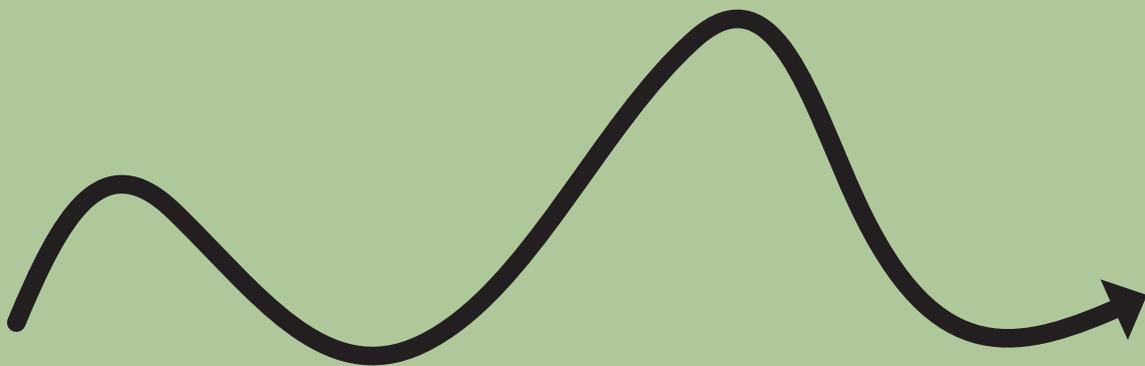


# Ohne Berufsausbildung im Arbeitsmarkt

wichtigste Ergebnisse

Eva Nadai  
Anna Gonon  
Robin Hübscher  
Anna John



Olten, Mai 2021



Fachhochschule Nordwestschweiz  
Hochschule für Soziale Arbeit

## ARBEITSKRÄFTE OHNE BERUFSAUSBILDUNG

In diesem Bericht werden die wichtigsten Ergebnisse einer Studie zur Situation von Arbeitskräften ohne Ausbildung zusammengefasst. Die Studie wurde von der Hochschule für Soziale Arbeit FHNW durchgeführt und vom Schweizerischen Nationalfonds finanziert.

*An dieser Stelle möchten wir allen Teilnehmerinnen und Teilnehmern der Studie ganz herzlich danken!*

# Ohne Ausbildung im Arbeitsmarkt

*„Es geht uns darum die richtige Person zu haben, den Rest bringen wir der schon noch bei.“*

Geht es nach dem Personalvermittler, von dem diese Aussage stammt, ist die Frage, ob jemand auf eine Stelle passt, wichtiger als die mitgebrachten Fähigkeiten. Doch woran zeigt sich, dass jemand die „richtige“ Person ist? In den meisten Jobs ist der berufliche Abschluss ein wichtiges Kriterium bei der Personalauswahl. Eine abgeschlossene Berufsausbildung gilt im heutigen Arbeitsmarkt als unerlässlich.

Die Anforderungen an berufliche Kompetenzen sind in den letzten Jahrzehnten stark gestiegen und es gibt immer weniger Jobs, für die keine formalen Qualifikationen verlangt werden. Dies hat mit dem technologischen Wandel zu tun sowie mit der zunehmenden Verbreitung von Bildungsabschlüssen. Heute haben nur noch 11% der erwachsenen Bevölkerung in der

Schweiz keinen nachobligatorischen Bildungsabschluss. Zudem sind selbst ungelernete Tätigkeiten durch die Digitalisierung anspruchsvoller geworden.

Trotz steigender Anforderungen und rückläufiger Anzahl Stellen gibt es aber immer noch Jobs für Unqualifizierte. Wie der oben zitierte Personalvermittler andeutet, kommt es hier stärker auf Erfahrung und die Persönlichkeit an. In der Wissenschaft umschreibt man die Summe der Faktoren, die auf dem Arbeitsmarkt entscheidend sind, mit dem Begriff der „Beschäftigungsfähigkeit“. Diese umfasst auf der Seite der Arbeitskraft unter anderem die Gesundheit und die Familiensituation. Auf der Betriebsseite wirken sich die konkreten Jobs sowie die Förderpraktiken auf die Beschäftigungsfähigkeit aus und auf der Ebene der Branche spielen insbesondere Gesamtarbeitsverträge (GAV) eine wichtige Rolle. Zudem hat der Staat durch Politik und Bildungsmaßnahmen einen Einfluss auf die Beschäftigungsfähigkeit.



