DE GRUYTER OLDENBOURG ZSR 2021; 67(3): 183–210

Eva Nadai*, Anna Gonon, Robin Hübscher und Anna John

Dynamiken von Beschäftigungsfähigkeit – Erwerbsverläufe von gering qualifizierten Arbeitskräften

https://doi.org/10.1515/zsr-2021-0007

Abstract: Formale Qualifikation gilt als zentrale Voraussetzung für Beschäftigungsfähigkeit. Anhand von Erwerbsverläufen von gering qualifizierten Arbeitskräften in der Schweiz untersucht dieser Beitrag Beschäftigungsfähigkeit als dynamische Wechselwirkung zwischen Orientierungen und Erwerbshandeln des Subjekts und institutionellen Regulierungen und Praktiken von Betrieben, Branchen und Sozialstaat. Die Analyse beruht auf qualitativen Interviews mit Arbeitskräften, Betrieben und Personalvermittlern. Die Mehrheit der befragten Arbeitskräfte war ein- oder mehrmals arbeitslos, aber nur ein Drittel der Erwerbsverläufe war insgesamt prekär. Vielmehr waren stabile Verläufe am häufigsten, und es gab auch Aufstiegskarrieren. Branche, betriebliche Personalstrategien und außerberufliche Faktoren erwiesen sich als ebenso entscheidend für die Beschäftigungsfähigkeit wie individuelles Erwerbshandeln und Bildungsbemühungen.

Schlüsselwörter: Beschäftigungsfähigkeit, Geringqualifizierte, Erwerbsverlauf, Erwerbshandeln, betriebliche Personaleinsatzstrategien

1 Einleitung

Fehlende Ausbildung auf Sekundarstufe II wird seit geraumer Zeit in Politik und Öffentlichkeit als dringliches soziales Problem verhandelt. Vor dem Hintergrund von technologischem und demografischem Wandel und entsprechend steigender Nachfrage nach qualifizierten Fachkräften werden Personen ohne Berufsabschluss gleichsam als volkswirtschaftlicher Hemmschuh für die Entwicklung des Arbeitsmarkts und als Belastung für den Sozialstaat dargestellt. Folglich sollen Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik zuvorderst in Bildung und Quali-

*Kontaktperson: **Eva Nadai,** Fachhochschule Nordwestschweiz, Institut Professionsforschung und -entwicklung, Riggenbachstraße 16, 4600 Olten, E-Mail: eva.nadai@fhnw.ch

fizierung investieren, um die Beschäftigungsfähigkeit der Bevölkerung zu fördern (Bonvin/Dahmen 2017; Hemerijck 2018; van Berkel/van der Aa 2015).[1] In der Tat erhöht Ausbildungslosigkeit das Risiko von Arbeitslosigkeit und prekärer Beschäftigung markant, und Jobs mit geringen Anforderungen an Qualifikation und Kompetenzen haben an Bedeutung abgenommen, ohne allerdings gänzlich zu verschwinden (Adamy 2016; Nathani et al. 2017; OECD 2019).

Die Benachteiligung von Ausbildungslosen im Arbeitsmarkt geht indes nicht lediglich auf mangelnde Qualifikationen zurück. Kritische Forschung verweist darauf, dass Qualifikation oder Kompetenz nicht objektive Gegebenheiten sind, sondern Effekte von sozialen Bewertungsprozessen. Welche Fähigkeiten als beruflich wichtig und wertvoll gelten, wird durch betriebliche und politische Mechanismen der An- und Aberkennung von Fähigkeiten und Qualifikationen bestimmt (Atzmüller et al. 2015; Demazière/Marchal 2018; Hilf et al. 2018; Krenn 2015). Das Fehlen einer Ausbildung wird aus dieser Perspektive nicht als individuelles Defizit diskutiert; vielmehr wird die Polarisierung von „unqualifiziert" und „qualifiziert" auf ihre Funktionalität für spezifische kapitalistische Produktionsregimes hin befragt (Hürtgen 2015). Auf die *Kontextualität* von Arbeitsmarktchancen hebt auch die Forschung zur *Konstitution von Beschäftigungsfähigkeit* ab, die neben individuellen Merkmalen gesellschaftliche, institutionelle und betriebliche Faktoren in den Blick nimmt (Brussig/Knuth 2009; McQuaid/Lindsay 2005; Williams et al. 2016) und die „pragmatisch-interaktive" Natur dieses Konstrukts betont (Promberger et al. 2008: 73). Interaktiv ist Beschäftigungsfähigkeit, insofern sie aus den Wechselwirkungen von individuellen Faktoren, Marktnachfrage und institutionellen Rahmenbedingungen entsteht; pragmatisch, weil strukturelle Bedingungen und formale Merkmale der Person erst „im Zuge ihres praktischen Gebrauchs" (Promberger et al. 2008: 73) ihre Wirkung auf Erwerbschancen entfalten. Beschäftigungsfähigkeit ist nie abschließend zu erreichen, sondern muss in einem sich wandelnden Arbeitsmarkt immer wieder neu errungen werden. Sie ist also kein statisches Attribut, sondern ein *dynamischer Prozess*, der sich in der Gestalt des Erwerbsverlaufs abbildet.

Ausbildungslose werden trotz ihrer bekannten Arbeitsmarktrisiken selten zum Untersuchungsgegenstand *sui generis*. Wie Bosančić (2012) konstatiert, sind Geringqualifizierte seit den 1990ern aus der soziologischen Forschung praktisch verschwunden. In der einschlägigen Forschung wird Beschäftigungsfähigkeit meist im Kontext von Arbeitslosigkeit untersucht – mit anderen Wor-

1 Wir danken den Gutachterinnen/Gutachtern für hilfreiche Anregungen zu einer früheren Version dieses Aufsatzes.

ten in einer Situation, in der die Betroffenen ihre Beschäftigungsfähigkeit bereits (vorübergehend oder dauerhaft) verloren haben. Indirekt wird Beschäftigungsfähigkeit im Zusammenhang mit Weiterbildungsbeteiligung angesprochen, wenn festgestellt wird, dass gerade Personen mit niedriger formaler Bildung selten an Weiterbildung partizipieren und diese Bildungsabstinenz ein Arbeitsmarktrisiko darstelle (Adamy 2016; Krenn et al. 2014; Wotschack 2017). Die vorliegende Studie untersucht die *Dynamiken der Beschäftigungsfähigkeit von Geringqualifizierten im Erwerbsverlauf*, ohne von vornherein Arbeitslosigkeit oder Weiterbildungsabstinenz zu unterstellen. Indem wir Verläufe ins Zentrum stellen, können die Bedingungen für Aufbau, Erhalt oder Erosion von Beschäftigungsfähigkeit gleichermaßen in den Blick geraten.

Die empirische Basis bildet eine qualitative Studie zur Beschäftigungsfähigkeit von gering qualifizierten Arbeitskräften in der Schweiz.[2] Die Schweiz gehört zu den Ländern, in denen gering qualifizierte Jobs und Arbeitskräfte ohne Ausbildung zunehmend eine Randerscheinung darstellen: Seit den 1970ern ist der Arbeitsmarkt vor allem im Segment der Jobs für Beschäftigte mit geringen Qualifikationen stark geschrumpft (Oesch/Murphy 2017), und der Anteil der Erwachsenen ohne Ausbildung an der Bevölkerung ist auf knapp 11 Prozent gesunken (BFS 2021). Dennoch besteht ein „Überangebot“ an Geringqualifizierten (Can/Sheldon 2017: 3), deren Beschäftigung zudem überdurchschnittlich instabil ist (Can/Sheldon 2017: 26). Zu fragen ist, ob und wie sich Ausbildungslose in diesem Kontext als beschäftigungsfähig behaupten können: Welche Strategien verfolgen sie selbst, und wie gestalten sich die Wechselwirkungen zwischen ihren eigenen Orientierungen und Handlungen und den betrieblichen und institutionellen Rahmenbedingungen, innerhalb derer sie sich bewegen? Mit Promberger et al. (2008: 71) verstehen wir Beschäftigungsfähigkeit als „Potenzial [...], ein Beschäftigungsverhältnis einzugehen, aufrechtzuerhalten oder [...] durch ein anderes zu ersetzen“. Wie wir zeigen werden, muss Ausbildungslosigkeit nicht zwangsläufig zu fehlender Beschäftigungsfähigkeit führen. Neben den zu erwartenden prekären Verläufen fanden wir auch stabile Laufbahnen und Aufstiegskarrieren. Bevor diese empirischen Befunde in Abschnitt 4 präsentiert werden, werden in Abschnitt 2 ein empirisch begründetes Modell von Erwerbsverläufen erläutert und in Abschnitt 3 Methoden und Datenbasis kurz skizziert. Der Beitrag schließt mit einer Diskussion der Ergebnisse (5.) und deren sozialpolitischen Implikationen (6.).

2 Die Studie „‘Unqualifiziert‘. Zur Konstitution und Verwertung der Beschäftigungsfähigkeit von Arbeitskräften ohne berufliche Ausbildung“ wird vom Schweizerischen Nationalfonds gefördert (Beitrag Nr. 175842).

2 Erwerbsverläufe und Beschäftigungsfähigkeit

In der Forschung zur Beschäftigungsfähigkeit dominieren Momentaufnahmen, die überdies die theoretisch postulierte Mehrdimensionalität des Konstrukts empirisch meist nicht einlösen. Vielmehr werden einzelne Dimensionen herausgegriffen, wobei sich die arbeitsmarktpolitische „supply side orthodoxy" (McQuaid/Lindsay 2005: 204) auch in der einschlägigen Forschung widerspiegelt: Das Handeln von Arbeitssuchenden und Beschäftigten wird öfter untersucht als die betriebliche Nachfrage. Unser nachfolgend erläutertes Modell von Erwerbsverläufen als Ausdruck der Dynamik von Beschäftigungsfähigkeit hebt auf das Zusammenspiel von Handeln, Orientierungen und institutionellen Bedingungen auf betrieblicher, staatlicher und Branchenebene ab (vgl. Abb. 1). Aus Platzgründen setzen wir den Akzent in diesem Beitrag auf die Strategien der gering qualifizierten Arbeitskräfte und beschreiben nachfrageseitige und institutionelle Faktoren nur als Rahmenbedingungen. Das Modell wird hier zu Beginn präsentiert, war aber nicht Ausgangspunkt der Forschung, sondern wurde in einem Prozess der empirisch begründeten Theoriebildung gemäß der Grounded-Theory-Methodologie entwickelt (Strübing 2014).

