

## Urheberrechtliche Hinweise zur Nutzung Elektronischer Bachelor-Arbeiten

Die auf dem Dokumentenserver der Zentral- und Hochschulbibliothek Luzern (ZHB) gespeicherten und via Katalog IDS Luzern zugänglichen elektronischen Bachelor-Arbeiten der Hochschule Luzern – Soziale Arbeit dienen ausschliesslich der wissenschaftlichen und persönlichen Information.

Die öffentlich zugänglichen Dokumente (einschliesslich damit zusammenhängender Daten) sind urheberrechtlich gemäss Urheberrechtsgesetz geschützt. Rechtsinhaber ist in der Regel<sup>1</sup> die Hochschule Luzern – Soziale Arbeit. Der Benutzer ist für die Einhaltung der Vorschriften verantwortlich.

Die Nutzungsrechte sind:

- Sie dürfen dieses Werk vervielfältigen, verbreiten, mittels Link darauf verweisen. Nicht erlaubt ist hingegen das öffentlich zugänglich machen, z.B. dass Dritte berechtigt sind, über das Setzen eines Linkes hinaus die Bachelor-Arbeit auf der eigenen Homepage zu veröffentlichen (Online-Publikation).
- Namensnennung: Sie müssen den Namen des Autors/Rechteinhabers bzw. der Autorin/Rechteinhaberin in der von ihm/ihr festgelegten Weise nennen.
- Keine kommerzielle Nutzung. Alle Rechte zur kommerziellen Nutzung liegen bei der Hochschule Luzern – Soziale Arbeit, soweit sie von dieser nicht an den Autor bzw. die Autorin zurück übertragen wurden.
- Keine Bearbeitung. Dieses Werk darf nicht bearbeitet oder in anderer Weise verändert werden.

Allfällige abweichende oder zusätzliche Regelungen entnehmen Sie bitte dem urheberrechtlichen Hinweis in der Bachelor-Arbeit selbst. Sowohl die Hochschule Luzern – Soziale Arbeit als auch die ZHB übernehmen keine Gewähr für Richtigkeit, Aktualität und Vollständigkeit der publizierten Inhalte. Sie übernehmen keine Haftung für Schäden, welche sich aus der Verwendung der abgerufenen Informationen ergeben. Die Wiedergabe von Namen und Marken sowie die öffentlich zugänglich gemachten Dokumente berechtigen ohne besondere Kennzeichnung nicht zu der Annahme, dass solche Namen und Marken im Sinne des Wettbewerbs- und Markenrechts als frei zu betrachten sind und von jedermann genutzt werden können.

Luzern, 16. Juni 2010

Hochschule Luzern  
Soziale Arbeit



Dr. Walter Schmid  
Rektor

---

<sup>1</sup> Ausnahmsweise überträgt die Hochschule Luzern – Soziale Arbeit das Urheberrecht an Studierende zurück. In diesem Fall ist der/die Studierende Rechtsinhaber/in.

**Die Hochschule Luzern – Soziale Arbeit**

**empfiehlt diese Bachelor-Arbeit**

**besonders zur Lektüre!**

# **Bachelorarbeit**

Hochschule Luzern – Soziale Arbeit



[www.yin.kit.edu](http://www.yin.kit.edu)

## **Brücken schaffen**

Integration in den ersten Arbeitsmarkt aus der Sicht der Arbeitgebenden und Handlungsmöglichkeiten für die Soziale Arbeit

Faden Sabine, Galliker Martina

## **Bachelorarbeit**

Ausbildungsgang **Sozialarbeit**

Kurs **TZ 2006 - 2011**

**Faden Sabine / Galliker Martina**

# **Brücken schaffen**

**Integration in den ersten Arbeitsmarkt aus der Sicht der Arbeitgebenden und Handlungsmöglichkeiten für die Soziale Arbeit**

Diese Bachelor-Arbeit wurde eingereicht im Januar 2011 in 4 Exemplaren zur Erlangung des vom Fachhochschulrat der Hochschule Luzern ausgestellten Diploms für **Sozialarbeit**.

---

Diese Arbeit ist Eigentum der Hochschule Luzern – Soziale Arbeit. Sie enthält die persönliche Stellungnahme des Autors/der Autorin bzw. der Autorinnen und Autoren.

---

Veröffentlichungen – auch auszugsweise – bedürfen der ausdrücklichen Genehmigung durch die Leitung Bachelor.

---

Reg. Nr.:

---

## **Vorwort der Schulleitung**

Die Bachelor-Arbeit ist Bestandteil und Abschluss der beruflichen Ausbildung an der Hochschule Luzern, Soziale Arbeit. Mit dieser Arbeit zeigen die Studierenden, dass sie fähig sind, einer berufsrelevanten Fragestellung systematisch nachzugehen, Antworten zu dieser Fragestellung zu erarbeiten und die eigenen Einsichten klar darzulegen. Das während der Ausbildung erworbene Wissen setzen sie so in Konsequenzen und Schlussfolgerungen für die eigene berufliche Praxis um.

Die Bachelor-Arbeit wird in Einzel- oder Gruppenarbeit parallel zum Unterricht im Zeitraum von zehn Monaten geschrieben. Gruppendynamische Aspekte, Eigenverantwortung, Auseinandersetzung mit formalen und konkret-subjektiven Ansprüchen und Standpunkten sowie die Behauptung in stark belasteten Situationen gehören also zum Kontext der Arbeit.

Von einer gefestigten Berufsidentität aus sind die neuen Fachleute fähig, soziale Probleme als ihren Gegenstand zu beurteilen und zu bewerten. Sozialarbeiterisches Denken und Handeln ist vernetztes, ganzheitliches Denken und präzises, konkretes Handeln. Es ist daher nahe liegend, dass die Diplomandinnen und Diplomanden ihre Themen von verschiedenen Seiten beleuchten und betrachten, den eigenen Standpunkt klären und Stellung beziehen sowie auf der Handlungsebene Lösungsvorschläge oder Postulate formulieren.

Ihre Bachelor-Arbeit ist somit ein wichtiger Fachbeitrag an die breite thematische Entwicklung der professionellen Sozialen Arbeit im Spannungsfeld von Praxis und Wissenschaft. In diesem Sinne wünschen wir, dass die zukünftigen Sozialarbeiterinnen mit ihrem Beitrag auf fachliches Echo stossen und ihre Anregungen und Impulse von den Fachleuten aufgenommen werden.

Luzern, im Januar 2011

Hochschule Luzern, Soziale Arbeit

Leitung Bachelor

**Der liebe Gott hat den Ökonomen zwei Augen gegeben: Eins für  
das Angebot und eins für die Nachfrage**

Paul Samuelson (zit. in Rudolf Strahm, 2010, S. 348)

## **Abstract**

Berufliche (Re-)Integration ist ein aktuelles Thema in der Schweiz und regte vor allem vor der Abstimmung am 26. September 2010 über die Revision der Arbeitslosenversicherung zu Diskussionen an. Was unter beruflicher Integration verstanden wird und wie man diese gestalten will, beschäftigt Akteure in der Politik, der öffentlichen Verwaltung, der Privatwirtschaft und der Zivilgesellschaft.

Die vorliegende Arbeit befasst sich mit der Sichtweise der Arbeitgebenden und fokussiert die Forschungsfrage, welche Faktoren die Bereitschaft zur Beschäftigung von Personen mit erschwertem Zugang zum Arbeitsmarkt beeinflussen. Der Schlüssel zur Integration liegt nicht nur in der Verantwortung der Arbeitgebenden, sondern auch in der Zusammenarbeit mit den Fachpersonen der Sozialen Arbeit.

Im theoretischen Bezugsrahmen werden die Arbeit, der Wandel des Arbeitsmarktes und die Auswirkungen der Erwerbslosigkeit dargestellt. Die Eingliederungssysteme der Arbeitsmarktintegration und deren Massnahmen sowie Aspekte der beruflichen Integration aus Sicht der Unternehmen werden vorgestellt. Die Befragungen der verschiedenen Unternehmen zeigen, dass es für die Fachpersonen der Sozialen Arbeit und die Führungspersonen der Unternehmen eine grosse Herausforderungen ist, Personen mit erschwertem Zugang zum ersten Arbeitsmarkt zu beschäftigen.

Das Wissen um die Einflussfaktoren stärkt die Professionellen der Sozialen Arbeit in ihrer Kernkompetenz der Beratung, des Empowerments und der Vermittlung zwischen Menschen und ihrem sozialen Umfeld. Gleichzeitig eröffnet es den Professionellen der Sozialen Arbeit neue Handlungsfelder in der Arbeitsmarktintegration.

# Inhaltsverzeichnis

<b>Vorwort der Schulleitung</b>	<b>3</b>
<b>Abstract</b>	<b>5</b>
<b>Inhaltsverzeichnis</b>	<b>6</b>
<b>Abbildungsverzeichnis</b>	<b>9</b>
<b>Tabellenverzeichnis</b>	<b>9</b>
<b>Abkürzungsverzeichnis</b>	<b>9</b>
<b>Dank</b>	<b>10</b>
<b>1 Einleitung</b> .....	<b>11</b>
1.1 Ausgangslage.....	11
1.2 Motivation .....	14
1.3 Fragestellungen.....	15
1.4 Ziel der Arbeit .....	15
1.5 Aufbau der Arbeit .....	16
<b>2 Theorie</b> .....	<b>18</b>
2.1 Arbeit, Arbeitsmarkt und berufliche (Re)Integration .....	18
2.1.1 Arbeit .....	18
2.1.2 Erster, zweiter und dritter Arbeitsmarkt.....	19
2.1.3 Berufliche und soziale Integration.....	20
2.1.4 Reintegration .....	22
2.1.5 Personen mit erschwertem Zugang zum ersten Arbeitsmarkt .....	22
2.1.6 Wandel des Arbeitsmarktes .....	25
2.1.7 Auswirkungen des Wandels.....	27
2.2 Erwerbslosigkeit und deren Folgen .....	32
2.2.1 Bedeutung der Erwerbsarbeit .....	32
2.2.2 Erwerbslosigkeit.....	33
2.2.3 Auswirkungen der Erwerbslosigkeit auf das Individuum .....	34
2.2.4 Auswirkungen der Erwerbslosigkeit auf die Gesellschaft .....	36
2.3 Soziale Sicherheit und Arbeitsmarktintegration.....	37
2.3.1 Die vier Eingliederungssysteme der Arbeitsmarktintegration .....	38
2.3.2 Interinstitutionelle Zusammenarbeit.....	40
2.3.3 Eingliederungsmodelle Supported Employment und Job Coaching .....	42
2.3.4 Entwicklungstendenzen der Eingliederungssysteme .....	43
2.4 Unternehmen und berufliche Integration .....	46



2.4.1	Die Beziehung zwischen Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden .....	46
2.4.2	Beschäftigungsfähigkeit – Employability .....	48
2.4.3	Soziale Verantwortung des Unternehmens – Corporate Social Responsibility ..	50
<b>3</b>	<b>Methode</b> .....	<b>55</b>
3.1	Methodenwahl .....	55
3.2	Durchführung der Leitfadeninterviews.....	57
3.3	Datenauswertung .....	58
<b>4</b>	<b>Forschungsergebnisse</b> .....	<b>60</b>
4.1	Personen mit erschwertem Zugang .....	62
4.1.1	Deutung des Begriffs .....	62
4.1.2	Erfahrungen der Befragten .....	62
4.1.3	Bezug auf die Fallvignetten.....	64
4.1.4	Anforderungsprofil.....	66
4.1.5	Bewerbung und Einstellung .....	68
4.2	Unternehmen.....	70
4.2.1	Organisation und Strukturen .....	70
4.2.2	Werte und Normen.....	71
4.2.3	Interne Angebote .....	74
4.2.4	Chancen und Risiken.....	74
4.3	Externe Zusammenarbeit .....	76
4.3.1	Finanzielle Anreize.....	76
4.3.2	Vermittlungsstellen.....	77
4.3.3	Fachstellen.....	79
4.3.4	Wünsche für die Zusammenarbeit .....	80
4.3.5	Ergänzende Angebote .....	82
4.4	Gesellschaft.....	82
4.4.1	Rolle der Arbeitgebenden .....	82
4.4.2	Sozialpolitik .....	84
<b>5</b>	<b>Diskussion</b> .....	<b>85</b>
5.1	Personen mit erschwertem Zugang .....	85
5.2	Unternehmen.....	87
5.3	Externe Zusammenarbeit .....	89
5.4	Gesellschaft.....	90
<b>6</b>	<b>Schlussfolgerungen und Empfehlungen</b> .....	<b>92</b>
6.1	Beantwortung der Fragestellung .....	92
6.2	Empfehlungen für die Soziale Arbeit .....	94

6.2.1	Handlungsfelder in Bezug auf benachteiligte Personen auf dem Arbeitsmarkt ..	94
6.2.2	Handlungsfelder im Unternehmen .....	95
6.2.3	Handlungsfelder in der externen Zusammenarbeit mit Fach- und Vermittlungsstellen.....	96
6.2.4	Handlungsfelder im gesellschaftlichen Umfeld .....	97
6.3	Fazit.....	98
6.4	Ausblick .....	100
<b>7</b>	<b>Literatur- und Quellenverzeichnis .....</b>	<b>102</b>
<b>Anhang</b>	<b>.....</b>	<b>109</b>

#### **Anhang A Leitfaden**

#### **Anhang B Fallvignetten**

Diese Bachelorarbeit wurde von beiden Autorinnen gemeinsam erarbeitet und verfasst.

## Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1:	Arten von Aktivitäten im Überblick	19
Abbildung 2:	Erwerbstätige und Erwerbslose in der Schweiz, 1915-2009	28
Abbildung 3:	Vollzeitbeschäftigte nach Wirtschaftszweigen Kanton Luzern, 2008	31
Abbildung 4:	Übertragung der Aufgaben von Arbeitgebenden auf Arbeitnehmende	46
Abbildung 5:	Stakeholder	52

## Tabellenverzeichnis

Tabelle 1	Arbeitslosen-, Invalidenversicherung und Sozialhilfe in der Übersicht	39
Tabelle 2:	Kernmerkmale einer sozialen Beziehung	48
Tabelle 3:	Übersicht Stichprobe (n)	57
Tabelle 4:	Auswertungssystem	60
Tabelle 5:	beeinflussende Faktoren	93

## Abkürzungsverzeichnis

ALK	Arbeitslosenkasse
ALV	Arbeitslosenversicherung
AMOS A	Arbeitsmarktbeobachtung Ostschweiz, Aargau und Zug
AVIG	Arbeitslosenversicherungsgesetz
BFS	Bundesamt für Statistik
BSV	Bundesamt für Sozialversicherung
BV	Bundesverfassung der Schweizerischen Eidgenossenschaft
CSR	Corporate Social Responsibility
IV	Invalidenversicherung
IIZ	Interinstitutionelle Zusammenarbeit
KMU	kleinere und mittlere Unternehmen
RAV	Regionale Arbeitsvermittlungszentren
SAKE	Schweizerische Arbeitskräfteerhebung
SECO	Staatssekretariat für Wirtschaft
SH	Sozialhilfe
wira	Dienststelle Wirtschaft und Arbeit
WSK Recht	Wirtschaftliches, soziales und kulturelles Recht

## **DANK**

An dieser Stelle möchten wir allen herzlich danken, die uns während dem Verfassen dieser Arbeit unterstützt haben.

Ganz besonders danken wir den Interviewpartnerinnen und Interviewpartner der einzelnen Unternehmen für ihre Bereitschaft und den offenen Austausch. Ihr Wohlwollen, unsere Fragen zu beantworten, hat uns sehr motiviert. Herzlich danken wir auch der Fachstelle Arbeit Sozialamt Stadt Luzern, den Vermittlungsstellen Knecht BSN AG, Kompetenzzentrum für berufliche Wiedereingliederung, Zürich, sowie Daniel Wolfisberg von reap Schweiz, Integrationsmanagement AG, Rothenburg, für ihre wertvollen Impulse.

Ein spezieller Dank geht an die Dozierenden der Hochschule Luzern – Soziale Arbeit, insbesondere an Marius Metzger, Daniel Schaufelberger, Mariana Christen Jakob und Karin Anderer für ihre fachliche Begleitung und hilfreichen Inputs.

Aufrichtig danken wir Nicole Blunier, René Faden, Sabrina Faden, Margret und Josef Galliker, Beni Galliker, Simone Ungricht, Angelika Witzig und Ina Pohorely, Arbeitsintegrationszentrum (AIZ) Basel-Stadt, für das kritische Gegenlesen, die wertvollen Rückmeldungen zum Aufbau und Inhalt des Textes und das Redigieren der vorliegenden Arbeit. Insbesondere danken wir unseren Familienangehörigen und Freunden, die uns während des Verfassens dieser Bachelorarbeit in entscheidenden Momenten mit motivierenden Worten unterstützend zur Seite standen.

# 1 Einleitung

---

Für die Mehrheit der Stimmberechtigten in der Schweiz ist laut dem Sorgenbarometer 2009 die Erwerbslosigkeit das grösste Problem (gfs.bern, 2010, S. 4). Immer mehr Menschen finden in der heutigen Arbeitswelt keinen Arbeitsplatz mehr. Die Gründe dafür sind vielfältig. Da die Erwerbsarbeit in unserer Gesellschaft weiterhin einen hohen Stellenwert genießt, sind neue Perspektiven gefragt. Arbeitgebende spielen eine Schlüsselrolle bei der Arbeitsmarktintegration.

Auf Grund der prekären finanziellen Situation der sozialen Sicherungssysteme sowie der allgemeinen Aktivierungstendenz gewinnt die Arbeitsintegration zunehmend an Bedeutung. Deshalb ist das Ziel dieser Forschungsarbeit, mehr über die Bedürfnisse der Arbeitgebenden zu erfahren und aufzuzeigen, welche Faktoren die Bereitschaft zur Beschäftigung von Personen mit erschwertem Zugang im ersten Arbeitsmarkt beeinflussen.

Als Einleitung in die Bachelorarbeit wird die Ausgangslage und Relevanz der Arbeit beschrieben. Auf die Darlegung der persönlichen Motivation folgen die konkrete Fragestellung als auch drei weitere Unterfragen. Im Anschluss darauf werden das Ziel und der Aufbau der Arbeit erläutert.

## 1.1 Ausgangslage

In der Schweiz genießt die Erwerbsarbeit einen hohen Stellenwert. Wie Lynn Blattmann und Daniela Merz (2010) beschreiben, gibt Arbeit unserem Leben Sinn und ist Voraussetzung für die gesellschaftliche Teilhabe. Sie hat nicht nur eine Existenz sichernde Funktion, eine Arbeitsstelle zu haben bedeutet auch gebraucht zu werden, um einen Teil zum grösseren Ganzen leisten zu können. (S. 20) Unsere Ökonomie baut auf dieser wirtschaftlichen Teilhabe auf, denn nur wer verdient, kann auch konsumieren.

Der Arbeitsmarkt hat in den letzten Jahrzehnten tiefgreifende Veränderungen erfahren. 1970 gab es in der Schweiz fast keine registrierten Erwerbslosen, wie Andres Frick & Daniel Lampart (2007) feststellen. Seit 1975 steigen die Zahlen. (S. 16) Die Gründe dafür sind vielfältig. Die Statistik macht nicht die gesamte Unterbeschäftigung sichtbar. Nicht alle Betroffenen melden sich beim Arbeitsamt und nach einer beschränkten Bezugsdauer der Erwerbslosenentschädigung werden die Bezüger/innen ausgesteuert. (Frick & Lampart, 2007, S. 44 - 45)

Nach der Aussteuerung nehmen diese Menschen je nach Vermögensverhältnissen oft die Sozialhilfe in Anspruch oder erhalten eine Invalidenrente. Hannes Lindenmeyer (2007) schreibt, die Städte würden schon seit Jahren feststellen, dass sich die Regelung der Arbeitslosenversicherung auf die Fallzahlen in der Sozialhilfe auswirke. Unbestritten ist auch der Zusammenhang zwischen dem raschen Anstieg der Invalidenrentenbezüger und der Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt, dieser ist bisher aber nicht ausreichend wissenschaftlich untersucht. (S. 61-62) Der geplante Leistungsabbau durch die 5. Revision der Arbeitslosenversicherung [ALV], die der Sozialversicherung aus der massiven Verschuldung helfen soll und die am 26. September 2010 vom Volk angenommen wurde, könnte diese Entwicklung im Moment verstärken.

Auf dem Arbeitsmarkt ist der Wettbewerb grösser geworden und nicht alle finden eine Arbeitsstelle. Wer sind diese Menschen, die Schwierigkeiten haben? In dieser Arbeit bezeichnen die Autorinnen diese Menschen als Personen mit erschwertem Zugang zum ersten Arbeitsmarkt. Massnahmen zur Eingliederung solcher Menschen setzen das Berufsbildungssystem, die ALV, die Invalidenversicherung [IV] und die Sozialhilfe um. Auf der anderen Seite braucht es Arbeitgebende, die bereit sind, diese Menschen in ihrem Unternehmen zu integrieren. Die Fragen der Autorinnen richten sich in dieser Arbeit an die Arbeitgebenden. Wie sehen sie als Schlüsselpersonen die Möglichkeit, solche Menschen im ersten Arbeitsmarkt zu beschäftigen? Wie werden sie beeinflusst, jemanden mit erschwertem Zugang zum Arbeitsmarkt anzustellen? Und welche Unterstützung kann die Soziale Arbeit den Arbeitgebenden bei der Einstellung leisten?

Auch die aktuelle 6. IV-Revision beschäftigt sich mit der Frage, wie Arbeitgebende vermehrt bei der Integration von IV-Rentner/innen einbezogen werden können. Wie Claudia Blumer im Tagesanzeiger.ch/Newsnetz am 4. November 2010 schreibt, beauftragte der Bundesrat das Bundesamt für Sozialversicherungen [BSV], zu prüfen, inwiefern Arbeitgebende mit Zwangsmassnahmen zur Integration von IV-Rentner/innen verpflichtet werden können (Wie der Bundesrat Behinderte in den Arbeitsmarkt hieven will). Zwangsmassnahmen funktionieren nicht, wie man in den umliegenden Ländern sieht, wo die Integration behinderter Menschen gesetzlich verankert ist. Die Unternehmen ziehen es vor, die Strafbeträge zu zahlen. (Überlegungen zu Quotenregelungen) Der Bundesrat schlägt vor, in vier Jahren eine Quotenregelung ins Auge zu fassen, sollten positive Anreize bei den Arbeitgebenden in der Schweiz nicht fruchten. Firmen ab einer Mitarbeiterzahl von 100 sollen dazu verpflichtet werden, eine bestimmte Anzahl von der IV vermittelte Personen aufzunehmen. (Verlegenheitslösung)

Die soziale Arbeit ist in verschiedenen Bereichen der Arbeitsintegration tätig. Dies hat seinen Grund: Die soziale und berufliche Wiedereingliederung ist eine Aufgabe der Sozialen Arbeit. Laut dem Berufskodex setzen sich die Professionellen der Sozialen Arbeit ein „für die Partizipation aller am gesellschaftlichen Leben und für die Teilhabe an den grundlegenden Ressourcen und Dienstleistungen, deren sie bedürfen, sowie für die Einführung oder Änderung von Massnahmen und Gesetzen im Hinblick auf mehr soziale Gerechtigkeit.“ (AvenirSocial, 2006, Artikel 12). Die Erwerbsarbeit ermöglicht die Teilhabe am gesellschaftlichen Leben und erschliesst viele materielle und immaterielle Ressourcen. Auch die internationale Definition der Sozialen Arbeit hält fest:

Die Profession der Sozialen Arbeit fördert den sozialen Wandel, Problemlösungen in menschlichen Beziehungen sowie die Ermächtigung und Befreiung von Menschen, um ihr Wohlbefinden zu heben. Unter Nutzung von Theorien menschlichen Verhaltens und sozialer Systeme vermittelt Soziale Arbeit an dem Punkt, wo Menschen und ihre sozialen Umfelder aufeinander einwirken. Dabei sind die Prinzipien der Menschenrechte und sozialer Gerechtigkeit für die Soziale Arbeit fundamental. (Beat Schmocker, 2006, 2. Definition Sozialer Arbeit)

In Bezug auf die Erwerbsarbeit soll die Soziale Arbeit Menschen „ermächtigen“, ihre Fähigkeiten einsetzen zu können und ihr Wohlbefinden zu steigern, wenn dies durch eine Teilhabe an der Arbeitswelt geschehen kann. Die Soziale Arbeit vermittelt an den Schnittstellen verschiedener sozialer Systeme, zwischen den Arbeitgebenden und den Arbeitnehmenden, zwischen den Teilhabenden an der Arbeitsgesellschaft und den davon Ausgeschlossenen. Auch in der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte gibt es „(...) das Recht auf Arbeit, auf freie Berufswahl, auf gerechte und befriedigende Arbeitsbedingungen sowie Schutz vor Arbeitslosigkeit“ (humanrights.ch, Artikel 23). Allerdings hat dieses Recht mehr die Funktion eines Wunschzieles, das nicht per Gerichtsbeschluss eingefordert werden kann.

Die Bedürfnisse der Arbeitgebenden in Bezug auf die berufliche Wiedereingliederung sind kaum erforscht. Im Auftrag der Arbeitsmarktbeobachtung Ostschweiz, Aargau und Zug [AMOSA] wurde Langzeitarbeitslosigkeit<sup>1</sup> aus Sicht der Arbeitgebenden beleuchtet. Die Ergebnisse zeigen auf, dass Arbeitgebende eher misstrauisch werden, wenn eine Person längere Zeit vom Arbeitsmarkt ausgeschlossen ist. Die Gründe für diesen Ausschluss

---

<sup>1</sup> Personen, die seit über einem Jahr arbeitslos sind (SECO, 2010, S. 27).

werden in der persönlichen Unfähigkeit dieser Stellensuchenden vermutet. (Sandra Buchenberger, Natalie Känel & Kurt Reifler, 2007, S. 5-6). Analysen zu den Beweggründen der Arbeitgebenden für die Einstellung einer solchen Person wurden bisher kaum verfasst. Mit dieser Forschungsarbeit möchten die Autorinnen einen Beitrag leisten um diese Lücke zu schliessen.

## **1.2 Motivation**

Während unserem Studium absolvierten wir Praktika im Bereich Gesundheit, der wirtschaftlichen Sozialhilfe und bei der Fachstelle Arbeit. Dort konnten wir in tiefgründigen Gesprächen mit betroffenen Menschen, welche aus dem Arbeitsprozess ausgeschieden sind und eine Rückkehr in den ersten Arbeitsmarkt über längere Zeit nicht geschafft oder einen erschwerten Zugang zum ersten Arbeitsmarkt haben, unsere Erfahrungen sammeln. Die daraus gewonnen Erkenntnisse sind die Motivation der vorliegenden Arbeit und haben uns dazu bewogen, dieses Thema genauer zu erforschen.

Zu den praktischen Erfahrungen kommt das Wissen aus den verschiedenen Modulen der Hochschule Luzern – Soziale Arbeit, sowie die Teilnahme und Durchführung von qualitativen Interviews mit Beteiligten von Arbeitsintegrationsprogrammen, im Rahmen einer Evaluation der Fachstelle Arbeit Luzern, in Zusammenarbeit mit der Hochschule Luzern – Soziale Arbeit. All dies regte uns ebenfalls an, die Perspektive und Bedürfnisse der Arbeitgebenden in Form einer Forschungsarbeit zu untersuchen.

Dabei galt unser Interesse vor allem der Sichtweise und den Bedürfnissen der Arbeitgebenden. Unternehmen beschäftigen überwiegend gut qualifiziertes Personal. Immer mehr Arbeitsabläufe werden durch die fortschreitende Technik und den Computer ersetzt. Die schlechte Wirtschaftslage führt zu Umstrukturierungen und Entlassungen. Während viel über Arbeitslosigkeit und deren Ursachen in den Medien diskutiert wird, werden die weitreichenden Folgen oft vernachlässigt. Die Tatsache, dass nur wenige Studien über die Betrachtungsweise von Arbeitgebenden vorliegen, welche die Faktoren für die Bereitschaft zur Beschäftigung einer Person mit erschwertem Zugang zum Arbeitsmarkt beeinflussen, haben unser Interesse und unsere Motivation gestärkt, diese Forschungsarbeit dem Thema zu widmen.

Wir hoffen, mit dieser empirischen Arbeit zur Sensibilisierung dieses Themas beizutragen. Die Ergebnisse dieser Studie sollen zwischen Unternehmen, Politik und Betroffenen vermitteln und im Sinne der Sozialen Arbeit für betroffene erwerbslose Menschen genutzt werden können.



### 1.3 Fragestellungen

Aufbauend auf die Ausgangslage und die Motivation zu dieser Arbeit formulieren die Autorinnen eine konkrete Forschungsfrage und Unterfragen.

#### Hauptfrage

**Welche Faktoren beeinflussen die Bereitschaft von Arbeitgebenden, Personen mit erschwertem Zugang zum Arbeitsmarkt zu beschäftigen?**

#### Unterfragen

- *Welche Personen haben einen erschwerten Zugang zum ersten Arbeitsmarkt?*
- *Inwiefern entsteht durch diesen erschwerten Zugang von Personen zum ersten Arbeitsmarkt für die Soziale Arbeit Handlungsbedarf?*
- *Wie kann die Soziale Arbeit diese Einflussfaktoren für ihre Handlungsfelder in der Arbeitsmarktintegration nutzen?*

Die erste Unterfrage analysiert die Faktoren, welche die Chancen auf dem Arbeitsmarkt beeinträchtigen. Unterfrage zwei beleuchtet die Legitimation der Sozialen Arbeit, sich im Feld der Arbeitsmarktintegration zu betätigen. Die dritte Unterfrage zeigt die Handlungsmöglichkeiten der Sozialen Arbeit bei der beruflichen Integration auf.

### 1.4 Ziel der Arbeit

Die aktuelle Arbeitsmarktsituation in der Schweiz gibt Anlass, Bedürfnisse von Arbeitgebenden im Zusammenhang zur beruflichen (Re-) Integration von Personen mit erschwertem Zugang zum ersten Arbeitsmarkt zu erforschen. Die vorliegende Forschungsarbeit begrenzt sich auf den Kanton Luzern. Die Experteninterviews haben eine repräsentative Bedeutung, lassen jedoch keine allgemeingültigen Schlüsse zu. Ziel dieser Arbeit ist es, mit Hilfe der qualitativen Forschungsergebnisse Faktoren aufzuzeigen, welche die Bereitschaft der Arbeitgebenden zu einer Beschäftigung von Personen mit erschwertem Zugang beeinflussen. Darauf folgend wird der Handlungsbedarf in der Sozialen Arbeit für den Vermittlungsprozess zwischen den Arbeitgebenden und den Institutionen, die im Bereich der Arbeitsintegration tätig sind, dargestellt.

In dieser Arbeit wird es nicht möglich sein, alle Themen zu bearbeiten, die im grossen Feld der Arbeitsintegration eine Rolle spielen. Die Autorinnen beschränken sich auf bestimmte, für sie relevante Punkte und setzen den Fokus auf einzelne Themen, die der Bearbeitung der Fragestellung dienen.

Diese Bachelorarbeit richtet sich an Fachleute der Sozialen Arbeit oder von verwandten Berufen, die Menschen auf Stellensuche beraten oder in den ersten Arbeitsmarkt vermitteln. Angesprochen seien auch Personen, die Zugang haben zu Strukturen und Institutionen der Arbeitsintegration. Die Ergebnisse möchten auch alle Arbeitgebenden, Personalverantwortlichen, Unternehmerinnen und Unternehmer ansprechen und für das Thema sensibilisieren.

## 1.5 Aufbau der Arbeit

Die Bachelorarbeit ist in sechs Kapitel aufgeteilt und besteht aus einer Einleitung, einem theoretischen Teil, einem empirischen Teil sowie den Schlussfolgerungen.

### Einleitung

Das **erste** Kapitel beinhaltet die Ausgangslage, die Motivation, die Fragestellung und Unterfragen, sowie das Ziel und den Aufbau der Bachelorarbeit.

### Theoretischer Teil

Das nun folgende **zweite Kapitel** der Forschungsarbeit erläutert für das Thema wesentliche Begriffe und deren Bedeutung. Der Wandel der Arbeit und dessen Auswirkungen auf den heutigen Arbeitsmarkt werden beschrieben. Anschliessend wird auf die Folgen der Erwerbslosigkeit eingegangen. In einem weiteren Schritt werden die Eingliederungssysteme in der Arbeitsmarktintegration beschrieben. Als letzter Teil folgt eine unternehmerische Sicht in Bezug auf die berufliche Integration.

### Empirischer Teil

Das **dritte Kapitel** beinhaltet die Beschreibung der gewählten Forschungsmethode. Konkret werden die Arbeitsschritte zur Datenerhebung, -aufbereitung und -auswertung aufgezeigt.

Das vierte **Kapitel** präsentiert die Forschungsergebnisse, welche im **fünften Kapitel** auf ihre Bedeutung hin untersucht und diskutiert werden, wobei eine Verknüpfung mit der Theorie erfolgt.

### Schlussfolgerungen

Das **sechste Kapitel** greift zurück auf die Forschungsfrage, welche aufgrund der qualitativen Ergebnisse und in Verbindung mit der Theorie beantwortet wird. In den

Schlussfolgerungen werden mögliche Handlungsfelder und Empfehlungen für die Soziale Arbeit aufgezeigt. Neue Fragestellungen können sich aus den Ergebnissen der Erhebung herleiten und neue Anstöße zu weiteren Forschungsarbeiten geben. Der Ausblick rundet diese Arbeit ab.

## 2 Theorie

---

Das vorliegende Kapitel klärt zentrale Begriffe und behandelt theoretische und empirische Grundlagen, die zur Beantwortung der Fragestellung beitragen. Die Theorie wird in folgenden Teilen der Arbeit wieder verwendet: Als Basis für die qualitative Forschung und das Auswertungssystem, weiter in der Diskussion der Ergebnisse, sowie bei der Formulierung der Schlussfolgerungen.

Zu Beginn werden zentrale Begriffe, die im weitesten Sinne das Thema Arbeit betreffen, erläutert (vgl. Kapitel 2.1). Die Beschreibung des Wandels der Arbeit zeigt die Auswirkungen auf den heutigen Arbeitsmarkt auf. Zu diesen Auswirkungen gehört auch die Erwerbslosigkeit (vgl. Kapitel 2.2), deren Folgen auf das Individuum und die Gesellschaft beschrieben werden. Die Veranschaulichung der Folgen wirft die Frage auf, welche Möglichkeiten und Massnahmen es zur Eingliederung von Menschen gibt, die vom Arbeitsmarkt ausgeschlossen sind. Die Beschreibung der Eingliederungssysteme der sozialen Sicherheit soll dazu einen Überblick verschaffen (vgl. Kapitel 2.3). Das Ziel der Bemühungen dieser Eingliederungssysteme ist die Integration in einen Betrieb im ersten Arbeitsmarkt. Anschliessend folgen die theoretischen Ausführungen mit den Begrifflichkeiten hinsichtlich der beruflichen Integration in Unternehmen.

### 2.1 Arbeit, Arbeitsmarkt und berufliche (Re)Integration

Im Folgenden werden Begriffe, die das Thema Arbeit umfassen, definiert und erläutert. Die Autorinnen umschreiben des Weiteren die Bezeichnung Personen mit erschwertem Zugang zum Arbeitsmarkt und zeigen den Wandel der Arbeit und dessen Auswirkungen auf den heutigen Arbeitsmarkt auf.