# „Ungelernt“, aber „beschäftigungsfähig“? Das Forschungsprojekt

Die Frage, welche Faktoren die Beschäftigungsfähigkeit von Personen ohne berufliche Ausbildung ausmachen, war Gegenstand eines Forschungsprojekts an der Hochschule für Soziale Arbeit FHNW. Unter welchen Umständen gibt es eine Nachfrage nach Ungelernten? Welche Strategien verfolgen diese selbst, um sich im Arbeitsmarkt zu behaupten? Und welche Rolle spielen

private Personalvermittler und öffentliche Institutionen zur Wiedereingliederung von Erwerbslosen in den Arbeitsmarkt? Unter Ungelernten oder Unqualifizierten verstehen wir Personen ohne einen in der Schweiz anerkannten nachobligatorischen Bildungsabschluss. Zwischen 2018 und 2021 wurden insgesamt 123 Interviews in fünf verschiedenen Branchen mit Arbeitgebern, privaten und öffentlichen Stellenvermittlern, Arbeitskräften ohne Berufsausbildung sowie drei Expert/innen durchgeführt.

## Forschungsprojekt im Überblick



## In „Bergen von Bewerbungen“ die „richtige“ Person finden

*„Bei den Funktionen für ungelernte Mitarbeitende haben wir wirklich Berge von Spontanbewerbungen. Wenn Sie dort ein Inserat machen, haben Sie innerhalb von einem Tag zwischen zwei- und dreihundert Dossiers. Das wäre schon fast ein bisschen masochistisch.“*

Wie dieser HR-Verantwortliche eines Detailhandelsunternehmens drastisch formuliert, ist die Nachfrage nach Jobs für Unqualifizierte gross. Trotzdem ist es für Betriebe nicht einfach, die richtigen Arbeitskräfte zu finden, denn ohne Diplom fehlt ein wichtiger Hinweis auf die erworbenen Kompetenzen. Oft wird deshalb über persönliche Netzwerke rekrutiert. Das ist ein zuverlässiger Weg, um gute Arbeitskräfte zu finden, denn Mitarbeitende bürgen mit ihrer Reputation für die von ihnen empfohlene Person und bemühen sich deshalb, nur geeignete Personen zu empfehlen. Zudem vereinfacht dieser Rekrutierungskanal den Informationsaustausch, so dass sowohl die Stellensuchenden wie auch die Arbeitgeber genauer wissen, was sie erwartet. Weiter setzen viele Betriebe auf Probearbeitstage, an denen Bewerberinnen und Bewerber ihre Fähigkeiten am konkreten Arbeitsplatz unter Beweis stellen müssen.

Mit der Zunahme von flexiblen Beschäftigungsstrategien hat sich die Zusammenarbeit mit Personalvermittlern verbreitet, wel-

che insbesondere bei Unqualifizierten häufig für Temporäreinsätze in Anspruch genommen werden. Die temporären Arbeitskräfte werden vor allem in den Branchen Bau und Industrie zum Ausgleich von saisonalen und auftragsbedingten Schwankungen des Personalbedarfs eingesetzt. Personalvermittler liefern schnell zusätzliche Arbeitskräfte, die sie vorgängig im Gespräch oder mit zusätzlichen Tests (z.B. Sprachtests) darauf hin geprüft haben, ob sie sich für einen Einsatz eignen. Ist ein Betrieb trotzdem nicht zufrieden, kann diese Person sofort ausgetauscht werden. Überdies bereiten die Personalvermittler die Arbeitskräfte auf den Einsatz vor, beispielsweise mit Sicherheits-, Hygiene- oder anderen Kursen, manchmal mit Spezialausrüstungen oder indem sie sie am ersten Arbeitstag zum Arbeitsplatz begleiten. Als formeller Arbeitgeber trägt das Personalvermittlungsunternehmen den Aufwand für die Rekrutierung und die Personaladministration. Der Weg über die Personalvermittlung entlastet die Einsatzbetriebe somit von Aufwand und Kosten für die Rekrutierung und Einarbeitung sowie von Arbeitgeberpflichten gegenüber den temporär Beschäftigten.

