

3. Die sozialwissenschaftlichen Kategorien Arbeit und Arbeitslosigkeit

Bevor explizit auf die Lernbedeutsamkeit des Themas eingegangen wird, erfolgt zunächst eine Auseinandersetzung mit Arbeit und Arbeitslosigkeit aus (sozial-)wissenschaftlicher Sicht. Sie konzentriert sich auf die für diese Forschungsarbeit wesentlichen Punkte, mit entsprechender Relevanz für die Zielgruppe Hauptschüler als potenziell Geringqualifizierte. Dadurch wird gleichzeitig eine Interpretationsfolie geschaffen, mit der die zu eruiierenden Schülervorstellungen zu diesen Begriffen bzw. Phänomenen später teilweise verglichen werden können. Auch dient der folgende wissenschaftliche Abriss über Arbeit und Arbeitslosigkeit der Leitfadenskonstruktion.

3.1 ARBEIT – SCHLÜSSELFAKTOR SOZIALER TEILHABE UND SCHLÜSSELKATEGORIE DER VERGESELLSCHAFTUNG

Nach Einschätzung von Baethge und Bartelheimer bleibt Deutschland nicht nur eine Arbeitsgesellschaft; auch steigt die Bedeutung des Arbeitsmarktes als „zentrale gesellschaftliche Teilhabeinstanz auf der Angebotsseite“ (Baethge/Bartelheimer 2005, 14). Arbeit sei als eine „doppelt bestimmte Aktivität aufzufassen, die sowohl dem ökonomischen System wie der persönlichen Lebensführung angehört“ (ebd., 11). Dementsprechend wird Arbeit in diesem Forschungsprojekt als ein zentraler Begriff verwendet, der spätestens ab Klasse 7 schulisch an enormer Bedeutung gewinnt. Das sich dabei entwickelnde Verständnis von Arbeit bestimmt maßgeblich das Verständnis von Arbeitslosigkeit mit, weil letzteres eingebunden ist in das Verständnis von Arbeit (vgl. Truniger 1990, 7). So geht Heinemann in seiner Studie zur Jugendarbeitslosigkeit davon aus, „dass die Ursachen ebenso wie die Wirkungen des Arbeitsplatzverlustes und der Arbeitslosigkeit entscheidend durch die Arbeits-

orientierung, d. h. durch die Einstellungen, Erwartungen und Werthaltungen, die der einzelne mit Arbeit und Beruf verbindet, mitbestimmt werden“ (Heinemann 1978, 42).

Nach einer Annäherung an den Arbeitsbegriff – auch in Abgrenzung zum Berufsbegriff – werden Arbeitsorientierung und Funktionen von Arbeit genauer betrachtet. Abschließend wird sich dann den neuen arbeitsweltlichen Phänomenen sowie den gegenwärtigen Strukturen und Rahmenbedingungen der Erwerbsarbeit gewidmet.

3.1.1 Arbeit – mehr als ein Beruf

3.1.1.1 Beruf und Berufswahl

Bewusst wurde in der vorliegenden Studie darauf verzichtet die Schüler zum Konstrukt Beruf zu befragen. Ein Grund für diese Entscheidung war, dass der Berufsbegriff im Wesentlichen auf dem Arbeitsbegriff basiert. So definieren beispielsweise Demszky von der Hagen und Voß Beruf als eine „gesellschaftliche Form von Arbeitskraft und Arbeitskraftverausgabung“ (Demszky von der Hagen/Voß 2010, 751). Es handle sich um „eine aus gesellschaftlichen Bildungsprozessen hervorgehende soziale Form spezifisch zugeschnittener Fähigkeiten und Fertigkeiten und dazu komplementärer fachlicher Tätigkeiten und Leistungen“ (ebd.). Mit Bezug auf das Bundesverfassungsgericht in einem Urteil zu Artikel 12 (1) definieren sie Beruf außerdem als eine „auf einer persönlichen ‚Berufung‘ ausgewählte und aufgenommene Tätigkeit“ (BVerfGE 97, 228, 253; zit. nach Demszky von der Hagen/Voß 2010, 751), die auf Dauer angelegt ist, um die Lebensgrundlage zu sichern und zu erhalten. Demnach gilt „jede auf Erwerb gerichtete Beschäftigung, die sich nicht im einmaligen Erwerbsakt erschöpft“ (ebd.) als ein Beruf. Mit diesen „soziokulturell definierten Fähigkeits- und Tätigkeitsformen“ (Demszky von der Hagen/Voß 2010, 752) werden einerseits gesellschaftliche Funktionen erfüllt, andererseits dienen Berufe somit vor allem dem Einkommenserwerb und werden deshalb von Personen übernommen (vgl. ebd., 751).

Die Berufswahl weist, so Oechsle (2009b, 56), einen Doppelcharakter auf, bei der neben individuellen Dispositionen, d. h. Interessen, Fähigkeiten und Lebensentwürfe des Individuums, auch strukturelle Aspekte und gesellschaftliche Anforderungen eine Rolle spielen. Insofern bezeichnet Birkelbach die Berufswahl als einen strukturell determinierten Prozess, der stets „Elemente individueller Entscheidung“ (Birkelbach 2007, 249) enthalte, die in Sozialisations- und Entscheidungsprozesse eingebettet seien. Innerhalb dieses Berufswahlprozesses würden die eigenen Wünsche zunehmend mit den eigenen Fähigkeiten und Interessen sowie den externen Gegebenheiten und Möglichkeiten verknüpft (vgl. ebd., 252). Zwar seien die sub-

jektiven Berufswünsche von Relevanz, doch hinge die Entscheidung letztendlich davon ab, ob die jeweiligen Optionen individuell auch verfügbar seien. Abhängig sei dies wiederum von personalen Merkmalen wie z. B. dem Schulabschluss, den Fähigkeiten und Kompetenzen, den Interessen oder der räumlichen Flexibilität sowie von „externen Bedingungen, Anforderungen und Gelegenheitsstrukturen“ (ebd.).

Der sozioökonomische Faktor Arbeitsmarkt bildet insofern die strukturelle Seite des Doppelcharakters der Berufswahl. Entscheidend sind hier die Vermarktung der eigenen Arbeitskraft, Einkommen und Status sowie Arbeitsplatzsicherheit (vgl. Oechsle 2009b, 56). In dieser Hinsicht stellt Oechsle (2009a/b, 28f., 56) fest, dass der strukturelle, organisatorische und kulturelle Wandel von Arbeit bzw. der Arbeitswelt, auf welchen weiter unten Bezug genommen wird, bisherige Berufswahlkonzepte infrage stellt und Auswirkungen auf die strukturelle Seite und gesellschaftliche Anforderungen sowie auf die individuellen Dispositionen im Berufswahlprozess hat. So sei der Berufswahlprozess, d. h. konkret die Auseinandersetzung mit den Chancenstrukturen des Arbeitsmarktes und die Klärung der eigenen Neigungen und Fähigkeiten, unter postfordistischen Arbeitsbedingungen komplexer und anspruchsvoller geworden (vgl. Oechsle 2009b, 58). Dies wird hier unter der Überschrift „Veränderte Strukturen und Rahmenbedingungen der Erwerbsarbeit“ genauer betrachtet. Bevor außerdem die Bedeutung der Arbeitsorientierung für die Berufswahl dargestellt wird, erfolgt zunächst eine Annäherung an den Arbeitsbegriff.

3.1.1.2 Der Arbeitsbegriff

Im Gegensatz zum Berufsbegriff, der wesentlich stärker ökonomisiert ist, lässt der Arbeitsbegriff auch Assoziationen zu, die über Erwerbsarbeit hinausgehen. Gerade deshalb steht der Arbeitsbegriff Schmidt (2010, 128) zufolge unter Definitionsdruck. Es herrsche Diskussionsbedarf darüber, was (alles) Arbeit sei. Entsprechend spezifisch und facettenreich gestaltet sich das moderne Arbeitsverständnis. Vielfältige Erscheinungsformen sind denkbar, auch weil Arbeit „historisch variabel“ (Voß 2010, 64) ist und insofern „immer in je historisch spezifischen und sich wandelnden sozialen Formen auftritt“ (ebd. 2006, 27).

Je nach Perspektive wird Arbeit als „rational-instrumentelle Beherrschung und Transformierung der Natur“ (Jochum 2010, 110), als „betrieblich organisierte, wertbildende Produktion“ (ebd.) oder als „Verwirklichung der humanen Potentiale“ (ebd.) verstanden. Sozialwissenschaftlich wird sie definiert als eine „spezifisch menschliche – sowohl körperliche als auch geistige – Tätigkeit“ (Schubert/Klein 2011), die zweckgerichtet, verstandesgeleitet bzw. bewusst (vgl. Promberger 2008, 8) und „unter Einsatz von physischer Kraft und psycho-physischen Fähigkeiten und Fertigkeiten“ (Voß 2006, 26) geschieht. Diese planmäßig ausgeführte, technisch-kulturell geprägte, „meist kooperativ vorgenommene Auseinandersetzung mit na-

türlichen oder sozialen Arbeitsgegenständen“ (Promberger 2008, 8) gilt somit als „ein gestaltender, schöpferisch-produzierender und sozialer, zwischen Individuen vermittelnder Akt“ (Schubert/Klein 2011).

Voß begreift die Vorstellung von Arbeit „wissenschaftlich wie auch gesellschaftspraktisch einem tief greifenden historischen Wandel“ (Voß 2006, 26) unterlegen. Exemplarisch drückt sich dieser Wandel der Vorstellung und des Verständnisses von Arbeit in der sozio-kulturellen Bedeutungsveränderung körperlicher Arbeit aus (vgl. Böhle 1989)

Sprach- bzw. begriffsgeschichtlich wird der historische Wandel außerdem dadurch sichtbar, dass mit Arbeit einerseits schwere körperliche Anstrengung, Mühsal und Plage verbunden wurde und wird, was zu negativ besetzten Ausdrücken wie „laborare“ (lat.), „labour“ (brit.) führte (vgl. Voß 2010, 26). Daneben finden sich positive Begriffe wie „opus“ (lat.), „work“ (brit.) (vgl. ebd.). Diese dualistische Kodierung des Arbeitsbegriffs nach Selbstbestimmung (Werk) und Fremdbestimmung (Mühe) bzw. nach Identifikation mit Arbeit und Instrumentalismus existiere, so Geissler, bereits seit der Antike, sei insofern „nicht an eine bestimmte Gesellschaftsform, Arbeitsteilung oder Organisation von Arbeit gebunden“ (Geissler 2005, 4). Etymologisch finden sich somit seit der Antike abwertende wie aufwertende Bezeichnungen für Arbeit (vgl. Jochum 2010, 81), weswegen Voß konstatiert: „Auffällig ist, dass fast alle Vorstellungen von Arbeit durch Ambivalenzen gekennzeichnet sind: Arbeit belastet das menschliche Leben und bereichert es zugleich [...]“ (Voß 2010, 27). Auch Jochum (2010, 81) stellt in seinem historischen Überblick zum Arbeitsverständnis fest, dass immer, d. h. zu jeder Zeit ein ambivalentes Verhältnis des Menschen zur Arbeit bestanden hat. Er registriert aber auch eine „historische Tendenz der zunehmenden Aufwertung der Arbeit“ (Jochum 2010, 81). So sei die wertschaffende Erwerbsarbeit durch die Ökonomisierung der Arbeit aufgewertet worden. Gleichzeitig habe damit aber auch eine Abwertung nicht ökonomisierter Arbeiten wie Hausarbeit als „wertlose Nicht-Arbeit“ stattgefunden (vgl. ebd., 112). Hierhinter verbirgt sich ein zweiter, älterer Dualismus, die dualistische Kodierung nach dem Geschlechterverhältnis (vgl. Geissler 2005, 6). Gegenübergestellt werden darin die produktive Arbeit, welche traditionell dem Mann zugeordnet wurde und die reproduktive „Frauen“-Arbeit (vgl. ebd., 3). Letztere sei bislang weder Gegenstand der sozialwissenschaftlichen noch der ökonomischen Theoriebildung gewesen, kritisiert Geissler.

Die bisherige Vernachlässigung der Arbeit ohne Erwerbscharakter berücksichtigend, definiert Geissler Arbeit daher in einem weiten Sinne als „die geplante und mit geistigen Mitteln und technischen Werkzeugen vorgenommene Veränderung der bereits gesellschaftlich geprägten Umwelt“ (ebd., 2). Diese Definition schließt somit „Arbeit, die *außerhalb* des Arbeitsmarkts, also als nicht formell entlohnte Tätigkeit geleistet wird“ (Ludwig-Mayerhofer 2012, 291) mit ein. Um der höchst

komplexen menschlichen Aktivität gerecht zu werden, liefern auch Kahsnitz, Ropohl und Schmid (1997) eine relativ weit gefasste Definition von Arbeit, die ebenfalls nicht-erwerbsförmige Arbeit einschließt:

„Arbeit ist demnach

- eine Tätigkeit oder Aktivität;
- die Verausgabung körperlicher und geistiger Kräfte;
- mit Mühsal, Leid und Anstrengung, aber auch mit Freude und positiver Einstellung verbunden;
- frei und selbstbestimmt oder fremdbestimmt;
- die Persönlichkeit bestimmend und identitätsstiftend;
- eine soziale Veranstaltung und durch die gesellschaftliche Organisation wesentlich determiniert;
- planvoll, bewußt und zweckgerichtet im Sinn materieller und immaterieller Bedürfnisbefriedigung;
- arbeitsteilig;
- durch Arbeitsmittel (Technik) wesentlich erleichtert, beeinflusst und bestimmt;
- häufig in Auseinandersetzung mit der Natur stattfindend“ (Kahsnitz/Ropohl/Schmid 1997, 19f.).

Traditionell verwendet die Arbeitssoziologie allerdings einen vergleichsweise engen Arbeitsbegriff, der sich auf Erwerbsarbeit konzentriert (vgl. Geissler 2005, 2). Das entscheidende Differenzierungsmerkmal, durch das sich Erwerbsarbeit von allen anderen Arbeitstätigkeiten unterscheidet, ist dabei die Bezahlung, die zugleich bestätigt, „daß ihre Produkte oder Handlungen gesellschaftlich nachgefragt sind“ (Kronauer/Vogel/Gerlach 1993, 27). Die elementare menschliche Tätigkeit erhält somit in Form von leitender oder ausführender Arbeit und geistiger oder körperlicher Arbeit, verbunden mit dem Einkommenserwerb, eine ökonomische Konnotation. Arbeit wird damit auch zu einem wichtigen Produktionsfaktor, der zur Produktion von Gütern und Dienstleistungen notwendig ist (vgl. Schubert/Klein 2011). Im Vergleich zu den anderen Produktionsfaktoren nimmt Arbeit allerdings eine Sonderstellung ein, weil die Arbeitsleistung untrennbar mit der Person des Arbeitenden verbunden ist (vgl. Voß/Pongratz 1989, 131). Aus diesem Grund bezeichnete Polanyi Arbeit als „fiktive Ware“, „weil diese nicht zum Zweck des Verkaufs ‚produziert‘ wird“ (Beckert 2007, 457). So lässt sich das Arbeitsangebot im Gegensatz zum Warenangebot bei der Güterproduktion nicht entsprechend der Nachfrage regulieren. Das Arbeitsangebot verhält sich insofern starr gegenüber sich verändernden Marktbedingungen (vgl. ebd.). Weil die besondere Ware Arbeitskraft untrennbar mit ihrem Träger verbunden ist, kann sie außerdem ihr Qualifikationsprofil nicht ohne Weiteres an neue Qualifikationsprofile anpassen. Auch sind Arbeitnehmer nicht beliebig mobil, was eine strategische Verteilung des Arbeitsangebots ver-

hindert. Wegen der Abhängigkeit der Menschen vom Einkommen, ist es außerdem nicht so einfach möglich, das Arbeitsangebot vom Markt zurückzuziehen (vgl. ebd.).

3.1.2 Einstellungen zu und Funktionen der Erwerbsarbeit

Erwerbsarbeit ist im Zuge von Industrialisierung und Entwicklung des modernen Kapitalismus zur heute dominierenden Vorstellung von Arbeit geworden (vgl. Voß 2006, 29). Sie gilt als „zentraler und integraler Bestandteil kapitalistischer Produktionsverhältnisse, in denen der Mensch als Träger der Arbeitskraft [...] Bedeutung hat“ (Geisen/Kraus/Ziegelmayer 1998, 6). Indem Erwerbsarbeit für einen Markt produziert, „gliedert sie die Arbeitsleistung in die gesellschaftliche Arbeitsteilung ein“ (Kronauer/Vogel/Gerlach 1993, 27).

Seit der Industriellen Revolution existiert außerdem eine räumliche Trennung von Produktion und Konsumtion/Reproduktion, d. h. Erwerbsarbeit findet in der Regel außerhalb des häuslichen Umfeldes statt (vgl. Promberger 2008, 8f.). Angesichts des organisatorischen Wandels, der Flexibilisierung und Technisierung wandelt sich diese räumliche Trennung aber teilweise in eine „räumliche[.] Entgrenzung etwa durch internetbasierte Arbeitsformen und eine ständige Erreichbarkeit“ (Heidenreich/Zirra 2012, 325) (siehe hierzu Kapitel 3.1.3). Dabei wird Erwerbsarbeit zunehmend definiert als eine „spezialisierte und in gesonderten Ausbildungen zu erwerbenden Spezialfähigkeiten (Qualifikationen) voraussetzende sowie immer stärker durch technische Arbeitsmittel geprägte produktive Tätigkeit mit eng wirtschaftlicher Ausrichtung“ (Voß 2006, 29).

Mit der Ökonomisierung der Arbeit ist bereits eine wesentliche Funktion und Leistung von Arbeit angesprochen worden: „Arbeit dient dem Erwerb des Einkommens; durch sie wird entscheidend das Niveau der materiellen Lebensführung bestimmt“ (Heinemann 1978, 18). Neben dieser „finanzielle[n] Sicherung des eigenen Daseins und der von ihnen abhängigen Personen“ (Frevel/Dietz 2004, 100) und dem damit verbundenen Gefühl der finanziellen Sicherheit, wirkt sich die Erwerbsarbeit erheblich auf den sozialen Status aus. Somit spielt Arbeit bei der Verteilung individueller Lebenschancen, der gesellschaftlichen Teilhabe und der Stellung des Einzelnen in der Gesellschaft eine zentrale Rolle (vgl. Schubert/Klein 2011). Im Hinblick auf die finanzielle Entlastung des Staates und der Sozialversicherungen ist Erwerbsarbeit darüber hinaus nicht nur für den einzelnen Erwerbstätigen, sondern auch für den Sozialstaat ökonomisch sehr bedeutsam. Ihre sozialpolitische Relevanz entfaltet sie über eine hohe Erwerbstätigenquote, wodurch ein hohes Maß an eigenständiger Existenzsicherung gewährleistet ist und die öffentlichen Aufwendungen für Lohnersatzleistungen und arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen reduziert werden (vgl. Frevel/Dietz 2004, 105).

Heinemann (1978, 17-21) arbeitet außerdem sechs Funktionen und Leistungen¹ von Arbeit für den Einzelnen heraus: Neben dem angesprochenen Einkommenserwerb sind dies Zeitverwendung und Zeitstrukturierung, sozialer Kontakt, sozialer Status und Sozialprestige, Realitätserfahrung sowie personale Identitätsentwicklung. Dem Autor zufolge resultierten Probleme der Arbeitslosigkeit aus „den Leistungen, den Einflüssen und der Stellung von Beruf und Arbeit in der Lebensgestaltung des einzelnen, aus Funktionen, die die Arbeit besitzt und die in der Arbeitslosigkeit zum Problem werden“ (Heinemann 1978, 16). Inwieweit diese sechs Leistungen und Funktionen von Arbeit für den Einzelnen bedeutsam sind und zu Arbeitsmotiven werden, hänge allerdings entscheidend von der bereits angesprochenen Arbeitsorientierung des Einzelnen (seinen Einstellungen, Werthaltungen, Erwartungen in Bezug auf Arbeit und Beruf) ab: „Funktion und Leistung von Beruf und Arbeit werden gleichsam durch die Arbeitsorientierung gefiltert für den einzelnen wirksam“ (ebd., 43). Bevor deshalb näher auf die einzelnen Funktionen eingegangen wird, widmet sich der folgende Teil zunächst der Arbeitsorientierung, welche, wie bereits eingangs erwähnt, auch maßgeblich Einfluss auf die Belastungen hat, die bei einer Arbeitslosigkeit auftreten (vgl. ebd., 42).

3.1.2.1 Arbeitsorientierung

Heinemann nimmt an, „daß die Arbeitsorientierung sehr verschiedenartige Einstellungen, Werthaltungen, Motive und Erwartungen beinhaltet, die sowohl einen unterschiedlichen zeitlichen Horizont z. B. in Bezug auf die Möglichkeit der Zielrealisation, einen unterschiedlichen Anspruchsdruck als auch ein unterschiedliches Gewicht, das die Erfüllung oder Nichterfüllung von Erwartungen und Ziel für den einzelnen besitzt, haben“ (ebd., 47).

1 Heinemann schränkt die Aussagekraft seiner sechs Funktionen von Erwerbsarbeit aber dahingehend ein, dass er auf die konkreten Arbeitsplatzgegebenheiten und -anforderungen bzw. Arbeits- und Berufsbedingungen sowie auf die individuelle Lebenssituation und die beruflichen Werthaltungen und Leistungsorientierungen verweist, welche einen Einfluss auf die Beurteilung von Funktionen und Leistungen der Arbeit hätten: „Allerdings kommt es auch nicht allein darauf an, wie die Arbeits- und Berufsbedingungen in den modernen Industriegesellschaften tatsächlich sind, sondern ebenso, wie Arbeit und Beruf in unserer Gesellschaft bewertet werden und welchen Stellenwert Arbeit und Beruf in unserer kulturellen Wertordnung einnehmen. Schon diese sozial normierte Bewertung von Arbeit und Beruf bringt für den Arbeitslosen jene subjektiv empfundenen Belastungen mit sich, die eintreten, wenn man soziale Normen und Erwartungen nicht erfüllen kann“ (Heinemann 1978, 23).

Das sozialpsychologische Konstrukt „Einstellung“ ist dabei nicht nur in Bezug auf die hier zu erläuternde Arbeitsorientierung von Relevanz. Einstellungen bzw. (Wert-)Haltungen (*attitudes*) spielen auch im Zusammenhang mit Emotionen und insofern auch im Hinblick auf Vorstellungen – dem Hauptuntersuchungsgegenstand dieser Forschungsarbeit – eine entscheidende Rolle, weswegen sie an dieser Stelle genauer definiert werden sollen.

Steck rekonstruiert aus den Definitionen, die zu diesem Terminus in der Sozialpsychologie vorliegen, drei wesentliche Kennzeichen:

1. „Es wird über das Einstellungsobjekt² in bestimmter Weise gedacht [= kognitive Komponente],
2. man hegt ihm gegenüber bestimmte Gefühle [= affektive Komponente] und
3. man entwickelt eine bestimmte Verhaltensbereitschaft [= behaviorale Komponente]“ (Steck 1980, 38).

Insofern handle es sich bei Einstellungen um „kognitive und motivationale Strukturen, die sich nach den situativen Bedingungen verschieden auf das Verhalten und Erleben der Menschen auswirken können“ (ebd., 39f.), relativ beständig und „verhältnismäßig überdauernd“ (ebd., 39) seien. Der hiermit implizit angesprochene Dreikomponentenansatz der Einstellung unterscheidet eine kognitive Komponente (= Wahrnehmungs-, Erkenntnis-, beurteilungsmäßige Komponente), bei der „das Einstellungsobjekt in einer ganz bestimmten Weise wahrgenommen, kogniziert wird“ (Schmidt/Brunner/Mummendey 1975, 19), eine affektive Komponente (= die emotionale, evaluative, bewertungsmäßige, gefühlsmäßige Komponente), durch die das Einstellungsobjekt „mehr oder weniger positiv oder negativ bewertet wird“ (ebd.) sowie eine Verhaltenskomponente (= Handlungskomponente), womit die Handlungstendenzen gemeint sind, die man gegenüber dem Einstellungsobjekt entwickelt (vgl. ebd., 20). Mit Schmidt, Brunner und Mummendey (ebd., 17) sei außerdem angemerkt, dass zwischen einem kognitiven und einem behavioralen Einstellungsbegriff zu unterscheiden ist. Vertreter des kognitiven Einstellungsbegriffs betrachten Einstellungen als „nicht unmittelbar beobachtbare, latente Prozesse oder Größen“ (ebd., 26), während Vertreter des behavioralen Einstellungsbegriffs Einstellungen als „die konsistente Art des Reagierens auf soziale Reize selbst“ (ebd.) auffassen.

Im Hinblick auf die Arbeitsorientierung unterscheidet Heinemann vier Dimensionen, wobei die ersten drei Dimensionen – die beruflichen Werterwartungen, der situative Arbeitsdruck und das Anspruchsniveau – unterstellen, „daß in der Arbeit ei-

2 Das Einstellungsobjekt ist hier die „Arbeit“.

ne Wertrealisation angestrebt wird“ (Heinemann 1978, 48). Die vierte Dimension – die Belastungen durch Arbeitslosigkeit – geht hingegen davon aus, „daß die Arbeitsorientierung zugleich bestimmt wird durch die (psychischen, wirtschaftlichen und sozialen) Belastungen, die in der Arbeitslosigkeit befürchtet werden bzw. eintreten“ (ebd.). Entsprechend entwickle sich diese vierte Dimension aus den Funktionen und Leistungen der Arbeit, „die – tatsächlich oder subjektiv befürchtet – in der Arbeitslosigkeit zum Problem werden und damit die Einstellung zur Arbeit bestimmen“ (ebd.).

Die vier Dimensionen sind wie folgt durch Heinemann charakterisiert:

1. Dimension „Berufliche Werterwartungen/Zugmotivation“:

Die Dimension umfasst: Zielvorstellungen, Bedürfnisse und Wünsche sowie Zukunftsorientierungen wie z. B. Sicherheit, Sozialprestige, Selbstverwirklichung, Leistung, sozialer Kontakt, Unabhängigkeit, Einkommenshöhe, „die man [...] mit dem Beruf verwirklichen möchte“ (ebd., 47) und „die Einstellung und Verhalten in der Arbeit bestimmen“ (ebd.).

2. Dimension „Situativer Arbeitsdruck/Druckmotivation“:

Aufgrund der wirtschaftlichen Situationen, des sozialen Drucks oder des eigenen Bedürfnisses nach beruflicher Leistung wird Arbeit als eine zwingende Notwendigkeit empfunden: „Nicht zu arbeiten hat negative Konsequenzen; wenn die Person diese vermeiden will oder ihnen ausweichen will, muß sie arbeiten oder zumindest doch eine hohe Arbeitsbereitschaft zeigen“ (ebd., 47f.).

3. Dimension „Anspruchsniveau“:

Hiermit sind die unmittelbaren Anforderungen und Ansprüche wie Arbeitsbelastungen, Qualifikationsanforderungen, Entfernung des Arbeitsplatzes vom Wohnort, Betriebsklima, Verhalten der Vorgesetzten usw. gemeint, „die man an den Arbeitsplatz und den Betrieb stellt der für eine Tätigkeit in Frage kommt“ (ebd., 48).

4. Dimension „Belastungen durch Arbeitslosigkeit“:

„Diese vierte Dimension entwickelt sich also aus den Funktionen und Leistungen der Arbeit, die – tatsächlich oder subjektiv befürchtet – in der Arbeitslosigkeit zum Problem werden und damit die Einstellung zur Arbeit bestimmen“ (ebd.).

Jede diese Dimensionen der Arbeitsorientierung enthält drei Komponenten: die ökonomische, die individuelle und die soziale Komponente. Dabei unterscheidet Heinemann zunächst zwischen extrinsischen³ und intrinsischen⁴ Wertorientierung-

3 Extrinsische Wertorientierung: Wertorientierung ist „auf außerhalb der Tätigkeit liegende Belohnungen bzw. Werte“ (Heinemann 1978, 48) wie Sicherheit des Arbeitsplatzes, Ein-

gen, wodurch sich die drei Komponenten voneinander abgrenzen lassen (vgl. ebd., 48f.). Die drei Komponenten, die in den einzelnen Dimensionen der Arbeitsorientierung enthalten sind, beantworten dabei die Frage, wodurch die Einstellung zur Arbeit bestimmt wird. In der *ökonomischen Komponente* sind dies materielle Existenzsicherung und wirtschaftliche Sicherheit sowie die damit zusammenhängende Erwartung von „Unabhängigkeit und Freiheit von wirtschaftlicher Kontrolle und Bevormundung“ (ebd., 49). Hinsichtlich der *individuellen Komponente* hängt die Einstellung zur Arbeit von den intrinsischen Werterwartungen und Orientierungen ab, wobei unterschieden wird in einen individuell-interessensbezogenen Schwerpunkt und einen individuell-selbstwertbezogenen Schwerpunkt. Relevant im ersten Fall ist der „Aufforderungscharakter, den der Inhalt der Sache selbst besitzt und die Ansprüche der Aufgabe bestimmt, also inwieweit mit der Arbeit individuelle Interessen und Neigungen verwirklicht werden können“ (ebd.). Schließlich ergibt sich die Arbeitseinstellung im zweiten Schwerpunkt daraus, „inwieweit Arbeit als Chance der Selbstverwirklichung, Selbstdarstellung und Selbstentwicklung erlebt wird, inwieweit der einzelne durch die Arbeit ausgefüllt ist und Arbeit als Teil sinnhafter Lebensführung erlebt oder auch als Selbstwert anerkannt wird“ (ebd.). Auch, „inwieweit durch berufliche Leistung in der Statuskonkurrenz soziales Prestige errungen werden kann, eine sozialgeachtete Position als Berufstätiger, als beruflich Qualifizierter, als Beschäftigter einer angesehenen Firma, als Geldverdiener und damit Konsument usw. angestrebt wird“ (ebd.), bestimmt als *soziale Komponente* die Einstellung zur Arbeit.

Auf der Basis der sich überlagernden vier Dimensionen der Arbeitsorientierung und der drei Komponenten der einzelnen Dimensionen, bildet Heinemann (ebd., 49f.) fünf Haltungstypen:

kommenshöhe, Sozialprestige gerichtet. Diese können durch die Berufstätigkeit realisiert werden (vgl. ebd.).

- 4 Intrinsische Wertorientierungen „umfassen Zieldimensionen, die sich aus der Erfüllung der Tätigkeit selbst entwickeln“ (Heinemann 1978, 48f.) wie z. B. „Freude an der beruflichen Arbeit und der Möglichkeit der Selbstverwirklichung und Selbstdarstellung in der Arbeit“ (ebd., 49).

Tabelle 1: Haltungstypen in Bezug auf die Arbeitsorientierung

Haltungstypen & Bedürfnisse	Handlungsorientierung & Handlungsstrategie	Sinn/Zweck/Nutzen von Arbeit & Beziehung zur Arbeit	Entscheidungsaspekte Arbeitsplatz-/ Berufswahl
Haltungstyp 1 <i>Befriedigung der Sicherheitsbedürfnisse</i>	instrumentell-ökonomisch; eher extrinsische Wertorientierung; Ziel: maximalen Marktpreis für die Arbeit bekommen	Geld verdienen; außerberuflicher Wünsche und Ziele verwirklichen; stark ausgeprägte Trennung von Arbeit und Freizeit	hohes Einkommen; sicherer Arbeitsplatz; wirtschaftliche Unabhängigkeit
Haltungstyp 2 <i>Befriedigung der kognitiven Bedürfnisse</i>	zweckrational und instrumentell; eher intrinsische Wertorientierung	ausgeprägte Sach- und Interessensorientierung; inhaltliches Interesse; leistungsorientiert: Arbeitsaufgaben und Anforderungen stimulieren; „starke Interessensorientierung zur Arbeit“ (Heinemann 1978, 51)	individuelle Interessen, Neigungen und Wünsche
Haltungstyp 3 <i>Befriedigung der Anerkennungsbedürfnisse</i>	emotionell-wertational	Selbstverwirklichung, Selbstentwicklung, Selbstdarstellung, Selbstaktualisierung; emotionelle und wertrationale Beziehung zur Arbeit; weniger stark ausgeprägte Trennung von Arbeit und Freizeit	Wunsch, eine Arbeit zu bekommen, in der man als Person anerkannt und geachtet ist
Haltungstyp 4 <i>Befriedigung der Zugehörigkeitsbedürfnisse</i>	sozialbezogen-rationalistisch	soziale Beziehungen herstellen und pflegen; soziales Ansehen und Prestige gewinnen; sozialen Erwartungen entsprechen = positive Haltung zur Sozialbindung; positive Arbeitseinstellung; Arbeit als sozialer Zwang = negative Haltung zur Sozialbindung; negative Arbeitseinstellung	
Haltungstyp 5 <i>Befriedigung hedonistischer Bedürfnisse</i>	außerberuflich bzw. familien- und freizeitbezogen	außerberufliche Wünsche und Ziele verwirklichen	

(Eigene Darstellung in Anlehnung an Heinemann (1978), ergänzt mit Maslow (1978)).

