

Herbsttagung der Sektion „Soziale Ungleichheit und Sozialstrukturanalyse“ der Deutschen Gesellschaft für Soziologie (DGS) und des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) am 19./20. Oktober 2007 in Nürnberg zum Thema „Arbeitslosigkeit“

Roland Grieder, 4055 Basel / grieder@soziologie.uzh.ch
Assistenz am Soziologischen Institut der Universität Zürich, Lehrstuhl Prof. Dr. H. Geser

Gut qualifiziert – zu alt – ausgesteuert.

Der programmatische Titel umschreibt vielleicht etwas plakativ mein Forschungsthema an der Universität Zürich, das ich im Rahmen einer Dissertation bearbeite.

Die zunehmende Kadenz von Umstrukturierungen, gesetzlichen Anpassungen und die neuen Einflüsse auf Firmenkultur, Politik und Bildung sowie global auf die Wirtschaft haben in der Schweiz neue Formen von Arbeitslosigkeit gebracht: Es sind zunehmend sehr gut ausgebildete Personen, die aufgrund von Neuorganisationen in internationalen Unternehmen ihre Stelle verlieren und nur noch sehr schwer den Wiedereinstieg finden. In vielen Fällen überhaupt nicht mehr.

Ich untersuche folgenden Personenkreis: Die Betroffenen sind über 45 Jahre alt, sie sind gut ausgebildet und haben in Unternehmen oft leitende Positionen besetzt und sind von Aussteuerung (Einstellung der Arbeitslosen-Unterstützung) bedroht oder bereits ausgesteuert.

Die Tendenz in meiner qualitativen Untersuchung von 40 Befragten geht dahin, dass vor allem das Alter, die Spezialisierung und die Lohnnebenkosten diesen Menschen den Wiedereintritt praktisch verunmöglichen. Die Personen haben zum Teil grosse finanzielle Verpflichtungen (Hausabzahlung, erwachsene Kinder im Studium, Betreuungsaufgaben). Sie müssen ihre finanziellen Herausforderungen bewältigen durch Neuausrichtung ihrer beruflichen Tätigkeit wie Heimarbeit, Selbständigkeit, unspezifischen Jobs usw.

Aufgrund ihres Alters können sie aber auch nicht mehr einfach eine Ausbildung absolvieren, weil niemand eine Person einstellt, die in wenigen Jahren das Unternehmen verlässt.

Weiter leiden diese Personen unter dem zunehmenden Druck seitens der Unternehmen, jeden noch so kleinen Ausbildungsgang zu dokumentieren und zu diplomieren. Das heisst, die befragten Personen gehören der so genannten „Pionier-Generation“ an, die gelernt hat, (als Beispiel) Computernetzwerke aufzubauen, Datenbanken einzurichten oder ganze Unternehmen mit Computern auszurüsten, in einer Zeit, als es weder IT-Spezialisten, Netzadministratoren oder Office-Applikationen gab. Weiterbildung galt lange als Selbstverständlichkeit. So können die Erwerbslosen zwar viel, aber sie können ihren Werdegang nicht belegen und sind deshalb für die heutige Einstellungspraxis nicht "tauglich".

Die zunehmende (Hoch-)Spezialisierung auf jedem Gebiet schliesst immer mehr Personen aus. Die horizontale berufliche Mobilität, die vor etwa 10 Jahren noch eher möglich war, wird durch die Spezialisierung, durch den rigiden Berufsqualifikation-Nachweis verhindert. Es wird zunehmend unmöglich – so einer meiner Thesen – artverwandte Berufe auszuüben, weil ein undurchlässiges Qualifikations- und Hochschulsystem keine Abweichungen mehr duldet. Das heisst, das ehemalige „Heraufarbeiten“ innerhalb eines Unternehmens wird zunehmend seltener. Die Anstellung auf lange Zeit hinaus ist am Verschwinden.

Die Befragten gehören einer Art „Schwellengeneration“ an, die sowohl die „alte“ wie auch die „neue“ Arbeitswelt erfährt und dadurch in grosse Schwierigkeiten gerät.

Im weiteren finden heute klare Altersdiskriminierungen statt. Die diskriminierende Haltung, ältere Personen nicht mehr vorsprechen zu lassen, unterstreicht die Politik der Firmen (das meinen alle Befragten), junge und daher günstige sowie geschmeidige Mitarbeiter vorzuziehen. Politisch heisst das (in der Schweiz): Zwar sind Spezialist/-innen vorhanden, aber es werden ähnliche Spezialist/-innen aus dem Ausland (Deutschland führt diese Einwandererungs-Gruppe an) rekrutiert – ein Arbeitsmarktpotenzial von geschätzten 30% ist einfach ausgeschaltet und teilweise dem Sozialstaat übergeben.

Durch die Einwanderung neuer Arbeitskräfte vor allem im Managementbereich, müssen traditionelle Berufsvorstellungen abgebaut werden. Jedes Land mit seiner beruflichen Ausbildungstradition muss Anpassungen vornehmen (Fachhochschulen, Diplomierungen und Anerkennungen, anerkannte Universitätsabschlüsse) und produziert daher zusätzlich „Unqualifizierte“, die eigentlich qualifiziert sind.

Das heisst weiter, dass die staatlichen Arbeitsvermittlungsstellen nicht vorbereitet sind, gut- und hochqualifizierte Personen zu betreuen: Die sozialstaatliche Obhut gilt den schlecht ausgebildeten Personen und den Jugendlichen. Andere Personenkreise – so meine tendenzielle Feststellung – sind (noch) nicht vorgesehen. Aufgrund dieser Entwicklung dürften sozial-politische Veränderungen anstehen.

Im weiteren untersuche ich die persönlichen Handlungskonzepte, die diese Personen aufgrund dieser problematischen Perspektiven haben, wie sie ihre Umwelt einbeziehen (und wie ihre Umwelt mit ihnen umgeht), welche beruflichen Möglichkeiten sie noch ausschöpfen, wie sie mit der Situation umgehen und wie die finanzielle Belastung verringert wird.

Ich bin noch mitten in meiner Untersuchung und kann vorerst Tendenzen präsentieren. Eine Gewichtung kann je nach Themen an der Veranstaltung vorgenommen werden. Eine Konzentration auf die qualitativen Ergebnisse ist mir allerdings wichtig.