#### 2.1.1 Arbeit

Arbeit bezieht sich im täglichen Sprachgebrauch meist auf Erwerbstätigkeit. Arbeit hat aber noch viel mehr Bedeutungen. Wesentliche Gemeinsamkeit aller Bedeutungen des Wortes Arbeit ist laut Marie Jahoda (1983) zweckgerichtetes Handeln oder das Produkt solchen Handelns. In diesem Sinne ist Arbeit nicht nur ein unveräusserliches Recht, sondern das innerste Wesen des Lebendigseins. (S. 24). Dies deutet darauf hin, dass Arbeit in allen Tätigkeiten zu finden ist. In der sozialen Marktwirtschaft, die in den Industrieländern praktiziert wird, bedeutet Arbeit laut Beat Baumann und Dana Zurr (2006) die Produktion von Gütern und Dienstleistungen für den Eigenbedarf oder für Dritte. Arbeit wird unterteilt in

Erwerbsarbeit, also Arbeit unter vertraglichen Bedingung zu denen eine materielle Entlohnung gehört, und Nichterwerbsarbeit, welche die unbezahlte Arbeit beinhaltet. Zur Nichterwerbsarbeit gehören die Haus- und Erziehungsarbeit und auch die Benevolatsarbeit. Diese Formen der Arbeit sind ökonomisch ebenfalls sehr relevant. Für die Sicherung des Lebensunterhaltes ist die Erwerbsarbeit für die meisten Menschen von entscheidender Bedeutung. (S. 15)

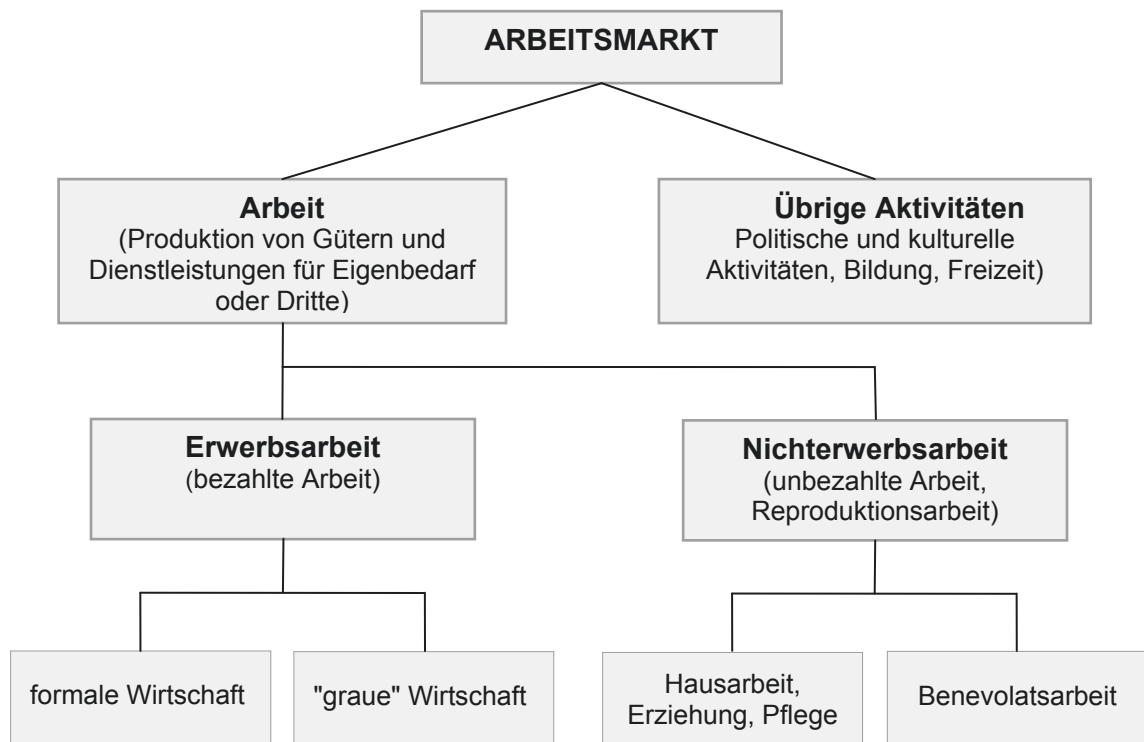


Abbildung 1: Arten von Aktivitäten im Überblick (eigene Darstellung in Anlehnung an Baumann & Zumr, 2006, S. 15)

### 2.1.2 Erster, zweiter und dritter Arbeitsmarkt

Den ersten Arbeitsmarkt zu definieren bedeutet auch, diesen gegen die Begriffe des zweiten und dritten Arbeitsmarktes abzugrenzen. Diese Begriffe sind wie Christin Kehrl (2009) schreibt, trotz häufiger Verwendung nicht klar definiert. Der erste Arbeitsmarkt wird oft als regulärer Arbeitsmarkt bezeichnet und ist das eigentliche Ziel der Bemühungen zur beruflichen Integration. Das Obligationenrecht [OR] regelt die Anstellungsbedingungen zum Schutz der Arbeitnehmenden. Darüber hinaus gilt die unternehmerische Freiheit, eventuell eingeschränkt durch einen Gesamtarbeitsvertrag. Das Arbeitsverhältnis wird durch einen

Vertrag geregelt. Diese Erwerbstätigkeit sollte es den Beschäftigten ermöglichen, ihre Existenz zu sichern. (S. 186)

Im Laufe der 90er Jahre, als die Arbeitslosenzahlen massiv stiegen, wurde der zweite Arbeitsmarkt als Überbrückungsmassnahme für konjunkturelle Einbrüche geschaffen. Bei anziehender Konjunktur, so dachte man, würden die Teilnehmenden automatisch wieder auf den ersten Arbeitsmarkt gebracht. Daher sind die Massnahmen des zweiten Arbeitsmarktes noch heute befristeter Natur. Entgegen dieser ursprünglichen Vorstellung wurde der zweite Arbeitsmarkt auch beim Wirtschaftsaufschwung nicht überflüssig; die Zahl der Teilnehmenden ist aber stark von der Konjunktur abhängig. Ziel dieses zweiten Arbeitsmarktes ist die berufliche Integration und die Rückführung in den ersten Arbeitsmarkt. (Kehrl, 2009, S. 187)

Nicht immer verlaufen die befristeten Bemühungen zur beruflichen Integration erfolgreich. Für einige Menschen braucht es längerfristige, oder gar dauerhafte Alternativen zum ersten und somit auch zum zweiten Arbeitsmarkt. Dies betrifft nicht nur invalide Personen, sondern immer mehr sind auch andere Gründe ausschlaggebend. In der Literatur wird deshalb auch von der Einführung eines dritten Arbeitsmarktes gesprochen, um diesen Sachverhalt verständlicher zu machen. Dessen Angebote sollen dem gesellschaftlichen Ausschluss entgegenwirken. (ibid.)

Teilweise wird in der Literatur anstelle des ersten und zweiten Arbeitsmarktes auch von einem „freien“ und einem „ergänzenden“ Arbeitsmarkt gesprochen. Mit diesen Begriffen soll die Erhaltung der Durchlässigkeit zwischen diesen verschiedenen Arbeitsmärkten besser zum Ausdruck kommen. Die Klassifizierungen in einen ersten und zweiten (und auch dritten) Arbeitsmarkt erscheinen allzu sehr als separate Systeme, die ein Übertreten fast unmöglich erscheinen lassen und gewisse Menschen vom ersten Arbeitsmarkt ausschliessen. (Andrea Grawehr & Carlo Knöpfel, 2001, S. 25)

### **2.1.3 Berufliche und soziale Integration**

Berufliche Integration ist wirtschaftliche Integration. Arbeitssuchende Menschen haben Zugang zum qualifizierten und stabilen Bereich des Arbeitsmarktes und erhalten durch die gefundene Arbeit ein geregeltes Einkommen. (Manuel Eisner, 2000, S. 165). Nach Daniel C. Aeppli, Rolf Kälin, Walter Ott und Matthias Peters (2004) beinhaltet eine vollständige berufliche Integration eine Festanstellung im ersten Arbeitsmarkt. Eine teilweise berufliche Integration ist vorhanden, wenn die Stelle im ersten Arbeitsmarkt nicht fest ist, also temporär, auf Abruf oder befristet, oder es ist eine Stelle in einem Beschäftigungsprogramm

im zweiten Arbeitsmarkt. Auch bei der Definition des Staatssekretariats für Wirtschaft [SECO] werden Beschäftigungsprogramme als Arbeit aufgefasst und die Teilnehmerinnen und Teilnehmer der Programme nicht zu den Erwerbslosen gezählt. (S. 17)

Berufliche Integration ist aber auch ein Teil der sozialen Integration. Soziale Integration ist laut Eisner (2000) ein Prozess der Einbindung von Personen und Gruppen in ein übergeordnetes soziales Gefüge. Sie äussert sich in Form der Teilhabe oder Teilnahme an den zentralen Handlungsfeldern der Gesellschaft. Die soziale Integration beinhaltet neben der wirtschaftlichen Integration drei weitere Dimensionen:

- Die gemeinschaftliche Integration: Sie zeigt sich in den alltäglichen Kontakten.
- Die politische Integration: Diese beinhaltet die Bereitschaft zur Übernahme von Bürgerpflichten und die Inanspruchnahme von Bürgerrechten.
- Die normative Integration: Sie zeigt sich in der Übereinstimmung zwischen Individuen und gesellschaftlichen Teilgruppen in gegenseitigen Verhaltenserwartungen und Werthaltungen  
(S. 165-166)

Aeppli et al. (2004) ziehen für die Benennung von Indikatoren für die soziale Integration die Auswertung des Beschäftigungsprogramms Soliwork der Stadt Zürich<sup>2</sup> hinzu. Dort wurden folgende Indikatoren verwendet, um den Grad der sozialen Integration anzuzeigen:

- Kontakte zu anderen Menschen
- Partizipation an alltäglichen sozialen und wirtschaftlichen Ereignissen und Prozessen
- Selbstwertgefühl und erlebte Wertschätzung durch Andere
- Perspektiven der Lebensgestaltung
- Gefährdung der Integration durch spezifische Gegebenheiten (Alkoholkonsum, mangelnde Deutschkenntnisse)  
(S. 21-22)

Viele dieser Indikatoren werden durch das Berufsleben beeinflusst, was Aufschluss darüber gibt, wie stark die berufliche und soziale Integration zusammenhängen.

---

<sup>2</sup> Annemarie Merz & Fredi Walser (1997). *Soliwork: soziale Integration und Sozialhilfeablösung durch Erwerbstätigkeit: Wirkungsanalyse des Stadtzürcher Beschäftigungsprogramms für Langzeitarbeitslose*. Zürich: Sozialdepartement

### 2.1.4 Reintegration

Der Begriff Reintegration wird in der Literatur mit dem Begriff Wiedereingliederung gleichgesetzt. Im Wörterbuch der Sozialpolitik wird für die Klärung des Begriffs Wiedereingliederung auf die Sozialhilfegesetze der Kantone, die Richtlinien<sup>3</sup> der Schweizerischen Konferenz für Sozialhilfe [SKOS] und das Arbeitslosenversicherungsgesetz [AVIG] verwiesen. (Socialinfo, Wiedereingliederung)

Der Begriff der materiellen Sozialhilfe wurde die letzten Jahrzehnte durch die Einführung von Massnahmen zur sozialen und beruflichen Wiedereingliederung erweitert. Dies vor dem Hintergrund, dass für eine nicht zu unterschätzende Anzahl von Menschen der Arbeitsmarkt die integrierende Funktion verloren hat, die er in der Vergangenheit innehatte. Diese Menschen finden sich zunächst von ihrem angestammten beruflichen Leben ausgeschlossen, später vom Arbeitsmarkt und laufen schliesslich Gefahr, auch vom sozialen Leben ausgeschlossen zu werden. Deshalb wird seit den 90er-Jahren vom Risiko des sozialen und beruflichen Ausschlusses gesprochen, den es durch die Bereitstellung von Wiedereingliederungsmaßnahmen zu verhindern gilt. (Socialinfo, Wiedereingliederung)

Die Richtlinien der SKOS bringen diese Entwicklung ebenfalls zum Ausdruck. Sie postulieren, dass "die Sozialhilfe, um sozialen Ausschlussprozessen zu begegnen, kompensierende Angebote zum sich verengenden Arbeitsmarkt bereitstellen muss. Materielle Grundsicherung und Beratung im Einzelfall sind mit Massnahmen zur sozialen und beruflichen Integration zu verbinden." (zit. in Socialinfo, Wiedereingliederung) Auch in der ALV, die der Sozialhilfe vorgelagert ist, wurden Wiedereingliederungsmassnahmen unter dem Titel "Leistungen zur Verhütung und Bekämpfung von Arbeitslosigkeit" (zit. in Socialinfo, Wiedereingliederung) gesetzlich verankert. Arbeitsmarktliche Massnahmen [AMM] sollen diese Wiedereingliederung sicherstellen. (ibid.)

### 2.1.5 Personen mit erschwertem Zugang zum ersten Arbeitsmarkt

Menschen, deren Chancen auf dem Arbeitsmarkt beeinträchtigt sind, haben einen erschwerten Zugang zu eben diesem Arbeitsmarkt. Es gibt keine allgemeingültige Definition des Begriffes, wer diese Personen mit erschwertem Zugang sind, und wie sich dieser erschwerte Zugang zeigt. Trotzdem lassen sich aus Studien und Statistiken einige Einflussfaktoren ableiten, die das Risiko für einen erschwerten Zugang zum Arbeitsmarkt erhöhen. Das heisst, diese beschriebenen Einflussfaktoren machen eine Beeinträchtigung des Zuganges statistisch wahrscheinlicher. Diese sogenannten Risikofaktoren und deren zugeschriebene Personengruppen listen die Autorinnen im Folgenden auf. Sie leiten die

<sup>3</sup> Richtlinien für die Ausgestaltung und Bemessung der Sozialhilfe.



Risikofaktoren grundsätzlich aus Überlegungen darüber ab, welche Personen in den Systemen der sozialen Sicherheit einen Ersatz für das Erwerbseinkommen erhalten, da sie vorübergehend oder langfristig, teilweise oder gänzlich vom Arbeitsmarkt ausgeschlossen sind. Die in diesem Kapitel beschriebene Sammlung von Personengruppen mit einem erschwerten Zugang zum Arbeitsmarkt hat keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Nur individuell ist feststellbar, ob jemand zu dieser Personengruppe gehört oder nicht – je nachdem, wie die Risikofaktoren auf die individuelle Disposition und den sozialen Kontext treffen. Jeder Mensch ist einem Zusammenspiel von biologischen, psychischen und sozialen Einflüssen ausgesetzt. Neben den Risikofaktoren kann es auch genügend andere Faktoren geben, die das erhöhte Risiko wieder vermindern (sogenannte Schutzfaktoren).

Eine erste Grundlage für das Herleiten der Risikofaktoren sind Daten von Personen, die langzeiterwerbslos oder ausgesteuert sind. Daraus lässt sich feststellen, dass bestimmte Personengruppen überdurchschnittlich Mühe bekunden, wieder erwerbstätig zu werden. Diesen Personengruppen kann ein erhöhtes Risiko für einen erschwerten Zugang auf dem Arbeitsmarkt zugeschrieben werden. Aus der *Analyse der Wiedereingliederung von Personen, die aus der Arbeitslosenversicherung ausgesteuert wurden* des Bundesamtes für Statistik [BFS] (2009) ist ersichtlich, dass **Personen mit einer Ausbildung nur auf Sekundarstufe I** sowie **Frauen** und **Ausländerinnen bzw. Ausländer** überdurchschnittlich von der Aussteuerung bedroht sind. Diese letzte Gruppe macht 23% der Erwerbstätigen in der Schweiz aus, umfasst aber 42% der Stellensuchenden und 45% der Ausgesteuerten. Ausländische Arbeitnehmende arbeiten in Branchen und Berufen mit hoher Arbeitslosigkeit, sie verfügen weniger über einen Abschluss auf Sekundarstufe II und sind dadurch stärker von der Aussteuerung betroffen als Schweizer Arbeitnehmende. Ausgesteuerte im Alter von 30 bis 44 Jahren und vermehrt noch diejenigen im Alter von 15 bis 29 Jahren finden eher wieder eine Arbeit als die **Altersgruppe der 45- bis 64-Jährigen**. (S. 10-11) Auch die Studie von Daniel C. Aepli (2006) zur *Situation der Ausgesteuerten in der Schweiz im Jahr 2005* kommt zum Schluss, dass vor allem **ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer** und **niedrig Qualifizierte** einem erhöhten Risiko der Aussteuerung ausgesetzt sind. Von den unter 30-Jährigen und den 30- bis 49-Jährigen fanden mehr als die Hälfte wieder eine Stelle. Von den über 49-Jährigen waren es nur gerade 36%. Dieser Unterschied war schon in den früheren Studien aufgetreten. Die Wahrscheinlichkeit, wieder eine Arbeit zu finden, steigt mit zunehmender Qualifikation deutlich an. Unter den ungelernten Ausgesteuerten hatten zum Zeitpunkt der Befragung 37% eine Arbeit; unter den Gelernten 54%. (S. 30-31)

Einen weiteren Bericht im Zusammenhang mit **Geringqualifizierten** gibt es im Auftrag der Arbeitsmarktbeobachtung Ostschweiz, Aargau und Zug [AMOS] im Jahr 2008. Wie Claude J. Rohner (2008) diesen zusammenfasst, wurden die *Chancen für*

*Geringqualifizierte in der internationalen Bodenseeregion*<sup>4</sup> untersucht. In den AMOSA-Kantonen sind 6,8 Prozent der Geringqualifizierten auf Stellensuche. Für sie ist das Risiko, erwerbslos zu werden, 1,9 Mal so hoch wie der Durchschnitt. Die wenig ausgebildeten Arbeitskräfte in der Schweiz sind zu einem grossen Teil Ausländer aus Nicht-EU-Staaten. Der Frauenanteil ist hoch, da Frauen in Drittstaaten oft schlechteren Zugang zur Bildung haben als Männer. (Rohner, 2008, S. 47-48)

Daten der AMOSA (2009) Studie über *Langzeitarbeitslosigkeit* bestätigen die oben genannten Risikofaktoren ebenfalls: **Alter, Bildung, Herkunftsland** und **Branche** sind entscheidende Faktoren für die Erhöhung der Wahrscheinlichkeit für Langzeitarbeitslosigkeit. Bei den Branchen sind die höchsten Risiken der Langzeitarbeitslosigkeit im verarbeitenden Gewerbe, bei sonstigen Dienstleistungen und in der öffentlichen Verwaltung zu finden. Eher geringe Risiken finden sich in der Landwirtschaft, dem Baugewerbe und den übrigen privatwirtschaftlichen Dienstleistungen. (S. 4-5)

Bei Betrachtung der Familiensituation fällt auf, dass **Alleinerziehende und Alleinlebende** unter den Ausgesteuerten stärker vertreten sind als in der Gesamtgruppe der Erwerbstätigen. Für diese Gruppen kann sich die Aussteuerung besonders prekär auf ihre Einkommenssituation auswirken. (BFS, 2009, S. 10). Nach der Aussteuerung ist der Weg zur Sozialhilfe ohne anderweitiges Vermögen oft unvermeidbar.

Die Sozialhilfestatistik der Schweiz 2008 zeigt, dass 32% der Sozialhilfebeziehenden erwerbslos sind, 31% gehen vorwiegend im Teilzeitpensum einer Arbeit nach und 37% sind Nicht-Erwerbspersonen. (BFS, 2008a) Als Hauptgrund für die Beendigung des Sozialhilfebezugs wird mit 25,8% die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit angegeben (BFS, 2008b)

Als weitere Grundlage zur Feststellung von Risikofaktoren für einen erschwerten Zugang zum Arbeitsmarkt dienen Daten aus der *Berichterstattung zur sozialen und ökonomischen Lage der behinderten Menschen in der Schweiz* des Nationalen Forschungsprogrammes 45 *Probleme des Sozialstaats* von Rolf Widmer (ohne Datum). Das schweizerische System der sozialen Sicherheit spricht nicht von Behinderung, sondern von **Invalidität**. Als Invalidität gilt die durch einen körperlichen oder geistigen Gesundheitsschaden als Folge von Geburtsgebrechen, Krankheit oder Unfall verursachte, voraussichtlich bleibende oder längere Zeit dauernde Erwerbsunfähigkeit<sup>5</sup>. (Widmer, Teil I: Methodische Aspekte, Abgrenzung Behinderung vs. Invalidität) In Ergänzung zur Eigenklassifikation gelangen die

<sup>4</sup> <http://www.amosa.net/webautor-data/123/Chancen-fuer-Geringqualifizierte.pdf>.

<sup>5</sup> vgl. IVG, Art. 4 Abs. 1.

Kriterien zur Anwendung, die gemäss WHO für eine Behinderung charakteristisch sind. Das bedeutet, dass die sich als Behinderte eingestuft Personen eine Beeinträchtigung/Schädigung von Körperfunktionen/-strukturen aufweisen sowie bei (alltäglichen) Aktivitäten und in der Partizipation eingeschränkt sein müssen, wobei die Funktionsbeeinträchtigung nicht nur vorübergehender Natur sein darf. (Widmer, Teil I: Methodische Aspekte, ICIDH-2/ICF) In der Schweiz sind 900'000 Personen als Behinderte einzustufen, demnach leben mindestens 12,5% der Gesamtbevölkerung mit einer Behinderung (Widmer, Teil II: Ergebnisse, Anzahl Menschen mit einer Behinderung in der Schweiz).

Mehr als 450'000 Personen mit einer Behinderung gehen einer Erwerbstätigkeit nach, wobei die Erwerbsquote bei den Frauen (44%) tiefer ist als bei den Männern (61%). Behinderte Personen sind von der Arbeitslosigkeit in gleichem Ausmass betroffen wie die übrige Bevölkerung. Die Hälfte aller behinderten, nicht als arbeitslos registrierten Personen geht keiner Erwerbsarbeit nach, während bei der übrigen Bevölkerung ein Drittel nicht erwerbstätig ist. Auffallend am Beschäftigungsstatus ist, dass behinderte Personen – im Vergleich zur übrigen Bevölkerung – in "atypischen" Arbeitsverhältnissen stark vertreten sind. Etwas mehr als die Hälfte aller erwerbstätigen Behinderten nimmt ein Teilzeitpensum wahr. Bei den erwerbstätigen Personen ohne Behinderung weist ein Drittel ein Teilzeitpensum auf. Es gibt in der Schweiz rund 20'000 Behinderte, die arbeitslos sind. Sie alle suchen aktiv nach einer neuen Arbeitsstelle und bezeugen somit ihren Willen zur Erwerbstätigkeit. Der Anteil an Personen, die ihrer Arbeitssuche sehr gute Erfolgsaussichten einräumen, ist bei den Behinderten deutlich geringer als bei den übrigen Arbeitssuchenden. Wichtige Gründe, weshalb auf eine Arbeitssuche verzichtet wird, sind die Hausarbeit und Kinderbetreuung, Dauerinvalidität sowie gesundheitliche Probleme. (Widmer, Teil II: Ergebnisse, Erwerbsbereich).

In dieser Arbeit wird in Bezug auf alle genannten Gruppen von Personen mit erschwertem Zugang zum Arbeitsmarkt gesprochen. Teilweise verwenden die Autorinnen aus Gründen der Vereinfachung den Begriff benachteiligte Personen.

### **2.1.6 Wandel des Arbeitsmarktes**

In den vergangenen Jahrzehnten hat der Arbeitsmarkt wie Daniel Lampart (2009) beschreibt, tiefgreifende Veränderungen erfahren. Diese Veränderungen wirken sich auf die heutige Beschäftigungssituation in der Schweiz aus. Zum einen hat sich die Branchenstruktur verändert. Um 1900 arbeitete fast ein Drittel der arbeitstätigen Bevölkerung in der Landwirtschaft, dem primären Sektor. Etwas mehr als 40% waren im

sekundären Sektor, das heisst im Bereich der Industrie und dem Baugewerbe tätig, und knapp ein Viertel in Branchen des Dienstleistungsbereichs, dem dritten Sektor. Bis zur Jahrhundertmitte verlor die Landwirtschaft Beschäftigungsanteile zu Gunsten des Dienstleistungsbereichs, während der Anteil in der Industrie und dem Bau ungefähr konstant blieb. Ab 1970 verringerte sich auch der Anteil des sekundären Sektors, im Jahr 2000 waren fast 70 der Erwerbstätigen im Dienstleistungssektor tätig. (S. 81) Gemäss Bundesamt für Statistik [BFS] sind im zweiten Quartal 2010 rund 3,8% im primären Sektor (Urproduktion), 22,7% im sekundären Sektor (Industrie) und 73,6% im tertiären Sektor (Dienstleistung) beschäftigt. Davon sind 34,2% Teilzeitbeschäftigt und 13,3% als Selbstständigerwerbende statistisch erhoben. (BFS, 2010a)

Die Verlagerung der Branchenstruktur der Schweizer Wirtschaft spiegelt sich auch in der Veränderung der Berufs- und Qualifikationsstruktur der Erwerbstätigen wieder. Diese Entwicklung wurde durch die Verbreitung der Informations- und Kommunikationstechnologie und insbesondere der Anwendung des Computers ab den 80er-Jahren verstärkt. Manuelle Tätigkeiten und solche die keine beruflichen Fachkenntnisse erfordern verloren an Bedeutung. Technische Berufe und Tätigkeiten die eine akademische Ausbildung verlangen nahmen anteilmässig zu, zusammen mehr als 50% von 1970 bis zum Jahr 2000. (Lampart, 2009, S. 81-82)

Die Anforderungen an die erwerbstätige Bevölkerung steigen durch diesen Wandel stetig. Die Bedeutung von standardisierten Tätigkeiten nimmt seit 1950 immer deutlicher ab. Standardisierbare Tätigkeiten werden zunehmend automatisiert. Dieser zunehmende Automatisierungsprozess hat zur Folge, dass Tätigkeiten, die noch in lebendiger Arbeit auszuführen sind, in immer stärkerem Masse den Charakter der Bestimmung, Bearbeitung und Lösung von nicht vorhergesehenen Problemen annehmen. Das Personal, das solche Aufgaben zu erfüllen hat, muss andere Voraussetzungen mitbringen, als das Personal, das mit den traditionellen, überwiegend routinemässig zu erledigenden Aufgaben beschäftigt war. Weniger die formal durch Zertifikate nachweisbaren Qualifikationen sind dabei von Bedeutung als die informellen Fertigkeiten, persönliche Fähigkeiten und habituelle Voraussetzungen, die ein Mitarbeiter oder eine Mitarbeiterin mitbringt. (Thomas Loer, 2009, S. 38)

Die Erwerbstätigen in der Schweiz gehen mit dem Wandel in der Arbeitswelt mit. Höhere Qualifikationsanforderungen gehen mit immer besseren Qualifikationen einher. Im Jahr 1970 hatten noch mehr als 40% keine Berufsausbildung, im Jahr 2000 waren es weniger als 20%. Die Zahl der Personen mit einer Lehre erhöhte sich um 15% und auch Absolventen und Absolventinnen von Hochschulen nehmen stetig zu. (Lampart, 2009, S. 82)

Daneben hat sich laut Andres Frick und Daniel Lampart (2007) auch die Zusammensetzung der erwerbstätigen Bevölkerung verändert. Durch die Einwanderung stieg die Erwerbsbevölkerung generell an. (S. 43) Dies bestätigt auch Yves Flückiger (2000). Die verzögerte Erteilung von Arbeitsbewilligungen hat eine hohe Rotation von ausländischen Arbeitskräften gefördert, wenn nicht genügend billige Arbeitskräfte zur Verfügung standen. Dies führte zu einer hohen Einwanderung von wenig qualifizierten Personen. (S. 57-58) Die Frauen beteiligen sich ebenfalls mehr am Arbeitsmarkt als früher. Sie ziehen sich bei Arbeitslosigkeit weniger vom Arbeitsmarkt zurück, was bei Männern generell der Fall ist. (Flückiger, 2000, S. 55-56)

### **2.1.7 Auswirkungen des Wandels**

Die Auswirkungen dieses Wandels sind vielfältig. Zum einen stieg die Erwerbslosigkeit an, die Ursachen dafür sind aber komplex und deshalb auch umstritten. Die Arbeitslosenstatistik zeigt, dass bis Ende 1980 Vollbeschäftigung herrschte und bei den Arbeitsämtern nur knapp 20 000 Personen als arbeitslos gemeldet waren, was 0,5 Prozent entspricht. Bei mehr als der Hälfte der Unternehmen herrschte ein Mangel an qualifizierten Arbeitskräften und 20 Prozent der Betriebe waren auf der Suche nach Erwerbstätigen ohne Berufsausbildung. (Lampart, 2009, S. 82) Gemäss den Erhebungen des SECO waren Ende November 2010 141'668 Erwerbslose bei den RAV verzeichnet, das bedeutet eine Erwerbslosenquote von 3,6%. (S. 4.)

Die folgende Abbildung (Nr. 2) zeigt den Anstieg der Erwerbstätigen und Erwerbslosen in der Schweiz von 1915-2009:

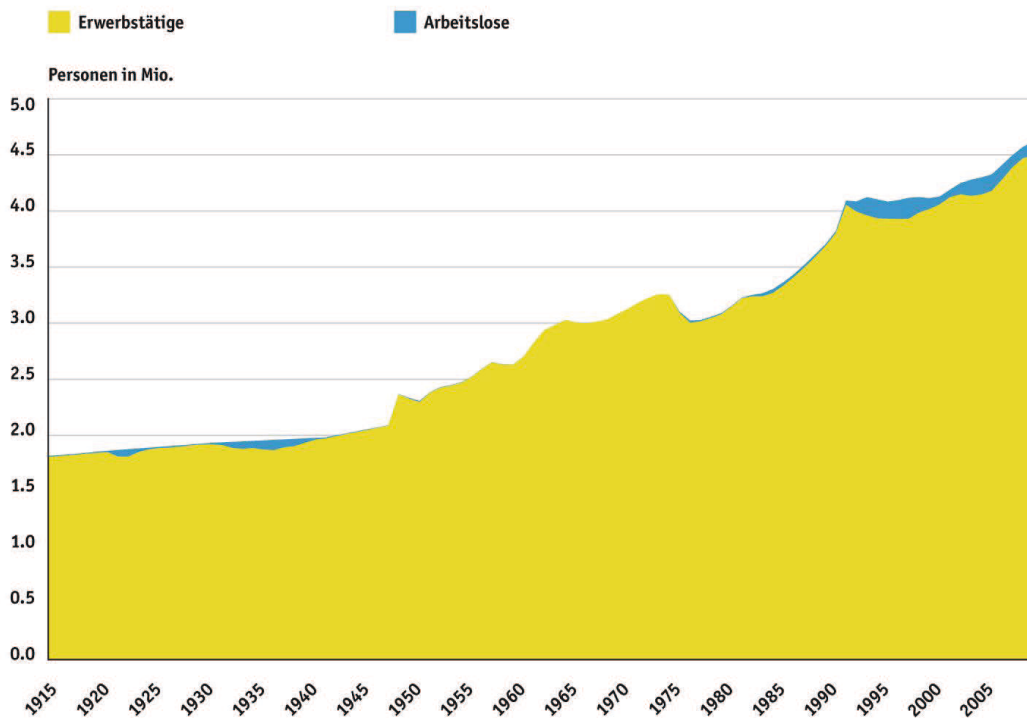


Abbildung 2: Erwerbstätige und Erwerbslose in der Schweiz, 1915-2009 (abgebildet in George Sheldon, 2010, S. 16)

Gestützt auf die statistisch erfasste Entwicklung kann gesagt werden, dass die Arbeitslosigkeit nach jeder Rezession nicht mehr so weit gesunken ist, dass sie auf das Niveau der vorangegangenen Periode gefallen wäre. Dies wird auch „Sockelarbeitslosigkeit“ genannt. (Fückiger, 2000, S. 52) Dass die Sockelarbeitslosigkeit höher ist als früher bestätigen auch Frick und Lampart (2007). Diese hänge unter anderem damit zusammen, dass Arbeitslosigkeit mit der Einführung des Obligatoriums und dem Leistungsausbau bei der Arbeitslosenversicherung sichtbar geworden ist. Die Statistik weist nicht die gesamte Unterbeschäftigung in der Statistik sichtbar: Nicht alle Betroffenen melden sich beim Arbeitsamt, und die Bezugsdauer der Arbeitslosenentschädigung ist zeitlich beschränkt und die Bezüger werden ausgesteuert. (S. 44-45)

In Bezug auf die Einwanderung hat man es laut Flückiger (2000) auch verpasst eine eigentliche Integrationspolitik anzustrengen, was das Risiko der Erwerbslosigkeit bei den Migrantinnen und Migranten erhöht, da diese die vergangenen Jahrzehnte wie beschrieben oft wenig qualifiziert in die Schweiz kamen. Verlieren diese Personen ihre Stelle, haben sie noch grössere Probleme, wieder Arbeit zu finden. Die Arbeitslosenquote liegt dann auch bei der ausländischen Bevölkerung deutlich höher als bei der schweizerischen Bevölkerung.

Auch das Bildungsniveau ist bei der ausländischen Bevölkerung deutlich kleiner. Die Gründe liegen auch darin, dass Bildung und berufliche Qualifikationen nur bedingt von einem Land ins andere transferiert werden können und dass der Berufserfahrung in Sektoren, wo Personen aus traditionellen Einwanderungsländern arbeiten, kein grosser Wert beigemessen wird (S. 58-59)

Zum anderen haben auch die prekären Arbeitsverhältnisse zugenommen. Wie Kathrin Bertschy, Michael Marti und Philipp Walker (2010) in der Studie *Die Entwicklung atypisch-prekärer Arbeitsverhältnisse in der Schweiz* im Auftrag des SECO feststellen, sind flexible und nichttraditionelle Arbeitsformen wie Teilzeitarbeit, befristete Arbeitsverhältnisse, Arbeit auf Abruf und Temporärrarbeit schon seit Jahren ein fester Bestandteil des schweizerischen Arbeitsmarkts. Mit diesen neueren Formen von Arbeitsverhältnissen reagiert die Arbeitswelt auf den sowohl in der Wirtschaftswelt als auch in der Gesellschaft beobachtbaren Wandel hin zu mehr Kurzfristigkeit und Flexibilität. Aus gesellschaftlicher Sicht sind flexible Arbeitsverhältnisse auch nicht grundsätzlich kritisch zu beurteilen, sondern können sowohl Arbeitgebern wie Arbeitnehmern mehr Freiraum geben. Kritisch zu beurteilen hingegen sind die Arbeitsverhältnisse dann, wenn die Arbeitnehmenden einer beträchtlichen Unsicherheit ausgesetzt sind, ohne dafür ausreichend abgegolten zu werden. Diese spezielle Ausprägung nichttraditioneller Arbeitsverhältnisse wird in der Literatur als prekär bzw. nachfolgend als atypisch-prekär bezeichnet. (S. 5) Im Jahr 2002 waren 2.9% aller Erwerbstätigen in atypisch-prekären Arbeitsverhältnissen tätig. Nach einem leichten Anstieg im Jahr 2003 sanken die atypisch-prekären Arbeitsverhältnisse im 2004 auf 2.7%, seither sind sie aber stetig bis auf 3.3% im Jahr 2008 angestiegen. Der Anstieg seit 2004 ist auf die Zunahme von Arbeit auf Abruf (+15% zw. 2004 und 2008) und auf die befristeten Arbeitsverhältnisse (+50% im selben Zeitraum) zurückzuführen. (Bertschy, Marti & Walker, (2010, S. 8)

Laut Yves Flückiger und Ludwig Gärtner (2005) gibt es neue Beschäftigungsformen wie Teilzeitarbeit seit Ende der 60er Jahre. Diese verzeichnet seither eine kontinuierliche Zuwachsrate. Die Teilzeitbeschäftigung ist definiert als ein Beschäftigungsgrad unter 90 Prozent. Diese Beschäftigungsform ist überwiegend im Tertiärbereich verbreitet und im Unterrichtswesen sowie Gesundheitsbereich zu finden. Die Teilzeitanstellung in den beiden Bereichen beträgt über 46 Prozent, wobei hauptsächlich Frauen stark vertreten sind und der Anteil der männlichen Bevölkerung rund 20 Prozent ausmacht. Der Nachteil dieser Beschäftigungsform sind die hohen Organisations-, Fix- und Zusatzkosten, weil diese auf eine kleinere Anzahl von Arbeitsstunden aufgeteilt werden müssen. (S. 32-33)

Von Martin Winkel (2008) wird darauf hingewiesen, dass die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und die Aufteilung der Erziehungsarbeit zwischen Frau und Mann die traditionellen Formen der Arbeit - Ausbildung am Beginn des Berufslebens, unbefristete Verträge, Vollzeitjobs – aufweichen. Andererseits werden die Zyklen zur Entwicklung und Anpassung von Produkten oder Dienstleistungen immer kürzer. Als Folge davon müssen die Arbeitsprozesse im Unternehmen kontinuierlich verbessert und die Mitarbeitenden entsprechend qualifiziert werden. Für die Arbeitgebenden bedeutet das mehr Investitionen in Aus-, Fort- und Weiterbildung. Das Personal seinerseits muss fähig und gewillt sein, den kontinuierlichen Veränderungsprozess mitzutragen. (S. 5) Dies alles deutet auf steigende Anforderungen für alle Beteiligten auf dem Arbeitsmarkt hin.