Bereits die Untergliederung in die Dimensionen berufliche Werterwartungen, Anspruchsniveau, situativer Arbeitsdruck und Belastungen durch Arbeitslosigkeit und deren Differenzierung in soziale, ökonomische und individuelle Komponenten sowie die daraus aggregierten Haltungstypen (vgl. Heinemann 1978, 52), verdeutlichen den Einflussreichtum der Arbeitsorientierung. So gilt sie als „zentraler Einflußfaktor und Indikator für die Bedeutung und Funktion, die der einzelne der Arbeit beimisst“ (ebd., 42). Indem sie von der Arbeitswelt angebotene Alternativen vor dem Hintergrund bestimmter Ziel- und Wertdimensionen, die sich z. B. auf Einkommen, Ansehen, Sicherheit, Aufstieg usw. beziehen und „deren Realisierung mit der Entscheidung für Beruf und Arbeitsplatz angestrebt wird“ (ebd.), bewertet, nimmt die Arbeitsorientierung Einfluss auf Berufswahl und Berufskarriere. Außerdem bestimmt sie mit über „Perzeption und Bewertung der konkreten Berufs- und Arbeitsplatzsituation und der sich ihnen ergebenden Handlungskonsequenzen“ (ebd.). Schließlich beeinflusst sie bei Arbeitslosigkeit „die Art der Arbeitsplatzsuche und das Anspruchsniveau, das für Beruf und Arbeitsplatz besteht“ (ebd.). Vor allem aber werden Belastungen, die bei einer Arbeitslosigkeit auftreten, mithilfe der Arbeitsorientierung erklärbar, „denn – was der Verlust des Arbeitsplatzes, Arbeitslosigkeit und vergebliche Bemühungen um Arbeit bedeuten, bemißt sich vor allem daraus, welche Erwartungen und Zielvorstellungen mit der Arbeit verbunden sind, die in der Arbeitslosigkeit nicht erfüllt werden können bzw. enttäuscht werden“ (ebd., 42f.).

3.1.2.3 Leistungen und Funktionen von Erwerbsarbeit

Auch die ebenfalls von der Arbeitsorientierung abhängigen Leistungen und Funktionen, die Arbeit für den Einzelnen erfüllt, beeinflussen die Bewertung bzw. Einschätzung des kritischen Lebensereignisses Arbeitslosigkeit.

Neben dem Erwirtschaften des Lebensunterhalts (Gelderwerb), erfüllt Erwerbsarbeit zahlreiche latente Funktionen für den Einzelnen, die über den Einkommenserwerb hinausreichen. Hierzu zählt Promberger Wohlbefinden und Gesundheit sowie eine „feste Zeitstruktur, soziale Kontakte außerhalb des engeren sozialen Netzes, die Verfolgung gemeinsamer Ziele, die über die individuellen Ziele hinausgehen und regelmäßige Aktivitäten“ (Promberger 2008, 11). Unabhängig von ihrer Formalisierung sei Arbeit eine nutzbringende und sinn-produzierende Tätigkeit, die den Alltag raumzeitlich strukturiert und über Arbeitsteilung für Kooperations-, Kommunikations- und Beziehungsstrukturen und damit für soziale Anerkennung Sorge (vgl. ebd., 12). Auch Heinemann (1978, 21) betont die kontaktstiftende Funktion des Arbeitsplatzes. Zudem verweist er auf die soziale, wirtschaftliche und technische Realität, die hinter einem Arbeitsplatz stehen. Auf diese Weise werde der Arbeitsplatz zu einem Erlebnis- und Erfahrungsort für wichtige sachlich-technische und gesellschaftliche Struktur- und Funktionszusammenhänge, „die für die eigene Wirklichkeitskonstruktion, das Verständnis und die Beziehung von Rea-

litätsschicht und Irrealitätsschicht im eigenen Erleben und Handeln von großem Gewicht [sind]“ (Heinemann 1978, 22). Indem Arbeit „wesentliche Grunderfahrungen in bezug auf die eigene Kompetenz, Selbstwertschätzung und Fähigkeit“ (ebd.) sowie „Erfahrungen der Autonomie und Abhängigkeit, der Begrenztheit und Möglichkeit“ (ebd.) vermittele, trage sie außerdem zur personalen Identitätsentwicklung bei. Darüber hinaus erkennt Heinemann (ebd., 17) in der bereits angesprochenen Strukturierungsfunktion eine entlastende Wirkung, da es das Zeit strukturierende Element Arbeit sei, dass über Zeitverwendung und -einteilung entscheide, den Tagesablauf gliedere, den Tages- und Lebensrhythmus ordne.

Einen besonderen Stellenwert erhält Arbeit durch ihre Teilhabe- und Inklusionswirkung. Rechtliche, politische, soziale und kulturelle Teilhabe aller Bürger werde – so Promberger (2008, 7) – durch die wirtschaftliche Teilhabe (Erwerbsarbeit), konkret den Gelderwerb, ermöglicht. Insofern habe Erwerbsarbeit in Arbeitsgesellschaften eine enorme Inklusionskraft und integrierende Wirkung: „Denn Arbeit hat an sich, unabhängig von Geld und Konsummöglichkeiten, starke Inklusionswirkungen, von denen Menschen in Arbeitslosigkeit ausgeschlossen sind, wenn sie Transfereinkommen beziehen“ (Promberger 2008, 7). Nur eine nicht staatlich geförderte Arbeitsmarktteilhabe in Form einer regulären existenzsichernden Beschäftigung bedeute daher vollständige Inklusion in die Arbeitsgesellschaft bzw. in die Wirtschaftskreisläufe von Produktion und Konsum und ermögliche „sinnvolles Tätigsein, Strukturierung des Alltags, Kommunikation und Schaffung eines nah-räumlichen Beziehungsgeflechts jenseits der Familie, soziale Anerkennung“ (ebd., 15).

Neben der Anerkennung im sozialen Nahbereich erfährt der/die Erwerbstätige auch gesellschaftliche Anerkennung:

„Die Tatsache, dass ein Subjekt formal arbeitet, Steuern und Sozialbeiträge zahlt und konsumiert, erzeugt gesellschaftliche Anerkennung als wirtschaftendes und konsumierendes Subjekt, das auch für die Gesellschaft Leistungen erbringt“ (ebd., 12).

Somit hängen sozialer Status, Sozialprestige und gesellschaftliches Ansehen von beruflicher Stellung und Arbeitsleistung ab (vgl. Heinemann 1978, 20). Vor diesem Hintergrund gilt Erwerbsarbeit als soziologische Schlüsselkategorie, die enorme Bedeutung für Lebensgestaltung, Identitätsentwicklung und Konstitution von Subjektivität sowie für soziale und gesellschaftliche Anerkennung und Zugehörigkeit hat (vgl. Morgenroth 2003, 18). Morgenroth glaubt, dass wegen der „Erosion anderer sinnstiftender Instanzen“ (ebd., 19) die Teilhabe an der Erwerbsarbeit heute noch bedeutsamer sei als früher. Für Arbeitszufriedenheit und -identität erwiesen sich die „subjektiv-sinnhaften Arbeitsorientierungen“ (ebd., 18), wie soziale Akzeptanz am Arbeitsplatz, interessante Arbeitsinhalte und die Möglichkeit sich selbst zu

verwirklichen, als wichtiger als die materiell-reproduktionsbezogenen (Höhe des Einkommens). Dies gelte zumindest solange, wie „soziale Anerkennung, Zugehörigkeit und Reputation über Erwerbsarbeit vermittelt sind, solange Produktivität, Effektivität und damit erzielter materieller Status die wesentlichen Faktoren sind, an denen sich Erfolg und Einfluss eines Menschen messen lassen“ (ebd.). Auch Kronauer, Vogel und Gerlach erkennen in der sozialen Anerkennung, die Erwerbsarbeit stiftet, im Umkehrschluss einen „fühlbaren Zwang, sich in ein Arbeitsverhältnis begeben zu müssen, um gesellschaftlich anerkannt zu werden“ (Kronauer/Vogel/Gerlach 1993, 29). So ermögliche Erwerbsarbeit zwar die Teilnahme am gesellschaftlichen Leben und befriedige dadurch das menschliche Bedürfnis nach sozialer Anerkennung und Bestätigung (vgl. ebd., 42). Als soziale Institution erzeuge sie aber auch einen sozialen Zwang in Form von internalisierten Verhaltensanforderungen „Erwerbsarbeit leisten zu müssen, um an der Gesellschaft teilhaben zu können, die ihr Leben diktieren“ (ebd., 43). In der Lebenssituation Arbeitslosigkeit gerieten „die eigenen Erfahrungen mit sozialer Realität und die Handlungsmöglichkeiten in ihr mit den Verhaltensanforderungen in Konflikt oder gar in Widerspruch“ (ebd., 42), wodurch das Zwangsmoment der Institution offensichtlich werde und Arbeitslosigkeit zu einem Leiden doppelten Ursprungs mache (vgl. ebd., 43f.). So seien Arbeitslose dem Druck sozialer Ausgrenzung und dem Verlust von Partizipationsmöglichkeiten ausgesetzt, aber auch dem Zwang, „Verhaltensweisen entsprechen zu sollen, denen sie nicht genügen können“ (ebd., 44). Damit wird implizit die Funktion der Vergesellschaftung angesprochen, die Arbeit leistet. So übt Erwerbsarbeit in den wichtigen Dimensionen des menschlichen Leben eine vergesellschaftende Kraft aus, „trägt [somit] wesentlich dazu bei, die Menschen objektiv wie subjektiv, direkt wie indirekt in die Gesellschaft einzubinden“ (ebd., 23). Dies geschieht nach Kronauer, Vogel und Gerlach in fünffacher Weise:

„über den Verkauf der Arbeitskraft auf dem Arbeitsmarkt und das Merkmal der Bezahlung; in der Arbeit selbst; über die Teilhabe am Markt der Güter und Dienstleistungen, die sie ermöglicht; über die soziale Organisation der Zeit- und Sinnstruktur des Alltags; durch die soziale Vorgabe von Mustern der Erwerbsbiographie“ (ebd., 26).

Nicht zuletzt, weil Menschen einen Großteil ihres Lebens der Arbeit widmen, prägen Arbeit und ihre sozialstrukturelle, institutionelle und kulturelle Organisation Gesellschaften. Insofern betrifft der im Folgenden angesprochene Wandel der Arbeitswelt keineswegs nur die Ebene der Erwerbsarbeit, sondern umfasst in seiner Gesamtheit einen gesellschaftlichen Wandel, dessen Antriebskräfte Baethge und Bartelheimer zufolge „langfristig wirkende ökonomische und soziale Wandlungsprozesse“ (Baethge/Bartelheimer 2005, 11) sind, wie etwa die bereits angesprochene Bildungsexpansion.

Wie sich zeigen wird, hat der tiefgreifende Strukturwandel zum einen Auswirkungen auf „die technische, betrieblich-organisatorische und ökonomische Verfasstheit von Arbeit“ (Oechsle 2009a, 30). Andererseits wirkt sich der strukturelle und kulturelle Wandel der Arbeitswelt auch auf die „Struktur des Arbeitsvermögens und damit die Subjektseite von Arbeitsprozessen“ (ebd.) aus. Schmidt zufolge spiegeln sich außerdem in den Formen der Arbeitsorganisation und Regulierung von Arbeitsverhältnissen „individuelle und kollektive Lebensweltchancen und -strukturen, soziale Ungleichheit, Macht- und Herrschaftsverhältnisse, gesellschaftliche Interessenkonstellationen und -konflikte sowie Werte“ (Schmidt 2010, 127).

3.1.3 Strukturverschiebungen und veränderte Rahmenbedingungen der Erwerbsarbeit

Der Drei-Sektoren-Hypothese⁵ des sozioökonomischen Wandels von Fourastié (1949) entsprechend, vollziehen sich in der deutschen Volkswirtschaft seit etwa den 1970er Jahren tiefgreifende Strukturveränderungen. Hierdurch haben der primäre Sektor der Rohstoffgewinnung (Land- und Forstwirtschaft, Fischerei, Bergbau, Energiegewinnung) und der sekundäre Sektor der Rohstoffverarbeitung (produzierendes Gewerbe, herstellende Industrie und Handwerk) an Bedeutung verloren (vgl. Bildungsbericht 2010, 22; Jacobsen 2010, 203; Heidenreich/Zirra 2012, 317). Tertiärer Sektor (Dienstleistungen) und wissensbasierte Tätigkeiten haben hingegen an Bedeutung gewonnen, weswegen von einem Wandel zur Dienstleistungs- und Wissensgesellschaft bzw. zur „informationellen Gesellschaft“⁶ gesprochen wird (vgl.

5 Der Drei-Sektoren-Hypothese zufolge verlagert sich der Schwerpunkt der wirtschaftlichen Tätigkeiten in allen Gesellschaften zunächst vom primären auf den sekundären Sektor, d. h. Agrargesellschaften verwandeln sich in einem ersten Schritt in Industriegesellschaften. Danach verlagert sich der Schwerpunkt der wirtschaftlichen Tätigkeiten vom sekundären auf den tertiären Sektor, sodass aus Industriegesellschaften Dienstleistungsgesellschaften werden (vgl. Geißler 2002, 197).

6 Weil Informations- und Kommunikationstechnologien in und für Dienstleistungen relevant sind, aber auch die Industrie und Landwirtschaft mit Informationstechnologie durchdrungen sind, spricht Castell (2001) von einer „informationellen Gesellschaft“ (vgl. Geissler 2005, 17f.). Im Grunde sei nicht nur die Dienstleistungswirtschaft, sondern jeder Arbeits- und Produktionsprozess wissensbasiert, wobei danach zu fragen sei, „welches Wissen in welcher Weise heute – nach dem Ende der industriellen Gesellschaft – wichtig ist“ (ebd., 17). Castell differenziert außerdem innerhalb der Dienstleistungen im Hinblick auf die Bedeutung von neuen Informationstechnologien und informationstechnischem Wissen (vgl. ebd.). Eine angemessene Unterscheidung ist für ihn schließlich die zwischen

ebd.). Weil diese „Schwerpunktverlagerung hin zum tertiären Sektor [...] mit wichtigen Veränderungen in der Sozialstruktur, im Schichtgefüge und in den Lebens- und Arbeitsbedingungen verknüpft [ist]“ (Geißler 2002, 197), ist außerdem die Rede von einem *sozioökonomischen* Strukturwandel. Als Gründe für diesen Wandel verweist Geißler auf ein ökonomisches und ein systemisch-soziales Ursachengeflecht. Während in ökonomischer Hinsicht „die Zusammenhänge von technischem Fortschritt, Produktivitätssteigerung, Arbeitskräfteverlagerung und privater Nachfrageverschiebung“ (ebd., 201) als Ursachen diskutiert werden, wird unter einer systemisch-sozialen Betrachtung in der „wachsenden Komplexität der ökonomischen und sozialen Systeme“ (ebd., 203) ein gesteigerter Regelungs-, Vermittlungs- und Steuerungsbedarf erkannt, der vor allem die Nachfrage nach Dienstleistungen erhöht. Die als Tertiarisierungsprozess bezeichnete „Verschiebung der Struktur der Erwerbstätigkeit“ (Jacobsen 2010, 203) kann insofern mit Deutschmann (2002, 27ff.) als ein dreifacher Prozess verstanden werden, der den wirtschaftsstrukturellen Wandel zugunsten von Dienstleistungen, die Ausweitung dienstleistender Funktionen auch innerhalb von Unternehmen der herstellenden Industrie und die Integration dienstleistender Aufgaben in herstellende Arbeit umfasst. Demnach verlagert sich Hacker (2005, 31) zufolge der arbeitspsychologische Gegenstand – „die psychische Regulation der Arbeitstätigkeiten von organisatorischen Einheiten, Gruppen und Individuen im Zusammenhang ihrer Bedingungen und Auswirkungen“ (Hacker 2005, 21) – vom Prototyp der Fertigungstätigkeit zum Prototyp der dialogischen (Human-)Dienstleistungen. Infolgedessen sind Strukturwandel bzw. Tertiarisierungsprozess und technischer Fortschritt begleitet von Veränderungen der Tätigkeitsfelder und der Anforderungen an Erwerbstätige in nahezu allen Sektoren und Berufsfeldern (vgl. Bildungsbericht 2010, 22). Insbesondere in personenbezogenen Dienstleistungen sowie in Wissens- und Informationsberufen sind vor allem analytisches und abstraktes Denken, Kommunikations- und Problemlösekompetenzen, Systemdenken und Teamfähigkeit erforderlich (vgl. Bildungsbericht 2010, 22f.; Heidenreich/Zirra 2012, 321). Tätigkeitsstrukturen und Anforderungsprofile werden außerdem durch Internationalisierung und Globalisierung beeinflusst. Da der globale Wettbewerb nicht nur bestimmte Branchen und Beschäftigungsgruppen, sondern einen Großteil der Unternehmen und Arbeitskräfte betrifft, verstärken diese Entwicklungen insgesamt „die Notwendigkeit einer guten Erstausbildung und insbesondere der lebenslangen Weiterqualifizierung“ (Bildungsbericht 2010, 23).

der „wissensbasierten industriellen, landwirtschaftlichen und Dienstleistungs-Produktion“ (Castell 2001, 232; zit. nach Geissler 2005, 17).

3.1.3.1 Flexibilisierung und Pluralisierung der Beschäftigungsformen

Der wirtschaftliche Strukturwandel, begleitet durch die Tertiarisierung des Arbeitsmarktes, Globalisierungsprozesse und veränderte gesellschaftliche Ansprüche an die Erwerbsarbeit (vgl. Dombois 1999, 17f.), führten außerdem zu einer Deregulierung des deutschen Erwerbssystems (vgl. Geissler 2005, 18) und bewirkten eine Zunahme von „Erwerbsformen mit höheren sozialen Risiken bis hin zur sozialen Ausschließung“ (Famulla 2003). Im Zusammenhang mit der Zunahme dieser atypischen bzw. „brasilianischen“⁷ Beschäftigungsverhältnisse ist häufig auch die Rede von einer Erosion des Normalarbeitsverhältnisses, das bis heute als Maßstab für gute Arbeit gilt. Heidenreich und Zirra (2012, 328) führen den Rückgang des Normalarbeitsverhältnisses darauf zurück, dass es seine gesellschaftliche Grundlage verloren habe. Dazu beigetragen hätten „höhere Qualifikationsanforderungen an die Beschäftigten, die angespannte Arbeitsmarktlage, eine veränderte Arbeitseinstellung und die gewachsene Erwerbsorientierung von Frauen und eine damit zusammenhängende Schwächung bzw. Pluralisierung kollektiver Interessenvertretungsmuster“ (Heidenreich und Zirra 2012, 328).

Trotz seines relativen Bedeutungsverlustes, weist das Normalarbeitsverhältnis aber in absoluten Zahlen einen im Zeitverlauf relativ stabilen Kern an vorwiegend männlichen Beschäftigten auf (vgl. Lohr/Nickel 2005, 220). Allerdings wird es zum „abnehmenden Regelfall“, während sich atypische Formen zum „zunehmenden Ausnahmefall“ entwickeln; so waren beispielsweise 2007 37 % aller Beschäftigten atypisch beschäftigt, während es Anfang der 1990er Jahre etwa 20 % waren (vgl. Keller/Seifert 2009, 42). Einen besonders hohen Anteil an den atypisch Beschäftigten weisen dabei Personen ohne anerkannte Berufsausbildung auf (vgl. Asef/Wingerter 2011, 100). Dies hängt nicht zuletzt damit zusammen, dass atypische Beschäftigung, insbesondere die Leiharbeit, aber auch Varianten atypischer Beschäftigung wie Praktika oder Ein-Euro-Jobs, eine Brücke in reguläre (Dauer-) Beschäftigung im Sinne eines „Klebeffekts“ bilden sollen (vgl. Ludwig-Mayerhofer 2012, 307f.). Aus diesem Grund betrifft atypische Beschäftigung vor allem Geringqualifizierte, weil diese ein besonders hohes Arbeitslosigkeitsrisiko aufweisen. So waren 2009 40 % dieser Personengruppe atypisch beschäftigt, während es bei den Personen mit Lehr- oder Fachschulausbildung durchschnittlich 25 % und bei den (Fach-)Hochschulabsolventen 18 % waren (vgl. Asef/Wingerter 2011, 100).

7 Beck bezeichnet die atypischen Beschäftigungsverhältnisse als „Brasilianisierung der Weltgesellschaften: Die bunten, fragilen Beschäftigungsformen, die in der sogenannten Dritten Welt Normalität sind, ersetzen zunehmend auch in den Ländern des Zentrums die sichere Berufsarbeit“ (Beck 2007, 17).

Neben der grundsätzlichen Unsicherheit, die atypische Beschäftigungsverhältnisse in der Regel aufweisen und erzeugen, sind es vor allem die Niedriglöhne, die jeder zweite atypisch Beschäftigte bezieht (vgl. ebd., 123), welche das Armutsrisiko wachsen lassen. Entsprechend hat sich die Frage, ob uns die Arbeit ausgeht, in Prekarisierungs- und Marginalisierungsbefürchtungen von Arbeitsverhältnissen sowie in die Angst vor einer Abwanderung auch qualifizierter Tätigkeiten in asiatische Länder, aber auch in eine Diskussion um den Fachkräftemangel⁸ gewandelt (vgl. ebd., 97).

Mit der Erosion regulärer Beschäftigung werden Schutz und normative Sicherheitserwartungen enttäuscht (vgl. Kraemer 2008, 85). Dies kann – „unabhängig davon, ob nach objektivierbaren Kriterien die aktuelle Erwerbsstelle oder der bisherige Erwerbsverlauf gefährdet ist oder nicht“ (ebd.) – zu einer Mentalitätslage führen, die Kraemer (2008) als „Prekarisierungsangst“ bzw. „gefühlte Prekarität“ bezeichnet.

Aus Simmels Überlegungen zu einem relativistischen Armutsbegriff schlussfolgert Kraemer für den Prekaritätsbegriff, „dass Prekarisierungsängste (*Sichtweise/Wahrnehmung*) nur bedingt auf die Prekarität der objektiven Erwerbslage (*Position*) zurückgeführt werden können“ (ebd., 86). Somit gebe es „keine einfache Kausalität zwischen Position (Erwerbslage) und Sichtweise (Wahrnehmung)“ (ebd.). Stattdessen würden beruflich-soziale Unsicherheiten „aufgrund einer spezifischen Wahrnehmung und Bewertung der sozialen Umbrüche von Arbeit und Beschäftigung artikuliert, die sich im Umfeld des eigenen, bislang als sicher wahrgenommenen Arbeitsplatzes abspielen“ (ebd.). Insofern handle es sich bei dem Phänomen Prekarität einerseits um eine objektiv messbare Benachteiligung, „im Sinne einer negativen statistischen Abweichung von einem Normalstandard“ (ebd., 84). Andererseits werde Erwerbsarbeit erst durch ihren Vergleich mit anderen Beschäftigungsformen und damit verbundene subjektive Maßstäbe zu prekärer Arbeit:

8 Fachkräftemangel hat zum einen zyklische bzw. temporäre Ursachen, bedingt durch konjunkturelle Hochphasen oder Schwankungen in den Absolventenzahlen bestimmter Ausbildungs- und Studiengänge (vgl. Mesaros/Vanselow/Weinkopf 2009, 25). Zum anderen kann Fachkräftemangel strukturell, z. B. durch den demographischen Wandel und den dadurch bedingten Rückgang der erwerbsfähigen Bevölkerung, verursacht sein (vgl. ebd.). Zu beachten sind auch latente Ursachen wie die, „dass Beschäftigte einer Branche den Rücken kehren, weil Arbeitsbedingungen und Vergütung unattraktiv sind, oder Bewerber/innen trotz entsprechender Qualifikation z. B. aus Altersgründen nicht eingestellt werden“ (ebd., 53). Mesaros, Vanselow und Weinkopf diagnostizieren außerdem eine Bildungsstagnation, weswegen sich zukünftig der Fachkräftemangel ausdehnen und verschärfen werde (vgl. ebd., 25; 54). Aktuell gebe es allerdings „keine belastbaren Hinweise auf einen allgemeinen gesamtwirtschaftlichen Fachkräftemangel“ (ebd., 53).

„Prekarität ist das Ergebnis sozialer Zuschreibungen auf der Basis eines normativen Vergleichsmaßstabs“ (ebd., 85).

Im Hinblick auf Prekarisierungs- und Marginalisierungsbefürchtungen stellen Baethge und Bartelheimer außerdem fest, dass die Erwerbsbeteiligung für die Mehrheit der westdeutschen Erwerbsbevölkerung zwar in einer „Zone relativ stabiler Beschäftigung“ (Baethge/Bartelheimer 2005, 14) stattfindet, „in der Flexibilisierung vor allem als unternehmensinterne Veränderung vor dem Hintergrund einer allgemein unsicheren Arbeitsmarktsituation erfahren wird“ (ebd.). Doch entwickle sich aus den betrieblichen Flexibilisierungsstrategien ein (zunehmender) „Bereich unsicherer Erwerbsbeteiligung“ (ebd., 15) bzw. eine „Zone beruflicher Gefährdung und Unsicherheit“ (ebd.), in der „niedrige Einkommen, Wechsel der Beschäftigung, Maßnahmen der Arbeitsförderung, und Bezug von Lohnersatzleistungen sowie Kombinationen von Erwerbseinkommen und lohnergänzenden Leistungen die Regel, und unbefristete, sozialversicherte Jobs, die dem Normalarbeitsverhältnis entsprechen, die Ausnahme“ (ebd.) bilden. Dementsprechend sei die prekäre Erwerbsbevölkerung nicht etwa von Arbeit, sondern von „arbeitsgesellschaftlichen Teilhabeversprechen“ (ebd.) ausgegrenzt. Ihre Erwerbsbeteiligung gilt als gefährdet und ermöglicht keine volle materielle Teilhabe und keine ausreichende soziale Sicherheit (vgl. ebd.).

Mit Beck hat sich die Erwerbsarbeit insofern „von einem Instrument der Integration in ein Instrument der Desintegration verändert“ (Beck 2007, 9). Hierauf müsse die Politik reagieren. Als Alternativen zur Vollbeschäftigungsgesellschaft nennt Beck das Grundeinkommen und die Bürgerarbeit. Unabhängig von solchen Alternativen der Erwerbsarbeit vermuten Baethge und Bartelheimer, dass sich die Zone der Stabilität und die Zone der Unsicherheit gegenseitig bedingen. So stabilisiere die Zunahme atypischer Beschäftigungsverhältnisse für den einen Teil der Erwerbsbevölkerung die betriebsinternen Arbeitsmärkte des anderen Teils. D. h., die Beschäftigungsunsicherheit der atypisch Beschäftigten trägt quasi zur Beschäftigungssicherheit der Normalbeschäftigten bzw. der Stammbeslegschaft bei (vgl. Baethge/Bartelheimer 2005, 15).

3.1.3.2 Neue Organisationsformen von Arbeit und ihre Auswirkungen auf die Beschäftigten

Hinsichtlich der Deregulierung des Erwerbssystems verweist Geissler (2005, 20f.) auf die (äußere) Flexibilisierung der Arbeit, insbesondere in Bezug auf Arbeitszeiten (flexible Teilzeitarbeit, Arbeitszeitkonten, Telearbeit, projektförmige Arbeit, Vertrauensarbeitszeit usw.) und Arbeitsverhältnisse, wodurch die Grenzen des Arbeitsplatzes bzw. der inhaltlichen Anforderungen diffus würden und sich die Differenz von Arbeitgeber und Arbeitnehmer verwische. Diffus wird auch die Grenze zwischen Arbeit und Leben; so greife die Deregulierung „wegen der Zunahme bio-

graphischer Unsicherheit auf die alltägliche Lebensführung über“ (Geissler 2005, 19).

Als Ursachen für die erhöhte Flexibilität der Arbeitsorganisation nennt Geissler (ebd.) die Verlängerung der Maschinenlaufzeiten, die neuen Schichtsysteme, die Ausweitung von Wochenendarbeit und den Einsatz von Leiharbeitern, womit industrielle Großunternehmen auf den Kostendruck und den verschärften Wettbewerb infolge der Globalisierung der Märkte reagiert hätten. Darüber hinaus verweist sie auf die interne Ineffektivität, den Wunsch, insbesondere qualifizierter Arbeitnehmer, nach einer flexibleren Gestaltung der Arbeitssituation, sowie veränderte Produktpräferenzen der Verbraucher, die eine flexible Fertigung erforderlich machten. Weil sich hinsichtlich dieser Veränderungen und Anforderungen die bisherigen arbeitsorganisatorischen Verfahren als ineffizient erwiesen, musste die bisherige Organisation der Arbeit entsprechend umgestaltet werden (vgl. ebd.). Somit führt Arbeitssoziologen zufolge der anhaltende Strukturwandel der Arbeitswelt/-verhältnisse auch zu anhaltenden Veränderungen der betrieblichen Arbeitskraftsteuerung und -nutzung (vgl. Kleemann/Voß 2010, 416, 433). Dementsprechend sind neue Organisationskonzepte und Formen der betrieblichen Arbeitsorganisation entstanden, die an die Selbstverantwortung und Kooperationsfähigkeit der Arbeiter appellieren und die Anforderungen an formale und fachliche sowie außerfachliche, extrafunktionale Qualifikationen erhöhen (vgl. Schober 2001, 18f.; Geissler 2005, 13). Auch eröffnen sie den Beschäftigten mehr Entscheidungsspielräume und beziehen sie stärker in die Verantwortung für die Organisation und die Ergebnisse des eigenen Arbeitsbereichs ein (vgl. Heidenreich/Zirra 2012, 320). Hierarchisch-bürokratische Steuerungsformen werden hingegen reduziert (vgl. ebd.). Daher wird dem Subjekt im Rahmen der neuen Arbeitsformen und der neuen Arbeitssteuerung deutlich mehr abverlangt (vgl. Kratzer 2003, 1). In arbeitsinhaltlicher Hinsicht muss es stärker seine Emotionalität, Kooperationsbereitschaft und Konfliktfähigkeit einbringen (vgl. ebd.). So merkt Schmidt in Bezug auf Emotionalität bzw. Gefühle an, dass sich diese von einem Störfaktor im Fordismus zum „Katalysator einer Dynamik, die die Beschäftigten zu Höchstleistungen antreibt“ (Schmidt 2000) im Postfordismus gewandelt hätten. Darüber hinaus verlangt die Veränderung der Arbeitssteuerung erweiterte Steuerungskompetenzen von den Beschäftigten. Beschäftigte müssen ihre Arbeitsprozesse zunehmend selbst organisieren; ihnen obliegen mehr als früher die konkrete Arbeitsorganisation und die Gestaltung der Rahmenbedingungen (vgl. Oechsle 2009a, 30). Arbeitnehmer verantworten und organisieren somit vermehrt selbst ihre Arbeitskraft, wodurch sich auch ihre Einstellung zur Arbeit verändert (vgl. Heidenreich/Zirra 2012, 324).

Die neuen Strategien der betrieblichen Nutzung von Arbeitsfähigkeiten führen zu einem grundlegenden Wandel der gesellschaftlichen Verfassung von Arbeitskraft, „der nachhaltige Konsequenzen für das Arbeits- und Berufsverhalten sowie insgesamt für die Lebensweise der Erwerbstätigen haben wird“ (Voß/Pongratz

1989, 132). Gebraucht werden „wieder umfassender qualifizierte und selbstständige Beschäftigte [...], die schnelleren Produktzyklen gewachsen sind und die damit eine größere Verantwortung für den Ablauf der Organisation bekommen“ (Geissler 2005, 19). Entsprechend richtig lagen Voß und Pongratz (1989) mit ihrer These des „Arbeitskraftunternehmers“, der nach sich die „fiktive Ware“ Arbeitskraft, im Zuge aktueller betrieblicher Strategien der Arbeitsorganisation, strukturell dahingehend verändert, dass der einzelne Arbeiter zum Unternehmer seiner eigenen Arbeitskraft wird. Denn im Vergleich zur tayloristisch-fordistischen Phase wird das Transformations- bzw. Arbeitsextraktionsproblem⁹ heute vor allem über indirekte Kontrollen in Form von indirekter und ergebnisbezogener Steuerung der Arbeit (z. B. durch Zielvereinbarungen statt konkreter Handlungsanweisungen) angegangen (vgl. Kleemann/Voß 2010, 433). Mit diesen betrieblichen Strategien der Neustrukturierung von Arbeit erhöht sich insofern die Verantwortlichkeit der Arbeitskräfte für ihre eigene Arbeitskraft (vgl. Lohr/Nickel 2005, 219).