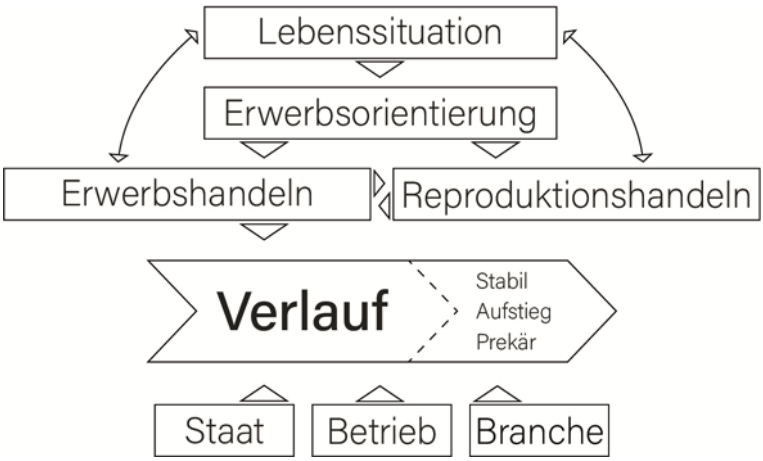

Abbildung 1: Modell von Erwerbsverläufen

Erwerbsorientierungen und -handeln werden in der deutschsprachigen Forschung vor allem bei (Langzeit-)Arbeitslosen oder prekär Beschäftigten unter-

sucht. Diese Studien fragen danach, welche Strategien die Betroffenen verfolgen, um den Anschluss an den Arbeitsmarkt zu halten respektive wieder zu gewinnen und inwiefern sich die subjektive Bedeutung von Erwerbsarbeit verändert (Dörre et al. 2013; Gefken et al. 2015; Grimm et al. 2013; Magnin 2009; Nadai/Canonica 2014; Schiek 2010; Schütt 2014). Direkt auf die konkrete Arbeit an der eigenen Beschäftigungsfähigkeit zielt das Konzept des „*employment management work*" (EMW), das Halpin und Smith (2017) in ihrer Studie zu gering qualifizierten Migrantinnen und Migranten im US-amerikanischen Arbeitsmarkt entwickelt haben. Sie identifizieren vier grundlegende EMW-Strategien, die für alle Erwerbstätigen ungeachtet ihres Qualifikationslevels relevant sind: Abwägen von Zeitaufwand und Ertrag; Entwicklung von Humankapital; Pflege und Nutzung sozialer Netze sowie Selbstmarketing. Welche Strategien mit welchen Effekten praktiziert werden, ist jedoch zeit-, kontext- und ressourcenabhängig; die von den Einzelnen praktizierten Strategien reflektieren und reproduzieren deshalb soziale Ungleichheiten. Für die vorliegende Studie wird das EMW-Konzept als fruchtbare Heuristik zur Analyse von Erwerbshandeln genutzt und adaptiert. Anstelle von Humankapitalbildung bevorzugen wir den auf „alle leiblichen, impliziten, nicht-formalisierbaren Fähigkeiten und Kompetenzen zur Aneignung von Welt" gemünzten Begriff des Arbeitsvermögens (Schütt et al. 2011: 279). Das von Halpin/Smith (2017: 249-355) als „time/money matrix" bezeichnete „micromanagement" von Arbeitszeit zur Erzielung eines genügenden Einkommens erweitern wir zur Strategie des *Dosierens des eigenen Engagements,* das auch den Einsatz im Job selbst betrifft (vgl. 4.1).

Im EMW-Konzept wird Arbeitsmarkthandeln als durchgängig bewusststrategisch betrachtet. Tieferliegende habituelle Prägungen und Orientierungen, welche die Bedeutung von Arbeit für die Identität und den Stellenwert von Arbeit im Leben bestimmen, bleiben ausgeblendet. Wir gehen jedoch davon aus, dass *Erwerbsorientierungen* als biografisch verankerte „persönliche Sinnerwartungen an Arbeit" (Gefken et al. 2015: 121) den Rahmen für die Wahl und konkrete Ausgestaltung von EMW-Strategien abstecken, beispielsweise wie Gewichtungen von Zeit *versus* Einkommen vorgenommen werden oder wie viel Aufwand in die Entwicklung von Arbeitsvermögen gesteckt wird. Empirisch fanden wir in unserem *Sample* drei grundlegende Orientierungen, die wir hier nicht detailliert ausführen können. Das Muster der *Ambition* kann sich als klassische Aufstiegsorientierung oder – überraschend für Ausbildungslose – als eine Art intrinsisch motivierter Berufsstolz äußern. Als *Existenzsicherung* bezeichnen wir eine instrumentelle Orientierung, bei der die Erwerbsarbeit primär als Notwendigkeit zur Gewährleistung der ökonomischen und sozialen Reproduktion erscheint, aber ansonsten nicht identitäts- oder sinnstiftend ist. Als

Kampf um Anerkennung trotz Ausbildungslosigkeit und sozialer Marginalisierung stellt sich die dritte Orientierung dar.

Überdies beziehen wir die *Verschränkung von Erwerbshandeln und Handeln im Reproduktionsbereich* mit ein. Insbesondere die Geschlechterforschung hat hinlänglich belegt, dass die beiden Bereiche nicht unabhängig voneinander gedacht werden können, und zwar für Frauen wie Männer. So hat etwa der Wandel des traditionellen Ernährermodells zur Norm der universalen Erwerbsbürgerschaft Implikationen für die subjektive Bedeutung von Erwerbsarbeit, die Erwirtschaftung eines Familieneinkommens oder die Aufteilung von Erwerbsarbeit und *Care* (Gottschall/Schröder 2013; Leitner et al. 2004).

Erwerbsorientierungen und -handeln realisieren sich im Kontext von Betrieb, Branche und staatlichen Regulierungen. Auf *betrieblicher Ebene* sind Bewertungs- und Verwertungspraktiken relevant: Rekrutierungsweisen, Leistungsstandards, Zuschnitt und Ausgestaltung von Jobs, Beschäftigungsverhältnisse und Förderung (Abel et al. 2014; Bosch/Weinkopf 2011; Demazière/Marchal 2018; Hassler et al. 2019; Hieming et al. 2005; Promberger 2012). *Branchenspezifische* Kontextbedingungen ergeben sich durch kollektivvertragliche Regelungen und typische Beschäftigungspraktiken (z. B. verbreitete Arbeit auf Abruf im Einzelhandel, vgl. Bosch/Weinkopf 2011; Cianferoni 2019). Unter *staatliche Regulierungen* und Praktiken, welche Erwerbsverläufe und Beschäftigungsfähigkeit prägen, fallen arbeits- und sozialversicherungsrechtliche Bestimmungen, sozialpolitische Maßnahmen zur Förderung von Beschäftigungsfähigkeit oder Bestimmungen des Migrationsregimes zu Arbeits- und Aufenthaltsbedingungen bzw. zur Anerkennung ausländischer Bildungsabschlüsse (Hürtgen 2015; Kalbermatter/Schief 2019).

3 Methoden und Daten

Die diesem Artikel zugrunde liegende qualitative Studie zur Konstitution der Beschäftigungsfähigkeit Geringqualifizierter beruht empirisch auf insgesamt 123 teilstrukturierten Interviews und der Analyse von Dokumenten. Um die Multidimensionalität von Beschäftigungsfähigkeit zu erfassen, haben wir Interviews mit gering qualifizierten Arbeitskräften, Arbeitgebern und öffentlichen und privaten Stellenvermittlern geführt. Der Fokus lag auf fünf Branchen mit hohen Anteilen an gering qualifizierten Arbeitskräften: Bau, Einzelhandel, Gastgewerbe, industrielle Produktion und Reinigung (BFS 2021). Die Datenerhebung erfolgte zwischen 2018 und 2021. Methodisch orientierten wir uns an den Prinzipien der *Grounded Theory*, bei der die Erhebung und Auswertung von

Daten in einem iterativ-zyklischen Vorgehen miteinander verschränkt sind (Strübing 2014). Die Datenanalyse erfolgte nach den Verfahren des offenen, axialen und selektiven Kodierens (Strauss/Corbin 1996).

Die gering qualifizierten Arbeitskräfte haben wir über den Zeitraum von drei Jahren dreimal befragt, um Veränderungen von Beschäftigungsfähigkeit erfassen zu können. Um unterschiedliche Ausprägungen von Beschäftigungsfähigkeit zu berücksichtigen, haben wir sowohl Erwerbstätige als auch Erwerbslose ins *Sample* aufgenommen. Das *Sampling* erfolgte über Unternehmen und private Personalverleiher sowie über öffentliche Vermittlungsinstitutionen für Erwerbslose. Weitere Befragte haben wir über Inserate auf Job-Börsen im Internet gefunden. Die erste Welle umfasst 39 Interviewte, die zweite 24, die dritte 14. Das *Sample* der ersten Welle setzt sich aus 18 Frauen und 21 Männern zusammen, von denen die Mehrheit zwischen 25 und 50 Jahren alt war. Neben den fünf genannten Branchen waren einige Befragte in weiteren Branchen tätig, z. B. der Logistik. Neun Interviewte waren zum Zeitpunkt des ersten Interviews erwerbslos. Bei der Mehrheit des *Samples* handelt es sich um Migrantinnen und Migranten, von denen die meisten erst als Erwachsene in die Schweiz eingewandert sind und aus einem Land stammen, welches das in der Schweiz vorherrschende System der dualen Berufsbildung nicht kennt. In dieser Hinsicht widerspiegelt die Stichprobe die Übervertretung der Migrationsbevölkerung unter den ausbildungslosen Erwachsenen (BFS 2021). Die Hälfte aller Interviewten verfügt zwar über Bildungsabschlüsse auf Stufe ISCED 3 oder höher. Diese wurden aber mit zwei Ausnahmen im Ausland erworben und konnten in der Schweiz nicht in eine qualifizierte Erwerbstätigkeit umgesetzt werden. Inhaltlich bezogen sich die Interviews mit den Geringqualifizierten auf deren Bildungs- und Erwerbsverlauf sowie ihre aktuelle Erwerbs- und Haushaltssituation.

Zudem haben wir 33 Interviews in 27 Unternehmen geführt. Befragt wurden Personen, die im Rahmen ihrer Funktion in der Personalarbeit oder Geschäftsleitung oder als direkte Vorgesetzte mit der Rekrutierung von gering qualifizierten Arbeitskräften betraut sind. Die Themen betrafen die Selektion, Bewertung und Einsatzformen dieser Kategorie von Beschäftigten. Zusätzlich wurden je fünf Interviews mit privaten Personalverleihern und öffentlichen Stellenvermittlern für Erwerbslose geführt. Schließlich fanden zwei Interviews mit Expertinnen aus dem Bildungsbereich und eines mit zwei Gewerkschaftsvertretern statt.

4 Verlaufstypen

Dass das Fehlen von Formalqualifikationen ein Arbeitsmarktrisiko darstellt, zeigt sich in unserem *Interviewsample* deutlich: Die Mehrheit der Befragten war mindestens einmal für kürzere oder längere Zeit unfreiwillig erwerbslos. Dennoch führt Ausbildungslosigkeit nicht zwingend in eine dauerhaft prekäre Position im Arbeitsmarkt. Beschäftigungsstabilität ist etwa in der industriellen Einfacharbeit nicht außergewöhnlich (Abel et al. 2014: 159; Bosančić 2012). Nach gängigem sozialwissenschaftlichem Verständnis sind viele der Jobs unserer Interviewpartnerinnen und -partner prekär, insofern sie durch Unsicherheit der Beschäftigung, Niedriglöhne, mangelnde rechtliche und soziale Absicherung oder fehlende Anerkennung gekennzeichnet sind (Streckeisen 2019). Kraemer (2009) folgend, unterscheiden wir aber zwischen einzelnen Stellen und der *Erwerbslage im Zeitverlauf*. Als prekär bezeichnen wir Verläufe mit überwiegend prekären Stellen oder mit wiederholten längeren Phasen der unfreiwilligen Erwerbslosigkeit. Stabil ist eine Laufbahn entsprechend bei überwiegender Kontinuität der Beschäftigung. Das Einkommen berücksichtigen wir bei der Typenbildung nicht, da dieses in unserem *Sample* unabhängig vom Verlaufstypen tendenziell im Niedriglohnbereich liegt.[3] Auch die Prekarität der Lebenslage geht nicht in die Typenbildung mit ein. Ob diese prekär ist, hängt wesentlich mit der Haushaltssituation zusammen: Trotz prekären Erwerbsverlaufs kann jemand durch ein zweites Einkommen im Haushalt abgesichert sein (Kraemer 2009).

