

Anna Gonon¹, Robin Hübscher², Anna John³

Zwischen Existenzsicherung, Ambitionen und dem Streben nach Anerkennung – eine Typologie der Erwerbsorientierungen geringqualifizierter Arbeitskräfte⁴

Zusammenfassung: Entgegen der These einer vorwiegend instrumentellen Erwerbsorientierung belegt die Forschung, dass Arbeitskräfte in geringqualifizierten Tätigkeiten eine Vielzahl unterschiedlicher Arbeitsansprüche verfolgen. Der Beitrag fokussiert auf Arbeitskräfte ohne anerkannte formale Berufsausbildung und zeigt, dass für sie instrumentelle Dimensionen wie der Lohn und sichere Anstellungsbedingungen dennoch eine wichtige Rolle spielen können. Basierend auf einer qualitativen Längsschnittstudie, die Interviews mit 39 Arbeitskräften in der Schweiz umfasst, präsentiert der Artikel eine Typologie der Erwerbsorientierungen Geringqualifizierter. Während die Literatur bisher vor allem auf männliche Industriearbeiter fokussierte, werden weibliche Arbeitskräfte sowie neben der Industriearbeit auch das Baugewerbe, die Reinigung, der Einzelhandel und die Gastronomie als Branchen einbezogen. Die vorgestellte Typologie fußt auf vier Dimensionen: Die Bedeutung von Karriere- und Verdienstmöglichkeiten, die Ansprüche an Arbeitsinhalte und Betrieb, die Bedeutung von Beschäftigungssicherheit sowie die Wahrnehmung des eigenen Status als „Geringqualifizierte“. Es werden drei Orientierungstypen beschrieben: Existenzsicherung, Ambition und Anerkennung. Als charakteristisch für die ersten beiden Typen erweist sich die Priorisierung von Beschäftigungssicherheit bzw. Verdienstmöglichkeiten gegenüber arbeitsinhaltenlichen Ansprüchen. Der Artikel reflektiert neben der Bedeutung der Branche und des Geschlechts auch die Rolle, die Migrationsgründe für die Erwerbsorientierung spielen.

Stichworte: Geringqualifizierte Arbeitskräfte; Erwerbsorientierungen; Geschlecht; Erwerbschancen; Migration

Between subsistence, ambitions and striving for appreciation. A typology of the work orientations of low-skilled workers

Abstract: In opposition to the thesis of a predominantly instrumental employment orientation, research has shown that workers in low-skilled jobs have a variety of non-instrumental work orientations. This article focuses on workers without valid formal vocational education and shows, that for them, instrumental dimensions such as wages and secure employment conditions nevertheless can play an important role. Based on a qualitative longitudinal study including interviews with 39 workers in Switzerland, the article presents a typology of the employment orientations of low-skilled workers. While literature has focused mainly on male industrial workers so far, female workers as well as workers from other industries such as the construction sector, cleaning industry, retail and catering trade are included in the sample. The typology is based on four dimensions: the importance of career and earning opportunities, expectations concerning job assignments and the workplace, the importance of

¹ Anna Gonon, Hochschule für Soziale Arbeit FHNW, Fachhochschule Nordwestschweiz, Hochschule für Soziale Arbeit, Institut Professionsforschung und -entwicklung, Riggensbachstrasse 16, CH-4600 Olten, E-Mail: anna.gonon@fhnw.ch

² Robin Hübscher, Hochschule für Soziale Arbeit FHNW, Fachhochschule Nordwestschweiz, Hochschule für Soziale Arbeit, Institut Professionsforschung und -entwicklung, Riggensbachstrasse 16, CH-4600 Olten

³ Anna John, Hochschule für Soziale Arbeit FHNW, Fachhochschule Nordwestschweiz, Hochschule für Soziale Arbeit, Institut Professionsforschung und -entwicklung, Riggensbachstrasse 16, CH-4600 Olten

⁴ Dies ist die Pre-Print-Version einer Erstveröffentlichung in der Zeitschrift „Soziale Welt“. DOI: 10.5771/0038-6073-2023-2-216

employment security, and the perception of the status as “low-skilled”. Three types of employment orientations are described: subsistence, ambitions and striving for appreciation. Characteristic of the first two types is the prioritization of secure employment conditions or earning opportunities over expectations regarding meaningful work. The article reflects the importance of industry, gender, and migration for the development of a specific employment orientation.

Keywords: low-skilled workers; work orientations; gender; employment opportunities; migration

1. Einleitung

Arbeitskräfte in geringqualifizierten Tätigkeiten erhielten seit den 1990er Jahren in der soziologischen Forschung wenig Beachtung (Bosančić 2012: 14). Im Zuge des technologischen Wandels und der Bildungsexpansion ging die Bedeutung geringqualifizierter Arbeit zurück (Oesch/Murphy 2017) und im Kontext der Diagnose der „Wissensgesellschaft“ konzentrierte sich die Forschung stärker auf höher qualifizierte Tätigkeiten. Das Fehlen einer Berufsausbildung oder eines höheren Abschlusses gilt heute nicht nur als individuelles Risiko, sondern auch als gesellschaftliches Problem: In der europäischen Bildungs- und Arbeitsmarktpolitik werden geringe Formalqualifikationen seit den 1990ern vor dem Hintergrund des Ideals lebenslangen Lernens problematisiert und mit Inaktivität, mangelndem Bildungswillen sowie einer geringen Beschäftigungsfähigkeit assoziiert (Brine 2006; Mariager-Anderson et al. 2016). Ausbildungslosigkeit ist damit zu einem gesellschaftlichen Stigma geworden (Solga 2005; Krenn 2015). Entsprechend tauchen Geringqualifizierte in der soziologischen Forschung vorwiegend als soziale Problemgruppe auf, die im Kontext geringer Erwerbchancen und eines erhöhten Arbeitslosigkeitsrisikos thematisiert wird (Oesch 2010; Giesecke/Heisig 2010; Gesthuizen et al. 2011; Abrassart 2015).

Wenig Aufmerksamkeit erhält dagegen die *subjektive Perspektive* geringqualifizierter Arbeitskräfte. Welche Erwartungen verbinden sie mit ihrer Erwerbstätigkeit? Wie nehmen sie ihren durch Negativzuschreibungen geprägten Status und ihre Möglichkeiten im Arbeitsmarkt wahr? Die These einer instrumentellen Arbeitsorientierung (Goldthorpe et al. 1970), der zufolge Industriearbeiter:innen gegenüber ihrer Arbeitstätigkeit, dem Betrieb und Kolleg:innen indifferent sind, solange die Gratifikation stimmt, gilt als widerlegt (vgl. Menz 2009: 18-40). Die jüngere Forschung zu den Erwerbsorientierungen in geringqualifizierter Arbeit betont die Bedeutung von arbeitsinhaltlichen Ansprüchen (Nixon 2006; Altreiter 2019b; Altreiter/Flecker 2020), Ambitionen (Walters 2005) oder guten Beziehungen am Arbeitsplatz (Bosančić 2012). Im vorliegenden Beitrag führen wir anhand einer Typologie der Erwerbsorientierungen geringqualifizierter Arbeitskräfte⁵ in der Schweiz aus, dass sich deren Ansprüche an die Arbeit zwar

⁵ Unter Geringqualifizierten verstehen wir Personen, deren höchster, im Schweizer Arbeitsmarkt verwertbarer Bildungsabschluss unter dem Niveau Sekundarstufe II liegt (ISCED 0-2). Als „geringqualifiziert“ gelten demnach auch Personen, die im Ausland einen höheren Abschluss erworben haben, wenn dieser von Arbeitgeber:innen in der Schweiz nicht anerkannt wird. Obwohl sie sich höhere berufliche Qualifikationen angeeignet haben,

nicht in instrumentellen Dimensionen erschöpfen. Angesichts der prekären Arbeitsmarktlage als Ausbildungslose spielen der Lohn und sichere Anstellungsbedingungen für zwei der drei gefundenen Erwerbsorientierungstypen dennoch eine zentrale Rolle.

Als klassisches Thema der „Arbeiterbewusstseinforschung“ waren die Erwerbsorientierungen (vorwiegend männlicher) angelernter Industriearbeiter bis in die 1980er Jahre Gegenstand der arbeits- und industriesoziologischen Forschung (Altreiter 2019a; Langfeldt 2009). Später standen im Zusammenhang mit den Befunden der Entstandardisierung von Lebensläufen sowie der zunehmenden Orientierung an Selbstverwirklichung die Erwerbsorientierungen höher qualifizierter Arbeitskräfte im Fokus (Baethge 1991). Erwerbsorientierungen wurden vor dem Hintergrund „entgrenzter“ Arbeit (Pongratz/Voß 2003) und zunehmender Unsicherheiten auf dem Arbeitsmarkt (Hürtgen/Voswinkel 2012a; Hürtgen/Voswinkel 2012b; Gefken et al. 2015), oder im Kontext längerer Erwerbslosigkeit (Dörre et al. 2013) untersucht. Die Erkenntnisse dieser Studien lassen sich aufgrund der unterschiedlichen Arbeitsrealitäten und Arbeitsmarktchancen jedoch nicht ohne Weiteres auf Geringqualifizierte übertragen.

Die wenigen aktuellen Untersuchungen zu den Erwerbsorientierungen von *Arbeiter:innen in geringqualifizierten Tätigkeiten* gehen entweder von einem engen Verständnis von Erwerbsorientierungen aus oder sie beschränken sich auf ausgewählte Gruppen. Einige fokussieren auf Teilaspekte, wie Einstellungen zum Lernen und die Arbeitsmotivation (Brown 2016; Mariager-Andersen et al. 2016) oder die Bedeutung spezifischer arbeitsinhaltlicher Ansprüche. So thematisieren Fischer und Eichler (2015) die Bedeutung „subjektbezogener“ Arbeitsansprüche und stellen fest, dass diese vorwiegend in „stathohen Milieus“, aber weniger für Beschäftigte in angelernten Tätigkeiten eine Rolle spielen. Die Tradition der Arbeiterbewusstseinforschung aufgreifend beschränken sich viele Studien auf (männliche) Industriearbeiter und fragen nach der Auswirkung der Tertiarisierung und des Stellenabbaus in der Industrie auf deren Identität und Orientierung im Arbeitsmarkt (McDowell 2000; Nixon 2006)⁶. Eine umfassende Typologie der Selbst-Positionierungen männlicher Industriearbeiter legt Bosančić (2012) vor, in der er nachweist, dass diese mit der Erwerbsarbeit Erwartungen an Selbstbehauptung, den beruflichen Aufstieg oder soziale Beziehungen verbinden.

In Anbetracht des skizzierten Forschungsstandes besteht ein Anliegen des Beitrags in einer Ausweitung der Perspektive auf Geringqualifizierte aus unterschiedlichen Branchen. Aufgrund des hohen Anteils des Dienstleistungssektors an der Gesamtbeschäftigung entfallen in Deutschland etwa drei Viertel aller Arbeitsplätze ohne formale Qualifikationsanforderungen auf Dienstleistungstätigkeiten (Bosch/Weinkopf 2011: 181).⁷ Da sich Arbeitsbedingungen,

sind sie im Arbeitsmarkt mit vergleichbaren Zugangshürden und Diskreditierungseffekten konfrontiert wie Personen ohne einen höheren Bildungsabschluss.

⁶ Eine Ausnahme stellt die Studie von Walters (2005) dar, die sich mit den Arbeitsorientierungen von teilzeitbeschäftigten Frauen im Einzelhandel befasst.

⁷ Auch für die Schweiz kann von einem bedeutenden Anteil des Dienstleistungssektors an den Stellen ohne formale Qualifikationsanforderungen ausgegangen werden (vgl. Amstutz et al. 2018; Hassler et al. 2019).

Anforderungen und Belastungen zwischen Industrie- und Dienstleistungsarbeit unterscheiden, sind die Befunde zu Industriearbeiter:innen nicht zwangsläufig auf Arbeitskräfte aus anderen Branchen verallgemeinerbar. Ein weiteres Anliegen des Artikels liegt darin, die Bedeutung des Geschlechts für die Erwerbsorientierung stärker zu beleuchten. Die Literatur zu Erwerbsorientierungen zeigt, dass geschlechtsspezifische Unterschiede bestehen, diese sich aber nicht auf eine jeweils stärkere Ausrichtung von Männern auf die bezahlte Erwerbsarbeit und von Frauen auf die Haus- und Familienarbeit reduzieren lassen (Becker-Schmidt et al. 1984; Charles/James 2003; Zou 2015). Da Migrant:innen der ersten Einwanderungsgeneration unter geringqualifizierten Arbeitskräften übervertreten sind, soll außerdem berücksichtigt werden, welche Bedeutung der Migration für die Erwerbsorientierung zukommt.