Aufgrund der hohen Arbeitslosenquote von ungelerten Arbeitskräften spielen zudem die Regionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV) eine Rolle bei der Rekrutierung. Da die Arbeitslosenquote in den meisten unqualifizierten Jobs über 5% liegt, fallen sie unter die gesetzliche Stellenmeldepflicht: solche Jobs müssen zuerst über das RAV ausgeschrieben werden, bevor sie auf andere Weise besetzt werden können. Diese Regelung durchkreuzt somit die unkompli-

zierte Rekrutierung über persönliche Beziehungen und wird von den befragten Betrieben deshalb vor allem als Zusatzaufwand wahrgenommen. Mit Zuweisungen, d.h. verbindlichen Bewerbungsaufforderungen an Stellensuchende, und indem sie den Arbeitslosen empfehlen, sich bei Personalvermittlern anzumelden, bringen die RAV ein Arbeitsangebot 'auf den Markt', das aber von den Adressaten mit Skepsis betrachtet wird. Sowohl bei den befragten Betrieben wie bei den Personalvermittlern bestehen Vorurteile gegenüber Arbeitslosen, welche tendenziell als wenig motiviert eingeschätzt werden. Hingegen setzen einige Betriebe Erwerbslose für ein mehrmonatiges Praktikum ein. Solche befristeten Arbeitseinsätze werden über Arbeitsintegrationsprogramme vermittelt und sind für die Unternehmen kostenlos und unverbindlich. Die wegfallenden Lohnkosten können unqualifizierte Arbeitslose als subventionierte Arbeitskraft attraktiv machen. Die Betriebe müssen die Erwerbslosen nach dem Praktikum nicht anstellen, was für die Betroffenen frustrierend sein kann. Für Kleinbetriebe wird das RAV mit seinem Vermittlungs- und Beratungsangebot bisweilen als „ausgelagerte HR-Abteilung“ geschätzt, wie ein RAV-Berater bemerkte.

## Anforderungen an Unqualifizierte

Welche Kompetenzen und Eigenschaften müssen Unqualifizierte mitbringen, damit sie aus Sicht der Betriebe beschäftigungsfähig sind? Vielfach wurden als Erstes nicht

erlernbare Fähigkeiten genannt, sondern eine robuste körperliche Verfassung im Sinne von Kraft, Ausdauer, Belastbarkeit und Stressresistenz. In den meisten ungelerten Jobs sind die körperlichen Anforderungen hoch und die Beschäftigten müssen je nachdem lange stehen oder gehen, schwere Gegenstände heben, bei jeder Witterung draussen arbeiten oder Schichtarbeit leisten. Ebenso wichtig ist für die Arbeitgeber, dass Mitarbeitende sozial in den Betrieb passen. Dazu zählt die Bereitschaft, sich in die Arbeitsabläufe und Hierarchien des Betriebs einzufügen und dennoch selbstständig zu denken. „Wir möchten ja nicht jemanden haben, der nur ausführt, sondern auch selbstständig mitdenkt, aber es ist halt schon vieles vorgegeben“, beschreibt eine HR-Verantwortliche aus der Gastronomie diese widersprüchliche Anforderung. Zudem legen Arbeitgeber Wert auf Pünktlichkeit, Zuverlässigkeit, Flexibilität und die Bereitschaft, hart zu arbeiten.

Anforderungen an die Arbeitskräfte kommen nicht nur von den Betrieben selbst, sondern können auch von deren Kundschaft ausgehen. Zum Beispiel spielen Zertifizierungen und Normen für betriebliche Prozesse im Rahmen von Qualitätsmanagement eine wichtige Rolle. Zertifizierungen beinhalten typischerweise Kontroll- und Dokumentationsaufgaben, was zu höheren Anforderungen an die Beschäftigten führen kann. Die Kundschaft von Restaurants und Läden hat ebenfalls einen Einfluss auf die gesuchten Fähigkeiten, beispielsweise wenn für Jobs in Bahnhofsgeschäften Englisch vorausgesetzt wird oder in einem italienischen Restaurant Italienischkenntnisse wichtiger als

Deutsch sind.