4.1 Stabile Erwerbsverläufe

Der Typus der stabilen Erwerbsverläufe ist mit 15 Fällen die größte Gruppe in unserem *Sample*, die in allen fünf untersuchten Branchen zu finden war. Zwei Drittel dieser Gruppe sind Frauen. Wir betrachten Erwerbsverläufe dann als langfristig stabil, wenn sie nur wenige oder kurze unfreiwillige Erwerbsunterbrüche aufweisen. Dies schließt die für die Reinigungsbranche typische Mehrfachbeschäftigung oder die in der Gastronomie üblichen häufigen Stellenwechsel mit ein. Stabil ist eine Laufbahn in diesen Branchen dennoch, wenn Phasen der Arbeitslosigkeit kurz sind, jeweils rasch und mühelos eine neue Anstellung

3 Mit Ausnahme der Baubranche sind alle hier untersuchten Branchen durch einen überdurchschnittlichen Anteil an Niedriglöhnen gekennzeichnet (BFS 2019: 2–3).

gefunden wird und außerdem der Erwerbsumfang den Wünschen der Beschäftigten entspricht, also keine Unterbeschäftigung vorliegt.

Geradezu mustergültig stabil ist der Erwerbsverlauf von Diana Kotevska, die zum Zeitpunkt des Interviews 41 Jahre alt, verheiratet und Mutter von zwei Söhnen ist.[4] Sie wächst in Mazedonien auf, wo sie das Gymnasium besucht. Nach der Heirat mit 21 Jahren zieht sie zu ihrem bereits in der Schweiz wohnhaften Mann. Sie meldet sich bei der Arbeitslosenversicherung an, wo man ihr einen Weiterbildungskurs vorschlägt, den sie aber ausschlägt. Als sie ein Jahr später schwanger wird, hakt sie den Einstieg in den Schweizer Arbeitsmarkt ab, wie sie im Interview lachend sagt: „Ok, und dann Kinder geboren und dann … schon alles vorbei!" Als der erste Sohn zwei Jahre alt ist, wird sie dennoch erwerbstätig. Sie findet ihre erste Stelle durch eine befreundete Nachbarin, die in einer Möbelfabrik in der Nähe arbeitet. Als der Betrieb ein halbes Jahr später aufgrund einer Umstrukturierung einen Großteil der Angestellten entlässt, darunter auch Diana Kotevska, meldet sie sich erneut bei der Arbeitslosenversicherung. Sie wird an einen privaten Personalverleiher verwiesen und findet auf diesem Weg eine Stelle als Produktionsmitarbeiterin am Fließband in einem Industriebetrieb. Die ersten drei Monate ist sie noch über den Personalverleiher befristet beschäftigt, danach wird sie vom Betrieb in eine Festanstellung übernommen und ist nun seit 15 Jahren in derselben Funktion tätig.

Die hohe Stabilität des Erwerbsverlaufs von Diana Kotevska hängt einerseits mit ihrer ebenso *stabilen Haushaltssituation*, andererseits mit ihren *auf Stabilität ausgerichteten EMW-Strategien* zusammen. Wie schon erwähnt, arbeiten die meisten Befragten in Niedriglohnbranchen. Insbesondere wenn sie Familie haben, ist für die Existenzsicherung ein zweites Einkommen unerlässlich. Diana Kotevska und ihr Mann sind beide vollzeiterwerbstätig, was wiederum durch die kostenlose und flexible Kinderbetreuung durch die Eltern des Ehepaars ermöglicht wird, die abwechselnd für mehrere Monate in die Schweiz kommen, solange die Kinder noch klein sind. Gerade in den Branchen Produktion, Gastgewerbe und Reinigung ist diese Flexibilität aufgrund der Schichtarbeit respektive der unregelmäßigen Arbeitszeiten wichtig. Ohne entsprechende familiale Ressourcen werden Beschäftigungsoptionen mangels zeitlicher Verfügbarkeit für den Arbeitsmarkt stark limitiert.

Finanzielle Sicherheit, soziale Integration und annehmliche Arbeitsbedingungen stehen für Diana Kotevska im Vordergrund, während arbeitsinhaltliches Interesse, Erfolg oder Selbstverwirklichung im Beruf kaum eine Rolle spielen. Sie kann zwar ein Abitur vorweisen, allerdings wäre dessen

4 Alle im Folgenden verwendeten Personennamen sind Pseudonyme.

arbeitsmarktliche Verwertung in der Schweiz mit viel Aufwand verbunden gewesen, u. a. um Deutsch zu lernen. Obwohl die monotone Fließbandarbeit also nicht der erreichten Schulbildung entspricht, gibt sie sich mit ihrer Arbeit zufrieden. Ihre *auf Existenzsicherung zielende Erwerbsorientierung* führt zu *niedrigen Erwartungen* an das Berufsleben. Diese Selbstbeschränkung erlaubt wiederum, eine unattraktive Stelle im Segment der gering qualifizierten Jobs zu akzeptieren. Für Diana Kotevska hat Stabilität Priorität gegenüber Veränderungen, selbst wenn diese mit gewissen Chancen verbunden wären. So will sie weder die Stelle wechseln noch sich betriebsintern in eine andere Abteilung mit höheren Anforderungen versetzen lassen, auch nicht für einen höheren Lohn.

> 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]. Eben, jede Maschine ich weiß schon. Alles weiß. Kolleginnen, Maschinen. Schichten passt schon. Bin [wohne] nicht so weit weg. Komme mit Velo oder laufe. Ich finde gut.

Sich mit der beruflichen Situation abzufinden ist eine Form des *Dosierens von Engagement:* Diana Kotevska und andere Befragte mit stabilem Verlauf wägen ihren Arbeitsaufwand nicht nur gegen Einkommenschancen ab, sondern mehr noch gegen private Interessen wie Familie und Freizeit. Diana Kotevska führt ihre Arbeit sehr sorgfältig aus, stellt keine Forderungen und ist insgesamt darauf bedacht, nicht negativ aufzufallen. Damit erfüllt sie eine zentrale Erwartung von Arbeitgebern an gering qualifizierte Arbeitskräfte, nämlich die Passung in ein Team und die Unterordnung im hierarchischen Gefüge des Betriebs (Hassler et al. 2019; Nadai/Gonon 2021; Waldinger/Lichter 2003). *Anpassung* als Strategie zur Festigung der Betriebsbindung ist wichtig, um eine stabile Beschäftigung zu erreichen und aufrechtzuerhalten, wenngleich um den Preis, auch schlechte Arbeitsbedingungen hinzunehmen. Doch auch die Anpassung wird dosiert: Andere Befragte vermeiden oder kündigen Stellen mit stark belastenden Arbeitssituationen. Indem individuelle Belastungsgrenzen gesetzt werden, wird eine Form des präventiven Gesundheitsmanagements betrieben, das der Stabilität der Laufbahn zuträglich ist. Die physische Leistungsfähigkeit ist in den körperlich belastenden gering qualifizierten Tätigkeiten das wichtigste Kapital, der Verlust der Arbeitsfähigkeit entsprechend bedrohlich für die Erwerbslaufbahn (Nadai et al. 2021). Dass ein guter Gesundheitszustand die Grundlage für einen stabilen Erwerbsverlauf ist, ist auch Diana Kotevska bewusst: „Und ich denke, bis pensioniert. ((lacht)) Bleibe hier. ((lacht)) Hoffentlich wird alles in Ordnung. Gesundheit und so.“

Der Fokus auf Stabilität ist einerseits rational, andererseits riskant: Diana Kotevska weiß, dass es nicht leicht ist, in die Stammbelegschaft eines Betriebs aufgenommen zu werden. Direktanstellungen und schnelle Übernahmen von einer Temporär- in eine Festanstellung sind heute weniger üblich als zum Zeitpunkt ihres Arbeitsmarkteinstiegs. So rekrutieren die Produktionsbetriebe und Bauunternehmen unseres Betriebs*samples* primär über Personalverleiher.[5] Sie nutzen Leiharbeit als Flexibilitätspuffer zum Ausgleich von Nachfrageschwankungen und als strategisches „Sicherheitsnetz für die Profitabilität" (Holst 2012: 153). Stellensuchende müssen hier zwingend den Weg über Personalverleiher, mithin unsichere Beschäftigungsverhältnisse, gehen. Diana Kotevska setzt deshalb lieber auf die Stabilität einer langjährigen Betriebszugehörigkeit statt auf Wechsel mit ungewissem Ausgang. Eine Konsequenz dieser Vermeidungsstrategie ist, dass die Befragten des stabilen Verlaufstyps kaum formelle Weiterbildungen besuchen. Das eigentlich *risikovermeidende* Verhalten wird dadurch insofern *risikoreich*, als das Arbeitsvermögen stark betriebsgebunden bleibt und bei einem unfreiwilligen Stellenwechsel nicht transferiert werden kann. In struktureller Hinsicht geht die Bildungsabstinenz auch auf einen Mangel an Weiterbildungsangeboten für Geringqualifizierte zurück, insbesondere in der Industrie und im Einzelhandel.

Betriebsseitig ist bezüglich Weiterbildung eine primär gegenwartsbezogene Perspektive zu konstatieren: Die untersuchten Betriebe qualifizieren Beschäftigte in den untersten Funktionsstufen nur so weit, wie es technologische oder arbeitsorganisatorische Veränderungen im Produktionsprozess oder der Arbeitskräftebedarf in einer anspruchsvolleren Funktion unmittelbar erfordern. Ansonsten tendieren sie dazu, umgekehrt die Arbeitsorganisation und die Technologie dem Kompetenzlevel der Beschäftigten anzupassen (Nadai/Gonon 2021) und auf deren Erfahrungswissen zu bauen. Letztlich sind die stabilen Laufbahnen von Geringqualifizierten nur möglich, weil die Betriebe ein Interesse an Flexibilisierung *und* Stabilität haben. Die strategische Nutzung von Leiharbeit oder Arbeit auf Abruf geht einher mit einer stabilen Kernbelegschaft auch in niedrig qualifizierten Jobs. In den Branchen Bau, Produktion und Einzelhandel betonten die befragten Betriebe, tiefe Fluktuationsraten respektive einen substanziellen Anteil an langjährigen Mitarbeitenden in diesen Jobs zu haben

5 In der Schweiz ist der Anteil von Leiharbeit in der Baubranche und in der Industrie überdurchschnittlich hoch (Mattmann et al. 2017: 54); beinahe die Hälfte der Leiharbeitskräfte ist in der Industrie, 13 Prozent im Baugewerbe beschäftigt (Swissstaffing 2018: 7).