Der skizzierte Prozess, „der die Individuen mehr als früher mit ihrer ganzen Subjektivität in den Arbeitsprozess einbindet“ (Oechsle 2009a, 30), wird als *Subjektivierung* bezeichnet und meint einen „Übergang von Fremd- zu Selbstkontrolle, Selbstorganisation und Selbstökonomisierung“ (Lohr/Nickel 2005, 209) sowie eine „neue Logik betrieblicher Rationalisierung in Abkehr vom tayloristisch-fordistischen Modell, in der subjektive Potenziale freigelegt und ökonomisch genutzt werden“ (Kleemann/Voß 2010, 435). Für die Beschäftigten erweist sich die Subjektivierung ihrer Arbeit als „ein zutiefst ambivalentes Phänomen“ (Heidenreich/Zirra 2012, 325). So stehen den neuen Chancen (Eigeninitiative und -verantwortung, Selbstorganisation und -verwirklichung usw.) neue Risiken wie erhöhte

9 „Aus der Tatsache, dass bei der Mehrheit der Arbeitsverhältnisse die Anstrengung durch die Arbeit so groß ist, dass die Orientierung am Sinn der Arbeit (und damit die ‚freiwillige‘ Leistung) dahinter zurück tritt, entsteht ein Problem: die Umwandlung von Arbeitskraft in Arbeitsleistung muss erst hergestellt werden. [...] Das Problem besteht darin, dass der Arbeitsvertrag sich nur auf die Bereitstellung der Arbeitskraft bezieht; der Arbeitgeber muss daher technisch dafür sorgen, dass der (von ihm bezahlte) Arbeiter arbeiten kann und er muss organisatorisch dafür sorgen, dass er es auch tut. Die soziologische Formulierung dafür lautet Transformationsproblem: wie wird aus dem passiven ‚zur-Verfügung-Stehen‘ von Arbeitskraft produktive Arbeit?“ (Geissler 2005, 5). Dieses Transformationsproblem wurde bislang durch eine möglichst strikte Detailsteuerung von Arbeitskraft im Betrieb (Taylorismus-Prinzipien) angegangen. Heute wird die Transformation von Arbeitskraft in neuer Qualität auf die Beschäftigten übertragen, wodurch sich deren Eigenverantwortlichkeit erhöht. Direkte Steuerung wird zurückgefahren, während indirekte Kontrollen in Form ergebnisbezogener Steuerung von Arbeit (z. B. durch Zielvereinbarungen) zunehmen (vgl. Kleemann/Voß 2010, 433).

Arbeitsintensität, Stress, Überforderung und Scheiternsängste gegenüber (vgl. ebd.). Denn die Subjektivierung äußert sich in einer Pluralisierung und Flexibilisierung von Erwerbsarbeit, fordert den Beschäftigten in fachlicher und subjektiver Hinsicht enorm viel ab und bedeutet für sie Entgrenzung von Arbeit in Aspekten wie Arbeitszeit, Arbeitsort, Arbeitsinhalt, das soziale Gefüge usw. (vgl. Lohr/Nickel 2005, 216ff.; Dörre 2009, 198f.; Heidenreich/Zirra 2012, 325). Subjektivierung beschreibt Geissler zufolge insofern eine innere Flexibilisierung der Arbeit, „einen Wandel der Arbeitsweise und der Zeitstrukturen auch von regulären, stabilen Arbeitsverhältnissen“ (Geissler 2005, 20), verursacht durch die „Reorganisation der betrieblichen Arbeitsabläufe“ (ebd.). Neben Qualifikation und beruflichen Kompetenzen würden fortan auch das subjektive Engagement und die intellektuellen und emotionalen Ressourcen der Arbeitenden für den Markterfolg der Unternehmen genutzt (vgl. ebd., 22). Die mit *Entgrenzung* angesprochene „Auflösung von Strukturvorgaben für Erwerbsarbeit in fast allen Dimensionen“ (Oechsle 2009a, 30) verlangt zugleich von den Beschäftigten die Fähigkeit, Arbeit in den Dimensionen Zeit, Ort, Inhalt usw. eigenständig zu strukturieren. Der Arbeitstag sei somit zwar entgrenzt, so Geissler (2005, 19), durch die Notwendigkeit der Eigenstrukturierung werde allerdings die biographische Planungsoption zeitlich „begrenzt“.

Entgegen der Annahme diese Subjektivierung der Erwerbsarbeit betreffe vornehmlich Höherqualifizierte und privilegiertere Tätigkeiten, ist ein Trend zur Intellektualisierung auch bei Produktionsarbeit festzustellen (vgl. Dörre 2009, 199). Während in der fordistischen Phase Subjektivität in der Arbeit ein Privileg bestimmter, exponierter Angestelltengruppen war, richtet sie sich heute als „generelle Anforderungsstruktur an alle Beschäftigten“ (Lohr/Nickel 2005, 217). Zunehmend müssen auch ausführend tätige Arbeiter und Angestellte im Bereich der einfacheren Produktions- und Dienstleistungsaufgaben die Art, die Organisation und das Tempo ihrer Arbeit selbst bestimmen, komplexe Probleme lösen und sich mit ebenso komplexen Lernanforderungen auseinandersetzen (vgl. Heidenreich/Zirra 2012, 323). Gleichzeitig betrachten Lohr und Nickel (2005, 223) Qualifikation als einen von drei differenzierenden Faktoren, die in der Subjektivierungsdebatte über (un-)gleichheitsrelevante Chancen und Risiken entscheiden. Sie stellen u. a. fest:

„Die besonders in traditionellen Tätigkeitsfeldern und großen Unternehmen festzustellende Fixierung auf Leistungsfähige und Anpassungsbereite grenzt zudem diejenigen aus, die nicht über die individuellen Ressourcen (z. B. entsprechende Qualifikationen und Kompetenzen) verfügen, sich auf Arbeitsanforderungen mit höherem Gehalt an subjektiven Flexibilitäts- und Selbstgestaltungspotenzialen einzustellen“ (Lohr/Nickel 2005, 221).

Auch das durch die aktuellen betrieblichen Strategien der Arbeitsorganisation erforderliche hohe Maß an Reflexivität in Form von Selbst-Steuerung, Selbst-Kontrolle, Selbst-Organisation, Selbst-Sozialisation, Selbst-Ökonomisierung und

Selbst-Verantwortung (vgl. Voß/Pongratz 1989, 131; Gottschall/Voß 2003, 15), bewirk(t)e insofern eine „starke Zunahme der Arbeitsmarktprobleme (bzw. Arbeitsmarktinferiorität) von gering qualifizierten Personen“ (Solga 2004, 37). Während besser Ausgebildete bzw. Qualifizierte in der Regel „stabil in das Erwerbssystem eingebunden sind und aus den veränderten Arbeits- und Qualifikationsanforderungen Nutzen ziehen können“ (Kronauer 2010, 216), bleibt ein zunehmender Teil der Bevölkerung „innerhalb der neuen Arbeitsmarktstrukturen dauerhaft auf prekäre Arbeitsverhältnisse im Niedriglohnsektor verwiesen“ (Mohr 2007, 32). Auch weil manuelle Fertigkeiten an Bedeutung verlieren (vgl. Bildungsbericht 2010, 22f.) nimmt der Bedarf an geringqualifizierten Beschäftigten ab, sodass diese eine „Problemgruppe des Arbeitsmarktes“ (Hradil 2005, 181) bilden bzw. die „Überflüssigen“ des Arbeitsmarktes, vor allem Un- und Angelernte, wieder zurückkehren (vgl. Kronauer 2010, 93).

3.2 ARBEITSLOSIGKEIT – GESELLSCHAFTLICHES SCHLÜSSELPROBLEM UND KRITISCHES LEBENSEREIGNIS

Begünstigt durch den konjunkturellen Aufschwung nach dem Krisenjahr 2009 haben sich Arbeitslosigkeit und Unterbeschäftigung¹⁰ im Jahr 2010¹¹ in Deutschland deutlich verringert (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2011a, 16). Die jahresdurchschnittliche Arbeitslosenquote¹², auf der Basis aller zivilen Erwerbspersonen, betrug 2010 7,7 %; d. h. im Jahresdurchschnitt waren 3.238.000 Menschen in Deutschland arbeitslos gemeldet (vgl. ebd., 16, 20). Außerdem lag die Erwerbslo-

10 Im Gegensatz zur Situation der Vollbeschäftigung, bei der zu einem gegebenen Lohnsatz das Arbeitsangebot der Nachfrage nach Arbeit entspricht, ist bei Unterbeschäftigung die Arbeitsnachfrage kleiner als das Angebot zu diesem Lohnsatz (vgl. Peto 2001, 20). Unterbeschäftigung umfasst Arbeitslose und die Personen, „die an den entlastenden Maßnahmen der Arbeitsmarktpolitik teilnehmen oder zeitweise arbeitsunfähig erkrankt sind und deshalb nicht als arbeitslos gezählt werden“ (Bundesagentur für Arbeit 2011a, 20). Die Rede ist hier auch von der „Stillen Reserve“, also Arbeitslosen, die nicht in der Arbeitslosenstatistik auftauchen (vgl. Ludwig-Mayerhofer 2012, 303).

11 Das Jahr 2010 ist als Referenzjahr gewählt, weil die mündliche Befragung der Hauptschüler im Mai 2010 stattfand.

12 Der gesamtwirtschaftliche Indikator „Arbeitslosenquote“ umfasst den prozentualen Anteil der bei der Agentur für Arbeit gemeldeten Arbeitslosen an der Zahl der Erwerbspersonen (vgl. Peto 2001, 20).

senquote¹³ Deutschlands 2010 mit 7,2 % unter dem Mittel der Länder der Europäischen Union (EU 27), das 9,7 % betrug (vgl. ebd., 20). Von den durchschnittlich rund 43,3 Mio. Erwerbspersonen waren 40,4 Mio. erwerbstätig und 2,9 Mio. erwerbslos (vgl. Asef/Wingerter 2011, 99). Unterbeschäftigt waren im Jahresdurchschnitt 2010 4.872.000 Menschen (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2011a, 20).

Für die im Fokus stehenden Hauptschüler sind neben der allgemeinen Arbeitslosen- und Erwerbslosenquote auch die Höhe der Jugendarbeitslosigkeit, die Arbeitslosenquote von Ausländern und die Arbeitslosigkeit in den Qualifikationsgruppen interessant, da die Arbeitsmarktchancen und -risiken in hohem Maße sozial ungleich verteilt sind und vor allem Menschen ohne Berufsabschluss und ausländische Arbeitnehmer betreffen (vgl. Schmal 1994, 92f.; Ludwig-Mayerhofer 2012, 304).

2010 ging die Arbeitslosigkeit in der Altersgruppe der 15- bis unter 25-Jährigen relativ gesehen am stärksten zurück und betrug 6,8 % bzw. umfasste 325.000 Jugendliche und junge Erwachsene (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2011a, 17). Zwar hat 2010 auch die Arbeitslosigkeit der Ausländer etwas abgenommen, trotzdem sind Ausländer mit einer jahresdurchschnittlichen Arbeitslosenquote von 15,7 % mehr als doppelt so häufig wie Deutsche (jahresdurchschnittliche Arbeitslosenquote von 7,0 %) von Arbeitslosigkeit betroffen (vgl. ebd.).

Da das Arbeitslosigkeitsrisiko einer Person besonders stark von ihrem Bildungs- und Ausbildungsabschluss abhängt (vgl. Blien 2008, 3), ist der Rückgang der Arbeitslosigkeit bei Menschen ohne Schulabschluss sowie bei Menschen mit Haupt- und Realschulabschluss (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2011a, 18) für Hauptschüler besonders bedeutsam. Relevant ist auch, dass die Arbeitslosigkeit bei Menschen ohne und mit schulischer oder betrieblicher Berufsausbildung gesunken ist (vgl. ebd., 17). Doch waren und sind Geringqualifizierte trotz relativ hoher Erwerbsbeteiligung, „einem deutlich größeren Risiko ausgesetzt, erwerbslos zu sein, sodass sich die Arbeitsmarktchancen der Gruppe ohne Berufsabschluss und der mit einem Hochschulabschluss erheblich unterscheiden“ (Asef/Wingerter 2011, 108). Die Erwerbslosenquoten Geringqualifizierter liegen 2009 ca. drei- bis fünfmal höher als die Quoten von Personen mit tertiären Abschlüssen (Meister, Techniker, Absolventen einer Berufsakademie oder einer Hochschule) (vgl. ebd., 103). Umgekehrt beträgt die Erwerbsquote der 25- bis 54-Jährigen ohne berufliche Qualifikation 2009 weniger als 80 %; unter den Personen mit Anlernausbildung oder absolviertem beruflichen Praktikum sind 83 % Erwerbspersonen. Demgegenüber gelten 90 % der 25- bis 54-Jährigen mit Meister-, Fachschul- oder Hochschulabschluss als Erwerbspersonen (vgl. ebd., 102).

13 Die Erwerbslosenquote entspricht dem prozentualen Anteil der Zahl der ermittelten Erwerbslosen an der Zahl der Erwerbspersonen (vgl. Peto 2001, 20).

Angesichts der Arbeitsmarktprobleme Geringqualifizierter weist Ludwig-Mayerhofer darauf hin, dass nirgendwo sonst „der Abstand [in den Arbeitslosenquoten; Anm. CK] zwischen den hoch und den gering Qualifizierten so groß ist wie in Deutschland“ (Ludwig-Mayerhofer 2012, 304).

Hinsichtlich dieser Unterschiede in den Erwerbsquoten nach Qualifikationsgruppen, insbesondere jedoch wegen des deutlich höheren Arbeitslosigkeitsrisikos von Menschen, „die nicht ‚marktgängig‘ qualifiziert sind“ (Frevel/Dietz 2004, 138), stellt sich die Frage nach den Ursachen. Schließlich haben Geringqualifizierte nicht nur schlechtere Erwerbschancen, sondern „sind unter anderem auch bei der Einkommenshöhe und beim beruflichen Fortkommen benachteiligt“ (Blien 2008, 3).

Die Frage nach den Ursachen von Arbeitslosigkeit stellt sich aber auch im Hinblick auf die unzureichende Definition von Arbeitslosigkeit als ein Marktungleichgewicht¹⁴, bei dem das Angebot an und die Nachfrage nach Arbeitskräften insofern nicht übereinstimmen als das Arbeitsangebot die Arbeitsnachfrage übersteigt (vgl. Ludwig-Mayerhofer 2008, 201). Arbeitslosigkeit ausschließlich auf eine unzureichende Anzahl von Arbeitsplätzen bzw. auf eine geringe Nachfrage der Unternehmen nach Arbeitskräften zurückzuführen, erklärt nämlich nicht, warum es offene Stellen trotz Arbeitslosen geben kann (vgl. Franz 2009, 12).

Ausgehend von der Besonderheit des Arbeitsmarktes werden deshalb im Folgenden mögliche Ursachen für Arbeitslosigkeit aufgezeigt. Zum besseren Verständnis der Arbeitslosigkeit wird diese kausal klassifiziert, d. h. nach Idealtypen differenziert (vgl. Keller 2008, 307). Besondere Beachtung findet hierbei die qualifikatorische (*Mismatch*-)Arbeitslosigkeit. Parallel zu den Ursachen werden einige Bewältigungsstrategien genannt. Mit der besonderen Situation Geringqualifizierter abschließend, werden im Anschluss an Ursachen und Maßnahmen sowohl gesellschaftliche als auch individuelle Folgen von Arbeitslosigkeit, auch im Hinblick auf die Kinder von Arbeitslosen, aufgezeigt. Auf diese Weise wird nicht nur die Bedeutung des Schlüsselproblems herausgearbeitet. Mit dem Persönlichkeitskonstrukt Kontrollüberzeugungen, der sozialpsychologischen Attributionstheorie und dem *Coping*-Ansatz werden außerdem Theorien geliefert, mithilfe derer sich später die Schülervorstellungen insbesondere im Hinblick auf Ursachen von Arbeitslosigkeit und Bewältigungsstrategien strukturieren und deuten lassen.

14 Im Gegensatz zum Marktungleichgewicht ist unter einem Gleichgewicht der Preis zu verstehen, „zu dem alle produzierten Güter auch verkauft werden können“ (Rogall 2006, 60) bzw. im Fall von Arbeit, dass genauso viel Arbeit angeboten wie nachgefragt wird.

3.2.1 Arbeitslosigkeit – ihre Ursachen und Maßnahmen

In Übereinstimmung mit Friedrich (1985, 68), dem nach eine wirksame Eindämmung bzw. Verhinderung von Arbeitslosigkeit an den Ursachen ansetzen muss, werden die kontrovers diskutierten, nicht eindeutig bestimmbar Ursachen des komplexen Phänomens Arbeitslosigkeit und die ebenso kontroversen Strategien zu seiner Bewältigung im Folgenden gemeinsam betrachtet. Wegen des Umfangs der Thematik wird allerdings selektiv vorgegangen. Im Fokus stehen vor allem die qualifikatorische Arbeitslosigkeit sowie die Situation Geringqualifizierter.

3.2.1.1 Der Arbeitsmarkt – ein besonderer Markt

„Der Arbeitsmarkt ist wegen seiner materiellen und sozialen Funktion für praktisch alle Wirtschaftssubjekte der zentrale Markt jeder Volkswirtschaft“ (Sesselmeier/Funk/Waas 2010, 1).

Als wirtschaftliche und gesellschaftliche Institution erfüllt er eine Ausgleichs- und eine Verteilungsfunktion (vgl. Keller 2008, 267). So vermittelt er Angebot und Nachfrage nach Arbeitskräften in quantitativer und qualitativer Hinsicht, verteilt aber auch individuelle und gesellschaftliche Chancen materieller sowie immaterieller Art (vgl. ebd.).

Ein Markt ist dabei zunächst ein Ort bzw. ein abstrakter Raum, „an dem Güter oder Dienstleistungen gehandelt werden, an dem also die Anbieter eines Gutes mit den Nachfragern zusammenkommen, um einen Tausch zu vereinbaren“ (Hinz/Abraham 2008, 19). Charakterisiert ist er insbesondere durch „die Konkurrenz zwischen den Akteuren aufgrund knapper Ressourcen“ (ebd., 20). Dieser Definition des Marktes entsprechend treffen auf dem Arbeitsmarkt das Arbeitsangebot der privaten Haushalte und die Arbeitsnachfrage der privaten Unternehmen und öffentlichen Haushalte zusammen. Insofern entwickelt sich der Arbeitsmarkt in Abhängigkeit der Bestandsgrößen *Arbeitskräftepotenzial* und *Arbeitskräftebedarf* (vgl. Franz 2009, 6).

Betrachtet man den Arbeitsmarkt ökonomisch, insbesondere neoklassisch, so ist er einer von insgesamt drei abstrakten Teilmärkten eines Wirtschaftssystems (Arbeits-, Güter-, Geldmarkt) und funktioniert wie ein „normaler“ Markt nach den Prinzipien Angebot und Nachfrage (vgl. Keller 2008, 267; Hinz/Abraham 2008, 18). Soziologisch gesehen und vom Standpunkt institutionalistisch orientierter Ökonomen und Sozialwissenschaftler aus betrachtet, handelt es sich hingegen beim Arbeitsmarkt um ein „Subsystem der Gesellschaft, das in institutionelle und soziale Rahmenbedingungen eingebettet ist“ (Hinz/Abraham 2008, 17). Als solches ist es beeinflusst von sozialen Normen und Werten und abhängig von anderen gesellschaftlichen und privaten Bereichen bzw. Teilsystemen wie dem Produktions-, In-

novations-, Finanz-, Wohlfahrts-, Rechts- und Bildungssystem, der Genderordnung sowie der Herrschafts- und Machtverteilung (vgl. Hinz/Abraham 2008, 17; Bosch 2010, 649ff.).

Auf dem Arbeitsmarkt regeln Institutionen als feststehende Formen, Verfahrensweisen und allgemein geltende Rahmenbedingungen den Ablauf von Austauschprozessen im Arbeitsmarkt (vgl. Hinz/Abraham 2008, 46). Typische formelle Institutionen des deutschen Arbeitsmarktes sind die Tarifautonomie und die Flächentarifverträge sowie Regelungen über Mindestlöhne, Lohnersatzleistungen, Ausbildungsgänge oder Vorruhestandsregelungen (vgl. ebd., 46f.). Diese entwickeln eine Eigendynamik, setzen die Marktmechanismen außer Kraft, beeinflussen das Marktgeschehen jenseits des Preisbildungssystems von Angebot und Nachfrage und bestimmen, „zu welchen Bedingungen, die ‚Ware Arbeitskraft‘ gehandelt werden kann“ (ebd., 47). Ebenso gestalten die weiter oben genannten gesellschaftlichen und privaten Bereiche bzw. Teilsysteme, wie Arbeitskraft verkauft und genutzt wird und beeinflussen die Entscheidungen von Unternehmen und Beschäftigten (Bosch 2010, 650). Diese Entscheidungen lösen wiederum Bewegungen auf dem Arbeitsmarkt aus, weswegen Bosch (2010, 651) das Arbeitsmarktgeschehen als ein Abbild von Entscheidungsprozessen bezeichnet. So seien insbesondere individuelle Entscheidungen im Lebensverlauf sehr bedeutsam für Arbeitsmarktprozesse (vgl. ebd., 643). Hinsichtlich der zunehmenden Erwerbstätigkeit der Frauen werde das Private immer relevanter für den Arbeitsmarkt; Haushalt und Familie seien zu „zentralen Institutionen für die Erklärung von Arbeitsmarktprozessen geworden“ (ebd.). Dies verweist außerdem auf die Genderordnung, welche Verhaltensweisen und Erwartungen von Arbeitsanbietern und Arbeitsnachfragern beeinflusst und in vielen Fällen der Legitimation dient, z. B. im Hinblick auf die unterschiedliche Entlohnung von Frauen und Männern (vgl. ebd., 651). Mit seinen Transferleistungen und den dadurch gesetzten Anreizen, hat auch das Wohlfahrtssystem, „das die Wechsel zwischen Arbeit und unterschiedlichen Familienphasen (Kindererziehung, Pflege), zwischen Arbeitslosigkeit und Beschäftigung sowie zwischen Beschäftigung und Rente gestaltet“ (ebd., 650), Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt. So entscheidet eine erwerbsfähige Person u. a. in Abhängigkeit der optimalen Zeitallokation, dem Lohnsatz und möglicher Transferleistungen, ob sie ihre Arbeitskraft überhaupt auf dem Arbeitsmarkt anbietet: „Ein rationales Individuum wird demnach bereit sein, Arbeit anzubieten, solange der Lohnsatz höher ist als der Wert, den das Individuum alternativen Tätigkeiten beimisst“ (Falck 2007, 244). Denn das eigene Gut Arbeitskraft am Markt gegen Bezahlung anzubieten oder nicht und wenn ja, in welcher Form, wie lange etc., bedeutet, die verfügbare Zeit, die man besitzt in Arbeitszeit und Freizeit aufzuteilen (vgl. Hedtke 2008, 135f.). Bei dieser individuellen Entscheidung spielt, neben ökonomischen Faktoren, auch die allgemeine gesellschaftliche Arbeitskultur eine Rolle, nach der z. B. Nichterwerbstätigkeit und Untätigkeit sozial missbilligt sind, weil (Erwerbs-)Arbeit und individuelle Leistung als hohe

Werte gelten (vgl. ebd., 136). Deshalb, so Hedtke (2008, 137), sei es auch eine politische Frage, ob man Arbeit anbietet oder nicht. Zudem beeinflussen und regulieren politische Maßnahmen, Vorschriften etc. das Arbeitsangebot des privaten Haushalts stark.

Die Höhe des Arbeitsangebots, also das quantitative Arbeitsangebot, ist in einer Volkswirtschaft außerdem bestimmt durch die Zahl der erwerbsfähigen Personen und deren Veränderung durch Geburt und Tod sowie durch die Netto-Einwanderung von Personen aus anderen Ländern (vgl. Franz 2009, 22). Das qualitative Arbeitsangebot wird hingegen mitbestimmt durch die Qualifikation der Arbeitsanbieter sowie ihre Arbeitsanstrengung und Einsatzbereitschaft (vgl. ebd.). Demnach gilt auch das bereits in Kapitel 2 angesprochene Bildungssystem mit seiner Standardisierungs- und Stratifizierungsfunktion als eine zentrale, arbeitsmarkt-relevante Institution (vgl. Hinz/Abraham 2008, 48). So nutzt der Arbeitsmarkt seine institutionalisierte Sortierfunktion, indem er die Einstellungsvoraussetzungen an (bestimmte) Schulabschlüsse knüpft (vgl. ebd., 49). Darüber hinaus strukturiert das Bildungssystem die Qualifikation der Beschäftigten: Die Hierarchisierung vorhandener Bildungsabschlüsse nutzen Unternehmen zur vertikalen und horizontalen Gestaltung der betrieblichen Arbeitsorganisation (vgl. Bosch 2010, 650). Wie in Kapitel 2 dargestellt, entscheidet die individuelle Bildungsbiographie außerdem meist über den individuellen Erwerbsverlauf.

Die Besonderheit des Arbeitsmarktes ergibt sich daher aus der Besonderheit der „Ware Arbeitskraft“: „Getauscht wird nicht ‚Arbeit‘ als Gut, dessen Menge von vornherein exakt bestimmt werden kann“ (Hinz/Abraham 2008, 20), sondern die „mit spezifischen Eigenschaften (*property rights*) ausgestattet[e]“ (Keller 2008, 267) Arbeitskraft eines Menschen, der damit die Verfügungsrechte über seine Arbeitskraft an den Arbeitgeber verkauft. Diese Verfügungsrechte sind jedoch durch gesetzliche und vertragliche Regelungen zugunsten des Arbeitnehmers eingeschränkt (vgl. Hinz/Abraham 2008, 20). Als Gegenleistung zur Verfügungsstellung seiner Arbeitskraft erhält der Arbeitnehmer außerdem einen Lohn sowie weitere Leistungen (nicht-monetäre Arbeitsplatzeigenschaften) wie Sicherheit am Arbeitsplatz, private Nutzung eines Dienstwagens, Karrieremöglichkeit, angenehmes Arbeitsklima usw. (vgl. ebd.). Da Menschen ihre Arbeitskraft verkaufen müssen, um ein Einkommen zu erzielen – also im Hinblick auf ihre Existenzsicherung keine andere Wahl haben (vgl. Berger 1999, 61) – besteht allerdings, so Keller, „ein Verkaufszwang der Ware Arbeit bzw. ein strukturelles Machtungleichgewicht“ (Keller 2008, 268).

Ob Menschen ihre „Ware Arbeit“ auch „verkaufen“ können, also einen Abnehmer für sie finden, hängt wiederum von der Nachfrage der privaten Unternehmen und des Staates nach Arbeitsleistungen ab. In diesem Zusammenhang betont Bosch (2010, 651), dass die in den genannten gesellschaftlichen Teilsystemen gesetzten

Anreize nicht nur Individuen darin beeinflussen, ob sie Arbeit anbieten oder nicht. Einfluss hätten diese externen Anreize auch auf personalpolitische Entscheidungen der Unternehmen:

„Unternehmen reagieren etwa sehr sensibel auf unterschiedliche Lohnkosten von Arbeitskräften mit vergleichbarer Qualität, die ihre Ursache in der Genderordnung oder den Transfers aus dem Wohlfahrtssystem haben können“ (Bosch 2010, 651).

Determiniert wird die Nachfrage nach Arbeitskräften ferner durch das Produktions- und Innovationssystem (vgl. ebd., 650). So fragen private und öffentliche Unternehmen immer nur die optimale Menge an Arbeit nach, welche sich aus den Produktionskosten, der Höhe der geplanten Produktion von Gütern und Dienstleistungen und aus der Wahl der Produktionstechnik ergibt (vgl. Franz 2009, 9, 103). Dabei ist die Nachfrage nach Gütern und Dienstleistungen wiederum beeinflusst durch Geld-, Finanz- und Fiskalpolitik sowie durch die Organisation der privaten und internationalen Finanzströme des Finanzsystems (vgl. Bosch 2010, 650). Beispielsweise sinkt ihre Nachfrage wegen Geldmangels, welcher wiederum z. B. durch eine restriktive Geldpolitik, eine übermäßige Besteuerung oder durch Massenarbeitslosigkeit selbst verursacht sein kann (vgl. Montada 1994, 266). Friedrich zufolge kann der gesamtwirtschaftliche Nachfragemangel einen kumulativen Prozess in Form einer konjunkturellen Arbeitslosigkeit auslösen:

„Die Auslastung der Produktionskapazitäten verschlechtert sich, die Gewinnerwartungen gehen zurück, die Investitionsgüternachfrage lässt weiter nach, die Produktion wird zunehmend eingeschränkt, und als Folge dieser Prozesse wächst die Zahl der Arbeitslosen“ (Friedrich 2003, 316).

Wegen des geringen Einkommens von Arbeitslosen, resultiert aus einer hohen Arbeitslosigkeit ein Nachfragedefizit nach privaten Konsumgütern. Reagiert die Konsumgüterindustrie hierauf mit Produktionseinschränkungen, setzt sich die Krisenentwicklung fort (vgl. ebd.). Der keynesianischen Theorie zufolge lässt sich eine solche Krise nur mit staatlichen Maßnahmen, konkret mit staatlichen Ausgabenprogrammen, Steuersubventionen für Investitionen und Wohnungsbau sowie Steuerensenkungen zur Förderung der privaten Liquidität in den Griff kriegen (vgl. Montada 1994, 266). D. h., die öffentlichen Ausgaben für Güter und Dienstleistungen werden erhöht und Steuerbegünstigungen usw. sollen die Nachfrage der privaten Haushalte und Unternehmen ankurbeln (vgl. Friedrich 2003, 316). Geldpolitische Eingriffe der Notenbank sowie wechselhafte oder überdosierte fiskalpolitische Eingriffe des Staates werden im neoklassischen Modell jedoch als Ursachen für eine dauerhafte unfreiwillige Arbeitslosigkeit betrachtet. Deshalb soll der Staat zwar für günstige Rahmenbedingungen (z. B. ein unternehmensfreundliches Steuersystem) für die In-

vestitionstätigkeit der privaten Wirtschaft sorgen, sich aber ansonsten aus dem Marktgeschehen „raushalten“ (vgl. ebd., 315).

Mit der hier angesprochenen konjunkturellen Arbeitslosigkeit ist Arbeitslosigkeit bereits kausal klassifiziert worden und ein spezieller Arbeitslosigkeitstyp wurde genannt. Im Folgenden wird zum besseren Verständnis des sozialwissenschaftlichen Phänomens Arbeitslosigkeit die kausale Klassifizierung von Arbeitslosigkeit und ihre Typisierung fortgesetzt.

3.2.1.2 Kausale Klassifizierung von Arbeitslosigkeit durch Arbeitslosigkeitstypen

Sesselmeier, Funk und Waas weisen darauf hin, dass es *die* Arbeitslosigkeit nicht gibt, auch wenn sie „prinzipiell aus Störungen im Wirtschaftsablauf“ (Sesselmeier/Funk/Waas 2010, 41) entsteht und „in ihrer objektiven Art in volkswirtschaftlicher Sicht auf dem Mangel an Arbeitsgelegenheiten im Verhältnis zu Menge und Art der verfügbaren Arbeitsleistung – zu den jeweils herrschenden inflationsbereinigten Löhnen“ (ebd.) beruht. Weil es sich bei Arbeitslosigkeit um ein vielschichtiges Problem handelt, unterscheidet man neben der genannten konjunkturellen Arbeitslosigkeit außerdem saisonale, friktionelle und strukturelle Arbeitslosigkeit, wobei die vermuteten Ursachen das Unterscheidungskriterium sind (vgl. ebd.). Allerdings können unterschiedliche Arbeitslosigkeitstypen gleichzeitig auftreten. Dies macht die Ursachenermittlung bei bereits bestehender Arbeitslosigkeit besonders schwierig, da eine exakte Bestimmung der einzelnen Arten der Arbeitslosigkeit nicht möglich ist. Möglich ist aber, dass eine Form der Arbeitslosigkeit auf kurz oder lang in eine andere Form übergeht (vgl. ebd.).

