser qualifiziert als noch vor 10 Jahren. Unter geringqualifizierten Frauen sind heute deutlich weniger Schweizerinnen und Italienerinnen zu finden als noch vor 10

Jahren: Viele Gastarbeiterinnen aus Italien haben das Pensionsalter erreicht. Weiter spielt für Schweizerinnen und Italienerinnen sicherlich auch Qualifikation oder der Rückzug vom Arbeitsmarkt eine Rolle.

### Herkunft ist entscheidend

Die ausländische Beschäftigung spielt in den AMOSA-Kantonen und in Liechtenstein eine gewichtigere Rolle als in der deutschen Bodenseeregion: In den AMOSA-Kantonen haben 29 Prozent der Beschäftigten (=344'500 Beschäftigte) einen ausländischen Pass, in Liechtenstein gar 41 Prozent (=7'100 Beschäftigte), in der deutschen Bodenseeregion sind es nur 9 Prozent (=30'000 Beschäftigte).<sup>17</sup> In Liechtenstein machen Bürger aus dem EU25/EFTA-Raum<sup>18</sup> den überwiegenden Teil dieser ausländischen Beschäftigten aus (=84 Prozent), während in den AMOSA-Kantonen 59 Prozent der ausländischen Beschäftigten aus dem EU25/EFTA-Raum stammen. In den AMOSA-Kantonen hat sich die Anzahl ausländischer Beschäftigter in den letzten zehn Jahren deutlich erhöht (Stand 1997: 290'000), während sie in der deutschen Bodenseeregion konstant blieb.



**Grafik 7:** Anteile der Geringqualifizierten an allen Beschäftigten nach Herkunft

**Daten:** AMOSA-Kantone 1997 und 2007 (Quelle: SAKE, Bundesamt für Statistik), deutsche Bodenseeregion Juni 1999 und Juni 2007 (Quelle: Beschäftigtenstatistik, Bundesagentur für Arbeit), Liechtenstein 1990 und 2000 (Quelle: Volkszählung, Statistik Liechtenstein), Vorarlberg 1991 und 2001 (Quelle: Volkszählung, Statistik Austria)<sup>19</sup>

Der Anteil Geringqualifizierter an den ausländischen Beschäftigten ist in allen drei Regionen überdurchschnittlich. Drittstaatler sind im Vergleich zu ihren ausländischen Arbeitskollegen aus dem EU25/EFTA-Raum wiederum häufiger geringqualifiziert: in Liechtenstein machen sie die Hälfte aller Beschäftigten aus Drittstaaten aus, in Vorarlberg gar 70 Prozent.

Heute sind in den AMOSA-Gebieten noch 7 Prozent der Schweizer (=80'000 Beschäftigte), in der deutschen Bodenseeregion 13 Prozent der Deutschen (=40'000), in Liechtenstein 16 Prozent der Liechtensteiner (=1'600) und in Vorarlberg 24 Prozent der Österreicher (=31'000 Beschäftigte) geringqualifiziert.

Wichtig ist zu sehen, dass der Anteil Geringqualifizierter an allen Nationalitäten gesunken ist über die Jahre - mit Ausnahme der Drittstaatler in den AMOSA-Kantonen und den EU15-Bürgern/ Schweizern in Vorarlberg. Der Anteil Drittstaatler in den AMOSA-Kantonen blieb konstant, während die Anzahl sich in

<sup>17</sup> Dies kann mit unterschiedlichen Einbürgerungsverfahren zusammenhängen, wird im Rahmen dieser Analyse aber nicht genauer untersucht.

<sup>18</sup> EU 25/ EFTA = Belgien, Dänemark, Deutschland, Estland, Finnland, Frankreich, Griechenland, Irland, Island, Italien, Lettland, Liechtenstein, Litauen, Luxemburg, Malta, die Niederlande, Norwegen, Österreich, Polen, Portugal, Schweden, die Schweiz, die Slowakische Republik, Slowenien, Spanien, die Tschechische Republik, Ungarn, das Vereinigte Königreich und Zypern.

<sup>19</sup> Für Vorarlberg wurden im Jahr 2001 Daten von Immigranten aus EU15-Staaten und der Schweiz analysiert, im Jahr 1991 Daten von Immigranten aus EU12-Staaten und der Schweiz. Die Vergleichbarkeit ist nicht beeinträchtigt, da Immigranten aus den im Jahr 1995 der EU beigetretenen Staaten Schweden und Finnland (der dritte Beitrittsstaat war Österreich selbst) in Vorarlberg kaum vertreten sind.

den letzten 10 Jahren verdreifacht hat (von rund 18'000 auf 63'000). In der Schweiz ist die Zulassungspolitik gegenüber Drittstaaten im Ausländergesetz klar geregelt: Arbeitsmigration aus Drittstaaten ist weitgehend auf Hochqualifizierte beschränkt, weshalb dies hier keinen Erklärungsansatz bietet.

Ein Teil des Anstiegs dürfte über die Umwandlung von Saison- in Dauerbewilligungen vor der Auflösung des Saisonstatuts zustande gekommen sein.<sup>20</sup> Die Schweizerische Arbeitskräfteerhebung (SAKE) erfasst nur die ständige Wohnbevölkerung, also Schweizer und Ausländer mit Jahres- und Niederlassungsbewilligungen, Saisoniers waren nie erfasst. Mit Umwandlung der Saison- in eine Daueraufenthaltsbewilligung ist diese Personengruppe neu in die Befragung eingegangen. Dieser Effekt würde also keine reale Verschiebung auf dem Arbeitsmarkt spiegeln, sondern eine Veränderung der Erfassung.

Einen weiteren Erklärungsansatz kann der Krieg auf dem Balkan und späterer Familiennachzug bieten: Die Zunahme an Geringqualifizierten aus Drittstaaten zwischen 1997 und 2007 betrifft zu grossen Teilen Staaten des ehemaligen Jugoslawien (Kosovo: +11'000, Mazedonien + 8'000, Serbien +5'000, Bosnien und Herzegowina +4'000).<sup>21</sup>

Wenn die Anteile Geringqualifizierter an den ausländischen Beschäftigten in der internationalen Bodenseeregion sinken, so ist ein Erklärungsgrund naheliegend: Das Qualifikationsprofil der Immigranten hat sich verändert. Es wandern mehr Qualifizierte und weniger Geringqualifizierte ein.

## 6. Schlussfolgerungen

Die vorliegende Analyse weist insgesamt einen Beschäftigungsrückgang Geringqualifizierter für die internationale Bodenseeregion nach. In mehreren dienstleistungsnahen Wirtschaftszweigen ist die Beschäftigungsentwicklung für Geringqualifizierte zwar positiv, diese Bereiche können den Rückgang in der Gesamtwirtschaft aber nicht auffangen. Die Stellenverluste in den für Geringqualifizierte bedeutendsten Branchen – dem verarbeitenden Gewerbe und dem Handels- und Reparaturgewerbe – sind gewichtiger als die zusätzlichen Beschäftigungspotenziale.

Dieser Beschäftigungsrückgang wird oft dadurch erklärt, dass von Arbeitskräften immer mehr formale Qualifikation verlangt werde, auch infolge der fortlaufenden Tertiarisierung der Wirtschaftsstruktur. In diesem Zusammenhang ist die hier von den Befragten getroffene Prognose spannend, dass gerade dienstleistungsnahe Branchen künftig immer mehr auf Geringqualifizierte angewiesen sein dürften: Viele Dienstleistungen sind orts- oder zeitgebunden und können daher nicht ins kostengünstigere Ausland verlagert werden. Ausserdem sind hier jene wenigen Bereiche zu verorten, in denen der Fachkräftemangel Chancen für Geringqualifizierte bieten könnte, schätzen die Befragten doch die Qualifizierung Geringqualifizierter für gewisse Positionen als möglich ein.

## Verwendete Literatur

- Institut für Mittelstandsforschung Universität Mannheim (imf): Umfang, Entwicklung und Potenziale an Einfacharbeitsplätzen in der Region Rhein-Neckar, Abschlussbericht Teil 1, November 2004. ([www.ifm.uni-mannheim.de/unter/fsb/pdf/EAP-Gesamt.pdf](http://www.ifm.uni-mannheim.de/unter/fsb/pdf/EAP-Gesamt.pdf))
- Weber, Bernhard: Zulassungspolitik im neuen Ausländergesetz aus volkswirtschaftlicher Sicht. In: Die Volkswirtschaft, 1-2003, Seite 57ff.

<sup>20</sup> Ein Saisonier hatte das Recht, maximal neun Monate in der Schweiz zu arbeiten und musste dann das Land für mindestens drei Monate verlassen. Nach einer Gesamtarbeitsdauer von 36 Monaten (in vier aufeinanderfolgenden Jahren) konnte die Saison- in eine Jahresaufenthaltsbewilligung umgewandelt werden. Das Saisonierstatut wurde mit Inkrafttreten des Personenfreizügigkeitsabkommens 2002 hinfällig. Es wurde durch das Kurzaufenthaltsstatut ersetzt (deren Bewilligungsdauer ist gebunden an die Dauer des Arbeitsvertrags, maximal 1 Jahr).

<sup>21</sup> Unter Familiennachzug wird die Erteilung einer Aufenthaltsbewilligung an Familienangehörige verstanden, nachdem zuvor ein Familienmitglied in der Schweiz eine Aufenthalts- oder Niederlassungsbewilligung erhalten hat.

- Weber, Bernhard: Ursachen erkennen und beseitigen. Auf der Suche nach Gegenstrategien. Dossier Sockelarbeitslosigkeit. Panorama 4-2005, Seite 4f.

## Anhang 1: Definition Geringqualifizierte

Da keine anerkannte Definition des Begriffes geringqualifiziert besteht, hat sich das Projektteam auf folgende Definition geeinigt:

Geringqualifizierte Personen (GQ) = keine abgeschlossene anerkannte Berufsausbildung	Mittelqualifizierte Personen (MQ) = abgeschlossene anerkannte Berufsausbildung (Sekundärausbildung)	Hochqualifizierte Personen (HQ) = abgeschlossene anerkannte Tertiärausbildung
--	---	---

Geringqualifizierte verfügen über keine abgeschlossene Berufsausbildung (oder keine nachobligatorische Schulbildung). Die Abgrenzung der Geringqualifizierten von nicht Geringqualifizierten beruht auf den verschiedenen Bildungsstufen nach ISCED (= International Standard Classification of Education) der UNESCO zur Klassifizierung und Charakterisierung von Schultypen und Schulsystemen.

<b>Geringqualifizierte</b>				
<i>ISCED</i>	<i>Schweiz</i>	<i>Deutschland</i>	<i>Österreich</i>	<i>Liechtenstein</i>
<b>Primarstufe</b> (ISCED 1) ("primary education or first stage of basic education")	<ul style="list-style-type: none"> <li>Primarschule (1.-6. Schuljahr)</li> <li>obligatorische Schule ohne abgeschlossene Berufsausbildung</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ohne Schulabschluss</li> <li>ohne beruflichen Abschluss</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Pflichtschule ohne Abschluss</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Primarschule (1.-5 Schuljahr)</li> <li>obligatorische Schule ohne abgeschlossene Berufsausbildung</li> </ul>
<b>Sekundarstufe I</b> (ISCED 2) ("lower secondary or second stage of basic education")	<ul style="list-style-type: none"> <li>Real- und Sekundarschule (7. -9. Schuljahr)</li> <li>10. Schuljahr</li> <li>einjährige allgemein bildende Programme</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Haupt- oder Realschulabschluss</li> <li>Anlernausbildung</li> <li>Praktikum</li> <li>Berufsvorbereitungsjahr</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Pflichtschule mit Abschluss (mindestens 9 Jahre)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Real- und Sekundarschule (6 -9. Schuljahr)</li> <li>10. Schuljahr</li> <li>einjährige allgemein bildende Programme</li> </ul>
<b>Sekundarstufe II</b> (nur ISCED 3c beruflich kurz) = Berufsausbildung bis 2 Jahre Dauer	<ul style="list-style-type: none"> <li>unternehmensinterne Berufsausbildung (nicht anerkannt)</li> <li>Anlehre</li> </ul>			<ul style="list-style-type: none"> <li>unternehmensinterne Berufsausbildung (nicht anerkannt)</li> <li>Anlehre</li> <li>Einjährige Fachkurse</li> </ul>

<b>Nicht Geringqualifizierte</b>				
<ul style="list-style-type: none"> <li>Sekundarstufe II (ISCED 3)</li> <li>Nach-sekundär nicht-tertiär (ISCED 4)</li> <li>Tertiärstufe I (ISCED 5)</li> <li>Tertiärstufe II (ISCED 6)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>2-jährige Grundausbildung mit eidgenössischem Berufsattest<sup>22</sup></li> <li>abgeschlossene Berufsausbildung</li> <li>Maturitätsschulen</li> <li>Berufsmaturität</li> <li>Handels- und Diplommittelschulen</li> <li>Höhere Berufsausbildung</li> <li>Höhere Fachschule</li> <li>Lehrerbildung</li> <li>Fachhochschule</li> <li>Pädagogische Hochschule</li> <li>Universitäre Hochschule</li> <li>Promotion</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Lehrausbildung</li> <li>Berufsfachschulen</li> <li>einjährigen Schule des Gesundheitswesens</li> <li>Fachhochschulreife</li> <li>Hochschulreife</li> <li>Meister- oder Techniker Ausbildung</li> <li>Fachschulabschluss</li> <li>Fachakademie</li> <li>Berufsakademie</li> <li>Verwaltungshochschule</li> <li>Fachschule der ehemaligen DDR</li> <li>Fachhochschulabschluss</li> <li>Hochschulabschluss</li> <li>künstlerischer Abschluss</li> <li>Lehramtsprüfungen</li> <li>Promotion</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Lehrabschluss</li> <li>Lehrabschluss mit Meisterprüfung</li> <li>Mittlere Ausbildung (Fachschulen): <i>Mittlere kaufmännische technische oder berufsbildende Schule, Mittlere sonstige Schule</i></li> <li>Höhere Schulen (Matura) <i>Allgemeinbildende Höhere Schule, Höhere Technische Gewerbliche Schule, Höhere Kaufmännische Schule, Höhere Sonstige Schule</i></li> <li>Hochschule</li> <li>Fachhochschule</li> <li>Bakkalaureatstudium</li> <li>Universität</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>abgeschlossene Berufsausbildung</li> <li>Maturitätsschulen</li> <li>Berufsmaturität</li> <li>Handels- und Diplommittelschulen</li> <li>Höhere Berufsausbildung</li> <li>höhere Fachschule</li> <li>Lehrerbildung</li> <li>Fachhochschule Pädagogische Hochschule</li> <li>Universitäre Hochschule</li> <li>Promotion</li> </ul>

<sup>22</sup> Gemäss Bundesamt für Statistik wird in der Schweiz die nicht anerkannte Anlehre als „ISCED 3c short“ codiert und die offizielle Anlehre mit Berufsattest neu als „ISCED 3c“, wird also im internationalen Vergleich als Berufsausbildung verstanden.

## Anhang 2: Operationalisierung geringqualifizierte Arbeitskräfte

	Datenquelle	Variable	Geringqualifizierte Arbeitskräfte
Schweiz	Schweizerische Arbeitskräfteerhebung (SAKE)	höchste abgeschlossene Ausbildung	obligatorische Schule
			Haushaltslehrjahr, Handelsschule, Sprachaufenthalt
			noch in obligatorischer Schule, kein Abschluss
	Lohnstrukturerhebung (LSE)	Ausbildung der Arbeitnehmenden	Anlehre
ausschliesslich unternehmensinterne durch das BBT nicht anerkannte Berufsausbildung			
			obligatorische Schule ohne abgeschlossene Berufsausbildung
Deutschland	Beschäftigtenstatistik	höchste abgeschlossene Berufsausbildung	ohne Berufsausbildung
Österreich	Volkszählungen	höchste abgeschlossene Ausbildung	allgemein bildende Pflichtschule
	Mikrozensus	Höchste abgeschlossene Schulbildung	Pflichtschule
Liechtenstein	Volkszählungen	höchste abgeschlossene Ausbildung	keine Ausbildung abgeschlossen
			obligatorische Schule, Diplommittelschule oder berufsvorbereitende Schule

## Projektorganisation

### Auftraggeber

Agentur für Arbeit Kempten, Agentur für Arbeit Konstanz, Agentur für Arbeit Ravensburg, Amt für Arbeit des Kantons Nidwalden, Amt für Arbeit des Kantons Obwalden, Amt für Arbeit St. Gallen, Amt für Wirtschaft und Arbeit des Kantons Aargau, Amt für Wirtschaft und Arbeit des Kantons Thurgau, Amt für Wirtschaft und Arbeit des Kantons Zürich, Amt für Wirtschaft und Arbeit des Kantons Zug, Arbeitsamt des Kantons Appenzell Ausserrhoden, Arbeitsamt des Kantons Appenzell Innerrhoden, Arbeitsamt des Kantons Schaffhausen, Arbeitsmarktservice Liechtenstein, Arbeitsmarktservice Vorarlberg, Kantonales Arbeitsamt Glarus, KIGA Graubünden

### Steuerungsausschuss

Markus Bürgler (Arbeitsmarktservice Liechtenstein), Josef Paul Gampp (Agentur für Arbeit Konstanz), Gabriele Kreiss (Agentur für Arbeit Ravensburg), Peter Litzka (Agentur für Arbeit Kempten), Felix Müller (Kantonales Arbeitsamt Schaffhausen), Johannes Rutz (Amt für Arbeit St. Gallen, Vorsitz), Edgar Sidamgrotzki (Amt für Wirtschaft und Arbeit des Kantons Thurgau), Anton Strini (Arbeitsmarktservice Vorarlberg)

### Projektleitung

Michael Morlok (AMOS), Natalie Känel (AMOS, Stellvertretung)

### Projektpartner

Translake GmbH, Konstanz

### Projektteam

Josef Birchmeier (Amt für Wirtschaft und Arbeit des Kantons Thurgau), Silke Böttcher (Translake), Sandra Buchenberger (Amt für Wirtschaft und Arbeit des Kantons Zug), Uwe Fischer (Arbeitsmarktservice Liechtenstein), Ann-Sophie Gnehm (AMOS), Wolfgang Himmel (Translake), Sabine Hohloch (Agentur für Arbeit Ravensburg), Natalie Känel (AMOS), Markus Lohr (Translake), Markus Marti (Amt für Arbeit Obwalden), Ursina Mayer (Amt für Wirtschaft und Arbeit Zürich), Michael Morlok (AMOS), Felix Müller (Kantonales Arbeitsamt Schaffhausen), Thomas Oegerli (Fachstelle für Statistik), Manfred Ritter (Arbeitsmarktservice Vorarlberg), Rüdiger Salomon (Agentur für Arbeit Konstanz), Albert Thumbeck (Agentur für Arbeit Kempten), Agatha Thürler (KIGA Graubünden), Raphael Weisz (Amt für Wirtschaft und Arbeit des Kantons Aargau)

### Finanzierung

Die Ressourcen für das Projekt wurden von den Arbeitsmarktbehörden um den Bodensee zur Verfügung gestellt.



Das Projekt wurde durch die Förderprogramme Interreg III A und Interreg IV der Europäischen Union und der Schweiz finanziell unterstützt.



EUROPÄISCHE UNION  
Gefördert aus dem  
Europäischen Fonds für  
Regionale Entwicklung



Schweizerische Eidgenossenschaft  
Confédération suisse  
Confederazione Svizzera  
Confederaziun svizra



Interreg IIIA  
Alpenrhein-Bodensee-Hochrhein



# Geringqualifizierte Stellensuchende

Ein Arbeitsbericht des Projekts „Chancen für Geringqualifizierte“

**Dr. Thomas Oegerli, Markus Lohr, Manfred Ritter**

Mai 2008

Die Berichterstattung zum Projekt „Chancen für Geringqualifizierte“ umfasst neben dem vorliegenden Arbeitsbericht folgende Berichte, welche im Internet unter [www.amosa.net](http://www.amosa.net) abrufbar sind:

- Der Arbeitsmarkt für Geringqualifizierte in der Bodenseeregion
- Geringqualifizierte - Strategien und Instrumente der Behörden
- Der Arbeitsmarkt für Geringqualifizierte aus Sicht von Arbeitgebern und Sozialpartnern

## Zusammenfassung

Geringqualifizierte Erwerbspersonen<sup>1</sup> haben in allen untersuchten Regionen eine deutlich höheres Risiko, arbeitslos zu werden, als diejenigen anderer Bildungsstufen. Am markantesten sind diese Abweichungen in der deutschen Bodensee-Region. Sind Geringqualifizierte einmal arbeitslos, so sind sie nicht nur länger auf Unterstützung angewiesen, sondern haben auch eine kleinere Chance, eine Stelle zu finden. Auch unter den Langzeitstellensuchenden sind die Geringqualifizierten übervertreten. Betrachtet man die Entwicklung der Arbeitslosigkeit Geringqualifizierter über die Zeit, so zeigen sich regionale Unterschiede: In der deutschen Bodenseeregion ist in der beobachteten Zeitspanne tendenziell eine Abnahme des Anteils Geringqualifizierter an allen Stellensuchenden zu verzeichnen, in den AMOSA-Kantonen und Vorarlberg ist der Anteil relativ stabil. In den AMOSA-Kantonen wie auch in der deutschen Bodenseeregion verläuft die Arbeitslosigkeit Geringqualifizierter gegenläufig zur allgemeinen Arbeitslosigkeit; wenn die Stellensuchendenzahlen steigen, sinkt der Anteil Geringqualifizierter und umgekehrt. In Vorarlberg ist diesbezüglich kein Zusammenhang erkennbar: der Verlauf scheint hier eher auf saisonale Impulse zu reagieren.

---

<sup>1</sup> Geringqualifizierte Erwerbspersonen umfassen hier Erwerbstätige und Stellensuchende ohne anerkannte abgeschlossene Berufsausbildung. Zur Definition Geringqualifizierte vgl. „Der Arbeitsmarkt für Geringqualifizierte in der Bodenseeregion“, [www.amosa.net/geringqualifizierte](http://www.amosa.net/geringqualifizierte).

## Inhaltsverzeichnis

Geringqualifizierte Stellensuchende.....	1
Zusammenfassung .....	2
Inhaltsverzeichnis.....	3
1. Fragestellungen.....	4
2. Definitive und konzeptionelle Aspekte .....	4
3. Das Risiko Geringqualifizierter, arbeitslos zu sein .....	5
4. Die Entwicklung der Arbeitslosigkeit Geringqualifizierter .....	10
5. Wer sind die geringqualifizierten Stellensuchenden?.....	12
6. Schlussfolgerungen.....	14
Projektorganisation.....	<b>Fehler! Textmarke nicht definiert.</b>

Ein besonderer Dank der Autoren geht an Markus Bürgler und Uwe Fischer (Arbeitsmarktservice Liechtenstein) und Felix Müller (Arbeitsamt des Kantons Schaffhausen) für wertvolle Anregungen.

### Kontakt

Bei Fragen zu diesem Arbeitsbericht können Sie gerne mit der Projektleitung Kontakt aufnehmen: AMOSA, c/o Amt für Wirtschaft und Arbeit des Kantons Zürich, Walchestrasse 19, Postfach, 8090 Zürich, Tel. 043 259 26 77/36

[kontakt@amosa.net](mailto:kontakt@amosa.net), [www.amosa.net](http://www.amosa.net)

## 1. Fragestellungen

Der Arbeitsbericht „Der Arbeitsmarkt für Geringqualifizierte in der Bodenseeregion“<sup>2</sup> kommt zum Schluss, dass geringqualifizierte Erwerbspersonen sich in einem Arbeitsmarkt bewegen, der für diese Gruppe immer weniger Beschäftigungsmöglichkeiten bereitstellt. Im vorliegenden Bericht geht es nun um die geringqualifizierten Stellensuchenden. Folgende Fragen stehen im Mittelpunkt, immer unter der Perspektive des regionalen Vergleichs<sup>3</sup>:

Wie hoch ist das Risiko geringqualifizierter Erwerbspersonen, als stellensuchend bei einer Arbeitsmarktbehörde gemeldet zu sein?

Wie hat sich die Arbeitslosigkeit der Geringqualifizierten – im Vergleich mit allen Stellensuchenden – über die Zeit entwickelt?

Wer sind die geringqualifizierten Stellensuchenden (Geschlecht, Alter, Staatsangehörigkeit)?

Wie gross ist die Chance geringqualifizierter Stellensuchender – im Vergleich mit allen Stellensuchenden-, sich mit einer Stelle aus der Arbeitslosigkeit abzumelden?

Wie viele der Geringqualifizierten werden langzeitarbeitslos?

## 2. Definitivische und konzeptionelle Aspekte

An dieser Stelle sollen einige Bemerkungen zur verwendeten Begrifflichkeit und zu Aspekten der Datenqualität und –verfügbarkeit eingeflochten werden.

### „Stellensuchende“ und „Arbeitslose“

Im Text wird der Begriff „**Stellensuchende**“ verwendet. Der Begriff ist statistisch eindeutig definiert und beinhaltet alle Personen, die auf der Arbeitsmarktbehörde gemeldet sind, auch jene Personen, die in einem Zwischenverdienst, einem Beschäftigungsprogramm, einer Umschulung oder einer Weiterbildung sind. Dadurch unterscheidet sich der Begriff „Stellensuchende“ vom Begriff „Arbeitslose“, welcher diese Gruppen nicht beinhaltet.

Der Begriff „Stellensuchende“ ist vor allem in der Schweiz und im Fürstentum Liechtenstein gebräuchlich. In Deutschland spricht man von „Arbeitssuchenden“, in Österreich von „Arbeitslosen und Schulungsteilnehmenden“. Im Bericht wird einheitlich für alle Länder der Begriff „Stellensuchende“ gewählt.

Im Bericht werden aufgrund der Gebräuchlichkeit die Begriffe „Arbeitslosigkeit“, „arbeitslos“ und „langzeitarbeitslos“ benutzt. Als Basis für die Berechnungen werden jedoch immer die Stellensuchendenzahlen verwendet.

### Stellensuchendenquoten

Die Quote misst das Risiko einer Person, zu einem ganz bestimmten Zeitpunkt arbeitslos **zu sein**, aber nicht das Risiko, arbeitslos **zu werden**. Eine kleine Gruppe, die sehr lange auf Stellensuche ist, kann zu einer ähnlichen Quote führen wie eine Gruppe, die nur kurz bei den Arbeitsmarktbehörden gemeldet ist. Die Quote kombiniert Risiko arbeitslos zu werden und Dauer der Arbeitslosigkeit. Da aber „Risiko, arbeitslos zu werden“ gebräuchlicher und logischer (ein Risiko kann nur dann vorliegen, wenn der Zustand noch nicht eingetreten ist), wird diese Formulierung im Bericht angewandt.

<sup>2</sup> Alle Arbeitsberichte sind unter [www.amosa.net/geringqualifizierte](http://www.amosa.net/geringqualifizierte) abrufbar.

<sup>3</sup> Das Projektgebiet umfasst die AMOSA-Kantone (AG, AR, AI, GL, GR, NW, OW, SH, SG, TG, ZG, ZH), die deutsche Bodenseeregion (die Landkreise Konstanz, Bodenseekreis, Ravensburg, Lindau, Oberallgäu sowie die kreisfreie Stadt Kempten), das Fürstentum Liechtenstein und Vorarlberg.

### Vergleichbarkeit zwischen den Regionen

Die vier untersuchten Regionen unterstehen vier verschiedenen Sozialversicherungssystemen. Die Stellensuchendenzahlen werden durch rechtliche und finanzielle Aspekte, Anreiz- wie auch Abschreckungsmechanismen, stark beeinflusst. Daher ist die absolute Höhe der Arbeitslosigkeit Geringqualifizierter zwischen den Regionen nur bedingt vergleichbar. Vergleichbar sind jedoch die Merkmale der Geringqualifizierten sowie Veränderungen über die Zeit (Wachstumsraten).<sup>4</sup>

Weitere Einschränkungen ergeben sich aus der unterschiedlichen Datenverfügbarkeit. Nicht für alle Merkmale sind aus allen vier Ländern Daten verfügbar. Die Lücken sind im Bericht gekennzeichnet. Trotz der soeben genannten Vorbehalte basieren die Analysen auf einem umfangreichen Datensatz, der einen breiten Einblick in die Thematik ermöglicht.

### Datenquellen

Für die Auswertungen wurden folgende Datenquellen benutzt:

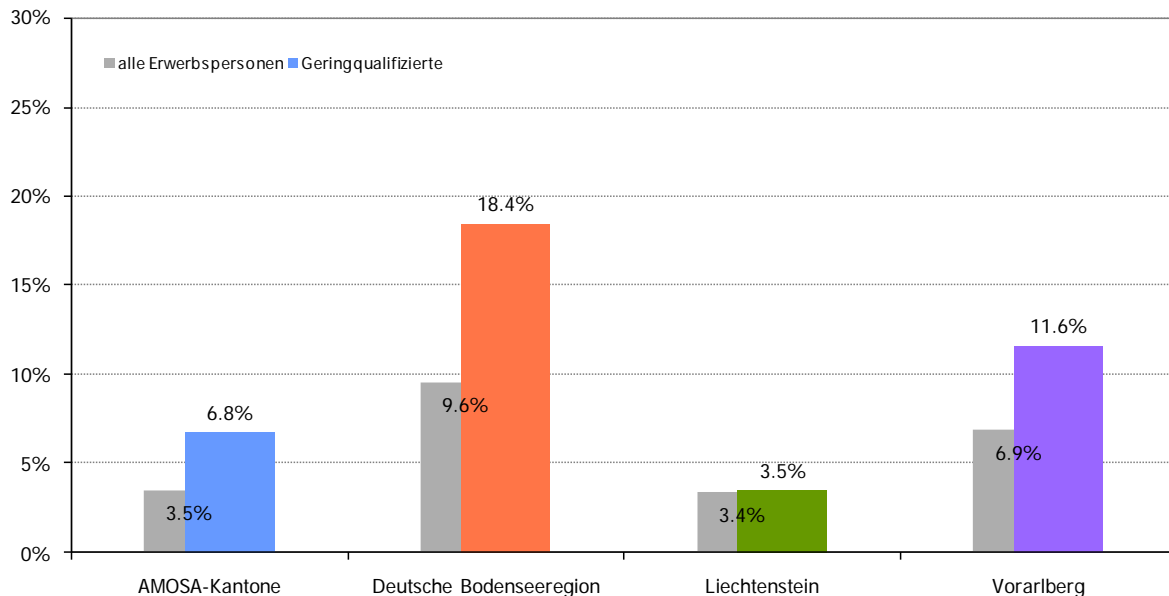
- Stellensuchende AMOSA-Kantone: Staatssekretariat für Wirtschaft
- Volkszählungsdaten AMOSA-Kantone: Bundesamt für Statistik
- Stellensuchende Vorarlberg: Arbeitsmarktservice Vorarlberg
- Volkszählungsdaten Vorarlberg: Statistik Austria
- Arbeitssuchende und Beschäftigung deutsche Bodenseeregion: Bundesagentur für Arbeit
- Stellensuchende Liechtenstein: Amt für Volkswirtschaft
- Volkszählung Liechtenstein: Statistik Liechtenstein

Die elektronisch erfassten Stellensuchendendaten des Fürstentums Liechtenstein umfassen in der Regel keine Angaben zu den Bildungsabschlüssen. Freundlicherweise wurden für dieses Projekt die Bildungsdaten des Monats März 2008 nacherfasst. Damit sind – wenn auch in beschränkterem Umfang als in den anderen Regionen – Aussagen über die Merkmale der geringqualifizierten Stellensuchenden möglich.

## 3. Das Risiko Geringqualifizierter, arbeitslos zu sein

Geringqualifizierte Stellensuchende haben in allen untersuchten Regionen ein erhöhtes Risiko arbeitslos zu sein. (vgl. Grafik 1). Aufgrund der obigen Ausführungen zur Vergleichbarkeit der Daten zwischen den Regionen verbietet sich der direkte Vergleich der absoluten Prozentwerte.

<sup>4</sup> Vgl. dazu die folgenden Berichte: Dr. Thomas Oegerli, Michael Morlok: Regionale Vergleichbarkeit der Arbeitslosenzahlen Liechtensteins. Eine Gegenüberstellung der Arbeitslosenquoten des Fürstentums Liechtenstein, des Kantons Graubünden, der Region Sargans und des Bundeslandes Vorarlberg. AMOSA, 2008; im Internet unter [www.amosa.net](http://www.amosa.net). Jonathan Schulz/Tanja Hethy/Wolf-Peter Maier: Arbeitslosenstatistiken in der Euregio-Bodensee und deren Vergleichbarkeit, translake GmbH, 2006; im Internet unter [www.statistik.euregiobodensee.org/pdfs/alovgl.pdf](http://www.statistik.euregiobodensee.org/pdfs/alovgl.pdf).



**Grafik 1:** Stellensuchendenquoten für Geringqualifizierte und alle Erwerbspersonen

**Daten:** Die Daten wurden für das Jahresmittel berechnet (Stellensuchendenzahlen: AMOSA-Kantone: 2007, Deutsche Bodenseeregion: 2005, Liechtenstein: März 2008, Vorarlberg: 2007 / Erwerbspersonenzahlen AMOSA-Kantone: 2000, deutsche Bodenseeregion: 2005, Liechtenstein: 2001, Vorarlberg 2001); Stellensuchende ab 20 Jahren (Vorarlberg: ab 15 Jahre)

Das Risiko, dem die Geringqualifizierten ausgesetzt sind, ist in den AMOSA-Kantonen und in der deutschen Bodenseeregion am höchsten. Die Stellensuchendenquote der Geringqualifizierten ist in den AMOSA-Kantonen und in der deutschen Bodenseeregion) 1,9 Mal höher als die Gesamtquote für Stellensuchende über alle Bildungsstufen. Für Vorarlberg<sup>5</sup> ist das Verhältnis 1,7. Einzig im Fürstentum Liechtenstein sind die Quoten annähernd gleich hoch (Verhältnis von 1,02).<sup>6</sup>

Zumindest in der Schweiz melden sich geringqualifizierte Erwerbslose seltener auf einer Arbeitsmarktbehörde als die anderen.<sup>7</sup> Trotzdem ist die gemeldete Arbeitslosigkeit höher als diejenige des Durchschnitts. Die Quote der gemeldeten Arbeitslosigkeit dürfte das Phänomen also eher unterschätzen.

In Betracht gezogen werden muss allerdings auch, dass der Arbeitsmarkt nicht nur aus Feststellen besteht. Bei geringqualifizierten Arbeitnehmenden ist in stärkerem Masse als bei anderen ein Pendeln zwischen befristeten Anstellungen und Arbeitslosigkeit zu beobachten. Je nach Einbettung dieser Personen in ein lokales Beziehungsnetz werden die für eine kurzfristige Notsituation gedachten Leistungen der Arbeitslosenversicherung über längere Zeit immer wieder genutzt.

## Geschlecht

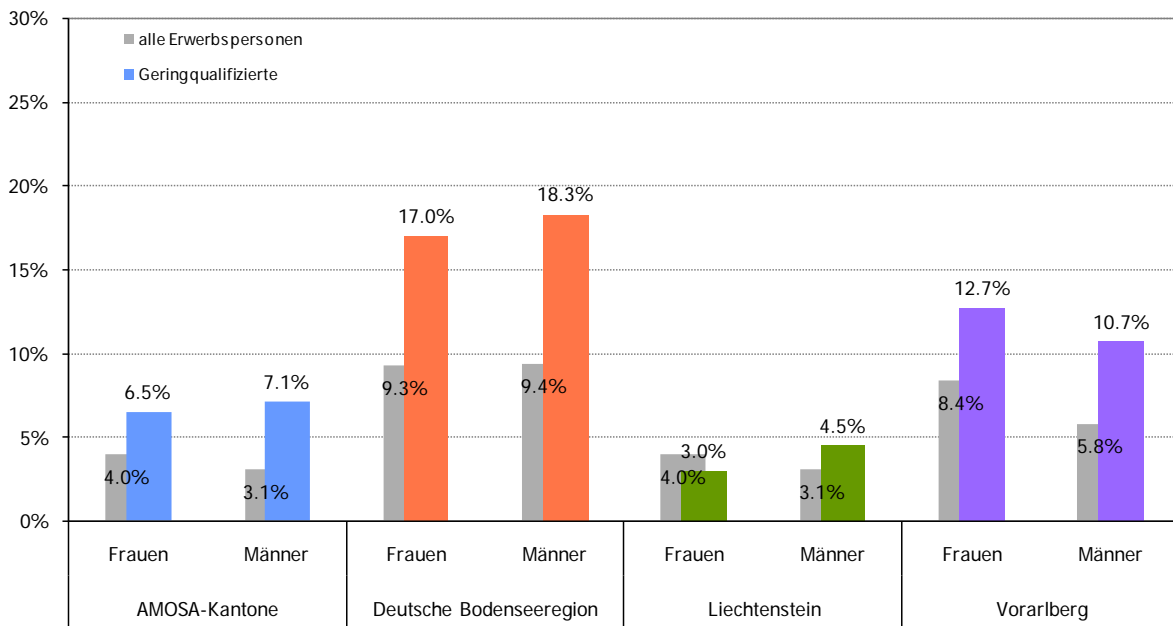
Die Unterschiede zwischen Männern und Frauen sind relativ gering (im Vergleich zu den Differenzen bei anderen Merkmalen), ausser in Vorarlberg, wo die Frauen sowohl bei den Gesamtwerten als auch bei den Geringqualifizierten zwei Prozentpunkte höhere Quoten als die Männer aufweisen.

<sup>5</sup> Um die Vergleichbarkeit zwischen den Regionen zu gewährleisten, haben wir für Vorarlberg Arbeitslose sowie Schulungsteilnehmende in die Berechnungen mit einbezogen. Ausserdem haben wir die Quoten anhand der Volkszählungsdaten 2001 berechnet, da nur diese Angaben zur Bildung enthalten. Dadurch weichen die Werte von den offiziell publizierten Quotenwerten deutlich ab.

<sup>6</sup> Für das Fürstentum Liechtenstein wurden die Personen ohne Angabe zur Bildung (22,1 Prozent aller Stellensuchenden) unter der Annahme, dass bei ihnen der Anteil der Geringqualifizierten dem Anteil der Geringqualifizierten bei den Stellensuchenden entspricht, bei denen die höchste abgeschlossene Bildung bekannt war, in die Rechnung miteinbezogen.

<sup>7</sup> Eigene Berechnung aufgrund der schweizerischen Arbeitskräfteerhebung 2007.

In den AMOSA-Kantonen und in Liechtenstein liegen die Stellensuchendenquoten von Frauen aller Bildungsklassen höher als diejenigen der Männer, wogegen sich bei den Geringqualifizierten diese Verhältnisse umkehren.



**Grafik 2:** Stellensuchendenquoten nach Geschlecht

**Daten:** Die Daten wurden für das Jahresmittel berechnet (Stellensuchendenzahlen: AMOSA-Kantone: 2007, Deutsche Bodenseeregion: 2005, Liechtenstein: März 2008, Vorarlberg: 2007 / Erwerbspersonenzahlen AMOSA-Kantone: 2000, deutsche Bodenseeregion: 2005, Liechtenstein: 2001, Vorarlberg 2001); Stellensuchende ab 20 Jahren (Vorarlberg und Deutschland: ab 15 Jahre)

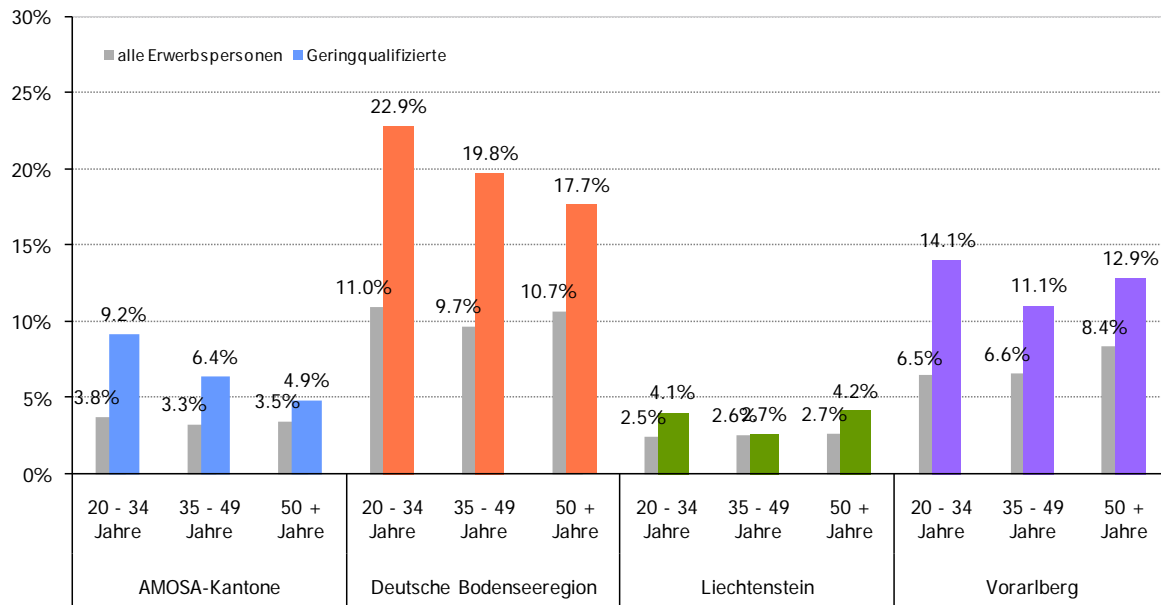
### Alter

Nach Altersgruppen zeigen sich für die untersuchten Regionen interessanterweise komplett unterschiedliche Muster (Grafik 3). Während in den AMOSA-Kantonen die Quote für die jüngeren geringqualifizierten Stellensuchenden (bis 34 Jahre) mit 9,2 Prozent am höchsten ist, beträgt sie in der mittleren Gruppe (35 bis 49 Jahre) noch 6,4 und bei den 50-Jährigen und Älteren noch 4,9 Prozent. Die Unterschiede zwischen den Altersklassen sind bei den Geringqualifizierten sehr ausgeprägt, wenn man mit den Unterschieden bei allen Erwerbstätigen vergleicht.

Auch in der deutschen Bodenseeregion sind die Quoten der jüngsten Altersklassen am höchsten (22,9 Prozent) und in der ältesten Altersklasse am tiefsten (17,7 Prozent).

In Vorarlberg sind sie bei den geringqualifizierten Jüngsten am höchsten (14,1 Prozent), im mittleren Alter am tiefsten (11,1 Prozent). Dies widerspiegelt nicht die Situation über alle Erwerbstätigen: Ältere Erwerbspersonen haben im Durchschnitt ein stark erhöhtes Risiko, die jungen Erwerbspersonen ein relativ tiefes.

In Liechtenstein sind die Unterschiede zwischen den Altersgruppen gering. Sowohl bei den Geringqualifizierten wie auch bei allen Erwerbstätigen sind die Ältesten am stärksten von Arbeitslosigkeit betroffen



**Grafik 3:** Stellensuchendenquoten nach Altersgruppen

**Daten:** Die Daten wurden für das Jahresmittel berechnet (Stellensuchendenzahlen: AMOSA-Kantone: 2007, Deutsche Bodenseeregion: 2005, Liechtenstein: März 2008, Vorarlberg: 2007 / Erwerbspersonenzahlen AMOSA-Kantone: 2000, deutsche Bodenseeregion: 2005, Liechtenstein: 2001, Vorarlberg 2001); Stellensuchende ab 20 Jahren (Vorarlberg: ab 15 Jahre)

### Staatsangehörigkeit

In allen Vergleichsregionen haben die Inländer die geringste Stellensuchendenquote (Grafik 4), unabhängig von der Qualifikation. Markante Unterschiede ergeben sich bei der Situation der geringqualifizierter Ausländer aus dem EU/EFTA-Raum<sup>8</sup> im Vergleich mit solchen aus Drittstaaten (Staaten ausserhalb EU/EFTA).

Erwerbstätige aus dem EU/EFTA-Raum sind überall ausser in Vorarlberg deutlich weniger von Arbeitslosigkeit betroffen als diejenigen aus Drittstaaten. In Vorarlberg haben die EU/EFTA-Ausländer die höchste Stellensuchendenquote.<sup>9</sup>

Zur Erklärung der Unterschiede zwischen den Regionen kommen migrationspezifische, sozialversicherungsrechtliche und Aspekte des Meldeverhaltens bei Arbeitslosigkeit in Frage. In der deutschen Bodensee-Region und in Vorarlberg stammen die meisten EU/EFTA-Ausländer aus traditionellen Rekrutierungsgebieten mit geringerer Qualifikation. Diese Migrantinnen und Migranten weisen häufig schlechte Deutschkenntnissen auf.<sup>10</sup>

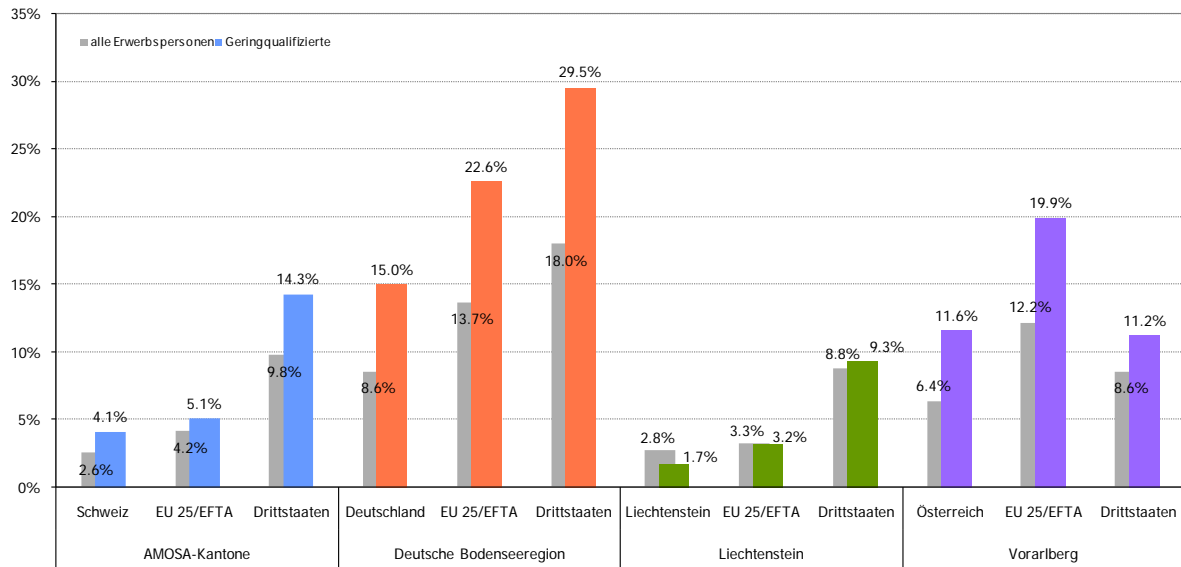
In den AMOSA-Kantonen stammt ein grosser Teil der Zuwanderer aus dem EU-Raum aus Länder wie Deutschland und Österreich. Auch weniger gut qualifizierte Personen aus diesen Ländern haben in der Schweiz den entscheidenden Vorteil, Deutsch als Muttersprache zu sprechen. Im Falle der Schweiz müssen auch Unterschiede in der Einbürgerungspolitik berücksichtigt werden. Viele EU/EFTA-Ausländer in der Schweiz entstammen der zweiten und dritten Generation, die noch nicht in eingebürgert sind. In den anderen Ländern werden diese Personen schneller eingebürgert. Sie

<sup>8</sup> Belgien, Dänemark, Deutschland, Estland, Finnland, Frankreich, Griechenland, Grossbritannien, Irland, Island, Italien, Lettland, Liechtenstein, Litauen, Luxemburg, Malta, Niederlande, Norwegen, Österreich, Polen, Portugal, Schweden, Schweiz, Slowakei, Slowenien, Spanien, Tschechien, Ungarn, Zypern; ohne die Neumitglieder Bulgarien und Rumänien.

<sup>9</sup> Da die Berechnungen in den AMOSA-Kantonen und im Vorarlberg auf aktuellen Daten zu den Stellensuchenden, hingegen auf Daten zu den Erwerbspersonen aus dem Jahr 2000 resp. 2001 basieren, ist denkbar, dass die Quoten leicht verzerrt sind. Ist die Zahl einer Gruppe von Erwerbstätigen seit 2000/2001 stark gestiegen (wie zum Beispiel Personen aus der EU in den AMOSA-Kantonen), werden die Arbeitslosenquoten dieser Gruppe überschätzt.

<sup>10</sup> Es gibt auch kaum Zuwanderung aus der Schweiz.

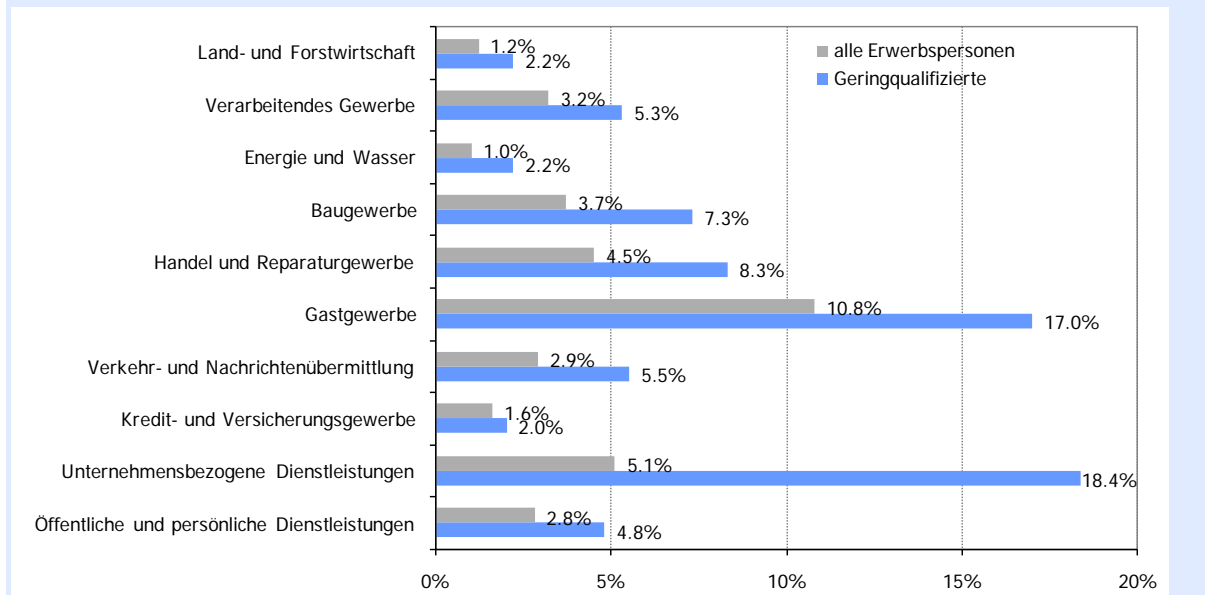
verfügen zu einem weitaus höheren Prozentsatz als ihre Eltern über eine abgeschlossene Ausbildung.<sup>11</sup>



**Grafik 4:** Stellensuchendenquoten nach Herkunft

**Daten:** Die Daten wurden für das Jahresmittel berechnet (Stellensuchendenzahlen: AMOSA-Kantone: 2007, Deutsche Bodenseeregion: 2005, Liechtenstein: März 2008, Vorarlberg: 2007 / Erwerbspersonenzahlen AMOSA-Kantone: 2000, deutsche Bodenseeregion: 2005, Liechtenstein: 2001, Vorarlberg 2001); Stellensuchende ab 20 Jahren (Vorarlberg und Deutschland: ab 15 Jahre)

**Exkurs Branchen Schweiz**



**Grafik 5:** Stellensuchendenquoten nach Branchen

**Daten:** AMOSA-Kantone 2007 (Stellensuchendenzahlen) resp. 2000 (Erwerbspersonen), Stellensuchende ab 20 Jahren

Zwischen den Branchen zeigen sich teils eklatante Unterschiede, einerseits in der Höhe der Stellensuchendenquoten, andererseits in der Diskrepanz zwischen den Quoten Geringqualifizierter und Stellensuchenden aller Bildungsklassen (Grafik 5). Vier Branchen fallen besonders auf: Im Baugewerbe und im Handel- und Reparaturgewerbe sind die Stellensuchendenquoten für die Geringqualifizierten

<sup>11</sup> So betrug nach Volkszählung 2000 der Anteil der 20-24-jährigen Italiener mit Berufslehre 50 Prozent, bei den 45-49-Jährigen waren es dagegen nur 19 Prozent.

ungefähr doppelt so hoch wie für alle Stellensuchenden<sup>12</sup>. Gerade das Autogewerbe hat für junge männliche Stellensuchende eine hohe Anziehungskraft, die durch den Markt nur bedingt honoriert wird. Im Gastgewerbe fallen die generell hohen Quoten auf, die über zehn Prozent betragen. Die Quoten für Geringqualifizierte im Gastgewerbe (17,0 Prozent) werden nur noch im Bereich der unternehmensbezogenen Dienstleistungen (wie Informatik) übertroffen (18,4 Prozent). Hier ist zudem die Diskrepanz zu den allgemeinen Quoten besonders hoch. In einem Bereich, der viele qualifizierte Stellen bietet<sup>13</sup>, sind die Geringqualifizierten also ganz besonders von Arbeitslosigkeit bedroht.

#### 4. Die Entwicklung der Arbeitslosigkeit Geringqualifizierter

In Grafik 6 lassen sich zwei Besonderheiten feststellen. Zum einen wird deutlich, dass die Stellensuchendenquoten über die Zeit in den AMOSA-Kantonen viel stärker schwanken als in den anderen Regionen. Sie erreichen im Februar 2004 einen Gipfel, der mehr als doppelt so hoch wie der Ausgangspunkt anfangs 2001 liegt und sinken dann kontinuierlich ab. In Vorarlberg steigen die Zahlen auch an, aber weniger stark. Dafür sind in Vorarlberg die saisonalen Schwankungen ausgeprägter. Erst gegen Ende der Beobachtungsperiode zeichnet sich hier eine Erholung ab. Auch in der deutschen Bodenseeregion steigen die Werte an. Leider stehen die Daten nur bis Ende 2005 zur Verfügung.<sup>14</sup>

Die saisonalen Schwankungen manifestieren sich in den drei Regionen zu jeweils anderen Zeitpunkten. Die Tiefpunkte liegen in den AMOSA-Kantonen im September, wenn nach den Sommerferien vermehrt Berufsabgänger, die keine Stelle gefunden haben, arbeitslos werden. Da diese per Definition qualifiziert sind, drücken sie die relativen Zahlen nach unten. Die „Gipfel“ finden sich in den Monaten März und April, in Zeiten allgemein sinkender Arbeitslosigkeit. Für Vorarlberg liegen die saisonalen „Täler“ im August und die „Gipfel“ im April, also analog zu den AMOSA-Kantonen. Auch in der deutschen Bodenseeregion sinkt die Zahl der geringqualifizierten Stellensuchenden in den Sommermonaten<sup>15</sup> (Mai bis August) und beginnt ab September wieder zu steigen. Ausschlaggebend hierfür sind wohl zeitlich befristete Arbeitsverträge im Tourismus sowie im Obstbau. Die saisonalen Schwankungen sind insgesamt jedoch moderat.

In Grafik 7 ist die Entwicklung der Anteile Geringqualifizierter an allen Stellensuchenden abgetragen. In den AMOSA-Kantonen schwanken die Werte zwischen 34 und 41 Prozent. In Vorarlberg ist der Anteil Geringqualifizierter an allen vorgemerkten Stellensuchenden zwar nominell höher als in der Schweiz - er bewegt sich zwischen 49,1 Prozent und 55,1 Prozent -, aber aufgrund der unterschiedlichen Ausgestaltung der Sozialversicherungssysteme lassen sich diese Zahlen nicht direkt vergleichen. Damit ist die Schwankungsbreite ungefähr gleich wie in der Schweiz. In der deutschen Bodensee-Region sinken die Anteile seit 2000 kontinuierlich ab, um dann 2004 stark anzusteigen und 2005 auf ungefähr 35 Prozent zu verharren. Denkbar ist, dass der Anstieg mit gesetzlichen Änderungen zu tun hat, die auf Anfang 2005 in Kraft getreten sind (Hartz IV-Reform).

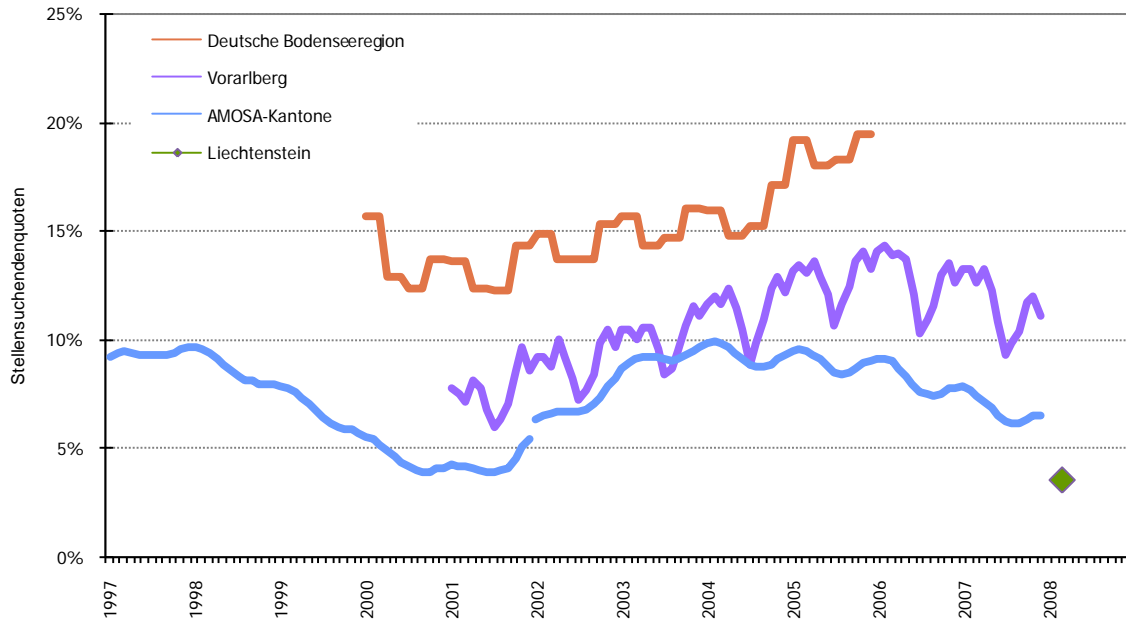
---

<sup>12</sup> Wobei im Baugewerbe saisonal bedingte Schwankungen zu beachten sind, die durch Jahresmittelwerte verwischt werden.

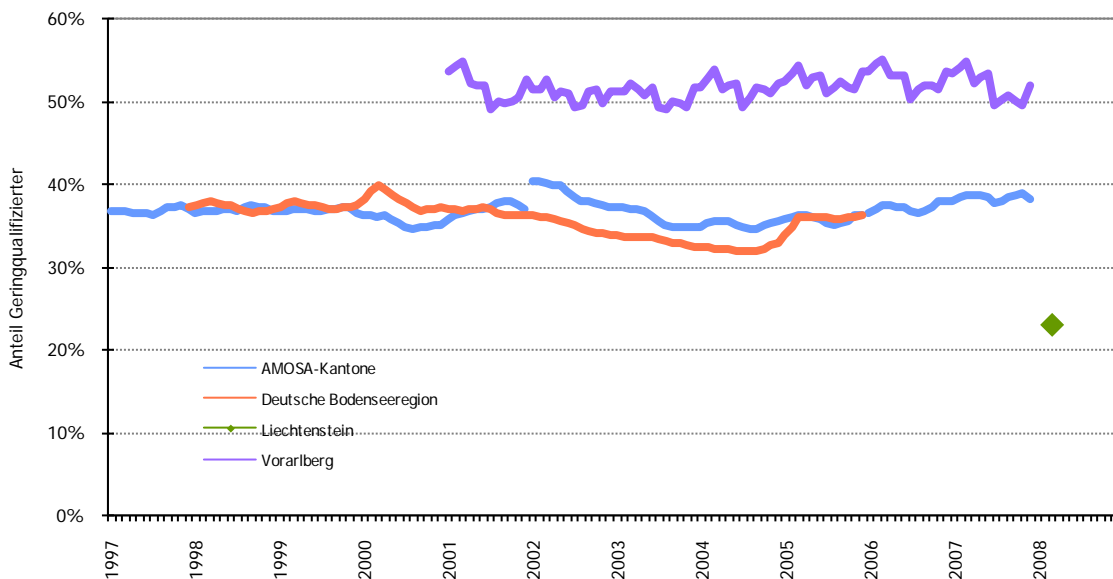
<sup>13</sup> Vgl. Arbeitsbericht „Der Arbeitsmarkt für Geringqualifizierte in der Bodenseeregion“, [www.amosa.net/geringqualifizierte](http://www.amosa.net/geringqualifizierte).

<sup>14</sup> Aufgrund einer Umstellung in der Informatik sind gewisse Auswertungen in der deutschen Bodenseeregion im Augenblick nicht möglich. Dazu zählt auch die Auswertung der Arbeitslosen bzw. Stellensuchenden nach Qualifikation ab 2005.

<sup>15</sup> Den komplett vorliegenden Daten für das Jahr 2005 entnommen.



**Grafik 6:** Entwicklung der Stellensuchendenquoten<sup>16</sup>  
**Daten:** vgl. oben Abschnitt „Datenquellen“



**Grafik 7:** Anteil Geringqualifizierte an allen Stellensuchenden  
**Daten:** vgl. oben Abschnitt „Datenquellen“

Untersucht man den Zusammenhang zwischen der Bewegung der Stellensuchendenzahlen und dem Anteil Geringqualifizierter statistisch, so zeigt sich für die AMOSA-Kantone und die deutsche Bodenseeregion, dass sich die beiden Kurven gegenläufig verhalten: wenn die Stellensuchendenzahlen steigen, sinkt der Anteil Geringqualifizierter und umgekehrt. In Vorarlberg liegt kein solcher Zusammenhang vor. Die Arbeitslosigkeit Geringqualifizierter ist folglich weniger konjunktursensitiv als jene von Arbeitslosen aller Bildungsklassen.

Eine mögliche Erklärung für den statistischen Zusammenhang ist, dass in Zeiten steigender Arbeitslosigkeit vermehrt auch Feststellen gestrichen werden, die vor allem von Besserqualifizierten besetzt werden. Deren relativer Anteil an den Stellensuchenden nimmt also zu. Umgekehrt sind es dieselben Personen, die in Zeiten sinkender Arbeitslosigkeit schneller eine Stelle finden. Ein weiterer

<sup>16</sup> Hinweis: ab Januar 2002 wurde in den AMOSA-Kantonen eine andere Berechnungsgrundlage für die Qualifikation angewendet; der Kurvenabschnitt davor unterschätzt die Werte leicht.

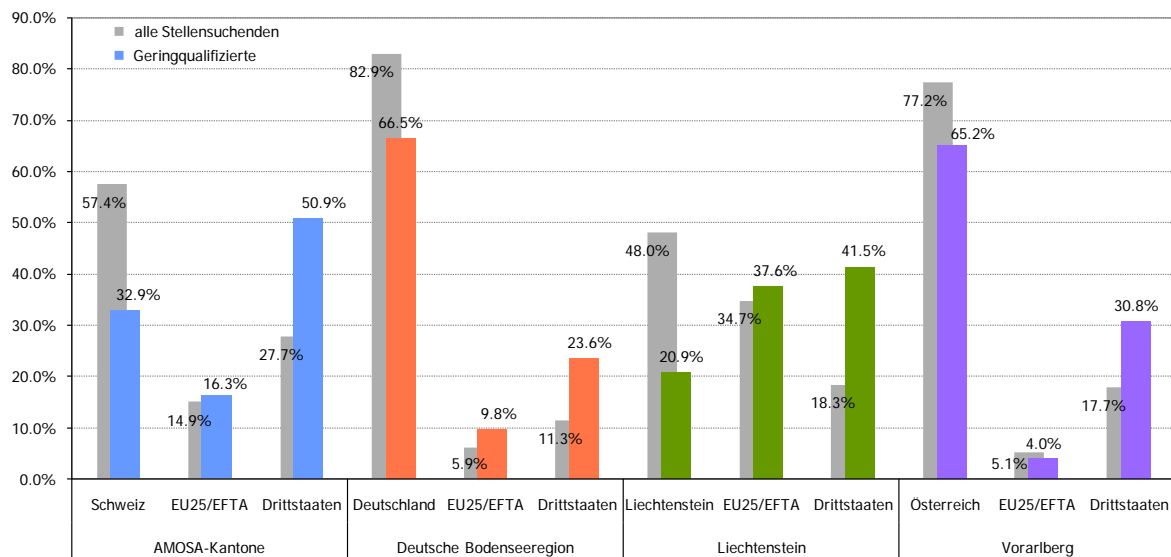
Ansatz<sup>17</sup> geht von einer höheren Sockelarbeitslosigkeit bei den Geringqualifizierten aus. Auch in Zeiten tiefer Arbeitslosigkeit verharrt deren Stellensuchendenquote auf relativ hohem Niveau. Konjunkturelle Schwankungen verlieren daher relativ zur Gesamthöhe an Bedeutung.

## 5. Wer sind die geringqualifizierten Stellensuchenden?

In diesem Abschnitt werden die Merkmale der Gruppe geringqualifizierter Stellensuchender beleuchtet. Diese Daten sind für die Arbeitsmarktbehörde im Bezug auf die Bereitstellung von Beratungs- und Qualifizierungsangeboten von Bedeutung. Für die Querschnittsvergleiche werden für die AMOSA-Kantone und das Vorarlberg Daten aus dem Jahr 2007 verwendet, für die deutsche Bodenseeregion aus dem Jahr 2005. Für Liechtenstein greifen wir auf die Daten von März 2008 zurück.

### Staatsangehörigkeit

In der deutschen Bodensee-Region und in Vorarlberg sind die Inländer absolut gesehen die grösste Gruppe bei den geringqualifizierten Stellensuchenden, in den AMOSA-Kantonen stehen sie an zweiter Stelle und nur im Fürstentum Liechtenstein am Schluss. Nur in den AMOSA-Kantonen besteht diese Gruppe mehrheitlich aus Bürgern ausserhalb des EU-Raums. Wer mit Geringqualifizierten zu tun hat, sieht sich also in den meisten Regionen mit Menschen konfrontiert, die zumindest sprachlich keine Probleme aufweisen.



**Grafik 8:** Anteil Geringqualifizierter an allen Stellensuchenden nach Staatsangehörigkeit  
**Daten:** 2007 (deutsche Bodenseeregion: 2005)

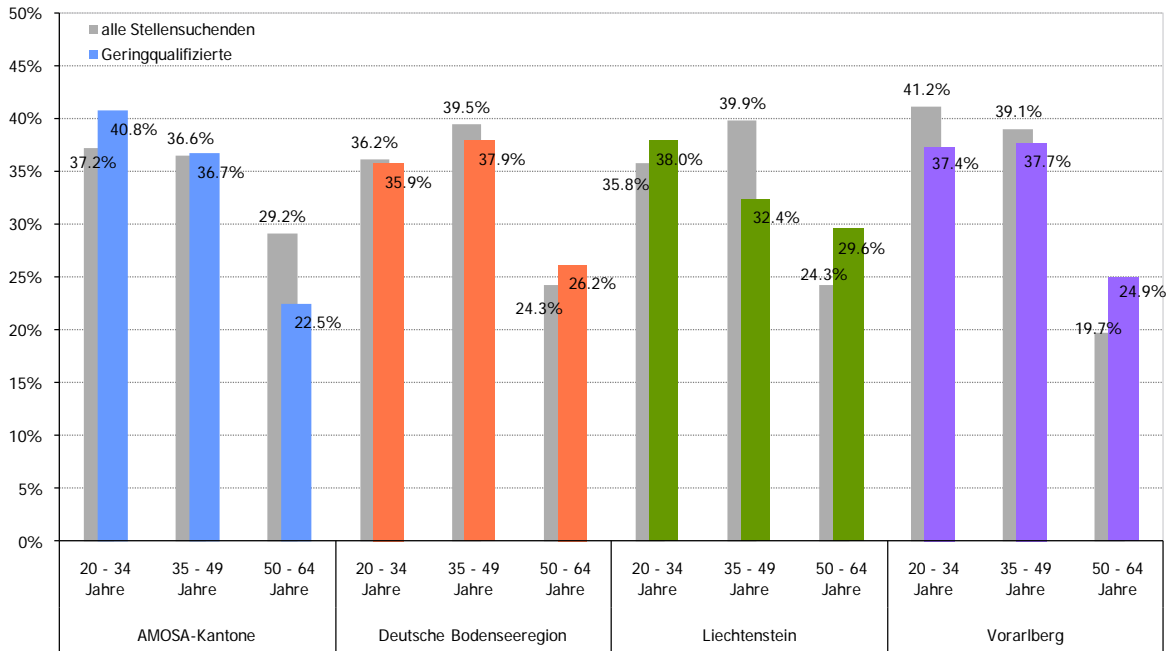
### Geschlecht

Zwischen den Geschlechtern sind die Unterschiede in allen Regionen marginal, ausser im Fürstentum Liechtenstein. Dort sind die Männer bei den Geringqualifizierten leicht übervertreten, allerdings bei geringen Fallzahlen (jeweils weniger als 100 Fälle).

### Altersgruppen

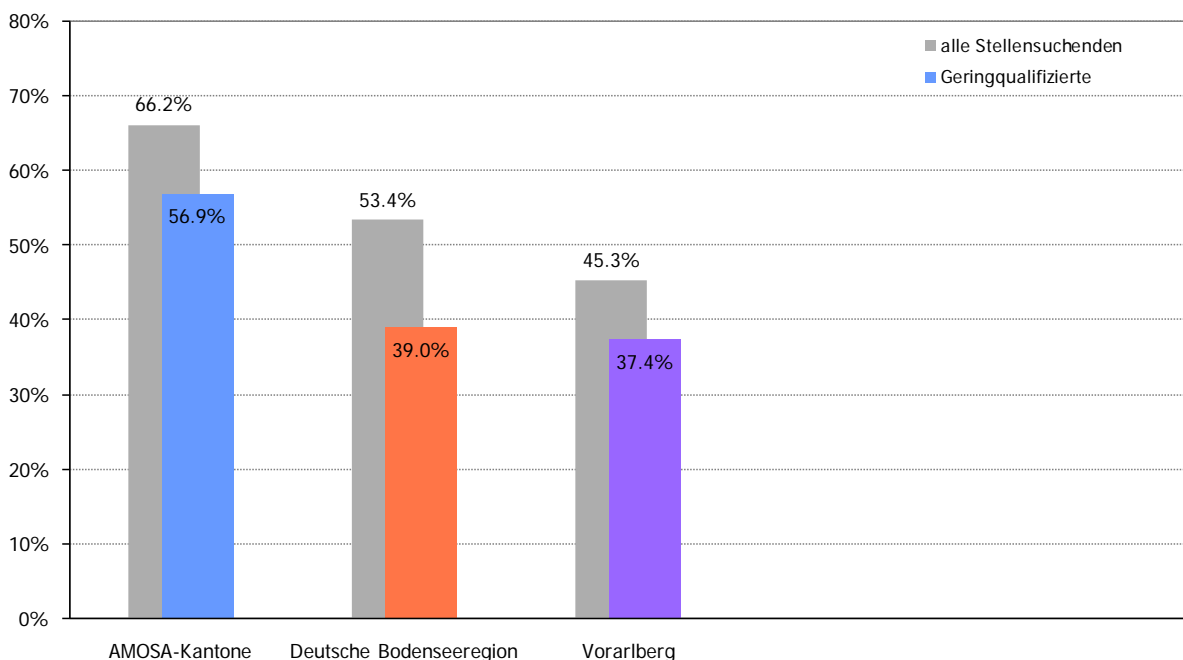
Die Verteilung der Altersgruppen offenbart zwischen den Regionen einige Unterschiede (Grafik 9). Während in den AMOSA-Kantonen und im Fürstentum Liechtenstein der Anteil der Geringqualifizierten mit dem Alter abnimmt, sind in Vorarlberg und in der deutschen Bodensee-Region die mittleren Kategorien am stärksten vertreten. Dies stellt für Arbeitsmarktbehörden eine besondere Herausforderung dar, da sich jüngere Stellensuchende leichter nachqualifizieren lassen als ältere.

<sup>17</sup> <http://www.amosa.net/webautor-data/81/der-arbeitsmarkt-im-gastgewerbe.pdf>.  
**Vertrauliches Dokument, 28. Mai 2008**



**Grafik 9:** Anteil Geringqualifizierter an allen Stellensuchenden nach Altersgruppen  
**Daten:** 2007 (deutsche Bodenseeregion: 2005)

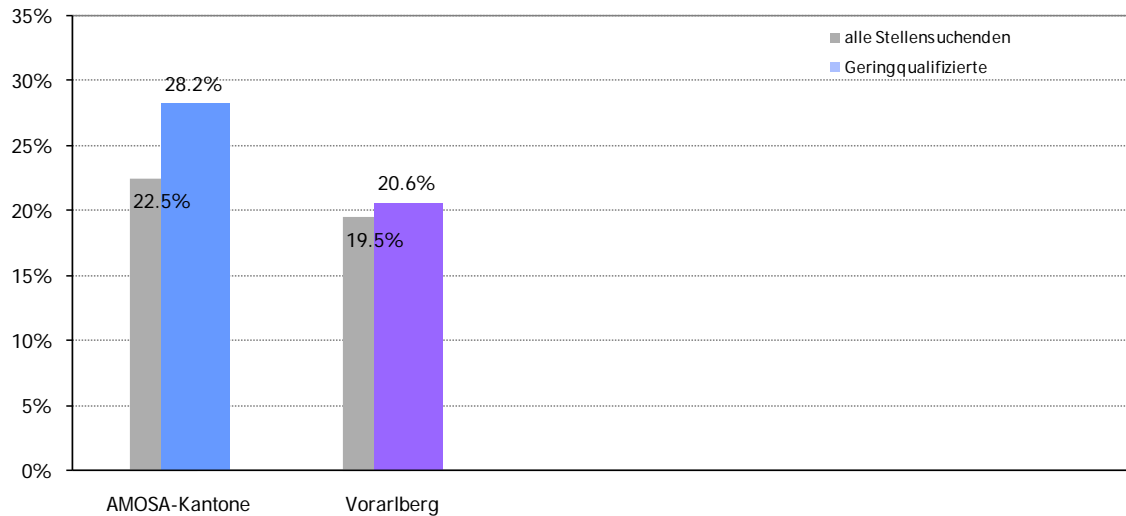
**Wie viele Geringqualifizierte finden eine Stelle?**



**Grafik 10:** Abmeldung mit Stelle nach Qualifikation für 2007 (deutsche Bodensee-Region: 2005)  
**Daten:** vgl. oben Abschnitt „Datenquellen“

Die Chance, die Arbeitslosigkeit mit einer Stelle zu beenden, ist für geringqualifizierte Stellensuchende kleiner als für den Durchschnitt der Stellensuchenden (Grafik 10). Die Diskrepanz ist in der deutschen Bodenseeregion am grössten, wo rund 39% der Geringqualifizierten eine Stelle finden, bei einer allgemeinen Rate von über fünfzig Prozent. Auch in Vorarlberg und den AMOSA-Kantonen liegen die Differenzen bei fast zehn Prozentpunkten. Diese Zahlen sagen allerdings nichts aus über die Art der Stelle. Es ist zu vermuten, dass Geringqualifizierte überdurchschnittlich häufig im Temporär- und auch im Teilzeitsegment fündig werden.

## Wie viele Geringqualifizierte werden langzeitarbeitslos?



**Grafik 11:** Anteil der Langzeitstellensuchenden an den Stellensuchenden insgesamt

**Daten:** vgl. oben Abschnitt „Datenquellen“

Geringqualifizierte Stellensuchende sind nicht nur weniger erfolgreich bei der Stellensuche, sondern generell länger arbeitslos (Grafik 11). In Vorarlberg sind diese Unterschiede nicht gross, der Anteil der Langzeitarbeitslosen<sup>18</sup> liegt nur geringfügig über dem Mittel aller Stellensuchenden. In den AMOSA-Kantonen beträgt die Differenz aber mehr als fünf Prozentpunkte. Für die deutsche Bodenseeregion liegen keine Werte vor.

## 6. Schlussfolgerungen

Zwei Befunde stehen im Mittelpunkt des vorliegenden Arbeitsberichts:

Erstens sind geringqualifizierte Arbeitnehmende im Mittel deutlich stärker von Arbeitslosigkeit betroffen. Dies wird durch weitere Merkmale verstärkt, vor allem die Nationalität, aber auch das Alter. Beim Einstieg in das Berufsleben ist das Risiko in drei von vier Regionen am höchsten, dass sich eine geringqualifizierte Person als stellensuchend auf einer Arbeitsmarktbehörde meldet.

Zweitens sind sie im Falle von Arbeitslosigkeit länger auf Unterstützung angewiesen als die anderen und sie finden auch schwieriger eine Stelle. Dies sieht auf den ersten Blick statistisch nicht so bedeutsam aus, wenn man die Zahlen vergleicht. Oft handelt es sich im Falle der Geringqualifizierten jedoch nicht um stabile Anstellungen, sondern um eigentliche „Drehtür“-Karrieren.

Die vorliegenden Ergebnisse lassen keinen Zweifel zu: um im Arbeitsmarkt für Feststellen zu bestehen, ist ein vorhandener Bildungsabschluss von hohem Wert. Diese Maxime lässt sich allerdings nur sehr schwer umsetzen bei Personen, die nur einen Teil ihrer Bildungslaufbahn im Land absolviert haben, in dem sie Arbeit suchen. Hier könnten allenfalls Modelle eine gewisse Abhilfe schaffen, bei denen Menschen mit gebrochenen Bildungsverläufen sich ihre beruflichen und wissenschaftlichen Kompetenzen bescheinigen lassen können. In den anderen Arbeitsberichten werden solche Massnahmen diskutiert.<sup>19</sup>

<sup>18</sup> In Österreich ist die Rede von "Langzeitbeschäftigungslosen". Als solche gelten alle Personen, deren begründende Zeiten 365 Tage überschreiten. Die verkettete Zeit dieser Episoden darf nicht mehr als 62 Tage in Folge unterbrochen gewesen sein.

<sup>19</sup> Vgl. die Berichte „Strategien und Instrumente der Behörden für Geringqualifizierte“ und „Der Arbeitsmarkt von Geringqualifizierten aus Sicht von Arbeitgebern und Sozialpartnern“, [www.amosa.net/geringqualifizierte](http://www.amosa.net/geringqualifizierte).

## Projektorganisation

### Auftraggeber

Agentur für Arbeit Kempten, Agentur für Arbeit Konstanz, Agentur für Arbeit Ravensburg, Amt für Arbeit des Kantons Nidwalden, Amt für Arbeit des Kantons Obwalden, Amt für Arbeit St. Gallen, Amt für Wirtschaft und Arbeit des Kantons Aargau, Amt für Wirtschaft und Arbeit des Kantons Thurgau, Amt für Wirtschaft und Arbeit des Kantons Zürich, Amt für Wirtschaft und Arbeit des Kantons Zug, Arbeitsamt des Kantons Appenzell Ausserrhoden, Arbeitsamt des Kantons Appenzell Innerrhoden, Arbeitsamt des Kantons Schaffhausen, Arbeitsmarktservice Liechtenstein, Arbeitsmarktservice Vorarlberg, Kantonales Arbeitsamt Glarus, KIGA Graubünden

### Steuerungsausschuss

Markus Bürgler (Arbeitsmarktservice Liechtenstein), Josef Paul Gampp (Agentur für Arbeit Konstanz), Gabriele Kreiss (Agentur für Arbeit Ravensburg), Peter Litzka (Agentur für Arbeit Kempten), Felix Müller (Kantonales Arbeitsamt Schaffhausen), Johannes Rutz (Amt für Arbeit St. Gallen, Vorsitz), Edgar Sidamgrotzki (Amt für Wirtschaft und Arbeit des Kantons Thurgau), Anton Strini (Arbeitsmarktservice Vorarlberg)

### Projektleitung

Michael Morlok (AMOS), Natalie Känel (AMOS, Stellvertretung)

### Projektpartner

Translake GmbH, Konstanz

### Projektteam

Josef Birchmeier (Amt für Wirtschaft und Arbeit des Kantons Thurgau), Silke Böttcher (Translake), Sandra Buchenberger (Amt für Wirtschaft und Arbeit des Kantons Zug), Uwe Fischer (Arbeitsmarktservice Liechtenstein), Ann-Sophie Gnehm (AMOS), Wolfgang Himmel (Translake), Sabine Hohloch (Agentur für Arbeit Ravensburg), Natalie Känel (AMOS), Markus Lohr (Translake), Markus Marti (Amt für Arbeit Obwalden), Ursina Mayer (Amt für Wirtschaft und Arbeit Zürich), Michael Morlok (AMOS), Felix Müller (Kantonales Arbeitsamt Schaffhausen), Thomas Oegerli (Fachstelle für Statistik), Manfred Ritter (Arbeitsmarktservice Vorarlberg), Rüdiger Salomon (Agentur für Arbeit Konstanz), Albert Thumbeck (Agentur für Arbeit Kempten), Agatha Thürler (KIGA Graubünden), Raphael Weisz (Amt für Wirtschaft und Arbeit des Kantons Aargau)

### Finanzierung

Die Ressourcen für das Projekt wurden von den Arbeitsmarktbehörden um den Bodensee zur Verfügung gestellt. Das Projekt wurde durch die Förderprogramme Interreg III A und Interreg IV der Europäischen Union und der Schweiz finanziell unterstützt.



EUROPÄISCHE UNION

Gefördert aus dem  
Europäischen Fonds für  
Regionale Entwicklung



Schweizerische Eidgenossenschaft  
Confédération suisse  
Confederazione Svizzera  
Confederaziun svizra



Interreg IIIA  
Alpenrhein · Bodensee · Hochrhein



interreg IV  
Alpenrhein | Bodensee | Hochrhein

# Geringqualifizierte - Strategien und Instrumente der Behörden

Ein Arbeitsbericht des Projekts „Chancen für Geringqualifizierte“

**Michael Morlok, Josef Birchmeier, Sabine Hohloch, Agy Thürler, Albert Thumbeck, Raphael Weisz**

Oktober 2008

Die Berichterstattung zum Projekt „Chancen für Geringqualifizierte“ umfasst neben dem vorliegenden Arbeitsbericht folgende Berichte, welche im Internet unter [www.amosa.net](http://www.amosa.net) abrufbar sind:

- Der Arbeitsmarkt für Geringqualifizierte in der Bodenseeregion
- Geringqualifizierte - Strategien und Instrumente der Behörden
- Der Arbeitsmarkt für Geringqualifizierte aus Sicht von Arbeitgebern und Sozialpartnern

## Zusammenfassung

Nach Aussagen der befragten Behördenvertretern sind Geringqualifizierte typischerweise einer der folgenden Gruppen zugehörig: Junge Erwachsene; Migranten, deren Berufsabschluss nicht anerkannt wird; Migranten ohne Berufsabschluss, die über den Familiennachzug eingewandert sind; ältere Personen und Wiedereinsteigerinnen. Ihre Hauptprobleme sind sprachliche Defizite, mangelnde kulturelle Integration, tiefe Bewerbungskompetenzen, körperliche Einschränkungen und geringe Flexibilität.

Geringqualifizierte Personen sind eine stark vertretene Klientel für verschiedene Behörden: Arbeitsmarkt-, Berufsberatung-, Berufsbildungs- und Migrationsbehörden. Diese Behörden wenden eine grosse Vielfalt an Instrumenten zur Betreuung Geringqualifizierter an, wenn auch nur selten unter dem spezifischen Titel „Geringqualifizierte“. Es gibt zurzeit in der Bodenseeregion<sup>1</sup> keine expliziten gemeinsamen Strategien der verschiedenen Behörden, um die Herausforderungen koordiniert anzupacken.

Im Rahmen der Befragungen und eines Workshops wurden viele Ideen gesammelt, wie die Chancen von Geringqualifizierten auf dem Arbeitsmarkt erhöht werden könnten. Diese reichen von präventiven Massnahmen in der Schule und bei der Lehrstellensuche bis hin zur effektiveren Beratung und Qualifizierung von geringqualifizierten Arbeitslosen. Die Vorschläge werden an der Massnahmenkonferenz „Chancen für Geringqualifizierte“ am 18./19. September 2008 aufgegriffen und weiterentwickelt.

---

<sup>1</sup> Dieses Gebiet umfasst die AMOSA-Kantone (AG, AR, AI, GL, GR, NW, OW, SH, SG, TG, ZG, ZH), die deutsche Bodenseeregion (die Landkreise Konstanz, Bodenseekreis, Ravensburg, Lindau, Oberallgäu sowie die kreisfreie Stadt Kempten), das Fürstentum Liechtenstein und Vorarlberg.

## Inhaltsverzeichnis

1. Ausgangslage.....	4
2. Ziel und Vorgehen .....	4
3. Herausforderungen für Geringqualifizierte.....	5
4. Instrumente und Strategien der Arbeitsmarktbehörden.....	9
5. Instrumente und Strategien anderer Behörden.....	16
6. Behördenübergreifende Zusammenarbeit.....	17
7. Internationale Zusammenarbeit .....	18
8. Ideenbörse .....	18
9. Schlussfolgerungen.....	22
Anhang: Liste interviewte Personen / Workshopteilnehmende .....	23
Projektorganisation.....	25

### Dank

Die Autoren bedanken sich bei Markus Bürgler (AMS Liechtenstein) und Uwe Fischer (AMS Liechtenstein) für die Gesprächsführung in Liechtenstein und bei Manfred Ritter (AMS Vorarlberg) für die Durchführung von Interviews in Vorarlberg. Die Autoren danken den Interviewpartnern, den Teilnehmern der schriftlichen Befragungen und den Workshopteilnehmenden für ihr Engagement und ihre Offenheit während den Gesprächen.

### Kontakt

Bei Fragen zu diesem Arbeitsbericht können Sie gerne mit der Projektleitung Kontakt aufnehmen: AMOSA, c/o Amt für Wirtschaft und Arbeit des Kantons Zürich, Walchestrasse 19, Postfach, 8090 Zürich, Tel. 043 259 26 77/36

[kontakt@amosa.net](mailto:kontakt@amosa.net), [www.amosa.net](http://www.amosa.net)

## 1. Ausgangslage

### Zentrale Klientengruppe

Geringqualifizierte haben mit einem stark erhöhten Arbeitslosigkeitsrisiko zu kämpfen. Werden sie einmal arbeitslos, dann bleiben sie im Durchschnitt länger angemeldet.<sup>2</sup> Geringqualifizierte sind daher sowohl von der zahlenmässigen Bedeutung wie auch vom Betreuungsaufwand eine zentrale Klientengruppe der Arbeitsmarktbehörden.

Auch für Berufsberatungs- und Berufsbildungsbehörden ist die Arbeitsmarktsituation von Geringqualifizierten ein wichtiges Thema. Diese Behörden koordinieren den Übergang von der Schule in die Berufslehre. Klappt dieser Übergang nicht, ist dies häufig die Ursache für die Geringqualifikation einer Person.

Die Migrationsbehörden kommen mit Geringqualifizierten bei der Einreise, Niederlassung und beim Erwerb einer Arbeitsbewilligung in Kontakt. Eine wichtige Gruppe darunter sind die Frauen und Kinder, die über den Familiennachzug<sup>3</sup> einwandern.

### Eine gemeinsame Herausforderung

Die Schwierigkeiten von Geringqualifizierten auf dem Arbeitsmarkt sind ein typisches Querschnittsthema, an welchem mehrere Behörden arbeiten. Die langfristigen Probleme werden für Behörden und Politik erst richtig sichtbar, wenn Geringqualifizierte arbeitslos werden und Schwierigkeiten haben, wieder eine Stelle zu finden. Leider ist es dann schon sehr spät, um grundlegende Probleme erfolgreich angehen zu können. Um die Chancen von Geringqualifizierten auf dem Arbeitsmarkt zu erhöhen, müssen daher alle Partner an einem Strick ziehen: Neben den genannten Behörden in erster Linie natürlich auch die Betroffenen selbst und ihre (potentiellen) Arbeitgeber.

## 2. Ziel und Vorgehen

Der vorliegende Bericht hat zum Ziel, die Instrumente und Strategien der verschiedenen Behörden im Umgang mit Geringqualifizierten zu beleuchten. Es soll ermittelt werden, ob es behördenübergreifende Strategien gibt. Ausserdem sollen bei den Befragten Ideen gesammelt werden, wie man die Herausforderungen besser meistern und die Chancen der Geringqualifizierten auf dem Arbeitsmarkt steigern könnte.

Der Auftrag wurde mit einem vierteiligen Vorgehen umgesetzt:

1. Schriftliche **Umfrage bei den Leitern der Abteilungen Beratung und Abteilungen Bildung der Arbeitsmarktbehörden im Bodenseeraum**<sup>4</sup>: Alle Leiter der Abteilungen, die mit der Beratung und/oder Qualifizierung von Arbeitslosen beauftragt sind, gaben zum Angebot (spezielle Prozesse, Kurse und Programme für Geringqualifizierte) in ihrem Agenturbezirk, Bundesland, Kanton resp. Land Auskunft. Damit konnte ein Überblick über die bestehenden Angebote für Geringqualifizierte geschaffen werden.

2. **Expertengespräche mit Behördenvertretern**: Befragt wurden insgesamt 23 Vertreter der Arbeitsmarkt-, Berufsberatungs-, Berufsbildungs- und Migrationsbehörden aus der Bodenseeregion. Ausserdem wurden vier Gespräche mit Bildungsträgern resp. Anbietern von Arbeitsmarktlichen Massnahmen geführt, die einen engen Klientenkontakt mit Geringqualifizierten haben und eine zusätzliche „Aussenansicht“ zum Umgang der Behörden mit Geringqualifizierten einbringen. Diese rund 90 Minu-

<sup>2</sup> Siehe Arbeitsbericht „Geringqualifizierte Stellensuchende“ ([www.amosa.net/geringqualifizierte](http://www.amosa.net/geringqualifizierte)).

<sup>3</sup> Darunter versteht sich die Erteilung von Aufenthaltsbewilligungen an Familienangehörige einer ausländischen Person, die bereits eine Bewilligung erhalten hat.