(vgl. auch Abel et al. 2014; Hassler et al. 2019).[6] Ein stabiler Kern innerhalb der zunehmend instabilen Randbelegschaft der befristet beschäftigten Geringqualifizierten ermöglicht es, von den eingespielten Teams und von dem über die Jahre aufgebauten „organisationsbezogenen Arbeitsvermögen" (Schütt et al. 2011) zu profitieren.

4.2 Aufstieg

Dem Verlaufstypus des Aufstiegs haben wir insgesamt elf Interviewteilnehmer zugeordnet – die männliche Form ist hier angebracht, da es sich nur um Männer handelt. Kriterien für die Zuordnung sind ein Funktionsstufenanstieg oder eine klare Ausweitung des Aufgabenbereichs, beides verbunden mit einem höheren Lohn. Der Aufstieg ist zudem nicht nur eine vorübergehende kurze Phase im Verlauf, sondern die höhere Position kann dauerhaft gehalten werden. Über die Hälfte der Aufsteiger in unserem *Sample* ist in der Baubranche tätig; die anderen verteilen sich auf Einzelhandel, Gastgewerbe und industrielle Produktion, wo sie zum Beispiel Positionen als Teamleiter, Geschäftsführer oder Schichtführer besetzen.

Der steilste Aufstieg in unserem *Sample* gelingt dem 56-jährigen Pablo Garcia. Seit über 40 Jahren arbeitet er auf dem Bau und hat dabei einen starken Berufsstolz entwickelt: „Ich sage, der Bau ist mein Leben, ist mein Job. Ich fühle mich stolz auf meinen Beruf." Einen Beruf hat er allerdings nie erlernt. Mit 14 Jahren muss er in Spanien die Schule abbrechen, weil sein Vater krankheitshalber erwerbsunfähig wird. Er steigt als ungelernter Bauarbeiter in den Arbeitsmarkt ein. Sein Einkommen als Ergänzung zur Rente des Vaters bleibt für seine Familie knapp, weshalb er mit 18 Jahren auswandert. Mehrere Jahre lang arbeitet er im Sommer in der Schweiz, wobei er jeweils im Winter zurück nach Spanien muss, bis er nach fünf Jahren eine ganzjährige Aufenthaltsbewilligung erhält. Gleichzeitig wird seine befristete Anstellung in eine unbefristete umgewandelt, und er wird von der Lohnklasse der Hilfskräfte in diejenige der gelernten Maurer befördert, was damals durch kollektivvertragliche Regelungen des Bauhauptgewerbes ermöglicht wurde.[7]

---

6 Bei diesen Aussagen handelte es sich um Schätzungen, nicht um robuste Statistiken. Dennoch weist der Befund in Richtung einer Spaltung innerhalb des Segments der gering qualifizierten Arbeitskräfte (Giesecke et al. 2015).

7 Diese Regelung existiert heute so nicht mehr. Ein Arbeiter ohne Berufsabschluss kann gemäß geltender kollektivvertraglicher Regelung zwar mit entsprechender Erfahrung in die Lohnklasse „Bau-Facharbeiter" eingeteilt werden, nicht aber in die Stufe „*gelernter* Bau-

Während der Einstieg in den Arbeitsmarkt durch die Notwendigkeit des Geldverdienens geprägt war, entwickelt Pablo Garcia mit der Zeit eine ausgeprägte Aufstiegsorientierung: „Und ich habe gesagt, ich will mehr, ich will nicht lange bleiben, ich will irgendwann Polier werden." Er wird mit 25 Jahren zum Gruppenchef befördert, doch sein Plan, die Weiterbildung zum Vorarbeiter zu absolvieren, wird von der Firma nicht unterstützt. Er beschließt daher, sie auf eigene Kosten zu besuchen, und weil er keine weiteren Aufstiegsmöglichkeiten im Unternehmen sieht, wechselt er die Stelle. Nachdem er mit Unterstützung des neuen Arbeitgebers den entsprechenden Kurs absolviert, steigt er mit 28 Jahren zum Polier auf. Damit hat er die höchste, ohne Lehrabschluss zugängliche Funktionsstufe erreicht. Seine Ambitionen richten sich nun auf die Übernahme weiterer Verantwortung mit entsprechend höherem Lohn, z. B. die Leitung von Großprojekten, die man ihm mit der Zeit überträgt.

Die Aufsteiger verfolgen ihre Ambitionen gezielt, indem sie einen beträchtlichen Aufwand in die *Entwicklung ihres Arbeitsvermögens* investieren. Informelles Lernen inner- oder außerhalb der Arbeitszeit geschieht durch Beobachten und Imitieren, mittels *Mentoring* durch Vorgesetzte oder im Selbststudium. Mit zwei Ausnahmen nehmen die Aufsteiger auch formale Bildungsangebote in Anspruch. Pablo Garcia schafft sich ein Buch mit Grundlagenwissen an, führt ein Lernjournal, besucht einen Kurs zum Lesen von Bauplänen sowie die Vorarbeiter- und die Polierschule. In der gewerkschaftlich gut organisierten Baubranche steht auch gering qualifizierten Arbeitskräften ein breites Kursangebot offen.

Die Strategie der Entwicklung von Arbeitsvermögen ist auf Situationen mit entsprechendem Potenzial angewiesen. Diese *Gelegenheiten* müssen *erkannt und genutzt* werden, wobei sie bis zu einem gewissen Grad auch *geschaffen* werden können, wie das Beispiel von Pablo Garcia zeigt, der mit einem Stellenwechsel seine fachliche Entwicklung und seinen Aufstieg voranbrachte. Häufiger als Stellenwechsel ist jedoch die Nutzung arbeitsplatzbezogener Gelegenheiten, um Erfahrungen zu sammeln und Kompetenzen zu demonstrieren. Erstens geschieht dies durch „Stretchwork" (O'Mahony/Bechky 2006): die Übernahme von Tätigkeiten, die zur bisherigen Erfahrung passen, zugleich aber Elemente beinhalten, die darüber hinausgehen und diese erweitern. Zweitens führt der Aufstieg häufig über die Stellvertretung von Vorgesetzten, was für Betriebe auch die Möglichkeit bietet, jemanden zu testen. Pablo Garcia bewährt sich als

Facharbeiter". Er kann indes weiterhin ohne formale Qualifikation die höheren Stufen Vorarbeiter oder Polier erreichen. Deshalb ist ein Aufstieg wie der von Pablo Garcia auch heute noch möglich.

Ferienvertretung eines Poliers, und er praktiziert bereits als Handlanger *Stretchwork* in seiner Mittagspause:

> Ich bin schnell eine halbe Stunde essen gegangen und habe alles selber gemauert. Als der Chef gekommen ist, habe ich gesagt, ich habe schon. Ist vielleicht ein bisschen krumm, aber er sieht, dieser Kerl will, oder, der ist motiviert, der will etwas.

Dieses Zitat verdeutlicht zugleich die wichtige Rolle der *Selbstdarstellung*, denn ein Aufstieg bedingt die positive Bewertung durch Vorgesetzte. Die Aufsteiger inszenieren sich gezielt als kompetente und für einen Aufstieg geeignete Arbeitskraft. Kompetenzerwerb und -demonstration dienen zugleich dazu, die eigene Ersetzbarkeit zu reduzieren. Besonders für die Erweiterung des Arbeitsvermögens investieren einige der Aufsteiger so viel Zeit, dass dies der Selbstausbeutung gleichkommt: Pablo Garcia lernt vor allem durch regelmäßige Mehrarbeit in der Mittagspause und nach Feierabend. Dieses intensive Engagement ist zumeist Ausdruck einer *ambitionierten Erwerbsorientierung* – die erwartungsgemäß häufigste Erwerbsorientierung bei den Aufsteigern, wenngleich in unserem *Sample* auch Aufsteiger mit einer Orientierung an Existenzsicherung zu finden sind.

Dass die männlichen Aufsteiger so viel Zeit in ihren Job investieren können, ist nur möglich, weil sie über die nötigen persönlichen Ressourcen verfügen und ihre *Lebenssituation* dies zulässt. *Care*-Arbeit wird typischerweise zu einem großen Teil, wenn nicht ganz, von der Partnerin übernommen. Andererseits kann der Druck, der kulturellen Norm des Familienernährers zu genügen, Pläne für eine zeit- und kostenintensive Nachholbildung außerhalb der Arbeitszeit durchkreuzen. Die Aufsteiger sind zudem geografisch mobil und bereit, den Wohn- und Arbeitsort zugunsten des Aufstiegs zu wechseln. Dank robuster Gesundheit verkraften sie die körperlich stark belastende Arbeit gut.

Der *Branchenkontext* bietet nicht nur unterschiedliche Bildungschancen, sondern auch je andere strukturelle Aufstiegschancen. In der Baubranche definiert der erwähnte Kollektivvertrag Funktionsstufenanstiege, die auch gering qualifizierten Arbeitskräften offenstehen, sogar ohne Weiterbildung. Das Besondere an dieser Regelung ist, dass die Höherstufungen betriebsunabhängig gelten: Hat jemand z. B. die Stufe „Bau-Facharbeiter“ erreicht, bleibt er auch bei einem Firmenwechsel in dieser Kategorie und muss sich die Einstufung nicht neu erarbeiten. Für zwei der Aufsteiger unseres *Samples* wirken sich die Strukturbedingungen im Einzelhandel förderlich aus. Der numerisch von Frauen dominierte Einzelhandel ist vorwiegend durch atypische Beschäftigungsverhältnisse (Teilzeitarbeit, Arbeit auf Abruf) charakterisiert. Führungsfunktionen, die eine hohe zeitliche Verfügbarkeit voraussetzen, sind primär den wenigen

Männern vorbehalten, die zu Vollzeitarbeit und Zusatzeinsätzen bereit sind (Cianferoni 2019).

Während berufliche Aufwärtsmobilität für Ausbildungslose also durchaus möglich ist, zeigen sich auch deutliche *Grenzen*. Erstens können der hohe Einsatz und die diskutierten Selbstdarstellungsstrategien nur dann zum Ziel führen, wenn der Betrieb überhaupt bereit ist, Ausbildungslose in qualifizierte respektive Leitungsfunktionen zuzulassen. Einige der befragten Unternehmen tun dies nur dann, wenn sie aufgrund von Fachkräftemangel keine ausgebildeten Kandidaten im externen Arbeitsmarkt finden. Andere selektionieren bevorzugt aus der bestehenden Belegschaft, da diese bereits über „organisationsbezogenes Arbeitsvermögen" (Schütt et al. 2011) verfügt – Formalqualifikation ist hier nachrangig gegenüber Betriebszugehörigkeit. Es ist wohl kein Zufall, dass die beobachteten Aufstiege mit zwei Ausnahmen *betriebsintern* erfolgten und nicht über Firmenwechsel. Zweitens lassen sich in den befragten Unternehmen informelle oder formell definierte Aufstiegsgrenzen identifizieren: Ab einer bestimmten Funktionsstufe wird zwingend eine Berufsausbildung gefordert, z. B. weil Qualitätsmanagementsysteme dies vorschreiben. Pablo Garcia wird bei allem Einsatzwillen nicht Bauleiter werden können; in Industriebetrieben kann die Grenze bei der Position der Maschinenführung liegen, im Einzelhandel bei der Leitung größerer Organisationseinheiten.