Kromphardt (1998, 44) ordnet die verschiedenen Komponenten und Erklärungen der Arbeitslosigkeit durch eine Zweiteilung in strukturbedingte und niveaubedingte Arbeitslosigkeit. Letztere wird verursacht durch Niveaugrößen, d. h. durch eine Differenz im Niveau von Arbeitsangebot und -nachfrage (vgl. Kromphardt 1998, 61; Schleiermacher 2004, 19). Erklärt wird diese Art der Arbeitslosigkeit insbesondere durch das keynesianische Modell, das Arbeitsmärkte als direkt abhängig von Gütermärkten betrachtet und eine „abgeleitete Nachfrage der Arbeitsmärkte“ (Schleiermacher 2004, 20) annimmt. Niveaubedingte Arbeitslosigkeit hat demnach ihre Ursache im Niveau der gesamtwirtschaftlichen Nachfrage (vgl. Kromphardt 1998, 61). Auf Absatzschwierigkeiten bzw. Nachfragerückgang folgen Produktionsrückgänge, Einstellungsstopps und schließlich Entlassungen. Arbeitslosigkeit resultiert demnach aus einem Nachfragemangel auf den Gütermärkten (vgl. Sesselmeier/Funk/Waas 2010, 53).

Die Neoklassik erklärt niveaubedingte Arbeitslosigkeit hingegen durch Höhe und Starrheit des Lohnniveaus:

„Bei flexiblem Lohnniveau kann es keine niveaubedingte Arbeitslosigkeit geben, weil das Lohnniveau sich immer so einstellt, daß Angebot und Nachfrage nach Arbeit ausgeglichen sind. Also muß die Ursache für niveaubedingte Arbeitslosigkeit in einem inflexiblen und dadurch zu hohen Lohnniveau liegen“ (Kromphardt 1998, 61).

Demnach nimmt die neoklassische Theorie keine direkte Abhängigkeit der Arbeitsmärkte von den Gütermärkten an (vgl. Schleiermacher 2004, 20). Stattdessen geht sie davon aus, dass konjunkturelle Schwankungen nur kurzfristige Störungen des Gleichgewichts am Arbeitsmarkt verursachen können, „Rezessionen und daraus folgende Arbeitslosigkeit lediglich Anstoß und Ergebnis“ (ebd.) sind und konjunkturelle Arbeitslosigkeit bei flexiblen Löhnen ein ausschließlich temporäres Phänomen darstellt. Allerdings könne, so Schleiermacher, konjunkturelle Arbeitslosigkeit zu einem „sich verfestigten Phänomen“ (ebd.) werden, wenn institutionelle Restriktionen eine flexible Anpassung der Löhne auf dem Arbeitsmarkt verhinderten. Auch Sesselmeier, Funk und Waas (2010, 43) sprechen von institutionellen Verhärtungen bzw. institutionellen Schranken, wie z. B. Mindestlöhne¹⁵, die den Strukturwandel und Ausgleich zwischen Angebot und Nachfrage erschweren oder gar verhindern können. Die Rede ist dann von einer *institutionellen Arbeitslosigkeit*. Auch kann sich den Autoren zufolge konjunkturelle Arbeitslosigkeit z. B. „nach längerer Dauer in verhärtete strukturelle Arbeitslosigkeit verwandeln“ (Sesselmeier/Funk/Waas 2010, 44). (Dauerhafte) Strukturelle Arbeitslosigkeit entstehe, wenn Lohn- und Preisträgheiten bzw. Immobilitäten des Produktionsfaktors Arbeit beständen (vgl. ebd., 43). So resultiert strukturelle Arbeitslosigkeit beispielsweise aus einer mangelnden räumlichen und sektoralen Mobilität der Arbeitskräfte, aus einer fehlenden oder nicht nachgefragten Qualifikationsstruktur und aus Produktionsinflexibilitäten (vgl. Blum 2004, 328; Sesselmeier/Funk/Waas 2010, 43). Diese in den Rahmenbedingungen der Volkswirtschaft begründeten Faktoren verhindern das

15 An der Maßnahme „Mindestlöhne“ wird kritisiert, „dass diese entweder zu niedrig sind, dann tritt der gewünschte Schutzeffekt nicht ein, oder zu hoch, dann würden hierdurch Arbeitsplätze vernichtet werden, da die Unternehmen zu diesen Löhnen viele Arbeitsplätze nicht besetzen“ (Rogall 2006, 425) oder sie ins Ausland verlagern (vgl. ebd., 426). Auch könne Rogall zufolge die Lohnfixierung über Marktlöhne Schwarzarbeit begünstigen (vgl. ebd.). Befürworter halten dagegen, dass durch Mindestlöhne jeder Vollzeitbeschäftigte ein Erwerbseinkommen erhält, das über der Armutsgrenze liegt und deshalb die Kaufkraft erhöht (vgl. ebd., 425f.). Hiervon profitiert wiederum die Inlandsnachfrage (vgl. ebd., 425). Darüber hinaus verhindern Mindestlöhne, dass ausländische Arbeitnehmer Arbeit zu Dumpinglöhnen anbieten und inländische Arbeitnehmer verdrängen können (vgl. ebd., 426).

Schaffen von Arbeitsplätzen, erzeugen aber auch eine mangelnde Bereitschaft zu arbeiten (vgl. Blum 2004, 328).

Strukturelle Arbeitslosigkeit wird außerdem als ein „Sammelbegriff unterschiedlicher Typen von Arbeitslosigkeit“ (Sesselmeier/Funk/Waas 2010, 42) wie regionale, sektorale, demographische, technologische oder qualifikatorische Arbeitslosigkeit (vgl. Peto 2001, 21f.) gebraucht. Ihr werden teilweise auch saisonale und friktionelle Arbeitslosigkeit zugeordnet. Diesen „inflationären“ Gebrauch der Bezeichnung *strukturell* kritisiert Kromphardt (2004, 61). Jede nicht konjunkturbedingte Arbeitslosigkeit werde als strukturell bezeichnet, weswegen strukturelle Arbeitslosigkeit viel weiter gefasst sei als die Summe aus saisonaler, friktioneller und *Mismatch*-Arbeitslosigkeit. Damit umfasse sie nicht nur die Arbeitslosigkeit, die aus der Struktur der Gütermärkte und damit aus den Lohn- und Preisbildungsprozessen resultiere. Gleichzeitig verdecke der Begriff solche Arbeitslosigkeit, deren Ursache in einer dauerhaften Wachstums- und Nachfrageschwäche liege (vgl. Kromphardt 2004, 61). Aus seiner Kritik heraus, dass der übliche Ausdruck „strukturelle Arbeitslosigkeit“ bestimmte Formen nicht erfasse, resultiert Kromphardts (1998, 45) Bezeichnung „strukturbedingte Arbeitslosigkeit“. Hierunter fasst er „alle Arten von Arbeitslosigkeit, die mit der *Struktur* von Angebot und Nachfrage nach Arbeit zusammenhängen oder durch sie erklärt werden“ (Kromphardt 1998, 44). Weil hierbei „Arbeitskräfte und Arbeitsplätze nicht als Gesamtheit betrachtet [würden], sondern in ihrer unterschiedlichen Ausprägung nach Qualifikation und anderen Kriterien“ (ebd.), spricht er alternativ auch von einer heterogenitätsbedingten Arbeitslosigkeit.

Im Folgenden werden zunächst die beiden „harmloseren“ Arten strukturbedingter Arbeitslosigkeit – die saisonale und friktionelle Arbeitslosigkeit – kurz vorgestellt, bevor auf die „echte“ strukturelle, insbesondere auf die qualifikatorische (*Mismatch*-)Arbeitslosigkeit eingegangen wird.

Saisonale Arbeitslosigkeit, die „aufgrund jahreszeitlich schwankender natürlicher oder ökonomischer Nachfrage- oder Angebotsbedingungen in einzelnen Sektoren der Volkswirtschaft“ (Sesselmeier/Funk/Waas 2010, 42) entsteht, betrifft vor allem die Landwirtschaft, das Baugewerbe und die Tourismusbranche. Da sie temporär begrenzt ist, stellt sie kein gravierendes Problem des deutschen Arbeitsmarktes dar (vgl. Schleiermacher 2004, 18f.). Dies trifft auch auf die *friktionelle Arbeitslosigkeit* – auch Such- und Fluktuationsarbeitslosigkeit genannt – zu, weil sie temporär unvermeidlich, „meist individuell von kurzer Dauer und volkswirtschaftlich von geringem Umfang“ (Sesselmeier/Funk/Waas 2010, 41) ist. Sie ist einerseits zurückzuführen auf Kündigungen durch die Arbeitnehmer, die einen neuen Arbeitsplatz suchen. Andererseits resultiert sie aus Verzögerungen bei Stellenbesetzungen oder aus einer z. B. Konkurs bedingt veränderten Nachfrage nach Arbeitskräften (vgl. ebd.). Wegen der vielen Umstiegs- und Einstiegsprozesse auf dem Arbeitsmarkt ist

sie eine normale Erscheinung (vgl. Hradil 2005, 184) und „kein beschäftigungspolitisches Problem, da sie eine notwendige Voraussetzung zur optimalen Allokation der Arbeitnehmer ist“ (Sesselmeier/Funk/Waas 2010, 41f.).

Demgegenüber ist die „echte“ *strukturelle Arbeitslosigkeit* eine langfristige Angelegenheit, die Kromphardt zufolge dann vorliegt, „wenn Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt nicht zusammenpassen, weil beide Aggregate bezüglich Qualifikation, Alter, Geschlecht, Region etc. unterschiedlich zusammengesetzt (= strukturiert) sind“ (Kromphardt 1998, 50). D. h., strukturelle Arbeitslosigkeit resultiert aus einer unterschiedlichen Struktur von Merkmalsdifferenzen zwischen Arbeitsangebot und -nachfrage (vgl. Schleiermacher 2004, 18; Sesselmeier/Funk/Waas 2010, 42). Für die „ständigen Verschiebungen in der Struktur der Nachfrage nach Arbeitskräften“ (Kromphardt 1998, 52) macht Kromphardt vor allem zwei Ursachen verantwortlich:

1. Den Strukturwandel in der Güternachfrage bzw. auf den Gütermärkten. Ursächlich bedingt sei dieser einerseits durch Strukturverschiebungen in der Inlandsnachfrage. Andererseits sei er eine Folge zunehmender weltwirtschaftlicher Verflechtung (vgl. ebd., 53).
2. Den technischen Fortschritt, der die Struktur der Güternachfrage durch Produktinnovationen verändere und die Arbeitsnachfrage damit beeinflusse (vgl. ebd.).

Als Ursachen werden außerdem regionale Verwerfungen, in Form einer regionalen *Mismatch*-Arbeitslosigkeit oder regionalspezifischen Arbeitslosigkeit diskutiert. Darüber hinaus tritt strukturelle Arbeitslosigkeit infolge sich wandelnder Alters- und Geschlechtsstrukturen des Arbeitsangebots oder infolge eines „Wandel[s] der Struktur der nachgefragten oder angebotenen Qualifikationen“ (Sesselmeier/Funk/Waas 2010, 42) auf. Während mit letzterem die qualifikatorische Arbeitslosigkeit¹⁶ angesprochen ist, bezieht sich ersteres auf eine demographisch bedingte Arbeitslosigkeit. Sie ist eine Folge des Anstiegs des Erwerbspersonenpotentials durch geburtenstarke Jahrgänge und einen positiven Wanderungssaldo bzw. Zuwanderungsüberschüsse von Ausländern. Zu einer Ausweitung der Nachfrage nach Arbeit führt außerdem die steigende Frauenerwerbsquote, verkürzte Schul- und Studienzeiten und das spätere Renteneintrittsalter (vgl. Montada 1994, 267; Peto 2001, 21; Friedrich 2003, 322). Hierauf kann wiederum mit Maßnahmen zur Verringerung des Arbeitskräftepotentials, einer sogenannten „deaktivierenden Arbeitsmarktpolitik“ (Ludwig-Mayerhofer 2008, 228) reagiert werden. Friedrich (2003, 322) und Montada (1994, 267f.) zählen hierzu Vorruhestandsregelungen, Altersteilzeit sowie eine

16 Die qualifikationsbedingte *Mismatch*-Arbeitslosigkeit wird im Abschnitt 3.2.2 noch etwas detaillierter besprochen, weil sie für diese Arbeit grundlegend ist.

Ausweitung des Angebots an Teilzeitarbeitsplätzen, eine restriktive Einwanderungspolitik bis hin zu einem Anwerbestopp für Ausländer, Rückkehrbeihilfen für Ausländer, Änderung des Asylrechts, Umschulungen, Eingliederungs- und Mobilitätsbeihilfen oder auch die Akzeptanz längerer Studienzeiten. Da jedoch wegen des demographischen Wandels, der Alterung der Gesellschaft und der anhaltend niedrigen Geburtenraten, langfristig mit einer Abnahme des Erwerbspersonenpotenzials zu rechnen ist, sind aktuell und zukünftig Maßnahmen von Nöten, die sowohl quantitativ als auch qualitativ für eine Deckung des erhöhten Arbeitskräftebedarfs sorgen (vgl. Gerster et al. 2008, 7).

Der zunehmenden weltwirtschaftlichen Verflechtung entsprechend, die Kromphardt (1998, 53) als Ursache für den Strukturwandel auf den Gütermärkten identifiziert, verlagern vor allem die traditionellen, technologisch ausgereiften Branchen der Massenproduktion, ihre Arbeitsplätze an „Orte mit profitableren Produktionsbedingungen“ (Mohr 2007, 31). Indem technisch relativ einfache, aber oft arbeitsintensive Produkte in Entwicklungs- und Schwellenländern zu niedrigen Löhnen erzeugt, kapitalintensiv produzierte, technisch anspruchsvolle Produkte hingegen in Industrieländern hergestellt werden, verändert diese internationale Arbeitsteilung die qualifikationsbezogene Struktur der inländischen Nachfrage nach Arbeit (vgl. Kromphardt 1998, 53). Für Deutschland bedeutet dies einen Rückgang der Nachfrage nach relativ einfacher Arbeit, bei einem gleichzeitigen Anstieg der Nachfrage nach hochqualifizierten Arbeitskräften. Friedrich spricht daher von einer internationalbedingten Arbeitslosigkeit: Im Zuge der Globalisierung komme „außenwirtschaftlichen Bestimmungsfaktoren des Beschäftigungsniveaus bzw. der Arbeitslosigkeit verstärkte Bedeutung zu“ (Friedrich 2003, 322). Auch sei durch die weltwirtschaftliche Verflechtung der Wettbewerbsdruck gestiegen, was Rationalisierungsprozesse auslöse, von denen ebenfalls vor allem Geringqualifizierte betroffen seien (vgl. ebd., 335). Hierauf könne zwar mit internationalen Kapitalverkehrskontrollen, einer Spekulationssteuer oder einer Vereinbarung ökologischer und sozialer Mindeststandards reagiert werden, doch sei die internationale Durchsetzung dieser Gegenmaßnahmen schwierig.

Der Verlagerung von Produktionsstätten ins kostengünstigere Ausland kann Montada (1994, 267) zufolge mit dirigistischen Maßnahmen begegnet werden. Hierzu zählen Zollschränken gegenüber Ländern mit einem niedrigen Niveau der Löhne und Sozialleistungen oder eine rasche Angleichung von Löhnen und Sozialleistungen innerhalb eines Wirtschaftsraums mit Freihandel (vgl. Montada 1994, 267). Allerdings bemerkt Ludwig-Mayerhofer bezüglich der „Verlagerung von Arbeitsplätzen in Billiglohnländer als Folge zu hoher Löhne“ (Ludwig-Mayerhofer 2008, 207), dass diese für ein exportabhängiges Land wie Deutschland nicht zwangsläufig negativ sein müsse. So sieht er „gesamtwirtschaftlich positive Rückwirkungen auf den Arbeitsmarkt“ (ebd.) dadurch gegeben, dass sich die im Billig-

lohnland zusätzlich erzeugten Einkommen, günstig auf den Export deutscher Güter in dieses Land auswirken. Der Datenreport 2011 bestätigt solche Kompensationseffekte der Exportwirtschaft¹⁷ (vgl. Asef/Wingerter 2011, 79). Umgekehrt könnten die im Ausland „kostengünstig erzeugten Produkte, importiert und in – im Inland hergestellte – Endprodukte integriert werden, diese Endprodukte billiger machen und dadurch wiederum ihren Absatz – auch in anderen Ländern – fördern und so zu neuen Arbeitsplätzen im Inland beitragen“ (Ludwig-Mayerhofer 2008, 207).

Schließlich gehen auch durch einen sektoralen Strukturwandel, d. h. durch „eine Verschiebung der Arbeitskräftenachfrage zwischen den Sektoren“ (Sesselmeier/Funk/Waas 2010, 42), Arbeitsplätze verloren. Ganze Wirtschaftszweige wie etwa der Steinkohlebergbau oder der landwirtschaftliche Sektor, aber auch das warenproduzierende Gewerbe verlieren an Bedeutung, wohingegen im Dienstleistungssektor ein Beschäftigungswachstum zu verzeichnen ist (vgl. Friedrich 2003, 322f.). Friedrich (2003, 323) führt dies zum einen zurück auf Nachfrageverlagerungen auf den Dienstleistungssektor. Zum anderen macht er die hohen Produktionsfortschritte im sekundären Sektor, d. h. die leistungsfähigeren Produktionsverfahren, womit menschliche Arbeitskraft eingespart werden kann, verantwortlich für diese Entwicklung (vgl. ebd., 322f.). Insofern besteht zwischen der sektoralen und der technologischen Komponente der Arbeitslosigkeit ein Zusammenhang.

Hinsichtlich der Maßnahmen weist Friedrich (ebd., 323) darauf hin, dass der Strukturwandel zwar in der Regel aufgrund sozialer Gesichtspunkte durch branchenspezifische Maßnahmen wie Subventionierungen oder Steuervergünstigungen begleitet werde, diese jedoch sehr umstritten seien. So werde etwa an den Beihilfen für Produktionsumstellungen, den Lohnkostenzuschüssen und Umschulungen kritisiert, dass diese den Anpassungsprozess verlangsamen, von der Marktlage bzw. durch den technischen Fortschritt erzwungene Vorgänge verzögern, der Staat finanziell aufkommt und zum Erhalt wirtschaftlich unrentabler Strukturen beiträgt. Begrüßenswert seien hingegen Entwicklungsmaßnahmen, die zukunftssträchtige Wirtschaftszweige mithilfe einer Forschungs- und Technologiepolitik förderten (vgl. ebd., 323). Solche zukunftssträchtigen Wirtschaftszweige korrespondieren wiederum mit der bereits angesprochenen technologisch ausgelösten Arbeitslosigkeit, die zurückzuführen ist auf den technologischen Wandel. So entstehen zwar durch neue

17 „Im Zeitraum 1995 bis 2005 ist die Zahl der vom Export abhängigen Erwerbstätigen um 2,4 Mill. Personen gestiegen. Seit 2000 werden Arbeitsplatzverluste, die durch den Anstieg der Arbeitsproduktivität und die Verlagerung von Teilen der Produktionskette ins Ausland entstanden sind, in der Exportwirtschaft kompensiert. Insbesondere für die Erhaltung und Gewinnung von Arbeitsplätzen in den verarbeitenden Produktionsbereichen ist die Auslandsnachfrage von großer Bedeutung“ (Asef/Wingerter 2011, 79).

Technologien Arbeitsplätze, jedoch gehen damit auch ganze Branchen und Berufe unter (vgl. Peto 2001, 22). Auch hat der hohe Automatisierungsgrad einen Freisetzungseffekt zur Folge: „Die Einführung neuer Produktionstechnologien führt sowohl zu steigender Arbeitsproduktivität je einzelnen Arbeitnehmer als auch zu steigendem Produktionsausstoß jedes einzelnen Arbeitnehmers“ (Sesselmeier/Funk/Waas 2010, 42). Kompensiert wird der Freisetzungseffekt u. a. durch neue Arbeitsplätze im Dienstleistungssektor (vgl. Friedrich 2003, 321). So hat der technologische Fortschritt, konkret der Einsatz neuer Informations- und Kommunikationstechnologien, „ebenso zur Rationalisierung und zur Einsparung von Beschäftigung wie zur Schaffung neuer Arbeitsplätze“ (Kronauer 2010, 100) beigetragen. Doch diese neuen Arbeitsplätze verlangen vor allem nach qualifizierten und flexiblen Arbeitskräften (Höherqualifizierungsthese), weswegen innerhalb der neuen Arbeitsmarktstrukturen insbesondere un- und angelernte Industriearbeiter von Arbeitslosigkeit betroffen sind oder sich ihre Beschäftigung dauerhaft auf prekäre Arbeitsverhältnisse im Niedriglohnsektor beschränkt (vgl. Mohr 2007, 31f.). Insofern lässt die Durchsetzung neuerer Technologien und der damit verbundene „Trend zu höheren Qualifikationsanforderungen“ (Friedrich 2003, 323) geringqualifizierte oder nicht mehr qualifizierbare Arbeitnehmer zu „Rationalisierungsverlierern“ (ebd.) werden.

Klodt spricht in diesem Zusammenhang von einem „unbewältigten sektoralen Strukturwandel am Arbeitsmarkt“ (Klodt 2009, 220), den er für die Sockelarbeitslosigkeit in Deutschland verantwortlich macht. So werde der Wandel in den Produktionsstrukturen zwar weitgehend in den Beschäftigungsstrukturen nachvollzogen, doch erfolge dieser Wandel „fast ausschließlich über den intergenerativen Wechsel am Arbeitsmarkt, d. h. durch Neueintritte in den und Austritte aus dem Arbeitsmarkt“ (ebd.). Dass freigesetzte Industriearbeitskräfte einen neuen Arbeitsplatz im Dienstleistungssektor finden, sei hingegen äußerst selten. Als Ursachen für die diagnostizierte sektorale Immobilität der Erwerbstätigen, identifiziert Klodt einen „ausgeprägten [qualifikatorischen] Mismatch zwischen Arbeitsangebot und Arbeitsnachfrage“ (ebd.). Verschärft werde dieser durch die relativ hohen Lohnforderungen der für den Dienstleistungssektor nur unzureichend qualifizierten Arbeitskräfte. Infolgedessen spricht Klodt außerdem von einer „ausgeprägten Mindestlohn-Arbeitslosigkeit [.], wobei die Mindestlöhne für gering qualifizierte Arbeitskräfte de facto von den Sozialsystemen gesetzt werden“ (ebd.). Dem Autor zufolge ergibt sich somit ein gemischtes Bild zu den Ursachen der niedrigen sektoralen Mobilität der Erwerbstätigen:

Einerseits habe die sektorale Immobilität ihre Ursache in den mangelnden Fähigkeiten der freigesetzten Industriearbeitskräfte, die den Qualifikationsanforderungen der Arbeitsnachfrage des Dienstleistungssektors nicht entsprechen können (vgl. ebd., 219). Der Einschätzung Klodts zufolge, ist eine erfolgreiche Bewerbung freigesetzter Industriearbeitskräfte deshalb nur bei „Dienstleistungsarbeitsplätzen mit

geringen Qualifikationsanforderungen und entsprechend geringer Entlohnung“ (ebd., 220) wahrscheinlich. Gerade solch einfache Arbeitsplätze gebe es im Dienstleistungssektor aber vergleichsweise wenige (vgl. ebd., 218). Die höchste Beschäftigungsdynamik verzeichneten stattdessen Dienstleistungsbranchen mit überdurchschnittlich hohen Qualifikationsanforderungen (vgl. ebd., 220). Dass ein freigesetzter Industriearbeiter einen solchen Dienstleistungsarbeitsplatz bekommt, hält Klodt allerdings für sehr unwahrscheinlich.

Die Immobilität verstärkten andererseits aber auch die „unzureichenden Anreize, einen neuen Arbeitsplatz im Dienstleistungssektor anzunehmen, wenn die Arbeit dort relativ gering entlohnt wird“ (ebd., 219). D. h., wäre trotz mangelnder Qualifikation der freigesetzten Industriearbeitskräfte ein Arbeitsplatzwechsel in eine (gering entlohnte) Dienstleistungstätigkeit möglich, verhindere der relative Reservations- bzw. Anspruchslohn¹⁸ die sektorale Mobilität. Die Bereitschaft Arbeitsloser, einen Arbeitsplatz anzunehmen, hänge insofern davon ab, ob der in Aussicht gestellte Lohn höher ist als auf den frühen Arbeitsplätzen (vgl. ebd., 218).

Zusammenfassend resultiert nach Klodt (ebd., 214) die Arbeitslosigkeit Geringqualifizierter aus ihrer sektoraltypischen Beschäftigung, also ihrer Beschäftigung vor allem im primären und sekundären Sektor, auf welche sich die Arbeitsplatzverluste in Abschwungphasen konzentrierten, wohingegen im tertiären Sektor auch in Rezessionsphasen Arbeitsplätze entstanden. Klodt bezeichnet deshalb Abschwungphasen als „Deindustrialisierungsphasen“ (Klodt 2009, 214) und Aufschwungphasen als „Tertiarisierungsphasen“ (ebd.). Seinen Analysen nach ist die hohe Sozialarbeitslosigkeit in Deutschland somit eher eine Folge des *Mismatches*¹⁹ als eine Hysterese (vgl. ebd., 215).

*Mismatch-Arbeitslosigkeit*²⁰ stellt insofern eine alternative Bezeichnung zur strukturellen Arbeitslosigkeit dar und beschreibt eine „Situation, in der Arbeitsangebot und -nachfrage letztlich nicht zur Deckung gebracht werden können“

18 „Der relative Reservationslohn ist definiert als das Verhältnis zwischen dem Nettolohn, zu dem ein Arbeitsloser bereit wäre, einen neuen Arbeitsplatz anzunehmen, und dem letzten Nettolohn aus seiner letzten Beschäftigung vor der Arbeitslosigkeit“ (Klodt 2009, 218).

19 Bei einem *Mismatch* finden oder passen Arbeitsangebot und Arbeitsnachfrage nicht zusammen (vgl. Falk 2007, 246), sodass trotz offener Stellen weiterhin Menschen arbeitslos sind. Als Gründe für diese Anpassungsmängel nennt Falck „Ineffizienzen des Suchprozesses, qualifikatorische Profildiskrepanzen sowie regionale Ungleichverteilung von Arbeitssuchenden und offenen Stellen bei gleichzeitigem Fehlen interregionaler Mobilität der Arbeitssuchenden“ (ebd.).

20 Unterteilt wird die *Mismatch-Arbeitslosigkeit* in einen regionalen, qualifikatorischen, geschlechtsspezifischen und diskriminatorischen *Mismatch* (vgl. Schleiermacher 2004, 22).

(Schleiermacher 2004, 22). So existieren zwar freie Arbeitsplätze, doch entspricht beispielsweise die Qualifikation der Arbeitnehmer nicht den Anforderungen der Betriebe (= qualifikatorischer *Mismatch*) (vgl. Neumann/Schaper 2008, 129). Zurückzuführen ist die Bezeichnung *Mismatch*-Arbeitslosigkeit auf sogenannte *Matching*-Prozesse²¹, die auf dem Arbeitsmarkt in der Zusammenführung von Arbeitsanbietern und -nachfragern stattfinden (vgl. Franz 2009, 9).

Gemessen wird der *Mismatch* mittels Beveridge-Kurven-Analyse²² sowie *Mismatch*-Indikatoren und *Matching*-Funktionen. Als Hauptergebnis der Beveridge-Kurven-Analyse kann die „überdurchschnittliche Zunahme des *Mismatch* Geringqualifizierter“ (Schleiermacher 2004, 48) festgehalten werden: „Stufenweise haben sich im Zeitablauf die Problemlagen weniger qualifizierter Personen in Bezug auf die Betroffenheit durch Arbeitslosigkeit deutlich vergrößert“ (Sesselmeier/Funk/Waas 2010, 39).

3.2.2 Geringqualifizierte als eine Problemgruppe des Arbeitsmarktes

Hinsichtlich dieses zentralen Ergebnisses und des Schwerpunktes der Forschungsarbeit auf Hauptschüler als potenziell Geringqualifizierte werden im Folgenden mit Solga (2004, 2005) ergänzend zu den bereits genannten Ursachen, weitere Gründe für die schwierige Arbeitsmarktlage Geringqualifizierter identifiziert.

3.2.2.1 Qualifikatorische (*Mismatch*-)Arbeitslosigkeit

Geringqualifizierte bzw. Personen mit keiner oder schlechter Qualifikation, zählen neben Frauen, Jugendlichen ohne Berufserfahrung, Ausländern, Älteren (über 50 Jahre) und Personen mit gesundheitlichen Einschränkungen zu den sogenannten Problemgruppen des Arbeitsmarktes (vgl. Mikl-Horke 1991, 220; Keller 2008, 308). Während die geringe Bildung der Geringqualifizierten als selbstverschuldetes und erworbenes Merkmal gilt, teilen die anderen bestimmte askriptive Merkmale aufgrund derer sie „nicht ständig, auf lange Sicht und in vollem Umfang dem Er-

21 Im Unterschied zum *Mismatch* liegt ein perfektes *Matching* vor, „wenn erstens die Qualifikationsstruktur der Arbeitsanbieter der nachgefragten Qualifikationsstruktur gerade entspricht und wenn zweitens jeder Arbeitsanbieter den zu ihm passenden Arbeitsnachfrager auch findet“ (Apolte 2007; zit. nach Sesselmeier/Funk/Waas 2010, 43).

22 Die Beveridge-Kurve (U-V-Kurve) „beschreibt ein empirisch beobachtbares negatives Verhältnis zwischen der Arbeitslosigkeit (Unemployment) und den offenen Stellen (Vacancies)“ (Sesselmeier/Funk/Waas 2010, 51) und thematisiert „die Möglichkeit eines gleichzeitigen Auftretens von Überschussnachfrage und Überschussangebot am Arbeitsmarkt“ (ebd., 52).

werbssystem zur Verfügung stehen oder zumindest ein Risiko für den Arbeitgeber in den askriptiven Merkmalen (Frau, höheres Lebensalter, Jugendliche, behindert sein, Ausländer...) gesehen wird“ (Mikl-Horke 1991, 220). Aus beiden Merkmals-typen resultiert eine überdurchschnittlich häufige Betroffenheit von instabilen Beschäftigungsverhältnissen und von Arbeitslosigkeit (vgl. Keller 2008, 308).

Die Beschäftigungsprobleme Geringqualifizierter werden Solga zufolge in der Regel auf drei Defizitphänomene zurückgeführt: Erstens auf ein „Kompetenzdefizit gering qualifizierter Personen (Mangel an Qualifikation)“ (Solga 2005, 305), zweitens auf einen „Mangel an Einfacharbeitsplätzen (für die ihr Kompetenzniveau ausreichend wäre)“ (ebd.) und drittens auf ein „Motivationsdefizit (demzufolge sie aufgrund der sozialstaatlichen Leistungen keine Beschäftigung suchen)“ (ebd.).

Solga erweitert mit ihrer (Re-)Soziologisierung des Zusammenhangs von (ge-ringer) Bildung und Beschäftigung und den darin gelieferten ökonomischen und soziologischen Erklärungen die Sicht auf die schlechteren Arbeitsmarktchancen von geringqualifizierten Personen im Vergleich zu Höherqualifizierten.