<sup>4</sup> Dieses Gebiet umfasst die AMOSA-Kantone (AG, AR, AI, GL, GR, NW, OW, SH, SG, TG, ZG, ZH), die deutsche Bodenseeregion (die Landkreise Konstanz, Bodenseekreis, Ravensburg, Lindau, Oberallgäu sowie die kreisfreie Stadt Kempten), das Fürstentum Liechtenstein und Vorarlberg.

ten dauernden Expertengespräche erlaubten es, die Komplexität des Themas umfassender zu analysieren und ein fundiertes Stimmungsbild der befragten Akteursgruppen wiederzugeben.<sup>5</sup>

**3. Internetbefragung von 109 öffentlichen Arbeitsvermittlern/Personalberatenden:** Die in den ersten beiden Schritten entwickelten Thesen und weiterführende Fragen wurden bei einer grösseren Zahl von Befragten getestet resp. beantwortet. Diese Befragung gibt die Meinung von Personen wieder, die tagtäglich für die Arbeitsmarktbehörden mit arbeitslosen Geringqualifizierten arbeiten. Die grössere Zahl an Befragten ermöglicht es, repräsentative Aussagen zu machen.<sup>6</sup>

**4. Workshop mit Arbeitsvermittlern/Personalberatenden:** Als letzter Schritt wurde am 7. April 2008 ein Workshop mit 20 Vermittlern/Beratenden aus den vier Ländern des Bodenseeraums durchgeführt, um Ideen zu entwickeln, wie die Chancen für Geringqualifizierte auf dem Arbeitsmarkt gesteigert werden können. Diese Vorschläge fliessen in die Erarbeitung der Massnahmen am Ende des Projekts ein.

### Ähnliche Herausforderungen über die Länder hinweg

Wo grosse Unterschiede über Länder oder Behördentypen feststellbar waren, wurde dies im Bericht explizit hervorgehoben. Bei vielen Themen war dies jedoch nicht notwendig, weil die Wahrnehmung sehr ähnlich war oder keine landes- oder behördentypische Meinung festgestellt werden konnte.

### Themenspezifischer Aufbau des Berichts

Der Bericht ist aus Gründen der Lesbarkeit nicht nach diesen Vorgehensschritten geordnet, sondern nach Themen. Die Quelle der Information ist mit den Begriffen „Bereichsleiter“, „Interviewpartner“, „Vermittler/Berater“ und „Workshop-Teilnehmende“ jeweils gekennzeichnet. Da diesen vier Gruppen unterschiedliche, aber teilweise überlappende Fragen gestellt wurden, stammen die Informationen in den folgenden Kapiteln teilweise von einer, teilweise von zwei oder mehr Gruppen.

## 3. Herausforderungen für Geringqualifizierte

Informationsquelle: Interviewpartner und Workshop-Teilnehmende

### Definition von „geringqualifiziert“ allgemein anerkannt

Im Folgenden wird als geringqualifiziert bezeichnet, wer keine abgeschlossene und anerkannte Berufsausbildung oder nachobligatorische Schulbildung aufweist.<sup>7</sup> Da es keine allgemeingültige Definition des Begriffs gibt, wurden die Interviewpartner gefragt, ob die (Projekt-)Definition mit jener übereinstimmt, die in ihrer Verwaltungseinheit verwendet wird.

Eine grosse Mehrheit der Interviewpartner, unabhängig von Land oder Behörde, findet die Projekt-Definition des Begriffs „Geringqualifizierte“ zutreffend. Einige Befragte ergänzen, dass für sie zusätzlich die faktischen Arbeitsmarktchancen ausschlaggebend seien: Personen, die wenig Erfahrung aufweisen, keine Weiterbildung genossen haben oder schon lange nicht mehr in ihrem erlernten Beruf arbeiten, sollten ihrer Meinung nach zu den Geringqualifizierten gezählt werden. Um die Vergleichbarkeit der Aussagen sicherzustellen, wurden alle Gespräche auf Basis der Projektdefinition geführt.

### Mehrere typische Gruppen von Geringqualifizierten

Laut den Interviewpartnern und Workshopteilnehmenden sind Geringqualifizierte typischerweise einer der folgenden Gruppen zugehörig:

<sup>5</sup> In den AMOSA-Kantonen wurden 10 Personen befragt, in der deutschen Bodenseeregion 10, im Fürstentum Liechtenstein 2 und in Vorarlberg 5. Kriterien der Auswahl waren, ob die Institutionen besonders interessante Projekte durchführen oder in besonders durch die Arbeitslosigkeit Geringqualifizierter betroffenen Gebieten tätig sind. Gleichzeitig wurde auf eine soweit wie möglich geographisch ausgeglichene Auswahl geachtet. Trotz der grossen Anzahl von Gesprächen muss beachtet werden, dass die statistische Repräsentativität eingeschränkt ist. Der Gesprächsleitfaden steht zur Verfügung auf [www.amosa.net/geringqualifizierte](http://www.amosa.net/geringqualifizierte).

<sup>6</sup> In den AMOSA-Kantonen und in Liechtenstein wird die Berufsbezeichnung „Personalberater“ von den Arbeitsmarktbehörden verwendet, in Deutschland und in Vorarlberg der Begriff „Arbeitsvermittler“. In den AMOSA-Kantonen wurden 52 Personen befragt, in der deutschen Bodenseeregion 29, im Fürstentum Liechtenstein 7 und im Vorarlberg 27. Die Auswahl wurde innerhalb des Landes rein zufällig getroffen. Insgesamt sind im Bodenseeraum rund 1'000 Berater tätig.

<sup>7</sup> Für weitere Informationen zur Begriffsdefinition siehe Anhang des Arbeitsberichtes „Der Arbeitsmarkt für Geringqualifizierte in der Bodenseeregion“ ([www.amosa.net/geringqualifizierte](http://www.amosa.net/geringqualifizierte))

- Junge Erwachsene, die keine Berufsausbildung antreten können oder wollen
- Migranten ohne anerkannten Berufsabschluss
- Migranten ohne Berufsabschluss, die über den Familiennachzug eingewandert sind
- Ältere Personen (speziell ältere Frauen)
- Personen von unteren sozialen Schichten, Personen mit weiteren Familienangehörigen, die bereits Sozialversicherungsbeiträge beziehen

Zum erweiterten Kreis der Geringqualifizierten zählen laut den Befragten:

- Personen in Berufen, die aufgrund des technischen Wandels sehr selten werden
- Wiedereinsteigerinnen, (alleinerziehende) Frauen
- Quereinsteiger aus berufsfremden Gruppen

### Gründe für den geringen Bildungsstand

Der **familiäre Hintergrund** spielt laut den Befragten eine besonders zentrale Rolle: Ein bildungs-fremdes Umfeld oder mangelnde Unterstützung während der Ausbildung können die Motivation, sich auszubilden, beeinträchtigen. Dabei spielen auch Freunde und deren Ausbildungswünsche/-erfolge eine wichtige Rolle. Familienmitglieder, die Unterstützungszahlungen beziehen, können einen negativen Einfluss haben. Ein Befragter meint allerdings auch, dass gerade diese Erfahrung die Erkenntnis auslösen könnte, dass die eigenen Kinder durch eine bessere Bildung vor Arbeitslosigkeit geschützt werden sollten.

Bei **Migranten und Migrantinnen** haben die gesellschaftlichen und kulturellen Hintergründe im Heimatland einen starken Einfluss auf die Ausbildung. Bei Kindern kann die Integration deutlich erschwert sein, wenn sie gegen oder nach Ende der Schulzeit einwandern. Die sprachlichen Hürden sind dann sehr gross. Ausländische Namen können bei der Lehrstellensuche eine Hürde darstellen, ebenso die mangelnde Vernetzung der Familie.

**Schlechte Schulleistungen** können durch tiefe „schulischer Intelligenz“ verursacht sein. Möglicherweise wurden „nichtformale“ Intelligenzen nicht wahrgenommen, erkannt oder gefördert. Dies kann zu tiefem Selbstvertrauen und „Abgelöschtheit“ gegenüber der Schule führen. Jugendliche realisieren früh in der schulischen Laufbahn, dass sie kaum Chancen haben, ihren Wunschberuf zu erlernen. Ausserdem liegt der Schulabschluss in der Pubertät und einem Teil der Jugendlichen sind die Konsequenzen der ungenügenden schulischen Noten nicht bewusst. Hinter den schlechten Leistungen kann aber auch eine **schwierige persönliche Situation oder Entwicklung** liegen, wie sie zum Beispiel bei Sucht, Scheidung der Eltern, fehlendem Wille / Ehrgeiz, Schicksalsergebenheit, mangelnder mentaler Beweglichkeit, Labilität, mangelnden Finanzen etc. gegeben ist. Einige Befragte üben Kritik am Schulsystem, welches bereits früh in Leistungsklassen trennt.

Die schlechten Schulleistungen können in Kombination mit der Lehrstellensituation (die **Lehrstellenknappheit** in gewissen Branchen) Geringqualifikation verursachen. „Klassische“ einfache handwerkliche Berufsausbildungen werden immer seltener angeboten oder nachgefragt. Die Anforderungen steigen. Dadurch ist es nicht jedem Jugendlichen möglich, eine Lehrstelle zu erhalten. Auf der anderen Seite ist es in Boomzeiten möglich, eine Stelle auch ohne Lehre zu finden. Mit dem Hilfsjob ist man möglicherweise später nicht mehr bereit, für einen Lehrlingslohn zu arbeiten. Jugendliche, die in einem unrealistischen Berufswunsch verharren, haben Schwierigkeiten bei der Lehrstellensuche. Ein Befragter meint, dass bei Kindern aus der zweiten Einwanderergeneration (Secondos) diese Berufswünsche oft durch die Eltern geprägt sind, welche für ihre Kinder eine bessere Zukunft wünschen. Schliesslich verursachen **Lehrstellenabbruch** oder -verkürzung auch Geringqualifikation: Ein Schweizer Befragter weist darauf hin, dass in gewissen Branchen (z.B. Gastgewerbe, Hauswirtschaft, Betriebsunterhalt, Metzger) ein hoher Anteil der Lehrverträge in Anlehen und Attestausbildungen umgewandelt werde.

Laut mehreren Befragten treten die oben genannten Faktoren häufig gemeinsam auf und führen zu einer **Mehrfachproblematik und -frustration**.

### Was sind Hindernisse für Geringqualifizierte auf dem Arbeitsmarkt?

Geringqualifizierte weisen per Definition keine, wenig oder nicht anerkannte **Schul- oder Berufsausbildung** auf. Dies kann ein Hindernis auf dem Arbeitsmarkt darstellen, abhängig von den Anforderungen im Suchbereich. Ein Interviewpartner macht hingegen darauf aufmerksam, dass von (potentiellen) Arbeitgebern persönliche Motivation, die Bereitschaft zu Flexibilität und praktische, handwerkliche Fähigkeiten wesentlich stärker gewichtet werden als ein Bildungstitel.

Mehrmals wurde von den Interviewpartnern und Workshopteilnehmenden der **Mangel an Stellen** für Geringqualifizierte (unter anderem durch steigende Anforderungsprofile und die Verdrängung durch besser Qualifizierte) erwähnt. Geringqualifizierte laufen Gefahr, **in kurzen Arbeitseinsätzen** (Temporärjobs/Zeitarbeit) hängen zu bleiben. Diese Jobs sind eine Chance, können langfristig aber auch zum Hemmnis für die weitere persönliche Entwicklung werden: Es wird wenig oder keine Weiterbildung in diesen Jobs angeboten. Geringqualifizierte Stellen sind teilweise starker Saisonalität ausgesetzt (Bau, Gastgewerbe) und ein Teil der Befragten meint, es seien die ersten Stellen, die bei einer Rationalisierung wegfallen. **Mindestlöhne**, die gerade für Geringqualifizierte speziell relevant sind, können die Arbeitslosigkeit erhöhen, da bei einem höheren Lohnniveau weniger Personen eingestellt werden.

**Wenig Möglichkeiten oder Bereitschaft zur Weiterbildung:** Für Personen, die körperlich harte Arbeit ausüben, braucht es sehr viel Überwindung, am Feierabend oder Wochenende Weiterbildungen zu besuchen. Mehrere Befragte weisen auf finanzielle Schwierigkeiten bei der Weiterbildung hin, wenn Geringqualifizierte diese selbst tragen müssen. Häufig fehlt es an der Bereitschaft von Arbeitgebern, Geringqualifizierte bei diesen Möglichkeiten finanziell oder mittels Arbeitszeit zu unterstützen. Es wird aber auch eine **mangelnde Bildungsmotivation und -tradition**, Lerngewohntheit, vor allem bei Älteren, thematisiert.

Häufig haben Geringqualifizierte **sprachliche Defizite**. Sie reichen von Mühe, sich schriftlich in Deutsch auszudrücken, bis zum Nichtverstehen von einfachsten Arbeitsanweisungen. Dies ist heute stärker ein Problem als früher (ein Befragter meint, dass Fabrikhallen, in denen der „Vorarbeiter“ die wenigen Arbeitsanweisungen übersetzte und weitergab, heute weitgehend der Vergangenheit angehören). Die Defizite sind teilweise schwierig aufzudecken. Beispielsweise versuchen Analphabeten häufig, ihre Defizite zu vertuschen, weil sie sich für ihr Nichtkönnen schämen.

**Mangelnde gesellschaftliche Integration** erschwert die Arbeitssuche (nicht nur die Sprachprobleme, sondern auch die kulturellen Unterschiede etc.). Wo Diskriminierung bei der Lehrstellen- und der Arbeitssuche stattfindet, löst sie Frustration bei den Betroffenen aus. In der Integrationsarbeit kann es eine zusätzliche Hürde darstellen, Ausländern mit nicht anerkannter Ausbildung zu erklären, dass sie hier „nur“ im unqualifizierten Bereich tätig sein können.

Geringqualifizierte haben häufig **tiefe Bewerbungskompetenzen** und Probleme beim Verfassen der Bewerbungsunterlagen. Sie sind nicht in der Lage, ihre Kompetenzen optimal darzustellen und haben Schwierigkeiten beim Suchen einer Stelle (z.B. mittels Internet). Teilweise kennen Geringqualifizierte auch Umgangsformen und Spielregeln beim Bewerben nicht.

Mehrere Befragte machen darauf aufmerksam, dass bei Geringqualifizierten **körperliche Einschränkungen** wie Rückenbeschwerden ein grosses Handicap darstellen können. Es wird aber auch darauf hingewiesen, dass gesundheitliche Probleme bei Geringqualifizierten nicht durchgehend häufiger auftreten: Mittel- bis Hochqualifizierten würden beispielsweise häufiger unter psychische Probleme leiden.

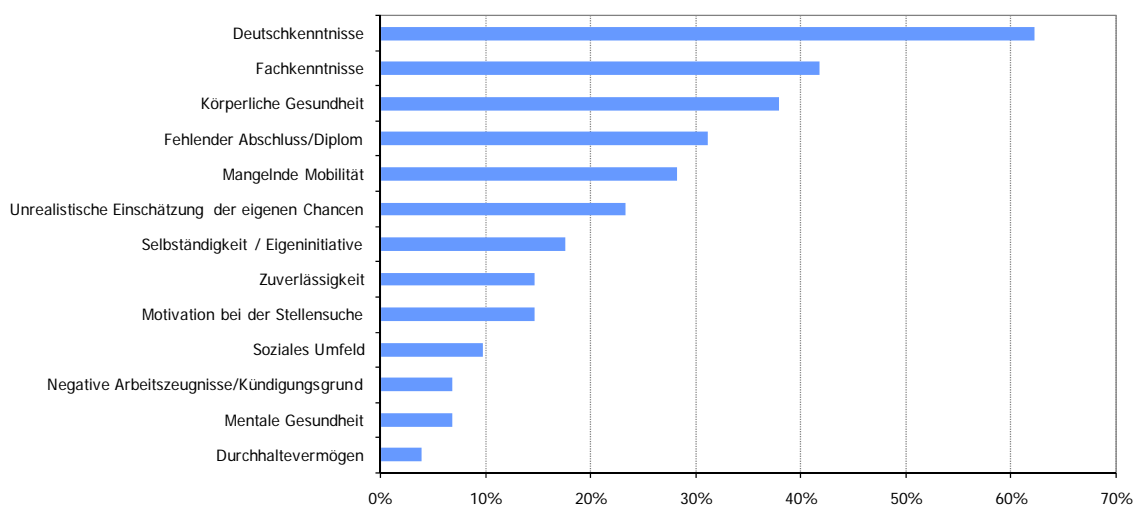
**Flexibilität:** Der Suchbereich von Geringqualifizierten ist eingeschränkt, weil sie sich nicht nach Jobs mit noch tieferen Anforderungen umschauchen können (eine Befragte meint, es sei einfacher, nach unten als nach oben zu fallen). Teilweise fehlt aber bei Personen mit langer Betriebszugehörigkeit die Bereitschaft, in einer tieferen Funktionsstufe zu arbeiten. Hochgediente Geringqualifizierte verlieren bei einem Stellenwechsel oder bei Arbeitslosigkeit ihren Jobstatus und müssen gewaltige Abstriche (auch beim Lohn) machen. Viele geringqualifizierte Stellensuchende haben keinen Führerschein oder Auto und sind dadurch in ihrer Mobilität eingeschränkt.

Für Wiedereinsteigerinnen oder (alleinerziehende) geringqualifizierte Mütter ist die **zeitliche Flexibilität** ein wichtiges Thema. Fehlen die (finanziellen) Möglichkeiten für externe Kinderbetreuung, sind sie zeitlich wenig flexibel. Nach einigen Jahren Familienphase ist ausserdem die Qualifikation veraltet.

**Weitere Faktoren**, die genannt wurden, waren: Mangelnde Eigeninitiative (hohe Hemmschwelle, selbst aktiv zu werden), Motivationsprobleme, tiefes Selbstwertgefühl, das Alter und fehlendes Netzwerk, mangelnde Mobilität, Unpünktlichkeit, Unzuverlässigkeit, kein zügiges Arbeiten, schwieriges/kein soziales Umfeld, Suchtprobleme, Orientierungslosigkeit, benötigen mehr „Begleitung“, äussere Erscheinung und Probleme sich zu „präsentieren“, fehlendes Verhandlungsgeschick bei Stellensuche bzw. Vorstellungsgesprächen.

### Umfrage Arbeitsvermittler / Personalberater

**Welche Hindernisse stellen bei geringqualifizierten Stellensuchenden am häufigsten ein Problem bei ihrer Integration in den Arbeitsmarkt dar (drei ankreuzen)?**



**Grafik 1:** Anteil der Vermittler/Berater, welche ein bestimmtes Hindernis zu den drei wichtigsten Problemen Geringqualifizierter zählen

**Daten:** Bodenseeraum 2008 (Quelle: Eigene Erhebung bei 109 Vermittlern/Beratern)

### Unterschiede zwischen Vermittlern unterschiedlicher Ausrichtung<sup>8</sup>

Vermittler mit Ausrichtung auf Arbeitgeber betonen die Sprachprobleme und Zuverlässigkeit stärker als der in der Grafik dargestellte Durchschnitt über alle Vermittler. Weniger wichtig erachten sie einen fehlenden Abschluss, unrealistische Einschätzung der eigenen Chancen und mangelnde Mobilität.

### Unterschiede zwischen den Ländern

In den AMOSA-Kantonen werden Deutschkenntnisse und fehlender Abschluss häufiger als im Durchschnitt genannt, das Fehlen von Fachkenntnissen und Motivation hingegen weniger häufig. In Deutschland werden Motivation und Gesundheit überdurchschnittlich häufig aufgeführt, deutlich weniger dafür Deutschkenntnisse und realistische Chancen auf dem Arbeitsmarkt. In Liechtenstein werden Zuverlässigkeit und die realistische Einschätzung betont, Gesundheit und Deutschkenntnisse hingegen weniger häufig aufgeführt. In Vorarlberg sind Deutschkenntnisse und Fachkenntnisse überdurchschnittlich häufig ein Problem, mangelnde Motivation und fehlender Abschluss unterdurchschnittlich häufig.

**Hindernisse, die häufiger bei Frauen auftreten:** Geringqualifizierte Frauen werden im Vergleich zu Männern bzgl. ihrem Suchbereich als eingeschränkter wahrgenommen (soziale und familiäre Einschränkungen, Kinderbetreuung, Teilzeit, mangelnde Mobilität) und haben auf dem Arbeitsmarkt ein kleineres Angebot an Hilfsarbeitsplätzen (da sie körperlich weniger schwere Arbeiten leisten können).

<sup>8</sup> Vermittler / Berater, die die Hälfte ihrer Arbeitszeit oder mehr für Arbeitgeberkontakte verwenden, werden hier als arbeitgeberorientiert bezeichnet, die anderen als stellensuchendenorientiert.

Auf der anderen Seite wurde mehrmals verzeichnet, dass sie weniger Motivationsprobleme aufweisen als Männer.

**Hindernisse, die häufiger bei Ausländern auftreten:** Neben geringeren Sprachkenntnissen kämpfen geringqualifizierte Ausländer teilweise mit Vorurteilen (Reputation gewisser Nationalitäten, Diskriminierung), sind weniger integriert und sind möglicherweise durch ihre Arbeitsbewilligungen eingeschränkt. Mehrere Befragte meinen, dass ausländische Stellensuchende sich tendenziell weniger überschätzen als inländische und eher bereit sind, eine Hilfsstelle anzutreten.

#### Umfrage Arbeitsvermittler / Personalberater

##### **Pessimistische Prognose zum Arbeitsmarkt für Geringqualifizierte**

109 öffentliche Arbeitsvermittler / Personalberater wurden in einer Internetbefragung gebeten, zwei Prognosen zum Arbeitsmarkt für Geringqualifizierte abzugeben: eine zur Entwicklung der Zahl geringqualifizierter Personen bis 2018, eine zweite zur Entwicklung der Anzahl Stellen für Geringqualifizierte für den gleichen Zeitraum.

Rund die Hälfte der Befragten ist der Meinung, dass die Zahl der Stellen für Geringqualifizierte bis 2018 abnehmen und die Zahl der geringqualifizierten Personen zunehmen wird. Dies würde bedeuten, dass der Arbeitsmarkt für Geringqualifizierte in Zukunft noch härter umkämpft sein wird als bereits heute. Wenn diese Prognose eintrifft, wird die Zahl geringqualifizierter Arbeitsloser mit grosser Wahrscheinlichkeit steigen. Die andere Hälfte der Befragten ist der Meinung, dass sowohl die Zahl der Stellen wie auch der geringqualifizierten Personen steigen wird, oder dass sowohl die Anzahl der Stellen wie auch der Personen sinken wird. Falls eine dieser Prognosen eintreffen würde, sollte die Zahl der geringqualifizierten Arbeitslosen ungefähr gleich bleiben.

## 4. Instrumente und Strategien der Arbeitsmarktbehörden

Informationsquelle: Umfrage Bereichsleiter und Interviewpartner

Die Informationen in diesem Kapitel stammen aus den Befragungen der Leiter der Abteilungen Beratung und Abteilungen Bildung der Arbeitsmarktbehörden. Ergänzt werden sie durch Einzelaussagen der Interviewpartner.

#### **Beratung und Vermittlung durch Arbeitsvermittler/Personalberatende**

Es wird in keiner der Arbeitsmarktbehörden um den Bodensee eine Beratungsstrategie ausschliesslich für die Gruppe der Geringqualifizierten angewendet. Mehrere Bereichsleiter berichten hingegen, dass in ihrem Amt geringqualifizierte Stellensuchende (generell schwierig zu vermittelnde Arbeitslose) besonders intensiv beraten werden. Geringqualifizierte werden von den Beratern/Vermittlern für eine geregelte Tagesstruktur und Vermittlung meist in die Beschäftigungsprogramme zugewiesen.

Ergänzungen der Interviewpartner: Eine Person berichtet, dass in ihrer Geschäftsstelle durch die Administration ein einfacher Lebenslauf und ein Bewerbungsanschreiben für geringqualifizierte Kunden verfasst wird, welche ständig aktualisiert werden können. Dadurch werde kompensiert, dass Geringqualifizierte häufig nur eingeschränkte Bewerbungskompetenzen aufweisen. Ein anderer Befragter meint, vor allem bei Geringqualifizierten sollte das Bewerbungstraining früher einsetzen. Vielfach haben diese Personen in dieser Hinsicht nämlich grosse Defizite. Eine weitere Person meint, die Kommunikation in der Beratung müsse „massgeschneidert“ sein, so können z.B. Migranten, die bildungsgevoht sind, nicht gleich beraten werden wie bildungsfremde. Zwei Befragte meinen, geringqualifizierte Stellensuchende brauchen stärkere Kontrollen in Bezug auf Pflichterfüllung/Zuverlässigkeit.

#### **Bildungsmassnahmen**

Keine der befragten Arbeitsmarktbehörden organisiert Kurse ausschliesslich für Geringqualifizierte. Bei allen Behörden gibt es Massnahmen, die vor allem von Geringqualifizierten besucht werden (und die man als Kurse für Geringqualifizierte bezeichnen könnte). In grösseren Arbeitsmarktbehörden, die viele Stellensuchende und dadurch Möglichkeiten für Differenzierung aufweisen, werden Sprachkurse getrennt für Lerngewohnte und Lernungewohnte durchgeführt.

Das Interesse Geringqualifizierter an theoretischen Kursen ist eher gering. Das vermittelte Wissen muss daher praxisnah und sofort anwendbar sein.

Folgende Kurse werden von Geringqualifizierten besonders häufig genutzt:

- Bewerbungsstrategie und -technik
- Kurse zu Persönlichkeitsentwicklung
- Kurse zur Erfassung und Entwicklung nicht formaler Kompetenzen
- Deutschkurse
- Kurse für Fremdsprachige (zum Teil Fachkurse)
- Standortbestimmung mit Praktikum oder Coaching
- Kaufmännische Grundkurse
- Berufliche Weiterbildungen in verschiedenen Branchen (z.B. Pflege, Metall, Verkauf, Tourismus, Lager)

Ergänzungen der Interviewpartner: Spezifische Angebote ausschliesslich für Geringqualifizierte werden nicht als sinnvoll angeschaut, da dies ein zu enges Kriterium bei der Organisation resp. Zuweisung zu Kursen darstellen würde. Mehrere Befragte sprachen das Problem der kurzen Dauer der Kurse an: Die Defizite seien nur über langfristige Betreuung in entsprechenden Massnahmen zu beheben. Diese Zeit fehle häufig (selbst bei seit Jahren wiederkehrenden saisonalen Arbeitslosen). Das Grundgerüst der Bildung lässt sich nicht ohne weiteres nachholen. Dies halten die Befragten für bedauernd, denn durch vertiefte Kenntnisse würden sie für den Arbeitgeber wertvoller und würden z.B. auch den Sprung von Saisonstellen zu Festanstellungen schaffen.

Ein Interviewpartner spricht die seiner Meinung nach wichtige Frage nach der Akzeptanz der Kurse bei Arbeitgebern an. Er ist überzeugt, dass Kurse, die von Branchenverbänden angeboten werden, von Arbeitgebern besser beurteilt werden. Mehrmals wurde betont, dass es wichtig sei, dass die Teilnehmer Praxiserfahrungen machen können und nicht eine Masse von Theorie vermittelt erhalten (Prinzip: „Learning by doing“). Wenn die Teilnehmer bei den Kursinhalten nicht folgen können und den Sinn der intellektuellen und reflektiven Übungen nicht erkennen, wird das Geforderte ohne Gewinn für die Stellensuche absolviert. Die Motivation der Teilnehmer sei zentral.

Es gibt nicht eine Massnahme, die für alle geeignet ist. Bei manchen Stellensuchenden wirken Gruppen-, bei anderen Einzelmassnahmen. Es braucht daher eine Vielfalt an verschiedenen Instrumenten. Die Herausforderung sei, herauszufinden, was bei wem wirkt. Mehrere Befragte wünschten sich, dass es einen besseren Überblick über die Massnahmen gäbe.

### Beschäftigungsprogramme und Praktika

Alle Arbeitsmarktbehörden bieten Beschäftigungsprogramme für Stellensuchende an, welche die Arbeitsmarktfähigkeit stabilisieren sollen.<sup>9</sup> Als Hauptvorteil dieser Programme wird von den Befragten hervorgehoben, dass sie eine geregelte Tagesstruktur garantieren. Die Teilnehmenden werden täglich intensiv betreut, müssen erhöhten Anforderungen und Kontrolle gerecht werden. So entwickeln sich die Requalifizierung des fachlichen Könnens, die Schlüsselqualifikationen und die berufliche Selbstständigkeit, wodurch die Arbeitsmarktfähigkeit steigt. Viele Geringqualifizierte können dank der intensiven Arbeit mit den Teilnehmenden und dem Beziehungsnetz der Anbieter der Beschäftigungsprogramme zur Wirtschaft in Nischenplätze vermittelt werden. Ähnliches gilt auch für Praktika.

Ergänzungen der Interviewpartner: Während die einen Befragten davon ausgehen, dass die Beschäftigungsprogramme in ihrer Region eine wichtige „Intensivstation“ für schwer vermittelbare Arbeitslose sind, glauben andere, dass sie nur für weniger motivierte Geringqualifizierte geeignet sind. Einige Befragte meinen, in Beschäftigungsprogrammen können nichtfachliche Kompetenzen gesteigert werden, Klienten wieder „lernfähig“ gemacht werden und Selbstvertrauen und Sicherheit gegeben werden. Ein Interviewpartner weist darauf hin, dass Geringqualifizierte eher in Kollektivarbeitsplätzen

<sup>9</sup> Beschäftigungsprogramme bezwecken, die dauerhafte und möglichst rasche berufliche Eingliederung bzw. Wiedereingliederung der Versicherten zu erleichtern. Die wird erreicht durch berufsnahe Tätigkeiten, welche der Ausbildung und den Fähigkeiten der Versicherten sowie der Arbeitsmarktlage bestmöglich entsprechen sowie integrierte Bildungsanteile, die auf die Bedürfnisse des Arbeitsmarktes sowie der versicherten Personen ausgerichtet sind. In der Regel ist die Teilnahme eines Versicherten an den Programmen zeitlich beschränkt.

vermittelt werden, obwohl Einzelplätze erfolgreicher seien.<sup>10</sup> Diese werden hingegen für Stellensuchende mit höherer Arbeitsmarktfähigkeit verwendet.

### Angebote für Jugendliche, ältere Stellensuchende und Wiedereinsteigerinnen

Die Arbeitsmarktbehörden stellen eine Vielzahl von Angeboten für Jugendliche bereit, die keine Lehrstelle finden und dadurch von Geringqualifikation betroffen sind. Diese Angebote reichen von Brückenangeboten und Motivationssemestern über Coaching, Mentoring, intensive individuelle Betreuung und Training bis zu einem Jobmarkt für Jugendliche, Koordinationsstellen zwischen den Behörden und einem Wohnheim. Auch für ältere Stellensuchende und Wiedereinsteigerinnen gibt es spezialisierte Angebote.

### Erfassen von nichtformalen Fähigkeiten

Das Erarbeiten eines Kompetenzportfolios nicht formaler Fähigkeiten hat zum Ziel, dass geringqualifizierte Stellensuchenden sich mit der eigenen Person auseinandersetzen, ihre berufliche Möglichkeiten selbstbewusst einschätzen und sich realistische Ziele für die Zukunft setzen. Diese explizite Massnahme für Geringqualifizierte ist relativ neu und wird in einigen Schweizer Kantonen umgesetzt. Geringqualifizierte brauchen dafür eine enge Begleitung. Dies ist beispielsweise in den Beschäftigungsprogrammen möglich. Im Kanton St.Gallen werden Kompetenzportfolios in Beschäftigungsprogrammen und in speziellen Kursen erarbeitet (siehe Seite 13). Der Kanton Thurgau wird 2008 einen entsprechenden Pilotversuch starten. Auch hier will man die Bilanzierung im Rahmen eines Beschäftigungsprogramms durchführen. Der Kanton Schaffhausen kennt bereits ein Kompetenzportfolio.

Der Arbeitsmarktservice (AMS) Liechtenstein führt im Rahmen eines Assessments einen Arbeitsplatzparcours und Arbeitsversuche durch: Dies dient den Teilnehmenden, ihre praktischen und individuellen Fertigkeiten systematisch zu erproben, zu erfassen und auszuwerten.

### Eingliederungsmassnahmen direkt beim Arbeitgeber

Die Arbeitsmarktbehörden setzen diverse Eingliederungsinstrumente direkt beim Arbeitgeber ein (nicht nur, aber auch für geringqualifizierte Stellensuchende): Einarbeitungszuschüsse, Ausbildungszuschüsse, Praktika.<sup>11</sup> Ein Befragter meint, diese hätten einen grossen Eingliederungserfolg wegen dem Direktkontakt mit potentiellen Arbeitgebern.

In Deutschland erhalten Arbeitgeber, die einem Arbeitnehmer die Teilnahme an einer beruflichen Weiterbildung ermöglichen und dafür einen Arbeitslosen einstellen (Job-Rotation), einen Zuschuss zum Arbeitsentgelt des Arbeitslosen. Der Einstellungszuschuss wird für die Dauer der Beschäftigung des Arbeitslosen in Höhe von mindestens 50 und höchstens 100 Prozent des Arbeitsentgelts gezahlt. Der Zuschuss für die Beschäftigung eines Vertreters bei demselben Arbeitgeber darf während höchstens zwölf Monaten bezahlt werden. Die Erfahrung bisher zeigt, dass das Instrument relativ selten durch die Betriebe in Anspruch genommen wird.

### Präventive Weiterbildung Geringqualifizierter in Unternehmen

Das Programm WeGebAU (Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter Älterer in Unternehmen) in Deutschland soll das Interesse und die Bereitschaft von Betrieben zur Weiterbildung ihrer Beschäftigten wecken (siehe Beschreibung Seite 13). Das Programm kann dadurch Arbeitslosigkeit verhindern (Prävention).

### Zusammenarbeit mit anderen Behörden

In der Schweiz werden Einzelfälle mit Mehrfachproblematiken durch Spezialisten der „Interinstitutionellen Zusammenarbeit“ (IIZ) beraten.<sup>12</sup> Bei der IIZ-Beratung stehen mehr Zeit und die Massnahmen

<sup>10</sup> Bei Kollektivarbeitsplätzen wird mit einer Gruppe von Arbeitslosen gearbeitet. Bei Einzelarbeitsplätzen ist die stellensuchende Person meist in einer privaten Firma/Institution als Teil einer ansonsten nichtarbeitslosen Belegschaft beschäftigt.

<sup>11</sup> Die Arbeitslosenversicherung kann Beiträge an die Einarbeitung oder Ausbildung von Stellensuchenden in einem Betrieb ausrichten. Diese Finanzierungshilfe sollen Arbeitgeber dazu motivieren, Arbeitskräfte zu beschäftigen, die eine ausserordentliche Einarbeitung benötigen, die (noch) nicht die volle Leistung erbringen und die sie sonst nicht anstellen oder weiterbeschäftigen würden.

<sup>12</sup> „Interinstitutionelle Zusammenarbeit“ wird zwischen den kantonalen Arbeitsmarktbehörden, Sozialdiensten und der Invalidenversicherung, teilweise auch weiteren Institutionen durchgeführt. Ziel dieser Zusammenarbeit ist es, Stellensuchende mit

aller Institutionen zur Verfügung. Vor allem kann durch die Früherfassung und Frühintervention präventiv eine längere Arbeitslosendauer verhindert werden

In Deutschland, Vorarlberg und Liechtenstein sind die Behörden teilweise unter dem gleichen Dach zusammengefasst, interinstitutionelle Zusammenarbeit geschieht dann direkt und vereinfacht zwischen den einzelnen Abteilungen (weitere Informationen zur Zusammenarbeit der Behörden ab Seite 18).

#### Vier Beispiele aussergewöhnlicher Programme

##### **A) Kompetenzbilanzierung des Amts für Arbeit des Kantons St. Gallen**

Alle Teilnehmenden der St. Galler Beschäftigungsprogramme besuchen einmal pro Woche einen Bildungsmodul, in dem ein Kompetenzenportfolio erarbeitet wird. Da das üblicherweise verwendete Konzept sehr sprachlich orientiert ist und sich eher an mittel- bis hochqualifizierte Stellensuchende richtet, wurde durch das Amt für Arbeit eine Methodik für Geringqualifizierte entwickelt. Die Methodik ist nun für die Zielgruppe Geringqualifizierte so angepasst, dass die Erhebung von nichtformalen Kompetenzen erfolgen kann und durch die Bewertung/Bilanzierung die Chancen am Arbeitsmarkt gesteigert werden können.

Im Kompetenzenportfolio werden die formell und nicht formell erworbenen Kompetenzen (Fähigkeiten/Fertigkeiten) erfasst, analysiert, in einem Portfolio dokumentiert und bewerbungswirksam umgesetzt. Dazugehörige Inhalte/Themen:

- Erarbeiten und Dokumentieren der formell und nicht formell erworbenen Kompetenzen (Fach- und persönliche Kompetenzen aus allen Bereichen) mit Einbezug der Erkenntnisse aus den internen Einsatzprogrammen
- Biographiearbeit
- Standortbestimmung
- Selbst- und Fremdbild
- Ziele setzen und erste Schritte erarbeiten
- Reflexion

Die Stellensuchenden werden motiviert, sich mit der eigenen Person auseinanderzusetzen, berufliche Möglichkeiten einzuschätzen und realistische Ziele für die Zukunft zu erarbeiten. Sie erkennen und dokumentieren ihre Fähigkeiten, Fertigkeiten und Ressourcen und ihre Qualifikationen in einem Portfolio, was zur Stärkung des Selbstbewusstseins beiträgt. Sie werden im Teamwork gefördert und lernen Bewerbungsstrategien kennen. Die Teilnehmenden werden unterstützt, ihre Fähigkeiten und Eigenschaften individuell zu erfassen.

##### **B) Aktivierungsprogramm des Arbeitsmarktservice Liechtenstein**

Der Arbeitsmarktservice Liechtenstein bietet regelmässig diverse, auf spezifische Personengruppen angepasste Aktivierungsprogramme an. Mit dem Programm «Stellensuchende in Aktion» (S. I. A.) werden als übergeordnetes Ziel die dauerhafte und rasche Eingliederung in den Arbeitsmarkt sowie die Bewältigung der Situation der Arbeitslosigkeit verfolgt. Einzige Voraussetzung zur Teilnahme sind genügend gute Deutschkenntnisse. Über eine Zeitdauer von acht Wochen werden die Sozialkompetenz gestärkt, die Wahrnehmung der Eigenverantwortung geübt sowie Methoden- und Fachkompetenzen gefördert. In das Programm ist ein PC-Grundkurs integriert. Kommunikations-, Rhetorik- und mentales Training sowie Situationsanalyse, Berufsorientierung und Bewerbungstechniken bilden wichtige Elemente des Programms. Die Analyse von Stärken und Schwächen soll Potenziale aufzeigen, Zukunftsvisionen werden entwickelt und die Nutzung des sozialen Netzwerks soll Chancen ermöglichen. Als flankierende Massnahme bietet der Arbeitsmarktservice Liechtenstein allen stellensuchenden Personen die Möglichkeit für ein gezieltes Einzelcoaching an.

---

Mehrfachproblematiken schneller und einheitlicher zu integrieren. Welche Massnahmen ergriffen werden, soll nicht nach Zuständigkeit der Behörde, sondern nach dem grösstmöglichen Integrationsnutzen entschieden werden. Drehtüreffekte, Doppelgleisigkeiten und Lücken im Arbeitsmarkt- und Sozialsystem sollen mit IIZ minimiert werden. Vgl. Handbuch zur Interinstitutionellen Zusammenarbeit ([www.iiz.ch/dokumente/DE/Handbuch/handbuch\\_deutsch.pdf](http://www.iiz.ch/dokumente/DE/Handbuch/handbuch_deutsch.pdf)).

### **C) WeGebAU, Präventives Programm der Bundesagentur für Arbeit**

Das Programm WeGebAU (Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter Älterer in Unternehmen) in Deutschland soll das Interesse und die Bereitschaft von Betrieben zur Weiterbildung ihrer Beschäftigten wecken. Als Anschubfinanzierung gedacht ist das Programm auf Beschäftigte ausgerichtet, die geringqualifiziert oder älter sind.

Arbeitgeber können einen Zuschuss zum Arbeitsentgelt erhalten, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind: Der Arbeitnehmer hat bisher keinen Berufsabschluss erworben; er oder sie erwirbt im Rahmen des bestehenden Arbeitsverhältnisses und unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts einen anerkannten Berufsabschluss oder Teilqualifizierung; und kann wegen der Teilnahme an der Weiterbildung die Arbeitsleistung nicht oder nur teilweise erbringen. Der Arbeitsentgeltzuschuss wird dem Arbeitgeber gewährt, die Weiterbildungskosten werden an den Arbeitnehmer gezahlt.

Ziel des Programms ist es, die Entstehung von Arbeitslosigkeit zu vermeiden, die Beschäftigungschancen und die Beschäftigungsfähigkeit der Arbeitnehmer zu verbessern und dem Fachkräftemangel entgegen zu wirken.<sup>13</sup>

Bisher wurde das Instrument laut Befragten noch nicht häufig von Betrieben in Anspruch genommen. 2007 zeigte sich aber eine deutliche Steigerung, nachdem Arbeitgeber verstärkt auf das Programm aufmerksam gemacht wurden.

### **D) Stiftungen des Arbeitsmarktservices Vorarlberg**

Im Rahmen von Stiftungen haben in den letzten Jahren zahlreiche Geringqualifizierte einen Lehrabschluss nachgeholt.

#### **Arbeitsstiftung 2000**

Ziel ist die Wiedererlangung eines Arbeitsplatzes der StiftungsteilnehmerInnen innerhalb eines vorgeschriebenen Zeitraums. Zielgruppe sind Personen, die aktuell von Kündigungsmassnahmen betroffen sind oder im Rahmen eines Sozialplans ihr Dienstverhältnis einvernehmlich beenden. Es werden dabei individuelle Qualifizierungsmassnahmen zur Erhöhung des Ausbildungsgrades sowie Qualifizierung am Arbeitsplatz und betriebliche Ausbildung mit formalem Abschluss (z.B. Lehre) angewandt.

#### **Implacement Stiftung**

Ziel ist es, personalsuchenden Unternehmen geeignete Arbeitskräfte mit den geforderten Qualifikationen zur Verfügung zu stellen und Arbeitslose durch nachfrageorientierte und arbeitsplatzgenaue Ausbildung in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Zielgruppe sind Arbeitslose mit Interesse an einer Aus- und Weiterbildung, welche anschliessend an die Ausbildung eine Beschäftigung im Ausbildungsunternehmen anstreben. Das Unternehmen meldet den Personalbedarf dem Service für Unternehmen des AMS. Ist es nicht möglich, die offene Stelle innert 14 Tagen aus dem Kreis der beim AMS gemeldeten Personen zu besetzen, kann die Implacement Stiftung in Anspruch genommen werden.

Während der Ausbildung beziehen die StiftungsteilnehmerInnen je nach Art und Dauer der Arbeitslosigkeit unterschiedliche Sozialversicherungsleistungen (Arbeitslosengeld, Notstandshilfe oder Beihilfe zur Deckung des Lebensunterhaltes).<sup>14</sup> Die für externe und interne Qualifizierung anfallenden Kosten trägt das Unternehmen. Zusätzlich erhalten die StiftungsteilnehmerInnen ein geringes Stipendium, welches das Unternehmen trägt. Die theoretische und praktische Ausbildung ist auf maximal 3 Jahre begrenzt.

Die Stiftungen haben sich gut bewährt. Seit dem Jahr 2004 haben ca. 200 Geringqualifizierte über die Implacement Stiftung Vorarlberg und 22 über die Arbeitsstiftung 2000 einen Lehrabschluss nachgeholt. Eine Herausforderung ist hingegen, dass Personen, die auf Grund ihrer persönlichen Lebenssituation größere finanziellen Belastungen aufweisen, sich eine lange Umschulungsphase mit geringerem

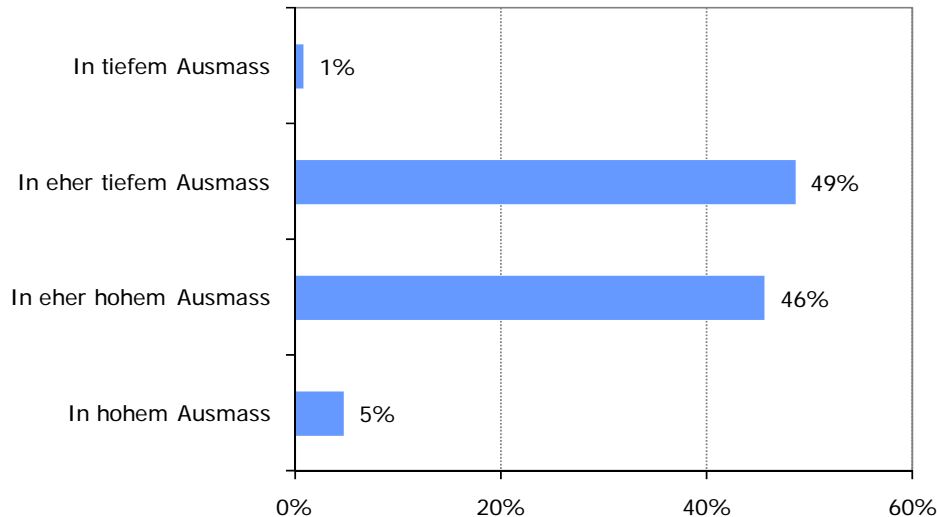
<sup>13</sup> Quelle: [www.arbeitsagentur.de/zentraler-Content/Veroeffentlichungen/Sonstiges/Faltblatt-Sonderprogramm-Wegebau-Chancen.pdf](http://www.arbeitsagentur.de/zentraler-Content/Veroeffentlichungen/Sonstiges/Faltblatt-Sonderprogramm-Wegebau-Chancen.pdf)

<sup>14</sup>

Einkommen kaum leisten können. Der Lehrabschluss ist für Geringqualifizierte ausserdem ein relativ hoch gestecktes Ziel.

### Umfrage Arbeitsvermittler / Personalberater

**Verbessern die Qualifizierungsinstrumente die Chancen von Geringqualifizierten, wieder einen Stelle zu finden?**



**Grafik 3: Nutzen Qualifizierungsmassnahme aus Sicht der Vermittler/Berater**

**Daten:** Bodenseeraum 2008 (Quelle: Eigene Erhebung bei 109 Vermittlern/Beratern)

#### Vermittler mit Ausrichtung auf Stellensuchende benoten besser

Vermittler mit Ausrichtung auf Stellensuchende sind den Qualifizierungsmassnahmen gegenüber etwas positiver als der in der Grafik dargestellte Durchschnitt über alle Vermittler eingestellt: 50% geben die Antwort „in eher hohem Ausmass“ oder „in hohem Ausmass“ (Ausrichtung Arbeitgeber: 44%)

#### Deutsche und Vorarlberger benoten besser

Deutsche Bodenseeregion: 61% geben die Antwort „in eher hohem Ausmass“ oder „in hohem Ausmass“, Liechtenstein: 43% (3 von 7 Befragten), AMOSA-Kantone: 41%, Vorarlberg: 64%

#### Falls „in eher tiefem Ausmass“ / „in tiefem Ausmass“, warum?

Mindestens zwei Mal genannt wurden (der Wichtigkeit nach geordnet):

- Deutschkurse: Es dauert zu lange, bis Defizite aufgearbeitet werden, eingeschränkte Lernfähigkeit und Motivation, daheim wird weiterhin Muttersprache gesprochen
- Lernungewohntheit, negative Lernerfahrungen, fehlendes Selbstbewusstsein
- Mangelnde Motivation und Wille am Lernen
- Mängel wie z.B. geringe Mobilität sind nur bedingt zu beheben.
- Zu wenig Zeit um Defizite aufzuarbeiten, da Stellenfindung im Vordergrund
- Nicht dem Arbeitsmarkt angepasst resp. von Betrieben nicht anerkannt

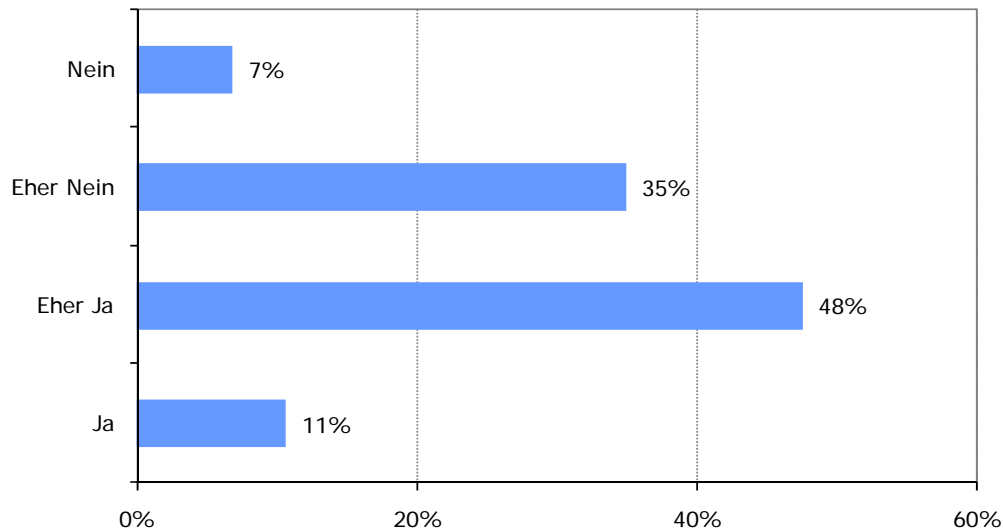
#### Was sollten die Arbeitsmarktbehörden nicht mehr unternehmen?

Mindestens zwei Mal genannt wurden (der Wichtigkeit nach geordnet):

- Erzwungene Massnahmen bei fehlender Motivation der Stellensuchenden
- Beschäftigungsprogramme, bei denen nicht die Vermittlung im Vordergrund stehen; Massnahmen die ausschliesslich der Tagesstruktur dienen; Beschäftigungsprogramme ohne richtige Integration und ohne Zwang, Deutsch zu sprechen.
- Massnahmen, die dazu dienen, dass die Person nicht ausgesteuert wird (Taggeldschonung)
- Ungezielter Einsatz von Massnahmen

## Umfrage Arbeitsvermittler / Personalberater

### Gibt es genügend passende Qualifizierungsmassnahmen für Geringqualifizierte?



**Grafik 4:** Angebot Qualifizierungsmassnahmen aus Sicht der Vermittler/Berater

**Daten:** Bodenseeraum 2008 (Quelle: Eigene Erhebung bei 109 Vermittlern/Beratern)

### Kein Unterschied zwischen Vermittlern mit Ausrichtung Arbeitgeber / Stellensuchende

Der Anteil Ja/Eher Ja ist bei beiden Gruppen praktisch gleich gross (Ausrichtung Arbeitgeber: 56%, Ausrichtung Stellensuchende: 53%)

### Deutsche und Schweizer zufriedener mit Auswahl

Deutschland: 65% geben eine Antwort Ja oder Eher Ja, Liechtenstein: 43% (3 von 7 Befragten), Schweiz: 63%, Vorarlberg: 45%

### Falls „Eher Nein“/„Nein“, warum nicht?

Mindestens zwei Mal genannt wurden (der Wichtigkeit nach geordnet):

- Mehr Praxisbezug: Realistischere Arbeitsbedingungen, Praktika, Ausbildungen mit Theorie- und Praxisteil
- Angebote für weitere Gruppen nötig. Nennungen: Männer; Personen mit gesundheitlichen Einschränkungen; Ausländer die Ausbildung/Anlehre aufweisen, aber Vertiefung brauchen
- Angebote für weitere Branchen. Nennungen: Wäscherei, Lebensmittel, Fabrikation, Metall- und Holzverarbeitung, Bauhaupt- und Nebengewerbe, Landwirtschaft
- Es braucht zusätzliche Massnahmen. Nennungen: Längere und fundiertere Ausbildungen, individuellere Kurse, Motivationsseminare, „Jobcenter“ u.a. für Personen im Zwischenverdienst (mehr in Pflicht nehmen), Bewerbungsunterstützung, Kurse mit gleichzeitig fachlicher und sprachlicher Qualifikation und sozialer Integration
- Die Massnahmen müssten anders erarbeitet werden. Nennungen: Mehr freier Bildungsmarkt, Erstellung eines Konzepts mit grösseren Unternehmen

## 5. Instrumente und Strategien anderer Behörden

**Informationsquelle: Interviewpartner**

Da mit Vertretern anderer Behörden eine kleinere Anzahl von Interviews durchgeführt wurde, ist folgende Aufstellung nicht als umfassend zu verstehen. Sie soll einen exemplarischen Einblick in die Vielzahl der Instrumente und Angebote dieser Behörden bieten.

### Berufsberatungs- und Berufsbildungsbehörden

Die Klientel der Berufsberatungs- und Berufsbildungsbehörden sind zum Grossteil Jugendliche, wobei sich bei der Berufsberatung auch Erwachsene beraten lassen (zu Möglichkeiten des Jobwechsels und Anforderungen im Suchbereich). Die Beratung für Erwachsene ist teilweise kostenpflichtig.

Es bestehen diverse **Instrumente für Jugendliche**, um die Übergänge von der Schule in die Berufslehre (Schnittstelle I) und von der Berufslehre auf den Arbeitsmarkt (Schnittstelle II) zu vereinfachen. Diese beinhalten Angebote, welche für die Berufsfindung unterstützend wirken (Vorlehren, Brückenangebote, Praktika und Eignungsverfahren der psychologischen Dienste) und bei der Lehrstellensuche helfen (Case Management, Coaching und Mentoring). Lehrstellenförderung und -marketing sollen Betriebe ermuntern, mehr Lehrstellen anzubieten. Die Begleitung von Lehrabbrechern soll erreichen, dass diese die Ausbildung nicht ganz aufgeben.

Mehrfach wird von den Befragten bemerkt, dass die Anforderungen in der Berufslehre sehr stark gestiegen seien. Dies sei auch eine Folge von Angebot und Nachfrage auf dem Lehrstellenmarkt: Gibt es viele Jugendliche, die sich für eine Lehre interessieren, wird die Messlatte immer höher gesetzt. Andererseits steigen die Anforderungen aber auch aufgrund offizieller Richtlinien (z.B. Sicherheitsrichtlinien). Ein Schweizer Befragter meint in Bezug auf die höheren Anforderungen durch die Attestausbildungen, dass auch in Zukunft nicht auf niederschwellige Angebote wie die Anlehre verzichtet werden könne. In diesem Zusammenhang ist die in Vorarlberg angebotene Teillehre zu erwähnen. Ziel dieser zweijährigen Ausbildung ist der Abschluss als gut qualifizierter Hilfsarbeiter. Es handelt sich dabei um einzelne Module aus der eigentlichen anerkannten Lehre. Die Teillehren sind im restlichen Österreich nicht anerkannt und daher vor allem von lokaler Bedeutung.

In der Schweiz wurde mehrmals darauf hingewiesen, dass eine Vielzahl an Instrumenten nach dem AMOSA-Projekt „Jugendarbeitslosigkeit“ eingeführt worden sind (Umsetzungsbericht siehe [www.amosa.net](http://www.amosa.net)).

Es werden auch diverse **Förderinstrumente für Erwachsene** bereitgestellt. Dazu gehören beispielsweise Förderkurse, Bildungschecks und Laufbahncoaching in Berufsschulen. In Vorarlberg gibt es eine Lehrstellenförderung für Frauen in nicht-traditionellen Bereichen: Wenn eine Frau den Lehrabschluss in einer solchen Branche (Frauenquote kleiner als 5 Prozent) nachholt, wird dies vom AMS gefördert. In der Schweiz ist die Kompetenzbilanzierung (siehe Seiten 11 bis 13) auch bei der Berufsbildung und Beratung ein wichtiges Thema.

Ein Befragter meint, es sei schwierig, erwachsene Geringqualifizierte in die Berufsberatung miteinzu beziehen. Bei Weiterbildungen von Erwachsenen gehe es immer auch um die Frage, wer diese finanziere. Eine Befragte weist darauf hin, dass die Gespräche in der Beratung zentral seien, da die vielen schriftlichen Informationen bei Geringqualifizierten zu einer Überforderung führen.

### Migrationsbehörden

Durch den Besuch der von der deutschen Ausländerbehörde durchgeführten Integrationskurse sollen sich Migranten im Alltag verständigen und an der deutschen Gesellschaft teilhaben können. Der Integrationskurs umfasst Sprache, aber auch Kultur, Geschichte etc. Zudem gibt es spezielle Integrationskurse für Eltern, Jugendliche, Frauen und Teilnehmer, die noch nicht schreiben und lesen können. Für Personen mit einem erhöhten sprachpädagogischen Förderbedarf werden Förderkurse angeboten.

In der Schweiz gibt es seit Beginn 2008 das neue Instrument der Integrationsvereinbarungen mit fremdsprachigen einreisewilligen Personen. In diesen Vereinbarungen können verbindliche Auflagen an die Bewilligung geknüpft werden, selbst bei Familiennachzug (z.B. der Besuch eines Deutschkur-

ses). Die Auflagen in den getroffenen Vereinbarungen werden überprüft. In jedem Kanton wird ab 2008 ein Integrationsverantwortlicher eingesetzt, der die Integration im Auftrag des Bundes in den Kantonen koordiniert und die Finanzierung regelt.

Diverse Angebote werden von privaten Akteuren und Hilfswerken bereitgestellt, z.B. Abklärungsmodulare für Migranten, Vermittlung von Basis-Kompetenzen, Integrationsprojekte von vorläufig in den Arbeitsmarkt Aufgenommenen, diverse Deutsch- und Integrationskurse.

## 6. Behördenübergreifende Zusammenarbeit

Informationsquelle: Interviewpartner

### Kaum gemeinsame Strategie zwischen den Behörden

Das Thema der Zusammenarbeit ist aufgrund der Vielschichtigkeit der Problematik von zentraler Bedeutung in allen Ländern. In der Schweiz gibt es aufgrund der subsidiären Verteilung der Aufgaben auf verschiedene Träger mehr Schnittstellen als in den anderen Ländern, wo die Aufgaben teilweise unter dem gleichen gemeinsamen Dach einer Behörde ausgeführt werden.

Es ist zu beachten, dass die Zahl der Gespräche zu tief liegt, um detaillierte Aussagen über die einzelnen Verbindungen zu machen. Es sind hier nur Aussagen über das Gesamtgefüge und einzelne Inputs möglich. Die Aussagen betreffen häufig die allgemeine Zusammenarbeit und nicht nur das Thema „Geringqualifizierte“.

Bei den Arbeitsagenturen in **Deutschland** gibt es diverse Formen der Zusammenarbeit mit anderen Abteilungen und anderen Behörden. Die Partner sind vom Standort und davon, wie die Leistungen nach dem Sozialgesetzbuch (SGB) II<sup>15</sup> erbracht werden (Arbeitsgemeinschaften „ARGE“, optierende Kommunen), abhängig. Auch die Qualität und Intensität der Zusammenarbeit ist personen- und ortsabhängig (in kleineren Städten/Regionen gestaltet sie sich einfacher, da man sich kennt).

Während die Zusammenarbeit mit den SGB II und III-Partnern klar und eng geregelt ist, gibt es mit weiteren Partnern (z.B. Sucht-, Schuldner-, psychosoziale Beratung, Schulbehörden) häufig eine eher grobe Abstimmung. Mehrmals wurde von den Befragten erwähnt, dass sie eine engere Zusammenarbeit wünschenswert finden (z.B. durch einen Koordinator oder eine koordinierende Stelle). Ein Befragter meint, ein „runder Tisch“ werde immer wieder versucht, aber dieser sei schwierig, weil die Herangehensweisen sehr unterschiedlich seien und klare Eigeninteressen beständen (es braucht laut ihm klare Spielregeln). Ein weiterer Befragter meint, es sollten verstärkt die Betriebe mit an den Tisch geholt werden, diese sollen ihren Bedarf melden.

In der **Schweiz** sind die Befragten mehrheitlich zufrieden mit der Zusammenarbeit mit ihren Partnerbehörden. Die Zusammenarbeit wird als wichtig betrachtet. Als störend wird bezeichnet, dass teilweise zu fest in den eigenen Strukturen gedacht wird und dass die Partner teilweise nicht genügend professionalisiert seien (z.B. im Fall von kleinen Gemeinden). Ein Befragter findet, teilweise werden Personen immer noch von einer Institution zur anderen Institution herumgeschoben, wobei viel Energie verloren ginge.

Im Hinblick auf die Interinstitutionelle Zusammenarbeit zwischen Arbeitsmarktbehörde, Sozialdienst und der Invalidenversicherung (IV) (z.T. mit weiteren Partnern), wird bemängelt, dass zwischen den diversen Institutionen keine gemeinsamen Anreize bestehen; es fehle auch ein gemeinsames Controllinginstrument. Durch die ab 1. Januar 2008 geltenden neuen IV-Richtlinien (Früherfassung/Frühintegration) wird erwartet, dass künftig eine vermehrte Zusammenarbeit in der Praxis auch mit der IV erfolgen wird. Dies könnte insbesondere für die Geringqualifizierten einen positiven Effekt haben. Entscheidend bei der Zusammenarbeit sind letztlich das persönliche Netzwerk der Akteure und die Bereitschaft zum Austausch untereinander, da die Zusammenarbeit noch nicht stark institutionalisiert sei.

<sup>15</sup> Das Sozialgesetzbuch II regelt die Grundsicherung für Arbeitssuchende, während das Sozialgesetzbuch III die Leistungen und Massnahmen zur Arbeitsförderung umfasst. Das Sozialgesetzbuch III beschreibt den Leistungsauftrag der Arbeitsagenturen.

Im **Fürstentum Liechtenstein** gibt es Austausch und behördenübergreifende Strategien, z.B. zwischen der Arbeitsmarktbehörde und dem Ausländer- und Passamt sowie dem Amt für soziale Dienste. In Einzelfällen nehmen Invalidenversicherung, Krankenkassen und Ärzte teil. Die Zusammenarbeit wird grundsätzlich als positiv wahrgenommen, teilweise gibt es noch Optimierungspotentiale. Man fände es wünschenswert, wenn man die Mitarbeiter besser kennen würde und einen Austausch bzgl. Arbeitsabläufen machen würde. Eine Befragte wünscht sich, dass auch die Exekutive und die operativen Mitarbeitenden mehr miteinbezogen würden.

In **Vorarlberg** sind beim Arbeitsmarktservice (AMS) verschiedene Beratungen unter einem Dach vereint, was die Zusammenarbeit vereinfacht. Die Zusammenarbeit auf der politischen Ebene geschieht über die Beiräte des AMS. Die Kooperation mit der Sozialhilfe ist im Aufbau (Spezialisierung auf die jeweiligen Fähigkeiten der Behörden resp. auf die jeweilige Klientel). Die Befragten meinen, die Zusammenarbeit mit Gemeinden sei rege.

## 7. Internationale Zusammenarbeit

Informationsquelle: Interviewpartner

**Arbeitsmarktbehörden:** Die meisten Befragten der Arbeitsmarktbehörden um den Bodensee beantworten die Frage nach einer persönlichen Involviertheit bei grenzüberschreitender Zusammenarbeit mit Nein. Es gäbe auf ihrer Stufe keine Aktivitäten. In den grenznahen Verwaltungseinheiten gibt es diese aber durchaus, meistens im Rahmen eines Erfahrungsaustausches. Punktuell gibt es Projekte oder Kurse, die grenzüberschreitend durchgeführt wurden oder in Planung sind. Ausserdem gibt es über EURES<sup>16</sup> grenzüberschreitende Zusammenarbeit. Die Kooperationen zwischen den Arbeitsmarktbehörden hängen stark vom individuellen Engagement ab. Die Zusammenarbeit ist nicht spezifisch auf Geringqualifizierte ausgerichtet.

**Berufsberatung:** Alle Befragten hatten internationalen Kontakt, teilweise intensiven. Informationen werden ausgetauscht, man gibt sich Einblick in die Lehrstellendatenbanken. Eine Befragte weist darauf hin, dass die Behörden zwar zusammenarbeiten, Lehrlinge aber meist wenig interessiert sind, über die Grenze eine Lehrstelle zu suchen (selbst wenn das lokale Angebot klein ist).

**Berufsbildung:** Unterschiedlich je nach befragter Person wird teilweise eine Zusammenarbeit gepflegt, teilweise nicht.

**Migrationsbehörden:** Es gibt Erfahrungsaustausch, man arbeitet in gemeinsamen Projekten zusammen (z.B. bei der Entwicklung eines gemeinsamen Leitfadens) und tauscht Informationen zu einzelnen Personen aus.

**AMM-Träger:** Unterschiedlich je nach befragter Person. Teilweise gab es einen Austausch. Meistens ist die Kurszuweisung aber höchstens regional über Kantons- oder Bundeslandesgrenze hinweg, nur selten auch über Landesgrenze.

## 8. Ideenbörse

Informationsquelle: Umfrage Bereichsleiter, Interviewpartner, Vermittler/Berater und Workshop-Teilnehmende

Während der Befragungen und des Workshops wurden diverse Ideen aufgeworfen, wie die Chancen von Geringqualifizierten auf dem Arbeitsmarkt erhöht werden könnten. Diese Ideen sind im Folgenden vollständig und ohne Gewichtung oder Bewertung durch das Projektteam aufgeführt.

<sup>16</sup> EUROpean Employment Services, ein Kooperationsnetz der EU und der Schweiz, das die Mobilität von Arbeitnehmern im Europäischen Wirtschaftsraum fördert

## Bei Eintritt in den Arbeitsmarkt

### Schule

- Angepasster Stoffplan für Kinder mit verminderter Lernfähigkeit
- Stärkere Vernetzung Berufsberatung und Lehrkräfte der Real- und Kleinklassen
- Früherfassung leistungsschwacher Schüler
- Marktbezogenere Ausbildungsmöglichkeiten

---

### Lehrstellensuche und Lehre

- Lehrstellen und Attestausbildungen stärker fördern (finanzielle Anreize, Beratung)
- Berufsbildungsmarketing „unbekannter“ Berufe, die sich für schulisch Schwache eignen
- Zwischenstufen in Ausbildungen schaffen (z.B. „Modullehre“), da die Hürde für viele zu hoch ist.
- Praktikerlehre (z.B. zum Fachhelfer), wo sich Menschen mit begrenzter Lernfähigkeit, aber anderen (handwerklichen, technischen) Fähigkeiten eine Art Teillehre aneignen können
- Mentoring und Coaching, Unterstützung für Anschlusslösungen
- Zusatzunterricht für Lernschwache während Berufsausbildung
- Schulumüde Jugendlichen nach 2-3 Jahren nochmals kontaktieren und Ausbildung ermöglichen
- Praktikumsstellenvermittlung und Einarbeitungszuschüsse bei Lehrabgängern fördern
- Lehrabbrecher abfangen und Möglichkeit zum Beenden der Lehre geben.
- Mehr Fördermassnahmen für Erwachsene (Förderung, Coaching, Überblick über Angebot etc.)
- Meldepflicht für Ausbildungsplätze

---

### Immigration

- Frühere Integration (bereits bei Einreise fördern/fordern), mehr Unterstützung
- Inländer/innen als „Türöffner“ benützen
- Regionale/r Integrationsbeauftragte/r koordinieren Integration
- Einbindung Migrationsämter in die Interinstitutionelle Zusammenarbeit

## Während der Beschäftigung

### Anreizsysteme für Weiterbildung

- Förderung von Weiterbildungsaktivitäten von Geringqualifizierten, bevor sie arbeitslos sind
- Pflicht für Arbeitgeber, Weiterbildungsmaßnahmen auch für Hilfspersonal anzubieten (vor allem Deutschkurse)
- Weiterbildung und lebenslanges Lernen finanziell attraktiver gestalten (z.B. Steuererleichterung)
- Unterstützung KMU im Bereich Personalentwicklung und -förderung
- Mehr Aufklärung über die Bedeutung der Weiterbildung, Kampagne, Werbung
- Projekte für Geringqualifizierte an deren Arbeitsplatz durch Berufsbildungsbehörden
- Grundrecht für Aus- und Weiterbildung, und entsprechende finanzielle Förderung
- Qualifizierungsberatung für Betriebe durch die Behörden (analog zur Beratung zur Altersstruktur der Belegschaft, die bereits an gewissen Orten durchgeführt wird)
- Arbeitsmarktbehörden finanzieren Teil der Kurskosten bei Geringqualifizierten
- Weiterbildungssystem für Schicht-/Wetter-/Saisonstellen entwickeln. Geringqualifizierte dann weiterbilden, wenn sie nicht vollständig in die Produktion eingebunden sind.

---

### Arbeitsplatzerhalt

- Präventive Instrumente aufbauen
- Vor Kündigung bei Arbeitgeber vorsprechen, Lösungen suchen und unterstützen
- Firmen bei Entlassungen von langjährigen schlecht qualifizierten Mitarbeitern zur Kasse beten

---

### Mehr Stellen akquirieren

- Staatliche Unterstützung für Einstellung oder Nichtentlassung von Geringqualifizierten
- Firmen in die soziale Pflicht nehmen und sensibilisieren

## Arbeitslosigkeit

### Allgemein

- Weniger oder kürzere Entschädigung, schärfere Sanktionen, Bonus bei Kooperationen, mehr Wissen zu Arbeitslosenversicherung vermitteln, Taggelder gegen Leistung
- Spezialisierung der Arbeitsmarktbehörde auf Geringqualifizierte
- Taggeldschonung (Restbezugsdauer für Arbeitslosenentschädigung nimmt nicht ab) während Weiterbildung / Massnahmen

---

### Beratung

- Mehr Coaching, Aktivierung des Selbstvertrauens.
- Bewerbungcoaching, „Bewerbungsbüro“, wo sich die Ratsuchenden frühzeitig und anonym Informationen und Tipps einholen können.
- Einführung einer umfassenden „Situationsanalyse“ aller neu angemeldeter Stellensuchender, Ressourcen entsprechend zuteilen
- Geschlechterspezifische Zuteilung zu Berater bei Personen mit z.B. islamischem Hintergrund.
- Spielraum der Personalberater/innen bei den gesetzlich bestimmten Arbeitsbemühungen vergrößern. Hohe Anzahl an Bewerbungen sei z.B. für ältere Hilfsarbeiter/innen kontraproduktiv.
- Ressourcen- statt defizitorientierte Bewilligungspraxis
- Kulturelle Barrieren ansprechen (gesellschaftliches Lernen)

---

### Vermittlung

- Einarbeitungszuschüsse, Praktika und Schnuppertage für Geringqualifizierte vermehrt oder verlängert anwenden.
- Anteilsmässige Lohnübernahme über eine bestimmte Zeit bei Einstellung Geringqualifizierter
- Spezielle Vermittler für Geringqualifizierte, staatliche Vermittlungsbüros für Geringqualifizierte (private Stellenvermittler seien zu wenig interessiert)
- Aktive Vermittlung und Suche nach Hilfsarbeiterstellen
- Praktika auch bei Geringqualifizierten fördern

---

### Qualifizierung

- Mehr und längere Deutschangebote, Deutschangebote in Kombination mit Arbeit, arbeitsplatznahes Deutsch
- Intensive kurze Massnahmen, die zur Erlangung von Grundqualifikationen mit Zertifikat führen; in sich abgeschlossene und von der Wirtschaft anerkannte Abschlüsse anbieten
- Jede Qualifizierung sollte mit einem anerkannten Abschluss enden
- "Handfeste" 6-12-monatige Ausbildungen mit Attest ermöglichen
- Längere Programme, Langzeit-Ausbildungen ermöglichen (z.B. Nachholen einer Lehre, Attest)
- Kurse resp. Zuweisung zu Kursen mehr auf die Bedürfnisse des 1. Arbeitsmarkts abstimmen
- Triagestelle, um gezielte Massnahmen sofort nach Eintritt der Arbeitslosigkeit zu treffen
- Mehr Coaching
- Mehr Umschulungen
- Entwicklung von bedürfnisgerechten Angeboten, z.B. weniger schullastige Angebote
- Benimmkurse anbieten
- Mehr Angebote für Teilzeitstellensuchende, Kurse mit Kinderbetreuung
- Motivierter bei Qualifizierung stärker fördern. Für die anderen Motivationskurse
- Programme mit Arbeitgebern ausarbeiten
- Mehr Einsätze in der Privatwirtschaft mit entsprechenden Begleitkursen
- Ein stärker auf die lokalen Bedürfnisse ausgerichtetes Weiterbildungsangebot
- Eine Online-Plattform zum Überblick über alle Massnahmen schaffen

---

### **Erfassung nichtformaler Fähigkeiten Geringqualifizierter (Kompetenzportfolio)**

- Breite Einführung von "Zeugnissen/Zertifikaten" nichtformaler Fähigkeiten, von Arbeitsmarkt- und Berufsbildungsbehörden unterzeichnen lassen
- Möglichkeit, den Berufsabschluss für Erwachsene mit Hilfe von Kompetenzenbilanzierung und Validierung nachzuholen
- Leichter Zugang zu Qualifikationsverfahren, Nachholbildung oder Validierung
- Erweiterte Arbeitszeugnisse / Leistungsnachweise für Geringqualifizierte: Dokumentation aller Tätigkeiten am Arbeitsplatz durch den Betrieb

---

### **Beschäftigungsprogramme**

- Mehr und längere Beschäftigungsprogramme, z.B. durch gemeinnützige Arbeit
- Mit mehr Schulung verbinden, Teilnehmern Zertifikate / Diplome geben
- Kombinierte Beschäftigungsprogramme (Deutsch, Computer, Fachkurse)
- Mehr Einsatzplätze mit Arbeiten wie im 1. Arbeitsmarkt, praxisbezogener Massnahmen
- Einzelarbeitsplätze mit Übernahme nach gewisser Dauer durch Arbeitgeber
- Beschäftigungsprogramme mit externen Arbeitsplätze erhalten und ausdehnen
- Aktivere Vermittlung in den Beschäftigungsprogrammen
- Standardisierte Tests zur praktischen Abklärung der Leistungsfähigkeiten in Beschäftigungsprogrammen verwendet. Bekanntmachung dieser standardisierten qualitätszertifizierten Tests bei den Arbeitgebenden
- Stellenvermittler in den Beschäftigungsprogrammen, die direkt in den 1. Arbeitsmarkt vermitteln

---

## **2. Arbeitsmarkt**

- Mehr Nischenarbeitsplätze und Teillohnjobs
- Erweiterung des Angebotes von Sozialfirmen
- Grundeinkommen für Arbeitslose, die nicht arbeitsfähig sind, verbunden mit Beschäftigung und Weiterbildung
- Einsatz eines neutralen Gremiums, welches bei Stellensuchenden mit gesundheitlichen Einschränkungen frühzeitig Entscheidung zur Zuführung zu Sozialfirmen fällt. Ziel: frühzeitige Intervention und Erhaltung der Arbeitsfähigkeit, weniger Zeitverlust, höhere Chancen auf Reintegration

### **Zusammenarbeit Behörden / weitere Partner**

- Eine gemeinsame Strategie der Behörden bzgl. Geringqualifizierten entwickeln, z.B. mittels eines runden Tisches
- Netzwerke bei Mehrfachproblemen (Interinstitutionelle Zusammenarbeit, Case Management) stärker nutzen
- Mehr Leistung aus einer Hand (one window-Prinzip)
- Verstärkt dabei auch die Arbeitgeber miteinbeziehen, z.B. im Bezug auf den Qualifizierungsbedarf
- Sich nicht gegenseitig in einem schwierigen Arbeitsmarkt die Einsatzplätze streitig machen
- Gemeinsame Finanzierung von anerkannten Ausbildungen durch die beteiligten Behörden
- Koordination der verschiedenen Massnahmen und Anbieter
- Jobrotation oder Fachpraktika zwischen den Institutionen

### **Weitere Ideen**

- Bessere und aktuellere Informationen über die Anforderungen des Arbeitsmarktes geben (z.B. bezogen auf Berufsgruppen), um den Realitätsbezug zu schärfen
- Mit Vertretern der Arbeitgeber Prognosen erarbeiten, welche Stellen für Geringqualifizierte in den nächsten Jahren vorhanden sind resp. geschaffen werden
- Arbeitsbewilligungen von ausländischen Geringqualifizierten restriktiv erteilen

- Kinderbetreuung fördern: Mithilfe bei Suche nach Kinderbetreuung anstelle von Überprüfung der Vermittlungsfähigkeit bei Frauen mit Kindern
- Mehr Teilzeitjobs (auch für Männer)
- Mobilität durch Beitrag an Führerschein und Fahrzeuge unterstützen
- „Sozialhilfekarrieren“ (Arbeitslosenentschädigungsbezug durch mehrere Mitglieder einer Familie) durch Ganztageskinderbetreuung und flexible Arbeitszeitmodelle unterbrechen
- Teilpensionen einführen (Kombination Pension (Invalidenpension etc.) und Arbeit ermöglichen)
- Strenger Überwachung der Schwarzarbeit
- Thematik der Integration bei den Behörden transparent und bewusst zu machen, z.B. indem den Fachleuten mehr migrationsspezifische und interkulturelle Kompetenzen vermittelt werden
- Flexiblere Arbeitszeitmodelle, Work@home

## 9. Schlussfolgerungen

**Informationsquelle: Autorinnen und Autoren**

Wie die Übersicht über die Instrumente und Strategien im Bericht zeigt, wird von den verschiedenen Behörden bereits sehr viel für die Gruppe der Geringqualifizierten angeboten, wenn auch nur selten ausschliesslich für diese Gruppe. In Bezug auf die Angebote der Arbeitsmarktbehörden stellt laut der Befragung der Arbeitsvermittlern / Personalberatenden die Vielfalt des Angebots kein Problem dar. Die Effektivität der Kurse / Programme wird hingegen von vielen Befragten hinterfragt. Es kann daraus der Schluss gezogen werden, dass es nicht mehr, sondern anders ausgestaltete Kurse und Angebote braucht. Welche Änderungen umgesetzt werden könnten, um die Angebote effektiver zu machen, dazu gibt die Ideenbörse Inspiration.

Die Befragungen haben ebenfalls gezeigt, dass es keine explizite gemeinsame Strategie der Behörden gibt, um die Herausforderungen koordiniert anzupacken. Dies ist insofern bedauerlich, als dass es sich bei den Schwierigkeiten von Geringqualifizierten auf dem Arbeitsmarkt um Probleme handeln, bei denen die diversen Behörden zu unterschiedlichen Zeitpunkten im Werdegang von Geringqualifizierten mit dieser Klientengruppe in Kontakt kommen. Die Strategien und Instrumente werden effektiver, wenn die Instrumente und Strategien koordiniert werden und die Probleme jeweils von dem Partner angegangen werden, der mit möglichst geringem Aufwand viel erreichen kann.

Viele der im Bericht aufgeführten Ideen betreffen die Arbeit von verschiedenen Behörden und anderen Akteuren auf dem Arbeitsmarkt. Um den Erfolg sicherzustellen, muss die Umsetzung der Ideen gemeinsam angegangen oder zumindest koordiniert werden. Dazu werden an der Umsetzungskonferenz am 19./20. September Vertreter aller Partner gemeinsam an der Konkretisierung der Ideen arbeiten. Anschliessend geht es darum, die Ideen und Pläne umzusetzen. Wenn alle Partner am gleichen Strick ziehen, kann eine grosse Wirkung erzielt werden.

## Anhang: Liste interviewte Personen / Workshopteilnehmende

### Interviewte Personen

Roger Augsburg, Amt für Berufsbildung Kt. Zug  
 Linda Baldinger, RAV Brugg, Kt. Aargau  
 Reinhard Bauer, AMS Vorarlberg  
 Petra Baur, Fa. Gehauf-GmbH - Schulung und Beratung, Friedrichshafen  
 René Bommeli, Amt für Berufsbildung und Berufsberatung Kt. Thurgau  
 Norbert Burgmaier, Agentur für Arbeit Ravensburg  
 Christian Zesch, ARGE Lindau  
 Thomas Eichenberger, Beratungsdienste für Ausbildung und Beruf Aargau  
 Gerhard Funke, Geschäftsstelle Kaufbeuren der Arbeitsagentur Kempten  
 Walter Harzenetter, Amt für Arbeit Kt. St. Gallen  
 Heinz Hipp, Geschäftsstelle Füssen der Arbeitsagentur Kempten  
 Herbert Jöhler, AMS Vorarlberg  
 Cornelia Kaufmann, Arbeitsmarkt Service Liechtenstein  
 Karl Kloos, Agentur für Arbeit Biberach  
 Dieter Lechner, ARGE Kempten  
 Roland Lumpe, Agentur für Arbeit Kempten  
 Brigitte Maas-Strasser, Agentur für Arbeit Überlingen  
 Ruedi Meyer, Qualifizierung für Stellensuchende, Amt für Wirtschaft und Arbeit Kt. Zürich  
 Peter Ott, BFZ-Lindau  
 Martin Saxer, Migrationsamt Kt. Aargau  
 Dario Schlegel, Verein Kompass, Kt. Thurgau  
 Andrea Schneider, RAV Lagerstrasse, Amt für Wirtschaft und Arbeit Kt. Zürich  
 Iris Tömel, AMS Vorarlberg  
 Thomas Vogel, Aqua Mühle, Vorarlberg  
 Andrea Walch-Riedmann, AMS Vorarlberg  
 Sabine Wille, Amt für Berufsbildung und Berufsberatung, Liechtenstein  
 Kurt Zubler, Integrationsfachstelle für die Region Schaffhausen

### Teilnehmende Workshop

Coleta Ausserhofer, AMS Dornbirn  
 Brigitta Bernegger, AMS Dornbirn  
 Josef Birchmeier, Amt für Wirtschaft und Arbeit Kt. Thurgau  
 Turtè Derungs, RAV Chur, Kt. Graubünden  
 Karin Bütscher  
 Verena Eppel, Agentur für Arbeit Ravensburg  
 Michaela Esser, Geschäftsstelle Singen des Job Center Landkreis Konstanz  
 Jean François Hofer, RAV Wohlen, Kt. Aargau  
 Sabine Hohloch, Agentur für Arbeit Ravensburg  
 Hoch Margarethe, Arbeitsmarkt Service Liechtenstein  
 Heins Marleen, Geschäftsstelle Singen der Agentur für Arbeit Konstanz  
 Ursina Mayer, RAV Regensdorf, Kt. Zürich  
 Gerhard Milius, RAV Zug, Kt. Zug  
 Manuela Mizelli, AMS Bregenz  
 Michael Morlok, AMOSA  
 Claude Müller, Regionalstelle Amriswil des RAV Thurgau  
 Rosa Angela Müller-Vich, RAV Schaffhausen  
 Peter Ott, BFZ Lindau  
 Beate Neumann  
 Donata Spino, RAV Regensdorf, Kt. Zürich  
 Matilda Stolcic, Agentur für Arbeit Lindau  
 Otmar Sutter, AMS Dornbirn  
 Agatha Thürler, KIGA Graubünden  
 Albert Thumbek, Agentur für Arbeit Kempten

Petra Vohl, Geschäftsstelle Friedrichshafen der Agentur für Arbeit Konstanz  
Raphael Weisz, Amt für Wirtschaft und Arbeit Aargau  
Renate Weuffen, ARGE Lindau

## Projektorganisation

### Auftraggeber

Agentur für Arbeit Kempten

Agentur für Arbeit Konstanz

Agentur für Arbeit Ravensburg

Arbeitsmarktservice Liechtenstein

Arbeitsmarktservice Vorarlberg

Verband Schweizerischer Arbeitsämter, Regionalgruppe Ostschweiz (Arbeitsamt des Kantons Appenzell Ausserrhoden, Arbeitsamt des Kantons Appenzell Innerrhoden, Kantonales Arbeitsamt Glarus, KIGA Graubünden, Amt für Arbeit St. Gallen, Arbeitsamt des Kantons Schaffhausen, Amt für Wirtschaft und Arbeit des Kantons Thurgau, Amt für Wirtschaft und Arbeit des Kantons Zürich) sowie Amt für Wirtschaft und Arbeit des Kantons Aargau, Amt für Arbeit des Kantons Nidwalden, Amt für Arbeit des Kantons Obwalden, Amt für Wirtschaft und Arbeit des Kantons Zug

### Steuerungsausschuss

Markus Bürgler (Arbeitsmarktservice Liechtenstein), Josef Paul Gampp (Agentur für Arbeit Konstanz), Gabriele Kreiss (Agentur für Arbeit Ravensburg), Peter Litzka (Agentur für Arbeit Kempten), Felix Müller (Kantonales Arbeitsamt Schaffhausen), Johannes Rutz (Amt für Arbeit St. Gallen, Vorsitz), Edgar Sidamgrotzki (Amt für Wirtschaft und Arbeit des Kantons Thurgau), Anton Strini (Arbeitsmarktservice Vorarlberg)

### Projektleitung

Michael Morlok (AMOSA), Natalie Känel (AMOSA, Stellvertretung)

### Projektpartner

Translake GmbH, Konstanz

### Projektteam

Josef Birchmeier (Amt für Wirtschaft und Arbeit des Kantons Thurgau), Silke Böttcher (Translake), Sandra Buchenberger (Amt für Wirtschaft und Arbeit des Kantons Zug), Uwe Fischer (Arbeitsmarktservice Liechtenstein), Ann-Sophie Gnehm (AMOSA), Wolfgang Himmel (Translake), Sabine Hohloch (Agentur für Arbeit Ravensburg), Natalie Känel (AMOSA), Markus Lohr (Translake), Markus Marti (Amt für Arbeit Obwalden), Ursina Mayer (Amt für Wirtschaft und Arbeit Zürich), Michael Morlok (AMOSA), Felix Müller (Kantonales Arbeitsamt Schaffhausen), Thomas Oegerli (Fachstelle für Statistik), Manfred Ritter (Arbeitsmarktservice Vorarlberg), Rüdiger Salomon (Agentur für Arbeit Konstanz), Albert Thumbeck (Agentur für Arbeit Kempten), Agatha Thürler (KIGA Graubünden), Raphael Weisz (Amt für Wirtschaft und Arbeit des Kantons Aargau)

### Finanzierung

Die Ressourcen für das Projekt wurden von den Arbeitsmarktbehörden um den Bodensee zur Verfügung gestellt.



Das Projekt wurde durch die Förderprogramme Interreg III A und Interreg IV der Europäischen Union und der Schweiz finanziell unterstützt.



EUROPÄISCHE UNION  
Fördert aus dem  
Europäischen Fonds für  
Regionale Entwicklung



Schweizerische Eidgenossenschaft  
Confédération suisse  
Confederazione Svizzera  
Confederaziun svizra



Interreg IIIA  
Alpenrhein-Bodensee-Hochrhein



# Der Arbeitsmarkt für Geringqualifizierte aus Sicht von Arbeitgebern und Sozialpartnern

Ein Arbeitsbericht des Projekts „Chancen für Geringqualifizierte“

**Silke Böttcher, Bernhard Bereuter, Sandra Buchenberger, Uwe Fischer, Ann-Sophie Gnehm, Natalie Känel, Eva Maaß, Ursina Mayer, Rüdiger Salomon**

Oktober 2008

Die Berichterstattung zum Projekt „Chancen für Geringqualifizierte“ umfasst neben dem vorliegenden Arbeitsbericht folgende Berichte:

- Der Arbeitsmarkt für Geringqualifizierte in der Bodenseeregion
- Geringqualifizierte Stellensuchende
- Geringqualifizierte - Strategien und Instrumente der Behörden

## Zusammenfassung

Die Chancen von Geringqualifizierten<sup>1</sup>, in produktionsnahen Branchen eine Anstellung zu finden, sinken gegenwärtig. Wie die Befragung von Arbeitgebern und Sozialpartnern in der internationalen Bodenseeregion<sup>2</sup> ergab, werden Berufsausbildungen, auch fachfremde, in diesem Segment zunehmend zur minimalen Zugangsvoraussetzung für als „einfach“ charakterisierte Arbeitsplätze. Bildung wird folglich zunehmend auf den Besitz von Zertifikaten reduziert. Das tatsächliche Vorhandensein von Kompetenzen oder Motivation spielt hingegen eine untergeordnete Rolle.

Die Interviews ergaben jedoch, dass die Chancen Geringqualifizierter in einigen Dienstleistungsbranchen besser aussehen: vor allem in Reinigungsbetrieben, in der (Alten-) Pflege und im Gastgewerbe sowie teilweise im Bereich von Wach- und Sicherheitsdiensten. In anderen Branchen sind ihre Chancen auf Festanstellung offenbar insbesondere von der Grundeinstellung der Arbeitgebenden und der Bedeutung abhängig, die Zertifikaten beigemessen wird.

In einer Vielzahl der Interviews wurde die sich wandelnde Signalwirkung von Bildung im Allgemeinen und geringer Bildung im Besonderen deutlich: Die unteren Bildungsschichten verloren in der Vergangenheit und verlieren gemäß den Äußerungen der Befragten auch künftig weiter an Ansehen.

Hinsichtlich der Frage, ob sich der teils bereits bestehende, teils noch erwartete Fachkräftemangel als Chance für Geringqualifizierte betrachten liesse, waren sich die Befragten uneinig: Einige Interviewpartner erwarten, dass diese Entwicklung Arbeitgebende zu einer vermehrten Anstellung und gezielten Weiterbildung Geringqualifizierter zu Fach Helfern veranlassen könnte. Andere glauben grundsätzlich nicht an die Möglichkeit, Aufgaben von Fachkräften (wenn auch nur teilweise) durch Geringqualifizierte übernehmen zu lassen.

Hinsichtlich der Weiterbildung Geringqualifizierter sind einige der Befragten eher skeptisch: Einige sehen keinen Bedarf, Geringqualifizierte weiterzubilden, andere fürchten eine Abwanderung von Arbeitskräften infolge von Kompetenzerweiterungen. Folglich sind die betrieblichen Weiterbildungsmöglichkeiten Geringqualifizierter deutlich begrenzt.