Der Beitrag beginnt mit einer theoretischen Klärung des Begriffs der Erwerbsorientierung (Abschnitt 2). Das Forschungsdesign, die Daten und Methoden stellen wir in Abschnitt 3 vor. In Abschnitt 4 erläutern wir zunächst die Dimensionen der Typisierung. Anschließend stellen wir drei Typen von Erwerbsorientierungen vor: Existenzsicherung, Ambition sowie Streben nach Anerkennung. In Abschnitt 5 diskutieren wir die empirischen Befunde und formulieren ein Fazit.

2. Das Konzept der Erwerbsorientierung

Zu Arbeits- und Erwerbsorientierungen gibt es in der deutschsprachigen Arbeitssoziologie sowie der Lebenslaufforschung eine breite Literatur, die sich unter verschiedenen Begrifflichkeiten mit der Beziehung von Arbeitnehmer:innen zu ihrer Arbeit und den damit verbundenen Sinnerwartungen und Handlungsorientierungen befasst.⁸ Im Folgenden diskutieren wir ein paar einschlägige sowie aktuelle Ansätze, um unsere eigene Konzeption der Erwerbsorientierungen zu schärfen.

Die „Arbeiterbewusstseinsforschung“ der 1960er und 1970er interessierte sich für Einstellungen zur Arbeit, betriebliche Interessenkonflikte und Politik und analysierte das „Arbeiterbewusstsein“ im Zusammenhang mit Klassenzugehörigkeit. Ab den 1980ern rückten „individuelle Gestaltungsleistungen“ (Jürgens 2009: 32) und damit auch der Begriff der „Orientierungen“ stärker in den Vordergrund. Die Lebenslaufforschung befasste sich mit der Orientierungsfunktion von gesellschaftlichen Normalvorstellungen des Lebenslaufs, wie z.B. der Idee einer „Aufstiegskarriere“ (siehe Hardering 2011: 86f.). Zu den institutionalisierten Erwartungen an eine Normalbiografie gehören nach Gefken et al. (2015) Vorstellungen zur Gestaltbarkeit der Erwerbsbiografie, Erwartungen an normative Anrechte (z.B. bezüglich sozialer Absicherung), sowie Sinnerwartungen an die Arbeit. Andere Beiträge nehmen einen stärkeren Fokus auf das Handeln sowie die Auswirkungen von Erwerbsorientierungen in der Biografie ein: In ihrer

⁸ Im Englischen wird der Begriff *work orientation* tendenziell enger gefasst und in der Labour Process Theory u.a. mit den Konzepten der *job satisfaction* und des *job commitment* in Verbindung gebracht (Zou 2015; Altretter/Flecker 2020). Damit gemeint sind Präferenzen für Arbeitsinhalte und die Bereitschaft, sich in einer bestimmten Art von Arbeit zu verausgaben.

Konzeption „berufsbiografischer Gestaltungsmodi“ betrachten Witzel und Kühn (1999) berufsbiografische Verläufe als Folge einer individuellen Interpretation und Auswahl von Handlungsalternativen, die auf der Basis biografischen Wissens und subjektiver Relevanzkriterien erfolgt. Sie beschreiben berufsbiografische Gestaltungsmodi als „situationsübergreifende Umgangsweisen mit der Berufsbiografie“ (ebd.: 8), die im Verlauf der Biografie wechseln können.

Pongratz und Voß (2003) betrachten Erwerbsorientierungen im Verhältnis zur gesellschaftlichen Organisation der Arbeit und den einhergehenden Anforderungen an die Arbeitskraft. In ihrer empirischen Überprüfung der These des „Arbeitskraftunternehmers“ verstehen sie Erwerbsorientierungen als „Anpassungsleistungen im Zuge der praktischen Bewältigung von Erwerbsanforderungen“ und als „relativ autonome“ und jeweils subjektiv eigensinnige Interpretationsleistungen“ (ebd.: 40). Dazu gehören subjektive Interessen (Ansprüche und Erwartungen an Erwerbsarbeit) und Strategien (Handlungsabsichten) zur Erwerbsgestaltung. Diese Konzeption wurde verschiedentlich dafür kritisiert, Erwerbsorientierungen auf die Anpassungsleistungen strategisch agierender Akteur:innen zu reduzieren (z.B. Altreiter 2019a).

Neuere Positionen betonen wieder vermehrt die Bedeutung der sozialen Herkunft für die Erwerbsorientierung (vgl. Altreiter 2019b). In ihrem Konzept der „Lebensorientierungen“ gehen Hürtgen und Voswinkel (2012a, b) davon aus, dass Individuen ihre Handlungsmöglichkeiten und Handlungsrestriktionen vor dem Hintergrund ihrer „Lebensprobleme“, der ihnen verfügbaren Ressourcen und in Auseinandersetzung mit ihrem Herkunftsmilieu konzipieren. Lebensorientierungen besitzen anders als die berufsbiografischen Gestaltungsmodi nach Witzel und Kühn also eine gewisse Stabilität. Sie beeinflussen, wie Akteur:innen sich mit ihren Lebensumständen, gesellschaftlichen Erwartungen und den Veränderungen der Arbeitswelt auseinandersetzen.

Unser Konzept der Erwerbsorientierungen wurde in einem Forschungsprojekt zur Beschäftigungsfähigkeit Geringqualifizierter entwickelt (vgl. Abschnitt 3), in dem wir Erwerbsorientierungen als wesentlichen Einflussfaktor für das Erwerbs- und Reproduktionshandeln von Arbeitskräften betrachteten (Nadai et al. 2021b). Entsprechend betont das Konzept das Handeln: Ähnlich wie die berufsbiografischen Gestaltungsmodi nach Witzel und Kühn (1999) verstehen wir Erwerbsorientierungen als Muster, nach denen Handlungsmöglichkeiten im Erwerbsleben gedeutet und erkannt werden und nach denen eine Auswahl aus den so konstruierten Handlungsoptionen getroffen wird. Diese Muster können durch gesellschaftlich-normative Ansprüche und Idealvorstellungen einer beruflichen Laufbahn geprägt sein, wie sie in der Lebenslauforschung thematisiert werden (vgl. Hardering 2011: 79), die als implizites Wissen Erwartungen strukturieren und eine Orientierungshilfe bei der Gestaltung der eigenen Erwerbsbiografie bieten. Unsere Konzeption von Erwerbsorientierungen beschränkt sich somit nicht auf Einstellungen zu einer konkreten Arbeitsstelle oder arbeitsinhaltliche Präferenzen, sondern bezieht sich auf die Interpretationen der Erwerbsbiografie, das Formulieren beruflicher Pläne und den Stellenwert, der der Erwerbsarbeit im Leben beigemessen wird. Wie Hürtgen und Voswinkel

(2012a, b) gehen wir davon aus, dass sich Orientierungen in Auseinandersetzung mit verschiedenen Faktoren entwickeln: den strukturellen Bedingungen und Möglichkeiten der Lebens- und Erwerbssituation, den verfügbaren Ressourcen sowie dem Herkunftsmilieu. Erwerbsorientierungen besitzen deshalb eine gewisse Konstanz, können sich aber in einer veränderten Lebenssituation über einen längeren Zeitraum auch wandeln.

3. Daten und Methoden

Der Artikel basiert auf einer qualitativen Studie zur Beschäftigungsfähigkeit von geringqualifizierten Arbeitskräften.⁹ Interviewpartner:innen wurden aus den Branchen Bau, Einzelhandel, Gastronomie, Industrie und Reinigung ausgewählt. Diese Branchen zeichnen sich in der Schweiz nicht nur durch einen hohen Anteil an geringqualifizierten Arbeitskräften aus (BFS 2021a), sondern beschäftigen aufgrund ihrer Größe (BFS 2021b) auch in absoluten Zahlen den größten Teil der Geringqualifizierten. Beim methodischen Vorgehen haben wir uns an den Prinzipien der *Grounded Theory* orientiert (Strauss/Corbin 1996; Strübing 2014), so dass sich mehrere Phasen der Datenerhebung und Analyse in einem iterativ-zyklischen Prozess abwechselten. Für die Auswahl von Interviewpartner:innen haben wir gemäß theoretischem Sampling (Glaser/Strauss 2010: 61) mit fortschreitender Studie zunehmend konkrete Auswahlkriterien angewendet, welche sich aufgrund der Datenanalyse als sinnvoll erwiesen haben. Beim Sampling haben wir auf unterschiedliche Kanäle gesetzt. Zu den meisten Interviewpartner:innen sind wir über die Anfrage bei Arbeitgeber:innen gekommen. Bei der Auswahl der Letzteren haben wir unterschiedliche Betriebsgrößen und branchenspezifische Spezialisierungen berücksichtigt – wie etwa Unterhalts- bzw. Spezialreinigung in der Reinigungsbranche. Weil Geringqualifizierte ein erhöhtes Arbeitslosigkeitsrisiko haben, wurden zudem Stellensuchende über staatliche und private Stellenvermittler:innen angefragt. Des Weiteren wurden Interviewpartner:innen über analoge Inserate in Einkaufsgeschäften und digitale Stellenbörsen gesucht. Da es sich um eine Studie zur Beschäftigungsfähigkeit handelte, wurden auch Erwerbslose ins Sample integriert, um kontrastierende Fälle zu erhalten. Für diesen Artikel werden somit auch Erwerbsorientierungen von Personen berücksichtigt, die seit längerer Zeit keiner regulären Erwerbsarbeit nachgehen. Empirisch zeigte sich, dass die Erwerbsarbeit auch für die Langzeiterwerbslosen des Samples ein zentraler Orientierungspunkt bleibt (vgl. Dörre et al. 2013).

Die Datenerhebung fand zwischen 2018 und 2021 in der Deutschschweiz statt. Das Sample der Arbeitskräfte umfasst 39 Personen, davon 18 Frauen und 21 Männer. Um Veränderungen der Erwerbssituation feststellen zu können, wurde ein Paneldesign mit drei Erhebungszeitpunkten über drei Jahre hinweg gewählt. Von den 39 Arbeitskräften konnten 24 ein zweites und 14 ein drittes Mal interviewt werden, so dass für das Sample der Arbeitskräfte insgesamt 77

⁹ Die Studie wurde geleitet von Prof. Dr. Eva Nadai und finanziert durch den Schweizerischen Nationalfonds (Beitrag Nr. 175842). Neben Arbeitskräften haben wir auch Arbeitgeber:innen und Stellenvermittler:innen interviewt (siehe auch Nadai/Hübscher 2022).

Interviews vorliegen.¹⁰ Zum Zeitpunkt des ersten Interviews waren die Interviewten zwischen 24 und 58 Jahre alt. Neun Personen waren arbeitslos. Von Geburt an in der Schweiz aufgewachsen sind nur zehn Personen, während die anderen zum größten Teil im jungen Erwachsenenalter in die Schweiz eingewandert sind, mehrheitlich aus einem Land ohne duales Bildungssystem. Die Übervertretung von Migrant:innen in unserem Sample entspricht dem hohen Anteil von Personen mit Migrationshintergrund an der geringqualifizierten Bevölkerung. Ein großer Teil der Migrant:innen verfügt über einen schulischen Abschluss oder eine berufliche Ausbildung mindestens auf Niveau Sekundarstufe II, die sie jedoch im Schweizer Arbeitsmarkt nicht verwerten können. Obwohl unsere Definition vom Bildungsstand ausgeht und nicht von der Tätigkeit, sind somit dennoch Geringqualifizierte in unserem Sample, die über eine Ausbildung verfügen – ausschlaggebend ist die *Verwertbarkeit* einer Ausbildung.

Der inhaltliche Fokus der leitfadengestützten Interviews lag auf der Erwerbslaufbahn und den Erfahrungen auf dem Arbeitsmarkt. Als aufschlussreich bezüglich Erwerbsorientierungen erwiesen sich zum einen explizite Aussagen, in denen Bilanzierungen, Bewertungen von Handlungsmöglichkeiten und zukunftsorientierte Wünsche formuliert wurden. Zum anderen erlaubte die Analyse des beruflichen Handelns im Erwerbsverlauf, wie auch der beruflichen Pläne eine Rekonstruktion der Muster, nach denen die Interviewten ihre Erwerbsmöglichkeiten konzipieren und gewichten.