4.3 Prekäre Erwerbsverläufe

Der Typus der prekären Erwerbsverläufe umfasst 13 Fälle, die in allen fünf untersuchten Branchen anzutreffen sind. Einige Befragte haben mehrmals die Branche bzw. zwischen selbständiger und unselbständiger Beschäftigung gewechselt. Von den 13 Verläufen sind fünf als durchgängig prekär zu charakterisieren, insofern sich die Befragten nie in einer sicheren Erwerbslage befanden. Acht Verläufe sind durch Wechsel zwischen (längerer) stabiler Beschäftigung, prekären Stellen oder unfreiwilliger Erwerbslosigkeit gekennzeichnet.

Als durchgängig prekär lässt sich der Erwerbsverlauf des 50-jährigen Gabriel Aubry beschreiben, der eine Kochlehre aufgrund von Schwierigkeiten in der Berufsschule nach eineinhalb Jahren abgebrochen hat. In der folgenden Zeit findet er über sein privates Netzwerk und Personalverleiher problemlos befristete Jobs, vorwiegend auf dem Bau. Mit 22 Jahren beginnt er, in der Wintersaison als Kellner in einem Skigebiet zu arbeiten. Die Sommersaison verbringt er im Flachland, wo er im Gartenbaugeschäft von Bekannten mithilft. Nach einigen Jahren geben die Inhaber das Geschäft auf, und Gabriel Aubry übernimmt es. Als nach zwei Jahren der einzige ausgebildete Angestellte die Firma verlässt,

wird es ihm zu „riskant“, und er gibt auf. Er hat inzwischen eine Familie gegründet und zieht mit ihr ganzjährig ins Berggebiet, wo er nun auch in der Sommersaison kellnert. In der Zwischensaison meldet er sich arbeitslos und findet handwerkliche Gelegenheitsjobs. Die Familie zieht ein Jahr später zurück ins Flachland. Zunehmend machen sich gesundheitliche Probleme bemerkbar: Aubry leidet an Schwindelanfällen aufgrund einer seltenen Erkrankung der Gleichgewichtsorgane. Die Unterhaltsarbeiten als Sakristan einer Kirchgemeinde kann er aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr bewältigen. Auf Druck des Arbeitgebers kündigt er und meldet sich arbeitslos. Gleichzeitig spricht ihm die Invalidenversicherung eine Viertelrente zu. Zur Deckung der Lebenskosten der mittlerweile fünfköpfigen Familie reicht diese nicht aus. Deshalb pachtet er gemeinsam mit seiner Frau ein baufälliges Restaurant, das sie bereits nach einem Jahr aus finanziellen Gründen wieder aufgeben müssen. In den folgenden zehn Jahren findet er trotz seiner „bald 10.000 Bewerbungen“ keine Stelle mehr und arbeitet nur zeitweise in Beschäftigungsprogrammen.

Gabriel Aubry hat hauptsächlich befristete Stellen. Dennoch gelingt ihm in der ersten Hälfte seiner Laufbahn in den frühen 1990ern eine konstante Erwerbsbeteiligung. Er orientiert sich in dieser Phase vorwiegend an der positiven Atmosphäre eines Jobs und an sich bietenden Gelegenheiten; ob die Beschäftigung stabil ist, kümmert ihn nicht.

> Dann hat man gefunden, hey, jetzt ist Sommer, okay, jetzt will ich drei, vier Wochen nicht arbeiten ((lacht)). Ich habe genug Geld auf der Seite. [...] Dann habe ich [dem Personalverleiher] gesagt, in zwei Wochen suche ich wieder etwas. Dann bin ich wieder irgendwo anders etwas machen gegangen. Aber heute ist es natürlich schon anders, heute ist es nicht mehr so einfach. [...] [D]ie nehmen nicht mehr jeden.

Dass die gewohnten Strategien der Stellensuche unter veränderten Arbeitsmarktbedingungen nicht mehr funktionieren, müssen auch andere Befragte erfahren. So macht ihnen zu schaffen, dass Personalverleiher zunehmend Ausbildungszertifikate verlangen oder dass die Rekrutierung vorwiegend über *Online*-Kanäle läuft. Dies bringt eine *Formalisierung des Bewerbungsprozesses* mit sich, welche sich für Geringqualifizierte nachteilig auswirkt: Die Standardisierung von Jobbezeichnungen oder das Erfordernis, Diplome hochzuladen, erschweren die Zuordnung von nicht-standardisierten Kompetenzen und Arbeitserfahrung (Marchal/Rieucau 2010). Zudem ist die elektronische Vorselektion mittels Schlagwörtern schneller und härter im Aussortieren von Bewerbungen mit negativen Signalen (fehlende Ausbildung, Alter o. ä.), als wenn sich ein menschlicher Akteur die Bewerbungsunterlagen anschaut (Stone et al. 2015) oder es zu einem direkten Kontakt kommt, bei dem das „Bauchgefühl“ mitein-

bezogen wird (Hassler et al. 2019; Hieming et al. 2005; Nadai/Gonon 2021). Für Gabriel Aubry wird zudem die Abhängigkeit von persönlichen Beziehungen zum Nachteil: Die Stellensuche wird schwieriger, als seine Bekannten, die ihm früher Jobs verschafften, ihre Geschäfte aufgeben.

Die Prekarisierung von Erwerbsverläufen hängt mit den Rekrutierungs- und Flexibilisierungsstrategien der Betriebe zusammen, in denen gesicherte Festanstellungen nicht mehr vorgesehen sind (Dörre 2018; Tranchant 2018). An die befristet oder geringfügig Beschäftigten werden geringere Ausbildungsanforderungen gestellt, weshalb Kurzeinsätze, Zeit- oder Saisonarbeit für Geringqualifizierte relativ leicht zugängliche Erwerbsmöglichkeiten darstellen. Zwar nutzen manche Betriebe Zeiteinsätze über Personalverleiher als Testphase für die Rekrutierung in Festanstellungen (Abel et al. 2014; Hassler et al. 2019; Nadai/Hübscher, i. E.; Promberger 2012), ein Übergang in eine Festanstellung kommt in unserem *Sample* in einigen Betrieben ebenfalls vor, ist jedoch nicht der Normalfall. Viele Wechsel zwischen Branchen oder häufige längere Unterbrüche der Erwerbstätigkeit verhindern den Aufbau eines fachlichen und organisationsbezogenen Arbeitsvermögens sowie die Bindung an ein Unternehmen. Sie verringern längerfristig die Chance, festangestellt zu werden, und erhöhen das Risiko der Prekarisierung. Die Erosion von Beschäftigungsfähigkeit kann somit zum sich selbst verstärkenden Kreislauf werden, der mit einer *Verengung von Handlungsspielräumen* einhergeht. So werden Gabriel Aubrys Jobwechsel zunehmend erratischer, in dem Maße, in dem sich seine Gesundheit verschlechtert und sein berufliches Beziehungsnetz ausdünnt: Er wechselt planlos zwischen Branchen, und das Lohnniveau seiner Jobs schwankt stark.

Mit zunehmender Prekarisierung des Verlaufs ist bei der Hälfte der Befragten dieses Verlaufstypus eine Erwerbsorientierung zu beobachten, die wir als *Kampf um Anerkennung* bezeichnen. Die Interviewten betonen, dass sie trotz der verpassten Ausbildung wertvolle Talente und Fähigkeiten besitzen, und suchen nach einer Tätigkeit, in der sie diese zur Geltung bringen können und die ihnen – im Gegensatz zu den Jobs, mit denen sie sich bis anhin durchschlagen mussten – würdige Arbeitsbedingungen bietet. Während die Strategie der bedingungslosen Anpassung an den Arbeitsmarkt die Stabilität der Erwerbslage begünstigen kann (vgl. 4.1), kann das Festhalten an arbeitsinhaltlichen Ansprüchen die Stellensuche für Geringqualifizierte zusätzlich erschweren. So schließt z. B. ein befragter Migrant, der in seinem Herkunftsland eine Informatikausbildung absolviert hat, in der Schweiz zunächst relativ leicht zugängliche Jobs im Gastgewerbe bewusst aus. Er nimmt damit eine längere Phase der Arbeitslosigkeit in Kauf, in der Hoffnung, doch noch eine ausbildungsadäquate Stelle zu finden.

Acht Personen, die wir dem Typus der prekären Erwerbsverläufe zugeordnet haben, weisen anfänglich oder zwischenzeitlich Phasen der stabilen Beschäftigung auf und können in diesen Phasen fach- bzw. betriebsspezifisches Arbeitsvermögen erwerben. Dass es zu Erwerbsunterbrüchen kommt, liegt in der Mehrzahl der Fälle an gesundheitlichen Problemen oder an wirtschaftlichem Strukturwandel, der zu Betriebsschließungen oder Stellenabbau führt. Aufgrund der gesundheitlichen Einschränkungen kann eine Tätigkeit nicht mehr oder nur noch in begrenztem Ausmaß ausgeübt werden, so dass das erworbene Arbeitsvermögen an Wert verliert. Krankheit spielte bei acht der 13 prekären Verläufe eine auslösende oder verstärkende Rolle. Daneben sind es weitere außerberufliche Aspekte der *Lebenssituation*, die Prekarisierungsprozesse auslösen können, bei Frauen etwa das Hinzukommen familiärer Verpflichtungen, z. B. ein Pflegefall in der Familie oder die alleinige Verantwortung für die Kinder nach einer Scheidung, was die Verfügbarkeit für den Arbeitsmarkt einschränkt und zu Unterbeschäftigung und Prekarität führt. Den umgekehrten Fall, die Stabilisierung eines über lange Zeit prekären Verlaufs, beobachteten wir in unserem *Sample* nur ein einziges Mal.

Aufgrund von Erwerbsunterbrüchen kommt es bei den prekären Verläufen oft zum *Bezug staatlicher Sozialleistungen*. Die Interventionen der Sozialversicherungen oder der Sozialhilfe halten jedoch im Sinne des Aktivierungsparadigmas lediglich zur Arbeit an, während Maßnahmen, die die Beschäftigungsfähigkeit tatsächlich verbesserten, verwehrt werden. Die Leistungen tragen nicht zur Qualifizierung bei, sondern zielen darauf ab, die Betroffenen möglichst rasch auf gleichem Niveau in den Arbeitsmarkt zurückzuführen – sie stellen somit lediglich „Ersatzinvestitionen“ dar (Nadai 2017). Gabriel Aubry wird von der Invalidenversicherung nach versicherungsmedizinischer Logik als arbeitsfähig in „wechselbelastenden“ Tätigkeiten eingeschätzt. Faktisch erfährt er jedoch, dass kein Betrieb dazu bereit ist, ihn trotz seiner Beeinträchtigung anzustellen. Anstatt nach Alternativen zu suchen, verlegt sich die Versicherung auf wiederholte Abklärungen der Arbeitsfähigkeit in Beschäftigungsprogrammen. Den Migrantinnen und Migranten unseres *Samples* wurden selten Deutschkurse finanziert, obwohl die Beherrschung der lokalen Sprache als wichtige Voraussetzung für Beschäftigungsfähigkeit gilt. Eine unmittelbare Beschäftigungswirkung der sozialstaatlichen Unterstützung zeigt sich nur bei drei Personen (des gesamten *Samples*): Zwei Männer werden nach einem Praktikum über die Arbeitslosen- bzw. Invalidenversicherung im jeweiligen Einsatzbetrieb festangestellt. Eine Frau erhält eine Stelle in einem Restaurant dank eines Gastronomiekurses, den ihr die Arbeitslosenversicherung finanziert. In der Mehrheit der untersuchten prekären Verläufe ist die sozialstaatliche Unter-

stützung jedoch nicht geeignet, die Erosion der Beschäftigungsfähigkeit aufzuhalten oder gar umzukehren. Vielmehr zeigt sich in einigen Fällen der aus der einschlägigen Forschung zur aktivierenden Arbeitsmarktpolitik bekannte Zwang, jede Arbeit annehmen zu müssen, und sei sie noch so prekär (Dörre et al. 2013; Krenn 2015; Scherschel et al. 2012).