Befasst man sich mit der Frage nach möglichen Ansatzpunkten zur Verbesserung der Chancen Geringqualifizierter, wird schnell deutlich, dass es bei weitem nicht ausreicht, sich auf die häufig in den Mittelpunkt von Diskussionen gerückten Motivations-, Kompetenz- und Nachfrageprobleme zu beschränken.<sup>3</sup> Wie die Interviews verdeutlichten, ist die Thematik wesentlich komplexer: Unzureichend funktionierende Netzwerke und mangelhaftes Bewerbungsverhalten auf Seiten der Geringqualifizierten, fehlende oder unzureichende Zertifizierungen von Kompetenzen durch Arbeitgeber oder Behörden, fehlendes Interesse der Unternehmen, Geringqualifizierte weiterzubilden und negative Erfahrungen etwa im Bildungssystem, die sich in verschiedener Hinsicht negativ auf das Selbstbild auswirken können, erschweren die Situation dieser Gruppierung wesentlich. Somit ist es unerlässlich, sich mit den verschiedenen Dimensionen von Geringqualifizierung auseinanderzusetzen und an verschiedenen Punkten anzusetzen: im Bildungssystem, bei den Geringqualifizierten selbst, den Arbeitgebern und den Methoden der Weiterbildung. Nur so kann langfristig die Situation von Geringqualifizierten verbessert und gesichert werden.

---

<sup>1</sup> Die dem Projekt zugrunde liegende Definition wurde folgendermassen festgelegt: Geringqualifizierte sind Personen ohne abgeschlossene Berufsausbildung. Diese Definition deckt sich weitgehend mit dem Verständnis der Befragten. In der Regel wurde auch von Seiten der Gesprächspartner die personenbezogene Perspektive, also die Eigenschaften der Personen, in den Mittelpunkt gerückt; nicht die Eigenschaften der Stellen, auf denen diese tätig sind („Jedermann-Arbeitsplätze“).

<sup>2</sup> Das hier als internationale Bodenseeregion bezeichnete Gebiet umfasst die AMOSA-Kantone (Aargau, Appenzell Innerrhoden, Appenzell Ausserrhoden, Glarus, Graubünden, Schaffhausen, St.Gallen, Thurgau, Zug und Zürich), die deutschen Kreise (Konstanz, Bodenseekreis, Ravensburg, Lindau, Oberallgäu und die kreisfreie Stadt Kempten), das Fürstentum Liechtenstein und das österreichische Bundesland Vorarlberg.

<sup>3</sup> Dazu Reutter (2005: S. 4): „Alle drei Interpretationsmuster enthalten einen Kern von Wahrheit und sind trotzdem für sich genommen falsch, weil jedes dieser Interpretationsmuster eine komplexe Realität unzulässig vereinfacht. Es gilt, den Blick auf Personen und Strukturen zu richten [...]“

## Inhaltsverzeichnis

1. Ausgangslage und Vorgehensweise .....	4
2. Tätigkeitsbereiche Geringqualifizierter .....	5
3. Anforderungsspektrum .....	6
4. Rekrutierungsprozesse .....	7
5. Bewerbungsverhalten .....	8
6. Möglichkeiten der Kompetenzerweiterung .....	9
7. Anreize für die Schaffung weiterer Arbeitsplätze für Geringqualifizierte .....	11
8. Chancen der Geringqualifizierten auf dem Arbeitsmarkt .....	11
9. Ideen zur Steigerung der Chancen Geringqualifizierter auf dem Arbeitsmarkt .....	12
Literaturverzeichnis .....	17
Projektorganisation .....	18

Ein besonderer Dank der Autoren geht an Markus Bürgler (Arbeitsmarkt Service Liechtenstein) sowie Jana Zirra und Julia Hermann (translake GmbH) für die Durchführung von Interviews im Fürstentum Liechtenstein und in der deutschen Bodenseeregion, an Manfred Ritter (Arbeitsmarktservice Vorarlberg) für die Unterstützung bei der Vor- und Nachbereitung sowie an Gerhard Reutter (Deutsches Institut für Erwachsenenbildung, Bonn) für die wertvollen Anregungen.

### Kontakt

Bei Fragen zu diesem Arbeitsbericht können Sie gerne mit der Projektleitung Kontakt aufnehmen:  
AMOSA, c/o Amt für Wirtschaft und Arbeit des Kantons Zürich, Walchestrasse 19, Postfach, 8090  
Zürich, Tel. 043 259 26 77/36  
[kontakt@amosa.net](mailto:kontakt@amosa.net), [www.amosa.net](http://www.amosa.net)

## 1. Ausgangslage und Vorgehensweise

Im Zusammenhang mit der Frage nach den Chancen Geringqualifizierter auf dem Arbeitsmarkt spielen die Einschätzungen und Perspektiven von Arbeitgebern (und Sozialpartnern) eine zentrale Rolle.

Ziel des vorliegenden Berichts ist es, die Sicht dieser in zentraler Weise am Einstellungsprozess beteiligten Akteure zum Arbeitsmarkt für Geringqualifizierte zu erfassen und ihre (betrieblichen) Strategien im Zusammenhang mit Geringqualifizierung darzustellen. Abschliessend stand die Entwicklung von Ideen zur Steigerung der Chancen Geringqualifizierter auf dem Arbeitsmarkt im Mittelpunkt. Diese Ideen wurden durch die Befragten entweder direkt formuliert oder im Gespräch angedeutet und im Anschluss an die Interviews gebündelt festgehalten.

Die folgenden Fragen wurden untersucht:

- In welchen betrieblichen Bereichen werden Geringqualifizierte eingesetzt?
- Wie sehen die Anforderungen an Geringqualifizierte aus?
- Wie verläuft die Rekrutierung Geringqualifizierter?
- Wie sieht das Bewerbungsverhalten Geringqualifizierter aus?
- Welche Möglichkeiten zur Kompetenzerweiterung bestehen für Geringqualifizierte?
- Welche Anreize könnten Unternehmen dazu veranlassen, mehr Arbeitsplätze für Geringqualifizierte zu schaffen?
- Wie sehen die Chancen Geringqualifizierter auf dem Arbeitsmarkt aus?
- Wie könnten Ideen zur Steigerung der Chancen Geringqualifizierter auf dem Arbeitsmarkt aussehen?

### Durchführung von 46 Interviews

Insgesamt wurden 33 Interviews mit Arbeitgebern (zehn in den AMOSA-Kantonen, jeweils acht in der deutschen Bodenseeregion und Liechtenstein sowie sieben in Vorarlberg), drei mit Temporärfirmen (Zeitarbeitsfirmen) (je eines in der deutschen Bodenseeregion, Liechtenstein und Vorarlberg) sowie zehn mit Sozialpartnern<sup>4</sup> (vier in den deutschen Landkreisen, je drei in den AMOSA-Kantonen und dem Fürstentum Liechtenstein) geführt. So liegen den im Folgenden dargestellten Resultaten und Schlussfolgerungen alles in allem 46 Interviews zugrunde, die mittels (teilstandardisierter) Gesprächsleitfäden strukturiert wurden.

Gesprächspartner waren Personalverantwortliche oder (in kleineren Unternehmen) Geschäftsführer. Die Dauer der Interviews variierte zwischen etwa 30 und 90 Minuten; die Gespräche wurden schriftlich protokolliert.<sup>5</sup>

Bei der Auswahl der Branchen, innerhalb derer die Gesprächspartner für die Arbeitgeberinterviews rekrutiert wurden, waren drei Kriterien von Bedeutung:

- Es sollten Branchen sein, in denen in der Vergangenheit zahlreiche Stellen für Geringqualifizierte abgebaut wurden,
- Branchen, in denen derzeit viele Geringqualifizierte beschäftigt werden und
- Branchen, die über einen deutlichen Bedarf an Fachkräften verfügen.

Somit ist eine Vielzahl der bestehenden Branchen in der hier getroffenen Auswahl enthalten.

Um den regionalen Bezug zu wahren, sollte zudem bei der Auswahl der Branchen auch auf die hiesige wirtschaftliche Struktur geachtet werden.

Der Branchenauswahl wurden zum einen die Ergebnisse der im Rahmen dieses Projektes durchgeführten quantitativen Untersuchungen zum Arbeitsmarkt für Geringqualifizierte in der

<sup>4</sup> Es wurden sowohl Interviews mit Arbeitgeber- als auch Arbeitnehmerverbänden geführt.

<sup>5</sup> Aufgrund der sich leicht unterscheidenden Perspektiven beziehungsweise Positionen der Gesprächspartner wurden drei Leitfäden entwickelt, die sich in Nuancen unterscheiden: einer für die Arbeitgeber-, einer für die Sozialpartner- und einer für die Zeitarbeitsinterviews.

Bodenseeregion<sup>6</sup>, zum anderen Gespräche mit Arbeitsmarktexperten (Personalvermittlern etc.) in der jeweiligen Region zugrunde gelegt.

	AMOSA-Kantone	Deutsche Bodensee-region	Liechtenstein	Vorarlberg
Chemische Industrie				
Maschinenbau				
Fahrzeugbau				
Metallerzeugung und Metallverarbeitung				
Ernährungsgewerbe				
Baugewerbe				
Wach- und Sicherheitsdienste				
Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen				
Reinigung				
Gastgewerbe				
Land- und Forstwirtschaft				
Handel				
Verkehr/Nachrichtenübermittlung				
Energie- und Wasserversorgung				

**Tabelle 1:** Branchenauswahl je Teilgebiet

Aufgrund der Anzahl sowie der Zusammensetzung der Befragten liegt hier zwar keine repräsentative Befragung vor, dennoch bieten die Ergebnisse einen relevanten überaus interessanten Einblick in die Sichtweisen von Personalverantwortlichen in Unternehmen aus verschiedenen Wirtschaftszweigen.

## 2. Tätigkeitsbereiche Geringqualifizierter

### Einsatz vor allem in einfachen, schnell zu erlernenden Tätigkeiten

In allen Teilgebieten der Bodenseeregion werden Geringqualifizierte für Tätigkeiten im Bereich von Reinigung, Entsorgung, Sicherheit, Service und Pflege, Logistik, Produktion, Montage, Bau sowie Landwirtschaft eingesetzt. Dabei handelt es sich jeweils (nahezu ausschliesslich) um einfache Tätigkeiten mit kurzer Einlernzeit, teils auch um Stellen, für die keine hohen Anforderungen an die Sprachkompetenz bestehen.

Ausnahmen ergeben sich in einigen Dienstleistungsbranchen, insbesondere im Bereich von Sicherheitsdiensten oder im (Alten-) Pflegebereich: Aussendiensttätigkeiten einer Sicherheitsfirma – beispielsweise in Privathaushalten – oder Tätigkeiten im Kontakt mit Alzheimerpatienten setzen auf Seiten der Mitarbeitenden mehr als nur den mehrfach genannten „gesunder Menschenverstand“ und körperliche Fitness voraus; Tätigkeiten wie diese gehen hinsichtlich der erforderlichen Minimalfähigkeiten deutlich über das Spektrum einfacher und repetitiver Aufgaben hinaus.<sup>7</sup>

In Deutschland wurde von einem Gesprächspartner die grundsätzliche Möglichkeit genannt, Geringqualifizierte für Bürotätigkeiten einzusetzen, dies geschehe jedoch nicht. Auch in den AMOSA-Kantonen wurde lediglich von einem Interviewpartner geschildert, dass Geringqualifizierte auch Büro- und Chauffeur Tätigkeiten übernehmen oder am Empfang eingesetzt würden. Ein Befragter in Vorarlberg betonte zudem, dass Geringqualifizierte fast ausschliesslich (zu 95%) für Schichtarbeit eingesetzt werden.

<sup>6</sup> Die bedeutendsten Wirtschaftszweige sind für Geringqualifizierte der Untersuchung zufolge: das verarbeitende Gewerbe, Handel- und Reparaturgewerbe, Gesundheits- und Sozialwesen, unternehmensbezogene Dienstleistungen sowie das Baugewerbe. Darauf folgen Gastgewerbe, Land- und Forstwirtschaft sowie Verkehr- und Nachrichtenübermittlung.

<sup>7</sup> In ähnlicher Weise formulieren auch Hierming et al. und Weinkopf: Auch vermeintlich ‚einfache‘ Dienstleistungstätigkeiten würden oftmals im direkten Kontakt mit Kund/innen erbracht, was erhöhte Anforderungen an die sozialen Kompetenzen der Beschäftigten stelle: Sie müssten flexibel und situationsadäquat auf ganz unterschiedliche Erwartungen reagieren können. (Hierming et al. 2006: S. 96; Weinkopf 2002: S. 50)

### 3. Anforderungsspektrum

#### Sprachkenntnisse als unerlässliche Voraussetzung einer Beschäftigung

Die zentrale Minimalanforderung, die von Seiten der Gesprächspartner an Geringqualifizierte gestellt wird, betrifft die sprachlichen Fähigkeiten: Deutschkenntnisse – insbesondere mündliche, teilweise auch schriftliche – sind in nahezu allen Tätigkeitsfeldern unerlässlich. Darüber hinaus spielen grundlegende Fähigkeiten und Eigenschaften wie Teamfähigkeit, Pünktlichkeit, Zuverlässigkeit, Motivation, Einsatzwille, Begeisterungsfähigkeit, Fleiss, Ehrlichkeit, Vertrauenswürdigkeit, Flexibilität (im Hinblick auf Arbeitszeiten und Tätigkeitsbereiche) sowie teilweise die Bereitschaft zu Aus- und Weiterbildung beziehungsweise die Selbstlernfähigkeit eine zentrale Rolle.

Zudem sei es – tätigkeitsspezifisch – von Bedeutung, Beziehungen aufbauen zu können (speziell im Pflegebereich) und über Fingerfertigkeit, handwerkliche oder technische Grundfertigkeiten zu verfügen. Je nach Einsatzbereich ist ebenso ein gepflegtes Aussehen beziehungsweise gutes Auftreten relevant (eher im Dienstleistungsbereich, insbesondere im direkten Kundenkontakt). Eine gute körperliche Verfassung ist dagegen im Produktionsbereich von zentraler Bedeutung. Seltener genannt wurden hingegen Kriterien wie: Loyalität, Wissen über das Unternehmen oder auch Lesen, Schreiben und Rechnen.

#### Selbstorganisation versus Befolgung von Anweisungen

Interessant ist ausserdem, dass in der deutschen Bodenseeregion von verschiedener Seite die Fähigkeit unterstrichen wurde, sich und seinen Arbeitsalltag organisieren zu können. Dies deutet eher auf eigenständiges Denken und Arbeiten hin, während in einem Gespräch die Wichtigkeit geäußert wurde, Arbeitsanweisungen genau zu befolgen. Für diese unterschiedlichen Ansichten sind verschiedene Gründe denkbar: Je nach Branche oder Tätigkeitsbereich sind die Anforderungen sicher unterschiedlich. Möglicherweise ist auch die Unternehmensgrösse in diesem Kontext von Bedeutung, da in kleinen Unternehmen vermutlich aufgrund der geringeren Zahl an Mitarbeitenden von jedem Einzelnen mehr Eigenständigkeit gefordert wird. Und unter Umständen gibt es unterschiedliche Wahrnehmungen Geringqualifizierter, so dass ihnen mal mehr, mal weniger zugetraut wird.

#### Ausbildung als „Garant“ für den Besitz grundlegender Kompetenzen

Vor allem in produktionsnahen Branchen (in Deutschland) werden gegenwärtig Personen ohne abgeschlossene Berufsausbildung nicht mehr eingestellt. Von Seiten einiger Interviewpartner (länderübergreifend) wurde betont, eine Ausbildung (auch eine fachfremde) lasse sich als Anhaltspunkt dafür deuten, dass ein Bewerber bereits über gewisse Grundfertigkeiten oder Eigenschaften verfüge.

Die Anforderungen steigen stetig, wie die Befragten verschiedener Branchen schilderten, auch im Bereich „einfacher“ Tätigkeiten. Das Protokollieren von Arbeitsabläufen oder das Quittieren von Sicherheitsanweisungen erfordert Lese- und Schreibfähigkeit, die zunehmende Automatisierung erfordert die Fähigkeit und den Willen, mit Computern umzugehen. Doch eine abgeschlossene Berufsausbildung zeigt nach Meinung einiger Befragter noch mehr: Wer eine Ausbildung erfolgreich abgeschlossen hat, arbeitet vermutlich zuverlässig, bringt die nötige Motivation mit, hat den Ehrgeiz, etwas zu Ende zu bringen – und erfüllt damit die zentralen Anforderungen der Arbeitgeber.

Die Schilderungen bezüglich der Relevanz einer abgeschlossenen Berufsausbildung lassen sich als Spiegel einer sich wandelnden Signalwirkung von geringer Bildung deuten.<sup>8</sup> Im Zuge der Bildungsexpansion verloren die untersten Bildungsschichten offenbar an Ansehen – nicht zuletzt vor dem Hintergrund der verbreiteten Vorstellung, jeder könne eine entsprechende Qualifikation erlangen, wenn er nur wolle und der Geringqualifizierte somit quasi selbstverschuldet geringqualifiziert sei.

---

<sup>8</sup> Vgl. Solga (2005: S. 30): „Kurz gesagt: Bildungsgesellschaften sind in erster Linie *Zeugnisgesellschaften* [...] und nicht *Kompetenzgesellschaften* [...]. Nicht die Leistung, sondern der Leistungsnachweis (in Form von Bildungszertifikaten) ist eine notwendige Voraussetzung für den Zugang zu gehobenen Positionen.“

### Standardisierte Testverfahren

Während die befragten Zeitarbeitsfirmen in der Regel persönliche Gespräche mit Geringqualifizierten führen, um die Neigungen und Interessen der Bewerber herauszufinden, setzen die anderen beiden auf den Einsatz standardisierter Testverfahren, um spezifische Fähigkeiten der Bewerber zu erfassen.

## 4. Rekrutierungsprozesse

### Rekrutierung vor allem regional

Die Rekrutierung geringqualifizierter Arbeitskräfte erfolgt in allen Gebieten der internationalen Bodenseeregion schwerpunktmässig regional. Eine gezielte Rekrutierung im (benachbarten) Ausland erfolgt offenbar nur aus Kostengründen oder aufgrund einer zu geringen Bereitschaft von Arbeitskräften im eigenen Land, die durchzuführenden Tätigkeiten auszuüben. Dies scheint insbesondere in Liechtenstein der Fall zu sein. In den AMOSA-Kantonen hingegen wurde mehrfach geäußert, dass auch in grenznahen Bereichen keine aus den Nachbarstaaten stammenden Personen rekrutiert würden (Ausnahmen: Bau- und Landwirtschaft).

Anders ist die Situation im Fürstentum Liechtenstein: Hier werden zu einem grossen Teil österreichische Geringqualifizierte rekrutiert. In diesem Zusammenhang ist zunächst zu beachten, dass in Liechtenstein allgemein verhältnismässig viele Arbeiternehmende aus den Nachbarstaaten rekrutiert werden (Grenzgänger), da in Liechtenstein das Arbeitskräfteangebot geringer ist als die Nachfrage und somit ein Ausgleich geschaffen werden muss. Zudem liegt hier das Lohnniveau – auch im Bereich einfacher Tätigkeiten – deutlich höher als in Österreich.

Für Arbeiten, die von den jeweiligen Inländern nicht gerne übernommen werden, muss letztlich auf ausländische Arbeitskräfte zurückgegriffen werden<sup>9</sup>: In Liechtenstein auf österreichische, in Deutschland auch auf osteuropäische Kräfte (offenbar insbesondere im Pflegebereich, den Schilderungen eines Sozialpartners zufolge auch im Gastgewerbe). In Deutschland ist darüber hinaus das Phänomen zu beobachten, dass für Arbeitsplätze in der Gastronomie und im Tourismus häufig Personen aus Ostdeutschland rekrutiert werden – im vergangenen Jahr sei allerdings mit weniger Erfolg in den neuen Bundesländern angeworben worden, so die Schilderungen der befragten deutschen Zeitarbeitsfirma.

### Netzwerke sind (fast) alles

Die Vergabe von Stellen für Geringqualifizierte verläuft den Schilderungen der befragten Arbeitgeber und Sozialpartner zufolge vor allem über Kontakte bereits im Unternehmen tätiger Geringqualifizierter. In den AMOSA-Kantonen scheint diese Variante der Stellenvermittlung vor allem in kleinen und mittleren Unternehmen sowie generell in Unternehmen mit einem höheren Anteil an geringqualifizierten Mitarbeitenden genutzt zu werden. In den anderen Ländern liess sich kein Muster erkennen. Darüber hinaus wurde von Seiten der Sozialpartner innerhalb der AMOSA-Kantone betont, dass ihrer Ansicht nach die Netzwerke ausländischer Geringqualifizierter wesentlich stärker ausgeprägt seien als die Netzwerke einheimischer Geringqualifizierter.

### Initiativbewerbungen - in Deutschland unwirksam?

Einen deutlichen Unterschied gibt es bezüglich der Wirksamkeit von Initiativbewerbungen (Spontan- oder Blindbewerbungen) Geringqualifizierter: Während in Liechtenstein und in Vorarlberg die Initiativbewerbungen zu den zentralen Rekrutierungswegen für diese Gruppe gehören, wurden sie von Arbeitgebern aus dem Bereich produktionsnaher Branchen in Deutschland ausgeschlossen<sup>10</sup>: Initiativbewerbungen Geringqualifizierter würden umgehend zurückgewiesen. Ein möglicher Grund für die Abwehrhaltung deutscher Arbeitgeber gegenüber Initiativbewerbungen Geringqualifizierter könnte darin bestehen, dass sich Langzeitarbeitslose infolge der Hartz-Reformen häufiger bewerben müssen als zuvor und ihre Bewerbungen als Scheinbewerbungen aufgefasst werden könnten.

<sup>9</sup> Dies trifft offenbar grundsätzlich auch auf die AMOSA-Kantone zu – allerdings ist hier innerhalb der Gruppe der Geringqualifizierten der Anteil der Grenzgänger niedriger als unter den Höherqualifizierten.

<sup>10</sup> Die Gesprächspartner in den AMOSA-Kantonen nannten diesen Weg der Rekrutierung nicht.

### Vermittlung durch Arbeitsmarktbehörden und Zeitarbeitsfirmen

Im Verhältnis zu den anderen drei Gebieten spielt in Vorarlberg der Arbeitsmarktservice eine auffällig zentrale Rolle bei der Vermittlung von geringqualifizierten Arbeitskräften. In der deutschen Bodenseeregion wurde von den Gesprächspartnern teilweise die Vermittlung dieser Zielgruppe über die Agenturen für Arbeit sogar vollständig ausgeschlossen.

Der Rückgriff auf Zeitarbeitsfirmen scheint – insbesondere zum Ausgleich von Produktionsspitzen – in den AMOSA-Kantonen der deutschen Bodenseeregion und Liechtenstein (hier wiederum vor allem in grossen Unternehmen) praktiziert zu werden. Von den Vorarlberger Gesprächspartnern hingegen wurde in keinem Interview die Zeitarbeit als Weg der Rekrutierung geringqualifizierter Arbeitskräfte angeführt. Während allerdings in der Schweiz kein Unterschied zwischen den Branchengruppen festzustellen ist, greifen in Deutschland und Liechtenstein eher Unternehmen aus produktionsnahen Branchen mit schnellem technologischem Wandel und kurzen Innovationszyklen auf Zeitarbeitsfirmen zurück. Auf diese Weise besteht die Möglichkeit, den Personalbestand kurzfristig an die Auftragslage anzupassen, ohne dabei Vorgaben wie den Kündigungsschutz berücksichtigen zu müssen.

### Mediennutzung

Der Rückgriff auf (Medien-)Inserate im Zusammenhang mit der Rekrutierung Geringqualifizierter scheint – mit Ausnahme Vorarlbergs – ein eher seltener genutzter Weg zu sein. Vor dem Hintergrund der Erkenntnis, dass Stellen für Geringqualifizierte vorwiegend über Kontakte vergeben werden, ist eine – letztlich auch kostenintensive – Rekrutierung über Inserate vermutlich wenig praktikabel. Ein möglicher Grund für die regionalen Unterschiede könnte darin bestehen, dass mit den „Vorarlberger Nachrichten“ in Vorarlberg ein tendenziell von allen gesellschaftlichen Gruppierungen rezipiertes Printmedium besteht.

### Rekrutierung via Internet unterschiedlich bewertet

Und auch das Internet erscheint letztlich nur in Vorarlberg als ein verhältnismässig beliebtes Medium der Stellenausschreibung für diese Gruppe. In Liechtenstein wird dieser Weg explizit ausgeschlossen.

Dass es zwischen Personen mit höherem und Personen mit niedrigerem Bildungsstand hinsichtlich der Nutzung von Computern und Internet nach wie vor deutliche Unterschiede gibt, ist ein derweil vielfach belegtes Faktum.<sup>11</sup> So wurde zum einen von einem Schweizer Gesprächspartner die zunehmende Bedeutung des Internets im Zuge von Bewerbungs- beziehungsweise Stellenbesetzungsprozessen unterstrichen und aus diesem Grunde eine verstärkte Hinwendung geringqualifizierter Personen zu Onlinemedien gefordert. Zum anderen merkte eine Befragte in Liechtenstein an, Geringqualifizierte dürften gegenwärtig keine Angst mehr dem Computer gegenüber haben und betonten daher die Relevanz von EDV-Kursen, die wenigstens der Vermittlung von Grundkenntnissen dienen.

## 5. Bewerbungsverhalten

### Unzulänglichkeiten von Bewerbungsunterlagen...

Die Befragten in allen Gebieten der Bodenseeregion sind sich insgesamt einig darüber, dass es deutliche Unterschiede zwischen dem Bewerbungsverhalten geringqualifizierter und höherqualifizierter Personen gibt: Es sei ein starkes Defizit auf Seiten der Geringqualifizierten feststellbar.

Kritik wird beispielsweise an den Bewerbungsunterlagen geäussert. Sie würden insgesamt eine mangelhafte Qualität aufweisen, seien unvollständig oder fehlerhaft, würden teils handschriftlich abgegeben oder seien gar nicht vorhanden, wie ein österreichischer Befragter berichtete. Einen Grund

---

<sup>11</sup> So formulieren etwa Froidevaux/Taube (2006: S. 36), die digitale Kluft zwischen Personen mit geringem Einkommen und tiefem Bildungsstand auf der einen und Personen mit höherem Einkommen und Bildungsstand auf der anderen Seite bleibe trotz einer insgesamt steigenden Nutzung nicht nur bestehen, sondern vertiefe sich noch (ebd. 2006: S. 36). Somit wäre eine verstärkte Heranführung solcher, den Onlinemedien noch immer eher distanziert gegenüberstehenden Personengruppen an das Internet, aber auch der PC-Nutzung im Allgemeinen als durchaus sinnvoll zu betrachten. Schliesslich decken sich die Schilderungen einiger Interviewpartner mit den Resultaten von Analysen etwa des Statistischen Bundesamtes (2006: S. 527), der Studie von Froidevaux/Taube (2006: S. 19) oder den Internetstrukturdaten der Forschungsgruppe Wahlen (2008: S. 2), denen zufolge Personen mit niedrigem Bildungsstand bzw. maximal einem Pflichtschulabschluss die kleinste Gruppe der Internetnutzer wie auch der PC-Nutzer insgesamt bilden und diese – wenn überhaupt – das Internet in anderer Weise nutzen als Höherqualifizierte.

für diese Beobachtungen sah ein liechtensteinischer Arbeitgeber in der geringeren Bewerbungserfahrung dieser Personengruppe im Vergleich zu höher Qualifizierten. Ein absolviertes Bewerbungstraining mache sich sofort bemerkbar, so die Einschätzung des Vertreters einer Zeitarbeitsfirma in der deutschen Bodenseeregion: In diesem Fall sei zumindest ein Lebenslauf verfügbar.

Verschiedentlich wurde angemerkt, dass geringqualifizierten Arbeitskräften teils keine Zwischenzeugnisse oder Bescheinigungen über interne Weiterbildungen ausgestellt würden oder sie mehr den Zeitraum einer ausgeführten Tätigkeit dokumentieren, statt Einblicke in die Arbeitsbereiche und die Arbeitsweise der Geringqualifizierten zu geben. Zu vermuten ist, dass dies eher in kleineren Unternehmen problematisch ist, da hier möglicherweise die Routinen der Ausstellung von Arbeitszeugnissen nicht so ausgeprägt sind, wie in Grossunternehmen.

### ... und dem Auftreten bei Bewerbungsgesprächen

Zudem wurden von Seiten der Arbeitgebenden Kritikpunkte bezüglich des Verlaufs von Bewerbungsgesprächen mit Geringqualifizierten aufgeführt: Das Selbstmarketing beziehungsweise das Auftreten im Allgemeinen sei deutlich schlechter als das von Höherqualifizierten und die Sprachkenntnisse seien teilweise so unzureichend, dass Dolmetscher die Gesprächsführung übernehmen müssten.

Geringqualifizierte treten offenbar häufig über Bekannte mit Unternehmen in Kontakt und werden dann direkt zu Gesprächen eingeladen. Auch scheinen Geringqualifizierte eher dazu zu neigen, bei einem potenziellen Arbeitgeber persönlich vorbeizugehen, um nach Arbeit zu fragen. Vor diesem Hintergrund stellen das von Arbeitgeberseite kritisierte Auftreten oder die Selbstpräsentation Geringqualifizierter Probleme dar.

## 6. Möglichkeiten der Kompetenzerweiterung

### On-the-job-training von zentraler Bedeutung

Die am häufigsten genannte Möglichkeit der Kompetenzerweiterung für Geringqualifizierte besteht, den Interviews zufolge, im Sammeln von Praxiserfahrung (vgl. hierzu auch Ambos 2005: S. 7) – und dies ist aus Sicht eines Schweizer Arbeitgebers als äusserst positiv zu bewerten, denn Praxiserfahrung sei letztlich wichtiger als eine Berufsausbildung<sup>12</sup>. Die Gelegenheit zur Teilnahme an internen oder (seltener auch) externen Weiterbildungsmassnahmen mit eher formellem Charakter besteht für Geringqualifizierte insgesamt weniger als für Höherqualifizierte.<sup>13</sup> Auch sind sie häufiger vom internen Informationsfluss abgeschnitten. Dies gilt sowohl für Informationen bezüglich Weiterbildungsmöglichkeiten als auch für weitere Informationen wie etwa im Altenpflegebereich die Information über Todesfälle.

Wenn überhaupt, dann bestehen Möglichkeiten vor allem im Bereich von Pflichtschulungen wie etwa Sicherheits-, Material- oder Qualitätssicherungskurse. Für einige Tätigkeitsfelder ist zudem die Absolvierung spezifischer externer Schulungen Grundvoraussetzung für eine Anstellung im jeweiligen Bereich: So zum Beispiel bei Sicherheits- und Wachdiensten oder im (Alten-) Pflegebereich. Nur teilweise besteht nach Aussagen der Befragten die Möglichkeit, einen Staplerführerschein zu absolvieren, an Sprach- oder EDV-Kursen teilzunehmen. Die Möglichkeit, eine Lehre nachzuholen, gibt es nur in Einzelfällen und nur für Mitarbeiter mit grossem Potenzial und Engagement.

### Qualifizierung durch Zeitarbeitsfirmen

Inwieweit Zeitarbeitsfirmen Qualifizierungsmassnahmen anbieten, ist unterschiedlich: In der deutschen Bodenseeregion werden Nachschulungen für Geringqualifizierte angeboten, wenn von Unternehmensseite ein entsprechender Bedarf geäussert wird. Die befragte Zeitarbeitsfirma führt selbst Schulungen im Bereich einfacherer Qualifikationen durch (zum Beispiel Staplerführerschein,

<sup>12</sup> Wobei sich das blosses Sammeln von Praxiserfahrung ohne eine Zertifizierung der Kompetenzen bei einem Stellenwechsel negativ auswirken kann.

<sup>13</sup> Ambos führt dies insbesondere auf die Segmentierung der Weiterbildungsbeteiligung in Betrieben zurück: Der Zugang zu betrieblichen Weiterbildungsmassnahmen sei von betriebspezifischen Interessen geleitet und somit die Partizipation an Merkmale wie Qualifikationsstatus, Beschäftigtengruppe und Alter gebunden (2006: S. 9 f.).

Schweisser- oder SPS-Kurse<sup>14</sup>). Die liechtensteinische Zeitarbeitsfirma hingegen verfügt nicht selbst über ein spezifisches Weiterbildungskonzept. Und in Vorarlberg gibt es wiederum einen Fonds für Qualifizierung, durch den Fortbildungen von Leiharbeitern finanziert werden.

### **Bereitschaft der Arbeitgeber zur Weiterbildung Geringqualifizierter unterschiedlich**

Die Bereitschaft der Arbeitgeber, Geringqualifizierte gezielt weiterzubilden, ist unterschiedlich gross und scheint – neben der Grundeinstellung der Geschäftsführung beziehungsweise Personalverantwortlichen – insbesondere von der Bedeutung dieser Arbeitskräfte für das jeweilige Unternehmen abhängig zu sein. Während von einigen Befragten schlicht keine Notwendigkeit gesehen wird, diese Mitarbeitenden zu qualifizieren, wird im Gespräch mit anderen deutlich, dass keine Möglichkeit gesehen wird, sie freizustellen – was in der Produktion und vor allem im Saisonbetrieb (beispielsweise im Tourismus und der Gastronomie) eine zentrale Rolle spielt.

Teils besteht auch bei den Arbeitgebenden die Befürchtung, dass durch eine Kompetenzerweiterung auf Seiten der Geringqualifizierten deren Lohnforderungen steigen könnten und damit unter Umständen das Risiko steige, dass diese nach einer abgeschlossenen Ausbildung den Arbeitgeber wechseln. Dieses Risiko von Abwanderungen scheint insbesondere für kleinere Betriebe gegeben zu sein; vor allem dann, wenn sie im Einzugsgebiet von Grossunternehmen liegen.

Arbeitgeber sehen vielfach nicht den Bedarf, Geringqualifizierte weiterzubilden. Dies könnte insofern als problematisch angesehen werden, als sie vor diesem Hintergrund vermutlich die in ihrem Betrieb beschäftigten Geringqualifizierten nicht über Weiterbildungsmöglichkeiten informieren. Während also arbeitslose Geringqualifizierte von Seiten der Arbeitsmarktbehörden automatisch informiert und gefördert werden, erhalten die beschäftigten Geringqualifizierten diese Informationen und Förderungen nicht. Die Verantwortung diesbezüglich liegt folglich bei den Arbeitnehmenden selbst, was aufgrund der Unübersichtlichkeit oder dem fehlenden Bewusstsein auf Seiten der Geringqualifizierten problematisch ist.

### **Fehlende Motivation auf Seiten der Geringqualifizierten**

Von verschiedener Seite wurde kritisch angemerkt, den Geringqualifizierten fehle vielfach die nötige Motivation, neben der Arbeit Zeit (und Geld) zu investieren, um sich weiterzubilden. Aus Sicht einiger Befragter kommen auch mangelnde zeitliche und körperliche Kapazitäten aufgrund der physisch ermüdenden Tätigkeiten, Angst vor dem Versagen, Bildungsungewohntheit sowie die fehlende Kenntnis über Möglichkeiten der Kompetenzerneuerung als mögliche Gründe in Frage.<sup>15</sup>

### **Einfluss von Unternehmensgrösse und Branchenzugehörigkeit**

Die befragten deutschen Sozialpartner formulierten, in grösseren Unternehmen seien die Chancen für Geringqualifizierte, sich weitere Kompetenzen anzueignen, grösser als in kleinen und mittleren Unternehmen. Nicht zuletzt vor dem Hintergrund der mehrfach geäusserten Anmerkung, es fehle (insbesondere in kleineren und mittleren Unternehmen) Weiterbildungspersonal, das sich gezielt der systematischen Personalentwicklung (auch jener von geringqualifizierten Mitarbeitern) widme, scheint dies grundsätzlich zutreffend zu sein. Dennoch ist fraglich, ob ein grösseres Weiterbildungsangebot zugleich eine Erhöhung der Chancen Geringqualifizierter bewirkt; schliesslich stehen Weiterbildungsmöglichkeiten vorwiegend Höherqualifizierten zur Verfügung, wie in einer Reihe von Interviews deutlich wurde.

<sup>14</sup> Die Abkürzung SPS steht für „speicherprogrammierbare Steuerung“. Im Rahmen der Automatisierung von Produktionsprozessen werden Anlagen und Geräte zunehmend über SPS gesteuert.

<sup>15</sup> Ambos (2005: S. 8 ff.) ergänzt: Neben den zu wenig lernförderlichen Arbeitsbedingungen im Bereich geringqualifizierter Arbeit sei auch die Unübersichtlichkeit des Weiterbildungsmarktes eine Ursache der geringeren Weiterbildungsbeteiligung Geringqualifizierter.

## 7. Anreize für die Schaffung weiterer Arbeitsplätze für Geringqualifizierte

### Fachkräftemangel – ein Argument für die Einstellung Geringqualifizierter?

In den AMOSA-Kantonen sind einige Arbeitgeber der Ansicht, dass eine künstliche Arbeitsbeschaffung wenig sinnvoll wäre. Letztlich sei eine staatliche Unterstützung (spezielle Programme, Anschubfinanzierungen etc.) die einzige Möglichkeit, sie in Unternehmen zu integrieren – ein jedoch nicht erstrebenswertes Ziel. Schlussendlich könne nur eine entsprechende konjunkturelle Ausgangssituation die Chancen für Geringqualifizierte verbessern. In den anderen drei Ländern scheint der anstehende Fachkräftemangel am ehesten als Argument für die Einstellung Geringqualifizierter zu gelten: Durch gezielte Weiterbildung Geringqualifizierter zu Fachhelfern könnte möglicherweise ein Teil des Mangels aufgefangen werden. Aufgrund des nach wie vor grossen Angebots an Arbeitskräften im Bewerberpool grosser Unternehmen stellt der Fachkräftemangel bei diesen jedoch noch kein grösseres Problem und somit auch kein geeignetes Argument dar. Zugleich ist allerdings anzumerken, dass der Fachkräftemangel auch insofern negative Auswirkungen auf die Beschäftigungschancen Geringqualifizierter haben kann, als ihre Arbeitsplätze an jene von Fachkräften gebunden ist.

## 8. Chancen der Geringqualifizierten auf dem Arbeitsmarkt

Die Chancen Geringqualifizierter werden von Seiten der befragten Arbeitgeber und Sozialpartner insgesamt sehr unterschiedlich bewertet. Es zeichnet sich ab, dass insbesondere in produktionsnahen Unternehmen und hier wiederum vor allem in Branchen mit schnellem technologischem Wandel Stellen nicht mehr für Personen ohne abgeschlossene Berufsausbildung offen stehen – seit längerem im Betrieb tätige Geringqualifizierte werden auch weiterhin beschäftigt, neue werden kaum mehr eingestellt.

Wenn im Bereich von Produktionstätigkeiten, Montage oder vergleichbaren Segmenten Geringqualifizierte eingesetzt werden, dann eher über Zeitarbeitsfirmen; auf diese Weise können Produktionsspitzen in Zeiten guter Auftragslagen abgedeckt werden. In Dienstleistungsbranchen gibt es Bereiche, in denen die Chancen für Geringqualifizierte relativ gut aussehen. Dazu zählen insbesondere Sicherheitsdienste, Reinigungsbetriebe und das Gastgewerbe.

Innerhalb der Dienstleistungsbranchen scheint es allerdings teilweise länderspezifische Besonderheiten zu geben: Während der (Alten-)Pflegebereich in Deutschland gemäss des geführten Interviews für Geringqualifizierte durchaus gute Chancen für Geringqualifizierte bietet (sowohl hinsichtlich stabiler Beschäftigung als auch Weiterbildungsoptionen), scheint dies aus Schweizer Sicht und der Einschätzung seitens der befragten liechtensteinischen Zeitarbeitsfirma zufolge eher nicht der Fall zu sein. Die gesetzliche Regelung, dass in Deutschland nur jeder zweite im Pflegebereich Tätige eine Fachkraft sein muss, könnte hier ein zentraler Grund sein.

Ähnlich unterschiedlich sahen die Einschätzungen im Bereich von Sicherheitsdiensten aus: Während von dem in Vorarlberg befragten Unternehmen in diesem Bereich ein relativ positives Bild gezeichnet wurde, fiel dieses mit Blick auf die Zukunft auf Seiten eines Sicherheitsunternehmens eher negativ aus. Letzterer geht von einem deutlichen Abbau der Stellen für Geringqualifizierte in den kommenden Jahren aus.

Ob Geringqualifizierte in einem Unternehmen eine Chance haben, eingestellt, längerfristig beschäftigt und teilweise auch weitergebildet zu werden, hängt offenbar vor allem anderen von der Grundhaltung der Personalverantwortlichen ab. Nur in Einzelfällen wird bei der Rekrutierung weniger auf das Vorhandensein von Zertifikaten geachtet, als vielmehr auf die Persönlichkeit der Bewerber: Hier sind offenbar Motivation, Zuverlässigkeit und Einsatzbereitschaft entscheidend – nicht das Vorhandensein einer abgeschlossenen Berufsausbildung. In der Regel aber werden diese zuvor genannten Eigenschaften als notwendige, aber nicht hinreichende Voraussetzungen erachtet; Ausbildungs- und Arbeitszeugnisse spielen in dem Fall bei den Stellenbesetzungsprozessen die zentrale Rolle – unabhängig vom Motivationsgrad des Bewerbers.

### Das „Leuchten“ in den Augen zählt

Mit Ausnahme der Befragten in den AMOSA-Kantonen wurden zudem die verstärkte Begleitung von Jugendlichen am Übergang zwischen Schule und Beruf, der Ausbau von Netzwerken, die Verlängerungen von Probezeiten, die Unterstützung bei Weiterbildungen und dem Nachholen von Abschlüssen, die Verbesserung der Sprachkenntnisse oder das Angebot von Basisqualifizierungsprogrammen für Arbeitssuchende als Ansatzpunkte aufgeführt. Zudem müsse, so wurde von einem liechtensteinischen Befragten gefordert, der Arbeitsmarktservice neben der fachlichen Seite bei der Vermittlung mehr auf die „emotional employability“ achten, also auf das Interesse und den Willen des Arbeitssuchenden, eine Tätigkeit auszuführen. Dies sei letztlich eine zentrale Voraussetzung für Engagement und damit auch die Zufriedenheit – sowohl auf Seiten des Arbeitnehmers als auch des Arbeitgebers, so die Meinung des Befragten. In ähnlicher Weise äusserte sich auch einer der Arbeitgeber in der deutschen Bodenseeregion: Das „Leuchten“ in den Augen eines Bewerbers sei entscheidend, nicht die Anzahl oder die Qualität der Zertifikate.

## 9. Ideen zur Steigerung der Chancen Geringqualifizierter auf dem Arbeitsmarkt

In den Äusserungen der Interviewpartner wurden teils explizit, teils implizit eine Reihe von Problemlagen und Ansatzpunkten deutlich, die als mögliche Ausgangspunkte für Massnahmen zur Verbesserung der Chancen Geringqualifizierter auf dem Arbeitsmarkt in Frage kommen. Diese Ideen lassen sich in drei Gruppen gliedern, die im Folgenden dargestellt werden sollen.

### Ansätze auf Seiten der Geringqualifizierten

#### Mentoring für Geringqualifizierte

Dass Geringqualifizierte keine homogene Gruppe bilden, haben nicht zuletzt die Beschreibungen der befragten Arbeitgeber gezeigt: Es sind alle Altersgruppen vertreten, geschlechtsspezifische Unterschiede ergeben sich in Abhängigkeit von den Tätigkeitsbereichen und auch hinsichtlich der Nationalität gibt es insgesamt keine klaren Gewichte.

Bedenkt man zudem, dass Geringqualifizierung verschiedenste Ursachen haben kann – Lernschwächen, persönliche Probleme in entscheidenden Lebensphasen, die sich auf den weiteren Werdegang auswirken, kulturelle und/oder sprachliche Hürden, die Nichtanerkennung von im Ausland erworbenen Abschlüssen und so fort – so wird deutlich, dass Geringqualifizierte individuell zugeschnittener Förderung bedürfen. Eine Art Mentoring- oder Coaching-Programm wäre vor diesem Hintergrund ein sinnvoller Ansatzpunkt. Das Ziel eines solchen Programms müsste darin bestehen, individuell Stärken und Schwächen zu ermitteln, die Betroffenen zu beraten und insbesondere zu begleiten. Idealerweise wären solche Mentoren oder Coaches Personen, die über gute Kontakte zu Arbeitgebenden verfügen, die Bedürfnisse und Strukturen der Unternehmen kennen und über die Zeit verfügen, sich ausreichend intensiv mit den Geringqualifizierten zu befassen (evtl. wäre ein Programm analog des „STARTklar“-Projektes<sup>16</sup> denkbar), denn gerade diese Zielgruppe benötige eine persönliche, eine menschliche Unterstützung.<sup>17</sup>

#### Schaffung neuer Möglichkeiten der Kompetenzerweiterung

Aus Sicht einiger liechtensteinischer und Vorarlberger Arbeitgeber wäre der Einsatz externer (möglicherweise staatlicher) Coaches sinnvoll, die eine systematische Weiterbildung Geringqualifizierter etablieren. Zudem wird die Pflichtteilnahme an einer Ausbildungswoche zur

<sup>16</sup> Informationen zu „STARTklar“ finden sich auf Seite 16 dieses Berichts sowie auf der offiziellen Internetseite des Projekts: [www.stuttgart.de/sde/menu/frame/top.php?seite=http%3A//www.stuttgart.de/sde/item/gen/144012.htm](http://www.stuttgart.de/sde/menu/frame/top.php?seite=http%3A//www.stuttgart.de/sde/item/gen/144012.htm)

<sup>17</sup> Einen in den Grundzügen ähnlichen Ansatz (Einzelfallarbeit; individuelle, längerfristige Perspektivenplanung) verfolgen auch die Kompetenzagenturen des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, die aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF) finanziert werden ([www.kompetenzagenturen.de](http://www.kompetenzagenturen.de)). Benachteiligte Jugendliche und junge Erwachsene sollen zum einen durch ein bereits vor dem Schulabschluss ansetzendes zielgruppenspezifisches Übergangsmangement unterstützt werden. Zum anderen sollen Prozesse der beruflichen Integration durch die Organisation einer "massgeschneiderten" Abfolge von Hilfen bereits bestehender Unterstützungsangebote optimiert und systematisiert werden. Ausserdem werden die Überprüfung der lokalen und regionalen Angebotsstrukturen in der Benachteiligtenförderung, die Identifizierung von Defiziten in den Angebotsstrukturen, Anregung neuer Angebote, die für eine effektivere Förderung der beruflichen Integration erforderlich sind sowie die Förderung und Verbesserung der Kooperation und Koordination zwischen den Institutionen und Akteuren der lokalen/regionalen Übergangssysteme angestrebt.

Einarbeitung in Liechtenstein als Möglichkeit der Integration Geringqualifizierter gesehen („try-and-hire-Prinzip“).

Auf Seiten der Geringqualifizierten müssten positive Anreize zur Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen geschaffen werden. Ausserdem müssten Weiterbildungen während der Arbeitszeit realisiert werden, da Geringqualifizierte sonst kaum teilnehmen würden, so die liechtensteinischen Arbeitgeber und Sozialpartner. Zudem müssten ihre Sprachkenntnisse gezielt gefördert werden. Zugleich wurde jedoch auch darauf hingewiesen, es müsse mehr an die Eigenverantwortung eines jeden appelliert werden: Der Einzelne müsse erkennen, dass er für sein Leben selbst verantwortlich ist und müsse die Bereitschaft aufbringen, Abend- und Wochenendschulen zu besuchen und wenigstens Sprachkurse und EDV-Grundlagen-Kurse zu absolvieren. Mangelnde finanzielle Mittel seien insofern kein Argument, als in Liechtenstein ein Grossteil der Fortbildungskosten von staatlicher Seite übernommen würde. Ihren Erfahrungen nach sei die Bereitschaft, an Weiterbildungsmaßnahmen teilzunehmen und somit den eigenen Arbeitsplatz zu sichern oder seine Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu verbessern, weniger eine Frage des Qualifikationsniveaus als vielmehr eine des kulturellen Hintergrundes – ein Aspekt, der auch von Seiten eines Schweizer Arbeitgebers thematisiert wurde. Personen mit Migrationshintergrund seien teilweise zu wenig für die Teilnahme an Weiterbildungen motiviert. Sei es aufgrund der Perspektive, in naher Zukunft ins Herkunftsland zurückzukehren, sei es aufgrund einer fehlenden Sensibilisierung für die Relevanz von Weiterbildungen.

### **Integration: Kulturelle Hürden überwinden**

Von Seiten einer Befragten wurde darauf hingewiesen, dass die Bereitschaft oder die Selbstverständlichkeit, Eigenverantwortung zu übernehmen, vom kulturellen Hintergrund abhängig sei, in dem man sozialisiert wurde. Fraglich ist, ob diese Beobachtungen aus einer tatsächlich geringen Bereitschaft zur Übernahme von Eigenverantwortung resultiert oder ob Personen aus einigen kulturellen Kreisen die Erforderlichkeit von Weiterbildungen (beziehungsweise die Fixierung auf zertifizierte Qualifikationen) auf dem hiesigen Arbeitsmarkt nicht ausreichend bewusst ist. Insofern wäre es – den Äusserungen zufolge insbesondere in der Gruppe Geringqualifizierter mit Migrationshintergrund – von zentraler Bedeutung, auf die Relevanz der Übernahme von Eigenverantwortung hinzuweisen und die Notwendigkeit der Teilnahme an Weiterbildungen zu unterstreichen. In diesem Zusammenhang wäre selbstverständlich auch das Aufzeigen von Möglichkeiten der Weiterbildung und deren Finanzierung von Bedeutung. Übernehmen müssten diese Aufgabe nach Möglichkeit zentrale Personen aus dem Umfeld der ausländischen Geringqualifizierten.

### **Zugang zu Informationen erleichtern**

Einige der befragten Arbeitgeber verwiesen auf die Relevanz einer Erleichterung des Zugangs Geringqualifizierter zu Informationen betreffend Aus- und Weiterbildung. Der Zugang zu Informationen bezüglich Möglichkeiten der Aus- und Weiterbildung könnte insbesondere für beschäftigte Geringqualifizierte erschwert sein, da sie nicht wie Arbeitslose von Seiten der Arbeitsmarktbehörden informiert und gefördert werden und die Arbeitgeber oftmals keinen Bedarf sehen, Geringqualifizierte weiterzubilden. Insofern müsste vor allem in Unternehmen gezielt diese Gruppe über die Weiterbildungsrelevanz und -optionen informiert werden.

### **Zugang zu Weiterbildung erleichtern**

Dass nicht nur Informationsdefizite den Zugang zu Weiterbildungsmaßnahmen erschweren können, sondern auch Schichtarbeit als ein Hemmnis wirken kann, wurde in einem Gespräch in Liechtenstein deutlich. Wöchentlich wechselnde Arbeitszeiten machen die Teilnahme beispielsweise an Abendkursen nahezu unmöglich. Es müsste folglich Kursangebote geben, deren Zeiten an die wöchentlich wechselnden Arbeitszeiten angepasst sind. Sie müssten alle 14 Tage abends oder zum Beispiel wochenweise wechselnd einmal vormittags, einmal spätnachmittags beziehungsweise abends stattfinden.

### **Sprachkurse während der Arbeitszeit**

Deutsche Sprachkenntnisse in Wort und zunehmend auch in Schrift sind in der Regel Minimalanforderungen an geringqualifizierte Mitarbeitende. Die Frequentierung von Sprachkursen durch nicht-deutschsprachige Geringqualifizierte wurde allerdings durch die Befragten unterschiedlich beurteilt. Ein liechtensteinischer Arbeitgeber schilderte seine Erfahrung, Geringqualifizierte seien kaum

bereit, ausserhalb der Arbeitszeit an Kursen teilzunehmen. Die Konsequenz: In seinem Unternehmen werden nun während der Arbeitszeit durch externe Lehrende Sprachkurse angeboten, die auch gut besucht würden.

### **Qualifizierungsmassnahmen auf Bedürfnisse Geringqualifizierter anpassen**

Geringqualifizierte haben vielfach bereits im Schulsystem negative Erfahrungen gesammelt und stehen dem „Lernen“ an sich eher skeptisch gegenüber. Konkrete Versagensängste oder eine allgemeine Abneigung gegenüber Bildungseinrichtungen und Lernsituationen erfordern Formen der Weiterbildung, die auf die sich daraus ergebenden spezifischen Bedürfnisse zugeschnitten sind.

### **Ausstellung aussagekräftiger Arbeitszeugnisse**

Während der Gespräche bei der liechtensteinischen Zeitarbeitsfirma und einigen Schweizer Unternehmen wurde deutlich, dass Geringqualifizierte häufig nur über unvollständige Bewerbungsunterlagen verfügen. Dies liege darin begründet, dass Arbeitgeber für diese Gruppe vielfach keine (detaillierten) Arbeitszeugnisse ausstellen, aus denen nicht nur der Arbeitszeitraum hervorgeht, sondern zudem die Aufgabenbereiche und eine Bewertung der Arbeitsweise. Unternehmen müssten folglich dazu angehalten oder verpflichtet werden, auch für Geringqualifizierte aussagekräftige Arbeitszeugnisse zu erstellen.

### **Kompetenzbilanzierung**

Fehlende Zertifikate – vor allem das fehlende Berufsausbildungszeugnis – stellen bei Jobfindungsprozessen in der Regel das zentrale Problem dar. Da Geringqualifizierte lediglich über Berufserfahrung verfügen, diese jedoch in vielen Fällen gar nicht oder nur unzureichend dokumentiert beziehungsweise zertifiziert wird, kommt der Validierung informell erworbener Kompetenzen eine zentrale Bedeutung zu.<sup>18</sup>

### **Bewerbungstraining**

In den Interviews wurde sehr deutlich, dass es wesentliche Unterschiede im Bewerbungsverhalten zwischen gering- und höherqualifizierten Personen gibt. Ein zentraler Kritikpunkt bezog sich auf die vielfach unzureichend charakterisierten Bewerbungsunterlagen (explizit genannt wurden etwa fehlende Lebensläufe). Da jedoch der Lebenslauf vielfach das einzige Dokument darstellt, das einem Arbeitgeber einen Eindruck vom bisherigen Werdegang, den Einsatzbereichen etc. gibt, sollte hier gezielt angesetzt werden.

Ein Bewerbungstraining müsste folglich zum einen bei der Erstellung von Bewerbungsunterlagen unterstützen (beispielsweise den EUROPASS<sup>19</sup> als Vorlage verwenden). Zum anderen könnten in diesem Zusammenhang über geeignete Suchstrategien informiert und eine Weiterbildungsberatung integriert werden, das die Beantwortung von Fragen beinhaltet wie: Welche Kompetenzen werden von Unternehmensseite gefordert? Welche Möglichkeiten der Weiterbildung gibt es? Wie können diese finanziert werden?

### **Bewerbungsbüro**

In Anlehnung an das Thema „Bewerbungstraining“ entstand die konkrete Idee, ein Bewerbungsbüro zu etablieren, das verschiedene Standorte in der Bodenseeregion haben und dessen zentrales Instrument ein standardisierter Persönlichkeitstest sein könnte. Mit Hilfe dieses Tests könnten sich Einstellungen der Geringqualifizierten ermitteln und einstufen lassen, so dass potenziellen Arbeitgebern ein konkreteres Bild von den Bewerbern vermittelt werden kann. Somit würde sich das Risiko einer fehlenden Passung zwischen Bewerber und Stelle beziehungsweise zwischen Anforderungen auf Unternehmensseite und erbrachten Leistungen auf Arbeitnehmerseite reduzieren. Das Büro könnte beispielsweise durch EURES Bodensee<sup>20</sup> betrieben werden.

<sup>18</sup> Zum Stand der Umsetzung von Kompetenzbilanzierungsmassnahmen in Österreich, Deutschland, Schweiz: vgl. Preisser 2007.

<sup>19</sup> Der EUROPASS ist ein vom Bundesinstitut für Berufsbildung in Bonn bereitgestelltes Instrumentarium, das der Dokumentation und Darstellung von Fähigkeiten, Kompetenzen und Qualifikationen dient. Geboten werden hier Anleitungen und Vorlagen zum Erstellen von Lebensläufen, Sprachenpässen, Diplomzusätzen etc. Weitere Informationen finden sich auf der Internetseite: [www.europass-info.de/de/start.asp](http://www.europass-info.de/de/start.asp)

<sup>20</sup> EURES (European Employment Services) ist eine von der EU geförderte Initiative der europäischen Arbeitsmarktverwaltungen zur Entwicklung eines gemeinsamen europäischen Arbeitsmarktes. EURES Bodensee ist eine seit Januar 2003 bestehende EURES Grenzpartnerschaft von schweizerischen, deutschen, liechtensteinischen und österreichischen Arbeitsverwaltungen,

## **Integration von Arbeitslosen**

Aus den Interviews ergaben sich darüber hinaus eine Reihe von Ideen, wie sich geringqualifizierte Arbeitssuchende in den Arbeitsmarkt integrieren liessen beziehungsweise sich ihre Ausgangssituation durch das Sammeln von Praxiserfahrungen verbessern liesse. Die Einrichtung von Bildungswerkstätten<sup>21</sup> (zum Beispiel einer „Bodensee Bildungswerkstatt“) oder gemeinnützigen Beschäftigungsprojekten wären zwei Optionen. Ebenfalls liesse sich das liechtensteinische Einsatzprogramm Landesverwaltung (EIPOLA) als Ansatzpunkt oder Positivbeispiel anführen: Die Arbeitslosenversicherung stellt hier der Landesverwaltung Arbeitslose für Einsätze für einen Zeitraum von bis zu drei Monaten zur Verfügung. Die Kosten werden von der Arbeitslosenversicherung über Tagegelder getragen. Der Vorteil für die Teilnehmer besteht vor allem im Nachweis einer Berufstätigkeit.

## **Ausbildung bei vollem Lohn**

Die Möglichkeiten, eine Berufsausbildung nachzuholen, sind nicht nur von Unternehmensseite beschränkt. Auch persönliche Ereignisse im Umfeld der Geringqualifizierten selbst wie etwa die Gründung einer Familie können zu erhöhtem finanziellem Druck führen, der die Teilnahme an einer Ausbildung erschwert oder gar unmöglich macht. Vor diesem Grund nannten zwei Befragte das Angebot vollwertiger Ausbildungen bei vollem Lohn als eine Möglichkeit der Verbesserung der Chancen Geringqualifizierter.

## **Ansätze auf Unternehmensseite**

### **Information oder Beratung von Unternehmen**

Vereinzelte schien den befragten Arbeitgebern das Thema Geringqualifizierung eher fremd zu sein. So ging ein Arbeitgeber in der deutschen Bodenseeregion davon aus, es gebe heute kaum mehr Personen ohne abgeschlossene Berufsausbildung und einer im AMOSA-Gebiet habe bislang kaum in Erwägung gezogen, Geringqualifizierte im eigenen Betrieb einzusetzen. Dies könnte unter Umständen als Aufhänger genutzt und eine Aufklärungskampagne gestartet werden, in deren Rahmen man Möglichkeiten aufzeigt, wie Geringqualifizierte eingesetzt und auch gezielt gefördert werden könnten.<sup>22</sup>

### **Auffangen des Fachkräftemangels**

Aufgrund des erwarteten Fachkräftemangels liesse sich die Möglichkeit einer gezielten Ausbeziehungsweise Weiterbildung von geringqualifizierten Mitarbeitenden zu „Fachhelfern“ in Betracht ziehen.

### **Steuererleichterungen für Unternehmen**

Um die Bereitschaft von Unternehmen zu belohnen, die sich dazu entschliessen, einen gewissen Anteil des intern bestehenden Stellenangebotes für Geringqualifizierte vorzubehalten, könnten Steuererleichterungen gewährt werden. Die Frage, ob finanzielle Anreize für Unternehmen (ob in Form von Lohnzuschüssen, Weiterbildungsförderungen oder Steuererleichterungen) ein wirksames Mittel der Verbesserung der Chancen Geringqualifizierter darstellen könnten, wurde allerdings sehr unterschiedlich beantwortet.<sup>23</sup>

---

Arbeitnehmer- und Arbeitgeberorganisationen. Zentrales Ziel des Netzwerkes ist die Förderung der beruflichen Mobilität in der grenzüberschreitenden Bodenseeregion durch individuelle Beratung. (vgl. [www.jobs-ohne-grenzen.org](http://www.jobs-ohne-grenzen.org))

<sup>21</sup> Bildungswerkstätten wie die Schweriner Bildungswerkstatt e.V. ([www.schweriner-bildungswerkstatt.de](http://www.schweriner-bildungswerkstatt.de)) sind anerkannte Einrichtungen der Weiterbildung, die benachteiligten Personengruppen (vielfach Jugendlichen und jungen Erwachsenen) eine qualifizierte Berufsausbildung in staatlich anerkannten Ausbildungsberufen, eine Ergänzungsfortbildung oder eine Betreuung anbieten, die der erfolgreichen beruflichen und sozialen Integration dient.

<sup>22</sup> In Deutschland gibt es bezüglich der Beratung von Unternehmen zwei interessante Ansätze: die Demografieberater ([www.rebequa.de](http://www.rebequa.de)) und im Rahmen des Projekts WeGeBAU ein Netzwerk von Weiterbildungsberatern, die Unternehmen hinsichtlich der Qualifizierung Geringqualifizierter beraten.

<sup>23</sup> In diesem Zusammenhang ist anzumerken, dass Subventionierungen zu einer Verlangsamung oder einem Aufschub notwendiger Strukturprozesse führen könnten.

### Ansatz im Bildungssystem

#### **Unterstützung für Jugendliche mit geringerem Bildungsstand**

Das von der Stadt Stuttgart und der IHK Region Stuttgart initiierte Projekt „STARTklar“ widmet sich der Förderung von Hauptschülern.<sup>24</sup> Pensionäre beziehungsweise Rentner übernehmen hier Patenschaften; sie begleiten die Jugendlichen bereits während der Schulzeit, stellen Kontakte zwischen ihnen und potenziellen Arbeitgebern her und öffnen ihnen somit Türen für Praktika, die wiederum bei entsprechender Passung zu einem Ausbildungsplatz führen können. Diese Vorgehensweise lässt sich – nicht zuletzt vor dem Hintergrund der vor allem von Seiten der deutschen Sozialpartner betonten Relevanz eines frühen Ansetzens – äusserst positiv bewerten.<sup>25</sup>

---

<sup>24</sup> In Deutschland besteht die Problematik, dass die Hauptschule zunehmend zu einer Art „Restschule“ degradiert wird, was dazu führt, dass selbst Jugendliche mit einem in dieser Schulform absolvierten Abschluss kaum mehr Chancen haben, einen Ausbildungsplatz zu bekommen.

<sup>25</sup> Ein ähnliches Projekt gibt es auch in den Landkreisen Konstanz, Bodenseekreis und Ravensburg: „Individuelle Lernbegleitung“ (ILB): [www.km-bw.de/servlet/PB/-s/loq2fnlyrltlu5o09advhf0m1xmwvdm/menu/1188091/index.html?ROOT=1075594](http://www.km-bw.de/servlet/PB/-s/loq2fnlyrltlu5o09advhf0m1xmwvdm/menu/1188091/index.html?ROOT=1075594)

## Literaturverzeichnis

- AMBOS, INGRID (2005): Nationaler Report. Geringqualifizierte und berufliche Weiterbildung – empirische Befunde zur Weiterbildungssituation in Deutschland. Bonn: Deutsches Institut für Erwachsenenbildung  
[http://www.die-bonn.de/esprid/dokumente/doc-2005/ambos05\\_01.pdf](http://www.die-bonn.de/esprid/dokumente/doc-2005/ambos05_01.pdf)
- FROIDEVAUX, YVES; TÄUBE, VOLKER G. (2006): Internetnutzung in den Haushalten der Schweiz. Ergebnisse der Erhebung 2004 und Indikatoren. Neuchâtel: Bundesamt für Statistik  
<http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/news/publikationen.Document.87094.pdf>
- FORSCHUNGSGRUPPE WAHLEN (2008): Internet-Strukturdaten. Repräsentative Umfrage – I. Quartal 2008. Mannheim  
[http://www.forschungsgruppe.de/\\_/PM\\_Strukturdaten/web\\_I\\_08.pdf](http://www.forschungsgruppe.de/_/PM_Strukturdaten/web_I_08.pdf)
- HIERMING, BETTINA et al. (2005): Stellenbesetzungsprozesse im Bereich „einfacher“ Dienstleistungen. Abschlussbericht einer Studie im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit. Gelsenkirchen: Institut für Arbeit und Technik  
<http://www.iatge.de/aktuell/veroeff/2005/hieming01.pdf>
- PREISSER, RÜDIGER (2007): Methoden und Verfahren der Kompetenzbilanzierung im deutschsprachigen Raum. Wien: Österreichisches Institut für Berufsbildungsforschung  
[http://www.oeibf.at/\\_TCgi\\_Images/oeibf/20080212131347\\_oeibf\\_Kompetenzbilanzierung\\_2007\\_08\\_30.pdf](http://www.oeibf.at/_TCgi_Images/oeibf/20080212131347_oeibf_Kompetenzbilanzierung_2007_08_30.pdf)
- REUTTER, GERHARD (2005): Vom Nutzen und der Nutzlosigkeit beruflicher Bildung für Geringqualifizierte. Bonn: Deutsches Institut für Erwachsenenbildung  
[http://www.die-bonn.de/esprid/dokumente/doc-2005/reutter05\\_01.pdf](http://www.die-bonn.de/esprid/dokumente/doc-2005/reutter05_01.pdf)
- SOLGA, HEIKE (2005): Ohne Abschluss in die Bildungsgesellschaft. Die Erwerbchancen gering qualifizierter Personen aus soziologischer und ökonomischer Perspektive. Opladen: Verlag Barbara Budrich
- STATISTISCHES BUNDESAMT (Hrsg.) in Zusammenarbeit mit dem Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung und dem Zentrum für Umfragen, Methoden und Analysen, Mannheim (2006): Datenreport 2006. Zahlen und Fakten über die Bundesrepublik Deutschland. Bonn: Bundeszentrale für politische Bildung  
<http://www.gesis.org/Sozialindikatoren/Publikationen/Datenreport/pdf2006/datenreport06.pdf>
- WEINKOPF, CLAUDIA (2002): Förderung der Beschäftigung von gering Qualifizierten – Kombilöhne als Dreh- und Angelpunkt? Bonn: Wirtschafts- und sozialpolitisches Forschungs- und Beratungszentrum der Friedrich-Ebert-Stiftung  
<http://library.fes.de/pdf-files/asfo/01417.pdf>

## Projektorganisation

### Auftraggeber

Agentur für Arbeit Kempten

Agentur für Arbeit Konstanz

Agentur für Arbeit Ravensburg

Arbeitsmarktservice Liechtenstein

Arbeitsmarktservice Vorarlberg

Verband Schweizerischer Arbeitsämter, Regionalgruppe Ostschweiz (Arbeitsamt des Kantons Appenzell Ausserrhoden, Arbeitsamt des Kantons Appenzell Innerrhoden, Kantonales Arbeitsamt Glarus, KIGA Graubünden, Amt für Arbeit St. Gallen, Arbeitsamt des Kantons Schaffhausen, Amt für Wirtschaft und Arbeit des Kantons Thurgau, Amt für Wirtschaft und Arbeit des Kantons Zürich) sowie Amt für Wirtschaft und Arbeit des Kantons Aargau, Amt für Arbeit des Kantons Nidwalden, Amt für Arbeit des Kantons Obwalden, Amt für Wirtschaft und Arbeit des Kantons Zug

### Steuerungsausschuss

Markus Bürgler (Arbeitsmarktservice Liechtenstein), Josef Paul Gampp (Agentur für Arbeit Konstanz), Gabriele Kreiss (Agentur für Arbeit Ravensburg), Peter Litzka (Agentur für Arbeit Kempten), Felix Müller (Kantonales Arbeitsamt Schaffhausen), Johannes Rutz (Amt für Arbeit St. Gallen, Vorsitz), Edgar Sidamgrotzki (Amt für Wirtschaft und Arbeit des Kantons Thurgau), Anton Strini (Arbeitsmarktservice Vorarlberg)

### Projektleitung

Michael Morlok (AMOSA), Natalie Känel (AMOSA, Stellvertretung)

### Projektpartner

Translake GmbH, Konstanz

### Projektteam

Josef Birchmeier (Amt für Wirtschaft und Arbeit des Kantons Thurgau), Silke Böttcher (Translake), Sandra Buchenberger (Amt für Wirtschaft und Arbeit des Kantons Zug), Uwe Fischer (Arbeitsmarktservice Liechtenstein), Ann-Sophie Gnehm (AMOSA), Wolfgang Himmel (Translake), Sabine Hohloch (Agentur für Arbeit Ravensburg), Natalie Känel (AMOSA), Markus Lohr (Translake), Markus Marti (Amt für Arbeit Obwalden), Ursina Mayer (Amt für Wirtschaft und Arbeit Zürich), Michael Morlok (AMOSA), Felix Müller (Kantonales Arbeitsamt Schaffhausen), Thomas Oegerli (Fachstelle für Statistik), Manfred Ritter (Arbeitsmarktservice Vorarlberg), Rüdiger Salomon (Agentur für Arbeit Konstanz), Albert Thumbeck (Agentur für Arbeit Kempten), Agatha Thürler (KIGA Graubünden), Raphael Weisz (Amt für Wirtschaft und Arbeit des Kantons Aargau)

### Finanzierung

Die Ressourcen für das Projekt wurden von den Arbeitsmarktbehörden um den Bodensee zur Verfügung gestellt.



Das Projekt wurde durch die Förderprogramme Interreg III A und Interreg IV der Europäischen Union und der Schweiz finanziell unterstützt.



EUROPÄISCHE UNION  
Gefördert aus dem  
Europäischen Fonds für  
Regionale Entwicklung



Schweizerische Eidgenossenschaft  
Confédération suisse  
Confederazione Svizzera  
Confederaziun svizra

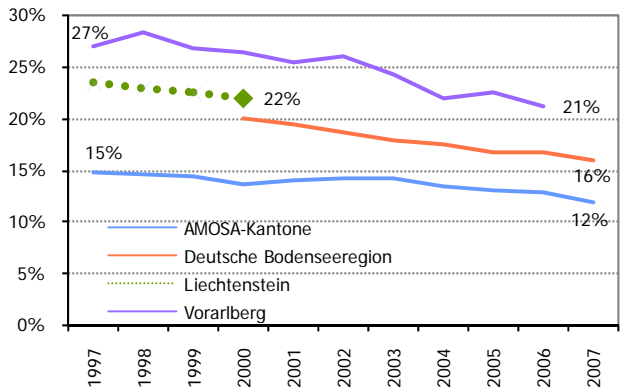
Interreg IIIA  
Alpenrhein-Bodensee-Hochrhein

interreg IV  
Alpenrhein | Bodensee | Hochrhein

# Chancen für Geringqualifizierte: Factsheet AMOSA-Kantone

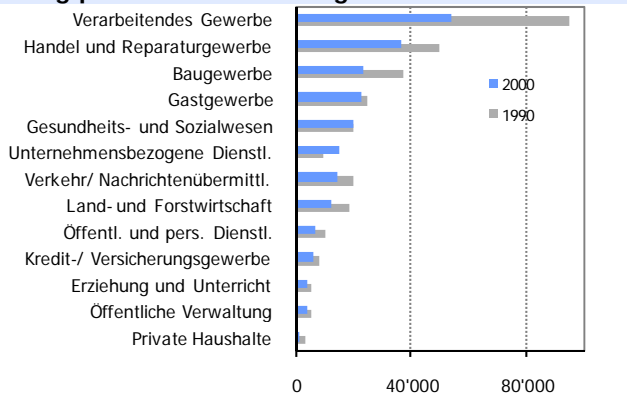
## Geringqualifizierte Beschäftigte

### Die Entwicklung des Anteils Geringqualifizierter an allen Beschäftigten



Daten: AMOSA-Kantone 1997 bis 2007 (Quelle: SAKE, Bundesamt für Statistik), deutsche Bodenseeregion 2000 bis 2007 (Quelle: Beschäftigtenstatistik, Bundesagentur für Arbeit), Liechtenstein 1990 und 2000 (Quelle: Volkszählung, Statistik Liechtenstein), Vorarlberg 1997 bis 2006 (Quelle: Mikrozensus, Statistik Austria)

### Geringqualifizierte Beschäftigte: Branchen



Daten: AMOSA-Kantone 1990 und 2000 (Quelle: Volkszählung, Bundesamt für Statistik)

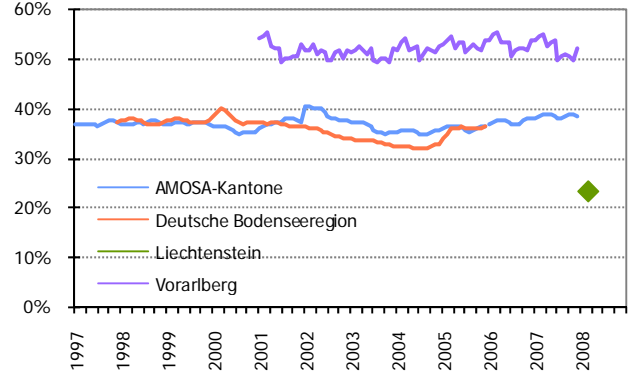
In den AMOSA-Kantonen sind 195'000 Geringqualifizierte beschäftigt, was einem Anteil von 12 Prozent aller Beschäftigten entspricht. Die meisten von ihnen finden im verarbeitenden Gewerbe sowie im Handel und im Reparaturgewerbe eine Stelle.

Von den registrierten Stellensuchenden hat jeder Dritte (38 Prozent) weder eine anerkannte abgeschlossene Berufsausbildung noch eine höhere Schulbildung als die allgemeine Pflichtschulzeit. Im Alter zwischen 20 und 34 Jahren haben Geringqualifizierte hier ein überdurchschnittlich hohes Risiko, stellensuchend zu werden. Das höchste Risiko, als beschäftigter Geringqualifizierter stellensuchend zu werden, tragen Staatsangehörige aus Drittstaaten (ausserhalb EU25 und EFTA).

Mangelnde Deutschkenntnisse, der fehlende Ausbildungsabschluss, sowie Einschränkungen in der körperlichen Gesundheit werden von den Personalberatern als häufigste Hindernisse Geringqualifizierter auf der Stellensuche genannt.

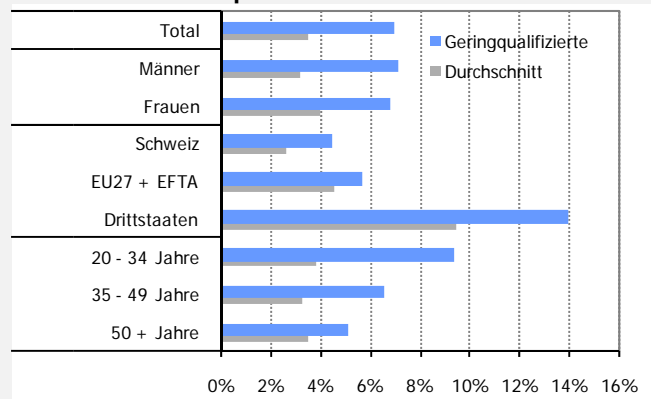
## Geringqualifizierte Stellensuchende

### Die Entwicklung des Anteils Geringqualifizierter an allen Stellensuchenden



Daten: AMOSA-Kantone 1993 bis 2007 (Quelle: AVAM, SECO), deutsche Bodenseeregion 1998 bis 2005 (Quelle: Beschäftigtenstatistik, Bundesagentur für Arbeit), Liechtenstein März 2008 (Quelle: Amt für Volkswirtschaft), Vorarlberg 2001 bis 2007 (Quelle: Arbeitsmarktservice Vorarlberg)

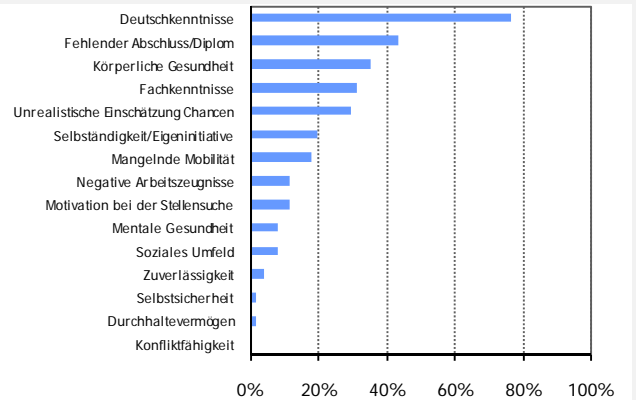
### Stellensuchendenquoten



Stellensuchendendaten: AMOSA-Kantone 2007 (Quelle: AVAM, SECO), Beschäftigendendaten: AMOSA-Kantone 2000 (Volkszählung, Bundesamt für Statistik)

### Hindernisse Geringqualifizierter bei der Stellensuche

52 Personalberater und Arbeitsvermittler der Arbeitsmarktbehörden wurden gefragt, welche drei Hindernisse am häufigsten ein Problem für die Integration geringqualifizierter Stellensuchender in den Arbeitsmarkt darstellen.

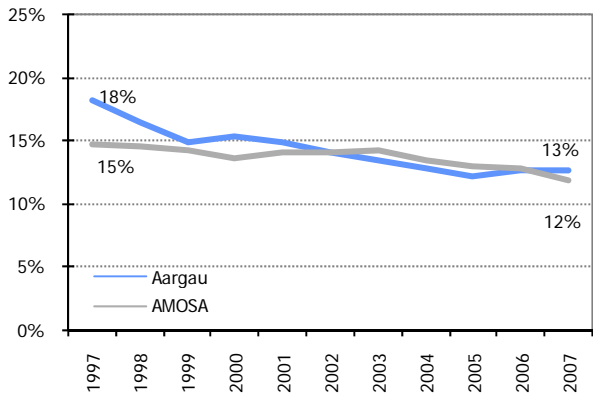


Daten: AMOSA-Kantone 2008 (Quelle: 52 Personalberater und öffentliche Arbeitsvermittler)

# Chancen für Geringqualifizierte: Factsheet Aargau

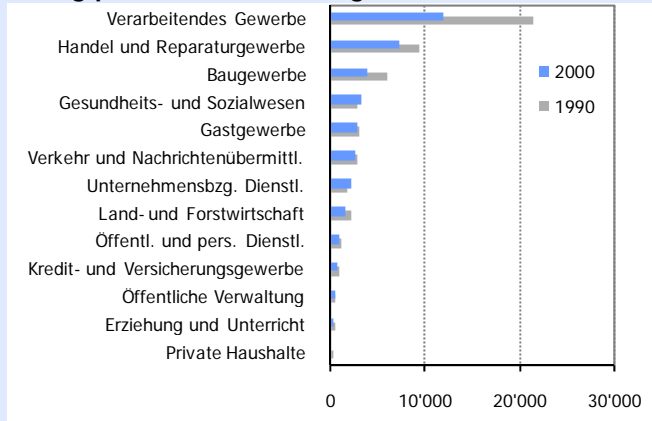
## Geringqualifizierte Beschäftigte

### Die Entwicklung des Anteils Geringqualifizierter an allen Beschäftigten



Daten: AMOSA-Kantone, Aargau 1997 bis 2007 (Quelle: SAKE, Bundesamt für Statistik)

### Geringqualifizierte Beschäftigte: Branchen



Daten: Aargau 1990 und 2000 (Quelle: Volkszählung, Bundesamt für Statistik)

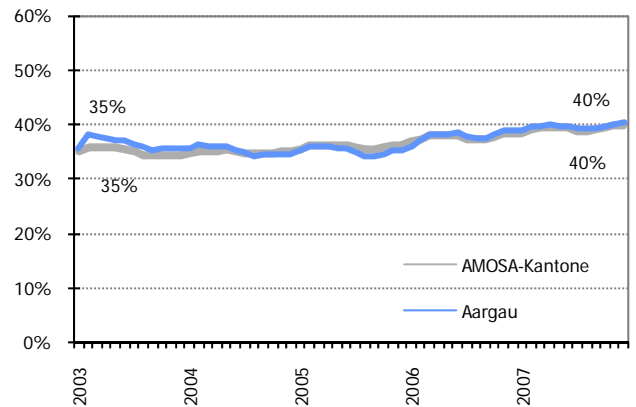
Im Kanton Aargau sind 39'000 Geringqualifizierte beschäftigt, was einem Anteil 13 Prozent aller Beschäftigten entspricht. Die meisten von ihnen finden im verarbeitenden Gewerbe sowie im Handel und im Reparaturgewerbe eine Stelle.

Von den registrierten Stellensuchenden haben 40 Prozent keine nachobligatorische Ausbildung und sind damit geringqualifiziert. Das höchste Risiko, als beschäftigter Geringqualifizierter stellensuchend zu werden, tragen Staatsangehörige aus den Drittstaaten (ausserhalb EU25 und EFTA). Im Alter zwischen 20 und 34 Jahren haben Geringqualifizierte ein überdurchschnittliches Risiko, stellensuchend zu werden.

Mangelnde Deutschkenntnisse, der fehlende Ausbildungsabschluss sowie Einschränkungen in der körperlichen Gesundheit werden von Personalberatern als häufigste Hindernisse Geringqualifizierter auf der Stellensuche genannt.

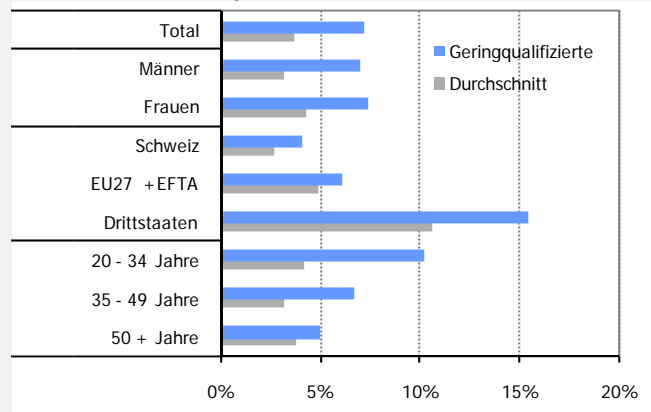
## Geringqualifizierte Stellensuchende

### Die Entwicklung des Anteils Geringqualifizierter an allen Stellensuchenden



Daten: AMOSA-Kantone, Aargau 2003 bis 2007 (Quelle: AVAM, SECO)

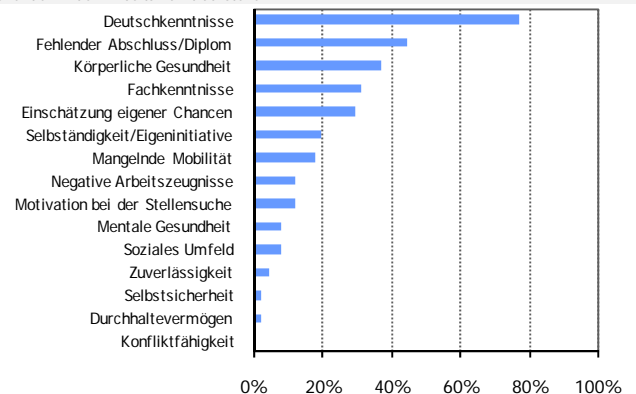
### Stellensuchendenquoten



Stellensuchendendaten: Aargau 2007 (Quelle: AVAM, SECO), Beschäftigtendaten: Aargau 2000 (Volkszählung, Bundesamt für Statistik)

### Hindernisse Geringqualifizierter bei der Stellensuche

52 Personalberater und Arbeitsvermittler der Arbeitsmarktbehörden wurden gefragt, welche drei Hindernisse am häufigsten ein Problem für die Integration geringqualifizierter Stellensuchender in den Arbeitsmarkt darstellen.

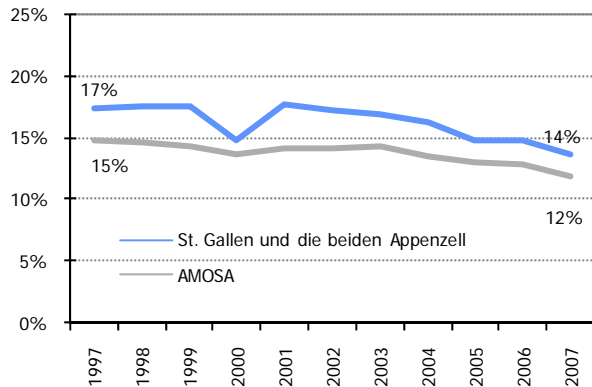


Daten: AMOSA-Kantone 2008 (Quelle: 52 Personalberater und öffentliche Arbeitsvermittler)

# Chancen für Geringqualifizierte: Appenzell Ausserrhoden

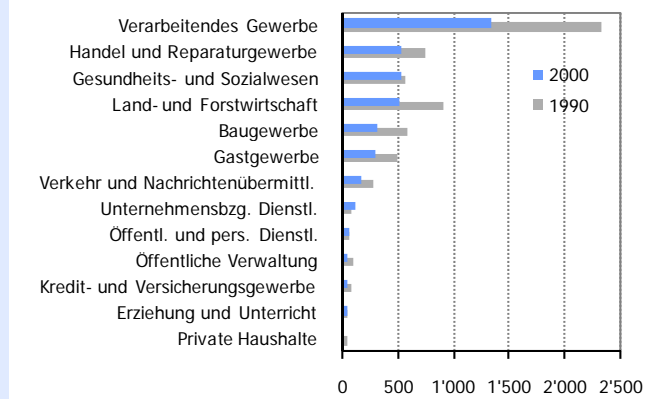
## Geringqualifizierte Beschäftigte

### Die Entwicklung des Anteils Geringqualifizierter an allen Beschäftigten



Daten: AMOSA-Kantone, St. Gallen und die beiden Appenzel 1997 bis 2007 (Quelle: SAKE, Bundesamt für Statistik)  
Hinweis: Aufgrund der Stichprobengrösse kann die Entwicklung nicht für den Kanton AR einzeln dargestellt werden.

### Geringqualifizierte Beschäftigte: Branchen



Daten: Appenzell Ausserrhoden 1990 und 2000 (Quelle: Volkszählung, Bundesamt für Statistik)

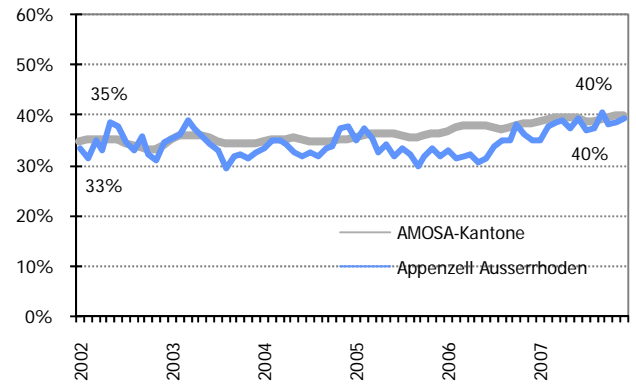
Im Kanton Appenzell Ausserrhoden ist das verarbeitende Gewerbe der bedeutendste Arbeitgeber für Geringqualifizierte. Allerdings fand in dieser Branche von 1990 bis 2000 ein starker Beschäftigungsabbau für Geringqualifizierte statt.

Von den registrierten Stellensuchenden haben 40 Prozent keine nachobligatorische Ausbildung und sind damit geringqualifiziert. Das höchste Risiko, als beschäftigter Geringqualifizierter stellensuchend zu werden, tragen Staatsangehörige aus den Drittstaaten (ausserhalb EU25 und EFTA). Im Alter zwischen 20 und 34 Jahren haben Geringqualifizierte ein überdurchschnittliches Risiko, stellensuchend zu werden.

Mangelnde Deutschkenntnisse, der fehlende Ausbildungsabschluss sowie Einschränkungen in der körperlichen Gesundheit werden von Personalberatern als häufigste Hindernisse Geringqualifizierter auf der Stellensuche genannt.

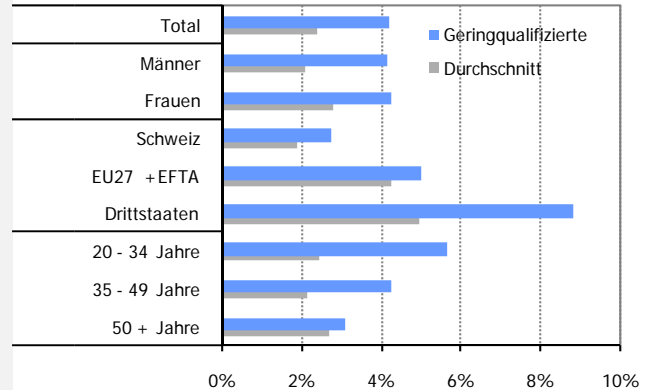
## Geringqualifizierte Stellensuchende

### Die Entwicklung des Anteils Geringqualifizierter an allen Stellensuchenden



Daten: AMOSA-Kantone, Appenzell Ausserrhoden 2002 bis 2007 (Quelle: AVAM, SECO)

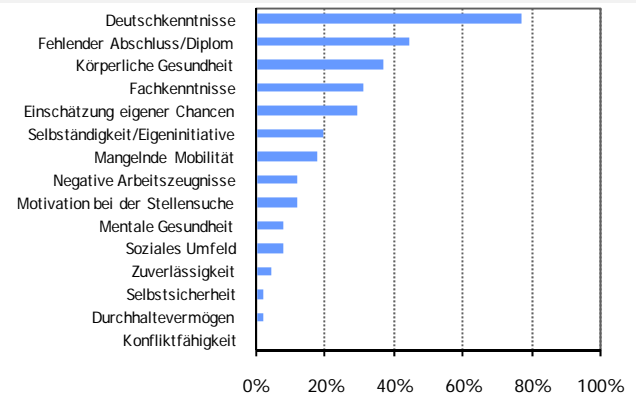
### Stellensuchendenquoten



Stellensuchendendaten: Appenzell Ausserrhoden 2007 (Quelle: AVAM, SECO), Beschäftigten-daten: Appenzell Ausserrhoden 2000 (Volkszählung, Bundesamt für Statistik)

### Hindernisse Geringqualifizierter bei der Stellensuche

52 Personalberater und Arbeitsvermittler der Arbeitsmarktbehörden wurden gefragt, welche drei Hindernisse am häufigsten ein Problem für die Integration geringqualifizierter Stellensuchender in den Arbeitsmarkt darstellen.

