

Anna Katarina Wenger, Xenia Wolf

Erwerbslosigkeit und Arbeitsintegration in den ersten Arbeitsmarkt

Eine Untersuchung über Beweggründe von Arbeitgebenden bei der
Anstellung von Personen ohne berufliche Grundausbildung

Bachelor-Thesis des Fachbereichs Soziale Arbeit der Berner Fachhochschule
Dezember 2015



Sozialwissenschaftlicher Fachverlag Edition Soziothek
Die Edition Soziothek ist ein Non-Profit-Unternehmen des Vereins Alumni BFH Soziale Arbeit

Schriftenreihe Bachelor-Thesen
des Fachbereichs Soziale Arbeit der Berner Fachhochschule BFH

In dieser Schriftenreihe werden Bachelor-Thesen von Studierenden des Fachbereichs Soziale Arbeit der Berner Fachhochschule BFH publiziert, die mit Bestnote beurteilt und zur Publikation empfohlen wurden.

Anna Katarina Wenger, Xenia Wolf: Erwerbslosigkeit und Arbeitsintegration in den ersten Arbeitsmarkt. Eine Untersuchung über Beweggründe von Arbeitgebenden bei der Anstellung von Personen ohne berufliche Grundausbildung

© 2016 Edition Soziothek Bern
ISBN 978-3-03796-578-8

Edition Soziothek
c/o Alumni BFH Soziale Arbeit
Hallerstrasse 10
3012 Bern
www.soziothek.ch

Jede Art der Vervielfältigung ohne Genehmigung des Verlags ist unzulässig.

Anna Katarina Wenger

Xenia Wolf

Erwerbslosigkeit und Arbeitsintegration in den ersten Arbeitsmarkt

-

**Eine Untersuchung über Beweggründe von Arbeitgebenden bei der
Anstellung von Personen ohne berufliche Grundausbildung**



Abbildung 1. © Foto | Fotolia Gunnar Assmy

Bachelor-Thesis zum Erwerb
des Bachelor-Diploms

Berner Fachhochschule
Fachbereich Soziale Arbeit

Abstract

Die Erwerbsarbeit nimmt in der heutigen modernen Gesellschaft eine unerlässliche Rolle im Leben von Individuen ein. Wandlungen auf dem Arbeitsmarkt führten jedoch dazu, dass für gewisse Personengruppen der erste Arbeitsmarkt nahezu unerreichbar wird. Die dadurch entstehende Erwerbslosigkeit ist eine soziale und finanzielle Herausforderung. Als grosser Risikofaktor für die Erwerbslosigkeit gilt das Fehlen einer beruflichen Grundausbildung. Anhand der Forschungsfrage, welche Beweggründe Arbeitgebende aus dem ersten Arbeitsmarkt dennoch haben, Personen ohne berufliche Grundausbildung anzustellen, wollen die Autorinnen dem Engagement von Unternehmen nachgehen.

In einem ersten Teil dieser Bachelor-Thesis wird basierend auf theoretischen Grundlagen aus der Literaturrecherche, für ein umfassenderes Verständnis des Forschungsgegenstandes gesorgt. Weiter werden als Ausgangspunkt zum empirischen Teil aktuelle Arbeitsintegrationsbemühungen und Ideen aus der Region Bern vorgestellt. Anhand vier qualitativer Leitfadeninterviews mit Unternehmen aus verschiedenen Arbeitsbereichen wird untersucht, was Erfahrungen, Motive und Bedürfnisse hinsichtlich der Anstellung von Personen ohne berufliche Grundausbildung sind.

Aus den Ergebnissen der Interviews können vor allem drei Beweggründe festgestellt werden. Nebst dem bescheidenen Grund, dass Personen ohne berufliche Grundausbildung angestellt werden, weil sich ausgebildete Personen nicht für die eher niederschweligen Arbeitsbereiche bewerben, stellt auch die Übernahme von sozialer Verantwortung für die Unternehmen ein Motiv dar. Des Weiteren ergeben sich finanzielle Beweggründe, weil Personen ohne berufliche Grundausbildung günstige Arbeitskräfte sind. Zudem resultiert sich aus den Interviews, dass die Zusammenarbeit mit Vermittlungsstellen für Unternehmen ein Bedürfnis darstellt. Aus der Beantwortung der Forschungsfrage und dem Rückschluss auf theoretisch erarbeiteten Grundlagen, wird durch die Autorinnen die Empfehlung abgegeben, dass mehr Vermittlungsstellen geschaffen werden sollen. Durch Vermittlungsstellen könnten die verschiedenen Beweggründe von Arbeitgebenden berücksichtigt werden und gleichzeitig würde die Wirtschaft weiter aktiv in die Arbeitsintegration miteinbezogen. Jedoch lässt sich das Problem in Bezug auf zu wenige Stellen für Personen ohne berufliche Grundausbildung auf dem freien Arbeitsmarkt nicht alleine durch Vermittlungsstellen lösen. Da die Profession der Sozialen Arbeit als Scharnierfunktion zwischen den Personen ohne berufliche Grundausbildung, den Institutionen für Arbeitsintegrationsmassnahmen und der freien Marktwirtschaft steht, ist es ihre Aufgabe, sich auch für alternative arbeitsmarktpolitische Entwicklungen einzusetzen. Für weiterführende Forschungen bieten sich verwandte Themen wie die Arbeitszeitverkürzung und Massnahmen zur Stärkung der Bildung an.

Erwerbslosigkeit und Arbeitsintegration in den ersten Arbeitsmarkt

-

Eine Untersuchung über Beweggründe von Arbeitgebenden bei der Anstellung von Personen ohne berufliche Grundausbildung

Bachelor-Thesis zum Erwerb
des Bachelor-Diploms in Sozialer Arbeit

Berner Fachhochschule
Fachbereich Soziale Arbeit

Vorgelegt von

Anna Katarina Wenger
Xenia Wolf

Bern, Dezember 2015

Gutachter: Dr. phil. Manuel Bachmann

Danksagung

Bei allen Personen, welche direkt oder indirekt zum Erfolg dieser Bachelor-Thesis beigetragen haben, bedanken sich die Autorinnen herzlich. An der Stelle gebührt ein besonderer Dank an die Interviewpartnerinnen und Interviewpartner für das entgegengebrachte Vertrauen, die aufgewendete Zeit, die interessanten Informationen und den spannenden Austausch.

Ein grosser Dank geht an die Fachbegleitung, Dr. phil. Manuel Bachmann, welcher eine wertvolle und geduldige Unterstützung leistete. Weiter wird Caroline Pulver für die wichtigen Anregungen gedankt.

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung	1
1.1	Ausgangslage und soziale Problemstellung	1
1.2	Bezug zur Sozialen Arbeit	2
1.3	Erkenntnisinteresse.....	3
1.4	Stand der Forschung.....	4
1.5	Fragestellung und Zielsetzung	7
1.6	Methodisches Vorgehen.....	8
2	Was ist Arbeit?	9
2.1	Gegenstandsbestimmung von Arbeit.....	9
2.2	Arbeit als Menschenrecht.....	11
2.3	Funktionen der Erwerbsarbeit	14
3	Erwerbsarbeit in der Schweiz	16
3.1	Der Arbeitsmarkt im Wandel.....	16
3.2	Aktuelle Lage auf dem schweizerischen Arbeitsmarkt.....	19
3.3	Verschiedene Arten von Arbeitslosigkeit	21
3.4	Langzeiterwerbslosigkeit	22
3.4.1	Folgen und Auswirkungen von Langzeiterwerbslosigkeit.....	23
3.4.2	Gesellschaftliche Bewältigung von Erwerbslosigkeit.....	25
3.4.3	Risikofaktoren für Langzeiterwerbslosigkeit.....	27
4	Arbeitsintegration	32
4.1	Workfare	32
4.2	Nischenarbeitsplätze.....	33
4.3	Akteure.....	34
4.4	Kritik zu den aktuellen Arbeitsintegrationsmassnahmen.....	36
5	Arbeitsintegration von Personen ohne berufliche Grundausbildung in den ersten Arbeitsmarkt.....	38
5.1	Theoretische Referenzen für die Praxis.....	38
5.2	Ein Beispiel in der Praxis.....	44
5.2.1	An wen richtet sich Jobtimal?.....	44

5.2.2	Phasen des Teillohnmodells	45
5.2.3	Evaluation	46
5.3	Forschungsgegenstand	47
5.4	Arbeitshypothesen.....	48
6	Erläuterung zum Forschungsprozess	50
6.1	Methodenwahl.....	50
6.2	Zielgruppenbestimmung	51
6.3	Durchführung der Interviews	53
6.4	Auswertungsmethode.....	53
6.5	Auswertung der Herangehensweise	56
7	Darstellung der Ergebnisse	57
7.1	Darstellung der Resultate aus den Interviews.....	57
7.2	Überprüfung der Arbeitshypothesen.....	59
7.2.1	Hypothese a.....	59
7.2.2	Hypothese b.....	61
7.2.3	Hypothese c.....	62
7.3	Beantwortung der Fragestellung.....	64
7.4	Andere Ergebnisse.....	65
8	Schlussfolgerungen.....	68
8.1	Diskussion und Empfehlungen aus den Ergebnissen	68
8.2	Relevanz der Ergebnisse für die Soziale Arbeit.....	70
8.3	Weiterführende Diskussion und Ausblick.....	70
8.4	Betrachtung der Herangehensweise	75
8.5	Rückblick und Fazit	76
9	Quellenverzeichnis	78
10	Anhang	85
10.1	Leitfadeninterview nach Reinders (2005) und Misoch (2015)	85
10.2	Qualitative Inhaltsanalyse nach Mayring (2010) – Schritte zwei bis vier	87
10.3	Qualitative Inhaltsanalyse nach Mayring (2010) – Schritte fünf und sechs	100

Abkürzungen

AEMR	=	Allgemeine Erklärung der Menschenrechte
ALV	=	Arbeitslosenversicherung
Beco	=	Berner Wirtschaft
BASS	=	Büro für arbeits- und sozialpolitische Studien
BFS	=	Bundesamt für Statistik
BIAS	=	Beschäftigungs- und Integrationsangebote
BIZ	=	Berufsberatungs- und Informationszentrum
BSS	=	Direktion für Bildung Soziales und Sport der Stadt Bern
BSV	=	Bundesamt für Sozialversicherungen
EDI	=	Eidgenössisches Departement des Innern
ERZ	=	Erziehungsdirektion
GEF	=	Gesundheits- und Fürsorgedirektion des Kantons Bern
IIZ	=	Interinstitutionelle Zusammenarbeit
ILO	=	International Labour Organization
IV	=	Invalidenversicherung
KA	=	Kompetenzzentrum Arbeit
KOF	=	Konjunkturforschungsstelle ETH Zürich
RAV	=	Regionalen Arbeitsvermittlungszentren
SECO	=	Staatsekretariat für Wirtschaft
SOA	=	Sozialamt
SPS	=	Sozial-demokratischen Partei der Schweiz

1 Einleitung

1.1 Ausgangslage und soziale Problemstellung

Zum Einstieg ein Zitat von Krafeld (2000), welches erkenntlich macht, wie wichtig Arbeit in unserer Gesellschaft ist: „Erwerbsarbeit ist bislang das ökonomische, soziale und psychische Fundament der Erwachsenenrolle“ (S. 22). Trotzdem erleben in der heutigen Zeit immer mehr Personen, dass sie dieses Fundament nicht aufbauen oder erhalten können. Wie Krafeld behauptet, führt ein wirtschaftlicher Aufschwung nicht mehr zum Abbau von Erwerbslosigkeit, wie es bislang in industrialisierten Gesellschaften als eisernes Gesetz galt (S. 19). Immer mehr Personen erfahren, dass ihre berufliche Tätigkeit über längere Zeiträume nicht mehr so stabil und absehbar ist, wie dies vielleicht früher war (Hohr, 2009, S. 27).

Hohr (2009) beschreibt, dass die Auswirkungen der Globalisierung zu einem tiefgreifenden Wandel in der Arbeitswelt führen. Der verschärfte globale Wettbewerb und die Marktgesetze unseres Wirtschaftssystems lenken zu einem steten Streben, nach permanenter Verbesserung in zunehmend allen Berufsbranchen (S. 39). Blattmann & Merz (2010) meinen, dass die weitreichende Produktionsverlagerung auch in der Hochkonjunktur viele Menschen erwerbslos macht. Zudem habe der Technologieschub, welcher in den letzten Jahren stattfand, zur Folge, dass die fachlichen Anforderungen an die Arbeitnehmenden deutlich angestiegen sind. Weiter reproduzieren Reorganisationen und die in diesem Zusammenhang geführten Überprüfungen der Rentabilität einen deutlich erhöhten Druck am Arbeitsplatz (S. 21). Diese Wandlungen auf dem Arbeitsmarkt führen dazu, dass vor allem Arbeitsplätze für niedrig qualifizierte Arbeitskräfte, welche den gesteigerten Anforderungen nicht gerecht werden können, immer knapper werden. Den Anschluss in den ersten Arbeitsmarkt zu behalten oder wieder zu finden, bereitet grösste Mühe und gestaltet sich sehr komplex. Wie die Gesundheits- und Fühorsorgedirektion des Kantons Bern (GEF) (2013) schreibt, ist die wirtschaftliche und konjunkturelle Entwicklung wesentlich. Der Bedarf an gut qualifizierten Personen nimmt zu, hingegen verschwinden immer mehr Arbeitsstellen für Personen mit geringen beruflichen Qualifikationen. Dies führt zu einem Anstieg der Sockelarbeitslosigkeit (S. 18).

Folgende Zahlen zeigen auf, dass Personen ohne berufliche Grundausbildung zu einer grösseren und bedeutungsvollen sozialen Gruppe werden, welche nach Solga ein „genuines Produkt der Bildungsexpansion des letzten Jahrhunderts und ihrer sozialstrukturellen sowie wirtschaftlichen Konsequenzen“ ist (S. 18).

Das Bundesamt für Statistik (BFS) hält fest, dass Personen ohne berufliche Grundausbildung häufiger erwerbslos sind als der Rest der Bevölkerung. Im 2014 traf die Erwerbslosigkeit mit 8,3 Prozent gegenüber 4,4 Prozent demnach beinahe doppelt so viele Personen ohne nachobligatorische Ausbildung (EDI, 2015, S. 1). Gemäss den Erhebungen des Staatssekretariats für Wirtschaft (SECO) (2015b) befand sich Ende Juli 2015 die Arbeitslosenquote der Schweiz bei 3.1 Prozent. Im August 2015 waren in der Schweiz zu dem 21'411 Langzeiterwerbslose verzeichnet, was 16 Prozent aller Arbeitslosen ausmacht. Dazu gehören laut SECO Personen, die seit über einem Jahr arbeitslos sind. Aufgrund der vorläufigen Angaben der Arbeitslosenversicherung (ALV) beträgt die Zahl der Personen, welche ihr Recht auf Arbeitslosenentschädigung im Verlauf des Monats Juni 2015 ausgeschöpft hatten, insgesamt 3'729 Personen (S. 7). Viele dieser Personen werden damit von der Sozialhilfe abhängig und zählen nicht mehr offiziell zu den Arbeitslosenstatistiken. Zahlen des BFS zeigen, dass im Jahr 2013 50,3 Prozent der Sozialhilfebeziehenden keine nachobligatorische Ausbildung hatten. In der Gesamtbevölkerung wies die Zahl einen Wert von 22.8 Prozent auf (EDI, 2015, S. 1).

Wenn also Ausbildungslosigkeit einen Risikofaktor für Erwerbslosigkeit darstellt, hängen die beschriebenen Zahlen eng miteinander zusammen. Ausbildungslose Personen werden eher erwerbslos und müssen nach der Aussteuerung des Regionalen Arbeitsvermittlungszentrums (RAV) vermehrt Sozialhilfe in Anspruch nehmen. Wie die Berner Wirtschaft (beco) (2011) schreibt, hat das Sozialversicherungssystem zum Ziel, die Personen möglichst schnell und dauerhaft in den ersten Arbeitsmarkt zu integrieren (S. 6).

Die steigende Sockelarbeitslosigkeit hat nebst tiefgreifenden psychischen, sozialen, physischen und finanziellen Folgen für Betroffene auch Auswirkungen von grosser volkswirtschaftlicher Tragweite. Blattmann und Merz schreiben, dass unsere Sozialversicherungssysteme auf der Vorstellung einer relativ stabilen Wirtschaft aufbauen (2010, S. 23). Mettler (2013) behauptet, dass diese Systeme langfristige Abkoppelungen von ganzen Bevölkerungsschichten aus dem Wirtschaftssystem finanziell zukünftig nicht verkraften können (S. 8).

1.2 Bezug zur Sozialen Arbeit

Avenir Social erläutert den Berufskodex für die Soziale Arbeit Schweiz, welcher Grundsätze, Grundwerte und Handlungsprinzipien der Sozialen Arbeit festhält. Im Folgenden dritten Absatz der Definition von Sozialer Arbeit hält Avenir Social (2010, S. 8) fest, dass sich die Profession der Sozialen Arbeit den Menschenrechten annimmt: „Für die Soziale Arbeit sind die Prinzipien der Menschenrechte und der sozialen Gerechtigkeit fundamental.“

Weiter ist die Leitidee und das Menschenbild der Sozialen Arbeit laut Avenir Social (2010, S. 6) im Berufskodex bestimmt:

„Alle Menschen haben Anrecht auf die Befriedigung von existenzieller Bedürfnisse sowie auf Integrität und Integration in ein soziales Umfeld. (...) Voraussetzungen für das erfüllte Menschsein sind die gegenseitig respektierende Anerkennung des oder der Anderen, die ausgleichend gerechte Kooperation der Menschen untereinander und gerechte Sozialstrukturen.“

Demnach ist es klar ein Auftrag an die Soziale Arbeit, das Menschenrecht „Recht auf Arbeit“ zu fördern und damit der Langzeiterwerbslosigkeit und den damit verbundenen Folgen entgegen zu wirken.

In den Zielen und Verpflichtungen der Sozialen Arbeit hält der Berufskodex im Absatz vier fest, dass die Soziale Arbeit Lösungen für soziale Probleme zu erfinden, zu entwickeln und zu vermitteln hat. Die Soziale Arbeit hat ausserdem, wie im Absatz sieben beschrieben, Veränderungen zu fördern, um die Menschen von der Sozialen Arbeit unabhängiger zu machen (S. 6).

Mit der empirischen Untersuchung der vorliegenden Arbeit, soll an einem Handlungsansatz für die Arbeitsintegration von Personen ohne berufliche Grundausbildung gearbeitet werden, welche die Personen durch eine wiedererlangte Selbständigkeit von den Hilfsorganisationen der Sozialen Arbeit befreit.

Es ist ein Auftrag der Sozialen Arbeit, die Themen der vorliegenden Bachelorthesis, in ihrer Scharnierfunktion zwischen verschiedenen Systemen zu untersuchen. Dafür werden bestehende Systeme ermittelt und damit versucht neue Lösungsansätze zu entwickeln.

1.3 Erkenntnisinteresse

Blattmann und Merz (2010) stellen die Frage, wie die Schweiz als Sozialstaat und die Bürgerinnen und Bürger der beschriebenen Problemstellung begegnen wollen (S. 13).

In der Schweiz befassen sich unterschiedliche Akteure mit Betroffenen von Erwerbslosigkeit. Integrationsmassnahmen gewinnen im Schweizer Sozialwesen immer mehr an Bedeutung, weil die Vollbeschäftigung der Bevölkerung als primäres sozialpolitisches Ziel propagiert und die Forderung an Sozialhilfebeziehende nach Gegenleistung immer lauter wird.

Die verschiedenen Akteure haben stets das Ziel, die Personen dauerhaft in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Damit dies gelingt, richten sie Leistungen an Personen und Unternehmen aus und ermöglichen so die Schaffung von Nischenarbeitsplätzen im ersten und zweiten

Arbeitsmarkt (beco, 2011, S. 6). Laut Mettler (2013) gelingt es jedoch trotz vielen Bemühungen nur in Ausnahmefällen, nach Integrationsprogrammen direkt eine Stelle im ersten Arbeitsmarkt für Betroffene zu finden (S. 45 - 46). Dies liegt auch daran, weil es zu wenig Abnehmer für die integrationswilligen Personen im ersten Arbeitsmarkt gibt. Die Zeitung „Der Bund“ schrieb am 30. Mai 2014:

„Es ist nichts Neues, dass es vor allem tief qualifizierte Personen im Arbeitsmarkt schwer haben. (...) Neu geschaffene Stellen richteten sich in erster Linie an qualifizierte Personen.“

Aufgrund diesen Beschreibungen und der Tatsache, dass der Arbeitsmarkt von der Wirtschaft abhängig ist, erscheint es als notwendig, einen direkteren Bezug zu den Arbeitgebenden im ersten Arbeitsmarkt herzustellen, um mehr Arbeitsplätze für Personen ohne berufliche Grundausbildung zu schaffen. Dafür müssen die Arbeitgebenden erreicht und gewonnen werden. Aus diesen Gründen richtet die vorliegende Bachelorthesis ihren Fokus vor allem im empirischen Teil auf die Arbeitgebenden im ersten Arbeitsmarkt.

Damit die Integration von Personen ohne berufliche Grundausbildung in den ersten Arbeitsmarkt vermehrt gelingen kann, soll von Seiten der Sozialen Arbeit im Ansatz herausgefunden werden, was Anstellungen von Personen ohne berufliche Grundausbildung attraktiv macht und wie diese Anstellungen aus Sicht der Arbeitgebenden entstehen könnten. Aufgrund der Erkenntnisse über die Beweggründe und die Bedürfnisse können Beiträge zu Ansätzen für eine gelingende Arbeitsintegration gefunden werden. Folglich wird der Forschungsstand zu dieser Idee kurz zusammengefasst.

1.4 Stand der Forschung

Um die Reichweite und Komplexität des Sozialversicherungssystems der Schweiz einzugrenzen, wird in der vorliegenden Arbeit auf Arbeitsintegration des Kantons Bern eingegangen.

Die GEF des Kantons fördert nebst der Sicherung der materiellen Existenz auch die individuelle Teilhabe am gesellschaftlichen Leben und die persönliche Entwicklung der Bevölkerung mit Angeboten der beruflichen und sozialen Integration.

Im zweiten Halbjahr 2012 entstand die „Strategie berufliche und soziale Integration 2013 bis 2020“ des kantonalen Sozialamtes (SOA). Die strategische Ausrichtung des SOA's basiert auf der Analyse der anstehenden Herausforderungen und Entwicklungen. Als Grundlage für die Strategiearbeit wurde versucht, die Zukunft systematisch in die Gegenwart zu holen. Dazu wurden unter anderem Interviews mit Experten geführt, welche sich in vier Blöcke zu

den Themen „Definition von Integration“, „Entwicklungen und Trends“, „Klientinnen und Klienten und Stakeholder“ sowie „Wirkung und messen“ gliederten (GEF, 2013, S. 18). Im Themenblock Klientinnen und Klienten wurde der Frage nachgegangen, nach welchen Kriterien Klientinnen und Klienten sinnvoll in Gruppen kategorisiert werden können und wie sich diese Gruppen vor dem Hintergrund der Trends entwickeln (S. 18). Die Kategorisierungen basieren vorwiegend auf Problemlagen und Zielen und heissen „Migrationshintergrund“, „Jugendliche und junge Erwachsene“, „physische und psychische Gesundheit“ und „geringe Bildung“. Daraus ergeben sich laut GEF kaum mehr homogene Klientinnen- und Klientengruppen, sondern Klientinnen und Klienten mit individuell geprägten Problemstellungen. Die Expertinnen und Experten erwarten in der Sozialhilfe eine Zunahme von Migrantinnen und Migranten, Jugendlichen und jungen Erwachsenen, Niedrigqualifizierten sowie von Klientinnen und Klienten mit Mehrfachproblematiken (S. 18).

Aus diesen Ausschnitten der Strategie von der beruflichen und sozialen Integration im Kanton Bern kommt klar zum Tragen, dass Personen ohne berufliche Grundausbildung eine Kategorie auf den Sozialdiensten darstellen, welche in Zukunft, auch verbunden mit den Migrantinnen und Migranten, zunehmen wird.

Unter dem Leitsatz „Das Sozialamt schafft gezielt Rahmenbedingungen, damit möglichst viele Menschen, vor allem Jugendliche und junge Erwachsene sowie Personen mit Migrationshintergrund, arbeiten und an der Gesellschaft teilhaben können“ hat das SOA vier Stossrichtungen umschrieben und diese mit spezifischen Massnahmen unterlegt (S. 22). Die dritte Stossrichtung heisst „Engagement der Wirtschaft“ (S. 23). Dafür soll das SOA Anreize so setzen, dass die Partner bei Projekten und Massnahmen vermehrt die Zusammenarbeit mit der Wirtschaft suchen. Die Integrationsarbeit verspreche laut GEF subsidiär vor Ort, am Arbeitsplatz und nahe beim Menschen am ehesten Erfolg. Das SOA soll deshalb Projekte und Massnahmen fördern, welche konkrete Integrationsanstrengungen vom im Kanton Bern ansässigen Unternehmen und Organisationen fördern (S. 23). Zu dieser Stossrichtung hat das GEF zwei Massnahmen zum Engagement der Wirtschaft festgelegt. Einerseits soll ein Konzept für ein Anreizsystem geschaffen werden, das es für Partner lohnend macht, mit der Wirtschaft zusammen Modelle zu entwickeln, die das Budget der Sozialhilfe entlasten. Andererseits soll die Beziehungspflege mit den Wirtschaftsverbänden und ausgewählten Unternehmen ausgebaut werden. Dies mit dem Ziel, die Integrationsangebote bekannter zu machen, innovative Projekte zu entwickeln und ihre Finanzierung breiter abzustützen (S. 23).

Diese zwei geplanten Massnahmen im Rahmen der aktuellen Strategie für die berufliche und soziale Integration zeigen, dass die Einbindung der Wirtschaft für die Arbeitsintegration, von Sozialhilfebeziehenden und damit auch von Personen ohne berufliche Grundausbildung, eine wichtige Rolle einnimmt.

Bereits in der Aprilsession 2009 überwies der Grosse Rat des Kantons Bern die Motion „Mehr Arbeitsplätze – Förderung von Nischenarbeitsplätzen“. Der Regierungsrat verfasste daraufhin einen Bericht zum erteilten Auftrag, welcher von der beco (2011) veröffentlicht wurde. Als Nischenarbeitsplätze werden Arbeitsplätze im ersten und zweiten Arbeitsmarkt, für Personen mit einer eingeschränkten Leistungsfähigkeit, bezeichnet (S. 10).

Wie von der beco (2011, S. 5) umschrieben, können Personen aus verschiedensten Gründen in ihrer Leistungsfähigkeit eingeschränkt und auf einen Nischenarbeitsplatz angewiesen sein:

„Die Ursache kann in einer Behinderung, einer Krankheit oder den Folgen eines Unfalles liegen. Auch andere Gründe wie geringe Berufsqualifikationen, Suchtprobleme oder Sprachdefizite führen dazu, dass eine Person nicht ohne weiteres eine Stelle finden oder ihre bisherige Stelle nicht weiter ausführen kann.“

Dass Bildung mit der Leistungsfähigkeit auf dem Arbeitsmarkt eng zusammenhängt, bemerkt auch Heike Solga (2005, S. 61) mit folgender Aussage: „Alle ökonomischen Theorien gehen davon aus, dass mit steigender Bildung die Leistungsfähigkeit von Personen zunimmt.“ Bildungslos zu sein ist demnach eine Einschränkung in der Leistungsfähigkeit.

Die Forderung nach mehr Nischenarbeitsplätzen zeigt also unter anderem den Bedarf an Arbeitsstellen im ersten Arbeitsmarkt auch für Personen ohne berufliche Grundausbildung auf. Dafür müssen unausweichlich Arbeitgebende aus dem ersten Arbeitsmarkt erreicht werden, folglich die Wirtschaft in die Arbeitsintegration von leistungseingeschränkten Personen einbezogen werden.

Wie im Bericht der beco (2011) umschrieben, ist es nicht möglich, statistisch die Anzahl Nischenarbeitsplätze im ersten Arbeitsmarkt im Gegensatz zum zweiten Arbeitsmarkt zu erfassen (S. 8). Trotzdem machte der Regierungsrat einige Aussagen, gestützt auf verschiedenen Studien und Thesen, welche für den Forschungsstand von Bedeutung sind. Arbeitgebenden sind sich laut einer Studie des Bundesamtes für Sozialversicherungen ihrer sozialen Verantwortung bewusst. Im Durchschnitt erachteten die Unternehmen acht Prozent aller Arbeitsplätze als für leistungsbeeinträchtigte Mitarbeitende geeignet (S. 8). Dies zeigt, dass sowohl Bereitschaft, wie auch Potential von Arbeitgebenden im ersten Arbeitsmarkt vorhanden sind. Das Potenzial kann jedoch noch ungenügend genutzt werden (S. 10).

1.5 Fragestellung und Zielsetzung

Dem erläuterten Potenzial soll in Bezug auf Personen ohne berufliche Grundausbildung im Rahmen der vorliegenden Bachelorthesis nachgegangen werden. Aus dem Erkenntnisinteresse und dem Stand der Forschung ergibt sich folgende Fragestellung:

„Was sind Beweggründe von Arbeitgebenden aus dem ersten Arbeitsmarkt, Personen ohne berufliche Grundausbildung anzustellen?“

Um dieser Hauptfragestellung nachzugehen, stellen sich mehrere nachfolgende Fragen:

- Welche Erfahrungen haben Arbeitgebende bisher mit Personen ohne beruflicher Grundausbildung gemacht?
- Was sind Gründe und die Motivation von Arbeitgebenden Personen ohne berufliche Grundausbildung einzustellen? Was sind hindernde Faktoren dafür?
- Welche Qualifikationen und Kompetenzen müssen Arbeitnehmer mitbringen?
- Was brauchen die Arbeitgebenden von der Sozialen Arbeit? Sind es zum Beispiel es Vermittlungsaufgaben, Coachings, Kostenteilungen oder Labels?

Ein erstes Ziel dieser Bachelorthesis ist, auf das vorliegende komplexe soziale Problem der Erwerbslosigkeit und Arbeitsintegration von Personen ohne berufliche Grundausbildung aufmerksam zu machen und die Soziale Arbeit als Bindeglied zwischen den Systemen zu verorten. Den Lesern soll der Zusammenhang zwischen ausbildungslos und erwerbslos vermittelt und demnach die Wichtigkeit der Arbeitsintegration von Personen ohne berufliche Grundausbildung aufgezeigt werden.

Eine Möglichkeit zur Integration dieser Betroffenen ist, Arbeitsplätze für sie erreichbar zu machen. Dafür braucht es vermehrt Arbeitgebende aus dem ersten Arbeitsmarkt, welche Personen ohne berufliche Grundausbildung anstellen. Das Aufzeigen wie wichtig die Einbindung der Wirtschaft in Arbeitsintegrationsmassnahmen ist, stellt ein weiteres Ziel dieser Bachelor-These dar, welches anhand Literaturrecherchen verfolgt wird. Anhand der Untersuchung in der vorliegenden Bachelor-These sollen aufbauend auf die Theorieteile Beweggründe und Bedürfnisse von Arbeitgebenden aus dem ersten Arbeitsmarkt gegenüber der Anstellung von Personen ohne berufliche Grundausbildung nachgegangen werden. Aufgrund der Erkenntnisse soll untersucht werden, was Arbeitgebende aus dem ersten Arbeitsmarkt brauchen, damit sie Personen ohne eine berufliche Grundausbildung anstellen. Schlussendlich sollen aufgrund der Erkenntnisse aus den theoretischen Inhalten und der empirischen Untersuchung Empfehlungen für die Arbeitsintegration von Personen ohne berufliche Grundausbildung in den ersten Arbeitsmarkt abgegeben werden können.

1.6 Methodisches Vorgehen

Im ersten Kapitel der Einleitung wird die Ausgangslage und soziale Problemstellung der für diese Thesis gewählten Thematik umschrieben und der rote Faden der vorliegenden Bachelor-Thesis gezogen.

In einem theoretischen Hintergrund wird im Kapitel zwei geklärt, was Arbeit ist und welche Bedeutung ihr in der heutigen modernen Gesellschaft zukommt. Damit verbunden werden im Kapitel drei der Arbeitsmarkt im Wandel, die aktuelle Lage der Schweiz und die damit verbundenen Problemen aufgegriffen. Dabei wird immer wieder darauf zurückgeführt, dass Personen ohne berufliche Grundausbildung eine bedeutende Gruppe darstellen, welche im ersten Arbeitsmarkt nicht mithalten kann. Aufgrund dessen, dass die vorliegende Bachelorthesis das Thema der Arbeitsintegration von Personen ohne berufliche Grundausbildung verfolgt, wird weiter im Rahmen eines theoretischen Hintergrunds im Kapitel vier die Sozialpolitik und deren Akteure zur Arbeitsintegration in der Schweiz kurz vorgestellt.

Darauffolgend wird in Kapitel fünf theoretisch der Arbeitsintegration von Personen ohne Grundausbildung nachgegangen. Dabei wird zusammengefasst, was es bereits an Bemühungen für die Praxis gibt und aufgezeigt, wie wichtig die Einbindung der freien Wirtschaft ist. Dies dient als Herleitung und als Basis für den darauffolgenden empirischen Teil. Der auch im Kapitel fünf beschriebene Forschungsgegenstand und die drei gebildeten Arbeitshypothesen werden folglich daran festgemacht. Erläuterungen zum Forschungsprozess der Untersuchung werden im Kapitel sechs verfasst. Im Kapitel sieben werden die gewonnenen Ergebnisse dargestellt und die Forschungsfrage wird beantwortet. In den Schlussfolgerungen des Kapitels acht werden die Ergebnisse diskutiert und mögliche Empfehlungen zur Arbeitsintegration in den ersten Arbeitsmarkt von Personen ohne berufliche Grundausbildung aufgrund der gewonnenen Erkenntnisse aus den Beweggründen der befragten Arbeitgebenden und dem Rückschluss auf die Theorie abgegeben.

2 Was ist Arbeit?

In diesem zum theoretischen Hintergrund gehörenden Kapitel wird erläutert, was unter Arbeit zu verstehen ist, wie diese im Menschenrecht und in der Bundesverfassung verankert ist und welche grundlegenden Funktionen sie im Leben von Menschen einnimmt.

2.1 Gegenstandsbestimmung von Arbeit

In der Arbeit von Mazzei (2010) wird beschrieben, dass es in der westlichen Postmoderne wohl keine Tätigkeit gibt, welche nicht als Arbeit bezeichnet werden kann (S. 26). Dies zeigt beispielsweise der deutsche Duden („Arbeit“, 2015), welcher zahlreiche Bedeutungen für den Begriff Arbeit aufführt:

- Tätigkeiten mit einzelnen Verrichtungen, Ausführung eines Auftrags oder Ähnliches
- Arbeiten, Schaffen, Tätig sein, das Beschäftigt sein mit etwas, mit jemandem
- Mühe, Anstrengung; Beschwerlichkeit, Plage
- Berufsausübung, Erwerbstätigkeit, Arbeitsplatz
- Sport, körperliche Vorbereitung auf bestimmte Leistungen, Training
- als Ergebnis einer Betätigung, entstandenes Werk, Erzeugnis, Produkt
- Klassenarbeit
- Werk in seiner Beschaffenheit, in der Art seiner Ausführung, Gestaltung
- In der Physik als Produkt aus der an einem Körper angreifenden Kraft und dem unter ihrer Einwirkung von dem Körper zurückgelegten Weg (wenn Kraft und Weg in ihrer Richtung übereinstimmen)

In der vorliegenden Bachelorthesis, welche laut Duden ebenfalls als eine Arbeit bezeichnet werden kann, ist Arbeit als Bedeutung der Berufsausübung und Erwerbstätigkeit zu verstehen. Arbeit wird in diesem Verständnis auch mit Lohnarbeit gleichgesetzt (Wyss, 2007, S. 22).

Laurent Cordonnier (2001, S. 14 - 15) beschreibt Arbeit folgendermassen:

„Die grosse Masse, mindestens drei Viertel der Lohnempfänger, die weniger als 11000 Francs netto im Monat verdienen, stellt sich die Arbeit als ein unabwendbares Schicksal vor, das man mehr oder minder gut meistert. Das liegt einfach daran, dass man sein Brot verdienen muss, seine Miete und die anderen monatlichen Ausgaben bestreiten muss, dass man eine Familie durchbringen und Kinder grossziehen muss, dass man ein Auto unterhalten muss, dass man diesen immerwährenden Kampf gegen die Unwägbarkeiten

und die alltäglichen Fährnisse des Lebens führen muss: dass (zum Beispiel) die Geschirrspülmaschine jederzeit kaputt gehen kann. Fast wie ein Philosoph erkennt der gewöhnliche Sterbliche in dem endlosen Zyklus Arbeit, Erholung, Freizeit, Arbeit eine Lebenskraft, die sich immer in dem gleichen Augenblick regeneriert, in dem sie sich erschöpft.“

Er beschreibt weiter Erkenntnisse der Sozialwissenschaften, um dieses Zitat etwas zu abstrahieren. In Wirklichkeit ist der Arbeiter ein rationales Individuum, das sich wie jedes andere darum bemüht, seinen Wohlstand zu maximieren, in dem es Austauschbeziehungen zu anderen aufbaut. Dafür bietet es seine menschliche Arbeit an. Auf dem Arbeitsmarkt kann der Arbeiter diese Arbeit gegen etwas anderes (normalerweise heutzutage gegen Lohn) eintauschen. Der Lohn erlaubt es dann, Güter zu erwerben, die nützlich sind, die Befriedigung oder Wohlstand verschaffen. Dieses Gut ist nicht mehr Arbeit, sondern Humankapital (S. 16). Das humane Kapital wird nach Cordonnier als eine Art Potenzial, das alle körperlichen und geistigen Fähigkeiten des Arbeiters umfasst, also alles was er kann, und alles was er gelernt hat, definiert. Eine Tatsache ist laut der Aussage von Cordonnier, dass nicht alle Individuen auf dem Arbeitsmarkt dieselbe Menge an Humankapital verfügen. Dies hängt von der strategischen Wahl ab, welche die Individuen treffen, bevor sie auf dem Arbeitsmarkt auftreten. Diese Wahl betrifft vor allem die Art und Dauer der Ausbildung (S. 17). Je nach geografischen Punkt unserer Erde muss der Begriff der Wahl mit dem Begriff der Möglichkeit ausgetauscht werden.

Das BFS (2014) hat für das Thema Arbeit verschiedenste Begriffe genauer definiert. Unter Erwerbstätigen werden gemäß dem BFS zum Beispiel Personen verstanden, welche im Alter von mindestens fünfzehn Jahren während der Referenzwoche mindestens eine Woche gegen Entlohnung gearbeitet haben, selbstständig sind oder unentgeltlich im Familienbetrieb mitgearbeitet haben (S. 2). Bei der Definition von Erwerbspersonen orientiert sich das BFS an der International Labour Organization (ILO). Als Erwerbspersonen gelten nach ILO die erwerbstätigen und erwerbslosen Personen zusammen. Erwerbspersonen werden mit dem Arbeitsangebot gleichgesetzt (S. 3). Das Arbeitsangebot ist demnach die Menge der von den Arbeitskräften angebotenen Arbeit (S. 7).

Weiter unterscheidet das BFS den verwandten Begriff des Beschäftigten. Beschäftigte bezeichnen die besetzten Stellen (S. 5). Obwohl sich die Bedeutungen von Erwerbstätigen und Beschäftigten stark überschneiden, ist unter den Begriffen nicht dasselbe zu verstehen, weil eine Person mehrere Stellen besetzen kann. In diesem Fall wird laut BFS von Mehrfacherwerbstätigkeit gesprochen (S. 5). Der ökonomische Begriff der Arbeitsnachfrage stellt die seitens der Arbeitgebenden nachgefragte Menge an Arbeit dar. Sie setzt sich demnach aus den besetzten (Beschäftigte) und den auf dem Arbeitsmarkt offenen Stellen zusammen (S. 7).

Der moderne Arbeitsmarkt zeichnet sich unter anderem dadurch aus, dass dieser hinsichtlich der Form von Erwerbsarbeit facettenreich ist (Mazzei, 2010, S. 23). Es werden Erwerbsarbeitsformen mit drei Unterscheidungskriterien angeboten: Die Dauerhaftigkeit der Beschäftigung, die sich von den Aspekten einer festen, befristeten, temporären oder abrufbaren Stelle unterscheidet, den Beschäftigungsgrad, der insbesondere die Voll- oder Teilzeitarbeit charakterisiert und das Anstellungsverhältnis, das durch unselbständige oder selbständige Anstellungen gekennzeichnet ist (S. 23).

Ein Recht auf Arbeit wurde 1948 in der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte verankert, welches im nächsten Kapitel behandelt wird.

2.2 Arbeit als Menschenrecht

Als Quelle dieses Kapitels über die Menschenrechte wird die offizielle Website der Organisation Amnesty International verwendet. Sie ist eine weltweite Bewegung von Menschen, die sich für die Menschenrechte einsetzen. Heute hat Amnesty International über 3,2 Millionen Mitglieder in mehr als 150 Ländern. Amnesty International beinhaltet 60 demokratisch organisierte Ländersektionen der weltweiten Menschenrechtsbewegung (Amnesty, 2015a).

Für Erläuterungen über das Recht auf Arbeit wird die Informationsplattform humanrights.ch hinzugezogen. Die Informationsplattform ist ein Projekt des Vereins Humanright. Dieser setzt sich seit 1999 für die Förderung und Durchsetzung der Menschenrechte in der Schweiz ein. Die Aktivitäten des Vereins Humanrights beinhalten hauptsächlich Information, Sensibilisierung und Bildung. Zudem koordiniert und erstellt der Verein Berichte und Stellungnahmen, welche es den staatlichen Behörden, der Zivilgesellschaft und internationalen Organisationen erleichtern, die Menschenrechtssituation in der Schweiz zu überprüfen (Humanrights, 2013).

Bis heute bildet die am 10. Dezember 1948 von der Generalversammlung verabschiedete Allgemeine Erklärung der Menschenrechte (AEMR) die Grundlage des internationalen Menschenrechtsschutzes. Obwohl die AEMR rechtlich nicht verbindlich ist, hat sie über die Jahre eine moralische Wichtigkeit bekommen. Sie wird heute juristisch als Gewohnheitsrecht betrachtet, womit die AEMR als eine juristische Praxis, die allgemein anerkannt und angewandt wird, rechtlich bindend geworden ist. Die Bestimmung der AEMR wurde in zahlreiche nationale Verfassungen aufgenommen und damit einklagbar gemacht. Die Menschenrechte sind ein Produkt einer historischen Entwicklung, welche noch nicht abgeschlossen ist. Darum steht auch heute nicht fest, was zu den fundamentalen Rechten gehört. Zu dem schützen die Menschenrechte nicht alle Aspekte des menschlichen Lebens,

sondern nur jene, die für den Schutz der menschlichen Würde und die Entfaltung der menschlichen Person besonders wichtig sind. Grundsätzlich lassen sich die Menschenrechte in drei Generationen unterscheiden: Bürgerliche und politische Rechte, wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte sowie Kollektivrechte. Die wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Rechten gehören zur zweiten Generation, welche als Reaktion auf die Verarmung und Ausbeutung der Bevölkerungen während der Industrialisierung im 19. Jahrhundert entstanden sind. Das Recht auf Arbeit wurde in dieser zweiten Generation festgelegt (Amnesty, 2015a).

An der Wiener Uno-Menschenrechtskonferenz von 1993 wurde diese Trennung überwunden und die Unteilbarkeit der Menschenrechte festgehalten (Amnesty, 2015b). So steht das Recht auf Arbeit und gleichen Lohn, sowie Koalitionsfreiheit als Artikel 23 in der AEMR und wird auf humanrights.ch (2013) wie folgt beschrieben:

- Jeder Mensch hat das Recht auf Arbeit, auf freie Berufswahl, auf angemessene und befriedigende Arbeitsbedingungen sowie auf Schutz gegen Arbeitslosigkeit.
- Alle Menschen haben ohne jede unterschiedliche Behandlung das Recht auf gleichen Lohn für gleiche Arbeit.
- Jeder Mensch, der arbeitet, hat das Recht auf angemessene und befriedigende Entlohnung, die ihm und seiner Familie eine der menschlichen Würde entsprechende Existenz sichert und die, wenn nötig, durch andere soziale Schutzmassnahmen zu ergänzen ist.
- Jeder Mensch hat das Recht, zum Schutze seiner Interessen Berufsvereinigungen zu bilden und solchen beizutreten.

Dieser Artikel 23 regelt verschiedenste Ansprüche im Bereich der Berufswelt. Nach Humanrights (2013) wird er wie folgt beschrieben erläutert.

An erster Stelle wird das Recht auf Arbeit auf einen Arbeitsplatz festgehalten. Allerdings war den Staaten, als sie die Erklärung verabschiedeten, bewusst, dass dieses Recht nicht bei einem Gericht eingeklagt werden kann, da ein Richter keine Arbeitsstelle zuweisen oder neue Stellen schaffen kann. Jedoch sind die Staaten verpflichtet, ihre Politik darauf auszurichten, Erwerbslosigkeit möglichst zu verhindern. Ebenso muss der Staat tätig werden, um zu ermöglichen, dass ein Lohn eine menschliche Existenz sichern kann. Er kann beispielsweise einen Mindestlohn vorschreiben. Wenn nötig, ist er verpflichtet, ergänzende Leistungen auszurichten, damit das Überleben gesichert ist, wie das in der Schweiz durch die Sozialhilfe geschieht. Allerdings hängen Mindestlohn und andere Leistungen stark vom allgemeinen Lebensstandard im betreffenden Land ab. Hingegen sind andere Bestimmungen, so etwa die freie Berufswahl, durchaus einklagbar. Es darf niemand

gezwungen werden, Arbeiten anzunehmen oder Berufe zu ergreifen, die er oder sie ablehnt. Dies würde als unzulässige Zwangsarbeit gelten. Ebenso kann der Anspruch geltend gemacht werden, für die gleiche Arbeit den gleichen Lohn zu erhalten.

Wie Humanrights beschreibt, sind die Staaten für die Einhaltung der grundlegenden Rechte hauptverantwortlich. Die Regierungen müssen die Rechte ihrer Bevölkerungen respektieren, indem sie deren Rechte nicht verletzen. Sie müssen darüber hinaus die Rechte schützen, indem sie dafür sorgen, dass die grundlegenden Rechte nicht durch Dritte verletzt werden. Zudem müssen die Staaten diese Rechte erfüllen, in dem sie alles in ihrer Macht Stehende unternehmen, um ihrer Bevölkerung diese Rechte zu gewähren (2013).

Die Schweiz nimmt sich dieser Verantwortung anhand mehrerer Artikel in der Bundesverfassung an. Das Recht auf Arbeit ist in der Bundesverfassung der Schweizerischen Eidgenossenschaft vom 18. April 1999 im 2. Titel der Grundrechte, Bürgerrechte und Sozialziele in folgenden Artikel verankert:

- Art. 8:

(3) Mann und Frau sind gleichberechtigt. Das Gesetz sorgt für ihre rechtliche und tatsächliche Gleichstellung, vor allem in Familie, Ausbildung und Arbeit. Mann und Frau haben Anspruch auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit.

- Art. 27:

(1) Die Wirtschaftsfreiheit ist gewährleistet.

(2) Sie umfasst insbesondere die freie Wahl des Berufes sowie den freien Zugang zu einer privatwirtschaftlichen Erwerbstätigkeit und deren freie Ausübung.

- Art. 41:

(1) Bund und Kantone setzen sich in Ergänzung zu persönlicher Verantwortung und privater Initiative dafür ein, dass: [...]"

(d): „Erwerbsfähige ihren Lebensunterhalt durch Arbeit zu angemessenen Bedingungen bestreiten können; [...]"

(2) Bund und Kantone setzen sich dafür ein, dass jede Person gegen die wirtschaftlichen Folgen von Alter, Invalidität, Krankheit, Unfall, Arbeitslosigkeit, Mutterschaft, Verwaisung und Verwitwung gesichert ist.

(3) Sie streben die Sozialziele im Rahmen ihrer verfassungsmässigen Zuständigkeiten und ihrer verfügbaren Mittel an.

(4) Aus den Sozialzielen können keine unmittelbaren Ansprüche auf staatliche Leistungen abgeleitet werden.