Alex Beck (2006) betont, dass die demographische Entwicklung für die Arbeit der Zukunft spricht. Gemäss Bundesamt für Statistik nimmt die Bevölkerung kontinuierlich zu, somit steigt auch der Bedarf nach Gütern und Dienstleistungen. Aufgrund der geburtenstarken Jahrgänge der Nachkriegsgeneration erreichen viele in den nächsten Jahren das Pensionierungsalter und hinterlassen auf dem Arbeitsmarkt eine Lücke. Die jüngere Generation vermag diese Lücke nicht zu schliessen, was auf die geburtenschwache Jahre zurückzuführen ist. Folgen davon sind Engpässe auf dem Arbeitsmarkt, gleichzeitig entstehen hohe finanzielle Belastungen für die Altersvorsorge. (S. 99-100)

Nach einer Befragung von Avenir Suisse bei Personalverantwortlichen in Schweizer Unternehmen gibt es Anlass zur Zuversicht, dass auch für ältere Personen über 50 Jahre die berufliche Perspektive verlängert werden soll. Neue positive Rollenbilder sollen entwickelt und die Motivation der älteren Arbeitskräfte gestärkt werden. Anreize zu Frühpensionierungen werden vermehrt abgeschafft. Die Studie gemäss Avenir Suisse besagt, je grösser ein Unternehmen und je älter die Belegschaft ist, desto mehr Massnahmen werden angeboten. Zunehmend gewinnen Massnahmen und Angebote von Weiterbildungen älterer Arbeitskräfte an Bedeutung. Der Arbeitsmarkt von morgen ist nicht mit demjenigen von heute vergleichbar. Eine neue historische Ausgangslage ist die Kombination von demographischer Alterung und dem schnellen gesellschaftliche sowie wirtschaftliche Wandel. (Beck, 2006, S.101 -103).

Im internationalen Vergleich zeigt die Schweiz eine hohe Beschäftigungsbeteiligung auf. Die Erwerbsquote im Alter zwischen 15 bis 64 Jahre beträgt insgesamt 82,6%, der Anteil der Männer zählt 87,9%, die Frauen weisen eine Erwerbsquote von 77,3% aus. Bei der Altersgruppe zwischen 55 und 64 Jahren beträgt der Anteil der Erwerbstätigen immer noch 70,3%. Gegenüber den meisten Industrieländern sind die Arbeitslosenquote mit 4,4% und die Jugendarbeitslosenquote mit 5,4% niedrig. Wesentliches Kennzeichen des



schweizerischen Arbeitsmarkts ist der hohe Ausländeranteil von 27,7%; ohne den Zuzug ausländischer Arbeitskräfte wäre die Leistungsfähigkeit der schweizerischen Volkswirtschaft stark eingeschränkt. (BFS, 2010b)

In Luzern ist seit Januar 2010 die Luzerner Arbeitslosenquote kontinuierlich gefallen. Laut Luzerner Statistik [LUSTAT] hat sich im dritten Quartal erwartungsgemäss eine Entspannung am Arbeitsmarkt aus saisonalen Gründen eingesetzt. Vom anhaltenden Aufschwung konnten alle Branchen im Kanton Luzern profitieren. (LUSTAT, 2010a, S.2) Die Luzerner Industrie ist weiterhin auf dem Wachstumspfad. Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass die Arbeitsbedingungen und Löhne auf dem Luzerner Arbeitsmarkt grundsätzlich gut eingehalten werden und die flankierenden Massnahmen greifen. Insgesamt wird im Kanton Luzern weder mit einer Abschwächung noch mit einem Wachstum der Wirtschaft gerechnet. (LUSTAT, 2010a, S. 4) Ein kurzer Überblick über die verschiedenen Tätigkeitsbereiche in den drei Wirtschaftssektoren veranschaulicht die folgende Abbildung (Nr. 3):

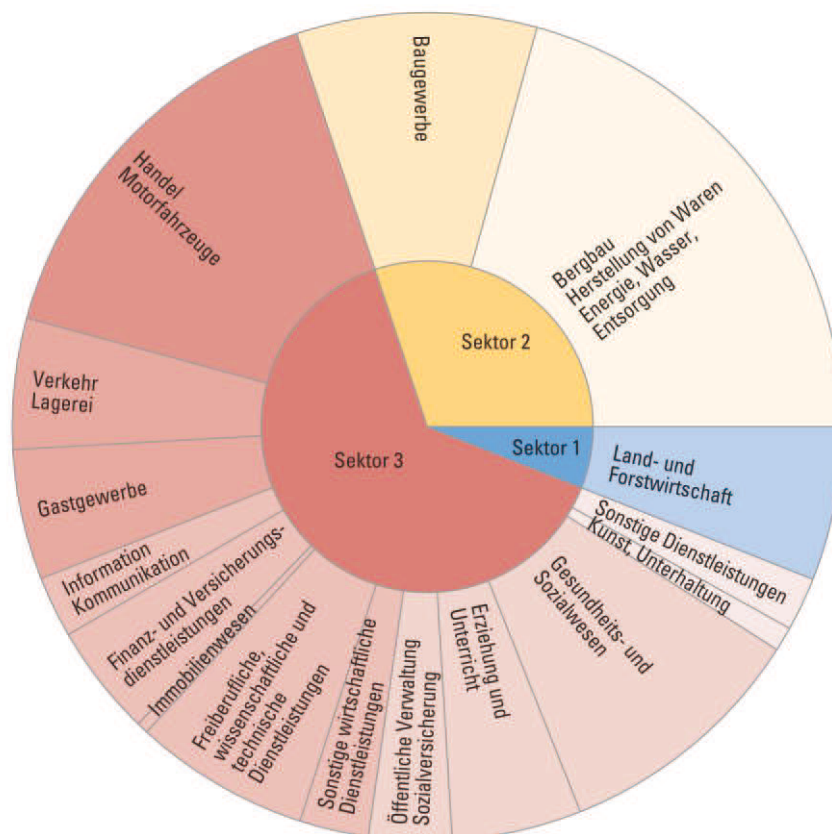


Abbildung 3: Vollzeitbeschäftigte nach Wirtschaftszweigen Kanton Luzern, 2008 (Statistik Luzern [LUSTAT], 2010b, S. 151)

## 2.2 Erwerbslosigkeit und deren Folgen

Wie im vorherigen Teil beschrieben wurde, führte der Wandel der Arbeit auch zu einer steigenden Zahl von erwerbslosen Personen. Welche Auswirkungen dies auf die betroffenen Personen und die Gesellschaft hat, wird nun dargelegt.

### 2.2.1 Bedeutung der Erwerbsarbeit

Die Erwerbsarbeit nimmt in den Industrienationen eine sehr wichtige Bedeutung ein. Einige ihrer Funktionen werden hier noch genauer beschrieben. Diese zeigen auf, wie stark Erwerbsarbeit die Gesellschaft und das Leben der Menschen steuert und dass die Menschen an Erwerbsarbeit teilnehmen wollen und sollen, wann immer dies möglich ist. Martin Flügel (2009) schreibt der Erwerbsarbeit drei Hauptfunktionen zu, die im Folgenden beschrieben werden:

- Einkommen und Verteilung des Wohlstandes
- Soziale Beziehungen und soziale Integration
- Identität und Legitimität

Die materielle Bedeutung der Erwerbsarbeit ist offensichtlich, sie finanziert immer noch den Lebensunterhalt der meisten Menschen. Nicht nur der Lohn spielt dabei eine Rolle, sondern Erwerbsarbeit verschafft auch Ansprüche auf Leistungen der Sozialversicherungen, die den Erhalt des Lebensstandards auch im Alter oder bei Arbeitsunfähigkeit absichern sollen. Gesamtgesellschaftlich wirkt die Erwerbsarbeit als Verteilungsmechanismus für den erarbeiteten Wohlstand, für die aktiv Erwerbstätigen und auch die Rentnerinnen und Rentner. (S. 139)

Auch Michael Mehlich (2005) bestätigt die Wichtigkeit des Einkommens. Dessen Höhe drückt den gesellschaftlichen Stellenwert und den Wert der eigenen Arbeitsleistung aus. Es ermöglicht eine mehr oder wenig umfassende Teilhabe am Güter- und Dienstleistungsmarkt und auch Wahlfreiheit, über den eigenen Konsum entscheiden zu können. (S. 49-50)

Flügel (2009) bezeichnet den Arbeitsplatz in seiner zweiten Funktion als zentraler Ort zum Aufbau und Pflege von sozialen Kontakten. Dies nicht nur durch die Menge der Kontakte, sondern auch durch deren Vertiefung, die durch die Zusammenarbeit möglich ist. Der Erwerbsstatus prägt das gesamte Muster unseres Beziehungsnetzes. Flügel (2009) bestätigt den engen Zusammenhang zwischen beruflicher und sozialer Integration. Die soziale Integration hat allerdings einen eigenen Stellenwert und kann unabhängig von der beruflichen Integration erfolgen. (S. 139)

Als dritte Funktion hat die Erwerbsarbeit einen sinnstiftenden Charakter, der von grosser Bedeutung ist für die Selbstverwirklichung, die Selbstachtung und die Identität. Dies bedeutet, dass wir irgendwo erwartet und gebraucht werden und eine Aufgabe erfüllen müssen. Die Erfahrung mit Betroffenen, die in Beschäftigungsprogrammen arbeiten, zeigen, welche Bedeutung die Erwerbsarbeit für die Selbstachtung hat. Obschon die Arbeit finanzielle Freiheiten und Kontakte ermöglicht, wünschen sich die Betroffenen einen „richtigen“ Job, denn nur dieser leistet die sinnstiftende Funktion. Gleichzeitig erfüllt die Erwerbsarbeit eine wichtige Legitimationsfunktion für die gesellschaftliche Ordnung. Zur gesellschaftlichen Ordnung gehören zentrale Elemente wie demokratische Entscheidungsprozesse, der Rechtsstaat und das Gewaltmonopol des Staates. Die Grundlage und Legitimation der sozialen und wirtschaftlichen Ordnung der demokratischen Zivilgesellschaften des 20. Jahrhunderts besteht darin, dass diese Gesellschaften allen Mitgliedern die sozialen und wirtschaftlichen Voraussetzungen für ein selbständiges Leben in Würde und Selbstbestimmung bieten. Wenn die Erwerbsarbeit diese zentrale Rolle für die wirtschaftliche Eigenständigkeit als auch für die Selbstachtung des Einzelnen einnimmt, dann ist sie auch zentral für die Legitimation der gesellschaftlichen Ordnung insgesamt. (Flügel, 2009, S. 139-140)

## 2.2.2 Erwerbslosigkeit

Für die Erwerbslosigkeit wird umgangssprachlich meist der Begriff Arbeitslosigkeit verwendet. Arbeitslosigkeit bezieht sich auf den Verlust der bezahlten Erwerbsarbeit, wie auch der Begriff Arbeit meist an die Erwerbsarbeit gekoppelt ist. Daher sollte bei Arbeitslosigkeit korrekterweise ebenfalls von Erwerbslosigkeit gesprochen werden. Das BFS benützt meist den Begriff der Erwerbslosigkeit, während beim SECO der Ausdruck Arbeitslosigkeit geläufig ist.

Die Schweizerische Arbeitskräfteerhebung [SAKE], die jährlich vom BFS erhoben wird, definiert Erwerbslose als Personen im Alter von 15-74 Jahren, die

- in der Referenzwoche nicht erwerbstätig waren
- in den vier vorangegangenen Wochen aktiv eine Arbeit gesucht haben
- für die Aufnahme einer Tätigkeit verfügbar wären

Diese Definition entspricht den internationalen Empfehlungen. (BFS, ohne Datum)

Beim SECO wird von „registrierten Arbeitslosen“ gesprochen. Dies sind Personen, welche bei einem RAV gemeldet sind, keine Stelle haben und sofort vermittelbar sind. Dabei ist

unerheblich, ob diese Personen eine Erwerbslosenentschädigung beziehen oder nicht. (SECO, 2010, S. 26)

Auf Grund dieser unterschiedlichen Definition unterscheidet sich die Zahl der Erwerbslosen gemäss SAKE von der Zahl der bei den RAV eingeschriebenen Arbeitslosen. (BFS, 2010c, S. 14)

Personen, die seit über einem Jahr erwerbslos sind, werden als Langzeitarbeitslose oder auch Langzeiterwerbslose bezeichnet. (SECO, 2010, S. 27). Wenn der Höchstanspruch auf Taggelder ausgeschöpft wurde, oder der Anspruch nach Ablauf der zweijährigen Rahmenfrist erloschen ist und anschliessend keine neue Rahmenfrist eröffnet werden kann, werden diese Personen ausgesteuert (SECO, 2010, S. 28).

### **2.2.3 Auswirkungen der Erwerbslosigkeit auf das Individuum**

Die Erfahrung der Erwerbslosigkeit beschreibt Jahoda (1983) als empfundene psychische Verarmung, und zwar in Bezug auf folgende Aspekte: die Zeiterfahrung, die Reduktion der sozialen Kontakte, die fehlende Beteiligung an kollektiven Zielen, das Fehlen eines anerkannten Status mit seinen Folgen für die persönliche Identität und das Fehlen einer regelmässigen Tätigkeit. Die Erwerbstätigkeit existiert nicht zu dem Zweck, diese fünf Erfahrungen zu ermöglichen, sondern zur Schaffung von Gütern und Dienstleistungen. Trotzdem begleiten diese fünf Aspekte unbeabsichtigt wie auch zwangsläufig die Erwerbsarbeit. Die Erwerbslosen sind auf ihre eigenen Mittel angewiesen, um die genannten Erfahrungen zu machen, und sie leiden darunter, wenn es ihnen nicht gelingt; die Erwerbstätigen hingegen setzen diese Erfahrungen als selbstverständlich voraus. Sie beschäftigt eher die Qualität dieser Erfahrungen im Erwerbsalltag. ( S. 70-71)

Aeppli et al. (2004) beschreiben die desintegrierende Wirkung der Erwerbslosigkeit und deren negativen sozialen Folgen für das Individuum:

- reduzierter Kontaktspielraum
- Konflikte in der Familie
- reduzierter Partizipationsspielraum
- Gefühl der Wertlosigkeit
- Verlust der Perspektive, fehlende Aufgabe

(S. 23)

Interessant ist auch der Zusammenhang zwischen Erwerbslosigkeit und dem Gesundheitszustand. Im Laufe der letzten Jahre wurden darüber ausführliche Studien

gemacht. Auch die Gesundheitsbefragung 2007 des BFS (2010d) untersuchte diesen Aspekt. Dabei zeigte sich im Allgemeinen, dass die Gesundheit, insbesondere die psychische Gesundheit, von erwerbslosen Personen weniger gut ist als diejenige der Erwerbstätigen. Erwerbslosigkeit hängt auch mit einer erhöhten Sterberate zusammen. Die Studien wiesen auch einen Zusammenhang zwischen Arbeitsunsicherheit, die sich beispielsweise in der Angst um den Arbeitsplatz ausdrückt, und einem schlechteren Gesundheitszustand nach. (S. 6)

Diese Zusammenhänge können in beide Richtungen wirken. Erstens erhöht eine geschwächte Gesundheit das Risiko des Arbeitsplatzverlustes und der Arbeitslosigkeit. Und zweitens bewirkt der Verlust der Arbeit eine Verschlechterung der Gesundheit, weil Arbeitslosigkeit Stress verursacht und zu Verlust des Selbstwertgefühls, der Wertschätzung anderer, der sozialen Kontakte und des sozialen Status führt. Der Arbeitsplatzverlust begünstigt gesundheitsschädliches Verhalten wie beispielsweise Rauchen oder Alkoholkonsum und bewirkt schliesslich eine aus der Arbeitslosigkeit entstehende Verarmung. Diese beiden Mechanismen wurden in Längsschnittstudien nachgewiesen. Sie müssen miteinander kombiniert werden, um den Zusammenhang zwischen Arbeitslosigkeit und verschlechtertem Gesundheitszustand zu erklären. (ibid.)

Auch internationale Studien bestätigen diesen Zusammenhang. Wie Myra Fischer-Rosinger (2008) beschreibt, untersuchte die OECD<sup>6</sup> die Auswirkungen des Arbeitsmarktstatus und verschiedener Arbeitsbedingungen auf die psychische Gesundheit. Der Anteil der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter, der auf Invalidenrenten oder Krankentaggelder als primäre Einkommensquelle angewiesen ist, wächst in den OECD-Ländern. IV-Rentenvergaben für Menschen mit psychischer Erkrankung nehmen zu. In der Schweiz betrug ihr Anteil im Jahr 1995 29%, im 2004 ist der entsprechende Anteil auf 41% gestiegen. Die Ergebnisse der Untersuchungen der OECD bestätigen, dass der Wechsel von der Beschäftigung in die Erwerbslosigkeit die psychische Gesundheit beeinträchtigt. Der Wechsel von der Arbeitslosigkeit in die Beschäftigung fördert die psychische Gesundheit – unabhängig davon, ob ein regulärer oder nicht regulärer Job (Temporäreinsätze und befristete Arbeitsverträge, Teilzeitarbeit und Überzeitarbeit, Schicht-, Wochenend- und Nachtarbeit) angenommen wird. (Die Verbreitung psychischer Leiden und die Verbreitung flexibler Arbeitsformen – gibt es einen Zusammenhang?) Keine Arbeit zu haben, so die OECD-Studie, ist gesundheitsschädigend. Daraus lassen sich zwei weitere Schlüsse ableiten. Erstens sollen möglichst alle Personen im erwerbsfähigen Alter

---

<sup>6</sup> Organisation for Economic Co-operation and Development (Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung): OECD Employment Outlook – 2008 Edition.

einer Arbeit zugeführt werden können. Zweitens ist es wichtig, Massnahmen zu treffen, die bei Erkrankungen von Arbeitnehmenden eine frühe Behandlung und Reintegration in den Arbeitsprozess fördern. Anstrengungen im Bereich der Arbeitsreintegration dürfen allerdings nicht darüber hinwegtäuschen, dass eine geeignete medizinische Behandlung Voraussetzung für die Genesung ist. Die rasche Rückführung von erkrankten oder verunfallten Personen in den Arbeitsprozess darf nicht zu einer Überlastung der Betroffenen führen. (Fischer-Rosinger, 2008, Die Lehren – Implikationen für Wirtschaft und Politik)

#### **2.2.4 Auswirkungen der Erwerbslosigkeit auf die Gesellschaft**

Erwerbslosigkeit stellt wie Hannes Lindenmeyer (2007) beschreibt auch ein volkswirtschaftliches Problem dar, indem bestehende Arbeitskraft brachliegt und damit das wirtschaftliche Potential nicht ausgeschöpft wird. Nichterwerbstätige verfügen auch über eine reduzierte Kaufkraft und ihre sozialrechtliche Existenzsicherung verursacht dem öffentlichen Haushalt zusätzliche Kosten. Erwerbslosigkeit verursacht wie beschrieben gesundheitliche Symptome beim Individuum, vor allem bei lang anhaltender Erwerbslosigkeit. Dieses Leid führt zu Folgekosten im Gesundheitssystem, in den Sozialversicherungen und anderen staatlichen und nicht staatlichen Versorgungsinstitutionen. (S. 65-66)

Flügel (2009) beschreibt die Auswirkungen der Erwerbslosigkeit auf den gesellschaftlichen Wohlstand. Durch das sinkende Einkommen müssen die Betroffenen den gewohnten Lebensstandard teilweise aufgeben. Zu Zeiten der Vollbeschäftigung mussten Staat und Gesellschaft wenig für die Teilhabe aller Gesellschaftsmitglieder am Wohlstand unternehmen. Bei struktureller Erwerbslosigkeit braucht es andere Wege um die Verteilung teilweise sicherzustellen. (S. 140-141)

Wenn grössere Teile der Gesellschaft dauerhaft von Erwerbsarbeit ausgeschlossen bleiben, leidet laut Flügel auch wieder die Legitimation der gesamten gesellschaftlichen Ordnung. Ohne die Möglichkeit die mit Erwerbsarbeit verbundene Anerkennung zu bekommen und mit eigener Leistung am Wohlstand teilzuhaben, ist die Grundlage westlicher Zivilgesellschaften gefährdet. Die Folgen davon können ein sinkendes Vertrauen in staatliche Institutionen und den Rechtsstaat sein und auch ein Desinteresse gegenüber politischen Entscheidungen. (Flügel, 2009, S. 141-142)

## 2.3 Soziale Sicherheit und Arbeitsmarktintegration

In der Schweiz besteht ein Netz von Sozialversicherungen mit dem Ziel, Menschen die hier leben und arbeiten einen weitreichenden Schutz vor Risiken zu bieten. Die Aufgaben des Sozialstaates in der Schweiz sind, Menschen bei schlechter Wirtschaftslage vor Armut und sozialer Ausgrenzung zu bewahren. Der Strukturwandel soll sozial abgefedert sein um Schwächeren einen menschenwürdigen Platz in der Gesellschaft zu ermöglichen. Nicht alle Menschen sind genügend leistungsfähig, um ihren Lebensunterhalt selbst zu bestreiten. (BSV, 2010)

Carlo Knöpfel, Autor im Caritas-Jahrbuch zur sozialen Lage der Schweiz 2009, berichtet in einem Interview, dass die Wirtschaft vor grossen Herausforderungen stehe und die Entwicklung in der Schweiz vom globalen Umfeld beeinflusst wird. Finanzmarktkrisen zeigen über kurz oder lang Auswirkungen auf die Realwirtschaft. Revisionen der IV oder der Arbeitslosenversicherung relativieren teilweise die materielle Unterstützung und erhöhen den Druck auf die berufliche Integration. In Zukunft wird es schwieriger, im Bedarfsfall Leistungen der Sozialversicherungen zu beanspruchen. Die meisten Betroffenen sind trotz allem nicht in der Lage für sich selbst zu sorgen und erhalten wirtschaftliche Sozialhilfe. Nicht nur Arbeitslose leiden unter dem Leistungsabbau, auch die soziale Sicherheit von Erwerbstätigen wird dadurch gefährdet. In einer Rezession kann die Arbeitslosigkeit jede und jeden unvorbereitet und schuldlos treffen. (Caritas, 2009, S. 1-3)

Rudolf H. Strahm (2010) verdeutlicht in seinem Buch „Warum wir so reich sind“ ein Umdenken in der Sozialpolitik. Fehlende Berufsbildung sowie ungenügende Arbeitsmarktintegration belasten die Sozialwerke zunehmend. Für ein verändertes Verhalten muss ebenfalls die Arbeitgeberschaft mit einbezogen werden. Während früher noch ungelernte Personen und leicht Erwerbsbehinderte beschäftigt wurden, besteht heute die Tendenz, diese rasch auszugliedern und in das Sozialversicherungssystem abzuschieben. (S. 83)

Weiter weist Strahm (2010) darauf hin, dass das Konzept der Arbeitsmarktintegration für Erwachsene in die Praxis der Sozialhilfe und Invalidenversicherung einfließen soll. Arbeitsmarktmassnahmen werden von der Arbeitslosenversicherung schon längere Zeit realisiert, wie zum Beispiel mit Bildungsmassnahmen für Jugendliche. Ziel in der aktivierenden Sozialhilfe muss die „Employability“ (Arbeitsmarktfähigkeit) sein, ähnlich wie

das Beispiel eines Komplementärarbeitsmarkts in Winterthur - Fördern und Fordern. Zum Projekt „Passage“ liegt eine externe Evaluation der Firma Econcept<sup>7</sup> vor. ( S. 86)

### **2.3.1 Die vier Eingliederungssysteme der Arbeitsmarktintegration**

In der Schweiz haben sich wie Lindenmeyer (2007) schreibt, vier Systeme herausgebildet, die sich mit der Integration in den Arbeitsmarkt befassen. Es sind dies das Berufsbildungssystem mit dem regulären Weg über Aus- und Weiterbildung, die ALV mit der Integration wirtschaftlich bedingter Arbeitsloser, die IV mit der Beratung und Förderung einer Teilintegration gesundheitlich bedingter Erwerbsloser, und die Sozialhilfe, die sich um all jene kümmert, die durch das Netz gefallen sind, und auch sie strebt eine Fallablösung durch Integration in den Arbeitsmarkt an. (S. 62)

Das Berufsbildungssystem umfasst „alle öffentlichen und privaten Einrichtungen von Bildungsmaßnahmen, die direkt oder indirekt an einer beruflichen Qualifizierung beteiligt sind. Die Qualifizierungsmaßnahmen zielen auf das Erreichen beruflicher Abschlüsse auf verschiedenen Stufen mit den entsprechenden formalen Berechtigungen.“ (Gerhard Übersohn, ohne Datum) Die zentrale rechtliche Grundlage des Berufsbildungssystems ist das Berufsbildungsgesetz BBG.

Die drei Institutionen der sozialen Sicherheit, ALV, IV und Sozialhilfe, werden in der folgenden Tabelle kurz vorgestellt (vgl. Tabelle 2). Die ALV und IV sind bundesrechtlich geordnet, die Sozialhilfe hingegen ist kantonal respektive kommunal geregelt. Die ALV und IV funktionieren nach dem Versicherungsprinzip und decken Verdienstaufälle bei Erwerbslosigkeit und Invalidität. Die Sozialhilfe ist bedarfsorientiert ausgestaltet und dient der Existenzsicherung.

---

<sup>7</sup> Econcept: Finanzielle Nutzen und Wirksamkeit von Massnahmen zur Arbeitsintegration. Schlussbericht mit idheap. Soziale Dienste der Stadt Winterthur. Januar 2008.



	Versicherungsprinzip		Bedarfsprinzip
	ALV	IV	SH
<b>Ziele</b>	Ersatzleistung für Erwerbsausfälle; Verhütung/Bekämpfung drohender/bestehender Arbeitslosigkeit; Förderung der Eingliederung in Arbeitsmarkt	Verhinderung, Verminderung oder Behebung von Invalidität; Ausgleich der ökonomischen Folgen von Invalidität; Ermöglichung einer eigenverantwortlichen, selbstbestimmten Lebensführung	Existenzsicherung bedürftiger Personen; Förderung der wirtschaftlichen & persönlichen Selbständigkeit; Sicherung der sozialen und beruflichen Integration
<b>Leistungen</b>	Arbeitsmarktliche Massnahmen, finanzielle Entschädigungen	Frühinterventions- und Integrationsmassnahmen, Taggelder, Renten, Hilflosenentschädigungen	Grundbedarf für Lebensunterhalt, Wohnkosten und med. Grundversorgung
<b>Finanzierung</b>	Lohnprozente, Bund	Lohnprozente, Bund	öffentliche Gelder (Kantone/Gemeinden)
<b>Organisation</b>	Vollzug: kantonale Stellen, AVs Aufsicht: Seco	Vollzug: kantonale IV-Stellen Aufsicht: BSV	Vollzug: Kantone/Gemeinden

Tabelle 1: Arbeitslosen-, Invalidenversicherung und Sozialhilfe in der Übersicht (BSV-Projekt IIZ-MAMAC, 2007, Folie 5).

Die vier Eingliederungssysteme führen laut Lindenmeyer (2007), entsprechend ihren Möglichkeiten und Bedürfnissen eigene arbeitsmarktliche Massnahmen durch:

- **ALV:** Die Arbeitsmarktbehörden entwickelten im Laufe des 20. Jahrhundert die unter dem Begriff AMM vorgestellten Massnahmen und Instrumente. Diese werden nach Erkenntnissen aus wissenschaftlichen Evaluationen und Benchmarking laufend optimiert. (S. 63)
- **IV:** Dieses Jahr legte der Bundesrat die 6. IV- Revision vor. Das Ziel ist „die Leistungs- und Erwerbsfähigkeit von Rentbezüglerinnen und –Bezüglern mit Hilfe von geeigneten Massnahmen soweit zu verbessern, dass eine Wiedereingliederung möglich wird und keine Rente mehr oder nur noch eine Teilrente nötig ist“ (Bundesamt für Sozialversicherungen, 2010, S. 2). Das Eingliederungspotential wird in einem aufwändigen Verfahren beurteilt, ein Eingliederungsplan soll den Weg aufzeigen. Scheitert die Wiedereingliederung, besteht eine dreijährige Auffangregelung. Damit wird eine Grundlage geschaffen, dass die Arbeitgebenden

einen vermehrten Beitrag zur Wiedereingliederung leisten können. (BSV, 2010, S. 2-3)

- **Sozialhilfe:** Die SKOS-Richtlinien fordern seit 2004 das Gegenleistungsprinzip in der Sozialhilfe. Damit Sozialhilfebeziehende ihre Pflichten wahrnehmen können, müssen die Sozialhilfeorgane eine breite Palette von Massnahmen zur Verfügung stellen. In den Gemeinden, Regionen und Kantonen findet man seit den 80er Jahren ein vielfältiges Angebot. (Lindenmeyer, 2007, S. 63)
- **Berufsbildungssystem:** Mit den Lehrstellenbeschlüssen hat das Berufsbildungssystem viele Erfahrungen gesammelt mit Beratungs-, Schulungs- und Coaching-Projekten und dem Aufbau von „Brückenangeboten“, oft in Zusammenhang mit der Sozialhilfe. Seit der Revision des Berufsbildungsgesetzes im Jahr 2004 bestehen mit der Möglichkeit zu „anderen Qualifizierungsverfahren“ neue gesetzliche Grundlagen. Diese erlauben einen individualisierten Zugang zu anerkannten beruflichen Qualifikationen, welche die Berufs- und Lebenserfahrung mitberücksichtigen. So erhalten auch Erwachsene ohne formelle Abschlüsse eine zusätzliche Chance. (Lindenmeyer, 2007, S.63)

Bei der Erfüllung des Integrationsauftrags verfolgt jedes System seine eigenen Interessen. Die Überweisung von Erwerbslosen von einem System ins andere, gemäss versicherungsrechtlichem kausalem Anspruch, wirkt sich für das überweisende System als finanzielle Entlastung und damit als formaler Erfolg aus. Für die Überwiesenen bedeutet diese Verschiebung aber nur eine Verbesserung, wenn sie mit einer Betreuung, die mehr ihrer Lebenslage entspricht, verbunden ist. In vielen Fällen muss von einem Drehtüreffekt gesprochen werden: die Systemlogik ist wichtiger als die Integration. (Lindenmeyer, 2007, S. 64)

### 2.3.2 Interinstitutionelle Zusammenarbeit

Ende der 90er Jahre lancierten die Bundesbehörden das Projekt interinstitutionelle Zusammenarbeit [IIZ], mit der Erkenntnis, wie wichtig und dringlich eine systemübergreifende Konzeption arbeitsmarktlicher Massnahmen ist, um ein gemeinsames Handeln auf allen drei sozialstaatlichen Stufen – Bund, Kantone und Gemeinden – zu fördern. Ende 2004 haben drei Systeme ein gemeinsames Positionspapier verabschiedet<sup>8</sup>. Darin formulierten sie folgende Leitgedanken: der Staat und die Wirtschaft stehen in der

---

<sup>8</sup> Interinstitutionelle Zusammenarbeit im Spannungsfeld von Arbeitslosigkeit, Invalidität und Sozialhilfe. Verabschiedet am 4. Dezember 2004. Auf [www.iiz.ch](http://www.iiz.ch).

Verantwortung, um eine nachhaltige Arbeitsmarktentwicklung anzustreben, die auch leistungsschwächeren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern weitere Perspektiven eröffnet. Ziel ist, die Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt. Wo dies nicht erreicht werden kann, müssen die Betroffenen durch sinnvolle Alternativen vor Desintegration geschützt werden. Seit 2004 erarbeiteten SECO und BSV mit den zuständigen kantonalen Direktorenkonferenzen<sup>9</sup> und Fachverbänden<sup>10</sup> das IIZ-Handbuch<sup>11</sup>, ein Arbeitsinstrument für Projektaufbau, Umsetzung und Steuerung. Das im Jahre 2006 lancierte Projekt IIZ-MAMAC<sup>12</sup> dient zur Erweiterung für Personen mit komplexen Mehrfachproblemen, um diese wieder rascher in den Arbeitsmarkt zu integrieren. (Lindenmeyer, 2007, S.64-65)

Die Zusammenarbeit bedeutet ein „koordiniertes Miteinander im Dienste der betroffenen Menschen“ (Daniel Luginbühl zit. in BSV, 2008, S. 8). Auf kommunaler, regionaler und kantonalen Ebene verlangt dies kundenfreundliche und administrativ einfache Abläufe. Auf diese Weise lassen sich zeitliche Verzögerungen wegen fehlender Zusammenarbeit vermeiden. Integrationsaufgaben können nur bewältigt werden, wenn die in den Institutionen entwickelten Kernkompetenzen bereichsübergreifend genutzt und abgestimmt werden. Erforderlich sind das gegenseitige Verstehen der Interessenlage und der Standpunkte und Kenntnisse über Mittel und Möglichkeiten der einzelnen Akteure. Mit IIZ sollen geeignete Formen der praktischen Zusammenarbeit etabliert, sowie mittel- und langfristig eine gesetzliche und finanzielle Harmonisierung angestrebt werden. (BSV, 2008, S.8)

Das Bundesamt für Berufsbildung und Technologie [BBT] und die kantonalen Berufsbildungsämter sind am IIZ-Positionspapier und am Handbuch nicht beteiligt, obwohl für Berufsbildung und Arbeitslosenversicherung ein gesetzlicher Auftrag besteht, die beiden Systeme miteinander zu koordinieren<sup>13</sup>. (Lindenmeyer, 2007, S. 65)

---

<sup>9</sup> Konferenz der kantonalen Sozialdirektorinnen und Sozialdirektoren [SODK] und Konferenz kantonalen Wirtschaftsdirektoren [VDK].

<sup>10</sup> SKOS, Konferenz der Berufsberater, IV und Verband der schweizerischen statistischen Ämter [VSSA].

<sup>11</sup> [www.iiz.ch](http://www.iiz.ch).

<sup>12</sup> MAMAC: Medizinisch-ArbeitsMarktliche Assessments mit Case Management.

<sup>13</sup> Art. 32 Abs. 4 BBG und Art. 60, Abs. 5 AVIG: Eine möglichst sinnvolle Koordination der beiden Systeme wird verlangt. Durch „Pilotprojekte“ könnten Erfahrungen mit einer besseren Koordination gemacht werden.