5 Diskussion

In diesem Beitrag wurde die Dynamik von Beschäftigungsfähigkeit anhand der Erwerbsverläufe von 39 gering qualifizierten Arbeitskräften in der Schweiz analysiert. Entwicklung und Verlust von Beschäftigungsfähigkeit, die in diesen Verläufen zutage treten, wurden als Interaktion von Orientierungen sowie Erwerbs- und Reproduktionshandeln der Arbeitskräfte mit den Praktiken und institutionellen Regulierungen von Betrieben, Branchen und Sozialstaat konzeptualisiert. Ausbildungslosigkeit hat sich dabei in der Tat als Arbeitsmarktrisiko erwiesen. Die Mehrheit der befragten Personen war mindestens einmal unfreiwillig erwerbslos – manche nur kurz und einmalig, andere mehrmals oder über längere Zeit. Trotzdem wäre es zu kurz gegriffen, Ausbildungslose generell als nicht beschäftigungsfähig zu betrachten. Vielmehr ließen sich empirisch drei Typen von Erwerbsverläufen rekonstruieren: prekäre Verläufe, stabile Verläufe und Aufstiegskarrieren.

Welche Gestalt die Laufbahn von Geringqualifizierten annimmt, hängt von vier Faktorenbündeln ab, wie weiter oben im Modell von Erwerbsverläufen dargestellt wurde (vgl. Abb. 1). Auf der institutionellen Seite prägen betriebs- und branchenspezifische Bedingungen sowie staatliche Regulierungen den Erwerbsverlauf. Ein viertes Faktorenbündel umfasst subjektseitig die Erwerbsorientierungen, das Erwerbs- und Reproduktionshandeln und die Lebenssituation. Erwerbsorientierungen als subjektive Sinnerwartungen an die Arbeit (Gefken et al. 2015) beeinflussen das Erwerbshandeln, also in welchem Ausmaß die Geringqualifizierten durch strategisches *employment management work* gezielt selbst in ihre Beschäftigungsfähigkeit investieren. Der Möglichkeitsraum des Erwerbshandelns wird durch die Lebenssituation bestimmt. Arbeitsmarktchancen hängen gerade im Bereich der gering qualifizierten Arbeit, wo der funktionsfähige Körper das wichtigste Kapital darstellt (Nadai et al. 2021), vom gesundheitlichen Zustand ab. Zudem sind die familiäre Situation und damit einhergehende Unterhalts- oder *Care*-Verpflichtungen relevant.

Die *Aufstiegskarrieren* des *Samples* basieren mehrheitlich auf einer ambitionierten Erwerbsorientierung. Diese beruht zum einen auf intrinsischen berufli-

chen Interessen und ergibt sich zum anderen aus der Orientierung der ausschließlich männlichen Aufsteiger an der kulturellen Norm des Familienernährers (Gottschall/Schröder 2013). Berufliche Ambitionen führen zu hohen Investitionen in die Erweiterung des Arbeitsvermögens und zum Ergreifen von Chancen. Dieses Engagement ist nur möglich, wenn außerberufliche *Care*-Verpflichtungen delegiert werden können. Demgegenüber sind die *stabilen* Erwerbsverläufe im *Sample* mehrheitlich mit einer Orientierung an Sicherheit und Risikovermeidung verknüpft. Das berufliche Engagement wird zugunsten privater Verpflichtungen und Interessen sowie des Erhalts der Gesundheit eingeschränkt. Diese Gruppe besteht zu zwei Dritteln aus Frauen. Ökonomische Notwendigkeit angesichts niedriger Löhne für Geringqualifizierte sowie der gesellschaftliche Wandel vom traditionellen Ernährermodell hin zur Norm der universalen Erwerbsbürgerschaft (Leitner et al. 2004) erlaubt diesen Frauen indes nicht den Rückzug in die Familie. Andererseits macht aber erst der Status als Zweitverdienerin es möglich, sich beruflich nur begrenzt zu engagieren. Zugleich schränken *Care*-Verpflichtungen strukturell die Möglichkeiten eines intensiven Engagements im Arbeitsmarkt ein. Die *prekären* Verläufe des *Samples* sind bezüglich Erwerbsorientierung und Erwerbshandeln heterogener. Für einige stehen die subjektive Zufriedenheit und persönliche Freiheit im Vordergrund, weshalb sie keine langfristige Verpflichtung anstreben. Andere halten an beruflichen Interessen fest, die sich aufgrund äußerer Umstände nicht realisieren lassen. Entscheidender für die Prekarisierung ist aber häufig die Lebenssituation, z. B. gesundheitliche Beeinträchtigungen oder das Fehlen des Zweiteinkommens eines Partners, insbesondere bei zusätzlichen *Care*-Aufgaben. Einmal durch die „Logik des Bruchs“ familialer Netze oder „die Logik der Versehrung“ des Körpers (Bude 1998) in Gang gesetzt, scheint ein Prekarisierungsprozess bei Ausbildungslosen nur schwer aufzuhalten zu sein.

Auf der institutionellen Seite des Arbeitsmarktes wirken sich diverse Faktoren auf die Gestalt von Erwerbsverläufen aus: Die Stabilität von Beschäftigungsverhältnissen und Weiterbildungsmöglichkeiten sind durch kollektivvertragliche Regelungen und typische Beschäftigungspraktiken einer Branche mitbedingt. Auf betrieblicher Ebene sind Personalstrategien, Praktiken der Förderung und die (Nicht-)Anerkennung informell erworbener Qualifikationen relevant. Günstig auf einen *Aufstieg* wirken sich kollektivvertragliche Einstufungs- und Beförderungsregeln aus sowie ein sozialpartnerschaftlich finanziertes Weiterbildungsangebot, das auch Geringqualifizierten offensteht. Besteht zudem ein branchenweiter Fachkräftemangel, kann dies Betriebe zur gezielten Förderung gering qualifizierter Beschäftigter veranlassen. Die Baubranche zeichnet sich exemplarisch durch solche Bedingungen aus. Relevant ist aber

auch, ob es überhaupt Positionen gibt, in die man aufsteigen kann. Dünn gesät sind solche Positionen z. B. in der Reinigungsbranche, weshalb Aufstiegskarrieren hier selten sind. Voraussetzung für einen Aufstieg ist in der Regel ein Vollzeitpensum. Dies trägt dazu bei, dass Aufstiegskarrieren in numerisch durch Frauen dominierten Branchen überproportional von Männern durchlaufen werden.

Die *Stabilität* einer Beschäftigung hängt von betrieblichen Personalstrategien ab. Auch im Bereich der gering qualifizierten Arbeit haben Betriebe ein Interesse an einer stabilen Kernbelegschaft mit einem organisationsbezogenen Arbeitsvermögen (Schütt et al. 2011). Stabilität findet sich in unserem *Sample* v. a. im Bau und in der Industrie, wobei in diesen Branchen ein Trend zur Destabilisierung von Beschäftigung durch Leiharbeit zu verzeichnen ist (Mattmann et al. 2017), die zu einer Spaltung in stabil Beschäftigte und Randbelegschaften mit hohem Prekarisierungsrisiko führt (Giesecke et al. 2015). Die neue „Konvention der Beschäftigung ohne Qualität" (Robert Salais 2007, in Streckeisen 2019: 197), welche die „prekäre Vollerwerbsgesellschaft" (Dörre 2018: 108) prägt, wird in den *prekären Erwerbsverläufen* besonders deutlich sichtbar. Betriebliche Strategien flexibler Beschäftigung wie befristete Stellen, schwankende Arbeitsvolumen, Arbeit auf Abruf und unfreiwillige Teilzeitarbeit im Gastgewerbe, der Reinigung und dem Einzelhandel tragen maßgeblich zu diesen Verläufen bei.

Die staatlichen Rahmenbedingungen, die durch Arbeitsmarkt-, Bildungs- und Sozialpolitik und entsprechende gesetzliche Regulierungen gesetzt werden, können hingegen die Unterschiede zwischen den Verlaufstypen nicht erklären. Vielmehr ist zu konstatieren, dass Geringqualifizierte generell wenig sozialstaatliche Unterstützung zur substanziellen Förderung ihrer Beschäftigungsfähigkeit erhalten. Die vorliegende Studie bestätigt einmal mehr die Befunde der einschlägigen Forschung, dass der aktivierende Staat wenig in die Qualifizierung von Arbeitslosen investiert (Adamy 2016; Bonoli/Liechti 2018; Nadai 2017). Mehrheitlich wurden die Befragten weder präventiv noch beim Eintreten von Erwerbslosigkeit bei Kompetenzerwerb und Qualifizierungsbemühungen unterstützt.[8] Eine formale Nachqualifizierung ist für Ausbildungslose grundsätzlich schwierig: Der Erwerb eines Berufsabschlusses im Erwachsenenalter ist mit hohen Hürden verbunden, wozu neben der finanziellen und zeitlichen Belas-

8 Ebenso dürftig war die betriebliche Förderung von externen Weiterbildungen, die zu überbetrieblich anerkannten Zertifikaten führen. Dieser Befund deckt sich mit Daten des Mikrozensus, wonach Geringqualifizierte vom Arbeitgeber deutlich seltener mit Weiterbildung unterstützt werden als Bessergebildete (BFS 2017).

tung die fehlenden Informationen über die verschiedenen möglichen Verfahren und die mangelnde Unterstützung durch Sozialstaat und Betriebe zählen (Schmid et al. 2017; Wotschack 2017). Auch in unserer Studie bestätigt sich mithin, dass Ausbildungslosigkeit in der Schweiz „weitgehend irreversibel" ist (Meyer 2018: 4): Wer im Jugendalter keine berufliche Qualifikation erwirbt, wird dies später nur selten nachholen können.