Unter den Arbeitskräften ohne Ausbildung gibt es einen hohen Anteil von Migrantinnen und Migranten. Deshalb ist „**bei den Ungelernten eben noch ein weiteres Hindernis die Sprachbarriere**“, erläutert der HR-Verantwortliche eines Industriebetriebs. Insbesondere in Jobs mit Kundenkontakt, wie im Detailhandel oder der Gastronomie, sind die Anforderungen an die Sprachkenntnisse hoch, wobei sich je nach Betrieb Unterschiede zeigen. Während einige Betriebe nötigenfalls auf die Kommunikation mit Händen und Füßen zurückgreifen, stellen andere Arbeitgeber Mindestanforderungen. Probleme mit Sprachkenntnissen werden von gewissen Betrieben so gelöst, dass Teams gebildet werden, die sich untereinander verständigen können, mit jeweils mindestens einer Person, die übersetzen kann.

Mit der Verbreitung von digitalen Technologien spielen die Sprachkenntnisse eine zunehmend wichtige Rolle, weil die Bedienung dieser Tools das Verständnis von Menüs und Anleitungen voraussetzt. Auch in unqualifizierten Jobs muss man zunehmend mit digitalen Tools umgehen können, aber die befragten Betriebe nehmen dabei keine besonderen Schwierigkeiten wahr. „Durch unsere Smartphones leben alle ein bisschen in dieser Zeit drin, das ist kein Problem“, erklärt der Gastronomie-Leiter eines Altersheimes, in welchem der Arbeitsalltag von Unqualifizierten durch unterschiedliche technische Hilfsmittel geprägt ist.

Die interviewten Betriebe halten die Kompetenzen der Ungelernten im Allgemeinen für

ausreichend für die typischen Jobs für Unqualifizierte. Wenn es doch zu Schwierigkeiten kommt, finden sie in der Regel einen Weg, wie sie damit umgehen können, z.B. durch technische Anpassungen. Maschinen und Ausrüstung werden so gestaltet, dass man möglichst wenig falsch machen kann. In der Reinigung werden etwa Farbsysteme zum einfachen Auseinanderhalten von Putzlappen oder für Arbeitspläne eingesetzt, oder dem falschen Einsatz von Reinigungsmitteln wird durch automatische Dosiersysteme vorgebeugt.

## **In Ungelernte investieren: Schulung und Förderung im Betrieb**

Ungelernte haben keine formale Ausbildung, müssen aber selbstverständlich auch jobspezifische Kenntnisse erwerben. „**Wenn wir solche anstellen, müssen wir sie trotzdem auf unsere Betriebsbedürfnisse intern ausbilden**“, erläutert der HR-Verantwortliche eines Industriebetriebs. Fehlende Kompetenzen werden während der Einarbeitungszeit vermittelt, primär durch Lernen ‘on the job’, also zuschauen und nachmachen. Für diese Aufgabe setzen Betriebe auf erfahrene Mitarbeitende, die an „deiner Seite stehen, die dich eigentlich auch die nächsten drei vier Wochen begleiten“, wie es der Produktionsleiter eines Industriebetriebes schildert.

Die Einarbeitung beinhaltet zum Teil auch obligatorische Schulungen zur Arbeitssicherheit und zu Hygienestandards. Darüber

hinaus gibt es je nach Branche unterschiedliche formale Weiterbildungsmöglichkeiten. In der Baubranche, mit einem starken GAV für das Bauhauptgewerbe, steht ein breites Weiterbildungsangebot auch unqualifizierten Arbeitskräften offen. In der Reinigung und Gastronomie sind die Kurse, die auf Ungelernte ausgerichtet sind, primär auf Basisqualifikationen ausgelegt und nicht auf Förderung im Sinne einer Karriere. Im Detailhandel und der Industrie gibt es kein überbetriebliches Kursangebot, das sich an Ungelernte richtet. Unabhängig von der Branche haben vor allem grosse Unternehmen teils ein eigenes internes Kursangebot.