### 2.3.3 Eingliederungsmodelle Supported Employment und Job Coaching

Supported Employment (unterstützte Beschäftigung) ist laut Thomas Rüst (2006) der Begriff für ein Integrationskonzept, das Menschen mit Behinderungen den Zugang zu Trainings- und Beschäftigungsmöglichkeiten am allgemeinen Arbeitsmarkt ermöglicht. Zielgruppe sind alle Personen mit Behinderungen, besonders aber Menschen, die angepasste Arbeitsbedingungen und einer länger dauernden Unterstützung bedürfen. Unterstützte Beschäftigung wird als Alternative zu geschützten Arbeitsverhältnissen in Werkstätten und anderen Institutionen für Behinderte verstanden. Sie bietet ebenfalls eine unbegrenzte Unterstützung oder dient als Übergangsphase zur unbegleiteten Arbeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Ursprünglich hauptsächlich entwickelt für Personen mit Lern- und geistiger Behinderung, ist das Konzept heute auch bei der beruflichen Integration psychisch beeinträchtigter Personen von besonderer Bedeutung. In einigen Ländern bestehen bereits Programme, welche spezifisch auf die Bedürfnisse sinnesbehinderter Menschen ausgerichtet sind. Bereits Anfang der achtziger Jahre wurde diese Unterstützung in den USA für Personen entwickelt, die ohne diese Hilfen als nicht vermittelbar galten. Die wesentlichen Grundsätze sind:

- Integration auf Arbeitsplätze in einem normalen Unternehmen (erster Arbeitsmarkt)
- Direkte Platzierung ohne vorgängige Trainingsmassnahmen im geschützten Bereich („first place, then train“)
- Leistungsentsprechend bezahlte „richtige“ Arbeit
- Individuell angepasste, langfristige Unterstützung am Arbeitsplatz (zum Teil ohne zeitliche Begrenzung)

(S. 17)

Ende der achtziger Jahre entstanden in der Schweiz unabhängig vom Modell des Supported Employment erste Projekte mit vergleichbarer Zielsetzung. Sie dienten vor allem Stellensuchenden mit psychischer Beeinträchtigung. Ein gemeinsamer Bezug bestand für diese unterschiedlich benannten und strukturierten Fachstellen nicht. Die Projekte trugen Namen wie: Fachstelle für berufliche Integration, Coaching, Stellenvermittlung und Personalvermittlung. Die einzelnen Kernelemente des Supported Employment waren unterschiedlich ausgeprägt. Ein ausdrücklicher Bezug zum Modell des Supported Employment entstand erst durch zwei universitäre Forschungsprojekte, dem Job-Coachprojekt an den Universitären psychiatrischen Diensten Bern<sup>14</sup> und der Beteiligung der Psychiatrischen Universitätsklinik Zürich an der europäischen Multicenter Studie

---

<sup>14</sup> Projektleitung: PD Dr. Holger Hoffmann, UPD Bern

EQOLISE<sup>15</sup>. In den letzten Jahren zeichnet sich in der Schweiz ein wachsendes Interesse an Projekten zur Integration und Begleitung auf dem ersten Arbeitsmarkt ab. Verschiedenartige, meist kleine Projekte entstehen in diesem Bereich und tragen auch unterschiedliche Bezeichnungen<sup>16</sup>. Kennzeichnend für die aktuelle Situation sind vielfältige Initiativen, aber auch eine konzeptionelle Unübersichtlichkeit und weitgehend fehlende fachliche Vernetzung. (Rüst, 2006, S. 19-20)

In vielen europäischen Fachstellen des Supported Employment werden die Mitarbeitenden als Job Coaches bezeichnet. Der Begriff ist auch in den USA gebräuchlich, die Bezeichnung *employment specialist* ist dort jedoch mehr verbreitet. Daneben werden auch die Begriffe *job coordinator* oder *job developer* verwendet. In Fachstellen mit Job-Differenzierungen bezeichnet man oft die Person, welche am Arbeitsplatz begleitet als Job Coach, im Unterschied zu anderen, die sich auf Profiling oder Akquisition und Marketing konzentrieren. In der Schweiz wird der Begriff Job-Coaching zunehmend verwendet um irgendwelche Formen der Unterstützung am Arbeitsplatz zu bezeichnen. (Rüst, 2006, S. 16)

### 2.3.4 Entwicklungstendenzen der Eingliederungssysteme

Flückiger und Gärtner (2005) haben den Reformbedarf der drei Eingliederungssysteme ALV, IV und Sozialhilfe aufgrund der Ergebnisse des Nationalen Forschungsprogrammes 45 *Probleme des Sozialstaats* beschrieben. Ganz allgemein ist eine vermehrte Zusammenarbeit zwischen den verschiedenen Unterstützungssystemen wichtig. Ebenfalls von Bedeutung sind auf die individuelle Situation zugeschnittene Massnahmen. Die Integration lässt sich aufgrund der komplexen Problemsituationen nicht mehr mit einer einzigen Massnahme erreichen. (S. 147-148)

Im Bereich der ALV und den arbeitsmarktlichen Massnahmen [AMM] zeigte sich, dass der Schwerpunkt auf Massnahmen gelegt werden sollte, welche eine möglichst schnelle und dauerhafte Wiedereingliederung anstreben. Die Wahrscheinlichkeit eine neue Stelle zu finden, nimmt mit der Dauer der Erwerbslosigkeit ab. Auch sollten Präventivmassnahmen getroffen werden, insbesondere deshalb, weil in zahlreichen Studien herausgearbeitet wurde, welche Bevölkerungsgruppen besonders anfällig sind erwerbslos zu werden. Es sind dies die am schlechtesten qualifizierten Personen, Frauen und die ausländische Bevölkerung (vgl. auch Kap. 2.1.4). Für diese Gruppen wären spezielle Angebote wünschenswert, vor allem für die Verbesserung der Sprachkenntnisse und die

<sup>15</sup> Projektleitung: Prof. Dr. Wulf Rössler, PUK Zürich.

<sup>16</sup> z.B. Case Management Arbeitsintegration (ipw, Winterthur), Wintegra (Bärbeli Stiftung, Winterthur), Job Coaching der psychiatrischen Dienste Thurgau.

Berufsbildung. Kenntnisse aus dem Herkunftsland müssten formell besser anerkannt werden. Die Weiterbildung in den Unternehmen ist im Hinblick auf die berufliche Mobilität und die Senkung des Risikos, erwerbslos zu werden, wichtiger denn je. Besondere Massnahmen sollten auch für ältere Personen getroffen werden, denn für diese steigt das Risiko besonders, keine Stelle mehr zu finden. Möglich wäre eine Änderung der Einkommenspolitik, wo der Lohn der Produktivität und nicht nur dem Dienstalter entsprechen würde. Durch eine Reform der Berufsvorsorge könnten die Soziallasten der Unternehmen für ältere Personen sinken. Nicht zuletzt verhindert die Vermischung von Beratung und Kontrolle des RAV-Personals eine positive Zusammenarbeit mit der Klientel im Hinblick auf die Wiedereingliederung. (Flückiger & Gärtner, 2005, S. 54-56)

Bei der IV führen, wie Flückiger und Gärtner (2005) beschreiben, vor allem strukturelle Hindernisse und auch das Verhalten von nichtbehinderten Menschen zu Diskriminierung und Stigmatisierung von Menschen mit Behinderungen. Die Früherfassung von behinderten oder von Behinderung bedrohten Menschen wäre sinnvoll, damit diese Menschen möglichst an ihrem Arbeitsplatz verbleiben können. Allerdings ist unklar, ob die Betroffenen ein solches Angebot in Anspruch nehmen würden und ob die Arbeitgebenden daran interessiert wären, da sie einen Mehraufwand befürchten. Erfolgversprechend werten die Autoren ebenfalls die Modelle unterstützter Beschäftigung (Supported Employment), es gibt aber noch zu wenige davon und diese müssen konzeptionell weiterentwickelt und strukturell besser verankert werden. Auch besteht ein Optimierungspotential bezüglich der bestehenden Eingliederungsmassnahmen. Berufliche Massnahmen werden noch zu selten gesprochen, obwohl sie die Eingliederungschancen erhöhen. Dies wird mit den knappen personellen Mitteln bei den IV-Stellen begründet. Es wird ebenfalls betont, dass Massnahmen sich vermehrt an Arbeitgebende richten und sich an deren Bedürfnissen orientieren müssen. Die Arbeitgebenden sind über die Unterstützungsmöglichkeiten zu informieren. Sie müssen die Sicherheit haben, dass sich ihr Aufwand bei der Einstellung einer behinderten Person in einem akzeptablen Rahmen bewegt. Deshalb brauchen die Arbeitgebenden das Angebot von Unterstützungsmassnahmen, welche bei Bedarf zur Verfügung stehen. (S. 88-90)

Im Bereich der Sozialhilfe merken Flückiger und Gärtner (2005) an, dass häufig nicht alleine mangelnde Qualifikationen verantwortlich sind für den beruflichen Ausschluss, sondern die Kumulation verschiedener Problemlagen. Die Betroffenen selbst streben meist die berufliche Integration an, scheitern aber an der Komplexität ihrer Problemsituation. Wichtig sei deshalb die individuelle Unterstützung und Beratung und ein differenziertes Angebot an Integrationsmassnahmen. (S. 142-143) Der zunehmende Spardruck in der SH führt dazu,

dass für diese Begleitung immer weniger Zeit zur Verfügung steht. Die Problemlagen werden nicht mehr analysiert und auf die Klientel zugeschnittene Massnahmen stehen nicht zur Verfügung. (Flückiger & Gärtner, 2005, S. 147)

## 2.4 Unternehmen und berufliche Integration

Dieser Teil definiert die Begriffe Arbeitgebende und Arbeitnehmende. Danach folgen Ausführungen zur Beschäftigungsfähigkeit und die Bedeutung der sozialen Verantwortung von Unternehmen, genannt Corporate Social Responsibility [CSR].

### 2.4.1 Die Beziehung zwischen Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden

Die Autorinnen verwenden in diesem Kapitel den geschlechtsneutralen Begriff Arbeitgebende und Arbeitnehmende anstelle von Arbeitgeber und Arbeitnehmer. In der Alltagssprache verwendete Begriffe wie Arbeitnehmer/in, Arbeitgeber/in oder Arbeitsplatz beziehen sich immer nur auf eine spezifische Art von Arbeit, die Erwerbsarbeit. (Baumann & Zurr, 2006, S. 15)

Das schweizerische Arbeitsrecht regelt die Rechte und Pflichten der Arbeitnehmenden und Arbeitgebenden nach Obligationenrecht [OR]:

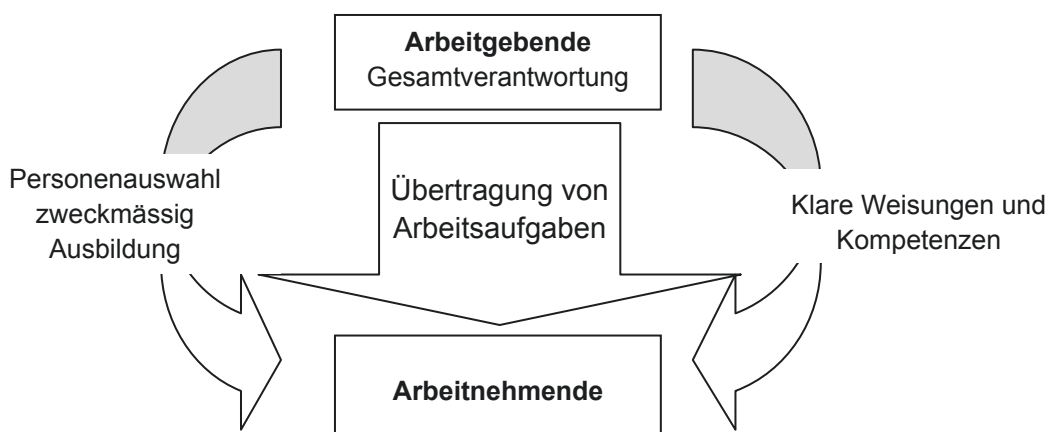


Abbildung 4: Übertragung der Aufgaben von Arbeitgebenden auf Arbeitnehmende (eigene Darstellung angelehnt an die Schweizerische Unfallversicherungsanstalt [Suva], 2006, S. 6)

Unter dem Begriff Arbeitgebende werden alle natürlichen oder juristischen Personen verstanden, die gegen Lohn oder zwecks Ausbildung Arbeitnehmende beschäftigten. Die Arbeitgebenden tragen die Gesamtverantwortung für die Arbeitssicherheit. In der Regel können bestimmte Aufgaben an Mitarbeitende übertragen werden. Jedoch entbindet dies die Arbeitgebenden nicht von den Verpflichtungen für die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz (Art. 7 Abs. 2 VUV<sup>17</sup> und Art. 7 Abs. 4 ArGV 3<sup>18</sup>). (Suva, 2006, S. 6-11)

Die Pflichten der Arbeitgebenden sind:

<sup>17</sup> Verordnung über die Verhütung von Unfällen und Berufskrankheiten



- Lohnzahlungspflicht
- Auslagenersatz und Ausrüstung
- Schutz der Persönlichkeit der Arbeitnehmenden
- Gewährung von Freizeit und Ferien
- Personalvorsorge / Unfallversicherung
- Zeugnis

(Art. 322-330a OR)

Die Arbeitnehmenden sind zur sorgfältigen Erbringung ihrer Arbeitsleistung verpflichtet und haben dabei die Weisungen des Arbeitgebers zu befolgen. Die Arbeitspflicht ist die Pflicht des Arbeitnehmers zur Leistung von Arbeit im Dienst des Arbeitgebers. Der Arbeitnehmende hat die übernommene Arbeit in eigener Person zu leisten, sofern nicht anderes verabredet ist. Die Treuepflicht ist die Pflicht des Arbeitnehmers, die berechtigten Interessen des Arbeitgebers in guten Treuen zu wahren. Die Treuepflicht ist vor allem eine Unterlassungspflicht: Vereinfacht gesagt hat der Arbeitnehmer alles zu unterlassen, was Arbeitgebende wirtschaftlich schädigen könnte. (Art. 321–321e OR)

Das Individuum kommt täglich mit unzähligen Arten von Beziehungen in Berührung. Stefanie Schulz (2007) unterscheidet zwischen funktionalen und persönlichen Beziehungen. Die Beziehung zwischen dem Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden ist eine funktionale Beziehung, die auch als Rollenbeziehungen bezeichnet wird. Es werden bestimmte Rollenerwartungen an einzelne Arbeitnehmende gestellt. Im Unterschied zu einer persönlichen Beziehung wird die funktionale Beziehung als unpersönlich betrachtet. (S.6-7) Schulz (2007) bezieht sich auf Jens Asendorpf und Rainer Banse (2000) und betont, dass das Aufrechterhalten einer rein funktionalen Beziehung je nach Dauer des Arbeitsverhältnisses schwierig sein kann. Nach einem bestimmten Zeitraum berührt jede funktionale Beziehung persönliche Aspekte und kann sich zu einer persönlichen Beziehung entwickeln. Arbeitsbeziehungen entstehen am Arbeitsplatz durch das Zusammenarbeiten. In einer Arbeitsbeziehung werden Beziehungspartner/innen meist von aussen ernannt und sind nicht immer frei wählbar. In diesem Rahmen werden unmittelbare Vorgesetzte auch als Arbeitgebende definiert, da diejenigen die Organisation gegenüber den Arbeitnehmenden dem allgemeinen Verständnis nach vertreten. Schulz weist auf Michael Argyle und Monika Henderson (1986) hin, welche die Vorgesetzten-Mitarbeitenden-Beziehung zu den wichtigsten sozialen Beziehungen im Arbeitsleben zählt. Sie kann sich sowohl positiv als auch negativ auf die Arbeitszufriedenheit auswirken. Arbeitnehmende sind in ihrer Beziehung zu den Arbeitgebenden einer kontinuierlichen Bewertung ihrer Leistungen

---

<sup>18</sup> Verordnung 3 zum Arbeitsgesetz, Gesundheitsschutz

unterworfen, die sich in Lohn, Entwicklungs- oder Aufstiegsmöglichkeiten widerspiegelt. (zit. in Schulz, 2007, S. 13-15)

In der Regel gehen Arbeitgebende und Arbeitnehmende eine Beziehung ein, weil sie sich beide davon einen Nutzen versprechen. Dieser ist mit Erwartungen verbunden. Der Aufwand, den sie für diese Beziehung erbringen, soll gleich oder bestenfalls niedriger sein als der erwartete Nutzen, den sie durch diese Beziehung gewinnen. Ein wichtiges Element zur Sicherstellung der Funktionalität der Arbeitsbeziehung ist deshalb die Motivationslage des Beschäftigten. Je grösser der Nutzen, desto positiver wird die Arbeitsbeziehung bewertet. (Schulz, 2007, S. 16) Innerhalb einer Arbeitsbeziehung sollten Anreiz und Beitrag möglichst ausgeglichen sein (vgl. Tabelle 2):

Dimensionen in Arbeitsverhältnissen	Gleichgewichtssituation	
	Gleichgewicht	Ungleichgewicht
Macht – Abhängigkeit	Wechselseitig abhängig	Stark abhängig
Zugehörigkeit	Zugehörig	Fremd
Nutzen	Ausgeglichen	Unausgeglichen
Zeithorizont	Langfristig	Kurzfristig

Tabelle 2: Kernmerkmale einer sozialen Beziehung (Schulz, 2007, S. 11)

#### 2.4.2 Beschäftigungsfähigkeit – Employability

Dieses Kapitel erläutert die Bedeutung der Beschäftigungsfähigkeit - Employability – ein neuer Schlüsselbegriff. Der Begriff Employability wird vom englischen Wort „employable“ abgeleitet und bedeutet nach Rainer Hank (1995) in der deutschen Übersetzung so viel wie „vielseitig einsetzbar“ oder „qualifiziert“. Beschäftigungsfähigkeit ist das ursprüngliche Kapital des Menschen, welches Arbeit schafft. (zit. in Susanne Blancke, Christian Roth & Josef Schmid, 2000, S. 9)

In der Studie von Blancke et al. (2000) ist folgende Definition zu finden: „Die allgemeine Definition von Beschäftigungsfähigkeit beschreibt das Vorhandensein individueller Fähigkeiten, die es dem Einzelnen ermöglichen, Beschäftigungs-Verhältnisse einzugehen, sich wertschöpfend in Arbeitsprozesse einzubringen und über eine beständige Anpassung der eigenen Arbeitskraft in Beschäftigung zu bleiben“ (S.9).

Blancke et al. (2000) bezeichnen die Beschäftigungsfähigkeit im Kontext von betrieblicher Aus- und Weiterbildung als "lebenslanges Lernen", welche vom Arbeitnehmenden hohe

Eigenverantwortung fordert. Ein zentrales Argument ist, dass Strategien zur Schaffung von mehr Beschäftigung auf eine Dynamisierung und Flexibilisierung der Arbeitsmärkte zielen müssen. Dies bedeutet, den Erwerbspersonen neue Sicherheit zu bieten und erfordert aber auch die Reorganisation von erwerbsstrukturierenden Institutionen. Die konsequente Umsetzung der Sicherung von Beschäftigungsfähigkeit als bewegliche Arbeitsstrategie verlangt vom Individuum eine Veränderung im Verständnis der Arbeitsmarktqualifizierung. Nebst der herkömmlichen Berufsbildung werden vom Individuum zusätzliche Aus- und Weiterbildungen verlangt. Einerseits müssen Arbeitnehmende fähig sein, ihre Bedürfnisse, Fähigkeiten und Kompetenzen zu erkennen, um diese auch bei Unternehmen anzubieten. Andererseits sind Unternehmen und Führungskräfte gefordert, den nötigen Spielraum zu gewähren. (S. 6-8)

Blancke et. al (2000) zählen grundlegende Voraussetzungen für die individuelle Beschäftigungsfähigkeit der Erwerbspersonen auf. Für Arbeitnehmende ist es wichtig, dass sie ihre Qualifikationen laufend überprüfen und neu entwickeln. Um den Ansporn ihrer Performance zu verbessern, müssen die Arbeitnehmenden über ein hohes Mass an Selbstmanagement und Autonomie verfügen. Die Berufsausbildung wird niemals abgeschlossen sein und vor allem Mobilität und Flexibilität sichern die Beschäftigungsfähigkeit. In flexibilisierten Arbeitsmärkten kann die Arbeitsplatzsicherheit von den Unternehmen kaum mehr gewährleistet werden. (S.12) Dem Einzelnen sollen Handlungsalternativen eröffnet und Variabilität beim Wechsel zwischen verschiedenen Formen der Erwerbs- und Nichterwerbstätigkeit ermöglicht werden. (S.15-16)

Um die Zielgrösse Employability zu erreichen ist es eine elementare Herausforderung, den Informationsfluss in alle Richtungen zu fördern. Dies bedeutet den Unternehmen transparent zu machen, welche Qualifikationen sie benötigen und welche Qualifikationsmöglichkeiten sie zur Verfügung haben oder welche sie anbieten können. Die einzelnen Erwerbspersonen sollen Informationen und Beratung über Qualifizierungen und Weiterbildungsmassnahmen im Rahmen ihrer Möglichkeit bekommen. Es müssen Institutionen entstehen, die diese Aufgaben übernehmen, Informationen sammeln und weiterleiten, und beratend wirken. (Blancke et al., 2000, S. 45) Um nach einer abgeschlossenen Beschäftigung wieder arbeiten zu können, sind aktuelle Qualifikationen von entscheidender Bedeutung, um für potentielle Arbeit- oder Auftraggebende attraktiv zu sein. (S. 27)

Wie Blancke et al. (2000) festhalten, sind grundsätzlich die Arbeitsämter für einen Teil dieser Aufgaben zuständig. Sie sind mit der Betreuung der Erwerbslosen jedoch teilweise

überfordert. Hier könnten neue Netzwerke aufgebaut werden zwischen Beratungsgremien, Arbeitgebenden und anderen Bildungsträgern, um Informationen und Hilfestellungen zu leisten. Das Ziel des Konzeptes ist, Erwerbspersonen durch Qualifikationen und die Vermittlung von Fähigkeiten des „self-management“ und „self-marketing“ individuell so zu stärken, dass sie sich auf flexibilisierten Arbeitsmärkten möglichst frei bewegen können und sich somit auch ihre Existenz sichern (individuelle Beschäftigungsfähigkeit). Es fordert Unternehmen dazu auf, die Entfaltungsmöglichkeiten der Arbeitnehmenden zu fördern und im Rahmen ihrer Möglichkeiten deren Fähigkeiten im Betrieb umzusetzen. (S. 46-47)

Zentrale Schlüsselkompetenzen für ein erfolgreiches Arbeitsmarktpotential können sein:

- Aus- und Weiterbildung, fachliche Kompetenzen (Beruf, Freizeit, Hobbies)
- Engagement und Ausdauer
- Teamfähigkeit
- Kommunikationsfähigkeit (sich verständigen können, sich mitteilen)
- Lernfähigkeit und Lernbereitschaft
- Eigenverantwortung für Entwicklung und Ziele
- Aufgeschlossenheit und Offenheit gegenüber neuen Sachverhalten, Ideen, Prozessen und Erfahrungen (Flexibilität)
- Belastbarkeit, Fähigkeit zum Umgang mit ungewohnten Situationen
- Konfliktfähigkeit und Frustrationstoleranz
- Empathie
- Fähigkeit zur Selbstreflexion

(Blancke et al., 2000, S.10-11)

Das Arbeitsmarktpotential steigt mit der Anzahl positiv bewerteter Schlüsselkompetenzen.

### **2.4.3 Soziale Verantwortung des Unternehmens – Corporate Social Responsibility**

Unternehmen, die sich sozial und ökologisch engagieren, werden in jüngster Zeit unter dem breiten Begriff Corporate Social Responsibility [CSR] zusammengefasst. Wie Mariana Christen Jakob (2009) schreibt, ist diese Bezeichnung im angloamerikanischen Raum weit verbreitet, im deutschen Sprachraum und speziell in der KMU-Landschaft ist dieser Begriff aber noch wenig geläufig. Allerdings ist das tatsächliche Engagement beeindruckend. Viele Unternehmen engagieren sich in verschiedenen Handlungsfeldern intern und extern, sind aber mit den Hintergründen des CSR-Ansatzes weniger vertraut. ( S. 33)

Sozialverantwortliches Handeln hat in Europa in vielen kleinen und mittleren Betrieben eine lange Tradition. In der Schweiz haben Patrons der „alten Schule“ für die Mitarbeitenden und die Gesellschaft oftmals wichtige soziale Aufgaben übernommen. Diese positiven Seiten des frühen Unternehmertums zeigen sich zum Beispiel im Wohnungsbau oder in der Bildung. Aber auch für das lokale Umfeld, vor allem in ländlichen Gebieten, sind viele KMU zentrale Promotoren im gesellschaftlichen Leben. Sie engagierten sich in lokalen Vereinen und Festivitäten, sei dies mit Aktivitäten oder mit Sponsoring. Auch sind Lokalpolitik und Regionalentwicklung eng mit der Prosperität und dem sozialen Engagement der Unternehmen vor Ort verbunden. (Christen Jakob, 2009, S. 33-34)

Anfang 2000 hat die Europäische Union (EU) die Idee der gesellschaftlichen Verantwortung von Unternehmen hinsichtlich einer sozialen und ökologischen Dimension aufgegriffen und folgende Definition festgehalten: „CSR ist ein Konzept, das den Unternehmen als Grundlage dient, auf freiwilliger Basis soziale Belange und Umweltbelange in ihre Tätigkeit und in die Wechselbeziehungen mit den Stakeholdern zu integrieren“<sup>19</sup> (zit. in Christen Jakob, S. 35-36). Verschiedene Elemente der Definition werden kontrovers diskutiert und sind bis heute nicht abschliessend geklärt, zum Beispiel die Frage nach der Freiwilligkeit bei neuen Regulierungen und Normen. In der Schweiz werden diese Impulse auf der politischen Ebene bisher nur zögerlich aufgenommen. (ibid.)

Mit der Einführung des CSR-Konzeptes auf europäischer Ebene erhält die gesellschaftliche Verantwortung von Unternehmen eine neue Sichtweise. Soziale Aktivitäten wurzelten früher hauptsächlich in ethischen Haltungen und grundlegenden Wertfragen. Die soziale Verantwortung muss mit dem neuen Konzept CSR als Grundlage der Geschäftstätigkeit in die Unternehmensstrategie integriert werden. Hier liegt der entscheidende Unterschied zwischen den Patrons der alten Schule und den neuen CSR-Ansätzen. (Christen Jakob, 2009, S. 37)

CSR, wie es die Europäische Union definiert hat, verbindet die soziale und ökologische Dimension mit dem Konzept der Anspruchsgruppen (Stakeholder-Ansatz). Dieses wertet die Ansprüche (Stakes) von unterschiedlichen Gruppen als entscheidende Faktoren für den längerfristigen wirtschaftlichen Erfolg. (Christen Jakob, 2009, S. 38-39) Stakeholder sind grundsätzlich alle Individuen und Institutionen, die freiwillig oder unfreiwillig Einfluss auf das Unternehmen haben und/oder durch die Unternehmensaktivitäten beeinflusst werden (vgl.

---

<sup>19</sup> Europäische Kommission, 2002, „Europäische Rahmenbedingungen für die soziale Verantwortung der Unternehmen, S. 4.

Abbildung 5). Ein Unternehmen kann nie allen Ansprüchen gerecht werden, das ist auch nicht das Ziel. Entscheidend sind der Dialog mit den verschiedenen Stakeholdern und die Klärung ihrer Vorstellungen und Erwartungen. (S. 40-41)

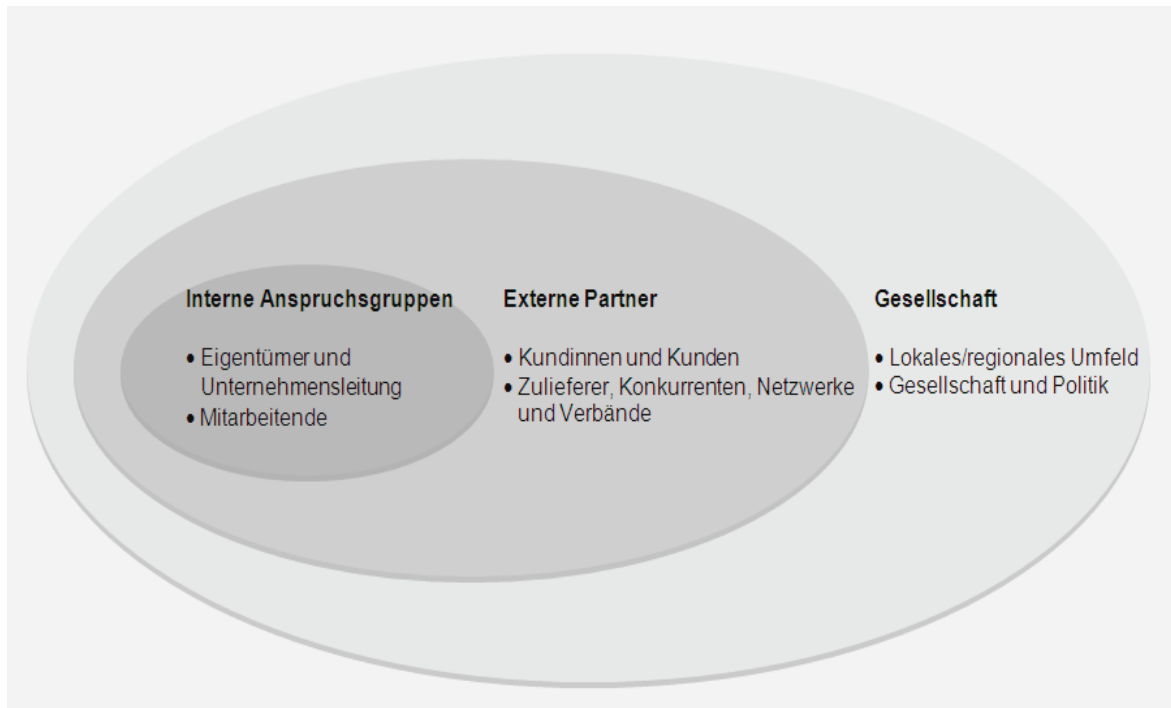


Abbildung 5: Stakeholder (Christina von Passavant, 2009, S. 55)

Im Folgenden werden die verschiedenen Anspruchsgruppen etwas näher beschrieben. In den kleinen und mittleren Unternehmen hat vor allem der Fokus innerhalb der Firma eine lange Tradition, also auf die internen Anspruchsgruppen. Eine wichtige Bedeutung hat zunächst einmal die Unternehmensführung. In KMU überlagern sich dabei Eigentümer- und Führungsstrukturen in vielen Fällen. Damit wird eine Ausgangssituation geschaffen, welche Entscheidungsprozesse in der Übernahme gesellschaftlicher Verantwortung vereinfachen. Dies ist sicherlich ein Vorteil gegenüber den grossen Unternehmen. Allerdings sind damit die CSR-Aktivitäten auch stark an die Werthaltung und die Persönlichkeit der Unternehmensführung gebunden.

Eine der wichtigsten und am direktesten betroffenen Stakeholder-Gruppen sind die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen. Das gesellschaftliche Engagement konzentriert sich zunächst einmal aufs eigene Unternehmen innerhalb der betrieblichen Grenzen. Standen früher in der Schweiz gute Arbeits- und Lebensbedingungen im Zentrum, so sind es heute stärker Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten und die Unterstützung von Entwicklungsperspektiven. Aber auch die verbreiteten Initiativen in unterschiedlichen Feldern der Integration von benachteiligten Menschen sind in der KMU-Landschaft Schweiz

beeindruckend. Als Argument für dieses gesellschaftliche Engagement wird oftmals der Gewinn an Sozialkompetenz im gesamten Unternehmen angeführt. Ganz allgemein lässt sich festhalten, dass für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Bindung an das Unternehmen steigt und die Suche von neuen Fachkräften mit optimalem Profil erleichtert wird. Diese stärkere soziale und emotionale Bindung ist gegenüber den multinationalen Unternehmen mit einem breiten Feld von Karrieremöglichkeiten ein klarer Wettbewerbsvorteil. (Christen Jakob, S. 42-43)

Die Kundinnen und Kunden und die Partnerorganisationen werden als externe Anspruchsgruppen der Organisation mit entsprechenden Handlungsfeldern definiert. Verschiedene Studien verweisen in diesem Zusammenhang auf den Trend, dass die Ansprüche der Kundschaft eine immer wichtigere Rolle einnehmen wird. Diese Ansprüche gehen ihrerseits immer mehr in die Richtung der sozialen Verantwortung. Auch Netzwerke und Verbände können starke Promotoren von CSR-Aktivitäten sein. In der Zulieferkette (Abnehmer, Händler, Detaillisten) sind soziale und ökologische Kriterien zunehmend wichtig und sichern oftmals eine längerfristige und vertrauensvolle Geschäftsbeziehung. Verschiedene Untersuchungen zeigen den generellen Trend, dass vor allem im Feld der externen Anspruchsgruppen ein grosses Entwicklungspotential für KMU liegt. Aus dem sozialverantwortlichen Dialog mit den Anspruchsgruppen entwickeln sich Innovationsprozesse, welche wesentlich zum Unternehmenserfolg beitragen. (Christen Jakob, S. 43-44)

Der dritte Bereich beinhaltet gesellschaftliche Anspruchsgruppen im lokalen und internationalen Umfeld. Die KMU orientieren sich zunächst einmal regional. Sponsoring von gesellschaftlichen Aktivitäten und Anlässen mit einem starken regionalen Bezug ist aktuell die häufigste externe CSR-Aktivität von KMU. Je nach Branche wächst aber die Bedeutung der internationalen Zusammenarbeit. Mit dem Wachstum und den globalisierten Märkten rücken zunehmend die Länder des Ostens und Südens in den Fokus. KMU können von der Zulieferung aus Schwellen- und Entwicklungsländern profitieren. Dies bringt aber auch neue Herausforderungen mit sich. In diesen Staaten sind oftmals die normativen und rechtlichen Standards weniger weit entwickelt oder sie werden weniger konsequent umgesetzt. Bereiche wie Menschenrechte, Kinderarbeit oder Korruption werden damit auch für KMU zu neuen Themen. In diesem Zusammenhang können neue Partnerorganisationen eine Rolle spielen, zum Beispiel NGO, welche für die Einhaltung von sozialen Standards vor Ort verantwortlich sind. (Christen Jakob, S. 44-45)

Ethik ist nicht nur eine Frage der weltanschaulichen Haltung, sondern auch eine Frage des freiheitlichen Handelns (Ulrich Thielemann zit. in Christina von Passavant, S. 50). Durch

konkrete Handlungen wird gestaltend Einfluss genommen, mit dem Ziel, Wirkungen hin auf eine lebensfreundlichere Welt und ein gerechtes und solidarisches Zusammenleben zu erzielen. Die Verantwortung insbesondere für die Gestaltung der Geschäftsprozesse und die Verwendung des Gewinns wird als undelegierbare Verantwortung der Entscheidungsträger im Unternehmen gesehen – und eben auch als unternehmerische Freiheit erlebt. (Christina von Passavant, 2009, S. 50)



## 3 Methode

---

In diesem Kapitel werden die Methodenwahl und die Arbeitsschritte, die zur Stichprobe, zur Datenerhebung und zur Ergebnisauswertung führten, vorgestellt.

### 3.1 Methodenwahl

Die vorliegende empirische Bachelorarbeit lässt sich von der Forschungsfrage leiten, welche Faktoren die Bereitschaft von Arbeitgebenden beeinflussen, Personen mit erschwertem Zugang zum Arbeitsmarkt zu beschäftigen. Dabei ist die Sicht der Arbeitgebenden entscheidend.