6 Sozialpolitische Implikationen

Die Programmatik der Sozialinvestitionen in das „Humankapital" der Bevölkerung zwecks Förderung der nationalen Wettbewerbsfähigkeit ist seit geraumer Zeit prägend für die Arbeitsmarkt-, Sozial- und Bildungspolitik westlicher Wohlfahrtsstaaten. In einer umfassenden Konzeption erstrecken sich Sozialinvestitionen von der Frühförderung von Kindern über Gleichstellungsmaßnahmen zu Vereinbarkeit von Familie und Erwerbsarbeit bis zur Förderung des lebenslangen Lernens (Hemerijck 2018). In der Schweiz, so Bonoli (2017: 73-75), wird allerdings nur eine „Light"-Variante von Sozialinvestitionspolitik praktiziert. Beschäftigungsförderung mittels Drucks auf Erwerbslose hat Vorrang gegenüber Bildungsinvestitionen. Überdies folgt die Praxis der Sozialversicherungen und der Sozialhilfe dem Matthäus-Prinzip: Erwerbslose, die „über mehr marktfähiges Humankapital verfügen", werden stärker gefördert als diejenigen mit geringeren Ressourcen (Nadai 2017: 84; vgl. auch Bonoli/Liechti 2018).

In den letzten Jahren ist indes die Notwendigkeit von Bildungsförderung für Geringqualifizierte stärker in den Fokus gerückt. So sind in der Schweiz Bestrebungen im Gange, das in der Bildungspolitik verfolgte Prinzip der Durchlässigkeit zwischen Bildungsgängen konsequenter „nach unten" auszudehnen und auch diejenigen zu erfassen, welche an der ersten Hürde gescheitert sind. Beispielsweise wurde in der Sozialhilfe eine „Bildungsoffensive" gestartet, in deren Rahmen ein dreistufiges Qualifizierungsmodell vorgeschlagen wurde (SKOS/SVEB 2018). Dieses beginnt bei Grundkompetenzen und führt über den Erwerb von beruflichen Zertifikaten unterhalb der Schwelle der Berufsausbildung bis zur Stufe eines formalen Berufsabschlusses. Auf Bundesebene sind Kampagnen und Projekte zur Förderung von Grundkompetenzen und beruflicher Nachholbildung für alle Erwachsenen – nicht nur für Erwerbslose – im

Gange.[9] Diese Bestrebungen sind insofern erfolgreich, als die Anzahl der Berufsabschlüsse von Erwachsenen in den letzten Jahren stark gestiegen ist – allerdings auf immer noch tiefem Niveau und unter Einschluss von Zweitausbildungen. Weil ein Großteil der Ausbildungslosen Migrantinnen und Migranten sind, wären erleichterte Verfahren zur Anerkennung von ausländischen Bildungsabschlüssen von hoher Bedeutung. Und für alle Geringqualifizierten ist ein breiteres Angebot auf der Stufe unterhalb eines Berufsabschlusses vonnöten, z. B. überbetrieblich anerkannte Branchenzertifikate zur Bescheinigung von arbeitsmarktrelevanten Kompetenzen. Damit diese auch genutzt würden, müssten die Arbeitgeber mit in die Pflicht genommen werden, sei es durch Mitfinanzierung von betriebsexterner Weiterbildung oder indem sie bezahlte Arbeitszeit zur Verfügung stellen.

Die Förderung individueller Bildung greift letztlich allerdings zu kurz. Wie Krenn (2015: 128) kritisiert, führt die Fixierung auf Bildung in Diskursen zur Wissensgesellschaft und lebenslangem Lernen vielmehr zur Stigmatisierung von Ausbildungslosen als „moderne[n] Parias schlechthin“, denen selbst die Verantwortung für ihre benachteiligte Position im Arbeitsmarkt zugewiesen wird. Wie die vorliegende Studie zeigt, kann Beschäftigungsfähigkeit jedoch einerseits nicht auf ein einzelnes Merkmal reduziert werden, sondern wird durch ein multidimensionales Zusammenspiel von Arbeitsangebot, betrieblicher Nachfrage und institutionellen und organisationalen Rahmenbedingungen hervorgebracht (Promberger et al. 2008; McQuaid/Lindsay 2005). Andererseits ist Beschäftigungsfähigkeit nicht mit der Chance auf „gute Arbeit“ gleichzusetzen: Die beschäftigungsfähige Arbeitskraft muss sich nur zu oft mit unterbezahlten, instabilen, gesundheitlich belastenden Jobs ohne Entwicklungsmöglichkeiten oder angemessenen Sozialversicherungsschutz begnügen. Die Verbesserung der Situation von Geringqualifizierten im Arbeitsmarkt erfordert folglich die Regulierung und soziale Absicherung von Beschäftigungsverhältnissen, verbindliche existenzsichernde Mindestlöhne und die Durchsetzung bestehender kollektivvertraglicher Regelungen.

9 https://www.sbfi.admin.ch/sbfi/de/home/bildung/berufsbildungssteuerung-und--politik/projekte-und-initiativen/berufsabschluss-und-berufswechsel-fuer-erwachsene/projekt--berufsabschluss-und-berufswechsel-fuer-erwachsene-.html (Zugriff am 4. Oktober 2021).

Literaturverzeichnis

Abel, Jörg; Hirsch-Kreinsen, Hartmut; Ittermann, Peter (2014): *Einfacharbeit in der Industrie. Strukturen, Verbreitung und Perspektiven*. Berlin: edition sigma.

Adamy, Wilhelm (2016): „In Menschen investieren – Berufliche Weiterbildung von Arbeitslosen ohne Berufsabschluss als arbeitsmarktpolitische Schlüsselfrage“, in: Gerhard Bäcker; Steffen Lehndorff; Claudia Weinkopf (Hg.): *Den Arbeitsmarkt verstehen, um ihn zu gestalten*. Wiesbaden: Springer VS, 341–365.

Atzmüller, Roland; Hürtgen, Stefanie; Krenn, Manfred (2015): *Die zeitgemäße Arbeitskraft. Qualifiziert, aktiviert, polarisiert*. Weinheim u. a.: Beltz Juventa.

BFS, Bundesamt für Statistik (2017): *Weiterbildung in der Schweiz 2016. Kennzahlen aus dem Mikrozensus Aus- und Weiterbildung*. Neuchâtel: Bundesamt für Statistik.

BFS, Bundesamt für Statistik (2019): *Schweizerische Lohnstrukturerhebung 2016. Tieflöhne in der Schweiz*. BFS Aktuell, Vol. 2020. Neuchâtel: Bundesamt für Statistik.

BFS, Bundesamt für Statistik (2021): Bildungsstand der Bevölkerung. Download unter: https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/kataloge-datenbanken/tabellen.assetdetail.16324563.html (Zugriff am 29. April 2021).

Bonoli, Giuliano (2017): „L’investissement social dans la politique social Suisse“, in: Jean-Michel Bonvin; Stephan Dahmen (Hg.): *Reformieren durch Investieren. Chancen und Grenzen des Sozialinvestitionsstaats in der Schweiz*. Zürich: Seismo, 66–78.

Bonoli, Giuliano; Liechti, Fabienne (2018): „Good intentions and Matthew effects: access biases in participation in active labour market policies“, *Journal of European Public Policy* 25: 894–911.

Bonvin, Jean-Michel; Dahmen, Stephan (Hg.) (2017): *Reformieren durch Investieren. Chancen und Grenzen des Sozialinvestitionsstaats in der Schweiz*. Zürich: Seismo.

Bosančić, Saša (2012*): Arbeiter ohne Eigenschaften. Über die Subjektivierungsweisen angelernter Arbeiter*. Wiesbaden: Springer VS.

Bosch, Gerhard; Weinkopf, Claudia (2011): „‚Einfacharbeit‘ im Dienstleistungssektor“, *Arbeit* 20: 173–187.

Brussig, Martin; Knuth, Matthias (2009): „Individuelle Beschäftigungsfähigkeit: Konzept, Operationalisierung und erste Ergebnisse“, *WSI-Mitteilungen* 62: 287–294.

Bude, Heinz (1998): „Die Überflüssigen als transversale Kategorie", in: Peter A. Berger; Michael Vester (Hg.): *Alte Ungleichheiten – Neue Spaltungen*. Opladen: Leske + Budrich, 363–382.

Can, Ensar; Sheldon, George (2017): *Die Entwicklung der Beschäftigungschancen von Geringqualifizierten in der Schweiz*. Zürich: Sozialdepartement der Stadt Zürich.

Cianferoni, Nicola (2019): *Travailler dans la grande distribution: La journée de travail va-t-elle redevenir une question sociale*? Zürich: Seismo.

Demazière, Didier; Marchal, Emmanuelle (2018): „La fabrication du travail non qualifié. Analyser les obstacles à la valorisation“, *Travail et emploi* 155–156: 5–30.

Dörre, Klaus (2018): „Prekarität im ‚Jobwunder-Land‘ – was ist neu?“, in: Rolf Dobischat; Arne Elias; Anna Rosendahl (Hg.): *Das Personal in der Weiterbildung: Im Spannungsfeld von Professionsanspruch und Beschäftigungsrealität*. Wiesbaden: Springer, 97–118.

Dörre, Klaus; Scherschel, Karin; Booth, Melanie; Haubner, Tine; Marquardsen, Kai; Schierhorn, Karen (2013): *Bewährungsproben für die Unterschicht? Soziale Folgen aktivierender Arbeitsmarktpolitik*. Frankfurt a. M.: Campus.

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: 111–131.

Giesecke, Johannes; Heisig, Jan Paul; Solga, Heike (2015): „Getting more unequal: Rising labor market inequalities among low-skilled men in West Germany“, *Research in Social Stratification and Mobility* 39: 1–17.

Gottschall, Karin; Schröder, Tim (2013): „‚Familienlohn‘ – Zur Entwicklung einer wirkmächtigen Normierung geschlechtsspezifischer Arbeitsteilung“, *WSI-Mitteilungen* 66: 161–170.

Grimm, Natalie; Hirseland, Andreas; Vogel, Berthold (2013): „Die Ausweitung der Zwischenzone. Erwerbsarbeit im Zeichen der neuen Arbeitsmarktpolitik“, *Soziale Welt* 49: 249–286.

Halpin, Brian W.; Smith, Vicki (2017): „Employment Management Work: A Case Study and Theoretical Framework“, *Work and Occupation* 44: 339–375.

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: 147–174.

Hemerijck, Anton (2018): „Social investment as a policy paradigm“, *Journal of European Public Policy* 25: 810–827.

Hieming, Bettina; Jaehrling, Karen; Klaina, Thorsten; Vanselow, Achim; Weinkopf, Claudia (2005): Stellenbesetzung im Bereich „einfacher“ Dienstleistungen. Abschlussbericht einer Studie im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit. BMWA-Dokumentation Nr. 550. Berlin: BMWA.

Hilf, Ellen; Jacobsen, Heike; Meschkutat, Bärbel; Pohlheim, Katja (2018): „Berufsfachlichkeit im Einzelhandel – eine umkämpfte Ressource“, *Arbeits- und Industriesoziologische Studien* 11: 60–75.

Holst, Hajo (2012): „Gefahrenzone Absatzmarkt? Leiharbeit und die Temporalstrukturen der Flexibilisierung“, in: Alexandra Krause (Hg.): *Arbeit Als Ware*. Bielefeld: transcript, 141–162.

Hürtgen, Stefanie (2015): „Qualifizierung und Polarisierung im transnationalen Raum der Lohnarbeit. Die zeitgemäß (un-)qualifizierte Arbeitskraft als betrieblich und gesellschaftlich konstruiertes Herrschaftsverhältnis“, in: Roland Atzmüller; Stefanie Hürtgen; Manfred Krenn (Hg.): *Die zeitgemäße Arbeitskraft. Qualifiziert, aktiviert, polarisiert*. Weinheim u. a.: Beltz Juventa, 27–124.