2.3 Funktionen der Erwerbsarbeit

Bereits aus den obigen Beschreibungen über das Verständnis von Arbeit nach Cordonnier und die Verankerung von Arbeit als Menschenrecht wird klar, dass die Erwerbsarbeit eine wichtige Rolle im Leben von Menschen einnimmt. Aus diesem Grund wird in diesem Kapitel auf die verschiedenen Funktionen der Erwerbsarbeit eingegangen.

Erwerbsarbeit ist nach Krafeld (2000) das ökonomische, soziale und psychische Fundament der Erwachsenenrolle: „Nur, wer was ist, ist auch was!“ (S. 22).

In vielerlei Hinsicht ist Erwerbsarbeit nach Krafeld (2000, S. 23) die zentrale Grundlage für ein Leben in unserer Gesellschaft. Sie sei Voraussetzung und Grundlage

- für soziale Integration und gesellschaftliche Teilhabe,
- zur materiellen Existenzsicherung,
- für die Sinnggebung und Sinnstiftung des Lebens,
- zur Strukturierung und Ordnung des Alltags,
- für die Statuszuweisung und Rollenklarheit im sozialen Umfeld,
- für Bildungs- und Erziehungsorientierungen,
- für Zukunftsorientierungen und Lebensentwürfe

Demnach erscheint Erwerbsarbeit unvergleichlich wichtiger als alles andere in unserem Leben. Mit keiner anderen gesellschaftlichen Aktivität sind diese Funktionen so gebündelt und so grundlegend zu realisieren. Für die Kontrolle über die eigenen Lebensbedingungen und Lebensperspektiven ist die Abhängigkeit von Erwerbsarbeit im Grunde unersetzlich (S. 23).

Krafeld (2000) behauptet weiter, dass wir in der Alltagssprache und im Alltagsverhalten Menschen selbstverständlich über ihren Beruf definieren. Wenig anderes erscheint uns so wichtig wie die Berufsangabe, um von einer Person etwas zu erfahren (S. 22).

Ein Zitat von Fink (1994, S. 102) wiedergibt die gesellschaftliche Position von Arbeit zudem treffend:

„Arbeit ist eine zentrale Grundbestimmung menschlichen Lebens. Sie ist im Zusammenhang von Annahme und Entfaltung menschlicher Würde zu sehen, und sie hat in jeder geschichtlichen Epoche die Gesellschaft und ihre Entwicklung erheblich beeinflusst. (...) Erwerbsarbeit ist bei uns zur Achse der Lebensführung geworden. Zusammen mit der Familie bildet sie das zweipolige Koordinationssystem, in dem das Leben dieser Epoche befestigt ist.“

Auch Blattmann und Merz (2010) beschreiben Erwerbsarbeit als ein zentrales und sinnstiftendes Element in unserem Leben (S. 20). Eine reguläre Stelle zu haben, ist eine unverzichtbare Voraussetzung für die gesellschaftliche Teilhabe. Neben der existenzsichernden Funktion eines Arbeitsplatzes, bedeutet Arbeit, eine Aufgabe zu haben, gebraucht zu werden und einen Beitrag zu einem grösseren Ganzen zu leisten. Die meisten Menschen finden Sinn in ihrer Arbeit und leiten ihre persönliche Identität massgeblich von ihrer Erwerbsarbeit ab (S. 20).

3 Erwerbsarbeit in der Schweiz

Im vorliegenden Kapitel werden der Wandel des Arbeitsmarktes und die daraus entstehenden Problemen dargestellt. Damit verbunden folgt der aktuelle Stand des Arbeitsmarkts in der Schweiz. Weiter werden Arten von Arbeitslosigkeit beschrieben und auf die Risiken und Auswirkungen von Langzeiterwerbslosigkeit hingewiesen. Dabei wird durchgehend deutlich, dass die Arbeitsintegration von Personen ohne berufliche Grundausbildung von grosser Bedeutung ist.

3.1 Der Arbeitsmarkt im Wandel

Die Entwicklung der Erwerbsarbeit hat sich von der Steinzeit über die Antike und das frühe Mittelalter zur hochindustrialisierten Massenproduktionswirtschaft in vielen Stadien und Veränderungen vollzogen (Bauer & Kern, 2010, S. 15). Zurzeit sind alle modernen Gesellschaften, auch wenn in teilweise unterschiedlichen Stadien, in einem tief greifenden sozio-ökonomischen Wandel. Die Welt verändert sich und damit die Rahmenbedingungen für Leben und Arbeit (S. 20).

Die treibenden Faktoren für diesen Veränderungsprozess zeigen sich im Wesentlichen in folgenden Trends, welche Bauer und Kern (2010, S. 21 – 26) beschreiben:

- Wachsende Weltbevölkerung mit zunehmenden Wohlstandsbedürfnis
- Globalisierung und weitere Vernetzung der Wertschöpfung
- Demographischer Wandel, Alterung und zunehmende Diversity
- Beschleunigung des technologischen Wandels und dynamisches Innovationsgeschehen
- Wachsende Veränderungsdynamik und steigende Flexibilitätsanforderung
- Nachhaltigkeit als Prinzip in Wirtschaft und Gesellschaft

In der Entwicklung von verschiedenen arbeitsrelevanten Indikatoren kann eindeutig festgestellt werden, dass Arbeit insgesamt eher erträglicher geworden ist. Die Lebenserwartung der Menschen sei zum Beispiel gestiegen, Arbeitsunfälle und Arbeitsunfähigkeit sind signifikant zurückgegangen und der Wohlstand ist in den letzten fünfzig Jahren erheblich angestiegen (S. 16). Gleichzeitig verändert sich die Arbeit jedoch immer mehr hin zur Wissensarbeit. Mit dieser Zunahme und der Bedeutung von Komplexinteraktionen verändern sich auch die Arbeitsplätze. Gearbeitet wird an immer verschiedenere Orten, in einem zunehmend erweiterten zeitlichen Rahmen und in immer flexibleren und sich dynamisch wandelnden Strukturen (S. 18). Dazu wandeln sich mit dem

zunehmenden Anteil von Wissensarbeit, wie von Bauer und Kern aufgezeigt, auch die Arbeitsformen beträchtlich. Auf unvorhersehbare Probleme reagieren und diese lösen, schwierige Sachverhalte verständlich vermitteln, andere überzeugen und Kompromisse aushandeln, sehr viele verschiedene und neue Aufgaben oft gleichzeitig erledigen, Arbeit selbst planen und einteilen, dies sind alles bedeutsame und charakteristische Beispiele dafür (S. 18 – 19). Durch diese Veränderungen sind die Unternehmen in verstärktem Masse an der Entfaltung der intellektuellen, kreativen und sozialen Potenziale ihrer Mitarbeitenden interessiert. Damit ändern sich die Anforderungen an die Beschäftigten immens. Einerseits nimmt der Grad an Selbstbestimmung und Selbststeuerung zu, andererseits steigen aber auch die Anforderungen an die Kompetenz und die Leistungsfähigkeit der Beschäftigten. Und dies hat auch ernst zu nehmende Auswirkungen auf die Gesundheit (S. 19).

Die Anforderungen an Bildung und Arbeitsplatz sind gestiegen. Der Strukturwandel auf dem Arbeitsmarkt hat in den 90er Jahren in fast allen Berufen und Wirtschaftssektoren zu tiefgreifenden Veränderungen geführt (Munter, 2003, S. 41). Die technologische Entwicklung führt zu immer mehr Arbeitsplätzen, die weniger Handwerk und vermehrt abstrakte Fähigkeiten verlangen (S. 41). Die wirtschaftlichen Konzentrationsprozesse und eine verschärfte Konkurrenz wirken sich in vielen Branchen massiv auf die unmittelbare Arbeitssituation Einzelner aus (S. 41).

Die Auswirkungen der Globalisierung führen auch nach Hohn (2009) zu einem tiefgreifenden Wandel in der Arbeitswelt. Der verschärfte globale Wettbewerb und die Marktgesetze unseres Wirtschaftssystems lenken zu einem steten Streben, nach permanenter Verbesserung in zunehmend allen Berufen (S. 39). Ebenso schreiben Blattmann und Merz, dass die Produktionsverlagerung auch in der Hochkonjunktur viele Menschen erwerbslos mache (S. 20). Noch andere Gründe haben nach ihnen einen grösseren Einfluss: Einerseits habe der Technologieschub, welcher in den letzten Jahren stattfand, zur Folge, dass die fachlichen Anforderungen an die Arbeitnehmer deutlich angestiegen seien. Andererseits führten Reorganisationen und die in diesem Zusammenhang geführten Überprüfungen der Rentabilität zu einem deutlich erhöhten Druck am Arbeitsplatz (S. 21).

Begriffe wie Bildungsgesellschaft und Wissensgesellschaft werden in der heutigen Zeit immer häufiger verwendet. In Alltags- wie wissenschaftlichen Diskursen definiert die Bildungsgesellschaft die Angebotsseite, während die Wissensgesellschaft die Nachfrageseite charakterisiert (Solga, 2005, S. 28). Eine Bildungsgesellschaft bedeutet demnach eine „gebildete Gesellschaft“ und stellt ein Resultat der Bildungsexpansion im 20. Jahrhundert dar. Laut Solga (2005) seien Bildungsgesellschaften solche Gesellschaften, in denen es einen systematischen Zusammenhang zwischen kodifizierten Bildungsleistungen und der Besetzung von sozialen Positionen beziehungsweise Arbeitsplätzen gäbe (S. 30).

Die Wissensgesellschaft wird demgegenüber als Ausdruck einer gestiegenen Nachfrage nach Bildung beziehungsweise Kompetenzen behandelt (S. 28).

Solga (2005, S. 17) behauptet in diesem Zusammenhang, „dass das Bildungssystem in modernen Gesellschaften als eine wichtige, wenn nicht gar als wichtigste Gatekeeping-Institution und Beurteilungsinstanz für soziale und berufliche Positionen fungiert“. Schul- und Ausbildungslaufbahnen mit ihren jeweils spezifischen Übergängen und Abschlüssen bestimmen also maßgeblich die späteren beruflichen Karrierewege und Arbeitsmarktchancen (S. 17).

Mit solch einem Wandel des Arbeitsmarktes werden Arbeitsplätze für niedrig qualifizierte Arbeitskräfte immer knapper. Die Anforderungen steigen und Lücken in Lebensläufen werden kaum toleriert. Dazu schreiben Blattmann und Merz (2010, S. 23) folgendes:

„Die Idee einer lebenslangen Anstellung im selben Betrieb – für die Generation unserer Väter noch eine Selbstverständlichkeit – ist in den Hintergrund getreten, Laufbahnen ohne Brüche und Lücken werden seltener.“

Munter (2003) greift auf, dass Globalisierung, Rationalisierung, und Abbau oder Verlagerung von Beschäftigung sowie Erwerbslosigkeit dazu führt, dass der Beruf als lebenslanges Orientierungsmuster erodiert und Berufswechsel oder diskontinuierliche Erwerbsbiografien zum Normalfall werden (S. 42).

Trotzdem gilt laut Blattmann und Merz (2010, S. 20 – 21) die Vollbeschäftigung vielerorts immer noch als erstrangiges sozialpolitisches Ziel:

„(...), und auch die Schweiz richtet ihre Sozialpolitik immer noch am Ideal der Vollbeschäftigung aus. Diese Vorstellung mag zwar heute noch leitend sein für die Sozial- und Wirtschaftspolitik der EU und vieler europäische Landesregierung, dennoch verkennt sie die aktuellen Entwicklungen. Vollbeschäftigung ist für die meisten Länder zu einer Utopie geworden.“

Krafeld (2010, S. 10) bringt die erscheinende Utopie der Vollbeschäftigung folgendermassen auf den Punkt:

„Unser gesamtes Erziehungs- und Bildungssystem tut bis heute so, die gesamte Arbeits- und Sozialpolitik sind bis heute auf die Vorstellung aufgebaut, als ob die stabile Integration in ein Erwerbsleben für alle erreichbar – und durchhaltbar – sei.“

In unserer Gesellschaft klaffen damit nach Krafelds (2000, S. 11) Behauptung immer deutlicher zwei Ebenen auseinander:

- Auf der einen Seite gilt die Erwerbsarbeit nach wie vor als selbstverständliche und unersetzliche Grundlage und somit als allgemeingültiges Lebenskonzept für ein gelingendes Leben
- und andererseits die Lebensrealität, in der diese Grundlage und Grundvoraussetzung der Erwerbsarbeit immer öfter und länger fehlt und unerreichbar ist

Auf die Ebene der Lebensrealität ohne die Grundlage von Erwerbsarbeit wird folgend konkreter eingegangen.

3.2 Aktuelle Lage auf dem schweizerischen Arbeitsmarkt

Regelmässig wird in den Medien über die Lage auf dem Arbeitsmarkt in der Schweiz berichtet. Inhaltlich wird meist die aktuelle Arbeitslosenquote behandelt.

In der Schweiz gibt es zwei Institutionen, welche sich um Statistiken der Arbeits- und Erwerbslosigkeit kümmern. Dies ist einerseits das SECO und andererseits die Schweizerische Arbeitskräfteerhebung (SAKE) des BFS. Die Studien des BFS basieren auf den Richtlinien des Internationalen Arbeitsamtes und werden für internationale Vergleiche beigezogen. Die beiden Statistiken unterscheiden sich in der Erhebungsmethode. Im Unterschied zum SECO (monatliche Vollerhebung der registrierten Arbeitslosen bei den RAV) stützt sich das BFS auf vierteljährlich durchgeführte Stichprobenerhebungen zur Erwerbslosigkeit mit Telefoninterviews und Hochrechnungen. Die unterschiedlichen Erhebungsmethoden führen zu unterschiedlichen Ergebnissen, jedoch ergänzen sich die Erkenntnisse aus beiden Statistiken (SECO, 2015, S. 5).

Das SECO erhebt monatlich die Zahlen zum Stand der Arbeitslosigkeit in der Schweiz. Diese Zahlen geben an, wer auf den RAV angemeldet ist und eine Stelle sucht. Aktuell gab es Ende August 2015 insgesamt 136'983 registrierte Arbeitslose. Dies ergibt eine Arbeitslosenquote von 3.2 Prozent. Diese Quote erhöhte sich gegenüber dem Vorjahresmonat um 8'549 Personen (SECO, 2015b, S. 5). Insgesamt sind sogar 192'669 Stellensuchende registriert.

Neben der Arbeitslosenquote gibt es aber auch die Erwerbslosenquote. Wie erwähnt, wird diese durch das BFS erfasst. Das BFS (2014, S. 2) beschreibt gemäss der ILO alle Personen im Alter von 15 – 74 Jahren als erwerbslos die:

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

Nicht alle Menschen, die erwerbslos sind, melden sich beim RAV an. Weiter sind Personen die von einer Langzeiterwerbslosigkeit betroffen sind, bereits wieder „Ausgesteuerte“ und werden so nicht in den Zahlen des Secos erfasst. Zudem bleiben nicht alle Erwerbslosen, die sich beim RAV melden, für die gesamte Dauer der Erwerbslosigkeit dort registriert (Flückiger, 2014, nzz.ch).

Gemäss des ILO lag die Erwerbslosenzahl im Jahr 2014 bei 215'500 Personen (BFS, 2015, Jahreswerte). Das SECO gab eine Arbeitslosenzahl von 136'763 für das Jahr 2014 heraus (SECO, 2014, S. 4). Vergleichbare Werte dieser zwei Zahlen gibt es aus dem Monat Juni. Im Juni lag die Zahl der Erwerbslosen bei 194'600 (BFS, 2015, Monatswerte) und die Arbeitslosenzahl bei 133'256 Personen (SECO, 2015a, S. 4).

Die aktuell gemeldeten offenen Stellen in der Schweiz belaufen sich lediglich auf 10'905 Stellen (S. 5). Diese aktuelle Lage auf dem Arbeitsmarkt und der Anstieg der Erwerbslosigkeit und der Arbeitslosigkeit zeigen, dass die Arbeitslosigkeit, respektive die Erwerbslosigkeit, ein aktuelles Thema sind.

Aufgrund der vorherigen Begriffsbeschreibung und Differenzierung, wird in dieser Bachelor-Thesis allgemein der Begriff Erwerblosigkeit verwendet, da dieser die ganze Zahl der Personen ohne Erwerb repräsentiert.

Auch die Anzahl der Langzeiterwerbslosen fallen auf. Dazu gehören laut SECO Personen, die seit über einem Jahr arbeitslos sind. Im August 2015 waren in der Schweiz 21'411 Langzeiterwerbslose verzeichnet, was 16 Prozent aller Erwerbslosen ausmacht. Aufgrund der vorläufigen Angaben der ALV beträgt die Zahl der Personen, welche ihr Recht auf Arbeitslosenentschädigung im Verlauf des Monats Juni 2015 ausgeschöpft hatten, insgesamt 3'729 Personen (2015b, S. 7). Viele dieser Personen laufen Gefahr, folglich vollumfänglich von der Sozialhilfe abhängig zu werden, da mit zunehmender Erwerbslosendauer die Chancen steigen, dass die Betroffenen ganz aus dem Arbeitsmarkt austreten. Es beginnt für die Betroffenen oft eine Phase der Resignation. Die Personen wären zwar in der Lage eine Tätigkeit aufzunehmen, suchen jedoch trotzdem nicht mehr aktiv nach einer Beschäftigung. Trifft dieser Fall ein, erscheinen genau diese Personen nicht mehr in der Arbeitslosenstatistik, die meist publiziert werden, denn sie werden nicht mehr zu den Erwerbspersonen gezählt (KOF, 2015, S. 10).

Diese Tatsache verringert, aufgrund der entstehenden grösseren Lücken im Lebenslauf und sicherlich durch diverse andere Gründe, die Chance auf eine Stelle im ersten Arbeitsmarkt erneut.

3.3 Verschiedene Arten von Arbeitslosigkeit

Neben Arbeitslosigkeit, die an der Anzahl RAV Angemeldeten gemessen wird, und der Erwerbslosigkeit, gibt es noch weitere Arten von Arbeitslosigkeit. In der Literatur wird selten von Erwerbslosigkeit gesprochen. Deswegen wird für dieses Kapitel das Wort „Arbeitslosigkeit“ aus der angegebenen Literatur übernommen und verwendet.

Für das Verständnis bedeutend sind neben der konjunkturellen Arbeitslosigkeit vor allem die Sockelarbeitslosigkeit und die Langzeiterwerbslosigkeit.

Die **konjunkturelle** Arbeitslosigkeit lässt sich auf die Wirtschaft und wie der Name schon sagt, auf die Konjunktur zurückführen. Diese Arbeitslosigkeit ist demnach die Folge einer Nachfrageschwäche während der Rezessionsphase. Durch den schlechten Wirtschaftsgang werden von den Firmen Arbeitnehmer entlassen. Kommt es zu einem wirtschaftlichen Aufschwung, so werden wieder neue Anstellungen getätigt. Durch wirtschaftspolitische Massnahmen könnte der konjunkturellen Arbeitslosigkeit entgegen gewirkt werden (Kolb & Brungs, 2013, S. 16).

Die **Sockelarbeitslosigkeit** bezeichnet diejenige Arbeitslosigkeit, welche unabhängig von der Wirtschaftslage und der Saison ist. Diese lässt sich nochmals in die friktionelle und die strukturelle Arbeitslosigkeit unterteilen (Ittig, 2008, S. 3).

Laut Ittig (2008) kommt die **friktionelle** Arbeitslosigkeit meist zu Stande, wenn es zu einem Stellenwechsel kommt. Wird einem Arbeitnehmer gekündigt oder er kündigt selbst, so benötigt er Zeit um eine neue Stelle zu finden. In dieser Zwischenzeit kann es zur Arbeitslosigkeit kommen (S. 3).

Diese Sucharbeitslosigkeit, wie sie auch genannt wird, ist von eher kurzfristigem Charakter. Neben der individuellen Entscheidung hängt das Ausmass der friktionellen Arbeitslosigkeit von dem Stellenvermittlungs- und Informationssystem ab. Umso effizienter die Arbeitsvermittlungen sind und die Personen aktiv suchen, umso geringer ist die Verweildauer in dieser Art der Arbeitslosigkeit (Kolb & Brungs, 2013, S. 15).

Hingegen bezeichnet die **strukturelle** Arbeitslosigkeit diejenige Arbeitslosigkeit, welche entsteht, wenn das Arbeitsangebot nicht mit der Nachfrage übereinstimmt und der Arbeitsmarkt zu wenig flexibel ist um diese Lücke auszugleichen. Ittig (2008, S. 3) beschreibt das Problem der strukturellen Arbeitslosigkeit so, dass „die Personen trotz offener Stellen arbeitslos bleiben, weil sie beispielsweise am falschen Ort wohnen, die falsche Ausbildung oder Berufserfahrung haben oder sie zu hohe Lohnvorstellungen haben“.

In der Theorie wird durch Kolb und Brungs (2013, S. 16 – 17) die strukturelle Arbeitslosigkeit weiter in verschiedene Formen und deren Ursachen unterteilt.

- Mismatch-Arbeitslosigkeit:

Dabei liegt eine fehlende Übereinstimmung zwischen den Anforderungen der Arbeitsplätze und den Kompetenzen der Arbeitssuchenden vor.

- Demographische Arbeitslosigkeitsraten:

Entstehen durch die Veränderung der Bevölkerungsstruktur, also geburtenstarke Jahrgänge oder Zuwanderungsüberschüsse.

- Wachstumsdefizitäre Arbeitslosigkeit:

Durch die dauerhaft verschlechterten Produktionsbedingungen kommt es zu einer geringen gesamtwirtschaftlichen Nachfrage.

- Tariflohnbedingte Arbeitslosigkeit:

Aufgrund der Tarifstruktur durch den Einfluss der Gewerkschaften oder des staatlich festgelegten Mindestlohn besteht keine Möglichkeit zur Veränderung.

Durch den technischen Fortschritt kann die Arbeitsproduktivität trotz Stellenabbau erhöht werden.

Der Konjunktur und den strukturellen Bedingungen des Arbeitsmarktes und vielen anderen Faktoren unterliegen auch die Langzeiterwerbslosen. Im nächsten Kapitel soll auf diese Langzeiterwerbslosigkeit und die verschiedenen Auswirkungen von Erwerbslosigkeit eingegangen werden. Denn laut der Konjunkturforschungsstelle (KOF) (2015) der ETH Zürich sei der Anstieg der Arbeitslosenquote der Schweiz grösstenteils auf eine anwachsende Langzeiterwerbslosenquote zurückzuführen (S. 9 - 10). Der Anteil der Langzeiterwerbslosen an den Arbeitslosen nahm zu, denn die Differenz zwischen Arbeitslosenquote und Langzeiterwerbslosenquote, also die Kurzarbeitslosigkeit, sei allgemein relativ stabil (S. 9).

3.4 Langzeiterwerbslosigkeit

Auf die Thematik der Langzeiterwerbslosigkeit einzugehen, erscheint deswegen als sinnvoll, weil diese Form der Erwerbslosigkeit für die Betroffenen und auch für die Gesellschaft sowie das System am tiefgreifendsten ist. Für die Betroffenen ist es vor allem eine grosse persönliche und für die Gesellschaft eine eher kostspielige Belastung (KOF, 2015, S. 13).

Als Langzeiterwerbslose werden Personen betitelt, welche bereits länger als zwölf Monate erwerbslos sind (S. 15). Je nach Dauer des vorherigen Arbeitsverhältnisses sind diese Personen noch beim RAV angemeldet, weil sie Taggelder zur Verfügung haben oder sie sind

bereits bei einem regionalen Sozialdienst angemeldet und erhalten von dort finanzielle Unterstützung. Weiter gibt es auch Langzeiterwerbslose, die wohl aus verschiedenen Gründen nicht von diesen beiden Unterstützungsformen Gebrauch machen. Beispielsweise weil sie durch Familienmitglieder unterstützt werden oder durch illegale Tätigkeiten finanzielle Mittel eruieren.

3.4.1 Folgen und Auswirkungen von Langzeiterwerbslosigkeit

Erwerbslosigkeit hat einen Einfluss auf die persönliche Wahrnehmung der Lebenswelt und auf die Befindlichkeit der Personen. Gerade bei einer langen Dauer der Erwerbslosigkeit, wie dies bei Langzeiterwerbslosen der Fall ist, sinkt die Befindlichkeit signifikant und die Auswirkungen können weitreichend sein (Kirchler, 2002, S. 66).

Kirchler (2002, S. 66) beschreibt die Phasen der Erwerbslosigkeit folgendermassen:

„Zuerst kommt es bei Beginn zu einer Art Schockphase, in der viele Betroffene mit Hoffnung und Optimismus reagieren. Nach den erfolglosen Versuchen, wieder Arbeit zu finden, setzt eine Phase des Pessimismus ein. Nach mehreren Monaten Erwerbslosigkeit mündet dieser in Hoffnungslosigkeit und Resignation.“

Laut Lory und Graf (1998) kann dieser Verlust der positiven Funktionen der Erwerbsarbeit und die damit einhergehende Verletzung der biopsychosozialen Bedürfnisse durch die sich entwickelnde Langzeiterwerbslosigkeit, zu einer Gefährdung der individuellen Gesundheit führen (S. 20). Dadurch entstehen auf vier verschiedenen Ebenen negative Auswirkungen, die als destruktive Formen der Anpassung an den Zustand der Erwerbslosigkeit gewertet werden können.

Wichtig ist zu vermerken, bei all den Beschwerden und Auswirkungen die aufgezeigt werden, bleibt offen, ob sie eine Ursache oder eine Folge der eingetretenen Erwerbslosigkeit sind. Mehrere Autoren haben diese Auswirkungen in ihren Literaturen beschrieben, einerseits sind dies Kolb und Brungs (2013, S. 19 – 20), andererseits auch Graf und Lory (1998, S. 20 – 22) mit ihren unterstehenden Aufzählungen:

Physische Auswirkungen

- Der Verlust von längerfristigen Perspektiven führt zu einem risikobehafteten Gesundheitsverhalten. Gerade jüngere Erwerbslose neigen dann zu einem übermässig gesundheitsriskanten Lebensstil. Drogen-, Nikotin und Alkoholkonsum nehmen zu.
- Der Verlust der Tagesstruktur kann dazu führen, dass sich durch die Erwerbslosigkeit eine veränderte Wahrnehmung der Zeit entwickelt. Dadurch kommt es zu

unregelmässigen Schlaf- und Essenszeiten. Hinzukommend ist eine Zunahme von Schlaflosigkeit und allgemeiner Nervosität.

Psychische Auswirkungen

- Es kommt zu einer Abnahme des Selbstwertgefühls.
- Es kann bis zur Apathie als letzte Stufe gehen. Die Betroffenen werden gleichgültig, scheinen die Lebensfreude zu verlieren und zeigen so auch kein Interesse mehr an Neuem, wie beispielsweise einem neuen Arbeitsplatz.
- Im Kontext von Erwerbslosigkeit werden allgemein in einem überdurchschnittlichen Mass psychosomatische und psychiatrische Probleme beobachtet.

Soziale Auswirkungen

- Durch den Verlust der Arbeitsstelle kommt es zu einer Reduktion der Sozialkontakte. Arbeitskollegen und auch Kunden werden nicht mehr regelmässig gesehen. Vielmals kann es weiter zu einem sozialen Rückzug aus Scham kommen. Durch die ausgelöste Verunsicherung und der sozialen Isolation kann eine Handlungsunmacht resultieren.
- Bei traditionellen Familienbildern kann der Stellenverlust des Mannes seine Stellung innerhalb der Familie gefährden. Die Partnerschaft wird eventuell durch die permanente Anwesenheit zu Hause, die Enttäuschungen bei der Stellensuche, den Verlust der Perspektiven und der Zunahme der Monotonie belastet.
- Das Aufbauen eines Lügenkonstruktes ist nicht selten. Gegenüber Bekannten und Verwandten wird versucht, die Situation zu verbergen.
- Die Abnahme sozialer Kontakte und der Verlust eines gewissen sozialen Status führen eventuell dazu, dass die Erwerbslosigkeit mehr und mehr das Leben bestimmt. Daraus könnte sich mit der Zeit ein spezifisches Milieu bilden, welches dem Rest der Gesellschaft gegenübersteht.

Finanzielle Auswirkungen

- Durch die fehlenden finanziellen Ressourcen sind Langzeiterwerbslose mit der Zeit von der Teilhabe am sozialen Leben ausgeschlossen. Finanzielle und soziale Auswirkungen stehen in einer grossen Abhängigkeit zueinander. Viele Aktivitäten und Unternehmungen kosten Geld, welches die Betroffenen meist nach der Deckung der Lebenskosten nicht mehr übrig haben.

- Waren Personen vor der Erwerbslosigkeit eher gering qualifiziert, kommt es zu erheblichen finanziellen Einbussen, da es ihnen aufgrund ihres begrenzten Einkommens nicht möglich war, Ersparnisse aufzubauen. Das Armutsrisiko steigt.

Ob nun durch Erwerbslosigkeit all diese Folgen eintreffen oder nicht, hängt insgesamt von vielen Faktoren ab. Gerade die jeweils vorherrschenden individuellen Bewältigungsstrategien nehmen eine besonders wichtige Rolle ein.

3.4.2 Gesellschaftliche Bewältigung von Erwerbslosigkeit

Wie bereits beschrieben, wird die Erwerbsarbeit in unseren westlichen Kulturkreisen als primäres Mittel zur sozialen Existenzsicherung gesehen und verkörpert eine wichtige Quelle des Lebenssinns. Eine Erwerbsstelle zu haben ist eine wichtige soziale Norm, Arbeit und Leistung gehen miteinander einher und dadurch haben wir uns zu einer Leistungsgesellschaft entwickelt (Kolb & Brungs, 2013, S.17). Kann jemand durch Erwerbslosigkeit diese Norm nicht erfüllen, so werden die Betroffenen als „Drückeberger“ etikettiert und als „Versager“ beurteilt (S.17). Diese Stigmatisierungen, Vorverurteilungen und der Verlust der Arbeit lösen einerseits bei den Betroffenen etwas aus, wie aber auch beim Rest der Gesellschaft.

3.4.2.1 Bagatellisierung

Wie im Kapitel 3.3 beschrieben, werden bei der Darstellung der momentanen Arbeitslosenquoten vor allem die Zahlen des SECOs zitiert. Es handelt sich bei diesen Zahlen um die Personen, welche auf dem RAV angemeldet sind (Flückiger, 2014, nzz.ch). Also beinhaltet diese Zahl ganze Gruppen, die von Erwerbslosigkeit betroffen sind, nicht. Dies sind laut Graf und Lory (1998, S.17):

- Personen die an Beschäftigungsprogrammen teilnehmen
- Personen die ihre Erwerbslosigkeit für eine Umschulung oder eine Weiterbildung nutzen
- Personen die sich trotz Erwerbslosigkeit nicht auf dem RAV angemeldet haben
- „Ausgesteuerte“, welche nach Ablauf der Arbeitslosentaggelder auf dem Sozialdienst angemeldet sind

Ein Blick in die Zeitungen anfangs Oktober, beispielsweise in die „20 Minuten“ oder in die „Berner Zeitung“, zeigt je einen Artikel vom 8. Oktober 2015. In diesen wird die Arbeitslosenzahl vom September mit 138'200 und einer Quote von 3.2 Prozent beziffert (20 Minuten 08.10.15 & Berner Zeitung, 08.10.15). Diese Zahl deckt sich mit den Zahlen des

SECO für „die Lage auf dem Arbeitsmarkt im September 2015“. Dort wird eine Arbeitslosenzahl von 138'226 angegeben (2015c, S. 4).

Es wird also eine Zahl veröffentlicht und den Menschen präsentiert, welche nicht die Zahl aller Erwerbslosen repräsentiert.

Dadurch wird der Allgemeinheit und den Lesern von grösseren Medien das wirkliche Ausmass eines gesellschaftlichen Problems verschleiert.

3.4.2.2 Individualisierung

Die Erwerbslosigkeit wird nicht als ein strukturelles oder konjunkturelles Problem bewertet, sondern die Ursache wird bei den Betroffenen selbst gesucht. So verlieren politische Entscheidungsträger und Entscheidungsträgerinnen nicht an Legitimation, wenn sie eine Wirtschaftspolitik betreiben, die eine hohe Erwerbslosigkeit in Kauf nimmt (Graf & Lory, 1998, S. 18). Die schrittweise Liquidation des Sozialstaates erhält ihre Legitimation, indem sie den Bürgerinnen und Bürger als Befreiung der Bevormundung verkauft wird.

Butterwegge (2010, S. 109) meint dazu:

„In einer wohlfahrtsstaatlichen Demokratie ist Freiheit die Möglichkeit der Schwächsten, über ihr Leben selbst zu bestimmen, statt unabhängig von der beruflichen Situation jeden Arbeitsplatz annehmen zu müssen.“

Weiter stehen auch die Arbeitgebenden den Erwerbslosen skeptisch gegenüber. Erwerbslosigkeit wird als Zeichen für verminderte Arbeitsmarktfähigkeit der Personen interpretiert. Die damit verbundenen negativen Assoziationen verstärken sich, wenn die Erwerbslosigkeit andauert. Erwerbslosen werden charakterliche Defizite und eine geringe Motivation zugeschrieben (Oegerli & Morlok, 2007, S. 18).

Die Individualisierung wirkt sich auf das Individuum und die Gesellschaft aus. Laut Graf und Lory (1998, S. 18) ist sie für die Erwerbslos belastend und für die Politik, die Wirtschaft und die Arbeitgeber entlastend:

Die Individualisierung belastet die Erwerbslosen indem:

- Die soziale Stigmatisierung verstärkt wird
- Sie zu Tätern, statt zu Opfern einer Krise gemacht werden
- Sich die Abgrenzung zur „arbeitenden Gesellschaft“ noch mehr verschärft
- Kollektive und politische Entscheide nicht eingeklagt werden können

Die Individualisierung entlastet die Politik, die Wirtschaft und die Arbeitgeber indem:

- der Handlungsdruck verringert wird
- Kein Ausbau der Sozialleistungen gefordert wird
- Keine kreativen Personalplanungen angeregt werden
- Keine neuen Arbeitsplatz und Nischenarbeitsplätze geschaffen werden
- Die allgemeine Verantwortung gesenkt wird
- Negative und einschneidende Massnahmen legitimiert werden

3.4.2.3 Die Naturalisierung

Laut Graf und Lory (1998) werde eine bestimmte Höhe der Erwerbslosenquote als unumgänglicher Tatbestand einer Gesellschafts- und Wirtschaftsordnung betitelt. Ein Tatbestand, der nicht durch politische und ökonomische Massnahmen beseitigt werden könne. Es ist im Grunde ein natürlicher, akzeptierter und unvermeidbarer Erwerbslosensockel (S. 18).

So wird die Langzeiterwerbslosigkeit der Perspektive der bewussten Veränderbarkeit entzogen. Die ganzen negativen Folgen für all die Betroffenen werden hingenommen und als unveränderbar akzeptiert. Das wiederum nimmt grossen Einfluss auf die Handlungsperspektiven der Betroffenen. So wird die Bereitschaft, sich für umfassende Lösungsmodelle selbst einzusetzen, durch die Naturalisierung der Erwerbslosigkeit abgebaut oder unter Umständen sogar ganz verhindert (1998, S. 19).

3.4.3 Risikofaktoren für Langzeiterwerbslosigkeit

Erwerbslosigkeit hat viele Facetten und Ursachen. Dass Personen aber erwerbslos bleiben und somit Langzeiterwerbslos werden, hängt von verschiedenen Faktoren ab. Diese Faktoren erhöhen das Risiko, in einem ersten Schritt arbeitslos und dann anschliessend langzeiterwerbslos zu werden. Es ist wichtig festzustellen, dass die Merkmale und die Faktoren die das Risiko beschreiben, nicht immer auf kausale Zusammenhänge zurückzuführen sind. Der Risikofaktor der fehlenden Bildung wird in Bezug auf die gewählte Fragestellung dieser Bachelorthesis vertiefter behandelt.

3.4.3.1 Das Alter

Ältere Arbeitnehmer über 45 Jahre haben zwar aufgrund der jahrelangen Arbeitserfahrung ein geringeres Erwerbslosigkeitsrisiko, bei Eintritt einer Erwerbslosigkeit steigt die Gefahr der Langzeiterwerbslosigkeit jedoch überdurchschnittlich (KOF, 2015, S. 21). Dies lässt sich

einerseits mit den überdurchschnittlich hohen Lohnnebenkosten erklären, wie auch mit der Schwierigkeit, im Alter als Langzeiterwerbslose Person einen Wiedereinstieg zu schaffen. Ältere finden deutlich weniger schnell eine neue Stelle als jüngere Bewerber (SECO, 2010, S. 2). Warum ältere Stellensuchende trotz der hohen Arbeitsmarktfähigkeit auf dem Arbeitsmarkt benachteiligt werden, lässt sich durch mehrere mögliche Begründungen erklären. Einerseits steht das nahende Pensionsalter als Hindernis da. Damit verbunden sind die Hemmungen der Arbeitgebenden, ältere Bewerber überhaupt noch zum Gespräch einzuladen. Hinzu kommen Zweifel an der Aktualität und dem neusten Stand der Ausbildung und schlicht das Vorurteil, ältere Menschen seien allgemein weniger flexibel und produktiv (Oegerli & Morlok, 2007, S. 14).

3.4.3.2 Die Nationalität

Ausländische Staatsangehörige haben ein höheres Erwerbslosigkeitsrisiko und eine geringere Arbeitsmarktpartizipation als Schweizer (KOF, 2015, S. 22). Jedoch müssen dabei die Nationalitäten differenziert werden. Deutsche als bedeutende Einwanderungsgruppe, weisen ein geringeres Risiko auf, erwerbslos zu werden, als Angehörige der Balkanstaaten und der Türkei (Oegerli & Morlok, 2007, S. 11). Lückenhafte Schul- und Berufsbildungen werden als mögliche Gründe gesehen (SECO, 2010, S. 2). Ausländer in der Schweiz weisen im Schnitt gegenüber den Schweizern noch immer eine tiefere formale Bildungsqualifikation auf (KOF, 2015, S. 22).

Herr Fritschi und Frau Bannwart haben im Jahr 2012 im Auftrag der Sozial-demokratischen Partei der Schweiz (SPS) in Zusammenarbeit mit der Fachhochschule für Soziale Arbeit in Bern eine Untersuchung zur Ausbildungslosigkeit in der Schweiz gemacht (S. 20). Darin wird beschrieben, dass gerade Personen aus der ersten Migrationsgeneration, die noch im Ausland geboren wurden, ein rund drei Mal höheres Risiko haben, ausbildungslos zu sein.

Wie im nächsten Kapitel beschrieben, birgt die Ausbildungslosigkeit ein ausgesprochen hohes Risiko für die Erwerbslosigkeit. Auf den Risikofaktor der Bildung wird vertiefter eingegangen, weil, wie im Kapitel vom Arbeitsmarkt im Wandel beschrieben, Bildung eine zunehmende Bedeutung für nahezu alle Positionen in unserer Gesellschaft gewinnt.

3.4.3.3 Die Bildung

„Das Fehlen einer höheren Schulbildung ist ein bedeutender Erklärungsfaktor für Langzeitarbeitslosigkeit“ (Oegerli & Morlok, 2007, S. 11).

Dies verwundert nicht, sieht man die Behauptung von Solga (2005), dass Bildung als ein Prozess der Aneignung fachlicher Kenntnisse und Fähigkeiten sowie sozialer Kompetenzen definiert wird (S. 65). In einer Medienmitteilung veröffentlichte das Eidgenössische

Departement des Inneren (EDI) Zahlen des BFS zum Thema Personen ohne nachobligatorische Ausbildung. Das sind jene Personen, welche entweder die obligatorische Schule gar nicht abgeschlossen haben, oder ein allgemeines Berufsvorbereitungsjahr, eine einjährige Handelsschule, Haushaltslehrjahr oder einen Sprachaufenthalt absolviert haben.

Das BFS hält fest, dass Personen ohne nachobligatorische Ausbildung häufiger erwerbslos sind als der Rest der Bevölkerung. Im 2014 traf die Erwerbslosigkeit mit 8,3 Prozent gegenüber 4,4 Prozent demnach beinahe doppelt so viele Personen ohne nachobligatorische Ausbildung (EDI, 2015, S. 1). Das Büro für Arbeits- und Sozialpolitische Studien (BASS) (2014) hielt im Kurzbericht „Arbeitslosigkeit und Erwerbslosigkeit bei Tiefqualifizierten im Kanton Bern“ ebenso einige Zahlen fest. Die Erwerbslosenquote der tief qualifizierten 15- bis 64-Jährigen ist nach dem von 6,9 Prozent in den Jahren 2007 bis 2009 auf 11,1 Prozent in der Periode 2010 bis 2012 angestiegen (S. 11). Die offizielle Arbeitslosigkeit derselben Gruppe blieb dabei mit 3,2 bis 3,8 Prozent tief (S. 5). Um diese Entwicklung der Erwerbslosenquote der Tiefqualifizierten im Kanton Bern erklären zu können, müssen laut dem BASS nach angebots- und nachfragespezifischen Faktoren gesucht werden (S. 11). Im Bericht wird erläutert, dass ein überproportionaler Wegfall von offenen Stellen für Tiefqualifizierte und ein überdurchschnittlicher Anstieg von Ausgesteuerten ohne Ausbildung einen Teil des Anstiegs der Erwerbslosenquote der Tiefqualifizierten im Kanton Bern erklären können (S. 11). Dies widerspiegelt sich in der Zahl des BFS, welche einen Anteil der Personen ohne nachobligatorische Ausbildung unter den Sozialhilfeempfängerinnen und Sozialhilfeempfängern von 50,3 Prozent im Jahr 2013, zeigt. Bei der Gesamtbevölkerung wies die Zahl einen Wert von 22,8 Prozent auf (EDI, 2015, S. 1).

Auch laut der KOF (2015) der ETH Zürich steigt die Erwerbslosenquote von Personen mit nur einem obligatorischen Schulabschluss seit 1991 stark an. Weiter steigt das relative Erwerbslosigkeits- und Langzeiterwerbslosenrisiko von niederqualifizierten Personen (S. 40 & 44). Der Unterschied zu Personen mit einer Berufsausbildung oder einem Hochschulabschluss ist signifikant. Das relative Langzeiterwerbslosigkeitsrisiko von hochbezahlten Angestellten steigt weniger stark als das Risiko von mittel- als auch tiefbezahlten Arbeitnehmern (S. 40).

Die fehlende Bildung und die vielleicht einzig beruflichen Erfahrungen als Hilfskraft lassen wenig Flexibilität bei der Suche einer neuen Stelle zu. Die Zeitung „Der Bund“ schrieb im Mai 2014: „Es ist nichts Neues, dass es vor allem tief qualifizierte Personen im Arbeitsmarkt schwer haben. (...) Neu geschaffene Stellen richteten sich in erster Linie an qualifizierte Personen“.

Folglich ist eine Verständigung über die Bedeutung von Bildung in modernen Gesellschaften notwendig, um Erklärungen für die abnehmenden Chancen im ersten Arbeitsmarkt von gering qualifizierten Personen machen zu können.

Solga (2005, S. 30) definiert Bildung als:

„Gesellschaftlich legitimierter Verbindungsmodus von Arbeitsangebot und –nachfrage im Beschäftigungssystem. Die Grundbedingung für eine derartige Verbindungsfunktion ist die Beobachtbarkeit, Messbarkeit und Vergleichbarkeit von individuellen Bildungsleistungen und damit die Codifizierung in Form von Zeugnissen, Testergebnissen, Lizenzen und Ähnlichem. Zertifikate werden in unserer Gesellschaft als eine Zusammenfassung der Kompetenzen von Personen betrachtet.“

Bildungsgesellschaften sind demnach in erster Linie Zeugnisgesellschaften und nicht Kompetenzgesellschaften. Nach Solga ist nicht die Leistung, sondern der Leistungsnachweis in Form von Bildungszertifikaten eine notwendige Voraussetzung für den Zugang zu gehobenen Positionen oder überhaupt rentablen Stellen im ersten Arbeitsmarkt (S. 30).

Die steigende Bedeutung von Bildung sowie die deutliche Zunahme der Bildungsbeteiligung der Bevölkerung haben gemäß Solga überhaupt erst die Sichtbarkeit der Existenz der sozialen Gruppe von gering qualifizierten Personen hervorgebracht. Damit habe sich gleichzeitig auch eine veränderte Stellung von Personen mit geringer Bildung hervorgerufen (S. 18). Solga beschreibt, dass diese Personen heute Kumulationspunkt vielfältiger sozialer Ungleichheiten sind, denn unter ihnen befinden sich vermehrt Langzeiterwerbslose oder in der neuen Terminologie „Überflüssige“, Sozial- und Einkommensschwache als zu „aktivierende“ Gesellschaftsmitglieder, Migranten, Aussiedler und Asylbewerber, behinderte Menschen sowie Jugendliche, die über Massnahmen auf den Weg der gesellschaftlich definierten Normalität zu bringen sind (S. 18).

Fritschi, Bannwart, Hümbelin und Frischknecht (2011) beschreiben aufgrund verschiedenen Berichten und Studien drei Hauptursachen für Ausbildungslosigkeit (S. 20). Bereits am Zugang zu einer nachobligatorischen Ausbildung scheitern drei bis vier Prozent der Jugendlichen. Besonders häufig sind Jugendliche aus benachteiligten Verhältnissen und schulleistungsschwächere Jugendliche betroffen. Eine zweite Gruppe bilden jene Jugendlichen, die eine Lehre abbrechen oder die Abschlussprüfung nicht bestehen. Aus einer Studie gehe hervor, dass jede fünfte begonnene Ausbildung auf der Sekundarstufe zwei abgebrochen wird. Wobei knapp ein Drittel nach drei Jahren einer Lehrvertragsauflösung noch keine Anschlusslösung gefunden hat. In die dritte Personengruppe ohne Abschluss fallen jene Personen, die nach der obligatorischen

Schulzeit in die Schweiz einwandern und deren ausländische Bildungsabschlüsse hier nicht anerkannt werden (S. 21).

In unserer zunehmend wissensbasierten Gesellschaft ist Bildung der Schlüssel für die Verteilung von Lebenschancen (Schulze-Buschhoff, 2010, S. 42). Zu dieser Aussage passend schrieb bereits Rousseau im Jahre 1762 zitiert nach Solga (2005, S. 17): „Die unterlassene Ausbildung der Denkkraft in der Jugend rächt sich in der ganzen übrigen Lebenszeit“.

Auch wenn sich Erwerbstätige unter den Betroffenen befinden, verdienen sie im Durchschnitt einen viel tieferen Lohn als berufsausbildete Personen. Es erstaunt also nicht, dass Personen ohne berufliche Grundausbildung als Einkommensschwache, nach Fritschi und Bannwart (2012), allgemein häufiger auf Sozialleistungen angewiesen sind als besser gebildete Personen (S. 20).

Wie die vielen Quellen dieses Kapitels beweisen, wird dieses Thema der Personen ohne berufliche Grundausbildung in mehreren Institutionen und Organisationen erforscht, behandelt und diskutiert.

Eine berufliche Grundbildung bietet einen hohen Wert, um sich vor dem Risiko der Langzeiterwerbslosigkeit zu schützen. Kann ein Individuum diese Voraussetzung nicht mitbringen und erfüllt zudem weitere Risikofaktoren, wie ein fortgeschrittenes Alter beispielsweise, so läuft es hohe Gefahr, im Falle einer eintreffenden Erwerbslosigkeit zum Langzeiterwerbslosen zu werden.

4 Arbeitsintegration

Die Bedeutung für den Begriff der Integration hängt stark vom Hintergrund ab. Die GEF (2013) beschreibt Integration als gegenseitigen Prozess ohne einen klar definierten Endzustand. Beide Seiten müssen in diesem Entwicklungsprozess einen Beitrag leisten. Dies heisst, dass auch die aufnehmende Gesellschaft gefordert ist (S. 18). Die in der Schweiz wohnhaften und arbeitenden Personen haben einen weitreichenden Schutz vor individuellen Risiken, wie zum Beispiel im Falle eines Erwerbsausfalls. Ein Erwerbsausfall kann in Folge von Erwerbslosigkeit, Krankheit oder Unfall erfolgen (Mazzei, 2010, S. 39). Dieser Schutz basiert auf dem bereits oben zitierten Artikel 41 (2) der Bundesverfassung: „Bund und Kantone setzen sich dafür ein, dass jede Person gegen die wirtschaftlichen Folgen von Alter, Invalidität, Krankheit, Unfall, Erwerbslosigkeit, Mutterschaft, Verwaisung und Verwitwung gesichert ist“ (BV, Art. 41, Abs. 2). Damit alle Risiken abgedeckt werden können, bemühen sich verschiedenste Akteure in der Schweiz. In diesem Kapitel werden unsere Sozialpolitik und die Akteure rund um das Thema Arbeitsintegration vorgestellt.