In der qualitativen Sozialforschung geht es darum herauszufinden, wie Menschen einen Sachverhalt sehen, welche individuelle Bedeutung dies für sie hat und welche Handlungsmotive in diesem Zusammenhang auftreten. Daraus werden in Bezug auf Theorien Folgerungen für die Praxis gezogen. Gemäss Mayer (2004) steht bei der qualitativen Forschung nicht die statistische Repräsentativität im Vordergrund, sondern die Bedeutung der untersuchten Subjekte, also die inhaltliche Repräsentation (S. 38). Leitfadeninterviews eignen sich laut Jürgen StremLOW (2006) gut, um Fachpersonen in Bezug auf ein bestimmtes Thema zu befragen. Das Ziel des Leitfadeninterviews liegt darin, spezifische und objektive Aussagen zu einem Bereich zu erhalten. (S.1) Offen formulierte Fragen sind nach Otto Horst Mayer (2004) für Leitfadeninterviews bezeichnend. Damit der wesentliche Aspekt der Forschungsfrage im Interview nicht übersehen wird, dient der Leitfaden als Orientierung. Er gibt Struktur und erhöht zugleich die Vergleichbarkeit der Daten. (S. 36). Deshalb wählten die Autorinnen die qualitative Erhebung in Form eines Leitfadeninterviews als geeignete Methode für diese Forschungsarbeit.

#### **Leitfadeninterview als Experten- und Expertinneninterview**

Als Expertinnen und Experten gelten nach Mayer (2004) Personen, die in einem bestimmten Bereich über ein deutliches Wissen verfügen und deren Aussagen auf begründeten Ansichten beruhen (S. 40). Das besondere an Experten- und Expertinneninterviews ist nach Michael Meuser und Ulrike Nagel (1991), dass die Befragten im Kontext einer Institution interviewt werden (S.442). Als weiteres Kriterium halten sie fest, dass eine Person als Expertin oder Experte gilt, „(...) wer über einen privilegierten Zugang zu Informationen über Personengruppen oder Entscheidungsprozesse verfügt“ (S. 443). Die Expertinnen und Experten tragen Problemlösungen mit und bereiten

Entscheidungsstrukturen vor (S. 444). Sie verfügen auch über ein klares und abrufbares Wissen auf dem begrenzten Gebiet. Die Ansichten gründen auf sichere Behauptungen und die Urteile sind keine unverbindlichen Annahmen. (Meuser & Nagel, 1991, S. 484)

Die Expertinnen und Experten in dieser Forschungsarbeit zeigen die Sicht der Arbeitgebenden in Bezug auf die beeinflussenden Faktoren bei einer Beschäftigung von Personen mit erschwertem Zugang auf. Die Experten und Expertinnen sind Personen, die für die Personalrekrutierung zuständig sind. Bei den kleinen und mittleren Unternehmen obliegt dies dem Geschäftsführer oder der Geschäftsführerin, dem Firmeninhaber oder der Firmeninhaberin oder dem Personalwesen der Geschäftsleitung. Grosse Unternehmen haben dafür meistens eigene Personalabteilungen.

### **Grundgesamtheit (N) und Stichprobe (n)**

Nach Marius Metzger (2008) umfasst eine Stichprobe alle untersuchten Personen, die aus einer grösseren Einheit von Personen ausgewählt werden. Die Stichprobe (n) wird aus einer Grundgesamtheit (N) gezogen. (S. 1)

Zur Ermittlung der Grundgesamtheit und anschliessender Stichprobenbildung dienten den Autorinnen Informationen von der Fachstelle Arbeit des Sozialamtes Stadt Luzern, zwei Vermittlungsstellen für berufliche Wiedereingliederung im Kanton Luzern sowie Linksammlungen von verschiedenen Unternehmen im Kanton Luzern. Die Standorte der Unternehmen verteilen sich über den ganzen Kanton Luzern.

Die Stichprobe kann vor oder während der Untersuchung anhand bestimmter Kriterien festgelegt werden. Diese Kriterien beruhen auf theoretischen Überlegungen der Fragestellung. (Otto Mayer, 2004, S.39) Ziel der Stichprobe ist es, die Vielfalt der Unternehmen abzubilden. Deshalb wurde die deduktive Stichprobe nach folgenden Kriterien gewählt: Kanton Luzern, Grösse des Unternehmens<sup>20</sup>, Stadt/Land, Branche, Erfahrungen mit der Beschäftigung von Personen mit erschwertem Zugang und Personen mit Entscheidungsfunktion in Bezug auf die Einstellung von Personen im Unternehmen (siehe Tabelle 3).

---

<sup>20</sup> Grössenklassen nach Rudolf H. Strahm, 2010, S. 25.

Kriterien	Kleines Unternehmen			Mittleres Unternehmen		Grossunternehmen		$\Sigma$	
Mitarbeitende	< 50			50 - 249		> 250			
Anzahl Unternehmen	5			2		3		10	
Stadt*						2		2	
Land**	1			7				8	
Branche	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Baugewerbe</li> <li>• Industrie</li> <li>• Information/Kommunikation</li> <li>• Detailhandel</li> </ul>			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Industrie</li> <li>• Detailhandel</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Industrie</li> <li>• Detailhandel</li> <li>• Dienstleistung</li> </ul>			
Zielgruppe**	IH	GL	PV	GL	PV	PV	GL		
	3	1	1	1	1	1	2		
Anzahl Erfahrungen***	ja		nein		ja		nein		
	0		1		3		3		

Tabelle 3: Übersicht Stichprobe (n) (eigene Darstellung)

### Legende

\* Gebietszuteilung Kanton Luzern - Anzahl Unternehmen

\*\* Arbeitgebende: InhaberIn [IH], Geschäftsleitung [GL], Personalverantwortliche [PV]

\*\*\* Erfahrungen mit Personen mit erschwertem Zugang zum ersten Arbeitsmarkt

Die Autorinnen fragten zehn Expertinnen und Experten an. Männer wie Frauen waren in der Zielgruppe zu gleichen Teilen vertreten. Es wurde die Methode der Selbstaktivierung gewählt. Nach Marco Petrucci (2007) können die Befragten bei dieser Methode nicht von den Forschenden selbst bestimmt werden. Die Bereitschaft der in Frage kommenden Interviewpartner/innen ist zentral, ob ein Gespräch durchgeführt werden kann oder nicht (zit. in Marius Metzger, 2008, S. 2.).

## 3.2 Durchführung der Leitfadeninterviews

Die Interviewpartnerinnen und Interviewpartner wurden telefonisch angefragt. Nach dieser Anfrage wurde den Zielpersonen ein Informationsschreiben zugestellt, in dem die

Befragung schriftlich angekündigt und zur Teilnahme motiviert wurde. Die zehn Interviews wurden im Zeitraum vom 16. Juni bis 16. August 2010 erhoben und die Befragungen dauerten circa 60 Minuten. Eine Autorin führte mittels Leitfaden das Interview, welches gleichzeitig mit einem digitalen Tonträger aufgenommen wurde, während die Andere das Gesprächsprotokoll schrieb. Die Gesprächsprotokolle sind nachträglich mit Hilfe der Tonaufnahmen ergänzt worden.

Bei der Durchführung des Leitfadeninterviews dienten die Fallvignetten zur Veranschaulichung der gestellten Fragen und als Türöffner für die Thematik. Die Fallvignetten geben vor, was unter Personen mit erschwertem Zugang in den ersten Arbeitsmarkt zu verstehen ist. Die Fallvignetten wurden den Interviewpartner und Interviewpartnerinnen gleich zu Beginn vorgelegt. Im Laufe des Interviews nahmen sie Bezug auf die Fallvignetten. Der Fragebogen wurde mit einem Pretest validiert.

### **3.3 Datenauswertung**

Für die Auswertung der Leitfadeninterviews haben die Autorinnen das fünfstufige Verfahren nach Meuser und Nagel (1991) verwendet. Dies ermöglichte den Autorinnen flexible Kategorienstrukturen zu entwickeln. Dadurch können auch neue Aspekte und Unterschiede aus dem Datenmaterial erfasst und hervorgehoben werden. (S.452) Die Auswertung wurde im Maxqda Programm vorgenommen und anhand von Codes in Kategorien unterteilt. Die Auswertungsschritte sind in fünf Stufen eingeteilt. In der ersten Stufe wird nach Meuser und Nagel (1991) das transkribierte Interview in eigenen textgetreuen Worten paraphrasiert. Das bilden von Überschriften oder Kategorien erfolgt in der zweiten Stufe. In der dritten Stufe stehen das thematische Ordnen von Paraphrasen und die Vereinheitlichung gleicher Themen aus den verschiedenen Interviews im Zentrum. Die vierte Stufe beschreibt die Konzeptualisierung und bedeutet das Umformulieren von Gemeinsamkeiten und Differenzen in eine wissenschaftliche Sprache. Andere empirische Studien und theoretische Wissensbestände werden in dieser Stufe berücksichtigt. Die fünfte und letzte Stufe widmet sich der theoretischen Generalisierung, in der Theorie und thematische Zusammenhänge in Verbindung gebracht werden. (S.455-466)

Die Aussagen der Befragten wurden anonymisiert und die Interviews mit Nummern gekennzeichnet, damit keine Rückschlüsse auf die interviewten Personen und deren Unternehmen gemacht werden können und der Datenschutz gewährleistet ist. Im Anhang ist der Leitfaden ersichtlich.

Das Verfahren ermöglichte den Autorinnen eine flexible Kategorienstruktur zu entwickeln. Der Leitfaden für die Interviews entstand aufgrund von Vorwissen, dass die Autorinnen mitbrachten. Mit der Auswertungsmethode konnten die Aussagen der Befragten neuen Themen zugeordnet werden, die noch spezifischer auf die Beantwortung der Fragestellung hinführten. Die Kategorienbildung basiert auf einer Grundlage aus der Theorie und wird einleitend im Kapitel 4 der Ergebnisse erläutert.

## 4 Forschungsergebnisse

In diesem Kapitel werden die gesammelten Daten aus den Interviews zusammengefasst und die Ergebnisse präsentiert. Durch die von den Autorinnen angewandte Auswertungsmethode nach Meuser und Nagel entstand eine Kategorisierung der Daten, die sich an das CSR-Modell der Stakeholder von Christen Jakob (vgl. Kapitel 2.4.3, Abbildung 5) anlehnt. Das Modell zeigt die verschiedenen Tätigkeitsfelder des CSR auf und gliedert diese in drei Bereiche. Die Autorinnen haben dieses Modell für die Kategorisierung angepasst und ergänzt. Daraus entstanden vier Hauptkategorien: Personen mit erschwertem Zugang, Unternehmen, Externe Zusammenarbeit und Gesellschaft. Die Ergebnisse werden innerhalb dieser vier Kategorien dargestellt (vgl. Tabelle 4).

Kategorien	Subkategorien
Personen mit erschwertem Zugang	Deutung des Begriffs
	Erfahrungen der Befragten
	Bezug auf die Fallvignetten
	Anforderungsprofil
	Bewerbung und Einstellung
Unternehmen	Organisation und Strukturen
	Werte und Normen
	Interne Angebote
	Chancen und Risiken
externe Zusammenarbeit	Finanzielle Anreize
	Vermittlungsstellen
	Fachstellen
	Wünsche für die Zusammenarbeit
	Ergänzende Angebote
Gesellschaft	Rolle der Arbeitgebenden
	Sozialpolitik

Tabelle 4: Auswertungssystem (eigene Darstellung)

Nachfolgend werden die vier Hauptkategorien kurz erläutert:

### **Personen mit erschwertem Zugang**

Diese Kategorie präsentiert erstens eigene Erfahrungen der Befragten in Bezug auf den Begriff Personen mit erschwertem Zugang. Dazu gehören die Ergebnisse zu den Einstiegsfragen im Interview, wie die Befragten Personen mit erschwertem Zugang zum Arbeitsmarkt definieren und ob sie Erfahrungen mit der Beschäftigung von solchen Personen haben. Die Befragten nahmen teilweise auf die Fallvignetten Bezug, da diese zur Veranschaulichung der Situation von benachteiligten Personen auf dem Arbeitsmarkt dienen. Die Fallvignetten sind im Anhang ersichtlich. Zweitens werden die genannten Einflussfaktoren vorgestellt, welche sich auf die benachteiligten Personen, die sich im Unternehmen bewerben, beziehen. Diese Faktoren sind Fähigkeiten der Arbeitnehmenden, die sie in Bezug auf Fach-, Selbst- und Sozialkompetenzen für eine Arbeit mitbringen und die Bereitschaft der Befragten für eine Beschäftigung der sich bewerbenden Personen beeinflussen. Das Bewerbungsverfahren spielt ebenfalls eine entscheidende Rolle.

### **Unternehmen**

Diese Kategorie stellt Ergebnisse dar, die Einflussfaktoren eines Unternehmens benennen. Diese Faktoren sind Voraussetzungen, die in einem Unternehmen die Bereitschaft zur Beschäftigung von benachteiligten Personen beeinflussen. Dabei geht es um die Organisation in den Unternehmen, Wertevorstellungen und auch interne Angebote, die für Mitarbeitende mit speziellen Problemlagen gemacht werden. Zudem werden Chancen und Risiken, die die Befragten für ihr Unternehmen durch die Beschäftigung von benachteiligten Personen sehen, aufgezeigt.

### **Externe Zusammenarbeit**

Diese Kategorie beinhaltet Ergebnisse, welche die Einflussfaktoren bei der Zusammenarbeit der Unternehmen mit externen Partnern betreffen. Bei der Zusammenarbeit geht es im weitesten Sinne um die externe Unterstützung für die Unternehmen bei der Beschäftigung von Personen mit erschwertem Zugang zum Arbeitsmarkt. Dies sind Aussagen zu den Vermittlungsstellen, der Zusammenarbeit mit anderen Fachstellen, der Bedeutung von finanziellen Anreizen und Wünschen für die Zusammenarbeit.

## **Gesellschaft**

Diese Kategorie präsentiert Ergebnisse, welche die gesellschaftlichen Einflussfaktoren benennen.

Der Genderaspekt wird in den Zitaten der Befragten nicht berücksichtigt.

### **4.1 Personen mit erschwertem Zugang**

Der folgende Abschnitt stellt die Ergebnisse in Bezug auf die Kategorie Personen mit erschwertem Zugang und die Subkategorien Deutung des Begriffs, Erfahrungen der Befragten, Bezug auf die Fallvignetten, Anforderungsprofil, Bewerbung und Einstellung dar.

#### **4.1.1 Deutung des Begriffs**

Der grösste Teil der Befragten bezeichnete eine Behinderung oder eine physische oder psychische Krankheit als einen Grund für einen erschwerten Zugang zum Arbeitsmarkt. Als zwei weitere wichtige Gründe wurden mangelnde Bildung und ein Migrationshintergrund genannt. Je vier Personen erwähnten dies. Beim Migrationshintergrund wurden besonders die fehlenden Sprachkenntnisse erwähnt und dass Schul- oder Lehrabgänger es auf dem Arbeitsmarkt schwerer hätten. Eine befragte Person nannte Marginalität und Langezeitarbeitslosigkeit als Ursachen für einen erschwerten Zugang.

Alleinerziehende wurden von den befragten Personen nicht als Personen mit erschwertem Zugang wahrgenommen. Zwei Personen erwähnten, dass deren Anstellung in ihrer Firma kein Problem wäre, Teilzeitstellen seien bei ihnen an der Tagesordnung. Lediglich eine Person meinte, Frauen mit Kleinkindern, die eine Teilzeitstelle suchen, gehörten zu den Personen mit erschwertem Zugang.

Zur Begrifflichkeit von Personen mit erschwertem Zugang wurde von zwei Personen folgendes bemerkt: Dies seien Personen, die bedingt durch ihre private Situation den Zugang zum Arbeitsmarkt erschwert wird, Absagen erhalten und deswegen immer mehr ihr Selbstvertrauen verlieren, sich zu bewerben. In Bezug auf die Performance und das Auftreten würden gegenüber diesen Personen Vorurteile bestehen im Vergleich zu jenen, die nicht benachteiligt sind.

#### **4.1.2 Erfahrungen der Befragten**

Zwei Befragte gaben an, keine Erfahrungen mit solchen Personen im Betrieb zu haben. Zwei Personen erwähnten negative Erfahrungen. Dabei ging es um Personen mit



Migrationshintergrund und um einen Diebstahl, der die befragte Person vorsichtiger werden liess bei der Anstellung von Bewerbenden.

Acht Befragte konnten über Erfahrungen mit Personen mit erschwertem Zugang berichten. Zwei Firmen arbeiten mit einer Vermittlungsfirma zusammen, von welcher sie schon Personen mit erschwertem Zugang rekrutiert haben. Oft geht es auch darum, Personen im eigenen Betrieb weiter beschäftigen zu können, wenn die Leistungsfähigkeit aus verschiedenen Gründen nachlässt. Auch von der IV wurden verschiedene Personen reintegriert.

*Nr. 7: „Aktuell beschäftigen wir drei Personen, welche auf dem normalen Arbeitsmarkt keine weitere Anstellung finden würden. Sie haben nicht die höchste Produktivität und sie sind hier bei uns geschützt und werden bis zur Pensionierung bei uns beschäftigt. Vier andere Personen wurden uns durch die IV vermittelt.“*

*Nr. 6: „Wir schauen, wo liegt das Problem, allenfalls wenn es um die Arbeit geht, suchen wir nach internen Lösungen. In den allermeisten Fällen machen wir sehr gute Erfahrungen. Wir verweisen Betroffenen weiter bei Anliegen, welche nicht mehr in unserem Auftrag sind oder spezielles Fachwissen verlangen.“*

*Nr. 9: „(...) haben wir selber Mitarbeiter gehabt die zum Beispiel durch Diabetes nicht mehr arbeiten konnten oder Leute die krank werden. Jemand mit einem Rückenleiden haben wir von der IV reintegriert. Diese Person hat hier drei Monate gearbeitet mit der IV, das war so abgemacht, dann haben wir die Person übernommen. Diese arbeitet heute 100% ohne IV und ist sehr motiviert.“*

*Nr. 4: „Wir haben einen Mitarbeiter der schwer körperlich behindert ist, er geht viel zu den Kunden und ist sehr kommunikativ, er ist niemand den wir verstecken. Klar ist die Frage da, welche Signale sendet man nach Aussen, finden es die Kunden gut oder haben sie Mitleid (...). Dann gibt es Situationen wo Mitarbeiter krank werden, wie kann man sie weiterbeschäftigen. Zum Beispiel haben wir eine Person mit einer Krankheit, ihr hat es viel bedeutet wieder zu arbeiten, und obwohl sie noch krankgeschrieben war, kam sie ohne Lohn. Das ist nicht einfach für das Team, das stark unter Druck ist von der Arbeit her. Da muss man fragen, was kann man von dem betroffenen Mitarbeiter verlangen, was sind gelingende Bedingungen, denn Zuverlässigkeit muss man voraussetzen können.“*

Der Kontakt mit Personen, die erschwerten Zugang zum Arbeitsmarkt haben, ist je nach Branche verschieden.

Nr. 5: *„43% sind ausländische Mitarbeiter, noch viele mehr haben einen Migrationshintergrund, also sind schon eingebürgert. 27% haben keine Ausbildung und sind angelernt, in der Schweiz kann man diese Arbeit in der Produktion nicht lernen.“*

Nr. 8: *„Wir haben zweimal Jugendliche eingestellt, welche schon psychische Probleme hatten. Wir arbeiten auch mit einer Handelsschule zusammen. Von dieser Schule haben wir drei Praktikanten in unseren Unternehmen angestellt, deren psychische Krankheitsgeschichten offiziell im Betrieb nicht bekannt sind.“*

### **4.1.3 Bezug auf die Fallvignetten**

Fall 1/Frau X: Diese Frau wird eher als nicht schwer vermittelbar eingestuft, wenn sie Berufserfahrung mitbringt. Eine Teilzeitstelle ist nicht unbedingt ein Problem.

Nr. 7: *„Der erste Fall befremdet mich, für uns stellt sie kein Problem dar, sie sollte eigentlich eine Arbeit finden können. Klar, dass sie es ein wenig schwieriger hat. Wir haben zum Beispiel auch eine alleinerziehende Mutter bei uns eingestellt.“*

Nr. 1: *„ (...), dass diese Frau reduziert tätig war und wieder eine Arbeit von 100% aufnehmen möchte und eine Tochter von 16 Jahren hat, ist nicht ganz unproblematisch. Hat guten Bildungshintergrund, Sprachkenntnisse und Arbeitserfahrung im Büro.“*

Nr. 4: *„Ich habe 20 Bewerbungen, und wenn wir die Frau kennen, und sie ist im sozialen Netz drin, auf dem Land ist es oft noch so, wenn wir etwas helfen können, ist es oft ein Argument, dieses Problem zu lösen, wenn jemand auf Einkommen angewiesen ist, spielt es schon eine Rolle, dass man diese Person auch nicht so schnell entlässt.“*

Nr. 2: *„Es wird darauf geachtet, wie flexibel sie als alleinerziehende Mutter ist. Ist sie sehr flexibel, dann schauen wir, wie wir sie entsprechend einsetzen können.“*

Nr. 8: *„Frau X, kommt sehr viel vor, klar, kein erschwerter Zugang wegen einer Behinderung, sondern aufgrund ihrer sozialen Gegebenheiten in denen sie lebt. Wahrscheinlich einer von den Fällen, welcher aus meiner Sicht nicht so schwierig vermittelbar ist. Ich gehe davon aus, dass Arbeitszeugnisse vorhanden sind, mit denen ist sie vermittelbar (...).“*

Nr. 5: *„Alleinerziehende ist kein Problem für Teilzeit, falls eine Stelle vorhanden ist, manchmal ist 100% nötig.“*

Fall 2/Herr Y: Wegen des Burnouts sind die Reaktionen der Befragten vorsichtig. Sie fragen sich, was das genau bedeutet und worauf sie sich als Arbeitgebende einlassen. Das Alter wird ebenfalls thematisiert.

*Nr. 7: „Bei diesem Fall würde ich genauer hinschauen und nachfragen, hat er wirklich schon den grossen Teil hinter sich gebracht. (...) Das eine ist der gesundheitliche Aspekt, aber auch noch das Ganze zu überwinden, sich auch einzugestehen, dass diese Krankheit als einen Teil zu ihm gehört und er auch damit leben kann. Erst dann würde ich diese Person bei uns einstellen. Ist eher für uns nachteilig aufgrund seiner Krankheitsgeschichte.“*

*Nr. 4: „ Das Alter ist auch ein starkes Kriterium, konkret hatten wir kürzlich eine ähnliche Anfrage, Angebot und Nachfrage spielt, wenn wir jemanden brauchen würden, würde er berücksichtigt.“*

*Nr. 2: „Eher ein schwieriger Fall (...). Diesen Herr Y würde ich zu einem Beratungsgespräch einladen, das Alter spielt dabei keine Rolle. Durch ein persönliches Gespräch kann ich mir ein eigenes Bild zu dieser Person verschaffen.“*

*Nr. 8: „Herr Y, Burnout, ja das ganze Burnout Thema ist ein sehr schwieriges Thema, ist eine Krankheit, welche nicht eindeutig beweisbar ist. Für einen Arbeitgeber stellt dies oftmals viele Fragezeichen, vor allem bei Arbeitgebenden, die täglich sehr viel arbeiten oder sehr viele Opfer erbringen, sei es im privaten oder im gesundheitlichen Bereich, so denke ich, dass Herr Y damit auf wenig Verständnis stossen würde. Obwohl sein Burnout, so denke ich, medizinisch bestätigt ist, kann es in unserer Leistungsgesellschaft komisch daherkommen (...). Was bedeutet dies für mich und welche Risiken bergen sich, wenn ich eine solche Person mit einem Aufwand von mindestens drei Monaten in unserem Unternehmen einstellen würde (...). Hingegen ist jemanden an einen Rollstuhl gebunden, ist es für mich einfacher und berechenbarer, als wenn jemand ein Burnout hatte.“*

Fall 3/Frau Z: Die meisten Befragten stellen die Frage nach der Verständigung und weisen darauf hin, dass Deutschkenntnisse eine Voraussetzung darstellen wie auch die Berufserfahrung.

*Nr. 7: „Hier stellt sich die Frage der Verständigung, bei uns ist es sehr wichtig, dass die Mitarbeitenden Deutsch sprechen können. Diese Anforderung nimmt stetig zu.“*

*Nr. 1: „Hemmend ist in diesem Fall die einst geplante Auswanderung.“*

*Nr. 8: „Ich denke bei Frau Z, es ist ein Schicksal, darüber kann sie erzählen. Sprachliche Probleme könnten vorliegen, 49 Jahre, eher ein problematisches Alter, (...) aber wenn sie die Voraussetzungen (...) erfüllt und sie auch dazu bereit ist, einfachere Arbeiten*

*anzunehmen, ist sie sicher vermittelbar. Wenn wir etwas hätten, wäre ihre Ausgangslage sicher nicht hinderlich.“*

Fall 4/Herr W: Hier weisen die Befragten vor allem auf die Infrastruktur hin, die vorhanden sein muss.

*Nr. 7: „Bei diesem Fall können wir keine Hilfestellung bieten, unser Unternehmen ist nicht rollstuhlgängig eingerichtet.“*

*Nr. 4: „Könnte ich mir durchaus vorstellen, wenn ein Arbeitsplatz vorhanden ist.“*

*Nr. 2: „ Hier in dieser Niederlassung hätte diese Person keine Möglichkeit, eventuell auf dem Sekretariat. Hingegen im Haupthaus des Unternehmens (...) könnte er in der Kalkulation beschäftigt werden. Jedoch in seinem Bereich hat er keine Chance.“*

#### **4.1.4 Anforderungsprofil**

Der folgende Abschnitt stellt die Ergebnisse in Bezug auf die Kategorie Arbeitnehmende und die Subkategorien Anforderungsprofil, Bewerbung und Einstellung dar.

Die Mehrheit der befragten Personen äussert, dass die Arbeitnehmenden auf die ausgeschriebene Stelle passen müssen. Das heisst, sie müssen dem Anforderungsprofil entsprechen und das zugehörige Fachwissen oder Branchenkenntnisse vorweisen können.

*Nr. 8: „Wenn wir Mitarbeiter oder Mitarbeiterinnen einstellen, dann gibt es klare Anforderungsprofile.“*

*Nr. 10: „Die berufliche Qualifikation muss passen (...) auch die Erfahrung.“*

*Nr. 5: „Sie müssen keine abgeschlossene Berufslehre haben, Erfahrung mit dem Material ist wichtig.“*

*Nr. 4: „So verschieden die Bereiche sind, so sind es auch die benötigten Kompetenzen. Teils braucht es kommunikative Personen aber auch solche die alleine am Computer arbeiten können. Der Bildungshintergrund ist manchmal wichtig, jemand der an einer Maschine arbeitet muss die entsprechende Ausbildung haben.“*

Im Bereich der Fachkompetenz wird von der Hälfte der Personen Deutsch und Sprachkenntnisse als wichtigste Voraussetzungen genannt. Eine Person führt aus, dass diese Anforderung auch stetig zunehme, auch an einfachen Arbeitsplätzen. Auch eine andere Person beschreibt, dass Anweisungen befolgen zu können, Voraussetzung sei.

Neben den Sprachen wird auch Bildung von zwei Personen als wichtige Voraussetzung genannt.

*Nr. 7: „Bei uns ist die Qualität selbst an einfachen Arbeitsplätzen abhängig von der Sprache und vom gegenseitigen Verständnis und dem Verstehen. (...) Ein Fertigungsauftrag zum Arbeitsplatz ist schriftlich und in deutscher Sprache verfasst und der Mitarbeitende muss den Auftrag lesen und verstehen können. Im Fertigungsauftrag sind oftmals Details für den Arbeitsgang beschrieben und diese sind für den Arbeitsgang sehr wichtig, dies muss der Mitarbeitende verstehen, sonst wird dieses Teil zu Schrott. (...) dann geht das angefertigte Teil weiter (...). Mitarbeitende müssen sich untereinander verständigen können was gemacht werden muss. (...) Auch wenn der Vorgesetzte Anweisungen erteilt, müssen die Mitarbeitenden die Sprache verstehen können.“*

*Nr. 5: „Die Sprachkenntnisse in Hochdeutsch müssen gut sein, das ist die Firmensprache. (...). Es ist ein Sicherheitsaspekt, der Mitarbeitende muss Arbeitsinstruktionen verstehen und im Notfall handeln, sich per Funk verständigen können und es ist laut dabei.“*

Im Bereich der Selbstkompetenz wird von der Mehrheit der Personen die Wichtigkeit vom Willen und der Bereitschaft zur Arbeit betont.

*Nr. 7: „Die Person muss selber hierher kommen und bereit sein zu arbeiten. Eine hohe Eigenmotivation soll vorhanden sein und die Bewerbung nicht auf Druck von aussen oder Dritten passieren.“*

*Nr. 4: „Zum Beispiel haben wir eine Korrektorin, die sich intern beworben hatte und bisher ein Hilfsjob ausführte in der Verarbeitung. Sie zeigte grosses Interesse und sie ist eine sorgfältige Person. Wir haben sie intern weitergebildet weil wir glaubten sie würde es packen, jetzt müssen wir schauen.“*

*Nr. 2: „Das A und O ist der eigene Wille der Person, die eine Arbeit sucht. Dies muss spürbar sein: „Ich will“.“*

*Nr. 8: „Von Vorteil kann sein, wenn diese Person schon mehr als ein halbes Jahr auf Stellensuche war, können diese treuer oder loyaler sein und würden nicht so schnell die Arbeitsstelle wechseln.“*

Anpassungsfähigkeit, Flexibilität und Belastbarkeit werden ebenfalls erwähnt. Auch die Bereitschaft zur Weiterentwicklung ist wichtig. Eine Person weist darauf hin, dass sich diese Personen auch vermarkten müssen.

Nr. 6: *„Bei Personen mit erschwerten Bedingungen achten wir sehr auf deren Ressourcen (...). Wir nehmen dann auch in Absprache mit der Person mit den Ärzten Kontakt auf und klären ab, wie belastbar diese Person ist und wo und zu wie viel Prozent diese einsetzbar ist.“*

Nr. 5: *„Die Bereitschaft sich weiter zu entwickeln soll vorhanden sein und man muss auch das Potential haben dazu. Eine abgeschlossene Berufslehre ist ein Leistungsausweis, aber auch andere können das noch lernen. Für die vielen computergesteuerten Anlagen an den Arbeitsplätzen ist Aufnahmevermögen nötig und auch die Bereitschaft, neue Technologien mitzumachen.“*

Nr. 8: *„Es stellt sich auch die Frage, ob sich diese Personen selbst gut verkaufen können oder noch zusätzlich Unterstützung benötigen, um sich im Arbeitsmarkt zu behaupten.“*

Eine Person äussert, dass ein respektvoller Umgang, Freundlichkeit und die Fähigkeit Konflikte anzusprechen wichtig seien. Zwei andere erwähnen, dass der Wille zur Zusammenarbeit zentral sei.

Nr. 3: *„Zentral ist der Wille von den Arbeitnehmenden, sie müssen sich auch dazu bereit erklären zusammenzuarbeiten.“*

#### **4.1.5 Bewerbung und Einstellung**

Pro Tag gehen viele Bewerbungen ein, deshalb muss sich diese von den anderen in irgendeiner Form abheben.

Nr. 3: *„Leider sind eingehenden Bewerbungen oft Kopien. Nachteilig für diese benachteiligten Personen sind Schreibfehler oder wenn Personen einfach ihre AHV- Karte am Kundendienst abgeben und eine Notiz „suche 50% Stelle im Lager“ hinterlassen.“*

Nr. 7: *„Zum Beispiel: Eine junge Erwachsene hat nach langer Suche sich bei uns auf eine Stelle beworben und eine sehr kreative Bewerbung eingereicht. Sie kam auf uns zu und schrieb, dass sie sehr gerne bei uns eine Bürolehre machen möchte. Heute absolviert sie bei uns eine KV-Lehre, diese Stelle war nicht in unserem Angebot. Ihr Dossier war sehr originell und hatte uns überzeugt.“*

Eine befragte Person erwähnt, dass sie es vorzieht, wenn Personen sich selber bewerben.

Nr. 7: *„Ich fühle mich mehr angesprochen, wenn sich diese Person selber auf eine ausgeschriebene Stelle bewirbt und im Schreiben sich auch so vorstellt, wer sie ist, wo sie steht und wo deren Fähigkeiten sind.“*

Offenheit und Transparenz wird von einer befragten Person als Pluspunkt bei der Bewerbung gewertet, auch wenn sonst Schwächen vorhanden sind.

*Nr. 1: „Kürzlich wurde eine Person eingestellt, die zuvor länger nicht mehr im Arbeitsprozess war wegen eines Burnouts. Gute Voraussetzungen für eine Bereitschaft zur Beschäftigung bei dieser Person waren deren Offenheit und Transparenz. Sie hat die Krankheit offen dargelegt und es waren gute Branchenkenntnisse vorhanden.“*

Entscheidend ist auch der persönliche Eindruck bei einem Gespräch, dies bestätigten mehrere befragte Personen. Entscheidungsträger für die Einstellung einer Person ist schliesslich immer der oder die Vorgesetzte erwähnten die Personalverantwortlichen.

*Nr. 4: „Starken Einfluss hat der Eindruck den man von einer Person hat, die persönliche Begegnung. Schon oft war ein Dossier vielversprechend und dann der erste Eindruck anders. Das ist prägend, der erste Eindruck. „*

*Nr. 3: „Zwischenmenschlich muss es stimmen, der erste Eindruck dieser Person zählt und ist bleibend (...) Die Bewerber werden zu einem Probetag eingeladen um ihre Arbeits- sowie Teamfähigkeit einzuschätzen. Für uns ist es wichtig, dass diese Person in das jeweilige Team passt.“*

War jemand schon im Betrieb und wird krank, dann ist man stärker bereit dies mitzutragen, als wenn eine Person von extern sich bewirbt, dies bestätigen zwei Personen.

*Nr. 4: „Wenn jemand schon im Team gewesen ist, ist man auch stark bereit mitzutragen, wenn etwas passiert. Wenn jemand von aussen kommt und man muss eine Stelle besetzen und man hat die Wahl; dann geht man das Risiko nicht ein Benachteiligte einzustellen.“*

*Nr. 6: „Ganz speziell tragen wir in erster Linie eine hohe soziale Verantwortung unseren Mitarbeitenden gegenüber, als zweite Priorität gilt die soziale Verantwortung für externe Personen, welche in unserem Unternehmen eingestellt oder beschäftigt werden.“*

Verschiedene andere Einflussfaktoren werden noch genannt. Es sind dies das Thema Alter, gesundheitliche Faktoren und Vorstrafen.

*Nr. 5: „Wir haben zum Beispiel jemanden gehabt, der älter ist, der bleibt aber dann viele Jahre (...) wenn wir eine solche Person noch 15 Jahre behalten, haben wir vielleicht mehr davon als wenn wir Junge einstellen die schnell wieder weg sind. Man muss den Blickwinkel etwas öffnen und überlegen, passt der Arbeitsplatz zu dieser Person, man möchte die Person gesund in die Pensionierung bringen. Wir haben grad kürzlich jemanden*

*eingestellt mit 53 Jahren. Es ist nicht der Alltag, aber es kommt vor.“*

*Nr. 5: „Gesundheitliche Faktoren spielen auch eine Rolle, durch die Schichtarbeit zum Beispiel. Da gibt es Abklärungen wegen Diabetes und Blutdruck, auch ein Rückenleiden ist schwierig.“*

*Nr. 2: „Bei Informationen über die Bewerbenden, dass diese schon grob fahrlässig gehandelt haben, wie zum Beispiel Diebstahl begangen haben, da sind wir sehr vorsichtig.“*

## **4.2 Unternehmen**

Der folgende Abschnitt stellt die Ergebnisse in Bezug auf die Kategorie Unternehmen und die Subkategorien Organisation und Strukturen, Werte und Normen, Interne Angebote, Chancen und Risiken dar.