Der größte Teil der Interviews wurde face-to-face geführt, aufgezeichnet und vollständig transkribiert. Die Interviews wurden gemäß den Kodierverfahren der *Grounded Theory* erst offen, dann axial und schließlich selektiv kodiert (Strauss/Corbin 1996). Mit diesen Kodierverfahren soll ermöglicht werden, dass theoretische Konzepte dicht am empirischen Material entwickelt werden, was einem Kernziel der *Grounded Theory* entspricht (Strübing 2014: 16). Im offenen Kodierverfahren wird das Datenmaterial Zeile für Zeile mit vorläufigen analytischen Konzepten versehen. So haben wir z.B. folgende Codes gebildet, um berufsbiografische Motive in den Erzählungen zu charakterisieren: *arbeitsinhaltliche Interessen*, *Stabilität*, *Karriere/Weiterentwicklung*, *Tauschwert von Arbeit*, *Überlebenskampf*. Beim axialen Kodieren wurden Codes zueinander in Beziehung gesetzt sowie an weiterem Datenmaterial geprüft und inhaltlich geschärft. In dieser Phase wurde beispielsweise das Konzept der Erwerbsorientierungen in seinem Verhältnis zum Erwerbs- und Reproduktionshandeln untersucht. Da sich im Zuge der Datenanalyse verschiedene Typen von Erwerbsorientierungen abzeichneten, erarbeiteten wir im Schritt des selektiven Kodierens die Vergleichsdimensionen einer Typologie sowie ihre Ausprägungen. Bei der Typenbildung orientierten wir uns an dem von Kluge (2000) beschriebenen Vorgehen.

¹⁰ Die erhöhten Ausfallraten in der zweiten und dritten Interviewwelle stehen im Zusammenhang mit der Covid-19-Pandemie, welche die für Geringqualifizierte typischen Branchen besonders stark traf und den Kontakt zu den Interviewpartner:innen erschwerte.

Typen sind nach Kluge (2000) durch eine Kombination verschiedener Merkmale charakterisiert; entsprechend erfordert die Typenbildung eine Bildung von Gruppen mit ähnlichen Merkmalen. Die einem Typus zugeordneten Fälle sind untereinander möglichst homogen und die verschiedenen Typen zugeordneten Fälle möglichst heterogen. Typenbildung erfordert deshalb zunächst eine Erarbeitung der Vergleichsdimensionen am empirischen Material, anhand derer sich die Ähnlichkeiten und Unterschiede zwischen den Fällen angemessen erfassen lassen. In einem zweiten Schritt werden die Fälle den Typen, d.h. Merkmalskombinationen, zugeordnet. Analytisch besonders wichtig ist der dritte Schritt, in dem die Sinnzusammenhänge zwischen den Merkmalen anhand der jeweiligen Fälle analysiert werden. Dabei kommt es in der Regel zu einer Präzisierung und Reduktion der relevanten Merkmale (vgl. auch Kelle/Kluge 2010: 102). Anschließend werden die Vergleichsdimensionen sowie die Zuordnung der Fälle einer weiteren Überprüfung unterzogen. Ein vierter Schritt dient der umfassenden Charakterisierung der Typen anhand ihrer Merkmale.

Im folgenden empirischen Teil präsentieren wir unsere Vergleichsdimensionen und charakterisieren ausführlich die drei Haupttypen, die sich als Resultat der Typenbildung herauskristallisierten. Grundsätzlich verstehen wir die Orientierungstypen als sich gegenseitig ausschließend in dem Sinne, dass ein Fall nicht für den gleichen biografischen Zeitpunkt mehreren Orientierungstypen zugeordnet werden kann. Orientierungen und damit auch die Zuordnung zu einem Typus können aber im zeitlichen Verlauf wechseln. Zudem ließen sich nicht alle Fälle unseres Samples anhand ihrer Merkmalsausprägungen eindeutig einem Typus zuordnen. Einige wichen in einzelnen Merkmalen von einem Typus ab, ohne jedoch mit einem anderen Typus Ähnlichkeit zu haben. Zur Charakterisierung dieser Fälle haben wir Subtypen gebildet. Auf diese weisen wir in der Ergebnispräsentation punktuell hin. Andere Fälle wiesen im zeitlichen Verlauf Merkmale unterschiedlicher Typen auf. Da wir davon ausgehen, dass Erwerbsorientierungen sich im biografischen Verlauf wandeln können, haben wir diese Fälle für unterschiedliche Phasen der Biografie unterschiedlichen Typen zugeordnet.

4. Eine Typologie der Erwerbsorientierungen Geringqualifizierter

Im Folgenden präsentieren wir unsere Typologie der Erwerbsorientierungen Geringqualifizierter. Die Typologie beruht auf vier Dimensionen, die wir anhand des empirischen Materials herausgearbeitet haben. Die erste Dimension betrifft die *Orientierung an Karriere- und Verdienstmöglichkeiten* im Erwerbshandeln: Inwiefern spielen berufliche Aufstiegsmöglichkeiten eine Rolle für die Interviewten? Unter beruflichem Aufstieg verstehen wir das Erzielen eines höheren Lohnes und die Beförderung in höhere Positionen der betrieblichen Hierarchie.

Die zweite Vergleichsdimension bezieht sich auf die *Ansprüche*, welche die geringqualifizierten Arbeitskräfte an *Arbeitsinhalte* und den *Betrieb* stellen und die Schwerpunkte, die sie dabei setzen. Dazu gehört erstens, ob sie arbeitsinhaltliche Ansprüche äußern und wie sie diese im beruflichen Handeln gewichten. Zweitens fällt darunter die Bedeutung, die sie ihrem

Arbeitsplatz als Ort der sozialen Integration beimesen, also wie wichtig ihnen gute Beziehungen zu Arbeitskolleg:innen und Vorgesetzten sind. Drittens gehört die Bewertung von Arbeitsbedingungen dazu: inwieweit und mit welchen Begründungen werden widrige Arbeitsbedingungen, wie z.B. harte körperliche Arbeit oder monotone Tätigkeiten hingenommen oder vielmehr als Motivation für einen Stellen- oder Branchenwechsel angesehen?

Die Gewichtung und Interpretation von *Sicherheit* stellt die dritte Dimension unserer Typologie dar. Die Mehrheit der Interviewten war bereits einmal oder mehrmals arbeitslos und hat die Erfahrung gemacht, dass es nicht leicht ist, ohne (anerkannte) Ausbildung eine Stelle zu finden. Die Befragten sind sich des Risikos einer längeren Erwerbslosigkeit bewusst, orientieren sich aber in unterschiedlicher Weise an Beschäftigungssicherheit. Diese Dimension bezieht sich auf die Bedeutung, die Beschäftigungssicherheit für die Erwerbsorientierung hat, sowie auf die Vorstellungen, wie sie als geringqualifizierte Arbeitskraft zu erlangen ist.

In einer Gesellschaft, in der Zertifikaten und „lebenslangem Lernen“ ein hoher Wert beigemessen wird, geht mit der Einstufung als „geringqualifiziert“ eine negative Statuszuschreibung einher. Ob und wie die Interviewten diese *Statuszuschreibung wahrnehmen* und welche *Rolle diese für ihre Erwerbsorientierung spielt*, stellt die vierte Dimension unserer Typologie dar. Einige Befragte wünschen sich, im Beruf und der Gesellschaft mehr Anerkennung zu erhalten. Anerkennung kann sich einerseits in der Gewährung normativer Anrechte zeigen, etwa darin, dass man für eine gute Leistung angemessen entlohnt wird und im Job eine respektvolle Behandlung erfährt. Andererseits zeigt sich Anerkennung in der Möglichkeit, in der Arbeit die eigenen Fähigkeiten und „persönlichen Sinnerwartungen“ (Gefken et al. 2015: 121) einbringen zu können. Während das Streben nach Anerkennung für einige Interviewte ein zentrales Motiv der Erwerbsorientierung darstellt, fühlen sich andere weniger betroffen von der Zuschreibung „geringqualifiziert“ und orientieren sich an anderen Referenzpunkten der Identitäts- und Statuskonstruktion.

Basierend auf den vier beschriebenen Dimensionen haben wir drei Typen von Erwerbsorientierungen gebildet: Existenzsicherung (4.1), Ambition (4.2), und Streben nach Anerkennung (4.3).

4.1 Typus Existenzsicherung

Insgesamt 16 Fälle unseres Samples haben wir dem Orientierungstypus Existenzsicherung zugeordnet.¹¹ Mit 13 Fällen sind Frauen in diesem Typus deutlich übervertreten. Das Hauptmerkmal dieses Typus ist, dass Arbeit primär dem Broterwerb dient. Zweifellos spielt Existenzsicherung für die meisten Arbeitskräfte – auch solche mit anderen Erwerbsorientierungen – eine entscheidende Rolle. Kennzeichnend für den Typus ist jedoch, dass Existenzsicherung und, damit verbunden, Beschäftigungssicherheit gegenüber anderen Motiven sehr viel stärker

¹¹ Die Angaben beziehen sich jeweils auf die für den Zeitpunkt des ersten Interviews vorgenommene Zuordnung.

gewichtet werden. So legen Vertreter:innen des Typus zwar Wert auf annehmbare *Arbeitsbedingungen* und ein verträgliches *soziales Umfeld*, *arbeitsinhaltliche Interessen* und *Karrieremöglichkeiten* verfolgen sie in der Erwerbsarbeit jedoch nicht. Den Status „*geringqualifiziert*“ empfinden sie nicht als Problem.

Eine typische Orientierung an Existenzsicherung zeigt sich bei der 47 Jahre alten Vesna Jusic¹². Sie wächst in Bosnien auf und absolviert eine Ausbildung als Servicefachangestellte. Mit 19 Jahren, kurz nach dem Abschluss, heiratet sie und zieht zu ihrem Mann, der in die Schweiz gereist ist, um Geld zu verdienen. Das Paar plant, sich nur vorübergehend in der Schweiz aufzuhalten. Weil in Bosnien Krieg ausbricht, können sie jedoch nicht zurückkehren. Die Entscheidung, längerfristig in der Schweiz zu bleiben, wird auch durch die Geburt ihres ersten Kindes beeinflusst. Vesna Jusic konzentriert sich zunächst auf die Kinderbetreuung: „nachher ich bin schwanger, nachher kleine Kind und ich muss ein wenig mit Kind, nicht unbedingt arbeiten muss“. Als das Kind vier Jahre alt ist – ein Jahr bevor sie Zwillinge bekommt – nimmt sie eine Teilzeitstelle als Hausmeisterin an, weil das Einkommen ihres Mannes nicht für die Familie ausreicht. Auf dieser Stelle bleibt sie insgesamt 15 Jahre, bis das Gebäude, in dem sie arbeitet, von einer neuen Firma gekauft wird, welche ihr deutlich weniger Lohn bietet. Sie meldet sich für ein paar Monate beim Arbeitsamt an, arbeitet für kurze Zeit in einer Fabrik und tritt danach eine Stelle als Reinigungskraft in einem Krankenhaus an. Ihr Pensum von 60% reicht ihr nicht, weshalb sie nach ein paar Jahren in die Wäscherei des Krankenhauses wechselt, wo sie seither 80% arbeitet.

Vesna Jusics Orientierung an Existenzsicherung zeigt sich deutlich in ihren berufsbiografischen Entscheidungen. Ihre erste Stelle in der Schweiz tritt sie an, als ein Zuverdienst für die Familie finanziell notwendig wird. In dieser Stelle bleibt sie 15 Jahre. Ein zentrales Merkmal des Orientierungstypus liegt im Bestreben, eine einigermaßen befriedigende Beschäftigungssituation möglichst nicht zu destabilisieren. Darin zeigt sich die für den Typus spezifische *Sicherheitsorientierung*: hat man als geringqualifizierte Arbeitskraft eine annehmbare Anstellung gefunden, erscheint ein freiwilliger Stellenwechsel riskant. Ein solcher wird nur in Betracht gezogen, wenn der Lohn oder die *Arbeitsbedingungen* persönliche Minimalstandards unterschreiten. So kündigt Vesna Jusic ihre Stelle in der Fabrik aufgrund der Arbeitsbedingungen. Sie reicht die Kündigung jedoch erst ein, als sie die Zusage für eine neue Stelle hat. Eine andere Fabrikarbeiterin unseres Samples kündigte eine Stelle, weil sie 13-Stunden-Tage ableisten musste. Ein Vermeiden widriger Arbeitsbedingungen kann für den längerfristigen Erwerbsverlauf entscheidend sein, denn belastende Arbeitsbedingungen stellen ein Risiko für die Gesundheit und damit die Beschäftigungsfähigkeit dar (Nadai et al. 2021a). Zur risikovermeidenden Haltung gehört es darüber hinaus, die eigene Arbeit gewissenhaft auszuführen und nicht negativ aufzufallen. In der Bewertung der eigenen Tätigkeit erwähnen Vertreter:innen

¹² Alle im Folgenden verwendeten Namen sind Pseudonyme.

des Typus vor allem, dass sie keine negativen Erfahrungen zu berichten haben, z.B. dass sie bisher „keine Reklamationen“ erhielten (Reinigungskraft) oder „keine Probleme“ hatten (Mitarbeiterin einer Kantine).