Betriebe sind vor allem dann bereit in Unqualifizierte zu investieren, wenn sie keine passenden Arbeitskräfte auf dem Arbeitsmarkt finden. Wenn ein Betrieb unter Fachkräftemangel leidet, heisst das umgekehrt jedoch nicht automatisch, dass ungelernete Mitarbeitende gefördert werden. Arbeitgeber, die in Unqualifizierte investieren, wählen gezielt Arbeitskräfte aus, die positiv herausstechen, und unterstützen sie beim Besuch von Weiterbildungen, sofern dies nötig ist. Dadurch können Unqualifizierte entweder in eine der zumeist wenigen Leitungspositionen aufsteigen oder Jobs mit mehr Verantwortung übernehmen. Ohne Bedarf fördern Betriebe unqualifizierte Arbeitskräfte jedoch kaum, weshalb alles in allem wenig in diese Arbeitskräfte investiert wird – auch Statistiken zeigen, dass Unqualifizierte weniger oft an betrieblicher Weiterbildung teilnehmen als Beschäftigte, die über einen Abschluss verfügen.

## **In die Arbeit investieren?**

Nicht nur die Betriebe, sondern auch die Arbeitskräfte selbst investieren in ihre Beschäftigungsfähigkeit. Ob und in welchem Ausmass dies geschieht, hängt massgeblich von der Einstellung gegenüber der Arbeit ab, also ob sich jemand an einem Aufstieg orientiert, oder private Interessen und das Familienleben stärker gewichtet. Menschen, für die der Job hauptsächlich zum Geldverdienen da ist, haben wenig Ansprüche an die Arbeit. Wichtiger sind ihnen finanzielle Sicherheit, annehmbliche Arbeitsbedingungen und freundschaftliche Beziehungen im Team. Diese Arbeitskräfte gehen kaum Risiken ein und halten, wenn möglich, an dem Job fest, den sie haben. Dementsprechend sind sie wenig bereit, Weiterbildungen zu absolvieren oder die Stelle zu wechseln.

Unqualifizierte mit beruflichem Ehrgeiz möchten es zu etwas bringen und leisten sehr viel Einsatz für die Arbeit. Die betreffenden Personen lernen viel Neues während der Arbeitszeit oder im Selbststudium und besuchen Kurse. Ohne Förderung durch den Betrieb ist es für Unqualifizierte jedoch kaum möglich, einen Aufstieg zu erreichen. Die Bereitschaft in einen Aufstieg zu investieren hängt deshalb mit der Förderung am Arbeitsplatz zusammen und ob es überhaupt entsprechende freie Positionen gibt. Betriebliche Förderung und persönliches Engagement stehen somit in einer Art Wechselwirkung – die beiden Faktoren können sich gegenseitig verstärken, aber auch dämpfen.

Ob jemand überhaupt die Zeit und Energie aufwenden kann, die für die Investition in die eigene Beschäftigungsfähigkeit nötig ist, hängt mit der privaten Lebenssituation zusammen. Insbesondere Familienpflichten sind mit erheblichen zeitlichen Einschränkungen verbunden, was beispielsweise den Besuch von Kursen neben der Arbeitszeit verunmöglichen kann. Deshalb ist es wenig überraschend, dass es sich bei den von uns interviewten Unqualifizierten, die einen Aufstieg erreicht haben, allesamt um Männer handelt, bei denen allfällige Betreuungspflichten von der Partnerin oder anderen Familienangehörigen übernommen werden. Für viele dieser Aufsteiger ist die Familie zudem mit ein Grund, weshalb sie viel Zeit und Energie in die Arbeit stecken, denn sie streben einen höheren Lohn an. Die Löhne in den ungelernten Jobs sind meist tief: um eine Familie zu ernähren, braucht es entweder zwei Einkommen oder einen Mehrverdienst durch einen Aufstieg. Fällt die Bilanz zwischen Lohnzuwachs und dem damit einhergehenden Arbeitsaufwand hingegen negativ aus, schmälert es die Bereitschaft, sich stark für das berufliche Fortkommen zu engagieren.