### **4.2.1 Organisation und Strukturen**

Im Bereich der Organisation und Struktur des Unternehmens wird von drei Personen die Wichtigkeit der Infrastruktur genannt, die Räumlichkeiten sollten zum Beispiel auch für behinderte Personen benutzbar sein. Aber auch die Struktur des Arbeitsplatzes muss auf die betroffene Person zugeschnitten sein. So wird von drei befragten Personen genannt, dass einseitige oder einfache Arbeit gegeben sein muss, und dass grössere Unternehmen dies eher bieten könnten.

*Nr. 6: „In unserem Unternehmen sind die Strukturen so geschaffen, dass wir allen Personen eine Chance geben können, einer Beschäftigung nachzugehen. Nicht in allen Bereichen werden die gleichen Anforderungen gestellt.“*

*Nr. 7: „Zum Beispiel erhielten wir eine Anfrage für eine blinde Person im Bereich des Telefondienstes. Da kommt es auch darauf an, ob diese Person nur Telefonate führen soll, dann geht es. Müssen mehrere Arbeiten erledigt werden, wird es schon schwieriger (...) Eine Rolle spielt auch die Grösse des Unternehmens, dass es auch einfachere Arbeitsplätze anbieten kann, zum Beispiel in einem Callcenter kann man eher eine blinde Person einstellen. Aber bei uns mit drei Mitarbeitenden im Büro ist dies nicht möglich.“*

Zu den strukturellen Anforderungen gehört auch die Arbeitssicherheit, die gewährleistet sein muss, dies erwähnt eine befragte Person. Eine andere berichtete, dass ihre Firma vorwiegend Einzelarbeitsplätze anbiete, was von den Mitarbeitenden eine besondere Verantwortung verlange. Ein Betrieb beschäftigt vorwiegend Männer, was auch als vorgegebene Struktur wahrgenommen wird.



*Nr. 5: „Wir beschäftigen viele Männer, nur acht Prozent sind Frauen, und diese arbeiten vorwiegend in den Bürobetrieben. Von den Strukturen her sind unsere Arbeitsplätze für Frauen beschränkt, der grösste Teil ist schwere körperliche Arbeit.“*

Je nach dem ist auch der Kunde ein wichtiger Teil der Struktur des Arbeitsplatzes und muss mit einbezogen werden.

*Nr. 2: „Der Kunde zeigt nicht immer Verständnis für die betroffenen Personen. Deshalb ist es wichtig, dass der Kunde sich bei der Zusammenarbeit kooperativ zeigt. Zum Beispiel eine Arbeitnehmerin von uns bezieht Sozialgeld, so wie sie arbeitet, hätte sie schon lange den Job wechseln müssen, qualitativ war es nicht das, was wir erwartet haben. Jedoch ist hier der soziale Aspekt sehr zentral und in Absprache mit dem Kunden wurde sie weiterhin beschäftigt.“*

Auch die Flexibilität des Unternehmens ist bei zwei Befragten ein Thema. Es wird genannt, dass die Möglichkeiten von Teilzeitstellen, durchlässigen Arbeitszeitmodellen und auch kleinen Arbeitspensen die Einstellung von benachteiligten Personen in einem Unternehmen fördern können.

#### **4.2.2 Werte und Normen**

Es wird darüber nachgedacht, wie Wertvorstellungen in einer Firma entstehen und welche Auswirkungen sie auf die Firma und die Einstellung von Personen mit erschwerem Zugang haben. Von vielen Befragten wird erwähnt, dass die leitenden Personen einer Firma einen starken Einfluss haben auf die Wertvorstellungen in einer Firma.

*Nr. 7: „Diese Wertvorstellungen der Vorgesetzten können die Entscheidung einer Einstellung von benachteiligten Personen stark beeinflussen. Auch unter Vorgesetzten gibt es unterschiedliche Ansichten, die einen wollen nur top qualifizierte Personen einstellen (...) diese benachteiligten Personen benötigen oft intensivere Betreuung von den Teamleitenden, vor allem am Anfang.“*

*Nr. 4: „Die Förderung einer ethischen Grundhaltung muss gerade von leitenden Personen und Geschäftsführern passieren. Es geht darum, die Leute zu sensibilisieren, wir haben solche Menschen und diese Problematik in der Gesellschaft. Bei uns ist es sehr dezentral wie Leute hier angestellt werden, das heisst, einzelne Personen können dies bestimmen. Deshalb muss eine solche Wertekultur in der Firma entwickelt werden.“*

*Nr. 8: „Die Normen und Werte in unserem kleinen Unternehmen werden ganz klar von mir*

*als Inhaber geprägt. In Grossunternehmen gibt es in den Abteilungen die Subkulturen – dass man sich dem Thema widmet, ist aber eine Geschichte der Geschäftsführung, bei grossen wie bei kleinen Unternehmen. Es ist eine Grundeinstellung, die man hat, davon bin ich überzeugt (...).“*

*Nr. 2: „Die Integration von benachteiligten Personen ist für das Unternehmen wie auch für mich persönlich sehr zentral. Ich selbst bin schon ein langjähriger Mitarbeiter in diesem Unternehmen und ich stehe ganz hinter dieser Philosophie. Diese Werthaltung beeinflusst die Bereitschaft zu einer Beschäftigung solcher Personen sehr.“*

Bei einem grossen Unternehmen ist der Entscheidungsträger für eine Einstellung der Verwaltungsrat. Dieser arbeitet eng mit der Person der Personalleitung zusammen.

*Nr. 1: „Wir haben noch kein Leitbild, der Verwaltungsrat will dies noch nicht. Die sich bewerbende Person muss bereit sein und auch akzeptieren, dass wir wie ein von einem Patron geführtes Unternehmen funktionieren. Entscheide von Vorgesetzten und dem Verwaltungsrat sind zu akzeptieren, Meinungen und Ansichten seitens Arbeitnehmende haben keinen Platz (...) es ist ein multifunktionales Unternehmen. (...) Diese Positionen, wo entschieden wird, sind oft von Personen mit viel Macht besetzt und deren Gedankengut von der Profitmaximierung zu vermindern ist eher schwierig.“*

Von vielen befragten Personen wird erwähnt, dass die „Kultur“ einer Firma diese Wertvorstellungen prägen und die Einstellung von benachteiligten Personen beeinflussen.

*Nr. 6: „Die Werte und Normen, welche uns unsere Firma neben der Gewinnorientierung auch noch vorgibt, sind zentral, und sie werden von den Mitarbeitenden auch gelebt und umgesetzt.“*

*Nr. 8: „Es ist eine Kulturfrage, auf jeden Fall. Es ist immer wieder einen Spagat zwischen der Menschlichkeit und dem Denken nach Nutzen und Kosten. Wir stossen immer wieder auf Situationen von Menschen, wo wir denken, das gibt es doch nicht, andererseits ist man auch überrascht, wie vielfältig die Gesellschaft auch ist, es gibt nicht nur Schwarz oder Weiss, es gibt auch Grau.“*

Eine Firmenkultur muss aber auch aktiv erarbeitet werden.

*Nr. 4: „Wenn man das institutionalisiert in einer Firma, dann muss man diese Wertekultur auch aktiv erarbeiten. Kultur kommt nicht von heute auf morgen, das muss man aufbauen, diese Grundhaltung ist eine Führungsaufgabe. Das Führungsteam muss diese vertikal in alle Bereiche tragen, die Integration hängt weniger vom Chef ab als von den Mitarbeitern,*

*die diese Leute integrieren müssen, diese Bereitschaft muss wachsen. Dies funktioniert auch gut wenn ein Mitarbeiter krank wird (...) Man muss den Boden vorher bereit machen, jetzt ist es noch unbewusst und zufällig.“*

Die Wertvorstellungen werden auch vom sozialen Umfeld des Unternehmens geprägt. So macht ein persönlicher Bezug zu den Bewerbenden offener für eine Einstellung.

*Nr. 4: „Ich habe zwanzig Bewerbungen, und wenn wir die Frau kennen und sie ist im sozialen Netz drin und auf dem Land ist es oft noch so. Wenn wir etwas helfen können, so ist es oft ein Argument dieses Problem zu lösen. Wenn jemand auf ein Einkommen angewiesen ist, spielt es schon eine Rolle, dass man diese Person auch nicht so schnell entlässt.“*

*Nr. 8: „(...) dass man die Frau X näher anschaut wenn man deren Bewerbung liest oder ihre Geschichte kennt, kann daran liegen, dass man selber vielleicht auch eine 16-jährige Tochter wie sie, dann wird es immer zu einem Thema.“*

*Nr. 4: „Die Firma ist gut verwurzelt, wir sind seit 100 Jahren hier, man trägt noch Sorge zu den Leuten. Es ist nicht in Statuten verankert und hängt deshalb stark von der persönlichen Einstellung ab, wie offen man gegenüber einer solchen Einstellung ist.“*

*Nr. 5: „Es ist eine Kultur der Firma solche Leute anzustellen, wir sind in einem Wohngebiet und die Firma gibt es schon lange. Wir sind ein Teil der Gemeinde, viele Leute haben hier lange gearbeitet. Wir möchten etwas zurückgeben, dass wir hier produzieren dürfen und eine gute Zusammenarbeit mit der Bevölkerung ist uns wichtig.“*

Es wird auch darüber nachgedacht, welche Auswirkungen diese Wertvorstellungen auf die Firma haben.

*Nr. 8: „Ich glaube, das Bewusstsein und die Sensibilität, dass man jemanden einstellt und die Chance gibt, kann eine positive Auswirkung auf die Mitarbeitenden haben. Man sieht, der Arbeitgeber ist da und er schaut zu diesen Leuten. (...) Es entsteht eine positive Ausstrahlung, wenn wir solche Personen bei uns beschäftigen und man sagen kann: „Das ist ein menschlicher Betrieb, da arbeite ich gerne.“*

*Nr. 9: „Das tut auch den Leuten in der Firma gut, sie lernen so, dass es Leute gibt, die behindert sind, aber arbeiten möchten (...) Die Individualität des einzelnen darf Platz haben, man lernt auch voneinander, auch eigenständige Lösungen sind gefragt.“*

Es wird auch erwähnt, wie mit den verschiedenen Wertvorstellungen gerungen wird.

Nr. 7: *„Wir sind uns bewusst, welche Sozialfälle wir bei uns beschäftigen und sind auch bereit, diese in unserem Unternehmen zu tragen. Es gab auch schon kritische Momente und der Gedanke war da, wie gehen wir damit um (...) Der Cash und die Produktivität sind in unserem Unternehmen auch sehr wichtig.“*

Nr. 8: *“Sicher kommt die Frage nach dem Nutzen und den Kosten, aber auch was sagt mein Herz, es sind auch individuelle Geschichten, die einem individuell ansprechen oder berühren. Jedoch die finanziellen Anreize können Entscheide beeinflussen.“*

Nr. 5: *„Ich denke auf zwei Arten: das soziale Herz das ich habe einerseits und andererseits muss der Betrieb auch die Person bekommen die passt.“*

### **4.2.3 Interne Angebote**

Auch Angebote für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter innerhalb des Unternehmens, die die Integration und Betreuung verbessern, kommen vor. Eine Firma hat schon ein Angebot für Betriebssozialarbeit. Dort können Personen mit jeglichen Problemen die Sozialarbeiterin aufsuchen. Ein Betrieb bietet Deutschkurse an. Beide machen mit diesen Angeboten gute Erfahrungen.

Nr. 6: *„Wichtig ist, Personen in Krisen, bei Problemen oder in finanziellen Fragen zu begleiten. Sozialarbeit im Betrieb ist als niederschwelliges Angebot allemal lohnenswert.“*

Nr. 5: *„Wir bieten in der Firma seit drei Jahren während der Arbeitszeit Deutschkurse an. Viele Mitarbeiter sind der deutschen Sprache zu wenig mächtig, aber wir wollen sie auch in der persönlichen Selbständigkeit fördern, es geht nicht nur primär um den Arbeitsplatz. Die Mitarbeiter sind sehr motiviert und wir haben auch etwas davon. Man bleibt ihm Lernprozess, was sich viele nicht gewohnt sind, und auch für die Familien der Mitarbeiter ist es gut da auch Sprachbarrieren abgebaut werden, so dass sie mal an einen Elternabend gehen können.“*

### **4.2.4 Chancen und Risiken**

Chancen und Risiken einer Anstellung von Personen mit erschwertem Zugang zum Arbeitsmarkt wurden von den Befragten auch genannt. Als Nutzen wurden von mehreren Personen motivierte Angestellte, eine vielfältige Zusammensetzung des Personals und Imagepflege erwähnt.

Nr. 3: *„Die Erfahrung zeigt, dass Langzeiterwerbslose motivierter sind zu arbeiten als jene, für die es selbstverständlich ist zu arbeiten (...), oft sind sie auch flexibler.“*

Nr. 6: *„Die Loyalität zu unseren Mitarbeitenden, wie auch umgekehrt. Im Vergleich zu anderen Unternehmen stellen wir fest, dass die Mitarbeitenden ein sehr hohes Dienstalter erreichen, 20 und mehr als 25 Jahre. Als Vorgesetzte stehen wir hinter den Mitarbeitenden und suchen nach Lösungen, dies strahlt auch Sicherheit aus. Dies fördert die Motivation und Zufriedenheit der Mitarbeitenden, dass wir uns auch bei Unfall und Krankheit nicht gleich von den Mitarbeitenden verabschieden.“*

Nr. 5: *„ (...) kann es Hemmschwellen abbauen, wenn man positive Erfahrungen macht (...) Mit solchen Leuten findet man sehr engagierte und loyale Mitarbeiter. Sie hatten im Arbeitsmarkt einen schwierigen Weg hinter sich und wollen arbeiten, wenn sie die Chance bekommen geben sie auch viel und sind motiviert.“*

Nr. 1: *„Den Vorteil sehen wir darin, dass wir zur Vielfalt einen Beitrag leisten. Eine besondere Herausforderung an ein Unternehmen, (...), darin sehe ich keinen Nachteil.“*

Nr. 4: *„Das soziale Gefüge innerhalb der Firma muss stimmen, in der Gesellschaft sind nicht alle top leistungsfähig, es gehört im Prinzip dazu, die verminderte Leistungsfähigkeit offen zu thematisieren, aber auch versuchen zu integrieren.“*

Nr. 2: *„Wenn Betroffene über ihre positiven Erfahrungen in ihrem Unternehmen berichten - Mund zu Mund Propaganda ist die beste Werbung für das Unternehmen.“*

Nr. 8: *„Es kann ein Imagevorteil sein, wenn ich eine Person mit Rollstuhl angestellt habe. Man möchte schon etwas Gutes zu tun, aber es wäre auch schön, wenn andere wissen, dass wir etwas Gutes tun.“*

Eine Person erwähnt die Vorteile in Bezug auf die Kosten.

Nr. 6: *„Aus finanzieller Sicht wollen wir unsere Mitarbeitende produktiv bei der Arbeit haben, denn wir bezahlen weiterhin Sozialversicherungsleistungen wie Pensionskassen, auch wenn sie bei uns aus Krankheitsgründen austreten (...) wenn die Eingliederung intern geschafft wird, ist dies kostengünstiger wie extern (...). Zeitlich ist es aufwendiger, man muss flexibel sein, jedoch sinnvoller.“*

Als Nachteile werden von der Hälfte der befragten Personen die Kosten und auch der Aufwand, der entsteht, genannt.

Nr. 3: *„Nachteile können die hohen Kosten der Sozialversicherungen sein. Vor allem ältere Personen verursachen diese.“*

Nr. 4: *„Die Inputs, die geleistet werden müssen, je dünner das Eis wird. Ich kann das jetzt*

*sagen von dieser Firma, die in der Region eine Institution ist, wo man lange wie Beamte hier sein konnte in sicherer Stellung, und dann plötzlich in den letzten Jahren kam man voll in den Markt. Wenn man institutionellen Charakter hat und nicht aufs Geld schauen muss, auf die Wirtschaftlichkeit, dann hinterfragt man das auch nicht.“*

*Nr. 2: „Der zeitliche Aufwand für die Betreuung dieser Personen ist sehr hoch.“*

*Nr. 5: „Es kann eine Mehrbelastung bei der Einarbeitung sein. Es besteht ein höheres Risiko betreffend Auflösung oder dass es nicht geht, dass es mit dem Einsatz nicht klappt wie man es sich vorgestellt hat, dass der Mitarbeiter Absenzen hat oder krank ist.“*

*Nr. 9: „Es darf nicht überhand nehmen (...) es könnte zur Belastung werden.“*

Eine befragte Person schildert, dass auch schlechte Erfahrungen gemacht werden können.

*Nr. 8: „Dass man schlechte Erfahrungen macht, Mitarbeitende könnten sich stören über alle möglichen schlechten Wirkungen, die eine solche Person mit sich bringt.“*

### **4.3 Externe Zusammenarbeit**

Der folgende Abschnitt stellt die Ergebnisse in Bezug auf die Kategorien Externe Zusammenarbeit und die Subkategorien Finanzielle Anreize, Vermittlungsstellen, Fachstellen, Wünsche für die Zusammenarbeit und Ergänzende Angebote dar.

#### **4.3.1 Finanzielle Anreize**

Diese Subkategorie beschreibt die Bedeutung von finanziellen Anreizen, die von externen Partnern, staatliche oder private Organisationen, für die Beschäftigung von benachteiligten Personen angeboten werden können. Finanzielle Anreize sind meist in Form von Einarbeitungszuschüssen für einen bestimmten Zeitraum vorgesehen.

Für die Mehrheit der Befragten spielt der finanzielle Anreiz eine grosse Rolle. Vor allem kleinere Unternehmen können davon profitieren, weil sie sich immer wieder auf dem Markt behaupten müssen. Finanzielle Beiträge können eine wichtige Entscheidungshilfe sein, Personen einzustellen, welche auf normalem Weg Schwierigkeiten haben eine Arbeit zu finden.

*Nr. 8: „Selbstverständlich spielt der finanzielle Anreiz eine Rolle. Ein Beispiel: wir hatten einen Praktikanten, dieser kostete uns 500 Franken pro Monat (...) normalerweise kostet (...) zwischen 1000 bis 1500 Franken pro Monat, dann haben wir gesagt, gut, wir bezahlen*

*500 Franken pro Monat weniger, dafür nehmen wir den Aufwand auf uns, dass diese Person langsamer arbeitet und mehr Zeit beansprucht. Es ist ein ganz klares Abmessen der Kosten - Nutzen Frage. (...) Sagen Sie mir einen anderen Grund als der monetäre Grund, der mehr Wirkung zeigt. Es gibt auch weiche Faktoren, wie Image (...), es geht immer ums Geld.“*

*Nr. 2: "Ja, finanzielle Anreize erleichtern die Einstellungsbedingungen."*

Die befragten Personen bemerken, dass dadurch auch die Möglichkeit gegeben wird, den Bewerber oder die Bewerberin zu überprüfen in Bezug auf eine künftige Zusammenarbeit.

*Nr. 8: „Es wirkt insofern fördernd, dass wir Zeit haben, eine solche Person zu testen, ob eine Zusammenarbeit möglich ist oder nicht. „*

Andere wiederum sind der Meinung, dass wirtschaftliche Anreize keinen Einfluss haben, wenn keine offenen Stellen vorhanden sind.

*Nr. 6: "Wir machen einen Arbeitsversuch, aber wir beschäftigen nicht zusätzlich Personen, wenn keine Stelle offen ist.“*

*Nr. 2: „Hat keinen grossen Einfluss auf eine Beschäftigung oder Einstellung.“*

Einem Unternehmen sind die Strukturen nicht gegeben, behinderte Personen zu beschäftigen. Da geht es um Investitionen, die aus wirtschaftlicher Sicht beurteilt werden müssen.

*Nr. 8: „Was genau benötigt er am Arbeitsplatz, kommt er in diesen Lift hinein, kann er von Tür zu Tür gehen, habe ich einen Arbeitsplatz, wo er mit dem Rollstuhl hinkommt.“*

Von mehreren Befragten wird erwähnt, dass die Grösse des Unternehmens mitentscheidet, ob finanzielle Anreize von Bedeutung sind.

*Nr. 8: „Hingegen in einem kleinen Architekturbüro mit fünf oder sechs Mitarbeitenden, oder wie wir mit unserem kleineren Unternehmen mit 22 Mitarbeitenden, spielt es schon eine Rolle. (...) die Möglichkeiten sind da kleiner, dass wir sagen, ja da gehen wir darauf ein. Grundsätzlich muss man schon die Betriebsgrössen unterscheiden.“*

### **4.3.2 Vermittlungsstellen**

Diese Subkategorie präsentiert die Erfahrungen der Befragten beim Vermittlungsprozess zwischen Unternehmen und Organisationen, die Personen mit erschwertem Zugang zum

Arbeitsmarkt vermitteln. Diese Organisationen sind die Invalidenversicherung (IV), die Regionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV), die Sozialhilfe (SH) sowie private Vermittlungsstellen.

Ein guter Kontakt zu den Vermittlungsstellen ist für die meisten Befragten von zentraler Bedeutung. Dabei spielt die Beurteilung der Stelle über die Vermittlungsfähigkeit der sich bewerbenden Person eine grosse Rolle.

*Nr. 6: „Eine enge Zusammenarbeit besteht mit der IV. Wir machen Abklärungen mit der IV, wenn möglich, geben wir benachteiligten Personen eine Chance zu einer Beschäftigung, intern wie extern (...). Das RAV meldet sich bei uns, wenn entsprechende Stellen von uns ausgeschrieben sind.“*

*Nr. 2: "Enge Zusammenarbeit besteht mit dem RAV, hat diesbezüglich fachlich sehr gute Unterstützung.“*

Die Zusammenarbeit mit der Sozialhilfe generell gestalte sich unterschiedlich. Einerseits entsteht der Eindruck bei den befragten Personen, dass Personen von der Sozialhilfe enorm unter Druck stehen.

*Nr. 2: "Die Sozialhilfe ist nicht so einfach (...) sie drängen ihr Klientel zu arbeiten, sie muss, sie muss, sie muss (...) diese Arbeitsweise bereitet grosse Mühe."*

Andererseits bestehe ein guter Kontakt und Informationsaustausch mit der Sozialhilfe über die benachteiligte Person. Das Problem mit der Vermittlung einer vakanten Arbeitsstelle wird von der Vermittlungsstelle bewältigt, so dass der Arbeitgebende sich nicht damit befassen muss.

*Nr. 7: „Ich habe ein Problem, nämlich eine offene Stelle und da kommt mir eine Lösung entgegen und nicht ich muss die Probleme von irgendjemandem lösen, sondern mir wird ein Problem gelöst.“*

Einzelne Befragte fühlen sich mehr angesprochen, wenn sich eine Person selbst um eine Arbeitsstelle bewirbt. Der Bewerber/die Bewerberin sollte auf jeden Fall ehrlich sein und auch von seinen Schwächen berichten. Dies kann dann aber auch eine Vermittlungsstelle übernehmen.

*Nr. 7: „Ich fühle mich mehr angesprochen, wenn sich diese Person selber auf eine ausgeschriebene Stelle bewirbt (...) und sich auch so vorstellt, wo steht sie und wo sind deren Fähigkeiten und Kompetenzen.“*



*Nr. 8: „Wichtig finde ich, dass Bewerbende ins richtige Licht gestellt werden, dass man auch ein Marketing betreibt und dass man sagt, wo deren Stärken und Schwächen liegen und, dass man die Bewerbenden richtig analysiert und erfasst. Und dass auch über diese Personen die tollen Geschichten erzählt werden, und was auch wichtig ist, dass sie ehrlich bleiben und erzählen was sie nicht können.“*

*Nr. 10: „Bei 30 Bewerbungen wird die Einzelbewerbung einer schwächeren Person nicht berücksichtigt. Die Einzelperson kann dies auch wettmachen, indem sie sich zum Beispiel für weniger Lohn anbietet, und dafür auf die Defizite aufmerksam macht. (...) Anreize schaffen, Vorschläge von Bewerbern machen, Anpreisung, das Anforderungsprofil des Arbeitnehmenden muss möglichst genau passen, das ist wichtig.“*

Die Befragten sehen fachliche Unterstützung als bedeutend, wenn Probleme zwischen Arbeitnehmenden und Arbeitgebenden auftauchen. Den Arbeitgebenden gibt es Sicherheit, wenn Arbeitnehmende von einer Fachperson betreut und begleitet werden.

*Nr. 8: „Man wird nicht alleine gelassen, es gibt Struktur, ist abgefedert bei Krisen oder auch bei Problemen am Arbeitsplatz und dass man diese Probleme zu Dritt besprechen kann. Offenheit und Transparenz von der Fachstelle über die sogenannte benachteiligte Person gegenüber Arbeitgebenden, erachte ich als sehr zentral.“*

### **4.3.3 Fachstellen**

In diesem Teil folgen Erläuterungen über die Zusammenarbeit mit Fachstellen. Als zentral erachten die Befragten die Pflege eines guten Netzwerks von Kontaktpersonen. Diese sollen Informieren, Abklärungen treffen und Einschätzungen machen, Hilfestellung für Entwicklung und Veränderung zu leisten und interne sowie externe Ressourcen zu erschliessen.

*Nr. 6: "Unterstützend für Arbeitgebende ist, diese Personen möglichst in ihrer Selbstwirksamkeit zu stärken und zu unterstützen."*

Gemäss den Aussagen der Befragten liegt die Verantwortung über den persönlichen und privaten Bereich des Arbeitnehmenden nicht beim Arbeitgebenden. Sie sehen sich eher in der Rolle als Begleitperson und sind verantwortlich, wenn es um den Arbeitsbereich der Arbeitnehmenden geht. Es gibt geteilte Meinungen wie die Betreuung der Mitarbeitenden aussehen soll. Einerseits werden externe Fachstellen zugezogen, andererseits soll die interne Betreuung ausreichen.

*Nr. 5: "Wir können nicht die persönliche Betreuung übernehmen, das machen diese Stellen, wir begleiten sie im Bereich der Arbeit, persönliche Begleitung muss extern sein. (...) Das Private, Schwierigkeiten die sie haben, Handicaps, müssen sie mit anderen lösen. Auch bei Leuten die mit Budget Probleme haben, geben wir Adressen, wo sie sich hinwenden können. Das ist nicht unser Spezialgebiet, aber wir unterstützen die Leute indem wir sie weiter verweisen. Wir haben Kontaktadressen, wo wir wissen, das sind gute."*

*Nr. 10: „ Ich möchte nicht ausserhalb der Arbeit betreuen, nicht dem Angebot nachrennen. Ich biete nur den Arbeitsplatz und die Betreuung während der Arbeit.“*

*Nr. 2: „Als Ansprechperson für Anliegen oder Probleme von Mitarbeitenden bin ich als Personalverantwortlicher.“*

Bei finanziellen Problemen werden die Betroffenen an die Schuldenberatung verwiesen und bei gesundheitlichen Angelegenheiten an einen Arzt. Ausländische Mitarbeitende werden an die Fachstelle für die Beratung und Integration von Ausländerinnen und Ausländern (FABIA) verwiesen.

*Nr. 1: „Wenn Personen Schuldenprobleme haben, werden sie bei Bedarf unterstützt oder ich verweise sie weiter an die Schuldenberatung.“*

*Nr. 5: „Wir sind bei dieser FABIA schon lange, haben uns unterstützt für Übersetzung oder Sachen regeln wenn es um Militärdienst geht, konnten uns ausklinken und sie haben Unterstützung übernommen, sie sind für uns Ansprechpartner. Wenn nötig Alkohol-, Drogenfachstellen, Careteam, mit diesen arbeiten wir zusammen in einem konkreten Fall, wo es das braucht.“*

#### **4.3.4 Wünsche für die Zusammenarbeit**

In diesem Abschnitt werden die Wünsche der Befragten in Bezug auf die Zusammenarbeit mit den Institutionen und den Professionellen der Sozialen Arbeit dargestellt. Die Befragten nannten, dass sie mehr Unterstützung von der Sozialen Arbeit wünschten, um eingehendere Informationen in Bezug auf Fähigkeiten und Kompetenzen über die Klientel zu erhalten. Sie fordern auch einen intensiveren Austausch des Know-hows unter den Fachpersonen, Leitenden von Beschäftigungsprogrammen und den Arbeitgebenden. Öffentlichkeitsarbeit, Transparenz und ein guter Informationsfluss seien zu optimieren. Alle Befragten sind sich einig, dass durch eine intensivere Zusammenarbeit vermehrt Personen beschäftigt werden können.

*Nr. 2: " Unser Bedürfnis ist vor allem mehr Transparenz und Informationen seitens der Institutionen. (...) Noch mehr Informationen über die Klientel, die erwerbslos sind, zu bekommen. Wer ist wo und wie gut einsetzbar und wo sind deren Fähigkeiten und Kompetenzen (...). Ebenso wichtig ist, dass Leitende von Beschäftigungsprogrammen auch involviert sind (...). Wenn ich wüsste, dass im Beschäftigungsprogramm eine Person ist, die ich in meinem Betrieb einsetzen könnte, würden manche Missverständnisse aus dem Raum geschaffen werden."*

*Nr. 2: " Oftmals sind Manager gar nicht über alles informiert, sie sind zahlenorientiert. Ich bin überzeugt, dass es in der Industrie genügend Manager geben würde, die bereit wären, benachteiligte Personen zu beschäftigen."*

*Nr. 4: "Solche Bedürfnisse müssen angemeldet werden, dieses Angebot muss geschaffen werden, Information, Aufklärung, bis zu eurem Schreiben hab ich noch nie etwas bekommen."*

*Nr. 10: „Man muss davon wissen, es muss verkauft werden, ein Anreiz geboten werden, zum Beispiel durch Anschreiben. Man muss informiert sein, wissen wohin man sich wenden kann.“*

Es wäre wünschenswert, mit allen betroffenen Personen an einem Tisch gemeinsam eine Lösung für ein Anliegen oder Problem zu finden.

*Nr. 7: " Schön wäre, wenn alle bereit wären, sich an einen Tisch zu setzen und sich über das Thema der betroffenen Person sprechen zum Beispiel IV, Arbeitgebende, Arzt, Mitarbeitende (...). Ich habe noch nie erlebt, dass sich alle am runden Tisch treffen und über das Problem sprechen und gemeinsam nach einer möglichen Lösung suchen."*

Eine wertschätzende Haltung von Seiten der Vermittlungsstellen wird ebenfalls geschätzt.

*Nr. 8: "Manchmal braucht es ganz wenig, ein kleines Dankeschön, eine Wertschätzung seitens der vermittelnden Fachstellen gegenüber den Unternehmen. Ich glaube, wenn man dies aufbrechen kann und wenn uns genau in solchen Momenten eine entsprechende Wertschätzung und Dankbarkeit entgegen gebracht wird, wirkt es wie Balsam."*

Türöffner für eine gute Zusammenarbeit sind laut den Befragten ein gutes Netzwerk sowie die Kontaktpflege zu Schlüsselpersonen.

### 4.3.5 Ergänzende Angebote

Eine Idee von mehreren Befragten ist es, eine Plattform zu schaffen, für Firmen, die Personen mit erschwerem Zugang zum ersten Arbeitsmarkt beschäftigen wollen und Organisationen, die solche Personen vermitteln. Diese Plattform soll auch einen Informations- und Erfahrungsaustausch zwischen den Unternehmen und mit Fachpersonen der Sozialen Arbeit ermöglichen. Diese Vernetzung sollte stärker stattfinden. Die Nachfrage nach Jobcoaching oder Supported Employment ist offensichtlich bei den Befragten vorhanden und dieses Angebot würde als unterstützend empfunden. Benachteiligte Personen benötigen eine engere Beratung und Begleitung durch Fachpersonen. Sozialarbeit, die niederschwellig unterstützt finden die Befragten lohnenswert.

*Nr. 9: „Warum nicht jemandem eine Chance geben, schauen ob es geht, die vermittelnde Stelle müsste jederzeit die Möglichkeit haben, vorbeizuschauen, das müsste offen sein. Gerade solche Leute brauchen anfangs massiv Unterstützung, man muss denen vielleicht auch mal den Kopf waschen, das dürfte nicht Sache der Arbeitgeber sein.“*

*Nr. 4: „Ein Betrieb könnte auch entsprechend ausgezeichnet werden, heute ist man ja labelgläubig, entsprechende Strukturen müssten dafür bereit gestellt werden, wo man konkret professionell begleitet würde“.*

*Nr. 8: „Die Wertschätzung kommt noch mehr zum Tragen, wenn man die Möglichkeit in Form einer Plattform hat, sich auch zu zeigen bei einem Anlass sich auszutauschen, (...) welche Erfahrungen hast du schon damit gemacht (...). Letztendlich sind es auch diese Menschen, welche wichtige Entscheidungen beeinflussen und treffen. Wenn Sie sehen, welche Anreize (...) einen Menschen dazu bewegen können, dann müsste man in diese Richtung sich Gedanken machen, wie zum Beispiel: „Tu Gutes und sprich darüber!“ Wissen Sie wie viele sind in Rotary Clubs oder Kivanis.“*

## 4.4 Gesellschaft

Der folgende Abschnitt stellt die Ergebnisse in Bezug auf die Kategorie Gesellschaft und die Subkategorien Rolle der Arbeitgebenden und Sozialpolitik dar.

### 4.4.1 Rolle der Arbeitgebenden

Die Arbeitgebenden beschreiben in diesem Abschnitt ihre Rolle in Bezug auf die Integration von Personen mit erschwerem Zugang zum Arbeitsmarkt.

Laut den Befragten möchten die Arbeitgebenden ein möglichst kleines Risiko eingehen bei der Anstellung von Personen mit erschwertem Zugang. Der Nutzen muss für ihr Unternehmen vorhanden evident sein.

*Nr. 10: „Die Ängste der Arbeitgebenden sollen abgenommen werden. Bei einem normalen Arbeitsvertrag mit einer leistungsverminderten Person nimmt man viele Umtriebe in Kauf, eventuell wird die Leistung nicht erbracht, es gibt eine schwierige Kündigung, der Arbeitnehmende macht Rechtsschutz geltend (...). Das Risiko soll für den Arbeitgeber möglichst vermindert werden – zum Beispiel durch Ausnahmeregelungen wie Probeanstellung für drei Monate, Lohnzuschüsse, Betreuung durch eine Stelle.“*

*Nr. 2: “Der Arbeitgeber muss voll hinter der Integration stehen. Er muss die Möglichkeit haben, um auszuprobieren, Personen zu überprüfen. Die IV, das RAV, sie müssen da mitmachen. Heutzutage kann ein RAV vom Arbeitgeber nicht verlangen, Personen zu beschäftigen. (...) Die Anforderungen vom Unternehmen sind sehr hoch, wenn es um eine Wiedereingliederung (...) geht.“*

*Nr. 7: „Der Unternehmer zeigt sich bereit, seinen Beitrag in schwierigen Situationen zu leisten. (...) Ich kann nicht garantieren, dass wir hier eine Stelle fürs Leben diesen Personen anbieten können.“*

Die meisten Befragten erwähnen, dass sie in der Rolle als Arbeitgebende eine hohe Verantwortung tragen. Sie haben als Firmeninhaberinnen und Firmeninhaber, Geschäftsführende und Personalverantwortliche grossen Einfluss auf eine Anstellung von benachteiligten Personen. Die Befragten zeigen auch auf, was von ihnen gefordert wird und welche Rolle sie lieber nicht einnehmen möchten.