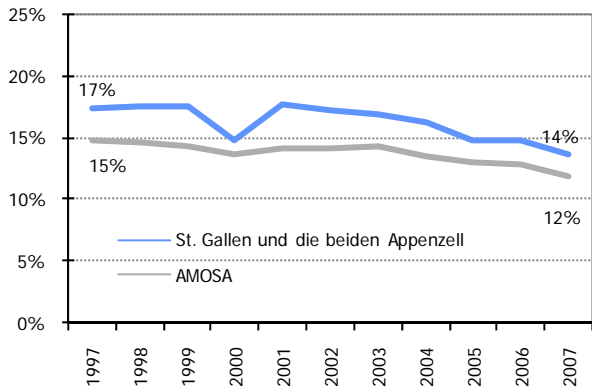


Daten: AMOSA-Kantone 2008 (Quelle: 52 Personalberater und öffentliche Arbeitsvermittler)

# Chancen für Geringqualifizierte: Appenzell Innerrhoden

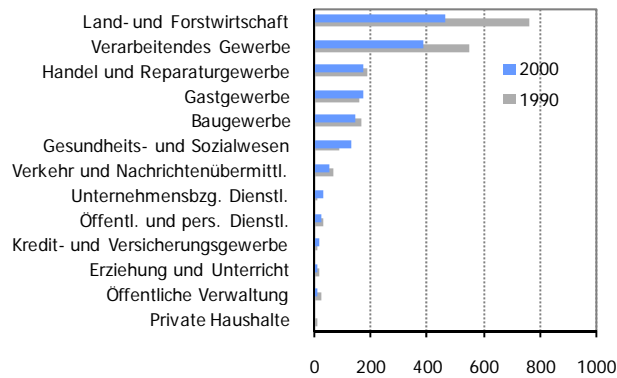
## Geringqualifizierte Beschäftigte

### Die Entwicklung des Anteils Geringqualifizierter an allen Beschäftigten



Daten: AMOSA-Kantone, St. Gallen und die beiden Appenzell 1997 bis 2007 (Quelle: SAKE, Bundesamt für Statistik)  
 Hinweis: Aufgrund der Stichprobengrösse kann die Entwicklung nicht für den Kanton AI einzeln dargestellt werden.

### Geringqualifizierte Beschäftigte: Branchen



Daten: Appenzell Innerrhoden 1990 und 2000 (Quelle: Volkszählung, Bundesamt für Statistik)

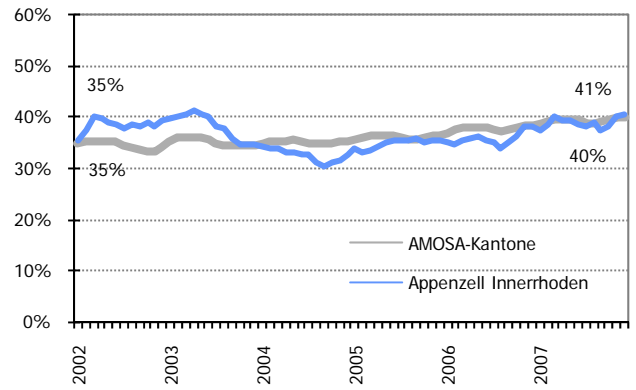
Im Kanton Appenzell Innerrhoden sind die Land- und Forstwirtschaft sowie das verarbeitende Gewerbe die bedeutendsten Arbeitgeber für Geringqualifizierte. In diesen Branchen fand jedoch in den letzten Jahren ein massiver Beschäftigungsabbau für Geringqualifizierte statt.

Von den registrierten Stellensuchenden haben 41 Prozent keine nachobligatorische Ausbildung und sind damit geringqualifiziert. Das höchste Risiko, als beschäftigter Geringqualifizierter stellensuchend zu werden, tragen Staatsangehörige aus den Drittstaaten (ausserhalb EU25 und EFTA). Im Alter zwischen 20 und 34 Jahren haben Geringqualifizierte ein überdurchschnittliches Risiko, stellensuchend zu werden.

Mangelnde Deutschkenntnisse, der fehlende Ausbildungsabschluss sowie Einschränkungen in der körperlichen Gesundheit werden von Personalberatern als häufigste Hindernisse Geringqualifizierter auf der Stellensuche genannt.

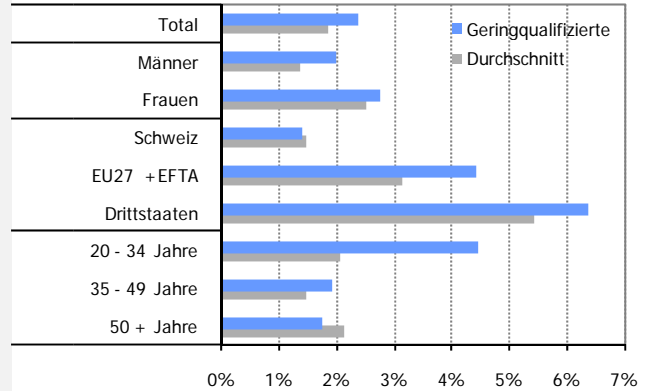
## Geringqualifizierte Stellensuchende

### Die Entwicklung des Anteils Geringqualifizierter an allen Stellensuchenden



Daten: AMOSA-Kantone, Appenzell Innerrhoden 2002 bis 2007 (Quelle: AVAM, SECO)

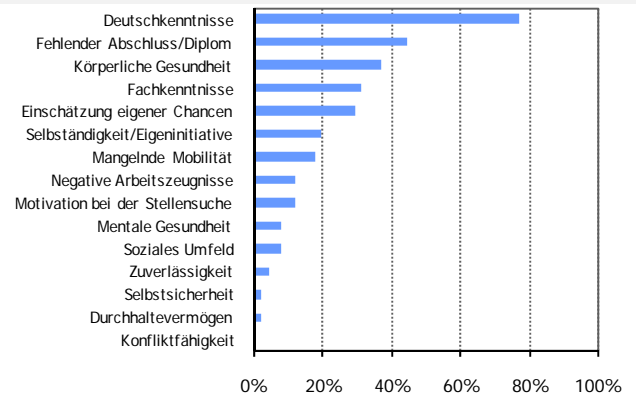
### Stellensuchendenquoten



Stellensuchendendaten: Appenzell Innerrhoden 2007 (Quelle: AVAM, SECO), Beschäftigtendaten: Appenzell Innerrhoden 2000 (Volkszählung, Bundesamt für Statistik)

### Hindernisse Geringqualifizierter bei der Stellensuche

52 Personalberater und Arbeitsvermittler der Arbeitsmarktbehörden wurden gefragt, welche drei Hindernisse am häufigsten ein Problem für die Integration geringqualifizierter Stellensuchender in den Arbeitsmarkt darstellen.

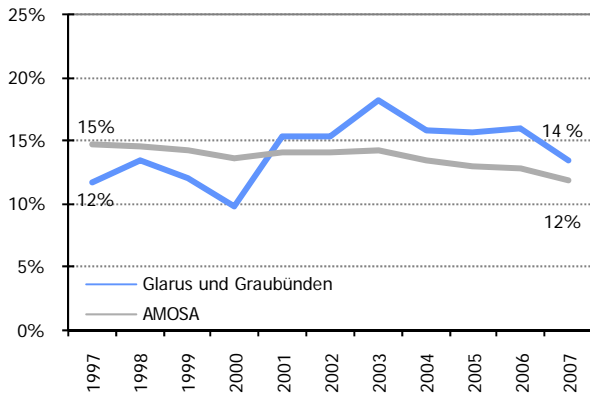


Daten: AMOSA-Kantone 2008 (Quelle: 52 Personalberater und öffentliche Arbeitsvermittler)

# Chancen für Geringqualifizierte: Factsheet Glarus

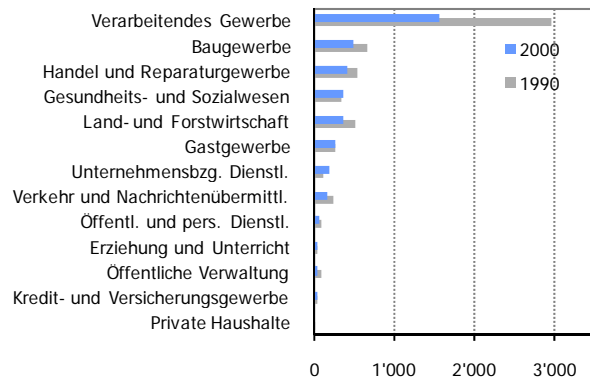
## Geringqualifizierte Beschäftigte

### Die Entwicklung des Anteils Geringqualifizierter an allen Beschäftigten



Daten: AMOSA-Kantone, Glarus und Graubünden 1997 bis 2007 (Quelle: SAKE, Bundesamt für Statistik)  
Hinweis: Aufgrund der Stichprobengrösse kann die Entwicklung nicht für den Kanton GL einzeln dargestellt werden.

### Geringqualifizierte Beschäftigte: Branchen



Daten: Glarus 1990 und 2000 (Quelle: Volkszählung, Bundesamt für Statistik)

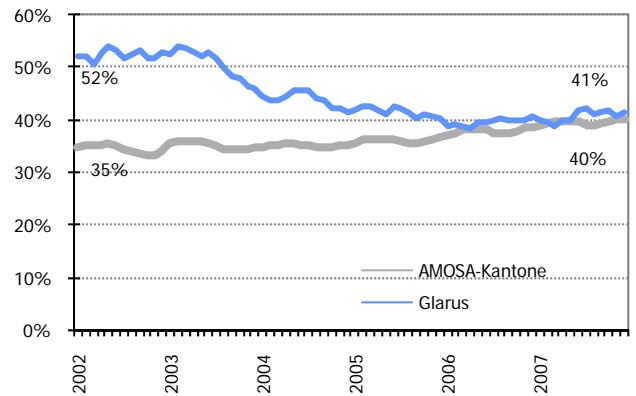
Im Kanton Glarus ist das verarbeitende Gewerbe der bedeutendste Arbeitgeber für Geringqualifizierte. In dieser Branche fand jedoch in den letzten Jahren ein massiver Beschäftigungsabbau für Geringqualifizierte statt.

Von den registrierten Stellensuchenden haben 41 Prozent keine nachobligatorische Ausbildung und sind damit geringqualifiziert. Dieser Anteil ist in den letzten fünf Jahren stark gesunken. Das höchste Risiko, als beschäftigter Geringqualifizierter stellensuchend zu werden, tragen Staatsangehörige aus den Drittstaaten (ausserhalb EU25 und EFTA). Im Alter zwischen 20 und 34 Jahren haben Geringqualifizierte ein überdurchschnittliches Risiko, stellensuchend zu werden.

Mangelnde Deutschkenntnisse, der fehlende Ausbildungsabschluss sowie Einschränkungen in der körperlichen Gesundheit werden von Personalberatern als häufigste Hindernisse Geringqualifizierter auf der Stellensuche genannt.

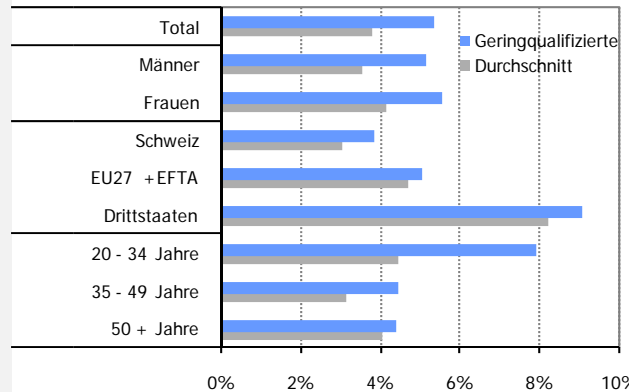
## Geringqualifizierte Stellensuchende

### Die Entwicklung des Anteils Geringqualifizierter an allen Stellensuchenden



Daten: AMOSA-Kantone, Glarus 2002 bis 2007 (Quelle: AVAM, SECO)

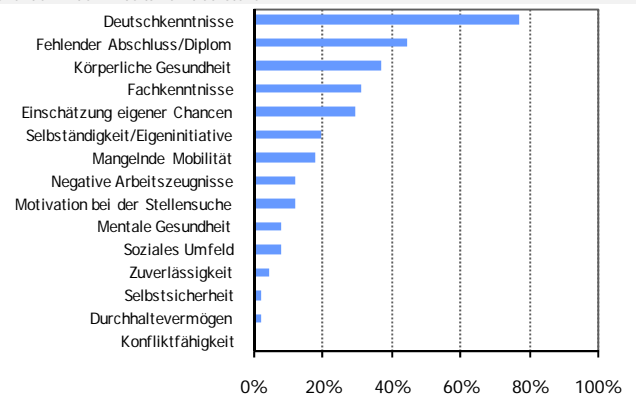
### Stellensuchendenquoten



Stellensuchendendaten: Glarus 2007 (Quelle: AVAM, SECO), Beschäftigtendaten: Glarus 2000 (Volkszählung, Bundesamt für Statistik)

### Hindernisse Geringqualifizierter bei der Stellensuche

52 Personalberater und Arbeitsvermittler der Arbeitsmarktbehörden wurden gefragt, welche drei Hindernisse am häufigsten ein Problem für die Integration geringqualifizierter Stellensuchender in den Arbeitsmarkt darstellen.

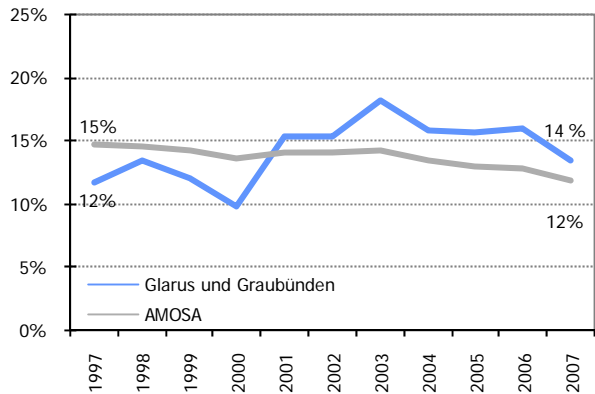


Daten: AMOSA-Kantone 2008 (Quelle: 52 Personalberater und öffentliche Arbeitsvermittler)

# Chancen für Geringqualifizierte: Factsheet Graubünden

## Geringqualifizierte Beschäftigte

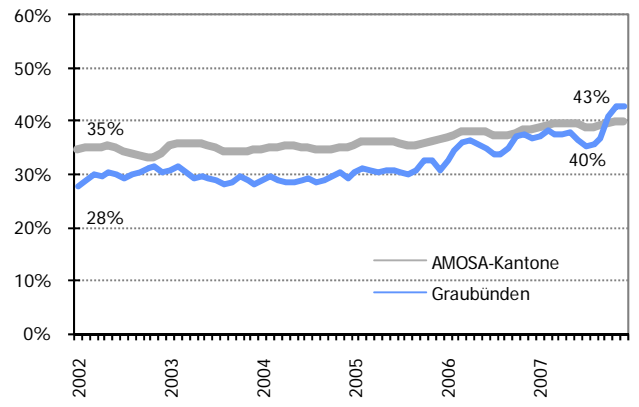
### Die Entwicklung des Anteils Geringqualifizierter an allen Beschäftigten



Daten: AMOSA-Kantone, Glarus und Graubünden 1997 bis 2007 (Quelle: SAKE, Bundesamt für Statistik)  
 Hinweis: Aufgrund der Stichprobengrösse kann die Entwicklung nicht für den Kanton GR einzeln dargestellt werden.

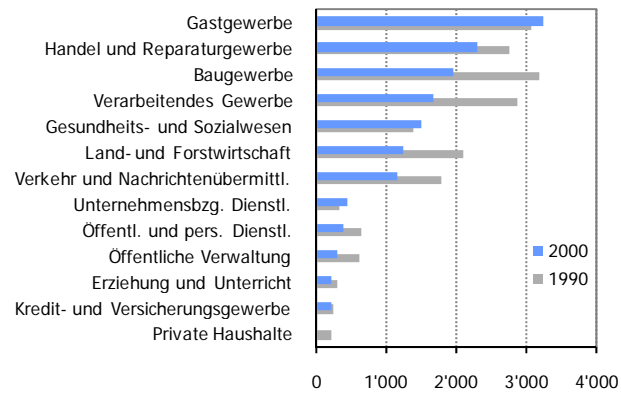
## Geringqualifizierte Stellensuchende

### Die Entwicklung des Anteils Geringqualifizierter an allen Stellensuchenden



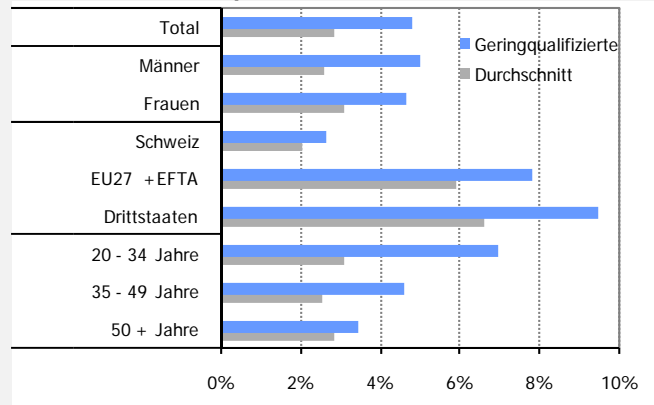
Daten: AMOSA-Kantone, Graubünden 2002 bis 2007 (Quelle: AVAM, SECO)

## Geringqualifizierte Beschäftigte: Branchen



Daten: Graubünden 1990 und 2000 (Quelle: Volkszählung, Bundesamt für Statistik)

## Stellensuchendenquoten



Stellensuchendendaten: Graubünden 2007 (Quelle: AVAM, SECO), Beschäftigendendaten: Graubünden 2000 (Volkszählung, Bundesamt für Statistik)

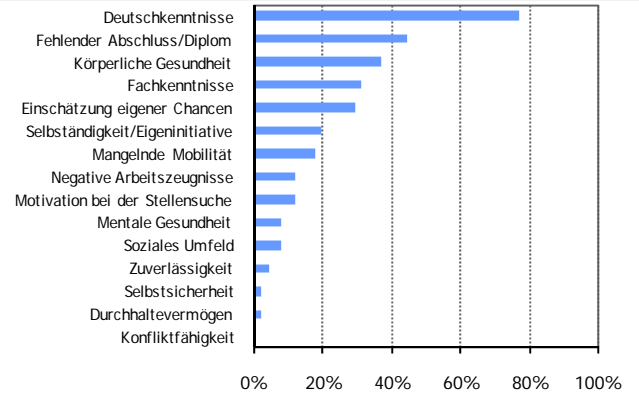
Im Kanton Graubünden sind das Gastgewerbe, das Handel- und Reparaturgewerbe sowie das Baugewerbe die bedeutendsten Arbeitgeber für Geringqualifizierte.

Von den registrierten Stellensuchenden haben 43 Prozent keine nachobligatorische Ausbildung und sind damit geringqualifiziert. Dieser Anteil ist in den letzten Jahren stark gestiegen. Ein besonders hohes Risiko, als beschäftigter Geringqualifizierter stellensuchend zu werden, tragen Staatsangehörige ausländischer Herkunft. Im Alter zwischen 20 und 34 Jahren haben Geringqualifizierte ein überdurchschnittliches Risiko, stellensuchend zu werden.

Mangelnde Deutschkenntnisse, der fehlende Ausbildungsabschluss sowie Einschränkungen in der körperlichen Gesundheit werden von Personalberatern als häufigste Hindernisse Geringqualifizierter auf der Stellensuche genannt.

## Hindernisse Geringqualifizierter bei der Stellensuche

52 Personalberater und Arbeitsvermittler der Arbeitsmarktbehörden wurden gefragt, welche drei Hindernisse am häufigsten ein Problem für die Integration geringqualifizierter Stellensuchender in den Arbeitsmarkt darstellen.

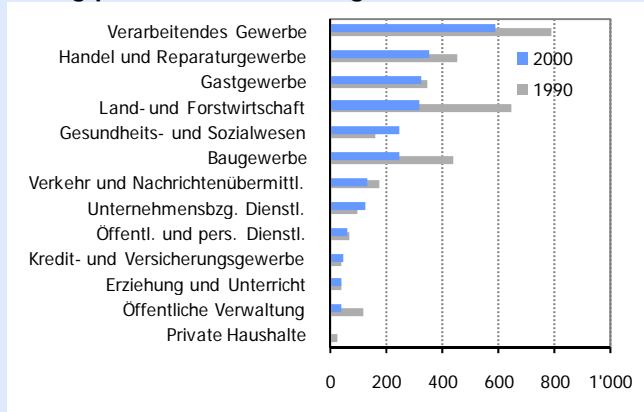


Daten: AMOSA-Kantone 2008 (Quelle: 52 Personalberater und öffentliche Arbeitsvermittler)

# Chancen für Geringqualifizierte: Factsheet Nidwalden

## Geringqualifizierte Beschäftigte

### Geringqualifizierte Beschäftigte: Branchen



Daten: Nidwalden 1990 und 2000 (Quelle: Volkszählung, Bundesamt für Statistik)

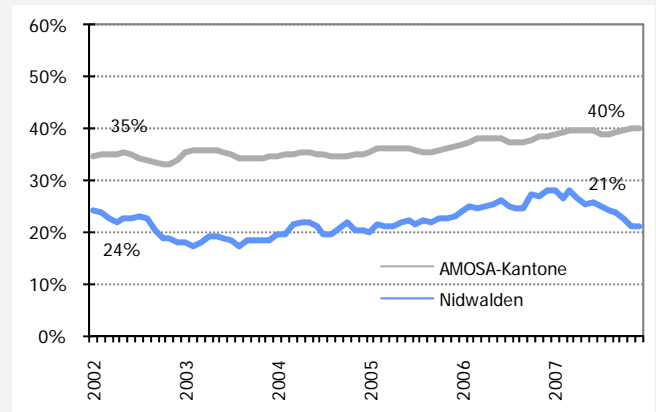
Im Kanton Nidwalden sind das verarbeitende Gewerbe, der Handel und das Reparaturgewerbe sowie das Gastgewerbe die bedeutendsten Arbeitgeber für Geringqualifizierte.

Von den registrierten Stellensuchenden haben 21 Prozent keine nachobligatorische Ausbildung und sind damit geringqualifiziert. Dieser Anteil liegt deutlich unter dem AMOSA-Durchschnitt. Das höchste Risiko, als beschäftigter Geringqualifizierter stellensuchend zu werden, tragen Staatsangehörige aus den Drittstaaten (ausserhalb EU25 und EFTA). Im Alter zwischen 20 und 34 Jahren haben Geringqualifizierte ein überdurchschnittliches Risiko, stellensuchend zu werden.

Mangelnde Deutschkenntnisse, der fehlende Ausbildungsabschluss sowie Einschränkungen in der körperlichen Gesundheit werden von Personalberatern als häufigste Hindernisse Geringqualifizierter auf der Stellensuche genannt.

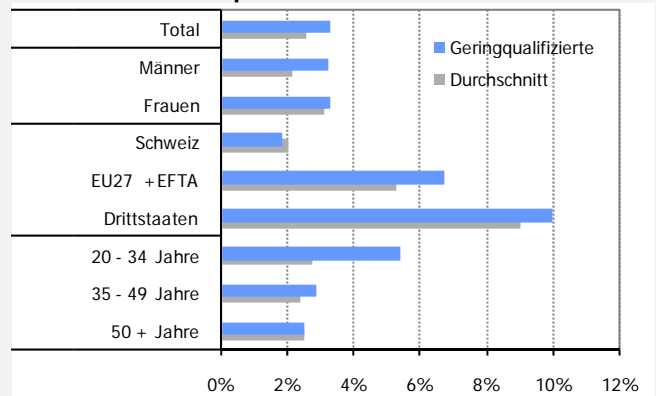
## Geringqualifizierte Stellensuchende

### Die Entwicklung des Anteils Geringqualifizierter an allen Stellensuchenden



Daten: AMOSA-Kantone, Nidwalden 2002 bis 2007 (Quelle: AVAM, SECO)

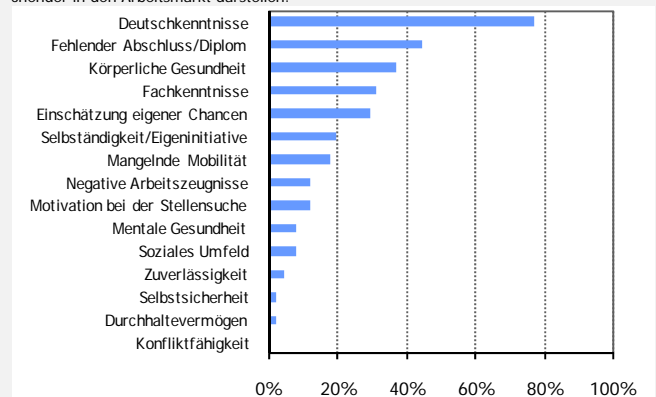
### Stellensuchendenquoten



Stellensuchendendaten: Nidwalden 2007 (Quelle: AVAM, SECO), Beschäftigtendaten: Nidwalden 2000 (Volkszählung, Bundesamt für Statistik)

### Hindernisse Geringqualifizierter bei der Stellensuche

52 Personalberater und Arbeitsvermittler der Arbeitsmarktbehörden wurden gefragt, welche drei Hindernisse am häufigsten ein Problem für die Integration geringqualifizierter Stellensuchender in den Arbeitsmarkt darstellen.

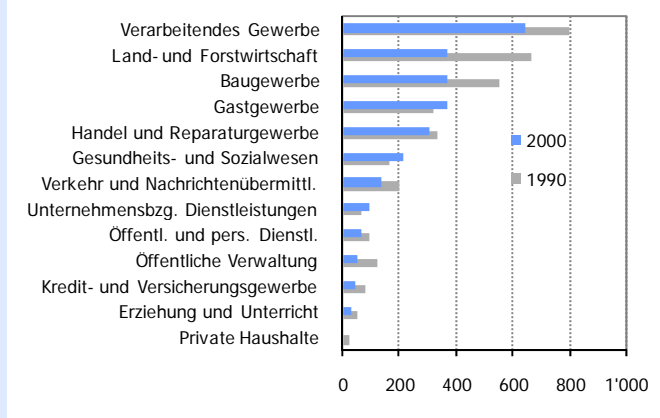


Daten: AMOSA-Kantone 2008 (Quelle: 52 Personalberater und öffentliche Arbeitsvermittler)

# Chancen für Geringqualifizierte: Factsheet Obwalden

## Geringqualifizierte Beschäftigte

### Geringqualifizierte Beschäftigte: Branchen



Daten: Obwalden 1990 und 2000 (Quelle: Volkszählung, Bundesamt für Statistik)

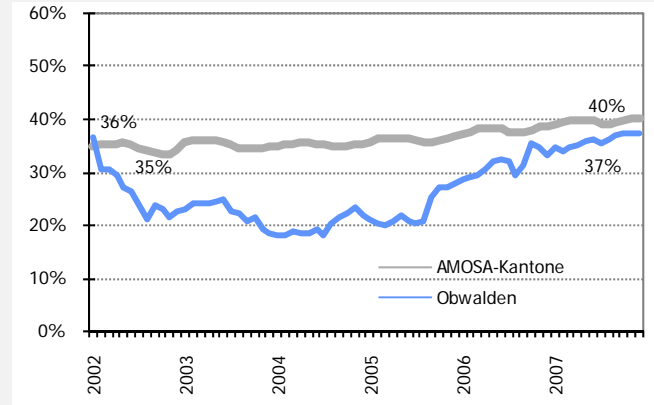
Im Kanton Obwalden sind das verarbeitende Gewerbe, die Land- und Forstwirtschaft sowie das Baugewerbe die bedeutendsten Arbeitgeber für Geringqualifizierte. In den letzten Jahren fand in diesen Branchen jedoch starker Beschäftigungsabbau für Geringqualifizierte statt.

Von den registrierten Stellensuchenden haben 37 Prozent keine nachobligatorische Ausbildung und sind damit geringqualifiziert. Dieser Anteil liegt unter dem AMOSA-Durchschnitt, steigt jedoch seit den letzten drei Jahren. Das höchste Risiko, als beschäftigter Geringqualifizierter stellensuchend zu werden, tragen Staatsangehörige aus den Drittstaaten, ebenfalls erhöht ist das Risiko für Staatsangehörige aus den EU27- und EFTA-Staaten.

Mangelnde Deutschkenntnisse, der fehlende Ausbildungsabschluss sowie Einschränkungen in der körperlichen Gesundheit werden von Personalberatern als häufigste Hindernisse Geringqualifizierter auf der Stellensuche genannt.

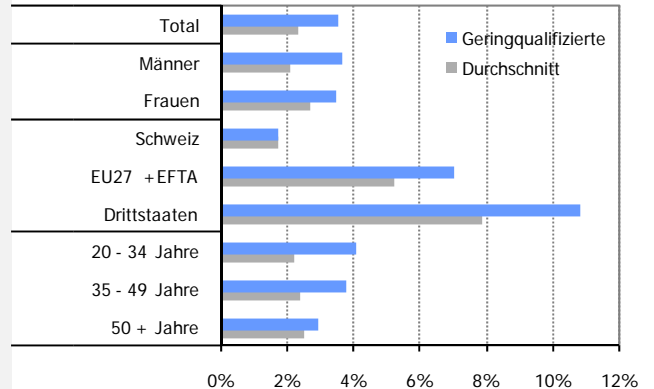
## Geringqualifizierte Stellensuchende

### Die Entwicklung des Anteils Geringqualifizierter an allen Stellensuchenden



Daten: AMOSA-Kantone, Obwalden 2002 bis 2007 (Quelle: AVAM, SECO)

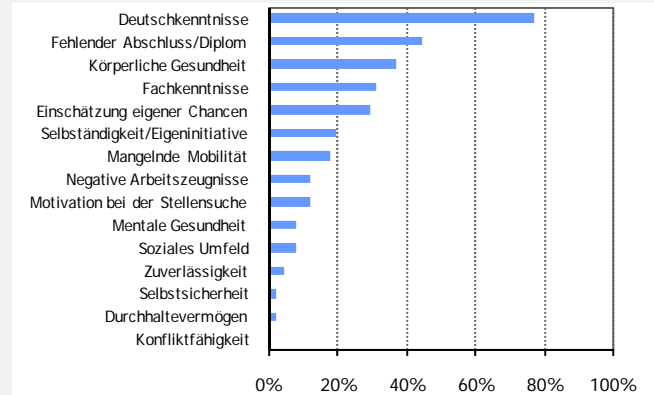
### Stellensuchendenquoten



Stellensuchendenquoten: Obwalden 2007 (Quelle: AVAM, SECO), Beschäftigtenquoten: Obwalden 2000 (Volkszählung, Bundesamt für Statistik)

### Hindernisse Geringqualifizierter bei der Stellensuche

52 Personalberater und Arbeitsvermittler der Arbeitsmarktbehörden wurden gefragt, welche drei Hindernisse am häufigsten ein Problem für die Integration geringqualifizierter Stellensuchender in den Arbeitsmarkt darstellen.

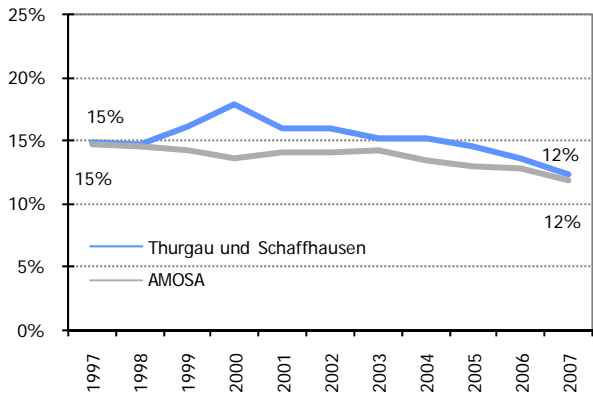


Daten: AMOSA-Kantone 2008 (Quelle: 52 Personalberater und öffentliche Arbeitsvermittler)

# Chancen für Geringqualifizierte: Factsheet Schaffhausen

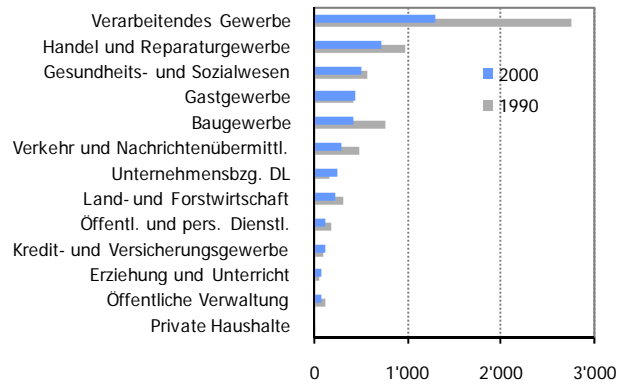
## Geringqualifizierte Beschäftigte

### Die Entwicklung des Anteils Geringqualifizierter an allen Beschäftigten



Daten: AMOSA-Kantone, Thurgau und Schaffhausen 1997 bis 2007 (Quelle: SAKE, Bundesamt für Statistik)  
Hinweis: Aufgrund der Stichprobengrösse kann die Entwicklung nicht für den Kanton SH einzeln dargestellt werden.

### Geringqualifizierte Beschäftigte: Branchen



Daten: Schaffhausen 1990 und 2000 (Quelle: Volkszählung, Bundesamt für Statistik)

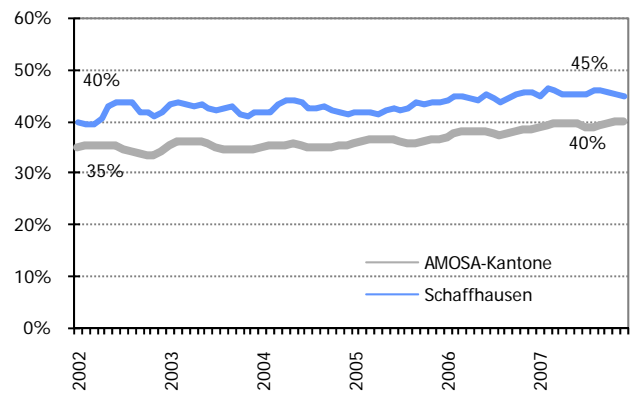
Im Kanton Schaffhausen sind das verarbeitende Gewerbe sowie der Handel und das Reparaturgewerbe die bedeutendsten Arbeitgeber für Geringqualifizierte. Im verarbeitenden Gewerbe fand jedoch in den letzten Jahren ein massiver Stellenabbau für Geringqualifizierte statt.

Von den registrierten Stellensuchenden haben 45 Prozent keine nachobligatorische Ausbildung und sind damit geringqualifiziert. Im Alter zwischen 20 und 34 Jahren haben Geringqualifizierte ein überdurchschnittliches Risiko, stellensuchend zu werden. Das höchste Risiko, als beschäftigter Geringqualifizierter stellensuchend zu werden, tragen Staatsangehörige aus den Drittstaaten (ausserhalb EU25 und EFTA).

Mangelnde Deutschkenntnisse, der fehlende Ausbildungsabschluss sowie Einschränkungen in der körperlichen Gesundheit werden von Personalberatern als häufigste Hindernisse Geringqualifizierter auf der Stellensuche genannt.

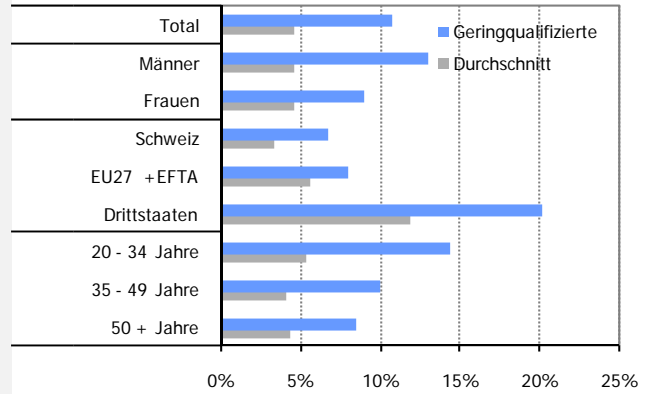
## Geringqualifizierte Stellensuchende

### Die Entwicklung des Anteils Geringqualifizierter an allen Stellensuchenden



Daten: AMOSA-Kantone, Schaffhausen 2002 bis 2007 (Quelle: AVAM, SECO)

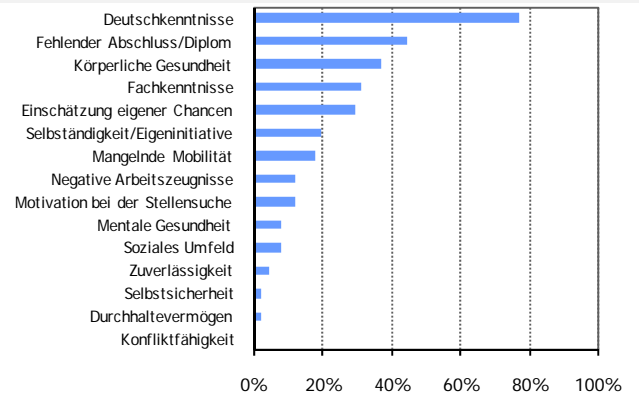
### Stellensuchendenquoten



Stellensuchendendaten: Schaffhausen 2007 (Quelle: AVAM, SECO), Beschäftigendendaten: Schaffhausen 2000 (Volkszählung, Bundesamt für Statistik)

### Hindernisse Geringqualifizierter bei der Stellensuche

52 Personalberater und Arbeitsvermittler der Arbeitsmarktbehörden wurden gefragt, welche drei Hindernisse am häufigsten ein Problem für die Integration geringqualifizierter Stellensuchender in den Arbeitsmarkt darstellen.

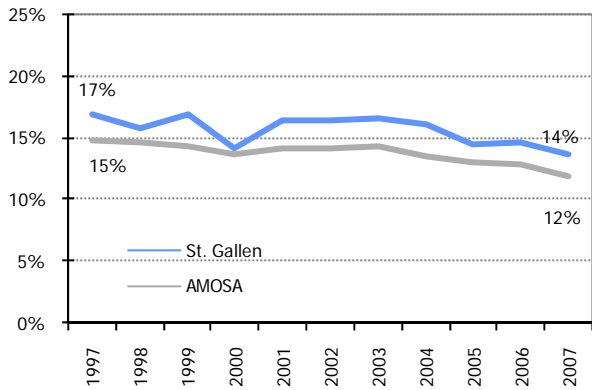


Daten: AMOSA-Kantone 2008 (Quelle: 52 Personalberater und öffentliche Arbeitsvermittler)

# Chancen für Geringqualifizierte: Factsheet St. Gallen

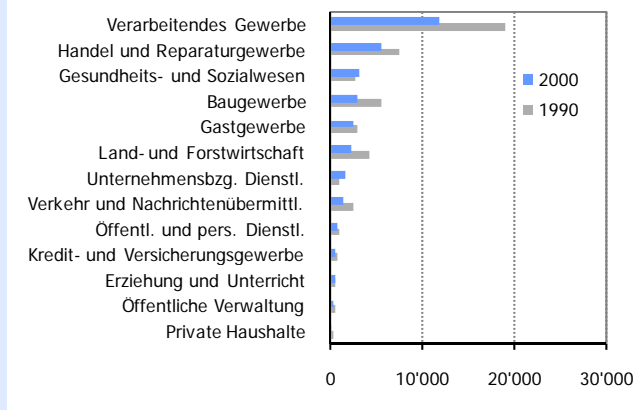
## Geringqualifizierte Beschäftigte

### Die Entwicklung des Anteils Geringqualifizierter an allen Beschäftigten



Daten: AMOSA-Kantone, St. Gallen 1997 bis 2007 (Quelle: SAKE, Bundesamt für Statistik)

### Geringqualifizierte Beschäftigte: Branchen



Daten: St. Gallen 1990 und 2000 (Quelle: Volkszählung, Bundesamt für Statistik)

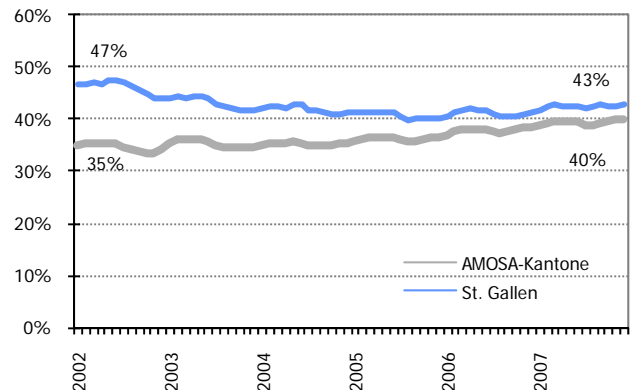
Im Kanton St. Gallen sind 33'000 Geringqualifizierte beschäftigt. Die meisten von ihnen finden im verarbeitenden Gewerbe eine Stelle. In dieser Branche fand jedoch in den letzten Jahren ein massiver Beschäftigungsabbau für Geringqualifizierte statt.

Von den registrierten Stellensuchenden haben 43 Prozent keine nachobligatorische Ausbildung und sind damit geringqualifiziert. Im Alter zwischen 20 und 34 Jahren haben Geringqualifizierte ein überdurchschnittliches Risiko, stellensuchend zu werden. Das höchste Risiko, als beschäftigter Geringqualifizierter stellensuchend zu werden, tragen Staatsangehörige aus den Drittstaaten (ausserhalb EU25 und EFTA).

Mangelnde Deutschkenntnisse, der fehlende Ausbildungsabschluss sowie Einschränkungen in der körperlichen Gesundheit werden von Personalberatern als häufigste Hindernisse Geringqualifizierter auf der Stellensuche genannt.

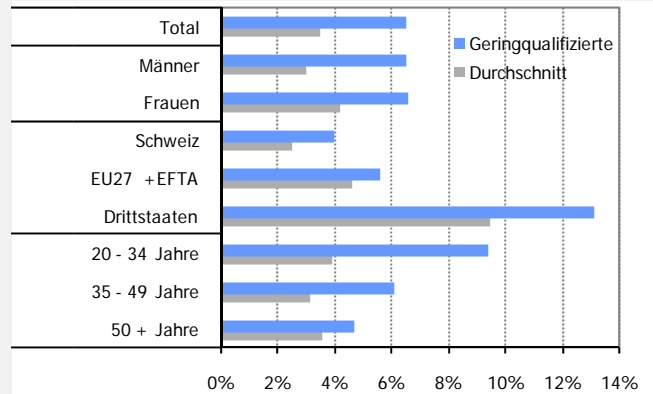
## Geringqualifizierte Stellensuchende

### Die Entwicklung des Anteils Geringqualifizierter an allen Stellensuchenden



Daten: AMOSA-Kantone, St. Gallen 2002 bis 2007 (Quelle: AVAM, SECO)

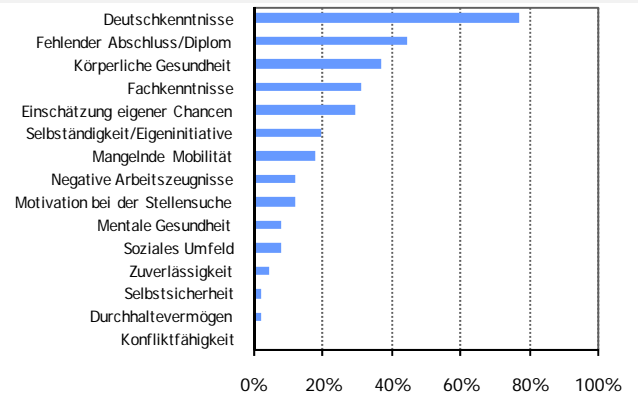
### Stellensuchendenquoten



Stellensuchendendaten: St. Gallen 2007 (Quelle: AVAM, SECO), Beschäftigtendaten: St. Gallen 2000 (Volkszählung, Bundesamt für Statistik)

### Hindernisse Geringqualifizierter bei der Stellensuche

52 Personalberater und Arbeitsvermittler der Arbeitsmarktbehörden wurden gefragt, welche drei Hindernisse am häufigsten ein Problem für die Integration geringqualifizierter Stellensuchender in den Arbeitsmarkt darstellen.

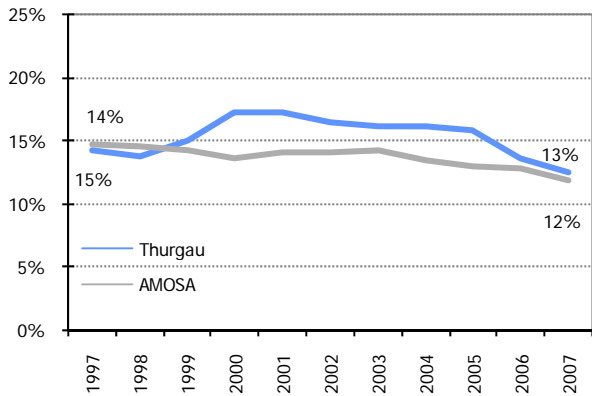


Daten: AMOSA-Kantone 2008 (Quelle: 52 Personalberater und öffentliche Arbeitsvermittler)

# Chancen für Geringqualifizierte: Factsheet Thurgau

## Geringqualifizierte Beschäftigte

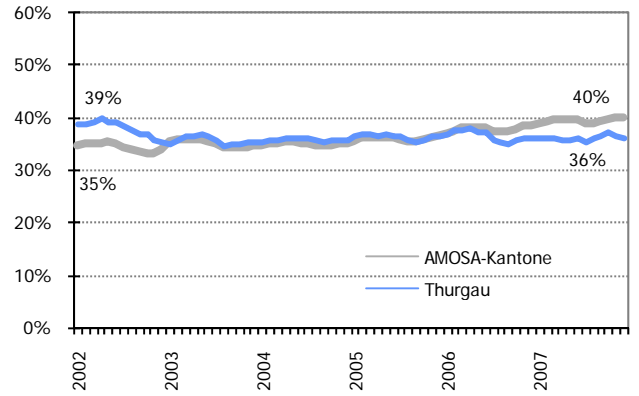
### Die Entwicklung des Anteils Geringqualifizierter an allen Beschäftigten



Daten: AMOSA-Kantone, Thurgau 1997 bis 2007 (Quelle: SAKE, Bundesamt für Statistik)

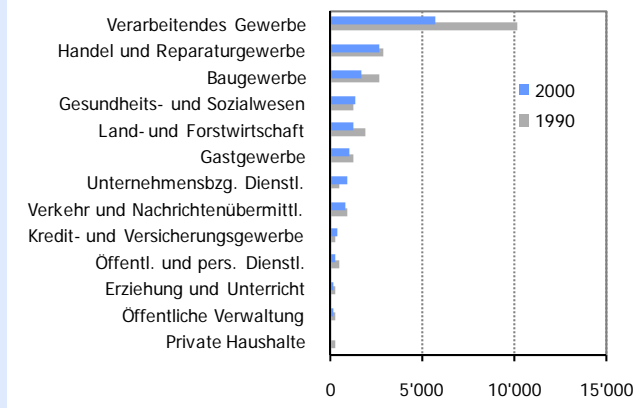
## Geringqualifizierte Stellensuchende

### Die Entwicklung des Anteils Geringqualifizierter an allen Stellensuchenden



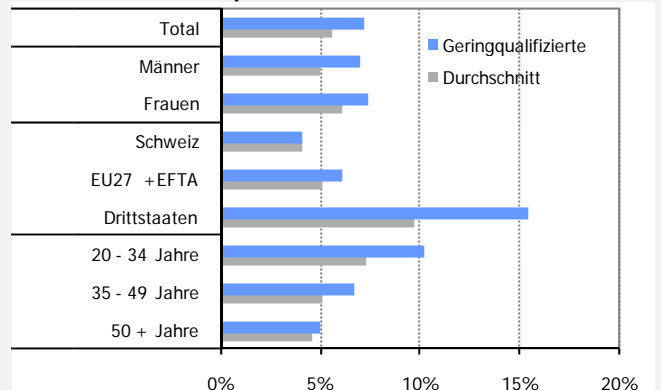
Daten: AMOSA-Kantone, Thurgau 2002 bis 2007 (Quelle: AVAM, SECO)

## Geringqualifizierte Beschäftigte: Branchen



Daten: Thurgau 1990 und 2000 (Quelle: Volkszählung, Bundesamt für Statistik)

## Stellensuchendenquoten



Stellensuchendendaten: Thurgau 2007 (Quelle: AVAM, SECO). Beschäftigendaten: Thurgau 2000 (Volkszählung, Bundesamt für Statistik)

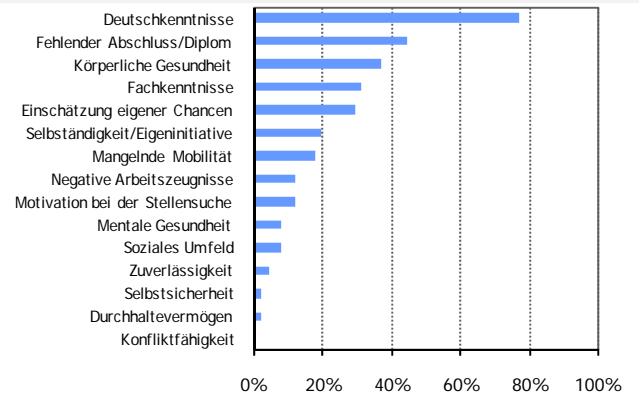
Im Kanton Thurgau sind 14'000 Geringqualifizierte beschäftigt. Die meisten von ihnen finden im verarbeitenden Gewerbe eine Stelle. In den letzten Jahren fand jedoch in dieser Branche ein massiver Beschäftigungsabbau für Geringqualifizierte statt.

Von den registrierten Stellensuchenden haben 36 Prozent keine nachobligatorische Ausbildung und sind damit geringqualifiziert. Im Alter zwischen 20 und 34 Jahren haben Geringqualifizierte ein überdurchschnittliches Risiko, stellensuchend zu werden. Das höchste Risiko, als beschäftigter Geringqualifizierter stellensuchend zu werden, tragen Staatsangehörige aus den Drittstaaten (ausserhalb EU25 und EFTA).

Mangelnde Deutschkenntnisse, der fehlende Ausbildungsabschluss sowie Einschränkungen in der körperlichen Gesundheit werden von Personalberatern als häufigste Hindernisse Geringqualifizierter auf der Stellensuche genannt.

## Hindernisse Geringqualifizierter bei der Stellensuche

52 Personalberater und Arbeitsvermittler der Arbeitsmarktbehörden wurden gefragt, welche drei Hindernisse am häufigsten ein Problem für die Integration geringqualifizierter Stellensuchender in den Arbeitsmarkt darstellen.

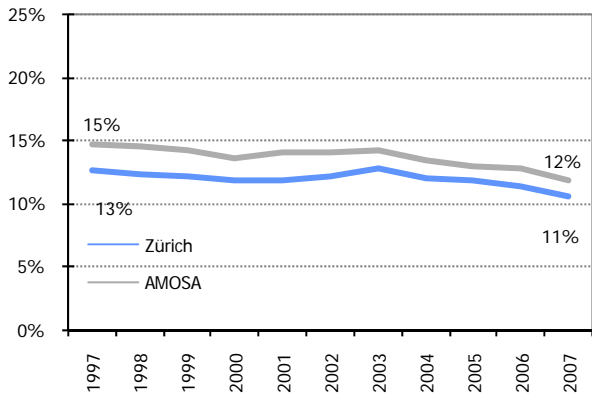


Daten: AMOSA-Kantone 2008 (Quelle: 52 Personalberater und öffentliche Arbeitsvermittler)

# Chancen für Geringqualifizierte: Factsheet Zürich

## Geringqualifizierte Beschäftigte

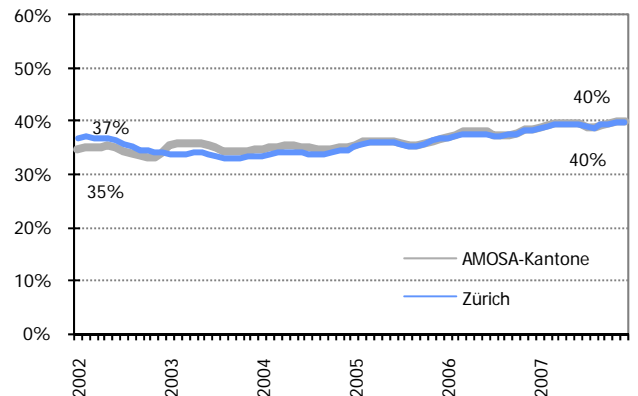
### Die Entwicklung des Anteils Geringqualifizierter an allen Beschäftigten



Daten: AMOSA-Kantone, Zürich 1997 bis 2007 (Quelle: SAKE, Bundesamt für Statistik)

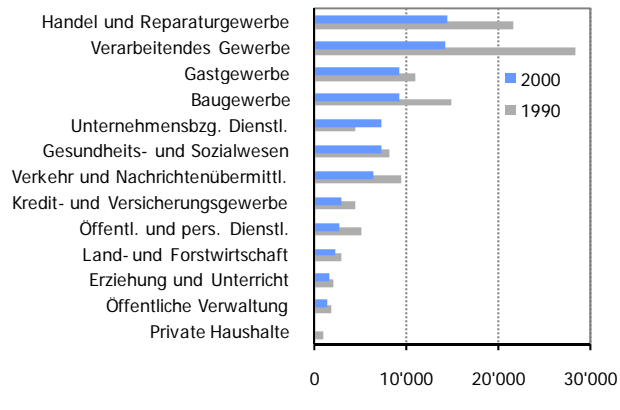
## Geringqualifizierte Stellensuchende

### Die Entwicklung des Anteils Geringqualifizierter an allen Stellensuchenden



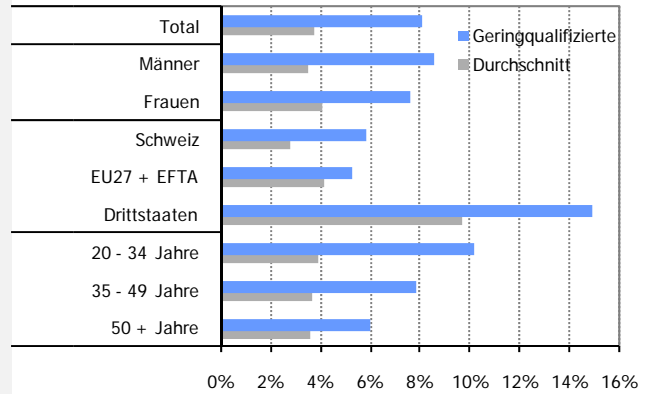
Daten: AMOSA-Kantone, Zürich 2002 bis 2007 (Quelle: AVAM, SECO)

## Geringqualifizierte Beschäftigte: Branchen



Daten: Zürich 1990 und 2000 (Quelle: Volkszählung, Bundesamt für Statistik)

## Stellensuchendenquoten



Stellensuchendendaten: Zürich 2007 (Quelle: AVAM, SECO), Beschäftigendendaten: Zürich 2000 (Volkszählung, Bundesamt für Statistik)

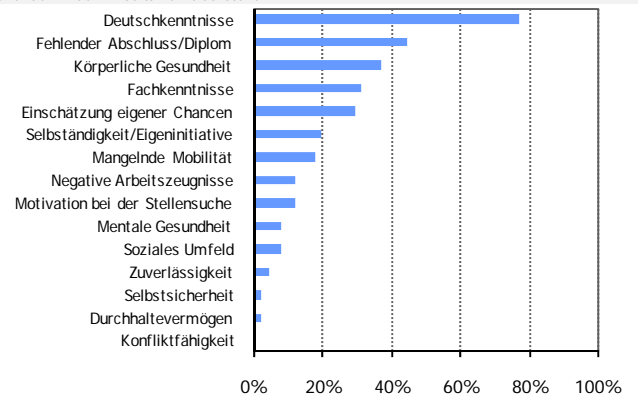
Im Kanton Zürich sind 73'000 Geringqualifizierte beschäftigt, was einem Anteil von elf Prozent aller Beschäftigten entspricht. Die meisten von ihnen finden im Handel und im Reparaturgewerbe sowie im verarbeitenden Gewerbe eine Stelle.

Von den registrierten Stellensuchenden haben 40 Prozent keine nachobligatorische Ausbildung und sind damit geringqualifiziert. Im Alter zwischen 20 und 34 Jahren haben Geringqualifizierte ein überdurchschnittliches Risiko, stellensuchend zu werden. Das höchste Risiko, als beschäftigter Geringqualifizierter stellensuchend zu werden, tragen Staatsangehörige aus den Drittstaaten (ausserhalb EU25 und EFTA).

Mangelnde Deutschkenntnisse, der fehlende Ausbildungsabschluss sowie Einschränkungen in der körperlichen Gesundheit werden von Personalberatern als häufigste Hindernisse Geringqualifizierter auf der Stellensuche genannt.

## Hindernisse Geringqualifizierter bei der Stellensuche

52 Personalberater und Arbeitsvermittler der Arbeitsmarktbehörden wurden gefragt, welche drei Hindernisse am häufigsten ein Problem für die Integration geringqualifizierter Stellensuchender in den Arbeitsmarkt darstellen.

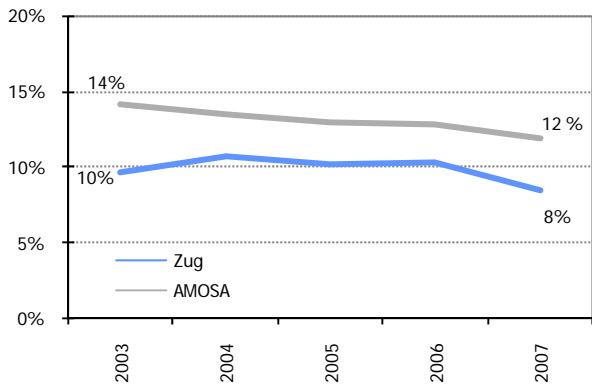


Daten: AMOSA-Kantone 2008 (Quelle: 52 Personalberater und öffentliche Arbeitsvermittler)

# Chancen für Geringqualifizierte: Factsheet Zug

## Geringqualifizierte Beschäftigte

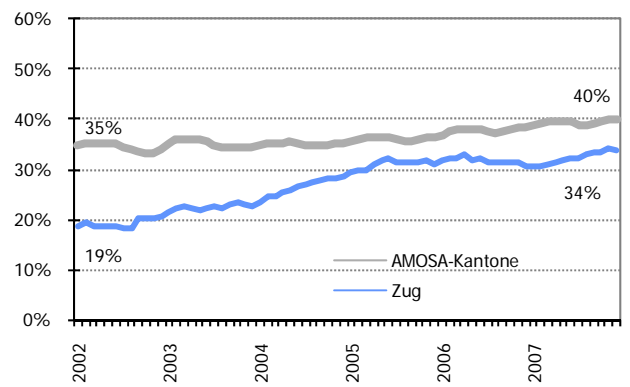
### Die Entwicklung des Anteils Geringqualifizierter an allen Beschäftigten



Daten: AMOSA-Kantone, Zug 2003 bis 2007 (Quelle: SAKE, Bundesamt für Statistik)

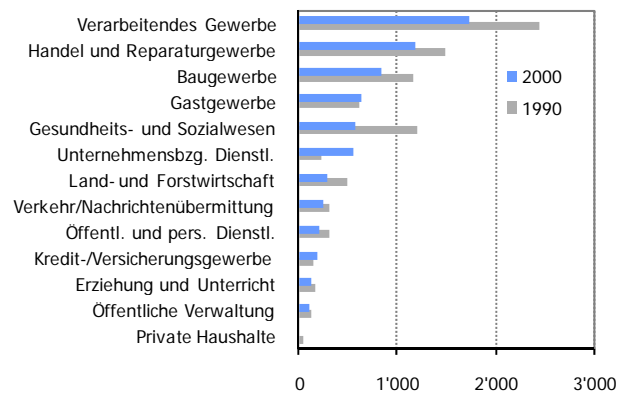
## Geringqualifizierte Stellensuchende

### Die Entwicklung des Anteils Geringqualifizierter an allen Stellensuchenden



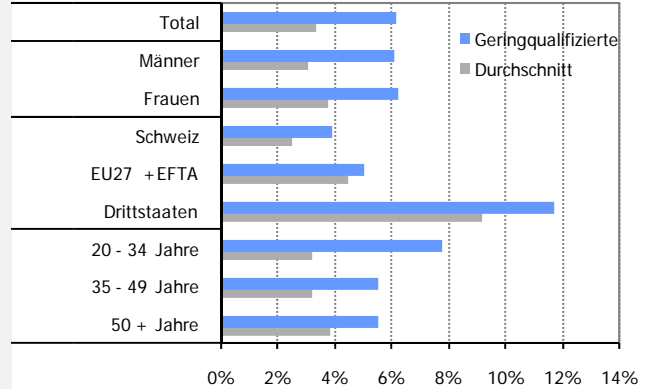
Daten: AMOSA-Kantone, Zug 2002 bis 2007 (Quelle: AVAM, SECO)

## Geringqualifizierte Beschäftigte: Branchen



Daten: Zug 1990 und 2000 (Quelle: Volkszählung, Bundesamt für Statistik)

## Stellensuchendenquoten



Stellensuchendendaten: Zug 2007 (Quelle: AVAM, SECO), Beschäftigendendaten: Zug 2000 (Volkszählung, Bundesamt für Statistik)

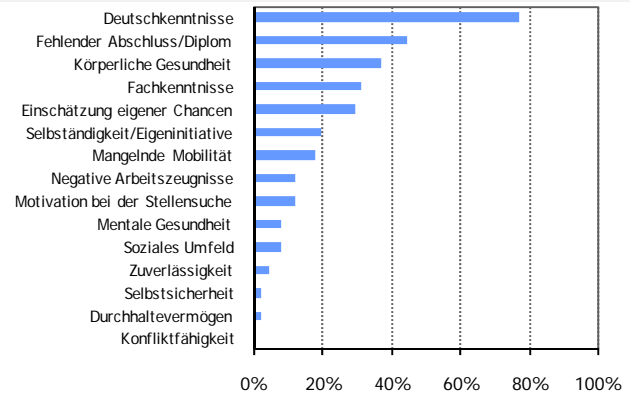
Im Kanton Zug sind 5000 Geringqualifizierte beschäftigt, was einem Anteil von acht Prozent aller Beschäftigten entspricht. Die meisten von ihnen finden im verarbeitenden Gewerbe sowie im Handel und im Reparaturgewerbe eine Stelle.

Von den registrierten Stellensuchenden haben 34 Prozent keine nachobligatorische Ausbildung und sind damit geringqualifiziert. Im Alter zwischen 20 und 34 Jahren haben Geringqualifizierte ein überdurchschnittliches Risiko, stellensuchend zu werden. Das höchste Risiko, als beschäftigter Geringqualifizierter stellensuchend zu werden, tragen Staatsangehörige aus den Drittstaaten (ausserhalb EU25 und EFTA).

Mangelnde Deutschkenntnisse, der fehlende Ausbildungsabschluss sowie Einschränkungen in der körperlichen Gesundheit werden von Personalberatern als häufigste Hindernisse Geringqualifizierter auf der Stellensuche genannt.

## Hindernisse Geringqualifizierter bei der Stellensuche

52 Personalberater und Arbeitsvermittler der Arbeitsmarktbehörden wurden gefragt, welche drei Hindernisse am häufigsten ein Problem für die Integration geringqualifizierter Stellensuchender in den Arbeitsmarkt darstellen.

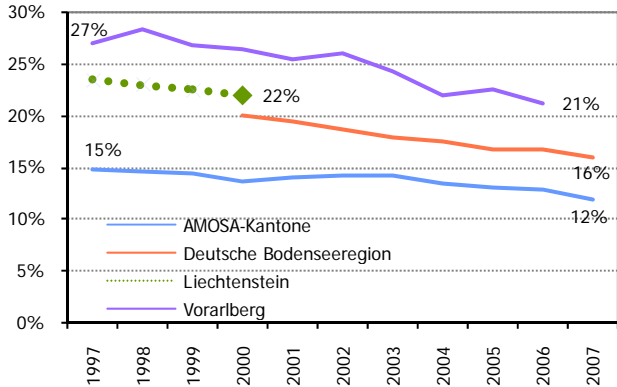


Daten: AMOSA-Kantone 2008 (Quelle: 52 Personalberater und öffentliche Arbeitsvermittler)

# Chancen für Geringqualifizierte: Factsheet Deutsche Bodenseeregion

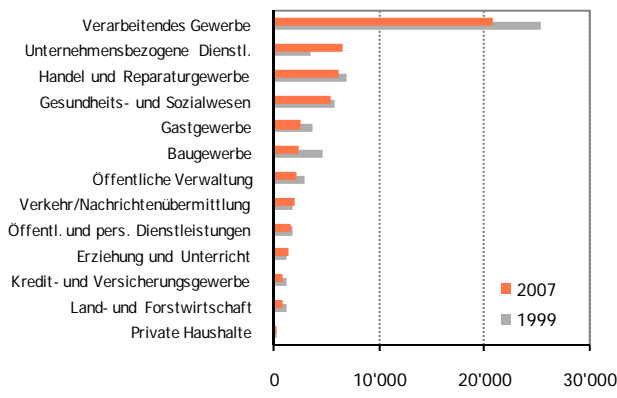
## Geringqualifizierte Beschäftigte

### Die Entwicklung des Anteils Geringqualifizierter an allen Beschäftigten



Daten: AMOSA-Kantone 1997 bis 2007 (Quelle: SAKE, Bundesamt für Statistik), deutsche Bodenseeregion 2000 bis 2007 (Quelle: Beschäftigtenstatistik, Bundesagentur für Arbeit), Liechtenstein 1990 und 2000 (Quelle: Volkszählung, Statistik Liechtenstein), Vorarlberg 1997 bis 2006 (Quelle: Mikrozensus, Statistik Austria)

### Geringqualifizierte Beschäftigte: Branchen



Daten: Deutsche Bodenseeregion Juni 1999 und Juni 2007, sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (Quelle: Beschäftigtenstatistik, Bundesagentur für Arbeit)

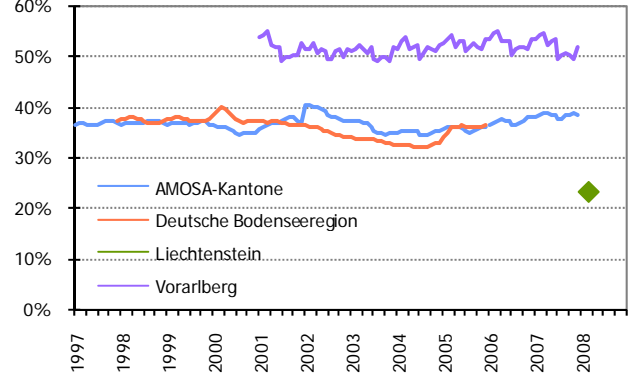
In der deutschen Bodenseeregion sind 69'000 Geringqualifizierte beschäftigt, was einem Anteil von 16 Prozent aller Beschäftigten entspricht. Die meisten von ihnen finden im verarbeitenden Gewerbe sowie in unternehmensbezogenen Dienstleistungen eine Stelle.

Von den registrierten Stellensuchenden hat jeder Dritte (36 Prozent) weder eine anerkannte abgeschlossene Berufsausbildung noch eine höhere Schulbildung als die allgemeine Pflichtschulzeit. Das höchste Risiko, als Geringqualifizierter stellensuchend zu werden, tragen Staatsangehörige aus Drittstaaten (ausserhalb EU25 und EFTA).

Mangelnde Mobilität, Einschränkungen in der körperlichen Gesundheit sowie mangelnde Fachkenntnisse werden von den Personalberatern als häufigste Hindernisse Geringqualifizierter auf der Stellensuche genannt.

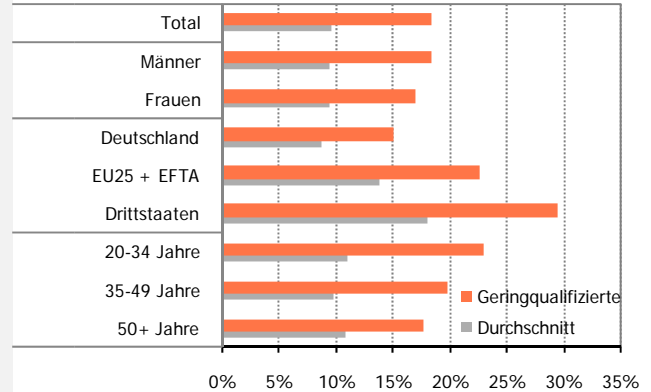
## Geringqualifizierte Stellensuchende

### Die Entwicklung des Anteils Geringqualifizierter an allen Stellensuchenden



Daten: AMOSA-Kantone 1997 bis 2007 (Quelle: AVAM, SECO), deutsche Bodenseeregion 1998 bis 2005 (Quelle: Beschäftigtenstatistik, Bundesagentur für Arbeit), Liechtenstein März 2008 (Quelle: Amt für Volkswirtschaft), Vorarlberg 2001 bis 2007 (Quelle: Arbeitsmarktservice Vorarlberg)

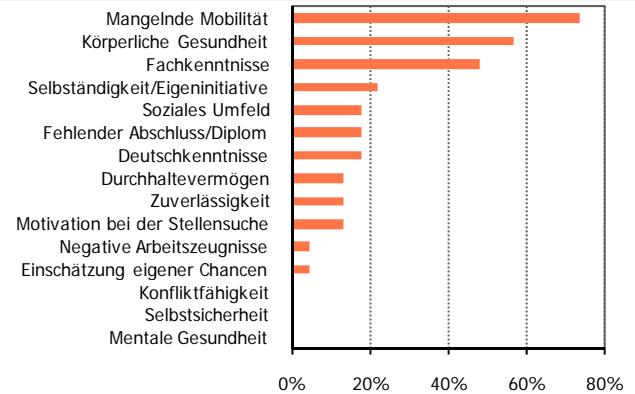
### Stellensuchendenquoten



Stellensuchen- und Beschäftigtendaten: Deutsche Bodenseeregion 2005 (Quelle: Beschäftigtenstatistik, Bundesagentur für Arbeit); Stellensuchende und Beschäftigte nach Geschlecht und Herkunft ab 15 Jahren

### Hindernisse Geringqualifizierter bei der Stellensuche

23 Personalberater und Arbeitsmittler der Arbeitsmarktbehörden wurden gefragt, welche drei Hindernisse am häufigsten ein Problem für die Integration geringqualifizierter Stellensuchender in den Arbeitsmarkt darstellen.

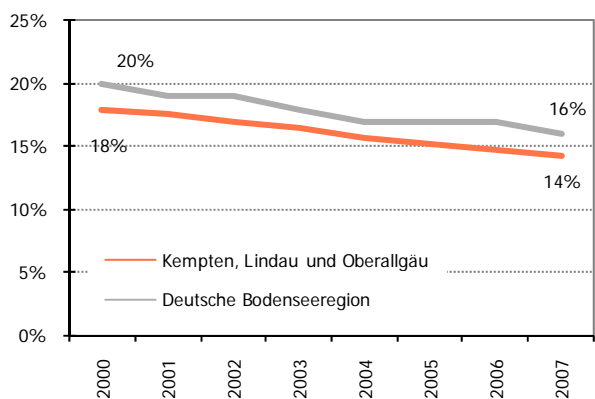


Daten: Deutsche Bodenseeregion 2008 (Quelle: 23 Personalberater und öffentliche Arbeitsmittler)

# Chancen für Geringqualifizierte: Factsheet Kempten, Lindau und Oberallgäu

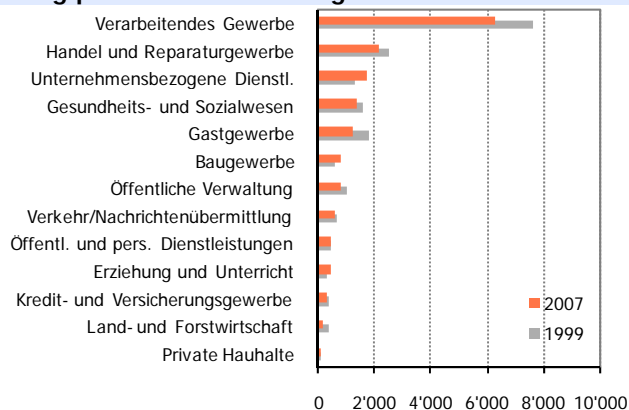
## Geringqualifizierte Beschäftigte

### Die Entwicklung des Anteils Geringqualifizierter an allen Beschäftigten



Daten: Deutsche Bodenseeregion, Kempten, Lindau und Oberallgäu 2000 bis 2007 (Quelle: Beschäftigtenstatistik, Bundesagentur für Arbeit)

### Geringqualifizierte Beschäftigte: Branchen



Daten: Kempten, Lindau und Oberallgäu Juni 1999 und März 2007, sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (Quelle: Beschäftigtenstatistik, Bundesagentur für Arbeit); Beschäftigte ab 15 Jahren

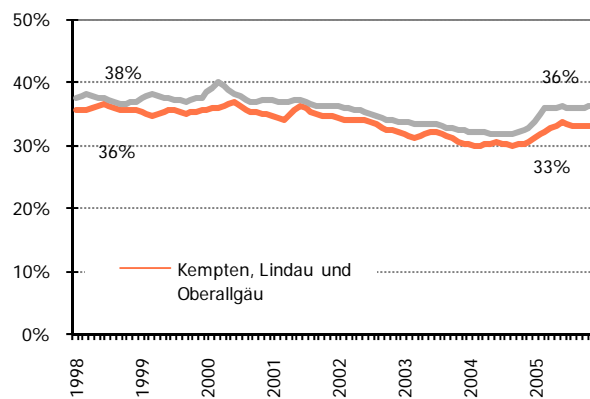
In der kreisfreien Stadt Kempten und den Landkreisen Lindau und Oberallgäu (Teil des Projektgebietes, welcher dem Agenturbezirk der Agentur für Arbeit Kempten angehört) sind 17'000 Geringqualifizierte beschäftigt, was einem Anteil von 14 Prozent aller Beschäftigten entspricht. Die meisten von ihnen finden im verarbeitenden Gewerbe eine Stelle.

Von den registrierten Stellensuchenden haben 33 Prozent weder eine anerkannte abgeschlossene Berufsausbildung noch eine höhere Schulbildung als die allgemeine Pflichtschulzeit. Ein erhöhtes Risiko, als beschäftigter Geringqualifizierter stellensuchend zu werden, tragen Staatsangehörige aus Drittstaaten (ausserhalb EU25 und EFTA).

Mangelnde Mobilität, Einschränkungen in der körperlichen Gesundheit sowie mangelnde Fachkenntnisse werden von den Personalberatern als häufigste Hindernisse Geringqualifizierter auf der Stellensuche genannt.

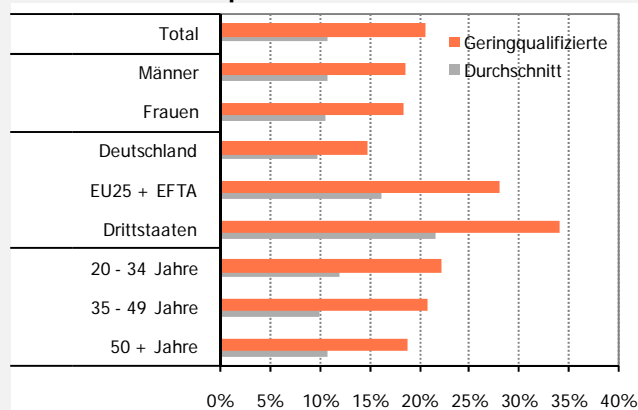
## Geringqualifizierte Stellensuchende

### Die Entwicklung des Anteils Geringqualifizierter an allen Stellensuchenden



Daten: Deutsche Bodenseeregion, Kempten, Lindau und Oberallgäu 1998 bis 2005 (Quelle: Beschäftigtenstatistik, Bundesagentur für Arbeit)

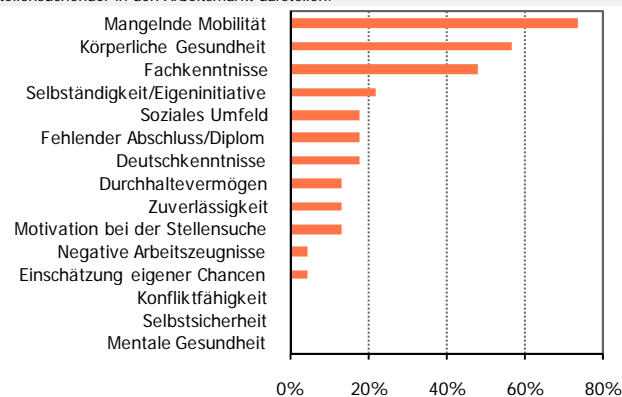
### Stellensuchendenquoten



Stellensuchenden- und Beschäftigtenquoten: Kempten, Lindau und Oberallgäu 2005 (Quelle: Beschäftigtenstatistik, Bundesagentur für Arbeit); Stellensuchende und Beschäftigte nach Geschlecht und Herkunft ab 15 Jahren

### Hindernisse Geringqualifizierter bei der Stellensuche

23 Personalberater und Arbeitsvermittler der Arbeitsmarktbehörden wurden gefragt, welche drei Hindernisse am häufigsten ein Problem für die Integration geringqualifizierter Stellensuchender in den Arbeitsmarkt darstellen.

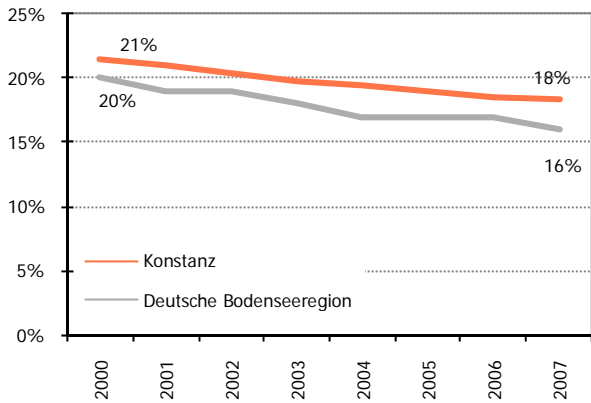


Daten: Deutsche Bodenseeregion 2008 (Quelle: 23 Personalberater und öffentliche Arbeitsvermittler)

# Chancen für Geringqualifizierte: Factsheet Landkreis Konstanz

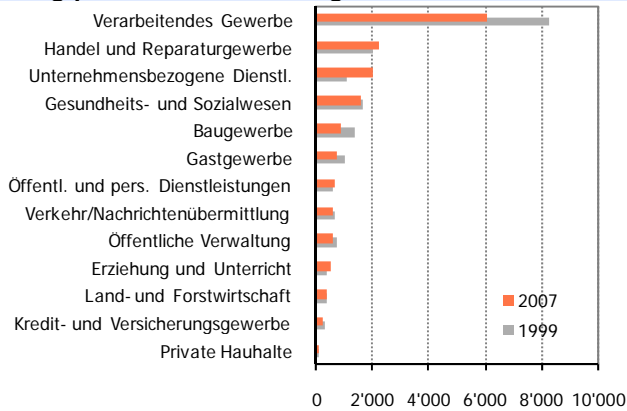
## Geringqualifizierte Beschäftigte

### Die Entwicklung des Anteils Geringqualifizierter an allen Beschäftigten



Daten: Deutsche Bodenseeregion, Konstanz 2000 bis 2007 (Quelle: Beschäftigtenstatistik, Bundesagentur für Arbeit)

### Geringqualifizierte Beschäftigte: Branchen



Daten: Konstanz Juni 1999 und März 2007, sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (Quelle: Beschäftigtenstatistik, Bundesagentur für Arbeit); Beschäftigte ab 15 Jahren

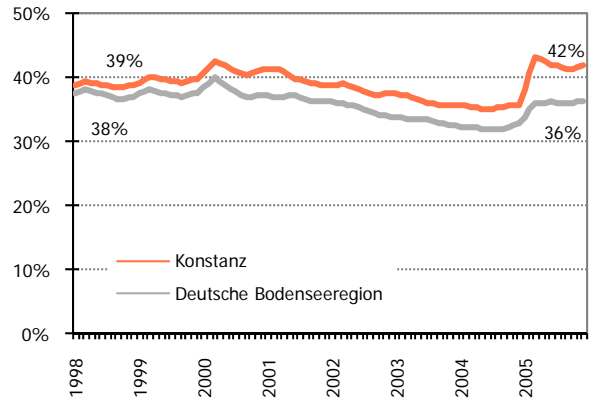
Im Landkreis Konstanz sind 19'000 Geringqualifizierte beschäftigt, was einem Anteil von 18 Prozent aller Beschäftigten entspricht. Die meisten von ihnen finden im verarbeitenden Gewerbe eine Stelle.

Von den registrierten Stellensuchenden haben 42 Prozent weder eine anerkannte abgeschlossene Berufsausbildung noch eine höhere Schulbildung als die allgemeine Pflichtschulzeit und sind damit geringqualifiziert. Das höchste Risiko, als beschäftigter Geringqualifizierter stellensuchend zu werden, tragen Staatsangehörige aus den Drittstaaten (ausserhalb EU25 und EFTA).

Mangelnde Mobilität, Einschränkungen in der körperlichen Gesundheit sowie mangelnde Fachkenntnisse werden von den Personalberatern als häufigste Hindernisse Geringqualifizierter auf der Stellensuche genannt.

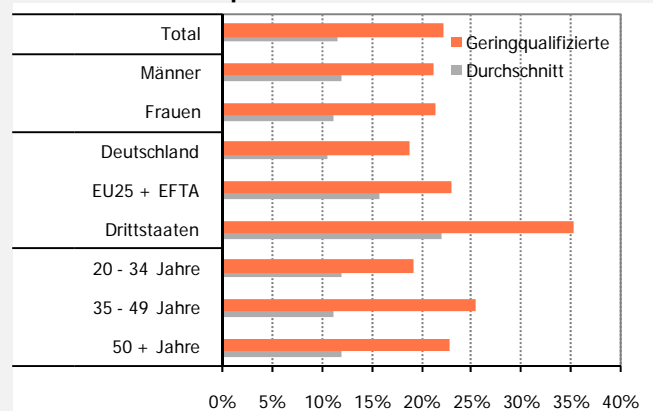
## Geringqualifizierte Stellensuchende

### Die Entwicklung des Anteils Geringqualifizierter an allen Stellensuchenden



Daten: Deutsche Bodenseeregion, Konstanz 1998 bis 2005 (Quelle: Beschäftigtenstatistik, Bundesagentur für Arbeit)

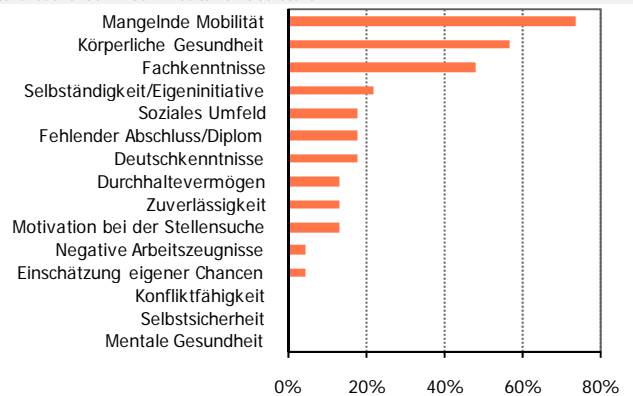
### Stellensuchendenquoten



Stellensuchenden- und Beschäftigtendaten: Konstanz 2005 (Quelle: Beschäftigtenstatistik, Bundesagentur für Arbeit); Stellensuchende und Beschäftigte nach Geschlecht und Herkunft ab 15 Jahren

### Hindernisse Geringqualifizierter bei der Stellensuche

23 Personalberater und Arbeitsvermittler der Arbeitsmarktbehörden wurden gefragt, welche drei Hindernisse am häufigsten ein Problem für die Integration geringqualifizierter Stellensuchender in den Arbeitsmarkt darstellen.

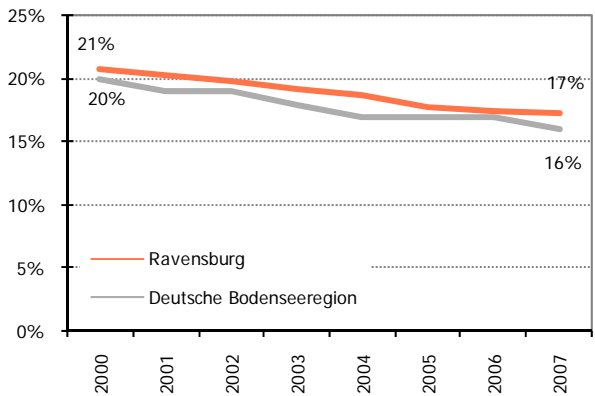


Daten: Deutsche Bodenseeregion 2008 (Quelle: 23 Personalberater und öffentliche Arbeitsvermittler)

# Chancen für Geringqualifizierte: Factsheet Landkreis Ravensburg

## Geringqualifizierte Beschäftigte

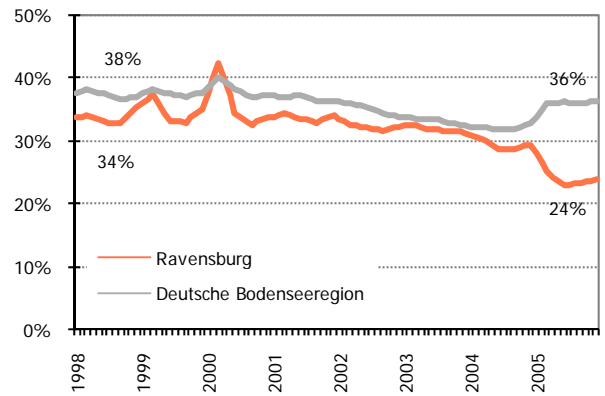
### Die Entwicklung des Anteils Geringqualifizierter an allen Beschäftigten



Daten: Deutsche Bodenseeregion, Ravensburg 2000 bis 2007 (Quelle: Beschäftigtenstatistik, Bundesagentur für Arbeit)

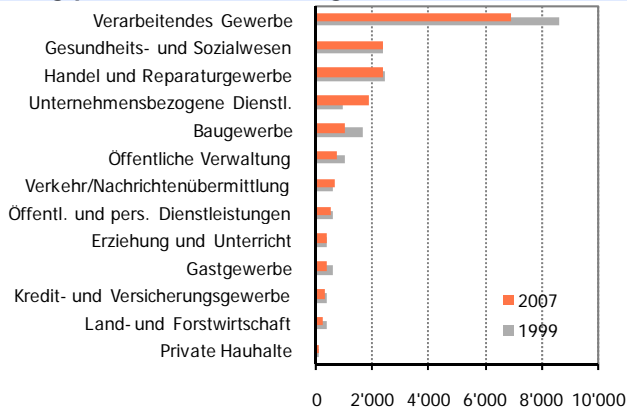
## Geringqualifizierte Stellensuchende

### Die Entwicklung des Anteils Geringqualifizierter an allen Stellensuchenden



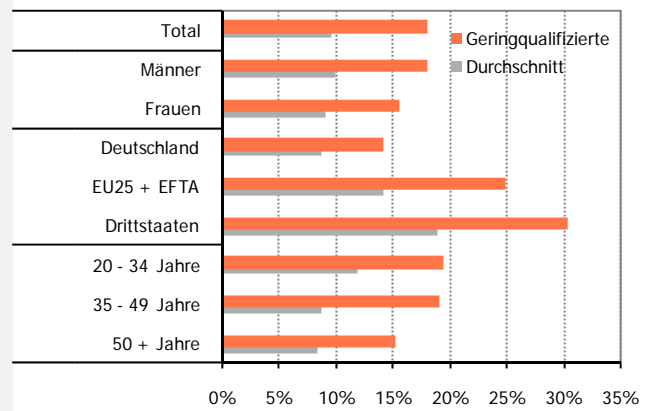
Daten: Deutsche Bodenseeregion, Ravensburg 1998 bis 2005 (Quelle: Beschäftigtenstatistik, Bundesagentur für Arbeit)

### Geringqualifizierte Beschäftigte: Branchen



Daten: Ravensburg Juni 1999 und März 2007, sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (Quelle: Beschäftigtenstatistik, Bundesagentur für Arbeit); Beschäftigte ab 15 Jahren

### Stellensuchendenquoten



Stellensuchenden- und Beschäftigtendaten: Ravensburg 2005 (Quelle: Beschäftigtenstatistik, Bundesagentur für Arbeit); Stellensuchende und Beschäftigte nach Geschlecht und Herkunft ab 15 Jahren

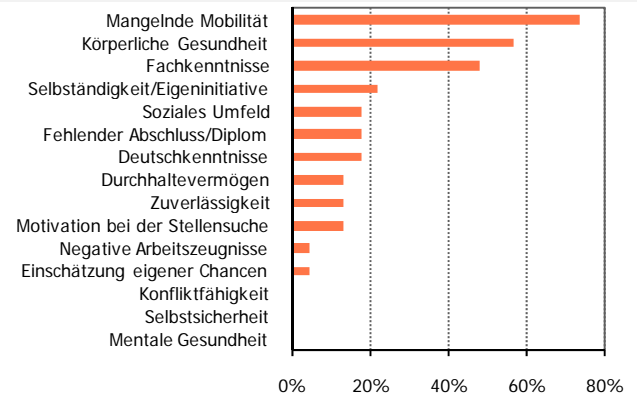
Im Landkreis Ravensburg sind 20'000 Geringqualifizierte beschäftigt, was einem Anteil von 17 Prozent aller Beschäftigten entspricht. Die meisten von ihnen finden im verarbeitenden Gewerbe eine Stelle.

Von den registrierten Stellensuchenden haben 24 Prozent weder eine anerkannte abgeschlossene Berufsausbildung noch eine höhere Schulbildung als die allgemeine Pflichtschulzeit. Das höchste Risiko, als Geringqualifizierter stellensuchend zu werden, tragen Staatsangehörige aus Drittstaaten (ausserhalb EU25 und EFTA).

Mangelnde Mobilität, Einschränkungen in der körperlichen Gesundheit sowie mangelnde Fachkenntnisse werden von Personalberatern als häufigste Hindernisse Geringqualifizierter auf Stellensuche genannt.

### Hindernisse Geringqualifizierter bei der Stellensuche

23 Personalberater und Arbeitsvermittler der Arbeitsmarktbehörden wurden gefragt, welche drei Hindernisse am häufigsten ein Problem für die Integration geringqualifizierter Stellensuchender in den Arbeitsmarkt darstellen.