4.1 Workfare

Die beco (2011) schreibt, dass je nach Ursache eines Erwerbsausfalls und damit eingeschränkter Leistungsfähigkeit von Personen, sich unterschiedliche Akteure, wie Sozialversicherungen, Sozialbehörden und Institutionen mit den Situationen der Betroffenen befassen (S. 7). Diese haben nebst der direkten finanziellen Absicherung stets zum Ziel, Personen mit eingeschränkter Leistungsfähigkeit dauerhaft in den Arbeitsmarkt zu (re-)integrieren (S. 6). In der heutigen Sozialpolitik wird das Ziel der Reintegration in den Arbeitsmarkt im Rahmen von verpflichtenden Massnahmen angestrebt. Als Beispiel dafür stehen die Einsätze in Integrationsprogrammen, welche an die Sozialhilfe geknüpft sind. Für diese Form von Sozialpolitik wird nach Wyss (2007) immer häufiger der Begriff Workfare benutzt. Er setzt sich aus den beiden englischen Wörtern Work (Arbeit) und Welfare (Wohlfahrt) zusammen (S. 9). Den Schritt zur Workfare Sozialpolitik begann in der Schweiz laut Wyss mit den in den neunziger Jahren durchgeführten Revisionen der ALV, den erfolgten Revisionen der Sozialhilfe-Richtlinien sowie der laufenden Revisionen der Invalidenversicherung (IV) (S. 10).

Workfare stammt ursprünglich aus den USA und Kanada. Hintergrund des Wechsels zu Workfare bildet der in den achtziger Jahren anhebende Übergang von einem institutionell gebundenen Kapitalismus zu einem globalisierten oder neu entfesselten Kapitalismus (S. 17). Der in der Geschichte innerhalb von liberalen Strömungen stark werdende Neoliberalismus forderte die totale Vorherrschaft des Marktes. Gemäss den Neoliberalen

sollte die damalige öffentliche Fürsorge derart umgewandelt werden, dass die davon beziehenden Personen für die erhaltene Unterstützung so genannte Gegenleistungen zu erbringen haben. Damit würden die Betroffenen nur zu Dingen verpflichtet, zu denen alle verpflichtet wären (S. 21 - 22). Ein starkes Argument der neoliberalen Seite für Workfare war, dass frei vergebende Sozialleistungen die Wettbewerbsfähigkeit der Wirtschaft sowie die durch Arbeit zu erreichende Eigenständigkeit der Menschen schwächen würden. Und weil die Lohnarbeit in jedem Fall segensreich sei, sei es nötig, alle die dazu in der Lage wären, zur Arbeit zu verpflichten. Es ist diese von den Neoliberalen formulierte Ideologie der allgemein segensreichen Arbeitspflicht, welche die Forderung nach einer Umstellung der Sozialpolitik hin zu Workfare begründet (S. 22).

Damit die verschiedenen Akteure Personen mit eingeschränkter Leistungsfähigkeit, demnach auch Personen ohne berufliche Grundausbildung, nach der Workfare Sozialpolitik in den Arbeitsmarkt integrieren können, müssen sie ihnen angepasste Arbeitsplätze schaffen. Dazu richten sie Leistungen an Personen und Unternehmen aus und ermöglichen so die Schaffung von sogenannten Nischenarbeitsplätzen.

4.2 Nischenarbeitsplätze

In der Aprilsession 2009 überwies der Grosse Rat des Kantons Bern die Motion „Mehr Arbeitsplätze – Förderung von Nischenarbeitsplätzen“. Daraufhin verfasste der Regierungsrat einen Bericht zum erteilten Auftrag, welcher als Quelle des vorliegenden Kapitels dient.

Für den Begriff Nischenarbeitsplatz gibt es keine einheitliche Definition. Betroffene Personen, Unternehmen, die Sozialversicherungen und die öffentliche Hand haben ein unterschiedliches Verständnis vom Nischenarbeitsplatz.

Die beco (2011, S. 6) verwendet gestützt auf verschiedene Abklärungen die folgende Umschreibung für das Verständnis von einem Nischenarbeitsplatz:

„Nischenarbeitsplätze sind Arbeitsplätze im ersten und zweiten Arbeitsmarkt für Personen mit einer eingeschränkten Leistungsfähigkeit. Sie weisen eine geringere Wertschöpfung auf als gewöhnliche Arbeitsplätze. Zu den Nischenarbeitsplätzen zählen ebenfalls zeitlich befristete Massnahmenplätze.“

Mit dem ersten Arbeitsmarkt sind alle Arbeits- und Beschäftigungsverhältnisse in der freien Wirtschaft gemeint. Mit dem Begriff des zweiten Arbeitsmarktes werden in der Regel alle Arbeitsverhältnisse zusammengefasst, welche von der öffentlichen Hand mit dem Ziel der Beschäftigung und Integration anhand von Beiträgen unterstützt werden. Die Arbeitsplätze im zweiten Arbeitsmarkt erfüllen zwei grundsätzlich verschiedene Aufgaben. Einerseits

sollen in Form von Daueraufgaben leistungsbeeinträchtigte Personen zum Beispiel in einer geschützten Werkstätte eine ihren Möglichkeiten angepasste Beschäftigung erhalten. Andererseits werden im zweiten Arbeitsmarkt erwerbslose Personen durch Qualifizierung und Beschäftigung anhand befristeter Aufgaben in der Integration in den Arbeitsmarkt unterstützt. Diese zwei unterschiedlichen Ziele können in der Praxis nicht immer voneinander abgegrenzt werden (beco, 2011, S. 9).

Nischenarbeitsplätze befinden sich also laut der obigen Definition im ersten und im zweiten Arbeitsmarkt und können temporär oder dauerhaft sein. Während Nischenarbeitsplätze im zweiten Arbeitsmarkt gezählt werden können, lassen sich die Nischenarbeitsplätze im ersten Arbeitsmarkt offenbar statistisch nicht erfassen.

In der vorliegenden Bachelorthesis interessieren die Nischenarbeitsplätze im ersten Arbeitsmarkt.

4.3 Akteure

Personen können wie bereits erwähnt, aus verschiedenen Gründen in ihrer Leistungsfähigkeit eingeschränkt und auf einen Nischenarbeitsplatz angewiesen sein. Die Ursache kann in einer Behinderung, einer Krankheit, oder den Folgen eines Unfalls liegen. Auch andere Gründe wie geringe Berufsqualifikationen, Suchtprobleme oder Sprachdefizite führen dazu, dass eine Person kaum eine Stelle finden oder ihre bisherige Stelle nicht weiter ausführen kann (beco, 2011, S. 5). Innerhalb der einzelnen Gruppen sind die Unterschiede zusätzlich gross. Entsprechend sind Ressourcen und Potenziale verschieden und damit auch die Anforderungen der betreffenden Person an einen Arbeitsplatz und an weitere Unterstützungsleistungen individuell (S. 5). Daher sind die Aufgaben der Akteure ebenso vielseitig. Welche Aufgaben und Angebote einzelne Akteure im Kanton Bern haben, wird folgend dargestellt.

Die ALV hat den Auftrag, erwerbslose Personen rasch wieder in den ersten Arbeitsmarkt einzugliedern. Sie bezahlt Taggelder aus, die während einer bestimmten Zeit ein angemessenes Ersatzeinkommen sichern. Für die ALV ist der Bund zuständig, und zwar das Volkswirtschaftsdepartement, beziehungsweise das SECO. Im Kanton Bern ist die beco (2011) mit den Geschäftsbereichen Arbeitslosenkasse und Arbeitsvermittlung zuständig. Diese RAV vermitteln Stellen, beraten und leisten Unterstützung. Arbeitsmarktrechtliche Massnahmen (AMM) wie beispielsweise Weiterbildungen, Praktika, Einarbeitungszuschüsse und Programme zur vorübergehenden Beschäftigung unterstützen die Eingliederung (S. 7).

Die IV hat ebenfalls einen Integrationsauftrag (Eingliederung vor Rente). Dazu stehen ihr verschiedene Instrumente zur Verfügung. Eine Rente sichert allenfalls subsidiär ein

angemessenes Einkommen. Die IV-Stelle Kanton Bern ist das Kompetenzzentrum und die Anlaufstelle für Menschen mit gesundheitlichen Einschränkungen. Sie benötigt und sucht Arbeitsplätze mit einem Anforderungsprofil, welches Menschen mit einer Behinderung erfüllen. Dabei sollen Leistung und Lohn übereinstimmen (S. 7).

Die Schweizerische Unfallversicherungsanstalt (Suva) (und alle übrigen Kranken- und Unfallversicherungen) versichern in erster Linie gegen die Risiken von Krankheit und Unfall. Sie befassen sich auch teilweise mit der Prävention und der Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt. Die Suva vermittelt Personen in den ersten Arbeitsmarkt und kompensiert die Leistungsverminderung allenfalls mit einer Rente (S. 7).

Das Alters- und Behindertenamt (ALBA) ist Teil der GEF. Es informiert und berät Leistungsanbieterinnen und Leistungsanbieter im Alters- und Behindertenbereich. Das ALBA spricht von geschützten oder betreuten Arbeitsplätzen, welche von geschützten Werkstätten angeboten und von der GEF mitfinanziert werden (S. 7).

Das SOA ist auch Teil der GEF. Das SOA hat die Existenzsicherung, die Integration, die Prävention sowie die Familienförderung im Auftrag. Die berufliche und soziale Integration von Personen, die keinen Anspruch (mehr auf Leistungen der ALV oder der IV haben, ist ebenfalls Aufgabe des SOA. Die GEF stellt dafür die Beschäftigungs- und Integrationsangebote (BIAS) im Rahmen der Sozialhilfe bereit (S. 7).

Aufgrund dessen, das sich verschiedene Akteure mit der Integration in den Arbeitsmarkt befassen, entstehen zwangsläufig Schnittstellen. Die Schnittstellen sollen laut der beco (2011) mit der Interinstitutionellen Zusammenarbeit (IIZ) überwunden werden. Damit in schwierigen Fällen die Arbeitsintegration gelingt, organisieren sich die RAV, die Berufsbildung, die Berufsberatungs- und Informationszentren (BIZ), die Sozialdienste, sowie Stellen der IV, um die Betroffenen möglichst optimal unterstützen zu können. Die IIZ hat auch eigene Angebote entwickelt, wie beispielsweise das Case Management Berufsbildung. Die Koordination unter den verschiedenen Leistungsträgern wird laufend weiterentwickelt (S. 11).

Nebst den von Bund und Kanton vorgesetzten Akteuren tragen auch private Initiativen, wie beispielsweise die Stiftung Speranza, zur Integration in den Arbeitsmarkt bei (S. 8). Zu dem existieren weitere Beratungs- und Informationsangebote zur Integration von leistungseingeschränkten Personen, wie zum Beispiel die Internetplattform www.compasso.ch (S. 8).

Das Sozialversicherungssystem und die Sozialhilfe seien in der Schweiz laut Mazzei so vielfältig, weil damit aus operativer Sicht die einzelnen Fälle einfacher und effizienter

bearbeitet werden können, als wenn nur eine zentrale Institution dafür zuständig wäre. Weiter können sich so einzelne Teilsysteme spezialisieren und somit auch hochkomplexe Fälle übernehmen. Einen weiteren Grund für die Vielfältigkeit unseres Sozialversicherungssystems seien zu dem die föderalistischen Strukturen, welche zur Aufgabenteilung zwischen Bund und Kantonen führt und damit auch die Sozialversicherungen betreffen. Mazzei (2010) erklärt, dass allerdings genau diese vielfältigen Strukturen zu Komplexität und ungenügender Transparenz führen (S. 39).

4.4 Kritik zu den aktuellen Arbeitsintegrationsmassnahmen

Blattmann und Merz (2010) beschreiben, dass die Umstände der Erwerbs- und Langzeiterwerbslosigkeit Auswirkungen von grosser volkswirtschaftlicher Tragweite haben, weil unsere Sozialversicherungssysteme auf der Vorstellung einer relativ stabilen Wirtschaft aufbauen (S. 23). Weiter behaupten sie, dass die Sozialversicherungssysteme versuchen aufzufangen, was möglich ist. Diese stossen jedoch an ihre finanziellen Grenzen und langfristige Abkoppelungen von ganzen Bevölkerungsschichten vom Arbeitsmarkt könnten finanziell nicht verkraftet werden. Hinzu komme, dass die einzelnen Sicherungssysteme nicht miteinander vernetzt seien. Dadurch entstehen kostspielige Paralleladministrationen, die rasche und zielorientierte Massnahmen erschweren (S. 23). „Vor dem Umstand massenhafter und langfristiger Arbeitslosigkeit müssen die sozialen Sicherungssysteme, wie wir sie heute kennen, kapitulieren“ (S. 24).

Im Bereich der Arbeitsintegration hat sich nach der Behauptung von Blattmann und Merz in den letzten Jahren methodisch wenig getan hat. Die bisherigen Bestrebungen, erwerbslose Personen über Beschäftigungsprogramme in den ersten Arbeitsmarkt zu integrieren, zeige sich mittelfristig als wenig wirksam. Bei der Betrachtung der Integrationsmassnahmen besteht zudem eine hohe Diskrepanz zwischen den anordnenden Stellen, der generellen Meinung darüber und den Betroffenen. Beschäftigungsmassnahmen werden anscheinend von Betroffenen oft nicht als sehr sinnvoll erlebt. Zudem sei die Wirksamkeit derartiger Programme im Hinblick auf die Reintegration unter Fachleuten umstritten (S. 36). Auch Mettler äussert sich über die Wirkung von Beschäftigungsprogrammen. Trotz den vielen Bemühungen, die Rahmenbedingungen und Arbeiten möglichst realitätsnah zum ersten Arbeitsmarkt zu gestalten, gelinge es nur in Ausnahmefällen, nach Integrationsprogrammen direkt eine Stelle im ersten Arbeitsmarkt zu finden. Das Gefälle zwischen dem simulierten Rahmen und der Realität bleibe zu stark (S. 45).

Auch die beco (2011) erklärt, dass die Integration in den Arbeitsmarkt insgesamt eine anspruchsvolle Aufgabe darstellt. Mit den verschiedenen Sozialversicherungen steht zwar ein leistungsfähiges System mit breitem Massnahmenfächern für die Aufgaben zur

Verfügung (S. 3). Die Globalisierung und der technische Fortschritt verändern jedoch die Arbeitswelt, und damit auch die Anforderungen an die Arbeitnehmenden. Es ist nicht immer möglich, die nötigen Qualifikationen rasch zu vermitteln (S. 5).

Nach Mettler (2013) stellt sich aus der sozialen Problemstellung gesamtwirtschaftlich die Frage, inwiefern der erste Arbeitsmarkt nicht von sich aus an einer erfolgreichen Arbeitsintegration interessiert ist (S. 46).

Dieser Aussage wird in Bezug auf Personen ohne berufliche Grundausbildung im nachfolgenden Teil dieser Arbeit genauer nachgegangen.

5 Arbeitsintegration von Personen ohne berufliche Grundausbildung in den ersten Arbeitsmarkt

In diesem Kapitel werden die Personen ohne berufliche Grundausbildung konkret mit den Arbeitsintegrationsmassnahmen in den ersten Arbeitsmarkt des Kantons Bern in Verbindung gebracht. Als Ausgangslage für den empirischen Teil werden bereits existierende Referenzen für die Praxis umschrieben und ein aktuelles Beispiel aus der Praxis vorgestellt, um aufzuzeigen, dass das Engagement der freien Wirtschaft als wichtiger Faktor für Arbeitsintegrationsmassnahmen angesehen wird. Das ganze Kapitel fünf soll als Bindeglied zwischen dem bisherigen theoretischen Hintergrund und dem empirischen Teil dienen.

5.1 Theoretische Referenzen für die Praxis

Die in der Schweiz als hohe zu bezeichnende Erwerbslosenquote von 11,1 Prozent der tiefqualifizierten Personen im Kanton Bern zeigt bereits deutlich, dass Lösungen zur Arbeitsintegration dieser Personen wichtig sind (BASS, 2014, S. 8). Zahlen aus dem Schlussbericht „Gesellschaftliche Kosten der Ausbildungslosigkeit in der Schweiz“ vom BASS machen verständlich, dass eine nachhaltige Integration der Betroffenen auch für das Sozialversicherungssystem von Bedeutung ist. Die erwarteten durchschnittlichen Kosten der Ausbildungslosigkeit, die für die Gesellschaft in der Form von höheren Sozialausgaben und geringeren Sozialversicherungs- und Steuereinnahmen entstehen, betragen für Personen, die in der Schweiz die obligatorische Schule absolviert haben, zwischen 8069 Franken und 11201 Franken pro Person und Jahr (S. 2).

In der politischen Diskussion herrschen drei Interpretationsmuster für die Beschäftigungsprobleme von gering qualifizierten Personen:

- Es handele sich um ein Motivationsproblem dieser Personen, das heisst, sie wollen nicht arbeiten.
- Es handele sich um ein Kompetenzproblem, das heisst, sie seien aus Kompetenzgründen nicht beschäftigungsfähig.
- Es handele sich um ein reines Nachfrageproblem, da es zu wenige niedrig qualifizierte Jobs gibt.

(Osterman zitiert nach Solga, 2005, S. 19)

Die Autoren der vorliegenden Bachelorthesis konzentrieren sich auf das Interpretationsmuster des Nachfrageproblems. Eine Begründung dafür sind auch Erkenntnisse der Berner Fachhochschule für Soziale Arbeit, welche im Jahre 2009 den Bericht „Arbeitsintegration in der Sozialhilfe“ zuhanden der GEF (2013) geschrieben hat.

Darin wird eine systematische Übersicht der in der Schweiz umgesetzten Massnahmen der beruflichen und sozialen Integration (vor allem für Integrationsmassnahmen welche im Rahmen des Sozialhilfegesetzes umgesetzt werden) und deren Wirkung erarbeitet (S. 5). Im Kapitel der Stellennetze und anderweitige Vermittlungen werden von den Angebotsträgern wichtige Angebotsinhalte genannt, sowie Schwierigkeiten und Herausforderungen festgestellt (BFH, 2009, S. 22). Als ein sehr wichtiger Angebotsinhalt wird die Möglichkeit erwähnt, im ersten Arbeitsmarkt einer sinnvollen Tätigkeit nachgehen zu können. Erwähnt wird weiter die individuelle Begleitung und Betreuung (Coaching), die zur Folge hat, dass die Teilnehmenden in bestimmten Bereichen (soziale Integration, Sozialkompetenzen, Persönlichkeitsentwicklung) Fortschritte erzielen können (S. 22). Aus Antworten der Angebotsträger auf die Frage, worin die grössten Schwierigkeiten und Herausforderungen bestanden, um die Ziele des Angebots zu erreichen, lassen sich vor allem zwei zentrale Faktoren herauskristallisieren. So wird zum einen auf das ungenügende Angebot an niederschweligen Arbeitsplätzen hingewiesen. Diese Situation erschwere es, geeignete Einsatzplätze für Teilnehmende zu finden. Zum anderen verweisen die Antworten auf die Mehrfachproblematik der Teilnehmenden (S. 23).

Grundsätzlich sind zwei Wege für Personen ohne berufliche Grundausbildung zurück in den ersten Arbeitsmarkt möglich. Einerseits direkt in eine feste Anstellung, welche aus Eigeninitiative oder mit Hilfe von Vermittlungsfirmen zu Stande kommt. Andererseits über Nischenarbeitsplätze, welche sich, nebst im zweiten Arbeitsmarkt, auch im ersten Arbeitsmarkt befinden können, jedoch von der öffentlichen Hand finanziert werden. Für den empirischen Teil der nachfolgenden Untersuchung interessieren ausschliesslich die direkt zugänglichen festen Arbeitsstellen oder die Nischenarbeitsplätze im ersten Arbeitsmarkt, weil dafür der Kontakt zu Arbeitgebenden im ersten Arbeitsmarkt aufgenommen werden muss. Die Wirtschaft soll aktiv in die Arbeitsintegration mit einbezogen werden, um das Nachfrageproblem anzugehen und niederschwellige Arbeitsplätze zu schaffen.

Aus dem „Bericht Nischenarbeitsplätze“ der beco (2011) geht hervor, dass mehr Nischenarbeitsplätze für leistungsbeeinträchtigte Personen geschaffen werden sollen. Zu den leistungsbeeinträchtigten Personen gehören auch Personen ohne berufliche Grundausbildung (S. 5). Im Bericht werden Aussagen zum Handlungsbedarf gemacht und Verbesserungsmöglichkeiten zu den bereits bestehenden Instrumenten zur Integration in den ersten Arbeitsmarkt vorgeschlagen.

Folgende Instrumente stehen den fünf Akteuren laut der beco (2011, S. 9 – 10) bereits zur Verfügung:

- Beratung und Vermittlung von Personen mit eingeschränkter Leistungsfähigkeit.

- Unterstützung zur Erhaltung des Arbeitsplatzes: Die IV, die Suva und das SOA verfügen über Fachpersonen, die bei Problemen zwischen Betrieb und Mitarbeitenden vermitteln. Sie unterstützen die Betriebe, geeignete Arbeitsplätze für Mitarbeitende mit einem Leistungsabfall zu finden und einzurichten.
- Lohnkostenzuschüsse und weitere Leistungen an Unternehmen: Die IV und die Suva können Lohnkostenzuschüsse ausrichten, wenn ein Unternehmen durch die Anstellung einer Klientin oder eines Klienten höhere Aufwendungen hat.
- Anpassungen des Arbeitsplatzes: Die IV und die Suva unterstützen Anpassungen, die wegen einer Behinderung nötig sind (z.B. Rollstuhlgängigkeit).
- Aus- und Weiterbildung, Beschäftigungs- und Integrationsangebote des zweiten Arbeitsmarktes

Im Rahmen der Arbeitsintegration von Personen ohne berufliche Grundausbildung kommen vor allem die ALV, und nach der Aussteuerung, die Sozialhilfe in die Rolle der Unterstützenden. Erwerbslose Personen ohne berufliche Grundausbildung in den ersten Arbeitsmarkt zu vermitteln stellt aus diversen bereits aufgegriffenen Gründen eine herausfordernde Aufgabe dar. Dies belegt die nach dem BFS vermittelte Tatsache, dass 50,3 Prozent der Sozialhilfebeziehenden keine nachobligatorische Ausbildung haben (EDI, 2015, S. 1). Zum Optimierungsbedarf der bereits existierenden Instrumente liegen Studien vor. Im Auftrag der Direktion für Arbeit des SECO hat KEK Consultants die Zusammenarbeit zwischen ALV und Sozialhilfe untersucht und Empfehlungen für die Praxis erarbeitet, auf welche sich die beco (2011) im „Bericht Nischenarbeitsplätze“ weitgehend stützt (S. 10).

Es werden von der beco (2011, S. 10 – 13) sechs Erkenntnisse bezüglich der Aktivierung von Erwerbslosen in Unternehmen des ersten Arbeitsmarkt zusammengefasst.

- Innerbetriebliche Hemmnisse:

Die Bereitschaft der Unternehmen für die Anstellung von leistungsbeeinträchtigten Personen, wie auch ein entsprechendes Potenzial dazu, ist vorhanden. Dieses Potenzial kann aber noch ungenügend genutzt werden. Gemäss einer Studie des Bundesamts für Sozialversicherungen (BSV) hemmen bauliche Voraussetzungen und Arbeitsplatzprofile, befürchteter Mehraufwand in der Betreuung und/oder eine fehlende externe Unterstützung, sowie Skepsis gegenüber Leistungsfähigkeit und überdurchschnittlichen Fehlzeiten, die Anstellung von leistungsbeeinträchtigten Personen. Damit eine Integration dennoch gelingen kann, müssen Vorurteile und oder Unsicherheiten im Umgang mit leistungsbeeinträchtigten Personen überwunden und Befürchtungen in Bezug auf die Arbeitsorganisation oder das Verpassen von Team- oder Arbeitszielen ausgeräumt werden. Die Umsetzung ist eine unternehmerische

Führungsaufgabe. Arbeitgebenden sind zudem auf zweckmässige Informationen angewiesen. Mit der Internetplattform www.compasso.ch ist ein auf die Bedürfnisse von Unternehmen zugeschnittenes, aktuelles Angebot vorhanden (S. 10).

- Rechtliche Regelungen:

Ein Optimierungspotenzial besteht bei den Regeln in Gesamtarbeitsverträgen. Gesamtarbeitsverträge legen minimale Lohn- und Arbeitsbedingungen fest, die nicht unterschritten werden dürfen. Diese sind auf normal leistungsfähige Personen zugeschnitten. Arbeitgebenden, die bereit sind, Personen mit einer eingeschränkten Leistungsfähigkeit zu beschäftigen, können diesen nur einen Lohn bezahlen, der den erbrachten Leistungen für den Betrieb angepasst ist. In diesem Fall müssen Lohn und Arbeitsbedingungen gemäss Gesamtarbeitsvertrag unterschritten werden können. Gleichzeitig ist Lohndumping zu verhindern. Teilweise sehen sich Unternehmen deshalb mit der Anschuldigung konfrontiert, Arbeitskräfte auszunutzen, wenn sie Personen mit Leistungsdefiziten zu tieferen Löhnen beschäftigen. In den bestehenden Gesamtarbeitsverträgen gibt es zwar Möglichkeiten für Ausnahmen, aber keine generelle Regeln. Die entsprechenden Verfahren sind aufwendig und erfordern viel Zeit. Die Sozialpartner sollten deshalb die Verfahren vereinfachen (S. 11).

- Interinstitutionelle Zusammenarbeit:

Diese Koordination unter den verschiedenen Leistungsträgern wird laufend weiterentwickelt (S. 11).

- Unternehmenskontakte:

Die gleiche, wie bei den innerbetrieblichen Hemmnissen erwähnte Studie des BSV stellt fest, dass die Kontaktaufnahme der Stellenvermittler mit den Betrieben noch optimiert werden kann. Nach Angaben der befragten Betriebe wurden mehr als drei Viertel noch nie von einer Stellenvermittlung kontaktiert. Dies ist einerseits eine Folge der Betriebsstruktur. So sind fast 33 Prozent der Betriebe im Kanton Bern Mikrounternehmen mit eins bis neun Mitarbeitenden, bei denen die Möglichkeiten beschränkt sind, eine Person mit eingeschränkter Leistungsfähigkeit zu beschäftigen. Es ist deshalb nachvollziehbar, dass diese Betriebe selten oder nie Kontakt zu Stellenvermittler haben. Bei den Grossbetrieben (mehr als 250 Mitarbeitende) sind es aber immer noch 23 Prozent und bei den Klein- und Mittelunternehmen (10 bis 250 Mitarbeitende) 47 Prozent, die nicht kontaktiert wurden. Von den Betrieben, welche Behinderte beschäftigen, sind 71 Prozent schon einmal von einer Vermittlungsinstitution kontaktiert worden. Von den übrigen jedoch nur 20 Prozent. Hier besteht also noch Verbesserungspotenzial (S. 12).

- Quotenregelung:

Der Nationalrat hat am 16. Dezember 2010 die Einführung einer Quote aus verschiedenen Gründen abgelehnt. Zum Beispiel sei es nicht nachgewiesen, dass eine Quotenregelung zu einem vergleichsweise höheren Anteil leistungsbeeinträchtigter Beschäftigter führt. Weiter wäre es für kleinere Unternehmen gegenüber Grossunternehmen schwierig, eine Quotenregelung umzusetzen (S. 12).

- Label

Die Vergabe von Labels stellt keine staatliche Aufgabe dar. Diese könnten aber vielleicht als Anreiz für Arbeitgebenden dienen. Ein Beispiel dafür ist der Thuner Sozialstern, welcher Firmen für die berufliche Integration von Menschen mit einer psychischen Behinderung auszeichnet (S. 13).

Das GEF (2013) hat die „Strategie berufliche und soziale Integration 2013 – 2020“ des SOA herausgegeben. Diese entstand im zweiten Halbjahr 2012. Die Strategie umfasst den Einflussbereich der Abteilung Integration des Kantonalen Sozialamtes (S. 4).

Es wird beschrieben, dass aufgrund der wirtschaftlichen Unsicherheit und der angespannten finanziellen Situation von Bund und Kanton auch der Kostendruck bei den Integrationsmassnahmen zunimmt. Im Jahre 2011 haben im Kanton Bern über 41000 Menschen, oder 4,2 Prozent der Gesamtbevölkerung Sozialhilfe bezogen. 28,4 Prozent der Sozialhilfebeziehenden sind erwerbstätig, 33,8 Prozent auf Stellensuche und 37,8 Prozent sind nicht erwerbstätig. Wie die Zahlen des BFS zeigen, haben ungefähr die Hälfte der Sozialhilfebeziehenden keine nachobligatorische Ausbildung (EDI, 2015, S. 1). Wegen der knapper werdenden Mittel muss davon ausgegangen werden, dass künftig auch die verschiedenen Integrationsangebote untereinander vermehrt im Wettbewerb stehen werden. Aber auch in dieser schwierigen Situation ist es dem SOA ein Anliegen, die Rahmenbedingungen so zu gestalten, dass möglichst viele Menschen im Kanton arbeiten und an der Gesellschaft teilhaben können (GEF, 2013, S. 5).

Der in der Strategie festgelegte Zeithorizont bis 2020, erlaubt neben mittelfristigen Massnahmen auch längerfristige, deren Umsetzung einige Jahre und mehrere Zwischenschritte bedingt. Es werden vier strategische Stossrichtungen beschrieben, welche klare Schwerpunkte setzen und dem SOA helfen, das Richtige noch besser zu tun und die knappen Ressourcen des Kantons wirksamer und effektiver einzusetzen (S. 4).

Nebst der ersten Stossrichtung „Bedarfsgerechte Angebotspalette“, der zweiten „mit präzisen Wirkungszielen steuern“ und der vierten „Effiziente interne Prozesse“ interessiert für die vorliegende Bachelorthesis vor allem die dritte Stossrichtung (S. 22 – 23). Diese heisst „Engagement der Wirtschaft“. Dafür soll das SOA Anreize so setzen, dass die Partner bei

Projekten und Massnahmen vermehrt die Zusammenarbeit mit der Wirtschaft suchen. Die Integrationsarbeit verspreche laut GEF subsidiär vor Ort, am Arbeitsplatz und nahe beim Menschen am ehesten Erfolg. Das SOA soll deshalb Projekte und Massnahmen fördern, welche konkrete Integrationsanstrengungen vom im Kanton Bern ansässigen Unternehmen und Organisationen fördern (S. 23). Für mehr Engagement der Wirtschaft hat das GEF zwei Massnahmen festgelegt. Einerseits soll ein Konzept für ein Anreizsystem geschaffen werden, das es für Partner lohnend macht, mit der Wirtschaft zusammen Modelle zu entwickeln, die das Budget der Sozialhilfe entlasten. Andererseits soll die Beziehungspflege mit den Wirtschaftsverbänden und ausgewählten Unternehmen ausgebaut werden. Dies mit dem Ziel, die Integrationsangebote bekannter zu machen, innovative Projekte zu entwickeln und ihre Finanzierung breiter abzustützen (S. 23).

Beim Zusammenzug der verwendeten Quellen der BFH (2009), des beco (2011) und der GEF (2013) können klare Ansatzpunkte zur Integration von Personen ohne berufliche Grundausbildung gezogen werden. Die Wichtigkeit, dass Personen auch ohne berufliche Grundausbildung im ersten Arbeitsmarkt einer sinnvollen Tätigkeit nachgehen können, kommt durchgehend klar zum Ausdruck. Zu viele grundlegende Faktoren erfüllt die Erwerbstätigkeit im Leben einer Person, als dass auf das Ziel der Integration in den ersten Arbeitsmarkt verzichtet werden könnte. Dass dafür aber nach wie vor zu wenige Arbeitsplätze im ersten Arbeitsmarkt vorhanden sind, ist ebenso Tatsache. Alle drei Quellen plädieren für mehr Engagement der Wirtschaft. Dafür soll wie aus der Strategie „berufliche und soziale Integration“ und auch aus dem Bericht „Nischenarbeitsplätze“ zu entnehmen ist, vermehrt der Kontakt zu den Arbeitgebenden aus dem ersten Arbeitsmarkt gesucht werden. Wenn es gelingt die Unternehmenskontakte zu optimieren, bietet dies ein grosses Potenzial, auch weil die grundlegende soziale Verantwortung der Arbeitgebenden im ersten Arbeitsmarkt bereits vorhanden ist. Gäbe es mehr Beziehungen, können Integrationsangebote bekannter gemacht werden und innovative, auf die Bedürfnisse der Arbeitgebenden im ersten Arbeitsmarkt abgestimmte Projekte entwickelt werden. Anreizsysteme zu schaffen, welche die Zusammenarbeit zwischen Akteuren und der Wirtschaft attraktiv machen, sind laut dem GEF zudem eine wichtige Massnahme. Ideen, welche aus dem Bericht der beco zu entnehmen sind, wie Labels, vereinfachte rechtliche Verfahren, die Unterstützung der unternehmerischen Führung durch Coaching und Betreuung, gute Koordination der Angebote untereinander, finanzielle Übernahmen in Form von Lohnkostenzuschüssen und das Bereitstellen von wichtigen Informationen, könnten solche Anreize darstellen.

5.2 Ein Beispiel in der Praxis

Ein in der Praxis recherchiertes Beispiel, welches offensichtlich die oben beschriebenen Punkte integriert, um das Engagement der Wirtschaft zu optimieren, ist „Jobtimal“. Jobtimal ist ein neues Angebot für die berufliche Integration von sozialhilfebeziehende Personen und wird vom Kompetenzzentrum Arbeit (KA) umgesetzt. Im Pilotprojekt führt Jobtimal in Form eines Vereins für Arbeitsintegration eine nicht gewinnorientierte Arbeitsvermittlungsstelle, welche bezahlte Arbeitsplätze in der freien Wirtschaft vermittelt. Die vermittelten Personen erhalten einen leistungsangepassten Lohn und in der Regel ergänzende Sozialhilfe. Die Arbeitsvermittlung erfolgt in enger Zusammenarbeit mit dem SOA der Stadt Bern. Der Verein wird von Vertretern der Stadtverwaltung und der Sozialpartner (Arbeitgebendenorganisationen und Gewerkschaften) getragen. Jobtimal funktioniert im Modell Teillohn und ist ein ergänzendes Angebot zu Sozialfirmen und anderen Arbeitsintegrationsprogrammen im zweiten Arbeitsmarkt. Mit dem Teillohnansatz werden langzeiterwerbslose Personen, welche verminderte Chancen auf eine Anstellung im ersten Arbeitsmarkt hätten, in die Wirtschaft (re-)integriert (Jobtimal, 2015). KMU Präsident Thomas Balmer schreibt in einem Bericht über Jobtimal, dass frühere Experimente mit Sozialfirmen scheiterten, weil diese meist mit den Mitarbeitenden keine funktionierenden Strukturen aufbauen konnten und auch die Wirtschaftlichkeit in dieser Konstellation nicht erreicht werden konnte. Durch eine gezielte Integration in einem normalen Betrieb, also in den ersten Arbeitsmarkt, kann ein solcher Mitarbeiter wertvolle Arbeit leisten (Gewerbeverband, 2012, S. 1).

5.2.1 An wen richtet sich Jobtimal?

Einerseits richtet sich das Angebot natürlich an die Zielgruppe der Sozialhilfebeziehenden. Mitarbeitende der über Jobtimal vermittelten Personen erzielen einen Teil ihres Einkommens selber und tragen so, mit leistungsangepasstem Lohn und realer Integrationschance im bezahlten Arbeitsmarkt, zur wirtschaftlichen Eigenständigkeit bei. Stellensuchende mit erschwertem Zugang zum Arbeitsmarkt können so neue berufliche Perspektiven entwickeln und erhalten mehr Wertschätzung in der Gesellschaft. Jobtimal unterstützt Stellensuchende sowohl im Bewerbungsverfahren und bei der Stellensuche als auch während den ersten zwei Arbeitsjahren in Form eines Jobcoachings (Jobtimal, 2015, Flyer).

Andererseits braucht es dafür Arbeitgebende im ersten Arbeitsmarkt, welche durch Jobtimal unkompliziert und kostenlos motivierte Mitarbeitende finden. Die Übernahme von sozialer Verantwortung und die Schaffung von angepassten Arbeitsplätzen tragen zum positiven Unternehmensimage bei. Jobtimal gewährt den Arbeitgebenden eine unkomplizierte

Vermittlung ohne administrativen Aufwand und mit professioneller Unterstützung im Anstellungsprozess (Jobtimal, 2015, Flyer).

5.2.2 Phasen des Teillohnmodells

Die Direktion für Bildung Soziales und Sport der Stadt Bern (BSS) (2013) hat zum Angebot von Jobtimal das Konzept „Teillohnmodell zur Förderung der Arbeitsintegration in der Stadt Bern“ verfasst. Um das Teillohnmodell besser zu verstehen, werden hier aus dem Konzept die typischen fünf Phasen kurz erläutert (S. 5 - 6):

1. Phase: Bewährung in einem SI-Einsatz (Sozialer Integrationsplatz)

In der Regel sind die Arbeitnehmenden bereits in einem internen Programm oder einem externen Partnerbetrieb des KA, im Rahmen eines sozialen Integrationsplatzes, eingesetzt und haben sich in diesen Einsätzen bewährt. Das heisst, sie sind gesundheitlich und sozial ausreichend stabil und erfüllen wichtige Schlüsselqualifikationen (Zuverlässigkeit, Pünktlichkeit usw.) für eine Beschäftigung im ersten Arbeitsmarkt.

2. Phase: Bestimmung der Leistungseinschränkung

Wenn die Vermittlungsfähigkeit gegeben ist, führt der/die zuständige Coach vom KA mit der stellensuchenden Person ein Gespräch, in welcher auf die Möglichkeit einer Teillohnstelle aufmerksam gemacht wird. Ist die Person daran interessiert, wird in einem ersten Schritt aufgrund der bisherigen SI-Erfahrungen und mit Hilfe eines Assessments und eines Arbeitsversuchs festgestellt, wie hoch die Leistungseinschränkung effektiv ist.

3. Phase: Arbeitsplatzsuche und Platzierung in einer Teillohnstelle

Für die stellensuchende Person wird ein ihren Fähigkeiten entsprechender, grundsätzlich unbefristeter Arbeitsplatz mit Teillohn gesucht. Die gemeinnützige Stellenvermittlungsfirma Jobtimal schliesst mit den Einsatzbetrieben einerseits, und mit den Arbeitnehmenden andererseits einen Vertrag ab. Die Arbeitnehmenden werden somit in einer ersten Phase nicht vom Einsatzbetrieb, sondern von der Stellenvermittlungsfirma angestellt.

4. Phase: Teillohnarbeit und Coaching

Die vermittelte Person tritt die Stelle in einem Einsatzbetrieb an. Der Einsatzbetrieb zahlt den vereinbarten Teillohn (zuzüglich Arbeitgebendenbeiträge) an die Stellenvermittlungsfirma, welche die Sozialabzüge vornimmt und den Teillohn an den Arbeitnehmer, beziehungsweise die Arbeitnehmerin auszahlt. Der Teillohn wird in Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern festgelegt und regelmässig überprüft. Wenn der Teillohn unter dem sozialen Existenzminimum gemäss den SKOS-Richtlinien liegt, wird er durch Leistungen der Sozialhilfe ergänzt. Zusätzlich zu den Grundleistungen der Sozialhilfe wird ein Einkommensfreibetrag ausgerichtet, welcher vom Beschäftigungsgrad abhängig ist. Der

Einkommensfreibetrag ist ein finanzieller Anreiz zur Aufnahme einer Erwerbstätigkeit. Das KA begleitet den gesamten Integrationsprozess durch ein Coaching und unterstützt sowohl die Einsatzbetriebe wie auch die Arbeitnehmenden bei der nachhaltigen Integration in den Arbeitsmarkt. Zeigen sich unüberwindbare Probleme sucht der Coach gemeinsam mit der Arbeitskraft neue Lösungen ausserhalb des bisherigen Einsatzbetriebs.

5. Phase: Übernahme in den Betrieb

Spätestens 24 Monaten nach Antritt einer Teillohnstelle muss der Einsatzbetrieb entscheiden, ob und unter welchen Bedingungen er bereit ist, den Arbeitnehmenden mit einem Teillohn fest im Betrieb anzustellen. Dabei wird die gesamte Situation individuell beurteilt und es wird entschieden, ob beziehungsweise wie das Coaching weiter geführt werden soll. Ziel ist es, dass die Arbeitnehmenden im Regelfall nach spätestens 24 Monaten durch den Betrieb angestellt wird. Jobtimal gibt in diesem Fall seine aktive Rolle auf. Arbeitsrechtlich werden die Arbeitnehmenden mit Teillohn dann Angestellte des Betriebs. Der Betrieb zahlt weiterhin einen Teillohn. Die Differenz des ausbezahlten Lohns bis zum Existenzbedarf wird aus Sozialhilfegeldern erbracht. Das Coaching wird individuell aufgrund des Bedarfs des Betriebs und des Arbeitnehmenden festgelegt.

5.2.3 Evaluation

Die Hochschule Luzern für Soziale Arbeit untersuchte das Teillohnmodell Jobtimal während den ersten beiden Jahren der Pilotphase, welche vom Februar 2013 bis Dezember 2014 dauerte. Sie untersuchte im Rahmen der Evaluation ob und wie, das heisst in welcher Form, das Teillohnmodell Jobtimal funktioniert. Die Evaluation sollte eine Grundlage bereitstellen, um über die Weiterführung des Teillohnmodells und Einbettung in das bestehende BIAS-Modell des Kantons Bern entscheiden zu können (Schaufelberger, 2015, S. 1).

Mit dem Teillohnmodell Jobtimal werden für den Kontext der Sozialhilfe erstmals in der Schweiz Teillohnanstellungen im allgemeinen Arbeitsmarkt mit Leistungseinschränkungen kombiniert. Entsprechend ist Jobtimal nicht nur ein Pilotprojekt für die Stadt Bern, sondern auch für die Weiterentwicklung der beruflichen und sozialen Integration der Sozialhilfe insgesamt von Interesse (S. 1).

Insgesamt schreibt Schaufelberger (2015), hat sich das Teillohnmodell jobtimal bereits in den ersten zwei Jahren gut etabliert. Die Umsetzung funktioniert, Abläufe und Strukturen haben sich eingespielt und ermöglichen eine hohe Qualität, wozu insbesondere die professionelle Arbeit der Coaches und weiteren Supportstellen im KA beigetragen hat. Die Zusammenarbeit mit den Coaches wurde sowohl von den Teilnehmenden als auch von den Teillohn-Arbeitgebenden als sehr positiv erlebt. Bei den involvierten internen und externen Fachpersonen sowie den Teilnehmenden stösst das Teillohnmodell auf breite positive

Resonanz und wird als sinnvolles Angebot wahrgenommen. Daher empfiehlt das Evaluationsteam, Jobtimal weiter zu führen (S. 2).

Jobtimal entwickelt nach dem Konzept von der BSS (2013) eine Lösung, welche nur Gewinner produziert. Den Arbeitgebenden stehen Mitarbeitende mit Leistungseinschränkungen zur Verfügung, welche sie ohne bürokratischen Aufwand und ohne Risiko einsetzen können. Die Arbeitnehmenden erhalten einen Teillohn und sind im ersten Arbeitsmarkt integriert. Langzeiterwerbslose in der Sozialhilfe erhalten somit eine neue berufliche Perspektive. Für die öffentliche Hand und insbesondere für die Sozialhilfe entstehen dafür kaum zusätzliche Kosten, mittelfristig sind sogar Einsparungen zu erwarten. Weiter können die Sozialpartner sicherstellen, dass kein Lohndumping und Missbrauch entsteht. Zudem bringt die Gesellschaft Menschen mit Leistungseinschränkungen eine Wertschätzung entgegen und integriert diese in die Arbeitswelt (S. 3).

Als eine grosse Schwierigkeit erwies sich laut Schaufelberger (2015) jedoch die Gewinnung von Arbeitgebenden. Die Bereitschaft der Privatwirtschaft Teillohnstellen zu schaffen, blieb hinter den Erwartungen (S. 2). Jobtimal sucht wie auf ihrer Homepage jobtimal.ch beschrieben, laufend geeignete Firmen und Betriebe, welche Teillohn-Arbeitsplätze anbieten. Laut der Aussage vom KMU Präsident Thomas Balmer lassen sich solche für Jobtimal geeignete Stellen in fast jedem Betrieb finden ([Jobtimal.ch](http://jobtimal.ch), „Bericht KMU“). Basierend auf einem weiteren Artikel zu Jobtimal von der Zeitung „Bund“ vom 9. November 2012 sind Branchen wie das Autogewerbe, der Bau, der Detailhandel, die Pflege oder die Reinigung zu visieren. Um mehr Arbeitgebende gewinnen zu können, wird als Begleitmassnahme eine Anpassung des städtischen Beschaffungswesens diskutiert, welche das soziale Engagement von Betrieben bei Submissionen gezielt unterstützt. Es wird geklärt, ob in diesem Zusammenhang allenfalls ein „Soziallabel“ wirkungsvoll wäre (BSS, 2013, S. 3).

5.3 Forschungsgegenstand

Aus der Umsetzungsstrategie und der Evaluation von Jobtimal und auch aus den Ableitungen der Referenzen für die Praxis, wurden die Idee und der Inhalt für die folgende Untersuchung gefunden. Sie fokussiert sich auf Arbeitgebende in Bezug auf die Arbeitsintegration von Personen ohne berufliche Grundausbildung in den ersten Arbeitsmarkt. Aufgrund dessen es auch nach der Evaluation von Jobtimal eine Tatsache ist, dass mehr Arbeitgebende aus dem ersten Arbeitsmarkt für eine gelingende Arbeitsintegration gewonnen werden müssen, werden im Rahmen der folgenden Untersuchung die Arbeitgebenden direkt kontaktiert. Dabei soll herausgefunden werden, was die spezifischen Beweggründe von Arbeitgebenden sind, damit sie dennoch Personen ohne

berufliche Grundausbildung anstellen. Aus den Erkenntnissen sollen Empfehlungen gezogen werden, welchen Anreiz Arbeitsgeber des ersten Arbeitsmarktes zur Anstellung von Personen ohne berufliche Grundausbildung brauchen.

5.4 Arbeitshypothesen

Zur Differenzierung und Erarbeitung der Fragestellung und des Themas wurden Arbeitshypothesen aufgestellt. Anhand der Interviews sollen diese Vermutungen bestätigt oder widerlegt werden. Diese Annahmen ergaben sich aus den Literaturrecherchen und sie dienen zur Orientierung während der Interviews.

Firmen und Unternehmen sehen die soziale Verantwortung und sind sich deren bewusst (beco, 2011, S. 8). Nur leider wird die Thematik offenbar zu wenig aktiv an die Arbeitgebenden herangetragen. In einer Studie des Bundesamtes für Sozialversicherungen, gaben mehr als drei Viertel der befragten Betriebe an, dass sie noch nie von einer Stellenvermittlung kontaktiert worden seien (S. 12). Langzeiterwerbslose und Personen ohne Grundausbildung verfügen teilweise über weniger Ressourcen als bereits in den Arbeitsmarkt integrierte Personen, die sich auf dieselbe Stelle bewerben. Somit ist es sinnvoll, dass Personen ohne berufliche Grundausbildung über den Sozialdienst an professionelle und engagiert Vermittlungsfirmen und Organisationen weitervermittelt werden. So würden sie beispielsweise Unterstützung beim Bewerbungsprozess erhalten. Kommt es zu dieser Zusammenarbeit, ist umso wichtiger, dass dann die Vermittlungsfirmen auch wirklich Kontakt zu den Arbeitgebenden aufnehmen. Durch die Annahme, dass es zwischen Arbeitgebenden und Vermittlungsfirmen noch zu wenig Kontakt gibt, entstand die erste Arbeitshypothese.

- a. Je besser die Zusammenarbeit zwischen Arbeitgebenden und Vermittlungsstellen koordiniert wird, desto eher stellen Arbeitgebende Personen ohne eine berufliche Grundausbildung im ersten Arbeitsmarkt an.