Wie für die Orientierung an Existenzsicherung typisch, benennt Vesna Jusic keine *arbeitsinhaltenlichen Interessen*. Nach Jobs sucht sie in ganz unterschiedlichen Bereichen: „[...] ich suche Fabrik und das ja Altersheim, das Spital, das, einfach überall“ (Vesna Jusic). Andere Vertreter:innen des Typus erwähnen zwar arbeitsinhaltliche Interessen, betrachten diese aber nicht als relevanten Faktor im Erwerbsleben, sondern versuchen, sie in der Freizeit oder nebenberuflich zu verfolgen: Eine Reinigungskraft arbeitet zusätzlich als Eventorganisatorin, die Angestellte einer Kantine ist in ihrer Muttersprache als Journalistin und Buchautorin tätig.

Ihre Ansprüche an die Erwerbsarbeit formulieren die Vertreter:innen des Typus in Begriffen der unteren Grenze des Akzeptablen. Eine stabile Beschäftigungssituation würden sie nur aufgeben, wenn die Arbeitsbedingungen und das soziale Klima am Arbeitsplatz wirklich schlecht wären. Wert legen sie indessen auf gute soziale Beziehungen am Arbeitsplatz. Insbesondere der Umgang im Team, aber auch das Verhältnis zu den Vorgesetzten spielen eine wichtige Rolle bei der Bewertung eines Jobs. Eine Fabrikarbeiterin erklärt, dass sie vorhabe, bis zu ihrer Pensionierung in ihrem Betrieb zu bleiben, obwohl sie weiß, dass sie anderswo mehr verdienen könnte. Ausschlaggebend ist für sie einerseits die Sicherheit einer Festanstellung, andererseits die guten Beziehungen zu ihrem Team:

„Ich weiss, gibt schon sicher besser als [diese] Fabrik. Aber egal wo du gehst, bist neu. Und jetzt in dieser Zeit ist zu schwer zum Festvertrag [bekommen]. Du hast, ich bin hier also mit Kollegen wie eine Familie, wie meine zweite Haus ist [die Firma].“¹³ (Diana Kotevska)

Ihre hohe Gewichtung guter Beziehungen am Arbeitsplatz drückt die Interviewte aus, indem sie die Firma im übertragenen Sinn als „Familie“ oder „zweites Zuhause“ beschreibt.

Existenzsicherung geht für den Typus i.d.R. über das Erreichen einer minimalen Einkommensgrenze hinaus und schließt einen annehmlichen Lebensstil mit regelmäßigem Urlaub ein. Es geht also nicht um ein bloßes Überleben. Erst wenn sich der Handlungsspielraum, z.B. aufgrund gesundheitlicher Einschränkungen, drastisch reduziert, kann sich die Orientierung an Existenzsicherung zu einem Kampf um Überleben – ein Subtypus des Orientierungstyps Existenzsicherung – wandeln.

Zur risikovermeidenden Haltung dieses Orientierungstyps gehört eine kritische Einstellung gegenüber neuen Aufgaben und Verantwortungen im Betrieb. *Aufstiegsmöglichkeiten* werden entsprechend nicht gesucht oder sogar abgelehnt. So lehnt ein Bauarbeiter eine Beförderung mit der Begründung ab, dass er keine Organisations- und Dokumentationsaufgaben

¹³ Derselbe Interviewauszug wird auch in der Publikation von Nadai et al. (2021b: 197) zitiert.

übernehmen will und verweist auf seine Präferenz für manuelles Arbeiten. Er und andere Vertreter:innen des Typus berufen sich zudem auf private Interessen oder die Verantwortung für die Familie, die ein stärkeres Engagement im Job verunmöglichen.

Die Orientierung an Aufgaben in Familie und Haushalt gilt als typisches Merkmal weiblicher Arbeitskräfte, die wie erwähnt im Typus deutlich übervertreten sind. Auch Vesna Jusic unterbricht nach der Familiengründung ihre Erwerbstätigkeit für vier Jahre und arbeitet danach 15 Jahre zwischen 30 und 50% Teilzeit. Andere Vertreter:innen des Typus unterbrechen ihre Erwerbsarbeit hingegen kürzer und steigen mit einem Vollzeitpensum wieder ein, was auch damit zu tun hat, dass die Löhne der meist ebenfalls in geringqualifizierten Jobs tätigen Partner nicht als Familieneinkommen reichen. Die zusätzlichen Aufgaben in Familie und Haushalt können bei vollzeiterwerbstätigen Frauen aber ein Grund sein, dass sie in ihrer Freizeit die für einen Aufstieg notwendigen Weiterbildungen nicht besuchen können.

Der Zusammenhang des *Geschlechts* mit der fehlenden Aufstiegsorientierung ist teilweise an die Bedeutung der *Branche* gekoppelt. So zeichnen sich die Branchen, in denen die interviewten geringqualifizierten Frauen beschäftigt sind – Reinigung, Einzelhandel, Gastronomie oder Industrie – durch geringere Aufstiegsmöglichkeiten für Geringqualifizierte aus als die männerdominierte Baubranche. Das Fehlen von Aufstiegsperspektiven kann die Entwicklung einer ambitionierten Orientierung hemmen oder dazu beitragen, dass anfänglich vorhandene Ambitionen gedämpft werden, wie es im Beispiel einer Kantineangestellten ersichtlich wird. Sie signalisierte durch das freiwillige Übernehmen der Kassenabrechnung ihr Interesse, mehr Verantwortung zu übernehmen:

„Wenn man sich interessiert für die Arbeit und wenn der Chef sieht, man ist interessiert, sie geben etwas, okay du bist interessiert, probieren wir das zu machen, und wenn die Punkte erfüllt, kann man immer mehr machen. Aber man bekommt nicht mehr.“ (Luisa Santos)

Dass sie dafür keine Lohnerhöhung erhielt, empfindet sie als demotivierend. Zudem hat sie lange vergeblich nach einer Pensenerhöhung gefragt und stellt resigniert fest: „Bin schon müde zum Sagen. Ist nichts passiert, ist nichts passiert.“ (Luisa Santos) Der geringe Mehrverdienst in den wenigen Aufstiegspositionen dieser Branchen steht in einem ungünstigen Verhältnis zum Mehraufwand. So berichtet eine Einzelhandelsangestellte: „Bin schon [für die Position der stellvertretenden Filialleiterin] gefragt worden. Mit einer Probezeit. Aber ich kann es mir nicht... für mich ist das Private schon fast zu wichtig.“ (Sandra Schmid) Ihre Ablehnung des Angebots begründet sie mit einer früheren Erfahrung in einer ähnlichen Position, die eine deutlich höhere Arbeitsbelastung bei nur minimal höherem Lohn mit sich brachte. Gegenüber dieser wenig attraktiven Perspektive gewichtet sie private Interessen höher.

Ein weiteres Merkmal des Typus liegt darin, dass die *Statuszuschreibung* „*geringqualifiziert*“ in der subjektiven Wahrnehmung kein Problem darstellt. Die Vertreter:innen des Typus

empfinden ihren beruflichen Status nicht als tief. Manche Interviewte leiten eine positive Identitätskonstruktion daraus ab, dass sie „hart“ arbeiten und dem Staat nicht zur Last zu fallen, also keine Sozialleistungen beziehen. Auch Vesna Jusic betont ihre Arbeitsmoral: „Ich weiß nicht wie andere, aber wirklich, ich und mein Mann arbeiten immer, wir haben drei Kinder, wir nie einmal Mahnung bekommen.“ Zusätzlich kann die *Migration* eine Rolle spielen für die Wahrnehmung des eigenen Status. Einige Migrant:innen nehmen ihren Erwerbsverlauf nicht als Abstieg wahr, selbst wenn sie ihre Ausbildungen in der Schweiz nicht verwerten können, wie es bei Vesna Jusic und ihrem Mann der Fall ist:

„[...] nachher wir haben geredet ich und Mann, er hat auch eine gute Lehre und er ist Verkehrspolizist aber immer arbeitet in Fabrik hier, und wir sind gesagt okay, wir sind zufrieden, wir haben hier Arbeit, ein normales Leben, wir müssen sagen wirklich zufrieden.“ (Vesna Jusic)

Als Folie für die Bewertung der beruflichen Errungenschaften und des eigenen Status dienen in diesen Fällen die geringen Arbeitsmarktchancen im Herkunftsland, welche zur Entscheidung auszuwandern beigetragen haben (siehe dazu auch Wanner 2019: 118).

4.2 Typus Ambition

Der zweithäufigste Typus stellt in unserem Sample mit 14 Fällen die ambitionierte Erwerbsorientierung dar, deren Vertreter:innen bis auf zwei Ausnahmen männlichen Geschlechts sind. Ein Großteil der Interviewten, die wir diesem Typus zugeordnet haben, ist nicht in der Schweiz aufgewachsen. Bezeichnend für diesen Typus ist eine ausgeprägte *Karriereorientierung*: man möchte eine höhere berufliche Position erreichen. Etwaige *arbeitsinhaltliche Interessen* werden dabei zurückgestellt, man orientiert sich an dem, was möglich ist bzw. fokussiert auf einen Bereich, in dem berufliches Weiterkommen erreichbar scheint. Harte *Arbeitsbedingungen* werden als Motivation betrachtet, in eine Position mit besseren Bedingungen aufzusteigen. Der berufliche Aufstieg ist zudem der Weg, über den man als geringqualifizierter Arbeitskraft *Sicherheit* und *Anerkennung* zu erlangen sucht.

Ein exemplarisches Beispiel für diesen Typus ist der 44-jährige Familienvater und Geschäftsführer eines Restaurants Arjan Nesimi. Er wächst im Kosovo auf und besucht als 19-Jähriger nach Abschluss des Gymnasiums seinen Bruder in der Schweiz. Da sich zu dieser Zeit die politische Lage im Kosovo verschlechtert, beschließt er, vorerst zu bleiben. Nach kurzer Zeit findet er eine Stelle als Küchenhilfe in einem Restaurant. Eigentlich möchte er studieren, doch sein Abitur wird in der Schweiz nicht anerkannt. Stattdessen setzt er auf Weiterbildungen, quasi als Ersatz für ein Studium. Er besucht einen Deutschkurs, den er aus eigener Tasche finanziert und bittet seinen Arbeitgeber darum, im Service arbeiten zu können, um sein Deutsch im Kontakt mit Gästen zu verbessern: „Mit der Zeit habe ich gedacht, hier komme ich nicht weiter, da wollte ich unbedingt in den Service, dass ich wirklich mit den Leuten hier Deutsch reden kann.“ (Arjan Nesimi) Er wird von seinem Arbeitgeber gefördert und steigt vom Serviceangestellten

zunächst zum Chef de Service und dann zum Betriebsassistenten auf. Er möchte aber noch weiter kommen und bewirbt sich auf die frei werdende Stelle des Geschäftsführers. Nachdem er in seiner Freizeit das erforderliche Wirtepatent¹⁴ absolviert hat, erhält er die Stelle, in der er nun seit 14 Jahren tätig ist.

Arjan Nesimi beschreibt seinen Werdegang als „Tellerwäscherkarriere“. Ausschlaggebend für die Zugehörigkeit zum Typus ist aber nicht der effektive Erwerbsverlauf, sondern die *Orientierung an Karriere- und Verdienstmöglichkeiten*. Ein weiteres Merkmal des Typus liegt darin, dass gegebenenfalls vorhandene *arbeitsinhaltliche Interessen* zurückgestellt werden und abgewogen wird, in welchem Bereich ein Weiterkommen wahrscheinlich ist. Arjan Nesimi nennt zwar keinen spezifischen Berufswunsch, doch er hegt den für einen Abiturienten naheliegenden Wunsch nach einer akademischen Ausbildung. Er konzentriert sich dann jedoch auf den Bereich, in den er leicht einsteigen kann und versucht, so viele Weiterbildungen wie möglich zu absolvieren und sich im Betrieb hochzuarbeiten.