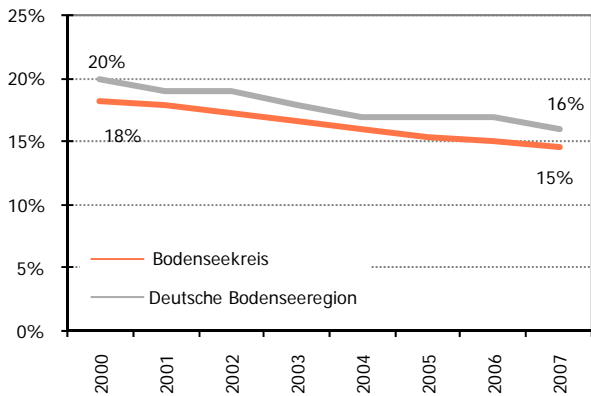


Daten: Deutsche Bodenseeregion 2008 (Quelle: 23 Personalberater und öffentliche Arbeitsvermittler)

# Chancen für Geringqualifizierte: Factsheet Landkreis Bodenseekreis

## Geringqualifizierte Beschäftigte

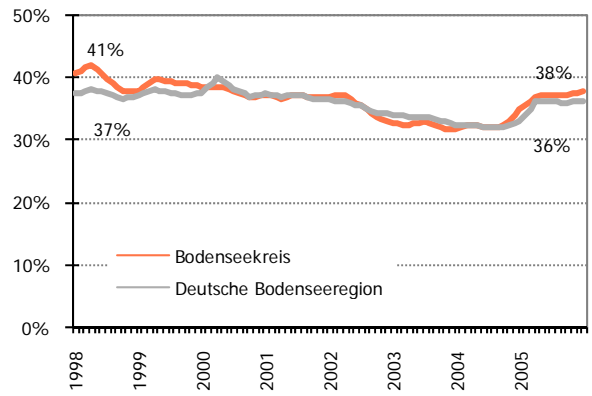
### Die Entwicklung des Anteils Geringqualifizierter an allen Beschäftigten



Daten: Deutsche Bodenseeregion, Bodenseekreis 2000 bis 2007 (Quelle: Beschäftigtenstatistik, Bundesagentur für Arbeit)

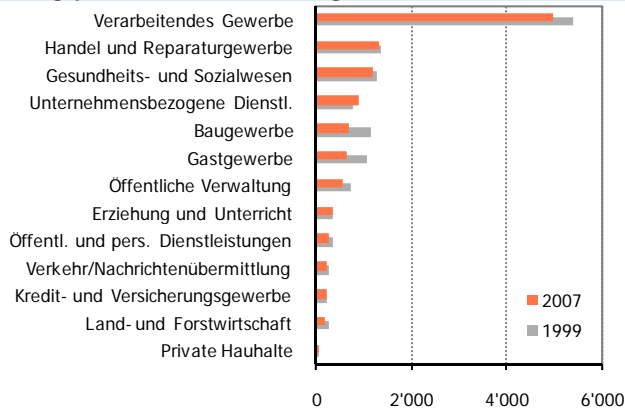
## Geringqualifizierte Stellensuchende

### Die Entwicklung des Anteils Geringqualifizierter an allen Stellensuchenden



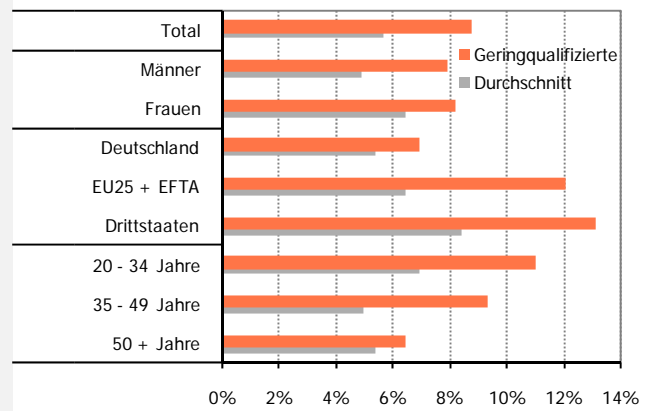
Daten: Deutsche Bodenseeregion, Bodenseekreis 1998 bis 2005 (Quelle: Beschäftigtenstatistik, Bundesagentur für Arbeit)

### Geringqualifizierte Beschäftigte: Branchen



Daten: Bodenseekreis Juni 1999 und März 2007, sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (Quelle: Beschäftigtenstatistik, Bundesagentur für Arbeit); Beschäftigte ab 15 Jahren

### Stellensuchendenquoten



Stellensuchenden- und Beschäftigtendaten: Bodenseekreis 2005 (Quelle: Beschäftigtenstatistik, Bundesagentur für Arbeit); Stellensuchende und Beschäftigte nach Geschlecht und Herkunft ab 15 Jahren

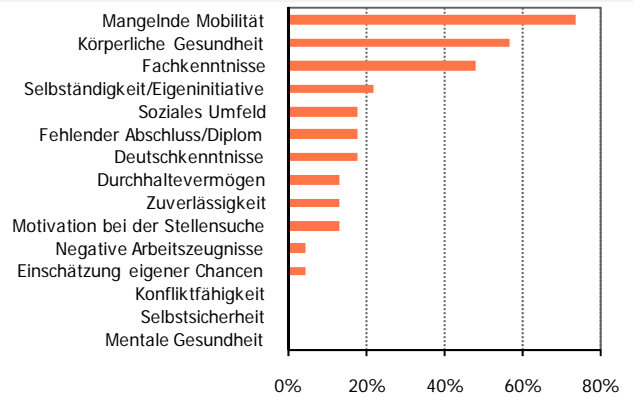
Im Landkreis Bodenseekreis sind 13'000 Geringqualifizierte beschäftigt, was einem Anteil von 15 Prozent aller Beschäftigten entspricht. Die meisten von ihnen finden im verarbeitenden Gewerbe eine Stelle.

Von den registrierten Stellensuchenden haben 38 Prozent weder eine anerkannte abgeschlossene Berufsausbildung noch eine höhere Schulbildung als die allgemeine Pflichtschulzeit und sind damit geringqualifiziert und sind damit geringqualifiziert ausländischer Herkunft tragen ein erhöhtes Risiko, stellensuchend zu werden.

Mangelnde Mobilität, Einschränkungen in der körperlichen Gesundheit sowie mangelnde Fachkenntnisse werden von den Personalberatern als häufigste Hindernisse Geringqualifizierter auf der Stellensuche genannt.

### Hindernisse Geringqualifizierter bei der Stellensuche

23 Personalberater und Arbeitsvermittler der Arbeitsmarktbehörden wurden gefragt, welche drei Hindernisse am häufigsten ein Problem für die Integration geringqualifizierter Stellensuchender in den Arbeitsmarkt darstellen.

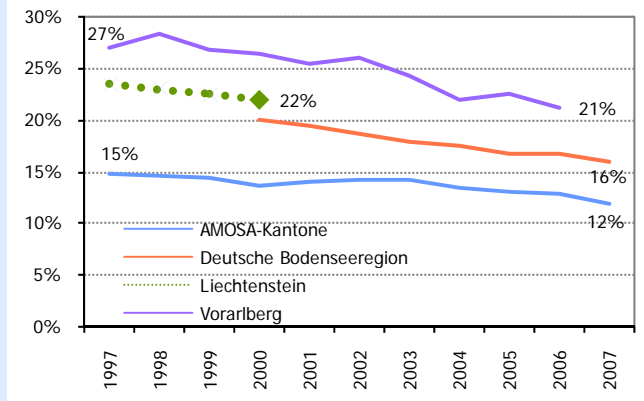


Daten: Deutsche Bodenseeregion 2008 (Quelle: 23 Personalberater und öffentliche Arbeitsvermittler)

# Chancen für Geringqualifizierte: Factsheet Liechtenstein

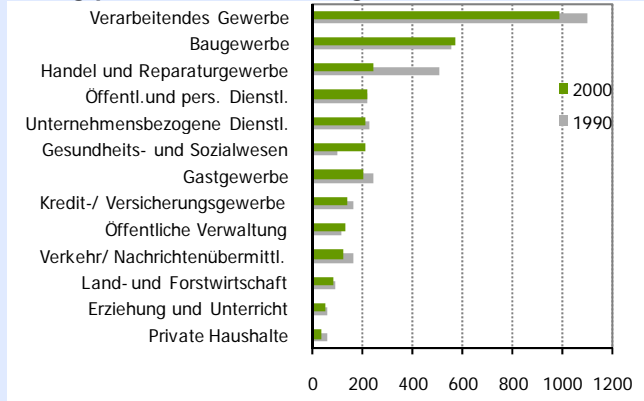
## Geringqualifizierte Beschäftigte

### Die Entwicklung des Anteils Geringqualifizierter an allen Beschäftigten



Daten: AMOSA-Kantone 1997 bis 2007 (Quelle: SAKE, Bundesamt für Statistik), deutsche Bodenseeregion 2000 bis 2007 (Quelle: Beschäftigtenstatistik, Bundesagentur für Arbeit), Liechtenstein 1990 und 2000 (Quelle: Volkszählung, Statistik Liechtenstein), Vorarlberg 1997 bis 2006 (Quelle: Mikrozensus, Statistik Austria)

### Geringqualifizierte Beschäftigte: Branchen



Daten: Liechtenstein 1990 und 2000 (Quelle: Volkszählung, Bundesamt für Statistik)

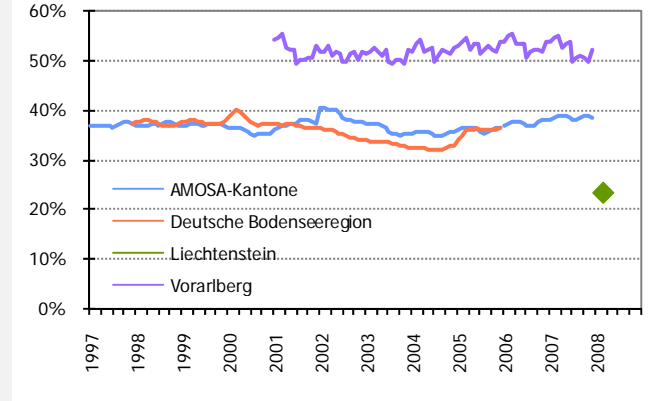
In Liechtenstein sind 4'000 Geringqualifizierte beschäftigt, was einem Anteil von 22 Prozent aller in Liechtenstein wohnhaften Beschäftigten entspricht. Die meisten von ihnen finden im verarbeitenden Gewerbe sowie im Baugewerbe eine Stelle.

Von den registrierten Stellensuchenden hat jeder Vierte (23 Prozent) weder eine anerkannte abgeschlossene Berufsausbildung noch eine höhere Schulbildung als die allgemeine Pflichtschulzeit. Geringqualifizierte Männer haben ein überdurchschnittlich hohes Risiko, stellensuchend zu werden. Das höchste Risiko, als Geringqualifizierter stellensuchend zu werden, tragen Staatsangehörige aus Drittstaaten (ausserhalb EU25 und EFTA).

Mangelnde Zuverlässigkeit, unrealistische Einschätzung der eigenen Chancen auf dem Arbeitsmarkt sowie der fehlende Ausbildungsabschluss werden von den Personalberatern als häufigste Hindernisse Geringqualifizierter auf der Stellensuche genannt.

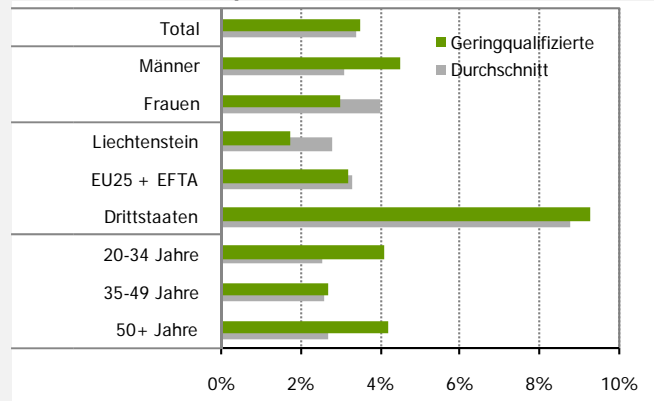
## Geringqualifizierte Stellensuchende

### Die Entwicklung des Anteils Geringqualifizierter an allen Stellensuchenden



Daten: AMOSA-Kantone 1997 bis 2007 (Quelle: AVAM, SECO), deutsche Bodenseeregion 1998 bis 2005 (Quelle: Beschäftigtenstatistik, Bundesagentur für Arbeit), Liechtenstein März 2008 (Quelle: Amt für Volkswirtschaft), Vorarlberg 2001 bis 2007 (Quelle: Arbeitsmarktservice Vorarlberg)

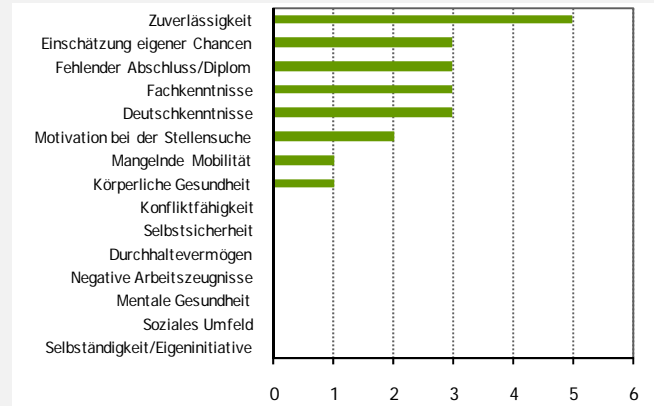
### Stellensuchendenquoten



Stellensuchendendaten: Liechtenstein März 2008 (Quelle: Amt für Volkswirtschaft), Beschäftigtendaten: Liechtenstein 2001 (Quelle: Volkszählung, Statistik Liechtenstein)

### Hindernisse Geringqualifizierter bei der Stellensuche

7 Personalberater und Arbeitsvermittler der Arbeitsmarktbehörden wurden gefragt, welche drei Hindernisse am häufigsten ein Problem für die Integration geringqualifizierter Stellensuchender in den Arbeitsmarkt darstellen.

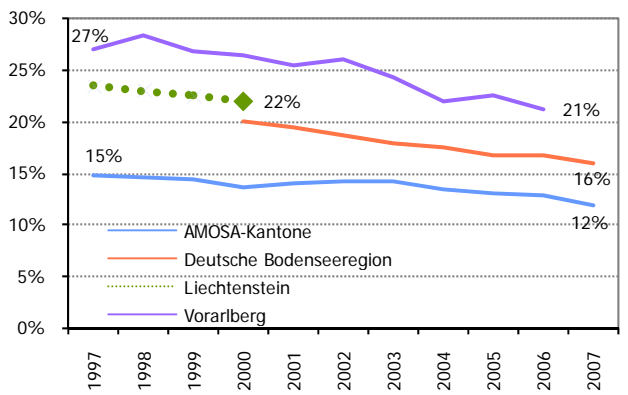


Daten: Liechtenstein 2008 (Quelle: 7 Personalberater und öffentliche Arbeitsvermittler)

# Chancen für Geringqualifizierte: Factsheet Vorarlberg

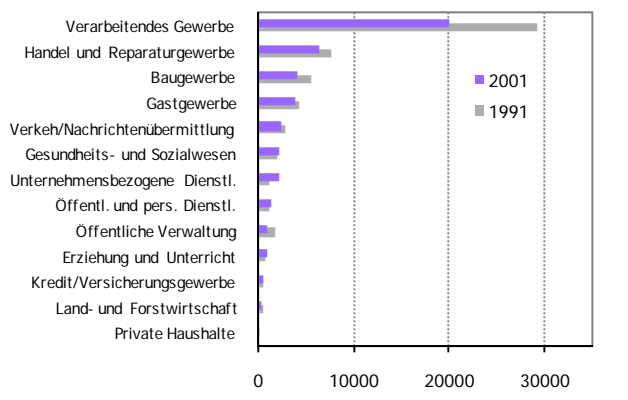
## Geringqualifizierte Beschäftigte

### Die Entwicklung des Anteils Geringqualifizierter an allen Beschäftigten



Daten: AMOSA-Kantone 1997 bis 2007 (Quelle: SAKE, Bundesamt für Statistik), deutsche Bodenseeregion 2000 bis 2007 (Quelle: Beschäftigtenstatistik, Bundesagentur für Arbeit), Liechtenstein 1990 und 2000 (Quelle: Volkszählung, Statistik Liechtenstein), Vorarlberg 1997 bis 2006 (Quelle: Mikrozensus, Statistik Austria)

### Geringqualifizierte Beschäftigte: Branchen



Daten: Vorarlberg 1991 und 2001 (Quelle: Volkszählung, Statistik Austria)

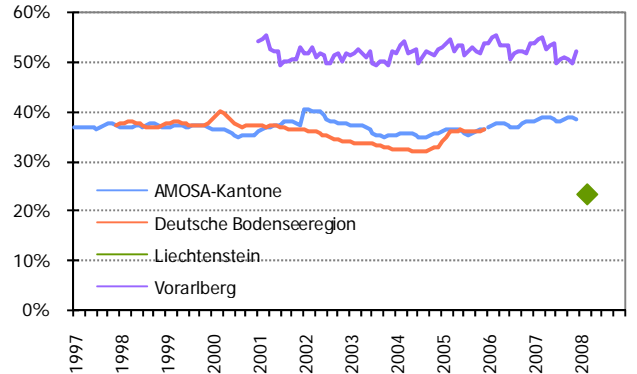
In Vorarlberg sind 38'000 Geringqualifizierte beschäftigt, was einem Anteil von 21 Prozent aller Beschäftigten entspricht. Die meisten von ihnen finden im verarbeitenden Gewerbe sowie im Handels und im Reparaturgewerbe eine Stelle.

Von den registrierten Stellensuchenden hat jeder Zweite (52 Prozent) weder eine anerkannte abgeschlossene Berufsausbildung noch eine höhere Schulbildung als die allgemeine Pflichtschulzeit. Jüngere (20 bis 34 Jahre) sowie weibliche Geringqualifizierte haben hier ein überdurchschnittlich hohes Risiko, stellensuchend zu werden.

Mangelnde Deutschkenntnisse, fehlende Fachkenntnisse sowie eingeschränkte körperliche Gesundheit werden von den Personalberatern als häufigste Hindernisse Geringqualifizierter auf der Stellensuche genannt.

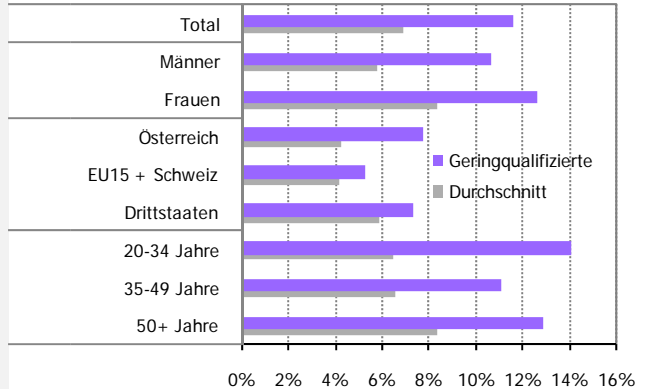
## Geringqualifizierte Stellensuchende

### Die Entwicklung des Anteils Geringqualifizierter an allen Stellensuchenden



Daten: AMOSA-Kantone 1997 bis 2007 (Quelle: AVAM, SECO), deutsche Bodenseeregion 1998 bis 2005 (Quelle: Beschäftigtenstatistik, Bundesagentur für Arbeit), Liechtenstein März 2008 (Quelle: Amt für Volkswirtschaft), Vorarlberg 2001 bis 2007 (Quelle: Arbeitsmarktservice Vorarlberg)

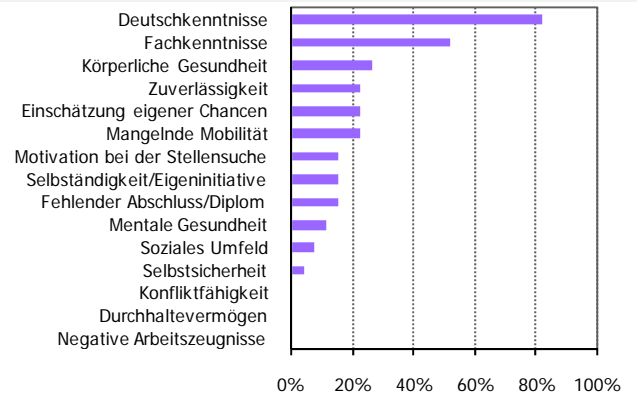
### Stellensuchendenquoten



Stellensuchendendaten Total, nach Geschlecht, nach Alter: Vorarlberg 2007; Stellensuchendenzahlen nach Herkunft: Vorarlberg 2001 (Quelle: Arbeitsmarktservice Vorarlberg)  
Beschäftigtendaten: Vorarlberg 2001 (Quelle: Volkszählung, Statistik Austria)

### Hindernisse Geringqualifizierter bei der Stellensuche

27 Personalberater und Arbeitsvermittler der Arbeitsmarktbehörden wurden gefragt, welche drei Hindernisse am häufigsten ein Problem für die Integration geringqualifizierter Stellensuchender in den Arbeitsmarkt darstellen.



Daten: Vorarlberg 2008 (Quelle: 27 Personalberater und öffentliche Arbeitsvermittler)

## Gesprächsleitfaden TP3: Befragung Behördenvertreter

### Frageblock 1: Zur befragten Person

- Name, Institution und Funktion der befragten Person?

### Frageblock 2: Definition „Geringqualifizierte“

- Wir definieren „GQ“ als Personen ohne anerkannte abgeschlossene Berufsausbildung. Deckt sich diese Definition mit Ihrer Definition / der Definition Ihrer Institution?

### Frageblock 3: Merkmale der Geringqualifizierten

- Wer sind typische GQ in Ihrer Klientel (Merkmale)?
- Was ist der Hintergrund ihrer geringen Qualifikation?
- Welche Probleme haben sie auf dem Arbeitsmarkt?

### Frageblock 4: Strategien und Instrumente

- Gibt es Strategien / Instrumente in Bezug auf GQ?
- Inhalt? Wer setzt um? Wie?
- *Vertreter Arbeitsmarktbehörden*: Gibt es Unterschiede im Umgang mit GQ im Vergleich zu den anderen Stellensuchenden (Bzgl. Beratung, Zuweisungen, Kurse, Beschäftigungsprogramme, Finanzinstrumente)? Gibt es präventive Instrumente?
- Sind Sie mit der Strategie / Instrumente zufrieden?
- Was würden Sie anders machen, wenn Sie frei wählen könnten? Was steht im Weg?

#### **Frageblock 5: Zusammenarbeit/Koordination mit anderen Behörden**

- Bestehen behördenübergreifende Strategien / Instrumente?
- Stimmt man sich mit anderen Behörden ab?
- Falls Zusammenarbeit / Koordination statt findet: Wie ist die Partizipation anderer involvierter Stellen aus Ihrer Sicht?
- Wie nehmen Sie die Strategien anderer Behörden wahr? Widersprüche / Gemeinsamkeiten?
- Sind Sie mit der Zusammenarbeit/Koordination zufrieden?
- Was würden Sie anders machen, wenn Sie frei wählen könnten? Was steht im Weg?

#### **Frageblock 6: Zusammenarbeit/Koordination über Länder-/Kantons Grenzen hinweg**

- *D / CH:* Gibt es gemeinsame Strategien/Instrumente der Arbeitsagenturen / Kantone untereinander?
- Gibt es grenzüberschreitende Strategien/Instrumente?

<b>Vergangenheit (seit 1998)</b>		<b>Zukunft (bis 2018)</b>	
1. Hat die <b>Personenfreizügigkeit</b> die Anzahl geringqualifizierter Arbeitskräfte in der Vergangenheit beeinflusst?		Wird die <b>Personenfreizügigkeit</b> die Anzahl geringqualifizierter Arbeitskräfte in Zukunft beeinflussen?	
<input type="radio"/> ja falls ja: <input type="radio"/> in Richtung weniger Geringqualifizierte		<input type="radio"/> ja falls ja: <input type="radio"/> in Richtung weniger Geringqualifizierte	
<input type="radio"/> nein <input type="radio"/> in Richtung mehr Geringqualifizierte		<input type="radio"/> nein <input type="radio"/> in Richtung mehr Geringqualifizierte	
<b>Bemerkungen:</b>			
2. Hat die <b>Migration</b> (aus Drittstaaten) die Anzahl geringqualifizierter Arbeitskräfte in der Vergangenheit beeinflusst?		Wird die <b>Migration</b> (aus Drittstaaten) die Anzahl geringqualifizierter Arbeitskräfte in Zukunft beeinflussen?	
<input type="radio"/> ja falls ja: <input type="radio"/> in Richtung weniger Geringqualifizierte		<input type="radio"/> ja falls ja: <input type="radio"/> in Richtung weniger Geringqualifizierte	
<input type="radio"/> nein <input type="radio"/> in Richtung mehr Geringqualifizierte		<input type="radio"/> nein <input type="radio"/> in Richtung mehr Geringqualifizierte	
<b>Bemerkungen:</b>			
3. Hat das Angebot an <b>Lehrstellen/ Ausbildungsplätzen</b> (Anzahl und Art) die Anzahl geringqualifizierter Arbeitskräfte in der Vergangenheit beeinflusst?		Wird das Angebot an <b>Lehrstellen/ Ausbildungsplätzen</b> die Anzahl geringqualifizierter Arbeitskräfte in Zukunft beeinflussen?	
<input type="radio"/> ja falls ja: <input type="radio"/> in Richtung weniger Geringqualifizierte		<input type="radio"/> ja falls ja: <input type="radio"/> in Richtung weniger Geringqualifizierte	
<input type="radio"/> nein <input type="radio"/> in Richtung mehr Geringqualifizierte		<input type="radio"/> nein <input type="radio"/> in Richtung mehr Geringqualifizierte	
<b>Bemerkungen:</b>			
4. <b>Welche weiteren Faktoren</b> haben Ihrer Meinung nach die Anzahl geringqualifizierte Arbeitskräfte in der Vergangenheit beeinflusst?		<b>Welche Faktoren</b> werden Ihrer Meinung nach die Anzahl geringqualifizierte Arbeitskräfte in der Zukunft beeinflussen?	
Faktor 1:			
<input type="radio"/> in Richtung weniger Geringqualifizierte		<input type="radio"/> in Richtung weniger Geringqualifizierte	
<input type="radio"/> in Richtung mehr Geringqualifizierte		<input type="radio"/> in Richtung mehr Geringqualifizierte	
Faktor 2:			
<input type="radio"/> in Richtung weniger Geringqualifizierte		<input type="radio"/> in Richtung weniger Geringqualifizierte	
<input type="radio"/> in Richtung mehr Geringqualifizierte		<input type="radio"/> in Richtung mehr Geringqualifizierte	
Faktor 3:			
<input type="radio"/> in Richtung weniger Geringqualifizierte		<input type="radio"/> in Richtung weniger Geringqualifizierte	
<input type="radio"/> in Richtung mehr Geringqualifizierte		<input type="radio"/> in Richtung mehr Geringqualifizierte	
<b>Bemerkungen:</b>			
		5. Wie wird sich Ihrer Ansicht nach in der <u>Gesamtwirtschaft</u> die <b>Anzahl geringqualifizierter Arbeitskräfte</b> in den kommenden 10 Jahren verändern?	
		viel weniger GQ	weniger GQ
		keine Veränderung	mehr GQ
			viel mehr GQ
<b>Bemerkungen:</b>			

## Protokoll nach dem Gespräch

**Wer hat das Gespräch geführt?**

**Wer hat das Gespräch protokolliert?**

**Haben sich Interviewer/Protokollant und Interviewpartner vor dem Gespräch gekannt?  
Wenn ja: Hatte dies aus Ihrer Sicht Einfluss auf das Gespräch?**

**Bemerkungen – optional (z.B. bzgl. der Bereitschaft, die Fragen zu beantworten, dem  
Interesse des Interviewpartners am Thema oder der Atmosphäre während des  
Interviews)**

## Gesprächsleitfaden Unternehmen

Datum:

<b>Gesprächspartner:</b>
<b>Position des Gesprächspartners:</b>
Firma:
Branche/ Tätigkeit:

<b>Frage 1:</b> Wie viele Mitarbeitende beschäftigen Sie insgesamt in Ihrem Betrieb?

<b>Frage 2:</b> Was verstehen Sie unter dem Begriff „geringqualifizierte Arbeitskräfte“?

<b>Frage 3:</b> Aus praktischen Gründen definieren wir Geringqualifizierte als Personen, die über keine abgeschlossene Berufsausbildung verfügen.
- Wie viele Ihrer Mitarbeiter sind nach unserer Definition Geringqualifiziert?
- Wer sind die geringqualifizierten Arbeitskräfte?
- Auf welchen Arbeitsplätzen arbeiten diese in Ihrem Betrieb (Bereiche, Berufe)?

<b>Frage 4a:</b> Wie finden bzw. rekrutieren Sie Mitarbeitende für diese Arbeitsstellen?
<b>Frage 4b:</b> Wo rekrutieren Sie Mitarbeitende für diese Arbeitsstellen?

<b>Frage 5:</b> Sehen Sie Unterschiede im Bewerbungsverhalten zwischen Geringqualifizierten und Höherqualifizierten?

<b>Frage 6:</b> Welche minimalen Fähigkeiten muss ein Geringqualifizierter mitbringen, um in Ihrem Unternehmen angestellt zu werden?

<b>Frage 7:</b> In welchem Bereich Ihres Betriebs sehen Sie Chancen für Geringqualifizierte?

<b>Frage 8:</b> Gibt es Möglichkeiten für Geringqualifizierte in Ihrem Betrieb, sich neue/zusätzliche Kompetenzen anzueignen?
<b>Wenn ja:</b>
- Welche? (Betriebsintern, extern, „on the job“, Workshops, Kurse)
- Wie werden die Angebote frequentiert?
<b>Wenn nein:</b>
- Aus welchen Gründen?
- Was müsste sich aus Ihrer Sicht in Ihrem Unternehmen verändern, damit Geringqualifizierte Chancen zur Kompetenzverbesserung hätten?

**Frage 9:** Was könnte Arbeitgeber (im Allgemeinen) dazu veranlassen, (mehr) Geringqualifizierte einzustellen?

**Frage 10a:** Haben Sie in den vergangenen 10 Jahren (seit 1998) in Ihrem Unternehmen Arbeitsplätze für Geringqualifizierte geschaffen oder abgebaut?

- |   |   |
|---|---|
| <input type="radio"/> Stellen wurden geschaffen | <input type="radio"/> Stellen wurden abgebaut |
| <input type="radio"/> viele Stellen             | <input type="radio"/> viele Stellen           |
| <input type="radio"/> wenige Stellen            | <input type="radio"/> wenige Stellen          |

- In welchen Bereichen?  
- Aus welchen Gründen?

**Frage 10b:** Wurden in den vergangenen Jahren (seit 1998) in Ihrer Branche Arbeitsplätze für Geringqualifizierte geschaffen oder abgebaut?

- |   |   |
|---|---|
| <input type="radio"/> Stellen wurden geschaffen | <input type="radio"/> Stellen wurden abgebaut |
| <input type="radio"/> viele Stellen             | <input type="radio"/> viele Stellen           |
| <input type="radio"/> wenige Stellen            | <input type="radio"/> wenige Stellen          |

Bemerkungen:

**Frage 10c:** Wie wird sich in Ihrer Branche die Anzahl Stellen für Geringqualifizierte in den kommenden 10 Jahren (bis 2018) verändern?

- |  |  |
|--|--|
| <input type="radio"/> Stellen für GQ werden geschaffen | <input type="radio"/> Stellen für GQ werden abgebaut |
| <input type="radio"/> viele Stellen                    | <input type="radio"/> viele Stellen                  |
| <input type="radio"/> wenige Stellen                   | <input type="radio"/> wenige Stellen                 |

Bemerkungen:

**Frage 10d:** Und über alle Branchen (Gesamtwirtschaft)? Wie wird sich Ihrer Ansicht nach die Anzahl Stellen für Geringqualifizierte in den kommenden 10 Jahren (bis 2018) verändern?

- |  |  |
|--|--|
| <input type="radio"/> Stellen für GQ werden geschaffen | <input type="radio"/> Stellen für GQ werden abgebaut |
| <input type="radio"/> viele Stellen                    | <input type="radio"/> viele Stellen                  |
| <input type="radio"/> wenige Stellen                   | <input type="radio"/> wenige Stellen                 |

Bemerkungen:

**Vergangenheit (seit 1998)**

**Zukunft (bis 2018)**

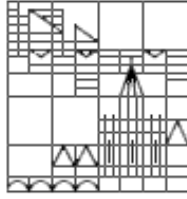
11. Hat der **technologische Fortschritt** die Anzahl Stellen für Geringqualifizierte in der Vergangenheit beeinflusst? (in Ihrer Branche)

Wird der **technologische Fortschritt** die Anzahl Stellen für Geringqualifizierte in Zukunft beeinflussen? (in Ihrer Branche)

- |   |                               |   |                               |
|---|-------------------------------|---|-------------------------------|
| <input type="radio"/> ja                      | <input type="radio"/> nein    | <input type="radio"/> ja                      | <input type="radio"/> nein    |
| falls ja:                                     |                               | Falls ja:                                     |                               |
| <input type="radio"/> negativ (=Stellenabbau) | <input type="radio"/> positiv | <input type="radio"/> negativ (=Stellenabbau) | <input type="radio"/> positiv |

Bemerkungen:

<p>12. Hat die <b>Internationalisierung der Märkte</b> (Produktionsverlagerungen ins Ausland, erhöhter Konkurrenzdruck, struktureller Wandel) die Anzahl Stellen für Geringqualifizierte in der Vergangenheit beeinflusst?</p>	<p>Wird die <b>Internationalisierung der Märkte</b> die Anzahl Stellen für Geringqualifizierte in Zukunft beeinflussen?</p>
<p><input type="radio"/> ja falls ja: <input type="radio"/> negativ (=Stellenabbau)</p>	<p><input type="radio"/> nein falls ja: <input type="radio"/> positiv</p>
<p><b>Bemerkungen:</b></p>	
<p>13. Haben <b>steigende Anforderungen an Arbeitnehmende</b> (organisatorischer Wandel, soft skills) die Anzahl Stellen für Geringqualifizierte in der Vergangenheit beeinflusst?</p>	<p>Werden <b>steigende Anforderungen an Arbeitnehmende</b> die Anzahl Stellen für Geringqualifizierte in Zukunft beeinflussen?</p>
<p><input type="radio"/> ja falls ja: <input type="radio"/> negativ (=Stellenabbau)</p>	<p><input type="radio"/> nein falls ja: <input type="radio"/> positiv</p>
<p><b>Bemerkungen:</b></p>	
<p>14. Hat das <b>Angebot an qualifizierten Arbeitskräften</b> (Fachkräftemangel, Verdrängung durch Qualifizierte) die Anzahl Stellen für Geringqualifizierte in der Vergangenheit beeinflusst?</p>	<p>Wird das <b>Angebot an qualifizierten Arbeitskräften</b> die Anzahl Stellen für Geringqualifizierte in Zukunft beeinflussen?</p>
<p><input type="radio"/> ja falls ja: <input type="radio"/> negativ (=Stellenabbau)</p>	<p><input type="radio"/> nein falls ja: <input type="radio"/> positiv</p>
<p><b>Bemerkungen:</b></p>	
<p>15. Haben <b>gesellschaftliche Rahmenbedingungen</b> (bspw. Überalterung, Frauenerwerbstätigkeit) die Anzahl Stellen für Geringqualifizierte in der Vergangenheit beeinflusst?</p>	<p>Werden <b>gesellschaftliche Rahmenbedingungen</b> die Anzahl Stellen für Geringqualifizierte in Zukunft beeinflussen?</p>
<p><input type="radio"/> ja falls ja: <input type="radio"/> negativ (=Stellenabbau)</p>	<p><input type="radio"/> nein falls ja: <input type="radio"/> positiv</p>
<p><b>Bemerkungen:</b></p>	
<p>16. Haben die <b>politischen Rahmenbedingungen</b> (bspw. Kündigungsschutz, Lohn, Mindestlohn) die Anzahl Stellen für Geringqualifizierte beeinflusst?</p>	<p>Werden die <b>politischen Rahmenbedingungen</b> die Anzahl Stellen für Geringqualifizierte in Zukunft beeinflussen?</p>
<p><input type="radio"/> ja falls ja: <input type="radio"/> negativ (=Stellenabbau)</p>	<p><input type="radio"/> nein falls ja: <input type="radio"/> positiv</p>
<p><b>Bemerkungen:</b></p>	
<p>17. <b>Welche weiteren Faktoren</b> haben Ihrer Meinung nach die Anzahl Stellen für Geringqualifizierte <u>in der Branche</u> in der Vergangenheit beeinflusst? Faktor 1:</p>	<p><b>Welche Faktoren</b> werden Ihrer Meinung nach die Anzahl Stellen für Geringqualifizierte <u>in der Branche</u> in der Zukunft beeinflussen?</p>
<p><input type="radio"/> negativ (=Stellenabbau) <input type="radio"/> positiv</p>	<p><input type="radio"/> negativ (=Stellenabbau) <input type="radio"/> positiv</p>
<p>Faktor 2:</p>	<p><input type="radio"/> negativ (=Stellenabbau) <input type="radio"/> positiv</p>
<p>Faktor 3:</p>	<p><input type="radio"/> negativ (=Stellenabbau) <input type="radio"/> positiv</p>



Universität Konstanz

---

# **Bildungskarrieren von Geringqualifizierten**

Wissenschaftliche Arbeit  
zur Erlangung des akademischen Grades einer Magistra Artium  
im Fachbereich Soziologie der Universität Konstanz

Erstgutachter: Professor Dr. Thomas Hinz  
Zweitgutachter: Professor Dr. Andreas Lange

**Vorgelegt von:**

Eva Maaß

Albert-Schweitzer Str. 8

75305 Neuenbürg

Matrikelnummer: 01/543633

**Eingereicht am 27.06.2008**

**Die Gegenwart setzt die Karriere ständig unter Druck,  
da nur in der Gegenwart die Vergangenheit geschaffen  
werden kann, die man später brauchen wird.**

*(Giancarlo Corsi, Die dunkle Seite der Karriere)*

## Inhaltsverzeichnis

<b>1</b>	<b>Einleitung</b> .....	<b>1</b>
1.1	Problemaufriss und Forschungsstand .....	1
1.2	Fragestellung und Zielsetzung .....	3
1.3	Aufbau und Gliederung.....	4
<b>2</b>	<b>Geringqualifizierte</b> .....	<b>5</b>
2.1	Wer ist „geringqualifiziert“?.....	5
2.1.1	Begriffsbestimmung: Geringqualifizierte .....	5
2.1.2	Struktur der Gruppe .....	7
2.2	Arbeitsmarktsituation von Geringqualifizierten .....	8
2.3	Folgerungen .....	11
<b>3</b>	<b>Dialektik von Individuum und Gesellschaft</b> .....	<b>12</b>
3.1	Institutionalisierung .....	12
3.2	Individualisierung .....	13
3.3	Folgerungen .....	14
<b>4</b>	<b>Bildung und soziale Teilhabe</b> .....	<b>16</b>
4.1	Begriffsbestimmung: Bildungskarriere.....	16
4.2	Prozesse der Statuszuweisung.....	18
4.2.1	Meritokratisches Leitbild.....	18
4.2.2	Berufliche Mobilität.....	19
4.3	Bildungsexpansion und ihre Folgen.....	20
4.3.1	Homogenisierung unterer Bildungsgruppen.....	20
4.3.2	Prozesse der Exklusion .....	21
4.4	Folgerungen .....	23
<b>5</b>	<b>Selektionsmechanismen auf dem Arbeitsmarkt</b> .....	<b>24</b>
5.1	Ökonomische Sichtweise .....	24
5.1.1	Theoretische Grundlagen.....	24
5.1.2	Erklärungsgehalt .....	26
5.2	Soziologische Sichtweise.....	27
5.2.1	Theoretische Grundlagen.....	27
5.2.2	Erklärungsgehalt .....	29
5.3	Folgerungen .....	31

<b>6</b>	<b>Methodische Grundlage und Vorgehensweise .....</b>	<b>32</b>
6.1	Die biografische Methode .....	32
6.1.1	Begriffsbestimmung: Biografie .....	32
6.1.2	Biografie und Bildung .....	33
6.1.3	Biografie als Untersuchungsgegenstand .....	34
6.2	Feldzugang und Entwicklung der Forschungsinstrumente .....	35
6.2.1	Erhebungsplan und Auswahl der Gesprächspartner .....	35
6.2.2	Das Problemzentrierte Interview .....	37
6.2.3	Gesprächsleitfaden .....	39
<b>7</b>	<b>Empirische Befunde .....</b>	<b>41</b>
7.1	Vorgehen bei der Datenanalyse .....	41
7.2	Falldarstellungen .....	42
7.2.1	Sonja: „So, als wäre ich Luft“ .....	42
7.2.2	Hamit: „Ich habe meinen eigenen Kopf“ .....	48
7.2.3	Elvira: „Ich schaffe auch alles ohne Ausbildung“ .....	56
7.2.4	Loran: „Keine Ausbildung, keine Zukunft sozusagen“ .....	61
7.2.5	Karin: „Irgendwie bin ich noch nichts“ .....	66
7.2.6	Carlos: „Aus mir kann nichts Ordentliches werden“ .....	72
7.3	Bildungskarrieren von Geringqualifizierten .....	79
7.3.1	Negative lebensgeschichtliche Konstellationen .....	79
7.3.2	Konsequenzen für Bildungs- und Arbeitsmotivation .....	82
7.3.3	Lebensentwürfe und Zukunftsperspektiven .....	85
<b>8</b>	<b>Diskussion .....</b>	<b>87</b>
8.1	Zwischen Wunsch und Selbstzweifel .....	87
8.2	Weichenstellung im Bildungssystem .....	90
8.3	Arbeitsmarkterfahrung: Bemühen und Scheitern .....	92
8.4	Folgerungen .....	95
<b>9</b>	<b>Schlussbemerkung .....</b>	<b>96</b>
	<b>Literaturverzeichnis .....</b>	<b>101</b>
	<b>Anhang</b> (befindet sich auf beiliegender CD)	
	- Suchzettel	- Transkriptionsregeln
	- Kurzfragebogen	- Transkripte
	- Gesprächsleitfaden	- Auswertungen
	- Kategoriensystem	

# 1 Einleitung

## 1.1 Problemaufriss und Forschungsstand

Im Vorfeld dieser Arbeit fiel bei der Erwähnung des Titels oftmals die Bemerkung, dass es wohl um diejenigen gehe, die es „geschafft“ haben – denen es gelungen sei, sich von den „Kellerkindern“ (Klemm 1991: 887) zu den Etablierten hoch zu arbeiten. Die Arbeit beschäftigt sich jedoch mit denen, die sich am unteren Rand der Bildungsgesellschaft befinden und keine Erfolgsgeschichte aufweisen können: den Geringqualifizierten.

Karrieren verlaufen nicht zwingend positiv. Das Leben hält auch negative Geschehnisse bereit. Außerdem wohnt jedem Lebenslauf eine Eigendynamik inne. Vergangene Entscheidungen wirken sich stets auf Gegenwart und Zukunft aus: „Die jeweiligen Ausgangssituationen stellen Kausalitäten her. Kausalitäten, die Ausbildungs- und Berufskarrieren, sozialen Aufstieg oder Abstieg bedingen und deuten können.“ (Schlüter 1999: 42) Jeder besitzt bezüglich seines Lebens einen Gestaltungsspielraum, der durch gesellschaftliche Einflüsse determiniert wird. Der Einzelne trifft individuelle Entscheidungen und richtet sich dabei an sozialen Erwartungen aus. Es stellt sich die Frage, weshalb trotz zahlreicher institutioneller Bildungsangebote viele Menschen durch das Raster fallen und ohne Ausbildungsabschluss bleiben. Obwohl das System integrieren soll, werden auch „Verlierer“ produziert.

Aus soziologischer Sicht muss betont werden, dass das Problem der Ausbildungslosigkeit immer auch institutionelle Ursachen hat. So steht insbesondere das deutsche Schulsystem, das auf Selektion und Homogenisierung ausgelegt ist, zunehmend in der Kritik: „Mit Blick auf den Übergang in die berufliche Bildung kann festgestellt werden, dass bei stark segmentierten Systemen, wie sie in Deutschland besonders im Verhältnis von Allgemeinbildung und Berufsausbildung vorliegen, große soziale Selektionsprozesse zu beobachten sind“ (BMBF 2008a: 194)

Im Bildungsbericht 2006 ist gar von einer „Polarisierung bei den Ausbildungschancen“ durch das Schulsystem die Rede (BMBF 2006: 83). Für Hauptschüler wird die berufliche Integration zunehmend schwieriger. Ulrich Beck vergleicht die Hauptschule mit einem „Geisterbahnhof“ (Beck 1986: 238):

Als sei nichts geschehen, verteilen die Bildungsbeamten hinter den Fahrkartenschaltern mit großem bürokratischen Aufwand Fahrkarten ins Nirgendwo und halten die sich vor ihnen bildenden Menschengruppen mit der ‚Drohung‘ in Schach: ‚Ohne Fahrkarten werden ihr *nie* mit dem Zug fahren können!‘ Und das Schlimmste ist, sie haben auch noch recht...! (Ebd.) [Hervorhebung im Original]

Dieses Zitat beschreibt die Situation sehr treffend. Mit der Bildungsexpansion ging eine Veränderung des Bildungsverständnisses einher. Heute gilt es als Selbstverständlichkeit, einen Schulabschluss zu erlangen, wenngleich dieser noch lange nicht den Eintritt ins Berufsleben garantiert. Bereits für 40 Prozent aller Jugendlichen ist der Start ins Berufsleben prekär (vgl. BMBF 2006: 82). „Diese Sachlage verlangt den Jugendlichen ein hohes Maß an motivationaler Stabilität ab. Man muss befürchten, dass je länger die Unsicherheit anhält, Jugendliche an Ausbildungsmotivation verlieren und resignieren.“ (Ebd.) Somit stellt sich die Frage, wie die Jugendlichen mit dieser neuen Situation der Unsicherheit umgehen.

Während es zum Thema „Bildungserfolge“ Studien gibt (beispielsweise Brendel 1998; Schlüter 1999), bleiben die Bildungsverlierer weitgehend unbeachtet. Wagner spricht daher von einem „[...] gestiegenen Bedürfnis nach der Erforschung der Veränderung unterer Bildungsgruppen [...]“ (Wagner 2005: 36). Zwar liegen einzelne Untersuchungen zu verschiedenen Aspekten der Bildungsproblematik vor (unter anderem Troltsch et al. 1999; Lex 1997; Kraheck 2004; Goltz et al. 2008), doch speziell die Gruppe der Geringqualifizierten wird bislang kaum berücksichtigt. Häufig betrachtet man nur einzelne Statuspassagen, wie beispielsweise die Schulzeit. Die Langfristigkeit der Entwicklung, insbesondere die Folgen für den Lebens- und Erwerbsverlauf, werden ausgespart (vgl. Solga 2005: 19).

Das Bildungsniveau der Bevölkerung hat sich im Zuge der Bildungsexpansion seit den 1960ern deutlich erhöht. Auch die Gruppe der Geringqualifizierten ist kleiner geworden. Während 1976 knapp 45 Prozent der erwerbsfähigen Personen im Alter von 15 bis 64 über keinen formalen Berufsabschluss verfügten, waren es im Jahr 2000 weniger als 30 Prozent (List/Schnabel 2004: 13). Trotzdem hat sich das Problem der Ausbildungslosigkeit keinesfalls „aufgelöst“. Alexander Reinberg und Markus Hummel zählen annähernd 6,3 Millionen geringqualifizierte Erwerbspersonen im Jahr 2000 (vgl. Reinberg/Hummel 2002: 11, 30). Betrachtet man die Altersverteilung, zeigen sich bei den unter 35-Jährigen erste Anzeichen einer Bildungsstagnation. Der Anteil der Personen ohne Berufsausbildung blieb hier fast unverändert (vgl. ebd.).

Dieser Befund muss bedenklich stimmen, da die Absolvierung einer Ausbildung ein wichtiges Instrument der beruflichen und gesellschaftlichen Integration darstellt. „Die Probleme am unteren Rand des Ausbildungssystems könnten eine der zentralen Herausforderungen für die Gesellschaft im nächsten Jahrzehnt werden.“ (BMBF 2006: 83)

## 1.2 Fragestellung und Zielsetzung

Im Rahmen der zuvor dargelegten Thematik beschäftigt sich diese empirische Studie mit der subjektiven Verarbeitung der Ausbildungslosigkeit seitens der Geringqualifizierten. Zur Orientierung wird hierbei folgende Frage dienen: *Welche Bewältigungsstrategien und Lebensentwürfe haben junge Erwachsene, die über keinen formalen beruflichen Abschluss verfügen?* Ziel ist es, insbesondere die Langfristigkeit der Entwicklung herauszuarbeiten. Das „Scheitern“ in der Bildungsbiografie – in diesem Fall das Fehlen eines formalen Berufsabschlusses – ist häufig kein kurzfristiges Ereignis. Meist liegen die Gründe schon in der Kindheit oder Jugend, und der fehlende Abschluss wirkt sich auf die gesamte weitere berufliche und damit auch lebensgeschichtliche Entwicklung aus. Bewältigungsstrategien und Lebensentwürfe entstehen ebenfalls nicht von heute auf morgen. Sie bilden sich durch gesellschaftliche Interaktionen und Erfahrungen heraus, werden dabei modifiziert oder gar revidiert. Aufgrund der Dauer und des Prozesscharakters ist es notwendig, weitere Thematiken miteinzubeziehen:

- Welche sozialen und lebensgeschichtlichen Konstellationen wirken sich negativ auf die bildungsbezogene und berufliche Entwicklung aus?
  - Worin liegen die Gründe für die fehlende Ausbildung? Können Hemmnisse identifiziert werden? Wie sieht das soziale Umfeld aus? Wie verlief die Schullaufbahn? Wie stellt sich die berufliche Situation dar?
- Welche Konsequenzen haben die erfahrenen Bildungs- und Arbeitsmarkthindernisse für Bildungs- und Berufsmotivation sowie Problemlösungskompetenz?
  - Wie gehen die Betroffenen mit ihrer Ausbildungslosigkeit um? Welches Bildungsbewusstsein besitzen sie? Wie schätzen Sie ihre Situation ein? Wie bewältigen sie ihre Probleme?
- Wie wirken sich Erfahrungen auf die Lebensentwürfe und Zukunftsperspektiven aus?
  - Lässt sich eine wie auch immer geartete Karriereperspektive feststellen? Wie sollen die Ziele erreicht werden? Welche Konsequenzen hat der Werdegang für das Selbstbild?

Des Weiteren werden das Verhältnis und die Rolle von Institutionen, den Eltern, der Peer Group oder weiterer Bezugspersonen beleuchtet. Diese prägen den Lebensweg des Individuums in hohem Maße, geben Orientierung und Halt, grenzen zugleich jedoch den möglichen Handlungsspielraum ein.

### 1.3 Aufbau und Gliederung

Zunächst wird die Gruppe der Geringqualifizierten genauer betrachtet und deren schwierige Lage auf dem Arbeitsmarkt anhand von Daten belegt (Kapitel 2). Daran anschließend werden die theoretischen Grundlagen erläutert: Im dritten Kapitel wird das Verhältnis von Individuum und Gesellschaft thematisiert. Der Lebensweg wird entscheidend durch institutionell vorgegebene Wege bestimmt. Zugleich muss sich der Einzelne in modernen Gesellschaften zunehmend für sein Handeln verantworten. Dies lenkt den Blick auf die Institutionen, die für den Erwerb eines Ausbildungsabschlusses maßgeblich sind. Zum einen wird das Bildungssystem untersucht, das bereits früh die Weichen stellt und die Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu einem großen Teil mitbestimmt (Kapitel 4), zum anderen werden die Mechanismen der Arbeitsmarktplatzierung herausgearbeitet (Kapitel 5). Dabei stehen die „Nachfrage- und Angebotsseite“ im Fokus.

Anknüpfend an die theoretischen Grundlagen werden die Methodik und Vorgehensweise der empirischen Untersuchung illustriert (Kapitel 6). Im siebten Kapitel erfolgt die Darstellung der empirischen Befunde, die im achten Kapitel im Hinblick auf die Theorie diskutiert werden.

Der Gesprächsleitfaden, die Transkripte und Auswertungen der Interviews (CD im Anhang) dienen zum besseren Verständnis der Untersuchung. Die Schlussbemerkung (Kapitel 9) fasst die zentralen Ergebnisse zusammen, setzt sich kritisch mit der Vorgehensweise auseinander und gibt einen Ausblick auf weitere Forschungen.

## 2 Geringqualifizierte

In diesem Kapitel wird die Gruppe der Geringqualifizierten genauer definiert und untersucht sowie deren Zusammensetzung beschrieben. Aufgrund der schlechten Datenlage muss hierbei auf ältere Darstellungen zurückgegriffen werden. Des Weiteren wird die Lage der Nicht-formal-Qualifizierten auf dem Arbeitsmarkt betrachtet. Auch wenn von einer homogenen Gruppe nicht die Rede sein kann, so lassen sich doch Gemeinsamkeiten hinsichtlich der Beschäftigungssituation feststellen.

### 2.1 Wer ist „geringqualifiziert“?

#### 2.1.1 Begriffsbestimmung: Geringqualifizierte

Zunächst muss der Begriff *Qualifikation* genauer beleuchtet werden. Meist werden darunter bestimmte Fähigkeiten verstanden. Arnold et al. merken an, dass in der Erwachsenenpädagogik der eher subjektbezogene Bildungsbegriff durch den Terminus der Qualifikation in den 1960ern abgelöst wurde, da er einen stärkeren Bezug zur Arbeitsgesellschaft aufweist (Arnold et al. 2001: 268). Mit dem Qualifikationsbegriff geht somit eine stärkere Orientierung an den Anforderungen der Arbeitsgesellschaft einher.

Zum Begriff der *Geringqualifizierten* ist festzuhalten, dass er eine Qualifikation impliziert, die als gering erachtet wird. Dies wirft unweigerlich die Fragen auf, wie Qualifikation gemessen wird und woran sie gemessen werden kann. Im Vergleich zu welchem Maßstab, beziehungsweise in welchem Kontext kann eine Qualifizierung als gering bezeichnet werden?

Die Vermutung liegt nahe, das Qualifikationsniveau als relative Größe zu sehen. Demnach wäre eine Person dann „geringqualifiziert“, wenn sich ihre Qualifikation am unteren Ende der Qualifikationsbandbreite einer Gesellschaft befindet. Soziologisch gesehen stellt eine geringe Qualifizierung folglich keine absolute Größe dar, sondern definiert sich kontextabhängig anhand der vorherrschenden Bildungsnormen und -niveaus (vgl. Wagner 2005: 21).

In der Literatur werden Geringqualifizierte üblicherweise durch ihr Qualifikationsprofil oder die Anforderung des Arbeitsplatzes definiert (vgl. Strotmann/Weber 2006: 3; Rauch 2001: 2; Christensen 2001: 508). Geht man von den Arbeitsplatzanforderungen aus, wirft dies das Problem auf, dass im Allgemeinen keine Rückschlüsse auf die Qualifikation der auf dieser Stelle beschäftigten Personen gezogen werden können. Aus die-

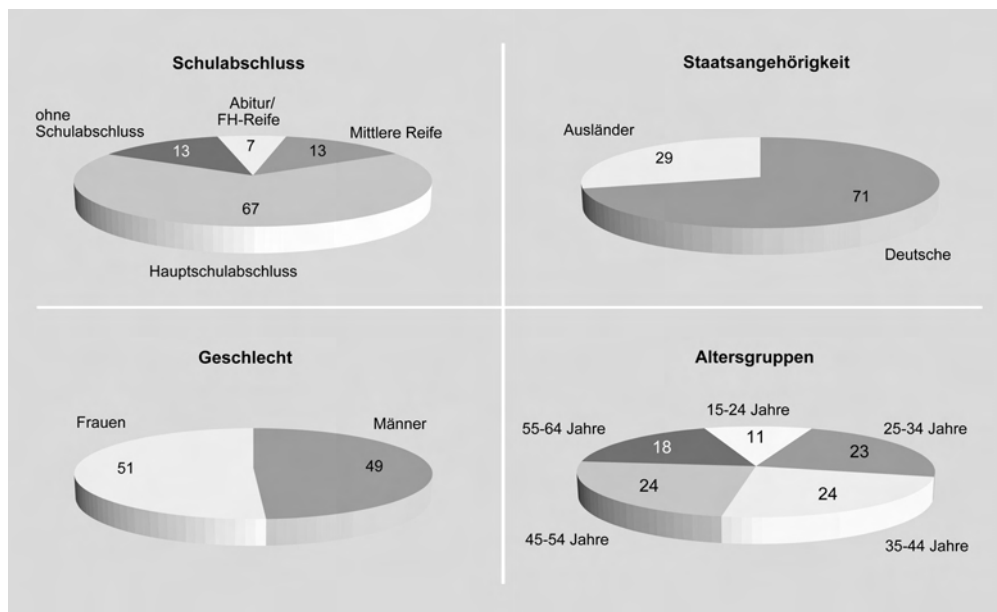
sem Grund bevorzugen die meisten Autoren die Definition nach dem Qualifikationsprofil (so etwa Weinkopf 1999: 11; Moser 2004: 76). Auch die vorliegende Arbeit schließt sich dieser Sichtweise an. Geringqualifizierte sind demnach Personen, die über keine abgeschlossene, formale Berufsausbildung verfügen. Um dieses Abgrenzungskriterium auch im Wortlaut zu verdeutlichen, plädiert Angela Rauch für den Begriff „Nicht-formal-Qualifizierte“ (Rauch 2001: 2), der im Folgenden synonym für Geringqualifizierte verwendet wird.

Allerdings muss betont werden, dass der Begriff Geringqualifizierte keinesfalls als Zuschreibung eines individuellen Leistungsdefizits verstanden werden darf. Der Blick soll vielmehr auf die Ursachen der geringen Bildung gerichtet werden. Gemeint sind Personen, die in den gesellschaftlichen Institutionen zu wenig qualifiziert wurden (vgl. Solga 2005: 155). So weist Moser darauf hin, dass „[...] die sehr heterogene ‚Gruppe‘ der Geringqualifizierten nicht automatisch mit einer Häufung ungebildeter Personen gleichgesetzt werden [darf].“ (Moser 2004: 76) Es können, ausgehend von der formalen Qualifikation, nur eingeschränkt Rückschlüsse auf die Erwerbsbiografie einer Person gezogen werden. Weinkopf bemerkt, dass auch formal Unqualifizierte durch Berufs- und Lebenserfahrung hohe fachliche und soziale Qualifikationen besitzen können (Weinkopf 1999: 10). Die formale, das heißt belegbare Qualifikation bietet sich jedoch gerade deshalb als Unterscheidungskriterium an, da solche qualifikatorischen Merkmale wie Erfahrungen, Fertigkeiten und Wissen nur schwierig zu erfassen sind. Zudem lässt sich festhalten, dass es in erster Linie die belegbare Qualifikation ist, die, ungeachtet der tatsächlichen Fertigkeiten und des Wissens, die „Eintrittskarte“ ins Berufsleben darstellt. Helling spricht davon, dass das deutsche Berufssystem in hohem Maße formal reguliert sei. „Der Zugang zu Berufen und zur Ausübung von Berufstätigkeiten [...] [erfolgt] auf der Basis fachspezifischer, im Berufsbildungssystem erworbener und zertifizierter Qualifikationen.“ (Helling 1996: 74) Daher werden gerade diejenigen Personen, die keine formalen Zertifikate besitzen, in der Gesellschaft als geringqualifiziert angesehen.

### 2.1.2 Struktur der Gruppe

Die Gruppe der Nicht-formal-Qualifizierten ist äußerst heterogen (Abbildung 1). Im Jahr 1996 hatten 13 Prozent der Erwerbspersonen ohne Berufsausbildung auch keinen Schulabschluss. Im Gegensatz dazu besaßen sogar 7 Prozent die Hochschulreife und 13 Prozent einen Realschulabschluss. Den Großteil bildeten mit 67 Prozent die Hauptschulabsolventen. Obwohl der Ungelerntenanteil unter den Ausländern außerordentlich hoch war, stellten Deutsche 71 Prozent der geringqualifizierten Erwerbspersonen. Das Verhältnis zwischen den Geschlechtern war hingegen nahezu ausgeglichen. Betrachtet man die Altersverteilung, so waren 34 Prozent der Geringqualifizierten unter 35 Jahren und sogar 58 Prozent jünger als 45 Jahre (vgl. Reinberg 2003: 1653, 1654).

**Abbildung 1:** Struktur der Erwerbspersonen ohne Berufsabschluss 1996 (Prozent)



Quelle: Mikrozensus, Berechnungen des IAB, (Reinberg 2003: 1654), eigene Darstellung.

Im Berufsbildungsbericht findet man Anhaltspunkte zur Größenordnung und Zusammensetzung der 20- bis 29-Jährigen Geringqualifizierten:<sup>1</sup> Im Jahr 2005 waren 1,57 Millionen junge Erwachsene (16,1 Prozent) ohne abgeschlossene Berufsausbildung, während 1996 der Anteil noch bei 14,6 Prozent lag (vgl. BMBF 2008b: 103).

Gemessen an der Gesamtbevölkerung bildeten junge Erwachsene ausländischer Staatsangehörigkeit die größte Gruppe. Im Gegensatz zu 12,6 Prozent (1.059.000) der deutschen 20- bis 29-Jährigen besaßen unter ihnen 38,4 Prozent (506.000) im Jahr 2005

<sup>1</sup> Dieser Darstellung liegen Berechnungen des Statistischen Bundesamtes auf Basis der Daten des Mikrozensus zugrunde.

keinen Berufsabschluss. Es zeigt sich, dass im Vergleich zu 1996 der Anteil der ungelerten ausländischen jungen Erwachsenen leicht abnahm – von 40,1 auf 38,4 Prozent. Der Anteil unter den Deutschen stieg im selben Zeitraum von 10,5 auf 12,6 Prozent (vgl. ebd.).

Während im Jahr 1996 noch deutlich mehr Frauen als Männer über keine Ausbildung verfügten (16,5 gegenüber 12,8 Prozent), glichen sich die Anteile im Jahr 2005 an (17,1 gegenüber 15,1 Prozent). Die noch bestehende Differenz zwischen den Geschlechtern wird vor allem durch ausländische Frauen verursacht, von denen im Jahr 2005 40,5 Prozent keinen Berufsabschluss hatten. Bei den deutschen 20- bis 29-Jährigen unterschied sich die Geschlechterdifferenz lediglich um 0,8 Prozentpunkte (vgl. ebd.: 103, 104).

## 2.2 Arbeitsmarktsituation von Geringqualifizierten

Der Anteil der Geringqualifizierten an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Westdeutschland ging von 30 Prozent im Jahr 1980 auf 16,8 Prozent im Jahr 2002 zurück (Tabelle 1). In absoluten Zahlen entspricht dies 2002 etwa 3,5 Millionen geringqualifizierten sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (vgl. Kalina 2005: 17).

**Tabelle 1:** Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach formaler Qualifikation, 1980-2002

		1980	1995	1999	2002
<b>West</b>	ohne Berufsausbildung	30,0%	19,0%	17,5%	16,8%
	mit Berufsausbildung	65,7%	73,2%	73,5%	73,3%
	FH/Hochschulabschluss	4,4%	7,8%	9,0%	9,9%
	Summe* West	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
<b>Ost</b>	ohne Berufsausbildung		5,5%	6,6%	6,5%
	mit Berufsausbildung		82,0%	81,1%	80,3%
	FH/Hochschulabschluss		12,4%	12,3%	13,2%
	Summe Ost		100,0%	100,0%	100,0%
<b>Gesamt</b>	ohne Berufsausbildung		16,3%	15,2%	14,8%
	mit Berufsausbildung		74,9%	75,1%	74,7%
	FH/Hochschulabschluss		8,7%	9,7%	10,6%
	Summe		100,0%	100,0%	100,0%

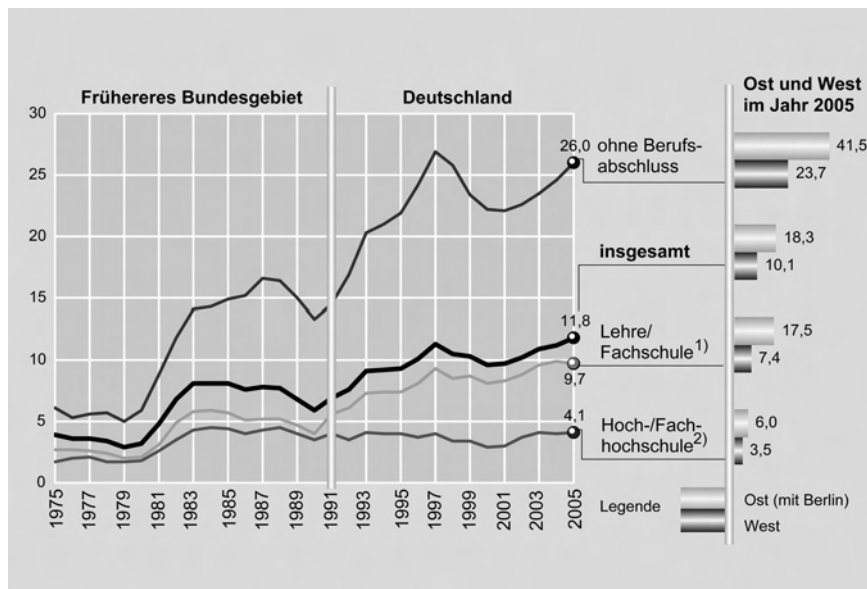
\* Abweichungen in den Summen zu 100% basieren auf Rundungsfehlern.

Quelle: IAB-Beschäftigtenstichprobe und BA-Beschäftigtenpanel<sup>2</sup>, Berechnungen Kalina (Kalina 2005: 19), eigene Darstellung.

<sup>2</sup> Auszubildende und geringfügig Beschäftigte wurden herausgenommen.

Diese Entwicklung spiegelt auch die qualifikationsspezifische Arbeitslosenquote wieder (Abbildung 2).<sup>3</sup> Die Arbeitslosenquote der Nicht-formal-Qualifizierten ist in den letzten 30 Jahren dramatisch angestiegen. Mit 26 Prozent war sie im Jahr 2005 fast drei Mal so hoch wie die der Personen mit abgeschlossener Berufsausbildung (9,7 Prozent). „In welchem Teil Deutschlands Frauen oder Männer auch leben und welchen Alters sie auch sind: Immer liegen die Arbeitslosenquoten der Geringqualifizierten deutlich über denen der beruflich Qualifizierten [...]“ (Reinberg/Hummel 2007: 1).

**Abbildung 2:** Qualifikationsspezifische Arbeitslosenquote 1975 bis 2005<sup>4</sup>



<sup>1)</sup> ohne Verwaltungsfachhochschulen    <sup>2)</sup> einschl. Verwaltungsfachhochschulen

Quelle: IAB-Berechnungen auf Basis Mikrozensus und Strukturserhebungen der BA (jeweils Ende September) (Reinberg/Hummel 2007: 1), eigene Darstellung.

Für Jugendliche ohne Berufsabschluss war die Lage im Jahr 2005 noch prekärer. In der Altersklasse der 15- bis 24-Jährigen betrug die Arbeitslosenquote 24,1 Prozent (304.000) gegenüber 16,7 Prozent (312.000) bei Jugendlichen mit Lehre oder Fachschule. Die Altersklasse der 25- bis 34-jährigen Geringqualifizierten wies gar eine Arbeitslosenquote von 29,6 Prozent (440.000) auf. Von den Jugendlichen dieses Alters mit abgeschlossener Lehre oder Fachschule waren 9,8 Prozent arbeitslos (510.000) (vgl. ebd.: 5)<sup>5</sup>.

<sup>3</sup> Reinberg/Hummel (2007) weisen darauf hin, dass im Jahr 2005 gravierende Änderungen im Mikrozensus vorgenommen wurden, wodurch sich die Beobachtung des qualifikationsspezifischen Arbeitsmarktgeschehens erschwerte. Auch die Zusammenlegung von Arbeitslosen- und Sozialhilfe hatte Veränderungen in der Arbeitslosenstatistik zur Folge.

<sup>4</sup> Arbeitslose in Prozent aller zivilen Erwerbspersonen (ohne Auszubildende) gleicher Qualifikation; Erwerbstätige ohne Angabe zum Berufsabschluss nach Mikrozensus je Altersklasse proportional verteilt.

<sup>5</sup> Auszubildende wurden herausgenommen.

Im Jahr 2002 waren rund 23 Prozent aller sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten Nichtfacharbeiter. Dabei machten die Geringqualifizierten drei Viertel der Beschäftigten dieser Gruppe aus (vgl. Kalina 2005: 37) (Tabelle 2). Alle anderen Positionen waren von Geringqualifizierten weitaus weniger besetzt. Der Anteil der Geringqualifizierten, die als Nichtfacharbeiter tätig waren, hat sich von 1980 bis 2002 um 3,4 Prozentpunkte erhöht. Ebenso nahm ihr Anteil unter den Angestellten im selben Zeitraum von 14,5 Prozent auf 16,1 Prozent zu. Angesichts des hohen Gesamtbeschäftigungsanteils an Angestellten von 53,4 Prozent über alle Qualifikationsniveaus hinweg, fielen sie allerdings kaum ins Gewicht. Sie stellten lediglich 5,1 Prozent der Beschäftigten aller Angestellten (Tabelle 3). In allen anderen Stellungen nahm ihr Anteil über die Jahre ab (vgl. ebd.: 37, 38). Tabelle 3 schlüsselt die Anteile auf, welche die Nicht-formal-Qualifizierten an den Berufsgruppierungen bilden. In allen Positionen sind die Anteile der beschäftigten Geringqualifizierten gesunken. Besonders augenfällig ist der beträchtliche Rückgang an den Nichtfacharbeitern. Während hier im Jahr 1980 der Geringqualifiziertenanteil noch 75,6 Prozent betrug, sank er 2002 auf 54,5 Prozent. Die Gesamtbeschäftigung von Nichtfacharbeitern ging im betrachteten Zeitraum um insgesamt 20,6 Prozent zurück, wobei vom Beschäftigungsabbau größtenteils die Geringqualifizierten betroffen waren (-42,8 Prozent). Im Gegensatz dazu nahm der Anteil Beschäftigter mit Ausbildung in diesem Bereich sogar um 47,9 Prozent zu. Aufgrund dieser Entwicklung kann hier von einem Verdrängungseffekt zu Ungunsten der Nicht-formal-Qualifizierten gesprochen werden (vgl. ebd.: 39).<sup>6</sup>

**Tabelle 2:** Geringqualifizierte nach Stellung im Beruf (Westdeutschland, Vollzeitbeschäftigte)

	1980	1995	1999	2002
Nichtfacharbeiter/in	71,9%	75,0%	75,6%	75,3%
Facharbeiter/in	12,3%	9,8%	8,8%	8,1%
Meister/in, Polier	0,5%	0,3%	0,3%	0,3%
Angestellte (ohne Meister/in)	14,5%	14,5%	15,0%	16,1%
Heimarbeiter/in	0,7%	0,4%	0,3%	0,2%
Alle Vollzeitbeschäftigten	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Quelle: IAB-Beschäftigtenstichprobe und BA-Beschäftigtenpanel, Berechnungen Kalina (Kalina 2005: 38), eigene Darstellung.

<sup>6</sup> In der Publikation wird allerdings darauf hingewiesen, dass sich die Einstufung als Nichtfacharbeiter im BA-Beschäftigtenpanel an der tariflichen Eingruppierung orientiert. Das heißt Personen mit abgeschlossener Ausbildung, die als Facharbeiter tätig sind, werden trotzdem als Nichtfacharbeiter ausgewiesen, wenn sie dieser Tarifgruppe angehören (vgl. Kalina 2005: 39).

**Tabelle 3:** Anteil Geringqualifizierter innerhalb von Stellungen im Beruf (Westdeutschland, Vollzeitbeschäftigte)

	1980	1995	1999	2002
Nichtfacharbeiter/in	75,6%	60,8%	56,9%	54,5%
Facharbeiter/in	13,5%	7,6%	6,8%	6,4%
Meister/in, Polier	5,9%	3,1%	2,7%	3,0%
Angestellte (ohne Meister/in)	10,5%	5,6%	5,1%	5,1%
Heimarbeiter/in	75,2%	66,2%	59,5%	50,0%
Alle Vollzeitbeschäftigten	30,0%	19,2%	17,7%	16,9%

Quelle: IAB-Beschäftigtenstichprobe und BA-Beschäftigtenpanel, Berechnungen Kalina (Kalina 2005: 38), eigene Darstellung.

### 2.3 Folgerungen

Entgegen allgemeiner Vermutungen, dass es sich bei der Gruppe der Geringqualifizierten hauptsächlich um Schulabbrecher oder Ausländer handelt, zeigt sich vielmehr ein heterogenes Bild. Reinberg spricht daher von unterschiedlichen Beschäftigungsmöglichkeiten innerhalb der Gruppe. So haben die älteren Geringqualifizierten und diejenigen, die über keinen Schulabschluss verfügen, die ungünstigsten Beschäftigungschancen. Um sie in den Arbeitsmarkt zu integrieren, muss angesichts ihrer Zusammensetzung auf ein Bündel an Maßnahmen zurückgegriffen werden (vgl. Reinberg 2003: 1654, 1655).

Die Analyse der Arbeitsmarktlage Geringqualifizierter verdeutlicht, dass sich deren Situation in den letzten Jahren dramatisch zugespitzt hat. Belegt wird dies nicht nur durch die hohen Arbeitslosenzahlen, sondern auch dadurch, dass Nicht-formal-Qualifizierte kaum über die Stellung als Nichtfacharbeiter hinaus kommen. Die zunehmende Verdrängung durch qualifizierte Arbeitskräfte verschärft überdies ihre Beschäftigungslage. Gesamtgesellschaftlich problematisch dürfte sich in wachsendem Maße die Entwicklung erweisen, dass vorwiegend junge Nicht-formal-Qualifizierte von Arbeitslosigkeit betroffen sind. Zudem stimmt die mit 16,1 Prozent recht hohe Quote an Geringqualifizierten unter den 20- bis 29-Jährigen bedenklich.

### 3 Dialektik von Individuum und Gesellschaft

Im folgenden Kapitel wird das Verhältnis von individuellen Lebensläufen und gesellschaftlichen Vorgaben betrachtet. Insbesondere Martin Kohlis (1985) Theorie der „Institutionalisierung des Lebenslaufs“ hat dabei die Lebenslaufsoziologie und Biografieforschung geprägt. Etwa zur gleichen Zeit veröffentlichte Ulrich Beck (1986) – wie Schroer es nennt – seine „Neuaufgabe der Individualisierungsthese“ (Schroer 2000: 13). Beide Konzepte werden nachfolgend vorgestellt und im Bezug auf Geringqualifizierte diskutiert.

#### 3.1 Institutionalisierung

Martin Kohli geht von der These aus, dass der Lebenslauf in der Moderne zu einer zentralen Institution wird, die das Leben organisiert. Dies geschieht durch eine Dreiteilung in verschiedene Kerninstitutionen, die sich jeweils auf einen bestimmten Lebensabschnitt des Individuums beziehen (Chronologisierung): Kindheit und Jugend sind vom *Bildungssystem* bestimmt, das zudem die Aufgabe hat, auf den *Arbeitsmarkt* vorzubereiten. Dieser beeinflusst insbesondere die mittlere Lebensphase und trennt Arbeitszeit von Freizeit. Am Ende des Erwerbslebens steht der Übergang in den *Ruhestand* – die dritte Kerninstitution. Deutlich wird, dass der gesamte Lebenslauf um das Erwerbsleben herum organisiert ist. Sowohl das Bildungs- als auch das Rentensystem beziehen sich darauf (vgl. Sackmann 2007: 19, 20; Kohli 1985: 2, 3).

Diese Institutionen üben einen großen Einfluss auf die Lebensgestaltung des Individuums aus: „Sie tun dies u.a. dadurch, dass eine Teilhabe an diesen Institutionen Belohnungen sichert, während eine Nicht-Teilhabe zu negativen Sanktionen führt.“ (Sackmann 2007: 21) Meist wird dies mittels rechtlicher Regelungen durchgesetzt. Dementsprechend besteht beispielsweise die Pflicht zum Schulbesuch und zur Beitragszahlung in die Rentenkasse. Zudem wird auf Personen, die keiner Erwerbsarbeit nachgehen, vermehrt Druck ausgeübt. So erfüllt die Institutionalisierung des Lebenslaufs unterschiedliche Funktionen. Sie bildet den Rahmen, innerhalb dessen sich das Individuum bewegt; zugleich dient sie der Orientierung, das Leben wird planbar: „Lebenslauf als Institution bedeutet also zum einen die Regelung des sequentiellen Ablaufs des Lebens, zum anderen die Strukturierung der lebensweltlichen Horizonte bzw. Wissensbestände, innerhalb derer die Individuen sich orientieren und ihre Handlungen planen.“ (Kohli 1985: 3) In modernen Gesellschaften erfüllt der institutionalisierte Lebenslauf auch die Funktion der sozialen Kontrolle und ersetzt die Ordnung ständischer Gesellschaften.

Die langfristige Erwartbarkeit und Planbarkeit des Lebenslaufs sorgt für Orientierung, Halt und zeigt Perspektiven auf (vgl. ebd.: 15, 16). Als Beispiel sei hier das Nachfolgeproblem genannt, das durch Altersmarken gelöst wird, die den Übergang in die Rente regulieren und diesen somit entindividualisieren (vgl. Sackmann 2007: 22). Andererseits können sich auch Spannungen und Zwänge ergeben, wenn die der institutionellen Regelung immanenten *Normalitätsunterstellungen* nicht erfüllt werden, das heißt, Übergänge im Lebenslauf nicht gelingen (wollen) (vgl. Leisering et al. 2001: 12). Kohli betont dieses spannungsreiche Verhältnis wiederholt. Die Institutionalisierung des Lebenslaufs bedeutet zum einen *Entlastung* in Form eines vorgegebenen Programms, fungiert damit jedoch auch gleichzeitig als *Einschränkung* im Sinne eines Zwanges (Kohli 1985: 19, 20).

Zudem sind die Prozesse der Institutionalisierung des Lebenslaufs einem ständigen Wandel unterzogen. Und so fragt Kohli bereits nach den „Anzeichen eines neuen Strukturwandels“, indem er in bestimmten Lebensbereichen Tendenzen der Endstandardisierung ausmacht. Als Hinweise hierfür sieht er die pluralen Ausformungen des familiären Zusammenlebens oder die zunehmende Flexibilisierung der Arbeitswelt (ebd.: 22, 23).

### 3.2 Individualisierung

Mit der Institutionalisierung geht gleichzeitig eine zunehmende Individualisierung einher. Das heißt, Lebensläufe werden nicht mehr auf Kollektive, sondern zunehmend auf das Subjekt bezogen. Der Einzelne muss vermehrt Entscheidungen treffen und sich für die Folgen seiner Wahl verantworten, nicht nur nach außen hin, sondern auch sich selbst gegenüber (vgl. Walther/Stauber 2007: 31). Walther und Stauber sprechen hierbei von einem neuartigen „Zwang zur Selbstthematization und -begründung“ (Walther/Stauber 2007: 36). „Individualisierung bedeutet in diesem Sinne, daß die Biographie der Menschen aus vorgegebenen Fixierungen herausgelöst, offen, entscheidungsabhängig und als Aufgabe in das Handeln jedes einzelnen gelegt wird.“ (Beck 1986: 216) Diese „Herauslösung“ („*Freisetzungsdimension*“) aus traditionellen Bindungen ist mit einer „*Entzauberungsdimension*“ verbunden, da althergebrachte Sicherheiten in Form von unreflektierten Normen verlorengehen. Gleichzeitig sind jedoch neue Integrationsmechanismen entstanden, die für eine gesellschaftliche Einbindung des Individuums sorgen („*Kontroll- oder Reintegrationsdimension*“) (vgl. ebd.: 206). Charakteristisch für diesen Prozess ist nach Beck die Auflösung herkunfts- und milieugebundener Ungleichheiten. „An die Stelle von Ständen treten nicht mehr soziale Klassen, an die Stelle von so-

zialen Klassenbindungen tritt nicht mehr der stabile Bezugsrahmen der Familie. *Der oder die einzelne selbst wird zur lebensweltlichen Reproduktionseinheit des Sozialen.*“ (Ebd.: 209) [Hervorhebung im Original] Für das Individuum ergeben sich somit neue Freiheiten, aber auch Zwänge. Es wird zum „Planungsbüro“, dass seine Biografie selbst herstellen muss (ebd.: 217). Zugleich kommt es zu neuen Standardisierungen in Form von institutionellen Vorgaben, wie sie Kohli bereits beschreibt. Individualisierung bedeutet für Beck auch „[...] Marktabhängigkeit in allen Dimensionen der Lebensführung.“ (Ebd.: 212) Insbesondere der Arbeitsmarkt wird zum neuen Mechanismus der Bestimmung von Individuallagen (vgl. ebd.: 210, 211).

### 3.3 Folgerungen

Deutlich wird, dass die beiden vorgestellten Konzepte nicht zwingend konträr zueinander stehen, sondern sich ergänzen. Kohli und Beck heben hervor, dass Institutionalisierung und Individualisierung miteinander korrelieren. Uneinigkeit herrscht jedoch bezüglich der Richtung dieser Entwicklung. So stellt Becks Lesart des Individualisierungsprozesses nur eine unter vielen dar. Er geht von einer ambivalenten Entwicklung aus.<sup>7</sup> Auch Kohli hebt die Doppelgesichtigkeit der Institutionalisierung hervor. Die Vergrößerung des Handlungsspielraumes geht mit einer gleichzeitigen institutionellen Einbindung einher. Das Verhältnis von System- und Handlungsebene zeigt sich als äußerst spannungsreich (vgl. Kohli 1985: 20, 21). Zwischen den Individuen und den gesellschaftlichen Institutionen besteht ein permanenter Aushandlungsprozess: Institutionelle und individuelle Lebenskonstruktion müssen miteinander in Einklang gebracht werden (vgl. Leisering et al. 2001: 15). Die Individuen können sich nach den Normalitätsvorstellungen ausrichten, diese übernehmen und Problemlagen mittels sozialstaatlicher Angebote versuchen zu bewältigen, oder aber diese zurückweisen (vgl. ebd.: 13, 14). „Damit zwingen sie unter Umständen (indirekt) das System zur Reaktion, weil es andernfalls seinen Integrationszweck nicht erfüllt (z.B. Programme für SchulabbrecherInnen)“ (Walther/Stauber 2007: 28). Auch institutionelle Steuerungsmechanismen sind dem gesellschaftlichen Wandel unterworfen. So wurde etwa das Renteneintrittsalter erhöht und es kam infolge der rot-grünen Arbeitsmarktreformen zu vielen Änderungen.<sup>8</sup>

---

<sup>7</sup> Für einen Überblick bezüglich der verschiedenen Auffassungen der Individualisierungsthese siehe Schroer (2000). Der Autor unterscheidet zwischen einem negativen, positiven und ambivalenten Individualisierungsverständnis. Dem letzteren rechnet er Ulrich Beck zu.

<sup>8</sup> Im Zentrum der Arbeitsmarktreformen steht die Stärkung der „Aktivierenden Arbeitsmarktpolitik“. Die Eigenverantwortung soll gestärkt werden, wofür der Slogan „Fordern statt Fördern“ exemplarisch steht (Seifert 2005).

Im Zuge einer wachsenden Komplexität werden auch die Übergänge von der Schule in die Erwerbstätigkeit immer prekärer. Es entstehen Fragen hinsichtlich der sozialen Integration: „In dem Maße, als hierbei institutionell nicht vorgesehene Realitäten entstehen [...], laufen sie Gefahr nicht nur nicht unterstützt, sondern als abweichend oder zumindest als nicht rational wahrgenommen und klassifiziert zu werden.“ (Ebd.: 36) Walther und Stauber sprechen bezüglich des Übergangs von der Schule in die Erwerbstätigkeit auch von „Yoyo-Übergängen“, da diese zunehmend nichtlinear verlaufen. Diese Yoyo-Übergänge seien für individualisierte Gesellschaften charakteristisch. Ungleichheit verorte sich immer stärker entlang der Lebensläufe und Entscheidungen Einzelner (ebd.: 37). Trotz zunehmender Individualisierung kann – wie Beck behauptet – in Deutschland jedoch nicht von einer zunehmenden Öffnung beruflicher Laufbahnen und sozialer Mobilität gesprochen werden. So konnte Schiener in seiner Untersuchung von Mobilitätsmustern zwischen 1986 und 2000 eine fortschreitende Individualisierung der Karrieremobilität nicht belegen (vgl. Schiener 2006: 242-245).

Eine Nichterfüllung institutionell vorgegebener Wege bringt weitreichende Konsequenzen mit sich. Wird beispielsweise nicht in die Rentenkasse eingezahlt, hat dies Folgen für das Lebensalter. Für Geringqualifizierte bedeuten die eben beschriebenen Prozesse, dass der institutionell vorgegebene Übergang von der Schule bis hin zu einer abgeschlossenen Ausbildung nicht gelingt, was sich auf ihre Zukunft auswirken wird. Einmal müssen sich die Nicht-formal-Qualifizierten im Zuge der Individualisierungstendenzen diese „Nicht-Erfüllung“ selbst zuschreiben lassen und nicht nur anderen, sondern auch sich selbst gegenüber rechtfertigen. Zudem gestaltet sich somit auch der weitere Weg schwierig, da ein wichtiger „Baustein“ in der vorgegebenen Abfolge fehlt. Der Frage, wie die Geringqualifizierten mit dieser Situation umgehen, wird im empirischen Teil der Arbeit nachgegangen. Zum einen kann versucht werden, dieses „Misslingen“ zu reparieren, sei es durch die Nutzung staatlicher Angebote oder durch den Versuch, im Zuge eigener Anstrengungen Versäumnisse nachzuholen. Überdies wäre es denkbar, dass Angebote zurückgewiesen werden und die Normalitätsvorstellung negiert wird.

## 4 Bildung und soziale Teilhabe

In diesem Kapitel wird die Bedeutung von Bildung für den Lebensweg herausgearbeitet. Dabei ist es wichtig, das der Bildungsgesellschaft zugrunde liegende Verständnis von Bildung zu beleuchten sowie die daraus resultierende Verteilung von sozialen Positionierungen. Des Weiteren muss auf die zunehmende Bildungsbeteiligung eingegangen und deren Konsequenzen für die Geringqualifizierten bestimmt werden.

### 4.1 Begriffsbestimmung: Bildungskarriere

Der *Bildungsbegriff* ist mit zahlreichen Bedeutungen belegt und wird sehr kontrovers diskutiert.<sup>9</sup> Schiersmann weist darauf hin, dass der Bildungsbegriff zwei Komponenten umfasst: „Zum einen wird er normativ verstanden (Bildung als Produkt), zum anderen deskriptiv (Bildung als Prozess).“ (Schiersmann 2007: 44) Ebenso liegt der Fokus – je nach Verständnis – mal auf der individuellen Entwicklung, mal auf dem gesellschaftlichen Kontext. Einerseits wird der Verwertungsanspruch, das heißt der Nutzen für die Gesellschaft in den Mittelpunkt gerückt, andererseits die Mündigkeit und Urteilsfähigkeit des Menschen. „So ist Bildung gleichermaßen Ideal und Kapital.“<sup>10</sup> (Löw 2006: 19) Zwischen diesen beiden Polen – der Individualität und der Sozialität – bewegt sich der Bildungsbegriff: „In der Bildungsidee steckt gleichzeitig die Vorstellung von individueller Entfaltung durch Wissens- und damit auch Entscheidungszuwachs, sowie von der Begrenzung durch Beeinflussung auf gesellschaftliche Ziele hin.“ (Ebd.: 20) Aufgrund einer auch heute noch normativ-idealistischen Belegung des Begriffes und einer gleichzeitigen „Rationierung“ durch das Schulsystem, trägt Bildung vor allem auch distinktive Züge. Die Gesellschaft teilt sich in „bildungsnahe“ und „bildungsferne“ Schichten (vgl. ebd.: 19-21). Um diesem Dilemma zu entkommen, ist vermehrt von einem „neuen Bildungsverständnis“ die Rede. Bildung wird hier als aktive Auseinandersetzung mit Kulturgütern gesehen, die zu Reflexivität und Handlungsfähigkeit führt (vgl. ebd.: 23).

Unter *Karriere* kann zunächst einmal ganz allgemein „[...] eine Sequenz von selektiven Ereignissen, die Personen mit positiv oder negativ bewerteten Attributen verknüpfen

---

<sup>9</sup> Zur historischen Übersicht des Verständnisses von Bildung in der gesellschaftlichen Entwicklung Deutschlands siehe Bollenbeck (1996). Löw (2006) gibt einen Überblick über das Verständnis von Bildung und Erziehung in der Soziologie.