Zur Erklärung des Ausgangs von Bewerbungsprozessen zieht sie vor allem folgende Theorien heran: Humankapitaltheorie, *Signaling*-Theorie, *Job-Competition*-Modell, Segmentierungstheorien und informiertes Vakanzkettenmodell. Letzteres sei den anderen vier insofern überlegen, als es das Verhältnis von Qualifikationsangebot und -nachfrage mit einbeziehe, um die schlechteren Erwerbschancen Geringqualifizierter zu erklären. Es integriere außerdem zentrale Überlegungen aus den vier anderen Theorien (vgl. ebd., 92). Weil es sich um die, durch die Weber'sche herrschaftstheoretische Idee von offenen und geschlossenen Positionen erweiterte Form des Vakanzkettenmodells von Sorensen handle, spricht Solga vom *informierten* Vakanzkettenmodell: „Ob, wann, wo und für wen es Vakanzen gibt, darüber entscheidet der Charakter der Beschäftigungsverhältnisse für die verschiedenen Arbeitsplätze – nämlich, ob wir es mit offenen oder geschlossenen Positionen zu tun haben“ (ebd., 87). Abhängig sei dies wiederum von den arbeitsrechtlichen Rahmenbedingungen, insbesondere den Kündigungsschutzregelungen. Auch spiele es eine Rolle, ob es sich um einen Arbeitsplatz im qualifizierten Segment²³ oder um

23 Jobs im primären Kernsegment – die Rede ist auch von internen und berufsfachlichen Arbeitsmärkten – erfordern betriebs- und/oder berufsspezifische Fähigkeiten und Kenntnisse und zeichnen sich in der Regel durch Stabilität, d. h. Beschäftigungssicherheit, gute Arbeitsbedingungen und Karrieremöglichkeiten sowie relativ hohe Löhne aus (vgl. Solga 2005, 80; Hinz/Abraham 2008, 43). Solga zufolge ist diese „Besserausstattung“ der Arbeitsplätze der Versuch der Unternehmen Transaktionskosten zu sparen, indem auf diese Weise die Beschäftigten „gehalten“ werden (vgl. Solga 2005, 80).

einen im sekundären Jedermannsarbeitsmarkt²⁴ handle (vgl. ebd.). „Offene“ Beschäftigungsverhältnisse erlaubten es Arbeitgebern außerdem Arbeitsplatzinhaber durch bessere Bewerber zu ersetzen, sobald diese verfügbar seien, während Arbeitsplatzinhaber in „geschlossenen“ Positionen gegen externe Konkurrenz abgesichert seien, weil dort der *Hire-and-fire*-Mechanismus für sie außer Kraft gesetzt sei (vgl. ebd.). Bei vielen qualifizierten Arbeitsplätzen, aber auch bei Einfacharbeitsplätzen, die dem Kündigungsschutz unterliegen, handle es sich um „geschlossene“ Beschäftigungsverhältnisse. Um einen solchen Arbeitsplatz neu besetzen zu können, müsse die Stelle erst durch Verrentung, freiwillige Arbeitsplatzwechsel o.Ä. freiwerden (vgl. ebd., 88). Arbeitgeber wählten ihre Arbeitskräfte deshalb mit Bedacht aus, „auf der Basis von Rangfolgen der Bewerber, definiert über beobachtbare Screening- und Signaling-Merkmale“ (ebd.) wie Bildungszertifikate.

Solga zufolge sind Geringqualifizierte aber auch deshalb benachteiligt, weil es sich bei den Einfacharbeitsplätzen, die sie in der Regel besetzten, qualifikatorisch und arbeitsrechtlich gesehen in den meisten Fällen um offene Positionen handle. Bei einem Überangebot an qualifizierten Arbeitskräften konkurrierten Geringqualifizierte dann mit diesen um die Einfacharbeitsplätze, weswegen sich das Arbeitslosigkeitsrisiko der Geringqualifizierten erhöhe (vgl. ebd., 89). Bestehe ein Unterangebot an (qualifizierten) Arbeitskräften sei die externe Konkurrenz der Geringqualifizierten zwar niedrig, ihre Arbeitsplätze seien dennoch durch „Abbaustrategien wie deren Verlagerung ins Ausland oder deren Rationalisierung/Automatisierung“ (ebd.) bedroht.

Somit haben die Unterschiede in den Erwerbschancen von gering und Höherqualifizierten nach Solga ihre Ursache in der ungleichen Strukturierung ihres Arbeitsplatzwettbewerbs:

„Gering Qualifizierte sind häufig einem Marktwettbewerb im offenen Positionensystem ausgesetzt, für den sie angesichts ihrer geringen oder fehlenden Bildungszertifikate (und meist auch schlechteren Berufserfahrungen) positional nicht gut ausgestattet sind. Personen mit höherer Bildungsleistung nehmen hingegen an einem Vakanzenkettenwettbewerb im geschlossenen Positionensystem teil, der ihnen einen relativ geschützten Zugang zu qualifizierten Stellen gewährleistet“ (ebd., 89f.).

24 Im Gegensatz zum primären Kernsegment erfordern Jobs im sekundären Segment (Peripherie) keine spezifischen Kenntnisse, sodass die „Arbeitsplatzinhaber leicht durch ‚jedermann/-frau‘ auf dem externen Markt ersetzbar“ (Solga 2005, 80) sind. Entsprechend schlecht bezahlt und instabil sind diese Einfacharbeitsplätze (vgl. Solga 2005, 80; Hinz/Abraham 2008, 43).

Neben den ökonomischen Theorien identifiziert die Autorin (ebd., 296) außerdem zwei Erklärungsmechanismen, auf die sich die schlechten Einstellungschancen von Geringqualifizierten im primären, zunehmend aber auch im sekundären Segment des Arbeitsmarktes zurückführen lassen: den *Verdrängungs-* und *Diskreditierungsmechanismus*.

Ersterer ist theoretisch an die Humankapital- und *Signaling*-Theorie sowie das *Job-Competition*-Modell angelehnt. Ihm zufolge führt das durch die Bildungsexpansion erhöhte Angebot an qualifizierten Arbeitskräften dazu, dass Arbeitgeber vermehrt qualifizierte Arbeitskräfte auch für einfache Tätigkeiten einstellen (vgl. ebd. 2004, 40). Es kommt somit zur Verdrängung Geringqualifizierter von ihren angestammten Arbeitsplätzen (vgl. ebd. 2005, 20).

Der Diskreditierungsmechanismus korrespondiert vor allem mit der *Signaling*-Theorie, nach der das Informationsdefizit der Arbeitgeber über das zukünftige Produktivitätsniveau der Bewerber zur Verwendung von *market signals* (Marktsignale)²⁵ bei Rekrutierungsentscheidungen führt:

„Beschäftiger treffen ihre Rekrutierungsentscheidungen daher basierend auf Wahrscheinlichkeitsannahmen über die Leistungsfähigkeit von Personen (ability), sich bestimmte Fähigkeiten und Fertigkeiten (nach ihrer Einstellung) kostengünstig aneignen zu können, sowie auf Wahrscheinlichkeitsannahmen über Arbeitsmotivation und Leistungsbereitschaft von Personen“ (ebd., 65).

Infolgedessen werden Geringqualifizierte statistisch diskriminiert, weil ihre „potenzielle[...] Leistungs(un)fähigkeit, basierend auf ihrer Zugehörigkeit zur untersten Bildungskategorie“ (ebd., 111) probabilistisch abgeleitet wird. Wegen veränderter Bildungsnormen und insofern einer veränderten Signalwirkung geringer Bildung, sieht Solga (2004, 41) Geringqualifizierte zunehmend einer Diskreditierung in der Hinsicht ausgesetzt, dass die Erwartungen in ihre Leistungsfähigkeit gesunken seien und sie deshalb von Arbeitgebern seltener eingestellt würden. Dies verweist bereits auf den soziologischen Mechanismus der Stigmatisierung, auf welchen weiter unten genauer eingegangen wird.

Mit Verdrängungs- und Diskreditierungsmechanismus ist zwar erklärt, warum Arbeitgeber Geringqualifizierte heute seltener beschäftigen als früher, unbeantwortet

25 „Marktsignale sind individuelle Aktivitäten und Eigenschaften, die zur Beurteilung der potenziellen Leistungsfähigkeiten von Individuen herangezogen werden und dem Beschäftiger als leicht zugängliche Informationen zur Verfügung stehen“ (Solga 2005, 65). So stellt das Bildungssystem in Form von formalen Bildungsabschlüssen solche Marktsignale bereit (vgl. Hinz/Abraham 2008, 39).

bleibt allerdings Solgas zentrale Frage, wie(so) Bewerbungssituationen überhaupt (nicht) zustande kommen.

Aus einer soziologischen Perspektive heraus untersucht sie deshalb in einem zweiten Schritt jene Prozesse, „die dem Zustandekommen von Arbeitssuchende-Arbeitgeber-Interaktionen in einem Bewerbungsverfahren vorgelagert sind“ (ebd. 2005, 298).

Mit Bezug auf Tillys (1998) rationales Konzept des *opportunity hoarding*²⁶ bezieht Solga die „sozial stratifizierten Netzwerke und Erfahrungswelten von Angehörigen unterschiedlicher Bildungsgruppen [...] als Folge herkunftskategorialer Grenzziehungen im Bildungssystem und bildungskategorialer Grenzziehungen auf dem Arbeitsmarkt“ (Solga 2005, 299) ein. Außerdem bezieht sich Solga auf den symbolischen Interaktionismus und Neoinstitutionalismus, um die „identitätsstiftende Bewertungs- und Deutungsdimension von Zertifikatslosigkeit bzw. geringer Bildung“ (ebd.) zu erklären. Das Bewerbungsverhalten Geringqualifizierter und dessen historische Veränderung erklärt Solga dabei mit der These der sozialen Verarmung der Gruppe geringqualifizierter Personen – dem *Verarmungsmechanismus* – sowie der *Stigmatisierungsthese*. Der Verarmungsmechanismus basiert auf der „sozioökonomische[n] Homogenität der Gruppe gering qualifizierter Personen als soziale Gruppe“ (ebd., 124). Entsprechend „stark“ sind nach Granovetters Theorie (1973) die sozialen „Beziehungen“ dieser Gruppe (vgl. Hinz/Abraham 2008, 52). D. h., die Kontakte Geringqualifizierter, ihr soziales Netzwerk, ist auf bestimmte Personen konzentriert, die keine neuen Informationen über freie Stellen usw. liefern. Über „schwache Beziehungen“, d. h. Kontakte zu entfernten Bekannten, die Informationen über freie Stelle liefern könnten, die der Person selbst ohne diese entfernten Netzwerkbereiche nicht zugänglich wären, verfügen Geringqualifizierte aufgrund ihrer sozioökonomischen Homogenität seltener (vgl. ebd.). Diese Homogenität schränke, so Solga (2004, 42f.), die Gelegenheitsstrukturen geringqualifizierter Personen ein, insofern seien ihre, für die Arbeitsplatzsuche äußerst relevanten, Erfahrungs-, Rekrutierungs- und Anbieternetzwerke sozial verarmt.

Rekrutierungsnetzwerke meint dabei, dass Arbeitgeber bei der Rekrutierung von neuen Arbeitskräften die Informationen ihrer bereits Beschäftigten zu potenziellen Arbeitskräften nutzen. Auf diese Weise wird eine Verbindung nach außen, also aus dem Unternehmen heraus, hergestellt und „Außenstehende“ mit entspre-

26 Dem Konzept des *opportunity hording* zufolge resultieren kategoriale Grenzziehungen in Interaktionszusammenhängen aus dem „Horten von Gelegenheiten“ (vgl. Fuhse 2008, 83). Privilegierte Gruppen behalten etwa ihre Ressourcen für sich, indem sie diese „horten“. Das Konzept ermöglicht es, „die Prozesse sozialer Schließung im Bildungssystem – bekannt als Kredentialismus – in Bezug zu sozial stratifizierten Netzwerken und Erfahrungswelten zu setzen“ (Solga 2005, 128).

chender Netzwerkressource erhalten eine Chance auf einen Arbeitsplatz (vgl. Solga 2004, 42; Solga 2005, 144). Im Falle von Anbieternetzwerken nutzen wiederum potenzielle Arbeitskräfte ihre Kontakte zu bereits Beschäftigten, um von außen nach innen, also ins Unternehmen hinein eine Verbindung herzustellen und Informationen über frei werdende Stellen zu erhalten (vgl. ebd. 2004, 42). Erfahrungsnetzwerke verweisen auf Qualifikationen, die im Arbeitsprozess erworben werden. Weil sie vor allem auf Einfacharbeitsplätze im sekundären Jedermannsarbetsmarkt angewiesen, und aufgrund des *Hire-and-fire-Mechanismus*‘ stärker von Arbeitslosigkeit betroffen seien, hält Solga (2005, 151) es für nahezu unmöglich, dass Geringqualifizierte solche Qualifikationen erwerben. Auch verhinderten die kürzere Beschäftigungsdauer und die höhere Arbeitslosigkeit in ihrer Bildungsgruppe bzw. in ihrem Netzwerk den Aufbau von Arbeitskontakten. Entsprechend verfügten Geringqualifizierte nur über sehr brüchige Arbeitsplatzverbindungen in Unternehmen hinein, könnten aufgrund ihrer verarmten Anbieternetzwerke somit nicht von der oben erwähnten Rekrutierungspraxis profitieren (vgl. ebd.). Es komme auch deshalb nicht zur Rekrutierung, weil bereits Beschäftigte meist einer ganz anderen Bildungsgruppe angehörten und somit kein Kontakt zu den Geringqualifizierten bestehe. Entsprechend verarmt seien deshalb auch die Rekrutierungsnetzwerke der geringqualifizierten Personen. So trage letztendlich ein Informationsdefizit zur schwierigen Situation Geringqualifizierter auf dem Arbeitsmarkt bei: Sie erführen seltener über das Wo, Wann und Wie des sich Bewerbens, sind aber gerade hierauf bei der Arbeitsplatzsuche über Netzwerke angewiesen (vgl. ebd. 2004, 43).

Darüber hinaus werde die geringe Bildung der Geringqualifizierten zum Stigma-Symbol:

„Mit der Abnahme des relativen Anteils an gering qualifizierten Personen erhöhte sich die Sichtbarkeit ihrer geringen Bildung sowie die Gefahr einer Außen-Interpretation als ‚selbstverschuldetes‘ abweichendes Verhalten“ (ebd., 44).

Solga spricht im Zusammenhang mit diesem Stigmatisierungsmechanismus von einer „Antizipation von Chancenlosigkeit im Wettbewerb um (qualifizierte) Arbeitsplätze“ (ebd. 2005, 123). So vermutet sie einerseits bei Geringqualifizierten eine veränderte normative Berufsperspektive – daraus resultierend, dass ihre Familienmitglieder, Freunde und Bekannte kaum noch in qualifizierten Jobs beschäftigt seien. Dadurch sei die Berufsperspektive Geringqualifizierter „seltener als früher auf eine Beschäftigung auf einem qualifizierten Arbeitsplatz hin ausgerichtet“ (ebd., 124.). Die „Wahrnehmung, eine ‚normabweichende Minderheit‘ zu sein, die Erfahrung negativer Fremdtypisierungsprozesse in ihrem bisherigen Lebensverlauf sowie ihre Misserfolgserfahrungen (in Schule, auf dem Ausbildungsmarkt, bei früheren Bewerbungen)“ (ebd., 123) könne dann dazu führen, dass sich Geringqualifizierte immer seltener auf (qualifizierende) Arbeitsplätze bewerben und sich daher selbst

ausschließen. Demnach setze der Stigmatisierungsmechanismus Autoselektionsprozesse auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt in Gang. Auf diese Weise entzögen sich Geringqualifizierte den Misserfolgen und bewältigten Stigmatisierung und Diskreditierung (vgl. ebd.). Gleichzeitig verschlechtern Geringqualifizierte mit der Bewältigungsstrategie „Selbstselektion“ aber ihre Erwerbssituation.

3.2.2.2 Arbeitsmarktpolitische Maßnahmen zur Verbesserung der Erwerbssituation Geringqualifizierter

Zusätzlich zu den bereits genannten Strategien soll abschließend noch einmal eine Systematisierung der arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen vorgenommen und insbesondere Instrumente zur Verbesserung der Erwerbssituation Geringqualifizierter aufgezeigt werden.

Arbeitsmarktpolitik lässt sich differenzieren in eine makroökonomisch ausgerichtete Beschäftigungspolitik, die Maßnahmen in der allgemeinen Wirtschafts-, Geld-, Finanz- und Lohnpolitik, mit Aus- und Einwirkungen auf Arbeitsmärkte umfasst, eine Arbeitsmarktpolitik auf der Mesoebene, die sich der Regulierung von Arbeitsbeziehungen annimmt, sowie mikroökonomisch orientierte Maßnahmen, die am Individuum ansetzen (vgl. Keller 2008, 303; Krug 2009, 22).

Arbeitsmarktpolitische Maßnahmen auf der Mikroebene gelten als Arbeitsmarktpolitik im engeren Sinne (vgl. Keller 2008, 303). Sie zielen darauf ab, „das Angebot an und die Nachfrage nach Arbeitskräften sowohl quantitativ als auch qualitativ zu beeinflussen (Niveau- und Strukturdimension)“ (ebd.), indem sich ihre Maßnahmen direkt auf Arbeitslose bzw. Arbeitssuchende beziehen.

Unterschieden werden können mit Keller (2008) eine passiv-verwaltende sowie eine aktiv-gestaltende Arbeitsmarktpolitik. Erstere unterstützt Arbeitslose finanziell durch die Zahlung von Lohnersatzleistungen (Arbeitslosengeld, Wintergeld, Kurzarbeitergeld, Insolvenzgeld usw.), kompensiert ihre Einkommensausfälle und sichert ihre materielle Existenz (vgl. Keller 2008, 304; Ludwig-Mayerhofer 2008, 228; Krug 2009, 22). Die aktiv-gestaltende Arbeitsmarktpolitik, für die die Bundesagentur für Arbeit zuständig ist, beeinflusst mit ihrer Vielzahl an Einzelmaßnahmen hingegen Ausmaß und Struktur von Arbeitsangebot und Nachfrage (vgl. Keller 2008, 304; Krug 2009, 22). Sie verfolgt insbesondere das Ziel, die Arbeitsmarktchancen Wettbewerbsschwacher zu fördern und betrifft daher im Wesentlichen Geringqualifizierte:

„Aufgrund der Tatsache, dass Geringqualifizierte überproportional von Arbeitslosigkeit betroffen sind und dabei einen Großteil der Arbeitslosen insgesamt ausmachen, bilden sie eine der wichtigsten Zielgruppen der Maßnahmen aktiver Arbeitsmarktpolitik“ (Krug 2009, 22f.).

Keller (2008, 304) differenziert die aktiv-gestaltende Arbeitsmarktpolitik noch einmal in aktive und aktivierende Arbeitsmarktpolitik. Letztere spiegelt sich im Prinzip „Fördern und Fordern“ und in der Formel der „neuen Zumutbarkeit“. Aktive Arbeitsmarktpolitik umfasst Maßnahmen, die Arbeitslose in Beschäftigung bringen bzw. in den ersten Arbeitsmarkt (re-)integrieren sollen. Hierzu zählen z. B. Beratung und Vermittlung, Existenzgründungsförderung, vermittlungsorientierte Zeitarbeit, Maßnahmen zur Verbesserung der beruflichen und räumlichen Mobilität etc. (vgl. Friedrich 2003, 323; Bohlinger 2007, 135; Keller 2008, 304; Ludwig-Mayerhofer 2008, 229).

Krug (2009, 23) unterteilt die aktive Arbeitsmarktpolitik außerdem in drei Maßnahmetypen: (1) Qualifizierungsmaßnahmen, (2) Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen sowie (3) Subventionierung regulärer Beschäftigung auf dem ersten Arbeitsmarkt durch Zahlung eines finanziellen Zuschusses an Arbeitgeber und/oder Arbeitnehmer.

(1) Qualifizierungsmaßnahmen umfassen u. a. Weiterbildungs- und Trainingsmaßnahmen, die sich positiv auf das Humankapital der Arbeitslosen auswirken sollen, indem beispielsweise Personen ohne formalen Berufsabschluss ein Mindestmaß an beruflichen Qualifikationen erwerben (vgl. Krug 2009, 23). Durch ihre formale (Re-)Qualifizierung erhöht sich dabei die Produktivität Geringqualifizierter sowie ihre Chance auf eine Beschäftigung zu einem Marktlohn, der ihrem Anspruchslohn entspricht (vgl. ebd.).

(2) Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen schaffen Arbeitsplätze auf dem zweiten Arbeitsmarkt, die dem Prinzip der Zusätzlichkeit unterliegen (vgl. ebd.). Das bedeutet, es besteht zum einen ein öffentliches Interesse, zum anderen kann die Arbeitsleistung nicht auf dem ersten Arbeitsmarkt eingeholt werden (vgl. ebd.). Zu den beschäftigungsschaffenden Maßnahmen zur Förderung des zweiten Arbeitsmarktes zählen Arbeitsgelegenheiten (Ein-Euro-Jobs) als „Mehraufwandsvariante“ (MAE) oder „Entgeltvariante“ sowie Bürgerarbeit (vgl. Oschmiansky 2011). Die sogenannten Ein-Euro-Jobs sollen z. B. den Teilnehmern ermöglichen, Arbeitsqualifikationen und -erfahrungen zu erwerben oder aber verhindern, dass vorhandene formale Qualifikationen oder Softskills aufgrund von Langzeitarbeitslosigkeit verloren gehen (vgl. ebd.).

(3) Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik in Form von Subventionierung regulärer Beschäftigung auf dem ersten Arbeitsmarkt durch Zuschusszahlung an Arbeitgeber und/oder Arbeitnehmer, erfolgen mit der Intension, Anreize zu schaffen. Ist der Empfänger des staatlichen Zuschusses ein Unternehmen, soll dieses durch Lohnkostenzuschüsse zur Schaffung von gering entlohnter Beschäftigung

motiviert werden (vgl. ebd.). Die Kombilohnförderung²⁷, die sich zusammensetzt aus dem Marktlohn, den der Arbeitgeber zahlt und einem finanziellen Zuschuss des Staates an die Arbeitnehmer, soll Arbeitslose zur Beschäftigungsaufnahme im Niedriglohnbereich aktivieren (vgl. ebd., 10, 23).

Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen (ABM), d. h. die spezielle Subventionierung des Arbeitseinsatzes, werden als „marktinkonform“ kritisiert, bei denen die (Wieder-) Eingliederung in reguläre Beschäftigung eher ein Nebenziel darstellt (vgl. Friedrich 2003, 323; Bohlinger 2007, 132). Hier hinter verberge sich ein temporärer Ersatzarbeitsmarkt, der als „sozialpolitisches Instrument zur Eingliederung leistungsgeminderter Arbeitsloser ins Berufsleben“ (Friedrich 2003, 324) angesehen werden kann. Diesbezüglich sei außerdem angemerkt:

„Arbeit, mit der keine wirkliche oder dauerhafte Teilhabe an den positiven Aspekten von Arbeit einhergeht (wie das etwa bei ABM-Stellen der Fall ist), hat tendenziell dieselben negativen Auswirkungen wie Arbeitslosigkeit“ (Frese 2008, 22).

So werden viele der geförderten Beschäftigungsverhältnisse schon vor dem Ende der Bezuschussung durch die Kombilöhner aufgelöst (vgl. Krug 2009, 10f.). Krug (ebd., 11) bezeichnet das zu beobachtende Abbruchverhalten in Kombilohnmaßnahmen mit Bezug auf Boudon als ein „Rationalisierungsparadox“, welches er mithilfe des Reziprozitätsbegriffes²⁸ zu erklären versucht. Dementsprechend stellt er

27 Der Kombilohn ist „eine staatliche Transferzahlung an Arbeitnehmer [...], die an die Aufnahme einer abhängigen, sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung unterhalb einer bestimmten Lohnhöhe gebunden ist“ (Krug 2009, 24).

28 Das Reziprozitätsprinzip ist „eine allgemeine Handlungsorientierung in Tauchbeziehungen“ (Krug 2009, 45). Im Allgemeinen beschreibt Reziprozität (Gegenseitigkeit) das Verhältnis von Gabe und Gegengabe, im Speziellen das Verhältnis zwischen Arbeitslohn und Arbeitsleistung: „Im Rahmen von Beschäftigungsverhältnissen besteht die wechselseitige Erwartung von Betrieb und Beschäftigten, dass auf eine angemessene Arbeitsleistung ein angemessener oder fairer Lohn gezahlt wird und umgekehrt für einen angemessenen Lohn eine entsprechende Arbeitsleistung erbracht wird“ (ebd., 11).

Krug weist darauf hin, dass das Reziprozitätskonzept in verschiedenen Theorietraditionen verwendet wird, z. B. in der Soziologie, Sozialpsychologie und Ökonomie, wobei diese drei verschiedenen Verwendungsweisen durchaus einen gemeinsamen Kern hätten: So bezeichne Reziprozität die Norm, „dass auf eine faire Lohnzahlung auch eine faire Arbeitsleistung zu erfolgen hat (konstruktive Reziprozität) bzw. bei einem unfairen Lohn auch das Recht besteht, die Arbeitsleistung zu verringern (destruktive Reziprozität)“ (ebd.). Hieran orientiere sich das Handeln der Beschäftigten. Werde die Reziprozitätsnorm verletzt, zerstöre dies das gegenseitige Vertrauen zwischen Beschäftigten und Be-

die Hypothese auf, dass der staatliche Zuschuss zum Arbeitslohn von den geförderten Beschäftigten als Reziprozitätsverletzung interpretiert wird, weil diese glaubten, der Arbeitgeber sei nicht dazu bereit, „der Norm der Reziprozität von Lohn und Arbeitsleistung zu genügen“ (ebd.).

Solga (2004, 50) kritisiert außerdem die arbeitsmarktpolitischen Instrumente, die auf die nachträgliche Qualifizierung Geringqualifizierter abzielen und damit deren Kompetenzdefizit bekämpfen sollen. So bleibe durch diese Maßnahmen der Verdrängungswettbewerb bestehen und Problemlagen würden weiterhin individualisiert. Weil die Ausbildungs- und Erwerbsbiographie durch diese Maßnahmen kaum Normalisierung erfahre, würden Kanalisierungen und Zuschreibungen des Schulsystems mit der Gefahr der Verfestigung (statt Aufhebung) des Randgruppen- bzw. Minderheitenstatus fortgeschrieben (vgl. Solga 2004, 50f.). Auch sei – dem Verarmungsmechanismus entsprechend – hiermit der Zugang zu einer arbeitsplatzbesitzenden Bezugsgruppe nicht gewährleistet, da geringqualifizierte Jugendliche wieder „unter sich“ blieben (vgl. ebd.).

Hinsichtlich der drei gängigen Defizitphänomene zur Erklärung der Beschäftigungsprobleme Geringqualifizierter – Kompetenzdefizit, Mangel an Einfacharbeitsplätzen, Motivationsdefizit – kritisiert Solga (ebd., 50) aber nicht nur die arbeitsmarktpolitische Maßnahme der nachträglichen Qualifizierung, sondern auch den Ausbau des Niedriglohnsektors und die Deregulierung und Entbürokratisierung von Zeit-/Leiharbeit.

Kritisch betrachtet die Solga (ebd., 51) den Ansatz, marktgängige Niedriglöhne und geringe Formen der sozialen Sicherung durchzusetzen, um die Nachfrage nach einfachen Dienstleistungen zu erhöhen, d. h. einfache Arbeitsplätze im Dienstleistungsbereich auszubauen und damit den Abbau einfacher Arbeitsplätze in der Industrie auszugleichen. Solga zufolge besteht der Mangel an Arbeitsplätzen nicht im unteren, sondern im mittleren Qualifikationsbereich. Es fehle an Tätigkeiten im Bereich Handel, Gastronomie und Hotel. Auch existiere ein Mangel an personen- und haushaltsbezogenen sowie sozialen Dienstleistungen, für die es aber anerkannte berufliche Ausbildungen gebe (vgl. ebd.). Insofern berge dieser Politikansatz die Gefahr des Lohndumpings von qualifizierter Arbeit. Solga (ebd., 51f.) schlägt daher als Maßnahme zur Verbesserung der Erwerbschancen Geringqualifizierter die generelle Erhöhung des Arbeitsplatzangebots im mittleren Qualifikationsbereich vor.

An der Grundidee der Zeit- und Leiharbeit, „dass schwer vermittelbare Personen durch Zeit- und Leiharbeit die Gelegenheit bekommen, sich in den entleihenden Unternehmen für eine Festanstellung bewähren zu können“ (ebd., 52), kritisiert

trieb und destabilisiere somit das Beschäftigungsverhältnis. Gleichzeitig sei eine solche Reziprozitätsverletzung eine subjektiv geprägte Interpretationsangelegenheit (vgl. ebd.).

Solga das damit verbundene „risikofreie[.] Screening zu ‚günstigen und flexiblen Konditionen‘ für Arbeitgeber“ (ebd.). Zudem befürchtet sie, dass die an Zeit- und Leiharbeiter gestellten Voraussetzungen wie hohe Arbeitsmotivation, Beseitigung gravierender Qualifikationsdefizite, hohe kognitive und räumliche Flexibilität Geringqualifizierte überfordern könnten und insofern ihre strukturellen Ausgrenzungsriskiken nicht beseitigt würden (vgl. ebd.). Bestätigung erhält Solgas Kritik an der Zeitarbeit durch Evaluationsergebnisse des Modellprojekts „ZACQ“ (Zeitarbeit, Coaching und Qualifizierung), das die Bundesagentur für Arbeit zusammen mit einem überregionalen Zeitarbeitsunternehmen in mehreren SGB-II-Arbeitsgemeinschaften durchgeführt hat (vgl. Brinkmann et al. 2011). Festgestellt wird hier, dass die Anforderungen des Maßnahmetyps und die Kompetenzen der Zielgruppe auseinanderklaffen, da Zeitarbeit „eher flexible und ressourcenstarke Jugendliche voraus[setzt], also jene Eigenschaften, die eigentlich erst im Rahmen der Maßnahme erlernt, unterstützt und stabilisiert werden sollen“ (ebd., 163). Darüber hinaus zeigt sich, dass die Motivation der Jugendlichen bei „zeitarbeitstypischen Zeitstrukturen (kurzfristiger Einsatz, wechselnde Arbeitsstellen)“ (ebd., 164) schnell nachlässt. Hingegen erlauben längere betriebliche Einsätze, also Arbeitsbedingungen, bei denen „die Spezifika von Zeitarbeit temporär außer Kraft gesetzt [sind]“ (ebd.), betriebliche Identifikationsmöglichkeit und machen das Leben planbar. Dies empfinden die Jugendlichen als „richtige“ Arbeit, bei der sie sich, im Gegensatz zur eigentlichen Zeitarbeit, nicht ausgenutzt und betrogen fühlen (vgl. ebd.). Solga (2004, 52) zufolge brauchen Geringqualifizierte deshalb stabile Beschäftigungsverhältnisse, die ihnen die Möglichkeit eines langfristigen *on-the-job-learning*s erlauben und insofern ihre Erfahrungsnetzwerke bereichern. Die Integration in stabile Beschäftigungsverhältnisse würde außerdem dazu beitragen, dass Geringqualifizierte besser in Anbieter- und Rekrutierungsnetzwerke eingebunden wären (vgl. Solga 2004, 52).

Weil es sich bei den Geringqualifizierten von morgen vor allem um die Kinder der heutigen Geringqualifizierten handelt, müssen, so Giesecke und Heisig (2011, 44), insbesondere die Bildungschancen der Kinder aus bildungsfernen Familien verbessert werden. Als Maßnahmen nennen die Autoren deshalb u. a. den Ausbau vorschulischer Bildung und die Reform des mehrgliedrigen Schulsystems. Auch Solga (2004, 53) spricht sich dafür aus, erstens schon in der Schule anzusetzen und zweitens die Pflichtschule zu reformieren. Ein Ziel müsse es sein, die Gefahr des Scheiterns zu verringern und dadurch Diskreditierungs- und Stigmatisierungserfahrungen zu verhindern (vgl. Solga 2004, 53). Geeignet hält sie hierfür integrative Schulen:

„Zur Beseitigung stigmatisierender und soziokultureller Barrieren in der Leistungs- und Identitätsentwicklung bedarf es im Gegenteil einer Strukturreform zur Ent-Hierarchisierung und sozialen Durchmischung des Schulalltags“ (ebd., 53f.).

Zudem plädiert sie für ein (neues) Bildungsverständnis, „das die deutsche Begaunungs-ideologie endlich ad acta legt und bei allen Kindern von einer generellen Bildungsfähigkeit ausgeht und dementsprechend zum Ziel hat, möglichst alle Kinder mit dem erforderlichen (gesellschaftlichen) Mindestniveau an Bildung auszustatten“ (ebd., 54).