Die Orientierung an Karriere- und Verdienstmöglichkeiten kann unterschiedliche biografische sowie strukturelle Hintergründe haben. Arjan Nesimi stammt wie viele Vertreter:innen dieses Typus aus einem Elternhaus ohne akademische Bildung. Sein Interesse an Bildung zeigt sich aber bereits an seinen hervorragenden Leistungen während der Schulzeit. Typisch für die ambitionierte Orientierung ist die hohe Leistungsbereitschaft, die auch von Arjan Nesimi zum Ausdruck gebracht wird: „Das war mir immer wichtig, dass das, was ich mache, wirklich...gut und mir die Zeit genommen und gedacht, ja wenn es halt ein bisschen mehr Zeit braucht, dann braucht es das, wichtig war es mir, es richtig zu machen.“ In diesem Zusammenhang hat Lernen einen hohen Stellenwert für den Typus. Arjan Nesimi investiert viel Freizeit sowohl in informelle Lernaktivitäten, z.B. indem er freiwillig Zusatzarbeiten übernimmt, als auch in formale Weiterbildungen.

Neben dem intrinsischen Interesse an der Aneignung neuer Fähigkeiten und der Übernahme von Verantwortung, wie es bei Arjan Nesimi exemplarisch sichtbar wird, spielen bei anderen Vertreter:innen des Typus extrinsische Faktoren eine Rolle, wie z.B. der Wunsch, nicht immer auf der untersten Hierarchiestufe zu sein. Ein Bauarbeiter berichtet: „Also, ich will das nicht ich persönlich oder jemand anderes eine Handlanger bleiben das Leben lang. Nur stoss Besen, putzen und nur bringst du das hin und her, jemand andere kommandiere.“ (Valdrin Ferizi) Zudem ist der Wunsch, nach saubereren, weniger harten Arbeitsbedingungen von Bedeutung, wie derselbe Bauarbeiter weiter ausführt: „Ich will das nicht, nur in der Baustelle und schwer, schwer Arbeit haben. Ich wollt weggehen von der. Und mach ich etwas weiter. Und darum habe ich Kranführer gemacht.“ (Valdrin Ferizi) Von Bedeutung für den Orientierungstypus sind zudem äußere Anreize wie ein höherer Lohn und die damit verbundene Möglichkeit, eine Familie zu finanzieren. Ein Bauarbeiter, der in der untersten Lohnstufe (Kategorie C)

¹⁴ Bezeichnung für eine Gaststättenkonzession in der Schweiz.

beschäftigt ist, erklärt: „Ja, momentan bin Kategorie C. Aber nachher ich will schon schauen, wann bisschen mehr Geld. Momentan ist gut. Bin auch alleine, habe keine Familie.“ (Francesco Mancini) Da er den Wunsch hat, bald eine Familie zu gründen, will er aber in eine höhere Funktion aufsteigen.

Anhand der diskutierten Merkmale und Hintergründe lässt sich die Bedeutung des *Geschlechts* für den Orientierungstypus Ambition aufzeigen. Die Dominanz von männlichen Geringqualifizierten im Typus Ambition hat mit der Rolle des männlichen Familienernährers zu tun, welche eine ambitionierte Orientierung bei Männern verstärken kann. Umgekehrt ist die notwendige Investition von Freizeit in den beruflichen Aufstieg, wie bereits erwähnt, nur möglich, wenn Betreuungspflichten delegiert werden können. Dies trifft eher bei Männern zu, da Frauen nach wie vor den größten Teil der unbezahlten Haus- und Familienarbeit leisten (BFS 2018). Der Einfluss des *Geschlechts* auf die Erwerbsorientierung ist außerdem – wie schon beim Typus Existenzsicherung – an diejenigen der Branche gekoppelt.

Vorhandene Aufstiegsmöglichkeiten innerhalb eines Betriebs können eine ambitionierte Erwerbsorientierung fördern. Welche Unterstützung Arbeitnehmende erhalten, hängt von tarifvertraglichen Weiterbildungsregelungen und Förderpraktiken einer *Branche* ab. In der Baubranche, in der die Hälfte des Typus Ambition tätig ist, gibt es ein sehr großes Angebot an Weiterbildungs- und Aufstiegsmöglichkeiten. Am anderen Ende des Spektrums bezüglich Aufstiegschancen befindet sich in den von uns untersuchten Branchen das Reinigungsgewerbe, in der auf den für Geringqualifizierte zugänglichen Funktionsstufen vor allem Frauen angestellt sind, denen kaum Aufstiegsmöglichkeiten geboten werden (Gonon/John 2021). In geschlechtergemischten Branchen wie der Gastronomie oder dem Einzelhandel führt die größere zeitliche Verfügbarkeit aufgrund geringerer Care-Verpflichtungen zu besseren Aufstiegsmöglichkeiten für Männer.

Darüber hinaus kann die Erwerbsorientierung mit den *Migrationsgründen* verknüpft sein. Bei sieben Vertretern des Typus der Ambitionierten ist das Streben nach besseren Karriere- und Verdienstmöglichkeiten das Hauptmotiv für die Einwanderung in die Schweiz. So erhofft sich ein serbischer Automechaniker bessere Bedingungen für das Eröffnen einer eigenen Autogarage als in seiner Heimat. Weil seine Ausbildung in der Schweiz nicht anerkannt wurde, fängt er als Handlanger in einem Bauunternehmen an, wo er sich bis zum Vorarbeiter hocharbeitet. Ein anderer Interviewter hat sein Studium der Physik in Italien abgebrochen und beschließt, wie schon sein Vater, als ungelernter Bauarbeiter in die Schweiz zu gehen:

„Der große Vorteil von Baustelle ist, dass du verdienst VIEL schon seit erste Arbeitstag. Bei dem anderen musst du einfach noch ein bisschen mehr arbeiten, bis du einen guten Lohn hast. Dann jetzt kommt ein Junge aus Süditalien zum Verdienen vielleicht 4000 Franken netto pro Monat, weißt du. Wer gibt dir dieses Geld, wenn du kein Kompetenzen hast.“ (Raffaele Antonelli)

Vor dem Hintergrund der schlechten Arbeitsmarktsituation in Süditalien erscheint die Migration in die Schweiz als einfachste Möglichkeit, um – für die Maßstäbe des Herkunftslandes – viel Geld zu verdienen. Das Streben nach einem besseren Verdienst und einem beruflichen Aufstieg setzt sich bei diesen Migranten auch in der Schweiz fort.

Der *Status „geringqualifiziert“* ist für den Typus der Ambitionierten insofern ein Thema, als man diesen durch den beruflichen Aufstieg zu einem gewissen Grad zu überwinden hofft oder schon überwunden hat. Durch den Fokus auf einen Bereich, der einem Möglichkeiten des Weiterkommens bietet, geraten die Einschränkungen der Statuszuweisung als geringqualifiziert in den Hintergrund. Auch Arjan Nesimi fühlt sich aufgrund seiner fehlenden Ausbildung nicht benachteiligt. Indirekt beeinflusst die Statuszuweisung als Geringqualifizierter ihn aber insofern, als dass ihm das nicht realisierte Studium als Vergleichsfolie dient und als Antrieb, auf anderem Weg „etwas zu erreichen“.

Sicherheit und Stabilität werden von diesem Typus durch den beruflichen Aufstieg und die Weiterqualifizierung angestrebt. Solange ein:e Arbeitgeber:in berufliche Ambitionen unterstützt, verbleibt man im selben Betrieb – teilweise jahrzehntelang. Stellenwechsel werden aber aus strategischen Gründen in Betracht gezogen, wenn sich Ambitionen in einem Betrieb aufgrund mangelnder Förderung nicht realisieren lassen. Hier unterscheidet sich der Typus von der Orientierung an Existenzsicherung: Dieser Typus wechselt einen Job nur, wenn subjektive Mindeststandards unterschritten werden, nicht aber um die eigenen Karrieremöglichkeiten zu verbessern. Bei erfolgreichem Aufstieg zeigt sich auch bei den Ambitionierten eine zunehmende Orientierung an Stabilität und Beschäftigungssicherheit. Ein Grund dafür ist, dass bereits eine Position erreicht wurde, ab der es keine weiteren Aufstiegsmöglichkeiten mehr gibt, die ohne Ausbildung auf Sekundarstufe II erreicht werden können. Ein weiterer Grund dafür, keine Veränderungen im Berufsleben mehr anzustreben, kann die finanzielle Verantwortung für eine Familie sein.

Die verstärkte Orientierung an Beschäftigungssicherheit und Stabilität zeigt sich bei einigen Ambitionierten bereits zu einem früheren Zeitpunkt bzw. ab einer tieferen Funktionsstufe. Während Arjan Nesimi immer mehr wollte, bis er die Stufe des Geschäftsführers erreicht hat, geben sich andere, bei denen die strukturellen Bedingungen für einen weiteren Aufstieg erfüllt wären, bereits mit ihrer Position als Schichtführer oder Vorarbeiter zufrieden. Ein Vorarbeiter beispielsweise möchte nicht Polier werden, weil die höhere Position vor allem mehr Stress und Verantwortung mit sich bringt: „Und ich will auf dem bleiben, will nicht, weil, höher ist noch ein bisschen streng und verantwortlich.“ (Goran Babic) Diese Personen haben wir dem Subtypus *begrenzten Ambition* zugeordnet. Es handelt sich um fünf der insgesamt 14 Ambitionierten. Für sie stehen extrinsische Motive für einen Aufstieg im Vordergrund, also der starken körperlichen Belastung zu entkommen und die eigene Familie versorgen zu können.

4.3 Typus Anerkennung

Der Orientierungstypus Anerkennung umfasst neun Fälle und stellt damit die kleinste Gruppe in unserem Sample dar. Mit sechs Fällen sind Männer in diesem Typus übervertreten, wobei auf das Geschlecht bezogene Konzeptionen von Erwerbsmöglichkeiten in den jeweiligen Orientierungsmustern keine Rolle spielen. Ebenso steht der Orientierungstypus nicht mit der Wahrnehmung branchenspezifischer Möglichkeiten im Zusammenhang. Die Vertreter:innen des Typus sind denn auch in allen in die Untersuchung einbezogenen Branchen tätig. Charakteristisch für diese Arbeitskräfte ist das Leiden an der *Statuszuschreibung* „*geringqualifiziert*“ und das Gefühl, in den eigenen Fähigkeiten und Leistungen verkannt zu werden. Ein zentrales Motiv der Erwerbsorientierung ist das Streben nach Anerkennung und der Wunsch nach einer Arbeitstätigkeit, bei der es möglich ist, eigene Fähigkeiten und *arbeitsinhaltliche Interessen* einzubringen. Vertreter:innen des Typus wollen zudem eine Arbeitsstelle mit *fairen Arbeitsbedingungen* und einem *respektvollen sozialen Umfeld*. Die Dimensionen der *Karriere- und Verdienstmöglichkeiten* sowie der *Sicherheit* sind für diesen Typus weniger zentral. Eine Karriere wird nicht ausgeschlossen, hat aber gegenüber der Verwirklichung arbeitsinhaltlicher Interessen oder der symbolischen Anerkennung der eigenen Leistungen keinen Vorrang. Im Streben nach einer besseren Arbeitstätigkeit werden Stellenwechsel – und damit auch eine gewisse Beschäftigungsunsicherheit – in Kauf genommen.

Eine typische Anerkennungsorientierung zeigt sich – zumindest in den ersten beiden Interviews – beim 36-jährigen Thomas Kolev. Nach der obligatorischen Schulzeit absolviert er eine vierjährige Lehre als Maurer; er fällt jedoch durch die Abschlussprüfung und wiederholt diese nicht. Anschließend sucht er über Leiharbeitsfirmen nach Arbeitsgelegenheiten auf dem Bau. Nachdem er längere Zeit für den gleichen Betrieb arbeitet, wird er aufgrund von psychischen Problemen für eineinhalb Jahre arbeitslos. Über sein privates Netzwerk findet er mit einer Saisonstelle als Logistiker in einem Freibad zurück in den Arbeitsmarkt, wo er mehrere Sommer lang arbeitet. Dieser Branchenwechsel entspricht ihm, da ihm die Identifikation mit dem Arbeitsumfeld auf dem Bau zunehmend schwerfällt und er so einen Milieuwechsel vollziehen kann. Als er Vater wird, bleibt er vorerst zu Hause und kümmert sich um das Kind, bis dieses in die Krippe geht, während seine Frau nach ihrem Masterstudium das Familieneinkommen erwirtschaftet. Er findet daraufhin eine Logistik-Stelle in einem Krankenhaus, wo er zum Zeitpunkt des dritten Interviews eine befristete Teilzeitanstellung hat und sich Chancen auf eine Entfristung ausrechnet sowie berufliche Entwicklungsmöglichkeiten sieht.