*Nr. 8: „Als Arbeitgeber haben sie auch ein soziales System, welches berücksichtigt werden muss für die Teambildung. (...) Wir (...) tragen hohe Verantwortung, aber wir suchen keine Probleme (...). Arbeit hat man immer mit Mitarbeitenden, (...) wir sind immer in der Verantwortung das Team zu entwickeln und dass dieses die Leistung erbringt, die allen einen Nutzen bringt. (...). Ich präge die Kultur, wie man gegenüber diesem Thema eingestellt ist. Die (...) Einstellung ist nur der Türöffner und ist nicht entscheidend.“*

*Nr. 5: „Ich möchte nicht Verantwortung übernehmen für persönliche Faktoren, diese Leute müssen sonst betreut werden (...). Hier müssen sie sich auf die Arbeit konzentrieren. Die Rolle des Arbeitgebers ist beschränkt, wir sind offen und prüfen diese Leute (...). Wir haben Verantwortung. Wenn jemand Alkoholprobleme hat, muss ich vor allem schauen dass die Sicherheit gewährleistet ist. Wie viel kann ich übernehmen, in dieser Funktion mit*

*Verantwortung? Extern gibt es bessere Hilfe, wenn wir ein Tool haben für Ansprechpersonen, da sehe ich meinen Job, weiter zu verweisen. Was die IV macht, das war mir gar nicht so bewusst bevor wir nicht einen konkreten Fall hatten, (...) deshalb ist es gut, ein gutes Netzwerk zu haben, nachfragen zu können, da müssen wir stark sein als Arbeitgeber und als Personalverantwortliche im Speziellen.“*

*Nr. 6: „Individuell gesehen als Unternehmerin, ich brauche ein hohes Engagement, individuelles Hinschauen, ressourcenorientiertes Arbeiten, muss sehr kreativ sein, um zu sehen, aha diese Person hat diese Fähigkeiten oder welche sie mitbringt. Man muss Möglichkeiten schaffen, ein ganz grosses Plus ist, wenn man gute Betriebskenntnisse hat, jeden Schlupfwinkel kennt. Je besser man den Betrieb kennt, desto grösser ist die Kreativität und das Eigenengagement, und umso mehr findet Integration statt.“*

*Nr. 2: „Wir suchen diese Personen nicht. Die Vermittlungsfirma kommt auf uns zu.“*

#### **4.4.2 Sozialpolitik**

Einige Befragte sind der Meinung, dass Vorgaben und Anreize auf der Gesetzesebene verankert werden sollten. Diese Vorgaben würden den Unternehmen die Beschäftigung einer bestimmten Quote von benachteiligten Personen im Betrieb vorschreiben. Dafür sollte es dann auch finanzielle Unterstützung geben von Seiten des Bundes oder der Kantone.

## 5 Diskussion

---

Nachdem die Resultate im vorhergehenden Kapitel beschrieben worden sind, werden sie in diesem Kapitel in ihrer Bedeutung diskutiert. Das heisst, die Ergebnisse werden in Verbindung mit theoretischem, empirischem und normativem Wissen erklärt und/oder bewertet, also mit Kapitel eins und zwei in Bezug gesetzt. Die Autorinnen untersuchen und diskutieren die Ergebnisse mit dem Fokus auf die möglichen beeinflussenden Faktoren, welche für die Bereitschaft zur Beschäftigung von Personen mit erschwertem Zugang zum Arbeitsmarkt aus Sicht der Arbeitgebenden eine Rolle spielen. Diese Sammlung von Faktoren bezieht sich auf sämtliche Personengruppen, die laut Kapitel 2.1.5 erschwertem Zugang zum Arbeitsmarkt haben. Die beeinflussenden Faktoren betreffen nicht alle benachteiligten Personengruppen gleich, nur der Einzelfall klärt, welche ausschlaggebend sind. Die Diskussion führt, abgeleitet von der Struktur der Auswertung im Kapitel 4, durch vier Bereiche:

- **Personen mit erschwertem Zugang:** Dieser Teil untersucht erst die Bedeutung des Begriffs Personen mit erschwertem Zugang für die Befragten und deren Anmerkungen zu den Fallvignetten. Anschliessend werden Einflussfaktoren, die sich auf Aspekte der Persönlichkeit der Bewerbenden beziehen, diskutiert.
- **Unternehmen:** Dieser Teil diskutiert Einflussfaktoren, die sich auf Aspekte innerhalb der Unternehmensgrenzen beziehen.
- **Externe Zusammenarbeit:** Dieser Teil diskutiert Einflussfaktoren, die sich auf Aspekte in der externen Zusammenarbeit mit Vermittlungs- und Fachstellen beziehen.
- **Gesellschaft:** Dieser Teil diskutiert gesellschaftliche Einflussfaktoren.

### 5.1 Personen mit erschwertem Zugang

Zur Frage, welche Personen einen erschwertem Zugang zum Arbeitsmarkt haben, nennen die befragten Unternehmen jene Gruppen, die in Kapitel 2.1.5 der Studie beschrieben sind. Als wichtigste Gruppen wurden Menschen mit Krankheit und Behinderung, mit Migrationshintergrund und Geringqualifizierte genannt. Diese drei Gruppen werden auch in den Studien als wichtige Gruppen erwähnt. Ältere Arbeitnehmende, denen ebenfalls ein erschwerter Zugang nachgewiesen wird, nennen die Befragten in Bezug auf die Fallvignette Nr. 2. Alleinerziehende ordnen sie nicht zu den Risikogruppen und auch in den Studien zählen diese nicht zu den Hauptgruppen von benachteiligten Personen. (vgl. Kapitel 2.1.5)

Bei der Fallvignette 2 sind sich die Befragten einig, dass psychische Erkrankungen grosse Unsicherheiten auslösen können. Auch Gärtner und Flückiger (2005) bestätigen in ihrem Bericht über die Ergebnisse des NFP 45 zu Invalidität und Behinderung, dass Nicht-Behinderten, aus Unsicherheit und Überforderung, oft adäquate Verhaltens- und Reaktionsmuster gegenüber Menschen mit Behinderung fehlen. Dies könne eher zu Diskriminierung und Ausschluss führen, als die gesundheitliche Einschränkung selbst. (S. 88) Es wäre wichtig, Arbeitgebenden im Umgang mit bestimmten Krankheitsbildern Information und Unterstützung anzubieten (vgl. Kapitel 2.3.4).

Bei der Kontaktaufnahme mit den ausgewählten Firmen bestätigen sechs Unternehmen, dass sie Personen mit erschwerem Zugang zum Arbeitsmarkt beschäftigen (vgl. Kapitel 3.1, Tabelle 3). In den Interviews präzisierten sie ihre Erfahrungen und es stellte sich heraus, dass die meisten schon solche Personen beschäftigt haben. Die Hälfte der Unternehmen nutzte Vermittlungsangebote von Institutionen und Fachstellen (vgl. Kapitel 2.3.1). Das Engagement dieser Unternehmen ist vorbildlich und beachtenswert. Auch Christen Jakob (2009) bemerkt, dass der Begriff der unternehmerischen sozialen Verantwortung, CSR, vor allem im Zusammenhang mit Grossunternehmen, geläufig wird. Aber auch das Engagement von kleinen und mittleren Unternehmen sei beeindruckend. (S. 13) Der Begriff des CSR sei den Unternehmen aber noch wenig vertraut (vgl. Kapitel 2.4.3).

Arbeitgebende haben eine klare Vorstellung vom Profil, das sie von den Bewerbenden erwarten. In den Forschungsergebnissen betont die Mehrheit der Befragten, dass Personen entsprechende Fachkenntnisse sowie soziale Kompetenzen mitbringen müssen. Entscheidend sind gute Kenntnisse der deutschen Sprache, dies ist vor allem bei Personen ausländischer Staatsherkunft von Bedeutung (vgl. Kapitel 2.1.5). Diese müssen Anstellungsbedingungen, Arbeitsverträge und Arbeitssicherheit verstehen und nachvollziehen können. Gute Verständigung ist Voraussetzung, um erfolgreiche Arbeitsabläufe und eine förderliche Kommunikation zu gewährleisten. Aus Sicht einzelner Befragter sind branchenspezifische Erfahrungen wichtiger als eine abgeschlossene Ausbildung. Als weitere Auswahlkriterien wurden Team-, Konflikt- und Anpassungsfähigkeit sowie ein respektvoller Umgang mit den Mitmenschen genannt. Die Person soll ein Team auch ergänzen können. Eine hohe Motivationsbereitschaft und der Wille zur Arbeit müssen spürbar sein. Die Bereitschaft zur Flexibilität verbessert die Chancen für die Bewerbenden. (vgl. Kapitel 2.4.2)

Der erste Kontakt zu potentiellen Arbeitgebenden erfolgt in der Regel über ein Bewerbungsdossier. Aussergewöhnliche und individuelle Bewerbungsdossiers werden kritisch überprüft und unterschiedlich bewertet. Bewerbungsunterlagen, welche sich von



anderen unterscheiden, können ein Vorteil sein. Zum Teil bewerten die Befragten es positiv, wenn sich Bewerbende ohne Unterstützung von Vermittlungsstellen melden. Diese Befragten schliessen daraus eine starke Eigeninitiative. Arbeitgebende erachten aber auch fachliche Unterstützung als hilfreich, da sie gut strukturierte und lückenlose Lebensläufe verlangen. Beurteilt werden auch das Gesamterscheinungsbild und die Sorgfalt bei der Zusammenstellung der Bewerbungsunterlagen. (vgl. Kapitel 2.4.2) Kommt es zu einem Vorstellungsgespräch, ist der erste Eindruck entscheidend.

Die Arbeitgebenden erwarten, dass die Mitarbeitenden ihre Fähigkeiten in die Organisation einbringen. Die Erfahrung einiger Befragten zeigt, dass benachteiligte Personen engagierter, loyaler und motivierter sein können als Menschen, denen selbstverständlich erscheint, eine Anstellung zu haben. (vgl. Kapitel 4.2.4) Die Produktivität ist für ein Unternehmen wesentlich. Ein wichtiges Element zur Sicherstellung der Funktionalität der Arbeitsbeziehung ist die Motivationslage der Beschäftigten. Nutzen für die Arbeitnehmenden bringen Weiterbildung und Entwicklungsmöglichkeiten innerhalb eines Unternehmens. (vgl. Kapitel 2.4.1)

## **5.2 Unternehmen**

Als zentrale Elemente der Struktur und Organisation nennen die Befragten die Infrastruktur, eine stimmige Struktur des Arbeitsplatzes und Flexibilität des Unternehmens, um Personen mit erschwertem Zugang zum Arbeitsmarkt zu beschäftigen. Ein Arbeitsplatz ist dann stimmig, wenn er den körperlichen und psychischen Ansprüchen dieser Personen entspricht. Ist die Leistungsfähigkeit eingeschränkt, müssen einfache oder einseitige Beschäftigungen vorhanden sein. Wie im Kapitel 2.1.5 beschrieben, schwinden diese standardisierten Tätigkeiten jedoch immer mehr. Es ist auch eine Zunahme der Qualifikationsanforderungen der Arbeitsplätze und eine Tertiärisierungstendenz, das heisst eine Verschiebung der Branchen- und Berufsstruktur vom sekundären zum tertiären Sektor zu beobachten (vgl. Kapitel 2.1.6). Arbeitsplätze, die geringere Anforderungen an die Arbeitnehmenden stellen, sind nicht mehr in jedem Betrieb vorhanden.

Die Autorinnen stellen ein unterschiedliches Angebot an einfachen Arbeitsplätzen in den verschiedenen Branchen fest. Unternehmen, welche Personen mit erschwertem Zugang zum Arbeitsmarkt beschäftigen, engagieren sich oft intensiv, um diese Menschen zu integrieren. Sie sind erfahren im Umgang mit wenig qualifizierten Arbeitskräften und mit Menschen mit Migrationshintergrund. Erfolgversprechend sind interne Angebote wie zum Beispiel Deutschkurse oder betriebliche Sozialarbeit und die Zusammenarbeit mit

Fachstellen (vgl. Kapitel 4.2.3 und 4.3.3). Auch die Literatur zu CSR beschreibt, dass sich das gesellschaftliche Engagement in kleineren und mittleren Unternehmen oft innerhalb der betrieblichen Grenzen zeigt (Kapitel 2.4.3). Wenn Mitarbeitende krank werden, betreiben die Unternehmen laut den Befragten ein grosses Engagement, um die Betroffenen intern weiter zu beschäftigen. Dies entspricht auch den Forderungen der IV, die vermehrt Massnahmen zur Früherkennung und Weiterbeschäftigung von behinderten oder von Behinderung bedrohten Personen einführen will (vgl. Kapitel 2.3.4).

Leitende Personen haben grossen Einfluss auf die Wertvorstellungen in einem Unternehmen. Die „Firmenkultur“ prägt diese Wertvorstellungen. Diese Kultur muss aktiv erarbeitet werden. Die Bedeutung der Wertvorstellungen innerhalb eines Unternehmens wird in der Literatur über CSR hervorgehoben (vgl. Kapitel 2.4.3). Die KMU konzentrieren ihre soziale Verantwortung laut Christen Jakob (2009) zunächst auf die Unternehmenskultur. Während bei den grossen multinationalen Unternehmen primär die externe Sichtweise, wie Marketing oder die Stärkung der Reputation dominiert, stehen bei KMU das Führungsverständnis, die Unternehmenswerte sowie der zwischenmenschliche Umgang und die Motivation unter den Mitarbeitenden im Vordergrund. Soziale Verantwortung wurzelt in der individuellen Werthaltung und beeinflusst die Zielrichtung der unternehmerischen Entwicklung. (S. 45)

Wie Christen Jakob (2009) beschreibt, handeln auch moderne Unternehmen mit flachen Hierarchien und ohne patronale Struktur vermehrt sozialverantwortlich. Die Verankerung im lokalen Umfeld ist dabei nicht wichtig, denn der Bezug ist global. Werte sind nicht mehr nur an einzelne Persönlichkeiten gebunden. Ein umfassendes Bekenntnis zu einem Lebens- und Arbeitsstil mit hohen Ansprüchen bezüglich Qualität, die soziale und ökologische Elemente im Kern einschliesst, gewinnt an Bedeutung. (Christen Jakob, S. 47-48) Die Befragten bestätigen teilweise, dass der Bezug zur Standortgemeinde ein Gefühl der Verantwortung hervorruft. Dieser Bezug fördert die Bereitschaft, benachteiligte Personen einzustellen. Teilweise kennt man diese Menschen persönlich. In ländlichen Gebieten scheint diese Haltung noch ausgeprägter zu sein. Die Literatur des CSR bestätigt dieses vermehrte Engagement in ländlichen Gebieten (Kapitel 2.4.3)

Wie die Befragten schildern, wird um die verschiedenen Wertvorstellungen gerungen. Der sozialen Verantwortung werden die Kosten und der Nutzen gegenüber gestellt. Auch von Passavant (2009) bestätigt, dass diese zwei grundsätzlich verschiedenen Verständnisse von Unternehmertum heute dicht nebeneinander zu finden sind (S. 49). Ulrich Thielemann (2009) spricht davon, dass die einen Unternehmen, vor allem grosse, viel von sozialer Verantwortung und unternehmerischer Ethik reden, es aber nicht umsetzen, während die

anderen, vor allem KMU, viel von Gewinnmaximierung reden, und es auch nicht umsetzen (zit. in von Passavant, 2009, S. 49-50). Trends im Bereich des CSR zeigen, dass die Ansprüche der sozialen Verantwortung in Zukunft mehr gewichtet werden, weil sich die Kunden vermehrt dafür interessieren (vgl. Kapitel 2.4.3).

In der Literatur werden Chancen und Risiken in Bezug auf CSR diskutiert. Die Autorinnen vergleichen die Aussagen der Literatur mit denen der Befragten. Eine erhöhte Zufriedenheit und Motivation bei den Mitarbeitenden sowie positiven Auswirkungen auf das Image des Unternehmens wird von den Befragten als Chance erwähnt. Auch Christen Jakob und von Passavant (2009) schreiben, die Motivation in einem Unternehmen, das CSR umsetzt, sei erhöht und die Fluktuationsrate tief. Dies basiere auf einer offenen und vertrauensvollen Unternehmenskultur und einer starken Gewichtung der Sozialkompetenz, was zu hoher Identifikation mit dem Unternehmen führe. Die Auswirkung auf das Image des Betriebes zeige sich in einer guten Verankerung und der Akzeptanz im lokalen Umfeld. (S 109)

Zu den Risiken zählen laut den Befragten die Kosten, der zeitliche Aufwand und die Mehrbelastung. Diese Risiken erwähnen auch Christen Jakob und von Passavant (2009). Sie beschreiben, dass Unternehmen in Situationen geraten können, wo sie ihre Verpflichtungen langfristig nicht einhalten können. Dies einerseits, weil die betriebliche Organisation dem Geschäftsumfang nicht angepasst wurde. Auch kann eine Überlastung durch zu viele Anfragen bestehen oder notwendige Trennungen werden zu spät vollzogen. All dies führt zu einem Mehraufwand für das Unternehmen. (S. 113) Dieses ist aber daran interessiert, durch die Beschäftigung einen Nutzen zu haben (vgl. Kapitel 2.4.1).

### **5.3 Externe Zusammenarbeit**

Gute Kontakte zu Vermittlungsstellen sind für die meisten Befragten zentral. Dem Urteil dieser Stellen über die zu vermittelnden Personen wird grosse Beachtung geschenkt. Die Befragten erwähnen, dass von der Sozialhilfe abhängige Personen oft unter grossem Druck stehen, eine Arbeit zu finden. Die Auswertung des Nationalen Forschungsprogrammes 45 bestätigt diesen Eindruck (vgl. Kapitel 2.3.4) Laut den Befragten kann durch Hilfe einer Vermittlungsstelle die Performance der Bewerbenden verbessert werden. Wie wichtig die Fähigkeit ist, die eigene Kompetenz gut zu vermarkten, betont auch das Konzept der Beschäftigungsfähigkeit (vgl. Kapitel 2.4.2).

Die Verantwortung für den persönlichen Bereich der Beschäftigten sehen die befragten Personen nicht bei sich selbst. Gerne wird auf Fachstellen verwiesen. Der Wunsch nach fachlicher Unterstützung der Befragten wird sehr deutlich. Unsicherheit besteht oft im

Umgang mit Problemen der Beschäftigten, welche die Gesundheit, Sucht, die Familie oder Schulden betreffen können. Die Autorinnen sehen darin grosses Potential für die Soziale Arbeit. Arbeitgebende können benachteiligten Menschen eine Chance im Arbeitsmarkt geben, wenn sie professionell unterstützt werden. In der Literatur wird diese Unterstützung ebenfalls gefordert (vgl. Kapitel 2.3.4). Supported Employment und Job Coaching, ergänzt mit unkomplizierten Einstellungsverfahren und Begleitung über einen längeren Zeitraum, können Arbeitgebende motivieren und unterstützen (vgl. Kapitel 2.3.3).

Der Aufbau einer guten Beziehung zu den Fach- und Vermittlungsstellen ist wichtig, so die Befragten. Dabei spielen die Präsenz und die Ansprechbarkeit der Fach- und Vermittlungsstellen eine grosse Rolle. Die Befragten wünschen mehr Unterstützung von Professionellen der Sozialen Arbeit oder von Fachpersonen. Ein gutes Netzwerk von Kontaktpersonen setzt Transparenz und offenen Umgang mit den Stärken und Schwächen der zu vermittelnden Person voraus. Für Arbeitgebende ist die Beschäftigung von benachteiligten Personen oft mit Unsicherheiten verbunden, hier kann die Soziale Arbeit erklärend mithelfen. Unter den Fachpersonen sollte ein intensiver Austausch des Know-hows stattfinden mit dem Ziel, am sogenannten "runden Tisch" Lösungen zu finden zwischen Arbeitgebenden, externen Fachpersonen und den Vermittlungsstellen. Die IIZ versucht diese Forderung bereits umzusetzen (vgl. Kapitel 2.3.2). Die Soziale Arbeit soll vermehrt Öffentlichkeitsarbeit leisten. Mehr Wertschätzung für den Einsatz der Arbeitgebenden ist ebenfalls wohltuend. Dies lässt den Schluss zu, dass sich Arbeitgebende bei der Integration von Personen mit erschwertem Zugang zum Arbeitsmarkt als Partner sehen möchten. Als ergänzendes Angebot schlagen die Befragten eine Plattform für Unternehmen und Stellenvermittlungen vor, zum Informations- und Erfahrungsaustausch für Arbeitgebende und Fachpersonen der Sozialen Arbeit.

## 5.4 Gesellschaft

Ein Teil der befragten Personen sind der Ansicht, dass ein entsprechendes Gesetz sinnvoll wäre, welches die Unternehmen zur Beschäftigung von Personen mit erschwertem Zugang verpflichtet. Diese Verpflichtung könnte mit finanziellen Anreizen gekoppelt sein. (vgl. Kapitel 4.3.1) Die aktuelle 6. IV-Revision beschäftigt sich mit der Frage, wie Arbeitgebende vermehrt in die berufliche (Re-)Integration von benachteiligten Personen einbezogen werden können. Inwiefern Zwangsmassnahmen für Unternehmen dabei sinnvoll wären, ist fraglich. (vgl. Kapitel 1.1) Weitere Elemente, die einen Einbezug der Arbeitgebenden ermöglichen, sind administrative Vereinfachungen des Einarbeitungszuschusses, eine Regelung des Arbeitsversuches sowie Anspruch auf Beratung und Begleitung der

Arbeitgebenden während des Eingliederungsprozesses (BSV, 2010, S. 3). Es ist Aufgabe des Sozialstaates in der Schweiz, Menschen bei schlechter Wirtschaftslage vor Armut und sozialer Ausgrenzung zu bewahren. Der Strukturwandel soll sozial abgefedert sein und Schwächeren einen menschenwürdigen Platz in der Gesellschaft ermöglichen (vgl. Kapitel 2.3). Einen längeren Ausschluss aus dem Arbeitsmarkt kann zu gesundheitlichen und sozialen Problemen führen (vgl. Kapitel 2.2).

Arbeitgebende sehen sich als Türöffner zum Arbeitsmarkt. In der Rolle als Arbeitgebende wollen sie als Partner wahrgenommen werden und brauchen Unterstützungsmöglichkeiten, damit sich ihr Aufwand bei der Einstellung einer benachteiligten Person in einem akzeptablen Rahmen bewegt (vgl. Kapitel 2.3.4). Für die persönlichen Anliegen der Mitarbeitenden fühlen sich die Arbeitgebenden nicht verantwortlich, dies müsse von externen Beratungsstellen abgedeckt werden. Den Befragten ist die Produktivität der Arbeitnehmenden wichtig (vgl. Kapitel 2.4.1).

## 6 Schlussfolgerungen und Empfehlungen

---

Die vorangehende Diskussion hebt die verschiedenen Faktoren, welche die Bereitschaft zur Beschäftigung von benachteiligten Personen beeinflussen, hervor. Daraus können Schlussfolgerungen für die Handlungsfelder der Sozialen Arbeit abgeleitet werden.

Das erste Kapitel beantwortet die Hauptforschungsfrage mit einer zusammenfassenden Liste der beeinflussenden Faktoren. Im zweiten Kapitel werden Empfehlungen für die Soziale Arbeit abgeleitet. Das dritte Kapitel umfasst die Beantwortung der Unterfragen und stellt ein kurzes Fazit dar. Der Ausblick zur Entwicklung der behandelten Thematik wird in Kapitel vier dargestellt.

### 6.1 Beantwortung der Fragestellung

Die Hauptforschungsfrage dieser Arbeit lautet:

**Welche Faktoren beeinflussen die Bereitschaft von Arbeitgebenden Personen mit erschwertem Zugang zum Arbeitsmarkt zu beschäftigen?**

Durch die Aufbereitung der Ergebnisse der Befragung, im Kapitel vier und das Herauskrallisieren der genannten beeinflussenden Faktoren in der Diskussion in Kapitel fünf, werden die Faktoren, welche die Bereitschaft von Arbeitgebenden zur Beschäftigung von Personen mit erschwertem Zugang zum Arbeitsmarkt beeinflussen, in Form einer Faktorenliste präsentiert (vgl. Tabelle 5). Diese Faktoren sind, wie schon in den vorangehenden Kapiteln, in die vier Ebenen Personen mit erschwertem Zugang, Unternehmen, externe Zusammenarbeit und Gesellschaft eingeteilt. Diese Liste erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit, sondern basiert auf den Aussagen der befragten Personen in dieser Arbeit. Die Faktoren werden aus Sicht der Arbeitgebenden formuliert und stellen damit nur eine mögliche Perspektive dar.

Faktoren, welche die Bereitschaft zur Beschäftigung von Personen mit erschwertem Zugang zum Arbeitsmarkt aus Sicht der Arbeitgebenden beeinflussen, in Bezug auf die sich bewerbende benachteiligte Person, das Unternehmen, die externe Zusammenarbeit und die Gesellschaft:

<p><b>Beeinflussende Faktoren – Benachteiligte Person</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Art des Bewerbungsdossiers</li> <li>• Ausbildung und Branchenkenntnisse</li> <li>• Deutschkenntnisse</li> <li>• Motivation und Wille zur Arbeit</li> <li>• Team- und Konfliktfähigkeit</li> <li>• (Lernfähigkeit und Lernbereitschaft)</li> <li>• Erster Eindruck beim Vorstellungsgespräch</li> <li>• Persönlicher Bezug zur bewerbenden Person</li> <li>• Ergänzung zum Team</li> </ul>
<p><b>Beeinflussende Faktoren – Innerhalb der Unternehmensgrenzen</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Infrastruktur</li> <li>• Anforderungsprofil am Arbeitsplatz</li> <li>• Gewährleistung der Betreuung</li> <li>• Flexibilität: Arbeitszeiten, Arbeitspensen</li> <li>• Werte und Normen der Betriebsführung</li> <li>• Firmenkultur: Möglichkeiten der Organisationsentwicklung</li> <li>• Imagepflege</li> <li>• wirtschaftliche Entwicklung</li> <li>• Offene Stellen</li> </ul>
<p><b>Beeinflussende Faktoren – Externe Zusammenarbeit mit Vermittlungs- und Fachstellen</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Zugang zu Fachpersonen zwecks Triage und Informationsbeschaffung</li> <li>• Koordinierte Zusammenarbeit zwischen den Fach- und Vermittlungsstellen</li> <li>• Initiative von Seiten der Vermittlungsstellen</li> <li>• Professionalität der Vermittlungsstelle</li> <li>• Transparenz in Bezug auf die zu vermittelnden Personen</li> <li>• Vereinfachte Anstellungsbedingungen/ vereinfachte Administration</li> <li>• Unterstützung in der Betreuung am Arbeitsplatz</li> <li>• Finanzielle Anreize</li> <li>• Möglichkeiten der Vernetzung mit anderen Unternehmen</li> </ul>
<p><b>Beeinflussende Faktoren - Gesellschaft</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gesetzliche Richtlinien</li> <li>• Verankerung des Unternehmens in der Gemeinde</li> <li>• öffentlicher Diskurs/ politische Debatte</li> </ul>

Tabelle 5: beeinflussende Faktoren (eigene Darstellung)

## **6.2 Empfehlungen für die Soziale Arbeit**

Die Professionellen der Sozialen Arbeit können das Wissen um die präsentierten Faktoren nutzen. Sie leiten Handlungsmöglichkeiten ab, die diese Faktoren insofern beeinflussen, so dass die Bereitschaft für eine Beschäftigung von benachteiligten Personen zunimmt. Die hier aufgezeigten Handlungsfelder basieren direkt auf den präsentierten Faktoren (vgl. Tabelle 5)

### **6.2.1 Handlungsfelder in Bezug auf benachteiligte Personen auf dem Arbeitsmarkt**

Die Soziale Arbeit besitzt Möglichkeiten, Personen mit erschwertem Zugang zum Arbeitsmarkt zu stärken, damit sie die Voraussetzungen erfüllen, welche eine erfolgreiche Bewerbung verlangt. Faktoren, wie der persönliche Bezug der Arbeitgebenden zur bewerbenden Person oder die vorhandene Teamkonstellation im Betrieb, sind durch die Soziale Arbeit nicht beeinflussbar.

Inwieweit die Unterstützung der Klienten für den Sprung in den Arbeitsmarkt die Aufgabe der Professionellen der Sozialen Arbeit ist, hängt vom Auftrag der Arbeitsstelle ab sowie von der Art des Klientels. Eine professionelle Betreuung bei der Vermittlung in den ersten Arbeitsmarkt ist wichtig. Diese Betreuung braucht eine intensive Auseinandersetzung mit dem Stellenmarkt und eine Analyse der Fähigkeiten des Klientels. Diese Analyse fordert intensiven zeitlichen wie auch fachlichen Aufwand. Als mögliche Variante kann die Soziale Arbeit im Beratungssetting tätig sein, während für die eigentliche Vermittlung eine Zusammenarbeit mit Fachstellen gesucht wird. Wer genau die professionelle Betreuung bei der Vermittlung übernimmt, kann also offen bleiben. Die Autorinnen schlagen zur Verbesserung der Betreuung eine Spezialisierung der Professionellen der Sozialen Arbeit auf zwei Seiten vor. Einerseits soll eine Vertiefung in eine Vermittlungsmethode stattfinden (zum Beispiel: Supported Employment) und andererseits soll die Vermittlung auf ein bestimmtes Klientel zugeschnitten werden, da dieses unterschiedliche Bedürfnisse anmeldet. Die Betreuung von Sozialhilfebeziehenden setzt andere Schwerpunkte als jene von Personen, welche eine Teilinvalidenrente erhalten. Diese Schwerpunkte sind auch für die Arbeitgebenden relevant. Entscheidend ist auch, dass die Professionellen der Sozialen Arbeit Kenntnisse der Branche besitzen, in die sie vermitteln, um die Anforderungen zu kennen und die Sprache der Branche zu verstehen.

Stärken und Schwächen des Klientels zu erkennen und objektiv einschätzen, hilft den Professionellen der Sozialen Arbeit, auf dem Arbeitsmarkt geeignete Arbeitsplätze für ihr Klientel zu finden. Die Arbeitgebenden schätzen, wenn sie klare Informationen über die



Bewerbenden erhalten und wenn die Schwächen einer Person nicht unter den Tisch gekehrt werden. Die Beurteilung der Bewerbenden durch die Professionellen der Sozialen Arbeit wird durch die Arbeitgebenden ernst genommen. Eine seriöse Abklärung ist wesentlich, um mit dem Klientel realistische Ziele zu erarbeiten.

Die Kompetenzen der Bewerbenden müssen sorgfältig überprüft werden. Gefragt sind Fähigkeiten in den Bereichen der Selbst-, Fach- und Sozialkompetenz, um sich auf dem Arbeitsmarkt zu bewähren. Es reicht nicht, nur in einem dieser Bereiche stark zu sein. Im Bereich der Selbstkompetenz ist der Motivation und dem Durchhaltewillen, im Bereich der Sozialkompetenz der Konflikt- und Teamfähigkeit besondere Beachtung zu schenken. Ganz wichtig sind Kenntnisse der deutschen Sprache. Die vom Arbeitsplatz geforderten Fachkompetenzen müssen bekannt sein. Die Klientel soll mit spezifischen Angeboten ihre Fachkenntnisse verbessern und so ihre Chancen erhöhen. Diese Angebote können auch auf die Risikogruppen, wie sie im Kapitel 2.1.5 beschrieben werden, zugeschnitten werden. In die gleiche Richtung weist auch das Konzept der Beschäftigungsfähigkeit (vgl. Kapitel 2.4.2).

Unterstützende Beratung und das Erschliessen von Ressourcen sind Möglichkeiten der Professionellen der Sozialen Arbeit, welche durch Arbeitgebende nicht übernommen werden können. Beratung und Unterstützung kann erfolgen in den Bereichen Gesundheit, Finanzen oder dem persönlichen Wohlbefinden. Ressourcen können analysiert und erschlossen werden im Bereich des Umfeldes des Klientels oder durch das Beanspruchen von Hilfe weiterer Fachstellen. Das Wissen um andere Hilfsangebote und die Vernetzung mit diesen, ist deshalb für die Professionellen der Sozialen Arbeit wesentlich.

Bewerbungscoaching ist ein weiteres wichtiges Handlungsfeld für die Professionellen der Sozialen Arbeit. Sie besitzen in ihrer vermittelnden Position die Möglichkeit, dem Klientel bei der Performance behilflich zu sein, falls es diese Unterstützung benötigt. Heute spielt das Selbstmarketing bei einer Bewerbung eine sehr grosse Rolle. Die Unterstützung durch eine Fachperson kann für die Klientel bei Bewerbungen sehr sinnvoll sein.

### **6.2.2 Handlungsfelder im Unternehmen**

Handlungsfelder im Unternehmen bestehen vor allem bei der Organisation im Betrieb und in der Möglichkeit der Sozialen Arbeit, teilweise darauf einzuwirken. Die Soziale Arbeit kann der Unternehmung Werkzeuge anbieten, welche für die Einstellung von Personen mit erschwertem Zugang zum Arbeitsmarkt hilfreich sind. Um das wirtschaftliche Risiko zu schmälern, können finanzielle Zuschüsse gesprochen werden. Normen und Werte in einer

Firma entwickeln und verändern sich langsam. Handlungsansätze, welche diese von aussen beeinflussen, erscheinen den Autorinnen schwierig umsetzbar. Sicher kann sich durch Implementierung der folgenden Massnahmen eine Sensibilisierung für Themen des sozialen Engagements innerhalb des Unternehmens einstellen.

Betriebliche Sozialarbeit ist eine Möglichkeit, Sozialberatung innerhalb des Betriebs zu gewährleisten. Auch externe Beratung ist möglich, besonders für kleine Firmen, welche sich keine eigene Sozialberatung leisten können. Die betriebliche Sozialarbeit kann methodische Ansätze zur Organisationsentwicklung in einem Betrieb initiieren. Für die Bildung von Normen und Werten innerhalb eines Unternehmens sind Konzepte der Organisationsentwicklung ebenfalls hilfreich.

Die Betreuung von benachteiligten Personen im Betrieb soll über einen bestimmten Zeitraum gewährleistet sein. Die Betriebe müssen für Unterstützungsmöglichkeiten sensibilisiert und über Modelle und Angebote informiert werden. Dafür ist Initiative von Seite der Sozialen Arbeit gefragt. Eine verstärkte Vernetzung der Unternehmen mit Fachstellen ist anzustreben. Die Ressourcen von benachteiligten Personen für eine Beschäftigung, zusammen mit den Unternehmen zu erschliessen, kann Aufgabe der Sozialen Arbeit sein. Jobcoaching und Supported Employment sind Möglichkeiten, die Betreuung durch eine externe Fachstelle zu gewährleisten.

Die Beschäftigungs- und Arbeitsmarktfähigkeit von Personen zu erhalten ist ein wichtiges Ziel, das auch die Unternehmen herausfordert (vgl. Kapitel 2.4.2). Die Soziale Arbeit kann diese Erkenntnis noch stärker zum Thema machen und den Unternehmen Information und Aufklärung bieten. Angebote wie Weiterbildungs- und Ausbildungsmöglichkeiten innerhalb des Betriebs, zum Beispiel in Form von Sprachkursen, unterstützen die Unternehmen, ihre Verantwortung wahrzunehmen.

### **6.2.3 Handlungsfelder in der externen Zusammenarbeit mit Fach- und Vermittlungsstellen**

In der externen Zusammenarbeit spielt für die Arbeitgebenden einerseits die Beschaffenheit des Netzwerks eine Rolle, andererseits gibt es Kriterien der Zusammenarbeit, die ihre Bereitschaft zur Beschäftigung erhöhen. Vereinfachte Anstellungsbedingungen, ein reduzierter administrativer Aufwand und finanzielle Anreize entlasten die Arbeitgebenden bei der Beschäftigung einer benachteiligten Person.