## **Ohne Ausbildung, ohne Chancen?**

Die Anzahl Jobs für Unqualifizierte ist in den letzten Jahrzehnten stark zurückgegangen. Viele Betriebe sind jedoch nach wie vor auf Arbeitskräfte ohne Berufsausbildung angewiesen und entsprechende Jobs verschwinden nicht ganz. Einerseits werden

Ungelernte dort beschäftigt, wo es zu wenige Gelernte gibt, also bei Fachkräftemangel. Andererseits sind Ungelernte billig, weil ihre Löhne deutlich tiefer sind als die von qualifizierten Fachkräften. Ungelernte stehen auch in Konkurrenz zu Maschinen: sie werden eingesetzt, wenn sich die Automatisierung nicht rechnet.

Eine fehlende Ausbildung stellt ein Risiko dar, als „nicht beschäftigungsfähig“ den Anschluss zu verlieren und arbeitslos zu werden. Die Mehrheit der befragten Arbeitskräfte in unserer Studie kann sich trotz gelegentlicher Arbeitslosigkeit gut im Job halten. Knapp zwei Fünftel der Befragten haben einen stabilen Erwerbsverlauf und arbeiten schon lange beim gleichen Arbeitgeber. 11 der 39 Befragten haben sogar einen Aufstieg in eine Leitungsfunktion oder eine höhere Funktionsstufe erreicht. Ein Drittel der von uns interviewten Arbeitskräfte befindet sich hingegen permanent in einer sehr unsicheren Lage, z.B. mit Temporärjobs oder Arbeit auf Abruf. Für viele Unqualifizierte gilt zudem, dass ihre Löhne zu tief sind, um mit einem Einkommen durchzukommen. Das Problem von tiefen Löhnen wird zusätzlich verschärft, wenn kein Arbeitspensum garantiert wird, was häufig in der Gastronomie und im Detailhandel vorkommt. In der Unterhaltsreinigung gibt es kaum Vollzeitjobs, was es auch schwierig macht, ein existenzsicherndes Einkommen zu erzielen.

Arbeitslose werden vom RAV oder der Sozialhilfe dazu angehalten, so schnell wie möglich wieder im Arbeitsmarkt Fuss zu fassen. Das hat zur Folge, dass Unqualifi-

zierte, wenn sie ihre Arbeit verlieren, zwar bei der Stellensuche unterstützt werden, nicht aber im Hinblick auf die Entwicklung von Kompetenzen oder gar, um eine Ausbildung nachzuholen. Um ihre Arbeitsmarktsituation nachhaltig zu verbessern, wäre es jedoch nötig, in Bildung zu investieren und die hohen Hürden für eine nachträgliche Ausbildung für Erwachsene abzubauen. Qualifizierung sollte aber nicht nur eine staatliche Aufgabe sein. Arbeitgeber sollten dafür sorgen, dass auch Unqualifizierte in die betriebliche Weiterbildung einbezogen werden. Gerade für Branchen mit Fachkräftemangel können so neue Ressourcen erschlossen werden.

Die Förderung von Weiterbildung ist sicher wichtig, damit Unqualifizierte mit den steigenden Anforderungen in der Arbeitswelt mithalten können. Individuelle Bildung allein ändert jedoch noch nichts an strukturellen Problemen wie tiefen Löhnen und unsicheren Beschäftigungsverhältnissen. Mit Mindestlöhnen und der besseren Regulierung und Absicherung von flexiblen Beschäftigungsformen kann die Arbeitsmarktsituation von Unqualifizierten im Allgemeinen verbessert werden. Die Sozialpartner können dabei eine wichtige Rolle spielen, wobei auch ein Gesamtarbeitsvertrag nicht vor tiefen Löhnen schützt und ohne effektive Kontrollen die Umgehung von Bestimmungen nicht ausgeschlossen werden kann. GAV bieten jedoch auch das Potential, mittels Organisation und Finanzierung den Zugang von Unqualifizierten zu Weiterbildungen zu verbessern.