Personen ohne Ausbildung fallen beim Lohn meist in den Niedriglohnsektor. Sie verrichten oftmals Arbeiten die eher schlecht bezahlt sind (Dietz & Walwei, 2010, S. 78). Beispielsweise sind dies Hilfs- und Handlangerarbeiten. Die Autorinnen nehmen an, dass es für die Umsätze der Arbeitgebenden dienlich ist, wenn sie manche Arbeiten möglichst kostengünstig verrichten lassen können. Kann ein Produkt oder eine Dienstleistung günstig produziert und geleistet werden, so erhöht sich beim Weiterverkauf der Gewinn. Aufgrund dieser Überlegungen entstand die zweite Hypothese. Es wird angenommen, dass Arbeitgebende bewusst für gewisse Arbeiten Personen ohne eine berufliche Grundausbildung einsetzen, damit die Personalkosten möglichst tief gehalten werden können.

- b. Arbeitgebende stellen Personen ohne berufliche Grundausbildung ein, um gewisse Arbeiten möglichst kostengünstig umsetzen zu können.

Dass finanzielle Gründe ein Anreiz sind, um Personen ohne Grundausbildung anzustellen, wurde bereits geschildert. Das Ziel wäre ja, dass mehr Personen ohne berufliche Grundausbildung eine Anstellung finden und so das Risiko der Erwerbslosigkeit für die Betroffenen sinkt. Von Jobtimal wissen die Autorinnen, dass sie die Anreize auch über den finanziellen Aspekt, und zwar über ein Teillohnmodell, schaffen. Dies wird durch eine Zusammenarbeit mit den Sozialdiensten ermöglicht. Zudem bieten sie ein Jobcoaching an. Sie übernehmen den administrativen Aufwand und bieten beiden Seiten professionelle Unterstützung im Anstellungsprozess.

Andere Organisationen schaffen Anreize indem sie die Firmen mit einem Label auszeichnen. Ein Beispiel dafür ist der Thuner Sozialstern. Die Organisation verleiht jährlich den „Thuner Sozialstern“ an Unternehmen, welche sich besonders für die berufliche Eingliederung von psychisch beeinträchtigten Menschen einsetzen. Dieses Projekt stammt zwar aus dem zweiten Arbeitsmarkt, ist aber trotzdem ein gutes Beispiel (beco, 2011, S. 8).

Also könnten Anreize für Arbeitgebende offenbar eine Variante sein, um sie mehr in die soziale Verantwortung miteinzubeziehen. Je nach Firma und Arbeitsbereich, sehen diese Bedürfnisse ganz unterschiedlich aus. Dementsprechend wichtig wäre, dass diese individuell und abgestimmt gestaltet sind. Aus diesen Informationen und Überlegungen entstand die letzte Arbeitshypothese.

- c. Umso bedürfnisorientierter die Anreize für Arbeitgebende in Bezug auf Anstellungen von Personen ohne berufliche Grundausbildung sind, umso eher stellen sie diese ein.

6 Erläuterung zum Forschungsprozess

In diesem Kapitel wird beschrieben, wie die Autorinnen ihre Untersuchung durchführen, um die Arbeitshypothesen zu diskutieren und die Forschungsfrage beantworten zu können.

6.1 Methodenwahl

Die Autorinnen entschieden sich, das Interview als Leitfadeninterview nach Reinders (2005) zu gestalten (S. 151). Dieser Leitfaden dient als flexibles Instrument um die relevanten Aspekte der Fragestellung festzuhalten. Damit diese wesentlichen Aspekte der Forschungsfrage nicht verloren gehen, dient das Leitfadeninterview als Orientierung. Indem im Vorherein offene Fragen formuliert werden, wird eine Struktur geboten und es wird verhindert, dass wichtige Inhalte zur Forschungsfrage vergessen und nicht gefragt werden. Dadurch erfüllt der Leitfaden die Funktion der Gedächtnisstütze und stellt ein wichtiges Brückenstück zwischen der Fragestellung der Bachelor-Thesis sowie den durchzuführenden Interviews dar (S. 172).

Das von den Autorinnen entwickelte Leitfadeninterview wurde einerseits aus der Fragestellung und andererseits aus den aufgestellten Arbeitshypothesen hergeleitet.

In einem „Warum-Up“ wie Reinders (2005) es beschreibt (S. 158), wurden konkrete Fragen zur Anstellungsposition und Aufgabenbereich der Interviewperson erarbeitet. Anschliessend wurden Fakten zur Firma erfragt: Wie viele Mitarbeiter die Firma beschäftigt, Geschlechteranteile und Schätzung wie viele Personen ohne berufliche Grundausbildung bei ihnen angestellt sind. Dadurch werden die Interviewpartner mit den Prinzipien des Gespräches vertraut gemacht. Sabine Misoch (2015) beschreibt diese Fragen in ihrem Buch zu qualitativen Interviews, als Filter- und Informationsfragen (S. 102).

Nach der Aufnahme dieser Fakten, geht es im Leitfaden zum Hauptteil über. In diesem wurden jene Themenbereiche skizziert, welche zur Beantwortung der Fragestellung der Thesis relevant sind (Reinders, 2005, 160).

Weiter wurden Fragen zu den Anstellungen von Personen ohne berufliche Grundausbildung in der Firma formuliert. Der Fokus des Interviews, und zwar die Personen ohne berufliche Grundausbildung, wird so klar kommuniziert und eingebracht. Über die Frage der Aufgaben- und Arbeitsbereiche dieser Personen wurde die erste konkrete Frage zur Beantwortung der Fragestellung erstellt.

Durch Hauptfragen und abhängige Fragen zur Aufforderung der Stellungnahme und Begründung (Misoch, 2015, S. 102) wurden Fragen zu den Beweggründen der

Arbeitgebenden in Bezug auf die Anstellung von Personen ohne berufliche Grundausbildung, formuliert.

Anschliessend wurden Fragen aufgestellt, in denen die Arbeitgebenden aufgefordert wurden, zu verschiedenen möglichen Beweggründen Stellung zu nehmen. Dadurch können weitere Antworten zu den Arbeitshypothesen b. und c. eruiert werden. Dazu gehörten auch Fragen zu den Bedürfnissen der Unternehmen. Zum Schluss des Hauptteils wurden hypothetische und polarisierende Fragen eingebunden (Misoch, 2015, S. 103). So können weitere Bedingungen und Bedürfnisse abgefragt werden. Da bei den Bedürfnissen, auf das Thema Vermittlungsfirmen eingegangen wurde, konnte so Material zur Arbeitshypothese a. gesammelt werden.

Die Erfragung der Beweggründe, Bedürfnisse und Erwägungen waren zur Beantwortung der Fragestellung und der Beurteilung der Arbeitshypothesen bedeutend. Diese Hauptthemen mussten aber nicht in einer gewissen Reihenfolge abgefragt werden, sondern wurden dann eingebracht wenn es passte. Als Schluss war die Möglichkeit für sonstige Bemerkungen, Ergänzungen und Fragen von Seiten der Arbeitgebenden geplant.

6.2 Zielgruppenbestimmung

Aufgrund der Fragestellung waren die Interviewpartner vorgegeben. Es sollten Arbeitgebende aus dem ersten Arbeitsmarkt interviewt werden. Bestenfalls natürlich solche, welche Arbeitsstellen für Personen ohne berufliche Grundausbildung anbieten könnten. Nach KMU Präsident Thomas Balmer lassen sich solche Stellen in fast jedem Betrieb finden (Gewerbeverband, 2012, S. 1). Aufgrund eines Zeitungsartikels der Zeitung „der Bund“ wären zu anvisierende Branchen das Autogewerbe, der Bau, der Detailhandel, die Pflege oder die Reinigung (Zellweger, 2012).

Während der Recherchezeit zum Bachelorthema fiel die Homepage flicflac-stellennetz.ch von Caritas auf. Darauf vermittelt die Caritas Einsatzplätze für Sozial- und Flüchtlingsdienste.

Auf dieser Website werden Einsatzplätze in verschiedenen Einsatzbereichen angeboten. Diese Einteilung der Arbeitsbereiche erscheint als sehr sinnvoll und wurde aus diesem Grund für die Untersuchung gewählt. Es wird in die folgenden Arbeitsbereiche unterteilt (Caritas, Einsatzbereiche, flicflac-stellennetz.ch):

- Gastronomie
- Hauswirtschaft und Reinigung
- Handwerk
- Verkauf

- Betreuung und Pflege
- Büro und Informatik
- Transport und Lager

Die Fragestellung soll möglichst breit bearbeitet werden. Um die Beweggründe und Bedürfnisse von Arbeitgebenden herauszufinden, sollten also Unternehmen aus verschiedenen Bereichen befragt werden. So wird die Unterteilung der Arbeitsbereiche vom Stellennetz fliflac für diese Bachelor-Thesis übernommen.

Im Hinblick auf das Ziel dieser Bachelor-Thesis, die verschiedenen Bedürfnisse von Arbeitgebenden in Bezug auf die Anstellung von Personen ohne berufliche Grundausbildung, erscheint es sinnvoll, möglichst Interviews mit solchen Firmen durchzuführen, welche bereits Erfahrungen damit gemacht haben. Oder solche, die sich zumindest schon mal mit diesen Themen auseinandergesetzt haben. Über eine Homepage beispielsweise, mehr über das soziale Engagement und die Werte und Normen einer Firma herauszufinden, ist nicht einfach.

Jedoch gibt die Caritas auf dem Stellennetz flicflac unter den jeweiligen Arbeitsbereichen, viele verschiedene konkrete Arbeitgebende an. Diese reichen von kleinen bis zu grossen Unternehmen. Weiter gibt es den Verein „Jobtimal“, der bereits beschrieben wurde. Im Vorstand dieses Vereins sind auch Inhaber von Firmen vertreten. Daraus lässt sich ein gewisses soziales Engagement schliessen und sie stellen so einen möglichen Interviewpartner dar. Also wurde versucht, anhand des fliflac Stellennetzes und den Angaben der Website von Jobtimal, Firmen herauszusuchen die einerseits;

- im Kanton Bern einen Standort haben,
- eine gewisse Firmengrösse vorweisen (als Richtlinie wurden circa 100 Mitarbeiter festgelegt),
- die in einem der übernommenen und definierten Einsatzbereiche tätig sind.

An neun Firmen, die anhand dieser Kriterien ausgewählt wurden, wurde eine E-Mail mit einer Interviewanfrage geschickt. Darin wurde kurz der Inhalt des Themas und des Interviews beschrieben. Ein Zeitrahmen von circa 45 Minuten wurde angegeben und die allgemeinen Rahmenbedingungen des Interviews kurz beschrieben. Die Autorinnen erhofften sich, dass sich einige Firmen darauf melden und dass dann circa drei bis fünf Interviews durchgeführt werden konnten.

6.3 Durchführung der Interviews

Jede Autorin hat je zwei Interviews durchgeführt. Insgesamt haben sich vier Firmen auf unsere Anfragen zurückgemeldet. Die vier Unternehmen lassen sich in den Einsatzbereichen der Gastronomie, der Hauswirtschaft und Reinigung, dem Handwerk und dem Verkauf verorten. Zusätzlich decken zwei Firmen die Bereiche Transport und Lager. Bei den Interviews wurden die Arbeitgebenden in ihren Firmen besucht. Es wurde versucht von Beginn weg eine offene und angenehme Atmosphäre zu gestalten. Bei den Gesprächen wurden die Interviewpartner über die Tonaufnahmen informiert und dass alle Aufnahmen nur anonymisiert und schriftlich weiterverwendet werden. Diese werden als Grundlage für die Transkription genutzt. Am Anfang haben die Autorinnen sich, und ihre Ausbildungsstätte vorgestellt. In einer kurzen Einleitung wurden die Interviewpartnern nochmals über den Themeninhalt und den Forschungsgegenstand der Bachelor-Thesis informiert. Relevante Begriffe wurden im Vorfeld definiert, damit es nicht zu Verwechslungen oder Missverständnissen kam. Als sinnvoller Einstieg in die konkreten Fragen wurden die Befragten zu ihrer Position in der Firma befragt und inwiefern sie für die Rekrutierungen der Mitarbeiter verantwortlich sind. Diese Informationen zeigen, als wie fundiert ihre Aussagen aufgenommen und bewertet werden können. Dass es sich bei allen Interviewten um Personalverantwortliche handelt, teilweise sogar auch um Geschäftsführer, stammen ihre Aussagen, durch den gegebenen Verantwortungsbereich, somit aus erster Hand. Fragen zur Firmengröße und zum Geschlechteranteil dienen für allfällige Rückschlüsse und zugleich als Hintergrundinformationen. Anschliessend wurde das vorbereitete Leitfadenterview Frage für Frage durchgegangen. Griffen die Befragten bereits Themen vor, so wurde direkt darauf eingegangen, was dann den genauen Ablauf des Interviews etwas veränderte.

6.4 Auswertungsmethode

Bei der Auswertung der Interviews entschieden sich die Autorinnen dafür, sich nach der qualitativen Inhaltsanalyse nach Phillip Mayring (2010) zu richten.

Innerhalb der qualitativen Inhaltsanalyse gibt es mehrere Techniken und Vorgehensweisen, die je nach gewünschtem Resultat, gewählt werden können. Das Herausarbeiten einer Zusammenfassung und einer induktiven Kategorienbildung macht am meisten Sinn.

Dabei gibt es mehrere Arbeitsschritte, die laut Mayring (2010, S. 68 – 70) befolgt werden müssen:

1. Schritt: Die Bestimmung der Analyseeinheit
 - a) Fragestellung und Arbeitshypothesen dienen als Grundlage für die Auswertung
 - b) Inhalte und Aussagen der vier Interviews mit der Zielgruppe werden erarbeitet

- c) Als Theoriegrundlage gilt der in Kapitel 2 – 5 erläuterte Theorieteil
2. Schritt: Paraphrasierung der inhaltstragenden Textstellen
 - Textstellen mit nicht inhaltstragenden Textstellen wie ausschmückende, wiederholende und verdeutlichende Wendungen werden gestrichen
 - Inhaltstragende Textstellen werden auf eine einheitliche Sprachebene übersetzt
 - Sie werden auf eine grammatikalische Kurzform transformiert
 3. Schritt: Bestimmung des angestrebten Abstraktionsniveaus – Generalisierung der Paraphrasen unter diesem Abstraktionsniveau
 - Die Gegenstände der Paraphrase werden generalisiert, so dass die alten Gegenstände in den neu formulierten impliziert sind
 - Die Satzaussagen werden auf die gleiche Weise generalisiert
 - Paraphrasen, die über dem Abstraktionsniveau liegen, werden belassen
 - Im Zweifelsfall werden theoretische Vorannahmen zu Hilfe genommen
 4. Schritt: Erste Reduktion durch Selektion
 - Bedeutungsgleiche Paraphrasen werden gestrichen
 - Paraphrasen die als nicht wesentlich inhaltstragend erachtet werden, werden gestrichen
 - Paraphrasen die weiterhin zentral inhaltstragend sind werden übernommen
 - Im Zweifelsfall werden theoretische Vorannahmen zu Hilfe genommen
 5. Schritt: Zweite Reduktion durch Bündelung und Integration von Paraphrasen auf dem angestrebten Abstraktionsniveau
 - Paraphrasen mit ähnlichem Gegenstand/Aussagen werden zu einer Bündelung (K') zusammengenommen
 - Paraphrasen mit mehreren Aussagen werden zu einem Gegenstand zusammengenommen
 - Paraphrasen mit ähnlichem Gegenstand, aber verschiedener Aussage werden zu einer Paraphrase zusammengefasst
 6. Schritt: Zusammenstellung der neuen Aussagen als Kategoriensystem
 - „K“ Kategorien werden induktiv gebildet
 7. Schritt: Rücküberprüfung des zusammenfassenden Kategoriensystems am Ausgangsmaterial

Die Methode der Zusammenfassung zeichnet sich für seinen Reduktionsprozess aus, da durch die beschriebenen Schritte eine Materialreduzierung vorgenommen wird. So wurden in dieser Thesis die vier Interviews anhand der Schritte eins bis sieben verarbeitet und in eine Tabelle eingefügt. Dabei werden in der ersten Reduktion aus den Generalisierungen 44 Kategorien herausgearbeitet. Im fünften Schritt entstehen aus diesen ersten Kategorien neue Paraphrasen, welche erneut gebündelt werden müssen. Diese werden fallübergreifend zusammengefasst und mit den Aussagen, die ähnliche Inhalte oder Gegenstände aufweisen, zusammengenommen. Daraus ergibt sich ein Kategoriensystem mit insgesamt acht Reduktionen, mit welchen im anschließenden Kapitel die Fragestellung und die Arbeitshypothesen überprüft und beantwortet werden. Eine Revision der Kategorienbildung ist nicht nötig da bei Schritt vier, viele verschiedene und sich aber auch deckende Kategorien gebildet werden (S. 68 – 70).

Zum besseren Verständnis verdeutlichen die nachfolgenden Darstellungen den ersten Auswertungsprozess und zweiten Auswertungsprozess.

Fall	Zeilenr.	Nr.	Paraphrase	Generalisierung	Reduktion
B	148 – 149	54	PobGA sind mit einer Fachkraft unterwegs	PobGA sind mit einer Fachkraft unterwegs	
B	170 – 171	55	PobGA sind sich für Hilfsarbeiten nicht „zu schade“	PobGA haben weniger hohe Ansprüche an ihren Aufgabenbereich	K 14: Qualifikationen sind weniger nützlich als Selbst- und Sozialkompetenzen weil: Weil Zuverlässigkeit und Pünktlichkeit von grundlegender Bedeutung sind, Gewisse Aufgabenbereiche verlangen wenig Fachkompetenz, Arbeitererfahrungen werden ermöglicht, das Nachholen von Qualifikationen steht nicht im Vordergrund
B	181 – 183	56	Macht eine Person mit höheren Qualifikationen Hilfsarbeiten, werden diese wegen der Lohnansprüche zu teuer	Gewisse Arbeiten würden zu teuer werden wenn sie eine qualifizierte Person ausführt	
B	189 – 191	57	Für diese Art von Job gibt es keine Ausbildung	Für das Ausführen von Hilfsarbeiten gibt es keine berufliche Grundausbildung	
B	193 – 195	58	Es braucht Personen die sich unter diesen Lohnbedingungen zu diesen Arbeiten bereit erklärt	Es braucht Personen die sich unter diesen Lohnbedingungen zu diesen Arbeiten bereit erklärt	
B	221 – 222	59	Dass aus diesen Anstellungen ein positives Image resultiert, ist nicht zwingend	PobGA werden nicht zu Imagezwecke angestellt	K 15: Finanzielle Unterstützung bei der Integration von PobGA ist wünschenswert weil: Weil eine Kostenteilung mit dem Sozialdienst das finanzielle Risiko senken würde
B	246 – 247	60	Haben schon von Vermittlungsfirmen wie z.B. Jobtimal gehört	Haben schon von Vermittlungsfirmen wie z.B. Jobtimal gehört	
B	260 – 261	61	Hatten noch nie Kontakt mit einer Vermittlungsfirma ausser der IV, sehen es aber als Möglichkeit zur Zusammenarbeit	Sind gegenüber Vermittlungsfirmen und einer Zusammenarbeit offen	

Abbildung 2. Die Schritte zwei bis vier der qualitativen Inhaltsanalyse nach Mayring (2010)

Fall	Kat.	Erste Kategorisierung	Generalisierung	Reduktion
D	K 43	Die soziale Verantwortung ist ein Beweggrund weil: Die Übernahme der sozialen Verantwortung hängt von der Meinung der Vorgesetzten ab; Es braucht alle Angestellten damit der Betrieb funktioniert; Der soziale Gedanke spielt bei diesen Anstellungen mit	Die soziale Verantwortung ist ein Beweggrund weil: Der soziale Gedanke spielt bei diesen Anstellungen mit	
A	K 5	Es werden mehr Erwartungen an die Person und ihre Einstellung gestellt als an Qualifikationen und Arbeitserfahrungen weil: Für diese Arbeiten gibt es keine passende berufliche Grundausbildung; Von den PobGA wird ein Wille verlangt; Von PobGA wird keine Arbeitserfahrung erwartet; Anforderungen gegenüber dem Arbeitnehmer sind: ein Wille zur Integration und Dankbarkeit und Kooperation, Es wird nicht erwartet dass die PobGA die Qualifikationen nachholen	Persönliche Einstellungen stehen vor Qualitäten: Von den PobGA wird ein Wille verlangt; Von PobGA wird keine Arbeitserfahrung erwartet; Anforderungen gegenüber dem Arbeitnehmer sind: ein Wille zur Integration und Dankbarkeit und Kooperation, Es wird nicht erwartet dass die PobGA die Qualifikationen nachholen	K'5: Schlüsselqualifikationen von PobGA sind für eine Anstellung bedeutender als Qualifikationen: Persönliche Einstellungen stehen vor Qualitäten; Weil Zuverlässigkeit und Pünktlichkeit von grundlegender Bedeutung sind; Gewisse Aufgabenbereiche verlangen wenig Fachkompetenz; Motivation, Engagement, Hilfsbereitschaft und Kommunikationsfähigkeit sind wichtige Kompetenzen damit PobGA angestellt werden; Schlüsselkompetenzen sind unabhängig von einer Ausbildung; Der Mensch und seine Fähigkeiten stehen im Zentrum, nicht nur die Abschlüsse

Abbildung 3. Die Schritte fünf und sechs der qualitativen Inhaltsanalyse nach Mayring (2010)

6.5 Auswertung der Herangehensweise

Die Autorinnen erarbeiteten sich im theoretischen Teil das nötige Grundwissen, um ein passendes Leitfadeninterview zu entwickeln um dann im empirischen Teil die Forschungsfrage zu beantworten.

Das Leitfadeninterview nach Reinders (2005) eignete sich ausgezeichnet um die nötigen Informationen von den Interviewten zu gewinnen. Aufgrund der eher geringen Erfahrungen der Autorinnen in Bezug auf das Durchführen von Interviews, bot der Leitfaden Sicherheit und Übersicht. In Kombination mit der Auswertungsmethode nach Mayring (2010) konnte die Forschungsfrage bestmöglich ausgearbeitet und beantwortet werden. In der qualitativen Inhaltsanalyse haben die Autorinnen, trotz des doch sehr hohen Aufwandes, eine ideale Auswertungsmethode gefunden. Weiter wurden die Interviewpartner relativ leicht gefunden, bereits durch die erste Interviewanfrage per Mail, meldeten sich genügend Firmen zurück. Trotz gegenteiligen Erwartungen konnten die Interviewtermine einfach und vor allem sehr rasch abgemacht werden. Das Einlesen in die verschiedenen empirischen Methoden passierte vor allem von Schritt zu Schritt. Um von Beginn an ein umfassenderes Verständnis zu haben, wäre zugunsten des allgemeinen Überblicks, eine frühere Einarbeitung sicherlich sinnvoll gewesen.

7 Darstellung der Ergebnisse

In diesem Kapitel werden die Ergebnisse aus der Interviewauswertung dargelegt und verarbeitet. Nach der Darstellung der acht Kategorien werden nachfolgend anhand der gewonnenen Resultate die Arbeitshypothesen überprüft. Anschliessend werden weitere Aussagen und Ergebnisse diskutiert, welche sich aus den Auswertungen ergaben und die besonders erstaunen oder als nennenswert erscheinen. Aus dem Zusammenschluss der Kapitel 7.1 bis 7.3 wird im letzten Kapitel versucht die Fragestellung zu beantworten.

7.1 Darstellung der Resultate aus den Interviews

Die letzte Kategorisierung der Interviewauswertung ergab acht Reduktionen. Diese acht neu entstandenen Kategorien, die Resultate aus den Interviews, dienen den Autorinnen zur Beantwortung der Fragestellung und zur Überprüfung der Arbeitshypothesen. Nachfolgend werden diese acht Resultate, wie sie aus der Auswertung entstanden sind, vorgestellt. Dazugehörend werden die paraphrasierten und generalisierten Aussagen aus den Interviews aufgelistet. Die Abkürzung „PobGA“ steht für „Personen ohne berufliche Grundausbildung“.

K'1: Arbeitsstellen, welche keiner beruflichen Grundausbildung bedürfen, werden oftmals von Personen mit Migrationshintergrund besetzt.

- Schweizer nehmen keine Jobs mit niederschweligen Arbeiten an
- Schweizer haben höhere Anforderungen an den Aufgabenbereich als Ausländer
- Schweizer sind sich für solche Arbeiten zu schade
- PobGA sind vor allem Ausländer

K'2: Aufgrund der niederschweligen Arbeiten im aufgetragenen Arbeits- und Aufgabenbereich werden Personen ohne berufliche Grundausbildung angestellt.

- Es gibt keine berufliche Grundausbildungen dazu
- Ausgebildete Personen bewerben sich um Führungsanstellungen
- Personen mit beruflicher Grundausbildung bewerben sich nicht für diese Stellen
- Personen mit beruflicher Grundausbildung bewerben sich nicht für diese Arbeitsbereiche
- Die gestellten Arbeitsanforderungen können ohne Ausbildung erledigt werden

K'3: Weil Personen ohne berufliche Grundausbildung günstige Angestellte sind, werden sie aus finanziellen Beweggründen angestellt.

- Die Anstellung von PobjGA ist finanziell attraktiv
- PobjGA besetzen nicht die bestbezahlten Arbeitsplätze
- Gewisse Arbeiten werden sonst durch qualifiziertes Personal zu teuer
- PobjGA sind gewillt zu diesen Lohnbedingungen zu arbeiten
- Hilfsarbeiten sollen kostengünstig gedeckt werden

K'4: Eine Übernahme der sozialen Verantwortung ist für Arbeitgebende ein Beweggrund zur Anstellung von Personen ohne berufliche Grundausbildung.

- Der soziale Gedanke spielt bei diesen Anstellungen mit
- PobjGA eine Chance geben
- Hinter den Anstellungen steckt ein sozialer Gedanke
- Verantwortungsgefühl als Arbeitgeber
- Es wird eine Chance geboten
- Unabhängigkeit und Integration entstehen über Arbeit

K'5: Schlüsselqualifikationen von Personen ohne berufliche Grundausbildung sind für eine Anstellung bedeutender als Qualifikationen.

- Persönliche Einstellungen stehen vor Qualitäten
- Weil Zuverlässigkeit und Pünktlichkeit von grundlegender Bedeutung sind
- Gewisse Aufgabenbereiche verlangen wenig Fachkompetenz
- Motivation, Engagement, Hilfsbereitschaft und Kommunikationsfähigkeit sind wichtige Kompetenzen, damit PobjGA angestellt werden
- Schlüsselkompetenzen sind unabhängig von einer Ausbildung
- Der Mensch und seine Fähigkeiten stehen im Zentrum, nicht nur die Abschlüsse

K'6: Die Anstellung von Personen ohne berufliche Grundausbildung wird nicht aufgrund eines positiven Images getätigt.

- Die Anstellung von PobjGA dient nicht zu positiven Imagezwecken
- Ein Label ist nicht sinnvoll

K'7: Die Arbeitgebenden sind gegenüber einer Zusammenarbeit mit Vermittlungsfirmen, welche von den Vermittlungsfirmen aktiv angegangen wird, offen.

- Zusammenarbeit muss aktiv durch Vermittlungsfirma angegangen werden
- Initiative kommt nicht durch Arbeitgeber
- Vermittlungsfirmen nehmen zu wenig aktiv Kontakt auf
- Sind gegenüber Vermittlungsfirmen und einer Zusammenarbeit offen

K'8: Eine finanzielle Unterstützung bei der Anstellung von Personen ohne berufliche Grundausbildung ist ein Bedürfnis der Arbeitgebenden.

- Weil eine Kostenteilung mit dem Sozialdienst das finanzielle Risiko senken würde
- Aus Beschäftigungsprogrammen entstehen Festanstellungen
- Finanzielle Kostenübernahmen/Unterstützungen sind attraktiv
- Eine finanzielle Kostenübernahme bietet dem Arbeitgeber Sicherheit
- Eine Zusammenarbeit mit Vermittlungsfirmen ist sinnvoll und für alle Seiten ein Gewinn

7.2 Überprüfung der Arbeitshypothesen

Wie in Kapitel 5.4 beschrieben, wurden basierend auf der Fragestellung und dem Theorieteil Arbeitshypothesen formuliert. Diese sollen nun anhand der Ergebnisse aus den Interviews überprüft werden. Die geschaffenen Kategorisierungen aus der letzten Reduktion werden mit den dazugehörigen Kernaussagen zur Überprüfung herangezogen.

7.2.1 Hypothese a.

„Je besser die Zusammenarbeit zwischen Arbeitgebenden und Vermittlungsstellen koordiniert wird, desto eher stellen Arbeitgebende Personen ohne eine berufliche Grundausbildung im ersten Arbeitsmarkt an.“

Wie bereits geschildert, kam es nach den Literaturrecherchen zur Annahme, dass Arbeitgebende zu wenig mit dem Thema der Integration von Personen ohne berufliche Grundausbildung konfrontiert werden, dass sie aber sehr wohl zu einer Einbindung gewillt sind (beco, 2011, S. 8 &12). In den Interviews wurden die Unternehmen zu den Erfahrungen in Bezug auf die Zusammenarbeit mit Vermittlungsfirmen befragt. Weiter ging es um die Offenheit gegenüber solchen Vermittlungsstellen. Daraus resultierte folgende Aussage:

K'7: Die Arbeitgebenden sind gegenüber einer Zusammenarbeit mit Vermittlungsfirmen, welche von den Vermittlungsfirmen aktiv angegangen wird, offen.

Aus den Interviews wurde ersichtlich, dass zwischen Vermittlungsstellen und den Arbeitgebenden, trotz deren Offenheit, zu wenig Kontakt besteht. Manche hatten gewisse Erfahrungen, manche nicht. Teilweise wurde eine Zusammenarbeit mit der IV, welche sich um Beschäftigung im zweiten Arbeitsmarkt bemüht, genannt.

Eine der interviewten Personen berichtete von guten Erfahrungen mit der Caritas. Dabei wurden Personen bei ihnen zuerst in einem von der Caritas oder vom Sozialdienst finanzierten Beschäftigungsprogramm angestellt und später wurden manche im ersten Arbeitsmarkt, in einem normalen Arbeitsverhältnis, weiterbeschäftigt. Jedoch habe sich die Caritas, trotz der erfolgreichen Zusammenarbeit, einfach nicht mehr gemeldet und so würden diese Stellen halt nun durch Bekannte der Angestellten besetzt. Bei allen Arbeitgebenden werden die Stellen entweder öffentlich ausgeschrieben oder durch Mund-zu-Mund-Propaganda weitervermittelt. Die Arbeitgebenden wenden sich nicht von sich aus an Vermittlungsfirmen um eine Zusammenarbeit aufzubauen um damit an potentielle Arbeitnehmer zu kommen. Weil freie Stellen, bei denen es um eine Anstellung im Aufgabenbereich von Hilfs- und Officearbeiten im Bauwesen oder in der Gastronomie geht, sind laut den Interviewpartnern problemlos sehr schnell zu ersetzen. Die Erwartung der Unternehmen, dass von aussen auf sie zugegangen werden muss, wurde ganz klar ausgesprochen. Also wäre es genau da an den Vermittlungsfirmen und den Sozialdiensten, dieses Potential zu erkennen, ihre Personen zu vermitteln und sich aktiv an die Arbeitgebenden und Betriebe zu wenden, um eine für alle Seiten befriedigende Zusammenarbeit auszuhandeln. Weil die Bereitschaft, sich sozial zu engagieren, ist da. Dies zeigt auch K'4. Die Arbeitgebenden erwarten jedoch eine Initiative von aussen, da sie sich selbst nicht aktiv um eine Zusammenarbeit bemühen.

Klar ist, dass es eine Offenheit und ein Interesse an einer von der Vermittlungsfirma aus gesteuerten Zusammenarbeit gibt. Ob nun dadurch Personen ohne berufliche Grundausbildung eher angestellt werden oder nicht, hängt vor allem von einem weiteren Faktor ab.

Denn grundsätzlich kann die Hypothesen einerseits bejaht werden und andererseits muss sie auch verworfen werden. Weil die Interviews haben gezeigt, dass die Wirkung von Vermittlungsfirmen auf die Anstellung von Personen ohne berufliche Grundausbildung ganz stark vom Aufgabenbereich der Arbeitsstelle abhängig ist.

Handelt es sich um niederschwellige Arbeiten die allgemein tief bezahlt sind, werden von den Arbeitgebenden so oder so Personen ohne berufliche Grundausbildung angestellt. Dies zeigt das Resultat K'2:

K'2: Aufgrund der niederschweligen Arbeiten im aufgetragenen Arbeits- und Aufgabenbereich werden Personen ohne berufliche Grundausbildung angestellt.

Erstens gibt es für solche Arbeiten oftmals gar keine Grundausbildung. Zweitens braucht es für die gestellten Arbeitsanforderungen keine Ausbildung. Und Drittens, wenn Personen eine gewissermassen passende Ausbildung in einem ähnlichen Arbeitsbereich haben, bewerben sie sich nicht um solche Stellen.

Das heisst, da für gewisse Arbeiten so oder so Personen ohne berufliche Grundausbildung angestellt werden, hat auch die Zusammenarbeit mit einer Vermittlungsstelle keinen Einfluss auf deren Anstellung.

Anders ist die Situation bei Arbeitgebenden, die offene Stellen in Arbeitsbereichen haben, für welche es auch Ausbildungen gibt, wie beispielsweise für den Verkauf. Aus dem Interview mit dem Leiter eines Möbelhauses zeigte sich, dass er einfach Personen mit Charisma, dem Flair und Charakter eines Verkäufers sucht. Seine freien Stellen schreibt er meist öffentlich aus und jeder kann sich darauf bewerben. Aus den Bewerbungen sucht er jeweils einige aus, die sich in einem Bewerbungsverfahren beweisen müssen. Bewirbt sich bei ihm eine Person ohne berufliche Grundausbildung auf eine Stelle im Verkauf, so müsse sich diese noch stärker beweisen als die anderen. Steht hinter diesen Personen dann aber noch eine Vermittlungsfirma, die ihre Unterstützung zuspricht, so steigen die Chancen dieser Person. Oder meldet sich sogar eine Vermittlungsstelle, mit potentiellen Arbeitnehmern, regelmässig bei ihm, so besteht dann die Möglichkeit, dass die offenen Stellen nicht ausgeschrieben werden, sondern jemand anfänglich durch ein Beschäftigungsprogramm angestellt wird. Das heisst, die Lohnkosten werden mit der Vermittlungsfirma oder mit dem Sozialdienst während einer befristeten Zeit geteilt. Er hat bereits mehrere Erfahrungen mit Vermittlungsstellen und hat auch schon Personen aus Anstellungen, bei welchen es anfänglich um Beschäftigung ging, im ersten Arbeitsmarkt festangestellt.

Bei Arbeitsstellen in denen es nicht primär um niederschwellige Arbeiten geht, macht also eine Initiative durch Vermittlungsfirmen durchaus Sinn.

7.2.2 Hypothese b.

„Arbeitgebende stellen Personen ohne berufliche Grundausbildung ein, um gewisse Arbeiten möglichst kostengünstig umsetzen zu können.“

Laut Dietz und Walwei (2010) gibt es vier Gruppen von Menschen, welcher vor allem im Niedriglohnsektor beschäftigt werden. Neben Frauen, Älteren und Personen mit Migrationshintergrund sind dies auch Unqualifizierte. Bei den vollzeitbeschäftigten

Geringverdienern ist der Anteil an Personen mit einem geringen Ausbildungsniveau überproportional hoch vertreten (S. 78 & 80). Die Unternehmen wurden zu ihren Beweggründen, warum sie Personen ohne berufliche Grundausbildung anstellen, befragt. Es ergab sich folgendes:

K'3: Weil Personen ohne berufliche Grundausbildung günstige Angestellte sind, werden sie aus finanziellen Beweggründen angestellt.

Da gewisse Arbeiten möglichst günstig sein sollen, werden dazu Personen ohne berufliche Grundausbildung angestellt. Entsprechend kann diesen Personen ein tieferer Lohn bezahlt werden, da sich diese, im Gegensatz zu Personen mit einer beruflichen Grundausbildung gewillt zeigen, zu diesen Lohnbedingungen zu arbeiten. Somit besteht bei den Anstellungen von Personen ohne berufliche Grundausbildung, auch ein finanzielles Motiv. Eine Korrelation zwischen geringem Lohn und niederschweligen Arbeiten scheint offenbar vorhanden zu sein.

Da die Anstellungen als finanziell attraktiv beschrieben werden, kann die Hypothese „b“ bejaht und bestätigt werden. Die Personalleiterin eines Bauunternehmens gab ganz klar an, dass sie auch nicht daran interessiert seien, dass die Personen ohne berufliche Grundausbildung die Qualifikationen nachholen. Dadurch würden die Angestellten bei den Lohnklassen nach oben steigen. Auf einer Baustelle stünden immer wieder Hilfsarbeiten an und dafür brauchen sie vor allem billige Arbeitskräfte, die diese Handlangerarbeiten ausführen, damit so das Endprodukt, welches sie an den Kunden weiterverkaufen, nicht zu teuer wird. Zudem seien die ausgebildeten Fachkräfte nicht dazu bereit, überhaupt niederschwellige Arbeiten auszuführen.

7.2.3 Hypothese c.

„Umso bedürfnisorientierter die Anreize für Arbeitgebenden in Bezug auf Anstellungen von Personen ohne Ausbildung sind, umso eher stellen sie diese ein.“

Diese Hypothese entstand durch verschiedene Quellen wie die der beco (2011), welche von Anreizsystemen wie zum Beispiel Labels oder Coachings sprachen (S. 8). Die Autorinnen wollten in den Interviews die Bedürfnisse der Arbeitgebenden in Bezug auf die Anstellung von Personen ausfindig machen. Gäbe oder gibt es Anreize welche eine Anstellung von Personen ohne berufliche Grundausbildung attraktiver macht? Die Autorinnen gingen davon aus, dass die Antworten von Branche zu Branche wohl unterschiedlich sein werden.

Eine erste Aussage, welche sich aus den Interviews ergab war:

K'6: Die Anstellung von Personen ohne berufliche Grundausbildung wird nicht aufgrund eines positiven Images getätigt.

Das Schaffen eines positiven Images gegen aussen, durch ein Label oder als Werbebezug, steht nicht hinter den Anstellungen der Personen ohne berufliche Grundausbildung. An einem Label wie es beispielsweise aus dem zweiten Arbeitsmarkt bekannt ist, sind die Unternehmen nicht wirklich interessiert. Der eine Arbeitgebende hat bereits viele Zertifikationen, welche beispielsweise eine ökologische Arbeitsweise nachweisen oder für das Ausbilden von Lernenden werben, um dadurch mehr Aufträge zu akquirieren. Die Wirkung eines weiteren Labels, welches für einen sozial-integrativen Einsatz stehe, könne nicht abgeschätzt werden. Allgemein werden bei allen befragten Unternehmen die Arbeitsverhältnisse eher nicht nach aussen getragen. Also ergibt sich, dass ein Label nicht den Bedürfnissen der interviewten Personen entspricht und nicht als sinnvoll bewertet wurde. Durch das Einführen eines Labels würden wohl nicht mehr Personen ohne berufliche Grundausbildung eine Anstellung erhalten.

In den Interviews wurden weitere Bedürfnisse erfragt und geäussert. Beispielsweise die finanzielle Unterstützung bei den Lohnkosten. Interesse an einer finanziellen Kostenteilung wurde klar ausgedrückt:

K'8: Eine finanzielle Unterstützung bei der Anstellung von Personen ohne berufliche Grundausbildung ist ein Bedürfnis der Arbeitgebenden.

Wie in Kapitel 5.2 geschildert, werden durch Organisationen wie Jobtimal Anstellungsverhältnisse geschaffen, die eine solche befristete Lohnunterstützung beinhalten. Für den Arbeitgebenden kommt es dadurch ganz klar zu einer rentablen, gesicherten und gemanagten Anstellungssituation. Die Arbeitgebenden äusserten, dass die Zusammenarbeit mit beispielsweise einem Sozialdienst, der eine gewisse Zeit die finanziellen und administrativen Dinge regelt, dem Unternehmen Sicherheit bietet. Das Risiko, dass eine Person durch Unzuverlässigkeit abspringt oder von der Arbeit fernbleibt, ist zwar noch vorhanden, jedoch entstehen für die Firmen und Betriebe keine weiteren Kosten und Aufwände. Solche Bedingungen sind für die Arbeitgebenden attraktiv. In den Interviews wurde eine Zusammenarbeit mit Vermittlungsfirmen inklusive Kostenbeteiligung als Win-Win-Situation beschrieben. Die Unternehmen bieten einerseits Arbeit, Beschäftigung und Arbeitserfahrungen für die Person ohne berufliche Grundausbildung, welche vom Sozialdienst abhängig ist. Andererseits profitieren sie von günstigen Mitarbeitern. Zwei der Arbeitgebenden berichteten vor allem von positiven Erfahrungen und dass sie bereits mehrere Personen aus solch „subventionierten“ Arbeitsverhältnissen weiterbeschäftigten und nach einer Zeit fest angestellt haben.

Eine finanzielle Unterstützung / Kostenbeteiligung wurde von allen Befragten als Bedürfnis gegenüber der Anstellung von Personen ohne berufliche Grundausbildung bewertet.

Aus den Ergebnissen kann gesagt werden, dass eine Erfüllung der Bedürfnisse eher zu einer Anstellung einer Person ohne berufliche Grundausbildung führt. Die Hypothesen „a“ und „c“ hängen zudem eng zusammen. Da die finanzielle Unterstützung bei der Anstellung von Personen ohne berufliche Grundausbildung ein Bedürfnis ist, wird die Zusammenarbeit mit einer dritten externen Stelle, eben einer Vermittlungsstelle, nötig. Der Aufgabenbereich dieser Vermittlungsstellen reicht weiter als das reine Vermitteln. Wie aus den Interviews entnommen werden konnte, ist die Koordination der administrativen Arbeiten ein Bedürfnis. Und genau solche Aufgaben werden auch durch die Vermittlungsfirmen ausgeführt.

Jedoch, als in den Interviews das Thema „Coaching“ als ein mögliches Bedürfnis gegenüber der Anstellung von Personen ohne berufliche Grundausbildung eingebracht wurde, konnte kein eindeutiges Ergebnis erarbeitet werden. Einerseits werden die Personen durch interne Mitarbeiter unterstützt oder sie haben andererseits keine Erfahrung damit und somit keine klare Meinung dazu. Ob ein Coaching durch Personen der Sozialen Arbeit ein Bedürfnis der Arbeitgebenden ist, damit sie eher Personen ohne eine berufliche Grundausbildung anstellen, kann durch die uneinheitlichen Antworten leider nicht beantwortet werden.

7.3 Beantwortung der Fragestellung

Die Frage, welche Beweggründe Arbeitgebende bei der Anstellung von Personen ohne berufliche Grundausbildung haben, leitete die Autorinnen durch den empirischen Teil der Bachelor-Thesis.

Dass das finanzielle Motiv bei diesen Anstellungen mitspielt, wurde bereits in der Bearbeitung der Hypothese b. aufgezeigt. Dass Personen ohne berufliche Grundausbildung günstige Mitarbeiter sind, kann so als Beweggrund für deren Anstellung gesehen werden.

K'3: Weil Personen ohne berufliche Grundausbildung günstige Angestellte sind, werden sie aus finanziellen Beweggründen angestellt.

Aus den Interviews hat sich ergeben, dass Personen ohne berufliche Grundausbildung vor allem für niederschwellige Arbeiten angestellt werden. Weiter werden diese niederschwelligen Arbeiten eher tief bezahlt. Also befinden sich Personen ohne berufliche Grundausbildung mit ihrer Lohnklasse im Niedriglohnsektor. Dass diese Aufgabenbereiche und eine tiefe Bezahlung zusammenhängen erscheint auch in der Literatur (Dietz & Walwei, 2010, S. 78).

Aus den Interviews hat sich dieser zweite Beweggrund ergeben:

K'2: Aufgrund der niederschweligen Arbeiten im aufgetragenen Arbeits- und Aufgabenbereich werden Personen ohne berufliche Grundausbildung angestellt.

Es hat sich gezeigt, dass in grösseren Firmen, wie das bei den interviewten Personen der Fall war, auch Arbeiten anfallen, die keiner Ausbildung bedürfen. Bei diesen Hilfsarbeiten oder eintönigen Erledigungen geht es meist um Muskelkraft und körperliche Anstrengung. Die mentale und fachliche Herausforderung sei meist nicht so gross oder sie wird von einer leitenden und vorgesetzten Fachkraft übernommen, die dann die Personen ohne berufliche Grundausbildung anleitet. Und wie bereits beschrieben, können diese Arbeiten dadurch kostengünstig erledigt werden. Weiter haben die Arbeitgebenden von der Erfahrung berichtet, dass die Personen ohne berufliche Grundausbildung auch weniger Anforderungen an ihre Arbeitsbereiche stellen. Es handle sich meist um zufriedene Mitarbeiter, da diese froh seien, überhaupt eine Arbeitsstelle zu haben.

Es gibt noch einen weiteren bedeutenden Beweggrund warum Personen ohne berufliche Ausbildung angestellt werden. Denn auch der soziale Gedanke spielt eine Rolle:

K'4: Eine Übernahme der sozialen Verantwortung ist für Arbeitgebende ein Beweggrund zur Anstellung von Personen ohne berufliche Grundausbildung.

Die Arbeitgebenden gaben an, dass sie diesen Personen eine Chance bieten wollen. Einerseits sind dies Chancen auf eine Integration oder auf eine finanzielle Selbstständigkeit. Dass ein sozialer Gedanke bei der Anstellung von Personen ohne berufliche Grundausbildung mitspielt, deutet auf ein Verantwortungsgefühl der Unternehmen hin. Aufgrund dessen kann gesagt werden, dass die Übernahme einer sozialen Verantwortung als Beweggrund zu diesen Anstellungen, mitspielt. Obwohl laut Wyer (2014, S. 56) die Unternehmen des ersten Arbeitsmarktes nicht verpflichtend in die Integrationsbemühungen miteinbezogen werden, zeigen sie aber offenbar ein bewusstes Handeln und sind sich wie im Bericht der beco (2011) beschrieben, ihrer Verantwortung bewusst (S.12).

7.4 Andere Ergebnisse

Aus den Interviews haben sich noch zwei weitere Ergebnisse herausgebildet. Zum Verständnis und zur allgemeinen Beurteilung sind diese Resultate aus den Befragungen von Arbeitgebenden interessant.

Als Unterfrage der Fragestellung wurde im Leitfadenterview nach den geforderten Kompetenzen an die Arbeitnehmer gefragt:

K'5: Schlüsselqualifikationen von Personen ohne berufliche Grundausbildung sind für eine Anstellung bedeutender als Qualifikationen.

Durch die Auswertung stellte sich heraus, dass Selbst-, Sach- und Sozialkompetenzen bedeutend sind. In der Theorie von Wyer (2014) werden diese als Schlüsselqualifikationen beschrieben (S. 192). Bei Schlüsselqualifikationen handelt es sich um Qualifikationen, die im Arbeitsmarkt begünstigend, wenn nicht fast unerlässlich sind. Dabei handelt es sich um beispielsweise: Leistungsbereitschaft, Eigenverantwortung, Pünktlichkeit und Zuverlässigkeit (S.192).

In den Interviews wurden dementsprechend auch die Zuverlässigkeit, also die Pünktlichkeit als wichtig genannt. Neben Hilfsbereitschaft, Engagement, Motivation und Kommunikationsfähigkeit, welche auch aufgeführt wurden, bilden all diese persönlichen Eigenschaften die geforderten Schlüsselqualifikationen. Da es für gewisse Aufgabenbereiche, in denen die Personen ohne berufliche Grundausbildung angestellt sind, keine Ausbildung benötigt, werden diese Schlüsselqualifikationen bedeutender als Qualifikationen gewertet. Laut den Arbeitgebenden stehe der Mensch mit seinen persönlichen Einstellungen und Fähigkeiten mehr im Vordergrund, als seine Abschlüsse auf Papier.