Giesecke und Heisig (2011, 45) empfehlen zudem, den Zugang zu Aus- und Weiterbildung zu fördern, wodurch sich die Arbeitsmarktchancen der heutigen Geringqualifizierten verbessern könnten. Sie verweisen u. a. auf die Möglichkeit, vollzeitschulische Ausbildungsgänge als Alternative zur dualen Berufsausbildung zu stärken. Auch sollte im Hinblick auf die hohen Abbrecherquoten²⁹ über die Transferierbarkeit von (Teil-)Leistungen nachgedacht werden, um Wechsel zwischen Ausbildungsgängen zu erleichtern (vgl. Giesecke/Heisig 2011, 46). Darüber hinaus empfehlen sie die Rahmenbedingungen für einen nachholenden Erwerb allgemeinbildender und beruflicher Abschlüsse weiter zu verbessern, indem beispielsweise die Ausbildungsförderung ausgebaut werde und die Ausbildungsvergütung das Vorhandensein von Kindern berücksichtige (vgl. ebd.). Um die Ausbildungs- und Beschäftigungsperspektiven Geringqualifizierter zu erhöhen, sollten Arbeitgeber und Betriebe außerdem dieser Gruppe einen Zugang zu betrieblichen Weiterbildungsangeboten ermöglichen (vgl. ebd.). Auf diese Weise würden sich die Erfahrungsnetzwerke der Geringqualifizierten verbessern, die, wie Solga aufzeigt, meist verarmt sind. Den öffentlichen Dienst sehen Giesecke und Heisig dabei als ein mögliches Vorbild, „indem er durch gezielte Aus- und Fortbildungsangebote an Schulabbrecher und Hauptschüler deren Nachteile auf dem privaten Arbeitsmarkt kompensiert“ (ebd.). Ebenso empfiehlt Solga (2004, 54) Hemmschwellen hinsichtlich der Beschäftigung Geringqualifizierter dadurch abzubauen, dass ihnen mehr Ausbildungs- und Beschäftigungsmöglichkeiten im öffentlichen Sektor geboten werden. Die Ausdehnung des staatlichen Ausbildungs- und Arbeitsplatzangebots für Geringqualifizierte hätte demnach eine Signalwirkung für den privaten Sektor und könnte sich positiv auf die Auswahlentscheidungen von Personalverantwortlichen zugunsten dieser Gruppe auswirken. Giesecke und Heisig (2011, 46) appellieren darüber hinaus an Gewerkschaften und Betriebsräte darauf zu achten, dass

29 Die Auflösungsquote von Ausbildungsverträgen liegt durchschnittlich, d. h. bezogen auf alle Personengruppen, Ausbildungsberufe und -bereiche bei 20 % (vgl. Bildungsbericht 2010, 109). Von Vertragsauflösungen in der Probezeit sind Jugendliche mit maximal Hauptschulabschluss am stärksten betroffen (vgl. ebd., 110). Zudem kommt es besonders häufig in handwerklichen, hauswirtschaftlichen und den Freien Berufen zu Ausbildungsabbrüchen, weswegen eine Ursache in der klein- und mittelbetrieblichen Struktur gesehen wird (vgl. ebd.). Hohe Vertragsauflösungsquoten verzeichnen außerdem die Berufe des Hotel- und Gaststättengewerbes sowie das Nahrungsmittelhandwerk (vgl. ebd., 109).

Chancen und Interessen Geringqualifizierter im Bewerbungsprozess sowie bei der Personalentwicklung berücksichtigt werden.

Solga (2004, 54) hält es außerdem für wichtig, geringqualifizierte Jugendliche bei ihren Bewerbungsentscheidungen durch *job coaches* zu unterstützen, da die Eltern dieser Jugendlichen oft aufgrund eigener prekärer Arbeitsmarktsituationen diesen Anforderungen nicht gerecht würden. Damit verweist sie implizit darauf, welche Folgen prekäre Arbeitsmarktsituationen und Arbeitslosigkeit der Eltern jenseits von Geldmangel für die von ihnen abhängigen Kinder haben können. Auch sie leiden unter den ökonomischen und psychischen Folgen der Beschäftigungslosigkeit ihrer Bezugspersonen. Der folgende Teil widmet sich daher den Folgen von Arbeitslosigkeit für Gesellschaft und das betroffene Individuum sowie den Auswirkungen auf die von dem Betroffenen wirtschaftlich abhängigen Familienmitglieder.

3.2.3 Arbeitslosigkeit und ihre Folgen für Gesellschaft und Individuum

„Arbeitslosigkeit bedeutet einen Verzicht auf Produktion und Einkommen, lässt hohe fiskalische Kosten entstehen, bewirkt einen verstärkten Abbau von Humankapital, vergrößert die Ungleichheit, weil Arbeitslose Wohlfahrtseinbußen hinnehmen müssen, und verursacht zum Teil erhebliche psychische Belastungen bei den Betroffenen, die das Gefühl haben, nicht mehr gebraucht zu werden, oder denen als Jugendliche Zukunftsperspektiven genommen werden“ (Franz 2009, 347).

In Franz' Definition drücken sich bereits die verschiedenen Bedeutungsebenen von Arbeitslosigkeit und ihren Folgen aus. Mit psychischen Belastungen ist dabei die individuelle Ebene von Arbeitslosigkeit angesprochen, wonach Arbeitslosigkeit als kritisches Lebensereignis gedeutet werden kann. Aufgrund der „Diskrepanz zwischen Ziel und Realität bei unzureichenden persönlichen Ressourcen, diese neue Situation zu bewältigen“ (Kieselbach 1994, 239), löst Arbeitslosigkeit als kritisches Lebensereignis Stress aus. Eine Rolle spielen hierbei außerdem „Chronizität und Unkontrollierbarkeit des Stressors“ (ebd.).

Darüber hinaus bedeutet Arbeitslosigkeit auch eine kollektive Lebenslage, stellt insofern ein „sozialstrukturelles Problem“ (Mikl-Horke 1991, 226) dar. Als solches gehört Arbeitslosigkeit zur Wirklichkeit einer Arbeitsgesellschaft:

„Der Status der Erwerbslosigkeit ist nicht nur mit negativen – nicht selten dramatischen – individuellen und familialen Lebenswelterfahrungen verknüpft, sondern als soziales Problem Gegenstand institutioneller Regelungen und gesellschaftspolitischer Passungen“ (ebd., 134).

3.2.3.1 Wirtschaftspolitische und gesellschaftliche Folgen von Arbeitslosigkeit

Büchtemann bezeichnet Arbeitslosigkeit als ein Massenproblem von „größter beschäftigungs- und sozialpolitischer Reichweite sowie allerhöchster gesellschaftlicher und politischer Brisanz“ (Büchtemann 1979, 40). Sesselmeier, Funk und Waas definieren Arbeitslosigkeit im Hinblick auf Effizienzgesichtspunkte als „eine Verschwendung der volkswirtschaftlichen Ressource Arbeit“ (Sesselmeier/Funk/Waas 2010, 33). Auch führt sie zu erheblichen finanziellen Belastungen des Staates und der Sozialversicherungen (vgl. Frevel/Dietz 2004, 105f.). Ebenso hat gemäß Beckert (2007, 459f.) der Wandel der Beschäftigungsverhältnisse hin zu flexibilisierten Arbeitsverhältnissen wegen der Diskontinuität dieser Arbeitsverhältnisse und ihrer häufigen Unterbrechung durch Arbeitslosigkeit, Einnahmeausfälle bei Steuern und Sozialversicherungen, bei gleichzeitig erhöhten Transferzahlungen zur Folge. So verschlechtert sich die Finanzlage der öffentlichen Haushalte durch höhere Sozialausgaben, insbesondere für Arbeitslosengeld I und Arbeitslosengeld II³⁰, und aufgrund von Mindereinnahmen bzw. Einnahmeausfällen bei direkten und indirekten Steuern sowie bei Sozialversicherungsbeiträgen aufgrund der geringen Zahl an Versicherten und Einkommenssteuerepflichtigen (vgl. Frevel/Dietz 2004, 138; Franz 2009, 348; Sesselmeier/Funk/Waas 2010, 33). Finanziell belastet wird der nationale Wohlfahrtsstaat demzufolge besonders durch die Finanzierung der direkten und indirekten Folgen von Langzeitarbeitslosigkeit (vgl. Kronauer 2010, 110).

Vor diesem Hintergrund gilt die soziale Gestaltung der Arbeitswelt bzw. die Beeinflussung der Arbeitsmarktverhältnisse (vgl. Lampert/Bossert 2004, 307) als das „ökonomisch bedeutsamste Feld der Sozialen Sicherung für unsere Gesellschaft“ (Frevel/Dietz 2004, 106). Der Sozialstaat und die Sozialpolitik versuchen mithilfe der Beschäftigungs- und Arbeitsmarktpolitik Beschäftigungsmöglichkeiten und -bedingungen zu schaffen, damit möglichst viele Menschen über eigene Erwerbsarbeit ihre Existenz sichern können (vgl. Frevel/Dietz 2004, 103; Lampert/Bossert 2004, 307). Denn über ein hohes Maß an eigenständiger Existenzsicherung wird eine breite Beteiligung an der sozialen Solidargemeinschaft sichergestellt

30 Das vierte Hartz-Gesetz (Hartz IV) zur Reform des Arbeitsmarktes sah u. a. eine „Zusammenlegung von statusabhängiger Arbeitslosenhilfe und der bedarfsgeprüften Sozialhilfe zum ‚Arbeitslosengeld II‘ für Menschen, die erwerbsfähig sind“ (Sesselmeier et al. 2010, 22) vor. Während das Arbeitslosengeld I „eine unabhängig von sonstigem Einkommen und Vermögen gezahlte Versicherungsleistung der Bundesagentur für Arbeit“ (ebd.) ist, handelt es sich beim Arbeitslosengeld II, im Volksmund als Hartz IV bezeichnet, um eine steuerfinanzierte Sozialleistung, die an eine Bedürftigkeitsprüfung geknüpft ist: „Oberhalb bestimmter Freibeträge sind folglich nur erwerbsfähige Arbeitslose ohne anderes Einkommen und Vermögen berechtigt“ (ebd.).

und gleichzeitig öffentliche Aufwendungen für Arbeitslosengeld reduziert (vgl. Frevel/Dietz 2004, 105). Außerdem hängt vom Beschäftigungsgrad auch die Höhe des Sozialproduktes ab (vgl. Lampert/Bossert 2004, 308). Arbeit ist insofern von hoher sozialpolitischer Relevanz, da die Sozialversicherungen direkt (über die vom Bruttolohn einbehaltenen Sozialversicherungsbeiträge) und die steuerfinanzierten Sozialleistungen indirekt (über die Einkommenssteuereinnahmen) von der Beschäftigungslage abhängig sind (vgl. Frevel/Dietz 2004, 138).

Wirkung zeigt Arbeitslosigkeit aber auch auf der Ebene des gesellschaftlichen Zusammenlebens in Form von Segregation, Ungleichheit und damit verbundenen gesellschaftspolitischen Spannungen und Konflikten, die zu langfristigen politischen Folgeproblemen führen können und sich etwa in einem Vertrauensverlust in das politische System oder seiner Instabilität äußern können (vgl. Brinkmann/Wiedemann 1994, 189). Außerdem stellt Arbeitslosigkeit Kronauer, Vogel und Gerlach (1993, 46) zufolge die vergesellschaftende Kraft der Erwerbsarbeit in folgenden Vergesellschaftungsdimensionen in Frage:

- „Vergesellschaftung durch den Verkauf von Arbeitserzeugnissen und Arbeitskraft“;
- „Vergesellschaftung in der Arbeit“;
- „Vergesellschaftung über den Kauf von Gütern und Dienstleistungen für den Konsum“;
- „Vergesellschaftung durch die soziale Organisation der Zeit- und Sinnstruktur des Alltags“;
- „Vergesellschaftung über die soziale Vorgabe von Mustern der Erwerbsbiographie“.

3.2.3.2 Arbeitslosigkeit als Lebensbedingung

„Arbeitslosigkeit, das sind nicht nur Zahlen, die Statistiker interessieren; Arbeitslosigkeit, das sind Lebensbedingungen konkreter Individuen“ (Schindler 1979, 258).

Fehlt gesellschaftlich anerkannte Arbeit, dann fehlt meistens mehr als „nur“ Geld. Der Verlust des Arbeitsplatzes bedeutet mehr als eine finanzielle Einschränkung von Handlungsmöglichkeiten (vgl. Kieselbach/Offe 1979, 25). Weil sich der Mensch vor allem über Erwerbsarbeit definiert, sei er, so Beck (2007, 14, 17), ohne Arbeit kein Mensch; insbesondere Männer sind Gerhardt (1986, 65) zufolge der normativen Vorstellung ausgesetzt, berufstätig sein zu müssen. Da sich in der Berufs- bzw. Arbeitstätigkeit „die wesentlichen individuellen Aneignungs- und Vergegenständlichungsprozesse entwickeln“ (Kieselbach/Offe 1976, 44), muss Arbeitslosigkeit insbesondere „als Störung personaler Identitätsausbildung, als Reduktion

der Aneignungs- und Vergegenständlichungsmöglichkeiten des Individuums und als Bedingung sozialer Isolation aufgefaßt werden“ (ebd., 25).

Welche Auswirkungen Arbeitslosigkeit aber letztendlich für das Individuum hat, hängt entscheidend von dessen Arbeitsorientierung und der sozialen Bewertung von Arbeit ab (vgl. Heinemann 1978, 23). Entsprechend bedeutet Arbeitslosigkeit, „daß Funktionen und Leistungen von Beruf und Arbeit zum Problem werden, die Zeitordnung zerfällt, die materielle Lebensführung unsicher wird, Kontaktfelder verlorengehen, der soziale Status zweifelhaft wird, die Handlungskompetenz nicht mehr erprobt werden kann und wichtige Realitätserfahrungen verschlossen bleiben“ (ebd., 24). Demzufolge bezeichnet Heinemann die Krisenerfahrungen in der Arbeitslosigkeit als einen „Prozeß der Entstrukturierung“ (ebd.), welche die Zeitverwendung, die materiellen Grundlagen der Lebensführung, die soziale Integration, den sozialen Status und das soziale Prestige, das Realitätsbild sowie die Identität und das Persönlichkeitsbild betreffen. Bei Arbeitslosigkeit wird dem Betroffenen somit nicht nur die erwerbsvermittelte, materielle Existenzsicherung entzogen. Weil Beruf und Erwerbstätigkeit Büchtemann zufolge „subjektiv hochbedeutsame Medien der sozialen Identitätskonstitution, der produktiven Selbstdarstellung, der Vermittlung sozialer Kontakte, Anerkennung und Autorität“ (Büchtemann 1979, 49) sind, gehen mit der Erwerbstätigkeit auch die raumzeitliche Strukturierung des Alltags, soziale Kontakte außerhalb des engeren sozialen Netzes sowie die soziale und gesellschaftliche Anerkennung verloren. Arbeitslosigkeit verursacht ein soziales Defizit in dem Sinne, „daß man in eine sozial gering geachtete oder gar diskreditierte Position gerät“ (Heinemann 1978, 21). Die Arbeitslosensituation ist außerdem meist gekennzeichnet durch Abwechslungs- und Kontrastarmut, enttäuschten Einkommenserwartungen und damit enttäuschten Hoffnungen, Plänen und Wünschen für die Zukunft (vgl. ebd., 17ff.). Dies führt mitunter zu „Einbußen des sozialen Selbstwertgefühls und der Autorität vermittelnden familialen Ernährerfunktion“ (Büchtemann 1979, 54) bis hin zum Zerschlagen von Familien:

„Das Abweichen von den eigenen Rollenerwartungen und denen des nahräumlichen Umfelds – die wirtschaftlich eigenständige Existenz ist gefährdet, die Funktionsbeziehung zu Betrieb, Familie und Gesellschaft ist eingeschränkt – und letzten Endes die eigene Funktionslosigkeit des Betroffenen gefährden (auch bei Abwesenheit von starker materieller Armut) Familienbeziehungen“ (Promberger 2008, 12).

Mit dem Verlust der Erwerbsarbeit, schwindet außerdem die Möglichkeit sich persönlich zu entfalten und Selbstbestätigung zu erfahren (vgl. Sesselmeier/Funk/Waas 2010, 33). Für Büchtemann stellen der Arbeitsplatzverlust und die Arbeitslosigkeit damit „prototypische soziale Situationen individueller Machtlosigkeit und Handlungssohnmacht, zumindest erheblichen Kontrollverlusts sowohl über die soziale Umwelt als auch über die eigene Lebensgestaltung dar“ (Büchtemann 1979, 54).

Arbeitslosigkeit führt zum Ausschluss der Individuen von ökonomischen und gesellschaftlichen Entscheidungsprozessen (vgl. Sesselmeier/Funk/Waas 2010, 33). Die Abwesenheit von Arbeit löst daher auf individueller Ebene weitere Verluste oder andere Teilhabedefizite aus oder verstärkt diese:

„Denn alle, insbesondere jedoch demokratische, an den Menschenrechten orientierte Gesellschaften erfordern ein Mindestmaß an sozialer Inklusion, um politisch und sozial stabil zu sein. Wo dies nicht gelang oder gelingt, drohen auch heute Desintegration, Anomie, Kriminalität und politische Spannungen“ (Promberger 2008, 14).

Deshalb bildet Arbeitslosigkeit Reißig zufolge „den Kernpunkt sozialer Ausgrenzungsprozesse“ (Reißig 2010, 197). Dabei unterscheidet sie zwischen der Ebene der Partizipation und der Ebene der Interdependenz. Mit erstgenannter ist der „zunehmende[.] Ausschluss von den in der Gesellschaft als normal geltenden Teilhabemöglichkeiten“ (ebd., 197f.) gemeint. Auf letztgenannter zeigt sich soziale Exklusion im Ausschluss aus dem Arbeitsmarkt, vor allem jedoch in der sozialen Isolation und den eingeschränkten sozialen Kontakten auch zu Menschen in ähnlichen prekären Lebenssituationen, d. h. in der tatsächlichen Vereinzelung von Menschen (vgl. ebd., 197). In ihrer Studie zu „Biographien jenseits von Erwerbsarbeit“ stellt Reißig fest, „dass das Vorhandensein sozialer Isolation ein wichtiges Moment darstellt, das verhindert, dass Entwicklungen aus sozialer Exklusion heraus in Gang gesetzt werden“ (ebd., 205).

Arbeitslosigkeit bedeutet demnach für den Einzelnen Einkommensverluste, sozialer Abstieg, verminderte Lebenschancen und eingeengte Handlungsspielräume, häufig einhergehend mit sozialer Ausgrenzung sowie physischen und psychischen Gesundheitsproblemen (vgl. Hradil 2005, 181, 208; Neumann/Schaper 2008, 126). Entsprechend macht Morgenroth (2003, 20) fünf Reaktionsphasen auf Arbeitslosigkeit bei den Betroffenen aus:

1. Phase: Schock und Aufbegehren;
2. Phase: Befreiungsgefühl;
3. Phase: Verstärkte Aktivität und Umtriebigkeit (Bewerbungen, Fortbildungen);
4. Phase (Bei Misserfolg in Phase 3): Abnehmendes Interesse, Mattigkeit, Hoffnungslosigkeit;
5. Phase: Auftreten typischer Stressreaktionen (Schlaflosigkeit, Essstörungen, psychosomatische Erkrankungen, Alkohol- und Medikamentenmissbrauch, wachsende Suizidalität).

Diese Reaktionen resultieren aus den subjektiv unterschiedlichen kognitiven Bewertungen (*cognitive appraisal*) und Bewältigungen (*coping*) des kritischen Le-

bensereignisses Arbeitslosigkeit (vgl. Steinkamp/Meyer 1996, 325), welchen sich im Folgenden gewidmet wird.

3.2.3.3 Bewertung und Bewältigung des kritischen Lebensereignisses Arbeitslosigkeit

„Die Situation der Arbeitslosigkeit verlangt, dass man sich mit ihr auseinandersetzt“ (Frese 1994, 196). Stichworte sind insofern „Bewertung“ und „Bewältigung“.

Unter „Bewältigungsverhalten“ werden dabei „alle zielgerichteten Aktivitäten einer Person im Zuge der Auseinandersetzung mit einem belastenden Ereignis“ (Ferring/Filipp 1989, 197) subsumiert, „welche die Reorganisation der Passung zwischen Person und Umwelt herbeiführen soll“ (ebd.). Mit Bezug auf Lazarus und Folkman (1984) definiert Rahn Bewältigung bzw. *Coping* als „die sich ständig verändernden kognitiven und verhaltensmäßigen Bemühungen der Individuen [...], sich mit spezifischen externen bzw. internen Anforderungen, die ihre adaptiven Ressourcen stark beanspruchen oder übersteigen, auseinander zu setzen“ (Rahn 2005, 89).

Nach Kieselbach (1994, 242) sind demographische, soziale und individuelle Faktoren für die individuelle Bewältigung entscheidend. Hierzu zählt er:

- „individuelle Einstellungen und Fähigkeiten, z. B. die Arbeits- und Berufsorientierung, das Bewältigungsverhalten in kritischen Lebenssituationen sowie die Verfügbarkeit und die Angemessenheit sozialer Unterstützung,
- Normen und Werte der Gesellschaft oder Gemeinschaft wie Arbeitsethik, die Arbeitslosenrate, d. h. das Ausmaß der Normalität von Arbeitslosigkeit,
- die finanzielle Situation in der Arbeitslosigkeit,
- die Phase, in der sich jemand innerhalb des Arbeitslosigkeitsprozesses befindet: starke Stressreaktionen zu Beginn werden von gemäßigten im ersten Jahr der Arbeitslosigkeit abgelöst, wonach bei einigen eine (häufig jedoch resignative) Anpassung an die Arbeitslosigkeit erfolgen kann, bei deren sich die Gesundheitssituation hingegen weiter verschlimmert“ (Kieselbach 1994, 242).

Steinkamp und Meyer (1996, 326f.) diskutieren folgende Bedingungen und ihre Interdependenzen, die für die unterschiedliche Bewertung und Bewältigung verantwortlich sein sollen: Dies sind zum einen die in Kapitel 2 bereits angesprochenen sozialen Ressourcen, d. h. die instrumentellen oder affektiven Unterstützungsleistungen durch das soziale Netzwerk. Zum anderen sind dies personale Faktoren und Ressourcen, d. h. biophysische, psychische und andere Personenmerkmale wie das Geschlecht, kognitive Strukturiertheit, Stressbelastung, situationsspezifische und generalisierte Kontrollüberzeugungen, Kausalattributionen, soziale Unterstützung, biographische Vorerfahrungen und schulisches und berufliches Qualifikationsniveau usw. (vgl. Steinkamp/Meyer 1996, 325).

Die personalen Faktoren Kontrollüberzeugungen und Kausalattributionen werden wegen ihrer postulierten Bedeutung für Emotionen und gesellschaftliches Engagement bzw. gesellschaftspolitische Handlungs- und Gestaltungsbereitschaft näher betrachtet:

Das Persönlichkeitskonstrukt der Kontrollüberzeugungen geht auf Rotters soziale Lerntheorie (SLT) zurück. Unterschieden wird eine interne Kontrollüberzeugung, der nach eine Person ein Ereignis bzw. dessen Verstärkung auf ihren Einfluss zurückführt, d. h. als abhängig von ihren eigenen überdauernden Eigenschaften erlebt (vgl. Rotter 1982, 43). Eine externe Kontrollüberzeugung liegt hingegen vor, wenn eine Person ein verstärkendes Ereignis nicht als etwas begreift, das sie kontrollieren kann. Somit sieht sie dieses Ereignis äußeren Umständen, anderen Personen usw. ausgesetzt oder führt es auf Glück, Zufall oder Schicksal zurück (vgl. ebd.). Preiser (1982, 100) unterscheidet außerdem zwischen einer personalen Ebene, bei der Einflüsse auf das eigene Handeln und persönliche (Miss-)Erfolge beurteilt werden, sowie einer ideologischen Ebene, auf welcher Einflüsse auf die Gesellschaft insgesamt beurteilt werden. Auf diesen beiden Ebenen seien Ausprägungen und Auswirkungen der Kontrollüberzeugungen unterschiedlich. Er vermutet, dass internale Kontrollüberzeugungen auf der personalen Ebene die persönliche Anstrengungsbereitschaft erhöhen, während bei externalen Kontrollüberzeugungen auf der ideologischen Ebene politisches Engagement zunimmt (vgl. Preiser 1982, 100). Steinkamp und Meyer (1996, 326) vermuten hingegen, dass externe Kontrollüberzeugungen, also die Überzeugung einer Person sie könne Umgebungsvariablen nicht kontrollieren, sei diesen insofern ausgesetzt und könne selbst nichts an der Situation ändern, zu Passivität, geringer Lernbereitschaft, Hilflosigkeit, Hoffnungslosigkeit, Depression usw. führen. Demnach betreffen Kontrollüberzeugungen subjektive Erwartungen darüber, ob ein Ereignis kontrollierbar (= internale Kontrollüberzeugung) oder nicht kontrollierbar (= externalale Kontrollüberzeugung) ist – egal, ob es durch personen-interne oder -externe Faktoren verursacht wurde (vgl. Krampen 1989, 10). Insofern stimmt das Konstrukt Kontrollüberzeugungen nicht mit der Heider'schen Lokationsdimension interne versus externe Kausalfaktoren der sozialpsychologischen Attributionstheorie überein (vgl. ebd.).

In Heiders entwickelten Theorie über die Alltagspraktiken der kausalen Verhaltensklärungen, von Schulz-Schaeffer als „Ethnowissenschaft der Ursachenzuschreibung“ (Schulz-Schaeffer 2007, 265) bezeichnet, wird die Kausalattribution³¹ vor allem durch eine „Zuschreibung auf dispositionale, d. h. zeitlich stabil angenommene Merkmale“ (ebd.) vollzogen. D. h., die Verursachung eines Verhaltensereignisses wird entweder auf Personenmerkmale, also Faktoren, die innerhalb einer

31 „Kausalattributionen, d. h. Überzeugungen über die Ursachen von Ereignissen oder Sachverhalten“ (Reisenzein 1994, 123).

Person liegen oder auf Faktoren, die außerhalb der Person liegen zurückgeführt. Heider (1977, 27) spricht diesbezüglich von einer persönlichen und einer unpersönlichen Verursachung. Im ersten Fall erfolgt die Kausalattribution somit internal als Personenattribution, während im letzten Fall eine externale Situationenattribution vorliegt, bei der ein Ereignis als durch Umweltfaktoren verursacht eingeschätzt wird (vgl. Schulz-Schaeffer 2007, 270, 283). Steinkamp und Meyer (1996, 325) zufolge sind es insbesondere diese Prozesse der kognitiven Einschätzung und der Zuschreibung (Kausalattribution), die für Entstehung und Bewältigung von Belastungen durch Arbeitslosigkeit entscheidend sind. Sieht der Arbeitslose seine Arbeitslosigkeit im eigenen Versagen verursacht (= Problemindividualisierung), laufen also Prozesse der Selbstzuschreibung ab, so werde die gesellschaftliche Problemlage in ein individuelles Problem umdefiniert, mit der Folge, dass es dadurch eher nicht zu kollektiven politischen Aktionen komme (vgl. Steinkamp/Meyer 1996, 325). Preiser (1982, 100) nimmt außerdem an, dass das Zurückführen der eigenen benachteiligten Situation auf innere Bedingungen (selbstverschuldete Lage), zu Frustration, Demotivation und Desaktivierung führe. Im Gegensatz dazu fördere eine externale Deutung der Situation (gesellschaftliche Bedingungen als Ursache) die Bereitschaft, „aktiv an Veränderungen der Gesellschaft mitzuwirken“ (Preiser 1982, 100). Tatsächlich aber zeigen Studienergebnisse, dass von Arbeitslosigkeit Betroffene zur Erklärung kaum externale Erklärungsmuster verwenden, ihre Arbeitslosigkeit somit nicht auf gesamt-gesellschaftliche oder ökonomische Bedingungsfaktoren zurückführen (vgl. Gläser 2008, 133). Vorherrschend seien stattdessen, so resümiert Gläser (ebd., 133) mit Bezug auf die Studie von Lüders und Rosner (1990), internale Erklärungsmuster, worunter sie „individuelle Komponenten“ versteht. Arbeitslose schrieben nicht sich selbst, sondern widrigen individuellen Umständen wie „Gemeinheit des Arbeitgebers, gegen die der Einzelne nicht ankommt“ (Gläser 2008, 133) die Schuld zu. Auch betrachteten sie ihre Arbeitslosigkeit als Schicksal oder Pech. Die von Gläser als individuelle Komponenten bezeichneten internalen Erklärungsmuster sind de facto aber externale Kausalattributionen. Auch wenn es sich bei den genannten nicht um gesamt-gesellschaftliche oder ökonomische Bedingungsfaktoren handelt, so gilt die Arbeitslosigkeit dennoch durch Faktoren verursacht, die außerhalb der Person des Arbeitslosen liegen. Die Deutung von Arbeitslosigkeit als Schicksal oder Pech verweist außerdem auf externale Kontrollüberzeugungen. Aus Gläfers eigener Studie „Arbeitslosigkeit aus der Perspektive von Kindern“ geht allerdings hervor, dass die interviewten Kinder „Arbeitslosigkeit als ein vereinzelt auftretendes Problem, das durch die individuelle Schuld des Einzelnen verursacht werde“ (ebd., 134), deuten. Ein strukturelles Problem erkennen die Kinder demzufolge nicht.

Neben Kausalattributionen und Kontrollüberzeugungen spielen für die Bewältigung kritischer Lebensereignisse Reißig (2010, 56) zufolge auch die Rahmenbedingun-

gen, unter denen sie auftreten, z. B. die wirtschaftlichen Voraussetzungen in der Region, eine entscheidende Rolle. Auch sieht sie in der Wahrnehmung des kritischen Lebensereignisses einen ersten Bewältigungsschritt. In ihrer Studie „Biographien jenseits von Erwerbsarbeit“ besteht das kritische Lebensereignis der von ihr untersuchten benachteiligten jungen Menschen darin, dass sich ihre an einem normalbiographischen Lebenslauf ausgerichteten Ziele selbst mit Umorientierungen und Wartezeiten nicht verwirklichen lassen (vgl. Reißig 2010, 198). Diese Erkenntnis ist demnach ein erster Bewältigungsschritt. Reißig (ebd., 56) unterscheidet anschließend Bewältigungsstrategien auf der Einstellungs- und auf der Handlungsebene. Entsprechend fasst sie die Bewältigung kritischer Lebensereignisse als prozessuales Geschehen auf. Mit Bezug auf Braukmann und Filipp (1984, 1991), Trautmann-Sponsel (1988) sowie Lazarus und Folkmann (1984) unterscheidet Reißig außerdem zwei grundsätzliche Funktionen des *Copings*: Instrumentelles oder problemzentriertes *Coping*, dass „tendenziell auf die Veränderung belastender Umweltbedingungen gerichtet“ (Reißig 2010, 57) ist sowie emotionsorientiertes oder ereigniszentriertes bzw. selbstzentriertes *Coping*, bei dem es um die Regulierung von Emotionen geht, „d. h. über das (Um-)Definieren oder Ignorieren belastender Ereignisse wird versucht, das emotionale Gleichgewicht wieder herzustellen“ (ebd.). Es sei möglich, dass im Bewältigungsprozess beide Bewältigungsformen auftreten, nicht zuletzt, weil sich die beiden Funktionen gegenseitig bedingen (vgl. ebd., 57f.).

Als Möglichkeiten des Umgangs mit nicht erfolgreichen Ausbildungs- und Erwerbswegen auf der Einstellungsebene unterscheidet Reißig in Anlehnung an den *Coping*-Ansatz von Brandstädter und Greve (1992) eine assimilative und eine akkomodative Bewältigungsstrategie. Dies sind im Ansatz von Brandstädter und Greve zwei von drei Mechanismen zur Verringerung bzw. zur Beseitigung der Diskrepanzen, die aus einer Nicht-Passung zwischen der normativen Selbstkonstruktion und der Definition des aktuellen Selbst einer Person resultieren (vgl. Reißig 2010, 62). Demnach vollzieht sich *Coping* auf der Einstellungsebene, indem gesellschaftlich anerkannte Ziele und Werte einer Normalbiographie aufgelöst und durch alternative Werte und Normen ersetzt (akkomodatives *Coping*) oder aber beibehalten (assimilatives *Coping*) werden (vgl. ebd., 66, 198). Bei Brandstädter und Greve ist außerdem eine Negierung bzw. Umdeutung diskrepanter Selbstbilder eine dritte mögliche Bewältigungsstrategie (vgl. ebd., 63).

Mit Bezug auf Gerhardt³² (1986) und Ludwig (1996) unterscheidet Reißig (2010, 58, 64) auch zwischen der passiven (kognitiven) Verarbeitung, dem psycho-

32 Gerhardt verwendet Coping im Zusammenhang mit chronischem Nierenversagen; hierzu erläutert sie zunächst drei Bezüge, die das Verhältnis zwischen Coping und Krankheit beschreiben. So können Coping und Krankheit nicht zuletzt „im Verhältnis sequentieller

logischen *Coping*, bei dem Deutungen verändert werden und das eher auf Emotionen gerichtet ist sowie dem sozialen *Coping*³³, worunter ein aktiv in die Umwelt eingreifendes Handeln verstanden wird. In Bezug auf die unterschiedlichen Lebensbereiche, die das *Coping* erhalten oder wiederherstellen soll und in denen es vollzogen wird, unterscheidet Gerhardt (1986) außerdem zwischen privatem *Coping* und sozialökonomischem *Coping*. Letzteres umfasst „ein soziales Handeln, dessen Zweck eine Erhaltung oder Wiederherstellung von Statusteilhabe-Möglichkeiten in den Bereichen Beruf, Finanzen und Familie ist, die durch Krankheit (möglicherweise) bedroht oder verloren sind“ (Gerhardt 1986, 35). Reißig betrachtet das sozialökonomische *Coping*, das sich auf Ereignisse bezieht, die die Existenz bedrohen und „auf die (wieder herzustellende) Teilhabe am gesellschaftlichen Leben rekurriert“ (Reißig 2010, 58), als eine mögliche Handlungsalternative für die Betroffenen.