Wie für diesen Typus charakteristisch, strebt Thomas Kolev nach einem besseren Job – einem Job, der seinen *arbeitsinhaltlichen Interessen* gerecht wird, die in den Bereichen Kunst und Umwelt liegen. Thomas Kolevs Erwerbslaufbahn ist durch die Erfahrung geprägt, dass ihm aufgrund des fehlenden Abschlusses der Zugang zu einer Weiterbildung in diesen Bereichen verschlossen bleibt:

„Also eigentlich hätte ich einen ganz anderen Weg einschlagen wollen, aber es ist halt, es ist mega schwer, vor allem, weil ich keinen Lehrabschluss habe. Du fühlst dich immer gebremst. Zum Beispiel habe ich geschaut, ob ich eine andere Schule machen kann, also mehr in den Kunstbereich oder so hinein, und ja meistens brauchst du mindestens den Lehrabschluss, um eine Weiterbildung zu machen. Und nochmals eine Lehre anzufangen in meinem Alter finde ich, es ist so...“ (Thomas Kolev)

Die Suche nach einer Tätigkeit mit besseren Bedingungen zur Verwirklichung der eigenen Interessen und Potentiale steht für die Vertreter:innen des Typus im Kontext diverser Erfahrungen der Abwertung oder des Scheiterns, wie z.B. der Nichtrealisierbarkeit von Aus- oder Weiterbildungswünschen oder der Nichtanerkennung einer im Ausland erworbenen Qualifikation. Tätigkeitsfelder werden somit nicht als selbstbestimmt, sondern als aus der Not gewählt erlebt. Erfahrungen im Arbeitsmarkt werden oft negativ geschildert: Interviewte berichten von Unterforderung, verwehrter Anerkennung und unwürdigen Arbeitsbedingungen. Eine Reinigungskraft erlebt immer wieder, dass ihre Arbeit nicht genügend wertgeschätzt wird und beklagt sich über Kund:innen, die nicht bereit sind, sie für zusätzliche Arbeit zu bezahlen. Eine ehemalige Fabrikangestellte erzählt, dass sie nicht zu frei wählbaren Zeitpunkten auf Toilette gehen durfte und ein ehemaliger Hotelmanager aus Indien empört sich darüber, dass er in einem Restaurant in der Schweiz zwei Jahre lang als Tellerwäscher eingesetzt wurde, obwohl er kochen konnte.

Thomas Kolev erfährt den fehlenden Lehrabschluss als objektives Hindernis beim Verfolgen seiner beruflichen Ziele; andere erleben dies zusätzlich als Kränkung und Verkennung ihres eigentlichen Potentials. Die Erfahrungen verwehrter Anerkennung bilden den Hintergrund, vor dem die Vertreter:innen des Typus eine bessere Arbeitstätigkeit anstreben. Während bei Thomas Kolev und zwei weiteren Vertretern des Typus arbeitsinhaltliche Interessen im Vordergrund stehen, betonen andere, dass sie ihr eigentliches Potential verwirklichen und in ihren wahren Leistungen vom Arbeitsumfeld anerkannt werden möchten. Auf der Suche nach einer Tätigkeit, die ihren Ansprüchen genügt, sind die Vertreter:innen des Typus zu einem starken Engagement bereit und nehmen auch widrige Arbeitsbedingungen und unsichere Arbeitssituationen in Kauf, wenn ihnen diese als notwendige Übel auf dem Weg zu einer besseren Tätigkeit erscheinen – im Unterschied zum Typus Existenzsicherung halten sie also weniger an Zumutbarkeitsgrenzen fest. Eine Interviewte, die ihren Wunsch nach akademischer Bildung aufgeben und stattdessen im Verkauf und in der Reinigung arbeiten musste, verausgabte sich in einem Job als Hauswirtschaftsleiterin eines Hotels, weil sie die leitende Position als willkommene Herausforderung erlebt. Obwohl sie die Beschäftigungspraktiken des Hotels als ausbeuterisch empfindet, bleibt sie so lange in der Position, bis sie krank wird und das Hotel ihr kündigt.

Das Bestreben eine Tätigkeit zu finden, in der man in seinen eigentlichen Interessen und Fähigkeiten Anerkennung erfährt, kann auch dazu führen, dass man naheliegende *Verdienst- oder Karrieremöglichkeiten* ausschließt. So will Thomas Kolev nicht mehr auf dem Bau arbeiten, obwohl er hier die Perspektive auf eine Festanstellung und sogar einen Aufstieg gehabt hätte.

Sein Streben nach der Verwirklichung arbeitsinhaltlicher Interessen unterscheidet sich also deutlich vom Typus *Ambition*, deren Vertreter:innen inhaltliche Interessen bisweilen zurückstellen, um beruflich aufzusteigen. Die inhaltlichen Interessen im Typus *Anerkennung* sind hingegen nicht mit einem Wunsch nach einer höheren Position verbunden. *Anerkennung* äußert sich in diesen Fällen darin, dass Interessen und damit verbundene Fähigkeiten in eine bezahlte Arbeit umgemünzt werden können.

Charakteristisch für den Typus ist zudem, dass in der Suche nach einer besseren Arbeit eine gewisse *Unsicherheit* oder sogar *Arbeitslosigkeit* in Kauf genommen wird. Thomas Kolev bevorzugt das unsichere Anstellungsverhältnis und den tiefen Stundenlohn als Logistiker einer Badeanstalt, um zumindest von der Baubranche wegzukommen. Eine Reinigungskraft kündigt Arbeitsverhältnisse, wenn die Auftraggeber:innen Termine häufiger als vereinbart ausfallen lassen oder ihr nicht genügend Zeit für die Arbeiten zur Verfügung stellen. Zwar verringert dies ihr Einkommen unter dem Strich stärker, als wenn sie unzuverlässige Kund:innen tolerieren würde, doch sie besteht auf einem gewissen Level an Respekt ihr gegenüber. Reinigungskräfte mit einer Orientierung an Existenzsicherung sind hingegen eher bereit, ein solches Verhalten der Kund:innen zu tolerieren.

Ebenfalls im Gegensatz zu den Vertreter:innen des Typus *Existenzsicherung*, die sich im Streben nach Beschäftigungssicherheit darum bemühen, in ihrem Job nicht negativ aufzufallen, berichten Arbeitskräfte mit *Anerkennungsorientierung* von Versuchen, in ihren Jobs ihr Potential stärker einzubringen, z.B. durch das Anbringen von Verbesserungsvorschlägen. Das Beharren auf eigenen Ideen, wie Abläufe zu gestalten sind, birgt ein Konfliktpotential und kann dazu beitragen, dass es häufiger zu Stellenwechseln kommt.

Die Nichtrealisierbarkeit von Thomas Kolevs fachlichen Interessen bleiben für seine Erwerbsorientierung lange Zeit prägender als Aspekte wie *Karrieremöglichkeiten* oder *finanzielle Sicherheit*. Bei Thomas Kolev zeigt sich dann jedoch ein *Orientierungswandel*: Mit der Geburt seines Kindes verschiebt sich sein Fokus zunehmend in Richtung *Sicherheit* und *Stabilität*. Da seine Frau eine befristete Stelle hat, rückt die finanzielle Sicherheit der Familie für ihn in den Vordergrund. Im dritten Interview berichtet er, dass er einen Job in der Logistik eines Krankenhauses angenommen hat, der keine seiner arbeitsinhaltlichen Interessen erfüllt. Dies bewertet er jedoch nicht als negativ. Im Zentrum steht für ihn nun ein gutes Arbeitsklima und die Aussicht auf ein stabiles Anstellungsverhältnis durch eine Entfristung des Vertrags und eine Aufstockung des Pensums.

Das für den Typus charakteristische Streben nach *Anerkennung* leitet sich, wie wir dargelegt haben, aus der Erfahrung ab, mit erwerbsbiografischen Ansprüchen an Ausbildung,

Arbeitsinhalte, Arbeitsbedingungen, etc. gescheitert zu sein.¹⁵ Für die Bewertung des eigenen Erwerbsverlaufs können bei Migrant:innen die Migrationsgründe eine Rolle spielen. Diejenigen Migrant:innen, die hauptsächlich aufgrund besserer Verdienstmöglichkeiten in die Schweiz einwandern und bezüglich Arbeitsinhalten pragmatisch eingestellt sind, erleben ihre Arbeitsmarkterfahrungen in der Schweiz nicht als Abstieg, selbst wenn ihre Abschlüsse nicht anerkannt werden und sie auf den untersten Stufen der Hierarchie beschäftigt werden. Entscheidend für diese Bewertung ist, dass die Migration als Teil eines erwerbsbiografischen Planes erfolgte, mit dem Ziel, mehr zu verdienen als im Herkunftsland. Dessen Realisierung bedeutet Erfolg, selbst wenn man aus der Perspektive des Landes, in das man eingewandert ist, als „geringqualifiziert“ gilt. Umgekehrt werden die Arbeitsmarkterfahrungen in der Schweiz eher als beruflicher Abstieg erlebt, wenn die Migration nicht als Teil eines selbstbestimmten Planes erfolgte oder zur Entwertung eines bereits errungenen beruflichen Status führte. Mindestens eines von beidem ist bei den Migrant:innen des Anerkennungstyps der Fall.

5. Diskussion und Fazit

Im vorliegenden Beitrag wurde eine Typologie von Erwerbsorientierungen geringqualifizierter Arbeitskräfte in der Schweiz aufgrund der Analyse von Interviews mit 39 Arbeitskräften entwickelt. Ziel dieser Untersuchung war es, die in der soziologischen Arbeitsmarktforschung bis anhin vernachlässigte subjektive Perspektive geringqualifizierter Arbeitskräfte zu beleuchten. Im Rahmen der abschließenden Diskussion vergleichen wir die Ergebnisse der Typologie mit anderen Untersuchungen von Erwerbsorientierungen – zunächst in Bezug auf geringqualifizierte Arbeit. Dabei diskutieren wir, welche Schlussfolgerungen der Einbezug weiterer Branchen neben der Industriearbeit zulässt, wie auch die Bedeutung, die dem Geschlecht und einem Migrationshintergrund zukommt (Abschnitt 5.1). Anschließend vergleichen wir die Ergebnisse mit ausgewählten Typologien der Erwerbsorientierungen höher qualifizierter Arbeitnehmer:innen (Abschnitt 5.2). Schließlich ziehen wir anhand unserer Befunde ein Fazit zur Frage der Stabilität bzw. Wandelbarkeit von Erwerbsorientierungen (Abschnitt 5.3).

5.1 Vergleich mit Typologien der Erwerbsorientierungen Geringqualifizierter

In klarer Opposition zur Unterstellung einer hauptsächlich instrumentellen Erwerbsorientierung (Goldthorpe et al. 1970) hat die Forschung dargelegt, dass Industriearbeiter:innen sehr wohl eine Präferenz für Arbeitsinhalte mitbringen, zum Beispiel für handwerkliche, körperliche Tätigkeiten (Altreiter 2019b; Altreiter/Flecker 2020). Die Vorliebe für handwerkliche Tätigkeiten ist nach Nixon (2006) bei geringqualifizierten erwerbslosen Männern so ausgeprägt, dass sie eine Tätigkeit im Dienstleistungsbereich, insbesondere in der interaktiven Dienstleistungsarbeit, ablehnen. Auch in unserer Untersuchung stellen wir fest, dass die Orientierungen

¹⁵ Über die Hintergründe dieser Ansprüche können wir anhand unseres Datenmaterials nur Vermutungen anstellen – so gibt es Hinweise, dass die soziale Herkunft und das soziale Milieu eine Rolle spielen (vgl. Altreiter 2019b und Hürtgen/Voswinkel 2012 a und b).

geringqualifizierter Arbeitskräfte über instrumentelle Dimensionen hinausgehen. Gleichzeitig zeigt sich beim Typus Existenzsicherung und zum Teil auch beim Typus Ambition, dass instrumentelle Aspekte – der Lohn sowie Beschäftigungssicherheit – höher gewichtet werden als arbeitsinhaltliche Präferenzen. Dies bedeutet aber nicht, dass solche Präferenzen nicht vorhanden wären. Vielmehr werden sie angesichts der beschränkten Arbeitsmarktchancen als Geringqualifizierte nicht als legitime Orientierungsgrundlage im Erwerbsleben betrachtet. Bei den Typen Ambition und Existenzsicherung ist darüber hinaus die Haltung einer grundlegenden moralischen Arbeitspflicht zu beobachten, der zufolge jede Arbeit besser ist als vom Staat Arbeitslosengeld zu beziehen. Die Erwerbsorientierungen Ambition und Existenzsicherung stellen sich somit als Mischungen instrumenteller und nicht-instrumenteller Dimensionen dar. Einzig der Typus Anerkennung zeichnet sich durch eine vorwiegend nicht-instrumentelle Erwerbsorientierung aus.