Im Zusammenhang mit der Reduktion K'2, dass für gewisse Arbeiten so oder so Personen ohne berufliche Grundausbildung angestellt werden, macht dieses Resultat Sinn. Es geht nicht um die Fachkompetenz die eine Person durch Abschlüsse ausweist, sondern um Verlässlichkeit und Sicherheit für die Arbeitgebende. Und genau das ist es in Hinblick auf die Hypothese „a“ bedeutend, zumal diese Schlüsselqualifikationen durch die Vermittlungsstellen gestärkt und hervorgehoben werden. Offenbar machen diese für die Arbeitgebenden den grossen Unterschied aus und eine Anstellung kann daran stehen oder fallen. Zudem ist es auch wichtig, dass die Vermittlungsstellen die zu vermittelnden Personen auf diese Schlüsselqualifikationen prüfen. Damit eine Zusammenarbeit mit den Unternehmen als möglichst erfolgreich verläuft. Ansonsten könnte die Gefahr bestehen, dass die Erfahrungen mit den Vermittlungsstellen als negativ gewertet werden, wenn die Personen ohne berufliche Grundausbildung nicht pünktlich und zuverlässig sind.

Es ergab sich noch eine weitere Aussage, die als bedeutend bewertet werden kann. In der Literatur zum Thema der Bachelor-Thesis wurde teilweise auf den Zusammenhang zur Migrationsthematik hingewiesen. Beispielsweise wird in Kapitel 3.4.3 die Thematik als ein Risikofaktor der Langzeiterwerbslosigkeit angegeben. Aus den Interviews heraus ergab sich aber, dass dies offenbar ein zentrales Thema für die Arbeitgebenden, in Bezug auf die Anstellung von Personen ohne berufliche Grundausbildung, ist. Die Reduktion K'1 ergab nämlich:

K'1: Arbeitsstellen welche keine berufliche Grundausbildung bedürfen, werden oftmals von Personen mit Migrationshintergrund besetzt.

Aus den Interviews hat sich ergeben, dass die Personen ohne berufliche Grundausbildung in den befragten Unternehmen vor allem Personen mit Migrationshintergrund sind. Zudem zeigt sich, dass von Seiten der Interviewten teilweise automatisch von Ausländern gesprochen wurde, als es um das Thema niederschwellige Aufgabenbereiche und Personen ohne berufliche Grundausbildung, ging. Laut der Reduktion K'2 handelt es sich bei den meisten Stellen, bei denen Personen ohne berufliche Grundausbildung angestellt werden, um Arbeitsplätze mit niederschweligen Arbeiten. Von einem der Arbeitgebenden kam in diesem Bezug die Aussage, dass sie von vorneherein nach Ausländern suchen, da sich Schweizer für solche Arbeiten zu schade seien. Offenbar haben Schweizer und Schweizerinnen höhere Ansprüche an ihre Arbeitsstellen. Monotone, körperliche strenge und mental einfache Arbeiten seien bei den Schweizern und Schweizerinnen nicht beliebt und die Bereitschaft diese Arbeiten auszuführen sei tief.

Neue Angestellte mit Migrationshintergrund werden hauptsächlich über die bereits Angestellten weitervermittelt. Dabei entsteht jedoch die Gefahr, dass sich dann in grossen Firmen „Clans“ bilden. Der eine Arbeitgebende gab an, dass sie die Stellen nun wieder öffentlich ausschreiben, um dem entgegenzuwirken. Es zeigt aber, und dies war auch die Aussage der Personalchefin die im Gastronomiebereich arbeitet, dass es überhaupt kein Problem sei, solche offenen Stellen wieder sehr rasch zu besetzen.

Bezüglich der Anstellungen von Ausländern kam das Bedürfnis zum Vorschein, dass administrative Hürden abgebaut werden müssten. Es scheint manchmal sehr kompliziert zu sein, weil sich die Arbeitgebenden teilweise mit den verschiedenen Aufenthaltserlaubnissen herumschlagen müssen. Ein Arbeitgebender sagte aus, dass er sehr wohl bereit sei, auch Personen mit Migrationshintergrund anzustellen, jedoch müsse der Aufenthaltsstatus geklärt sein. Er möchte nicht jemanden anstellen und einarbeiten, der bald die Schweiz wieder verlassen müsse.

Dies ist eines der Resultate der Interviews, welches aus der verwendeten Literatur zu wenig klar hervorstach. Somit erstaunte es, dass die Arbeitgebenden beim Thema Personen ohne berufliche Grundausbildung gleich automatisch auf die Ausländerthematik zu sprechen kamen. Nachforschungen zum Thema zeigen jedoch, dass natürlich nicht alle Ausländer Personen ohne eine berufliche Grundausbildung sind. Ein Unterschied zeigt sich jedoch, ob jemand aus eher einem nordischen oder europäischen Land kommt oder ob jemand aus einem Drittweltland stammt. Oftmals sind deren Ausbildungen in der Schweiz nicht anerkannt, oder sie sprechen die Landessprachen der Schweiz nur sehr schlecht, so sinken wohl die Chancen auf eine Anstellung in ihrem Fachgebiet wieder (Schreier, 2015, aargauerzeitung.ch).

8 Schlussfolgerungen

In diesem Kapitel werden die Ergebnisse diskutiert und weiterverarbeitet. Anschliessend wird die Relevanz des gewonnenen Wissens für die Soziale Arbeit beschrieben. Nach den weiterführenden Gedanken und dem Ausblick zum Thema wird die Herangehensweise dieses empirischen Teils der Bachelor-Thesis ausgewertet. Zum Schluss wird ein Fazit gezogen.

8.1 Diskussion und Empfehlungen aus den Ergebnissen

Mit der folgenden Diskussion wird nach der beantworteten Fragestellung versucht, Empfehlungen zu formulieren, welche in der Arbeitsintegration von Personen ohne berufliche Grundausbildung von Bedeutung sein könnten. Sie basieren auf den Ergebnissen der Untersuchung und zeigen Bedürfnisse und Beweggründe von den Arbeitgebenden aus dem ersten Arbeitsmarkt. Die Empfehlungen könnten als Anregung für die weiteren Bemühungen der Arbeitsintegration in den ersten Arbeitsmarkt angesehen werden.

Aus den Interviews ergab sich in der Reduktion von K'8 das Bedürfnis der Arbeitgebenden, dass sie bei der Anstellung von Personen ohne berufliche Grundausbildung finanziell unterstützt werden. Dieses Ergebnis erstaunt auf den ersten Blick nicht, weil Unternehmen in erster Linie wirtschaftlich denken müssen. Doch hinter dem Bedürfnis steckt, wenn ihm nachgekommen wird, Potenzial. Arbeitgebende müssen bei einer Kostenteilung weniger Risiken tragen. Zudem können die Lohnkosten in Form eines befristeten Vertrages mit der Person ohne berufliche Grundausbildung durch eine Vermittlungsfirma noch niedriger gehalten werden. K'3 zeigt nämlich, dass Personen ohne berufliche Grundausbildung ohnehin aus finanziellen Motiven angestellt werden. Eine Empfehlung aus dieser Erkenntnis ist folglich, dass Kostenteilungen vorgenommen werden sollten, damit die Chancen für Personen ohne berufliche Grundausbildung auf eine Arbeitsstelle im ersten Arbeitsmarkt erhöht werden können. Dies könnte anhand des Ausbaus von Vermittlungsfirmen erfolgen, welche wie Jobtimal mit dem Teillohnmodell arbeiten würden.

Damit solch eine Lohnkostenteilung aber überhaupt entstehen kann, müssen die Unternehmen erreicht werden. Dies setzt eine aktive Zusammenarbeit zwischen zum Beispiel Vermittlungsfirmen und den Unternehmen voraus. Im Ergebnis von K'7 kristallisierte sich heraus, dass Arbeitgebende gegenüber der Zusammenarbeit mit Vermittlungsfirmen offen sind. Dies aber unter der Bedingung, dass die Verantwortung der Kontaktaufnahme bei den Vermittlungsfirmen liegt. Damit mehr Kontaktaufnahmen erfolgen können, muss es also mehr Vermittlungsstellen geben. Daher ergibt sich auch hier die Empfehlung mehr Vermittlungsfirmen, wie es Jobtimal ist, zu schaffen. Dafür könnten Umfinanzierungen bei

den öffentlichen Gelder getätigt werden. Wie die im Kapitel 5.2.3 beschriebene Evaluation von Jobtimal zeigt, ist das Teillohnmodell für alle Seiten rentabel.

Die befragten Interviewpartner haben alle bereits Erfahrungen mit Anstellungen von Personen ohne berufliche Grundausbildung. Die Resultate der Interviewauswertungen ergaben, dass ein sozialer Gedanke ein wichtiger Beweggrund dafür ist. Die zeigt sich in der Reduktion K'4. Um die soziale Verantwortung von Unternehmen ohne Erfahrung in Bezug auf die Anstellung von Personen ohne berufliche Grundausbildung anzuregen, sollen diese vermehrt kontaktiert werden. Wie von der beco (2011) festgehalten, wurden mehr als drei Viertel der in einer Studie befragten Betriebe noch nie von einer Stellenvermittlung kontaktiert (S. 12).

Wie nach K'6 stellt das positive Image als soziale Firma gegen aussen kein Beweggrund dar, um Personen ohne berufliche Grundausbildung einzustellen. Die Interviewpartner stellten eine für sie positive Wirkung durch zum Beispiel Labels in Frage, weil sie die Anstellungsverhältnisse von Personen ohne berufliche Grundausbildung nicht nach aussen tragen. Jedoch hält die BSS fest, das im Rahmen von Jobtimal diskutiert wird, ob ein Label für die Akquirierung von Arbeitgebenden im ersten Arbeitsmarkt wirkungsvoll wäre (2013, S. 3). Somit ist es empfehlenswert, auch Labels für die Integration in den ersten Arbeitsmarkt zu entwickeln, um deren Wirksamkeit prüfen zu können.

Wie sich im Rahmen von weiteren Ergebnissen in der Reduktion K'5 herausstellte, sind die Schlüsselqualifikationen von Personen für die Arbeitgebenden bei der Anstellung von grosser Relevanz. Fachliche Kompetenzen sind für die Erfüllung der aufgetragenen Arbeitsaufgaben meist nicht von grosser Notwendigkeit. Dies bekräftigt die Reduktion K'2, dass Personen ohne berufliche Grundausbildung aufgrund der niederschweligen Arbeiten im Aufgabenbereich angestellt werden. Daher erscheint es als unerlässlich, Schlüsselkompetenzen von Personen ohne berufliche Grundausbildung, zum Beispiel durch Coachings derer zu fördern. Denn bereits für eine Anstellung im Teillohnmodell über Jobtimal ist die Erfüllung von wichtigen Schlüsselqualifikationen, wie zum Beispiel Zuverlässigkeit und Pünktlichkeit, vorausgesetzt (BSS, 2013, S. 5). Die Berner Fachhochschule für Soziale Arbeit (2012) beschreibt Massnahmen zur Entwicklung einer politischen Strategie zur Verbesserung der Situation von Personen ohne nachobligatorische Ausbildung. Eine Massnahme davon sollen Projekte sein, welche auf das Zusammenstellen eines Kompetenzportfolios zielen, das auch nicht formal erworbene Kompetenzen hervorheben soll (S.11). Die Umsetzung solcher Projekte ist im Rahmen der Arbeitsintegration von Personen ohne berufliche Grundausbildung von grundlegender Bedeutung. Damit könnte den Arbeitgebenden aus dem ersten Arbeitsmarkt einfacher

gezeigt werden, welche wichtigen Kompetenzen auch eine Person ohne berufliche Grundausbildung mitbringt.

8.2 Relevanz der Ergebnisse für die Soziale Arbeit

In Bezug auf den Auftrag der Sozialen Arbeit, die Menschenrechte zu wahren, ist es ihre Aufgabe im Bereich der Arbeitsintegration aktiv nach Lösungen zu suchen (Avenir social, 2010, S. 8). Die Ziele und Verpflichtungen des Berufskodexes für Soziale Arbeit beschreiben, dass es an den Tätigen der Sozialen Arbeit ist, Lösungen für soziale Probleme zu erfinden, zu entwickeln und zu vermitteln (S. 6).

Die Soziale Arbeit orientiert sich an der sozialen Gerechtigkeit in einer Gesellschaft (Mäder, 2014, S.27). Somit muss sie in Bezug auf die Ergebnisse und Empfehlungen dieser Bachelor-Thesis aktiv werden. Dies bedeutet, dass sie sich ihrem Tripelmandat zwischen Klient, Institution und Gesellschaft annehmen und in einer daraus entstehenden Scharnierfunktion vermitteln muss. Die Soziale Arbeit soll im Rahmen der vorliegenden sozialen Problemstellung Arbeitgebende dazu animieren, sich sozial zu engagieren und im Arbeitsmarktproblem mitzuwirken. Aufgrund des Ergebnisses, dass Unternehmen zu wenig von Vermittlungsstellen kontaktiert werden und die Kontaktaufnahme zu ihnen erwartet wird, sollen die Sozialarbeiter und Sozialarbeiterinnen in einer Vermittlungsfunktion zwischen Personen ohne berufliche Grundausbildung, den bestehenden Institutionen und der Wirtschaft agieren.

Das Schaffen von mehr Vermittlungsstellen ergibt einen Handlungsansatz, welcher von der Sozialen Arbeit weiter ausgereift und initialisiert werden könnte. Da es zurzeit nur wenige Vermittlungsstellen gibt, kann es zwischenzeitlich eine Aufgabe der Sozialen Arbeit sein, diese Lücke zu füllen und konkret in ihren Institutionen die Vermittlungsarbeiten zu übernehmen. In einem zusätzlichen Schritt könnte die Soziale Arbeit einerseits zur Gründung von mehr Vermittlungsstellen anregen und andererseits diese durch die Tätigen der Sozialen Arbeit umsetzen und führen.

8.3 Weiterführende Diskussion und Ausblick

In der Evaluation von Jobtimal wird festgehalten, dass die Vermittlung von sozialhilfebeziehende Personen mit Leistungseinschränkungen, also auch Personen ohne berufliche Grundausbildung, trotz der Einbindung von Sozialpartnern nicht weniger komplex ist. Jeder Integrationsprozess ist individuell zu realisieren, weil eine erfolgreiche Vermittlung von einer Vielzahl von Faktoren seitens der zu vermittelnden Person, des potenziellen Arbeitgebenden und des Vermittlungsprozesses abhängig ist. Diese müssen im jeweiligen Fall zusammen passen, damit die Arbeitsintegration in den ersten Arbeitsmarkt erfolgreich

und nachhaltig verläuft (Schaufelberger, 2015, S. 2). Vermittlungsfirmen wären also aufgrund dieser Feststellung nicht eine Garantie dafür, dass Personen ohne berufliche Grundausbildung selbstverständlich und einfach in den ersten Arbeitsmarkt integriert werden könnten.

Daneben fällt in der Überprüfung der Hypothese „a“ auf, dass für niederschwellige Arbeitsstellen, welche tief bezahlt sind, so oder so bereits Personen ohne berufliche Grundausbildung angestellt werden. Und wie aus der Literatur herauszunehmen ist, ist es eine Tatsache, dass Personen ohne berufliche Grundausbildung meistens im Niedriglohnsektor arbeiten. Die Wenigsten davon können Arbeitsstellen besetzen, für welche eine berufliche Qualifikation erforderlich wäre. Dadurch musste die Hypothese, dass Personen ohne berufliche Grundausbildung eher aufgrund einer guten Koordination zwischen Arbeitgebenden und Vermittlungsfirmen angestellt werden, teilweise verworfen werden.

Alleinig die Offenheit und der Kontakt der Arbeitgebenden für die Zusammenarbeit mit Vermittlungsstellen, schaffen keine neuen Arbeitsplätze in den Unternehmen. Diese besetzen nur so viele Stellen, wie sie Arbeit haben. Eine flächendeckende Kontaktaufnahme zu Arbeitgebenden durch mehr Vermittlungsfirmen würde zwar die Anzahl der Stellen für Personen ohne berufliche Grundausbildung offener legen, neue Arbeitsstellen könnten alleinig dadurch aber nicht geschaffen werden. Die Empfehlung der Lohnkostenteilung durch Vermittlungsfirmen wäre nebst der guten Koordination daher ein unerlässlicher Faktor, um Arbeitgebende zu gewinnen und vor allem neue Arbeitsstellen für Personen ohne berufliche Grundausbildung zu schaffen. Dies könnte zum Beispiel durch ein vermehrtes Auslagern von einfachen Aufgaben von Unternehmen geschehen. Vermittlungsfirmen sollten zudem, wie in den Empfehlungen abgegeben, Schlüsselkompetenzen von Personen ohne berufliche Grundausbildung fördern. Denn diese sind, wie in den weiteren Ergebnissen ausgewertet, einen bedeutenden Faktor bei der Anstellung von Personen ohne berufliche Grundausbildung in niederschweligen Arbeitsbereichen. Die Stärkung von Schlüsselkompetenzen würde aber vielleicht auch die Grenze zu den Arbeitsbereichen etwas aufweichen, wo sonst nur Personen mit einer beruflichen Grundausbildung angestellt werden.

Um überhaupt eine bedeutende Anzahl an neuen Arbeitsstellen für Personen ohne berufliche Grundausbildung zu schaffen und damit dem Problem der Erwerbslosigkeit von Personen ohne Grundausbildung entgegen wirken zu können, müssten Vermittlungsfirmen und dahinter die Soziale Arbeit also nicht alleinig auf der Basis der Kontaktaufnahme vermitteln, sondern auch mit einem Teillohnmodell und Coachings arbeiten, wie das Jobtimal im Pilotprojekt umsetzt.

Leider bleibt es aber eine Tatsache, dass die blossere Bereitstellung von mehr Arbeitsplätzen für Personen ohne berufliche Grundausbildung nicht ausreicht, um das Problem der Erwerbslosigkeit dieser Personengruppe vollumfänglich zu beheben. Einerseits, weil es trotz vielleicht zukünftigen Bemühungen nie für alle Betroffene eine geeignete Stelle geben wird. Andererseits auch, weil die Personen in einer Anstellung meistens zu wenig verdienen, um von der Sozialhilfe unabhängig zu werden. Dies zeigt die bereits aufgegriffene Zahl vom GEF (2012), dass 28,4 Prozent der Sozialhilfebeziehenden erwerbstätig sind (S. 5). Dieser Fakt führt zur Thematik von Erwerbsarmut, auch Working Poor genannt. Erwerbsarmut heisst, dass Personen trotz Erwerbsarbeit nicht von der Armut verschont, beziehungsweise von der Sozialhilfe abhängig sind. Über Vermittlungsstellen mit dem Teillohnmodell wären zwar, wie von der BSS (2013) beschrieben, alle Beteiligten Gewinner (S. 3). Working Poor bleibt aber ein wichtiges Thema, weil längst nicht alle Personen ohne berufliche Grundausbildung über eine Vermittlungsstelle bei den Arbeitgebenden im ersten Arbeitsmarkt angestellt sind und wären.

Um dem Problem der Erwerbslosigkeit von Personen ohne berufliche Grundausbildung in unserer Gesellschaft wirksam zu begegnen, müssen auf mehreren Ebenen Lösungen gefunden werden. Der Schlüssel um aus dem Niedriglohnsektor herauszukommen, also dem Entkommen vom Working Poor und oder der Ablösung von der Sozialhilfe, könnte eine Ausbildung sein. Nach dem EDI (2015) sind 22.8 Prozent der Gesamtbevölkerung ohne berufliche Grundausbildung (S. 1). Wie im Wandel des Arbeitsmarkts beschrieben, wird Bildung in unserer Gesellschaft stets wichtiger. Im Hinblick auf Personen ohne berufliche Grundausbildung und ihrem damit verbundenem hohem Risiko der Langzeiterwerbslosigkeit kommt dem schweizerischen Bildungssystem eine wichtige Rolle zu. In der Theorie wird nach Schaad und Schellenbauer (1994) erklärt, dass je länger eine erwerbslose Person nicht mehr im Erwerbsleben ist, desto mehr muss sie ihr Wissen abschreiben. Erstens vergisst man mit der Zeit, was man gelernt hat, und zweitens bleibt die Zeit währenddessen nicht stehen. Der Anschluss kann verpasst werden. Dazu kommen die psychischen Auswirkungen von Langzeiterwerbslosigkeit, welche entmutigend sind und sich wiederum auf die Vermittlungschancen auswirken. Zusätzlich wird die Dauer der Erwerbslosigkeit von den Arbeitgebenden als ein Signal der Produktivität gewertet. Im Sinne von „Wer schon so lange keinen Job findet, kann ja nicht gut sein“ (S. 19).

In Anbetracht der aktuellen Flüchtlingslage ist das Thema der Ausbildungslosigkeit hoch aktuell. Laut GEF (2013) wird neben den gut bis sehr gut ausgebildeten Einwanderern, auch die Zahl der schlecht qualifizierten, bildungsfernen und dementsprechend schwerer integrierbaren Migranten zunehmen (S. 20). Ausländerinnen und Ausländer haben ein drei Mal höheres Risiko, ausbildungslos zu sein (BFH, 2012, S. 1). Aufgrund des Ergebnisses der

Reduktion K'1 „Arbeitsstellen welche keine berufliche Grundausbildung bedürfen, werden oftmals von Personen mit Migrationshintergrund besetzt“, werden die niederschweligen Stellen noch rarer. Nebst der Stellenschaffung sind aufgrund solchen Entwicklungen und zu dem aufgrund der beschriebenen Hauptursachen für Ausbildungslosigkeit, welche sich bereits an der Schwelle von der obligatorischen in eine nachobligatorische Ausbildung manifestieren, auch andere Lösungsideen gefragt. Um dem Risiko der Langzeiterwerbslosigkeit und deren Auswirkungen aufgrund Ausbildungslosigkeit im Ansatz entgegen zu wirken, braucht es zudem präventive Massnahmen. Nach Schaad und Schellenbauer (1994) müssen die Weiter- und Umbildungsanstrengungen im Rahmen der aktiven arbeitsmarktlichen Massnahmen ausgebaut werden (S. 86). Dies damit generell die Anzahl von Personen ohne berufliche Grundausbildung gesenkt werden kann und damit die Vermittlungen von Personen ohne berufliche Grundausbildung eigentlich abnehmen müsste.

Im Rahmen von Workshops mit dem Beratungsunternehmen KEK-CDC Consultants und der SPS konnten vier Gruppen von Massnahmen zur Entwicklung einer politischen Strategie für die Verbesserung der Situation von Personen ohne berufliche Grundausbildung eruiert werden (BFH, 2012, S. 11). Wie bereits aufgegriffen, ist eine im Bericht von der Fachhochschule für Soziale Arbeit (2012) vorgeschlagene Massnahme, Kompetenzportfolios, welche auch nicht formal erworbene Kompetenz hervorheben soll, zusammenzustellen. Damit könnten die Chancen von Personen ohne berufliche Grundausbildung im ersten Arbeitsmarkt verbessert werden. Weiter sollen Projekte zum Nachholen eines formalen Bildungsabschlusses auf der Sekundarstufe zwei, wie die modulare Berufsbildung und die Validierungsverfahren auf Sekundarstufe zwei, näher betrachtet werden. Zudem sollen finanzielle Anreize für Ausbildungen wie Ausbildungsboni und –Zuschüsse für Arbeitgebende, Bildungsgutscheine für Ausbildungslose und die Harmonisierung von Stipendien und Sozialhilfe für junge Erwachsene überprüft werden. Projekte zur Bekämpfung des Illittrismus, um davon betroffene Personen zu befähigen, Weiterbildungsmöglichkeiten wahrzunehmen, wurden zudem diskutiert (S. 11).

Wie die GEF schreibt, sollen sich Arbeitsintegrationsangebote in Bezug auf Jugendliche, junge Erwachsene, sowie Personen mit Migrationshintergrund auf Bildungs- und Integrationsangebote der Erziehungsdirektion (ERZ) (2013) und der Volkswirtschaftsdirektion des Kantons Bern abstimmen. Und wenn immer möglich soll auf eine anerkannte Qualifizierung hingearbeitet und die Wirtschaft stärker miteinbezogen werden (S. 21). Für die Ausbildung und die erstmalige Integration in den Arbeitsmarkt in Bezug auf Jugendliche und junge Erwachsene, welche werden zudem spezielle Massnahmen eingeleitet.

Ein Beispiel dafür ist das Case Management Berufsbildung. Das Case Management Berufsbildung existiert seit dem Jahre 2008 und gehört zum Mittelschul- und

Berufsbildungsamt der ERZ und ist der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung des Kantons Bern angegliedert. Das Ziel vom Case Management Berufsbildung ist immer, die nachhaltige Integration in die Arbeitswelt zu ermöglichen (ERZ, 2009, S. 10 - 11). Es richtet sich an Jugendliche und junge Erwachsene ab dem 7. Schuljahr bis zum 25. Lebensjahr mit Mehrfachproblematiken in schulischen, sprachlichen, persönlichen, sozialen und/oder integrativen Bereiche. Bei Schwierigkeiten am Übergang von der Schule in eine Berufsbildung, während der Ausbildung sowie beim Übertritt ins Erwerbsleben, bieten Case Manager, welche meist Sozialarbeiter und Sozialarbeiterinnen sind, professionelle Unterstützung. Die Zielgruppe wird im Sinne eines umfassenden Fallmanagements individuell und stufenübergreifend begleitet (S. 10 – 11).

Dieses, zu Beginn nationales Projekt möchte verhindern, dass Jugendliche aus dem Bildungssystem herausfallen, beziehungsweise dazu beitragen, dass sie eine nachobligatorische Ausbildung abschliessen können. Damit werden die Arbeitsmarktchancen von Jugendlichen merklich besser. Das Case Management Berufsbildung arbeitet also gezielt gegen zwei Hauptursachen für Ausbildungslosigkeit. Einerseits leistet es Unterstützung am Übergang von der obligatorischen in eine nachobligatorische Ausbildung und andererseits bietet es auch für die zweite Ursachengruppe, welche die Lehre abbrechen oder die Abschlussprüfung nicht bestehen, wertvolle Unterstützung. Mit dem Case Management Berufsbildung wird demnach auch dem Risikofaktor „keine Bildung“ für Langzeiterwerbslosigkeit präventiv entgegen gewirkt.

Mit den beschriebenen Massnahmen zur Bildung könnte am Kompetenzproblem, der von Osterman (1993) beschriebenen Interpretationsmuster für die Beschäftigung von gering qualifizierten Personen, angesetzt werden (zitiert nach Solga, 2005, S. 19). Die Bewältigungsvorschläge zur Lösung des Kompetenzproblems stehen in der wichtigen Ergänzung zu dem in der vorliegenden Thesis behandelten Nachfrageproblem. Wie Schaad und Schellenbauer (1994, S. 86) schreiben, sollten daher Sparmassnahmen im Bildungsbereich auf jeden Fall vermieden werden:

„An der Bildung zu sparen, heisst Investition in die Zukunft zu unterlassen. (...) Unseren einzigen Rohstoff, menschliches Wissen, menschliche Fertigkeiten und menschliche Fähigkeiten, verkommen zu lassen, ist uns selbst und noch viel mehr kommenden Generationen gegenüber fahrlässig.“

Der Bestärkung unserer Bildungsgesellschaft entgegen, gibt es aber gleichwohl Kritik. Krafeld (2000) schreibt, dass mehr Bildung als ungezieltes Allheilmittel in unserer Gesellschaft herrscht (S. 38 – 39):

„Wir erleben heute immer deutlicher die paradoxe Situation, dass es einerseits zwar immer unwichtiger wird, was man lernt, aber gleichzeitig immer notwendiger, dass man lernt, (...) Die Bereitschaft, sich immer weitere Zusatzqualifikationen anzueignen und mit immer neuen Weiterbildungsmaßnahmen auf bislang nicht gelungene (Re-)integrationsversuche in den Arbeitsmarkt zu reagieren, wird geradezu zu einem Universalrezept hochgelobt.“

Nebst dieser Kritik zur Stärkung der Bildung, behauptet Ruh (1994), dass viel über Auswege aus einer Krise der Erwerbslosigkeit geredet wird, aber nach wie vor einen Mangel an neuen Ideen herrsche (S. 135). Sie macht den Versuch, eine ganzheitliche Strategie zur Lösung des Problems der Erwerbslosigkeit zu formulieren. Dazu umschreibt Ruh fünf Punkte, in welchen auch die in der Literatur breit diskutierte Arbeitszeitverkürzung aufgenommen wird. Ruh beschreibt, dass die moderne Gesellschaft eine neue Aufteilung, Zielsetzung und Fokussierung der menschlichen Tätigkeitszeit benötigt. Dafür müsse die Dualisierung Freizeit und Arbeitszeit durch ein differenziertes Modell ersetzt werden. Nach ihr gibt es aufgrund der Komplexität der Thematik von Erwerbslosigkeit keine eindimensionalen Lösungen (S. 140). Ob eine generelle Verkürzung der Arbeitszeit, mehr Arbeitsstellen schaffen würde und damit dem Problem der Erwerbslosigkeit nachhaltig entgegen gewirkt werden könnte, bleibt in der vorliegenden Thesis offen. Dieser Lösungsansatz könnte aber anderweitig diskutiert, erforscht und überprüft werden. Sicherlich wäre dafür einen tiefgreifenden Wandel über das Selbstverständnis der Erwerbsarbeit von Nöten.

8.4 Betrachtung der Herangehensweise

Um die Forschungsfrage beantworten zu können, waren qualitative Interviews mit Arbeitgebenden aus dem ersten Arbeitsmarkt nötig. Damit dafür ein semistrukturiertes Leitfadenterview erstellt werden konnte, mussten sich die Autorinnen vorher in der Thematik orientieren, die nötigen Literaturrecherchen vornehmen und diese im Theorieteil der vorliegenden Arbeit zusammenfassen. Im Rahmen von Zeit und Umfang der vorliegenden Bachelor-Thesis, waren vier Interviews angebracht. Die Ergebnisse und Empfehlungen sind daher durchaus konkret, aber nicht breit abgestützt. Somit ist die Aussagekraft der Ergebnisse und Empfehlungen nicht in einem repräsentativen Sinn zu verstehen. Hinzu kommt, dass sich nicht eruieren lässt, ob die Interviewten nicht in einem gewissen Masse unter einem Konformitätsdruck standen. Vermutlich möchte keine Firma als nicht sozial und nicht integrativ gelten. Um eindeutiger und konkreter für die Praxis ableitbare Empfehlungen machen zu können, wären Interviews in nur einem Arbeitsbereich eine Alternative gewesen. Durch die branchenübergreifenden Interviews sind dafür vielseitige Erfahrungen und Beweggründe in die Thesis eingeflossen, welche durchaus als interessante und nützliche Basis für weitere Forschungen genutzt werden könnten.

8.5 Rückblick und Fazit

Während der Bearbeitung des Themas der Erwerbslosigkeit und der Arbeitsintegration von Personen ohne berufliche Grundausbildung in den ersten Arbeitsmarkt, wurden sich die Autorinnen der Komplexität und Aktualität der ganzen Thematik bewusst. Erwerbslosigkeit, Arbeitsintegration und Ausbildungslosigkeit sind für die Thesis bedeutende zusammenhängende Begriffe, die jedoch alle in sich wieder eine grosse Fülle an Informationen und Forschungsgegenständen mitbringen. Somit war es eine grosse Herausforderung, alle Themen im Rahmen der Bachelor-Thesis miteinzubeziehen, die dazu gehörigen Phänomene korrekt voneinander abzuleiten und den Fokus auf das eigentliche Thema dabei nicht zu verlieren.

Das Ziel der empirischen Untersuchung der vorliegenden Bachelor-Thesis war, die Beweggründe von Arbeitgebenden aus dem ersten Arbeitsmarkt in Bezug auf Personen ohne berufliche Grundausbildung herauszufinden. Die Forschungsfrage konnte innerhalb der vorgegeben zeitlichen Rahmenbedingungen nachgegangen werden. Daraus liessen sich im Rückschluss auf die Theorie einige Erkenntnisse ziehen und Empfehlungen abgeben. Die theoretischen Teile der Arbeit sind ein wichtiger Bestandteil zum Verständnis der komplexen Thematik. Mit dem theoretischen Hintergrund und der theoretischen Herleitung zum empirischen Teil wird die Forschungsfrage fundiert gestützt und nachvollziehbar gemacht. Durch diese werden die weiteren Ziele der Bachelor-Thesis erreicht. Es wird auf das vorliegende komplexe soziale Problem der Erwerbslosigkeit und der Arbeitsintegration von Personen ohne berufliche Grundausbildung aufmerksam gemacht und die Wichtigkeit des Engagements der freien Wirtschaft wird hervorgehoben.

Um das Nachfrageproblem bezüglich zu wenigen Arbeitsstellen für Personen ohne berufliche Grundausbildung im ersten Arbeitsmarkt anzugehen, hat sich in den Empfehlungen die Schaffung und Verankerung von, auf die Bedürfnisse der Arbeitgebenden abgestimmten Vermittlungsstellen, herausgestellt. Der vorgestellte Verein Jobtimal ist ein schweizweit bedeutendes Pilotprojekt, welches für zukünftige Vermittlungsstellen der beschriebenen Art, eine Vorreiterrolle trägt. Anhand dieser Erkenntnis und der Ergebnisse dieser Thesis ist es wünschenswert, dass solche Projekte Anerkennung finden und in unserer Gesellschaft zu Gunsten aller Beteiligten breit abgestützt werden.

Daneben müssten, wie in der weiterführenden Diskussion beschrieben, auch andere Lösungen gefunden und umgesetzt werden, die zum Beispiel den Risikofaktor „keine Berufsbildung“ für Erwerbslosigkeit minimieren oder welche die Erwerbsarbeit in ihrer unvergleichbar wichtigen Funktion hinterfragen. Mit der alleinigen Schaffung von neuen Arbeitsstellen für Personen ohne berufliche Grundausbildung wird das Problem nämlich nie ganzheitlich behoben werden können.

Es muss berücksichtigt werden, dass neue Lösungsansätze zur Verbesserung der Arbeitsmarktchancen von Personen ohne berufliche Grundausbildung und auch Strategien, um der Problematik im Ansatz zu begegnen, von politischen und gesellschaftlichen Prozessen abhängig sind und damit oftmals viel Zeit und Geduld benötigen.

Wie sich der Arbeitsmarkt entwickeln wird und welche Strategien zur Bekämpfung von Erwerbslosigkeit die wirkungsvollsten sind, bleibt ungewiss. Trotzdem ist es wichtig, dass Horizonte eröffnet werden können und auf aktuelle Lagen reagiert wird. Dazu kann die Profession der Sozialen Arbeit beitragen. Da sie in der Scharnierfunktion zwischen Systemen agiert, gehört es aufgrund dessen zu ihrer Aufgabe, sich für neue sowie alternative arbeitsmarktpolitische Entwicklungen einzusetzen.

9 Quellenverzeichnis

Amnesty. (2015a). *Über Amnesty*. Abgerufen von <https://www.amnesty.ch/de/ueber-amnesty/portrait/weltweite-bewegung>

Amnesty. (2015b). *Wirtschaft und Menschenrechte*. Abgerufen von <https://www.amnesty.ch/de/themen/wirtschaft-und-menschenrechte>

Arbeit. (2015). In Deutscher Duden, Bibliographisches Institut GmbH. (2015). *Arbeit*. Abgerufen von <http://www.duden.de/rechtschreibung/Arbeit>

Arbeitslosenquote steigt im Kanton Bern auf 2,6 Prozent. (2015, 08. Okt.). *Berner Zeitung*. Abgerufen von <http://www.bernerzeitung.ch/region/kanton-bern/arbeitslosenquote-steigt-im-kanton-bern-auf-26-prozent/story/29138450>

Arbeitslosenquote verharrt bei 3,2 Prozent. (2015, 08. Oktober). *Zeitung 20 Minuten*. Abgerufen von <http://www.20min.ch/finance/news/story/30265819>

Avenir social. (2010). *Berufskodex Soziale Arbeit Schweiz. Ein Argumentarium für die Praxis der Professionellen*. [PDF]. Abgerufen von [für http://www.avenirsocial.ch/de/p420067-65.html](http://www.avenirsocial.ch/de/p420067-65.html)

Bauer, Wilhelm & Kern, Peter. (2010). Wie wir morgen arbeiten werden – die Menschen brauchen Zukunft. In Karin, Kaudelka & Gerhard, Kilger, (Hrsg.), *Die Arbeitswelt von morgen – Wie wollen wir leben und arbeiten?* (S. 15 – 32) Bielefeld: transcript Verlag.

Berner Fachhochschule BFH. (2009). *Arbeitsintegration in der Sozialhilfe, Bericht zuhanden der Gesundheits- und Fürsorgedirektion des Kantons Bern*. [PDF]. Abgerufen von http://skos.ch/fileadmin/user_upload/public/pdf/grundlagen_und_positionen/themendossiers/bildung/2009_Arbeitsintegration_Neuenschwander.pdf

Berner Fachhochschule Soziale Arbeit. (2012). *Personen ohne Berufsbildung. Lebenslage, Best Practice, Handlungsbedarf*. [PDF]. Abgerufen von <http://www.sp-ps.ch/de/publikationen/medienkonferenzen/medienkonferenz-personen-ohne-berufsbildung-handlungsbedarf-und>

- Berner Wirtschaft beco (2011). *Bericht des Regierungsrates an den Grossen Rat vom 13. April 2011. Bericht Nischenarbeitsplätze*. [PDF]. Abgerufen von <http://www.mm.directories.be.ch/files/6219/16953.pdf>
- Blattmann, Lynn & Merz, Daniela. (2010). *Sozialfirmen – Plädoyer für eine unternehmerische Arbeitsintegration*. Zürich: rüffer & rub Sachbuchverlag.
- Büro für arbeits- und sozialpolitische Studien BASS. (2014, Februar). *Arbeitslosigkeit und Erwerbslosigkeit bei Tiefqualifizierten im Kanton Bern Kurzbericht Im Auftrag der Stadt Bern Direktion für Bildung, Soziales und Sport* [PDF]. Abgerufen von http://www.arbeitsintegrationschweiz.ch/fileadmin/pdf/Dossiers/2014_Erwerbslosigkeit_Tiefqualifizierte_Kt_Bern.pdf
- Büro für arbeits- und sozialpolitische Studien BASS. (2009, Mai). *Gesellschaftliche Kosten der Ausbildungslosigkeit in der Schweiz*. [PDF]. Abgerufen von: http://www.travailsuisse.ch/system/uploadedfiles/1152/original/PK_190509_Schlussbericht_def_0.pdf?1359103263
- Bundesamt für Statistik BFS. (2014). *Arbeit und Erwerb – Definitionen* [PDF]. Abgerufen von <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/03/11/def.html>
- Bundesamtes für Statistik BFS. (2015). *Erwerbslose gemäss ILO nach Geschlecht, Nationalität und Altersgruppe. Durchschnittliche Monats-, Quartals- und Jahreswerte* [Excel]. Abgerufen von <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/03/03/blank/data/01.html>
- Butterwegge, Christoph. (2010). *Gerechtigkeit im Wandel*. In Karin, Kaudelka & Gerhard, Kilger (Hrsg.), *Die Arbeitswelt von morgen – Wie wollen wir leben und arbeiten?* (S. 99 – 110). Bielefeld: transcript Verlag.
- Caritas, *Einsatzbereiche im Flicflacstellennetz*. Abgerufen von <http://www.flicflacstellennetz.ch/de/p147002980.html>
- Departement des Innern EDI (2015, Mai). *Staatlicher Sozialbericht - Medienmitteilung* [PDF]. Abgerufen von www.bfs.admin.ch/bfs/portal/medienmitteilungen.Document.193991.pdf

- Die Zahl der Erwerbslosen im Kanton steigt stark an. (2014, 05. Mai). *Der Bund*. Abgerufen von <http://www.der-bund.ch/bern/kanton/Zahl-der-Erwerbslosen-im-Kanton-steigt-stark-an/story/16203375>
- Dietz, Martin & Walwei, Ulrich. (2010). Mehr Beschäftigung um jeden Preis? In Karin, Kaudelka & Gerhard, Kilger (Hrsg.), *Die Arbeitswelt von morgen – Wie wollen wir leben und arbeiten?* (S. 57 – 88). Bielefeld: transcript Verlag.
- Direktion für Bildung, Soziales und Sport der Stadt Bern BSS. (2013). *Teillohnmodell zur Förderung der Arbeitsintegration in der Stadt Bern*. [PDF]. Abgerufen von http://www.bern.ch/mediencenter/aktuell_ptk_sta/2012-11-teillohnmodell/downloads/konzept_teillohnmodell_stadt_bern_okt_12.pdf/download
- Erziehungsdirektion ERZ, Kanton Bern. (2009). *Umsetzungskonzept Case Management Berufsbildung*. Abgerufen von http://www.erz.be.ch/erz/de/index/berufsberatung/case-management/dokumente_cmdb.html
- Fink, Ulf. (1994). Arbeit ist mehr als Broterwerb. In Hilmar, Hoffmann, & Dieter, Kramer (Hrsg.). *Arbeit ohne Sinn? Sinn ohne Arbeit? Über Zukunft der Arbeitsgesellschaft*. (S. 102 – 108). Weinheim: Beltz Athenäum Verlag.
- Flückiger, Jan. (2014, 27. Mai). Erwerbs- und Arbeitslosigkeit driften auseinander. *Neue Zürcher Zeitung NZZ*. Abgerufen von <http://www.nzz.ch/schweiz/erwerbslosigkeit-und-arbeitslosigkeit-driften-auseinander-1.18310215>
- Fritschi, Tobias & Bannwart, Livia. (2012, Mai). *Ausbildungslosigkeit; Tragweite Best Practice und Handlungsbedarf*. BFH Impuls, (1/3), S. 20 – 21.
- Fritschi, Tobias, Bannwart, Livia, Hümbelin, Oliver & Frischknecht, Sanna. (2011, September). Ausbildungslosigkeit: Ursachen, Kosten und Möglichkeiten zur Vermeidung. BFH Impuls, (3/3), S. 20 – 22.
- Gesundheits- und Fürsorgedirektion GEF. (2013). *Strategie berufliche und soziale Integration 2013 – 2020*. [PDF]. Abgerufen von http://www.gef.be.ch/gef/de/index/soziales/soziales/publikationen/berufliche_und_sozialeintegration.assetref/dam/documents/GEF/SOA/de/Soziales/BSI/BER_STI_3_50_2013_d.pdf

- Gewerbeverband KMU der Stadt Bern. (2012, 11. Okt.). *Integration in Bern: Warum Arbeit die beste Lösung ist*. Burgdorf: Berner KMU
- Hohr, Klaus (2009). Sinnvolles Arbeiten in einer globalisierten Welt. In Markus, Hänsel & Anna, Matzenauer (Hrsg.). *Ich arbeite, also bin ich? Sinnsuche und Sinnkrise im beruflichen Alltag* (S.39). Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.
- Humanrights. (2013). *Artikel 23 - Recht auf Arbeit und gleichen Lohn, Koalitionsfreiheit*. Abgerufen von <http://www.humanrights.ch/de/internationalemenschenrechte/aemr/text/artikel-23-aemr-recht-arbeit-gleichen-lohn>
- Ittig, Oliver. (2008). *Analyse und Profile der Sockelarbeitslosen – Lösungsvorschläge und mögliche Massnahmen* [PDF]. Abgerufen von http://www.vs.ch/navigdata/ds_19/m21960/de/sockelarbeitslosigkeit_2008_medien.pdf
- Jobtimal. Beschreibung, Homepage und Flyer. Abgerufen von <http://www.jobtimal.ch/modell>
- Kirchler, Erich. (2002). Arbeitslosigkeit und Alltagsbefinden. In Gerd, Vonderach (Hrsg), (2002). *Arbeitslose im Blick der Sozialforschung*. (S. 57 – 68) Münster: LIT Verlag.
- Krafeld, Franz Josef. (2000). *Die überflüssige Jugend der Arbeitsgesellschaft. Eine Herausforderung an die Pädagogik*. Opladen: Leske & Budrich.
- Kolb, Vanessa & Brungs, Matthias. (2013). *Zeitarbeit als Chance für arbeitslose Menschen?* Freiburg: Centaurus Verlag & Media.
- Konjunkturforschungsstelle KOF, ETH Zürich. (2015). *Für wen erhöht sich das Risiko in der Schweiz, arbeitslos zu werden?* [PDF]. Abgerufen von <http://www.kof.ethz.ch/publikationen/p/kof-studien/3757/>
- Mäder, Ueli. (2014) Wie die neoliberale Politik die Soziale Arbeit herausfordert. *SozialAktuell*, 12, 27.
- Mayring, Phillip. (2010). *Qualitative Inhaltsanalyse – Grundlagen und Techniken*. (11. Aufl.). Weinheim und Basel: Beltz Verlag.

- Mazzei, Renato. (2010). *Erwerbslosigkeit und Arbeitsintegration. Eine Rekonstruktion von biografischen Erfahrungen mit Langzeitarbeitslosen im Kontext von Arbeitsintegration*. Fachhochschule Nordwestschweiz: Bachelor Thesis der Hochschule für Soziale Arbeit.
- Mettler, Samuel (2013). *Sozialfirma – Brücke in den Ersten Arbeitsmarkt?* (Bachelor Thesis) Berner Fachhochschule – Fachbereich Soziale Arbeit: Bern.
- Misoch, Sabine. (2015). *Qualitative Interviews*. Berlin: Walter de Gruyter GmbH
- Munter, Andreas (2003). *Lehre oder Leere? Bildungschancen von psychosozial Benachteiligten Jugendlichen*. (Diplomarbeit) Berner Fachhochschule – Fachbereich für Sozialarbeit HSA: Bern.
- Oegerli, Thomas & Morlok, Michael. (2007). Risikofaktoren von Langzeitarbeitslosigkeit – Ein Arbeitsbericht des Projekts „Langzeitarbeitslosigkeit – Situation und Massnahmen“ [PDF]. In AMOSA, Arbeitsmarkbeobachtung. (2007). „Langzeitarbeitslosigkeit – Situation und Massnahmen“. (S. 6 – 26). Abgerufen von http://www.amosa.net/fileadmin/user_upload/projekte/LZA/03_LZA_Arbeitsberichte.pdf
- Reinders, Heinz. (2005). *Qualitative Interviews mit Jugendlichen führen – Ein Leitfaden*. München: Oldenbourg Wissenschaftsverlag GmbH.
- Ruh, Hans. (1994). Modell einer neuen Zeiteinteilung für das Tätigsein des Menschen. Strategien zur Überwindung der Arbeitslosigkeit. In Hans, Würigler (Hrsg.), *Arbeitszeit und Arbeitslosigkeit. Zur Diskussion der Beschäftigungspolitik in der Schweiz* (S. 135 – 153). Zürich: vdf Verlag der Fachvereine.
- Schaad, Jakob & Schellenbauer Patrik. (1994). Beschäftigung und Arbeitszeiten. Ökonomische Aspekte. In Hans, Würigler (Hrsg.), *Arbeitszeit und Arbeitslosigkeit. Zur Diskussion der Beschäftigungspolitik in der Schweiz* (S. 1 – 115). Zürich: vdf Verlag der Fachvereine.
- Schauvelberger, Daniel. (2015). *Evaluation Pilotprojekt Teillohnmodell Jobtimal*. [PDF]. Luzern: Hochschule Luzern – Soziale Arbeit. Abgerufen von <http://jobtimal.ch/downloads?document=Evaluation-jobtimal-kurz-knapp-definitive-Fassung.pdf&type=pdf>

- Schreier, Silvana. (2015, 26. Aug.). Flüchtlinge vor dem Nichts: Ihr Studium ist in der Schweiz nichts wert. *Aargauer Zeitung*. Abgerufen von <http://www.aargauerzeitung.ch/schweiz/fluechtlinge-vor-dem-nichts-ihr-studium-ist-in-der-schweiz-nichts-wert-129479644>
- Schulze-Buschhoff, Karin. (2010). Kommentar zur Entwicklung der Arbeitsmarktpolitik in Deutschland. In Karin, Kaudelka & Gerhard, Kilger (Hrsg.), *Die Arbeitswelt von morgen – Wie wollen wir leben und arbeiten?* (S. 37 – 44). Bielefeld: transcript Verlag.
- Staatssekretariat für Wirtschaft, SECO. (2010). *Faktenblatt Langzeitarbeitslosigkeit: wer ist betroffen und welche Unterstützung bietet die Arbeitslosenversicherung* [PDF]. Abgerufen von <http://www.seco.admin.ch/themen/00385/04770/04771/index.html>
- Staatssekretariat für Wirtschaft, SECO. (2014). *Die Lage auf dem Arbeitsmarkt 2014* [PDF]. Abgerufen von <http://www.seco.admin.ch/themen/00374/00384/>
- Staatssekretariat für Wirtschaft, SECO. (2015a). *Die Lage auf dem Arbeitsmarkt im Juni 2015* [PDF]. Abgerufen von <http://www.seco.admin.ch/themen/00374/00384/>
- Staatssekretariat für Wirtschaft, SECO. (2015b). *Die Lage auf dem Arbeitsmarkt im August 2015* [PDF]. Abgerufen von <http://www.seco.admin.ch/aktuell/00277/01164/01980/index.html?lang=de&msg-id=5824>
- Staatssekretariat für Wirtschaft, SECO. (2015c). *Die Lage auf dem Arbeitsmarkt im September 2015* [PDF]. Abgerufen von <http://www.seco.admin.ch/themen/00374/00384/index.html?lang=de>
- Solga, Heike (2005). *Ohne Abschluss in die Bildungsgesellschaft. Die Erwerbschancen gering qualifizierter Personen aus soziologischer und ökonomischer Perspektive*. Opladen: Verlag Barbara Budrich.
- Wyer, Bettina. (2014). *Der standartisierte Arbeitslose – Langzeitarbeitslose Klienten in der aktivierenden Sozialpolitik*. Konstanz: UVK Verlagsgesellschaft mbH.
- Wyss, Kurt (2007). *Workfare. Sozialstaatliche Repression im Dienst des globalisierten Kapitalismus*. Zürich: edition 8.