<sup>10</sup> Das klassische Bildungsideal wurde insbesondere durch Wilhelm von Humboldt im Rahmen des deutschen Bildungsidealismus geprägt. In der Soziologie wurde die Vorstellung von Bildung als Kapital durch Pierre Bourdieu aufgegriffen, der den Begriff des kulturellen Kapitals einführte. In der Ökonomie war es vor allem die Humankapitaltheorie (Gary S. Becker), die Bildung als wichtige Ressource begriff und deren Verwertbarkeit in den Vordergrund stellte.

bzw. solche Verknüpfungen lösen [...]“ (Luhmann/Schorr 1979: 278), verstanden werden. Für Corsi stellt die Karriere sogar eine „neue Form“ bezüglich des Verhältnisses von Individuum und Gesellschaft dar. Nicht mehr die Stellung innerhalb einer Ordnung bestimme die Zukunft des Einzelnen, sondern die immanente Logik einer Ereignisabfolge (Corsi 1993: 254, 255). Auch Luhmann und Schorr weisen darauf hin, dass sich eine Karriere immer aus sich selbst heraus entwickelt. Bestimmte Schritte grenzen bereits das Zukünftige ein: „Das Erreichte ist unerläßliche oder doch schwer ersetzbare Voraussetzung für Weiteres.“ (Luhmann/Schorr 1979: 279) Besonders Übergangssequenzen im Lebenslauf bauen somit einen hohen Entscheidungs- und Leistungsdruck auf (vgl. ebd.: 278, 279), wie beispielsweise die Grundschulempfehlung für die weiterführende Schule. Dabei ist die Karriere von einem hohen Maße an Unsicherheit bezüglich der Zukunft geprägt. Jedes Individuum wird als „Karriereträger“ wahrgenommen und muss sich seine Entscheidungen zurechnen lassen (Corsi 1993: 261). Die Struktur der Karriere ist gleichzeitig sozial. Relevant sind nicht nur die Entscheidungen des Karriereträgers selbst (Selbstselektion), sondern auch die Selektionen anderer (Fremdselektion). So kann eine Bewerbung beispielsweise auch abgewiesen werden (vgl. ebd.: 256). Insofern kann dann von einer *Bildungskarriere* gesprochen werden, wenn Bildungsaktivitäten prozessual, auf institutionelle Abläufe bezogen, geordnet werden. Somit sind es weniger die tatsächlich erlangten Fähigkeiten die gemeint sind, sondern vielmehr die zu absolvierenden Passagen einer vorgegebenen linearen und sich steigernden Abfolge (vgl. Kade/Seitter 1996: 235). Hierbei ist jedoch zu betonen, dass es sich nicht nur um einen positiven Verlauf handeln kann. Auch negativ bewertete Ereignisse sind relevant, oder Ereignisse, die weder positiv noch negativ bewertet werden, sich aber dennoch auf den zukünftigen Weg auswirken (vgl. Corsi 1993: 261). „Auch wenn die eigene Biographie sich ins Negative bewegt, wird eine individuelle Geschichte aufgebaut, weil auch schlecht bewertete Ereignisse das beeinflussen und begrenzen, was weiterhin geschehen kann.“ (Ebd.: 255)

Für Nicht-formal-Qualifizierte bedeutet dies, dass ihnen ein entscheidender Schritt in der institutionellen Abfolge fehlt: Die Absolvierung einer Berufsausbildung. Dieser fehlende Schritt, so ist zu vermuten, wirkt sich auf alle weiteren Entwicklungen aus und dürfte auf die Betroffenen einen besonderen Druck erzeugen.

## 4.2 Prozesse der Statuszuweisung

### 4.2.1 Meritokratisches Leitbild

In modernen Gesellschaften – so der weit verbreitete Grundgedanke – soll die soziale Platzierung anhand einer meritokratischen Auswahl erfolgen. Nicht mehr die Herkunft entscheidet darüber, welche Stellung jemand in der Gesellschaft erreichen kann, sondern die gezeigten Leistungen (vgl. Solga 2005: 29). *Meritokratie*<sup>11</sup> kann somit bezeichnet werden als „Herrschaftsordnung, Statushierarchie oder Berechtigungssystem der Aufstiegschancen nach Maßgabe der Begabung, Intelligenz und Leistungsfähigkeit der Individuen.“ (Hillmann 2007: 559) Erforderlich ist allerdings, dass Leistungen miteinander verglichen werden können, also messbar gemacht werden. Zudem bleibt die Frage offen, wem die Macht obliegt, zu definieren, was als Leistung anerkannt werden sollte (vgl. ebd.). Hier kommen institutionelle Regelungen und Einrichtungen ins Spiel, die die gezeigten Leistungen zertifizieren. Solga bemerkt dazu, dass es somit nicht die Leistung an sich ist, die zur Erreichung bestimmter Positionen notwendig ist, sondern der institutionell erworbene zertifizierte Leistungsnachweis (Solga 2005: 30). Bell spricht in diesem Zusammenhang von einer *Zeugnisgesellschaft* (Bell 1989: 303). Der Bildungsnachweis wird zur zentralen Instanz, wenn es um Platzierung und Statuszuweisung geht. Im Grunde kommt dem Bildungssystem eine Allokationsfunktion zu, es verteilt Berechtigungen für soziale Positionen (vgl. Solga 2005: 29). Umgekehrt wird dem Einzelnen anhand seines Bildungsabschlusses auch eine bestimmte Leistung und Begabung zugeschrieben, weshalb von einer der meritokratischen Leitfigur innewohnenden Individualisierung gesprochen werden kann (vgl. ebd.: 39). Der Einzelne wird zum Träger eines bestimmten Merkmals, das vorhandene beziehungsweise nicht vorhandene Zertifikat entscheidet über die Zuschreibung individueller Kompetenzen und Fähigkeiten. Idealtypisch manifestiert sich diese Vorstellung in der ökonomischen Signaltheorie. Diese geht davon aus, dass Unternehmen Bildungsabschlüsse als Signale heranziehen, um die Arbeitskräfte nach ihrer Begabung zu unterscheiden. Ausbildung fungiert somit als Signal für die Fähigkeiten eines Bewerbers (vgl. Mankiw 2001: 441).

---

<sup>11</sup> Etymologisch stammt Meritokratie vom lat. meritum (Verdienst) und griech. kratein (herrschen) ab und kann mit „Herrschaft der Verdienten“ übersetzt werden (vgl. Hillmann 2007: 559).

### 4.2.2 Berufliche Mobilität

Die Ausdifferenzierung des deutschen Bildungssystems hängt eng mit dem meritokratischen Leitbild zusammen. Ende des 19. Jahrhunderts etablierte sich das duale berufliche Bildungssystem, was eine Professionalisierung der Berufe zur Folge hatte (Sackmann 2007: 118). Mobilitätsprozesse, insbesondere auch der Wechsel vom Bildungs- ins Berufssystem, werden von dem Ausmaß der Standardisierung und der Stratifikation sowie der beruflichen Spezifität beeinflusst. Unter *Mobilität* sollen hierbei „[...] Veränderungen in der Zeit, also zwischen mindestens zwei Messpunkten und zwischen einer Ausgangs- und Zielposition“ (Pointer/Hinz 2005: 99) verstanden werden. Während *Standardisierung* die bereits erwähnte Vereinheitlichung und damit Vergleichbarkeit von Leistungen bezeichnet, meint *Stratifikation* den Grad an Durchlässigkeit in einer Gesellschaft. Die *berufliche Spezifität* hingegen ist ein besonderes Merkmal des deutschen Berufssystems, „[...] da es fachliche Spezialisierung, pädagogische Betonung der Praxis und Lernen in Betrieben unter Echtbedingungen miteinander verbindet.“ (Sackmann 2007: 119) In Anlehnung an Esping-Andersen<sup>12</sup> merken Allmendinger und Hinz an, dass Deutschland – als ein konservativer Wohlfahrtsstaat – über ein stratifiziertes Bildungssystem sowie ein standardisiertes berufliches Ausbildungssystem verfügt. Die Dreigliedrigkeit des Bildungssystems führt zu einer frühen Selektion, der Zugang zu beruflichen Positionen wird somit weitgehend bereits im Bildungssystem festgelegt. Erwartungsgemäß zeigen sich die Erwerbsverläufe im Folgenden dann auch als relativ stabil und gebunden (vgl. Allmendinger/Hinz 1997: 257-278). Beim Zugang zum dualen Ausbildungssystem fungieren die Betriebe folglich als „gatekeeper“. Sie kontrollieren den Zugang, da sie die Auszubildenden auswählen. Dabei wird in hohem Maße auf die zuvor im Bildungssystem erworbenen Zertifikate geachtet (vgl. Konietzka 2004: 289). Fehlt jedoch eine berufliche Ausbildung, gibt es kaum alternative Wege sich langfristig auf dem Arbeitsmarkt zu etablieren:

Individuelle Arbeitsmarktchancen sind in der Bundesrepublik vom Erfolg einer vorangegangenen beruflichen Ausbildungsphase abhängig. Soziale Schließungsprozesse operieren sehr stark, wenn nicht vorrangig, auf der berufsspezifischen Ebene und sie sind an formellen beruflichen Ausbildungsabschlüssen orientiert. Für die Frage nach der Reproduktion sozialer Ungleichheit haben daher die Mechanismen des Ausbildungszugangs – und nicht erst des Arbeitsmarktzugangs – eine entscheidende Bedeutung. (Ebd.: 292)

---

<sup>12</sup> Esping-Andersen (1990) unterscheidet die institutionelle Ausgestaltung dreier Typen von Wohlfahrtsstaaten. Deutschland gehört zu den Vertretern des konservativen Modells, indem das traditionelle Rollenverständnis, Verbände sowie Sozialleistungen eine große Rolle für die institutionelle Ausgestaltung des Arbeitsmarktes spielen.

Die Ausprägung der drei Elemente – Standardisierung, Stratifikation und berufliche Spezifität – im deutschen Bildungs- und Berufssystem erschwert es somit speziell Nicht-formal-Qualifizierten, sich auf dem primären Arbeitsmarkt dauerhaft durchzusetzen. So zeigt etwa Allmendinger mit ihrer vergleichenden Untersuchung zu den „Career mobility dynamics“ in den USA, Norwegen und Westdeutschland, dass vor allem in stratifizierten Ländern wie Westdeutschland und Norwegen der Zusammenhang zwischen Bildung und Beschäftigung beim Übergang von der Schule in die Arbeit besonders hoch ist: „For workers educated in a stratified system, occupational status is more closely determined by educational attainment than is the case for those educated in an unstratified system.“ (Allmendinger 1989: 122)

### **4.3 Bildungsexpansion und ihre Folgen**

#### **4.3.1 Homogenisierung unterer Bildungsgruppen**

Bereits in den 1960ern kam die Frage nach sozialer Gerechtigkeit im Bildungssystem auf (Herstellung von Chancengleichheit) sowie das Argument des brach liegenden, ungenutzten Potentials (bedarfsorientierte Bildungsplanung). Picht rief 1964 in „Die deutsche Bildungskatastrophe“ den Bildungsnotstand aus, Dahrendorf begründete 1965 seine Forderung „Bildung ist Bürgerrecht“. Diese düsteren Prognosen gaben schließlich den Ausschlag zur Bildungsreformdiskussion Mitte der 1960er Jahre (vgl. Büchner 1985: 148, 149). Als Resultat wurden zahlreiche Reformen angestrebt, um breitere Bevölkerungsschichten kognitiv zu mobilisieren. In der Folge ließ sich eine zunehmende Hinwendung zu höheren Schulformen konstatieren, die Schülerzahlen der Hauptschulen sanken stetig. Dies, so merken Becker et al. an, führte zu einer Veränderung in der Komposition der Schülerschaft. Leistungsstärkere Schüler wanderten auf die Realschule und das Gymnasium ab, Leistungsschwächere verblieben auf der Hauptschule, wodurch die Schülerpopulation dort homogener wurde. Diese Veränderung in der Schülerzusammensetzung blieb wiederum nicht ohne Auswirkungen auf den Unterrichtserfolg (vgl. Becker et al. 2006: 68).

Welche Konsequenzen die Bildungsexpansion auf die Zusammensetzung der Schülerpopulation der Hauptschulen hatte, untersuchen Solga und Wagner in ihrer Analyse der Lebensverlaufsdaten des Max-Planck-Instituts für Bildungsforschung. Dabei gehen sie von der These aus, dass verstärkt Kinder aus sozial schwächeren Familien auf der Hauptschule verbleiben, was sich negativ auf die Lernbedingungen, das heißt die An-

eignung sozialer Kompetenzen, und die schulischen Leistungen auswirkt (vgl. Solga/Wagner 2001: 107, 108). Mittels eines Vergleichs verschiedener Kohorten und deren Verteilung auf die Real- und Hauptschule stellen die Autorinnen fest, dass die soziale Distanz zwischen Haupt- und Realschülern über die Zeit tatsächlich zugenommen hat (vgl. ebd.: 122). Diese soziale Homogenisierung im schulischen Umfeld führt dazu, dass die Schule die familiären Defizite nicht mehr kompensiert, sondern gleichermaßen noch verstärkt. Mit dem allgemeinen Schülerschwund an Hauptschulen einhergehend nimmt daher die Stigmatisierung der Hauptschüler zu (vgl. ebd.: 123). Die Hauptschule verkommt zur Restschule, mit abnehmender Akzeptanz in der Bevölkerung. Beck drückt diese Entwicklung am drastischsten aus: „Der *Gang durch die Hauptschule wird zur Einbahnstraße in die berufliche Chancenlosigkeit*. Die Hauptschule driftet so in das gesellschaftliche Abseits ab, wird zur Schule der unteren, auf berufliche Zukunftslosigkeit *festgeschriebenen* Statusgruppen.“ (Beck 1986: 245) [Hervorhebung im Original]

#### 4.3.2 Prozesse der Exklusion

Ein Begriff, der seit den 1960ern im Zusammenhang mit den „neuen Formen der gesellschaftlichen Ungleichheit“ (Kronauer 2007: 3, 4) diskutiert wird, ist *Exklusion* – und damit verbunden der Begriff Inklusion. Verwendet wird das Wort meist dann, wenn es um diejenigen geht, die nicht am gesellschaftlichen Wohlstand teilhaben. Dabei differieren, je nach nationalem Kontext, die Schwerpunkte der Ausgrenzungsdebatte. In Deutschland stehen meist die Arbeitslosen im Zentrum der Auseinandersetzung (vgl. Leisering 2004: 239, 240).

Die unterschiedlichen Diskussionen zusammenfassend merkt Leisering an, dass das Konzept der Exklusion insbesondere im Hinblick auf die folgenden drei Aspekte sozialer Ungleichheit interessant erscheint: Zum einen besteht eine *Interdependenzannahme*. Dies bedeutet, dass Benachteiligungen in verschiedenen Bereichen wechselseitig verkettet sind und es zu kumulativen Entwicklungen kommen kann. Der *soziale Beziehungscharakter* meint hingegen, dass gesellschaftliche Ungleichheiten auch aus Handlungen und Beziehungen resultieren und nicht nur auf ungleiche Ressourcenverteilungen zurückzuführen sind. Als drittes Merkmal identifiziert der Autor eine *Diskontinuität* im Ungleichheitsspektrum, in Form von Brüchen, Schwellen und Stufen. Es geht um Zugehörigkeit und Nicht-Zugehörigkeit (vgl. ebd.: 246).

Aus einer differenzierungstheoretischen Sicht – hierfür steht exemplarisch Niklas Luhmann – wird Exklusion als ein strukturelles Problem verstanden, das sich in modernen,

funktional differenzierten Gesellschaften zeigt. Die gesellschaftlichen Funktionssysteme sind dabei ganz auf Inklusion ausgerichtet: „Mit den Modi der Inklusion beschreibt die Gesellschaft das, was sie als Teilnahmebedingung setzt bzw. als Teilnahmechance in Aussicht stellt. Exklusion ist demgegenüber das, was unmarkiert bleibt, wenn diese Bedingungen bzw. Chancen formuliert werden.“ (Luhmann 2005: 244) Es gibt niemanden mehr, so Luhmann, der aus dem System ausgeschlossen werden könne, was jedoch nicht heißen, dass es keine Exklusion gebe (vgl. ebd.: 241, 242).

Wenn in der Moderne nur noch eingeschränkt von Exklusion im Sinne eines vollkommenen Ausschlusses gesprochen werden kann, sondern vielmehr von verschiedenen Stufen im Ungleichheitsspektrum ausgegangen werden muss, stellt sich die Frage, wie Exklusion charakterisiert werden kann.

Auch Kronauer kritisiert den dichotomischen Exklusionsbegriff, der zwar bestimmte Formen der Ausgrenzung abdecke, aber zur Beschreibung der Problemlagen moderner Gesellschaften nicht mehr angemessen sei (vgl. Kronauer 2002: 146). An Georg Simmel anknüpfend bringt Kronauer die Besonderheit des „Draußen“ wie folgt auf den Punkt: „An die Stelle der Einbindung in gesellschaftliche Wechselseitigkeit tritt die ausschließliche, einseitige Abhängigkeit.“ (Ebd.: 149) Es könne nicht einmal mehr von Ausbeutung die Rede sein, da kein Wechselverhältnis mehr bestehe, denn „der Ausbeuter braucht den Auszubeutenden, so wie dieser sich bei jenem verdingen muss. Für den ‚Überflüssigen‘ des Arbeitsmarktes gilt dies nicht mehr.“ (Ebd.) Deshalb spricht Kronauer auch von einer „Ausgrenzung *in* der Gesellschaft“ (Kronauer 2007: 10) [Hervorhebung im Original]. Es ist die Ausgestaltung der Institutionen selbst, die zum Verlust von Teilhabe führt (vgl. ebd.). So wird beispielsweise dem deutschen Bildungssystem oft vorgeworfen, „Verlierer“ geradezu zu „produzieren“ (vgl. Füller 2008). Auch der Wohlfahrtsstaat erzeugt, als ein auf Inklusion angelegtes System, zugleich Exklusion (Leisering 2004: 260) (vgl. Kapitel 4.2.2).

In dieses Bild passt ebenso, dass Ausschlüsse gleichzeitig auch wieder inkludiert werden, indem sich Institutionen herausbilden, die die Aufgabe haben, die besonderen Problemlagen zu bearbeiten (ebd.: 254). Das Berufsvorbereitungsjahr (BVJ) kann beispielsweise als eine solche institutionelle Problembearbeitung gesehen werden, wobei jedoch fraglich ist, ob damit die Schwierigkeiten wirklich behoben werden oder nicht viel eher noch verstärkt werden.

#### 4.4 Folgerungen

Wenn man Bildungsverständnis und Auswahlprozesse in Bildungssystemen moderner Gesellschaften bezogen auf Geringqualifizierung genauer betrachtet, zeigt sich, dass diese eng mit dem Begriff der Exklusion verknüpft werden können. So stellen für Nassehi Karrieren „[...] je individuelle Zugriffe auf knappe Inklusionschancen auf Arbeits-, Heirats- und Annerkennungsmärkten [dar] [...]“ (Nassehi 2006: 52). Für Nicht-formal-Qualifizierte bedeutet dies, dass Inklusionschancen verpasst wurden. Und zwar nicht erst auf dem Arbeitsmarkt, sondern bereits im Bildungssystem. Häufig wird ihnen die Schuld dafür selbst zugeschrieben. Sie wurden in einem stratifizierten System „aussortiert“. Damit haftet ihnen das Stigma der „Unbrauchbaren“ an. Dies bedeutet indes nicht, wie eben gezeigt, dass sie als Exkludierte im Sinne von „außerhalb der Gesellschaft Stehende“ gesehen werden können:

Diese paradoxe Gleichzeitigkeit des ‚Dinnen‘ und ‚Draußen‘ ist auch und gerade für das Bildungssystem charakteristisch. Es verspricht Aufstiegsmöglichkeiten für Alle, die guten Willens, sprich: leistungsbereit sind. Wer dennoch scheitert, kann dies keinem Klassenschicksal mehr zurechnen, auch wenn die eigene Herkunft im Weg steht, sondern nur noch sich selbst. (Kronauer 2007: 10)

Leisering spricht von einem „Inklusionsparadoxon“ und meint damit, dass „eine institutionelle Ausweitung von Inklusion [...] häufig dazu [führt], dass die Nichtinkludierten schärfer ausgegrenzt sind als sie es vorher waren.“ (Leisering 2004: 260) Exemplarisch zeigen Solga und Wagner genau dies am Beispiel der Bildungsexpansion. Die Geringqualifizierten werden zunehmen zu einer Minderheit. Gleichzeitig werden sie von zahlreichen Fördermaßnahmen wiederum inkludiert. Insbesondere das Angebot für Schulabgänger, die keinen Ausbildungsplatz finden, wurde in den letzten Jahren enorm ausgeweitet. Kronauer gibt jedoch kritisch zu bedenken, dass dies „[...] immer mehr in einer Weise [geschieht], die die Ausgrenzung nicht durchbricht, sondern bestenfalls ertragbar macht, vielfach aber auch festschreibt oder gar auf zerstörerische Weise eskaliert.“ (Kronauer 2002: 204) So stellt bereits der Besuch einer solchen Maßnahme ein Zeugnis der „Unfähigkeit“ dar, die Negativkarriere setzt sich daher fort.

Im Bezug auf den Lebensweg Geringqualifizierter stellt sich somit die Frage, inwiefern diese ausgegrenzt werden und welche Rolle dabei dem Bildungssystem zukommt.

## 5 Selektionsmechanismen auf dem Arbeitsmarkt

In diesem Kapitel werden verschiedene Theorien und daraus resultierende Mechanismen vorgestellt, die zur Erklärung der schlechten Arbeitsmarktchancen Nicht-formal-Qualifizierter beitragen. In der öffentlichen Debatte dominiert meist eine ökonomische Betrachtungsweise, wenn es um Fragen zum Arbeitsmarkt geht. Doch auch die Soziologie hat den Arbeitsmarkt zum Gegenstand.<sup>13</sup> Die Ausführungen folgen dabei in erster Linie der von Heike Solga (2005) dargelegten Argumentationsweise, mit der sie sich für eine „Soziologisierung“ des Blicks auf den Arbeitsmarkt ausspricht.

### 5.1 Ökonomische Sichtweise

#### 5.1.1 Theoretische Grundlagen

Die ökonomische Arbeitsmarktforschung hält zahlreiche Theorien bereit, um den Zusammenhang zwischen individuellen Bildungsniveaus und den sich daraus ergebenden Erwerbchancen zu erklären. Ihnen ist gemein, dass Bildung als individuelles Qualitätsmerkmal verstanden wird. Jeder Einzelne investiert in seine Ausbildung mit dem Ziel, die eigene Produktivität zu erhöhen. Diese Investitionen sind eng an die Personen gebunden, weshalb hierbei auch von *Humankapital* die Rede ist (vgl. Mankiw 2001: 437). In diesem Sinne wird Bildung zu einem Kapitalgut, das die Leistungsfähigkeit und dadurch den Wert des Einzelnen auf dem Arbeitsmarkt bestimmt (Hinz/Abraham 2005: 33).

Diese Auffassung manifestiert sich insbesondere in der *Humankapitaltheorie* (Becker 1964), die als Inbegriff der meritokratischen Leitfigur gesehen werden kann (Solga 2005: 64). Die individuellen Bildungsleistungen fungieren als beobachtbare Indikatoren für die Produktivität eines Bewerbers: „[...] There are complementary elements between learning and work and between learning and time.“ (Becker 1964: 30) Nach dieser Sichtweise weisen Menschen ohne Ausbildung eine geringe Produktivität auf, weshalb sie zu niedrigen Löhnen beschäftigt werden (vgl. Solga 2005: 62, 63).

Ähnlich argumentiert Spence (1973) mittels der *Signaltheorie*, in der formale Bildung bestimmte Produktivitätsniveaus belegen kann. Die Annahme eines monokausalen Zusammenhangs von formaler Bildung und Produktivität wird jedoch fallen gelassen.

---

<sup>13</sup> Aus der soziologischen Perspektive wird der Arbeitsmarkt als gesellschaftliches Subsystem verstanden, das von sozialen und institutionellen Rahmenbedingungen determiniert wird. Hingegen betrachtet die Ökonomik den Arbeitsmarkt als einen abstrakten Teilmarkt, der von Angebot und Nachfrage bestimmt wird und mittels theoretischer Modelle analysiert werden kann (Hinz/Abraham 2005: 17).

Wenngleich Bildung bei Unsicherheit als geeigneter Prädiktor für das Qualifikationsniveau von Individuen verstanden wird (vgl. Becker/Hecken 2005: 138). Unsicherheit bedeutet dabei, dass von unvollkommener Information bezüglich der Leistung einer Person ausgegangen wird. Um Fehlentscheidungen zu vermeiden wird auf beobachtbare Merkmale zurückgegriffen. Anhand dieser „Signale“ treffen Arbeitgeber Wahrscheinlichkeitsannahmen über die Leistungsfähigkeit eines Bewerbers (vgl. Solga 2005: 65). Insbesondere ein hohes Bildungsniveau wird dabei als Indikator einer hohen Leistungsfähigkeit gesehen, auch wenn es kein Garant dafür ist. Gibbons formuliert diesen Sachverhalt wie folgt: “The irony of Spence’s (1973) paper was that wages may increase with education in this way even if education has *no* effect on productivity [...]” (Gibbons 1992: 191) [Hervorhebung im Original]. Geringqualifizierten wird aufgrund der fehlenden Abschlüsse eine geringere Motivation und Leistungsfähigkeit zugeschrieben, weshalb sich bereits der Einstieg ins Arbeitsleben schwierig gestaltet (vgl. Solga 2005: 70).

Das *Job-Competition-Modell* von Thurow (1975, 1979) bringt hingegen die Bedeutung der Leistungsverteilung sowie das Verhältnis von Angebot und Nachfrage ins Spiel. Demnach werden die Bewerber entsprechend ihrer Leistung in eine Rangfolge gebracht. Die Chancen bestimmen sich also relativ zu den Mitbewerbern. Gibt es zahlreiche gut ausgebildete Bewerber, so sinken die Chancen von Personen ohne Ausbildung. Des Weiteren bestimmt das Verhältnis von Angebot und Nachfrage die Erwerbschancen. Bewerber, die sich in der Rangfolge weit hinten befinden, werden vom Arbeitsmarkt komplett ausgeschlossen, wenn es einen Angebotsüberhang gibt (vgl. Solga 2005: 72-74).

*Segmentationstheorien* gehen davon aus, dass es nicht nur einen homogenen Arbeitsmarkt gibt, sondern vielmehr verschiedene, relativ geschlossene Teilmärkte. Sengenberger und Lutz unterscheiden für den deutschen Arbeitsmarkt einen unspezifischen Teilarbeitsmarkt – auch „Jedermannsarbeitsmarkt“ genannt –, einen betriebsinternen sowie einen berufsfachlichen Teilarbeitsmarkt (vgl. Sengenberger/Lutz 1974: 51, 57). Die Karriereverläufe und Arbeitsplatzspezifika sind daher zu einem großen Teil bereits vorgegeben. Um in den berufsfachlichen Arbeitsmarkt einzutreten, ist in der Regel eine Ausbildung notwendig (vgl. Kalter 2005: 311, 312). Folglich steht Geringqualifizierten oft nur der unstrukturierte „Jedermannsarbeitsmarkt“ offen. Dieser besteht aus Einfacharbeitsplätzen, die eine geringe Beschäftigungssicherheit aufweisen und kaum Chancen auf Weiterbildung oder Beförderung bieten (vgl. Solga 2005: 80). Solga bemerkt, dass

es somit nicht nur die Individuen, sondern auch die institutionellen Rahmenbedingungen sind, die die Arbeitsbestimmungen und Erwerbchancen beeinflussen. Die Verhaltensweisen der Geringqualifizierten werden vermutlich geprägt von den Erfahrungen, die sie auf diesen Arbeitsplätzen sammeln (vgl. ebd.: 83).

Das *Vakanzkettenmodell* (unter anderem Sørensen 1977, 1979) leitet die individuelle Mobilität aus den strukturellen Eigenschaften der Betriebe ab. Ob sich Gelegenheitsstrukturen ergeben, hängt von den freien Stellen und dem Arbeitsmarktsegment ab. Zudem existieren hier arbeitsrechtliche Regelungen. Ein Arbeitgeber kann seine Angestellten nicht ohne Weiteres entlassen. Der freie Wettbewerb ist somit eingeschränkt. Personen ohne Ausbildung sind zumeist auf Einfacharbeitsplätzen beschäftigt, die ohne bestimmte Qualifikationen ausgeübt werden können. Diese Arbeitsverhältnisse sind daher durch eine hohe Fluktuation der Beschäftigten charakterisiert und unterliegen einem verstärkten Marktwettbewerb. Allerdings stehen die Geringqualifizierten aufgrund ihrer fehlenden Zertifikate in der Bewerberschlange weit hinten und haben eine schlechte Ausgangsposition, um an diesem Wettbewerb erfolgreich teilnehmen zu können (vgl. Solga 2005: 87-90).

### 5.1.2 Erklärungsgehalt

Solga bemerkt, dass sich aus dem Zusammenspiel der Humankapitaltheorie, der Signaling Theorie und dem Job-Competition-Modell die weit verbreitete *Verdrängungsthese* ableiten lässt. Infolge von Globalisierungs- und Technisierungsprozessen, sowie einer angespannten Arbeitsmarktlage bei einer gleichzeitigen Zunahme an gut ausgebildeten Personen, findet eine zunehmende Verdrängung von „Oben nach Unten“ statt (vgl. Solga 2002: 4, 5). Fehlende Bildungszertifikate setzen in diesem Kontext ein negatives Signal. Zunächst greift der Arbeitgeber auf ausgebildete Personen zurück, die in der Bewerberschlange weiter vorne stehen. Personen ohne Ausbildung werden auf untere Stellen verdrängt oder bei fehlenden Arbeitsplätzen gänzlich ausgeschlossen (vgl. Solga 2005: 103, 104). Die Verdrängung resultiert also aus einem Ungleichgewicht zwischen Angebot und Nachfrage: Die Berufsstruktur der Arbeitsnachfrage entspricht nicht der Bildungsstruktur des Arbeitsangebots. Es wird für Geringqualifizierte immer schwieriger, Arbeitsplätze einzunehmen, da vermehrt auch Qualifizierte auf Einfacharbeitsplätzen arbeiten. Hinzu kommt, dass sich die Nachfrage der veränderten Angebotsstruktur anpasst. Beispielsweise werden Produktionsprozesse so umstrukturiert, dass sich die Anforderungen an den Arbeitsplätzen erhöhen (vgl. ebd.: 106, 107).

Nach Solga übersieht die Verdrängungsthese jedoch, dass sich auch die Zusammensetzung in den einzelnen Bildungsgruppen verändert hat (1). Zudem wandelt sich aufgrund veränderter Bildungsnormen die Außenwahrnehmung dieser Gruppen (2). Selbst wenn Arbeitsplätze zur Verfügung stehen, sind Arbeitgeber nicht prinzipiell gezwungen, auf weniger qualifizierte Personen zurückzugreifen, wenn sie diese generell für beschäftigungsunfähig halten (3). Aus diesen drei Punkten lässt sich die These der *Diskreditierung* von Nicht-formal-Qualifizierten ableiten. Mit der Bildungsexpansion haben sich auch die gesellschaftlichen Maßstäbe des Bildungsverständnisses nach oben verschoben. Geringqualifizierte werden zunehmend als „unfähig“ oder „unwillig“ angesehen (vgl. Kapitel 4.3.1). Obwohl sie heute besser ausgebildet sind als früher, werden sie zunehmend ausgegrenzt. Solga spricht deshalb von einem Paradoxon. Verstärkt wird diese normative Veränderung durch die quantitative Abnahme der Gruppe, das heißt, Nicht-formal-Qualifizierte werden zu einer „normabweichenden Minderheit“ (vgl. ebd.: 108-111):

[...] Das Label *nur gering qualifiziert zu sein* hat mit der Bildungsexpansion eine neue Qualität erhalten. Dieses Label verweist gering qualifizierte Personen heute nicht mehr nur auf einen niedrigeren Rangplatz in der Bewerberschlange, sondern *exkludiert* sie vermehrt von bestimmten Bewerberschlangen. (Ebd.: 113) [Hervorhebung im Original]

## 5.2 Soziologische Sichtweise

### 5.2.1 Theoretische Grundlagen

Während Bildung in der ökonomischen Lesart ein individuelles Qualifikationsmerkmal darstellt, bestimmt sie in der Soziologie als soziale Strukturkategorie die Erwerbs- und Lebenschancen. Inwiefern diese Strukturierung durch Bildung erfolgt, und welche Konsequenzen sich für Menschen ohne Ausbildung daraus ergeben, wird im Folgenden erläutert. Den Ausführungen liegen dabei zwei Theorien zu Grunde: Das Konzept des *opportunity hoarding* von Tilly (1998) und der *symbolische Interaktionismus*, der aus den Überlegungen Meads (1968) hervorging.

Tilly lenkt den Blick weg vom Individuum, hin zu sozialen Kategorien und Klassifikationssystemen. Diese definieren soziale Gruppen und legen soziale Beziehungsmuster fest (vgl. Solga 2005: 134). Ungleichheit resultiert daher aus kategorialen Grenzziehungen in Interaktionszusammenhängen: „Categorical inequality represents a special case of categorical relations in general. It is a particular but spectacularly potent combination within a small set of network configurations that have reappeared millions of times [...],

throughout human history.” (Tilly 1998: 47) Solga identifiziert zwei kategoriale Paarungen bezüglich der Erwerbchancen Geringqualifizierter, die sich zu einer Wirkungskette vereinigen: zum einen die Verbindung von sozialer Herkunft und Bildungskategorien, zum anderen von erworbenen Bildungszertifikaten und qualifikationsspezifischen Arbeitsmarktplatzierungen (vgl. Solga 2005: 135-137). Einer der Mechanismen, der zu einer kategorialen Grenzziehung führt, ist das „Horten von Gelegenheiten“ (*opportunity hoarding*) (ebd.: 135). Dieses „Horten von Gelegenheiten“ wird dann wirksam, „[...] when powerful, connected people command resources from which they draw significantly increased returns by coordinating the effort of outsiders whom they exclude from the full value added by that effort.“ (Tilly 1998: 10) Bestimmte Gruppen werden folglich durch Ressourcenmonopolisierung von der Teilhabe vollkommen ausgeschlossen. Im Falle der Nicht-formal-Qualifizierten beginnt der Ausschluss bereits im Bildungssystem. Hier werden Kinder nach ihrer sozialen Herkunft in unterschiedliche Lernumwelten sortiert. Dies führt dazu, dass die schichtspezifischen Differenzen in unterschiedliche Kompetenzniveaus „übersetzt“ werden. Solga weist darauf hin, dass Personen aus sozial schwächeren Familien als Folge dieser Selektion vorwiegend unter ihresgleichen bleiben. Auch ihre Freunde stammen aus bildungsfernen Familien (vgl. Solga 2005: 138-140). Diese fehlenden Netzwerkstrukturen wirken sich dann auch negativ auf die Platzierung am Arbeitsmarkt aus. Denn bei der Arbeitsplatzvergabe wird in hohem Maße auf Netzwerkstrukturen zurückgegriffen. Es findet also auch hier eine Form der Ressourcenmonopolisierung statt. Ausbildungslose sind von solchen Netzwerken häufig ausgeschlossen (vgl. ebd.: 145).

Mead beschäftigte sich mit Prozessen der Identitätsbildung. Aus seinen theoretischen Überlegungen ging der *symbolische Interaktionismus* hervor. Mead begreift Identität im Wesentlichen als einen gesellschaftlichen Prozess. Der Einzelne erfasst und internalisiert durch signifikante Symbole<sup>14</sup> die in der Gesellschaft vorherrschenden Normen und Werte. Aufgrund dieser Verinnerlichung ist das Individuum befähigt, sein Verhalten von einem gesellschaftlichen Standpunkt aus zu betrachten. Das handelnde Subjekt wird sich quasi selbst zum Objekt. Dadurch kann das eigene Verhalten hinsichtlich gesell-

---

<sup>14</sup> Um Kommunikation und Kooperation zu ermöglichen, müssen die Symbole oder Gesten nach Mead signifikant sein. Signifikant meint, dass vom ausführenden Individuum die Bedeutung der eigenen Geste erfasst werden kann. Alle Beteiligten verbinden mit der Geste denselben Bedeutungsinhalt. Diese Optimierung ist nach Mead nur durch die Sprache möglich. Sie ist die einzige Geste, die beim ausführenden Individuum den gleichen Reiz auslöst wie beim Individuum, an das sie gerichtet ist. Dadurch ermöglicht sie es dem Individuum, die Rolle des anderen einzunehmen und sein eigenes Verhalten zu steuern (vgl. Mead 1968: 107-115).

schaftlicher Erwartungen kontrolliert und gesteuert werden (vgl. Mead 1968: 230-235). Aus dieser Gedankenkette ergibt sich außerdem, dass Abweichungen keine Qualität einer Handlung darstellen, sondern vielmehr durch Sanktionierung anderer als eine solche Abweichung gekennzeichnet werden (Solga 2005: 157). In diesem Sinne erfahren auch Geringqualifizierte solche Sanktionen aufgrund ihrer vermeintlichen „Nicht-Leistung“. Oftmals geschieht dies bereits in der Schule, in der anhand vorgegebener Standards und Bewertungssysteme negative Abweichungen markiert und sichtbar gemacht werden (vgl. ebd.: 157, 158). Trotzdem bleibt es keinesfalls nur bei einer Sanktionierung durch andere in Form schlechter Noten oder Herabsetzungen. Es kommt auch zur Perspektivenübernahme durch die Geringqualifizierten selbst und damit zu einer „[...] Beachtung dieses (vorgestellten) Fremdbildes im eigenen Handeln [...]“ (ebd.: 162). Die negativen Fremdzuschreibungen werden gleichsam in das individuelle Bild sowie das eigene Handeln integriert. Die Folgen sind vielfältig. Beispielsweise können vermehrt Anstrengung hervorgerufen werden, um dem zugeschriebenen Negativbild zu entkommen, oder das eigene Verhalten kann an das Fremdbild angepasst werden (vgl. ebd.: 163). Die Betroffenen geraten in einen Teufelskreis: Die negative Zuschreibung und Etikettierung als „leistungsschwach“ wird in das Selbstbild übernommen, was zur Demotivierung führt. In der Folge verschlechtern sich erneut die Schulleistungen (ebd.: 166). „Die Schule und das Ausbildungssystem sind für gering qualifizierte Personen die Orte, wo sie ihre Inferiorität noch *vor* dem Übergang in den Arbeitsmarkt erfahren und den Umgang damit ‚erlernen‘.“ (Ebd.: 167) [Hervorhebung im Original]

### 5.2.2 Erklärungsgehalt

Solga leitet, ausgehend von den zuvor dargelegten Theorien, zwei Thesen ab, mittels derer die Verschlechterung der Arbeitsmarktchancen Geringqualifizierter erklärt werden können.

Wie bereits erläutert, führen die Grenzziehungen im Bildungs- und Erwerbssystem zu einer Bedeutungszunahme von sozialer Herkunft für die Arbeitsmarktchancen Nicht-formal-Qualifizierter. Die Gruppenressourcen verringern sich, indem die sozial Schwachen unter sich bleiben. Die Folge ist eine *soziale Verarmung*, die zahlreiche Konsequenzen für die Arbeitsplatzsuche nach sich zieht (vgl. Solga 2005: 185, 186). So können Netzwerke bei der Suche nach einem Arbeitsplatz behilflich sein. Außerdem können Kontaktpersonen Einblicke in die Arbeitswelt eines Unternehmens gewähren und Informationen über die dort nötigen Anforderungen weitergeben. Hinzu kommt, dass

Arbeitgeber bei der Suche nach neuen Mitarbeitern auf Rekrutierungsnetzwerke zurückgreifen. Bekommen sie Bewerber von bewährten Mitarbeitern empfohlen, werden diese oft bevorzugt eingestellt. Daraus resultiert, dass es nicht nur die Arbeitgeber sind, die Netzwerke zur Besetzung von Stellen nutzen, sondern auch Bewerber greifen in hohem Maße auf ihre Netzwerke zurück und orientieren sich an den dort existierenden Vorstellungen und getätigten Erfahrungen (vgl. ebd.: 145-147). Sind die Bekannten und Familienangehörigen – wie im Falle der Geringqualifizierten – hauptsächlich auf Einfacharbeitsplätzen beschäftigt oder gar arbeitslos, wirkt sich dies auch auf die Arbeitsmarkterwartungen aus: Die Hoffnungen auf eine eigene Anstellung sinken. Zugleich werden die Anforderungen für qualifizierte Positionen häufig als zu hoch eingeschätzt: „Es sind daher [...] auch die Bewerber [...], die entsprechend den gruppenspezifischen Vorstellungen und Berufserfahrungen [...] bestimmte Arbeitsmarkterwartungen entwickeln, die ihr Bewerbungsverhalten mitbestimmen.“ (Ebd.: 153) In der Folge kommt es zur Selbstselektion. Angesicht der schlechten Erwartungen werden Bewerbungen um höhere Positionen erst gar nicht getätigt (vgl. ebd.). Ebenso verändern sich auch die Ansichten, was als wünschenswerte Arbeitsstelle verstanden wird. Die Berufsperspektive verengt sich zunehmend auf Einfacharbeitsplätze (vgl. ebd.: 187).

Die zweite These, die sich aus den Ausführungen zur Identitätsbildung ableiten lässt, ist diejenige der *Stigmatisierung*<sup>15</sup>. Durch die rückläufige Zahl der Geringqualifizierten, bei einer gleichzeitigen Zunahme der Erwartungen an bestimmte Bildungsmindeststandards, besteht vermehrt die Gefahr, stigmatisiert zu werden (vgl. ebd.: 191-193). Goffman unterscheidet drei Stigma-Typen: Abscheulichkeiten des Körpers, individuelle Charakterfehler und phylogenetische Stigmata (Rasse, Nation und Religion) (vgl. Goffman 1996: 12, 13). Die Geringqualifizierten können dem zweiten Typ zugerechnet werden. Das Fehlen einer Ausbildung wird zunehmend als defizitär und unzulänglich begriffen und dem Betroffenen persönliches Versagen zugeschrieben (vgl. Solga 2005: 190, 191). Dieser nimmt seine „offensichtliche Unzulänglichkeit“ wahr und integriert sie in das Selbstbild: „Scham wird eine zentrale Möglichkeit, sie entsteht daraus, daß das Individuum eines seiner eigenen Attribute begreift als etwas Schändliches und als etwas, worauf es gern verzichten würde.“ (Goffman 1996: 16) In der Folge wird versucht, diesen Makel vor Anderen zu verbergen und Situationen der Konfrontation zu vermeiden: „Mit jeder neuen Interaktion im (Aus-)Bildungssystem und auf dem Arbeitsmarkt können sich Überforderungen ergeben, sowie mit Ängsten der ‚Entdeckung‘

---

<sup>15</sup> Nach Goffman stellt ein Stigma die Eigenschaft einer Person oder auch einer ganzen Gruppe dar, die in einer Gesellschaft als zutiefst diskreditierend angesehen wird (vgl. Goffman 1996: 11).

und Diskreditierungserfahrungen einhergehen.“ (Solga 2005: 199) Hieraus entstehen wiederum Prozesse der Selbstselektion, die in einen Teufelskreis münden: Aus Angst, dass die eigene „Unzulänglichkeit“ entdeckt werden könnte, wird der Rückzug angetreten. Die Bildungsanstrengungen und Bemühungen, einen Ausbildungs- beziehungsweise Arbeitsplatz zu finden, verringern sich. Dies wird wiederum als mangelnde Motivation und fehlende Leistungsbereitschaft gedeutet (vgl. ebd.: 201).

### 5.3 Folgerungen

Während die ökonomischen Theorien das Auswahlverhalten seitens der Arbeitgeber in den Blick nehmen, beleuchtet der soziologische Beitrag das Bewerbungsverhalten der Geringqualifizierten (Solga 2005: 127). Solga stellt fest, dass sich beide Sichtweisen ergänzen und zur Erklärung beitragen: „Im Aggregat führt *beides* – ein verändertes Arbeitgeberverhalten gegenüber gering qualifizierten Personen sowie auch ein verändertes Bewerbungsverhalten von gering qualifizierten Personen – zu der beobachtbaren Abnahme der Erwerbschancen [...]“ (ebd.: 125) [Hervorhebung im Original].

Des Weiteren sind die beschriebenen Prozesse nicht nur für den Einstieg in den Arbeitsmarkt relevant, sondern bestimmen auch im weiteren Verlauf die Erwerbschancen, verstärken diese sogar noch. So lässt sich etwa gemäß der Humankapitaltheorie argumentieren, dass Arbeitgeber nur ein geringes Interesse daran haben, in das betriebsspezifische Humankapital der Geringqualifizierten zu investieren, da dies mit hohen Kosten verbunden wäre (vgl. ebd.: 63). Dadurch bestehen kaum Chancen, an Weiterbildungsmaßnahmen teilzunehmen. Zudem können sich Nicht-formal-Qualifizierte, die auf Einfacharbeitsplätzen beschäftigt sind, kaum Kompetenzen „on the job“ aneignen. Vor diesem Hintergrund lässt sich ökonomisch auch ein höheres Entlassungsrisiko begründen, weil die Arbeitgeber wesentlich weniger in diese Beschäftigten investieren und diese Kosten bei einer Entlassung nicht ganz so stark ins Gewicht fallen (vgl. ebd.: 114).

Auch wenn sich Weiterbildungsmöglichkeiten ergeben sollten, ist die Gefahr einer Nicht-Teilnahme beträchtlich. Aus Angst, den Anforderungen nicht gewachsen zu sein, werden Geringqualifizierte solche Angebote häufig nicht annehmen.

Im Hinblick auf die empirische Untersuchung stellt sich die Frage, ob die zuvor beschriebenen Prozesse der Selbstselektion aufgezeigt werden können.

## 6 Methodische Grundlage und Vorgehensweise

In diesem Abschnitt werden, ausgehend vom theoretischen Hintergrund, die methodische Grundlage sowie die Vorgehensweise erläutert. Hierzu wird zunächst das Leitmotiv der biografischen Methode dargelegt, das auf Betrachtungsweisen beruht, die im Hinblick auf die Fragestellung und den theoretischen Rahmen besonders aufschlussreich sind.

In Kapitel 6.2 wird schließlich die methodische Vorgehensweise erläutert, die sich auf das Instrument des problemzentrierten Interviews nach Andreas Witzel stützt. Sein Ansatz bietet sich als angemessene Methodik an, um die Sinnkriterien und Beurteilungen der Bildungskarrieren aus Sicht der Betroffenen selbst zu untersuchen.

### 6.1 Die biografische Methode

#### 6.1.1 Begriffsbestimmung: Biografie

Der Begriff der Biografie wird in der Literatur zur Biografieforschung meist deutlich vom Terminus Lebenslauf abgegrenzt (vgl. Alheit/Dausin 1990: 8; Hahn 1988: 93; Lamnek 2005: 668). Eine Abfolge unzähliger (faktischer) Ereignisse wird durch den *Lebenslauf* abgebildet, das heißt Folgen von Statuspassagen, die institutionalisiert sein können. Im Gegensatz dazu macht die *Biografie*<sup>16</sup> „[...] für ein Individuum den Lebenslauf zum Thema.“ (Hahn 1988: 93) Eigene Zusammenhänge stellt das Individuum her, indem es selektiv Ereignisse des Lebenslaufs vergegenwärtigt und interpretiert. Nur so wird der Lebenslauf für den Einzelnen greifbar. Hahn spricht hierbei sogar von einer „Fiktion biographischer Repräsentation“ (ebd.: 94). Insofern stellt die Biografie einen Vorgang des Ordners dar, der sich auch auf die Vergangenheit und Zukunft beziehen kann. In diesem Verständnis werden Bezugspunkte und mögliche Anschlüsse für weitere Handlungen und Erlebnisse geschaffen (vgl. ebd.: 94, 95).

Als *Biografisierung* wird der Prozess des Herstellens von Ordnung, Bedeutung und Sinn definiert. Mit Verweis auf Dilthey, für den Sinn durch den Mechanismus der Zusammenhangsbildung konstituiert wird, bemerkt Marotzki: „Eine sinnstiftende Biografisierung gelingt nur dann, wenn es gelingt, Zusammenhänge herzustellen, die es erlauben, Informationen, Ereignisse und Erlebnisse in sie einzuordnen und Beziehungen untereinander wie auch zur Gesamtheit herzustellen.“ (Marotzki 1999: 61) Entspre-

---

<sup>16</sup> Das Wort Biografie stammt vom griechischen „biographía“ ab (bios = Leben; graphein = schreiben), was so viel wie „Lebensbeschreibung“ bedeutet (Hillmann 2007: 104).

chend fungiert die eigene Lebensgeschichte als Orientierungshilfe für Handeln und Selbstdefinition (vgl. Lamnek 2005: 669).

Der Vorgang der Biografisierung geschieht allerdings nicht vollkommen beliebig, sondern das Individuum ist immer auch Teil der Gesellschaft (vgl. Kapitel 3). „Die **individuelle Lebensgeschichte** spielt sich immer im Spannungsfeld zwischen subjektiver Gestaltungskraft und Handlungsautonomie einerseits und sozialen Determinanten und Einschränkungen der Handlungskontingenz andererseits ab.“ (Ebd.: 670) [Hervorhebung im Original] In diesem Zusammenhang weist Kohli (1985), wie bereits erläutert, auf die zunehmende Verflechtung des Individuums mit den Institutionen hin und prägt dafür den Terminus der *Normalbiografie*. Auf diese Weise strukturiert das Erwerbssystem den Lebenslauf und etabliert eine Erwerbs- und Ruhephase. Im Prozess der Biografisierung stehen sich also nicht die gesellschaftlichen Vorgaben und die Freiheit des Individuums antagonistisch gegenüber, sondern bedingen eine inhärente Interdependenz. Biografie kann somit

[...] als individuelle Lebensgeschichte definiert werden, die den äußeren Lebensablauf, seine historischen und gesellschaftlichen Bedingungen und Ereignisse einerseits und die innere psychische Entwicklung des Subjekts andererseits in ihrer wechselseitigen Beziehung darstellt. In der Biographie findet somit die Dialektik von Gesellschaft und Individuum einen konkreten historischen, sozialen und leiblich-lebendigen Ausdruck. (Alheit/Dausin 1990: 8)

### 6.1.2 Biografie und Bildung

Bildung als institutionalisierter Prozess strukturiert Biografien. Für Marotzki ist deshalb Biografieforschung immer auch Bildungsforschung (vgl. Marotzki 1999). Bildungsprozesse, wie auch Prozesse der Biografisierung, spielen sich zwischen den beiden Polen der Individualität und der gesellschaftsstrukturellen Bedingtheit ab, beziehen sich somit auf dasselbe Gefüge. Der Einzelne stellt individuelle Zusammenhänge her. Aus diesem Grund muss Bildung stets auch als Selbstbildung verstanden werden. „Gleichwohl werden die Prozesse der Selbst- und Welterfahrung durch gesellschaftliche, politische, ökonomische, kulturelle und soziale Gegebenheiten beeinflusst, die gleichsam den Möglichkeitsrahmen individueller Bildungsprozesse abstecken.“ (Grunert 2005: Kap. 1) Dies gilt, wie zuvor erläutert, auch für die Prozesse der Biografisierung.

Für die Untersuchung von Bildungskarrieren eignet sich demnach die Konzeption der biografischen Forschung. Hinsichtlich der Analyse von Bildungsprozessen, weist Koller darauf hin, dass Bildung sich nicht unmittelbar beobachten lässt. Vielmehr sei sie ein theoretisches Konstrukt, das nur indirekt mittels interpretativer Deutung empirischer

Sachverhalte erschlossen werden könne. Obendrein handele es sich bei Bildungsprozessen um längerfristige Vorgänge, die teilweise nur anhand ihrer Auswirkungen rekonstruiert werden könnten (Koller 1999: 161).

Beide hier genannten Kriterien werden von der Biografieforschung erfüllt. Einmal erlaubt sie es, längerfristige Verläufe, die sich im lebensgeschichtlichen Kontext vollziehen, zu betrachten. Überdies zielt sie darauf ab, die zu untersuchenden Prozesse aus den sprachlichen Darstellungen der Rezipienten interpretativ zu erschließen (vgl. ebd.: 162).

### 6.1.3 Biografie als Untersuchungsgegenstand

Neben der Psychologie und der Pädagogik, die sich ebenfalls der biografischen Methode bedienen, rückt in den letzten Jahren auch in der Soziologie die biografische Forschung stärker in den Fokus (vgl. Mayring 2002: 42).

Über lange Zeiträume hinweg bestand in der Soziologie wenig Interesse an der Rekonstruktion von Lebensprozessen einzelner Menschen. Fuchs-Heinritz sieht die Ursache darin, „[...] dass die Sozialwissenschaften [...] ihre Hauptaufgabe darin gesehen haben, die Gesellschaftlichkeit des Lebens und die gesellschaftliche Produziertheit des Individuums nachzuweisen.“ (Fuchs-Heinritz 2005: 85) Deshalb blieben die Eigenleistungen von Individuen häufig unberücksichtigt. Zwar gab es vereinzelt Ansätze zur Berücksichtigung subjektiver Elemente<sup>17</sup>, doch erst in den letzten 30 Jahren erstarkte die biografische Forschung im Zuge des Bedeutungsgewinns des interpretativen Paradigmas<sup>18</sup> (vgl. Lamnek 2005: 667). Im Hinblick auf die mit modernen Gesellschaften einhergehende Auflösung alter Ständeordnungen und die Zunahme an Entscheidungsmöglichkeiten, die von den Individuen mehr Eigeninitiative sowie Beteiligung verlangen, wird insbesondere die biografische Forschung als angemessenes Deutungsmuster bewertet (vgl. Kapitel 3).

Dabei untersucht biografische Forschung persönliche Dokumente (Autobiografien, Tagebücher etc.) oder mündlich tradierte Lebensgeschichten (vgl. ebd.: 667). Wie bereits in Abschnitt 6.1.1 verdeutlicht, fußt die biografische Forschung auf der zentralen Annahme, dass sich Sozialität aus der Interaktion individuellen Bewusstseins und objektiver sozialer Wirklichkeit ergibt (vgl. ebd.: 668). Diese Reziprozität kommt insbesondere in biografischen Erzählungen zum Ausdruck. Insofern eröffnet „die Biografieforschung

---

<sup>17</sup> Zu nennen ist hier die Studie „The Polish Peasant in Europe and America“ von Thomas und Znaniecki (1959) sowie die Chicagoer Schule.

<sup>18</sup> Das interpretative Paradigma besagt, dass soziale Wirklichkeit nur interpretativ erschlossen werden kann (vgl. Lamnek 2005: 34, 35).

[..] den Sozialwissenschaften einen Zugang zur sozialen Wirklichkeit, bei dem einerseits die Individualität des Akteurs berücksichtigt bleibt und andererseits diese Individualität sozial verursacht und strukturiert gedacht wird.“ (Ebd.: 691)

Biografische Forschung will demnach das soziale Konstrukt Biografie ergründen. Die Frage ist: Wie thematisieren Personen kommunikativ ihre eigenen Lebensläufe? (Vgl. Nassehi 1994: 59) Es sollen die sozialen Determinanten des individuellen Lebens herausgearbeitet werden: Welche biografischen Ressourcen liegen individuellem Handeln zugrunde? Wie wird vom Individuum Sinn hergestellt und wie werden Selbst- und Weltbilder erzeugt?

## **6.2 Feldzugang und Entwicklung der Forschungsinstrumente**

### **6.2.1 Erhebungsplan und Auswahl der Gesprächspartner**

Zielgruppe:

Als Zielgruppe der sechs durchgeführten Gespräche wurden Personen im Alter von 18 bis 30 Jahren festgelegt, die über keine abgeschlossene formale Berufsausbildung verfügen. Die Wahl dieser Altersgruppe begründet sich mit der Tatsache, dass für diese Alterskohorte die Erinnerungen an die Schulzeit präsenter sind als für ältere Jahrgänge. Weiterhin befinden sich Personen dieses Alters vermutlich noch in einem offenen Findungsprozess hinsichtlich ihres weiteren Werdegangs.

Das Spektrum der Befragten sollte möglichst breit gestreut sein, was den Bildungshintergrund und den bisherigen Werdegang betrifft. Zum einen wird der Heterogenität der Geringqualifizierten als Gruppe Rechnung getragen. Dadurch treten ganz unterschiedliche Entwicklungen und Einstellungen zu Tage. Zum anderen werden allzu schnelle, verallgemeinerte Schlussfolgerungen vermieden. Es wurden nicht nur Personen ohne jeglichen Schulabschluss interviewt, sondern auch Menschen mit höherer Schulbildung, die allerdings über keine Ausbildung verfügen. Um sich ein umfassendes Bild machen zu können, wurde auch hinsichtlich des Geschlechts, des Alters und der Nationalität eine möglichst heterogene Zusammensetzung erreicht.

Obwohl die Auswahl der Gesprächspartner vollkommen zufällig erfolgte (siehe unten), war es vergleichsweise einfach, diese „bunte Mischung“ zu erreichen. So streut beispielweise das Alter der Befragten zwischen 19 und 28 Jahren, gleichzeitig weichen die erreichten Bildungsabschlüsse erheblich voneinander ab, und auch die Lebenslagen entpuppen sich als sehr verschiedenartig.

Feldzugang:

Um die Gesprächspartner zu akquirieren, wurde nach dem Schneeballprinzip vorgegangen. Zunächst wurden Personen kontaktiert, die als Vermittler dienen konnten. Zu diesem Zweck wurde ein Suchzettel<sup>19</sup> formuliert, der die Geringqualifizierten ansprechen sollte und durch Mitarbeiter der Arbeitsagentur, Personalverantwortlichen in Unternehmen sowie Zeitarbeitsfirmen an die Zielgruppe verteilt werden sollte. Auf Anfrage hin sicherte der genannte Personenkreis seine Unterstützung zu. Parallel wurde zudem im Freundes- und Bekanntenkreis nach möglichen Interviewpartnern gefragt und der Suchzettel zur Information via E-Mail versandt. Im Nachhinein stellte sich dieses Verfahren als erfolgreichstes heraus, so dass am Ende lediglich zwei Gesprächspartner über eine Zeitarbeitsfirma rekrutiert wurden.

Den Kontakt stellten im Regelfall die Bekannten der Geringqualifizierten her, beziehungsweise im Fall der Befragten, die von der Zeitarbeitsfirma vermittelt wurden, deren dortige Betreuer. Per Anruf wurden dann die Gesprächstermine vereinbart. Bei lediglich zwei Interviewpartnern kam es zu einer anderen Form der Gesprächsvereinbarung. Einmal setzten der vermittelnde Bekannte und der Respondent eigenhändig einen Termin fest, das andere Mal wurde der Gesprächspartner auf Initiative einer Mitarbeiterin direkt in der Filiale der Zeitarbeitsagentur ausgewählt.

Als Anreizmechanismus diente ein monetärer „Köder“. Neben der Ansprache durch Personen, die zum Vertrauenskreis der Interviewpartner gehörten, hat sicherlich auch die Bezahlung einer Aufwandsentschädigung in Höhe von 15 Euro dazu beigetragen, am Interview teilzunehmen. Mit der Aufwandsentschädigung war beabsichtigt, auch Gesprächspartner zu finden, die sonst nicht zugestimmt hätten.

Im Verlauf der Suche meldeten sich vier Personen, die zugesagt hatten, wieder ab. Als Grund gaben sie zeitliche Probleme an. Es konnte aber schnell Ersatz gefunden werden.

Erfahrungen bei den Interviews:

Im Vorfeld der Gespräche kamen zunächst eine Reihe von Bedenken auf: Wird es funktionieren, dass die Interviewpartner einer ihr fremden Person von ihren privaten Problemen berichten? Wie wird die Atmosphäre bei den Gesprächen sein? Wie können die Gesprächspartner zum Erzählen angeregt werden?

In der Literatur finden sich zahlreiche Studien, die dokumentieren, dass Gespräche zunächst sehr stockend verlaufen und sich die Befragten in ihrer Erzählung an den institu-

---

<sup>19</sup> Der Suchzettel befindet sich im Anhang.

tionellen Abläufen orientieren und weniger über die eigene Wahrnehmung berichten (vgl. Brendel 1998: 77, 78; Kraheck 2004: 18, 19).

All diese Bedenken erwiesen sich im Nachhinein weitestgehend als unbegründet. Die Gesprächspartner waren erstaunlicherweise zumeist sehr offen. Aufgrund des in etwa vergleichbaren Alters zwischen Interviewerin und Interviewten wurde bis auf ein Gespräch gleich das „Du“ gewählt. Bemerkenswert ist sicherlich, dass es einigen sichtliche Freude bereitete, aus ihrem Leben erzählen zu können. Selbst problematische Familienverhältnisse stellten kein Tabuthema dar. Meist gerieten die Respondenten sehr schnell in einen Erzählfluss, schilderten dann auch Sachverhalte, die sie zunächst ausgelassen hatten. Lediglich ein Interviewpartner tat sich schwer, über sein Leben und seine Erfahrungen zu berichten. Bei einem Teil der Gesprächspartner bedurfte es einer gezielten Leitung des Gesprächs durch die Interviewerin. Andere wiederum referierten, nachdem ein Thema vorgegeben wurde, relativ frei. Die Gespräche variierten zwischen einer knappen Stunde und etwas über zwei Stunden.

### **6.2.2 Das Problemzentrierte Interview**

Das Problemzentrierte Interview wurde entwickelt, um eine Methodik zu gewinnen, die „[...] eine differenzierte und unvoreingenommene Analyse der Rekonstruktionen und Antizipationen von Handlungs- und Erfahrungszusammenhängen im Rahmen der Berufs- und Berufsfindungsbiographie [...] [leistet]“ (Witzel 1982: 67). Für Witzel bedeutet „Problemzentrierung“, dass innerhalb eines gesellschaftlichen Problemfeldes die Sinnkriterien und Beurteilungen des Problemzusammenhangs der Betroffenen herausgefunden werden sollen (Witzel 1985: 231, 232). Zunächst müsse sich der Forscher Kenntnisse über die objektive Problemlage beschaffen, um die individuellen Verarbeitungsformen verstehend nachvollziehen und präzise Fragen zum Themenkomplex stellen zu können (Witzel 1982: 68). Dies mündet in das Dilemma, dass der Wissenschaftler zum einen seine gesammelte Theorie für die Auswertung fruchtbar machen möchte, zum anderen dem Forschungsgegenstand möglichst unvoreingenommen begegnen sollte (vgl. ebd.: 68, 69). Vor dem Hintergrund dieses Widerspruchs konstatiert Witzel mit Verweis auf Blumer eine „[...] Verschränkung von bestehendem und zu ermittelndem Wissen [...]“ (Witzel 1985: 231), durch die der gesamte Forschungsprozess gekennzeichnet ist. Beim zuvor generierten Wissen darf also lediglich von Vorwissen ausgegangen werden. Anhand der Leitidee der „Grounded Theory“ begreift Witzel den For-

schungsprozess deshalb als eine Aufeinanderfolge von Induktion und Deduktion (vgl. ebd.: 233).

Witzel konzipiert eine Methodenkombination für die Datenerhebung, die aus vier Elementen besteht: Kurzfragebogen, Leitfaden, Tonbandaufzeichnung und das Postscriptum. Der *Kurzfragebogen* (Phase 0) wird dem eigentlichen Gespräch vorgeschaltet und dient dazu, erste themenbezogene Daten zu erfassen, die den Gesprächseinstieg erleichtern können. Zudem kann damit eine Antwort-Frage-Struktur im späteren Gespräch vermieden werden (Lamnek 2005: 366). Der *Leitfaden*, den der Wissenschaftler aus seinem Vorwissen heraus entwickelt hat, dient zur Orientierung und soll bei den Befragten Erzählsequenzen hervorrufen (Witzel 1985: 236). Indes ermöglicht es die *Tonbandaufnahme* dem Interviewer, sich ganz auf das Gespräch und die Gesprächssituation konzentrieren zu können (Witzel 1982: 91). Im *Postscriptum*<sup>20</sup> hält der Interviewer nach dem Gespräch weitere Eindrücke fest, die ebenso in eine spätere Interpretation mit einfließen können. Beispielsweise können dies nonverbalen Elemente sein, aber auch Dinge, die unmittelbar vor oder nach dem eigentlichen Gespräch stattfinden (vgl. ebd.: 91, 92).

Witzel betont, mit Verweis auf die biografische Methode, die Wichtigkeit des Erzählprinzips, um die Bedeutungsstrukturierungen der Betroffenen zu ergründen, wengleich dies durch eine verständnisgenerierende Form der Gesprächsführung ergänzt wird. So soll Verständnis bezüglich der Probleme der Befragten gewonnen werden und der Betroffene zur Selbst- und Verhältnisreflexion angeregt werden (Witzel 1985: 117). Um dies zu erreichen, empfiehlt Witzel folgende Kommunikationsstrategien: den Gesprächseinstieg, die allgemeine Sondierung und spezifische Sondierung sowie Ad-hoc Fragen. Eine besondere Bedeutung kommt dem *Gesprächseinstieg* (Phase 1) zu. Hier wird das Thema des Interviews festgelegt, sowie eine narrative Gesprächsstruktur aufgebaut. Mit Hilfe einer *allgemeinen Sondierung* (Phase 2) soll der Befragte zur Erzählung angeregt werden sowie zusätzliche Details offenbaren. Dagegen dient die *spezifische Sondierung* (Phase 3) der Verständnisgenerierung, wobei Witzel drei verschiedene Fragearten unterscheidet. Mit Hilfe der „Zurückspiegelung“ wird dem Befragten durch den Forscher ein Interpretationsangebot unterbreitet, auf das dieser zu reagieren hat. Die „Verständnisfrage“ soll Unklarheiten beseitigen, um genauere Aussagen treffen zu kön-

---

<sup>20</sup> Nach jedem Gespräch wurden die Eindrücke sowie Erlebnisse der Interviews stichpunktartig festgehalten. Diese Notizen befinden sich nicht im Anhang, flossen jedoch in die Fallbeschreibung und Interpretation teilweise ein.

nen. Schließlich kann die „Konfrontation“ dazu genutzt werden, den Befragten mit seinen eigenen Widersprüchen zu konfrontieren, wobei darauf zu achten ist, dass das Gesprächsklima nicht zerstört wird. Als vierte Phase bezeichnet Witzel die Möglichkeit, „*ad-hoc-Fragen*“ zu stellen, das heißt mögliche Sachverhalte anzusprechen, die bisher noch unberücksichtigt geblieben sind (Lamnek 1989: 75, 76).

### 6.2.3 Gesprächsleitfaden

Die Literatur zur Erhebung biografischer Lebensgeschichten unterscheidet meist zwischen zwei Methoden: dem narrativen Interview nach Schütze und dem Leitfadeninterview. Im Rahmen dieser empirischen Untersuchung erschien die Konstruktion eines Leitfadens zur Gesprächsführung – analog Witzels Empfehlungen – als die angemessene Methode. Zum einen um die Interviews zeitlich besser eingrenzen zu können und die spätere Vergleichbarkeit zu erleichtern, zum anderen um gezielt Erzählungen hervorrufen zu können.

In diesem Sinne wurde zunächst ein Kurzfragebogen<sup>21</sup> entworfen, um die einzelnen Interviews besser vorzubereiten und Fehlrekrutierungen zu vermeiden. Hier wurden die Personen nach dem Alter, dem Schulabschluss, ihrer aktuellen Beschäftigung beziehungsweise der Tätigkeit nach Beendigung der Schule sowie dem Berufswunsch befragt. Der Kurzfragebogen wurde von den Interviewpartnern entweder in digitaler Form ausgefüllt und per E-Mail an den Interviewer zurückgesandt oder mündlich am Telefon abgefragt.

Der Leitfaden<sup>22</sup> organisierte das Interview bezogen auf das Thema „Bildungskarriere“. Gleichzeitig war jedoch das oberste Ziel, eigene Schilderungen bei den Befragten hervorzurufen und ihnen bezüglich der Gesprächsgestaltung Spielräume zu überlassen. Inhaltlich gliedert sich der Leitfaden in verschiedene Themenblöcke, die weitgehend chronologisch aufgebaut sind:

- 1.) Die Interviewerin stellt sich persönlich vor, klärt den Interviewten über das Untersuchungsvorhaben auf, sichert den vertraulichen Umgang mit den Daten zu und holt die Erlaubnis zur Aufzeichnung des Gesprächs ein.

---

<sup>21</sup> Der Kurzfragebogen befindet sich im Anhang. Es wurde darauf verzichtet, die von den Respondenten ausgefüllten Fragebögen beizufügen, da diese persönliche Daten enthalten. Die Informationen des Kurzfragebogens flossen jedoch in das Gespräch sowie in die Falldarstellung ein.

<sup>22</sup> Der Leitfaden, der den Gesprächen zu Grunde lag, befindet sich im Anhang.

- 2.) Anschließend wird die gegenwärtige Situation des Befragten angesprochen, wobei auch auf Freizeitgestaltung und das soziale Umfeld eingegangen wird.
- 3.) Sodann folgen Fragen zum familiären Hintergrund.
- 4.) Es wird ein Blick zurück auf die Schulzeit geworfen.
- 5.) Daran anknüpfend werden Geschehnisse nach dem Schulabgang abgerufen und welche Erfahrungen bis heute gemacht wurden.
- 6.) Schließlich wird nach den Zukunftsplänen und -vorstellungen gefragt.

Jedes einzelne Gespräch wurde mit der Frage nach dem Berufswunsch begonnen. Dies diente zum „Aufwärmen“ und sollte beim Befragten positive Assoziationen hervorrufen. Deshalb begann auch jeder Frageblock mit einer „Einstiegsfrage“, um einen Erzählfluss beim Befragten auszulösen. So wurden die Fragen zur Schulzeit folgendermaßen eingeleitet: „Gehen wir mal zurück zu Ihrer Schulzeit. Mit welchen Erinnerungen schauen Sie auf Ihre Schulzeit zurück?“

Gleichzeitig enthält der Leitfaden Fragen, die den Gesprächspartner zur Reflexion anregen sollten, beispielsweise: „Auf was sind Sie stolz?“

Nachdem die Inhalte jedes Themenkomplexes feststanden, wurden konkrete Fragen formuliert. Diese sind jedoch optional zu verstehen und dienten dazu, dem Interviewpartner gezielt Informationen zu entlocken, falls das Gespräch nur stockend verlaufen sollte. In diesem Sinne wurde der Leitfaden bewusst so flexibel wie möglich konzipiert, um jedes Gespräch auch individuell auf die verschiedenen Interviewpartner mit ihren spezifischen Erfahrungen anpassen zu können. Auf diese Weise sind einige der Frageblöcke ebenso als optional zu verstehen. Wenn im Fragebogen beispielsweise angegeben wurde, dass momentan einer Erwerbsarbeit nachgegangen wird, tangierte dies natürlich den Frageblock zur Arbeit, der anschließend verwendet wurde.

Die flexible Handhabung der Gespräche erwies sich ein ums andere Mal als sehr nützlich, da oftmals bestimmte Themen an anderer Stelle angesprochen wurden oder, je nach den Erlebnissen der Respondenten, bisweilen auch recht unterschiedlich gefragt werden musste.

## 7 Empirische Befunde

Bevor im Folgenden die zentralen Inhalte der Interviews dargelegt und gegenübergestellt werden, wird zunächst die im Anschluss an die Interviews durchgeführte Aufbereitung des aufgezeichneten Gesprächsmaterials skizziert. Die Interviewten erklärten sich mit einer Aufnahme des Gesprächs bereit, woraufhin der Inhalt vollständig transkribiert werden konnte.<sup>23</sup>

### 7.1 Vorgehen bei der Datenanalyse

Die Auswertung der Transkripte erfolgt in zwei Schritten: Der erste Schritt beinhaltet die Einzelauswertung jedes Interviews sowie die dazugehörigen Fallbeschreibungen. Im zweiten Schritt werden die einzelnen Fälle miteinander verglichen sowie auf die in Kapitel 1.2 gestellten Fragen bezogen.

Der erste Auswertungsvorgang orientiert sich an der „qualitativen Inhaltsanalyse“ von Philipp Mayring. Im Zentrum dieses Verfahrens steht die Bildung von Kategorien, die es gestatten, die Analyse kohärent zu gestalten und damit die einzelnen Gespräche miteinander vergleichbar zu machen (vgl. Mayring 2007: 43, 44). Das vorliegende Ausgangsmaterial wird dabei reduziert und sortiert. Angesichts des engen zeitlichen Rahmens und der gleichzeitigen Fülle des transkribierten Materials war es nicht möglich, die einzelnen Analyseschritte separat durchzuführen. Aus diesem Grund wurden – analog der Empfehlung Mayrings – mehrere Analyseschritte miteinander verknüpft (vgl. ebd.: 61). Anhand des zuerst verfügbaren Interviews mit Sonja<sup>24</sup> wurden Themen identifiziert und Kategorien gebildet, die während der weiteren Analyse des Materials ständig überprüft, komprimiert und erweitert wurden.<sup>25</sup> Mit Hilfe der so identifizierten Kategorien wurde anschließend das Gesprächsmaterial Zeile für Zeile analysiert und die einzelnen Aussagen den entsprechenden Kategorien zugeordnet. Freilich wurden im Zusammenhang mit der Fragestellung weniger relevante Ausführungen sowie inhaltsgleiche Aussagen weggelassen.<sup>26</sup> Angesichts der Tatsache, dass sich bei den interviewten Personen die angesprochenen Themen und Lebenslagen nicht vollständig entsprechen, konnten nicht bei allen Fallanalysen auch alle Kategorien verwendet werden. Die Kate-

---

<sup>23</sup> Die Transkriptionsregeln und Transkripte befinden sich im Anhang.

<sup>24</sup> Alle Namen wurden bereits beim transkribieren anonymisiert.

<sup>25</sup> Das der Analyse zugrundeliegende Kategoriensystem befindet sich im Anhang.

<sup>26</sup> Die Auswertungen der einzelnen Interviews befinden sich im Anhang.

gorie „Kinder“ (I.6) blieb beispielsweise nur Sonja und Elvira vorbehalten. Nach der Analyse der Einzelfälle folgt dann ihr Vergleich.

Um Erfahrungen, Einstellungen sowie Handlungen Geringqualifizierter allgemein und problemzentriert darzustellen, ist es notwendig, die einzelnen Beschreibungen miteinander zu vergleichen (vgl. Witzel: 1982: 112). Hierbei gilt es wesentliche Argumente, Wiederholungen und Phänomene aufzuspüren, aber auch Gegensätze herauszuarbeiten.

## 7.2 Falldarstellungen

Die nachstehenden Falldarstellungen sind, soweit möglich, parallel aufgebaut. Nach einer kurzen Einleitung sind die bedeutendsten Aussagen der qualitativen Inhaltsanalyse zusammengefasst. Dabei wurde – trotz der komprimierten Sinndarstellung und der Verknüpfung verschiedener Aspekte – darauf geachtet, den textimmanenten Zusammenhang zu erhalten und weitgehend die Sichtweise der Interviewpartner aufrechtzuerhalten.

### 7.2.1 Sonja: „So, als wäre ich Luft“

*„Ne, also erstmal: ‚Das schaffst du sowieso nicht!‘ Das hatte ich vorher schon so oft gehört und mir das auch zu Herzen genommen. Okay, wenn ihr meint, das schaffe ich sowieso nicht, dann schaff ich es auch nicht“ (21/710-713).*

Sonja ist 22 Jahre alt, hat drei Kinder und wohnt mit ihrem neuen Freund seit ungefähr drei Monaten zusammen. Zuvor hat sie noch mit dem leiblichen Vater der Kinder zusammengewohnt.

Geboren wurde sie in Ostdeutschland, kam jedoch im Alter von vier Jahren mit ihren Eltern in den Westen. Sie hat noch eine zwölfjährige Schwester.

Schwanger wurde Sonja, als sie die neunte Klasse der Realschule besuchte. Als das Kind geboren wurde, musste sie die Klasse gerade wiederholen – und fiel erneut durch, woraufhin sie in die neunte Klasse einer Hauptschule wechselte. Dort schloss sie die neunte Klasse erfolgreich ab. Der Versuch, den Realschulabschluss nachzuholen, scheiterte an einer erneuten Schwangerschaft.

Die folgenden Jahre wohnte Sonja als Hausfrau mit dem Vater der Kinder zusammen und brachte noch ein drittes Kind zur Welt.

Seit der Trennung von ihrem Expartner beabsichtigt Sonja selbst zu arbeiten und hat sich arbeitslos gemeldet. Gegenwärtig lebt sie von Hartz IV. Da ihr Freund zurzeit eine Ausbildung absolviert, hat die Familie nur wenig Geld zur Verfügung.

Das Gespräch fand in Sonjas Wohnung statt. Ihr Freund, die drei Kinder und ein Hund befanden sich ebenfalls im Wohnzimmer, weshalb das Gespräch teilweise unruhig verlief. Sonja ist von ihrer Art her eher zurückhaltend. Anfangs beantwortete sie die Fragen nur knapp, geriet im Laufe des Gesprächs jedoch ausführlicher ins Erzählen.

#### Familie und soziale Kontakte

Sonjas Eltern wohnen in derselben Stadt wie sie. Die Mutter ist im Pfarramt teilzeitbeschäftigt und besitzt keine Ausbildung. Der Vater ist Werkzeugmacher und arbeitet Vollzeit. Das Verhältnis zu den Eltern ist belastet, Treffen finden eher selten statt: „*Ja, wenn mal irgendwelche Feste sind oder Feiertage, sind wir ab und zu mal bei meinen Eltern*“ (5/145-146). Sonja hatte jahrelang kaum Kontakt zu ihren Eltern. Erst seit der Trennung vom Vater der Kinder hat sich das Verhältnis zu den Eltern etwas entspannt. Sonja findet es für ihre Kinder sehr wichtig, den Kontakt zu halten, „*[...] weil ich denke, dass der Kontakt zwischen Kindern und Großeltern doch sehr wichtig ist. Ich fand das als Kind immer klasse*“ (9/279-281). Dabei waren gerade die Kinder der Anlass, der zunächst zum Kontaktabbruch führte, „*[...] eben weil ich meine älteste Tochter bekommen habe und meine Eltern damit ein Problem hatten erstmal*“ (10/335, 336). Als Sonja schwanger wurde, sicherten ihr die Eltern zwar Unterstützung zu, im Folgenden zeigte sich jedoch, dass insbesondere ihr Vater die neue Situation nicht akzeptieren konnte. „*[...] Als die Miriam dann auf der Welt war, hat er sich eigentlich überhaupt nicht mehr mit mir unterhalten. Er hat nicht mehr geredet, er hat eigentlich gar kein einzelnes Wort mehr mit mir gewechselt. So, als wäre ich Luft*“ (11/354-357). Auch der Kontakt zur Mutter, so Sonja, habe zu dieser Zeit gelitten, weshalb sie das elterliche Haus verließ. In den darauffolgenden Jahren sah man sich bisweilen bei den Geburtstagsfeiern der Kinder, „*[...] aber ansonsten war eigentlich gar nichts. Nicht miteinander telefoniert, nicht miteinander gesprochen*“ (13/428-430).

Obgleich der Vater der Kinder während Sonjas Schwangerschaft Unterstützung zusicherte und beide auch zusammenzogen, blieb Sonja meist auf sich allein gestellt. Ebenso lehnte der gelernte Energieelektroniker ihren Wunsch nach Ausbildung oder Arbeit ab, „*[...] weil er gemeint hat: ‚Ich bringe das Geld nach Hause, du brauchst nicht großartig arbeiten gehen‘. Dass von dem Geld nicht viel bei mir gelandet ist, beziehungsweise bei den Kindern, das war dann was anderes*“ (22/748-751). Aus heutiger Sicht mutmaßt sie, dass ihr damaliger Freund von der Situation überfordert gewesen sei und sich infolgedessen immer mehr zurückzog.

Seit der Trennung ist der Kontakt nun ganz abgebrochen: „*Ich habe versucht, ihn anzurufen, aber er meldet sich nicht*“ (6/185, 186). Dennoch überweist er monatlich einen Unterhaltsbeitrag. Wenngleich, so Sonja, „*[...] den Kindern dann doch etwas mehr zusteht als 300 Euro*“ (6/191, 192), und sie deshalb einen Unterhaltsvorschuss beantragt hat. Der Forderung des Jugendamtes, sein Vermögen offen zu legen, ist der Vater der Kinder nicht nachgekommen. Deshalb ist nun ein Festbetrag bestimmt worden. Sonja muss abwarten, ob er seine Zuwendung anpassen wird.

Ihre Kinder, im Alter von sechs, fünf und drei Jahren, waren, so Sonja, „*[...] alle so mehr oder weniger ein Unfall (lacht kurz)*“ (14/486, 487). Für Sonja sind ihre Kinder das Wichtigste in ihrem Leben. Was die Betreuung betrifft, ist sie weitgehend auf sich alleine gestellt, „*[...] da ich momentan hier außer meinen Eltern nicht großartig jemanden kenne, der dann auf die Kinder aufpassen könnte, wenn ich nicht zu Hause bin [...]*“ (3/94-97). Immerhin besuchen ihre Kleinen bis 15 Uhr den Kindergarten.

Vor allem fällt im Gespräch mit Sonja immer wieder auf, dass sie beklagt, kaum Freunde zu haben. Ebenso kam es auch in ihrem Freundeskreis – bedingt durch die Geburt – zum Abbruch von Kontakten: „*Weil mein kompletter Freundeskreis, es waren ja nicht viele, aber die, die ich hatte, die waren dann auf einmal weg*“ (11/371-373). Auch nach ihrem Umzug konnte sie keine neuen Bekanntschaften schließen. „*Entweder waren sie zu jung, dass ich gesagt habe, [...] für meine Kinder [...] nicht so das gute Umfeld. Oder sie waren halt zu alt [...]. Hatten selber Kinder, aber meinten dann, ich kann damit sowieso nicht umgehen und wollten mit mir nichts zu tun haben*“ (12/387-12/393).

### Bildungsweg

Trotz guter Noten besuchte Sonja nach der Grund- die Realschule. „*Eigentlich hätte ich damals auf das Gymnasium gehen sollen. Meine Noten waren gut genug [...]. Allerdings war ich ein kleiner Träumer und dann hat man mich halt auf die Realschule geschickt [...]*“ (15/519-16/522). Diese Entscheidung beruhte auf dem Einverständnis zwischen der Klassenlehrerin und ihrer Mutter.

Auf der Realschule fühlte sie sich von Anfang an unwohl. Anlass hierfür war die Klassenlehrerin, zu der sie ein schwieriges Verhältnis hatte. „*Die hat sich über mich lustig gemacht und vor der Klasse hingestellt, guckt mal her, so macht man es nicht*“ (16/550-552). Zugleich konnte Sonja innerhalb der Klasse keinen Anschluss finden. Das Bloßstellen durch die Lehrerin führte dazu, dass sie auch von Mitschülern ausgeschlossen

wurde. „[...] *Die haben sich dann auch über mich lustig gemacht*“ (17/560, 561). Durch die permanenten Hänseleien und ihre abfallenden Schulleistungen fühlte sich Sonja ständig belastet.

Den Eltern blieben die schwachen Zensuren nicht verborgen. Sonjas Vater versuchte mit ihr zu lernen. Der gewünschte Erfolg stellte sich jedoch nicht ein, „[...] *weil mein Vater mich dann mehr oder weniger runter gemacht hat, weil ich es nicht sofort verstanden habe und dann habe ich als Kind dicht gemacht und wollte dann auch nicht mehr*“ (19/653-656). Um dieser Situation zu entfliehen, fing sie an „[...] *zu lernen wie 'ne Bekloppte. Aber umso mehr ich gelernt habe zu dem Zeitpunkt, desto weniger hat funktioniert*“ (19/657-659). Bei Klassenarbeiten kam es zu Blackouts, bisweilen gab Sonja sogar nicht bearbeitete Klausuren ab. Als Konsequenz begann sie immer mehr zu resignieren, ging fast ein halbes Jahr lang nicht mehr zur Schule und verlor schnell den Anschluss an den Stoff. Auch die Eltern bemerkten ihre Abwesenheit nicht. „*Ja das war komischerweise irgendwie... haben sie das großartig gar nicht mitgekriegt*“ (17/581, 582). Sie verlor zunehmend das Interesse an der Schule und wurde nicht in die zehnte Klasse versetzt. Im Jahr des Wiederholens wurde sie schwanger und „[...] *da hatte ich erstmal ganz andere Dinge im Kopf*“ (15/509, 510). Erneut erhielt sie keine Versetzung.

Sonja – inzwischen nicht mehr schulpflichtig – entschied sich, die neunte Klasse einer Hauptschule zu besuchen. Ihre Eltern hielten zunächst nicht viel von ihrem Vorhaben und trauten ihr nicht zu, den Abschluss zu schaffen. Sie versuchte es trotzdem: „*Aber das war mir dann schon ziemlich wichtig, weil, ich habe ein kleines Kind und wenigstens einen Abschluss wollte ich haben. Da habe ich gedacht, also mir ist es jetzt egal, was ihr von mir haltet, aber das ziehe ich jetzt durch*“ (21/713-717). Heute bezeichnet Sonja das Jahr auf der Hauptschule als „*Himmel auf Erden*“ (18/611). In dieser Zeit hatte sie mit Lehrern und Mitschülern keinerlei Probleme. Aufgrund ihrer Vorbildung fiel ihr der Lerninhalt leicht. Freilich stellte „[...] *die Tatsache, dass ich dann schon ein kleines Kind hatte, um das ich mich kümmern musste*“ (18/611-613), eine zusätzliche Belastung für sie dar. Dass sie ihren Schulabschluss doch noch geschafft hat – darauf ist Sonja heute besonders stolz. Nach ihrem Abschluss wechselte sie auf eine Berufsfachschule mit dem Ziel, ihre Mittlere Reife nachzuholen. Wegen einer erneuten Schwangerschaft und gesundheitlicher Probleme brach sie jedoch ab.

### Arbeitsmarkterfahrung und Arbeitslosigkeit

Außer einem vierwöchigen Praktikum als Energieelektronikerin während den Schulferien hat Sonja noch keine Arbeitserfahrung gesammelt. Nach der Geburt ihrer zweiten Tochter und dem Schulabbruch „[...] *habe ich dann erstmal gar nichts gemacht. Weder schulisch noch irgendwie arbeitstechnisch*“ (22/736, 737). Seit der Trennung von ihrem Expartner ist sie arbeitslos gemeldet. Vom Amt hat sie „[...] *damals einen Vordruck gekriegt, einen Lebenslauf und ein Bewerbungsschreiben und dann hat man gesagt: Mach mal!*“ (3/79-81)

Laut Sonja sind ihre Kinder bei der Jobsuche ein Hemmnis. So könne sie beispielsweise keine Ausbildung machen, denn nach 15 Uhr eine Betreuung zu organisieren, gestalte sich schwierig. „*Tagesmutter, Hort. Das wird dann halt nicht bezahlt*“ (10/326). Deshalb sucht Sonja erstmal stundenweise eine Nebenbeschäftigung. Gegenwärtig ist sie jedoch noch in hohem Maße von sozialen Leistungen abhängig. Gerne würde sie auf die vielen Anträge verzichten: „*Für alles irgendwas auszufüllen. Das ist hier schon kompliziert*“ (7/224, 225). Die Amtswege rufen bei Sonja ungute Empfindungen hervor. „*Na ja, sie (Anm.: Amt) sind nicht wirklich zuverlässig. [...] [W]enn dann mal nur irgendwas fehlt, dann ist das gleich ein Riesenproblem, [...] da kommen sie dann immer wieder, bis man dann halt irgendwann mal Glück hat und Geld bekommt*“ (7/228-240). Zudem bemängelt sie die unklaren Zuständigkeiten auf Ämtern.

### Bewältigungsstrategie

Auffällig ist, dass Sonja bei der Erzählung ihrer Lebensgeschichte nur sehr selten als Akteur auftritt, obschon sie mit ihren Kindern weitgehend auf sich alleine gestellt war und damit eine erhebliche Verantwortung zu tragen hatte.

Mit den Hänseleien in der Schule wusste sie damals nicht richtig umzugehen, blieb auch hier auf sich alleine gestellt: „*Und ich habe es dann eine zeitlang ertragen, weil ich gemeint habe, irgendwann geht es vorbei*“ (17/561, 562). Während ihrer Schwangerschaft bekam sie kaum Hilfe von anderen und musste eine schwierige Phase überstehen, „[...] *weil das für mich überraschend war und ich selber überhaupt gar keine Ahnung hatte, wie ich das überhaupt hinkriegen sollte*“ (10/343-345). So hätte sie zunächst nicht mehr gewusst, „[...] *wo oben und wo unten ist*“ (11/370, 371). Auf ihre Orientierungslosigkeit und die belastende Situation zu Hause reagierte sie zunächst mit Flucht und zog zu ihrem damaligen Freund, in der Hoffnung, dass „[...] *es anderswo ein bisschen besser [ist]*“ (11/364, 365). Zugleich versuchte sie sich von den negativen Zuschreibungen anderer zu lösen und schöpfte durch die Geburt ihrer Tochter neue Kraft,

die Schule zu beenden: *„Aber ich habe dann halt geguckt, dass ich wenigstens noch einen Hauptschulabschluss kriege“* (18/606, 607).

Das zusehends schwierigere Zusammenleben mit ihrem Expartner, dem Vater ihrer Kinder, konnte sie nicht alleine beenden. Dafür bedurfte es ihres jetzigen Freundes, der eine Wohnung beschaffte und sie zum Auszug bewog.

Sonja sieht sich veranlasst, auf staatliche Hilfe zurückzugreifen, um für ihren Unterhalt aufzukommen. Beworben hat sie sich bisher noch nicht: *„Ja, hätte ich machen sollen. Habe ich aber noch nicht (kurzes, verlegenes Lachen). Aber ab nächster Woche“* (1/34, 35). Sonja schätzt ihre eigene Lage durchaus als schwierig ein. Sie ist sich bewusst, dass die fehlenden formalen Abschlüsse die Arbeitssuche erschweren. *„[...] Also es gibt so viele Betriebe, die irgendwelche Qualifikationen oder irgendwelche Zusatzsachen erwarten, die man nicht haben kann und das ist schon ziemlich schwierig“* (25/868-26/871). Dagegen empfindet sie die Situation der Arbeitslosigkeit nicht beunruhigend: *„Ja, arbeitslos zu sein an sich ist nicht so schlimm“* (4/118). Weiter führt sie aus, dass sie mit dem wenigen Geld, das ihr zur Verfügung steht, zurechtkommt. Über ihre persönliche Situation stellt sie fest: *„Na ja, sagen wir so, es könnte besser laufen. Es könnte aber auch schlechter laufen. Mir wäre es natürlich schon recht, wenn ich jetzt einen Job hätte, beziehungsweise eine Ausbildungsstelle“* (9/306-309). Gleichwohl beklagt sie sich nicht. *„Aber jetzt muss es halt erstmal so gehen. Also muss ich mit dem, was ich habe, zufrieden sein“* (9/309-311).

### Lebensentwurf und Identität

Als Berufswunsch gibt Sonja Tischlerin oder Floristin an. Zumindest etwas Kreatives sollte es sein. Die Erfüllung ihres Wunsches hat sie aber erst einmal aufgeschoben, denn eine Vereinbarkeit von Kindern und Ausbildung scheint ihr nicht möglich: *„Weil, ich muss gucken, dass die Kinder in der Zeit, wo ich die Ausbildung mache oder in der Schule bin, versorgt sind. Was ist, wenn sie krank sind?“* (24/816-819) Infolgedessen sucht Sonja gegenwärtig stundenweise eine Beschäftigung. *„Für ein paar Stunden irgendwo putzen gehen oder was anderes“* (3/102, 103). Außerdem wünscht sie sich, etwas Abwechslung in ihren Alltag zu bringen. *„Ich meine, man wünscht sich natürlich, wenn man den ganzen Tag nur Haushalt und Kinder hat, schon, dass man raus kann und man mal was anderes machen kann [...]“* (4/118-121). Neben ihren familiären Verpflichtungen geht Sonja keinen Hobbys nach.