Die von uns vorgestellte Typologie der Erwerbsorientierungen Geringqualifizierter liegt – trotz des Einbezugs weiterer Branchen und weiblicher Arbeitskräfte – nahe an jener Bosančićs (2012), der die Selbst-Positionierungen männlicher Industriearbeiter in Anlern Tätigkeiten analysiert. In Bosančićs Typologie findet sich wie in unserer jeweils ein Typus mit Aufstiegsambitionen, einem Anerkennungsstreben sowie ein Typus, der sich durch den Fokus auf soziale Beziehungen am Arbeitsplatz sowie Bereiche außerhalb der Erwerbsarbeit auszeichnet. Die Unterschiede sind zu einem gewissen Grad auf unterschiedliche Konzeptionen geringqualifizierter Arbeit zurückzuführen. Die von Bosančić untersuchten Arbeiter besitzen teils eine anerkannte Berufsausbildung und befinden sich in einem Normalarbeitsverhältnis. Die Fälle seiner Typologie sind daher weniger stark von den Arbeitsmarktrisiken und der Statuszuweisung als „geringqualifiziert“ betroffen, die mit einem fehlenden Berufsabschluss einhergehen. Die Erwerbsorientierungen der Geringqualifizierten unserer Studie zeichnen sich dementsprechend durch ein stärkeres Streben nach Sicherheit (im Fall der Typen Ambition und Existenzsicherung) bzw. ein stärkeres Streben nach Anerkennung (Typ Anerkennung) aus als die von Bosančić beschriebenen Typen.

Der Vergleich mit der Typologie Bosančićs zeigt, dass ähnliche Typen von Erwerbsorientierungen in unterschiedlichen Branchen und unabhängig vom Geschlecht vorkommen. Dennoch lässt sich anhand unserer Analysen argumentieren, dass das Auftreten dieser Orientierungstypen je nach Branche, Geschlecht sowie Migrationsgründen eher oder eher weniger zu erwarten ist. In der männerdominierten Baubranche gibt es für Geringqualifizierte strukturell gute Aufstiegsmöglichkeiten, welche zur Entwicklung einer ambitionierten Orientierung beitragen können. Es ist dementsprechend wenig überraschend, dass Arbeitskräfte aus der Baubranche einen großen Teil des Ambitions-Typus ausmachen. In numerisch frauendominierten Branchen, wie der Reinigungsbranche oder dem Einzelhandel gibt es für Geringqualifizierte dagegen nur wenig Aufstiegsmöglichkeiten, die sich zudem finanziell kaum auszahlen. Dies kann sich ebenfalls auf Erwerbsorientierungen auswirken, etwa indem vorhandene Ambitionen gedämpft

werden. Dass Frauen im Typus Ambition untervertreten sind, ist zumindest teilweise auf den Einfluss der Branchenzugehörigkeit zurückzuführen. Zum Sozialisationseffekt, der dazu führt, dass junge Frauen sich generell schon geringere berufliche Ziele stecken als junge Männer (Kriesi/Basler 2020), kommt somit noch der Effekt geringer Aufstiegsmöglichkeiten in typischen Frauenberufen hinzu.

Darüber hinaus hängt der Einfluss des Geschlechts auf die Erwerbsorientierung mit unterschiedlichen Rollen im Reproduktionsbereich zusammen. Um einen Aufstieg zu erreichen, müssen Geringqualifizierte in der Regel auch außerhalb der eigentlichen Arbeitszeit viel Zeit investieren (Nadai et al. 2021b) – eine insbesondere für Mütter knappe Ressource, denn Frauen übernehmen nach wie vor den größten Teil der Haus- und Familienarbeit (BFS 2018). Damit bleiben weniger Ressourcen für das Erwerbshandeln und aufgrund von zeitlichen Einschränkungen kommen gewisse Jobs nicht in Frage, die einen Aufstieg ermöglichen würden. Dennoch lässt sich daraus nicht ableiten, dass die geringeren Aufstiegsambitionen der Frauen unseres Samples hauptsächlich auf eine stärkere Familienorientierung zurückzuführen seien. Zwar ist es die Familie, die von einem Teil des Typus Existenzsicherung, in dem Frauen deutlich übervertreten sind, stärker gewichtet wird als der Job. Einige wägen jedoch den Job mit privaten Interessen, Hobbies oder Freundschaften ab, was aus dem Rahmen der Gegenüberstellung von Job und Familie fällt. Zudem zeigt sich in unserer Studie, dass sich die Familie auch auf die Erwerbsorientierung von Männern auswirkt. So hat die Familiengründung bei Männern aus dem Sample die Orientierung an Sicherheit verstärkt oder Ambitionen geweckt. Dies zeigt, dass sich die Bedeutung der Familie für Männer und Frauen unterschiedlich auf die Erwerbsorientierung auswirken kann (Charles/James 2003).

Als weiteren Faktor haben wir die Bedeutung von Migration betrachtet. Hürtgen und Voswinkel (2012b: 356) stellen in ihrer Typologie von Lebensorientierungen fest, dass eine Aufstiegsorientierung bei Migrant:innen der zweiten Generation häufig in ein generationenübergreifendes Projekt des sozialen Aufstiegs durch Migration eingeschrieben ist. Passend zu dieser Beobachtung lässt sich in Bezug auf die ebenfalls hauptsächlich migrantischen Vertreter:innen unseres Ambitionstypus festhalten, dass die Einwanderung in die Schweiz für sie in vielen Fällen als Weg gesehen wird, einen sozialen Aufstieg zu realisieren. Aber auch einige Vertreter:innen des Typus Existenzsicherung wandern der besseren Verdienstmöglichkeiten willen aus, entwickeln in der Schweiz jedoch kein weitergehendes Interesse, beruflich aufzusteigen. Gemeinsam ist beiden, dass die Migration nicht als Ursache eines sozialen Abstiegs oder Scheiterns beruflicher Pläne wahrgenommen wird, selbst wenn vorhandene Bildungsabschlüsse nicht anerkannt werden oder Berufswünsche nicht verwirklicht werden können. Die Migrant:innen des Typus Anerkennung sehen die Einwanderung hingegen als Ursache des beruflichen Scheiterns. Diese Wahrnehmung kann damit zusammenhängen, dass sie in ihren Herkunftsländern bereits einen hohen beruflichen Status errungen hatten oder dass sie nicht aufgrund eines längerfristigen Plans, sondern wegen äußerer Umstände wie politischer

Verfolgung oder Krieg eingewandert sind. Die Motive bzw. Gründe der Migration können also im Zusammenhang mit den Erwerbsorientierungen stehen.

5.2 Vergleich mit allgemeinen Typologien von Erwerbsorientierungen

Die beschriebenen Typen haben gewisse Ähnlichkeiten mit Typologien, die sich auf alle Qualifikationsniveaus, also auch auf formal höher Qualifizierte, beziehen. Es bestehen jedoch entscheidende Unterschiede, wie hier anhand ausgewählter Quervergleiche argumentiert werden soll. Als charakteristisch für Geringqualifizierte mit der Erwerbsorientierung Ambition oder Existenzsicherung erweist sich im Vergleich zu Arbeitskräften höherer Qualifikationsniveaus ein grundlegendes Sicherheitsbestreben, das die Bedingungen prekärer Arbeit reflektiert (vgl. Schütt 2014). Auch wenn nicht alle Arbeitskräfte unseres Samples in prekären, atypischen Arbeitsverhältnissen beschäftigt sind, sind solche Arbeitsverhältnisse in den untersuchten Branchen so weit verbreitet, dass sie eine zentrale Vergleichsfolie darstellen und somit die Erwartungen an die Arbeit beeinflussen.

Aufgrund der Arbeitsmarktrisiken bleibt für die ambitionierten Geringqualifizierten, die zwar gewisse Züge des „Arbeitskraftunternehmers“ nach Pongratz und Voß (2003) aufweisen, in der Regel der Betrieb der Horizont für die Karrieregestaltung, wie es eigentlich für den „verberuflichten Arbeitnehmer“ typisch wäre. Selbst erfolgreiche Aufsteiger:innen riskieren nämlich beim Wechsel des Arbeitgebers, wieder auf der untersten Hierarchiestufe einsteigen zu müssen. Weil es außerdem ab einer gewissen Hierarchiestufe ohne Berufsabschluss nicht weitergeht, verschiebt sich der Fokus der Ambitionierten mit fortschreitender Karriere auf den Erhalt der erreichten Position im Sinne einer „Beschränkung auf Statusarrangements“ (Witzel/Kühn 1999: 35). Beschränkungen auf Statusarrangements stehen beim Typus Existenzsicherung schon auf der untersten Hierarchiestufe im Vordergrund. Die in geringqualifizierten Tätigkeiten verbreiteten prekären Arbeitsverhältnisse könnten zudem ein Grund dafür sein, dass für die Vertreter:innen unseres Existenzsicherungstyps Zumutbarkeitsgrenzen bezüglich Arbeitsbedingungen im Vordergrund stehen – stärker als das für vergleichbare Typen aus der Literatur wie z.B. den Typ „Durchkommen im Leben“ nach Hürtgen und Voswinkel (2012b: 359) oder den „Lohnarbeiterhabitus“ nach Witzel und Kühn (1999: 36) zuzutreffen scheint.

Ein weiterer grundlegender Unterschied zeigt sich in der Gewichtung arbeitsinhaltlicher Ansprüche. Während diese für verschiedenen Typen der Erwerbsorientierungen höher Qualifizierter eine zentrale Rolle spielen, werden sie von den Geringqualifizierten des Ambitions- und Existenzsicherungstyps instrumentellen Dimensionen – Aufstiegsmöglichkeiten, Entgelt und stabilen Anstellungsbedingungen – untergeordnet. Beim Anerkennungstypus kommt ihnen hingegen primär Bedeutung als Quelle der Frustration angesichts des verwehrteten Zugangs zu Tätigkeitsbereichen und Weiterbildungsaktivitäten zu, auch im Kontext der Nichtanerkennung von im Ausland erworbenen Qualifikationen.

5.3 Stabilität und Plastizität von Erwerbsorientierungen

Wie bei den Lebensorientierungen von Hürtgen und Voswinkel (2012a, b) zeigt sich auch in unserem Sample ein hoher Grad an Stabilität der Orientierungen. Dies entspricht der Annahme, dass sich Erwerbsorientierungen in Auseinandersetzung mit den strukturellen Bedingungen und Möglichkeiten der Lebens- und Erwerbssituation, den verfügbaren Ressourcen und dem Herkunftsmilieu entwickeln. Anhand unserer Daten lässt sich zudem vermuten, dass die strukturellen Bedingungen der Branche, in der jemand über längere Zeit tätig ist, einen Einfluss auf die Erwerbsorientierung haben. Das Paneldesign dieser Studie wäre zwar ein geeigneter Ansatz, um Veränderungen zu beobachten, doch erwies sich die Zeitspanne von drei Jahren – die mit Hinblick auf Veränderungen der Erwerbssituation gewählt wurde – als zu kurz, um einen längerfristigen Wandel von Orientierungen feststellen zu können. Dennoch liessen sich in ein paar Fällen Veränderungen der Orientierungen beobachten.

Die festgestellten Veränderungen der Erwerbsorientierungen hängen mit veränderten Lebens- und Erwerbssituationen zusammen: Eine erste Form zeigte sich bei Arbeitskräften mit einer Orientierung an Existenzsicherung, die aufgrund von Gesundheitsproblemen körperlich nicht mehr uneingeschränkt einsatzfähig sind und damit eine zentrale Anforderung vieler geringqualifizierter Jobs nicht mehr erfüllen (Nadai et al. 2021a). Diese Personen sind aufgrund ihrer veränderten Lebenssituation gezwungen, ihre Erwartungen an den Job zu reduzieren und können sich kaum noch erlauben Mindeststandards einzufordern, was mit einem Wandel der Orientierung in Richtung eines „Kampfes um Überleben“ einhergeht. Eine weitere Art von Orientierungswandel zeigte sich im Kontext eines veränderten Selbstverständnisses im Reproduktionsbereich. Mit der Familiengründung kann das Thema Sicherheit und damit einhergehend ein stabiles Einkommen an Bedeutung gewinnen, auf Kosten von arbeitsinhaltenlichen Ansprüchen. Es kommt zu einem Wandel der Orientierung an Anerkennung hin zu Existenzsicherung und ggf. zur Entwicklung von Aufstiegsambitionen. Der vorliegende Beitrag belegt damit auch die Plastizität von Erwerbsorientierungen im Kontext biografischer Veränderungen sowie struktureller Rahmenbedingungen in Arbeitsmarkt und Betrieb.