Zellweger, Katja. (2012, 09. Nov.). Die Stadt Bern erprobt das Teillohnmodell. *Der Bund*.
Abgerufen von <http://www.derbund.ch/312745555/print.html>

Abbildung 1: © Foto | Fotolia Gunnar Assmy. Abgerufen von <http://www.fluechtlinge-werden-freunde.de/2015/06/23/studie-zur-arbeitsintegration-was-noch-zu-tun-ist/>

10 Anhang

10.1 Leitfadeninterview nach Reinders (2005) und Misoch (2015)

Einstieg → anhand Gesprächseinstiegsfragen

Vorstellung der Bachelor-Thesis. Klärung von unseren Zielen und den verwendeten Begriffen.

Haben Sie Fragen zu

- unserem Vorgehen vom Interview?
- Zum Thema?
- Zu den Begriffsdefinitionen?

Beginn der Befragung → anhand Informations- und Filterfragen = Wissensfragen und Erzählaufforderungen

1. Interviewpartner
 - a. Position?
 - b. Inwiefern Verantwortung für die Rekrutierung von neuen Angestellten?
2. Fragen zur Firma
 - a. Wie viele Mitarbeiter insgesamt?
 - b. Geschlechteranteil?
 - c. Schätzung Anzahl Personen ohne berufliche Grundausbildung?

Einstieg in die Hauptfragestellung → durch Hauptfragen und abhängige Fragen = Erzählaufforderungen

3. Erfahrungen mit Personen ohne berufliche Grundausbildung?
 - a. Arbeiten bei Ihnen Angestellte ohne berufliche Grundausbildung?
 - b. Wie viele?
 - c. Schon seit wie lange?
 - d. Durchschnittliche Anstellungsprozente?
 - e. Entstehung der Anstellungen?
 - f. Offen für neue Anstellungen?
4. Stellenbeschriebe?
 - a. Arbeitsfeld der Mitarbeiter ohne berufliche Grundausbildung?
 - b. Aufgabenbereiche?
 - c. Aufgabenteilung?
 - d. Zusammenarbeit mit wem?

Weiter Hauptfragestellung → durch Hauptfragen und abhängige Fragen =
Aufforderungen zur Stellungnahmen und Begründungsaufforderungen

5. Beweggründe?
 - a. Was ist ihre Motivation / ihre Motive für die Anstellung von Personen ohne berufliche Grundausbildung?
 - b. Vor- und Nachteile dieser Anstellungen?

Hinterfragung der Beweggründe → durch Evokation von Begründungen =
Konfrontationen mit unseren Hypothesen

... Weitere Beweggründe? - Könnte es auch sein dass ...

- c. Aufgrund Stellenbeschreibung – Aufgabenbereiche?
- d. Finanziell attraktiv?
- e. Sozialer Gedanke damit soziale Verantwortung wahrnehmen?
- f. Durch Übernahme von sozialer Verantwortung zu positivem Image gegen aussen?

Weiter Hauptfragestellung → durch Hauptfragen und abhängige Fragen =
Aufforderungen zur Stellungnahmen und Begründungsaufforderungen

6. Bedingungen / Bedürfnisse in Bezug auf solch eine Anstellung?
 - a. Gegenüber dem Arbeitnehmer?
 - i. Kompetenzen? (Fach- / Methode- / Sozial- / Selbst) Fähigkeiten? Eigenschaften?
 - ii. Arbeitserfahrungen im Arbeitsfeld?
 - iii. Qualifikationen nachholen?
 - b. Gegenüber dem System?
 - i. Erfahrungen mit Unterstützungen von Vermittlungsfirmen?
 - ii. Positive / negative Erfahrungen?

Hinterfragung der Bedingungen / Bedürfnisse → durch Evokation von Begründungen = Konfrontationen mit unseren Hypothesen

... Weitere Bedingungen / Bedürfnisse? - Könnte es auch sein dass ...

- c. Coaching?
 - i. Vermittlung?
 - ii. Beratung bei Schwierigkeiten?
- d. Label als Werbung für Image? (Bsp. Thuner Sozialstern aus 2. Arbeitsmarkt)
- e. Finanzielle Unterstützung? (bei Teilzeit, oder Zusammenarbeit mit System wie Bsp. Jobtimal)

10.2 Qualitative Inhaltsanalyse nach Mayring (2010) – Schritte zwei bis vier

¹ PobGA sind Personen ohne berufliche Grundausbildung

Interview A						
Zeile	Nr.	Paraphrase	Generalisierung	Reduktion		
35 – 36	1	Von 101 Mitarbeiter sind je 50% Prozent Frauen und Männer	In der Gastronomie sind die Geschlechteranteile ausgeglichen	K 1: PobGA¹ sind Ausländer		
53 – 54	2	10 - 15 % der Angestellten sind PobGA ¹	Circa jeder achte Mitarbeiter in der Gastronomie hat keine berufliche Grundausbildung		K 2: Für niederschwellige Arbeiten werden Ausländer angestellt weil: Schweizer nehmen keine Jobs mit niederschwelligen Arbeiten an, Schweizer haben höhere Anforderungen an den Aufgabenbereich als Ausländer, Schweizer sind sich für solche Arbeiten zu schade	
59 – 60	3	Die Anstellungsverhältnisse dauern im Schnitt 5 Jahre und länger	Hohe Konstanz in den Anstellungen			
69 – 70	4	Die PobGA sind alles Asylanten und Ausländer	PoBGa ¹ sind Ausländer			
69 - 71 / 87 – 88	5	PobGA erledigen Officearbeiten, Reinigungsarbeiten und Abwascharbeiten. Körperlich sehr anstrengende und mental einfache Arbeiten	Für Niederschwellige Arbeiten werden PobGA angestellt			
92 – 95	6	PobGA arbeiten unter der Leitung eines Stellvertretenden Abteilungsleiter	PobGA arbeiten unter Anleitung in Teams			K 3: PobGA sind günstige Angestellte
99	7	Der stellvertretende Abteilungsleiter der Office- und Reinigungsarbeiten ist auch Ausländer mit einem Hochschulabschluss im Herkunftsland	Führungspositionen verlangen Qualifikationen			
107	8	Für solch niederschwellige Jobs können wir keine Schweizer finden	Schweizer nehmen keine Jobs mit niederschwelligen Arbeiten an			K 4: Durch diese Anstellungen wird eine Chance auf Integration geboten weil: Es wird eine Chance geboten, Unabhängigkeit und Integration entstehen über Arbeit, Ausländern wird eine Chance geboten, PobGA können sich durch eine Arbeitsstelle finanziell sichern
111	9	Kein Schweizer würde für so wenig Geld einen solchen Job machen	Schweizer haben höhere Anforderungen an den Aufgabenbereich als Ausländer			
111 – 112	10	Schweizer sind sich für solche Arbeiten zu schade	Schweizer sind sich für solche Arbeiten zu schade			

113	11	Die Leute verdienen gut für dass sie keine Ausbildung haben	Der Lohn von PobGA ist den Umständen entsprechend gut
114 – 115	12	Wir möchten den Leuten auch eine Chance geben	Es wird eine Chance geboten
126	13	So haben wir günstige Angestellte	PobGA sind günstige Angestellte
127	14	Grosser Aufwand bei der Einführung, weil Personen aus Afrika ein anderes Hygieneverständnis haben	Aufgrund unterschiedlicher Herkunft grosser Aufwand bei der Einführung
137 – 139	15	Es fehlt an Wissen und Verständnis für Dinge, die für uns selbstverständlich sind	Es fehlt an Wissen und Verständnis für westlich Selbstverständliches
144 – 145	16	Durch einen kulturellen Crashkurs wird eine kulturelle Brücke zwischen ihren Erfahrungen und unseren Ansprüchen hergestellt	Kulturelle Unterschiede werden aktiv angegangen, damit Brücke zwischen Erfahrungen und Ansprüchen hergestellt werden kann
151 & 153	17	Für diese Arbeiten gibt es keine passende berufliche Grundausbildung	Für diese Arbeiten gibt es keine passende berufliche Grundausbildung
160 – 161	18	PobGA verdienen bei uns 3500 Franken	PobGA verdienen 3500 Franken
162 - 163	19	Mit dem Lohn wird zudem die Familie im Herkunftsland unterstützt	Mit dem Lohn wird zudem die Familie im Herkunftsland unterstützt
166 & 169	20	Wir möchten den Leuten auch eine Chance gebe	Ausländern wird eine Chance geboten
171 – 173	21	Die PobGA werden nicht zu Imagezwecken angestellt	Die Anstellung von PobGA dient nicht zu positiven Imagezwecken

Einstellung gestellt als an Qualifikationen und Arbeitserfahrungen weil:
Für diese Arbeiten gibt es keine passende berufliche Grundausbildung, Von den PobGA wird ein Wille verlangt, Von PobGA wird keine Arbeitserfahrung erwartet, Anforderungen gegenüber dem Arbeitnehmer sind: ein Wille zur Integration und Dankbarkeit und Kooperation, Es wird nicht erwartet dass die PobGA die Qualifikationen nachholen

K 6: PobGA werden nicht zu Imagezwecken angestellt weil: Die Anstellung von PobGA dient nicht zu positiven Imagezwecken, PobGA agieren im Hintergrund des Betriebes, Ein Label ist nicht sinnvoll

K 7: Kulturelle Unterschiede spielen bei Anstellungsverhältnisse von PobGA mit weil:
Kulturelle Unterschiede werden aktiv angegangen, damit Brücke zwischen Erfahrungen und Ansprüchen hergestellt werden kann, Es fehlt an Wissen und Verständnis für westlich Selbstverständliches, Aufgrund unterschiedlicher Herkunft grosser Aufwand bei der Einführung,

173 – 174	22	PobGA agieren im Hintergrund des Betriebes	PobGA agieren im Hintergrund des Betriebes
179	23	Wir verlangen vor allem einen Willen der PobGA	Von den PobGA wird ein Wille verlangt
179 – 180	24	Es wird ein Wille zu Integration, eine Dankbarkeit und Kooperation erwartet	Anforderungen gegenüber dem Arbeitnehmer sind: ein Wille zur Integration, Dankbarkeit und Kooperation
182 & 184	25	Wir erwarten keine Arbeitserfahrung	Von PobGA wird keine Arbeitserfahrung erwartet
185 – 186	26	Das Beherrschen einer Grundsprache ist nötig, damit man sich verständigen kann	Zur Verständigung ist das Beherrschen einer Grundsprache nötig
190 -191	27	Die PobGA dürfen aufgrund der Arbeitssicherheit keine Analphabeten sein	Lesekenntnisse sind für die Arbeitssicherheit bedeutend
194 & 196	28	Es wird nicht erwartet dass die PobGA die Qualifikationen nachholen	Es wird nicht erwartet dass die PobGA die Qualifikationen nachholen
205 207	29	Wir erwarten dass bürokratische Aufwände vereinfacht werden	Wir erwarten dass bürokratische Aufwände vereinfacht werden
208	30	Integration geht über Arbeit, PobGa und Ausländer werden so unabhängig	Unabhängigkeit und Integration entstehen über Arbeit
210 - 211	31	Arbeitserlaubnisse für Ausländer sollten schneller ausgestellt werden	Arbeitserlaubnisse für Ausländer sollten schneller ausgestellt werden
215 - 217	32	Flüchtlingen muss die Sprache besser zugänglich gemacht werden	Flüchtlingen muss die Sprache besser zugänglich gemacht werden
218 - 219	33	Es gibt zu wenig Arbeitsplätze, all die Flüchtlinge müssen irgendwo untergebracht und beschäftigt werden	Es müssen Arbeitsplätze für Flüchtlinge geschaffen werden
222 & 224	34	Bei uns wäre ein Label nicht sinnvoll	Ein Label ist nicht sinnvoll

K 8: Bürokratische Aufwände verhindern eine rasche Anstellung von Ausländer weil:

Arbeitserlaubnisse für Ausländer sollten schneller ausgestellt werden, Wir erwarten dass bürokratische Aufwände vereinfacht werden

K 9: Eine Zusammenarbeit mit Vermittlungsfirmen ist sinnvoll und für alle Seiten ein Gewinn:

Eine Kostenübernahme durch die Vermittlungsfirma ist ideal, In den Pilotprojekten übernimmt die Caritas die Lohnkosten, die Firma stellt 6 Monate lang Arbeit zur Verfügung, Aus Beschäftigungsprogrammen entstehen Festanstellungen, Offen für Zusammenarbeit mit Vermittlungsfirmen

K 10: Zusammenarbeit entsteht, wenn sich die Vermittlungsfirma aktiv bemüht weil:

Erfahrungen in der Zusammenarbeit mit Caritas , Die Vermittlungsfirma hat sich nicht mehr gemeldet, Arbeitsplätze für PobGA werden immer besetzt ohne das eine Ausschreibung nötig ist

226 & 228	35	Wir coachen die Mitarbeiter intern, wir haben keine Schwierigkeiten dass dies durch eine externe Stelle nötig wäre	Ein Coaching ist kein Bedürfnis
235 - 236	36	Durch unsere Jobs bieten wir PobGA eine Möglichkeit sich finanziell sichern zu können	PobGA können sich durch eine Arbeitsstelle finanziell sichern
252 - 255	37	Wir haben eine gewisse Zeit mit der Caritas zusammengearbeitet	Erfahrungen in der Zusammenarbeit mit Caritas
259 - 261	38	In einem Pilotprojekt wurden PobGA 6 Monate von uns beschäftigt, der Lohn wurde von der Caritas übernommen	In den Pilotprojekten übernimmt die Caritas die Lohnkosten, die Firma stellt 6 Monate lang Arbeit zur Verfügung
262	39	Eine Person aus dem Pilotprojekt wurde fest angestellt	Aus Beschäftigungsprogrammen entstehen Festanstellungen
263	40	Es kamen keine Anfragen mehr von der Caritas	Die Vermittlungsfirma hat sich nicht mehr gemeldet
265 - 268	41	Sind sicher offen für weitere Zusammenarbeit mit Vermittlungsfirmen	Offen für Zusammenarbeit mit Vermittlungsfirmen
270 - 272	42	Wir bieten Arbeitserfahrung, die Vermittlungsfirma übernimmt die Kosten, das ist ideal	Eine Kostenübernahme durch die Vermittlungsfirma ist ideal
273 - 274	43	Wir müssen offene solche Arbeitsstellen nie ausschreiben	Arbeitsplätze für PobGA werden immer besetzt ohne das eine Ausschreibung nötig ist
277 - 279	44	Es braucht mehr solche Arbeitsstellen	Es braucht mehr solche Arbeitsstellen
283 - 284	45	Bei non-Profit Organisationen wie Vermittlungsfirmen fehlen kompetente Mitarbeiter	Bei non-Profit Organisationen wie Vermittlungsfirmen fehlen kompetente Mitarbeiter

Interview B

Zeile	Nr.	Paraphrase	Generalisierung	Reduktion
76, 77 & 78	46	Auf der Baustelle arbeiten keine Frauen, einzig in der Administration wenige	Das Bauwesen ist eine Männerdomäne	K 11: Für Hilfsarbeiten werden Ausländer und/oder PobGA¹ angestellt weil: PobGA sind Ausländer, Für Hilfsarbeitern werden keine Arbeiter mit berufliche Qual. gesucht, Ausgebildete tätigen keine
89	47	Von 93 Mitarbeiter sind 5 Mitarbeiter ohne berufliche Grundausbildung in der Firma, die 5 sind alles Ausländer	PobGA ¹ sind Ausländer	

94 – 95	48	PobGA ¹ im Betrieb sind Spanier und Portugiesen	Ausländer sind PobGA oder werden mit ihnen gleichgestellt	niederschweligen Arbeiten, Ausländer und PobGA haben weniger Ansprüche an die Aufgabenbereiche, es gibt keine berufliche Grundausbildung dazu
96 – 97	49	Bewerbungsdossier und Zeugnisse von den Spaniern und Portugiesen sind keine Vorhanden	Ausländer finden anderen Weg zu Arbeitsstelle als über Bewerbungsverfahren	
101 – 102	50	Arbeitsverhältnis begann über Temporärbüro	Im Bauwesen werden Anstellungen oft über das Temporärbüro arrangiert	K 12: Die Anstellung von PobGA hat auch finanzielle Motive weil: Gewisse Arbeiten werden sonst durch qual. Person zu teuer, PobGA zu diesen Lohnbedingungen gewillt zu arbeiten sind, Hilfsarbeiten sollen kostengünstig gedeckt werden
104 – 107	51	Mitarbeiter vermitteln Kollegen wenn viel Arbeit vorhanden ist	Durch Mund-zu-Mund Propaganda werden auch Stellen vermittelt	
131 & 135	52	Fachkräfte wollen keine Hilfsarbeiten ausführen, finden sich überqualifiziert	Hilfsarbeiten sind niederschwellige Tätigkeiten	
136 – 137	53	Es braucht Leute aus dem Ausland die diese Hilfsarbeiten ausüben	Niederschwellige Tätigkeiten werden durch Ausländer ausgeführt	K 13: PobGA sind Ausländer weil: Ausländer sind PobGA oder werden mit ihnen gleichgestellt
148 – 149	54	PobGA sind mit einer Fachkraft unterwegs	PobGA sind mit einer Fachkraft unterwegs	
170 – 171	55	PobGA sind sich für Hilfsarbeiten nicht „zu schade“	PobGA haben weniger hohe Ansprüche an ihren Aufgabenbereich	K 14: Qualifikationen sind weniger nützlich als Selbst- und Sozialkompetenzen weil: Weil Zuverlässigkeit und Pünktlichkeit von grundlegender Bedeutung sind, Gewisse Aufgabenbereiche verlangen wenig Fachkompetenz, Arbeitserfahrungen werden ermöglicht, das Nachholen von Qualifikationen steht nicht im Vordergrund
181 – 183	56	Macht eine Person mit höheren Qualifikationen Hilfsarbeiten, werden diese wegen der Lohnansprüche zu teuer	Gewisse Arbeiten würden zu teuer werden wenn sie eine qualifizierte Person ausführt	
189 – 191	57	Für diese Art von Job gibt es keine Ausbildung	Für das Ausführen von Hilfsarbeiten gibt es keine berufliche Grundausbildung	
193 – 195	58	Es braucht Personen die sich unter diesen Lohnbedingungen zu diesen Arbeiten bereit erklärt	Es braucht Personen die sich unter diesen Lohnbedingungen zu diesen Arbeiten bereit erklärt	
221 – 222	59	Dass aus diesen Anstellungen ein positives Image resultiert, ist nicht zwingend	PobGA werden nicht zu Imagezwecke angestellt	K 15: Finanzielle Unterstützung bei der Integration von PobGA ist wünschenswert weil: Weil eine Kostenteilung mit dem Sozialdienst das finanzielle Risiko senken würde
246 – 247	60	Haben schon von Vermittlungsfirmen wie z.B. Jobtimal gehört	Haben schon von Vermittlungsfirmen wie z.B. Jobtimal gehört	

260 – 261	61	Hatten noch nie Kontakt mit einer Vermittlungsfirma ausser der IV, sehen es aber als Möglichkeit zur Zusammenarbeit	Sind gegenüber Vermittlungsfirmen und einer Zusammenarbeit offen
266	62	Man kann sagen dass von Vermittlungsfirmen nichts kommt	Vermittlungsfirmen nehmen zu wenig aktiv Kontakt auf
297 – 280	63	Firmen gehen nicht auf PobGA zu, man denkt in erster Linie nicht an deren Integration	Die Initiative muss von den PobGA aus kommen oder durch Vermittlungsfirmen
297 – 299	64	Da die PobGA Hilfsarbeiter sind müssen sie nicht viel Fachwissen haben	Gewisse Aufgabenbereiche verlangen wenig Fachkompetenz
301 – 303	65	Zuverlässigkeit und Pünktlichkeit sind wichtig. Die Arbeitsqualität muss stimmen	Selbst- und Sozialkompetenzen sind von grundlegender Bedeutung
303 – 305	66	Hätten die Personen mehr Fachkompetenz, möchten sie wieder mehr verdienen	Hilfsarbeiten sollen kostengünstig gedeckt werden
309 – 310 & 315	67	Die Arbeiter werden in Grundkurse geschickt um gewisse Kenntnisse zu haben	Arbeitserfahrungen werden ermöglicht, das Nachholen von Qualifikationen steht nicht im Vordergrund
349 – 351	68	Mögliche finanzielle Unterstützung damit das Risiko für die Firma nicht so gross ist wäre wünschenswert	Finanzielle Risikorücksicherung durch Lohnteilung mit Sozialdienst als Option
365 – 367	69	Einfachste Weg für PobGA ist über Temporärbüro eine Stelle zu finden	Einfachste Weg für PobGA ist über Temporärbüro eine Stelle zu finden
367 – 270	70	Risiko und Aufwand für die Firma wird bei einer Zusammenarbeit mit einem Temporärbüro verringert	Temporärbüros übernehmen viele Aufgaben bei der Rekrutierung und beim Administrativen
379	71	Haben keine Erfahrungen mit Coachings, sehen es aber als Möglichkeit	Wären Coachings gegenüber offen
387 – 394	72	Besitzen bereits sehr viele Zertifikate. Ob ein weiteres Laben gewinnbringend wäre ist nicht abzuschätzen	Direkter Gewinn durch Label und das damit verbundene positive Image nicht absehbar

K 16: Stellen keine PobGA um Image gegen aussen zu stärken weil: PobGA werden nicht zu Imagezwecke angestellt, Direkter Gewinn durch Label und das damit verbundene positive Image nicht absehbar

K 17: Geben gerne Aufgaben gegen aussen ab weil: Im Bauwesen werden Anstellungen oft über das Temporärbüro arrangiert, Temporärbüros übernehmen viele Aufgaben bei der Rekrutierung und beim Administrativen, Wären Coachings gegenüber offen

K 18: Die Zusammenarbeit mit Vermittlungsfirmen sollte durch die Vermittlungsfirmen gefördert werden weil: Initiative kommt nicht durch Arbeitgeber, Vermittlungsfirmen nehmen zu wenig aktiv Kontakt auf, Sind gegenüber Vermittlungsfirmen und einer Zusammenarbeit offen

Interview C				
Zeile	Nr.	Paraphrase	Generalisierung	Reduktion
38 - 39	73	Ganze Ausbildungsthematik fördert nur die besten und viele fallen dadurch raus	Ganze Ausbildungsthematik fördert nur die besten und viele fallen dadurch raus	K 19: PobGA¹ werden für die gleichen Stellen die Personen mit einer beruflichen Grundausbildung angestellt weil: Bewerber durchlaufen ein Bewerbungsverfahren bevor es zur Anstellung kommt, PobGA werden für die gleichen Arbeiten, wie Personen mit beruflicher Grundausbildung, angestellt, Alle Mitarbeiter arbeiten zusammen in Teams , PobGA werden vollumfänglich eingesetzt
81 - 86	74	Bewerber durchlaufen ein Bewerbungsverfahren bevor es zur Anstellung kommt	Bewerber durchlaufen ein Bewerbungsverfahren bevor es zur Anstellung kommt	
99	75	Personen in Kaderpositionen bedürfen einer gewissen Bildung	Bildung ist in Kaderpositionen nötig	
104 - 105	76	Ausser Kader und Administration können PobGA ¹ in allen Arbeitsbereichen arbeiten bei uns	Im Kader und in der Administration arbeiten kein PobGA ¹	
111 - 114	78	PobGA können in der Logistik, Dekoration, Wohnberatung, Fachverkäufer, Reinigung und Hauswartung arbeiten	PobGA können in der Logistik, Dekoration, Wohnberatung, Fachverkäufer, Reinigung und Hauswartung arbeiten	K 20: Den PobGA wird Wertschätzung entgegengebracht weil: Es wird Wert auf das Wohl der Mitarbeiter gelegt , Das Selbstbewusstsein von PobGA muss gestärkt werden
124 - 129	79	2/3 der Angestellten sind weiblich	Im Möbelbaus sind 2/3 der Angestellten weiblich	
170 - 172	80	Wir stellen PobGA für die gleichen Arbeiten ein wie Personen mit beruflicher Grundausbildung	PobGA werden für die gleichen Arbeiten, wie Personen mit beruflicher Grundausbildung, angestellt	
178 - 180	81	In den Stiftungsstatuten ist das Wohl der Mitarbeiter das oberste Gut	Es wird Wert auf das Wohl der Mitarbeiter gelegt	K 21: Alle offenen Stellen werden öffentlich ausgeschrieben weil; Alle freien Stellen werden öffentlich ausgeschrieben, Alle Personen und Stellen können sich auf eine offene Stelle melden K 22: PobGA müssen ihre Fähigkeiten beweisen weil: PobGA müssen im Bewerbungsverfahren mehr Engagement zeigen, Motivation, Engagement, Hilfsbereitschaft und Kommunikationsfähigkeit sind wichtige Kompetenzen damit PobGA angestellt werden, Fehlende

182 - 185	82	Kommt die Person über eine Vermittlungsstelle zu uns, so geht das 1. halbe Jahr auf die Kosten des Amtes	Bei einer Vermittlung durch eine Stelle/Firma, übernimmt diese die ersten sechs Monate die Lohnkosten	<p>Arbeitserfahrungen sind erschwerend</p> <p>K 23: Hinter der Anstellung von PobGA steckt das Wahrnehmen der sozialen Verantwortung weil: PobGA eine Chance geben, Der soziale Gedanke spielt bei den Anstellungen mit, Hinter den Anstellungen steckt ein sozialer Gedanke, Unterstützen den zweiten Bildungsweg, Verantwortungsgefühl als Arbeitgeber</p> <p>K 24: Für die freie Stelle muss die richtige Person gefunden werden, dies ist unabhängig von Qualifikationen weil: Schlüsselkompetenzen sind unabhängig von einer Ausbildung, Der Mensch und seine Fähigkeiten stehen im Zentrum, nicht nur die Abschlüsse</p> <p>K 25: Schlüsselkompetenzen und Charaktereigenschaften stehen vor Qualifikationen: Persönlichkeit und Engagement werden hoch gewertet, Verkäufer sein ist eine Charaktereigenschaft, nicht etwas das in eines Ausbildung gelernt werden kann, Motivation, Engagement, Hilfsbereitschaft und Kommunikationsfähigkeit sind wichtige Kompetenzen damit PobGA angestellt werden</p>
188 - 189	83	Fünf von 100 Personen sind PobGA	5 % haben keine berufliche Grundausbildung	
196	84	PobGA haben im Durchschnitt eine lange und beständige Anstellungsdauer	PobGA haben eine lange Anstellungsdauer	
202 - 204	85	PobGA sind 100 % angestellt	PobGA sind 100 % angestellt	
209 - 210	86	Alle freien Stellen werden öffentlich ausgeschrieben	Alle freien Stellen werden öffentlich ausgeschrieben	
210 - 212	87	Auf freie Stellen kann sich jede Person und jedes Amt melden	Alle Personen und Stellen können sich auf eine offene Stelle melden	
211 - 212	88	Wenn man einmal jemanden über eine Vermittlung anstellt, melden sich die Vermittlungsfirmen immer wieder	Vermittlungsfirmen melden sich regelmässig und bemühen sich um aktiv	
217 - 225	89	Personen werden nicht einfach aufgrund des Dossiers abgestempelt, es zählt der Mensch und sein Engagement dahinter	Persönlichkeit und Engagement werden hoch gewertet	
224 - 226	90	Wir brauchen Menschen, keine Fachidioten	Der Mensch und seine Fähigkeiten stehen im Zentrum, nicht nur die Abschlüsse	
230 - 231	91	PobGA müssen im Bewerbungsverfahren mehr Engagement zeigen	PobGA müssen im Bewerbungsverfahren mehr Engagement zeigen	
236	92	Als Arbeitgeber ist es wichtig Vorurteile nieder legen zu können	Als Arbeitgeber ist es wichtig Vorurteile nieder legen zu können	

240 - 241	93	Alle Mitarbeiter arbeiten zusammen in Teams	Alle Mitarbeiter arbeiten zusammen in Teams
242- 245	94	Ob jemand Verkäufer ist oder nicht, ist von der Person und nicht von der Ausbildung abhängig	Verkäufer sein ist eine Charaktereigenschaft, nicht etwas das in eines Ausbildung gelernt werden kann
245 - 147	95	PobGA werden bei uns vollumfänglich eingesetzt	PobGA werden vollumfänglich eingesetzt
256 - 258	96	Es wird viel geredet, ich möchte etwas tun - das ist meine Motivation bei diesen Anstellungen	Der soziale Gedanke spielt bei den Anstellungen mit
259 - 261	97	Ist eine PobGA vor mir und hat die passenden Kompetenzen für die Arbeitsanforderungen, dann nehme ich diese und nicht die Ausgebildete	PobGA eine Chance geben
262	98	PobGA verdienen 100 - 200 Franken weniger	PobGA verdienen 100 - 200 Franken weniger als die mit Qual.
266 - 268	99	Ich fühle mich berufen weniger qualifizierten eine Chance zu geben	Verantwortungsgefühl als Arbeitgeber
273 - 274	100	Hinter den Anstellungen steckt ein sozialer Gedanke	Hinter den Anstellungen steckt ein sozialer Gedanke
276 - 278	101	Die Anstellung von PobGA ist finanziell nicht wirklich attraktiv	Die Anstellung von PobGA ist finanziell nicht attraktiv
283 - 284	102	Abschlüsse und Zeugnisse werden aber honoriert	PobGA verdienen etwas weniger als Personen die Abschlüsse und Zeugnisse vorweisen
287 - 288	103	Teilweise liegt es auch an den Aufgabenbereichen, warum PobGA angestellt werden	Es liegt am Aufgabenbereich warum PobGA angestellt werden
299 - 304	104	Wir stellen keine PobGA an um gute Werbung gegen aussen zu machen	PobGA werden nicht aufgrund Imagezwecken angestellt

K 26: PobGA werden nicht aufgrund Imagezwecken angestellt

K 27: Das Nachholen von Qualifikationen wird unterstützt weil: Offen in Bezug auf das Nachholen von Qualifikationen, Unter einer Arbeitsverpflichtung wird das Nachholen der Qualifikation finanziell unterstützt, Offen in Bezug auf das Nachholen von Qualifikationen, Unterstützen den zweiten Bildungsweg

K 28: Die Anstellung von PobGA ist nicht attraktiv weil: PobGA verdienen 100 - 200 Franken weniger als die mit Qual.

K 29: Eine Kostenübernahme/Unterstützung wird als gute Möglichkeit bewertet weil: Finanzielle Kostenübernahmen/Unterstützungen sind attraktiv, Eine finanzielle Kostenübernahme bietet dem Arbeitgeber Sicherheit

310 - 312	105	Ein Label könnte aber wirkungsvoll sein	Ein Label könnte wirkungsvoll sein
336 - 338	106	PobGA müssen meist etwas aufgebaut werden	Das Selbstbewusstsein von PobGA muss gestärkt werden
356 - 358	107	Motivation, Hilfsbereitschaft, Engagement und kommunikativ sein, das sind die Erwartungen an den Arbeitnehmer	Motivation, Engagement, Hilfsbereitschaft und Kommunikationsfähigkeit sind wichtige Kompetenzen damit PobGA angestellt werden
363 364	108	Schlüsselkompetenzen werden einem nicht durch eine Ausbildung beigebracht, man hat sie oder man hat sie nicht	Schlüsselkompetenzen sind unabhängig von einer Ausbildung
373 - 375	109	Ohne Arbeitserfahrungen ist es immer ein bisschen schwieriger	Fehlende Arbeitserfahrungen sind erschwerend
376 - 380	110	Möchten Personen Qualifikationen nachholen, so unterstützen wir sie	Offen in Bezug auf das Nachholen von Qualifikationen
383 - 384	111	Unterstützen den zweiten Bildungsweg	Unterstützen den zweiten Bildungsweg
386	112	Unter einer Arbeitsverpflichtung wird das Nachholen der Qualifikation finanziell unterstützt	Unter einer Arbeitsverpflichtung wird das Nachholen der Qualifikation finanziell unterstützt
410 - 412	113	Begleitung durch Coaching wurde als professionell und positiv erlebt	Begleitung durch Coaching wurde als professionell und positiv erlebt
422 - 424	114	Werden PobGA von Coachs begleitet, gibt das den Arbeitgebern Sicherheit	Werden PobGA von Coachs begleitet, gibt das den Arbeitgebern Sicherheit
425 - 426	115	Ein Label wäre nett, mehr nicht	Die Wirkung eines Label ist schwierig zu bewerten
428 - 430	116	Eine finanzielle Kostenübernahme wäre absolut attraktiv	Finanzielle Kostenübernahmen/Unterstützungen sind attraktiv
430	117	Eine finanzielle Kostenübernahme bietet dem Arbeitgeber Sicherheit	Eine finanzielle Kostenübernahme bietet dem Arbeitgeber Sicherheit

K 30: Coaching werden als wertvoll bezeichnet:
Begleitung durch Coaching wurde als professionell und positiv erlebt, Werden PobGA von Coachs begleitet, gibt das den Arbeitgebern Sicherheit

K 31: Der Nutzen eines Label ist schwierig zu bewerten

Interview D				
Zeile	Nr.	Paraphrase	Generalisierung	Reduktion
92 - 94	118	830 Beschäftigte in der Direktion Betrieb: 300 in der Gastronomie, 400 im Facility Service, 180 in der Beschaffung und Logistik	Es sind 830 Angestellte	K 32: In der Gastronomie ist der Anteil PobGA¹ 20 %
101	119	von den 830 Beschäftigten sind 63% Frauen.	Der Geschlechteranteil ist einigermaßen ausgeglichen	K 33: In der Reinigung und beim Transport und Logistik sind 80 % PobGA
104	120	Im Facility Service sind 80% Frauen, in der Gastronomie 64 % Frauen		
107 - 108	121	In der Beschaffung und Logistik sind 80 % Männer		
143 - 144	122	Beim Transport und bei der Reinigung geht es um körperliche Belastbarkeit nicht um Qualifikationen	Je nach Aufgabenbereich ist eine körperliche Belastbarkeit am wichtigsten	K 34: Alle Bewerbenden durchlaufen ein Bewerbungsverfahren weil: Alle Bewerbenden durchlaufen ein Bewerbungsverfahren, Bewerbungen laufen über Bewerbungsdossiers, Offene Stellen werden offen ausgeschrieben
161	123	In der Reinigung und beim Transport und Logistik sind 80 % PobGA ¹	In der Reinigung und beim Transport und Logistik sind 80 % PobGA ¹	
163	124	In der Gastronomie sind 20 % ohne berufliche Grundausbildung	In der Gastronomie sind 20 % ohne berufliche Grundausbildung	
173 - 176	125	Fluktuation ist gering da die PobGA froh um den Job sind	Fluktuation ist gering da die PobGA froh um den Job sind	K 35: Angestellte vermitteln Angehörige weil: Neue Bewerber werden von Angehörigen die bereits angestellt sind auf die offenen Stellen aufmerksam gemacht
193 - 195	126	Durch Mund-zu-Mund Propaganda werden offene Stellen an Freunde und Familie weitervermittelt	Neue Bewerber werden von Angehörigen die bereits angestellt sind auf die offenen Stellen aufmerksam gemacht	
196 - 197	127	Die Stellen werden auch offen ausgeschrieben	Offene Stellen werden offen ausgeschrieben	
200	128	Alle müssen sich mit einem Bewerbungsdossier bewerben	Bewerbungen laufen über Bewerbungsdossiers	K 36: Auf Stellen mit solchen Aufgabenbereiche bewerben sich vor allem PobGA weil: Ausgebildete Personen bewerben sich um Führungsanstellungen, Personen mit beruflicher Grundausbildung bewerben
202 - 206	129	Alle Bewerbenden durchlaufen ein Bewerbungsverfahren	Alle Bewerbenden durchlaufen ein Bewerbungsverfahren	

219	130	In der Gastronomie arbeiten die PobGA eng mit den ausgebildeten Personen zusammen	PobGA arbeiten in der Gastronomie eng unter Leitung von ausgebildeten Personen zusammen	<p>sich nicht für diese Stellen, Personen mit beruflicher Grundausbildung bewerben sich nicht für diese Arbeitsbereiche, Die gestellten Arbeitsanforderungen können ohne Ausbildung erledigt werden</p>	
220	131	Bei der Reinigung und im Transport sind die Personen eigenständiger unterwegs	Bei der Reinigung und im Transport sind die Personen eigenständiger unterwegs		
224 - 225	132	Die Anforderungen in den verschiedenen Bereichen können ohne Ausbildung gemacht werden	Die gestellten Arbeitsanforderungen können ohne Ausbildung erledigt werden		K 37: PobGA sind vor allem Personen mit Migrationshintergrund
228 - 229	133	Personen mit Ausbildung, z.B. Handwerker, kommen nicht in diesen Arbeitsbereich arbeiten	Personen mit beruflicher Grundausbildung bewerben sich nicht für diese Arbeitsbereiche		K 38: Schlüsselkompetenzen sind wichtiger als Qualifikationen weil: Die gestellten Arbeitsanforderungen können ohne Ausbildung erledigt werden, Je nach Aufgabenbereich ist eine körperliche Belastbarkeit am wichtigsten, Kompetenzen wie Flexibilität, Teamfähigkeit und Hilfsbereitschaft werden erwartet, Erwartet werden Deutschkenntnisse und Schlüsselkompetenzen
232 - 233	134	Niemand mit Ausbildung bewirbt sich auch eine Stelle wo man keine braucht	Personen mit beruflicher Grundausbildung bewerben sich nicht für diese Stellen		
240 - 241	135	Dass die PobGA teilweise kein Deutsch können ist die grösste Herausforderungen	Fehlende sprachliche Kenntnisse stellen grosse Herausforderung da		
246 - 253	136	Kulturelle Rituale und Unterschiedlichkeiten müsse vereinbart werden	Kulturelle Rituale und Unterschiedlichkeiten müsse vereinbart werden		
254 - 256	137	PobGA sind vor allem Personen mit Migrationshintergrund	PobGA sind vor allem Personen mit Migrationshintergrund		K 39: PobGA werden aus finanziellen Gründen angestellt weil: Die Anstellung von PobGA ist finanziell attraktiv, PobGA besetzen nicht die bestbezahlten Arbeitsplätze, Die Arbeitsfelder bestimmen die Löhne
259 - 260	138	Die Anstellung von PobGA ist finanziell attraktiv	Die Anstellung von PobGA ist finanziell attraktiv		
260 - 261	139	Es sind nicht die bestbezahlten Leute die in diesen Stellen arbeiten	PobGA besetzen nicht die bestbezahlten Arbeitsplätze		
265 - 266	140	Wir suchen nicht bewusst günstige Mitarbeiter sondern haben einfach Stellen in diesen Arbeitsfeldern	Die Arbeitsfelder bestimmen die Löhne	K 40: Aufgrund der Firmengrösse ist ein positive Image wichtig	
270 - 271	141	Eine ausgebildete Reinigungsperson bewirbt sich nicht an der Basis, sondern in der Führung	Ausgebildete Personen bewerben sich um Führungsanstellungen		

275 - 276	142	Die Personen werden angestellt weil es sonst den Betrieb nicht gibt	Es braucht alle Angestellten damit der Betrieb funktioniert	K 41: Deutschkenntnisse sind eine wichtige Voraussetzung weil: Deutschkenntnisse sind wichtig, Erwartet werden Deutschkenntnisse und Schlüsselkompetenzen, Fehlende sprachliche Kenntnisse stellen grosse Herausforderung dar
278	143	Wir haben generell einen sehr sozialen Gedanken	Der soziale Gedanke spielt bei diesen Anstellungen mit	
281	144	Die soziale Verantwortung spielt auch mit, diese hängt von der Meinung der Vorgesetzten ab	Die Übernahme der sozialen Verantwortung hängt von der Meinung der Vorgesetzten ab	
286	145	Als grösster Arbeitgeber im Raum Bern können wir nicht als Sklaventreiber gelten	Das positive Image nach aussen ist aufgrund der Firmengrösse wichtig	K 42: Eine finanzielle Unterstützung wird nicht erwartet
291	146	Das Beherrschen der deutschen Sprache spielt eine grosse Rolle	Deutschkenntnisse sind wichtig	
292 - 295	147	Kompetenzen wie Flexibilität, Teamfähigkeit und Hilfsbereitschaft werden erwartet	Kompetenzen wie Flexibilität, Teamfähigkeit und Hilfsbereitschaft werden erwartet	K 43: Die soziale Verantwortung ist ein Beweggrund weil: Die Übernahme der sozialen Verantwortung hängt von der Meinung der Vorgesetzten ab, Es braucht alle Angestellten damit der Betrieb funktioniert, Der soziale Gedanke spielt bei diesen Anstellungen mit
302 - 312	148	Zuverlässigkeit, sauberes Arbeiten, ansprechendes Erscheinungsbild, Flexibilität und Lernfähigkeit sind die Kompetenzen die neben Deutschkenntnissen von den Arbeitgeber erwartet werden	Erwartet werden Deutschkenntnisse und Schlüsselkompetenzen	K 44: PobGA arbeiten einerseits selbstständig und andererseits stehen sie unter enger Anleitung, je nach Arbeitsbereich weil: PobGA arbeiten in der Gastronomie eng unter Leitung von ausgebildeten Personen zusammen, Bei der Reinigung und im Transport sind die Personen eigenständiger unterwegs
327 - 330	149	Eine Zusammenarbeit mit Vermittlungsfirmen wäre nützlich um Personalmangel entgegenzuwirken	Eine Zusammenarbeit mit Vermittlungsfirmen wäre nützlich	
343 - 344	150	Finanzielle Unterstützung erscheint nicht als nötig	Eine finanzielle Unterstützung ist nicht nötig	K 45: Offen für die Zusammenarbeit mit Vermittlungsfirmen
345 - 347	151	Wir haben in unserer grossen Firma intern zwei Sozialarbeitende die Coaching-Aufgaben übernehmen	In grossen Firmen werden Coachings intern übernommen	

10.3 Qualitative Inhaltsanalyse nach Mayring (2010) – Schritte fünf und sechs

¹ PobGA sind Personen ohne berufliche Grundausbildung

F a ll	Kat.	Erste Kategorisierung	Generalisierung	Reduktion
A	K1	PobGA¹ sind Ausländer	PobGA¹ sind Ausländer	K'1: Arbeitsstellen welche keine berufliche Grundausbildung bedürfen, werden oftmals von Personen mit Migrationshintergrund besetzt: <i>Schweizer nehmen keine Jobs mit niederschweligen Arbeiten an; Schweizer haben höhere Anforderungen an den Aufgabenbereich als Ausländer; Schweizer sind sich für solche Arbeiten zu schade; PobGA sind vor allem Ausländer</i>
A	K7	Kulturelle Unterschiede spielen bei Anstellungsverhältnisse von PobGA mit weil: <i>Kulturelle Unterschiede werden aktiv angegangen, damit Brücke zwischen Erfahrungen und Ansprüchen hergestellt werden kann; Es fehlt an Wissen und Verständnis für westlich Selbstverständliches; Aufgrund unterschiedlicher Herkunft grosser Aufwand bei der Einführung,</i>	PobGA bringen kulturelle Unterschiede mit: <i>dies aufgrund unterschiedlicher Herkunften</i>	
B	K 13	PobGA sind Ausländer weil: <i>Ausländer sind PobGA oder werden mit ihnen gleichgestellt</i>	PobGA sind vor allem Ausländer	K'2: Aufgrund der niederschweligen Arbeiten im aufgetragenen Arbeits- und Aufgabenbereich werden PobGA angestellt: <i>Es gibt keine berufliche Grundausbildungen dazu; Ausgebildete Personen bewerben sich um Führungsanstellungen; Personen mit beruflicher Grundausbildung bewerben sich nicht für diese Stellen; Personen mit beruflicher Grundausbildung bewerben sich nicht für diese Arbeitsbereiche; Die gestellten Arbeitsanforderungen können ohne Ausbildung erledigt werden</i>
D	K 37	PobGA sind vor allem Personen mit Migrationshintergrund	PobGA sind vor allem Personen mit Migrationshintergrund	
A	K 2	Für niederschwellige Arbeiten werden Ausländer angestellt weil: <i>Schweizer nehmen keine Jobs mit niederschweligen Arbeiten an; Schweizer haben höhere Anforderungen an den Aufgabenbereich als Ausländer; Schweizer sind sich für solche Arbeiten zu schade</i>	Für niederschwellige Arbeiten werden Ausländer angestellt weil: <i>Schweizer nehmen keine Jobs mit niederschweligen Arbeiten an; Schweizer haben höhere Anforderungen an den Aufgabenbereich als Ausländer; Schweizer sind sich für solche Arbeiten zu schade</i>	

B	K 11	Für Hilfsarbeiten werden Ausländer und/oder PobGA angestellt weil: <i>PobGA sind Ausländer; Für Hilfsarbeiten werden keine Arbeiter mit berufliche Qual. gesucht; Ausgebildete tätigen keine niederschweligen Arbeiten; Ausländer und PobGA haben weniger Ansprüche an die Aufgabenbereiche; Es gibt keine berufliche Grundausbildung dazu</i>	Für Hilfsarbeitern werden PobGA angestellt: <i>Für Hilfsarbeitern werden keine Arbeiter mit berufliche Qual. gesucht; Ausgebildete tätigen keine niederschweligen Arbeiten; Ausländer und PobGA haben weniger Ansprüche an die Aufgabenbereiche; Es gibt keine berufliche Grundausbildung dazu</i>
D	K 36	Auf Stellen mit solchen Aufgabenbereiche bewerben sich vor allem PobGA weil: <i>Ausgebildete Personen bewerben sich um Führungsanstellungen; Personen mit beruflicher Grundausbildung bewerben sich nicht für diese Stellen; Personen mit beruflicher Grundausbildung bewerben sich nicht für diese Arbeitsbereiche; Die gestellten Arbeitsanforderungen können ohne Ausbildung erledigt werden</i>	Auf Stellen mit niederschweligen Arbeiten bewerben sich PobGA: <i>Ausgebildete Personen bewerben sich um Führungsanstellungen; Personen mit beruflicher Grundausbildung bewerben sich nicht für diese Stellen; Personen mit beruflicher Grundausbildung bewerben sich nicht für diese Arbeitsbereiche; Die gestellten Arbeitsanforderungen können ohne Ausbildung erledigt werden</i>
A	K 3	PobGA sind günstige Angestellte	PobGA sind günstige Angestellte
B	K 12	Die Anstellung von PobGA hat auch finanzielle Motive weil: <i>Gewisse Arbeiten werden sonst durch qual. Person zu teuer; PobGA zu diesen Lohnbedingungen gewillt zu arbeiten sind; Hilfsarbeiten sollen kostengünstig gedeckt werden</i>	Die Anstellung von PobGA geschieht aus finanziellen Motive: <i>Gewisse Arbeiten werden sonst durch qual. Person zu teuer; PobGA zu diesen Lohnbedingungen gewillt zu arbeiten sind; Hilfsarbeiten sollen kostengünstig gedeckt werden</i>
D	K 39	PobGA werden aus finanziellen Gründen angestellt weil: <i>Die Anstellung von PobGA ist finanziell attraktiv; PobGA besetzen nicht die bestbezahlten Arbeitsplätze; Die Arbeitsfelder bestimmen die Löhne</i>	PobGA werden aus finanziellen Gründen angestellt weil: <i>Die Anstellung von PobGA ist finanziell attraktiv; PobGA besetzen nicht die bestbezahlten Arbeitsplätze;</i>