Kalbermatter, Jacqueline; Schief, Sebastian (2019): „Dynamiken zwischen Citizenship und Arbeitsverhältnissen von Geflüchteten mit unsicherem Aufenthaltsstatus. Eine Untersuchung in gastronomischen Betrieben der Schweiz“, *Soziale Welt* 70: 144–171.

Kraemer, Klaus (2009): „Prekarisierung – ein Vorschlag zur Systematisierung eines schillernden Begriffs“, in: Stefan Kutzner; Michael Nollert; Jean-Michel Bonvin (Hg.): *Armut trotz Arbeit. Die neue Arbeitswelt als Herausforderung für die Sozialpolitik*. Zürich: Seismo, 21–37.

Krenn, Manfred (2015): „An- und Ungelernte als Prototypen unzeitgemäßer Arbeitskraft in der ‚Wissensgesellschaft‘ – Stigmatisierung, Marginalisierung, Aktivierung“, in: Roland Atzmüller; Stefanie Hürtgen; Manfred Krenn (Hg.): *Die zeitgemäße Arbeitskraft. Qualifizert, aktiviert, polarisiert*. Weinheim u. a.: Beltz Juventa, 125–194.

Krenn, Manfred; Papouschek, Ulrike; Gächter, August (2014): *Die Verbesserung der Erwerbschancen gering Qualifizierter durch lernförderliche Gestaltung einfacher Arbeit*. Wien: FORBA.

Leitner, Sigrid; Ostner, Ilona; Schratzenstaller, Margit (Hg.) (2004): *Wohlfahrtsstaat und Geschlechterverhältnis im Umbruch. Was kommt nach dem Ernährermodell?* Wiesbaden: VS Verlag.

Magnin, Chantal (2009): „Von Exklusion bedroht. Varianten der Deutung von prekären Beschäftigungsverhältnissen", *Sozialer Sinn* 10: 29–53.

Marchal, Emmanuelle; Rieucau, Géraldine (2010): *Le recrutement*. Paris: La Découverte.

Mattmann, Michael; Walther, Ursula; Frank, Julian; Marti, Michael (2017): Die Entwicklung atypisch-prekärer Arbeitsverhältnisse in der Schweiz. Nachfolgestudie zu den Studien von 2003 und 2010, unter Berücksichtigung neuer Arbeitsformen. Staatssekretariat für Wirtschaft SECO, Bern, SECO Publikation Arbeitsmarktpolitik No 48 (11.2017).

McQuaid, Ronald; Lindsay, Colin (2005): „The concept of employability", *Urban Studies* 42: 197–219.

Meyer, Thomas (2018): „Von der Schule ins Erwachsenenleben: Ausbildungs- und Erwerbsverläufe in der Schweiz", *Social Change in Switzerland* N° 13: 1–14.

Nadai, Eva (2017): „Investitionen in Ungleichheit", in: Jean-Michel Bonvin; Stephan Dahmen (Hg.): *Reformieren durch Investieren. Chancen und Grenzen des Sozialinvestitionsstaats in der Schweiz*. Zürich: Seismo, 79–92.

Nadai, Eva; Canonica, Alan (2014): „Gleichstellung am Rand des Arbeitsmarkts? Sozialinvestitionen und Verwirklichungschancen aus einer Genderperspektive", *Schweizerische Zeitschrift für Soziologie* 40: 349–364.

Nadai, Eva; Gonon, Anna (2021): „‚Simple jobs' for disqualified workers. Employability at the bottom of the labour market", in: Christian Suter; Jacinto Cuvi; Philipp Balsiger; Mihaela Nedelcu (Hg.): *The future of work*. Zürich: Seismo, 199–221.

Nadai, Eva; Gonon, Anna; Hübscher, Robin; John, Anna (2021): „The social organization of work incapacity – Incapacities in the Swiss social insurance system and in the workplace", *Historical Social Research/Historische Sozialforschung* 46: 160–180.

Nadai, Eva; Hübscher, Robin (i. E.): „‚The first one to pick up the phone' – Forms of recruitment for low-skilled jobs", *Swiss Journal of Sociology* (im Erscheinen).

Nathani, Carsten; Hellmüller, Pino; Rieser, Corina; Hoff, Oliver; Nesarajah, Sujetha (2017): *Ursachen und Auswirkungen des Strukturwandels im Schweizer Arbeitsmarkt*. Bern: SECO.

O'Mahony, Siobhan; Bechky, Beth A. (2006): „Stretchwork: Managing the career progression paradox in external labor markets", *Academy of Management Journal* 49: 918–941.

OECD (2019): *OECD Employment Outlook 2019*. Paris: OECD Publishing.

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.

Promberger, Markus (2012): *Topographie der Leiharbeit: Flexibilität und Prekarität einer atypischen Beschäftigungsform*. Berlin: edition sigma.

Promberger, Markus; Wenzel, Ulrich; Pfeiffer, Sabine; Hacket, Anne; Hirseland, Andreas (2008): „Beschäftigungsfähigkeit, Arbeitsvermögen und Arbeitslosigkeit", *WSI-Mitteilungen* 61: 70–76.

Scherschel, Karin; Streckeisen, Peter; Krenn, Manfred (Hg.) (2012): *Neue Prekarität. Die Folgen aktivierender Arbeitsmarktpolitik – europäische Länder im Vergleich*. Frankfurt u. a.: Campus.

Schiek, Daniela (2010): *Aktivisten der Normalbiographie: zur biographischen Dimension prekärer Arbeit*. Wiesbaden: VS Verlag.

Schmid, Martin; Schmidlin, Sabina; Hirschier, David Stefan (2017): *Berufsabschluss für Erwachsene: die Sicht von betroffenen Erwachsenen*. Bern: SBFI.
Schütt, Petra (2014): *„Security First". Erwerbslose im Spannungsfeld zwischen Hilfebezug und prekärem Arbeitsmarkt*. Konstanz: UVK.
Schütt, Petra; Ritter, Tobias; Pfeiffer, Sabine; Hirseland, Andreas; Hacket, Anne (2011): „Arbeitsmarktintegration von Langzeitarbeitslosen: Organisationsbezogenes Arbeitsvermögen als Faktor für Beschäftigungsfähigkeit", *Arbeit* 20: 277–291.
SKOS, Schweizerische Konferenz für Sozialhilfe; SVEB, Schweizerischer Verband für Weiterbildung (2018): „Arbeit dank Bildung". Weiterbildungsoffensive für Bezügerinnen und Bezüger von Sozialhilfe. Download unter: https://skos.ch/themen/bildung/weiterbildungsoffensive (Zugriff am 17. November 2020).
Stone, Dianna L.; Deadrick, Diana L.; Lukaszewski, Kimberly M.; Johnson, Richard (2015): „The influence of technology on the future of human resource management", *Human Resource Management Review* 25: 216–231.
Strauss, Anselm; Corbin, Juliet (1996): *Grounded Theory: Grundlagen Qualitativer Sozialforschung*. Weinheim: Beltz.
Streckeisen, Peter (2019): „Von der unsichtbaren Prekarität zur Beschäftigung ohne Qualität. Politische Programmatik und das Streben nach kognitiver Hegemonie", in: Doris A. Baumgartner; Beat Fux (Hg.): *Sozialstaat unter Zugzwang?* Wiesbaden: Springer Fachmedien, 187–203.
Strübing, Jörg (2014): *Grounded Theory: zur sozialtheoretischen und epistemologischen Fundierung eines pragmatistischen Forschungsstils*. Wiesbaden: Springer VS.
Swissstaffing (2018): *Die Temporärarbeitenden in der Schweiz 2018 – Wer sie sind. Wo sie arbeiten. Wie zufrieden sie sind*. Dübendorf: Swissstaffing.
Tranchant, Lucas (2018): „L'intérim de masse comme vecteur de disqualification professionnelle. Le cas des emplois ouvriers de la logistique", *Travail et emploi* 155–156: 115–140.
Van Berkel, Rik; van der Aa, Paul (2015): „New welfare, new policies: towards preventive worker-directed active labour-market policies", *Journal of Social Policy* 44: 425–442.
Waldinger, Roger; Lichter, Michael I. (2003): *How the other half works: Immigration and the social organization of labor*. Berkeley: University of California Press.
Williams, Stella; Dodd, Lorna J.; Steele, Catherine; Randall, Raymond (2016): „A systematic review of current understandings of employability", *Journal of Education and Work* 29: 877–901.
Wotschack, Philip (2017): „Unter welchen Bedingungen bilden Betriebe an- und ungelernte Beschäftigte weiter?", *Zeitschrift für Soziologie* 46: 362–380.

Kurzbiografien

Prof. Dr. Eva Nadai ist Soziologin und Dozentin an der Hochschule für Soziale Arbeit der Fachhochschule Nordwestschweiz. Mit ihren qualitativen Forschungen zur aktivierenden Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik zielt sie auf eine instituti-

onelle Ethnographie des Sozialstaats, insbesondere im Feld von Erwerbslosigkeit, Prekarität und Armut.

Anna Gonon, M. A., ist Soziologin und wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Hochschule für Soziale Arbeit der Fachhochschule Nordwestschweiz. Sie schließt zur Zeit ihre Promotion mit dem Titel „Eingliederung als Rechtfertigungsarbeit. Konventionen der betrieblichen Arbeitsintegration am Beispiel psychisch erkrankter Beschäftigter“ an der Universität St. Gallen ab. Ihre weiteren Forschungsinteressen liegen im Bereich Sozialpolitik und Arbeitsmarkt.

Robin Hübscher, M. Sc., ist Soziologe und arbeitet als wissenschaftlicher Mitarbeiter an der Hochschule für Soziale Arbeit der Fachhochschule Nordwestschweiz. Seine Forschungsinteressen liegen im Bereich Arbeitsmarkt und Sozialpolitik. Sein Interesse gilt zudem der Informationsvermittlung und Datenvisualisierung.

Anna John, M. A., ist Soziologin und arbeitet als wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Hochschule für Soziale Arbeit der Fachhochschule Nordwestschweiz. Ihre Forschungsinteressen liegen im Bereich Arbeitsmarkt und Sozialpolitik. Sie ist zudem auf die quantitative Sozialforschung spezialisiert.

Dynamics of employability - employment trajectories of low-skilled workers

Abstract: Formal occupational qualification is regarded as a key factor of employability. Using employment trajectories of low-skilled workers in Switzerland this paper analyses employability as a dynamic interaction between individual orientations and strategies on the one hand, and institutional regulations and practices of firms, industry sector and the welfare state on the other hand. The empirical database consists of qualitative interviews with low-skilled workers, employers and labour market intermediaries. The majority of the 39 low-skilled workers experienced one or more unemployment spells. Yet, only a third of the employment trajectories were precarious. Rather, stable trajectories formed the largest group and there were also upward careers. Employers’ personnel strategies and extra-occupational personal factors (e.g., family or health) proved just as decisive for the development or erosion of employability as individual educational and training efforts.

Keywords: employability, low-skilled workers, employment trajectories, employment management work, personnel policies