Auf der Handlungsebene unterscheidet Reißig in ihrer Studie außerdem zwei Verhaltensstrategien, die beide „legitime Möglichkeiten der Bewältigung von problemreichen Situationen“ (ebd., 61) seien und „entweder die Funktion eines instrumentellen oder eines emotionsorientierten Copings“ (ebd.) erfüllen. Zum einen sei dies ein eher aktives, Problem bewältigendes Verhalten, zum anderen ein eher ausweichendes, Problem vermeidendes Verhalten (vgl. ebd.).

Rahn (2005, 90) differenziert das *Coping*-Konzept außerdem mit Bezug auf Trautmann-Sponsel (1988) wie folgt aus: Im Bewältigungsprozess stehe der Vorgang, d. h. das aktuelle Handeln und Denken einer Person, im Vordergrund. Primär unterschieden werden somit eine kognitive, d. h. gedankliche Auseinandersetzung mit belastenden Ereignissen sowie eine behaviorale Bewältigung, d. h. die zuvor

Ergänzung zueinander stehen“ (Gerhardt 1986, 32). In diesem dritten Bezug „gilt die Krankheit als Auslöser einer Störung im Lebenszusammenhang, die das Individuum bewältigen muß“ (ebd.). Dabei stellt das *Coping* eine „vom Individuum geleistete Reaktion auf eine vorliegende Krankheit“ (ebd.) dar.

- 33 Gerhardt unterscheidet schließlich zwischen zwei Möglichkeiten bzw. zwei Umgangs-/Bewältigungsformen, um chronische Krankheiten zu verarbeiten: psychologisches *Coping* und soziales *Coping*. Beim psychologischen *Coping*, einem kognitiv verarbeitenden Zugang, versuche das Individuum „durch Deutungsleistungen – eventuell zurückgreifend auf ein positives Selbstbild und ein Bewußtsein der Umweltkontrolle – zu einer wenig bedrohlichen Sicht der Krankheit zu gelangen“ (Gerhardt 1986, 34). Beispielsweise setze sich das Individuum mit Fragen nach verbliebenen Lebensmöglichkeiten und ihrer kognitiven Verarbeitung auseinander. Dies ermögliche eine „Anpassungsleistung an die Umgebung unter den neuen Bedingungen der reduzierten Kräfte und Möglichkeiten“ (ebd.). Im Gegensatz dazu greife das Individuum beim sozialen *Coping* aktiv handelnd in die Umwelt (vgl. ebd.).

überlegten Strategien werden angewandt (vgl. Rahn 2005, 90). Bewältigung stelle immer einen Versuch dar, „mit einer Belastung fertig zu werden und eine Veränderung herbeizuführen“ (ebd.). Dabei sei es irrelevant, ob dieser Versuch mit Anstrengung verbunden sei, bewusst oder unbewusst geschehe, realitätsangemessen oder nicht, effektiv oder ineffektiv sei, sodass auch Abwehr- und Vermeidungsverhalten zu Bewältigungsversuchen zu zählen seien (vgl. ebd.).

Mit Verweis darauf, dass sich Menschen an schwierige Situationen anpassen, „damit schädliche Faktoren erträglicher werden, oder weil sie auch schwierige Bedingungen erfolgreich bewältigen wollen“ (Kieselbach 1994, 239), unterscheidet Kieselbach außerdem zwei Adaptionsarten in Bezug auf Langzeitarbeitslosigkeit: Die konstruktive Anpassung sowie die resignative Adaption an Langzeitarbeitslosigkeit (vgl. ebd.).

Darüber hinaus sieht Kieselbach individuelle Bewältigung von Arbeitslosigkeit in Abhängigkeit und unter Einfluss von gesellschaftlichen Bewältigungsstrategien bzw. Mechanismen einer gesellschaftlichen Konstruktion von Massenarbeitslosigkeit:

„Für die individuelle Bewältigung von Arbeitslosigkeit sind gesellschaftliche Erklärungs- und Bewältigungsmechanismen der Massenarbeitslosigkeit von erheblicher Bedeutung. Diese lassen sich auch verstehen als zentrale Determinanten einer sozialen Konstruktion von Arbeitslosigkeit, die dann wiederum die individuellen Bewältigungsformen direkt und indirekt Betroffener wesentlich mitbestimmt“ (ebd., 235).

Zu den dominanten gesellschaftlichen Erklärungs- und Bewältigungsmechanismen von Massenarbeitslosigkeit zählt Kieselbach, die Bagatellisierung, Individualisierung und Naturalisierung (Historisierung).

Mithilfe des Ansatzes der Bagatellisierung lasse sich das Ausmaß an gesellschaftlicher Spaltung verschleiern, mit der Folge, dass zunehmend Gruppen Arbeitsloser aus der „öffentlichen Rezeption“ ausgegrenzt würden und gesellschaftliche Spaltungsprozesse sich ausdehnten und vertieften (vgl. ebd., 238). Individuelle Schuldzuweisungen („Arbeitsunwilligkeit“; „zu geringe oder falsche Qualifikation“; „zu hohe Ansprüche“ an einen Arbeitsplatz; „bewusster Missbrauch“ staatlicher Leistungen) bedeuteten wiederum für den einzelnen Arbeitslosen einen ständigen Legitimierungszwang, „daß er nicht zu jenen Gruppen von Arbeitslosen gehört, denen unterstellt wird, ihre Situation selbst verschuldet zu haben“ (ebd., 236). Individuelle Schuldzuweisungen durch Beschäftigte gegenüber Arbeitslosen erklärt Kieselbach mit der wahrgenommenen Ähnlichkeit der sozialen Lage (Arbeitsplatzunsicherheit oder bereits eingetretener Arbeitsplatzverlust). Diese wirke bedrohlich, weil die Beschäftigten Angst hätten in eine ähnliche Situation zu geraten (vgl. ebd.). Wahrgenommene Ähnlichkeit könne ein „defensives Kontrollierbarkeitsbe-

dürfnis“ (ebd.) (defensive Attribution) sowie eine „Suche nach Unterschieden“ (ebd.) hervorrufen. Indem sie Arbeitslosen vorwerfen, ihre Situation selbstverschuldet zu haben und sie damit abwerten, verweisen Beschäftigte auf ihre Unähnlichkeiten mit den Arbeitslosen, grenzen sich somit stark ab (vgl. ebd.). Auf diese Weise versuche die Person ein subjektives Gefühl von Sicherheit des eigenen Arbeitsplatzes zu erlangen (vgl. ebd., 237). Für diese Deutung spreche die Beobachtung, dass je geringer die Unsicherheit des eigenen Arbeitsplatzes ausfällt, verstärkt Selbstverschuldungsvorwürfe gegenüber Arbeitslosen geäußert würden (vgl. ebd., 236f.). Schließlich bedeute der Mechanismus der Naturalisierung und Historisierung „eine kontinuierliche, bestimmte Höhe der Arbeitslosenrate[, die] als unumgänglich und als ein mit politischen oder ökonomischen Maßnahmen nicht zu beseitigender Tatbestand“ (ebd., 237) gilt. Dieser Mechanismus wirke sich lähmend auf das gesellschaftliche Engagement der Arbeitslosen aus und habe eine „Verringerung des politischen Handlungsdrucks auf Entscheidungsträger“ (ebd.) zur Folge.

Kieselbach erkennt in den genannten Mechanismen eine politisch-psychologische Funktion zur gesellschaftlichen „Delegitimation“ von Arbeitslosen. Hierunter ist ein sozialpsychologisches Konzept zu verstehen, um eine soziale Gruppe negativ darzustellen, sie „sozial zu entwerten und eine Identifikation mit ihr zu erschweren, Grenzen zwischen der delegitimierten Gruppe und der übrigen Bevölkerung aufzurichten (wobei die Differenzen akzentuiert und verschärft werden) mit dem Ziel, diese Gruppe von normalen Rechten auszuschließen oder negative Maßnahmen und Verhaltensweisen gegen sie zu rechtfertigen“ (ebd.). Kieselbach (ebd., 239) zufolge können diese Mechanismen deshalb Tendenzen von Passivität, Demoralisierung und Selbsterstörung bei den Betroffenen verschärfen.

Es sind jedoch nicht nur Betroffene und Gesellschaft, die sich mit Arbeitslosigkeit auseinandersetzen und diese psychosozial verarbeiten müssen. Auch die wirtschaftlich von Arbeitslosen abhängigen Familienmitglieder, insbesondere die Kinder, müssen als „Opfer-durch-Nähe“ (ebd., 245) das kritische Lebensereignis Arbeitslosigkeit bewältigen.

3.2.3.4 Kinder von Arbeitslosen – „Opfer-durch-Nähe“

Aus der Sozialisationsforschung ist bekannt, dass die Arbeitsbedingungen der Eltern Auswirkungen auf „die Lebenslage und die Lebensbedingungen der Familie, [...] Einstellungen und Werthaltungen, Wissen und Fähigkeiten sowie das konkrete Sprach- und Erziehungsverhalten gegenüber den Kindern“ (Lange 2005, 103) haben. Obwohl Arbeitsplatz und Arbeitsbedingungen der Eltern zum Exosystem³⁴

34 Das Exosystem umfasst „Umweltbedingungen, die eine Person nicht direkt erfährt, welche die Person aber indirekt beeinflussen können“ (Siegler et al. 2005, 493).

(vgl. Bronfenbrenner 1981) der Kinder gehören, werden die elterlichen Arbeitserfahrungen zu einem einflussreichen Bestandteil auch der kindlichen Erfahrungswelt:

„Die Arbeitsstätte ihrer Eltern kann Kinder beispielsweise auf vielerlei Weise beeinflussen, von der Unternehmenspolitik, was flexible Arbeitszeiten, Elternzeit und Kinderbetreuung vor Ort betrifft, bis zu der allgemeinen Atmosphäre, in der Eltern arbeiten. Ob die Eltern ihrer Arbeit gern oder nur mit starker Aversion nachgehen, kann die emotionalen Beziehungen innerhalb der Familie stark beeinflussen. Selbst etwas vom Kind scheinbar so Entferntes wie die wirtschaftliche Lage des elterlichen Arbeitgebers kann entscheidend sein: Der Verlust des Arbeitsplatzes beispielsweise hängt mit elterlichem Missbrauch oder elterlicher Vernachlässigung zusammen“ (Siegler et al. 2005, 493).

Die Kinder und Jugendlichen bekommen die Rahmenbedingungen der Konsequenzen von Arbeitslosigkeit entweder indirekt (Spannungen zwischen den Eltern; Diskussionen über Geldknappheit) oder direkt (Verzicht auf Taschengeld) zu spüren (vgl. Fernández de la Hoz 1998, 49). Der familiäre Stress, so Kieselbach (1994, 245), führt auch bei den Kindern von Arbeitslosen zu vergleichbaren Symptomen wie bei den Arbeitslosen selbst. Fernández de la Hoz (1998, 49) zufolge fallen die Reaktionen von Kindern auf elterliche Arbeitslosigkeit allerdings altersbedingt unterschiedlich aus. So wirkt der Einkommensverlust mit zunehmendem Alter bedrohlicher, „eben weil es [...] vielmehr darum geht, den eigenen (Normalitäts-)Status zu signalisieren [...]“ (Fernández de la Hoz 1998, 49). Auch können die Spannungen zu Hause zur Überforderung führen, weil Kinder den Situationen „emotional und psychisch noch nicht gewachsen sind“ (ebd.). Aus der Entwicklungspsychologie weiß man außerdem, dass Kinder auf gleichartige Erfahrungen bzw. Ereignisse wie z. B. Arbeitslosigkeit unterschiedlich reagieren: „Manche Kinder waren, wenn ein Elternteil seinen Job verlor, extrem besorgt; andere vertrauten darauf, dass alles gut würde“ (Siegler et al. 2005, 33). Diese unterschiedlichen Wirkungen gleichartiger Erfahrungen ist einer von vier Faktoren nach Scarr (1992), warum sich Kinder aus einer einzelnen Familie sowie aus verschiedenen Familien so unterschiedlich entwickeln (vgl. Siegler et al. 2005, 32). So werden auch in der klassischen Studie „Die Arbeitslosen von Marienthal“ von Jahoda, Lazarsfeld und Zeisel (1978, 70ff.) vier Haltungstypen bei den einzelnen arbeitslosen Familien als Reaktion auf die Arbeitslosigkeit identifiziert: resigniert, ungebrochen, verzweifelt (und gebrochen), apathisch (und gebrochen). Mit 48 % stellen die Resignierten die größte Gruppe dar, die sich durch folgende Merkmale auszeichnet:

- gleichmütig erwartungsloses Dahinleben;
- Resignation bzw. Einstellung, dass man nichts gegen die Arbeitslosigkeit machen kann;

- keine (Zukunfts-)Pläne, keine Lebensentwürfe;
- keine Hoffnungen;
- erwartungslose Grundhaltung;
- reduzierte Ansprüche;
- „maximale Einschränkung aller Bedürfnisse, die über die Haushaltsführung hinausgehen, dabei aber Aufrechterhaltung des Haushalts, Pflege der Kinder und bei alledem ein Gefühl relativen Wohlbefindens“ (Jahoda/Lazarsfeld/ Zeisel 1978, 70).

Die vorwiegend resignierte Grundhaltung der meisten arbeitslosen Marienthaler zeigt sich ebenso bei den Kindern und Jugendlichen (vgl. ebd., 75). Auch haben viele von ihnen bereits keine individuellen und konkreten Zukunftspläne mehr (vgl. ebd., 77). Aufsätze, die die Kinder zum Thema „Gedanken über Arbeitslosigkeit“ verfassen sollten, verdeutlichen, wie sehr das eigene Erleben und das Wissen von der Not ihre Phantasie beherrscht (vgl. ebd., 78). Obwohl sie selbst „nur“ über ihre Eltern von Arbeitslosigkeit betroffen sind, treten mit zunehmendem Alter der Kinder Zukunftsängste auf (vgl. ebd.). Kinder, die nicht von Arbeitslosigkeit betroffen sind, grenzen sich außerdem scharf ab und zeigen zum Teil „tiefe Zufriedenheit darüber [...], nicht zu den Arbeitslosen, den Deklassierten zu gehören“ (ebd., 77). Jugendliche, die eine Lehre machen, entwickeln persönliche Zukunftspläne, während Jugendliche ohne Lehr- und Arbeitsstelle eine allgemeine Hoffnung von einer besseren Zukunft im Sozialismus, in der Weltrevolution sehen (vgl. ebd., 79). In diesem letzten Aspekt deuten sich Auswirkungen der Arbeitslosigkeit auf das Gesellschaftsbewusstsein der Arbeitslosen an. Kieselbach und Offe (1979, 98) weisen diesbezüglich darauf hin, dass insgesamt keine eindeutigen Aussagen über den Einfluss der Arbeitslosigkeit auf das Gesellschaftsbewusstsein der Betroffenen gemacht werden können. Denn Erfahrungen würden nicht einfach als „platte Abbilder der objektiven Realität“ (Kieselbach/Offe 1979, 83) gemacht, sondern stets interpretiert, wobei die Interpretationen vor dem Hintergrund des bereits vorhandenen gesellschaftlichen Bewusstseins abliefen. Insofern sei die Verarbeitung der Arbeitslosigkeitserfahrung abhängig „von dem politischen und gesellschaftlichen Bewußtsein, das vor der Arbeitslosigkeit vorhanden war“ (ebd.). Kieselbach und Offe glauben deshalb nicht an eine einheitliche Wirkung der Arbeitslosigkeitserfahrungen auf alle Betroffenen. Stattdessen nehmen sie an, dass die Arbeitslosigkeitserfahrung von den Betroffenen „aufgrund ihres jeweiligen Gesellschaftsbewußtseins interpretiert und daher unterschiedlich verarbeitet wird“ (ebd., 92).

In ihrem kritischen Überblick über psychologische, gesundheitliche, soziale und politische Probleme als Folgen von Arbeitslosigkeit, verweisen Kieselbach und Offe auch auf Forschungsarbeiten zu den Auswirkungen elterlicher Arbeitslosigkeit auf die Kinder. Diesbezüglich fassen sie die Forschungsergebnisse wie folgt zusammen:

„Bei Kindern aus Arbeitslosenfamilien zeigen sich die Folgen elterlicher Arbeitslosigkeit in der Abnahme schulischer Leistungen, einer Zunahme von Entwicklungsstörungen und einer Verringerung des Selbstwertsystems“ (ebd., 79).

Die Autoren nehmen an, „daß die berufliche Perspektivlosigkeit der Eltern zu einer Entwertung der Zielkategorie ‚schulischer Erfolg‘ qua Modellernen bei den Kindern führt, da in der Wahrnehmung der Kinder eine Dissoziation von schulischer Leistung und Antizipation von Arbeitsmöglichkeit nach der Ausbildung erfolgt“ (ebd., 69). Weil diese Kinder ihre beruflichen Zielvorstellungen „eher auf der Ebene der unmittelbaren Erfahrung von Nicht-Arbeit des arbeitslosen Elternteils“ (ebd.) entwickelten, würden „lediglich reduzierte Handlungspläne entworfen, die der unmittelbaren Existenzsicherung dienen“ (ebd.).

Die Annahme von Kieselbach und Offe, dass das Erleben elterlicher Arbeitslosigkeit bei den Kindern eine „Entwertung der Zielkategorie ‚schulischer Erfolg‘“ (ebd.) bewirke und zur Ausbildung reduzierter, lediglich der unmittelbaren Existenzsicherung dienender Handlungspläne führe, wird allerdings durch ein Forschungsergebnis aus Schindlers (1979) Querschnittsuntersuchung³⁵ zu den psychosozialen Folgen von Arbeitslosigkeit für die Familien widerlegt. Er stellt stattdessen einen Bildungsoptimismus in den Stellungnahmen der Kinder Arbeitsloser fest (vgl. Schindler 1979, 267). Schindler (ebd., 266) deutet dieses Ergebnis dahingehend, dass sich durch die Konfrontation mit elterlicher Arbeitslosigkeit bei den Kindern ein Problembewusstsein hinsichtlich der eigenen beruflichen Zukunft entwickelt.

Unabhängig von diesen in mancher Hinsicht divergierenden Ergebnissen, macht der kurze Exkurs in ökologische Systemtheorie, Sozialisations- und psychologische Arbeitslosenforschung deutlich, dass die Arbeitswelt, insbesondere Arbeitslosigkeit, in verschiedener Hinsicht Auswirkungen auf diejenigen hat, „die mit Arbeitslosen zusammenleben, von ihnen ökonomisch abhängig sind oder in enger Kommunikation mit ihnen stehen“ (Kieselbach/Offe 1979, 54).

35 Schindler (1979, 261) befragte in einer Querschnittsuntersuchung 34 Kinder, deren Väter seit zwei bis drei Monaten arbeitslos waren und 76 Kinder mit erwerbstätigen Vätern. Die insgesamt 110 Kinder waren zwischen zwölf und 15 Jahre alt und hatten eine ähnliche soziale Herkunft. Der Fragebogen umfasste mehrere Bereiche, die u. a. die Autorität in der Beziehung Eltern-Kinder und Vater-Mutter, das Erziehungsverhalten und allgemein die Situation der Kinder zu erfassen versuchte (vgl. Schindler 1979, 262-268).

3.3 ARBEIT UND ARBEITSLOSIGKEIT ALS LERNBEDEUTSAME LEBENSITUATIONEN

(Erwerbs-)Arbeit ist in einer Arbeitsgesellschaft ein Garant für Partizipation und Integration. So ermöglicht eine Erwerbstätigkeit wirtschaftliche Teilhabe und bildet damit die Basis für weitere Partizipationsformen, weswegen Promberger sie als „Schlüsselfaktor sozialer Teilhabe in der Arbeitsgesellschaft“ (Promberger 2008, 14) bezeichnet. Von ihr geht ein enormes Inklusionspotenzial aus; über sie kann sich der Einzelne in die arbeitsteilige Gesellschaft integrieren (vgl. Seeber 2009, 5). Steinkamp und Meyer zufolge resultiert die „Grundstruktur der Arbeitslosensituation“ (Steinkamp/Meyer 1996, 322) daher aus dem Verlust der ökonomischen, sozialen und psychischen Funktionen der Erwerbsarbeit. Insofern sei die Arbeitslosensituation durch folgende Belastungsfaktoren gekennzeichnet:

- „Reduzierung des Einkommens und Gefährdung des materiellen Lebensunterhalts;
- Eliminierung der berufsbedingten Zeitstrukturierung [...];
- Verlust sozialer Status- und Rollenfunktionen sowie die Verunsicherung sozialer Identität;
- Verringerung der Möglichkeiten zur Erprobung und Entwicklung eigener Fähigkeiten;
- Minderung berufsbezogener Interaktionschancen und Gefährdung der Sozialintegration;
- Veränderung der Realitätswahrnehmung und der Realitätsbindung durch die Erfahrung von Handlungsohnmacht, individueller Abhängigkeit und sozialer Stigmatisierung“ (ebd.).

Zwar sind damit noch nicht die gesellschaftlichen Folgen genannt, doch wird deutlich, dass Erwerbsarbeit in nicht unerheblichem Maße zur Befriedigung von Existenz- und Entfaltungsbedürfnissen beiträgt, welche wiederum durch Arbeitslosigkeit gefährdet sind.

3.3.1 Arbeit und Arbeitslosigkeit auf fachdidaktischem Prüfstand

Vor diesem Hintergrund lässt sich Arbeit und mit ihr verbundene Aspekte und Probleme wie Arbeitslosigkeit fachdidaktisch als „sinnvolle Inhalte für die breite Qualifizierung der Lernenden und zur Bewältigung der gesellschaftlichen Herausforderungen“ (Kaiser 2011, 159) und insofern als lernbedeutsame Lebenssituationen deuten. Mit Lebenssituation wird dabei bereits ein zentraler Begriff aus Steinmanns Lebenssituationen-Qualifikationen-Ansatz (kurz LSQ-Ansatz) gebraucht.

3.3.1.1 Arbeit und Arbeitslosigkeit als ökonomisch geprägte Lebenssituationen

In seinem zusammen mit Ochs entwickelten Konzept „Qualifizierung für Lebenssituationen“ im Rahmen der ökonomischen Bildung verfolgt Steinmann (1997, 20) die Absicht, qualifizierende Lerninhalte zur Bewältigung komplexer, ökonomisch geprägter Lebenssituationen und Entwicklungen zu gewinnen. Dabei definiert Steinmann Lebenssituationen als „sich wiederholende Beziehungen zwischen Menschen, die durch Entscheidungssysteme (Preis/Markt, Hierarchie, Verhandlungen, Demokratie), durch Normen, Traditionen und andere Verhaltensregeln sowie durch Organisationsformen (Staat, Unternehmen, Haushalte, Interessensgruppen) geprägt sind“ (Steinmann 1997, 2). Sie lassen sich „aus dem Grundzusammenhang von Wirtschaftsordnung und -ablauf sowie den Betrachtungsebenen der Ökonomie gewinnen“ (ebd.). Mit der *Einkommensentstehung durch Produktion und Arbeit* sowie der *Einkommensverwendung durch Inanspruchnahme der erstellten Güter*, beschreibt Steinmann zwei umfassende Lebensbereiche, die sich aus den „fundamentalen Prozessen von Produktion, Verteilung und Verwendung von Gütern“ (ebd.) ergeben. Um in fachdidaktischer Hinsicht „eine Auswahl aus ‚der Fülle des Wißbaren‘ treffen zu können, damit primär das gelernt wird, was zur Lebensbewältigung am wichtigsten erscheint“ (ebd., 3), werden in diesem Konzept Gegenstände für Lernprozesse nach der Devise ausgewählt:

„Je mehr eine Situation zur Befriedigung von Existenz- und Entfaltungsbedürfnissen beiträgt, je größer die Chance ist, das Ausmaß ihrer Befriedigung durch entsprechendes Verhalten zu vergrößern, und je stärker einer Gefährdung entgegengewirkt werden muß [...], desto eher soll sie Gegenstand von Lernprozessen sein“ (ebd.).

3.3.1.2 Arbeit und Arbeitslosigkeit als epochaltypische Schlüsselprobleme

Während Arbeit zur Befriedigung von Existenz- und Entfaltungsbedürfnissen beiträgt und damit zur lernbedeutsamen Lebenssituation wird, bringt die Frage nach der Gefährdung der Bedürfnisbefriedigung Arbeitslosigkeit als Lerngegenstand auf den Plan. Unterstützt wird dies bildungstheoretisch im Sinne des Schlüsselproblemansatzes nach Klafki (1996), wonach Arbeitslosigkeit einen Aspekt des epochaltypischen Schlüsselproblems „gesellschaftlich produzierte Ungleichheit“ darstellt. Hinter Klafkis Forderung „Bildung im Medium des Allgemeinen“ verbirgt sich die Kernthese, dass Allgemeinbildung „ein geschichtlich vermitteltes Bewußtsein von zentralen Problemen der Gegenwart und [...] der Zukunft zu gewinnen, die Einsicht in Mitverantwortlichkeit aller angesichts solcher Probleme und Bereitschaft, an der Problembewältigung mitzuwirken“ (Klafki 1996, 56) bedeutet. Der Sachverhalt Arbeitslosigkeit findet somit legitimiert als „zentrale Dimension sozialer Ungleichheit“ (Blien 2008, 6) und insofern „substanzielle[r] Kern der Allge-

meinbildung“ (Klafki 1996, 56) Eingang in den sozialwissenschaftlichen Unterricht.

In der ersten Version des Schlüsselproblemkonzepts aus dem Jahr 1985 nennt Klafki Arbeit und Arbeitslosigkeit explizit als epochaltypische Schlüsselprobleme. Darüber hinaus bezeichnet er Arbeit und Freizeit, soziale Ungleichheit und ökonomisch-gesellschaftliche Machtpositionen sowie Möglichkeiten und Gefahren des naturwissenschaftlichen, technischen und ökonomischen Fortschritts als epochaltypische Schlüsselprobleme mit expliziten oder impliziten Bezug zu Arbeit und Arbeitslosigkeit (vgl. Kaiser 2011, 159f.). Später fasst Klafki seinen Katalog von Schlüsselproblemen in wenige übergreifende Schlüsselprobleme zusammen, sodass Arbeit und Arbeitslosigkeit heute im Schlüsselproblem „gesellschaftlich produzierte Ungleichheit“ als Ungleichheit „zwischen Menschen, die einen Arbeitsplatz haben, und denen, für die das nicht gilt“ (Klafki 2005, 5) enthalten sind. Konkrete Bezüge finden sich außerdem im Schlüsselproblem „Gefahren und die Möglichkeiten der neuen technischen Steuerungs-, Informations- und Kommunikationsmedien im Hinblick auf die Weiterentwicklung des Produktionssystems, der Arbeitsteilung oder aber ihrer schrittweisen Zurücknahme, der möglichen Vernichtung von Arbeitsplätzen durch eine ausschließlich ökonomisch-technisch verstandene ‚Rationalisierung‘, der Folgen für veränderte Anforderungen an Basis- und Spezialqualifikationen, für die Veränderung des Freizeitbereichs und der zwischenmenschlichen Kommunikationsbeziehungen“ (ebd.).

3.3.1.3 Arbeit und Arbeitslosigkeit als subjektive Situationen der Lernenden

Arbeit und Arbeitslosigkeit lassen sich nicht nur allgemeindidaktisch bzw. bildungstheoretisch und ökonomiedidaktisch als lernbedeutsame Gegenstände des sozialwissenschaftlichen Unterrichts bestimmen. Ebenfalls exemplarisch sei auf den schülerorientierten Ansatz des Politikdidaktikers Schmiederer verwiesen. In Schmiederers (1977) didaktischer Konzeption „Politische Bildung im Interesse des Schülers“ steht das didaktische Prinzip der Schülerorientierung im Zentrum. Schmiederers Auffassung nach, soll politische Bildung orientiert an den Schülern gestaltet, also im Interesse der Schüler konzipiert sein (vgl. Gagel 2007, 28). Dadurch rückt die Subjektposition des Schülers in den Mittelpunkt. Für Schmiederer ist der „objektive Faktor Subjektivität“ eine zentrale didaktische und politische Kategorie mit einer doppelten Bedeutung für eine schülerzentrierte Didaktik:

„Ausgangspunkt und Inhalt des politischen Unterrichts ist aber nicht nur die ‚objektive‘ Situation des Lernenden, sondern ebenso seine subjektive Situation, seine Interessen, Vorstellungen, Bedürfnisse usw. [...]“ (Schmiederer 1977, 109).

Bei der Person des Schülers an- bzw. einzusetzen, heißt deshalb, „bei seinen Bewußtseinsstrukturen, seinen schichtspezifischen Vorurteilen, Apathien und Motivationen, seinem allgemeinen und seinem politischen Entwicklungsstand“ (ebd. 1971, 104) zu beginnen. Für die Gewinnung von Unterrichtsthemen bedeutet dies, dass diese eine „relative Nähe“ zum Schüler aufweisen sollen (vgl. ebd., 97). Schmiederer fordert daher im sozialwissenschaftlichen Unterricht Themen zu behandeln, die einerseits von gesellschaftlicher Bedeutung, andererseits aber auch und vor allem für den Schüler relevant sind (vgl. ebd., 100).

Während Klafki mit seinen epochaltypischen Schlüsselproblemen die gesellschaftliche Bedeutung zum Hauptkriterium zur Auswahl von Inhalten macht, wiegt bei Schmiederer die Relevanz der Themen für den Schüler schwerer. Dies begründet er damit, dass insbesondere große politische Probleme zu abstrakt wirkten, weil der Bezug zum eigenen, individuellen Leben fehle (vgl. ebd., 112). Auch erkenne der Schüler, dass er solche Probleme zum einen sowieso nicht lösen kann, zum anderen betrachte er sie nicht als seine eigenen (vgl. ebd., 112f.). Schmiederer kommt daher zu dem Schluss:

„Politische Bildung, die politische Aufklärung mit dem Ziel der Politisierung der Schüler erreichen soll, ist nur möglich, wenn ihre Inhalte den Schüler ‚erreichen‘, d. h., wenn dieser be- greift, daß die Inhalte des Unterrichts ihn auch tatsächlich etwas angehen, und daß er von den behandelten Themen betroffen ist“ (ebd., 104).

Aus dieser Erkenntnis leitet er die fachdidaktische Konsequenz ab, beim Schüler selbst anzusetzen, von ihm auszugehen, an seinen Interessen und Problemen anzuknüpfen und insofern „die reale Existenz und die konkrete Lebenssituation der Schüler, d. h. seine Existenz als Kind, Jugendlicher, Arbeiterkind, Mittelstandskind, angehender Arbeiter (oder Arbeitsloser), Geschlechtswesen usw.“ (ebd. 1977, 109) zum Ausgangspunkt und Inhalt für den Politikunterricht zu machen.

3.3.2 Betroffenheit

– Didaktisches Prinzip und „Emotionsgeschoss“

Die von Rauschenberg (1988, 147) als Politikum bezeichnete Kategorie Betroffenheit, macht Schmiederer zu dem wichtigsten Anwendungs- und Auswahlprinzip in seiner didaktischen Konzeption. Demnach werden aus den Erfahrungsbereichen des Schülers „vordringlich solche Probleme als Unterrichtsgegenstand ausgewählt, die für das Leben des Schülers (jetzt oder später; am besten: jetzt und später) besondere Bedeutung haben und die Problemdruck (Leid) ausüben“ (Schmiederer 1977, 109). Diese extrem individualistische Ausrichtung resultiert aus der oben genannten Annahme, dass Schüler dem sozialwissenschaftlichen Unterricht nur dann aufge-

schlossen begegnen und insofern sich das Ziel Mündigkeit nur dann realisieren lässt, wenn die Themen des Unterrichts den tatsächlichen oder zukünftigen Problemen und Relevanzen der Schüler entsprechen. Diesbezüglich sei auf die qualitative Studie des Sinus-Instituts im Auftrag der Bundeszentrale für politische Bildung zu den Lebenswelten und politischen Interessenslagen „bildungsferner“ Jugendlicher verwiesen (vgl. Kohl/Calmbach 2012).³⁶ Diese gelangt zu dem Ergebnis, dass insbesondere die Themen Arbeitslosigkeit und Gerechtigkeit auf das jugendliche Interesse stoßen. Entsprechend bezeichnen die Autoren Kohl und Calmbach (2012, 24) Arbeitslosigkeit als ein Kernthema der Jugendlichen, das Anknüpfungsmöglichkeiten zwischen der Lebenswelt der Jugendlichen und Themen der politischen Bildung bietet. Von Relevanz sind für die bildungsfernen Jugendlichen darüber hinaus Themen wie Ausbildung, Geld, Diskriminierung, Armut usw. Als sogenannte „Potentialthemen“ bezeichnen die Autoren außerdem Themen wie Bildung, Wahlen und Zuwanderung, die von den Jugendlichen zwar als weniger relevant eingestuft werden, aber trotzdem Anknüpfungspunkte zu ihrem Alltag aufweisen (vgl. ebd., 22).