K'3: Weil PobGA günstige Angestellte sind werden sie aus finanziellen Beweggründen angestellt:

*Die Anstellung von PobGA ist finanziell attraktiv;
PobGA besetzen nicht die bestbezahlten Arbeitsplätze;
Gewisse Arbeiten werden sonst durch qual. Person zu teuer;
PobGA zu diesen Lohnbedingungen gewillt zu arbeiten sind;
Hilfsarbeiten sollen kostengünstig gedeckt werden*

A	K 4	<p>Durch diese Anstellungen wird eine Chance auf Integration geboten weil: <i>Es wird eine Chance geboten; Unabhängigkeit und Integration entstehen über Arbeit; Ausländern wird eine Chance geboten; PobGA können sich durch eine Arbeitsstelle finanziell sichern</i></p>	<p>PobGA erhalten eine Chance auf Integration: <i>Es wird eine Chance geboten; Unabhängigkeit und Integration entstehen über Arbeit; Ausländern wird eine Chance geboten</i></p>	<p>K'4: Eine Übernahme der sozialen Verantwortung ist für Arbeitgeber ein Beweggrund zur Anstellung von PobGA: <i>Der soziale Gedanke spielt bei diesen Anstellungen mit; PobGA eine Chance geben; Hinter den Anstellungen steckt ein sozialer Gedanke; Verantwortungsgefühl als Arbeitgeber; Es wird eine Chance geboten; Unabhängigkeit und Integration entstehen über Arbeit</i></p>
C	K 23	<p>Hinter der Anstellung von PobGA steckt das Wahrnehmen der sozialen Verantwortung weil: <i>PobGA eine Chance geben; Der soziale Gedanke spielt bei den Anstellungen mit; Hinter den Anstellungen steckt ein sozialer Gedanke; Unterstützen den zweiten Bildungsweg; Verantwortungsgefühl als Arbeitgeber</i></p>	<p>Soziale Verantwortung wird von Arbeitgebern wahrgenommen: <i>PobGA eine Chance geben; Der soziale Gedanke spielt bei den Anstellungen mit; Hinter den Anstellungen steckt ein sozialer Gedanke; Verantwortungsgefühl als Arbeitgeber</i></p>	
D	K 43	<p>Die soziale Verantwortung ist ein Beweggrund weil: <i>Die Übernahme der sozialen Verantwortung hängt von der Meinung der Vorgesetzten ab; Es braucht alle Angestellten damit der Betrieb funktioniert; Der soziale Gedanke spielt bei diesen Anstellungen mit</i></p>	<p>Die soziale Verantwortung ist ein Beweggrund weil: <i>Der soziale Gedanke spielt bei diesen Anstellungen mit</i></p>	
A	K 5	<p>Es werden mehr Erwartungen an die Person und ihre Einstellung gestellt als an Qualifikationen und Arbeitserfahrungen weil: <i>Für diese Arbeiten gibt es keine passende berufliche Grundausbildung; Von den PobGA wird ein Wille verlangt; Von PobGA wird keine Arbeitserfahrung erwartet; Anforderungen gegenüber dem Arbeitnehmer sind: ein Wille zur Integration und Dankbarkeit und Kooperation; Es wird nicht erwartet dass die PobGA die Qualifikationen nachholen</i></p>	<p>Persönliche Einstellungen stehen vor Qualitäten: <i>Von den PobGA wird ein Wille verlangt; Von PobGA wird keine Arbeitserfahrung erwartet; Anforderungen gegenüber dem Arbeitnehmer sind: ein Wille zur Integration und Dankbarkeit und Kooperation, Es wird nicht erwartet dass die PobGA die Qualifikationen nachholen</i></p>	<p>K'5: Schlüsselqualifikationen von PobGA sind für eine Anstellung bedeutender als Qualifikationen: <i>Persönliche Einstellungen stehen vor Qualitäten; Weil Zuverlässigkeit und Pünktlichkeit von grundlegender Bedeutung sind; Gewisse Aufgabenbereiche verlangen wenig Fachkompetenz; Motivation, Engagement, Hilfsbereitschaft und Kommunikationsfähigkeit sind wichtige Kompetenzen damit PobGA angestellt werden;</i></p>

B	K 14	Qualifikationen sind weniger nützlich als Selbst- und Sozialkompetenzen weil: <i>Weil Zuverlässigkeit und Pünktlichkeit von grundlegender Bedeutung sind; Gewisse Aufgabenbereiche verlangen wenig Fachkompetenz; Arbeitserfahrungen werden ermöglicht; Das Nachholen von Qualifikationen steht nicht im Vordergrund</i>	Selbst- und Sozialkompetenzen sind wichtiger als Qualifikationen: <i>Weil Zuverlässigkeit und Pünktlichkeit von grundlegender Bedeutung sind; Gewisse Aufgabenbereiche verlangen wenig Fachkompetenz</i>	<i>Schlüsselkompetenzen sind unabhängig von einer Ausbildung; Der Mensch und seine Fähigkeiten stehen im Zentrum, nicht nur die Abschlüsse</i>
C	K 22	PobGA müssen ihre Fähigkeiten beweisen weil: <i>PobGA müssen im Bewerbungsverfahren mehr Engagement zeigen; Motivation, Engagement, Hilfsbereitschaft und Kommunikationsfähigkeit sind wichtige Kompetenzen damit PobGA angestellt werden; Fehlende Arbeitserfahrungen sind erschwerend</i>	Von PobGA wird mehr gefordert: <i>PobGA müssen im Bewerbungsverfahren mehr Engagement zeigen; Motivation, Engagement, Hilfsbereitschaft und Kommunikationsfähigkeit sind wichtige Kompetenzen damit PobGA angestellt werden; Fehlende Arbeitserfahrungen sind erschwerend</i>	
C	K 24	Für die freie Stelle muss die richtige Person gefunden werden, dies ist unabhängig von Qualifikationen weil: <i>Schlüsselkompetenzen sind unabhängig von einer Ausbildung; Der Mensch und seine Fähigkeiten stehen im Zentrum, nicht nur die Abschlüsse</i>	Die Person zählt, nicht die Qualifikation: <i>Schlüsselkompetenzen sind unabhängig von einer Ausbildung; Der Mensch und seine Fähigkeiten stehen im Zentrum, nicht nur die Abschlüsse</i>	
C	K 25	Schlüsselkompetenzen und Charaktereigenschaften stehen vor Qualifikationen weil: <i>Persönlichkeit und Engagement werden hoch gewertet; Verkäufer sein ist eine Charaktereigenschaft, nicht etwas das in einer Ausbildung gelernt werden kann; Motivation, Engagement, Hilfsbereitschaft und Kommunikationsfähigkeit sind wichtige Kompetenzen damit PobGA angestellt werden</i>	Schlüsselkompetenzen stehen vor Qualifikationen: <i>Persönlichkeit und Engagement werden hoch gewertet; Motivation, Engagement, Hilfsbereitschaft und Kommunikationsfähigkeit sind wichtige Kompetenzen damit PobGA angestellt werden</i>	

D	K 38	Schlüsselkompetenzen sind wichtiger als Qualifikationen weil: <i>Die gestellten Arbeitsanforderungen können ohne Ausbildung erledigt werden; Je nach Aufgabenbereich ist eine körperliche Belastbarkeit am wichtigsten; Kompetenzen wie Flexibilität, Teamfähigkeit und Hilfsbereitschaft werden erwartet; Erwartet werden Deutschkenntnisse und Schlüsselkompetenzen</i>	Schlüsselkompetenzen sind wichtiger als Qualifikationen weil: <i>Die gestellten Arbeitsanforderungen können ohne Ausbildung erledigt werden; Je nach Aufgabenbereich ist eine körperliche Belastbarkeit am wichtigsten; Kompetenzen wie Flexibilität, Teamfähigkeit und Hilfsbereitschaft werden erwartet; Erwartet werden Deutschkenntnisse und Schlüsselkompetenzen</i>
A	K 6	PobGA werden nicht zu Imagezwecken angestellt weil: <i>Die Anstellung von PobGA dient nicht zu positiven Imagezwecken; PobGA agieren im Hintergrund des Betriebes; Ein Label ist nicht sinnvoll</i>	PobGA werden nicht zu Imagezwecken angestellt weil: <i>Die Anstellung von PobGA dient nicht zu positiven Imagezwecken; PobGA agieren im Hintergrund des Betriebes; Ein Label ist nicht sinnvoll</i>
B	K 16	Stellen keine PobGA um Image gegen aussen zu stärken weil: <i>PobGA werden nicht zu Imagezwecke angestellt; Direkter Gewinn durch Label und das damit verbundene positive Image nicht absehbar</i>	PobGA werden nicht zu Imagezwecken angestellt
C	K 26	PobGA werden nicht aufgrund Imagezwecken angestellt	PobGA werden nicht aufgrund Imagezwecken angestellt
C	K 31	Der Nutzen eines Label ist schwierig zu bewerten	Der Nutzen eines Label ist schwierig zu bewerten
A	K 10	Zusammenarbeit entsteht, wenn sich die Vermittlungsfirma aktiv bemüht weil: <i>Erfahrungen in der Zusammenarbeit mit Caritas; Die Vermittlungsfirma hat sich nicht mehr gemeldet; Arbeitsplätze für PobGA werden immer besetzt ohne das eine Ausschreibung nötig ist</i>	Zusammenarbeit muss aktiv durch Vermittlungsfirma angegangen werden:

K'6: Die Anstellung von PobGA wird nicht aufgrund eines positiven Images getätigt:
Die Anstellung von PobGA dient nicht zu positiven Imagezwecken; Ein Label ist nicht sinnvoll

B	K 17	Geben gerne Aufgaben gegen aussen ab weil: <i>Im Bauwesen werden Anstellungen oft über das Temporärbüro arrangiert; Temporärbüros übernehmen viele Aufgaben bei der Rekrutierung und beim Administrativen; Wären Coachings gegenüber offen</i>	Unterstützung bei der Rekrutierung und beim Administrativen ist praktisch	K'7: Die Arbeitgeber sind gegenüber einer Zusammenarbeit mit Vermittlungsfirmen, welche von den Vermittlungsfirmen aktiv angegangen wird, offen: <i>Zusammenarbeit muss aktiv durch Vermittlungsfirma angegangen werden; Initiative kommt nicht durch Arbeitgeber; Vermittlungsfirmen nehmen zu wenig aktiv Kontakt auf; Sind gegenüber Vermittlungsfirmen und einer Zusammenarbeit offen</i>
B	K 18	Die Zusammenarbeit mit Vermittlungsfirmen sollte durch die Vermittlungsfirmen gefördert werden weil: <i>Initiative kommt nicht durch Arbeitgeber; Vermittlungsfirmen nehmen zu wenig aktiv Kontakt auf; Sind gegenüber Vermittlungsfirmen und einer Zusammenarbeit offen</i>	Offen gegenüber einer Zusammenarbeit mit Vermittlungsfirma, welche von der Vermittlungsfirma aktiv angegangen wird: <i>Initiative kommt nicht durch Arbeitgeber; Vermittlungsfirmen nehmen zu wenig aktiv Kontakt auf; Sind gegenüber Vermittlungsfirmen und einer Zusammenarbeit offen</i>	
D	K 45	Offen für die Zusammenarbeit mit Vermittlungsfirmen	Offen für die Zusammenarbeit mit Vermittlungsfirmen	K'8: Eine finanzielle Unterstützung bei der Anstellung von PobGA ist ein Bedürfnis der Arbeitgeber: <i>Weil eine Kostenteilung mit dem Sozialdienst das finanzielle Risiko senken würde; Aus Beschäftigungsprogrammen entstehen Festanstellungen; Finanzielle Kostenübernahmen/Unterstützungen sind attraktiv; Eine finanzielle Kostenübernahme bietet dem Arbeitgeber Sicherheit; Eine Zusammenarbeit mit Vermittlungsfirmen ist sinnvoll und für alle Seiten ein Gewinn</i>
A	K 9	Eine Zusammenarbeit mit Vermittlungsfirmen ist sinnvoll und für alle Seiten ein Gewinn: <i>Eine Kostenübernahme durch die Vermittlungsfirma ist ideal; In den Pilotprojekten übernimmt die Caritas die Lohnkosten, die Firma stellt 6 Monate lang Arbeit zur Verfügung; Aus Beschäftigungsprogrammen entstehen Festanstellungen; Offen für Zusammenarbeit mit Vermittlungsfirmen</i>	Eine Zusammenarbeit mit Vermittlungsfirmen ist sinnvoll und für alle Seiten ein Gewinn: <i>Eine Kostenübernahme durch die Vermittlungsfirma ist ideal; In den Pilotprojekten übernimmt die Caritas die Lohnkosten, die Firma stellt 6 Monate lang Arbeit zur Verfügung; Aus Beschäftigungsprogrammen entstehen Festanstellungen; Offen für Zusammenarbeit mit Vermittlungsfirmen</i>	
B	K 15	Finanzielle Unterstützung bei der Integration von PobGA ist wünschenswert weil: <i>Weil eine Kostenteilung mit dem Sozialdienst das finanzielle Risiko senken würde</i>	Finanzielle Unterstützung ist ein Bedürfnis: <i>Weil eine Kostenteilung mit dem Sozialdienst das finanzielle Risiko senken würde</i>	

C	K 29	<p>Eine Kostenübernahme/Unterstützung wird als gute Möglichkeit bewertet weil:</p> <p><i>Finanzielle Kostenübernahmen/Unterstützungen sind attraktiv;</i></p> <p><i>Eine finanzielle Kostenübernahme bietet dem Arbeitgeber Sicherheit</i></p>	<p>Finanzielle Unterstützung ist ein Bedürfnis: <i>Finanzielle Kostenübernahmen/Unterstützungen sind attraktiv; Eine finanzielle Kostenübernahme bietet dem Arbeitgeber Sicherheit</i></p>
---	------	--	--

**Erwerbslosigkeit und Arbeitsintegration in den ersten
Arbeitsmarkt**

-

**Eine Untersuchung über Beweggründe von Arbeitgebenden
bei der Anstellung von Personen ohne berufliche
Grundausbildung**

E x t e r n e r A n h a n g

Mailanfrage & Transkribierte Interviews

Bachelor-Thesis zum Erwerb
des Bachelor-Diploms in Sozialer Arbeit

Berner Fachhochschule
Fachbereich Soziale Arbeit

Vorgelegt von

Anna Katarina Wenger
Xenia Wolf

Bern, Dezember 2015

Gutachter: Dr. phil. Manuel Bachmann

Mailanfrage für die Interviews

Sehr geehrte Frau / Herr XY

Wir studieren im letzten Semester an der Fachhochschule für Soziale Arbeit in Bern. Aktuell schreiben wir unter der Leitung von Dr. phil. Manuel Bachmann unsere Bachelorthesis zum Thema: „Arbeitsintegration von Personen ohne berufliche Grundausbildung in den 1. Arbeitsmarkt“. Diese schliessen wir im Dezember '15 ab.

Durch ein Interview mit Ihnen als Personalchefin / Personalchef, möchten wir Sie zu Ihren Erfahrungen zum Thema befragen. Uns interessieren auch mögliche Bedingungen, unter denen sie sich eine solche Anstellung vorstellen könnten.

Wir fragen Sie für ein Interview an, weil wir uns denken können, dass die Firma XY aufgrund ihrer Firmengrösse und Ihres Arbeitsbereiches auch Arbeitsplätze im ersten Arbeitsmarkt anbieten, bei welchen eine abgeschlossene Ausbildung nicht zwingend ist.

Wir stellen uns ein Interview im Rahmen von circa 45 Minuten vor. Dazu kommen wir sehr gerne bei Ihnen vorbei.

Für eine baldige Antwort und Terminvorschläge sind wir Ihnen bereits jetzt dankbar.

Freundliche Grüsse

Anna Katarina Wenger und Xenia Wolf

Interview A

(A = eine Autorin / B = Interviewpartnerin)

1 B: Bitte nehmen Sie Platz, möchten Sie gerne etwas trinken?

2 A: Gerne ja ein Mineralwasser.

3 A: Ja danke..., dass sie sich für dieses Interview die Zeit nehmen. Ich werde es alleine mit
4 ihnen durchführen, meine Partnerin ist abwesend. (,) Wir studieren an der Fachhochschule
5 für Soziale Arbeit in Bern. Nun mussten wir für unsere Bachelor-Thesis ein Thema
6 auswählen und wir haben das Thema Arbeitsintegration gewählt. Gerne möchten wir vor
7 allem den Fokus auf die Arbeitgeber legen, deswegen (,) machen wir eben diese Interviews.
8 Weil (h) schlussendlich die Arbeitgeber denn Leuten Stellen und Arbeit geben.

9 &

10 B: Ja.

11 &

12 A: Nun als wir mit der Recherche begannen sind wir auf das Thema Nischenarbeitsplätze
13 gestossen. Dabei handelt es sich um Arbeitsplätze für Personen, die (h) (,) etwas eine
14 eingeschränkte Leistungsfähigkeit erbringen. (Mhm) eigentlich egal bei was. Es kann auch
15 beispielsweise schon nur durch fehlende Qualifikationen, wie eine Grundausbildung, sein.
16 Einerseits wollen wir dazu mehr herausfinden, andererseits wollen wir aber den Fokus auf
17 Arbeitgeber im Ersten Arbeitsmarkt setzen und herausfinden was diese brauchen, damit sie
18 Personen ohne eine Ausbildung anstellen. Diese Motivation und der Nutzen der Betriebe
19 interessiert und, damit wir evtl. auch eine Empfehlung abgeben (,) könnten. Starten wir doch
20 mit den Fragen, (,) wenn das für sie in Ordnung ist(?) Welches ist ihre Position in dieser
21 Firma? Sie sind die Personalchefin, ... richtig?

22

23 B: Ich und mein Mann sind ja die Geschäftsführer des XY ('). Ich übernehme aber nicht den
24 operativen Teil der Personalleitung. Dies wäre nicht möglich, da wir ja auch gleichzeitig die
25 Arbeitgeber sind, käme es (,) da zu einem Interessenkonflikt. Wir haben eine Personalchefin
26 die die Gespräche mit dem Personal führt und ich agiere mehr im Hintergrund und
27 übernehme die Administration. Wenn jemand ein Problem hat bin ich nicht die erste
28 Ansprechperson(,)

29

30 A: Sind sie aber trotzdem in die Rekrutierung von Angestellten involviert(')?

31

32 B: Ja das sicher. Ich treffe meist jeweils die direkte Vorauswahl. Wer angestellt wird (,)
33 entscheiden wir dann mit den jeweiligen Abteilungsverantwortlichen(').

34

35 A: Ich habe einige Fragen zur Firma(,) Wie viele Mitarbeiter arbeiten insgesamt bei Ihnen?

36 &

37 B: Genau 101. Wir haben gerade heute die (h) Statistik herausgegeben. Es sind aber nicht
38 alles Festangestellte. Wir haben sehr viele Bankettmitarbeiter.

39

40 A: Diese arbeiten dann im Stundenlohn?

41 &

42 B: Ja genau. (,) Dies sind etwa 40 Prozent von allen. Etwa 60 Personen sind bei uns
43 festangestellt.

44

45 A: Wie sieht es mit den Geschlechteranteilen aus? Arbeiten mehr Frauen oder mehr Männer
46 bei ihnen?

47 &

48 B: Uhf, ich denke schätzungsweise ... je gleich viel. Es ist glaube ich ziemlich ausgeglichen.
49 (Lacht)

Interview A

(A = eine Autorin / B = Interviewpartnerin)

50

51 A: Was schätzen Sie, wie viele Angestellte haben sie ohne Ausbildung(?)Also nein zuerst (,)
52 haben sie Personen angestellt .. die keine Ausbildung haben(!)?

53 &

54 B: Ja

55

56 A: Im Anteil auf die 101 (h) Mitarbeiter, wie viele sind davon (h) ohne Ausbildung?

57 B: Lassen Sie mich überlegen (Pause) es sind genau zwölf bis dreizehn. So etwa 10 – 15 %
58 von allen Mitarbeitern(.)

59

60 A: Wie lange arbeiten diese Mitarbeiter bei Ihnen? Also damit meinen wir so die
61 durchschnittliche Dauer (?).

62

63 B: Das ist noch schwierig zu sagen.. Ich sage mal so vier bis fünf Jahre. Die meisten schon
64 ziemlich lang (,), so mit fünf Jahren.

65

66 A: Wie viele (h) Stellenprozente sind diese Personen durchschnittlich angestellt?

67

68 B: Da muss ich nochmal überlegen. (Pause). Hier sind es drei die Teilzeit sind. Und der Rest
69 der ist 100 Prozent angestellt(.,)

70

71 A: Wie entstanden diese Anstellungen? Damit meinen wir, haben sie diese Leute beworben?

72

73 B: Wissen sie, das läuft eigentlich über Mund zu Mund Propaganda. (Lacht). Oder das sind
74 alles (h) Asylanten, also Ausländer und Flüchtlinge. Die machen bei uns die Officearbeiten,
75 also es sind Putzfrauen und Abwascher. Wenn eine neue Stelle frei wird, bringen die gleich
76 zwei, drei Kollegen die diese Stelle dann neu besetzen würden.

77

78 A: Das heisst ... über die Angestellten werden ihnen neue Arbeitnehmer vermittelt?

79

80 B: Ja genau. Wenn (,)da einer neu anfängt, bringen die oft gleich noch Dossiers von
81 Bekannten mit. Fehlt uns dann einer, (,) können wir mit denen nachfragen gehen.

82

83 A: Die (h) Arbeitsfelder sind in dem Fall Reinigung und Office?

84

85 B: Ja halt alles die (,) einfachen Arbeiten für die wir keine Schweizer finden. Schweizer
86 machen diese Jobs nicht.

87

88 A: Sind wir uns einig wenn wir sagen(!), es handle sich in dem Fall um eher (,)
89 niederschwellige Arbeiten?

90

91 B: Sagen wir es so(.): Körperlich sind sie sehr anspruchsvoll. Mental sind sie einfach. Es
92 geht ums (,) putzen und reinigen.

93

94 A: Wie sieht es mit der ... Aufgabenteilung aus? Mit wem (,) arbeiten diese Personen
95 zusammen?

96

97 B: Ich mache mit ihnen eine Art interne Ausbildung. In diesen begleite ich sie eng. Ich erkläre
98 ihnen was genau verlangt wird. Unsere (,) Standards verstehen sie manchmal nicht ganz.

Interview A

(A = eine Autorin / B = Interviewpartnerin)

99 Wenn wir dann nach drei Monaten finden, dass die Anstellung weitergehen soll, gebe ich ihn
100 unter die Leitung der Stellvertretung Hauswirtschaft in das entsprechende Team(.)

101 &

102 A: Darf ich fragen, hat dieser Stellvertreter Hauswirtschaft(') eine Grundausbildung?

103

104 B: Ja der ist natürlich auch Ausländer und hat ... eigentlich in seinem Heimatland ein
105 Hochschulabschluss. Aber die gilt natürlich hier in der Schweiz nicht. Das wäre eigentlich
106 ein gebildeter Mann und übernimmt jetzt viel Verantwortung in der Anleitung der ganzen
107 anderen Ausländer. Sobald ich finde ... dass die Leute ihre Leistung so erbringen wie wir sie
108 verlangen ('), übergebe ich ihn ihm.

109 A: Nun kommen wir eigentlich zu einem der Schwerpunkte der Arbeit(.). (Pause) Wo liegen
110 ihre Beweggründe(h) solche Leute anzustellen. Also was ist ihre Motivation?

111

112 B: Wie bereits gesagt (') dafür finden wir keine Schweizer (').

113 &

114 A: Also warum nicht?

115 &

116 B: Ja also kein Schweizer würde für so wenig Geld einen solchen Job machen. Auch die
117 Arbeit die sie machen müssen, dafür(') sind sich viele zu schade. Ich meine ... für diesen Job,
118 dass sie keine Ausbildung haben, verdienen die Leute sehr gut. Aber für einen Schweizer
119 wäre es zu wenig. (Pause)

120 Dann ist es ja auch gut, dass diese Leute eine Chance haben. Wir möchten den Leuten (,) auch eine Chance geben(.)

122

123 A: Das heisst fast alle bei ihnen Agestellten über die wir gerade sprechen sind Personen mit
124 einem Migrationshintergrund und nicht die aus einer langen Zeit ohne Arbeit, also z.B.
125 Langzeiterwerbslosigkeit, kommen?

126 &

127 B: Ja richtig.

128

129 A: Gerne möchten wir auch die Vor- und Nachteile die sie sehen, wissen(?). (Pause) Ihre
130 Beweggründe sind wohl auch ihre Vorteile?

131 &

132 B: Ja sicherlich haben wir so günstige Angestellte. Jedoch haben wir auch einen grossen
133 Aufwand. Sie müssen sich vorstellen, wir haben einen aus der Elfenbeinküste('), der kannte
134 keine sanitären Anlagen. Der wusste nicht was eine Toilettenschüssel ist. Dementsprechend
135 war für ihn eine saubere Toilette ... etwas anderes als für mich (,) eine saubere Toilette ist.

136 &

137 B: Eine Mitarbeiterin aus der Wäscherei, (,) die hat noch nie ein Bügeleisen in der Hand
138 gehabt. Und sie sollte ... die Uniformen bügeln. Dinge die für uns beide ganz normal sind, (,) müssen sie zuerst überhaupt kennen lernen. Die verlangt dann von uns eine intensive
139 Betreuung(.)

140 &

142 A: Sehen sie das als Nachteil?

143

144 B: Ja es ist einfach ein (,) grosser Aufwand. Sind wir dann aber mal so weit, so entspricht
145 dann meist alles den gewünschten Ansprüchen. Es fehlt einfach das Wissen und das
146 Verständnis für, für uns selbstverständliche Dinge. Für die ist das ... nicht selbstverständlich(.)

147

Interview A

(A = eine Autorin / B = Interviewpartnerin)

148 A: Merken sie wie sie auch nicht nur Fachwissen vermitteln, ... sondern auch schweizerische
149 Werte und Normen weitergeben (,) müssen?

150

151 B: Wir versuchen ihnen (h) einen kulturellen Crashkurs zu geben. Eine kulturelle Brücke
152 zwischen ihren (,) Erfahrungen und unseren Ansprüchen zu bauen, herzustellen.

153

154 A: Frau Wolf und ich haben uns auch einige Dinge überlegt ('), wo die Beweggründe der
155 verschiedenen Firmen liegen könnten. (Pause) Gerne möchte ich sie zu ihrer Meinung, in
156 Bezug auf ihre Firma, befragen (?).

157 Also wir haben ja schon diskutiert, dass der Arbeitsinhalt, also die Aufgaben, eher einfach
158 sind. Ist es richtig('), dass es für diese Aufgaben bei ihnen auch keine wirkliche Ausbildung
159 gäbe?

160 &

161 B: Genau.

162

163 A: Also kann gesagt werden, (,) es liegt einerseits an den geforderten Aufgaben, ... die zu
164 erledigen sind und weil es finanziell attraktiv ist? (Mhm) also die Löhne sind eher tief (?).

165

166 B: Also die Leute verdienen für ihre Verhältnisse gut. Aber klar ist dies auch ein Grund(').
167 Eben andernorts in der Heimat verdienen diese Leute (,)(h) kaum hundert Franken pro
168 Monat. Hier sind es, und das kann ich auch offen sagen weil es kein Geheimnis ist, 3500
169 Franken. Ich finde dies ein guter und angemessener Lohn für, dass sie keine Ausbildung
170 haben. Schauen wir mal was jemand als Coiffeuse oder im Detailhandel verdient, und dies (,)
171 trotz Ausbildung. Viele dieser Angestellten unterstützen mit diesem Geld (h) auch noch ihre
172 Angehörigen im Heimatland. Davor habe ich auch viel Respekt.

173

174 A: Vorhin ... (mhm) haben sie gesagt, dass sie diesen Leuten auch eine Chance geben
175 möchten. Steckt hinter diesen Anstellungen auch ein sozialer Gedanke? Im Sinne der
176 soziale Verantwortung (?).

177 &

178 B: Ja das auch.

179 &

180 A: Ist es auch (h) im Sinne eines positiven Images (,) nach aussen?

181

182 B: Nein das weniger('). Wir tragen das nicht gegen aussen. Diese Leute sind nicht wie Köche
183 und das Servicepersonal an der Front tätig. Sondern (h) sie agieren im Hintergrund.

184

185 A: Nun als weiterer Hauptteil haben wir (,) die Bedürfnisse gegenüber solchen Anstellungen
186 (?) Was verlangen oder brauchen sie von den Arbeitnehmern, (h) damit sie sie anstellen(')?

187

188 B: Mir ist vor allem der Willen wichtig. Der Willen zur Integration. (Pause) Ich erwarte auch
189 eine gewisse Dankbarkeit, dass sie diese Chance nutzen. (,) Sicher auch Kooperation.

190

191 A: Erwarten sie auch gewisse Arbeitserfahrungen?

192

193 B: Eigentlich nicht unbedingt. Das Beherrschen einer (,) Grundsprache, Englisch, Deutsch,
194 Franz muss sein. Sonst können wir uns gar nicht verständigen. ... Also müssen die Leute
195 meist schon eine gewisse Zeit schon da sein.

196

Interview A

(A = eine Autorin / B = Interviewpartnerin)

197 A: Gibt es noch weitere Erwartungen oder Dinge die nötig sind?
198

199 B: Da kommt mir noch in den Sinn, dass die Leute keine Analphabeten sein sollten. Mit den
200 Reinigungsmitteln und Maschinenanleitungen wird es so eventuell kritisch.
201

202 A: Okay das verstehe ich. Verlangen sie auch (?), oder möchten sie auch dass die
203 Angestellten Qualifikationen nachholen(.)?
204

205 B: Eigentlich auch nicht. Es gibt von Progressa eine Art Kurs/Weiterbildung dazu. Damit
206 würden sie dann 200 Franken mehr verdienen. Aber die meisten machen das nicht. Die sind
207 sich das nicht gewohnt('). Viele (h) gingen nie zur Schule und sind sich nicht gewohnt in
208 einem Zimmer so zu sitzen. Sie sind sich solche Strukturen nicht gewohnt. Also ist es nicht
209 allzu nötig(.).
210

211 A: Nun gibt es Erwartungen die sie (,) dem „System“ gegenüber haben? Mit System (,)
212 meinen wir die Schweiz, an die Gesetze, an die Stellen (h) die mit Arbeitsintegration zu tun
213 haben. Was sie einfach allgemein finden oder erwarten.
214

215 B: Oder...diese Personen.. die wir haben sind ja Ausländer, bis diese ganze Bürokratie
216 überwunden ist und diese beginnen können .. geht es ewig. Eigentlich sollte es ja (h) im
217 Interesse der Schweiz sein, dass diese Leute arbeiten können(.) Alle sprechen von
218 Integration (,) dieser Leute. Ich finde Integration (,), geht vor allem über Arbeit. Die Leute
219 werden so unabhängig. Die Leute sind sonst isoliert('). Es ist so wenn eine Person in die
220 Schweiz kommt, dürfen sie mal sicher sechs Monate nicht arbeiten(.) Dann schon. (Pause)
221 Klar.. sind sie nur vorläufig aufgenommen, aber irgendwie muss es ja vorwärts gehen.
222 Irgendwo muss angefangen werden.
223

224 A: Gibt es in dem Bezug sonstiges (,) was sie dazu sagen möchten?
225

226 B: Sicher muss ist dieses Thema in Anbetracht der Lage hochaktuell. Es wäre wichtig den
227 Flüchtlingen die Sprache ... besser zugänglich zu machen. Es gibt so viele (,) gut gebildete
228 und ausgebildete Personen die zurzeit dahin kommen. Wenn sie aber die Sprache nicht
229 können ... nützt das nichts. Weiter gibt es zu wenig Arbeitsplätze(.) (Pause) Irgendwo
230 müssen all die Flüchtlinge die jetzt kommen untergebracht werden('). Diese Krise ist für
231 Europa etwas (,) ganz Neues.
232

233 A: Auch zu diesem Thema der Bedürfnisse haben wir uns Gedanken gemacht. Sie haben
234 gesagt, dass sie die Anstellungen(') nicht so gegen aussen tragen. Wäre ein Label aber
235 trotzdem sinnvoll?
236

237 B: Bei uns nicht wirklich(.)
238

238 &

239 A: Oder wäre eine Unterstützung nötig, ... welche die Zusammenarbeit regelt, berätet oder
240 coacht(')?
241

242 B: Wir machen das intern. Wir haben eigentlich wenig Schwierigkeiten.
243

244 A: Und in Bezug auf Verbindlichkeiten?
245

245 &

Interview A

(A = eine Autorin / B = Interviewpartnerin)

246 B: Da sehen wir keinen Bedarf.

247 A: Was sehen sie (,) für Chancen und Risiken (h) für die Arbeitnehmer?

248

249 B: Sicher ist es für sie gut weil es ein erster Schritt ist. Ein erster Schritt (,), auf eigenen
250 Beinen zu stehen und sich finanziell zu sichern.

251

252 A: Sehen sie auch negatives für die Leute(')?

253

254 B: Meistens oder ja(,), oft ruhen sich die Personen halt aus und geben sich mit ihrer
255 Situation ... zufrieden.

256 A: Sie meinen (?) es kommt zu einer Stagnation?

257 &

258 B: Ja genau. Manchmal arbeiten dann diese Leute 15 Jahre als „Gastrolie“. Sie machen
259 monotone Arbeiten und jeden Tag das Gleiche. Vielmals erlebe ich sie aber zufrieden damit(.

260

261 A: Gibt es sonstige Erfahrungen zum ganzen Thema (,) die sie mit uns teilen möchten? Oder
262 die für uns interessant wären(?)

263

264 B: Eigentlich nicht.

265

266 A: Wie sieht es mit Vermittlungsfirmen aus(')? Haben sie da irgendwelche Erfahrungen(')?
267 Beispielsweise, kennen sie (h) Jobtimal?

268

269 B: Wir haben eine Zeitlang bei Caritas mitgemacht. Das heisst Caritas richtig(')?

270 &

271 A: Ja genau.

272

273 B: Das war so ein Pilotprojekt. Sie haben Leute zu uns geschickt. ... Während sechs
274 Monaten habe die dann bei uns gearbeitet. Das waren auch alles Leute ohne Ausbildung.
275 Die Kosten und der Lohn haben die Caritas übernommen, für uns war das gratis(.) Nach
276 sechs Monaten wurde dann geschaut, (,) ob wir die Person weiter beschäftigen möchten(.)
277 Das haben wir damals sogar. Es kamen aber keine Anfragen mehr von der Caritas.

278

279 A: Sie wären aber weiterhin offen (,) für solche Anstellungsdeals (?) ... Also für
280 Abmachungen mit Vermittlungsfirmen?

281 &

282 B: Ja sicher.

283 &

284 A: Und dann mit dem Wunsch der Kostenübernahme?

285

286 B: Ich sehe es als ideal. So bekommen die Leute Arbeitserfahrung .. und wir neue
287 Arbeitskräfte ('). (h) Obwohl wir eine solche Stelle auch noch nie haben ausschreiben
288 müssen. Die Stellen wurden immer gleich schnell wieder besetzt(.

289

290 A: Das zeigt aber auch, dass es dringend notwendig ist, dass es solche Arbeitsstellen gibt?
291 Wenn es so viele Anwärter auf diese Stellen gibt?

292 &

293 B: Ja sicher.

294 &

Interview A

(A = eine Autorin / B = Interviewpartnerin)

295 A: Also hatten sie eigentlich eine gute Erfahrung (,) (h) mit einer Vermittlungsfirma(')?

296

297 B: Ja. Natürlich wären auch dort kompetente Mitarbeiter nötig. Bei diesen non-Profit
298 Organisationen fehlen diese auch immer wie mehr(.) Dies wird dann auch wieder zum
299 Problem.

300

301 A: Ja das verstehe ich. Ja von meiner Seite her (,) wären dies alle Fragen ('), haben sie noch
302 sonstige Anmerkungen?

303 &

304 B: Nein eigentlich nicht.

305

306 A: Es ist so, dass ihre Firma und ihre Name nicht explizit in der Arbeit genannt werden.
307 Sondern, dass es sich um einen Gastronomiebetrieb auf dem Platz Bern handelt (').

308

309 B: Aha ja, sie dürfen uns schon nennen. Hier wurden keine Geheimnisse ausgeplappert.
310 Unsere Meinung dürfe alle wissen(.)

311

312 A: Gut vielen herzlichen Dank(.) Auch für die offene Beantwortung der Fragen('). Es war sehr
313 interessant ... und ich kann sie dann auch über die Ergebnisse informieren, wenn sie das
314 möchten?

315

316 B: Wie sie wollen. Sie können sich auch melden (,) wenn sie noch etwas brauchen.

317

318 A: Vielen herzlichen Dank.

Interview B

(A = eine Autorin / H = Interviewpartnerin)

1 A: .. Vielen herzlichen Dank, dass sie de Interview zugesagt haben. Darüber sind wir froh
2 und jeder Firma dankbar die zugesagt hat. (Pause) Ich werde es mit meinem Handy
3 aufnehmen...

4 Die Firma XY ist eine grössere Firma im Bereich des Bausektors und deshalb habe wir sie
5 für dieses Interview angefragt. Wir haben möglichst versucht Firmen aus verschiedenen
6 Branchen auszuwählen.

7 Ich weiss nicht, soll ich nochmals etwas über unsere Arbeit erzählen, bevor wir in die Fragen
8 starten?

9 H: Doch ja gerne.

10 A: Es ist so, dass wir an der Fachhochschule für Soziale Arbeit in Bern studieren, also
11 angehende Sozialarbeiterinnen und Sozialpädagoginnen. (Mhm) für unsere Bachelorthesis
12 konnten wir frei ein Thema wählen. Wir entschieden uns aufgrund der Arbeitserfahrungen,
13 aus dem Case Management und der ambulanten Beratung, für das Thema
14 Arbeitsintegration... Also haben wir gemerkt, dass wir oft Personen begegnen die zur Arbeit
15 gewillt wären und aber halt fehlende Qualifikationen haben. Also wollen wir herausfinden
16 was brauchen all die verschiedenen Firmen, damit sie diese Personen anstellen. Wir haben
17 gemerkt, dass es das Thema Nischenarbeitsplätze im 2. Arbeitsmarkt gibt, jedoch nicht (h)
18 wirklich offiziell im 1. Arbeitsmarkt. Über Erfahrungen dazu frage ich sie gleich anschliessend.
19 Über die Situation mit den Personen im 1. Arbeitsmarkt ist es eher unklar und so möchten
20 wir herausfinden was Arbeitgeber brauchen, damit sie diese Personen ohne
21 Grundausbildung anstellen. ... Eine Übersicht konnte ich ihnen ja schon im Vorfeld schicken.

22 H: Ja dafür herzlichen Dank, dies gab mir bereits etwas ein Bild. Es half mir zum vorbereiten

23 A: Dann beginne ich doch mal mit den konkreten Interviewfragen(.)

24 H: Ja das ist tiptop.

25 A: Bei der ersten Frage geht es um ihre Position in der Firma (?)

26 H: Also ich bin die Personalleiterin der Firma XY.

27 A: Gut

28 &

29 A: Und in wie fern sind sie verantwortlich für die Anstellung und Rekrutierung von neuen
30 Mitarbeiter?

31 H: Es kommt ein wenig darauf an ('). Im Verlaufe des Gespräches kommen wir dann evtl.
32 noch konkreter dazu. Es gibt Anstellungen da kommen die Personen zuerst über ein
33 Temporärbüro und werden anschliessend nach einer gewissen Zeit bei uns festangestellt.
34 Da habe ich eigentlich (,) dann nichts damit zu tun, sondern eher die Bereichsleiter. Die
35 sagen dann jeweils, eine Person hat gut gearbeitet, die wollen wir bei uns anstellen. Wo ich
36 mehr dabei bin, ist bei den ausgeschriebenen Stellen. Da führe ich dann die
37 Vorstellungsgespräche. Mhm ausser bei einigen Bereichsleitern, diese wollen das lieber
38 alleine machen. Wir sind da relativ unkompliziert und nicht sehr strikt. Sicher kümmere ich
39 mich um alle Administrative (.)

40 A: Also die ganzen Verträge?

Interview B

(A = eine Autorin / H = Interviewpartnerin)

41 &

42 H: Genau ja und die Korrespondenzen.

43 &

44 A: Gut. Zu ihrer Firma; wie viele Mitarbeiter arbeiten insgesamt hier?

45 H: Zurzeit sind es 96 Mitarbeiter.

46 A: Das sind Festangestellte?

47 &

48 H: Ja.

49 A: Haben sie auch einen Anteil an Personen die Temporär bei ihnen arbeiten? Ist dieser
50 Anteil hoch oder tief?

51 H: Es ist abhängig von der Saison, jetzt gerade im Sommer hatten wir eher viele. (Pause) In
52 der Hochsaison haben wir so circa 30 – 40 Personen. Aber das ist wirklich geschätzt.

53 A: Also doch so ein 1/4 er noch dazu kommt?

54 H: Ja genau. Dies nimmt jetzt gegen Herbst und Winter wieder ab.

55 A: Ja das denke ich mir. Wie sieht es mit den Geschlechteranteilen aus? Männer, Frauen?

56 H: Also es ist schon eher halt eine mhm Männerdomäne. Wir haben von diesen 96
57 Mitarbeiter insgesamt 10 Frauen. Aber einfach hier drinnen in der Administration. Draussen
58 selber haben wir keine Frauen. (Lacht)

59 A: Ah ok.

60 H: Also wir hatten schon Bewerberinnen für Schreinerstellen, aber irgendwie hat es dann mit
61 der Anstellung nie geklappt (!). (Lacht)

62 A: Wie sieht es aus mit der Anzahl Personen welche keine berufliche (mhm)
63 Grundausbildung haben?

64 H: Ja ich habe das im System und in den Dossiers mal nachgeschaut. Zurzeit sind es circa 5
65 Mitarbeiter.

66 A: Gut danke. (Mhm) Das heisst sie arbeiten mit Personen zusammen die vorher arbeitslos
67 waren oder keine Grundausbildung haben?

68 H: Ja. Also es sind alles ausländische Mitarbeiter. Wie es auf dem Bau halt so ist, sind dies
69 vor allem Portugiesen und Spanier. (Pause). Ich (mhm) habe in den Unterlagen gesehen,
70 dass wir von denen gar keine Dossiers haben. Keine Abschlüsse und Zeugnisse, also
71 nehme ich an, dass sie gar keinen Beruf gelernt haben.

72 A: Wie kamen diese Personen zu ihnen? Also wie fanden diese Anstellungen statt?

73 &

Interview B

(A = eine Autorin / H = Interviewpartnerin)

- 74 H: Also zum Teil haben sie über ein Temporärbüro begonnen..., und es wurde dann
75 entschieden diese fix anzustellen.
- 76 &
- 77 H: Oder ein Kolleg der bereits bei uns arbeitet hat ihn an uns vermittelt. (Lacht). Es war viel
78 Arbeit vorhanden, also kommen die Arbeiter auf uns zu und sagen sie hätten da noch
79 jemanden für diesen Job. Ein Kollege der vielleicht jetzt gerne auch in die Schweiz kommen
80 möchte.
- 81 A: Diese Erfahrung haben wir auch schon in anderen Interviews gehört ('). Dass Mitarbeiter
82 durch Mund-zu-Mund-Propoganda neue Leute (h) vermitteln.
- 83 H: Ja bei uns ist das schon noch oft so.
- 84 A: Gut.
- 85 H: Das kommt schon noch so häufig vor.
- 86 A: Also, was sind so die durchschnittlichen Anstellungsprozente dieser Leute?
- 87 H: Also das sind eigentlich schon 100 Prozent.
- 88 A: Und wie lange Arbeiten (h) diese Leute schon bei ihnen?
- 89 H: (Mhm) schwierig. ... Einige schon seit ewig(.) Andere sind neuer. Es ist selten so, dass
90 einer kündigt.
- 91 A: Gut. Danke. (Pause). Und wie sieht es aus..(h); wie stehen sie Neuanstellungen von
92 Personen ohne Grundausbildung entgegen?
- 93 (Pause)
- 94 H: Also wir sind sicher (,) offen. Weil ja diese Personen machen vor allem Hilfsarbeiten. Und
95 sagen wir es so, unsere Fachkräfte, die wollen keine Hilfsarbeiten ausführen.
- 96 &
- 97 A: Ja.
- 98 H: Die sagen dann, ja ich bin ja überqualifiziert, (lacht) ich will meine Kenntnisse umsetzen
99 können. Und deswegen braucht es gerade auf dem Bau solche Leute, die halt aus dem
100 Ausland sind und dann diese Arbeiten erledigen.
- 101 A: Von diesen fünf Angestellten, ist da ein (mhm) Schweizer darunter?
- 102 &
- 103 H: Nein, das sind alles Portugiesen und Spanier.
- 104 &
- 105 A: Danke, das ist nämlich noch interessant für uns.
- 106 A: Gut. das Arbeitsfeld haben wir schon einwenig angesprochen. Das heisst das Arbeitsfeld
107 dieser Mitarbeiter ist eher im s Hilfsbereich, ... sie unterstützen jemanden?

Interview B

(A = eine Autorin / H = Interviewpartnerin)

108 H: Genau ja. Also meistens sind die Mitarbeiter ohne Ausbildung zusammen mit einer
109 Fachkraft unterwegs und (Pause) (Mhm) hilft ihr beim Tragen und beim Entsorgen der Steine.
110 Am Schluss dann noch beim Wischen mit dem Besen helfen. Es kann auch sein dass die
111 Person alleine Maurerarbeiten macht('), halt einfache unter Delegation.

112 &

113 A: Unter Anleitung?

114 &

115 H: Ja genau und dann macht der Arbeiter dies einen halben Tag(,) was ihm vorher gezeigt
116 wurde.

117 A: Das heisst sie arbeiten zusammen mit den Fachkräften, also dem Team?

118 H: Ja genau. Sie laufen da einfach mit, mit den anderen Arbeitenden.

119 A: Wie ist es, für uns ist es vor allem interessant zu wissen, warum Firmen solche Personen
120 anstellen. Wo liegt die Motivation und was sind die Vor- und Nachteile. (?) Nicht für den
121 Mitarbeiter, sondern für die Firma. Wo liegt das Interesse für Sie als Firma diese Personen
122 anzustellen?

123 H: Ich denke der Hauptgrund ist das was ich scho gesagt habe.., dass halt die Fachkräfte
124 diese Hilfsarbeitsjobs nicht übernehmen wollen. Irgend so ein Polier oder Vorarbeiter hat
125 andere Tätigkeiten, mit Rapportwesen und leiten des Teams auf der Baustelle (Pause). Und
126 deswegen braucht es halt Leute die nicht so hohe Qualifikationen haben und sich dann auch
127 nicht „zu schade“ sind diese Tätigkeiten zu erledigen. Die sagen, mir spielt es keine Rolle
128 was ich tue, hauptsache ich habe einen Job (.).

129 A: Es geht vor allem um einen Arbeitsbereich der Ihnen gedeckt werden muss?

130 &

131 H: Ja genau, so kann man dem sagen.

132 &

133 A: Die Frage ist ja auch, warum wird dieser nicht von Leuten mit Ausbildung gedeckt.(?) Ist
134 auch ein finanzieller Aspekt dahinter?

135 H: Der Lohn hat sicher einen (h) bedeutenden (h) Einfluss. Für gewisse Tätigkeiten, wäre es
136 dann zu teuer wenn dies jemand anderes mit höheren Qualifikationen machen würde, weil
137 der will ja dann auch seinen Lohn. Das wäre fast eine Art Überbezahlung.... (h) Klar wir
138 können nicht irgendwelche Löhne zahlen. Wir sind dem Gesamtarbeitsvertrag unterstellt.
139 Und so müssen wir uns an die Mindestlöhne halten. Da gibt es verschiedene Stufen, vom
140 Ungelehrten bis nach oben. Es wird dann immer höher(.).

141 A: Das heisst es ist eine Mischung zwischen der Jobanforderung und der finanziellen
142 Attraktivität. Gibt es eine Ausbildung für diese Art von Job?