Im Mittelpunkt ihres Lebens stehen ihre Kinder. So findet sie es auch positiv, *„[...] dass ich noch nicht so weit weg bin von der Kindheit, dass ich mich vielleicht in manche*

*Dinge ganz gut hineinversetzen kann“ (23/769-771). Von Außenstehenden wird sie wegen der Kinder und ihres Alters oft schief angesehen, „[...] dass mich wildfremde Leute [...] auf der Straße ansprechen und mich fragen: ‚Ja sie sind so jung, wieso haben sie denn drei Kinder? Das ist ja absolut verantwortungslos und das kann man doch nicht machen!‘“ (23/798-24/802) In solchen Fällen fühlt sich Sonja ungerecht behandelt. Trotzdem befürchtet sie, ihren Kindern finanziell nicht genug bieten zu können und meint, dass es wohl besser gewesen wäre, zuerst eine Ausbildung zu machen. Vor diesem Hintergrund zeigt sie sich durchaus besorgt, dass die Kinder ihr dies später zum Vorwurf machen könnten: „Ich meine, es muss ja nicht großartig was sein. Aber damit man nicht dasteht, wenn die Kinder dann größer sind und fragen: ‚Was hast du eigentlich gemacht?‘ Na ja, da war nix. Ich hab mich nur um euch gekümmert“ (23/777-781). In Anbetracht dieser Tatsache ist Sonja sich über ihre Zukunft noch ungewiss und konstatiert im Zusammenhang der Frage, wo sie sich denn in zehn Jahren sehe: „Ich weiß es nicht. Ich hoffe mal irgendwo am arbeiten, die Kinder in der Schule. Und hoffentlich noch hier und mit ihm (Anm.: Freund) zusammen“ (25/862-864).*

### **7.2.2 Hamit: „Ich habe meinen eigenen Kopf“**

*„Das Wichtigste ist bei uns Dach überm Kopf, das Essen muss daheim sein. Der Rest ist egal“ (36/1239, 1240).*

Hamit ist 28 Jahre alt und Sohn türkischer Einwanderer. Er wuchs mit seinen vier Geschwistern in einem Dorf in Schwaben auf.

Die Schule hat ihn nie sonderlich interessiert. Er verbrachte seine Zeit lieber anderweitig und war, wie er selbst betont, im Dorf kein Unbekannter.

Nach seinem Hauptschulabschluss fing er eine Lehre als Maurer an. Abwesenheit und auffälliges Verhalten führten dazu, dass er im ersten Lehrjahr durchfiel und gekündigt wurde. Im Folgenden verdingte er sich als Hilfsarbeiter bei verschiedenen Firmen. Vor sieben Jahren begann er dann bei einem Unternehmen zu arbeiten, für das er heute noch tätig ist. Wochentags lebt er bei seinen Eltern, am Wochenende bei seiner Freundin.

Während des Gesprächs – aber auch davor und danach – kam immer wieder zur Sprache, dass sich Hamit bereits wegen zahlreicher Vergehen zu verantworten hatte. Schon während seiner Schulzeit suchte ihn des Öfteren die Polizei auf. Insbesondere scheint er eine lange Liste von Verkehrsvergehen aufzuweisen. Gegenwärtig besitzt er keine Fahrerlaubnis, da ihm diese für zwei Jahre abgenommen wurde.

Das Gespräch fand am Wochenende in der Wohnung von Hamits Freundin statt. Diese sowie ein Bekannter waren bei dem Gespräch anwesend, griffen allerdings nicht in das Interview ein. Hamit fiel durch seine selbstbewusste Art auf. Er unterhielt sich gerne und erzählte bisweilen Anekdoten aus seinem Leben.

### Familie und soziale Kontakte

Hamits Vater kam mit 16 Jahren aus der Türkei nach Deutschland, um zu arbeiten. Seine Ehefrau holte er nach einiger Zeit nach. Hamits Vater – inzwischen Rentner – arbeitete jahrelang als Einsteller in der Industrie. Dagegen ist seine Mutter immer Hausfrau gewesen. Das Verhältnis zu seinen Eltern beschreibt er als „*ganz gut eigentlich, grad*“ (17/561). Früher gab es bisweilen Ärger im Hause Demirkan, denn Hamit „*[...] war schon ein schlimmer Bursche*“ (17/563, 564). So berichtet er beispielsweise von Prügeleien oder einer Zahlung von 800 Euro, die sein Vater entrichten musste, „*[...] dass sie mich nicht anzeigen. Sonst hätte ich meine Aufenthaltserlaubnis nicht gekriegt, unbefristet*“ (17/566-568). Auf diesen Erfahrungen fußen wohl die Vorbehalte, die Herr Demirkan seinem Sohn noch heute entgegen bringt. So zeigte er sich bezüglich Hamits Plan, eine Eigentumswohnung zu erwerben, nur wenig begeistert: „*[...] Mein Vater hat immer gesagt, das packst du nicht. Grad auch mit der Wohnung*“ (23/778, 779). Im Gegensatz dazu bringe der Vater Hamits Bruder mehr Vertrauen entgegen: „*Bei dem sagt er nichts. Und ich sehe das nicht ein, bei dem einen macht er es so, bei dem anderen so. Ich bin zwar der Ältere, aber trotzdem, mir traut er nicht ganz so über den Weg (lacht)*“ (24/806-809). Dessen ungeachtet bezeichnet Hamit den Familienzusammenhalt als sehr groß. So hat die Familie vor einigen Jahren gemeinsam ein Doppelhaus gebaut. In der einen Hälfte wohnt Hamits Familie, in der anderen die Familie seines Onkels. Hamit war im Kindesalter ein talentierter Fußballspieler. Sein Vater und er träumten von einer Karriere als Fußballspieler. Als Hamit ein Angebot vom VfB Stuttgart erhielt, lehnte sein Vater allerdings ab. „*[...] Das halte ich ihm immer noch vor. Meine Dings hat er eigentlich versaut! Er hat gesagt: ‚Junge, ich kann dich nicht zwei Mal oder drei Mal in der Woche nach Stuttgart zum Training fahren. Ich habe Früh- und Spätschicht‘*“ (26/889-893). Der Versuch, Hamit bei einem türkischen Proficlub unterzubringen, scheiterte an den dort geforderten Ausbildungskosten.

Hamit hat drei Schwestern und einen jüngeren Bruder, die ebenfalls alle die Hauptschule besuchten. Allerdings hatten sie dabei mehr Erfolg als er. Die Schwestern schlossen die Schule erfolgreich ab und absolvierten eine Ausbildung. Sein Bruder holte den Re-

alschulabschluss nach und bekam eine Lehrstelle bei einem international tätigen Großunternehmen. Inzwischen hat er die Fachhochschulreife erworben und möchte studieren.

Angesichts der Tatsache, dass Hamit bereits seit seiner Kindheit im selben Dorf lebt, hat er auch viele Bekannte in der näheren Umgebung. *„Wir haben uns jeden Tag getroffen und irgendwo Risiko (Anm.: Brettspiel) gespielt, da mal gegrillt und dort mal Party gemacht“* (21/730-22/732). Mit der Zeit sind die Kontakte seltener geworden. *„Mittlerweile ist es auseinander gegangen. Jetzt sieht man sich halt noch, ab und zu mal auf der Straße und so, oder wenn man mal fort geht, aber seltener“* (22/732-735).

### Bildungsweg

Über seine Schulzeit stellt Hamit heute fest: *„Ich habe mich in der Schule eigentlich ausgeruht“* (24/812, 813). Unter Druck gesetzt fühlte er sich nie: *„In der Schule, nee. Wenn, dann habe ich die Leute unter Druck gesetzt“* (31/1050, 1051). Schule und Lernen seien für ihn nie etwas gewesen. Seine Zeit genoss er lieber draußen mit Freunden. Die dritte Klasse musste er wiederholen, was gleichwohl nicht zur Lernmotivation beitrug: *„Mir hat keiner was sagen können oder machen können, weil die eh alle jünger waren wie ich“* (24/820, 821). Hamit war häufig in Prügeleien verwickelt und konnte sich in diesem Kontext einen Namen machen, wie er es bezeichnet: *„Und wie soll ich sagen, ab 14 habe ich einen Namen gehabt. Da haben sie nur Hamit gesagt, dann hat dich schon jeder gekannt“* (27/930-932). Auch die Lehrer hätten es mit ihm schwer gehabt und nach einiger Zeit die Bemühung aufgegeben, ihn zur Teilnahme am Unterricht zu bewegen. In der siebten Klasse blieb er erneut sitzen. *„War ich schon mal zwei Jahre älter (lacht). Dann ging es noch mehr ab!“* (24/826, 827). Im Folgenden verlagerte sich sein Lebensmittelpunkt noch stärker weg von der Schule. *„Also in der siebten Klasse, wo ich sitzen geblieben bin, war mein Vater öfter in der Schule wie ich (lacht)“* (31/1054, 1054). Mit seinen Eltern kam es deshalb häufig zu Streitigkeiten, doch auch sie vermochten es nicht, Hamit für die Schule zu begeistern. Zudem hatte sein Vater die mögliche Fußballerkarriere im Hinterkopf, weshalb er nie allzu großen Druck auf Hamit bezüglich seiner schulischen Leistungen ausübte. In der Zeit, in der Hamit dann nicht in der Schule war, begann er „krumme Dinger“ zu drehen. Beispielsweise knackte er Zigarettensautomaten auf. Bei der Polizei war er inzwischen kein Unbekannter mehr: *„Alles was war, sind sie zu mir gekommen immer, die Polizei“* (29/987, 988). Erst gegen Ende der Schulzeit kam in Hamit der Gedanke auf, sich etwas anzustrengen, um den Abschluss zu erreichen. *„[...] In der achten, neunten Klasse, da habe ich schon gedacht:*

*Hamit, häng dich ein bisschen wenigstens rein, dass dein Abschluss wenigstens...“ (29/1000-1003). Seinen Hauptschulabschluss bestand er schließlich mit 3,7.*

### Arbeitsmarkterfahrung und Arbeitslosigkeit

Nach der Schule begann Hamit zunächst eine Maurerlehre. Er wollte „*schon ein bisschen anpacken*“ (32/1105), zudem reizte ihn die Option, auf dem Bau nebenher schwarz Geld verdienen zu können. Ungeachtet seines schlechten Abschlusszeugnisses war es für Hamit kein Problem, eine Lehrstelle zu bekommen. Ein türkischer Bekannter der Familie vermittelte ihm diese Anstellung. „*Der hat gesagt: ‚Der Mann kommt zu uns und fertig!‘ So hat er das der Chefin damals gesagt gehabt*“ (33/1115-1117). Eine schriftliche Bewerbung erfolgte aus diesem Grund nur pro forma. Gleichwohl empfand er, angesichts der enormen Theorielastigkeit, die Ausbildung als hart und beklagt sich über zu wenig praktische Inhalte. Hamit blieb dem Ausbildungsunterricht zumeist fern: „*Wir sind morgens um 7 oder 8 Uhr nach Stuttgart rein in die Zockhöhle, also Automaten spielen gegangen*“ (34/1162-1164). War er dann mal anwesend, zerstörte er die Mauern der anderen oder ließ andere für sich mauern. Seine Gleichgültigkeit sowie das an den Tag gelegte Verhalten waren die Gründe, weshalb Hamit entlassen wurde.

„*Nach meiner Lehre war ich... war mein Vater in der Türkei. Hab ich mir gedacht, wo ich dann gekündigt worden bin, ich muss schnell was finden, bevor er kommt. Sonst bringt er mich um!*“ (2/41-44). Nach kurzer Zeit wurde er fündig. Wieder kam ihm ein türkischer Landsmann zu Hilfe: „*[...] Das war auch so ein Türke. Der hat gesagt, komm mal vorbei, schwätzen wir miteinander [...]*“ (2/46, 47). Bereits am darauf folgenden Tag konnte Hamit den Vertrag unterschreiben. Die Arbeit war allerdings anstrengend, ein Zwölfstundentag normal und die Vergütung bescheiden. Wegen eines Führerscheinentzugs sowie der ungünstigen Arbeitszeiten hatte Hamit Probleme, den Arbeitsplatz zu erreichen, ging früher und erhielt bald eine Kündigung.

Da er im Folgenden keine Arbeit finden konnte, meldete er sich bei einer Leiharbeitsfirma. Tatsächlich hält er nicht sonderlich viel von dieser Branche: „*Ich sehe das so. Leiharbeitsfirmen, da geht keiner hin, der was drauf hat. Weil, wenn er was kann, dann ist er wo anders*“ (7/236-238).

Trotz seiner negativen Auffassung über Zeitarbeitsfirmen erklärt er, dass arbeiten immer noch besser sei als arbeitslos zu sein. „*[...] Hockst daheim halt. Dann kommen die Talkshows, ich kann die nicht sehen [...]. Was für Scheiße die da raus labern!*“ (14/465-468). Während der Arbeitslosigkeit wusste Hamit mit seiner Zeit wenig anzu-

fangen, schnell trat Langeweile ein. *„Es wird halt langweilig mit der Zeit. Weil deine Kumpels sind alle im Geschäft. Die kommen erst um 16 Uhr“ (14/481-483).*

Schließlich wurde Hamit durch die Arbeitsagentur an ein Unternehmen vermittelt, das Gase abfüllt. Hamit macht die körperlich anstrengende Arbeit nichts aus, und auch mit den dort herrschenden Bedingungen ist er sehr zufrieden. *„Bei uns ist es schon locker. Ich kann auch mal zehn Minuten später von der Pause kommen, oder anrufen zum Beispiel und sagen mir geht es heute nicht gut“ (6/206-209).*

Hingegen kritisiert er die Stellenbesetzung und Hierarchien in seinem Betrieb: *„Alle Deutschen haben Positionen wie Meister, Bereichsleiter. Und alle Kanaken, die schaffen!“ (6/183, 184)* Er hatte bereits aufgrund seiner längeren Betriebszugehörigkeit auf einen besseren Posten gehofft, wurde aber bei der Stellenbesetzung nicht berücksichtigt. *„Gut, ich meine, wenn ich was gelernt hätte, vielleicht hätte ich den Posten gekriegt“ (6/186-188).* Obwohl für die Arbeit als Abfüller kein Abschluss notwendig ist, registriert Hamit durchaus, dass ausgebildete Kollegen schneller eine höhere Position erreichen können. *„Der eine ist jetzt Meister, der andere ist Stellvertreter (lacht). Und die verdienen schon mehr wie ich [...]. Aber ich habe halt sieben Jahre unterm Buckel und die haben erst ein Jahr oder zwei Jahre“ (5/153-159).* Dass er die Stellung als Meister nicht bekommen hat, verstimmt ihn noch heute. Begründet wurde dies mit seiner fehlenden Reife. *„Damals hat man gesagt, Herr Demirkan ist noch zu jung, der baut noch zu viel Scheiße und bla und bla“ (10/327-329).* Er fühlte sich ungerecht behandelt, weshalb es zu einer Auseinandersetzung mit seinem Vorgesetzten kam. Daraufhin wurde Hamit in einen anderen Bereich des Betriebs versetzt, wodurch sich die Situation wieder entspannte: *„Jetzt habe ich einen türkischen Kollegen, der muss mir das sagen so. Wir kommen gut miteinander klar, eigentlich so“ (11/364-366).*

Die ökonomische Situation in Deutschland, so Hamit, habe sich in den vergangenen Jahren verändert. Sein Vater habe als Einsteller sein Geld quasi im Schlaf verdient: *„Ich bin Auto holen gegangen zu meinem Vater, Schlüssel weißt. Wo ist er denn jetzt? Maschine stanz. Frag ich seinen türkischen Kollege, sagt der: ‚Guck, da unten liegt er!‘ Liegt er drunten und pennt (lacht)“ (8/255-258).* Ebenso hätten sein Vater und Onkel, die im selben Betrieb arbeiteten, abwechselnd krankfeiern können. Auch Hamit war in der Vergangenheit ungefähr zwei Monate im Jahr krankgeschrieben. *„Und so was gibt es heute nicht mehr“ (8/260, 261).* Insbesondere wehe – seit es einen neuen Chef in seinem Unternehmen gebe – ein anderer Wind. Um die Krankheitstage zu reduzieren,

wurden verschiedene Maßnahmen durchgeführt. *„Also er hat investiert, so dass die Krankheitstage runter gehen“* (9/297, 298). Hamits häufiges Fehlen wurde auch bemängelt: *„[...] Sagt er, ‚Herr Demirkan, Sie mit 24, was haben Sie denn so oft, dass sie so oft krank sind?‘“* (8/277, 278) Die Arbeitszeit wurde von 37 auf 39 Stunden erhöht.

### Bewältigungsstrategie

Hamit hatte sich in der Vergangenheit stets aktiv um Arbeit gekümmert. *„Dann bin ich raus, bin halt Firmen durchgeklappert.“* (14/469, 470) Bei einem Unternehmen, für das er unbedingt arbeiten wollte, ließ er sich, in der Hoffnung auf eine Übernahme, zunächst als Ferienarbeiter einstellen. Tatsächlich hätte er auch einen Arbeitsvertrag bekommen können. Voraussetzung dafür war jedoch eine Untersuchung beim Werksarzt, bei dem die Kandidaten auf Drogenkonsum kontrolliert werden. Er verweigerte sich der Untersuchung und gab seine Bemühungen um eine dortige Anstellung auf.

Generelle Sorgen im Hinblick auf Arbeitslosigkeit macht sich Hamit keine. Denn er habe aufgrund seiner sieben Jahre Arbeitserfahrung ganz automatisch eine Lehre abgeschlossen.<sup>27</sup> *„Wie gesagt, danach habe ich irgendwann schon die Lehre in der Hand, wenn sie mich jetzt rausschmeißen“* (4/139-5/140). Außerdem sei das Arbeitsamt verpflichtet, ihm eine Schulung zu finanzieren. *„Aber ich denk mal, dass ich das durchkriege. Aber einer, wo schaffen will, da müssen sie das zahlen. So sehe ich das“* (1/27-29).

Dass er den Posten als betriebsinterner Meister nicht bekommen hat, ärgert Hamit besonders, da er ja schließlich am meisten Berufserfahrung habe. Sichtweisen wie die seines Bereichsleiters kann er nicht nachvollziehen: *„[...] Sagt mein Bereichsleiter: ‚Wo du angefangen hast, habe ich gedacht, der braucht noch zwei Jahre. Aber mittlerweile gebe ich die Hoffnung auf‘ (kurzes Auflachen). Hab ich gesagt, was erwartest du von mir? Die haben mir alles weggenommen. Also leck mich am Arsch. Mach ich genauso weiter“* (10/335-341). Solange er die Verantwortung einer höheren Stellung im Betrieb nicht zuerkannt bekommt, sieht Hamit auch keinen Grund, sich anders zu verhalten. *„Aber wenn du einen Posten hast, dann baust du die Scheiße nicht mehr. Du baust die Scheiße nur, wenn du keinen Posten hast. Ist doch so!“* (10/329-331)

<sup>27</sup> Nach § 45 Satz (2) des Berufsbildungsgesetz (BBiG) kann zur Abschlussprüfung zugelassen werden, wer nachweist, mindestens das Eineinhalbfache der vorgeschriebenen Ausbildungszeit in dem Beruf tätig gewesen zu sein, in dem die Prüfung abgelegt werden soll (vgl. Berufsbildungsgesetz vom 23. März 2005).

In Auseinandersetzungen mit Ordnungskräften und Ämtern legt er eine besondere Routine an den Tag und versucht sich aus diesen Unwägbarkeiten geschickt zu befreien. Wenn er mit der Polizei zu tun hatte, wusste er sich herauszureden: *„Du ich weiß nicht, von meinem Auto hat es zehn Ersatzschlüssel, die haben verschiedene Leute. Da muss ich erst mal rumfragen, wer das gemacht hat“* (35/1212-1214). Die Auflage ein Fahrtenbuch zu führen, umgeht er einfach durch an- und abmelden des Autos. *„Also habe ich mich so irgendwie rausgeredet“* (36/1222).

Hamit betrachtet seine eigene Situation durchaus als positiv. Er habe ja einen guten Job, in ein paar Jahren eine eigene Wohnung und im Großen und Ganzen schon recht viel erreicht, was auch sein Vater so langsam registrieren würde: *„Mein Corrado, wo ich kaufen wollte, ‚Machs nicht! [...]‘ Mein Vater schafft seit 40 Jahren, zum ersten Mal fährt er Mercedes! Davor hat er immer nur Schrottautos gehabt! Und wahrscheinlich, weil ich so schnell schon so hoch bin (schmunzelt), weißt?“* (23/795-799).

#### Lebensentwurf und Identität

Hamit sagt von sich selbst: *„Ich war immer nach Geschäft aus. Hauptsache Geld kommt“* (15/501, 502). Geld sei für ihn das Wichtigste. Er würde sich gerne zum Schweißer weiterbilden, die Kurse sind ihm jedoch zu teuer, als dass er sie aus eigener Tasche bezahlen würde. Er möchte für eine Weiterbildung nicht auf seinen Lohn verzichten. Aus diesem Grund kann er dem Plan seines Bruders, den Job bei einer guten Firma aufzugeben, um zu studieren, nichts abgewinnen: *„Aber so, wenn ich jetzt gucke, so ein Job, ich sage es ihm immer wieder, für was willst du studieren, Alter? Du hast so ein Job!“* (25/866-868). Gleichwohl stellt er heute fest, dass er sich in der Schule mehr anstrengen hätte sollen: *„[...] Wenn ich zurück denke, dann würde ich mich schon reinhängen. Aber ist schon alles zu spät, nicht“* (30/1014-1016). Bildung empfindet er als wichtig, betont gleichzeitig, dass er Bildung nicht nur mit Schule verbinden würde: *„Du hast auch Bildung, wenn... Ich war zum Teil auf der Straße, da bildest dich auch, aber halt anders (lacht auf)“* (31/1077-32/1079).

Für die Zukunft wünscht sich Hamit, dass er weiterhin seinen Job in der Firma behalten kann und doch noch den ersehnten Aufstieg schafft: *„Wenn ich in der Firma bleibe und alles so weiter läuft, dann bin ich in 20 Jahren schuldenfrei und dann geht es mir bestimmt gut. Das Haus ist abbezahlt, da brauche ich keine Miete zu zahlen. Die Wohnung ist dann abbezahlt, dann krieg ich was raus“* (36/1224-1228).

Gleichzeitig ist er stark in der Region verwurzelt. Er selbst könne sie nie verlassen. *„Ich fühl mich dann nicht wohl, weißt. Ich kenne niemand, und machen musst du alles neu. Neu erforschen. Wenn ich hier auf die Straße gehe, weiß jeder, wer der Hamit ist“* (21/713-716). Andererseits fühlt er sich auch als Türke und würde seinen türkischen Pass nicht eintauschen, auch wenn er anmerkt, dass seine Chancen auf die deutsche Staatsbürgerschaft sowieso nicht gut stehen würden: *„Und bei mir ist es so, wenn ich sie jetzt beantrage, dauert es bestimmt 30 Jahre bis ich sie kriege, mit meinen Delikten (lacht)“* (17/581-584). In seinen ambivalenten Äußerungen zur Türkei und Deutschland, kommt eine gewisse Zerrissenheit zum Ausdruck: *„Was will ich in Deutschland?! Die zocken mich nur ab! Ich zahl und zahl und zahl! (lacht) Weißt!“* (21/722, 723).

In seiner Freizeit geht Hamit gelegentlich Joggen. Früher hatte er drei Mal in der Woche Fußball gespielt. Aufgrund des Führerscheintzugs und der damit verbundenen eingeschränkten Mobilität hat er jedoch aufgehört. Ansonsten hat er keine weiteren Hobbys. *„Sonst, eigentlich nicht mehr viel. Rumliegen. Ach, was willst du eigentlich machen? Bisschen Computer, Internet und so“* (19/653-655).

Besonders wichtig ist Hamit seine Unabhängigkeit. *„Ich habe meinen eigenen Kopf“* (24/802, 803). Von seinen Eltern will er finanziell nicht mehr unterstützt werden. Die Frage, auf was er besonders stolz sei, beantwortet Hamit mit: *„Äh, alles was ich erreicht habe, habe ich selber gemacht“* (22/738). Sein bisheriges Leben beurteilt er in der Rückschau als gelungen. *„War okay. Also ich habe alles gemacht, was es eigentlich gibt. Mein Leben genossen. Jetzt halt, da musst du halt die Arschbacken zusammen und weiter geht es“* (31/1063-1066). Er beklagt sich nicht über seine verpassten Chancen, sondern fügt an, dass man die sich bietenden Gelegenheiten früher oder später nutzen sollte: *„Wenn ich jetzt noch mal zurück könnte. Dann kannst du vielleicht von 100 Prozent 70 Prozent etwas anders machen, denk ich mal. [...] Aber du musst es auch so sehen, man kriegt im Leben immer eine Chance. Auch eine zweite oder dritte und irgendwann musst du halt zugreifen“* (36/1231-1236).

### 7.2.3 Elvira: „Ich schaffe auch alles ohne Ausbildung“

*„Also ich denke, man muss den Job selber suchen. Der Job sucht mich nicht. Wenn ich die ganze Zeit daheim sitze und warte bis das Arbeitsamt oder das JobCenter anruft, da wird sich daraus nie was ergeben“ (26/883-886).*

Elvira ist 28 Jahre alt und hat eine vierjährige Tochter. Sie geht drei verschiedenen Beschäftigungen nach: Bäckereiverkäuferin, Schuhverkäuferin und Kundenberaterin im Versicherungsbereich.

Geboren wurde sie in Mazedonien und emigrierte mit ihren Eltern im Alter von fünf oder sechs Jahren nach Deutschland.

Während ihrer Schulzeit versäumte sie sehr viel Unterricht, da sie als älteste Tochter den Eltern vielfach zur Hand gehen musste. So kümmerte sie sich um die drei jüngeren Schwestern und begleitete ihre Eltern bei zahlreichen Behördengängen. Am Ende ihrer Schulzeit erkrankten beide Eltern, und sie übernahm die häusliche Versorgung. In der Folge konnte sie ihren Hauptschulabschluss nicht erfolgreich bestehen.

Eine angestrebte Ausbildung zur Rechtsanwaltsgehilfin scheiterte aufgrund des abrupten Verschwindens des Rechtsanwalts in die Türkei. Elvira fand sehr rasch eine neue Anstellung und arbeitete in der Folge in etlichen Bereichen.

Elvira heiratete früh. Sie wurde schwanger und hörte zu Arbeiten auf. Noch während der Schwangerschaft verstarb ihr Mann bei einem Verkehrsunfall.

Das Gespräch fand in der Filiale einer Zeitarbeitsfirma statt. Elvira wirkte höflich und selbstsicher.

#### Familie und soziale Kontakte

Elvira kam mit ihren Eltern und Geschwistern als Flüchtling nach Deutschland. *„Und am Anfang war es so, dass mein Vater nur kurz hier arbeiten wollte. Bisschen Geld sparen und dann wieder zurück, weil wir da ein Haus angefangen haben“ (2/42-44).* Mit der Zeit lebte sich die Familie ein, und die vier Töchter wollten nicht mehr in die Heimat zurückkehren. Elviras Vater arbeitete in Deutschland als Maurer auf Baustellen. Allerdings ist er heute wegen einer schweren Zuckererkrankung arbeitsunfähig. Die Mutter, gegenwärtig arbeitslos, hatte einstmals in Fabriken gearbeitet.

Der Zusammenhalt der Familie ist sehr groß. *„Also mit der ganzen Familie habe ich einen sehr engen Kontakt. Das ist normal bei uns“ (10/338-339).* So standen ihr die Eltern während der schweren Phase nach dem Unfalltod bei. Da Elviras Eltern kaum deutsch sprechen und häufig krank sind, unterstützte Elvira sie von Kindertagen an.

„Und meine Mutter, die hat bisschen Magenprobleme gehabt und da bin ich halt öfters zu Hause geblieben. Oder bleiben müssen“ (12/382-384). Ob bei einem der zahlreichen Amtsgänge, Bewerbungsgesprächen oder dem Elternabend in der Schule, Elvira begleitete stets ihre Eltern. „Und da haben wir immer mit meinem Vater zusammen Arbeit gesucht [...]. Das war auch sehr schwierig, weil mein Vater auch nicht so gut Deutsch konnte. Und dann bin ich auch immer mitgekommen und habe versucht, dass er den Job bekommt“ (12/412-13/418).

Ihre jüngste Schwester ist elf. Elvira übernimmt die Aufgabe, die Elternabende zu besuchen. Eine andere Schwester arbeitet als Friseurin, und die Älteste hat kürzlich geheiratet, woraufhin sie ihre Ausbildung zur Polizeibeamtin abbrach.

Beim Tod ihres Mannes war Elvira gerade im dritten Monat schwanger. Sie wollte das Kind unbedingt behalten. „Ja und jetzt ist sie da und ich habe es nicht bereut, dass sie da ist“ (1/11, 12). Ihre Tochter wird tagsüber im Kindergarten und von der Oma betreut. „Ich habe sie auch in verschiedenen Kursen angemeldet. Damit sie dann nicht die Schnauze voll hat vom Kindergarten und von Oma. Also besucht sie so einen Englischkurs“ (6/178-180). Ebenso nimmt sie an Keyboardunterricht teil.

### Bildungsweg

Mit ihrer Schulzeit verbindet Elvira überwiegend positive Erinnerungen. Trotz ihrer anfänglichen Sprachprobleme, die dazu führten, dass sie später eingeschult wurde, erreichte sie zügig den Stand ihrer Altersgenossen und konnte in der Grundschule zwei Klassen überspringen. Gleichwohl nahm sie angesichts der familiären Umstände nur unregelmäßig am Unterricht teil. „Ich hab öfters gefehlt, weil meine Eltern immer krank waren“ (11/376). Den versäumten Lernstoff versuchte sie zu Hause nachzuholen. „Und das hat dann immer geklappt, sonst wäre ich gar nicht mitgekommen, weil ich doch oft gefehlt habe“ (13/431-433). Hierbei wurde sie auch von Schulfreundinnen unterstützt. Zu ihren Mitschülern hatte sie stets ein ausgezeichnetes Verhältnis. Ebenso zeigten die Lehrer Verständnis für ihre Lebenslage und waren ihr behilflich. „Es war so, mein Klassenlehrer, der hat mir dann immer gesagt: ‚Ja, das und das haben wir gemacht. Ja, ich gebe dir den Stoff und dann kannst du bisschen daheim lernen‘“ (13/428-431). Trotz aller Bemühungen scheiterte Elvira bei ihrer Abschlussprüfung, „[...] weil meine Mutter eine Magenoperation hatte. Und dann habe ich halt mehrere Monate gefehlt“ (19/638, 639).

### Arbeitsmarkterfahrung und Arbeitslosigkeit

Elvira geht momentan drei verschiedenen Tätigkeiten nach. *„Also, ich arbeite als Verkäuferin im Schuhgeschäft. Und arbeite noch... mach so Finanzberatung bei Firma x und arbeite noch bei der Bäckerei als Verkäuferin (lacht)“ (3/79-81)*. Sie ist der Meinung, dass ihr Einkommen höher sei, als wenn sie eine Vollzeitbeschäftigung ausüben würde. Sie ist mit ihrer beruflichen Situation sehr zufrieden. *„Ich mag mit Kunden zusammenarbeiten, mit den Leuten. Also, wenn ich mich dann bisschen kurz unterhalten kann und beraten kann“ (5/144-146)*. Elvira arbeitet bereits seit ihrem fünfzehnten Lebensjahr und hat schon viele verschiedene Tätigkeiten ausgeübt. Mehrfach war sie als Verkäuferin tätig oder arbeitete in einem Hotel als Bedienung. Auch für eine Zeitarbeitsfirma war Elvira bereits beschäftigt, beendete jedoch infolge eines Abrechnungsfehlers das Arbeitsverhältnis.

Schwierigkeiten, eine Beschäftigung zu finden, hatte sie nie. *„Also mit Jobs habe ich eigentlich nie Probleme gehabt“ (14/461, 462)*. Sie wurde immer fündig. Schriftlich beworben hat sich Elvira nur selten. In den meisten Fällen genügte ein Anruf oder sie ging einfach bei dem Arbeitgeber vorbei: *„Nur vorbeikommen, das klappt fast immer“ (4/135)*. Zu ihrer Tätigkeit als Finanzberaterin kam sie über eine Anzeige. *„Also das habe ich im Wochenblatt gesehen. Dann habe ich angerufen und ich habe dann erzählt, was ich bis jetzt gemacht habe. Dann hat der Chef gesagt: ‚Ja, genau so etwas brauchen wir. Komm einfach vorbei!‘“ (4/124-128)*

Trotz des fehlenden Schulabschlusses wurde Elvira ein Ausbildungsplatz als Rechtsanwaltsgehilfin angeboten.<sup>28</sup> Der Kontakt kam durch den Rechtsanwalt zustande, der die Familie in Bleiberechtsangelegenheiten beriet. *„Da haben wir halt so ein bisschen gesprochen und da hat er gesagt, ja er kennt ’nen guten Rechtsanwalt [...]. Er kann den mal fragen [...]. Hab ich halt eine Bewerbung bei dem Rechtsanwalt Maier abgegeben“ (13/448-454)*. Das Ausbildungsjahr hatte bereits begonnen, und so arbeitete Elvira zunächst als Aushilfe. Sie hatte aber versprochen bekommen, eine Ausbildung in der Kanzlei beginnen zu können. Während sie im Urlaub war, hatte sich der Rechtsanwalt allerdings in die Türkei abgesetzt, *„[...] und wir wussten dann nicht, warum er von heute auf morgen einfach so gegangen war“ (17/580-582)*. Aus diesem Grund zerschlug

---

<sup>28</sup> Prinzipiell schreibt das Berufsbildungsgesetz keinen Schulabschluss als Zulassungskriterium zu einer Ausbildung vor (vgl. Berufsbildungsgesetz vom 23. März 2005). Grundsätzlich dürfte es jedoch sehr schwer sein, ohne Schulabschluss einen Ausbildungsbetrieb zu finden.

sich Elviras Hoffnung auf die Ausbildung zur Rechtsanwaltsgehilfin. *„Ich war halt sehr traurig. Weil die Stellung hat mir sehr viel bedeutet“ (19/631, 632).*

Elvira war bereits häufiger arbeitslos. Nach der Geburt ihrer Tochter blieb sie zwei Jahre zu Hause. *„Und da habe ich halt gesehen [...], dass man sich irgendwie so unnützlich fühlt. Es ist so langweilig, die ganze Zeit zu Hause. Keine Erfahrung“ (5/156-159).* Mit der Betreuung durch die Arbeitsagentur war sie zufrieden, obwohl diese ihr einmal die Sozialleistungen um 20 Prozent kürzte, als sie ein Jobangebot ablehnte. *„Das war trotzdem für mich kein Problem, weil dann mein Mann gearbeitet hat“ (22/755, 756).*

### Bewältigungsstrategie

Im Grunde genommen hält Elvira eine Ausbildung für sehr wichtig, zumal diese Befähigungsbescheinigung doch mit einigen Vorteilen verbunden sei. So könne man in einer schriftlichen Bewerbung mehr aufweisen und Personen ohne Qualifikation würden schlechter bezahlt. *„Man kriegt auch die Jobs, die man dann auch möchte. Oder die werden halt bevorzugt“ (8/247-249).* Weiterhin mutmaßt Elvira, dass es zukünftig für sie deswegen schwierig werden könne: *„Ich denke, das wird sich dann schon zeigen, dass es sehr schwer ist ohne Ausbildung. Aber zurzeit bin ich glücklich“ (24/823-825).*

Momentan ist ihre fehlende Ausbildung kein Problem. *„Das ist schon sehr wichtig, aber ich denke, ich schaffe auch alles ohne Ausbildung“ (7/232-234).* Es komme im Job überwiegend auf die Fähigkeiten an und nicht auf eine bestimmte Qualifikation. Elvira ist überzeugt, dass ihre Kollegen mit Ausbildung nicht mehr verdienen würden als sie, *„weil ich genau das kann, was die auch können“ (8/253, 254).* Auch was ihre Jobs betrifft, könne sie relativ frei wählen: *„[...] Es ist nicht so, dass ich arbeiten muss, sondern ich such mir das dann auch ein bisschen aus“ (20/681-683).* Voraussetzung für ihren Erfolg sei dabei sich selbst um Arbeit zu kümmern. *„Also ich denke, man muss den Job selber suchen. Der Job sucht mich nicht. Wenn ich die ganze Zeit daheim sitze und warte bis das Arbeitsamt oder das JobCenter anruft, da wird sich daraus nie was ergeben“ (26/883-886).* Ebenso müsse man ein selbstsicheres Auftreten besitzen und Arbeitsbereitschaft signalisieren, *„[...] dass man dem Chef sagt: ‚Ja, ich bin zuverlässig! Ich bin immer da, außer ich bin krank.‘ Und sonst: ‚Ich würde einfach alles machen [...]. Ich würde gerne bei Euch arbeiten!‘ Das sieht der Chef dann auch“ (26/902-27/906).*

Obwohl es für Elvira möglich gewesen wäre, die neunte Klasse zu wiederholen, um doch noch einen Abschluss zu erlangen, ging sie nach der misslungenen Prüfung von der Schule ab und begann zu arbeiten. Weshalb sie keinen zweiten Versuch gewagt hat, kann Elvira heute nicht mehr genau erklären: *„Aber, ich weiß nicht, was ich da gedacht habe“* (20/667, 668). Auch nach der geplatzten Ausbildung bemühte sie sich nicht erneut um eine Ausbildungsstelle. *„Ne, gesucht habe ich nicht mehr. Wie gesagt, ich habe verzichtet. Und mit der Arbeit, hat sich gleich was ergeben“* (20/674, 675).

#### Lebensentwurf und Identität

Elviras Traumberuf bleibt Rechtsanwaltsgehilfin, auch wenn sie diesen Wunsch heute nicht mehr verfolgt. *„Ja, das ist nicht mehr so stark wie früher. Weil ich jetzt, wie gesagt, das hab ich schon irgendwie hinter mir“* (25/851, 852). Bildung stuft Elvira als sehr wichtig ein. Ihrer Tochter ermöglicht sie, sich in verschiedenen Bereichen zu bilden, sie selbst will aber nicht noch einmal eine Ausbildung beginnen: *„Neee. Also jetzt möchte ich keine Ausbildung... Ich möchte jetzt auch nicht mehr Schule machen. Kein Geld verdienen, das ist nicht gut für mich!“* (24/830-832). Eher würde sie sich in einer Großstadt selbständig machen, ein Hotel eröffnen oder im Textilbereich arbeiten. *„Das gefällt mir auch sehr gut. Und das kenne ich schon alles“* (21/706, 707). Seit ihr Mann so unerwartet gestorben ist, plane sie jedoch lieber nicht mehr viel im Voraus. Eine gute Gesundheit sei wichtiger: *„Wenn ich gesund bin, dann kann ich alles machen“* (23/773-775).

Für Elvira ist Arbeit unentbehrlich, da sie Wertgefühl stiftet: *„Das ist ganz wichtig. Also ich weiß, dass ich dann selber wichtig bin“* (5/152-154). Als Berufstätige würde man in der Gesellschaft gleich ganz anders wahrgenommen. *„Das ist überall so. Man kommt dann einfach besser an als der Sozialempfänger oder wenn man arbeitslos...“* (5/163-167). Ihre Berufstätigkeit garantiere ihr auch Unabhängigkeit. *„Und da habe ich auch immer mit dem Taschengeld und überhaupt nichts von meinem Vater verlangt. Im Gegenteil, ich hab ihm noch Geld gegeben (schmunzelt)“* (26/878-881).

Neben ihrer Tochter ist Elvira vor allem auf ihre Lernfähigkeit und ihr Selbstbewusstsein stolz: *„Also meine Stärken sind, ich verstehe immer ganz schnell alles. Ich kann es irgendwie nachvollziehen. Ich habe viel selbstbewusst und ich bin immer lernfähig“* (3/74-76).

### 7.2.4 Loran: „Keine Ausbildung, keine Zukunft sozusagen“

*„Ja, es ist schwer jetzt zu sagen, dass mir irgendwas hätte helfen können, ohne dass man es selber nicht will. Weil, wenn man sich nicht selber ändern will, funktioniert es auf gar keinen Fall“ (20/667-670).*

Loran ist 19 Jahre alt. Im Moment ist er auf der Suche nach einem Job. Er war zunächst bei einer Zeitarbeitsfirma angestellt, wurde jedoch nach knapp zwei Monaten entlassen. Loran wurde in Deutschland geboren. Er hat sechs Geschwister und seine Eltern stammen aus dem Kosovo. Als er noch ein Kind war, hatte sein Vater einen schweren Unfall. Seitdem ist der Vater behindert.

Lorans Schulkarriere gestaltete sich von Anfang an schwierig. Er war häufig in Prügeleien verwickelt und zeigte sehr wenig Interesse am Schulstoff. Gleichzeitig geriet er auf die schiefe Bahn. Selbst ein Jugendhelfer brachte keine Besserung. Als er mit 16 Jahren die Schule unterbrach und ins Kosovo reiste, um seinen Pass zu verlängern, lief zur selben Zeit sein Visum für Deutschland ab. Daraufhin wurde ihm aufgrund der von ihm verübten Straftaten die Einreise nach Deutschland verwehrt. Erst nach einer dreijährigen gerichtlichen Auseinandersetzung erhielt Loran eine Einreisegenehmigung. Seit knapp drei Monaten ist er wieder in Deutschland und steht nun ohne Schulabschluss da.

Das Gespräch mit Loran begann ganz entspannt in den Räumlichkeiten einer Zeitarbeitsfirma. Er wollte sich dort nach Arbeit erkundigen und erklärte sich spontan zu einem Gespräch bereit. Zunächst versuchte er seine Straftaten und seine Vergangenheit aus der Unterhaltung herauszuhalten. Im Laufe des Gesprächs ließ es sich bisweilen nicht vermeiden, einige wunde Punkte seiner Biografie anzusprechen. Schließlich berichtete er über einige dieser Geschehnisse, wengleich es ihm sichtlich schwer fiel.

#### Familie und soziale Kontakte

Lorans Vater war früher als Arbeiter tätig. Er hatte jedoch einen schweren Autounfall, weshalb er heute zu 100 Prozent behindert ist. Lorans Mutter, die keiner Erwerbstätigkeit nachgeht, musste sich vollkommen allein um die Erziehung ihrer sieben Kinder und die Pflege ihres Mannes kümmern. Loran wohnt, wie vier seiner Geschwister, noch zu Hause. Das Verhältnis zu ihnen ist durch ein Auf und Ab geprägt: *„Wie soll ich sagen, es ist wie bei einer Waage“ (13/433)*. Nicht zuletzt aufgrund seiner Probleme war das Verhältnis zu seinen Eltern in der Vergangenheit eher belastet: *„Früher ist es schlimm gewesen“ (12/405, 406)*. Noch heute gestaltet sich das Familienverhältnis schwierig.

Dies beruht unter anderem auf der prekären finanziellen Situation, mit der alle Familienmitglieder zu kämpfen haben. Loran spricht davon, dass alle seine Geschwister in mehr oder weniger großen Schwierigkeiten stecken und Schulden hätten. Auch die Mutter tut sich schwer damit, die Situation zu akzeptieren: *Da ist es schwer, dass meine Mutter oder meine Eltern das jetzt akzeptieren, dass [...] niemand von uns wirklich was erreicht hat*“ (12/413-418). Daraus resultiert auch, dass in der Familie zahlreiche Vorwürfe im Raum stehen. *„Von meiner Mutter höre ich immer Vorwürfe [...]. Aber das auch mit Recht“* (13/424-428).

Loran verfügt gegenwärtig kaum über Kontakte außerhalb seiner Familie. Er meint zwar, dass ihn in seiner Heimatstadt jeder kenne, wenn er durch die Straßen laufe, aber *„richtige Freunde habe ich nicht“* (10/322). Vor seiner dreijährigen Abwesenheit hatte er eine Menge Probleme verschiedenster Art. Deshalb will er sich von früheren Bekannten fernhalten.

### Bildungsweg

Lorans Bildungsweg gestaltete sich gleichermaßen als äußerst konfliktreich. Er fasst ihn wie folgt zusammen: *„Geschwänzt, natürlich. Also geschwänzt, nicht gelernt, Streit, Schlägereien und so was“* (14/483, 484). Über sein Verhältnis zu Mitschülern stellt er fest: *„Mit anderen Schülern habe ich mich noch nie richtig verstanden. Mit denen habe ich mich schon öfters geprügelt“* (16/528-530). Auch die Lehrer wussten nicht, wie sie mit ihm umgehen sollten. Bereits von Anfang an zeigten sich Leistungsprobleme, weshalb Loran nach der ersten Klasse auf eine Förderschule versetzt wurde. Er musste noch des Öfteren die Schule wechseln und besuchte mindestens fünf Schulen, weil er sich nirgends integrieren konnte. In der Folge vermittelte ein Jugendhelfer Loran einen Platz in einem Internat, *„[...] aber die haben es auch nicht länger mit mir ausgehalten als zwei Wochen“* (14/472, 473). Seine Erfahrungen in der Schule fasst er so zusammen: *„Verhalten... kein Interesse natürlich. Dadurch kommt es dann zu den Noten. Weil, wenn man ein schlechtes Verhalten hat und kein Interesse am Lernen, kommen automatisch schlechte Noten“* (14/459-462). Schließlich, noch bevor er ins Ausland ging, besuchte er das Berufsvorbereitungsjahr (BVJ).

Loran zeigte an der Schule keinerlei Interesse: *„Ja, es war halt so früher, dass es für mich nicht wichtig war. Ja, Freunde und das Rumziehen durch die Straßen und so was. Und halt nicht Schule und sonst was“* (13/438-440). Der schulische Leistungsabfall

ging Hand in Hand mit Lorans Abrutschen in die Kriminalität. *„Es ist halt ein ganzer Schrank voller Akten. Also am Anfang hat es natürlich nur mit Schlägereien und so was angefangen und nach 'ner Zeit, durch einen schlechten Freundeskreis, kam es auch zu Einbrüchen und alles Mögliche“* (16/553-17/557). Zudem scheinen damals Drogen eine Rolle gespielt zu haben. Über seine damaligen Probleme, so glaubt Loran heute, hätte er ein Buch schreiben können. *„Also reden wir mal Klartext. Vor drei Jahren war ich halt nicht gerade der Bravste. [...] [I]ch habe jeden Tag Probleme gehabt“* (11/380-382). So legt er während des Interviews dar, dass ihn damals nicht nur die Verlängerung seines Passes ins Ausland getrieben hätte, sondern auch die Probleme mit seinem Umfeld.

Weder seine Mutter noch der Jugendhelfer fanden einen geeigneten Weg, Loran aus seiner misslichen Lage zu helfen. Aufgrund der zahlreichen Belastungen, die seine Mutter zu tragen hatte, stellt Loran in diesem Zusammenhang fest: *„Also meine Eltern, also mein Vater war ja krank, der hat ja wenig gesagt. Es war dann immer so, dass meine Mutter diejenige war, die dann den Vater ersetzen musste und Mutter ja ebenfalls und das ist ja doch verdammt schwer“* (15/494-497). Und er ergänzt, dass er überhaupt Schwierigkeiten hatte, seine Mutter als Autoritätsperson zu akzeptieren: *„Also was mich persönlich angeht, auch jetzt zum Beispiel habe ich nicht einen so großen Respekt vor meiner Mutter im Vergleich zu meinem Vater“* (15/500-503).

#### Arbeitsmarkterfahrung und Arbeitslosigkeit

Während seines Aufenthaltes im Ausland hatte sich Loran mit verschiedenen Hilfsarbeiten über Wasser gehalten. Gleich nach seiner Rückkehr meldete er sich bei verschiedenen Zeitarbeitsfirmen. Parallel dazu fragte er bei Unternehmen an. Damit hatte er allerdings nur wenig Erfolg. *„Ne, man wird erst gar nicht eingeladen. Es sei denn, man hat halt irgendwelche Bekannte, dann ist halt anders dann“* (6/175, 176). *„Ich dachte, versuch's. Es hat nicht funktioniert“* (6/194, 195). Bei der Suche nach Arbeit erfuhr er auch drastisch, dass sein fehlender Schulabschluss einen großen Makel darstellt: *„Habe ich ein Formular ausgefüllt und so. Und als ich es abgeben wollte, haben die gesehen, dass ich keinen Abschluss habe. Kam auch gleich so ein Blick und dann sagt er: ‚Na ja komm, das ist sinnlos, auch wenn du den Antrag jetzt abgibst‘“* (6/184-189). In der Folge hätte er dann auch nichts mehr von der Firma gehört.

Das Leiharbeitsunternehmen, bei dem er sich meldete, wollte ihn nur einstellen, wenn er bereit wäre, drei Schichten zu arbeiten. *„Es gab da keine Möglichkeit, dass ich da jetzt nur eine Schicht [...] arbeite. Also nur so, wie die gewollt haben“* (4/106-109). So wur-

de er sofort an eine Blecherei vermittelt, bei der er zwei Wochen in der Nachtschicht arbeitete. *„Und das hat mir auch gefallen, weil ich jetzt auch Probleme habe, nachts einzuschlafen [...]. Nur, dort da gab es dann keine Arbeit mehr [...].“* (7/234-236). Daraufhin arbeitete er vier Wochen lang in einer Druckerei. *„Aber es lief für mich da so gut, es hat mir sehr gefallen, die Arbeit. (Schmunzelt) Ja, was heißt sehr gefallen, unter Umständen halt. Ich hab halt keinen Abschluss. Und da war es den Umständen natürlich sehr gut [...].“* (7/242-8/246). Probleme wurden aber sichtbar, als die Schicht wechselte. *„Ja, also mit der Zeit waren die nicht mehr zufrieden mit meiner Arbeit, mit dem, was ich getan habe, wie soll ich sagen, ich bin halt mitten bei der Arbeit eingeschlafen.“* (8/271-274). Die Mängel, seine Leistung auch bei der Frühschicht zu erbringen oder pünktlich bei der Arbeit zu erscheinen, führten dazu, dass er von der Leiharbeitsfirma entlassen wurde. Momentan ist er erneut auf der Suche nach einer Beschäftigung.

### Bewältigungsstrategie

Loran ist bemüht, Arbeit zu finden. Umgehend nach seiner Rückkehr aus dem Kosovo hatte er sich bei Zeitarbeitsunternehmen gemeldet und auch selbst bei Firmen angefragt. Weshalb er die Chance, die sich ihm durch die Zeitarbeit bot, nicht wahrnehmen konnte, kann Loran nicht schlüssig beantworten. Gründe für seine Probleme mit der Frühschicht seien zum einen seine eingeschränkte Mobilität und zum anderen Einschlafprobleme wegen der Unruhe zu Hause. Letztendlich verweist er aber auf eigene Unzulänglichkeiten: *„Also sind halt persönliche Probleme, da hat niemand dran schuld, wenn ich da jetzt nicht hingeh, das nicht einrichten kann“* (8/265-267).

Seine eigene Situation beschreibt er als äußerst kritisch. Die Tatsache seines fehlenden Schulabschlusses stellt für ihn ein großes Stigma dar, das ihn in seinen Möglichkeiten enorm einschränkt: *„Sobald ich mich irgendwo melde und nachfrage, also mich interessiere [...], egal in was für 'ner Firma, die fragen wegen Abschluss nach. Und das ist dann doch ein... großes Laster dann“* (5/169-173). Er ist in höchstem Maße unzufrieden. Hierzu kommen noch seine Schulden. *„Das sind halt Gerichtskosten, was ich trage und halt die Arbeitskosten und alles. Ja und Kindergeld muss ich auch noch zurückzahlen. Für die Zeit, wo ich dort (Anm.: im Kosovo) war“* (5/146-149).

Loran ärgert sich heute sehr darüber, sich nicht für die Schule interessiert zu haben. *„Ich hatte die Möglichkeit, es war ja nicht so, dass ich jetzt irgendwie beschränkt war, behindert oder sonst irgendwelche Probleme, es war, weil ich kein Interesse hatte“* (19/653-656). Rückblickend schätzt er auch das Internat als eine sehr gute Chance ein,

die er jedoch ungenutzt gelassen habe. Die Versetzung auf die Förderschule bedrückt ihn heute ebenfalls enorm: *„Es war richtig unnötig. Meine eigene Dummheit. Da sollte ich eigentlich nicht hin. Eine Hauptschule wäre Standard, Minimum“* (19/658-660). Für sein Scheitern fühlt sich Loran selbst verantwortlich: *„Ja, es ist schwer jetzt zu sagen, dass mir irgendwas hätte helfen können, ohne dass man es selber nicht will“* (20/667, 668). Das Gefühl, in eine Sackgasse geraten zu sein und nicht mehr weiter zu wissen, brachte Loran zur Erkenntnis, dass es so nicht mehr weiter gehe: *„Das war der Grund, warum ich mich ändern musste. Auf jeden Fall“* (12/387, 388). Dass er sich in Zukunft wird anstrengen müssen, um etwas zu erreichen, hat Loran begriffen. So suchte er in Deutschland auch sofort eine Beschäftigung, um seine Schulden abzubezahlen. Gleichwohl hatte Loran nicht mit dieser Perspektivlosigkeit bei der Arbeitssuche gerechnet, die er durch seinen fehlenden Schulabschluss zu tragen hat.

#### Lebensentwurf und Identität

Die Erkenntnis, ohne einen Abschluss nicht weit zu kommen, hat Loran veranlasst, in der Zukunft einen Schulabschluss und eine Lehre anzustreben. *„Ja, dass ich meinen Hauptschulabschluss schaffe, dass ich auf jeden Fall 'ne Lehre anfangen und das auch beenden. Und den Rest, weiß ich auch nicht“* (19/626-628). Im kommenden Jahr möchte er, wie schon sein Bruder, die Abendschule besuchen und nebenher arbeiten. *„Und wenn ich eine Ausbildung habe, könnte ich ja irgendwann nach einer Zeit selbständig werden auf jeden Fall. Im Ausland ist so was sehr leicht“* (19/637-639). Diese Vorstellung sei, so bemerkt Loran, eine weit verbreitete unter seinen Landsleuten. Loran hat diese Hoffnung auch ein Stück weit verinnerlicht, obwohl er möglichst in Deutschland bleiben möchte. Als Wunschberuf nennt er Zentral- und Heizungsbauer, was auch sein Onkel im Kosovo ausübt: *„Also, was ich mir am Meisten, also schon immer vorgestellt habe, was halt eher möglich zu erreichen wäre, wäre Zentral- und Heizungsbau. Das ist ein guter Job“* (2/41-43).

Schule und Arbeit stuft Loran heute als sehr bedeutend ein. Bildung manifestiert sich für ihn dahingehend, Chancen und Optionen zu haben sowie unabhängig zu sein: *„Das habe ich auch selber eingesehen, weil ohne Schule ist es halt sehr schwer, irgendwie jetzt eine richtige Arbeit zu haben, wo man auch richtig was verdienen kann, wo man davon leben kann. Und wo man selbständig ist, dass man halt nicht auf die Eltern angewiesen ist“* (16/535-540). Wenn er heute noch mal die Gelegenheit hätte, würde er sich in der Schule viel mehr anstrengen. Ihm ist auch eine Ausbildung sehr wichtig.

Längere Zeit ohne Ausbildung zu arbeiten schließt er für sich in Anbetracht der schlechten Bezahlung aus.

Während des Gesprächs mit Loran wurde deutlich, dass er im Moment an einem Scheideweg steht. Er ist an einem Punkt angelangt, an dem er sich neu orientieren muss. Deshalb ist er gegenwärtig noch ziemlich unsicher über seine weitere Zukunft. Außer dem Billardspielen weiß er keine anderen Hobbys oder Freizeitbeschäftigungen zu nennen. Auch Vorbilder hat er keine. Für ihn gibt es keine Dinge, worauf er stolz sein könnte. Seine größte Sorge ist die Perspektivlosigkeit, die er mit einer unbefriedigenden Ausbildungs- und Beschäftigungssituation verbindet. „[...] Keine Zukunft sozusagen“ (11/373). Im Grunde wünscht er sich einen Neuanfang: „Ich sag ja, früher war ich eine andere Person. Wäre ich jetzt die Person von früher, würde die Person von früher jetzt neben mir stehen, hättest du uns nicht erkannt, also im Vergleich“ (16/542-545).

### 7.2.5 Karin: „Irgendwie bin ich noch nichts“

*„Also, ich denke, so wie es gelaufen ist, sieht es im Lebenslauf erstmal sehr verquer aus und für irgendeinen Vorgesetzten hätte man es anders machen können. Aber ich persönlich hätte es gar nicht anders machen wollen. Wenn ich jetzt zurückblicke, war es so, wie es gelaufen ist, genau das Richtige. Also da merke ich, ich hab mich weiter entwickelt und es waren Stationen dabei, die ich gebraucht habe, um dann auch wieder weiter machen zu können“ (48/1644-1652).*

Karin ist 22 Jahre alt. Sie wuchs mit ihrem Bruder bei ihrer alleinerziehenden Mutter auf, die nach Karins Meinung psychisch krank sei, weshalb es auch immer wieder zu massiven Auseinandersetzungen zwischen den Kindern und ihrer Mutter kam. Seitdem Karin nach einem Streit die Mutter verließ, lebt sie in einer Wohngemeinschaft.

Zum Zeitpunkt ihres Auszugs scheiterte Karin auch in der elften Klasse des Gymnasiums. Nachdem sie die Klasse im zweiten Versuch bestand, brach sie die Schule ab, um ein freiwilliges soziales Jahr (FSJ) zu absolvieren. Anschließend begann sie eine schulische Ausbildung als Grafikdesignerin, die sie jedoch vorzeitig beendete.

Karin besucht nun seit einem halben Jahr das Abendgymnasium, um doch noch das Abitur abzulegen. Tagsüber arbeitet sie stundenweise.

Das Gespräch fand in Karins Wohnung statt. Die Atmosphäre während des Interviews war ungezwungen. Karin erzählte gerne und ausführlich und hatte auch keinerlei Probleme, über ihr Privatleben zu berichten.

### Familie und soziale Kontakte

Ihren Vater hat Karin nie kennen gelernt, da sich ihre Eltern scheiden ließen und er früh verstarb. *„Ja, wusste ich auch sehr lange überhaupt nichts, also von meinem Vater weiß ich bis heute nicht so sonderlich viel“* (20/670-672). Lange Zeit habe sie ihn auch gar nicht vermisst, da es für sie normal gewesen sei, ohne Vater aufzuwachsen. Erst jetzt merke sie, dass in dieser Beziehung etwas zu kurz gekommen sei.

Über ihre Mutter sagt Karin: *„Meine Mutter ist Person Nummer eins, die ich von dieser Menschenbevölkerung streichen würde (lacht)“* (17/591-18/593). Sie fühlt sich ständigen Vorwürfen ausgesetzt: *„Auch mich macht sie bis heute für alles Mögliche verantwortlich, wo ich denke: Du bist die Mutter, ich bin die Tochter, eigentlich solltest du heute noch für mich da sein“* (21/711-714). Diese permanenten Streitigkeiten beruhen, so Karin, auf den psychischen Problemen ihrer Mutter. Karin und ihr Bruder lebten wegen dieser angespannten Lage auch ein Jahr lang bei einer Pflegefamilie. Ein wesentlicher Konfliktpunkt innerhalb der Familie war der von der Mutter auferlegte Leistungsdruck. Als Gründe hierfür nennt Karin, dass ihre Mutter wohl darunter leide, selbst kein Abitur zu haben und ihren Job als Bürokauffrau für so minderwertig halte, dass sie ihre Kinder unbedingt zum Abitur treiben wollte. *„Die war immer so jemand, der da schön nachgeholfen hat dabei, dass man so einen Minderwertigkeitskomplex bekommt“* (11/367-369). Als Karin diesem Druck nicht mehr standhalten konnte, riss sie aus und zog zu Ihrer Tante. Seit Karins Auszug hat sich das Verhältnis kaum gebessert. *„Ging dann so weit bis zu der Situation, dass ich mit ihr vor Gericht musste, damit ich Unterhalt bekomme“* (21/715, 716). Die ständigen Auseinandersetzungen mit ihrer Mutter belasteten Karin sehr: *„Also der Kontakt mit meiner Mutter hat immer wieder dazu geführt, dass ich in meinem eigenen Leben nichts mehr auf die Reihe gekriegt habe, weil es mich runter gezogen hat“* (26/892-895). Deshalb würde sie den Kontakt gerne ganz abbrechen: *„Also von mir aus möchte ich keinen Kontakt, aber ich werd sie doch nicht los“* (26/878-881).

Zu ihrem zwei Jahre jüngeren Bruder hat Karin ein sehr enges Verhältnis. Ihre gemeinsame Auseinandersetzung mit der Mutter habe sie zusammengeschweißt. Auch der Bruder ist vor Kurzem bei der Mutter ausgezogen. Zurzeit wiederholt er die Abschlussklasse des Gymnasiums.

Zu ihrer Tante, der Schwester der Mutter, pflegt Karin ebenfalls ein enges Verhältnis. Ihre Tante unterstütze sie sehr und sie könne sich ihr anvertrauen. Außerdem bewundert sie deren positive Lebenshaltung: *„Also, sie grinst dem Leben entgegen und stürzt sich*

*drauf los. Klar hat sie auch ihre Probleme, aber sie schafft es noch darüber zu lachen, über das Leben“ (19/653-656).*

Besonders wichtig sind Karin ihre Freunde. Mit ihnen kann sie über Probleme reden und sich Rat einholen. Bei schwierigen Entscheidungen erfährt sie Unterstützung: *„Die standen, wie gesagt, hinter mir. Wir haben da ewig lange drüber diskutiert, was ich jetzt mache, weil ich mir selber immer so unschlüssig drüber bin“ (5/159-162).*

### Bildungsweg

In der Schule hatte Karin zunächst keine Probleme. Im Gegenteil, die Grundschule habe ihr noch Spaß gemacht. Nach der Grundschule wechselte sie auf das Gymnasium. Hier traten bereits in der fünften Klasse erste Schwierigkeiten auf. Zudem fehlte ihr der Rückhalt: *„Und dann halt zu Hause, meine Mutter nicht dagewesen, nicht geholfen. Ja, halt niemand dagewesen, der das jetzt sonderlich unterstützt hätte“ (30/1017-1019).* Schwierig fiel ihr auch das Einleben auf der neuen Schule, in der Klasse galt sie als Außenseiterin. So seien in der Klasse „Top Ten Listen“ erstellt worden: *„Alter du bist der Loooser!‘ Und aus so ’nem Ding kommst du nicht mehr raus“ (38/1308, 1309).* Sie wurde von ihren Mitschülern geschnitten: *„So in Pausen, da bilden sich dann die Grüppchen, man steht alleine daneben und weiß nichts mit sich anzufangen. Das sieht einfach dumm aus, man fühlt sich voll doof“ (39/1323-1326).* Für ihre Schulmotivation war die Außenseiterrolle alles andere als förderlich: *„Und dann geht man auch nicht gern in die Schule, wenn man weiß, man ist sowieso der Arsch der Klasse“ (38/1314-1316).* Auch das Verhältnis zu den Lehrern war nicht frei von Konflikten, ihr gefiel das Rebellieren und Provozieren: *„Also ich hab mich mit sehr autoritären Personen, oder die meinten super autoritär zu sein und von denen ich nichts gehalten habe, mit denen hatte ich immer Probleme“ (31/1060-1063).*

Mit der Zeit sackten ihre Schulleistungen weiter ab. *„Und dann kam halt der Punkt, wo es so viel Arbeit gewesen wäre, das noch aufzuholen, dass ich wusste, das schaffe ich eh nicht. Und dann hab ich es schleifen lassen“ (30/1020-1023).* Ihre Mutter reagierte auf ihren Leistungsabfall mit Vorhaltungen: *„Dann hieß es immer, wir sind faul oder wir sind dumm! Wir strengen uns nicht an!“ (22/740, 741).* Karin verlor zunehmend die Lust an der Schule, schwänzte des Öfteren den Unterricht. Außerdem hatte sie andere Pläne: *„Ich wusste damals: Okay, ich will nicht studieren. Ich hab keinen Bock auf die Schule“ (8/254, 255).* In der elften Klasse blieb sie schließlich sitzen. Sie wechselte die

Schule und bestand das elfte Schuljahr. Trotzdem verließ sie die Schule, „*nachdem ich die elfte Klasse bravourös geschafft hatte (lacht)*“ (32/1095, 1096).

Derzeit besucht Karin das Abendgymnasium an der Volkshochschule, um das Abitur nachzuholen. „*Jetzt will ich es machen, von mir selber aus und will mich da auch echt reinhängen. Die Lernmotivation ist 'ne völlig andere und ich hab auch Spaß an der Schule*“ (8/257-259). Mit ihren Mitschülern vom Abendgymnasium verstehe sie sich ausgezeichnet. Auch mit den Lehrern hat sie kaum Probleme: „*Also teilweise läuft es ganz gut, weil es nicht so das typische Lehrer-Schüler-Verhältnis ist, sondern man schon noch eher auf einem Level ist als früher in der Schule*“ (6/204-207).

### Arbeitsmarkterfahrung und Arbeitslosigkeit

Nach ihrem Schulabbruch absolvierte Karin ein freiwilliges soziales Jahr in einer christlichen Einrichtung. „*Und da habe ich gemerkt, okay, das ist eher das, was ich gerade brauche. Der ganze Lernstress und das ganze Konzentrieren auf Schule, das geht gerade nicht und das war so ein Stück weit Freiheit irgendwie*“ (35/1186-1190). Zu Beginn hatte sie allerdings Schwierigkeiten sich einzuleben: „*[...] Die anderen hatten glaub auch ziemlich Angst vor mir (lacht), weil ich den ganzen Tag immer so böse geguckt hab*“ (39/1348-1350). Im Laufe der Zeit entstanden jedoch auch Freundschaften. „*Bis heute bin ich super froh darüber, dass ich es gemacht habe*“ (39/1332, 1333).

Kurz vor Ende des freiwilligen sozialen Jahres wusste Karin noch nicht, wie es mit ihr weitergehen sollte. Eine Freundin empfahl ihr eine Privatschule, an der sie sich zur Grafikdesignerin ausbilden lassen konnte. Nach einer spontanen Bewerbung bekam sie eine Zusage. Gleichwohl bemerkte sie, dass sie sich mit dem ausschließlich schulischen Unterricht schwer tat und Probleme hatte, sich dort einzufügen: „*Auch von der Klassengemeinschaft her, das war total komisch. Da war untereinander überhaupt kein gescheites Verhältnis da. Man hat übereinander gelästert und dann natürlich Neid auf die Arbeiten anderer*“ (43/1475-1479). Noch im zweiten Jahr brach sie die Ausbildung ab.

Auf den Rat einer Freundin hin bewarb sich Karin für ein Praktikum bei der Diakonie: „*Und dann, weil es mitten im Jahr war, dachte ich, jetzt nimmst du dir die Zeit und guckst dir das an*“ (45/1560-1561). Die Arbeit im sozialen Bereich hatte ihr erneut sehr viel Freude bereitet und sie erwog, ob sie nicht eine Ausbildung zur Heilerziehungspflegerin anstreben sollte. Den Gedanken an eine Ausbildung verwarf sie allerdings, da sie die körperliche Arbeit als zu anstrengend empfand.

Im Zuge ihres erneuten Suchprozesses wandte sich Karin auch an die Arbeitsagentur. Mit der dortigen Beratung war sie weniger zufrieden: *„Die haben mir dann auch ein schönes Blatt gemalt, was mein Stand jetzt ist und was danach kommen könnte und es ging immer nur um Ausbildung!“* (4/111-113) Aufgrund ihres Alters wurde ihr eine Berufsberatung verweigert, stattdessen sollte sie sich an die Arbeitsvermittlung wenden. Erst Freunde erzählten ihr von der Möglichkeit, das Abitur auf der Abendschule nachzuholen, wofür sie sich letztlich entschied. Ihre Abendschule finanziert Karin über Nebenjobs. Früher putzte sie bei einer älteren Dame und jobbte in einer Tankstelle, während sie heute stundenweise in einer Einrichtung der Diakonie arbeitet.

### Bewältigungsstrategie

Karin kreidet sich ihren Schulabbruch hauptsächlich selbst an. Zu ihrer Schulzeit war sie nur wenig motiviert: *„Ich denke, hauptsächlich liegt es an mir selber, weil die Einstellung jetzt anders ist. Also früher musste ich in die Schule und da war eher der Fall, dass meine Mutter wollte, dass man Abi macht“* (7/236-239). Karin rebellierte auch ganz bewusst gegen ihre Mutter: *„Das macht mir bis heute noch am meisten Spaß, genau das Gegenteil von dem zu tun, was meine Mutter will“* (34/1168, 1169). Die Abendschule solle ihr auch zeigen, dass sie doch fähig sei, Herausforderungen zu bestehen, wenngleich sie angesichts ihrer Schul- und Ausbildungsabbrüche häufig an sich zweifeln würde. *„Das jetzt ist irgendwie so ein Ding, zu zeigen, das ich's doch kann!“* (11/363, 364)

Das Gefühl, ihren Ansprüchen nicht zu genügen, ist ein ständiger Begleiter Karins: *„Wenn ich aber vorher schon weiß, dass ich das nicht schaffe, dann bin ich erstmal so 'ne Spur bewegungsunfähig“* (18/609-611). Sie führt ihr Scheitern in der Schule neben dem Ärger mit ihrer Mutter auch auf ihre zu hohen Ansprüche zurück. Sie fühlte sich oftmals zu gut bewertet: *„Ich hätte locker mehr machen können, viele meiner Noten waren nicht gerechtfertigt“* (32/1096-1098). Auch während der Ausbildung habe sie für schwache Leistungen noch viel zu gute Noten bekommen. Ihre hohen Ansprüche verhinderten, dass sie die gestellten Aufgaben vollständig erledigte: *„Ich hab viele Arbeiten abgegeben, ohne dass sie annähernd fertig waren“* (42/1438, 1439). Dem Leistungsdruck entzog sie sich durch Fernbleiben vom Unterricht.

Analoges Verhalten zeigte sie auch im Zusammenhang mit dem Schulabbruch: *„Also ich hab gewusst, wenn ich so weiter mache, das geht nicht. Dann rasselte ich durchs Abi und bevor ich das mache, dann geh ich jetzt erstmal 'ne Runde wo anders hin“*

(32/1108-1110). Während sie die Schule noch mit einem guten Gefühl verlassen habe, sei ihr der Ausbildungsabbruch sehr schwer gefallen. *„Also es war lange nicht wie auf dem Gymi, wo du die erste Klasse mit tollen Noten verlässt und sagst: Ach ja, ein andermal. Da war es halt echt wirklich Scheitern“* (34/1535-1538).

Von ihrer Mutter hatte sich Karin mehr Unterstützung und Verständnis gewünscht. *„Dass sie mich selbst unterstützt und ich da auch ein bisschen Anerkennung kriege. Ich denke, das hätte es mir einfacher gemacht, mit der Schule fertig zu werden“* (48/1659-1662). Sie musste ihre Probleme stets selbständig lösen. Im Laufe der Zeit entwickelte Karin verschiedene Strategien. So schreibt sie sehr gerne, um ihre Gedanken schwarz auf weiß festzuhalten. Zudem schätzt sie den Austausch mit ihren Freunden: *„Wenn ich aber mit jemandem rede, dann muss ich in 'ne Bahn kommen, mit dem was ich rede, sonst blickt mein Gegenüber ja gar nichts und das hilft mir schon selber, während dem Reden zu reflektieren und nachzudenken“* (19/640-644). Prinzipiell täte sie sich allerdings mit Entscheidungen schwer. Die Abendschule sei auch mehr eine Verlegenheitswahl gewesen: *„Und dann hab ich gedacht, bevor ich wieder irgendeine Ausbildung anfangen [...], mach ich halt das Abi. Also es war erstmal so, nicht das ich es wirklich wollte, sondern ich wusste nichts Besseres zu tun“* (3/93-97).

### Identität und Lebensentwurf

Für Karin hat Bildung heute einen anderen Stellenwert: *„Und das hat man halt früher so nicht gesehen: Komm, Bildung, drauf geschissen! Wir sind alle obercool und das interessiert überhaupt nicht! Und jetzt ist so, man merkt, Bildung macht schon was aus“* (9/277-280). Daher möchte sie auch unbedingt noch eine Ausbildung oder ein Studium absolvieren.

Über ihre Zukunft, konnte sich Karin noch keine dezidierte Meinung bilden: *„Das ist so ein wunderbarer Gedanke, den ich so schön auf die Seite schieben kann. Momentan konzentrier ich mich voll aufs Abi und schieb das so ein bisschen weg. Weil ich nicht so ganz weiß, was ich machen soll“* (46/1589-1593). Beruflich sieht sich Karin eher im sozialen Bereich, aber auch Biologie würde sie interessieren.

Karin meint über sich: *„Ich glaube, ich bin ein sehr gefühlsbetonter Mensch oder emotionaler Mensch“* (3/78, 79). Außerdem sei sie ständig in Bewegung und könne nicht den ganzen Tag herumsitzen. *„Aber auf der anderen Seite brauch ich immer jemanden, der mich dazu antreibt, weil ich selber nicht in die Pötte komme“* (12/391-393). Sie

habe viele Ideen, würde jedoch nur wenige davon umsetzen. *„Da bin ich noch schwer am Arbeiten, an mir selber so. Weil ich viel meiner Freizeit einfach damit verbringe, Löcher in die Wand zu starren“* (12/384-386). Neben ihrem Streben nach Perfektion stehe ihr auch ihre Unsicherheit und Unentschlossenheit im Wege. Andererseits beschreibt sie sich zugleich auch als eine Kämpfernatur und könne sich, wenn sie mal wieder in einem Tief stecke, immer wieder motivieren weiterzumachen und weiterzuschauen, worauf sie stolz ist.

Besonders wichtig ist Karin ihre Identität zu bewahren und sich selbst treu zu bleiben. Verbiegen lassen würde sie sich nie. Als Beleg führt sie ihre Erfahrung während der Ausbildung an: *„Aber das ist dann was, was mir nicht so gepasst hat. Eben diese Einstellung, Scheiße für Gold verkaufen oder sich selber gut verkaufen zu müssen“* (43/1465-1467). Dinge hinter denen sie nicht 100-prozentig steht, oder die ihr zuwider laufen möchte sie nicht machen. Deshalb bedauert Karin nicht, wie ihr Leben bisher verlaufen ist. Jede Station in ihrem Leben habe für sie ihren persönlichen Sinn gehabt und sie hätte nichts anders machen wollen. *„Doch ja, ich glaube mir geht es gut. Zumindest habe ich jetzt den Eindruck, mit dem was ich jetzt mache, liege ich mittlerweile von all dem, was ich bisher gemacht habe, noch am Besten. So, dass der Weg, den ich jetzt gerade entlang wandere, richtig gut ist“* (11/349-353).

### 7.2.6 Carlos: „Aus mir kann nichts Ordentliches werden“

*„Die ausschlaggebende Frage ist ja, wenn du jetzt wieder arbeitslos wirst, bist du jetzt auf einem besseren Stand, als du damals rausgekommen bist von der Schule? [...] Und ich muss ganz ehrlich zu meinem eigenen Pein sagen: Ich bin auf dem gleichen Stand, wie damals auf der Schule. Das Einzige, was ich erzählen kann, ist: Ich bin aus der Schule ausgetreten und hab seitdem gejobbt“* (25/839-847).

Carlos ist 26 Jahre alt. Er wuchs – wie er bereits vor dem eigentlichen Interview erzählte – mit seiner Zwillingsschwester sowie zwei weiteren Brüdern (ebenfalls ein Zwillingsspaar) bei seiner alleinerziehenden Mutter spanischer Herkunft auf. Er wohnt alleine in einer kleinen Wohnung und arbeitet seit ungefähr drei Monaten bei einem Internetanbieter in der Kundenbetreuung.

Carlos gehörte in der Schule nie zu den Besten. So musste er die dritte Klasse wiederholen. Dennoch bestand er seinen Hauptschulabschluss. In den folgenden Jahren wechselten sich Zeiten der Arbeitslosigkeit mit Phasen ab, in denen Carlos einen Job hatte. Kein Beschäftigungsverhältnis hielt länger als sechs Monate. Während eines längeren Spa-

nienaufenthalts begann er eine Maurerlehre, im zweiten Jahr wurde ihm jedoch gekündigt. Auch der Versuch, in der Abendschule die Mittlere Reife nachzuholen, scheiterte.

Das Gespräch mit Carlos fand in einem Café statt. Bei einem Telefongespräch vorab zeigte er sich sehr erfreut, von sich erzählen zu dürfen. Dies manifestierte sich dann auch im Gespräch, in dem er ausführlich und meist ohne Scheu von sich berichtete.

#### Familie und soziale Kontakte

Carlos Mutter war fünf Jahre alt, als sie mit ihrer Mutter von Spanien nach Deutschland emigrierte. Ihre Kindheit war schwer, da sich ihre Mutter nur wenig kümmerte und sie ihre zahlreichen Geschwister mitversorgen musste. Außerdem fügt Carlos an, dass sie nie eine Schule besucht habe. Momentan arbeitet sie als Reinigungskraft. Carlos hängt sehr an seiner Mutter. Sie unterstützen sich gegenseitig. *„Aber, meine positive Denkweise zu halten, da hilft mir meine Mutter sehr arg. Wenn ich zum Beispiel mies drauf bin, ist sie da“* (26/878-881). Das Verhältnis war jedoch nicht immer so gut. Als Carlos noch zu Hause wohnte, gab es oft Streit, weshalb seine Mutter ihn zum Auszug drängte. Seitdem er ausgezogen ist, hat sich das Verhältnis merklich entspannt: *„Aber früher war es doch oft so, dass ich gedacht habe: Na ja, lass sie reden, die gute alte Frau. Jetzt ist es auch so, dass ich bei dem, was sie zu sagen hat, zuhöre. Dass sie mir auch zuhört“* (35/1192-1196).

Seinen Vater, der Italiener ist, hat Carlos vor vier Jahren das erste Mal gesehen. Als Carlos zwei Jahre alt war, hatte sich der Vater aufgrund eines von ihm verursachten Autounfalls nach Frankreich abgesetzt. Bereits zuvor hatte er sich von der Familie entfernt. *„Er hat gut verdient, hat das Geld aber nicht nach Hause gebracht, sondern seiner besten Freundin, dem Automaten gegeben. Meine Mutter musste uns alleine versorgen, mit Essen und allem“* (30/1038-1041). Carlos nennt seinen Vater nur noch „Erzeuger“, weil dieser sich nach seiner Flucht nicht meldete und auch keine Alimente bezahlte: *„Ich denke, Vaterschaft verdient man sich. Deshalb sag ich nur noch Erzeuger dazu“* (30/1017-1018). Aufgrund des Wunsches seiner Schwester, den Vater kennenlernen zu wollen, traf ihn Carlos vor vier Jahren das erste Mal. Trotz der Zerrissenheit zwischen seiner Wut und dem gleichzeitigen Bedürfnis, seine Wurzeln zu entdecken, begleitete er die Schwester zu dem Treffen. *„Ich hab mich vom Kopf her gewehrt, aber wollte ihn einfach mal sehen. Wie er so ist. Was für ein Kerl ist er? Woher komme ich? Wo sind meine Wurzeln?“* (32/1096-1099) Doch der Schmerz, vom Vater im Stich gelassen worden zu sein, saß zu tief, als dass Carlos eine Beziehung zu ihm hätte aufbauen

können. *„Als ob er verstorben wäre. Bloß eben mit dem blöden Hintergrundgedanken, er lebt noch, er könnte uns besuchen, er tut es einfach nur nicht. Er war komplett weg. Und jetzt auf Umarmen machen, kann nicht sein“* (32/1109-1113). Aus diesem diffusen Gefühlsgemisch des Verlassenseins und der Wut heraus, hat Carlos den Kontakt zu seinem Vater nicht aufrechterhalten.

Mit zwischenmenschlichen Beziehungen habe er generell ein Problem, so Carlos. Ihm falle es schwer, Vertrauen zu anderen Personen aufzubauen, weshalb er lieber allein sei. *„[...] Also ich bin von der eigenen Überzeugung, der Außenseiter. Ich will mit den Leuten nichts zu tun haben. Und man muss sich Freundschaft eben verdienen. Hat aber auch damit zu tun, dass ich damit schlechte Erfahrungen gemacht habe“* (39/1337-1341). Gleichzeitig konstatiert er jedoch, unter seiner selbst gewählten Einsamkeit zu leiden. *„Aber es ist das Verlangen nach Freundschaft, vor allen Dingen, nach einer Beziehung. Ja. Bei beziehungstechnischen Sachen, stehe ich mir auch sehr im Wege“* (47/1628-1630).

### Bildungsweg

Carlos zeigte im Kindesalter gewisse Auffälligkeiten, die dazu führten, dass er, wie auch seine Schwester, erst mit sieben Jahren eingeschult wurde. Beide wurden mit ihrem ein Jahr jüngeren Geschwisterpaar in eine Klasse eingeteilt. In der Grundschule hatte Carlos Lernschwierigkeiten. *„Ich wurde früher in der Schule sogar schon getestet, vom Staat, also, ob ich nicht zu einer [...] Sonderschule gehen sollte [...]. Aber es kam raus, ich bin wirklich nicht dumm“* (3/99-104). Vielmehr habe er sich nicht richtig konzentrieren können, sei gedanklich nicht richtig beim Unterricht dabei gewesen. Er musste schließlich die dritte Klasse wiederholen. Auch während der Hauptschule kam es nur zu einer geringen Verbesserung der Schulleistung. Carlos führt das auf seine Gleichgültigkeit und die daraus resultierende mangelnde Lernbereitschaft zurück. Die Ermahnungen seiner Mutter, doch etwas mehr zu lernen, blieben von ihm unbeachtet.

Die Hänseleien seiner Mitschüler belasteten Carlos erheblich: *„Also es gab schon die ein oder andere Zeit, wo Schule echt Folter für mich war“* (6/185,186). In der Klassengemeinschaft galt er stets als Außenseiter. *„Es ist klar, wir haben uns jetzt nie Adidas-Klamotten gekauft oder so. Wir haben das Geld intelligenter investiert. Aber man kennt ja den Gruppenzwang. Man muss einfach dazugehören oder man gehört halt nicht dazu“* (9/304-308). Raufereien versuchte er größtenteils zu vermeiden. Verletzender wa-

ren jedoch die verbalen Beleidigungen. Nach außen hin versuchte Carlos sich nicht anmerken zu lassen, wie sehr ihn die Anfeindungen und Herabsetzungen trafen: *„Aber... ich habe immer Stärke rüberbringen können. Ich war immer ruhig, auf meinem Platz, habe gezeichnet, lesen oder derartiges gemacht“* (7/215-217). Schutz suchte Carlos bei den Lehrern. Zu ihnen habe er ein gutes Verhältnis gehabt: *„Da war ich immer beim Lehrer in der Gegend. Nicht um mich einzuschleimen, sondern mit dem konnte man sich unterhalten“* (6/178-180). Auch wenn Carlos betont, Selbstbewusstsein gezeigt zu haben, verdeutlicht er im gleichen Augenblick, wie sehr ihn die Ausgrenzungen verletzten: *„Nur wenn es dann darum ging, nach Hause zu laufen, alleine. Oder nach Hause zu kommen, die Mutter auf der Arbeit, ich alleine. Und, keine Ahnung, dann fort gehen und das auch alleine machen [...]. Und sich dann mit dem Gedanken befassen, man ist tatsächlich alleine hier“* (7/218-226).

#### Arbeitsmarkterfahrung und Arbeitslosigkeit

Carlos Leben ist durch sich abwechselnde Phasen der Berufstätigkeit und Arbeitslosigkeit geprägt. Er war in den verschiedensten Branchen tätig: Vom Ein-Euro-Jobber im Kindergarten bis hin zum Tierbetreuer. Während eines Spanienaufenthalts bei seiner Tante begann er eine Ausbildung als Maurer. In dieser Zeit war er sehr glücklich: *„Ich habe das, was ich gemacht habe, einfach gerne gemacht“* (41/1409, 1410). Nach zwei Jahren änderte sich die Situation: *„Meine Tante hat sehr viel Blödsinn gebaut. Sie hat sehr viele Kunden reingelegt [...]“* (41/1419-1421). Bevor sich die Tante nach Amerika abgesetzt habe, habe sie versprochen, dass er in ihrer Wohnung bleiben könne. Allerdings überschlugen sich daraufhin die Ereignisse, und am Ende musste er die Wohnung verlassen. Ohne ausreichende finanzielle Basis landete er auf der Straße und verlor in der Folge seinen Ausbildungsplatz: *„Auf jeden Fall haben die von der Ausbildung Wind davon bekommen, dass ich keine Wohnung besitze, und haben gesagt gehabt, dass sie mich leider kündigen müssen“* (43/1483-1486).

Zuletzt war Carlos für einen Sicherheitsdienst tätig. *„Ich hab da ein halbes Jahr durchgemacht und ich möchte den Beruf nicht wieder machen“* (16/532, 533). Er bemängelt die langen Arbeitszeiten und die schlechte Bezahlung. Zudem sei es zu Problemen mit den Kollegen gekommen. Über den Freund seiner Schwester bewarb sich Carlos bei einem Internetanbieter. *„Ich hab ihm mein Lebenslauf geschickt, er hat es weitergeleitet an die Person dafür“* (17/579-581). Er erhielt eine Einladung zum Vorstellungsgespräch und am darauffolgenden Tag die Zusage. Zum Zeitpunkt des Interviews war er

seit ungefähr drei Monaten als Kundenbetreuer tätig. Die Arbeit bereitet ihm viel Freude und er besucht betriebsinterne Seminare, um den Umgang mit den Programmen zu erlernen. Trotz dieser positiven Entwicklungen kam es auch hier bereits zu Unstimmigkeiten mit seinen Kollegen. *„Mit meinen Kollegen versteh ich mich äh hier so ein wenig halt. Auch wenn ich mich nicht viel mit denen befassen möchte, nicht viel mit denen befassen werde, weil auch die ein bisschen blöd sind“* (21/716-720). So hätten sich weibliche Mitarbeiter über seine anzügliche Art beschwert. Carlos fühlt sich ungerecht behandelt. Die Kolleginnen hätten seinen Humor falsch aufgefasst.

Trotzdem hofft er, die Probezeit zu überstehen. Erneut arbeitslos zu werden, das wäre für ihn schrecklich: *„[...] Ich wäre wieder ein Sozialschmarotzer. Das, was ich gar nicht möchte“* (23/796, 797). In einem festen Arbeitsverhältnis zu stehen, trage ganz entscheidend zur Motivation bei. Arbeit vermittele – ungeachtet des finanziellen Aspekts – ein Wertgefühl. Das Gefühl, gebraucht zu werden, einen Sinn im Leben zu haben. Seine persönliche Erfahrung mit Arbeitslosigkeit schildert er folgendermaßen:

*„Und da verliert man schon nicht nur an Existenzgefühl, sondern da ist man schon gar nicht mehr da. Irgendwann überlegt man sich, verdammt, lebe ich eigentlich noch? Man lebt in den Tag hinein, die Zeit vergeht einfach, der Tag passiert. Es wird morgens, dann wird es wieder abends, du gehst ins Bett, du wachst wieder auf. Irgendwann stehst du eines Morgens da und fragst dich: Verdammt, was ist denn passiert? Keine Ahnung, wir haben schon 2007, 2008 oder sonst irgendein Datum. Und du stehst da: Was hast du die letzten zwei Jahre gemacht?“* (24/826-836)

Carlos empfindet es als unangenehm, die Arbeitsagentur aufzusuchen. So würde er gerne Geld zurücklegen, um im Falle einer erneuten Arbeitslosigkeit nicht wieder von Leistungen abhängig sein zu müssen. *„Dass ich, wenn ich wieder arbeitslos werden sollte, nicht ganz so schnell Dreck bin, sag ich jetzt mal so [...]. Ich habe es jetzt nur so gesagt, weil es die Gesellschaft sehr oft so sieht. [...] [S]ondern, dass man so abgestempelt wird. Gerade vom Arbeitsamt, von anderen Ämtern“* (26/901-27/907). Bei der Beantragung eines Vorschusses, um einen finanziellen Engpass zu überwinden, hatte er sich als Bittsteller gefühlt und musste lange auf das Geld warten.

### Bewältigungsstrategie

Als zentrales Element seiner Biografie begreift Carlos seine Schulzeit. *„[...] Noch bevor die Schule beendet wurde, habe ich gemerkt: Okay, aus mir kann nichts Ordentliches werden“* (11/364-366). Seinen Bildungsstand empfindet er als zu gering. Die Schule ist für ihn die Instanz, die den Grundstein für den weiteren Werdegang legt. *„Vor allen Dingen legt sich auch in der Schule schon fest, wird aus dir was Gutes? [...]“*

*Oder wird aus dir eher [...] so was wie ich (lacht kurz). Einmal hier jobben, einmal da jobben. Nix Festes finden, keine Ahnung, wo man hin möchte und die Ziele, die man hat, nicht erreichen können“ (12/385-392). Die Folgen seines schulischen Misserfolgs habe er noch heute zu tragen. Berufe oder Tätigkeiten, die ihn interessierten, könne er angesichts seines Bildungsniveaus nicht ausüben. „Ich hätte in der Schule mehr aufpassen sollen [...]. Klar, kann ich jetzt aber nicht mehr ändern. Aber mir jetzt den Weg so zu versperren?!“ (13/428-431) Über den Zweiten Bildungsweg wollte Carlos Verpasstes nachholen: „Ich hab versucht, Abendrealschule zu machen“ (19/662-20/663). Als ihm nach eineinhalb Jahren, infolge einer Arbeitslosigkeitsphase, jedoch das Geld ausging und er die Kosten nicht mehr aufbringen konnte, verließ er die Abendrealschule.*

Im Hinblick auf seine gegenwärtige Tätigkeit macht er sich keine allzu großen Hoffnungen. Bisher habe er noch immer eine Kündigung erhalten. Mit den von seinen Kollegen geäußerten Vorhaltungen weiß er nichts anzufangen und zieht sich zurück: „Bin zurück an meinen Platz gegangen, und, jetzt kommt das Traurige an der ganzen Geschichte, hab seitdem mit niemandem mehr geredet“ (23/778-780). Weiterhin habe er eigentlich nur geringe Computerkenntnisse und versuche dies bei der Arbeit zu vertuschen. Aus diesem Grund plant er, sich in seiner Freizeit weitere PC-Kenntnisse anzueignen: „Und deswegen, ähm, ich möchte das nicht so rüberbringen, ich habe eigentlich keine Ahnung davon. Und deswegen möchte ich eher privat dann. Ich möchte auch zeigen, dass ich mich engagiere für meine Firma“ (19/650-653). Entgegen dieser sozialen und professionellen Widrigkeiten will Carlos unbedingt die Probezeit überstehen. „Ich mach meine Arbeit, ich mach sie hoffentlich gut, ich gebe mir Mühe sie gut zu machen und sie macht mir Spaß, wie gesagt. Und von mir aus, von der Eigeninitiative her, habe ich vor, in der Firma jahrelang zu bleiben meinetwegen“ (21/711-715).