Darüber hinaus trägt der Artikel zum Verständnis der Arbeitsmarktbedingungen für Arbeitskräfte ohne (anerkannten) Berufsabschluss bei und legt dar, dass sie vor dem Hintergrund spezifischer Risiken und Diskreditierungseffekte instrumentelle Dimensionen wie Entgelt und Sicherheit besonders stark gewichten oder ein spezifisches Anerkennungsbedürfnis entwickeln. Arbeitsmarktbedingungen für Geringqualifizierte variieren, wie der Artikel ausführt, branchenabhängig. Die Konzeption der eigenen Handlungsmöglichkeiten hängt zudem mit geschlechtsspezifischen Rollenverständnissen zusammen. Bei Migrant:innen können außerdem die Migrationsgründe für die Bewertung der eigenen Erwerbssituation eine Rolle spielen. Aus diesen Gründen plädieren wir dafür, den Einfluss von Geschlecht, Migration und Branchenzugehörigkeit auch in der weiteren Forschung zu den Erwerbsorientierungen geringqualifizierter Arbeiter:innen zu berücksichtigen und weiter zu untersuchen.

Literaturverzeichnis

- Abrassart, Aurélien (2015): Low-skill jobs or jobs for low-skilled workers? An analysis of the institutional determinants of the employment rates of low-educated workers in 19 OECD countries, 1997–2010. *Journal of European Social Policy* 25(2): 225–241.
- Altreiter, Carina (2019a): Subjekt ohne Klasse? Zur sozialen Genese von Arbeitskraft in aktuellen Debatten um eine Subjektivierung von Arbeit. *AIS-Studien* 12(1): 103-118.
- Altreiter, Carina (2019b): *Woher man kommt, wohin man geht: über die Zugkraft der Klassenherkunft am Beispiel junger IndustriearbeiterInnen*. Frankfurt: Campus Verlag.
- Altreiter, Carina & Flecker, Jörg (2020): ‘I get money for what I like doing best’: the class origin of young blue-collar workers and their commitment to work. *Work, Employment and Society* 34(6): 1097-1113.
- Amstutz, Nathalie, Geisen, Thomas, Hassler, Benedikt, Diezi, Jasmin, Widmer, Lea, Steiner, Lia, Kraus, Katrin & Wenger, Nadine (2018): „Arbeiten, solange der Körper mitmacht.“ Betriebliche Herausforderungen im Zusammenhang mit Einfacharbeit und alternden Belegschaften. *Arbeit* 27(1): 5-25.
- Baethge, Martin (1991): Arbeit, Vergesellschaftung, Identität – Zur zunehmenden normativen Subjektivierung der Arbeit. *Soziale Welt* 42(1): 6-19.
- Becker-Schmidt, Regina, Knapp, Gudrun-Axeli & Schmidt, Beate (1984): *Eines ist zu wenig, beides ist zu viel: Erfahrungen von Arbeiterfrauen zwischen Familie und Fabrik*. Bonn: Verlag Neue Gesellschaft.
- BFS, Bundesamt für Statistik (2018): Aufteilung der Hausarbeit in Paarhaushalten. <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/wirtschaftliche-soziale-situation-bevoelkerung/gleichstellung-frau-mann/vereinbarkeit-beruf-familie/aufteilung-hausarbeit.assetdetail.10247037.html> (Zugriff am 12. Oktober 2021).
- BFS, Bundesamt für Statistik (2021a): Bildungsstand der Bevölkerung: Daten des Indikators. <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/kataloge-datenbanken/tabellen.assetdetail.16324563.html> (Zugriff am 31. August 2021).
- BFS, Bundesamt für Statistik (2021b): Erwerbstätige nach Wirtschaftsabschnitten und nach Geschlecht, Nationalität, Altersgruppen, Familientyp. <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/arbeit-erwerb/erwerbstaetigkeit-arbeitszeit/erwerbstaetige/beruf-berufliche-stellung.assetdetail.16724593.html> (Zugriff am 31. August 2021).
- Bosančić, Saša (2012): *Arbeiter ohne Eigenschaften. Über die Subjektivierungsweisen angelegener Arbeiter*. Wiesbaden: Springer VS.
- Bosch, Gerhard & Weinkopf, Claudia (2011): „Einfacharbeit“ im Dienstleistungssektor. *Arbeit* 20(3): 173-187.
- Brine, Jacky (2006): Lifelong learning and the knowledge economy: those that know and those that do not – the discourse of the European Union. *British Educational Research Journal* 32(5): 649-665.
- Brown, Alan (2016): Career adaptability and attitudes to low-skilled work by individuals with few qualifications: ‘getting by’, ‘getting on’ or ‘going nowhere’. *British Journal of Guidance & Counselling* 44(2): 221-232.
- Charles, Nickie & James, Emma (2003): Gender and work orientations in conditions of job insecurity. *The British Journal of Sociology* 54(2): 239-257.
- Dörre, Klaus, Scherschel, Karin, Booth, Melanie, Haubner, Tine, Marquardsen, Kai & Schierhorn, Karen (2013): *Bewährungsproben für die Unterschicht?* Frankfurt a. M.: Campus Verlag.
- Fischer, Andreas & Eichler, Lutz (2015): Distinktive Selbstverwirklichung. *Soziale Welt* 66(4): 389-409.

- Gefken, Andreas, Stockem, Franziska & Böhnke, Petra (2015): Subjektive Umgangsformen mit prekärer Erwerbsarbeit – Zwischen Orientierung an und Ablösung von der Normalarbeitsgesellschaft. *Berliner Journal für Soziologie* 25(1): 111-131.
- Gesthuizen, Maurice, Solga, Heike & Künster, Ralf (2011): Context matters: economic marginalization of low-educated workers in cross-national perspective. *European Sociological Review* 27(2): 264–280.
- Giesecke, Johannes & Heisig, Jan Paul (2010): Destabilisierung und Destandardisierung, aber für wen? Die Entwicklung der westdeutschen Arbeitsplatzmobilität seit 1984. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 62(3): 403-435.
- Glaser, Barney G. & Strauss, Anselm L. (2010): *Grounded Theory: Strategien qualitativer Forschung*. [3. Aufl.] *Programmreihe Gesundheit*. Bern: Huber.
- Goldthorpe, John H., Lockwood, David, Bechhofer, Frank & Platt, Jennifer (1970): *Der "wohlhabende" Arbeiter in England*. München: Goldmann.
- Gonon, Anna & John, Anna (2021): Der ungleiche Wert geringqualifizierter Arbeit. Erwerbchancen in der Bau- und Reinigungsbranche. *Industrielle Beziehungen. Zeitschrift für Arbeit, Organisation und Management* 28(3): 260-282.
- Hardering, Friedericke (2011): Unsicherheiten in Arbeit und Biographie: Zur Ökonomisierung der Lebensführung. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Hassler, Benedikt, Widmer, Lea, Geisen, Thomas, Amstutz, Nathalie, Scheidegger, Nico & Wenger, Nadine (2019): Arbeitsplätze ohne formale Qualifikationsanforderungen in der Schweiz. Rekrutierungsstrategien von Unternehmen und deren sozialpolitische Bedeutung. *Zeitschrift für Sozialreform* 65(2): 147-174.
- Hürtgen, Stefanie & Voswinkel, Stephan (2012a): Lebensorientierungen als subjektive Zugänge zum Wandel der Arbeit. *Arbeits- und Industriesoziologische Studien* 5(2): 54-67.
- Hürtgen, Stefanie & Voswinkel, Stephan (2012b): Subjektivierung der Biographie. Lebensorientierungen und Anspruchshaltungen. *Österreichische Zeitschrift für Soziologie* 37(4): 347-365.
- Jürgens, Kerstin (2009): *Arbeits- und Lebenskraft. Reproduktion als eigensinnige Grenzziehung*. Wiesbaden: VS Verlag.
- Kluge, Susann (2000): Empirisch begründete Typenbildung in der qualitativen Sozialforschung [14 Absätze]. *Forum Qualitative Sozialforschung* 1(1), Art. 14, <http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0114-fqs0001145> (Zugriff am 19. Mai 2022).
- Kluge, Susann & Kelle, Udo (2010): *Vom Einzelfall zum Typus. Fallvergleich und Fallkontrastierung in der qualitativen Sozialforschung*. Wiesbaden: VS Verlag.
- Krenn, Manfred (2015): An- und Ungelernte als Prototypen unzeitgemäßer Arbeitskraft in der "Wissensgesellschaft". Stigmatisierung, Marginalisierung, Aktivierung, in: Roland Atzmüller, Stefanie Hürtgen & Manfred Krenn (Hrsg.): *Die zeitgemäße Arbeitskraft. Qualifiziert, aktiviert, polarisiert*. Weinheim/Basel: Beltz Juventa. S. 125-194.
- Kriesi, Irene & Basler, Ariane (2020): Die Entwicklung der Berufswünsche von jungen Frauen und Männern in der Schweiz. *Social Change in Switzerland* N° 23: 1-16.
- Langfeldt, Bettina (2009): *Subjektorientierung in der Arbeits- und Industriesoziologie*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Mariager-Anderson, Kristina, Cort, Pia & Thomsen, Rie (2016): 'In reality, I motivate myself!'. 'Low-skilled' workers' motivation: between individual and societal narratives. *British Journal of Guidance & Counselling* 44(2): 171-184.
- McDowell, Linda (2000): Learning to Serve? Employment aspirations and attitudes of young working-class men in an era of labour market restructuring. *Gender, Place & Culture* 7(4): 389-416.
- Menz, Wolfgang (2009): *Die Legitimität des Marktregimes. Leistungs- und Gerechtigkeitsorientierungen in neuen Formen betrieblicher Leistungspolitik*. Wiesbaden: VS Verlag.

- Nadai, Eva, Gonon, Anna, Hübscher, Robin & John, Anna (2021a): The social organization of work incapacity. Incapacities in the Swiss social insurance system and in the workplace. *Historical Social Research* 46(1): 160-180.
- Nadai, Eva, Gonon, Anna, Hübscher, Robin & John, Anna (2021b): Dynamiken von Beschäftigungsfähigkeit: Erwerbsverläufe von geringqualifizierten Arbeitskräften. *Zeitschrift für Sozialreform* 67(3): 1-29.
- Nadai, Eva & Hübscher, Robin (2022): “The first one to pick up the phone”: Forms of recruitment for low-skilled jobs. *Schweizerische Zeitschrift für Soziologie* 48(3): 335–352.
- Nixon, Darren (2006): ‘I just like working with my hands’: employment aspirations and the meaning of work for low-skilled unemployed men in Britain's service economy. *Journal of Education and Work* 19(2): 201-217.
- Oesch, Daniel (2010): What explains high unemployment among low-skilled workers? Evidence from 21 OECD countries. *European Journal of Industrial Relations* 16(1): 39-55.
- Oesch, Daniel & Murphy, Emily (2017): Keine Erosion, sondern Wachstum der Mittelklasse. Der Wandel der Schweizer Berufsstruktur seit 1970. *Social Change in Switzerland N°12*: 1-13.
- Pongratz, Hans J. & Voß, G. Günter (2003): *Arbeitskraftunternehmer: Erwerbsorientierungen in entgrenzten Arbeitsformen*. [2. Aufl.] Berlin: Edition Sigma.
- Schütt, Petra (2014): „Security First“. *Erwerbslose im Spannungsfeld zwischen Hilfebezug und prekärem Arbeitsmarkt*. Konstanz: UVK.
- Solga, Heike (2005): *Ohne Abschluss in die Bildungsgesellschaft: die Erwerbchancen gering qualifizierter Personen aus soziologischer und ökonomischer Perspektive*. Opladen: B. Budrich.
- Strauss, Anselm & Corbin, Juliet (1996): *Grounded Theory: Grundlagen Qualitativer Sozialforschung*. Weinheim: Beltz Psychologie Verlags Union.
- Strübing, Jörg (2014): *Grounded Theory: zur sozialtheoretischen und epistemologischen Fundierung eines pragmatistischen Forschungsstils*. [3. Aufl.] Wiesbaden: Springer VS.
- Walters, Sally (2005): Making the best of a bad job? Female part-timers’ orientations and attitudes to work. *Gender, Work and Organization*. 12(3): 193-216.
- Wanner, Philippe (2019): Integration of recently arrived migrants in the Swiss labour market – Do the reasons for migration matter?, in: Ilka Steiner & Philippe Wanner (Hrsg.): *Migrants and Expats: the Swiss Migration and Mobility Nexus*. Cham: Springer International Publishing.
- Witzel, Andreas & Kühn, Thomas (1999): *Berufsbiographische Gestaltungsmodi: eine Typologie der Orientierungen und Handlungen beim Übergang in das Erwerbsleben*. (Arbeitspapier / Sfb 186, 61). Bremen: Universität Bremen.
- Zou, Min (2015): Gender, work orientations and job satisfaction. *Work, Employment and Society* 29(1): 3-22.