Vermehrte Öffentlichkeitsarbeit und Initiative von Seiten der Sozialen Arbeit ist notwendig, um die Arbeitgebenden über die Möglichkeiten der Zusammenarbeit zu informieren. Die Arbeitgebenden sind mit dem Tagesgeschäft ausgelastet und nehmen sich selten die Zeit, Angebote irgendwo zu suchen. Diese müssen ihnen durch die Soziale Arbeit vorgeschlagen werden.

Für die Betreuung im Betrieb bestehen verschiedene Unterstützungsangebote von Seiten der Sozialen Arbeit. (siehe dazu Kapitel 6.2.2) Eine engere Zusammenarbeit zwischen den verschiedenen Fach- und Vermittlungsstellen kann die Betreuung von benachteiligten Personen optimieren. Die Vernetzung der verschiedenen Beteiligten bei der Betreuung des Einzelfalles (Casemanagement) entlastet die Arbeitgebenden.

Die Professionalität der Vermittlungsstellen beeinflusst die Qualität der Vermittlung wesentlich (siehe dazu Kapitel 6.2.1). Diese Professionalität setzt von Seiten der Sozialen Arbeit ein Verständnis für wirtschaftliche Belange voraus. Wichtig erscheint auch die Fähigkeit der Professionellen der Sozialen Arbeit, die Arbeitgebenden über die zu vermittelnden Personen transparent informieren zu können (siehe dazu Kapitel 6.2.1).

Die Vernetzung mit anderen Unternehmen, zur Förderung des Erfahrungsaustausches zwischen den Unternehmen ist ein weiteres Anliegen. Die Soziale Arbeit kann Gefässe schaffen wie eine elektronische Plattform, eine Veranstaltung oder eine offizielle Vereinigung. Auch hier ist die Initiative der Professionellen der Sozialen Arbeit gefordert, wenn sie ihre Anliegen vermehrt in die Unternehmen einbringen wollen.

### **6.2.4 Handlungsfelder im gesellschaftlichen Umfeld**

Das gesellschaftliche Umfeld können die Professionellen der Sozialen Arbeit beeinflussen wenn sie ihr Wissen über soziale Probleme und deren Zusammenhänge in die Politik einbringen und dort aktiv mitwirken. Mit Aufklärungskampagnen kann die Soziale Arbeit die Stigmatisierung von Personen mit erschwertem Zugang sichtbar machen und Informationen über die Möglichkeiten einer Beschäftigung von benachteiligten Personen in einem Unternehmen anbieten. Die Verankerung in einer Gemeinde ist für ein Unternehmen nicht Voraussetzung, um soziales Engagement als wichtig zu erachten. Die Bildung einer Werterhaltung im Unternehmen kann von Seiten der Professionellen der Sozialen Arbeit nur durch Sensibilisierung stattfinden.

### 6.3 Fazit

Nach der Beantwortung der Hauptforschungsfrage werden im Folgenden die Unterfragen dieser Arbeit nochmals aufgenommen und abschliessend ein Fazit formuliert.

- Welche Personen fallen unter die Begrifflichkeit Personen mit einem erschwerten Zugang zum ersten Arbeitsmarkt?
- Inwiefern entsteht durch diesen erschwerten Zugang von Personen zum ersten Arbeitsmarkt für die Soziale Arbeit Handlungsbedarf?
- Wie kann die Soziale Arbeit diese Einflussfaktoren für ihre Handlungsfelder in der Arbeitsmarktintegration nutzen?

Auf der Grundlage verschiedener Studien und statistischer Daten wurden die Personengruppen mit einem erhöhten Risiko für einen erschwerten Zugang zum Arbeitsmarkt in Kapitel 2.1.5 veranschaulicht. Eine tiefer gehende Auseinandersetzung und Klärung, welche Personen betroffen sind, ist wichtig, um spezifische Massnahmen zu formulieren.

Die negativen Folgen der Erwerbslosigkeit, wie sie im Kapitel 2.2 beschrieben werden, und die zunehmende Verschuldung der Sozialwerke fordern von den Professionellen der Sozialen Arbeit neue Perspektiven in der Arbeitsmarktintegration. Die Soziale Arbeit besitzt die Kompetenzen für dieses Handlungsfeld.

Die Professionellen der Sozialen Arbeit sind die Fachpersonen für die Analyse sozialer Problemstellungen. Sie wissen um soziale Zusammenhänge und wie diese mit Individuen in Verbindung stehen können. Sie verfügen über spezifisches Wissen über die benachteiligten Personengruppen auf dem Arbeitsmarkt. Dieses Wissen können sie auf zwei Seiten nutzen. Einerseits stärken sie Personen, die auf dem Arbeitsmarkt benachteiligt sind, und andererseits sprechen sie die Arbeitgebenden an und bieten ihnen bei der Anstellung und Betreuung von benachteiligten Personen Unterstützung.

Sie fördern die Beschäftigungsfähigkeit von Personen mit erschwerten Zugang, indem sie die Sozial-, Selbst- und Fachkompetenzen ihres Klientels erkennen und stärken. Sie sind beratend tätig im Bereich der persönlichen Hilfe. Sie bieten Aus- und Weiterbildung an, um die Fachkompetenzen ihres Klientels zu fördern. Teilweise müssen von den Professionellen der Sozialen Arbeit auch andere existenzsichernde Anschlusslösungen in die Wege geleitet werden. Die Förderung der Beschäftigungsfähigkeit innerhalb der Unternehmen bietet eine neue Perspektive, die die Professionellen der Sozialen Arbeit gestalten können.

Ein intensives und individuelles Coaching bei der Arbeitssuche ist ein weiteres Tätigkeitsfeld der Sozialen Arbeit. Es hat zum Ziel, zwischen den Arbeitgebenden und den betroffenen Personen zu vermitteln und die Integration in den Arbeitsmarkt zu begleiten. Modelle wie Supported Employment und Job Coaching stehen dafür zur Verfügung.

Um die Unternehmen zu erreichen, ist Initiative von Seiten der Sozialen Arbeit gefordert. Die Professionellen der Sozialen Arbeit vermitteln, beraten und stellen den Arbeitgebenden Werkzeug zur Verfügung, um die Betreuung von benachteiligten Personen im Betrieb zu gewährleisten. Die Arbeitgebenden sehen bei der Beschäftigung von benachteiligten Personen ihre Verantwortung unmittelbar am Arbeitsplatz. Sie müssen die Arbeitssicherheit gewährleisten können und sind auf eine gewisse Produktivität ihrer Mitarbeitenden angewiesen. Sie wünschen sich neben dem Tagesgeschäft keinen zusätzlichen Aufwand. Bei der Befragung konnte von den Autorinnen grundsätzlich eine Bereitschaft zur Beschäftigung von benachteiligten Personen festgestellt werden. Für die Zusammenarbeit mit den Unternehmen ist der Aufbau eines guten Beziehungsnetzes entscheidend. Ebenfalls sind fundierte Branchenkenntnisse notwendig. Im Kontakt wird Offenheit und Transparenz geschätzt. Den Unternehmen sollen Möglichkeiten geboten werden, sich zu vernetzen, um Erfahrungen auszutauschen.

Von beiden Seiten braucht es ein Interesse für die Anliegen des Anderen. Es kann die Aufgabe der Sozialen Arbeit sein, dieses Interesse zu fördern. In einer vermittelnden Position bringt sie Personen mit erschwertem Zugang und Arbeitgebende auf dem Arbeitsmarkt zusammen. Abschliessen möchten die Autorinnen dieses Fazit mit der internationalen Definition der Sozialen Arbeit, welche in der Ausgangslage eingebracht wurde:

„Die Profession der Sozialen Arbeit fördert den sozialen Wandel, Problemlösungen in menschlichen Beziehungen sowie die Ermächtigung und Befreiung von Menschen, um ihr Wohlbefinden zu heben. Unter Nutzung von Theorien menschlichen Verhaltens und sozialer Systeme vermittelt Soziale Arbeit am Punkt, wo Menschen und ihre sozialen Umfelder aufeinander einwirken. Dabei sind die Prinzipien der Menschenrechte und sozialer Gerechtigkeit für die Soziale Arbeit fundamental.“ (Schmocker, 2006, 2. Definition Sozialer Arbeit).

## 6.4 Ausblick

Die vorliegende Arbeit lässt mit dem Thema Resozialisierung in den Arbeitsmarkt viel Diskussionsraum und gibt Ideen für weitere Arbeiten:

- Inwieweit beeinflusst ein betrieblicher Sozialdienst die Bereitschaft zur Beschäftigung von benachteiligten Personen im Betrieb?

Ein betrieblicher Sozialdienst kann bei der Betreuung von benachteiligten Personen im Betrieb eine Unterstützung sein. Inwieweit ein betrieblicher Sozialdienst die Unternehmenskultur beeinflusst und die Beschäftigung von benachteiligten Personen im Betrieb fördert, kann Inhalt dieser Frage sein.

- Was geschieht mit Bevölkerungsgruppen, die sich nicht mehr über die Erwerbsarbeit definieren wollen oder können?

Trotz grossen Anstrengungen der verschiedenen Systeme der Arbeitsmarktintegration, ist es nicht möglich, alle Menschen in den ersten Arbeitsmarkt integrieren zu können. Welche Alternativen es für diese Menschen geben soll, kann diese Frage erforschen.

- Welche Personen haben einen erschwertem Zugang zum Arbeitsmarkt und wie äussert sich dieser erschwerte Zugang?

Die Hinweise auf die Risikogruppen in der vorliegenden Arbeit können in einer weiteren Arbeit verwendet werden, um das Thema vertiefter und differenzierter zu beleuchten.

- Was motiviert Arbeitgebende, benachteiligte Personen in ihrem Unternehmen zu beschäftigen?

In der vorliegenden Arbeit wurde allen Faktoren nachgegangen, die die Bereitschaft zur Beschäftigung von benachteiligten Personen beeinflussen. Was Arbeitgebende motiviert und ihre Bereitschaft erhöht, diese Personen zu beschäftigen, kann noch spezifischer geklärt werden.

- Welche Handlungsfelder stehen der Sozialen Arbeit offen bei der Vermittlung von Personen mit erschwertem Zugang zum Arbeitsmarkt?

Die vorliegende Arbeit zeigt ganz verschiedene Handlungsfelder in der Arbeitsmarktintegration auf. Diese Frage erforscht noch spezifischer, wie sich die

Soziale Arbeit im grossen Feld der Arbeitsvermittlung sinnvoll positionieren und spezialisieren soll.

## 7 Literatur- und Quellenverzeichnis

---

- Aeppli, Daniel C.; Kälin, Rolf; Ott, Walter & Peters, Matthias U. (2004). *Wirkungen von Beschäftigungsprogrammen für ausgesteuerte Arbeitslose*. Zürich/Chur: Verlag Rüegger.
- Aeppli, Daniel C. (2006, Oktober). *Situation der Ausgesteuerten in der Schweiz im Jahr 2005 – die vierte Studie*. Gefunden am 8. April 2010, unter <http://www.dievolkswirtschaft.ch/editions/200610/pdf/Aeppli.pdf>
- Arbeitsmarktbeobachtung Ostschweiz, Aargau und Zug [AMOSa]. (2009, Februar). *Langzeitarbeitslosigkeit. Projektupdate: Langzeitarbeitslosigkeitsrechner und Langzeitarbeitslosigkeit in den AMOSA-Kantonen 2008*. Gefunden am 23. September 2010, unter [http://www.amosa.net/webautor-data/122/Projektupdate-LZA\\_Februar-2009.pdf](http://www.amosa.net/webautor-data/122/Projektupdate-LZA_Februar-2009.pdf)
- AvenirSocial. (2006). *Berufskodex der Professionellen Sozialer Arbeit*. Unterrichtsskript. Hochschule Luzern Soziale Arbeit.
- Baumann, Beat & Zurr, Dana (2006). *Soziale Marktwirtschaft*. Unveröffentlichtes Unterrichtsskript. Hochschule Luzern Soziale Arbeit.
- Beck, Alex (2007). Nicht an Arbeit droht ein Mangel. In Netzwerk Arbeitsmarkt (Hrsg.), *Arbeitsmarkt 2010. Chance für alle?* (S.97-104). Zürich/Chur: Verlag Rüegger.
- Bertschy, Kathrin; Marti, Michael & Walker, Philipp (2010, Oktober). *Die Entwicklung atypisch-prekärer Arbeitsverhältnisse in der Schweiz*. Gefunden am 7. Oktober 2010, unter [http://www.seco.admin.ch/dokumentation/publikation/00004/04391/index.html?lang=de&download=NHZLpZeg7t,lnp6l0NTU042l2Z6ln1acy4Zn4Z2qZpnO2Yuq2Z6gpJCFeoJ2fmym162epYbg2c\\_JjKbNoKSn6A--](http://www.seco.admin.ch/dokumentation/publikation/00004/04391/index.html?lang=de&download=NHZLpZeg7t,lnp6l0NTU042l2Z6ln1acy4Zn4Z2qZpnO2Yuq2Z6gpJCFeoJ2fmym162epYbg2c_JjKbNoKSn6A--)
- Blancke, Susanne; Roth, Christian & Schmid, Josef (2000). *Employability ("Beschäftigungsfähigkeit") als Herausforderung für den Arbeitsmarkt – Auf dem Weg zur flexiblen Erwerbsgesellschaft*. Stuttgart: Akademie für Technikfolgenabschätzung.
- Blumer, Claudia (2010, 4. November). Wie der Bundesrat Behinderte in den Arbeitsmarkt hieven will. *Tagesanzeiger.ch/Newsnetz*. Gefunden am 6. Dezember, unter [http://www.tagesanzeiger.ch/schweiz/standard/Wie-der-Bundesrat-Behinderte-in-den-Arbeitsmarkt-hieven-will/story/31653714?dissuer\\_id=765](http://www.tagesanzeiger.ch/schweiz/standard/Wie-der-Bundesrat-Behinderte-in-den-Arbeitsmarkt-hieven-will/story/31653714?dissuer_id=765)



- Buchenberger, Sandra; Känel, Natalie & Reifler, Kurz (2007, April). *Langzeitarbeitslose aus Sicht der Arbeitgeber. Ein Arbeitsbericht des Projekts "Langzeitarbeitslosigkeit – Situation und Massnahmen*. Gefunden am 14. März 2010, unter <http://www.amosa.net/webautor-data/122/Langzeitarbeitslose---Sicht-der-Arbeitgeber.pdf>
- Bundesamt für Sozialversicherungen [BSV]. (2008). *IIZ-MAMAC. Musterreferat*. Gefunden am 22. August 2010, unter [http://www.bsv.admin.ch/themen/iv/00023/02249/index.html?lang=de&download=NHZLpZeg7t,Inp6l0NTU042l2Z6ln1acy4Zn4Z2qZpnO2Yuq2Z6gpJCDeoB3hGym162epYbg2c\\_JjKbNoKSn6A—](http://www.bsv.admin.ch/themen/iv/00023/02249/index.html?lang=de&download=NHZLpZeg7t,Inp6l0NTU042l2Z6ln1acy4Zn4Z2qZpnO2Yuq2Z6gpJCDeoB3hGym162epYbg2c_JjKbNoKSn6A—)
- Bundesamt für Sozialversicherungen [BSV]. (2010, 24. Februar). *Botschaft zur IV-Revision 6a*. Gefunden am 1. Dezember 2010, unter [http://www.bsv.admin.ch/themen/iv/00023/02473/index.html?lang=de&download=NHZLpZeg7t,Inp6l0NTU042l2Z6ln1acy4Zn4Z2qZpnO2Yuq2Z6gpJCDe397fmym162epYbg2c\\_JjKbNoKSn6A—](http://www.bsv.admin.ch/themen/iv/00023/02473/index.html?lang=de&download=NHZLpZeg7t,Inp6l0NTU042l2Z6ln1acy4Zn4Z2qZpnO2Yuq2Z6gpJCDe397fmym162epYbg2c_JjKbNoKSn6A—)
- Bundesamt für Statistik [BFS]. (ohne Datum). *Definitionen*. Gefunden am 25. November 2010, unter <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/03/11/def.html>
- Bundesamt für Statistik [BFS] (2008a). *Erwerbssituation und Beschäftigungsgrad der Sozialhilfeempfänger/innen ab 15 Jahren*. Gefunden am 5. Sept. 2010, unter <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/13/03/03/dos/02.Document.96497.xls>
- Bundesamt für Statistik [BFS]. (2008b). *Abgeschlossene Fälle nach Hauptgrund der Beendigung*. Gefunden am 5. September 2010, unter <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/13/03/03/dos/02.Document.96493.xls>
- Bundesamt für Statistik [BFS] (2009, Oktober). *Ausgesteuert – was nun? Analyse der Wiedereingliederung von Personen, die aus der Arbeitslosenversicherung ausgesteuert wurden*. Gefunden am 5. Sept. 2010, unter <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/03/22/publ.Document.126162.pdf>
- Bundesamt für Statistik [BFS]. (2010a). *Arbeitsmarktindikatoren 2010*. Kommentierte Ergebnisse für die Periode 2004–2010. Gefunden am 12. Oktober 2010, unter <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/news/publikationen.Document.133004.pdf>
- Bundesamt für Statistik [BFS]. (2010b). *Arbeit und Erwerb. Die wichtigsten Zahlen*. Gefunden am 3. Januar 2011, unter <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/03/01/key.html>

- Bundesamt für Statistik [BFS]. (2010c). *SAKE 2009 in Kürze. Wichtigste Ergebnisse der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung*. Gefunden am 24. November 2010, unter <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/03/22/publ.Document.128176.pdf>
- Bundesamt für Statistik [BFS]. (2010d, 20. August). *Arbeit und Gesundheit. Ergebnisse der Schweizerischen Gesundheitsbefragung 2007*. Gefunden am 30. August 2010, unter <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/14/22/publ.Document.133157.pdf>
- Caritas Schweiz. (Dezember, 2009). *Interview Carlo Knöpfel zum Sozialalmanach 2009*. Gefunden am 9. September 2010, unter [http://web.caritas.ch/media\\_features/fce/Interview\\_Carlo\\_Knoepfel\\_0.pdf](http://web.caritas.ch/media_features/fce/Interview_Carlo_Knoepfel_0.pdf)
- Christen Jakob, Mariana (2009). Corporate Social Responsibility – Worum geht es? In Christen Jakob, Mariana & von Passavant, Christina (Hrsg). *Corporate Social Responsibility. Impulse für kleine und mittlere Unternehmen* (S. 33-48). Frauenfeld: Huber Verlag.
- Christen Jakob, Mariana & von Passavant, Christina (2009). CSR als Entwicklungsperspektive. Chancen und Risiken. In Christen Jakob, Mariana & von Passavant, Christina (Hrsg). *Corporate Social Responsibility. Impulse für kleine und mittlere Unternehmen* (S. 107-119). Frauenfeld: Huber Verlag.
- Dienststelle Wirtschaft und Arbeit [wira]. (2010a). *Arbeitsbedingungen im Kanton Luzern. Bericht 2009*. Gefunden am 21. November 2010, unter [http://www.wira.lu.ch/download/IGA/Arbeitsbedingungen\\_LU\\_2009.pdf](http://www.wira.lu.ch/download/IGA/Arbeitsbedingungen_LU_2009.pdf)
- Dienststelle Wirtschaft und Arbeit [wira]. (2010b). *Arbeitsmarktstatistik: November 2010*. Gefunden am 9. Dezember 2010, unter [http://www.wira.lu.ch/download/ZD/AMA\\_Statistik\\_aktuell.pdf](http://www.wira.lu.ch/download/ZD/AMA_Statistik_aktuell.pdf)
- Eisner, Manuel (2000). Soziale Integration. In Suter, Christian (Hrsg.), *Sozialbericht 2000* (S. 131 – 164). Zürich: Seismo Verlag.
- Fischer-Rosinger, Myra (2008, September). Die Verbreitung psychischer Leiden und die Verbreitung flexibler Arbeitsformen – gibt es einen Zusammenhang? *HR Today*. Gefunden am 26. Juli 2010, unter [http://www.hrtoday.ch/download/de/103461/Die\\_Verbreitung\\_psychischer\\_Leiden\\_und\\_die\\_Verbreitung\\_flexibler\\_Arbeitsformen\\_gibt\\_es\\_einen\\_Zusammenhang\\_](http://www.hrtoday.ch/download/de/103461/Die_Verbreitung_psychischer_Leiden_und_die_Verbreitung_flexibler_Arbeitsformen_gibt_es_einen_Zusammenhang_)

- Flügel, Martin (2009): Strukturelle Arbeitslosigkeit – eine grundsätzliche Herausforderung für den Sozialstaat Schweiz. In Caritas Schweiz (Hrsg.), *Sozialalmanach 2009. Schwerpunkt: Zukunft der Arbeitsgesellschaft* (S. 135-149). Luzern: Caritas-Verlag.
- Flückiger, Yves & Gärtner, Ludwig (2005). *Probleme des Sozialstaats: Ursachen, Hintergründe, Perspektiven*. Zürich/Chur: Verlag Rüegger.
- Flückiger, Yves (2000). Folgen des aktuellen Wandels. In Suter, Christian (Hrsg.), *Sozialbericht 2000* (S. 52 – 73). Zürich: Seismo Verlag.
- Frick, Andres & Lampart, Daniel (2007). Entwicklungen auf dem schweizerischen Arbeitsmarkt seit 1980. In Netzwerk Arbeitsmarkt (Hrsg.), *Arbeitsmarkt 2010. Chance für alle?* (S. 15 - 47). Zürich/Chur: Verlag Rüegger.
- gfs.bern (2009, 21. Okt. ) *Der Wirtschaftskrise mit Vertrauen in gesellschaftliche und politische Akteure trotzen. Schlussbericht zum allgemeinen Teil des Sorgenbarometers 2009 im Auftrag vom Bulletin der Credit Suisse*. Gefunden am 3. Dez. 2010, unter
- Grawehr, Andrea & Knöpfel, Carlo (2001). *Ergänzender Arbeitsmarkt. Ein erfolgreiches Konzept zur sozialen und beruflichen Integration? Diskussionspapier 10*. Luzern: Caritas-Verlag.
- humanrights.ch (ohne Datum). *Allgemeine Erklärung der Menschenrechte von 1948*. Gefunden am 6. Dez. 2010, unter <http://www.humanrights.ch/home/?idcat=7>
- Jahoda, Marie (1983). *Wieviel Arbeit braucht der Mensch. Arbeit und Arbeitslosigkeit im 20. Jahrhundert*. Weinheim und Basel: Beltz Verlag.
- Kehrli, Kristin (2009). Chance Sozialfirmen: Niederschwellige Arbeitsplätze auf dem dritten Arbeitsmarkt. In Caritas Schweiz (Hrsg.), *Sozialalmanach 2009. Schwerpunkt: Zukunft der Arbeitsgesellschaft* (S. 179-193). Luzern: Caritas-Verlag.
- Knöpfel, Carlo (2009). Bericht über die wirtschaftliche und soziale Entwicklung in der Schweiz 2007/2008. In Caritas Schweiz (Hrsg.), *Sozialalmanach 2009. Schwerpunkt: Zukunft der Arbeitsgesellschaft* (S. 15-77). Luzern: Caritas-Verlag.
- Lampart, Daniel (2009). Die Bewältigung des berufsstrukturellen Wandels. In Caritas Schweiz (Hrsg.), *Sozialalmanach 2009. Schwerpunkt: Zukunft der Arbeitsgesellschaft* (S. 81-90). Luzern: Caritas-Verlag.

- Lindenmeyer, Hannes (2007). 85 Jahre Arbeitsmarktmassnahmen in der Schweiz und ihre Zukunft: Eine Standortbestimmung. In Netzwerk Arbeitsmarkt (Hrsg.), *Arbeitsmarkt 2010. Chance für alle?* (S. 49 – 74). Zürich/Chur: Verlag Rüegger.
- Loer, Thomas (2009). Zum Strukturwandel der Erwerbsarbeit und zur Schwierigkeit, ihn auf den Begriff zu bringen. In Kutzner, Stefan; Nollert, Michael & Bonvin, Jean-Michel (Hrsg.), *Armut trotz Arbeit. Die neue Arbeitswelt als Herausforderung für die Sozialpolitik* (S. 38-59). Zürich: Seismo Verlag.
- Mayer, Horst Otto (2004). *Interview und schriftliche Befragung. Entwicklung, Durchführung und Auswertung* (2. Aufl.). München: Oldenburg.
- Mehlich, Michael (2005). *Langzeitarbeitslosigkeit. Individuelle Bewältigung im gesellschaftlichen Kontext*. Baden-Baden: Nomos Verlag.
- Metzger, Marius (2008). *Sampling: Wie kommt man zur Stichprobe?* Unveröffentlichtes Unterrichtsskript. Hochschule Luzern - Soziale Arbeit.
- Meuser, Michael & Nagel, Ulrike (1991). Experteninterviews – vielfach erprobt, wenig bedacht. In Garz, Detlef & Kraimer, Klaus (Hrsg.), *Qualitativ-empirische Sozialforschung: Konzepte, Methoden, Analysen*. Opladen: Westdeutscher Verlag.
- Rohner, J. Claude (2008, November). Herausforderung am Bodensee. *Der Arbeitsmarkt*. Gefunden am 26. Juli 2010, unter [http://www.derarbeitsmarkt.ch/download/de/104163/Herausforderung\\_am\\_Bodensee](http://www.derarbeitsmarkt.ch/download/de/104163/Herausforderung_am_Bodensee)
- Rüst, Thomas (2006, Juli). *Glossar zu den neuen Unübersichtlichkeiten der beruflichen Integration*. Gefunden am 8. Okt. 2010, unter [http://www.agogis.ch/media/dateien/wo/Inlse/glossar\\_sammlung.pdf](http://www.agogis.ch/media/dateien/wo/Inlse/glossar_sammlung.pdf)
- Schmocker, Beat (2006, 30. Januar). *Ethik in der Sozialen Arbeit – Darstellung der Prinzipien*. Unveröffentlichtes Unterrichtsskript. Hochschule Luzern Soziale Arbeit.
- Schulz, Stefanie (2007). *Die Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehung*. Saarbrücken: VDM Verlag.
- Schweizerische Unfallversicherungsanstalt [Suva]. (2006, Dezember). *Welches sind Ihre Pflichten auf dem Gebiet der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes?* (14. Aufl.). Gefunden am 20. Dezember 2010, unter [http://www.risiko.unibe.ch/unibe/verwaltungsdirektion/risiko/content/e4160/e4932/files4685/suva\\_pfllichten.pdf](http://www.risiko.unibe.ch/unibe/verwaltungsdirektion/risiko/content/e4160/e4932/files4685/suva_pfllichten.pdf)

- Sheldon, George (2010, Januar/Februar). Der Schweizer Arbeitsmarkt seit 1920: Langfristige Tendenzen. *Die Volkswirtschaft. Das Magazin für Wirtschaftspolitik*. Gefunden am 5. September 2010 unter <http://www.dievolkswirtschaft.ch/de/editions/201001/pdf/Sheldon.pdf>
- Socialinfo. (ohne Datum). Wiedereingliederung. In *Wörterbuch der Sozialpolitik*. Gefunden am 8. Oktober 2010, unter <http://www.socialinfo.ch/cgi-bin/dicopossode/show.cfm?id=733>
- Staatssekretariat für Wirtschaft [SECO]. (2010, 7. Dezember). *Die Lage auf dem Arbeitsmarkt. November 2010*. Gefunden am 21. Dezember 2010, unter <http://www.news.admin.ch/NSBSubscriber/message/attachments/21402.pdf>
- Statistik Luzern (LUSTAT). (2010a). *Konjunktur - drittes Quartal 2010*. Gefunden am 22. November 2010, unter [http://www.lustat.ch/lustataktuell\\_2010\\_09.pdf](http://www.lustat.ch/lustataktuell_2010_09.pdf)
- Statistik Luzern [LUSTAT]. (2010b). *Jahrbuch Kanton Luzern 2010. Industrie und Dienstleistungen 06*. Luzern: Autor
- Strahm, Rudolf H. (2010). *Warum wir so reich sind. Wirtschaftsbuch Schweiz* (2. Aufl.). Bern: hep Verlag.
- Stremlow, Jürgen (2006). *Kurzbeschreibung Leitfadeninterview*. Unveröffentlichtes Unterrichtsskript. Hochschule Luzern - Soziale Arbeit.
- Übersohn, Gerhard (ohne Datum). Berufsbildungssystem. In *Gabler Wirtschaftslexikon (ohne Seitenzahl)*. Gefunden am 1. Dezember 2010, unter <http://wirtschaftslexikon.gabler.de/Definition/berufsbildungssystem.html>
- von Passavant, Christina (2009). CSR als unternehmerische Herausforderung. Anspruchsgruppen und Handlungsfelder. In Christen Jakob, Mariana & von Passavant, Christina (Hrsg), *Corporate Social Responsibility. Impulse für kleine und mittlere Unternehmen* (S. 49-72). Frauenfeld: Huber Verlag.
- Widmer, Rolf (ohne Datum). *Berichterstattung zur sozialen und ökonomischen Lage der behinderten Menschen in der Schweiz. Kurzzusammenfassung des Projektes*. Gefunden am 10. Oktober 2010, unter [http://www.snf.ch/SiteCollectionDocuments/nfp/nfp45/NFP45\\_Widmer\\_SB.pdf](http://www.snf.ch/SiteCollectionDocuments/nfp/nfp45/NFP45_Widmer_SB.pdf)
- Winkel, Martin (2008, März). Flexicurity: Freiheit und Sicherheit bei der Beschäftigungskrobatik. *HR Today*. Gefunden am 26. Juli 2010, unter <http://www.hrtoday.ch/hrtoday/de/>

themen/archiv/102313/Flexicurity\_Freiheit\_und\_Sicherheit\_bei\_der\_Beschäftigungsak  
robatik/flexicurity.pdf

### **Juristische Quellen**

Bundesgesetz vom 30. März 1911 betreffend die Ergänzung des Schweizerischen  
Zivilgesetzbuches (OR, SR 220)

## **Anhang**

**Anhang A Leitfaden**

**Anhang B Fallvignetten**

## Anhang A Leitfaden

Name / Adresse des Unternehmens / Branche:

Interviewpartner/in:

Kurze Vorstellung Person/Unternehmen:

<b>Hauptfrage:</b>
<b>Welche Faktoren beeinflussen die Bereitschaft von Arbeitgebenden zur Beschäftigung von erkrankten, verunfallten, behinderten oder benachteiligten Personen und welche Bedingungen (Rahmenbedingungen, Anreize, Unterstützung) sind förderlich?</b>
<b>1. Was verstehen Sie unter Personen, welche einen erschwerten Zugang zum ersten Arbeitsmarkt haben?</b>
<b>2. Haben Sie bereits Erfahrungen mit solchen Personen gemacht?</b>
<i>(Fallbeispiele präsentieren)</i>
<b>3. Was <u>fördert</u> oder <u>hemmt</u> Ihre Bereitschaft solche Personen in Ihrem Unternehmen einzustellen?</b>
<b>Fall 1:</b>
<b>Fall 2:</b>
<b>Fall 3:</b>
<b>Fall 4:</b>
<b>a. In Bezug auf Strukturen und Organisation der Firma?</b>
<b>b. In Bezug auf Fähigkeiten/Kompetenzen der ArbeitnehmerIn?</b>
<b>c. In Bezug auf finanzielle Unterstützung von aussen (wirtschaftliche Anreize)?</b>
<b>d. In Bezug auf fachliche Unterstützung von aussen (z.B.: institutionelle Zusammenarbeit der Sozialversicherungen, Beratung und Vermittlung?)</b>
<b>e. Inwiefern beeinflussen Normen und Werte diese Bereitschaft?</b>
<b>4. Welche Vorteile (Nachteile) bringt die Beschäftigung einer solchen Person für das Unternehmen?</b>
<b>5. Welche Voraussetzungen könnten geschaffen werden, damit sich ihre Bereitschaft, eine solche Person einzustellen, erhöht würde?</b>



<b>6. Wie sehen Sie sich als Unternehmer/in in der Rolle als Arbeitgebende bei der Integration solcher Personen im ersten Arbeitsmarkt?</b>
<b>7. Wie kann die Soziale Arbeit behilflich /unterstützend sein bei einer Zusammenarbeit bei der Wiedereingliederung solcher Personen im ersten Arbeitsmarkt?</b>
<b>8. Wie würden Sie solche Personen in Unternehmen vermitteln?</b>

Datum: \_\_\_\_\_

## Anhang B Fallvignetten

### Fall 1: Frau X, 37 Jahre

Frau X ist **geschieden und Mutter einer Tochter (16 Jahre)**. Sie absolvierte eine Ausbildung als Bürokauffrau und hat gute Englisch- und Französischkenntnisse. Ihr Stellenpensum von 80% wurde aufgrund Umstrukturierungen per 1. Januar 2010 auf 50% reduziert. Ihre Rahmenbedingungen um Arbeitslosengelder zu beanspruchen erreichte sie nicht. Sie ist deshalb auf **Sozialhilfe** angewiesen. Mit Unterstützung einer Vermittlungsfirma ist sie aktiv auf Stellensuche und erhält auf ihre Bewerbungsschreiben nur Absagen. Ihr Wunsch ist es, so schnell wie möglich im regulären Arbeitsmarkt eine 100% Arbeitsstelle zu bekommen.

### Fall 2: Herr Y, 53 Jahre

Herr Y ist zum zweiten Mal verheiratet und hat aus erster Ehe einen Sohn (25). Seine Ausbildung als Koch brach er aus gesundheitlichen Gründen ab. Später absolvierte er die Hochschule für Gestaltung und verdiente seinen Lebensunterhalt als Lehrer und Künstler. Jahrelang ging es ihm gut, war voller Enthusiasmus und Tatendrang gewesen. Bis sein Körper und sein Geist plötzlich nicht mehr mitmachten - gesundheitliche Probleme (Burnout). Heute bezieht er eine **IV-Rente zu 50% und sucht eine 50% Arbeitsstelle**. Er braucht eine Tagesstruktur, jedoch sei es für ihn schwierig im regulären Arbeitsmarkt eine Stelle zu finden.

### Fall 3: Frau Z, 49 Jahre

Frau Z kommt **aus der Dominikanischen Republik**. Ihr erster Mann, ein Schweizer, lernte sie während ihrer Studienzeit in ihrem Heimatland kennen. Sie brach ihr Studium ab und heiratete in der Schweiz. Inzwischen ist sie in zweiter Ehe verheiratet und arbeitete temporär in verschiedenen Unternehmen. Im vergangenen Jahr haben sie und ihr Mann alles für ihre Auswanderung in die Dominikanische Republik vorbereitet. Einen Monat, kurz vor ihrer Ausreise, starb ihr Mann im Dezember 09 an Herzversagen. Sie stand vor einer Neuorientierung und war stellenlos. Um ihren Lebensunterhalt zu bestreiten, reicht ihre **Witwenrente** nicht aus. Seither ist sie auf Stellensuche, bisher erfolglos.

### Fall 4: Herr W, 50 Jahre

Herr W. ist alleinstehend und leidet seit Geburt an einer **Muskelerkrankung**, welche mit dem Alter immer weiter voran schreitet. Seine Erkrankung bringt es mit sich, dass Herr W.

in der Zwischenzeit an den Rollstuhl gebunden ist und seine Bewegungen sehr verlangsamt sind. Er ist sehr intelligent. Herr W. hat über 30 Jahre in der gleichen Firma als Versicherungsangestellter gearbeitet. Aufgrund seiner Leistungsverminderung wurde ihm die Arbeitsstelle gekündigt - er erhielt eine Abfindung. Er hat sich nie bei der **IV angemeldet**, da er immer 100% gearbeitet hat. Die IV-Verfügung ist im Moment noch offen. Herr W. ist seit 15 Monaten auf Stellensuche.