Carlos zeichnet ein eher pessimistisches Bild seines eigenen Werdegangs: „[...] Wenn ich mir überlege, dass ich in den letzten Jahren nicht viel bewegt habe... viel erlebt, aber nicht viel bewegt“ (45/1551-1553). Er hinterfragt seinen Entwicklungsstand und meint, sich seit seiner Schulzeit nicht weiterentwickelt zu haben.

### Lebensentwurf und Identität

Seine mangelnde Leistungsbereitschaft in der Schule bedauert Carlos heute sehr: „[...] Wenn man die Zeit zurückdrehen könnte, was könnte ich besser machen: Eindeutig die Schule“ (8/262-264). Diese gebe nicht nur den weiteren Weg vor, sondern präge auch in hohem Maße: „Also die Schule bietet die Möglichkeit, sich selbst zu entwickeln. Von

*der Denkweise her“ (11/369-371). Er habe diese Chance nicht in dem Maße genutzt, wie er es hätte tun sollen.*

Carlos ist sich offensichtlich wenig im Klaren über seinen konkreten Berufswunsch. Er nennt Designer, Schauspieler sowie Sozialpädagoge als aus seiner Sicht erstrebenswerte Beschäftigungen. Tatsächlich realisieren könne er aufgrund seiner fehlenden Qualifikation aber keinen dieser Berufe.

Präziser formuliert sind hingegen seine Pläne hinsichtlich der aktuellen Beschäftigung. Sobald er das nötige Geld dazu habe, wolle er sich weiterbilden: *„Ich hab mit Computertechnik noch keine Erfahrung, möchte mich aber da hocharbeiten“ (17/583-585). Langfristig gesehen wolle er sich im technischen Support bewerben. Falls er die Probezeit nicht übersteht, schließt Carlos einen neuen Ausbildungsversuch nicht aus. Als problematisch empfindet Carlos die niedrige Ausbildungsvergütung. „Ich war am bewerben für Ausbildungen, bevor ich die Zusage gekriegt habe für diese Firma. Ähm, ich wollte eine Ausbildung machen, was heißt wollte, nein, ich will immer noch. Das Problem ist aber auch wieder, dass mit dem Geld“ (20/684-689).*

Sein größter Wunsch für das nächste Jahrzehnt ist, einen regulären Arbeitsplatz in einem erfolgreichen Unternehmen zu haben und sich finanziell etwas leisten zu können: *„Also wenn alles klappt, sehe ich mich in zehn Jahren als neuen Menschen. Mit ein bisschen Hoffnung wieder. In einer Wohnung, praktikablen Wohnung, praktikablen Umständen. Eventuell dem ein oder anderem Kind“ (46/1582-1587). Zudem würde er sich gerne weiterentwickeln, etwas bewegen, wie er es nennt. Nicht mehr auf der Stelle treten: „Ich wäre so gerne ein Mensch, der was bewegen könnte. Quasi, wie gesagt, Sozialpädagogik oder so. Für Deutschland was tun. So gerne...“ (48/1642-1644).*

Am meisten beunruhigt ihn die Möglichkeit, seine Arbeit erneut zu verlieren und sich wieder in der Arbeitslosigkeit zu befinden. *„Ich bin schon langsam am Verzweifeln“ (26/885).*

Dass Carlos mit sich selbst nicht im Reinen ist, verdeutlichen auch die zahlreichen Widersprüche in seinen Ausführungen. So meint er zunächst, ein positiver Mensch zu sein, im nächsten Moment, depressiv zu sein. Carlos wünscht sich mehr Selbstsicherheit und Orientierung und stellt fest, dass er Mitschuld an seiner derzeitigen Situation trage. So wünscht er sich auch mehr Handlungssicherheit für sein Leben: *„Mit einigen Sachen mehr zurechtzukommen. Einfach mal aufwachen“ (46/1601, 1602).*

### 7.3 Bildungskarrieren von Geringqualifizierten

#### 7.3.1 Negative lebensgeschichtliche Konstellationen

Betrachtet man die Lebensverläufe, wie die Befragten sie schildern, so zeigen sich zahlreiche Gemeinsamkeiten bezüglich des Erfahrungshintergrunds. Alle Interviewpartner stammen aus mehr oder minder problembehafteten familiären Verhältnissen. Die Bindung zu den Eltern, insbesondere zum Vater, ist häufig belastet. Beispielsweise wurde im Gespräch mit Carlos deutlich, dass er noch heute sehr stark unter dem Gefühl leidet, vom Vater nicht anerkannt worden zu sein: *„Früher, als kleines Kind, habe ich meinen Erzeuger sehr geliebt. Habe mir immer gewünscht, er wäre da“* (Carlos, 31/1068-1070). Der Vater scheint die zentrale Figur zu sein, von der Autorität, Akzeptanz und Orientierung erwartet wird. So gibt Loran an, trotz der geistigen Behinderung seines Vaters, ihm am meisten Respekt zu zollen. Überdies wird bei Hamit deutlich, dass er versucht, über den Kauf materieller Statussymbole die Anerkennung seines Vaters zu gewinnen. Kann oder will der Vater seinen Kindern keine Anerkennung zuteil werden lassen, verursacht dies tiefe Verletzungen: *„Was mir am meisten fehlt, ist so dieses Kind sein zu dürfen oder Kind gewesen sein zu dürfen und einfach dieses Mal zum Papa kommen und der starke Mann, der das kleine Kind beschützt“* (Karin, 20/692-695). Vor diesem Hintergrund wird auch verständlich, weshalb Elvira gegen ihre Eltern wegen der gescheiterten Schulkarriere keine Vorwürfe erhebt. Vielmehr sei sie stolz, ihnen zum Beispiel bei den Behördengängen assistiert zu haben und bezeichnet ihren Vater als Vorbild: *„Er ist einfach toll, ein toller Mensch. Der schimpft mit niemand und er ärgert niemand. Er tut die Leute so akzeptieren, wie sie sind“* (Elvira, 8/277-9/279).

Bis auf Karin kommen alle Respondenten aus bildungsfernen Haushalten. Bereits die Eltern verfügen über keine abgeschlossene Ausbildung sowie ein nur sehr geringes schulisches Niveau: *„Meine Mutter war nur glaub bis zur vierten Klasse in der Schule. Mein Vater zwar bisschen länger, aber trotzdem“* (Hamit, 30/1042-31/1044). Die Eltern der Jugendlichen wurden zum Großteil nicht im deutschen Schulsystem sozialisiert. Des Weiteren besteht ein Mangel an deutschen Sprachkenntnissen, wie etwa Carlos verdeutlicht: *„Das heißt, sie (Anm.: Mutter) kann jetzt, das ist ein Nachteil, weder Spanisch noch Deutsch richtig gut“* (Carlos, 38/1310-1312). Bei schulischen Fragen blieben die Kinder folglich auf sich allein gestellt: *„[...] Wenn ich zum Beispiel mal etwas nicht kapiert hätte, da hätte ich nicht zu meinen Eltern gehen können und sagen können: Wie geht denn das?“* (Hamit, 30/1040-1042)

Ebenso haben sich die Familien mit problematischen Lebensumständen auseinanderzusetzen. Exemplarisch lassen sich Krankheit, ein alleinerziehendes Elternteil sowie eine prekäre finanzielle Situation aufzählen. In diesem Umfeld bleibt häufig nur wenig Kraft und Zeit, sich um die persönlichen oder schulischen Belange der Kinder zu kümmern: „Und da ist es halt schwer, sich miteinander zu verständigen, wenn jeder Probleme hat [...]“ (Loran, 12/411, 412). Mit aufkommenden Schwierigkeiten wissen die Familien oft nicht adäquat umzugehen. Carlos wurde von seiner Mutter nach schwelenden Konflikten zum Auszug aufgefordert, obwohl dieser für ihn kaum finanzierbar war. Sonja wurde von ihren Eltern einfach ignoriert.

Trotzdem stellt die Familie nach wie vor ein zentrales Element im Leben der Befragten dar. Darüber hinaus bestehen nur wenige Kontakte. Sonja und Carlos geben an, kaum gleichaltrige Freunde zu besitzen. Elvira und Hamit weisen auf den außerordentlichen Stellenwert der Familie in ihren jeweiligen Kulturkreisen hin: „Also bei uns Türken war Familie halt immer groß geschrieben“ (Hamit, 17/586, 587). Auffällig ist, dass die zwei Interviewten über ihre persönliche familiäre Situation hadern, die über keinen Migrationshintergrund verfügen. Sie wünschen sich ein besseres Miteinander mit ihren Familienangehörigen: „Aber ich habe gedacht, vielleicht können wir es auf einer freundschaftlichen Ebene hinkriegen. Mal einen Kaffee trinken [...]. Aber war irgendwie nicht möglich, weil es immer wieder in Streit und Stress ausgeartet ist“ (Karin, 26/885-889). Daher sucht Karin bei Freunden oder ihrer Tante nach Halt. Auch Sonja versucht, die fehlende Unterstützung der Eltern durch die Beziehung zum Partner und den eigenen Kindern zu kompensieren. Bis auf Hamits frühere Mitgliedschaft im örtlichen Fußballverein, ist keiner der Gesprächspartner außerhalb der Familie in festigenden sozialen Strukturen, wie Vereinen oder sonstigen Gruppen, eingebunden.

Wenn man die Bildungswege der Gesprächspartner vergleicht, lassen sich Gemeinsamkeiten, aber auch Unterschiede identifizieren. Während Elvira ein insgesamt sehr positives Bild ihrer Schulzeit zeichnet, begannen die Probleme bei Sonja und Karin mit dem Übergang auf die weiterführende Schule. Karin hatte Mühe den Anschluss zu finden, „[...] weil ich nicht wusste, wie man lernt“ (Karin, 30/1008, 1009). Im Gegensatz dazu mühten sich die männlichen Respondenten bereits vom Beginn ihrer Schulzeit, wie beispielsweise Hamits Aussage verdeutlicht: „War noch nie so ein Lerntyp. Also ich bin gekommen, heimgekommen, Schulranzen in die Ecke (Anm.: Wurfgeste nach rechts), ich in die (Anm.: zeigt zur linken Ecke). Bin gleich wieder raus“ (Hamit, 30/1029-1032).

Eine bedeutende Rolle für den Bildungserfolg spielt das Verhältnis zu Lehrern und Mitschülern. Während sich Loran und Hamit häufig durch Handgreiflichkeiten sowie kleinkriminelles Verhalten vor den Klassenkameraden zu profilieren versuchten, gaben Karin, Carlos und Sonja an, von den Klassengemeinschaften ausgeschlossen und gehänselt worden zu sein. Vor allem Carlos litt deutlich unter den Anfeindungen: *„Dass sie (Anm.: Mitschüler) einfach Blödsinn gelabert haben. Nur um mich zu beleidigen, zu kränken und alles. Und ich Sensibelchen früher. Gott, jetzt wird's ein bisschen peinlich, aber ich hab früher relativ oft geheult“* (Carlos, 6/201-205). In der Folge nahm das Interesse an der Schule nachhaltig ab. Mit Ausnahme Elviras waren Probleme mit Lehrern an der Tagesordnung. Während Karin gegen ihren als zu autoritär empfundenen Lehrer rebellierte, fühlte sich Sonja von der Klassenlehrerin ungerecht behandelt und zog sich zurück: *„Das war dann in der Neunten, wo ich gesagt habe, im Prinzip kann ich machen was ich will, meine Noten sind sowieso schlecht, egal ob ich jetzt lerne oder nicht lerne“* (Sonja, 17/564-567). Diese Schwierigkeiten mündeten in einen Teufelskreis aus Gleichgültigkeit und Desinteresse: *„Aber dann habe ich sie (Anm.: Lehrerin) jedes Jahr aufs Neue in irgendeinem Fach gehabt und irgendwann hat man dann keine Lust“* (Sonja, 17/562-564).

Ebenso zeigt sich, dass die Sanktion der Nicht-Versetzung die Spirale nach unten eher verstärkte. Die Tatsache, nicht versetzt worden zu sein, führte bei Sonja zu noch geringerer Motivation, in deren Folge es zu einer weiteren Nicht-Versetzung und dem Schulabgang kam. Auch Hamit bestätigt, dass das Wiederholen der Klassen lediglich dazu geführt habe, noch weniger Interesse am Unterricht zu zeigen: *„Dann war ich halt der Älteste. Und habe nur noch Scheiße gemacht“* (Hamit, 24/819, 820). Einzig Karin gelang es dank eines kurzfristigen Motivationsschubs, doch noch die elfte Klasse zu bestehen – allerdings nur, um nach der Versetzung, mit einem guten Gewissen und dem Gefühl, es ja doch zu können, das Gymnasium zu verlassen.

Betrachtet man den Verlauf des bisherigen Erwerbslebens, ist dieser durch eine recht hohe Fluktuation gekennzeichnet: *„Das Peinliche bei mir ist, [...] ich weiß nicht welche Gründe es hatte, habe ich eine Arbeit nie länger als sechs Monate gehalten“* (Carlos, 25/849-852). Bis auf Hamit, der bereits seit sieben Jahren im selben Unternehmen tätig ist, behielt keiner der Gesprächspartner über einen längeren Zeitraum seine Anstellung. Phasen des Jobbens und der Arbeitslosigkeit wechseln sich ab. Auch in der Zeitarbeit haben die meisten bereits Erfahrung gesammelt. Wobei diese bei den Respondenten als ultima ratio gilt: *„Es ist natürlich jetzt auch schwer, selber 'ne Arbeit zu finden, also*

*ohne diese Zeitarbeit. Aber ohne Abschluss hat man jetzt halt keine andere Möglichkeit [...]“ (Loran, 5/162-165). Die Beschäftigungsverhältnisse sind meist durch ungünstige Arbeitsbedingungen charakterisiert: Schichtarbeit, lange Arbeitszeiten, schlechte Bezahlung und wenig Aussichten aufzusteigen – um nur einige Nachteile zu nennen. Sich ohne Ausbildung langfristig im Arbeitsmarkt zu etablieren, scheint äußerst schwer.*

### **7.3.2 Konsequenzen für Bildungs- und Arbeitsmotivation**

Es ist erstaunlich, dass sich keiner der Gesprächspartner über einen längeren Zeitraum um eine Ausbildungsstelle bemüht hat. Zwar begannen Karin, Hamit und Carlos eine Ausbildung, aber suchten nach dem Abbruch nicht erneut nach einer Lehrstelle. Bei Karin und Hamit waren es Probleme in der Berufsschule, die zur Beendigung führten. Besonders Hamit beklagt sich über die Theorielastigkeit der Ausbildung: *„Geschafft habe ich vielleicht, wenn es hoch kommt, drei Monate. Und schaffen war nicht das Problem bei mir, also praktischer Teil. Theorie halt. Weil ich da auch nur Scheiße gemacht habe“ (Hamit, 33/1131-1134). Die zur Schulzeit entwickelten Verhaltensmuster und die ablehnende Haltung gegenüber schulischem Unterricht setzen sich folglich fort. Hamit bevorzugt eher praktische Tätigkeiten mit guter Bezahlung. Das schmale Lehrlingsgehalt und die Berufsschule schrecken ihn ab. Auch Elvira bewarb sich – nachdem sich die Hoffnung auf eine Ausbildung zerschlagen hatte – nicht nochmals um einen Ausbildungsplatz in ihrem Wunschberuf. Stattdessen begann sie umgehend zu arbeiten: *„Und ich habe dann in sehr vielen Stellen gearbeitet. Deshalb war dieser Schmerz nie da, warum ich diese Ausbildung nicht gemacht habe“ (Elvira, 20/676-678). Im Gegensatz dazu können sich Carlos und Karin nicht entscheiden, eine Ausbildung aufzunehmen, wie Carlos' folgende Aussage verdeutlicht: *„Aber ich bin halt durch meine anderen Berufswünsche und so sehr verzweigt und konnte keine feste Richtung einschlagen“ (Carlos, 1/13-15). Außerdem führt er finanzielle Gründe als Hindernis an sowie die fehlenden notwendigen formalen Zugangsvoraussetzungen. Loran und Sonja haben sich, aufgrund ihrer persönlichen Situation, bisher überhaupt nicht um einen Ausbildungsplatz beworben. Sonja weist in ihrem spezifischen Fall auf die fehlende Kinderbetreuung hin: *„Der Kindergarten hat nur von 8 bis 15 Uhr offen und das ist mit einer Ausbildung sehr schwierig“ (Sonja, 3/90-92). Loran beabsichtigt gegenwärtig, zunächst einmal seinen Schulabschluss nachzuholen.****

Die Befragten unterscheiden sich erheblich in ihren Meinungen über Bildung im Allgemeinen und über die berufliche Bildung im Speziellen. Carlos und Loran bedauern es außerordentlich, sich in der Schule nicht ausreichend angestrengt zu haben. Gerne würden sie einen Schul- beziehungsweise Ausbildungsabschluss nachholen, wengleich die Möglichkeiten doch eingeschränkt seien: *„Und jetzt, in dem Alter wird man jetzt ja auch nicht in so Berufsschulen (Anm.: gemeint sind allgemeinbildende Schulen) angenommen mit 19. Da muss man extra so spezielle Kurse belegen. Das ist halt ganz schön umständlich“* (Loran, 1/22-25). Karins Absicht, eine Berufsausbildung oder gar ein Studium zu absolvieren, begründet sie mit der damit verbundenen gesellschaftlichen Anerkennung. Sonja sucht zunächst nur Arbeit, schließt eine Ausbildung aber nicht aus. Lediglich Hamit und Elvira lehnen eine Ausbildung – hauptsächlich aus finanziellen Erwägungen – ab.

Im Grunde genommen bestätigen alle Gesprächspartner, dass sie gewillt sind, einer Tätigkeit nachzugehen und nicht am Tropf von Sozialleistungen hängen möchten. Unabhängig von diesen finanziellen Gesichtspunkten, vermittelt Arbeit den Respondenten das Gefühl, wertvoll und nützlich zu sein. Vor allem trage Arbeit zu einer geregelten Lebensgestaltung bei, wie Carlos feststellt: *„[...] Das Wichtigste für mich ist, dass ich jeden morgen aufstehen muss und was zu tun habe. Und dass ich nicht zu Hause auf meinem Bett liegen bleibe und aufgehe wie... keine Ahnung, wie eine Wasserrose auf dem Wasser“* (Carlos, 24/808-812).

Auch der Blick auf die eigene Situation der Ausbildungslosigkeit unterscheidet sich zwischen den Gesprächspartnern auffallend. Insbesondere Hamit, Elvira und Karin schätzen ihre Erfahrungen in diesem Kontext nicht durchweg negativ ein und ziehen bisweilen sogar ein recht positives Fazit ihrer Vergangenheit. Sie würden an ihrem Leben – wie es bisher gelaufen sei – nicht viel ändern wollen: *„Ich würde gerne diesen Verkehrsunfall ändern. Ansonsten gar nichts. Ich bin so zufrieden, wie ich jetzt bin“* (Elvira, 7/230, 231). In diesem Sinne fasst Karin zusammen, dass ihr Leben wohl nicht geradlinig verlaufen sei, sie sich aber durch jede einzelne Erfahrung stetig weiterentwickelt habe. Hamit empfindet seine Situation als sehr zufriedenstellend. Freilich räumt er ein, mit einer Ausbildung vermutlich eine höhere Position inne haben zu können, aber auch ihm würde der Aufstieg noch gelingen. Ähnlich argumentiert Elvira, wenn sie bekräftigt, dass sie ihren Kollegen leistungsmäßig in nichts nachstehe und finanziell gleich entlohnt werde. Sonja hingegen legt eine gewisse Gleichgültigkeit bezüglich ihres Werdegangs an den Tag. Obwohl sie einräumt, dass sie gerne einen Job oder eine Ausbil-

derung haben würde, scheint sie mit ihrer Rolle als Hausfrau nicht unzufrieden. Carlos und Loran dagegen leiden sehr unter dem Stigma, in der Schule und der Arbeitswelt nicht weit gekommen zu sein und empfinden ihre gegenwärtige Situation als äußerst unbefriedigend. So reflektiert Carlos: *„Und ich muss ganz ehrlich zu meinem eigenen Pein sagen: Ich bin auf dem gleichen Stand, wie damals auf der Schule. Das Einzige, was ich erzählen kann, ist: Ich bin aus der Schule ausgetreten und hab seitdem gejobbt“* (Carlos, 25/843-847).

Unterschiedliche Bewältigungsmuster offenbaren sich auch im Umgang mit Problemen. Elvira stellt sich ihrer Situation und bemüht sich, das Beste daraus zu machen. Die anderen Gesprächspartner befinden sich hingegen in wechselnden Phasen der Aktivität und Resignation. Schulproblemen begegneten sie mit Flucht und Verdrängung. Sie schwänzten den Unterricht, hoffend, die dortigen Widrigkeiten beiseite schieben zu können. Ein ähnliches Verhaltensmuster zeigt Carlos in der Auseinandersetzung mit seinen Arbeitskollegen. Ebenso konnte Karin vielen Situationen in ihrem Leben nicht standhalten und entledigte sich der Probleme durch vorzeitigen Abbruch: *„Mir ging es einfach am Besten, wenn ich nur noch zu Hause war, und ich habe lange rumüberlegt, ob ich jetzt noch mal hingehere oder es sein lasse, und das war 'ne ziemliche Scheißphase“* (Karin, 44/1500-1503). Auch Hamit gab bei Konflikten seine Bemühungen meist einfach auf oder nutzte das Mittel der Konfrontation: *„Gut, ich bin dann hin, die haben gemauert und ich habe denen ihre Mauern kaputt gemacht. Lauter so Scheiße halt“* (Hamit, 33/1147-34/1149).

In Kontrast zu diesen Verhaltensmustern stehen verzweifelte Phasen der Aktivität, wie Karin verdeutlicht: *„Ich hab mit so Edding richtig auf 'nen großen Block drauf gekritzelt, was für Bereiche gibt's da und Mindmaps und Tabellen und mich da so ins Zeug gelegt, mir zu überlegen, was ich jetzt mache“* (Karin, 46/1575-1579). Trotz dieser gründlichen Überlegungen kam sie zu keiner Entscheidung – Ebenso Carlos, der sich intensiv mit seiner Situation auseinandersetzt. Er habe zahlreiche Wünsche und Ideen, die er letztlich jedoch nicht umsetzen könne. Ursachen sind seine mangelnde Entscheidungsfähigkeit, die finanzielle Lage und die fehlenden Bildungsabschlüsse. Dadurch entsteht bisweilen eine Serie von Bemühen und Scheitern. Ein Gefühl der Unsicherheit und Ausweglosigkeit stellt sich ein.

### 7.3.3 Lebensentwürfe und Zukunftsperspektiven

Ungeachtet der unterschiedlichen Bildungs- und Berufspläne, kommt bei den Befragten ein gemeinsamer Nenner zum Ausdruck, den Carlos treffend beschreibt: *„Ich möchte auf keinen Fall an einem Punkt stehen bleiben. Ich werde mich immer weiter bewegen und ich werde immer gucken, was Besseres zu kriegen“* (Carlos, 47/1637-1639). In diesem Sinne sehen sich Elvira, Hamit und Karin auf einem guten Weg. Hamit möchte in seinem Betrieb bleiben und unbedingt noch aufsteigen: *„Das habe ich auch später vor, falls sie mich nicht kündigen, aufzusteigen“* (Hamit, 16/542, 543). Karin beabsichtigt, zunächst ihr Abitur nachzuholen und dann entweder zu studieren oder eine Ausbildung zu absolvieren. Carlos, Loran und Sonja empfinden ihre derzeitige Situation als unbefriedigend und möchten sie ändern. Carlos und Loran wünschen sich eine längerfristige und gesicherte Beschäftigung: *„Was Positives wäre, jetzt mal vorneweg, dass es mit meiner Arbeit gut klappen würde“* (Carlos, 47/1622-1624). Auch der Wunsch, zu etwas Wohlstand zu gelangen, wird des Öfteren geäußert.

Die Pläne, wie die Wünsche und Vorstellungen zu realisieren sind, muten jedoch wenig ausgereift an. So wurde die Abendschule häufig als Mittel genannt, einen Abschluss nachzuholen. Tatsächlich bedient sich momentan lediglich Karin dieser Möglichkeit. Konkrete Ideen oder Vorstellungen bezüglich des zukünftigen beruflichen Werdegangs bestehen zwar zum Teil, der Weg dorthin bleibt allerdings unkonkret. Hamit spekuliert zum Beispiel darauf, bei der nächsten Beförderungsrunde aufgrund seiner langen Betriebszugehörigkeit nicht übergangen zu werden: *„Weil irgendwann gibt es kein krumm krumm mehr, weißt. Dann muss er kommen und sagen, der kennt sich am Besten aus. Das kann ich nicht selber drängen“* (Hamit, 16/545-547). Er plant keine eigenen Schritte, um sein Ziel zu erreichen.

Karin ist sich noch unsicher, wie ihre Zukunft aussehen soll: *„So ein bisschen orientierungslos halt. Aber auf jeden Fall mein Abi fertig machen und dann eventuell studieren gehen und dann aber erstmal wohl überlegen, was überhaupt studieren, und so richtig weit ausgereift ist es nicht“* (Karin, 46/1593-1597). Auch Sonja verschiebt den Wunsch nach einer Ausbildung auf unbestimmte Zeit. Carlos hingegen hat so viele Ideen und Vorstellungen, dass er nicht weiß, wie und wo er ansetzen soll. Bei ihm besteht die größte Angst darin, keine feste Arbeit zu finden oder seine Arbeit zu verlieren, im Leben eben doch nicht weiterzukommen.

Ein Motiv, das seitens der Befragten mit Migrationshintergrund wiederholt auftaucht, ist der Traum, in Wohlstand im Herkunftsland der Eltern zu leben. Die Lösung aller Probleme wird auf ein Leben im Ausland projiziert. Carlos wagte sogar einen Versuch im Heimatland seiner Mutter. Doch musste er bald erfahren, dass auch dort das Leben voller Schwierigkeiten steckt. Ebenso spielen Hamit und Loran mit dem Gedanken, notfalls ihr Glück im Ausland finden zu können: *„Und in der Türkei, mein Vater hat genug Häuser dort. Verwalte ich die Häuser dort und lebe mit der Miete. Da brauch ich nicht mal schaffen!“* (Hamit, 21/723-726). Aber sie wissen, dass sie sich dort nicht heimisch fühlen würden. Zumindest Loran gelang es während seines unfreiwilligen Aufenthalts im Kosovo nicht, dort Fuß zu fassen.

Deutlich wurde in den Gesprächen, dass die Befragten unsicher und zwiespältig sind, was das eigene Selbst angeht. Sie schwanken zwischen Selbst- und Fremdzuschreibungen. Es werden Personen oder Umstände genannt, denen das Scheitern angelastet wird – sei es das fehlende Geld, die Kollegen oder Eltern. Zugleich gibt es jedoch auch Momente der Selbstzuschreibung. Carlos, Karin und vor allem Loran sehen die Gründe letztendlich bei sich selbst, wie beispielsweise Carlos verdeutlicht: *„Ich muss ganz ehrlich zugeben, an mein Leben ist nicht unbedingt mein Umfeld nur schuld daran, dass es so geworden ist, wie es geworden ist. Sondern auch ich zum Großteil“* (Carlos, 46/1602-1605). Zugleich wird angesichts der Selbstzweifel versucht, die Identität zu bewahren und die eigene Stärke und Eigenständigkeit bekräftigt. Demgemäß zeigen sich die meisten stolz, trotz der zahlreichen Probleme, stets einen Weg gefunden zu haben: *„Und dann aber trotzdem weiterzumachen, weiterzukämpfen und weiterzugucken. Da bin ich schon stolz drauf“* (Karin, 18/625, 626).

## 8 Diskussion

Im Folgenden werden die Ergebnisse der Interviews im Hinblick auf die zuvor dargelegte Theorie diskutiert und auf die am Ende jeden Kapitels gestellte Frage eingegangen.

### 8.1 Zwischen Wunsch und Selbstzweifel

Betrachtet man die Wertvorstellungen, die die jungen Geringqualifizierten im Gespräch äußerten, lässt sich festhalten, dass sich diese in hohem Maße an den gesellschaftlichen Normalitätsvorstellungen ausrichten. Dies konnten schon Braun, Lex und Rademacker belegen. In ihrer Analyse verschiedener, am Deutschen Jugendinstitut (DJI) durchgeführter Untersuchungen, identifizierten sie eine eindeutige Orientierung Jugendlicher am Erwerbsleben (vgl. Braun et al. 1999: 7). Die Erwerbsarbeit nimmt einen hohen Stellenwert ein, und so berichten die Respondenten einhellig davon, wie hilfreich die Erwerbsarbeit bei der gesellschaftlichen Integration ist. Elvira zufolge wird man als Erwerbstätige gleich ganz anders wahrgenommen. Aus eigenem Erleben wisse sie, dass man beispielsweise bei Banken oder auf Ämtern ganz anders behandelt würde, als wenn man arbeitslos sei. Überdies betonen die Befragten die sinnstiftende Wirkung von Arbeit. Dies wird deutlich, wenn sie darauf hinweisen, dass sie sonst nichts Sinnvolles mit ihrer freien Zeit anzufangen wüssten und Motivationsprobleme hätten. Eine weitere – explizit genannte – Funktion ist die Sicherung des Lebensunterhalts. Von anderen, insbesondere von Ämtern, abhängig zu sein, wird als Stigma empfunden. Deshalb ist auch der Wunsch, den Lebensunterhalt aus eigenen Mittel bestreiten zu können, überaus groß. Zudem fielen vereinzelt Äußerungen, die auch auf lange Sicht gesehen eine starke Orientierung an institutionellen Vorgaben verdeutlichen. So machen sich Hamit und Carlos Gedanken zu ihrer späteren Alterssicherung. Carlos hat jüngst eine Altersvorsorge abgeschlossen, und Hamit investiert in Immobilien, um sein späteres Auskommen zu sichern.

Dass es für sie aufgrund der fehlenden Ausbildung allerdings sehr schwer ist, soziale Sicherheit zu erreichen, ist den Befragten durchaus bewusst. Die Ausbildungslosigkeit wird nicht nur bei Fremdkontakt, beispielsweise in Bewerbungssituationen, als großer Makel empfunden. Zugleich wird dies für die eigene Persönlichkeitsentwicklung als problematisch angesehen, wenn auch in unterschiedlich starker Ausprägung. Carlos leidet beispielweise beträchtlich unter seiner Orientierungslosigkeit und der Tatsache,

seine Berufung im Leben bisher nicht gefunden zu haben. Auch für Karin bedeutet ein Beruf, „*was zu sein*“ (Karin, 47/1622), die eigene Situation wird daher als unbefriedigend wahrgenommen: „*Und irgendwie bin ich noch nichts (lacht). Also nicht, dass ich ein Niemand bin, aber irgendwas sollte da schon noch mal kommen*“ (Karin, 47/1625-1627). Diese Aussage verdeutlicht auf prägnante Weise, welche gesellschaftliche Bedeutung eine Berufsausbildung genießt. Der Einzelne definiert sich in hohem Maße durch seine Arbeit. Gleichzeitig werden ihm auch von Außenstehenden bestimmte berufliche Eigenschaften oder Verhaltensweisen zugeordnet, wie es beispielsweise bei Ärzten oder Beamten auffällig ist. Diese Identifikation mit einer bestimmten Berufsgruppe fehlt den Geringqualifizierten, und erzeugt eine „Leerstelle“ im Selbstbewusstsein. Ihnen ist bewusst, dass sich von der Gesellschaft nicht als „vollwertiges Mitglied“ angesehen werden.

Vor diesem Hintergrund ist verständlich, weshalb der Schule als Bildungsinstitution – trotz der negativen Erfahrungen – ein immenser Wert zugesprochen wird. Den eigenen Kindern sollen die negativen Erfahrungen erspart bleiben. Aus diesem Grund ist Elvira die Förderung ihrer Tochter äußerst wichtig und auch Hamit meint, dass er, wenn er Kinder hätte, sehr auf deren schulischen Erfolg achten würde. Schulprobleme werden seitens der Geringqualifizierten als persönliches Versagen wahrgenommen. Insofern kann festgehalten werden, dass sich auch bei den hier Befragten Individualisierungstendenzen erkennen lassen. Loran bezeichnet es als seine „*eigene Dummheit*“ (Loran, 19/658), in der Schule nicht erfolgreich gewesen zu sein. Die Schule als gesellschaftlich legitime Institution zur Zuweisung von Positionen wird nicht in Frage gestellt. Lediglich Carlos äußert Bedenken an dieser Legitimität, wenn er es als ungerecht empfindet, dass ihm aufgrund seiner schlechten Noten viele Wege im Leben versperrt bleiben werden.

Somit kommt auch in den Äußerungen der Geringqualifizierten die beschriebene Ambivalenz von Institutionalisierungs- und Individualisierungsprozessen zum Vorschein. Die starke Orientierung an institutionellen Vorgaben geht mit einer zunehmenden Verantwortung des Einzelnen einher. Dass sie die Vorstellungen, an denen sie sich orientieren, nicht erreicht haben, ist den Geringqualifizierten bewusst.

Daher stellt sich die Frage, wie mit dem Gefühl, die eigenen Wunschvorstellungen nicht zu erreichen, umgegangen wird. Die Absicht, den Makel der Ausbildungslosigkeit „reparieren“ zu wollen, äußerten bis auf Elvira alle Befragten. Aufgrund ihrer Erwerbstä-

tigkeit fühlt sie sich trotz der fehlenden Ausbildung gesellschaftlich integriert und sieht sich daher nicht veranlasst, eine Ausbildung anzustreben. Hamit zeigt sich widersprüchlich: Obwohl er sich, ebenso wie Elvira, in einem stabilen Arbeitsverhältnis befindet und betont sehr zufrieden zu sein, sieht er eine Ausbildung als erstrebenswert an. So weist er mehrmals darauf hin, dass er, infolge seiner langjährigen Betriebszugehörigkeit, quasi schon den Status eines Ausgelernten inne habe. Zwar lehnt er es einerseits ab, sich aktiv um einen Ausbildungsabschluss zu bemühen. Trotzdem würde er gerne einen formalen Berufsstatus besitzen.

Bei den Plänen oder Versuchen, dem Ungelerntenstatus zu entkommen, griff beziehungsweise greift keiner der Interviewpartner auf staatliche Angebote zurück. Trotz einer Vielzahl an Programmen hat niemand an einer solchen Maßnahme teilgenommen. Der Grund hierfür mag in der negativen Wahrnehmung solcher Institutionen liegen. Der Kontakt zur Arbeitsagentur wird von nahezu allen Interviewpartnern als äußerst unangenehm empfunden. Es wird eher noch auf die unbeliebte Zeitarbeit zurückgegriffen. Die Volkshochschule gilt unter den Befragten hingegen als anerkannter Weg, einen Schulabschluss nachzuholen. Karin befindet dies als ein geeignetes Angebot, ihr Abitur nachzuholen. Als äußerst wichtig empfinden die Befragten vermutlich, die mit der Volkshochschule verbundene Unabhängigkeit und Eigenleistung. Im Vergleich zu Ämtern aller Art, symbolisiert die Volkshochschule die Freiheit der eigenen Entscheidung gegenüber der unfreiwilligen Anhängigkeit. Auch Kraheck stellt bei ihrer Suche nach den Gründen für die berufliche und soziale Marginalisierung von Jugendlichen und jungen Erwachsenen fest, dass diese sich auf Ämtern schematisch behandelt fühlen (vgl. Kraheck 2004: 133). Zudem bestehen Hemmungen, sich in die Situation des Arbeitslosen zu begeben und dadurch gedemütigt zu werden (vgl. ebd.: 132). Dieser Punkt impliziert ein weiteres Motiv, weshalb nicht auf staatliche Angebote zurückgegriffen wird: Der Makel der fehlenden Bildung soll nicht nach außen gezeigt werden. Der „Stempel des amtlichen“, der die eigene Unzulänglichkeit quasi offiziell bekräftigt, soll vermieden werden. Besonders deutlich wird dies bei Carlos. Seine defizitären Computerkenntnisse versucht er vor dem Arbeitgeber und den Kollegen zu verbergen. Die mangelnden Fertigkeiten möchte er sich lieber auf privatem Wege aneignen.

## 8.2 Weichenstellung im Bildungssystem

Betrachtet man die Schulkarrieren der Interviewpartner, so wird die Auslesefunktion des deutschen Schulsystems in all ihren Facetten und Auswirkungen deutlich: Statt zu fördern und sich der Probleme anzunehmen, wird aussortiert und separiert. Das Schicksal der aussortierten Kinder wird bereits sehr früh festgelegt: „[...] *Aber noch bevor die Schule beendet wurde, habe ich gemerkt: Okay, aus mir kann nichts Ordentliches werden*“ (Carlos, 11/364-366). Wenn sich die Betroffenen so früh als Verlierer fühlen, ist der Rückzug bereits vorprogrammiert. Wird man ständig nach unten weitergereicht und als unfähig deklariert, schwindet auch das Selbstbewusstsein und die Hoffnung, im Leben doch noch etwas erreichen zu können.

Von der Erfahrung, mit ihren Problemen alleine geblieben zu sein, berichten alle interviewten Geringqualifizierten. So mussten fast alle mindestens ein Mal eine Klasse wiederholen. Dabei gilt das Instrument der Klassenwiederholung als sehr umstritten: „Internationale Erfahrungen zeigen, dass eine verstärkte individuelle Förderung aller Schülerinnen und Schüler, gerade aber der Leistungsschwächeren, [...] höhere Erfolgsaussichten bietet.“ (BMBF 2006: 55) Ebenso wird von Schulwechseln berichtet. Wenn die Schule gewechselt wurde, dann allerdings nur auf eine niedrigere Schulform. Auch Sonderschultests wurden erwähnt. Von persönlicher Förderung oder Nachhilfe berichtet hingegen keiner. Da die Familien nicht in der Lage waren, ihre Kinder in schulischen Belangen zu unterstützen, blieben die Kinder weitgehend auf sich allein gestellt. Auch Elvira, die positiv von ihren Schulerfahrungen berichtet, wurde letztendlich „aussortiert“. Aufgrund der enormen Unterstützung, die Elvira ihren Eltern leistete, waren ihre Möglichkeiten den schulischen Anforderungen genug Zeit einzuräumen begrenzt. Die Lehrer akzeptierten stillschweigend die häufigen Fehlzeiten, wohl wissend, dass in Elviras besonderem Fall keine adäquaten Unterstützungsinstrumente zur Verfügung standen. Die besonderen Belange von Kindern mit Migrationshintergrund werden im Schulsystem nur unzureichend berücksichtigt.

Zugleich sind sich auch die Befragten bewusst, dass die Hauptschule in der Gesellschaft kein hohes Ansehen genießt. Loran, der momentan über keinen Schulabschluss verfügt, empfindet den Hauptschulabschluss bereits als unzureichend. Auch alle anderen sind der Meinung, dass die Hauptschule nur sehr geringe Kenntnisse vermittelt. Wenn man also die Hauptschule besucht – so die logische Schlussfolgerung –, lohnt es sich kaum

zu lernen: „[...] Gut, wenn du jetzt Abi machst, da ist es was anderes. Weil du musst dich da reinhängen, das ist deine Zukunft und so. Aber wenn du Hauptschule machst, ab der siebten Klasse kannst du eh nicht mehr zum Gymi hoch [...]“ (Hamit, 24/829-833).

Diese Aussage illustriert Hamits Einstellung gegenüber der Bedeutung der Hauptschule. Während der Besuch des Gymnasiums Lebenschancen böte, habe der Hauptschüler bereits von vornherein verloren. Allein die Tatsache Hauptschüler zu sein, bedeutet schon als unzureichend qualifiziert abgestempelt zu werden. Deshalb ist es für Hamit auch vollkommen unbedeutend, ob er die Hauptschule mit 2,0 oder 3,7 abschließt.

Obwohl bis auf Elvira und Loran alle Befragten die Schullaufbahn ordnungsgemäß absolvierten und zu einem Abschluss gelangten, gelten sie bereits nach dem Verlassen der Schule als unzureichend qualifiziert. Im System ist demnach bereits eine Exklusion angelegt: Es entlässt seine „schwachen“ Schüler in die Perspektivlosigkeit. So münden nur noch 40 Prozent aller Hauptschulabsolventen in das duale Ausbildungssystem (vgl. BMBF 2008a: 157). Nach der Schule folgt eine Art Graubereich. Zwar wird zwischendurch monetäre Unterstützung vom Amt bezogen, oder es kann eine (kurzfristige) Arbeitsstelle gefunden werden, doch von Integration kann nur bedingt die Rede sein. Die Interviewten bewegen sich meist auf der Stelle, hangeln sich von Job zu Job. Als Beispiel kann Carlos genannt werden, dessen Werdegang nach dem Verlassen der Schule von wechselnden Phasen der Arbeitslosigkeit und des Jobbens gekennzeichnet ist. Keine Beschäftigung behielt er länger als sechs Monate. Hamit ist mit seiner siebenjährigen Betriebszugehörigkeit eine Ausnahme unter den Befragten.

Angesicht der Ausgrenzung im Schulsystem verwundert es kaum, wenn die Interviewpartner davon berichten, sich zunehmend zurückgezogen zu haben, wie es beispielsweise Sonja und Karin sehr anschaulich beschreiben. Statt die Lernmotivation anzuregen und zu fördern, werden die Bemühungen bereits im Keim erstickt. Reaktionen bis hin zur Schulverweigerung sind die Folge. Zum selben Schluss kommen Braun et al., wenn sie bemerken: „Mit den bisher bestehenden Lern- und Lehrmethoden genügen schulpädagogische Regeleinrichtungen dem Anforderungs- und Veränderungsdruck nicht mehr. Konsequenz ist, daß Schule Ausgrenzungsprozessen nicht entgegenwirkt, sondern sie teilweise noch begünstigt.“ (Braun et al. 1999: 12)

Eine andere Reaktion auf die fehlende Akzeptanz seitens anderer ist die Konfrontation, wie sie sich bei Karin, Loran und Hamit zeigte. Loran und Hamit rutschten gar in die Kriminalität ab und zeigten sich gewaltbereit. Heitmeyer sieht die Ursache für Gewalt in fehlender gesellschaftlicher Anerkennung. Zentrale Normen würden nur dann akzep-

tiert, wenn man sich auch selbst anerkannt fühle (Heitmeyer 2002). Zunächst orientiere sich jeder an dem, was in einer Gesellschaft als normal angesehen wird: „An dieser ‚Normalität‘, an diesen festen wie rigiden Normen, zu scheitern ist umso schmerzhafter, je intensiver man diese Wertvorstellungen aufnimmt und verinnerlicht.“ (Ebd.) So realisieren auch die Befragten, dass sie angesichts des Hauptschulbesuchs und ihres Werdegangs nicht als normal gelten. Des Weiteren stellt sich auch die Frage, nach den in einer Gesellschaft vorherrschenden Werten. Heitmeyer spricht von einem Wertefundus. Zwar ist von Menschlichkeit und Solidarität die Rede, die Realität wird jedoch von Werten wie Selbstbehauptung, Erfolg und Aufstieg bestimmt. „Dieser Wertefundus ist längst durchgesetzt. Und die Jugendlichen haben die Doppelbödigkeit dieser Wertedebatte längst durchschaut. Die Frage der Zukunft muss deshalb lauten: Woher bekommen junge Menschen, die nicht mithalten können, ihre Anerkennung?“ (Ebd.) Speziell in Hamits Fall wird deutlich, dass abweichendes, ebenso wie normgerechtes Verhalten, zu Anerkennung führen kann. So meint er, auf diese Weise zu einem (fragwürdigen) Bekanntheitsgrad gelangt zu sein. Über seine Vergehen und deren Konsequenzen erzählt er bisweilen in unterhaltender Anekdotenform, die Schule wird zum „Nebendarsteller“.

### 8.3 Arbeitsmarkterfahrung: Bemühen und Scheitern

Anhand der Ausführungen der interviewten Geringqualifizierten bestätigt sich die von Solga beschriebene Bedeutung von Netzwerken für die Arbeitsplatzsuche. Elvira ist die Einzige, die mit der „Strategie des Nachfragens“ erfolgreich ist. Die anderen berichten hingegen davon, stets abgewiesen worden zu sein, wenn sie direkt bei Firmen nach einer Beschäftigung gefragt hätten. Auch Bewerbungen auf dem herkömmlichen Wege sind wenig erfolversprechend, wie Loran erfahren musste: „*Nee, man wird erst gar nicht eingeladen. Es sei denn, man hat halt irgendwelche Bekannte [...]*“ (Loran, 6/175, 176). Der aussichtsreichere Weg ist derjenige über private Netzwerke: Hamit und Elvira kamen über private Kontakte zu ihrem Ausbildungsangebot. Carlos erhielt seine jetzige Stelle durch den Freund seiner Schwester. Fehlen solcherlei Kontakte, bleibt nur der Gang zur Arbeitsagentur oder Zeitarbeit.

Durch Folgen negativer Erfahrungen, bei gleichzeitiger fehlender Unterstützung, fühlen sich die Befragten äußerst verunsichert und orientierungslos, wie Karin verdeutlicht: „*Das gibt einem so ein mieses Gefühl. Dass man selber von sich anfängt zu denken, man kann nichts und packt eh nichts, und man ist dumm und faul*“ (Karin, 11/360-363).

Auch Braun et al. berichten von Handlungskompetenz- und Orientierungsdefiziten bei benachteiligten Jugendlichen, die die Verwirklichung der eigenen Vorstellungen erschweren (vgl. Braun et al. 1999: 7, 8). So ist es oftmals die Ziellosigkeit, die die Betroffenen davon abhält, einen konkreten Weg zu beschreiten. Darüber, „sich selbst im Weg zu stehen“, berichtet auch Karin. Trotz der oft positiven Rückmeldungen bezüglich ihrer intellektuellen Fähigkeiten und ihres Selbstbewusstseins tut sie sich schwer, Entscheidungen zu treffen oder begonnene Projekte bis zum Ende durchzustehen: *„Also, sollte ich mit mir selbst mal auf einen grünen Zweig kommen, stehen die Chancen gar nicht so schlecht“* (Karin, 47/1630, 1631). Obwohl Karin sich auf einem guten Weg sieht, hat sie immer wieder mit massiven Selbstzweifeln zu kämpfen, die sie in ihrer Bewegungsfähigkeit einschränken und häufig zum Rückzug führen. Das Gefühl „nicht gut genug zu sein“ stellt sich ein. Häuft sich die Erfahrung, mit den eigenen Bemühungen zu scheitern, führt dies langfristig zur Verzweiflung: *„Ich bin schon langsam am Verzweifeln. Wenn ich jetzt die Arbeit verlieren würde, ich wüsste nicht, was ich dann machen würde. Klar, andere Arbeit suchen, aber welche Richtung dann? Ich habe jetzt schon so ziemlich alles probiert, welche Richtung soll ich jetzt noch einschlagen?“* (Carlos, 26/885-889) Carlos merkt, dass er mit seinen Bemühungen und Misserfolgen an seine Grenzen stößt. Der Kreis aus Anstrengung und Scheitern bei gleichzeitiger Orientierungslosigkeit wird immer enger. Es ist das Gefühl, sich nicht auf einem geradlinigen Weg, an dessen Ende ein Ziel steht, zu bewegen, sondern auf der Stelle zu treten, was Carlos zu schaffen macht.

Die Folge ist ein verstärkter Rückzug, es kommt zu den von Solga beschriebenen Prozessen der Selbstselektion. Aufgrund seiner negativen Erfahrungen bei der Arbeitsplatzsuche resignierte auch Loran sehr schnell. In seinen Ausführungen wird klar, dass er selbst davon ausgeht, ohne Abschluss – wenn überhaupt – nur sehr einfache Arbeiten annehmen zu können. Trotz ihres Wunsches, als Tischlerin oder Floristin zu arbeiten, spricht Sonja davon, sich auf Putzstellen oder Jobs im Supermarkt bewerben zu wollen. Dass sie nur geringe Chancen auf höhere Positionen haben, ist auch den Befragten durchaus bewusst und sie richten ihr Verhalten danach aus. Carlos berichtet, wie seine Bewerbung firmenintern weitergereicht wurde, bis sie in der „richtigen“ Abteilung lag: *„Es klingt jetzt zwar ein bisschen billig, aber die verlangen nicht mal ein Zeugnis“* (Carlos, 18/609, 610). Oft sind es auch die schlechten Arbeitsbedingungen, die zur Demotivation führen. Die Erfahrungen der häufigen Arbeitslosigkeit und prekären Beschäftigungsverhältnissen führen zunehmend zur Tatenlosigkeit. In diesem Sinne schil-

dert Carlos, dass ihm während der Arbeitslosigkeit oft die Motivation fehlte, überhaupt aktiv zu werden. Im Gegensatz dazu habe ihm die begonnene Ausbildung in Spanien einen richtigen Aufschwung gegeben: *„Aber es hat auch irgendwo Spaß gemacht, die Motivation war auch da“* (Carlos, 41/1401, 1402). Und weiter: *„Die Motivation ist das Wichtigste überhaupt, finde ich. Ich habe das, was ich gemacht habe, einfach gerne gemacht“* (Carlos, 41/1408-1410). Auch Sonja fällt es schwer sich zu motivieren und sie bewirbt sich erst gar nicht auf Lehrstellen. Bereits zu Schulzeiten machte sie sich über die schlechten Arbeitsmarktchancen Gedanken, was ihre Resignation verstärkte: *„Ja, dass das mit der Zukunft eigentlich sowieso egal ist, weil immer mehr Leute ja sowieso keine Arbeitsstelle mehr kriegen“* (Sonja, 15/513-515).

Vor diesem Hintergrund lässt sich auch erklären, weshalb kaum einer der Befragten längerfristig nach einem Ausbildungsplatz gesucht hat. Neben der schlechten finanziellen Lage und der fehlenden Netzwerke, führen die negativen Erfahrungen in der Schule und auf dem Arbeitsmarkt zur Resignation. Die Vermutung, dass es oftmals die Jugendlichen selbst sind, die sich zurückziehen und gar nicht erst um einen Ausbildungsplatz bewerben, bestätigte sich auch in einer BIBB/EMNID Studie aus dem Jahre 1999. Das Bundesministerium für Bildung und Forschung hatte das Bundesinstitut für Berufsbildung beauftragt, eine repräsentative Telefonbefragung unter jungen Erwachsenen ohne Berufsausbildung durchzuführen. Die Befragten waren zwischen 20 und 30 Jahren alt. Die Autoren kommen zu dem Ergebnis, dass 64,1 Prozent der Geringqualifizierten nach der Schule keine Berufsausbildung angefangen hatten. Aus dieser Gruppe hatten wiederum 59 Prozent überhaupt keine Lehrstelle gesucht (Nichtnachfrager). Lediglich 21,9 Prozent hatten erfolglos nach einer Ausbildung gesucht; 19,1 Prozent traten ihre Lehrstelle nicht an (vgl. Troltsch et al. 1999: 42, 43). Als Begründung, auf eine Ausbildung verzichtet zu haben, gab knapp die Hälfte der Nichtnachfrager „ungünstige persönliche Voraussetzungen“ für die Aufnahme einer Berufsausbildung an. Ebenso zeigte sich bei einigen eine fehlende Lernbereitschaft, meist bedingt durch die Tatsache, schnell Geld verdienen zu wollen. Das letzte Viertel bezog sich auf Alternativen, wie eine Familie gründen oder den Zivildienst leisten zu wollen (vgl. ebd.: 44). Die Autoren der Studie kommen, die Gruppe der Nichtnachfrager betreffend, zu folgendem Resümee:

Etwa zur Hälfte gehen die Jugendlichen von schwierigen persönlichen Voraussetzungen aus, antizipieren Probleme auf dem Ausbildungsstellenmarkt und resignieren von vornherein. Die andere Untergruppe scheint aufgrund persönlicher Einschätzungen und Vorstellungen über ihr weiteres Leben an einer beruflichen Ausbildung kein Interesse zu haben, wobei ein bestimmter Prozentsatz die Entscheidung nur aufschiebt. (Ebd.)

## 8.4 Folgerungen

Trotz der schlechten Arbeitsmarktchancen und der zum Teil sehr bedenklichen Äußerungen der Interviewpartner sollte kein allzu schwarzes Bild ihrer Lage gezeichnet werden. Sie blicken zum Teil optimistisch in ihre Zukunft. Probleme der Vergangenheit werden auch als wichtige und prägende Erfahrungen wahrgenommen, die man nicht missen möchte. Wie die Betroffenen erklären, gibt es immer wieder Momente und Erfolgserlebnisse, aus denen sie neue Hoffnung schöpfen können, ihren Traum auf ein gesichertes Einkommen und auf Anerkennung doch noch leben zu können.

Allerdings ist es von großer Bedeutung, diese Hoffnungen und Pläne auch aktiv zu unterstützen und bei der Verwirklichung zu helfen. Die Serie von Bemühen und Scheitern muss durchbrochen werden, um die letzte Konsequenz des vollständigen Rückzugs oder gar der Negierung gesellschaftlicher Werte zu vermeiden. Gerade Lorans Lebensweg verdeutlicht diese Problematik. Gelingt es ihm, seine Pläne zu verwirklichen, so ist auf lange Sicht eine vollständige gesellschaftliche Integration sicherlich möglich – scheitert er, ist ein erneutes Abrutschen in die Kriminalität nicht ausgeschlossen.

## 9 Schlussbemerkung

Die vorliegende Studie beschäftigte sich mit der Frage, was es für die Betroffenen bedeutet, ohne formale Ausbildung in einer Bildungsgesellschaft zu leben, und welche Schlüsse sie daraus ziehen. Die Leitfrage war: *Welche Bewältigungsstrategien und Lebensentwürfe haben junge Erwachsene, die über keinen formalen beruflichen Abschluss verfügen?*

Da Bildung ein lebenslanger Prozess ist, wurden die Interviewpartner dazu aufgefordert, über verschiedene Stationen ihres Lebenswegs zu berichten. Dabei wurde deutlich, dass sich die befragten Geringqualifizierten in hohem Maße an gesellschaftlichen Normalvorstellungen orientieren. Der Wunsch, einer Erwerbsarbeit nachzugehen, ist fest in den Lebensentwürfen verankert. Daneben wird Bildung sowie der Bildungsinstitution Schule ein großer Stellenwert beigemessen. Zugleich ist ihnen bewusst, dass sie ihrem Idealbild nicht entsprechen.

Die Reaktionen hierauf sind unterschiedlich. Die Beispiele Hamit und Elvira zeigen, dass eine zufriedenstellende Beschäftigung zur Integration und einem geregelten Leben beitragen kann. Die psychische Belastung, keine Ausbildung absolviert zu haben, ist dementsprechend gering. In erster Linie wünschen sie sich für die Zukunft, ihre gesicherte Lebenssituation beibehalten zu können. Obwohl sie ihre Berufung noch nicht gefunden hat, empfindet auch Karin ihre Situation als gut. Der Besuch des Abendgymnasiums und das Wissen, dass ihr mit dem Abitur viele Wege offen stehen werden, geben ihr Halt. Im Gegensatz dazu leiden Carlos und Loran unter dem fehlenden Berufsabschluss und dem geringen beziehungsweise fehlenden schulischen Niveau. Sie sehen ihre weiteren persönlichen Möglichkeiten eingeschränkt. Aus diesem Grund beabsichtigen beide, sich auf privatem Wege weiterzubilden, um sich auf diese Weise langfristig im Arbeitsmarkt zu integrieren. Auch Sonja macht ihre missglückte Schulkarriere und die damit verbundenen fehlenden Perspektiven zu schaffen. Sie träumt von einer Ausbildung und einer Beschäftigung, die ihr Freude bereiten würde; das zur Realisierung notwendige Selbstvertrauen hat sie jedoch verloren.

Was die Verwirklichung ihrer Ziele betrifft, haben die Befragten mit zahlreichen Hindernissen zu kämpfen. Zum einen ist dafür die allgemeine ökonomische Lage verantwortlich, die die Arbeitsmarktplatzierung für Geringqualifizierte erschwert. Zum anderen behindern auch die schlechten oder gar fehlenden Schulabschlüsse eine Etablierung in der Berufswelt. Außerdem wirkt sich die mangelhafte finanzielle Ausstattung der Betroffenen nachteilig aus. Am problematischsten ist jedoch die Unsicherheit und Ori-

entierungslosigkeit der Geringqualifizierten. Die eigenen Stärken sind unbekannt, Wünsche und Ziele nur unzureichend formuliert. Die Ursache dieser Verunsicherung und Ziellosigkeit liegt bereits in der Kindheit begründet. Fehlende Unterstützung und Zuspruch durch die Eltern sowie Marginalisierungs- und Ausgrenzungserfahrungen in der Schule führen dazu, dass das Selbstvertrauen in die eigenen Fähigkeiten schwindet. Überdies fehlen in diesem Umfeld häufig verbindliche Vorgaben und Orientierungen. Konkrete Schritte zu unternehmen, fällt den Geringqualifizierten deshalb schwer. Die Bemühungen laufen oft ins Leere. Phasen der Demotivation und Untätigkeit sind die Folge. Gelingt es dennoch, einen konkreten Weg zu beschreiten, so wird dieser meist nicht mit letzter Konsequenz zu Ende gegangen. Wenn Probleme auftreten, kommen die in der Kindheit und Schulzeit eingeübten Verhaltensmuster zum Vorschein: Abbruch und Rückzug statt aktiver Auseinandersetzung. Sonja versuchte beispielsweise, sich ihrer privaten Probleme stets durch Umzug zu entledigen. Alle Befragten berichten von monatelangem Schulschwänzen, und Carlos ignoriert seine Kollegen in der Hoffnung, dem Ärger dadurch zu entkommen. Die Geringqualifizierten klinken sich aus dem Geschehen aus oder suchen nach alternativen Wegen der Anerkennung, wie in Lorans und Hamits Fall geschehen.

Zur Methodik lässt sich festhalten, dass sich die gewählte biografische Sichtweise als fruchtbar erwies. Trotzdem birgt sie auch Gefahren in sich. Die Soziologie stand beziehungsweise steht der Verwendung individueller Lebensgeschichten nicht immer unvoreingenommen gegenüber (vgl. Kapitel 6.1.3), wie Fuchs-Heinritz verdeutlicht: „Lebensgeschichten sind so grundlegend widerständig gegen das, was die Sozialwissenschaften von ihnen wollen: Auskünfte über soziale Verhältnisse und Vorgänge aus ‚unpersönlicher‘ Sicht.“ (Fuchs-Heinritz 2005: 83) Deshalb könne sogar gefragt werden, „[...] ob Lebensgeschichten sich überhaupt als Datenmaterial für Sozialwissenschaften eignen.“ (Ebd.) Dem lässt sich mit Mead entgegenhalten, dass zwischen Individuum und Gesellschaft kein einseitiger Zusammenhang besteht. Beide bedingen sich gegenseitig. So kommen, wie gezeigt wurde, bereits in der individuellen Sichtweise Verallgemeinerungen und objektive Maßstäbe zum tragen (vgl. ebd.: 160).

Ein weiterer Kritikpunkt, der im Zusammenhang mit biografischer Forschung genannt wird, ist die problematische Rekonstruktion vergangener Geschehnisse und – damit verbunden – die Frage nach dem Wahrheitsgehalt der Angaben. Natürlich werden Lebensgeschichten immer im Nachhinein erzählt, und es kann nicht geklärt werden, was wirklich geschah. Selbst wenn die eine oder andere Erzählung der Geringqualifizierten

konstruiert erscheinen sollte, so ist es doch ihre Sicht auf das individuelle Erleben. Diese Schwierigkeit stellt sich hier folglich nicht, da es darum ging, gerade die persönliche Wahrnehmung und Sichtweise, wie sie sich heute darstellt, zu rekonstruieren.<sup>29</sup>

Das Erhebungsinstrument des problemzentrierten Leitfadeninterviews zeigte sich im Rahmen dieser Arbeit ebenso als angemessen. Zum einen konnte den Befragten genug Raum gelassen werden, ihre Sichtweise in der Erzählung zu entfalten, zum anderen konnte eine Vergleichbarkeit der Interviews garantiert werden und eine Fokussierung auf die relevanten Aspekte erfolgen. Viele Verhaltensmuster und Einstellungen manifestieren sich im Unterbewusstsein und können nicht direkt abgefragt werden. Deshalb ist ein erzählender Zugang sinnvoll – obwohl natürlich, angesichts des Zeitrahmens, nicht immer alle Themen in voller Ausführlichkeit angesprochen und nicht immer die gewünschte „Tiefe“ erreicht werden konnten. Rückblickend betrachtet wäre bisweilen an manchen Stellen ein gezieltes Nachfragen nützlich gewesen. Hierbei wäre es hilfreich gewesen, mit den Interviewpartnern einen weiteren Gesprächstermin zu vereinbaren, um Nachfragen zu stellen oder erste Interpretation zu prüfen, wie es Rosenthal et al. vorschlagen (vgl. Rosenthal et al. 2006: 190). Überdies hätte sicherlich ein größeres Vertrauensverhältnis zu den Geringqualifizierten aufgebaut werden können, was eine weitere Öffnung der Gesprächspartner zur Folge gehabt hätte.

Zur Auswertung des Gesprächsmaterials diente die qualitative Inhaltsanalyse nach Mayring. Angesichts der Fülle an Gesprächsmaterial war diese Methode hilfreich, die einzelnen Aspekte, die seitens der Geringqualifizierten angesprochen wurden, zu identifizieren und schematisch zu ordnen. So konnten die Aussagen – zumindest teilweise – miteinander verglichen werden und Gemeinsamkeiten und Gegensätze der Erlebnisse und Sichtweisen verdeutlicht werden. Durch diese Vorgehensweise geht allerdings der eigentliche Erzählaufbau verloren. Der Erzählfluss, die Wortwahl – all dies sind Aspekte, die ebenfalls Bedeutung transportieren, hier aber unberücksichtigt blieben. Im Hinblick auf diese Merkmale wäre eine hermeneutische Herangehensweise eine plausible Alternative. Angesichts der interpersonellen Vergleichbarkeit und des großen Aufwands war die qualitative Inhaltsanalyse jedoch angemessener.

Wie bereits in der Einleitung ausgeführt, besteht in der Grundlagenforschung zu den Geringqualifizierten ein großes Defizit. So stellt sich nicht nur die verfügbare Datenlage als völlig unzureichend dar. Insbesondere über die Geringqualifizierten selbst ist nur

---

<sup>29</sup> Für weitere Ausführungen zur Problematik siehe Fuchs-Heinritz 2005: 162-166.

sehr wenig bekannt. In dieses Thema konnte die vorliegende Arbeit einen ersten Einblick geben. Natürlich sind weitere Forschungen zu diesem Thememkomplex unbedingt notwendig. So wurden hier nur Vertreter der Gruppe der Nichtnachfrager und Ausbildungsabbrecher befragt. Um ein umfassenderes Bild zu gewinnen, könnten Maßnahmenteilnehmer und junge Geringqualifizierte, die sich über einen längeren Zeitraum vergeblich um eine Ausbildungsstelle bemühten, miteinbezogen werden. Auch die Fallzahl müsste angesichts der Heterogenität der Gruppe ausgeweitet werden, um zu allgemeineren Erkenntnissen und Mustern zu gelangen. Die Sichtweisen von Lehrern oder Eltern könnten ebenso hinzugezogen werden. Überdies müsste mehr in die „Tiefe“ vorgedrungen werden, einzelne Passagen, wie beispielsweise die Schulzeit oder der Übergang nach der Schule, genauer beleuchtet werden. Ein interessantes Konzept ist das des „Identitätslernens“.<sup>30</sup> Philipp bemerkt, dass Identität und Bildung in einem engen Wechselverhältnis zueinander stehen (vgl. Philipp 2007: 29). Insbesondere im Falle der Geringqualifizierten – so konnte gezeigt werden – ist die identitäre und biographische Verunsicherung besonders groß, da sie immer wieder in ihrem Selbstverständnis erschüttert werden, beziehungsweise sich der Aufbau von Selbstbewusstsein als besonders schwer gestaltet. Ihr Werdegang ist durch vielfältige Brüche und Zäsuren gekennzeichnet. In ganz besonderem Maße stellt sich hier die Frage, wie Identität bewahrt werden kann.

Zuletzt gilt es auch, sich mit konkreten Vorschlägen zur Verbesserung der Lage Geringqualifizierter zu beschäftigen – speziell im Hinblick auf die sich wandelnden Anforderungen der Arbeitswelt. In diesem Zusammenhang spricht Reutter von den „Paradoxien“ der neuen Arbeitsgesellschaft. An den Einzelnen wird zunehmend die Wichtigkeit des lebenslangen Lernens und der Eigenverantwortung herangetragen, zugleich fehlt es jedoch massiv an Angeboten und neuen Konzepten, die zur Bewältigung dieser Prozesse beitragen können (vgl. Reutter 2005: 2, 3). Angesichts der demographischen Entwicklung und eines drohenden Fachkräftemangels ist es besonders wichtig, den Einzelnen in der Entwicklung seiner Kompetenzen zu unterstützen. Zugleich darf der Blick aber nicht einseitig auf eine „Verwertung“ im ökonomischen Sinne, wie es die Humankapitaltheorie impliziert, verengt werden. Denn jeder sollte ein Recht darauf haben, sich entsprechend seiner Möglichkeiten zu entfalten. Amartya Sen sieht in einer Ausweitung der Verwirklichungschancen ein Instrument des sozialen Wandels, das weit über den

---

<sup>30</sup> Siehe hierzu auch die Ausführungen von Klein/Reutter (2004).

---

ökonomischen Wandel hinausgeht (Sen 2000: 351). Kostka spricht mit Verweis auf Sen vom Konzept der „Befähigungsgerechtigkeit“. Unter Gerechtigkeit wird in erster Linie die Chance auf Verwirklichung verstanden (vgl. Kostka 2005: 16). Deshalb müssen auch für Geringqualifizierte, denen der Zugang zur gesellschaftlichen Teilhabe nur bedingt offen steht, die richtigen Strukturen geschaffen werden. Jedes Individuum sollte sich in einer Weise entfalten können, die zu Selbstachtung und einem würdevollem Leben führt. Die Voraussetzung hierfür ist Bildungsgerechtigkeit.

## Literaturverzeichnis

- Alheit**, Peter und Dausin, Bettina (1990): *Biographie. Eine problemgeschichtliche Skizze*. Universität Bremen: Werkstattbericht des Forschungsschwerpunkts Arbeit und Bildung, Band 14
- Allmendinger**, Jutta (1989): *Career mobility dynamics. A comparative analysis of the United States, Norway, and West Germany*. Berlin: Max-Planck-Institut für Bildungsforschung
- Allmendinger**, Jutta und Hinz, Thomas (1997): „Mobilität und Lebensverlauf: Deutschland, Großbritannien und Schweden im Vergleich“. In: Hradil, Stefan und Immerfall, Stefan (Hrsg.): *Die westeuropäischen Gesellschaften im Vergleich*. Opladen: Leske + Budrich, S. 247-285
- Arnold**, Rolf; Nolda, Sigrid und Nuissl, Ekkehard (Hrsg.) (2001): *Wörterbuch Erwachsenenpädagogik*. Bad Heilbrunn/Obb: Verlag Julius Klinkhardt
- Beck**, Ulrich (1986): *Risikogesellschaft. Auf dem Weg in eine andere Moderne*. Frankfurt am Main: Suhrkamp
- Becker**, Gary S. (1964): *Human Capital. A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*. New York: Columbia University Press
- Becker**, Michael; Trautwein, Ulrich; Lüdtke, Oliver; Cortina, Kai S. und Baumert, Jürgen (2006): „Bildungsexpansion und kognitive Mobilisierung“. In: Hadjar, Andreas und Becker, Rolf (Hrsg.): *Bildungsexpansion. Erwartete und unerwartete Folgen*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 63-89
- Becker**, Rolf und Hecken, Anna (2005): „Berufliche Weiterbildung – arbeitsmarktsoziologische Perspektiven und empirische Befunde“. In: Abraham, Martin und Hinz, Thomas (Hrsg.): *Arbeitsmarktsoziologie. Probleme, Theorien, empirische Befunde*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 133-168
- Bell**, Daniel (1989): *Die nachindustrielle Gesellschaft*. Frankfurt am Main: Campus Verlag
- Bollenbeck**, Georg (1996): *Bildung und Kultur. Glanz und Elend eines deutschen Deutungsmusters*. Frankfurt am Main: Suhrkamp
- Brendel**, Sabine (1998): *Arbeitertöchter beißen sich durch. Bildungsbiographien und Sozialisationsbedingungen junger Frauen aus der Arbeiterschicht*. Weinheim und München: Juventa Verlag
- Büchner**, Peter (1985): *Einführung in die Soziologie der Erziehung und des Bildungswesens*. Darmstadt: Wissenschaftliche Buchgesellschaft
- Corsi**, Giancarlo (1993): „Die dunkle Seite der Karriere“. In: Baecker, Dirk (Hrsg.): *Probleme der Form*. Frankfurt am Main: Suhrkamp, S. 252-266

- Dahrendorf, Ralf** (1965): *Bildung ist Bürgerrecht. Plädoyer für eine aktive Bildungspolitik*. Hamburg: Nannen Verlag
- Esping-Andersen, Gøsta** (1990): *The three worlds of welfare capitalism*. Cambridge: Polity Press
- Fuchs-Heinritz, Werner** (2005): *Biographische Forschung. Eine Einführung in Praxis und Methoden*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften
- Gibbons, Robert** (1992): *Game Theory for Applied Economists*. Princeton und New Jersey: Princeton University Press
- Goffman, Erving** (1996): *Stigma. Über Techniken der Bewältigung beschädigter Identität*. Frankfurt am Main: Suhrkamp
- Goltz, Marianne; Christe, Gerhard und Bohlen, Elise** (2008): *Chancen für Jugendliche ohne Berufsausbildung. Problemanalyse – Beschäftigungsfelder – Förderstrategien*. Freiburg im Breisgau: Lambertus-Verlag
- Hahn, Alois** (1988): „Biographie und Lebenslauf“. In: Brose, Hans-Georg und Hildenbrand, Bruno (Hrsg.): *Vom Ende des Individuums zur Individualität ohne Ende*. Opladen: Leske + Budrich, S. 91-105
- Hillmann, Karl-Heinz** (2007): *Wörterbuch der Soziologie*. Stuttgart: Alfred Kröner Verlag
- Hinz, Thomas und Abraham, Martin** (2005): „Theorien des Arbeitsmarktes: Ein Überblick“. In: Ebd. (Hrsg.): *Arbeitsmarktsoziologie. Probleme, Theorien, empirische Befunde*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 17-68
- Kade, Jochen und Seitter, Wolfgang** (1996): *Lebenslanges Lernen. Mögliche Bildungswelten: Erwachsenenbildung, Biographie und Alltag*. Opladen: Leske + Budrich
- Kalter, Frank** (2005): „Ethnische Ungleichheit auf dem Arbeitsmarkt“. In: Abraham, Martin und Hinz, Thomas (Hrsg.): *Arbeitsmarktsoziologie. Probleme, Theorien, empirische Befunde*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 303-332
- Klein, Rosemarie und Reutter, Gerhard** (2004): „Umgang mit bedrohter Identität – ein Thema beruflicher Erwachsenenbildung?“ In: Behringer, Friederike; Bolder, Axel; Klein, Rosemarie; Reutter, Gerhard und Seiverth, Andreas (Hrsg.): *Diskontinuierliche Erwerbsbiographien. Zur gesellschaftlichen Konstruktion und Bearbeitung eines normalen Phänomens*. Hohengeren: Schneider Verlag, S. 203-223
- Koller, Hans-Christoph** (1999): *Bildung und Widerstreit. Zur Struktur biographischer Bildungsprozesse in der (Post-)Moderne*. München: Fink Verlag

- Konietzka**, Dirk (2004): „Berufliche Ausbildung und der Übergang in den Arbeitsmarkt“. In: Becker, Rolf und Lauterbach, Wolfgang (Hrsg.): *Bildung als Privileg? Erklärungen und Befunde zu den Ursachen der Bildungsungleichheit*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften
- Kraheck**, Nicole (2004): *Karrieren jenseits normaler Erwerbsarbeit. Lebenslagen, Lebensentwürfe und Bewältigungsstrategien von Jugendlichen und jungen Erwachsenen in Stadtteilen mit besonderem Erneuerungsbedarf*. München: Deutsches Jugendinstitut, Arbeitspapier 1/2004
- Kronauer**, Martin (2002): *Exklusion. Die Gefährdung des Sozialen im hoch entwickelten Kapitalismus*. Frankfurt am Main: Campus Verlag
- Leisering**, Lutz (2004): „Desillusionierung des modernen Fortschrittsglaubens. ‚Soziale Exklusion‘ als gesellschaftliche Selbstbeschreibung und soziologisches Konzept“. In: Schwinn, Thomas (Hrsg.): *Differenzierung und soziale Ungleichheit. Die zwei Soziologien und ihre Verknüpfung*. Frankfurt am Main: Humanities Online, S. 238-270
- Leisering**, Lutz; Müller, Rainer und Schumann, Karl F. (2001): „Institutionen und Lebenslauf im Wandel – die institutionentheoretische Forschungsperspektive“. In: Ebd. (Hrsg.): *Institutionen und Lebensläufe im Wandel. Institutionelle Regulierungen von Lebensläufen*. Weinheim und München: Juventa Verlag, S. 11-26
- Lamnek**, Siegfried (1989): *Qualitative Sozialforschung. Band 2. Methoden und Techniken*. München: Psychologie Verlags Union
- Lamnek**, Siegfried (2005): *Qualitative Sozialforschung*. Weinheim und Basel: Beltz Verlag
- Lex**, Tilly (1997): *Berufswege Jugendlicher zwischen Integration und Ausgrenzung*. München: Deutsches Jugendinstitut
- Löw**, Martina (2006): *Einführung in die Soziologie der Bildung und Erziehung*. Opladen (u.a.): Budrich
- Luhmann**, Niklas (2005): *Soziologische Aufklärung 6. Die Soziologie und der Mensch*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften
- Luhmann**, Niklas und Schorr, Karl-Eberhard (1979): *Reflexionsprobleme im Erziehungssystem*. Stuttgart: Ernst Klett Verlag
- Mankiw**, Gregory N. (2001): *Grundzüge der Volkswirtschaftslehre*. Stuttgart: Schäffer-Poeschel Verlag
- Marotzki**, Winfried (1999): „Bildungstheorie und Allgemeine Biographieforschung“. In: Krüger, Heinz-Hermann und Marotzki, Winfried (Hrsg.): *Handbuch erziehungswissenschaftliche Biographieforschung*. Opladen: Leske + Budrich, S. 57-68

- Mayring**, Philipp (2002): *Einführung in die Qualitative Sozialforschung. Eine Anleitung zum qualitativen Denken*. Weinheim und Basel: Beltz Verlag
- Mayring**, Philipp (2007): *Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken*. Weinheim und Basel: Beltz Verlag
- Mead**, George H. (1968): *Geist, Identität und Gesellschaft*. Frankfurt am Main: Suhrkamp
- Moser**, Christoph (2004): *Beschäftigungschancen für Geringqualifizierte in einfachen Dienstleistungstätigkeiten*. Frankfurt am Main: Europäischer Verlag der Wissenschaften
- Nassehi**, Armin (2006): „Die paradoxe Einheit von Inklusion und Exklusion. Ein systemtheoretischer Blick auf die ‚Phänomene‘“. In: Bude, Heinz und Willisch, Andreas (Hrsg.): *Das Problem der Exklusion. Ausgegrenzte, Entbehrliche, Überflüssige*. Hamburg: Hamburger Edition, S. 46-69
- Picht**, Georg (1964): *Die deutsche Bildungskatastrophe. Analyse und Dokumentation*. Freiburg im Breisgau: Walter-Verlag
- Pointer**, Sonja und Hinz, Thomas (2005): „Mobilität im Arbeitsmarkt“. In: Abraham, Martin und Hinz, Thomas (Hrsg.): *Arbeitsmarktsoziologie. Probleme, Theorien, empirische Befunde*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 99-132
- Rauch**, Angela (2001): „Nicht-formal-Qualifizierte – Ein Überblick über Strukturmerkmale, Arbeitslosigkeit und Erwerbssituation“. In: Dostal, Werner; Parmentier, Klaus; Plicht, Hannelore; Rauch, Angela und Schreyer, Franziska (Hrsg.): *Wandel der Erwerbsarbeit: Qualifikationsverwertung in sich verändernden Arbeitsstrukturen*. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, S. 1-29
- Rosenthal**, Gabriele; Kötting, Michaela; Witte, Nicole und Blenzinger, Anne (2006): *Biographisch-narrative Gespräche mit Jugendlichen. Chancen für das Selbst- und Fremdverstehen*. Opladen: Budrich
- Sackmann**, Reinhold (2007): *Lebenslaufanalyse und Biografieforschung. Eine Einführung*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften
- Schiener**, Jürgen (2006): *Bildungserträge in der Erwerbsgesellschaft. Analysen zur Karrieremobilität*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften
- Schiersmann**, Christiane (2007): *Berufliche Weiterbildung*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften
- Schlüter**, Anne (1999): *Bildungserfolge. Eine Analyse der Wahrnehmungs- und Deutungsmuster und der Mechanismen für Mobilität in Bildungsbiographien*. Opladen: Leske + Budrich

- Schroer**, Markus (2000): „Negative, positive und ambivalente Individualisierung – erwartbare und überraschende Allianzen“. In: Kron, Thomas (Hrsg.): *Individualisierung und soziologische Theorie*. Opladen: Leske + Budrich, S. 13-42
- Sen**, Amartya (2000): *Ökonomie für den Menschen. Wege zu Gerechtigkeit und Solidarität in der Marktwirtschaft*. München: Carl Hanser Verlag
- Sengenberger**, Werner und Lutz, Burkhard (1974): *Arbeitsmarktstrukturen und öffentliche Arbeitsmarktpolitik. Eine kritische Analyse von Zielen und Instrumenten*. Göttingen: Verlag Otto Schwartz & Co.
- Solga**, Heike (2005): *Ohne Abschluss in die Bildungsgesellschaft. Die Erwerbschancen gering qualifizierter Personen aus soziologischer und ökonomischer Perspektive*. Opladen: Leske + Budrich
- Thomas**, William I. und Znaniecki, Florian (1959): *The Polish Peasant in Europe and America*. New York: Dover Publications
- Thurow**, Lester C. (1975): *Generating inequality. Mechanisms of distribution in the U.S. economy*. New York: Basic Books
- Thurow**, Lester C. (1979): „A job competition model“. In: Piore Michael J. (Hrsg.): *Unemployment and inflation. Institutional and structuralist views*. New York: M.E. Sharpe, S. 17-32
- Tilly**, Charles (1998): *Durable Inequality*. Berkeley: University of California Press
- Troltsch**, Klaus; László, Alex; Bardeleben, Richard v. und Ulrich, Joachim G. (1999): *Jugendliche ohne Berufsausbildung. Eine BIBB/EMNID Untersuchung*. Bonn: BMBF
- Wagner**, Sandra J. (2005): *Jugendliche ohne Berufsausbildung. Eine Längsschnittstudie zum Einfluss von Schule, Herkunft und Geschlecht auf ihre Bildungschancen*. Aachen: Shaker Verlag
- Walther**, Andreas und Stauber, Barbara (2007): „Übergänge in Lebenslauf und Biographie. Vergesellschaftung und Modernisierung aus subjektorientierter Perspektive.“ In: Stauber, Barbara; Pohl, Axel und Walther, Andreas (Hrsg.): *Subjektorientierte Übergangsforschung. Rekonstruktion und Unterstützung biografischer Übergänge junger Erwachsener*. Weinheim: Juventa Verlag, S. 19-40
- Weinkopf**, Claudia (1999): *Schaffung von zusätzlichen Arbeitsplätzen für Geringqualifizierte*. Gelsenkirchen: Graue Reihe des Instituts Arbeit und Technik 1999-06
- Witzel**, Andreas (1982): *Verfahren der qualitativen Sozialforschung. Überblick und Alternativen*. Frankfurt am Main: Campus Verlag
- Witzel**, Andreas (1985): „Das problemzentrierte Interview“. In: Jüttemann, Gerd (Hrsg.): *Qualitative Forschung in der Psychologie. Grundfragen, Verfahrensweisen, Anwendungsfelder*. Weinheim: Beltz Verlag

**Zeitschriften- und Zeitungsartikel**

- Füller**, Christian (2008): „Scheitern und Schule sind Zwillinge“. In: *Der Spiegel*, 19. März 2008  
<http://www.spiegel.de/schulspiegel/wissen/0,1518,druck-542286,00.html>  
(Stand: 17.06.2008)
- Grunert**, Cathleen (2005): „Zum Themenschwerpunkt ‚Bildungsbiographien und Bildungsverläufe‘“. In: *Bildungsforschung*, Jahrgang 2, Ausgabe 2  
<http://www.bildungsforschung.org/bildungsforschung/Archiv/2005-02/pdf/zumthema.pdf> (Stand: 17.06.2008)
- Heitmeyer**, Wilhelm (2002): „Süchtig nach Anerkennung. Die prekäre Normalität: Wer nicht auffällt, wird nicht wahrgenommen – ist ein Nichts“. In: *Die Zeit*, 19/2002, S. 4  
[http://www.zeit.de/2002/19/Suechtig\\_nach\\_Anerkennung](http://www.zeit.de/2002/19/Suechtig_nach_Anerkennung) (Stand: 17.06.2008)
- Helling**, Vera (1996): „Bausteine berufsbiographischer Sozialisation“. In: *BIOS. Zeitschrift für Biographieforschung und Oral History*, 1/1996 (9), S. 74-92
- Klemm**, Klaus (1991): „Jugendliche ohne Ausbildung. Die ‚Kellerkinder‘ der Bildungsexpansion“. In: *Zeitschrift für Pädagogik*, 37 (6), S. 887-898
- Kohli**, Martin (1985): „Die Institutionalisierung des Lebenslaufs. Historische Befunde und theoretische Argumente. In: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, (37), S. 1-29
- Kostka**, Ulrike (2005): „Jeder Mensch hat Talente – er muss sie nur entfalten können“. In: *neue caritas*, 21/2005, S. 16-20  
<http://www.caritas.de/34809.html> (Stand: 17.06.2008)
- Nassehi**, Armin (1994): „Die Form der Biographie. Theoretische Überlegungen zur Biographieforschung in methodologischer Absicht. In: *BIOS. Zeitschrift für Biographieforschung und Oral History*, 1/1994 (7), S. 46-63
- Solga**, Heike und Wagner, Sandra (2001): „Paradoxie der Bildungsexpansion. Die doppelte Benachteiligung von Hauptschülern“. In: *Zeitschrift für Erziehungswissenschaft*, Sonderdruck, 1/2001 (4), S. 107-127  
[http://www.mpib-berlin.mpg.de/de/forschung/nwg/Solga\\_Wagner%20ZFE.pdf](http://www.mpib-berlin.mpg.de/de/forschung/nwg/Solga_Wagner%20ZFE.pdf)  
(Stand: 17.06.2008)
- Sørensen**, Aage B. (1977): „The structure of inequality and the process of attainment“. In: *American Sociological Review*, 42(6), S. 965-978
- Sørensen**, Aage B. (1979): „A model and a metric for the analysis of the intragenerational status attainment process“. In: *American Journal of Sociology*, 85(2), S. 361-384
- Spence**, Michael (1973): „Job Market Signaling“. In: *Quarterly Journal of Economics*, 87 (3), S. 355-374

## Internetpublikationen

### **Berufsbildungsgesetz vom 23. März 2005**

[http://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/bbig\\_2005/gesamt.pdf](http://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/bbig_2005/gesamt.pdf)  
(Stand: 17.06.2008)

**Braun, Frank; Lex, Tilly und Rademacker, Hermann (1999):** *Probleme und Wege der beruflichen Integration von benachteiligten Jugendlichen und jungen Erwachsenen*. Arbeitspapier 1/1999, München: Deutsches Jugendinstitut  
[http://www.dji.de/bibs/9\\_590\\_ap0199.pdf](http://www.dji.de/bibs/9_590_ap0199.pdf) (Stand: 17.06.2008)

**Bundesministerium für Bildung und Forschung (2006):** *Bildung in Deutschland. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Bildung und Migration*.  
<http://www.bildungsbericht.de/daten/gesamtbericht.pdf> (Stand: 17.07.2008)

**Bundesministerium für Bildung und Forschung (2008a):** *Bildung in Deutschland 2008. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Übergängen im Anschluss an den Sekundarbereich I*.  
[http://www.bildungsbericht.de/daten2008/bb\\_2008.pdf](http://www.bildungsbericht.de/daten2008/bb_2008.pdf) (Stand: 17.06.2008)

**Bundesministerium für Bildung und Forschung (2008b):** *Berufsbildungsbericht 2008 (Vorversion)*  
[http://www.bmbf.de/pub/bbb\\_08.pdf](http://www.bmbf.de/pub/bbb_08.pdf) (Stand: 17.06.2008)

**Christensen, Björn (2001):** *Mismatch-Arbeitslosigkeit unter Geringqualifizierten*. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (MittAB), 34. Jg. 2001, Nürnberg  
[http://doku.iab.de/mittab/2001/2001\\_4\\_MittAB\\_Christensen.pdf](http://doku.iab.de/mittab/2001/2001_4_MittAB_Christensen.pdf)  
(Stand: 17.06.2008)

**Kalina, Thorsten (2005):** „Beschäftigung von gering Qualifizierten“. In: Hierming, Bettina; Jaehrling, Karen; Kalina, Thorsten; Vanselow, Achim und Weinkopf, Claudia: *Stellenbesetzungsprozesse im Bereich ‚einfacher‘ Dienstleistungen*. Berlin: Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit  
<http://www.iatge.de/aktuell/veroeff/2005/hieming01.pdf> (Stand: 17.06.2008)

**Kronauer, Martin (2007):** *Inklusion – Exklusion: ein Klärungsversuch. Vortrag auf dem 10. Forum Weiterbildung des Deutschen Instituts für Erwachsenenbildung, Bonn 8. Oktober 2007*  
<http://www.die-bonn.de/doks/kronauer0701.pdf> (Stand: 16. März 2008)

**List, Juliane und Schnabel, Klaus (2004):** *Bildungsstagnation bei abnehmender Erwerbsbevölkerung – Bildungspolitische Herausforderungen durch Geringqualifizierte*. Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg, Diskussionspapiere No. 26  
<http://opus.zbw-kiel.de/volltexte/2004/2121/pdf/dp26.pdf> (Stand: 17.06.2008)

- Philipp**, Thomas (2007): *Identität und Bildung – Zur Kompetenzentwicklung von Erwachsenen im Zeichen gesellschaftlicher Umbrüche*. Bonn: Deutsches Institut für Erwachsenenbildung  
<http://www.die-bonn.de/doks/philipp0701.pdf> (Stand: 17.06.2008)
- Reinberg**, Alexander (2003): *Geringqualifizierte – Modernisierungsverlierer oder Bildungsreserve?* Informationen für die Beratungs- und Vermittlungsdienste der Bundesanstalt für Arbeit, Nr. 12; S. 1645-1656  
[http://doku.iab.de/ibv/2003/ibv1203\\_1645.pdf](http://doku.iab.de/ibv/2003/ibv1203_1645.pdf) (Stand 17.06.2008)
- Reinberg**, Alexander und Hummel, Markus (2002): *Qualifikationsspezifische Arbeitslosenquote – reale Entwicklung oder statistisches Artefakt?* Nürnberg: IAB-Werkstattbericht Nr. 4  
<http://doku.iab.de/werkber/2002/wb0402.pdf> (Stand: 17.06.2008)
- Reinberg**, Alexander und Hummel, Markus (2007): *Schwierige Fortschreibung. Der Trend bleibt – Geringqualifizierte sind häufiger arbeitslos*. Nürnberg: IAB-Kurzbericht Nr. 18  
<http://doku.iab.de/kurzber/2007/kb1807.pdf> (Stand: 17.06.2008)
- Reutter**, Gerhard (2005): *Vom Nutzen und der Nutzlosigkeit beruflicher Bildung für Geringqualifizierte*. Bonn: Deutsches Institut für Erwachsenenbildung  
[http://www.die-bonn.de/esprid/dokumente/doc-2005/reutter05\\_01.pdf](http://www.die-bonn.de/esprid/dokumente/doc-2005/reutter05_01.pdf)  
(Stand: 17.06.2008)
- Seifert**, Hartmut (2005): *Was bringen die Hartz-Gesetze?* Bundeszentrale für politische Bildung  
<http://www.bpb.de/themen/RGV1LH.html> (Stand 17.06.2008)
- Solga**, Heike (2002): *„Ausbildungslosigkeit“ in Bildungsgesellschaften: Die wachsenden Arbeitsmarktprobleme von Ungelernten aus soziologischer Sicht*. Selbständige Nachwuchsgruppe Working Paper 1/2002. Berlin: Max-Planck-Institut für Bildungsforschung  
[http://www.mpib-berlin.mpg.de/en/forschung/nwg/NWG\\_Solga\\_WP1\\_2002.pdf](http://www.mpib-berlin.mpg.de/en/forschung/nwg/NWG_Solga_WP1_2002.pdf)  
(Stand: 17.06.2008)
- Strotmann**, Harald und Weber, Diana (2006): *Einstellungsverhalten baden-württembergischer Betriebe im Bereich einfacher Tätigkeiten*. Tübingen: IAW-Kurzbericht 2/2006  
[http://www.iaw.edu/pdf/iaw\\_kurzbericht\\_02\\_2006.pdf](http://www.iaw.edu/pdf/iaw_kurzbericht_02_2006.pdf) (Stand: 17.06.2008)