Nonnenmacher, der Schmiederers didaktischer Konzeption der Schülerorientierung sehr nahe steht, hält es aus lern- und motivationspsychologischen Gründen ebenfalls für sinnvoll, „[a]n den Alltagssituationen der Schüler anzuknüpfen, von ihren Erfahrungen auszugehen und von daher Unterrichtsgegenstände zu gewinnen“ (Nonnenmacher 1982, 207). Das Behalten von Inhalten funktioniere besser, wenn „man sich zum Zwecke der Beurteilung eines zuvor als Problem für sich selbst erkannten Sachverhalts angeeignet“ (ebd., 195) habe. Ebenso könne das Wiedererkennen der eigenen Alltagsprobleme in den Gegenständen des Politik-Unterrichts motivierend wirken (vgl. ebd., 206). Nonnenmacher (ebd., 207) macht aber auch deutlich, dass mit der Erfahrungsorientierung noch kein Lernprozess initiiert sei. Vielmehr käme es auf eine Erweiterung und Vervollständigung der Schüler-Erfahrungen und des von ihnen „mitgebrachten Bewußtseins“ (ebd., 208) durch Konfrontation mit anderen Erfahrungen und Beurteilungen von Realität an. Das Schülerinteresse dürfe außerdem nicht das einzige Auswahlkriterium für Unterrichtsinhalte sein, da dies zur Vernachlässigung der gesellschaftlichen Dimension führe. Schüler sollten sich auch mit solchen Problemstellungen auseinandersetzen, „die zwar nicht im vorhinein immer in ihrem subjektivem, wohl aber in ihrem objektiven Interesse liegen“ (ebd., 193).

In ähnlicher Weise wurde auch das ursprüngliche Lebenssituationenkonzept als zu individualistisch kritisiert. Der LSQ-Ansatz wurde daher um eine gesellschaftli-

36 Befragt wurden Jugendliche und junge Erwachsenen im Alter von 14 bis 19 Jahren mit (angestrebtem) Hauptschulabschluss, mit und ohne Migrationshintergrund (vgl. Kohl/Calmbach 2012, 19).

che Dimension bzw. durch einen gesamtgesellschaftlichen Aspekt des Situationsbezugs erweitert (vgl. Steinmann 1997, 8). Entsprechend wurde die individuelle Betroffenheit ergänzt durch den Gesichtspunkt der gesamtgesellschaftlichen Betroffenheit (vgl. ebd.). Betroffenheit dient zusammen mit Erfahrungsorientierung seitdem als ein Prinzip zur Gestaltung von Lernprozessen (vgl. ebd., 14ff.). D. h., dem erweiterten LSQ-Ansatz entsprechend sollen Lernprozesse an den Erfahrungen der Lernenden orientiert sein, die Erfahrungsdefizite der Schüler kompensieren und neue gemeinsame Erfahrungszusammenhänge schaffen (vgl. ebd., 14). Auch sollen die Lernprozesse „Betroffenheit für Ausprägungen von Lebenssituationen und Entwicklungen, die für Mündigkeit problematisch sind“ (ebd.) erzeugen. Orientiert an konkreten Lern- und Lebensbedingungen sowie an Handlungskompetenz, welche abzielt auf „eine Steigerung der Kompetenz im Sinne der Nutzung des Vorhandenen [...] [sowie] auf eine Förderung der Emanzipation durch Überwindung von Behinderungen und Gefährdungen im Hinblick auf Mündigkeit“ (ebd., 9), bestimmen die Gestaltungsprinzipien gemeinsam mit den lernbedeutsamen Inhalten und den handlungsorientierten Methoden die Lernprozesse (vgl. ebd., 16).

Das politikdidaktische Pendant zur ökonomiedidaktischen „gesamtgesellschaftlichen Betroffenheit“ ist die sogenannte „objektive Betroffenheit“, in Abgrenzung zur subjektiven bzw. individuellen Betroffenheit. „[D]urch sein bloßes ‚In-der-Welt-sein‘“ (Gagel 1994, 115) sei jeder Mensch objektiv von Schlüsselproblemen betroffen, doch sei diese Betroffenheit den Menschen oftmals gar nicht bewusst. Objektive Betroffenheit wird als Situation oder Information gedeutet, mit der „existenzielle Gefahren und Chancen zusammenhängen, [die] jedoch nicht erkannt werden können, weil sie der Erfahrung (noch) nicht zugänglich sind [...]“ (Hilligen 1985, 34). Subjektive Betroffenheit liege hingegen vor, „wenn eine Situation, ein Ereignis bei Einzelnen oder Gruppen Emotionen hervorruft; wenn jemand hoffnungsvoll, besorgt, ängstlich wird, wenn er von selbst und ohne pädagogische Hilfe spürt, daß ein Sachverhalt ihn etwas angeht“ (ebd.). In Bezug auf Hilligen definiert Gagel: „Subjektive Betroffenheit bedeutet, dass Menschen ein Problem als Belastung selbst spüren“ (Gagel 2007, 22).

Zum wesentlichen Unterscheidungsmerkmal zwischen subjektiver und objektiver Betroffenheit wird die Gefühlsreaktion; findet diese „spontan aus einem Erlebnis, einem Sachverhalt heraus“ (Hilligen 1991, 39) statt, liegt subjektive Betroffenheit vor. Ein „nur“ objektiv betroffener Schüler muss hingegen erst lernen, dass ein Problem, von dem andere persönlich betroffen sind, auch ihn etwas angeht, „daß der Inhalt [ihn] betrifft (also die Sache, die der Inhalt bezeichnet, auf den Lernenden einwirkt bzw. im Bezug zu ihm steht, ob er sich dessen bewußt ist oder nicht)“ (Ziehe/Stubenrauch 1982, 155). D. h., objektiv Betroffene müssen erst „problemsichtig“ (Klafki 1996, 62) werden. Sie müssen ein „differenziertes Problembewußtsein“ (ebd.) bzw. eine „problemsichtige Sensibilität“ (ebd.) entwickeln. Bewusst

werden deshalb Gefühle erzeugt, um „Zustimmung oder Abscheu zu erwecken“ (Hilligen 1991, 39). Meist mithilfe von Fallbeispielen werden Lernende gezielt betroffen bzw. emotional ansprechbar gemacht (vgl. Klafki 1996, 62). Eine so induzierte Betroffenheit beabsichtigt, den „Abstand zwischen der Erfahrungswelt der Schüler und den Lerngegenständen der Schule“ (Sutor 1992, 347) zu verringern, also „eine im Einstieg präsentierte Sache auf die Lernenden selbst zu beziehen“ (ebd.). Mit der Zielsetzung, „dem Schüler die eigene politische Situation, d. h. seine Rolle als Schüler, bewußt zu machen“ (Roloff 1972, 54), entfaltet Betroffenheit ihre Motivationsfunktion. Unmittelbar betroffen ist ein Schüler jedoch erst dann, „wenn seine Umwelt und seine Rolle darin Gegenstand der Reflexion sind“ (ebd.). Ähnlich sieht es auch Rauschenberg. Sie hält die Beziehung des Einzelnen zur Umwelt für einen wichtigen Bestandteil des Betroffenheitsphänomens, weil Betroffenheit aus Nichtübereinstimmung von vorhandener Umwelt und Bedürfnissen sowie Interessen der Subjekte entstehe (vgl. Rauschenberg 1988, 155f.). Daraus folgert sie, dass Umwelt zur „Grenzerfahrung, die den Intentionalitätskern als Richtungsimpuls für Veränderungen freisetzt“ (ebd., 156), zur „Lernform, in der die Betroffenen Erfahrungen mit sich und ihrem Gegenstand machen“ (ebd.) wird. Wesentlich ist somit, dass die Schüler eine Beziehung zwischen den Lerninhalten und ihrer eigenen gesellschaftlichen Existenz herstellen (vgl. Preiser 1982, 93f.). Durch Reflexion und das Bewusstwerden, dass ein Problem auch einen selbst etwas angeht, vollzieht sich der Übergang von objektiver Betroffenheit über subjektive Betroffenheit bis hin zur Bedeutsamkeit, wie ihn Gagel (1986) in seinem dreistufigen, idealtypisch konzipierten Erkenntnisprozess darstellt. Die Kategorie der Bedeutsamkeit betrachtet Sutor (1992, 348) dabei als fest mit der Betroffenheit verwoben, weil Politikunterricht nicht im subjektiven Interessenkreis der jeweiligen Lerngruppe verharren dürfe. Wichtig sei viel mehr, „die subjektiv gerichtete Frage nach unserer eigenen Betroffenheit umzukehren in die Frage nach dem Gewicht der Sache für unsere Gegenwart und absehbare Zukunft, für soziale Gruppen, für die Gesellschaft oder gar die Menschheit“ (Sutor 1992, 347). So versteht Gagel Bedeutsamkeit auch als „Sinn‘ von betroffenmachenden Ereignissen“ (Gagel 1986, 42).

3.3.3 Die curriculare Verankerung von Arbeit und Arbeitslosigkeit

Im Folgenden wird zunächst dargestellt, wie Arbeit und Arbeitslosigkeit als lernbedeutsame Lebenssituationen und Schlüsselprobleme mit objektiver und subjektiver Relevanz, curricular verankert sind. Konzentriert wird sich dabei auf die Hauptschule und hier exemplarisch auf den sozialwissenschaftlichen Unterricht an der Hauptschule in Nordrhein-Westfalen. Dieser wird im Lernbereich Arbeitslehre im Fach Wirtschaft sowie im Lernbereich Gesellschaftslehre im Fach Geschich-

te/Politik erteilt. Neben den Kernlehrplänen (KLP) der Lernbereiche Arbeits- und Gesellschaftslehre (AL bzw. GL), wird auch ein Blick in das nationale Kerncurriculum Beruf/Haushalt/Technik/Wirtschaft (KecuBHTW) sowie in die Rahmenvorgaben für ökonomische (RVöB) und politische Bildung (RVpB) des Bundeslandes NRW geworfen. Herangezogen werden außerdem die von der Deutschen Gesellschaft für Ökonomische Bildung (DeGÖB) und der Gesellschaft für politische Jugend- und Erwachsenenbildung (GPJE) vorgelegten Bildungsstandards für den mittleren Bildungsabschluss.

An nordrhein-westfälischen Hauptschulen ist das Fach Geschichte/Politik dem Lernbereich Gesellschaftslehre zugeordnet, zu welchem außerdem das Fach Erdkunde zählt. Alle drei Fächer werden – im Gegensatz zu den Fächern der Arbeitslehre – bereits ab Klasse unterrichtet und tragen neben dem Aufbau einer gesellschaftswissenschaftlichen Grundbildung auch zur ökonomischen Bildung, insbesondere zur „Vorbereitung auf die Berufs- und Arbeitswelt“, bei (vgl. KLP GL 2011, 9). Auch wenn das Fach Erdkunde immer wieder Bezüge zur Arbeits- und Berufswelt herstellt, stellt diese vor allem für das Fach Geschichte/Politik einen wichtigen Gegenstandsbereich dar (vgl. ebd., 10). So lässt z. B. das Inhaltsfeld „Innovation, Technisierung, Modernisierung – Umbrüche in der Arbeitswelt seit dem 19. Jahrhundert“ die Schüler nicht nur die „Ambivalenz von Modernisierungsprozessen und deren Auswirkungen auf das Sozialgefüge“ (ebd., 41) erfahren. Verständlich werden ihnen damit auch die „gegenwärtigen Veränderungen der Arbeitswelt und die Forderung nach beruflicher Flexibilität und Mobilität“ (ebd.).

Ab Klasse 7 leistet vor allem der Lernbereich Arbeitslehre mit seinen Fächern Wirtschaft, Haushalt und Technik einen wesentlichen Beitrag zur Vorbereitung auf die Arbeitswelt. Dabei ist dieser Lernbereich „durch ein umfassendes Verständnis des Begriffs *Arbeit* geprägt, welches die abhängige Beschäftigung und die berufliche Selbstständigkeit ebenso wie die Arbeit im Haushalt und die Bürgerarbeit umfasst“ (KLP AL 2012, 11). Mit seinen drei Fächern möchte er einen „Beitrag zur Entwicklung einer hauswirtschaftlichen, technischen, informationstechnologischen und ökonomischen Grundbildung“ (ebd.) leisten und den Schülern „die Lebenswelt – soweit sie durch Arbeit geprägt wird – erfahrbar und durchschaubar“ (ebd.) machen. Der Querschnittsaufgabe „Vorbereitung auf Ausbildung, Studium, Arbeit und Beruf“ widmen sich zwar alle drei Fächer des Lernbereichs, doch gewinnt hierbei das Fach Wirtschaft an entscheidender Bedeutung. Es unterstützt die Schüler dabei, „ihre unterschiedlichen Rollen als Wirtschaftsbürgerinnen und –bürger in der Demokratie wahr[zun]ehmen und an ökonomischen Prozessen in Alltag und Beruf aktiv teilhaben [zu] können“ (ebd., 13). Die Vorbereitung auf die Rolle als Arbeitnehmer und Arbeitgeber geschieht dabei insbesondere durch das Inhaltsfeld „Wirtschaften in Unternehmen“, welches den Schüler nicht zuletzt „unterschiedliche Konzepte von Arbeit in Unternehmen“ (ebd., 51) zugänglich macht. Zur Reflektion

dieser Rollen trägt außerdem das Inhaltsfeld „Zukunft von Arbeit und Beruf“ bei, welches die Aufmerksamkeit auf den „Strukturwandel und die Zukunft der Arbeit in ihrer Bedeutung für die Berufsorientierung“ (ebd., 52) richtet. Entsprechend zeichnet sich die Sachkompetenz laut Kernlehrplan u. a. dadurch aus, dass die Schüler „den Einfluss der Erwerbsarbeit als Voll- und Teilzeitarbeitsverhältnis sowie in den Ausprägungen Zeit-, Leih- und Telearbeit auf die Lebensgestaltung und benennen Folgen für die Identitätsbildung von Frauen und Männern“ (ebd., 57) ebenso beschreiben können, wie „die Auswirkungen von Arbeitslosigkeit auf die persönliche Lebensplanung“ (ebd., 62). Kriterienorientiert beschreiben können sollen sie außerdem „eigene Vorstellungen für die persönliche Zukunft zwischen abhängiger Beschäftigung, Selbstständigkeit, Familien- und Bürgerarbeit sowie anderen Erscheinungsformen von Arbeit“ (ebd., 61).

Ferner gehören zur ökonomischen Sachkompetenz laut Rahmenvorgabe für ökonomische Bildung u. a. Kenntnisse über „grundlegende rechtliche Regelungen des wirtschaftlichen Geschehens (Kauf, Miete, Arbeit, Vorsorge, Kreditaufnahme, ...)“ (RVöB 2004, 16) sowie über „die Anforderungen des Arbeitslebens sowie von Zusammenhängen zwischen technischen, wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Veränderungen und deren Auswirkungen auf Unternehmens- und Berufsstrukturen“ (ebd.), aber auch Kenntnisse über „Ursachen, Probleme und Chancen des Globalisierungsprozesses“ (ebd.). Die Schüler sollen in die Lage versetzt werden, „eigene Entscheidungen im Hinblick auf den Übergang in das Berufsleben unter Einbeziehung von individuellen Interessen und Fähigkeiten sowie von Kenntnissen über die Arbeitswelt und ihre sich permanent ändernden Anforderungen vorbereiten und treffen [zu] können“ (ebd., 17). Ergänzend heißt es in der Rahmenvorgabe für politische Bildung, dass Schüler „ökonomische Bedingungen und Konsequenzen für politisches Handeln an geeigneten Beispielen erläutern und beurteilen können [und] bei politischen und wirtschaftlichen Entscheidungen nach Interessen, beabsichtigten wie unbeabsichtigten Nebenfolgen und nach Entscheidungsalternativen fragen und diese in die eigene Urteilsbildung einbeziehen können“ (RVpB 2001, 17) sollen. Das nationale Kerncurriculum Beruf/Haushalt/Technik/Wirtschaft hält es vor dem Hintergrund der veränderten gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Rahmenbedingungen außerdem für notwendig, dass die Schüler den „Wandel des Berufs- und Arbeitslebens und seiner Anforderungen untersuchen“ (KecuBHTW 2006, 103) und daraufhin „Entscheidungen für die Bildungs-, Erwerbsarbeits- und Berufswahl im Rahmen auch der eigenen Lebensgestaltung unter Berücksichtigung eigener Interessen sowie der Anforderungen und des Wandels der Arbeitswelt treffen“ (ebd.). Eine ähnliche Formulierung findet sich auch in den DeGÖB Bildungsstandards für den mittleren Bildungsabschluss. Danach sollen Schüler „Entscheidungen für die Bildungs-, Erwerbs- und Berufswahl unter Berücksichtigung eigener Interessen sowie der Anforderungen und des Wandels der Arbeitswelt treffen“ (DeGÖB 2004, 8). In den GPJE Standards für den mittleren Abschluss wird als politische Hand-

lungskompetenz außerdem die Fähigkeit genannt, als Wirtschaftssubjekt reflektierte Entscheidungen treffen zu können, was konkret bedeutet, „bei Überlegungen zur eigenen Berufswahl längerfristige ökonomische Entwicklungstrends einbeziehen zu können“ (GPJE 2004, 23). Abgezielt wird insofern auf eine Beschäftigungsfähigkeit bzw. *Employability*, die sich darin zeigt, „fachliche, persönliche, soziale und methodische Kompetenzen unter sich wandelnden Rahmenbedingungen zielgerichtet anzupassen und einzusetzen, um eine Erwerbsfähigkeit zu erlangen und zu erhalten“ (Rump 2011, 46).

Die Schüler sollen sich außerdem mit Beschäftigungschancen und -risiken sowie mit dem Einfluss des technischen, ökonomischen und gesellschaftlichen Wandels befassen, um „[a]rbeitsweltliche und berufsbezogene Entwicklungen analysieren und bewerten“ (KecuBHTW 2006, 103) zu können. Damit ist die Kompetenz verbunden, individuelle und sozioökonomische Probleme zu bewerten und mitzugestalten (vgl. ebd., 103, 106). In diesem Zusammenhang sollen sich die Schüler auch mit den Ursachen und Folgen von Arbeitslosigkeit sowie mit Maßnahmen bzw. Strategien zur Förderung der Beschäftigung auseinandersetzen (vgl. ebd., 103, 106, 110). In den DeGÖB Bildungsstandards für den mittleren Bildungsabschluss heißt es hierzu, dass Lernende „kollektive Probleme wie Arbeitslosigkeit [...] beschreiben und ihre Folgen, Ursachen und Lösungen beurteilen“ (DeGÖB 2004, 9) können sollen. Der damit angesprochenen Urteilsfähigkeit hinsichtlich individueller und kollektiver sozioökonomischer Probleme widmet sich ebenfalls die GPJE in ihren Bildungsstandards für den mittleren Bildungsabschluss:

„Die Schülerinnen und Schüler können reflektierte politische Urteile treffen. Sie verfügen über die Fähigkeiten, politische Sachverhalte (Ereignisse, Probleme) aus den Perspektiven und Erwartungen Betroffener wie auch von Politikern betrachten und bewerten zu können; Vorschläge zur politischen Bewältigung von gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Problemen entwickeln und begründen zu können [...]“ (GPJE 2004, 21f.)

Diese zu erwerbenden arbeitsrelevanten Kompetenzen sowie die Fähigkeit „soziale Probleme in ihren Auswirkungen ethisch zu beurteilen[...] [und] einseitige Schuld- und Lösungszuschreibungen zu differenzieren“ (Weber 2008, 31f.), sind vor dem Hintergrund des in diesem Kapitel skizzierten grundlegenden Wandels der Lebens- und Arbeitswelt und den daraus resultierenden neuen Anforderungen zu sehen. So wird es Rump zufolge zukünftig kaum noch sichere Arbeitsplätze geben (vgl. Rump 2011, 48). Sicherheit böten einzig und allein die eigenen Fertigkeiten und Kompetenzen, wobei die Grundlagen für diese „Zukunftsfähigkeit“ in Familie und Schule gelegt werden müssten (vgl. ebd., 49, 58). Auch vollzieht sich der Erwerb der dargelegten sozialwissenschaftlichen Kompetenzen und Kenntnisse über die Vorstellungen der Schüler zu Arbeit und Arbeitslosigkeit. Diese beeinflussen die Analyse, Bewertung und Gestaltung arbeitsrelevanter Lebenssituationen und dazugehöriger

gesellschaftliche Problembereiche wie Arbeitslosigkeit und werden damit zur Herausforderung für sozialwissenschaftliche Bildung. Dieser Herausforderung nimmt sich das vierte Kapitel an, indem die verschiedenen theoretischen Ansätze zu Schülervorstellungen aufgezeigt werden und ein konzeptioneller Rahmen für ihre Erforschung geschaffen wird. Die Frage, welche Rolle Emotionen und Betroffenheit in Bezug auf Vorstellungen und damit in Bezug auf sozialwissenschaftliche Lernprozesse spielen können, wird ebenfalls in Kapitel 4 erläutert.

3.4 ZUSAMMENFASSUNG

Um die Schülervorstellungen zu Arbeit und Arbeitslosigkeit eruieren und angemessen interpretieren zu können, wurden zunächst die Begriffe Arbeit und Arbeitslosigkeit fachwissenschaftlich grundgelegt, bevor ihre fachdidaktische Bedeutung erörtert wurde.

In Bezug auf den Arbeitsbegriff ist zunächst festzustellen, dass sich dieser historisch gewandelt hat. Besonders deutlich wird dies am Beispiel der sozio-kulturellen Bedeutungsveränderung körperlicher Arbeit. Darüber hinaus ist die grundsätzliche Ambivalenz des Begriffes, der immer schon sowohl positiv als auch negativ besetzt war, zu konstatieren.

Obwohl der Arbeitsbegriff einerseits angemessen vom Berufsbegriff abzugrenzen ist, nähert man sich diesem andererseits quasi automatisch wieder mit Erwerbsarbeit, der heute dominierenden Vorstellung von Arbeit, an. Dabei kann vor allem die Konzentration auf erwerbsbezogene Arbeit deren Leistungen und Funktionen für die Gesellschaft und das arbeitende Individuum herauskristallisieren. Die individuellen Funktionen sind mit der Arbeitsorientierung verschränkt, welche Einstellungen des Einzelnen zur Arbeit bündelt. Aus ihnen entwickelte Heinemann fünf Haltungstypen zur Erwerbsarbeit, welche bereits auf die Wirkungen und Folgen des kritischen Lebensereignisses Arbeitslosigkeit verweisen. So beeinflusst die individuelle Arbeitsorientierung nicht nur die Berufswahl, sondern erklärt auch, was der Verlust der Arbeit für den Betroffenen bedeutet.

Der skizzierte gesellschaftliche Umbruch und Wandel der Arbeitswelt mündete schließlich in den Befund, dass es insbesondere Geringqualifizierte sind, die nicht von den neuen Arbeitsmarktstrukturen profitieren, sondern im Gegenteil durch diese in prekäre Arbeitsverhältnisse oder Arbeitslosigkeit gedrängt werden. Denn trotz einer insgesamt rückläufigen Arbeitslosigkeit in Deutschland gelten Geringqualifizierte weiterhin als eine bedeutende Problemgruppe des Arbeitsmarktes. Kausal klassifiziert handelt es sich hierbei um strukturbedingte, qualifikatorische Arbeitslosigkeit, bei der die Qualifikationsstruktur des Arbeitsangebots nicht der Arbeits-

nachfrage entspricht. Dass geringe Qualifikationen seltener nachgefragt werden, kann mit Kromphardt auf den Strukturwandel in der Güternachfrage sowie auf den technischen Fortschritt zurückgeführt werden (vgl. Kromphardt 1998, 53). Letzterer habe die Struktur der Güternachfrage durch Produktinnovationen verändert und damit die Arbeitsnachfrage beeinflusst. Mit Solga (2004/2005) kann dies nicht nur ergänzt werden, sondern es lassen sich mit ihr auch weitere Erklärungen für die festzustellende qualifikationsspezifische Arbeitslosigkeit ebenso wie arbeitsmarktpolitische Maßnahmen zur Verbesserung der Erwerbssituation Geringqualifizierter liefern. Die Erklärungen sind dabei verknüpft mit dem im ersten Teilkapitel skizzierten Umbruch der deutschen Gesellschaft und Arbeitswelt. Als Antriebskräfte dieses Umbruchs gelten „langfristig wirkende ökonomische und soziale Wandlungsprozesse“ (Baethge/Bartelheimer 2005, 11), vor allem die Bildungsexpansion und der Strukturwandel von der Industrie- zur Dienstleistungsgesellschaft (Tertiarisierung). Als relevant erweisen sich außerdem „die steigende Wissensintensität und Durchdringung aller Arbeits- und Lebensbereiche mit Informationstechnik, die zunehmende Internationalisierung der wirtschaftlichen Austauschprozesse und die Globalisierung der Arbeitsmärkte und Wertschöpfungsketten, die demographische Entwicklung (Alterung der Gesellschaft und Migration) [...], Wertewandel und Individualisierung“ (ebd.). In ihrer Folge veränder(te)n diese Wandlungsprozesse die Tätigkeitsfelder und Anforderungen an Erwerbstätige in fast allen Sektoren und Berufsfeldern. Während unqualifizierte Arbeit und manuelle Tätigkeiten kaum noch nachgefragt bzw. in „Billiglohnländer“ verlagert werden, erfordern die (qualifizierten) Dienstleistungsberufe und neuen Strategien der betrieblichen Nutzung und Steuerung der Arbeitskraft (Subjektivierung und Entgrenzung) besonders qualifizierte und flexible Arbeitskräfte, die zu einem lebenslangen Lernen nicht nur bereit, sondern auch fähig sind (vgl. Voß/Pongratz 1989; Solga 2004; Lohr/Nickel 2005; Dörre 2009; Bildungsbericht 2010).

Dem durch Internationalisierung und Globalisierung, insbesondere jedoch durch Strukturwandel und technischen Fortschritt gestiegenen Bedarf an Höherqualifizierten, trug die Bildungsexpansion insofern Rechnung, als sie zu einem größeren Angebot an Höherqualifizierten geführt hat. Umgekehrt veranlasste die Bildungsexpansion Solga zufolge Firmen und Organisationen dazu, „ihre Rekrutierungs- und Personalstrategien/-konzepte durch ein (formales) Upgrading ihrer Einstellungsstandards und/oder ein Upskilling ihrer Arbeitsplatz- und Organisationsstruktur den veränderten Angebotsbedingungen anzupassen“ (Solga 2005, 119). Verändert hat sich mit der Bildungsexpansion außerdem, wie Geringqualifizierte heute wahrgenommen werden. Im Gegensatz zu den 1950er Jahren gelten sie heute als „normabweichende Minderheit“ (ebd., 23).

Weitere Folgen aus Bildungsexpansion, Strukturwandel und technischem Fortschritt beschreibt Solga für diese soziale Gruppe mithilfe der Mechanismen Verdrängung, Diskreditierung, Verarmung und Stigmatisierung sowie der Selbstselek-

tion. So würden Geringqualifizierte infolge des höheren Angebots an qualifizierten Arbeitskräften und ihrer Beschäftigung insbesondere in offenen Positionen des Jedermannsarbeitsmarktes selbst von ihren angestammten Arbeitsplätzen verdrängt. Auch signalisiere geringe Bildung – konkret der Hauptschulabschluss – Arbeitgebern eine niedrigere (zukünftige) Leistungsfähigkeit und -bereitschaft. Eine Einstellung von Personen mit „nur“ Hauptschulabschluss stellt insofern ein Risiko aus Sicht der Arbeitgeber dar. Diese Stigmatisierung und Diskreditierung von Menschen mit geringer Bildung bzw. von Menschen mit Hauptschulabschluss kann laut Solga dazu führen, dass sich diese von sich aus erst gar nicht auf (bestimmte) Arbeitsplätze bewerben, um Misserfolg zu vermeiden. Andererseits lässt die zunehmende Nichteinstellung Geringqualifizierter in qualifiziertere Stellen und in geschlossene Positionen des primären Arbeitsmarktes die Netzwerkressourcen der Hauptschüler verarmen. Weil ihr soziales Umfeld vor allem prekär und atypisch beschäftigt oder beschäftigungslos ist, erfahren sie – Solgas Theorie nach – seltener über Vakanzen in berufsfachlichen Arbeitsmärkten und sind auch bei der Ausbildungsplatzsuche benachteiligt (vgl. ebd. 2004, 43). So finden Hauptschüler Leschinsky (2008, 400) zufolge einen Arbeitsplatz fast nur noch in stark Konjunktur abhängigen, krisenanfälligen, schlecht bezahlten Tätigkeiten. Demnach sind Hauptschulabsolventen, wenn überhaupt, vor allem im Jedermannsarbeitsmarkt beschäftigt. Ausgesetzt sind sie dabei einer hohen Beschäftigungsunsicherheit, sodass Arbeitslosigkeit für diese Jugendlichen zu einer wahrscheinlichen Lebenssituation wird. Den hiermit zusammenhängenden Folgen für den Betroffenen und für die von ihm wirtschaftlich abhängigen Familienmitglieder sowie den gesellschaftlichen Auswirkungen widmete sich das Teilkapitel zur Arbeitslosigkeit zum Schluss. Diesbezüglich ist festzustellen, dass Arbeitslosigkeit für die Betroffenen ein äußerst kritisches Lebensereignis darstellt, dass psychosozial verarbeitet und bewältigt werden muss. Zur Erklärung des Bewältigungsverhaltens eignen sich der *Coping*-Ansatz, das Persönlichkeitskonstrukt Kontrollüberzeugungen sowie die Kausalattribution als personale Bewältigungsressourcen. Mit ihrer Hilfe sollen später außerdem die Schülervorstellungen insbesondere im Hinblick auf Ursachen von Arbeitslosigkeit und Bewältigungsstrategien strukturiert und gedeutet werden.

Im Anschluss an die fachliche Klärung der zentralen Begriffe Arbeit und Arbeitslosigkeit stand abschließend ihre Lernbedeutsamkeit im Mittelpunkt. In einer fachdidaktischen Analyse konnten die Lerngegenstände Arbeit und Arbeitslosigkeit allgemein- und fachdidaktisch sowie curricular begründet werden.

Mit Steinmann und Schmiederer waren dabei zwei fachdidaktische Positionen vertreten, die nicht nur besonders anschlussfähig an Klafkis Schlüsselproblem-Ansatz sind. Auch spielt das didaktische Prinzip und die Emotion Betroffenheit – zentrales Moment des Forschungsprojekts – bei ihnen eine vergleichsweise große Rolle. So lassen die exemplarisch ausgewählten und skizzierten didaktischen An-

sätze Steinmanns und Schmiederers, ergänzt durch Klafkis Schlüsselproblemkonzept, Arbeit und Arbeitslosigkeit zu lernbedeutsamen und bildungsrelevanten Lebenssituationen mit objektiver und subjektiver Relevanz werden. Die objektive Relevanz ergibt sich dabei daraus, dass (Erwerbs-)Arbeit zur Befriedigung von Existenz- und Entfaltungsbedürfnissen beiträgt und ein Schlüsselfaktor für Partizipation und gesellschaftliche Integration ist. Arbeitslosigkeit gefährdet dies und erzeugt Ungleichheit, welche eine gesellschaftliche Herausforderung beschreibt. Subjektiv sind Arbeit und Arbeitslosigkeit relevant, weil beide Themen eine „relative Nähe“ (Schmiederer 1971, 97) zu Hauptschülern aufweisen und diese somit subjektiv betreffen. Betroffenheit erobert damit nicht nur als didaktisches Prinzip und didaktische Kategorie die Lernebene, sondern erhält auch als Emotion Einzug in den Lernprozess. Inwiefern Betroffenheit damit zu einem didaktischen „Emotionsgeschoss“ wird, das in einem engen Zusammenhang mit den erfahrungsbasierten Schülervorstellungen steht und welche Folgen dies für die unterrichtliche Auseinandersetzung mit den Themen Arbeit und Arbeitslosigkeit haben kann, wird im folgenden Kapitel erörtert.