143 H: Gibt es nicht nein.

Interview B

(A = eine Autorin / H = Interviewpartnerin)

144 A: Also ihr braucht jemanden der diese Arbeiten erledigt, es gibt aber keine Ausbildung dazu,
145 also ist es ideal gibt es Personen die sich bereit dazu erklären dies zu diesen
146 Lohnbedingungen zu machen?

147 &

148 H: Genau, so kann man das sagen.

149 A: Das liegt wohl auch an ihrer Branche richtig? Ist dies auf dem Bau üblich?

150 H: Ganz genau. Ich arbeite zwar das erste Mal .. in dieser Branche, weiss aber das dies in
151 anderen Baubetrieben ähnlich ist.

152 A: Ja wie ist es, gibt es noch weitere Beweggründe warum sie solche Personen anstellen(.)?

153 &

154 A: Wir denken da an das Thema Soziale Verantwortung (?) Menschen eine Chance geben.
155 Haben sie dazu eine gewisse Firmenkultur?

156 H: Was wir auch machen im Sommer, vor allem in der Hochsaison, dass wir Studenten einen
157 Ferienjob anbieten. Diese leisten dann diese Hilfsarbeiten. Hier kann man sagen wir bieten
158 ihnen die Chance auf Berufserfahrung. Dem kann man vielleicht sozialer Aspekt sagen. Aber
159 wir haben natürlich immer viel Arbeit (Pause) und sind als Firma somit froh um diese
160 günstigen Arbeitskräfte.

161 Da sehe ich einen sozialen Gedanken.

162 A: Für manche Firmen ist ja ein positives Image von grosser Bedeutung, wie sieht es bei
163 ihnen aus (?), dient die Anstellung von Personen ohne Ausbildung auch zu Imagezwecken?

164 H: Es könnte vielleicht schon ein positives Image machen, aber ich denke nicht nur
165 zwingend. ... Ich denke andere Aspekte wären das bedeutender. Aber ich kann ihnen da
166 sonst ein Beispiel dazu erzählen. Von einer Tochtergesellschaft von uns. Da hatte wir mal
167 eine Integrationsanstellung eines IV-Falles (,). Diese Person hat eine Arbeitsstelle und
168 versuchte so ins Berufsleben (,) zurückzukehren. Die finanzielle Belastung wurde dann mit
169 den IV-Taggeldern geteilt. Insgesamt war es nur 60 Prozent angestellt und die
170 Lohnverhandlungen waren dann aufgrund des Gesamtarbeitsvertrages noch kompliziert.
171 Dies musste zuerst genehmigt werden, die ganzen Lohnbedingungen. Es mussten viele
172 Berichte eingeholt werden.

173 Diese Anstellung lief etwa zwei Jahre. Danach kam er aber leider an seine Grenzen der
174 Belastung. Wohl geistlich (Pause). Oder (,) wie man dem sagen will... Trotz Begleitperson
175 war es für ihn zu schwierig sich den täglich (,) neuen Aufgaben zu stellen. Es fehlte das
176 selbstständige Denken und wir waren dann als Firma zu klein um ihn weiterzutragen. In einer
177 grösseren Firma mit monotoneren Arbeiten wäre er wohl zufriedener gewesen. Da tägliche
178 Neu-Eindenken machte ihm Mühe (,).

179 A: Ok ich verstehe.

180 H: Schlussendlich haben wir uns dann, halt von allen Seiten her, entschieden das Projekt zu
181 beenden. Aber das ist jetzt so ein Fall, bei welchem wir versucht haben, einem Menschen
182 die Chance zu geben. Von dem her, sind wir schon offen, wenn es sich ergibt. (Lacht)

Interview B

(A = eine Autorin / H = Interviewpartnerin)

- 183 A: Haben sie auch schon von anderen Vermittlungsfirmen gehört (?), wie bsp. Jobtimal?
- 184 &
- 185 H: Ja das sagt mir etwas, ich selber hatte jetzt aber noch nie mit ihnen Kontakt. Aber der
186 Geschäftsführer hat schon von ihnen erzählt. Ich weiss nicht ob er da irgendwie mitwirkt.
- 187 A: Ja du durch unsere Recherchen zu unsere Bachelorarbeit, sind wir auf diese Firma
188 gestossen und haben gemerkt, dass ihre Tätigkeiten genau so etwas sind von dem wir
189 denken, dass es dies mehr geben sollte. Dieser Verein (,) macht Vereinbarungen mit Firmen
190 und dem Sozialdienst. Die Firma bietet den Job .., der Sozialdienst übernimmt einen Teil der
191 Kosten (.). Dies dann auf eine gewisse Zeit, bis es zu einer Evaluierung kommt und über das
192 weitere Vorgehen entschieden wird. (Mhm) Sie sieht es bei ihnen aus, wären sie solchen
193 Vermittlungsfirmen gegenüber offen?
- 194 H: Ja auf jeden Fall. Es kommt halt auf den Bereich darauf an, jetzt gerade draussen auf den
195 Baustellen, wie beim IV-Fall, darf es nicht zu einer Überforderung führen. (Pause) Es
196 können ja auch (h) körperliche Einschränkungen vorhanden sein. Auf jeden Fall habe ich das
197 Jobtimal schon gehört, aber seit ich hier bin und das bin ich seit 1.5 Jahre habe nie
198 konkreten Kontakt gehabt. Aber da wären wir grundsätzlich schon bereit dazu.
- 199 &
- 200 A: Also wird vielleicht zu wenig gemacht, ich meine im Sinn von, sie sagen sie sind offe für
201 solche Anstellungen oder Zusammenarbeiten aber sie haben keinen Kontakt...
- 202 H: Ja es kommt einfach zu wenig. Es kommt nichts. Das kann man schon sagen.
- 203 A: Es wäre ja ideal (mhm) (h), wenn durch Vermittlungsfirmen mehr Kontakt hergestellt
204 werden würde, so würde dieser Offenheit mehr begegnet werden (').
- 205 H: Genau ja. Ich kenne noch die „Gewa“, (mhm) die arbeitet auch mit der IV zusammen. In
206 meiner vorherigen Firma haben wir jemanden von dort angestellt.
- 207 &
- 208 H: Mein vorheriger Arbeitgeber war offen und auch wir hier sind es, aber man geht als Firma
209 halt nicht solche Leute suchen (').
- 210 A: Das heisst der Kontakt sollte zu ihnen aufgenommen werden damit es klappt?
- 211 H: Ja das ist es halt. Die Firmen gehen nicht auf die Leute zu, (lacht) es geht halt auch
212 vergessen. Denke ich. Man denkt (,) in erster Linie gar nicht an sie.
- 213 A: Genau wie sie gesagt haben, gehen die meisten Stellen wohl über die Mund-zu-Mund-
214 Propaganda oder über Inserate, richtig?
- 215 H: (Mhm) Ja.
- 216 A: Und verstehe ich es richtig, dass sie es so sehen, dass sich dann darauf die
217 Vermittlungsfirmen melden sollten?
- 218 H: Ja.
- 219 A: Passiert das nicht, bekommt halt der die Stelle der sich meldet...

Interview B

(A = eine Autorin / H = Interviewpartnerin)

220 &

221 A: Ja konkret zu diesen fünf Personen. Was haben sie allgemein für Erwartungen an sie?
222 Gerade im Bezug auf die Kompetenzen(?)

223 H: Also ja, diese fünf vom Bau, müssen fachlich (,) eigentlich nicht wirklich viel wissen. Weil
224 sie ja wirklich Hilfsarbeiter sind. Zudem haben die meisten ja auch schon vorher auf dem
225 Bau gearbeitet und haben also eine gewisse Berufserfahrung. ... Aber eben tiefe Kenntnisse
226 braucht es keine. Aber klar die ganzen Sozialkompetenzen und Selbstkompetenzen das ist
227 klar. Gerade Zuverlässigkeit ist sehr wichtig. Es muss schon jemand sein der pünktlich
228 kommt und die Arbeiten zuverlässig erledigt,(h) damit die Qualität stimmt (!). Fachlich ist es
229 wirklich nicht zwingend, sonst hätten wir ja dann wieder den Fall(,)dass sie in einer höheren
230 Lohnklasse sein möchten und das braucht es ja nicht....

231 A: Ja wie sieht es aus mit dem Nachholen von Qualifikationen?

232 H: Also bei den ausländischen Angestellten bietet der Baumeisterverband Kurse in Spanien
233 und Portugal an. Da schicken wir dann die Personen hin und da lernen sie dann zwei
234 Monate lang das Wichtigste. Quasi in der Muttersprache wird das (h) fachliche gelehrt. Wie
235 wird (,) gemauert und „angespitzt“. (Lacht) Ich kenne mich da auch zu wenig aus mit den
236 Fachsachen. Das machen wir auf jeden Fall.

237 Gibt das dann mehr einfach (h) Arbeitserfahrung oder eine wirkliche Qualifikation?

238 Schon mehr einfach ein (mhm) grobes Wissen über die Tätigkeiten.

239 H: Also sie schicken all diese Leute dahin?

240 &

241 A: Ja genau. Einfach die Ausländischen. Genau. Und so kommt sie gleich automatisch in
242 eine Lohnklasse höher, da dies eine Art Weiterbildung ist. Und das Ganze dann in der
243 Muttersprache, so wir das Ganze (!) dann auch einfacher. Ich denke (,) das mit der Sprache
244 ist halt manchmal auch noch schwierig, die ganze Verständigung.

245 A: Inwiefern haben sie dort Ansprüche an die Personen?

246 &

247 A: An die sprachlichen Fähigkeiten?

248 H: Also die, die hier bei uns arbeiten, (,) die schon länger da sind, beispielsweise seit 10
249 Jahren, die können sehr gut Deutsch. Und (mhm) Andere teilweise weniger. (Pause) Aber
250 man kann sich unterhalten, ich kann ja nicht spanisch (lacht) aber ja es geht auf Deutsch.
251 Wie es dann aber auf der Baustelle aussieht..., mit dem Verstehen (,) der Aufträge, das
252 weiss ich nicht. Da kann ich mir schon Hindernisse vorstellen.

253 A: Okey. Noch kurz, habe ich das richtig verstanden; Sie werden nach Spanien oder
254 Portugal geschickt(,)?

255 H: Ja je nach Heimatland.

256 A: Ah Okey, nicht schlecht.

257 &

Interview B

(A = eine Autorin / H = Interviewpartnerin)

258 A: Ja wie sieht es mit den Erwartungen gegenüber dem System aus (?) Gegenüber der
259 Gesellschaft, den Vermittlungsfirmen oder dem Sozialversicherungssystem? Gibt es das
260 Erwartungen?

261 H: Mhm. Ich denke ich finde es schon sehr gut, ich kenne ja das System ein wenig(!), wenn
262 es so um Integration geht..., wird ja zum Beispiel ein Teil von der IV übernommen. Und so
263 trägt dann die Firma nicht so ein grosses Risiko wenn es dann schief geht oder nicht klappt.
264 So hatte die Firma nicht so hohe Auslagen, es war mehr wie ein Versuch und die Firma hat
265 dann so keinen Verlust(,).

266 A: Also die IV bezieht sich ja eher auf den zweiten Arbeitsmarkt, (,) das heisst aber eine Art
267 (h) Risikorücksicherung durch den Sozialdienst wäre wünschenswert? Der Sozialdienst
268 übernimmt die Hälfte, die Firma die andere(?)

269 H: Ja wenn das irgendwie ginge, ich weiss halt nicht (lacht) ob diese Sozialdienste dazu
270 bereit wären. Es ist halt schwierig..., es ist ein gewisses Risiko. Klar hat man dies auch bei
271 Berufsleuten, man weiss ja nie wie jemand arbeitet und ob er zuverlässig ist und die Leistung
272 erbringt. Es kann ja auch Leute ohne Ausbildung geben die sehr gewillt sind zu lernen und
273 sich einzusetzen. Es ist ein (h) schwieriges Thema.

274 A: Also einerseits der Wunsch nach Unterstützung beim Risiko, eine Art Risikosicherung...

275 H: Also ich denke das einfachste ist für einen Betrieb, wenn die Leute zuerst über ein
276 Temporärbüro hereinkommen. Sei das jetzt gerade Ungelernte. So kann (,) man zwei bis
277 drei Wochen abwägen und abwägen (,) wie es funktioniert. Und... wenn es dann nicht klappt,
278 sind es zwei bis drei Arbeitstage bis die Person weg ist. So hatte die Firma dann nicht so
279 einen hohen Aufwand, klar (mhm) man musste ihn einarbeiten aber das ganze Adinistrative
280 fällt weg(,).

281 &

282 A: Dies wird gespart?

283 &

284 H: Ja genau das läuft halt alles übers Temporärbüro. So ist die Chance für einen Einstieg
285 wohl am höchsten.

286 A: Wie stehen sie Coachings und Beratungen gegenüber(,)?

287 H: Ja das wäre auch eine Möglichkeit (!), ich habe zwar da keine Erfahrungen, ... aber ja
288 warum nicht.

289 A: Im Bezug auf das Thema Image, das ich schon angesprochen habe, wie sehen sie es mit
290 der Verteilung von Labels(!)? Wie eben der Thuner Sozialstern der an engagierte Firmen im
291 zweiten Arbeitsmarkt verleiht wird. Wäre das etwas für sie? Würden daraus Vorteile für ihre
292 Firma entstehen? Könnten Kunden eruiert werden?

293 &

294 H: Da bin ich mir gar nicht so sicher. Wir haben bereits sehr viele Zertifikate. Vor allem wenn
295 es um Umwelt, Qualität und Arbeitssicherheit geht. Klar das muss man heutzutage haben.
296 (Pause) Wenn wir dann Offerten rechnen wird dies alles auch (,) beigelegt. Teilweise sogar
297 auch wie viele Lernende wir haben und wir hoch der Frauenanteil ist. Und wie viel Einfluss

Interview B

(A = eine Autorin / H = Interviewpartnerin)

298 ein solches Zertifikat bei einer Auftragsvergabe hätte weiss ich nicht so genau. Aber ja, beim
299 „Holzbau plus“, das ist auch ein Qualitätszertifikat, das geht es vor allem um gerechte Löhne
300 und Arbeitsgesetz. Das haben wir auch und legen es auch bei. Ich kann aber gerade nicht
301 sagen ob dies (,) einen positiven Effekt hätte.

302 A: Okey(').

303 (Pause)

304 H: Ja das ist jetzt wirklich noch eine schwierige Frage.

305 A: Das ist schon gut. Nun was sehen sie für Konsequenzen (,) für die betroffenen Mitarbeiter?

306 &

307 H: Ja das ist auch schwierig zu beantworten. Ich habe keinen persönlich befragt. Also
308 negatives, ich weiss es nicht, sie sind halt in einer tieferen Lohnklasse. ... Jedoch dank den
309 Gesamtarbeitsvertrages leben sie nicht unter dem Existenzminimum u können so (,) für die
310 Lebenskosten aufkommen('). Dies müssen wir einhalten. Jetzt gerade bei den Ausländern
311 könnte die Fremdsprache ein Faktor sein. Dies ist zwar gegenseitig. Es ist für die halt dann
312 nicht immer einfach.

313 A: Positives? Sie haben einen Arbeitsplatz(.), (,)als Beispiel.

314 &

315 H: Ja genau. Oder wenn wir gerade ein Beispiel der beruflichen Integration nehmen, ja für
316 diese Leute ist es dann eine Chance sich beweisen zu können. Das ist sicher ein Vorteil ja.

317 &

318 A: Gut herzlichen Dank, von den Hauptfragen her konnte ich alles stellen. ... Gibts es etwas
319 was sie gerne noch bemerken möchten (,) oder was ihnen nach der Anfrage intern
320 aufgefallen ist(?)

321 H: Nein eigentlich nicht('). Es ist nichts spezielles (,) aufgetaucht. Nein.

322 A: Ja dann wäre es dies eigentlich von unserer Seite her. Ich bedanke mich sehr für das
323 Interview. Für uns (,) ist es natürlich sehr spannend dies alles zu hören und dann
324 miteinander vergleichen zu können.

Interview C

(X = eine Autorin / S = Interviewpartner)

- 1 X: Danke vielmals für die Möglichkeit, dass ich hier mit Ihnen ein Interview führen darf.
- 2 &
- 3 S: Das ist gern geschehen.
- 4 X: Ich schreibe diese Arbeit mit Frau Wenger zusammen, ich bin heute alleine anwesend,
5 weil wir die Interviews untereinander aufgeteilt haben. .. Soll ich Ihnen nochmals kurz
6 zusammenfassen, um was es in unserer Bachelor Thesis geht?
- 7 S: Gern, erklärt mir das bitte nochmals, das ist immer nochmals interessant (?)
- 8 X: Also Es ist so: Frau Wenger und ich studieren zusammen an der Fachhochschule für
9 Soziale Arbeit in Bern. Zurzeit sind wir am Abschluss und schreiben deshalb unsere
10 Bachelorthesis. Wir haben uns für das Thema Arbeitsintegration entschieden. Das Interesse
11 daran ist entstanden, weil Frau Wenger in der Bewährungshilfe tätig ist und ich in einem
12 Praktikum im Case Management Berufsbildung mit Jugendlichen am Übergang in eine
13 nachobligatorische Ausbildung gearbeitet habe. In diesen Praxisorten haben wir bemerkt,
14 dass es für Personen mit Lücken im Lebenslauf schwierig ist, auf dem ersten Arbeitsmarkt
15 Stellen zu finden.
- 16 &
- 17 S: (Kopf nicken) Das ist schon so.
- 18 &
- 19 X: Diese Tatsache führt zum Fact der Erwerbslosigkeit bis zur Langzeiterwerbslosigkeit. Im
20 Theorie Teil unserer Arbeit werden wir über Langzeiterwerbslosigkeit und den Arbeitsmarkt
21 schreiben. Und auch schauen was bereits gegen die Langzeiterwerbslosigkeit unternommen
22 wird und was es vielleicht noch brauchen könnte. Um im Ansatz herauszufinden, was noch
23 unternommen werden könnte, wollen wir in einigen Interviews wie diesem hier herausfinden,
24 was die Beweggründe von Arbeitsgeber im ersten Arbeitsmarkt sind, damit sie Personen
25 ohne Ausbildung anstellen.
- 26 &
- 27 S: Ok.
- 28 &
- 29 X: Wie konzentrieren uns in den Interviews auf Langzeiterwerbslose beziehungsweise auf
30 Personen welche keine Ausbildung haben, weil keine Ausbildung zu haben, einen wichtigen
31 Risikofaktor von Langzeiterwerbslosigkeit ist. Dies damit wir im Interview konkret über eine
32 Zielgruppe befragen können und dementsprechend auch konkretere Antworten daher
33 kommen.
- 34 &
- 35 S: Ok.
- 36 X: Ist zu dem eine Frage?
- 37 &
- 38 S: Nein, es ist gut. Ich finde es ein interessantes Thema. Es ist sehr aktuell. Es wird (mhm)
39 immer mehr Leute mit diesem Problem geben, je schwieriger es wird. Grundsätzlich auch mit
40 der ganzen Ausbildungsthematik. Man konzentriert sich eben auf die Besten und durch das
41 fallen wieder viele raus.
- 42 X: ja genau. Darum ist die ganze Thematik auch sehr komplex, weil es systembedingt ist.
- 43 &
- 44 S: (..) und eben Sagen und Tun geht stark auseinander. Viele Arbeitgeber auch bei
45 Diskussionssendungen im Fernseher, teilweise „ja wir machen und so“ – ob das dann in der

Interview C

(X = eine Autorin / S = Interviewpartner)

- 46 Praxis auch immer angewendet wird, dass ist dann die andere Thematik.
47 &
48 X: Klar.
49 &
50 S: Es ist schnell gesagt, „jaja wir sind dabei“ aber ...
- 51 X: Und trotzdem ist es wichtig, dass eine grundsätzliche soziale Verantwortung herrscht,
52 auch wenn vielmals erst im Kopf. Auf dem kann man dann eventuell aufbauen. (,) Aber eben.
53 Wohin es führt, ist schwierig zu sagen und mit dieser Arbeit nicht herausfinden. Wir wollen
54 und können lediglich das Thema anreissen.
- 55 S: Super. Wisst ihr was, jetzt müssen wir kurz den Tisch wechseln.
56 X: Ok kein Problem.
57 (Es ist zu laut an dem Ort. Wir wechseln an einen Tisch auf der anderen Seite des Raums)
- 58 X: Ah hier können wir uns wieder besser verstehen, danke. Also, wo waren wir (?) Ich würde
59 sagen, wir starten mal mit den Interviewfragen.
- 60 S: Ja klar.
- 61 X: Als erstes würde ich gerne wissen, was sie für eine genaue Position im Betrieb haben?
62 Damit wir die Informationen dann besser auswerten können.
- 63 S: Ich bin hier Geschäftsführer oder Filialleiter. Wie ihr dem auch immer sagen möchtet. Ich
64 bin zuständig für diese Filiale hier in Lyssach und repräsentiere damit die Firma im Kanton
65 Bern. Ich bin im höheren Kader innerhalb dieser Firma aber nicht in der
66 Unternehmungsleitung. Das ist dann nachher eigentlich die nächste Stufe, die
67 Konzernleitung.
- 68 X: Ok danke vielmals. ... Inwiefern haben sie mit den Bewerbungsdossiers, welche
69 hereinkommen beziehungsweise mit der Rekrutierung von neuen Angestellten zu tun?
- 70 S: Also grundsätzlich ist jede Filiale, jeder Geschäftsleiter frei, wie er das machen möchte.
71 Ich von meiner Seite aus, bin der Meinung, dass sich die direkten Vorgesetzten immer selbst
72 um die Rekrutierung kümmern müssen. Sprich, wenn wir jemand suchen zum Beispiel in der
73 Wohnberatung. (,) Hier sitzen wir mitten in den Möbeln, das sind Wohnberater welche hier
74 arbeiten. Dann kümmert sich der entsprechende Verkaufsleiter um die Bewerbungsdossier.
75 Das heisst, die Stelle wird ausgeschrieben, dann kommen die elektronischen Dossiers rein.
76 Also zuerst kommen sie nach Sur, dort machen sie die erste Triage. Ich meine solche die
77 einfach schon aus ihrer Sicht nichts sind, mit groben Lücken (,) mit groben Lücken meine ich
78 nicht mangelnder theoretischer Hintergrund oder was auch immer, sondern wo man einfach
79 sieht nö, das passt nicht. Diese Dossiers, welche einigermaßen passen, senden sie dann
80 hier zu uns auf dem elektronischen Weg. Der Verkaufsleiter druckt dann diese Dossier aus,
81 und entscheidet, lade ich ein oder lade ich nicht ein. (Hände nach rechts, Hände nach links).
82 Danach führt er meistens mit jemandem zusammen (,) zu zweit, was auch gerade gut ist,
83 weil Menschen doch verschiedene Sympathien und Antipathien haben. – die Gespräche
84 durch. Und danach gibt es ein so langes Aussortieren, bis nur noch zwei da sind, wo der
85 Verkaufsleiter das Gefühl hat, jemand von diesen zwei könnte es sein. Und dann komme ich.
- 86 X: Ok.

Interview C

(X = eine Autorin / S = Interviewpartner)

87 S: ich schaue mir dann diese Dossiers auch an und dann gibt es das zweite oder je nach
88 dem dritte Gespräch. Zwischendrin waren diese Personen bei uns eine Stage machen, also
89 sie waren bei uns schnuppern.

90 X: Wie viele kommen dann bis zum Schnuppern?

91 S: Also etwa drei bis vier kommen schnuppern. Und danach fällt die Hälfte raus, und somit
92 bleiben eben noch diese zwei. Das Gespräch mit mir ist nicht mehr ein typisches
93 Bewerbungsgespräch, weil ein solchen ja schon stattgefunden hat. Sondern es ist noch zum
94 Spüren, was für Personen das sein könnten. Wir reden dabei über Gott und die Welt. Um
95 herauszufinden, wie offen sind sie, wissen sie was auf diesem Planet abläuft und so weiter.
96 Zuletzt kann ich ein Veto einlegen, aber schlussendlich entscheidet der Verkaufsleiter, mit
97 wem er in Zukunft zusammenarbeitet. ... Aber wenn ich Kader brauche, dann mache ich es
98 alleine, dann mache ich das ganze Verfahren. Aber dort ist es dann auch etwas anderes,
99 diese Leute kommen nicht um ein Assessment rum, die müssen Tests machen, da gibt es
100 gewisse Typologien, die dann besser passen.

101 X: Nachvollziehbar ja. Das sind vermutlich dann auch nicht direkt Stellen für Personen ohne
102 Grundausbildung (?)

103 S: Ganze genau. Das Kader braucht doch eine gewisse Bildung, damit wir Tests machen
104 können.

105 X: Ja. Jetzt zum etwas besser einordnen zu können. Was ist die Firma XY für ein Arbeitsfeld?
106 Oder welche Arbeitsfelder sind hier vertreten? Und wo arbeiten bei Ihnen Personen ohne
107 Ausbildung?

108 S: Wo ich es mir vorstellen kann? Oder wo schon Personen ohne Ausbildung arbeiten?

109 X: Es ist beides spannend (?)

110 S: Vorstellen kann ich es mir das ausgenommen vom Kader .. überall. Ausser vielleicht auf
111 der Administration. Weil bei der Administration kommt die ganze Korrespondenz usw. und
112 das geht dann wiederum nicht, oder. Aber also solange man irgendwo sonst hier arbeitet, wo
113 man entweder der „Manpower“ braucht, wie zum Beispiel in der Logistik oder dort wo es von
114 Mensch zu Mensch geht, das Business, mhm .. dort kann ich mir das sehr gut vorstellen,
115 dass es ohne Ausbildung geht.

116 X: Ok. Sie haben jetzt gesagt, dass es ein Arbeitsfeld der Administration gibt. Was gibt es
117 noch für weitere Arbeitsfelder hier bei XY?

118 S: Logistik, nachher haben wir Dekoration, Wohnberatung, Fachverkauf, Reinigung, und die
119 ganze Gebäude Hauswartung(.) wie sagt man jetzt dem heute? (,) Die haben alle zusammen
120 neue Ausdrücke.

121 X: Facility Management (?)

122 S: Ja genau. Einfach der Hauswart oder der Verkäufer oder der Logistiker, sage ich.

123 X: mhm. Das Lager, ist das in der Logistik enthalten?

124 S: Das Lager ist in der Logistik. Logistik heisst ja schlussendlich auch das Ganze vom
125 Prozess her. Die Ware kommt (...).

Interview C

(X = eine Autorin / S = Interviewpartner)

- 126 X: Ok danke. Diese Felder sind für uns wichtig, um genauer zu definieren, mit was für
127 Unternehmen wir Interviews geführt haben. Und um besser einzuordnen, wo dann die
128 Personen ohne Ausbildung arbeiten. ... Jetzt noch zur ganzen Filiale, wie viele Mitarbeiter
129 sind hier tätig, alle zusammen?
- 130 S: mhm.. ich arbeite hier etwas mit 70 Personen, die ganze Objektteilung (..) dann sind es
131 noch einmal 30 mhm.. 100 Personen. ...
- 132 X: Gut. Wie sieht es mit dem Geschlechteranteil aus?
133 &
134 S: „Frauenlastig“.
135 &
136 X: Ja. Wie viele macht das aus? Vielleicht ungefähr in Prozent angegeben?
- 137 S: Ja etwa, zwei Drittel und ein Drittel. ...
- 138 X: Ok.. gut. Ist eine auffällige Vertretung in den verschiedenen Arbeitsfeldern vertreten?
- 139 S: Man merkt es sehr gut. Zum Beispiel in der Boutique absolut „frauenlastig“. Dort suchen
140 wir eine neue Verkaufsleiterin(,) ich gebe alles daran, dass ich einen Mann finde. Für die
141 Durchmischung wäre das wichtig, weil es einen reinen „Frauenverein“ dort unten ist. .. in der
142 Logistik nur Männer. Mhm.. Wohnberatung: da braucht es beides, das ist eine andere
143 Geschichte. Da schaue ich, weil ein Gemisch da sein muss.
- 144 X: Und wie sieht es in der Reinigung aus?
- 145 S: mhm.. Reinigung(,) muss ich gerade überlegen. Diese Personen sehe ich nicht wirklich
146 viel. (...) Es ist „frauenlastig“. Wobei man sagen muss, die Reinigung läuft bei uns über rein
147 Reinigungsinstitut. Wir haben hier im Betrieb keine eigene Reinigung.
- 148 X: In dem Fall haben Sie nichts zu tun mit der Rekrutierung der Reinigungskräfte?
- 149 S: (h) (.) das tun wir uns nicht an. Das wechselt so viel bei denen.
- 150 X: Ok. Für die anderen Arbeitsfelder sind aber für alle sie zuständig?
- 151 S: Ja.
- 152 X: Ok gut. ... Ja dann gehen wir weiter mit den Fragen. Jetzt konkret zu den Personen ohne
153 Ausbildung im Betrieb: Haben Sie Erfahrungen mit Personen ohne Ausbildung?
- 154 S: Sehr wenig, Es kommt darauf an, keine Ausbildung... Ich meine die sind alle irgendeinmal
155 in die Schule, das heisst sie hatten Ausbildung oder(?) Das heisst jetzt wie definiert ihr es?
- 156 X: Wir meinen keine Grundausbildung. Also keinen Lehrabschluss.
- 157 S: Ja ok ok. Gibt es ganz ganz Wenige. Lustigerweise ist es uns auch schon aufgefallen,
158 dass auch nie ein solches Dossier kommt. ... Was aber immer mehr passiert, ist das über
159 externe Stellen, dass immer mehr aktiv auf uns zugegangen wird.(,) Wir hätten jemand der
160 wir uns vorstellen könnten. Sei das jetzt im Verkauf (..)
- 161 X: Das ist interessant. Auf das mit den externen Stellen kommen wir später noch.
162 Beziehungsweise können wir es auch gerade vorziehen: Was sind das für Stellen?

Interview C

(X = eine Autorin / S = Interviewpartner)

163 S: ... IV mhm über die IV haben wir inzwischen schon Drei angestellt. Wohlverstanden, die
164 haben zwar alle ein Handicap, in irgendeiner Form, psychisch oder physisch. Aber die habe
165 eigentlich alle irgendwo einmal etwas gemacht. Sie bringen meistens irgendein Papier mit.
166 Aber das ist gar nicht mehr wirklich relevant, weil schlussendlich sind sie schon irgendwo
167 einmal in einem Arbeitsprozess gewesen.

168 X: Genau. Das könnte dann bei einer späteren Frage zu ihren Erwartungen an die
169 Arbeitnehmer gehören, dass vielleicht die Personen welche zwar keine Grundausbildung
170 haben, Arbeitserfahrung mitbringen. ... Jetzt wie sind diese Arbeitsstellen zu definieren? Wie
171 sagen denen Nischenarbeitsplätze im ersten oder zweiten Arbeitsmarkt. Im zweiten
172 Arbeitsmarkt sind es dann die geschützten Arbeitsplätze. Wir konzentrieren uns ja aber auf
173 den ersten Arbeitsmarkt, wo die Personen einen (,) ich sage mal normalen, anständigen
174 Lohn verdienen. Sie aber durch das Problem, dass sie keine Grundausbildung haben, nur
175 schwer an Stellen im ersten Arbeitsmarkt kommen. Darum brauchen sie vielleicht eine
176 Vermittlung, um an die Stellen heranzukommen. Also meinen wir nicht die klassischen
177 Nischenarbeitsplätze. Aber doch etwas die spezielleren Stellen im ersten Arbeitsmarkt.

178 S: Tja. Mhm... oder aber eigentlich nicht. Also entweder kann ich die Personen, auch ohne
179 Grundausbildung, hier einsetzen, wie jede andere auch. (,) Entweder passt es und dann gibt
180 es auch keine Vor- und keine Nachteile. Oder... (,) Der geschützte Arbeitsplatz kennen wir in
181 unserer Zentrale. Wir haben dort zum Beispiel dem ganzen Restaurationsbetriebe für die
182 Personen die Abwaschen oder Abräumen. Oder in der Administration, wo wir auch sehr viele
183 Leute haben, welche den ganzen Tag kopieren oder was weiss ich, Briefe in Couverts usw.
184 Ich meine das ist eine andere Geschichte.

185 X: Bei diesen beschriebenen Arbeitsplätze, ist da die IV integriert? Das ist nicht der erste
186 Arbeitsmarkt oder?

187 S: Es ist oft ein Teilen. Auf der einen Seite müssen wir ein bisschen aufpassen, wir sind nicht
188 das Sozialamt. Aber andererseits haben wir eine Stiftungsstatute (..) der Umgang mit
189 Personal und so weiter. Also das Wohl der Mitarbeiter, dass zu Oberst steht. Der Umgang
190 mit Personal hier, wird sehr sehr hoch geschrieben. (..) Aber eben zuletzt sind wir eine Firma
191 und müssen auch schauen ... Meist ist es eine halb zu halb Lösung. Wenn Personen neu
192 hinzukommen über das Amt, dann lassen wir sie das erste halbe Jahr voll auf die Kosten des
193 Amtes arbeiten. Und danach übernehmen wir ganz. Dann muss ich auch Stellung beziehen.
194 Das heisst(,) zu brauchen(?) Ja oder nein. Und wenn ich sage ja, dann habe ich auch eine
195 Stelle für sie.

196 X: Und wenn das geschieht, ist es der Wechsel in den ersten Arbeitsmarkt oder?

197 S: Ja genau.

198 X: Nochmals zurück auf die Erfahrungen mit Personen ohne Grundausbildung: Sie haben
199 gesagt, es gibt Wenige, welche hier arbeiten. Können sie einschätzen wie viele es sind?

200 S: Also wie viele Personen wir hier haben, welche keine Grundausbildung abgeschlossen
201 haben?

202 &

203 X: Ja genau, von diesen 100 Mitarbeitenden(?)

204 S: ähm ... fünf.

Interview C

(X = eine Autorin / S = Interviewpartner)

- 205 X: .. und wie lange arbeiten Diese schon hier?
206 &
207 S: Lang. Also lang: mindestens ... ab drei Jahre.
- 208 X: ok. Danke. In dem Fall recht beständig?
- 209 S: Ja darum musste ich überlegen. Weil die gehören einfach dazu.
- 210 X: In welchen Arbeitsfeldern arbeiten diese fünf Personen?
- 211 S: Sie arbeiten im Bereich Verkauf einerseits. Dann haben wir in der Logistik jemand, und im
212 Objektbereich der ganzen Bodenbelags(...).
- 213 X: Spannend. Wie viele Stellenprozente sind diese Personen angestellt?
214 &
215 S: Hundert.
216 &
217 X: Alle?
- 218 S: Ja.
- 219 X: und wie ist es zu diesen Anstellungen gekommen?
- 220 S: Über das normale Selektionsverfahren eigentlich. Bei uns werden Stellen wenn immer
221 möglich öffentlich ausgeschrieben. Auf dieses kann sich dann jeder Mann, jede Frau oder
222 eben auch jedes Amt melden. Das machen sie auch. Wenn wir nämlich einmal über ein Amt
223 ja gesagt haben, dann können sie sich sicher sein, die kommen immer wieder. (lacht). .. Das
224 ist auch in Ordnung. Mhm und dann(,) was ist die Frage gewesen?
- 225 X: Mhm. Wie es zu diesen Anstellungen gekommen ist?
- 226 S: Ja genau. Eben über das ganz normale Selektionsverfahren. Und dabei kommt etwas ins
227 Spiel, was nichts mehr mit einer Grundausbildung zu tun hat. Das ist eben gerade der
228 Mensch. Es gibt solche, die haben drei Diplome und Zeugnisse und weiss ich nicht was noch,
229 ein super Dossier auf den ersten Blick, welches dann auch auf den guten Stapel gelegt wird.
230 Aber dann gibt es auch diese Dossier, welche fast leer sind. Die Personen kommen es aber
231 vielleicht persönlich abgeben und sagen dazu „hey ich habe zwar ein relatives dünnes
232 Dossier (lacht), aber sie seien sehr interessiert, ob sie es nicht trotzdem abgeben können“. ..
233 Und nachher gibt es Solche, die drei Tage nachher noch einmal anrufen. ... Das ist eben
234 dann das Verkaufen von sich selber. (,) klar wir sind selber Verkäufer, aber das imponiert
235 eben schon. Es zeugt von Engagement. .. Und dann geht es nicht mehr darum, irgendeinen
236 Stempel zu bekommen, welchen sie von der Arbeitslosenkasse brauchen. Man bemerkt
237 schnell, ob jemand wirklich arbeiten möchte. ... Das ist cool. Wir brauchen Menschen hier, (h)
238 und keine Fachidioten(,)
- 239 X: In dem Fall kann ich zusammenfassen, dass wenn es neue Anstellungen gibt, es immer
240 über das offizielle Bewerbungsverfahren läuft.
- 241 S: Ja, ausschliesslich. Wenn ich ein dünnes Dossier haben, ohne irgendwelche
242 Grundausbildungen dahinter und ich höre nichts dazu, dann fällt der natürlich schon raus.
243 Die müssen sicher mehr machen, aber eigentlich müssen sie nicht so viel machen. Es wäre
244 auch schön, wenn solche mit einer Grundausbildung ein bisschen engagierter wären
245 zwischendurch. Ein Zeugnis ist wichtig für die Vorselektion. Und es ist aber auch schön

Interview C

(X = eine Autorin / S = Interviewpartner)

246 wenn ein Foto dabei ist, um sich die Person gerade für den Verkauf etwas vorstellen kann(,)
247 und trotzdem muss man offen bleiben. Aber eben wir sind auch Menschen. Ich möchte
248 Personen nicht in Schubladen versorgen, aber ich mache es trotzdem, das ist normal. Das
249 Wichtige ist danach bereit zu sein, die Vorurteile wieder niederlegen zu können. (..)

250 X: Spannend. Mhm .. weiter ist noch die Frage um den Stellenbeschrieb, wir haben vorhin
251 über die Arbeitsfelder gesprochen, das ist unterdessen klar. Die Aufgabenteilung, mit wem
252 arbeiten Personen ohne Grundausbildung zusammen?

253 S: Jetzt muss man aufpassen. Jeder arbeitet mit anderen zusammen, wir haben Teams.
254 Entweder kann die Person ihren Job erfüllen oder sie kann es nicht. Und jetzt ist es so,
255 nehmen wir den Verkauf unser Kernbusiness. Den Verkauf kann man nicht lernen. Also doch
256 bis zu einer Schulnote von 4.5. Aber der Rest den seit ihr. Das ist ein Gesamtpaket. Und es
257 gibt Personen die haben das nicht in einer Ausbildung gelernt, aber die habe es trotzdem
258 drauf. Und diese muss ich dann auch vollumfänglich einsetzen können. Weil ich vermag es
259 nicht, diesen Personen noch zusätzlich jemand an die Seite zu stellen. Das geht nicht. Das
260 gilt für Alle. Auch für diese welche über die IV aufgrund zum Beispiel eines physischen
261 Problems bei uns landen. Entweder geht es dann mit der Beeinträchtigung oder es geht
262 nicht. .. Wir haben jemand mit einer Schlafkrankheit angestellt. Sie musste zuerst vierzehn
263 Tage arbeite und dann hat man es gemerkt. Wir waren bereit die Arbeitspläne etwas
264 anzupassen, das können wir. Aber wir können niemand zur Seite können, welche den
265 Arbeitsprozess begleitet. Das gilt aber generell. Weil wir bezahlen der Person ja den
266 normalen Lohn.

267 X: Ja. .. Gut. ... Dann kommen wir zu den Beweggründen. Warum stellen sie Personen ohne
268 Grundausbildung an? Dass es auch auf den Mensch darauf an kommt, habe ich bereits
269 etwas herausgehört. Aber vielleicht können sie das nochmals konkreter erläutern. Was sind
270 noch weitere Motivationen diesen Menschen eine Chance zu geben?

271 S: ... was ist die Motivation? (lacht)+ Jetzt muss ich aufpassen, dass nicht gerade der
272 Weltverbesserer spricht. ... Ich glaube es sind solche Aspekte. (...)Mir fällt einfach immer
273 wieder auf, dass viel geredet wird. Aber es braucht auch solche die dann Machen und zwar
274 dort wo es eben geht. Und wenn ich wie vorhin beschrieben, bemerkte, dass eine Person
275 auch ohne Grundausbildung aufgrund der passenden menschlichen Züge geeignet ist, dann
276 nehme ich diese, obwohl ich fast ein gleichwertigen nebenan habe, welcher die drei Zettel
277 von Ausbildungen hat(,) jetzt muss ich gerade ehrlich sein, die Person wird wahrscheinlich
278 trotzdem etwa 100 bis 200 Franken weniger verdienen.

279 &

280 X: Also diese ohne Ausbildung?

281 &

282 S: Ja genau. Weil irgendwie muss ich die gemachte Ausbildung ja doch honorieren. Aber
283 wenn DAS identisch ist, der mit den Zeugnissen hat sowieso Chancen weiter zu kommen.
284 Da fühle ich mich persönlich dazu berufen, dort wo es geht.

285 X: Also denen auch eine Chance zu geben, welche sonst nicht so Chancen haben, wenn es
286 in der letzten Auswahl hart auf hart kommt?

287 S: Genau. Aber ich mache hier zu lange den Job, dass ich sagen kann, (´) Juhui kommt alle,
288 sind doch alle liebe. Nein Nein. Es muss passen.

Interview C

(X = eine Autorin / S = Interviewpartner)

- 289 X: Also kann man sagen, mhm. Es ist ein sozialer Gedanke dahinter, die soziale
290 Verantwortung zu übernehmen, den Personen eine Chance zu geben, wenn es vom
291 Stellenprofil her passt.
- 292 S: Absolut.
- 293 X: Eine finanzielle Attraktivität dahinter, höre ich weniger raus(?) Ist das richtig?
- 294 S: Ja das ist richtig. Das Beispiel vorher, dabei geht es überhaupt nicht darum, der Person
295 ohne Ausbildung weniger geben zu wollen, sondern vielmehr die Person mit der Ausbildung
296 gerecht zu werden. Eine abgeschlossene Ausbildung soll doch gewertet werden. (...)Aber
297 finanzielle Aspekte sind bestimmt keine Beweggründe. Ausserdem soll eine gleichwertige
298 Arbeit bei gleich viel Arbeitszeit nicht sehr unterschiedlich saldiert werden, nur aufgrund einer
299 Grundausbildung.
- 300 X: Aber trotzdem ein wenig mehr, als diese ohne Ausbildung(?)
- 301 S: Natürlich. Weil in den Zeugnissen viel Zeit, Engagement und viel Durchhaltewillen steckt.
302 Da ist viel Arbeit und Aufwand dahinter. Das müsste sich ja trotzdem irgendwo finanziell
303 niederschlagen.
- 304 X: Gut, Danke, das ist spannend. (lache). Mhm. Könnte in dem Fall ein Hauptbeweggrund
305 auch sein, dass der Stellenbeschrieb, also die Aufgaben passen?
- 306 S: ... Ja, ja klar. Absolut. Es gibt verschiedene Tätigkeiten. Jetzt beim Thema Reinigung.
307 Natürlich haben wir die Firma beziehungsweise Personen eingemietet und trotzdem sind sie
308 während der Arbeit bei uns. Meine Putzfrau ist mir heilig(,) ehrlich. Sie redet sogar mit
309 meinen Pflanzen und seither wachsen sie besser, auch wenn ich eigentlich nicht an solche
310 Dinge glaube (lacht). .. Mhm was wollte ich sagen(?) A .. Schaut gerade Putzen wird als
311 etwas angeschaut, was ohne Ausbildung machbar ist. Das mag stimmen, aber das kann
312 man auch oder man kann es nicht. Ich muss auch bei diesen Personen ohne Ausbildung die
313 richtige wählen. Sonst ärgere ich mich im nahhinein nur.
- 314 X: Kann man nach ihren Aussagen auch umgekehrt sagen, dass eine Grundausbildung nicht
315 gleich geeignet ist?
- 316 S: Absolut. Das zeigt nur, dass jemand mal etwas durchgezogen hat. Also in diesem
317 Zeitfenster. Weil man kann sich selbst in einem Jahr extrem wandeln.
- 318 X: Einen anderen Beweggrund welcher wir uns noch überlegt haben: Einerseits soziale
319 Verantwortung aus persönlichen Gründen übernehmen zu wollen, aber auch für das Image
320 gegen aussen(?) Spielt das in ihrer Sicht eine Rolle?
- 321 S: Nein, Nein, Also... Schauen sie das Thema Nachhaltigkeit wird ja extrem gross
322 geschrieben. Ich glaube ein gutes Image gegen aussen ist nett, aber mehr nicht. Wisst ihr,
323 wenn ihr das Kernbusiness nicht im Griff habt, dann nützt euch das alles nichts. Ich finde es
324 schön, wenn man so was Supplement oben drauf geben kann. Oder wenn man das
325 Kernbusiness im Griff hat und dann man sich erlauben, dass (..) .. Ein Image ist ja Werbung,
326 Kaufen, PR uns so weiter. Aber wegen einem guten Image kommt niemand mehr, wegen
327 dem wird nicht mehr gekauft. Diese Werte haben sich verschoben. Es gibt höchstens dann
328 noch ein gutes Gefühl, wenn das Supplement mitgegeben wird. Aber wir verkaufen das was
329 wir machen viel zu wenig. Das machen wir schlecht. Es steht zum Beispiel nirgends
330 geschrieben, was wir für Menschen machen, ohne Ausbildung oder mit Behinderungen.

Interview C

(X = eine Autorin / S = Interviewpartner)

331 X: In dem Fall hätten sie trotzdem grundsätzlich ein Interesse, dass dieses Engagement
332 mehr nach aussen getragen wird?

333 S: Ja natürlich. Tue Gutes und sprich davon. Das darf man schon ein wenig erwähnen.

334 X: Verstehe ich richtig, dies nicht unbedingt zum Beispiel anhand einem Label als Werbung
335 für sie, sondern viel eher um den Personen zum Beispiel ohne Ausbildung zu zeigen, dass
336 sie auch eine Chance haben, wenn sie sich bemühen?

337 &

338 S: Genau.

339 &

340 X: Dass man quasi damit die Türen für Personen, welche weniger gute Chancen auf dem
341 ersten Arbeitsmarkt haben, damit etwas offen behalten könnte(?)

342 &

343 S: Absolut, absolut. Aber es zeigt eigentlich gerade, dass es in dieser Firma tatsächlich nicht
344 aus Image Gründen gemacht wird, sondern eben von Innen raus.

345 X: Ja

346 &

347 S: Darum kaufe ich es unserer Firma auch wirklich ab. Weil wir es nicht gegen aussen tragen.
348 Aber eben es ist eigentlich schade, es gäbe ja nichts zu tun. Wenn wir es ja schon machen.
349 Es muss einfach aus diesen Grünen funktionieren und nicht aus anderen, nicht aus
350 Imagegründen anfangen sich sozial zu engagieren.

351 X: Mhm ja. .. Vielleicht gibt es noch irgendwelche Vor- und Nachteile bei der Anstellung von
352 Personen ohne Grundausbildung?

353 S: ... Nein. Es gibt für uns keine Vor- oder Nachteile. Mhm, Nein. Es kommt mir wirklich
354 nichts in den Sinn. Weil die Erfahrung einfach gezeigt hat, dass man genau gleich reinlaugen
355 kann mit jemanden der seine Zeugnisse etc. hat. .. Keine finanziellen Vorteile. ... Das ganze
356 Bewerbungsszenario ist manchmal ein wenig anders. Das merke ich. Das ist noch
357 interessant. Die Personen mit einem dünnen Dossier kommen in Regel mehr nach unten
358 gebeugt. Wahrscheinlich auch weil sie schlechte Erfahrungen gemacht haben. Man muss
359 diese erst einmal wieder ein bisschen aufbauen, „du bist da, das ist gut“.

360 X: Ich verstehe.

361 S: Dies ist höchstens noch so ein Element. Aber das ist eher einen Nachteil für die Personen
362 und nicht für uns.

363 X: Ich nehme an es gibt auch nicht so ausschlaggebende Vor- und Nachteil, weil sie ja den
364 gewöhnlichen Bewerbungsprozess durchlaufen müssen, und dann im Arbeitsalltag in genau
365 gleichen Stellen funktionieren müssen wie die anderen auch(?) ... Einen Nachteil oder
366 Schwierigkeit welche schon einmal gefallen ist, ist dass sich viele Migranten auf diese
367 Stellen bewerben und dann das Deutsch eine Herausforderung wird (?)

368 S: Ja da kommt es einfach immer darauf an, wie eine Stelle ausgeschrieben ist. (..) Wenn
369 das Anforderungsprofil nicht klar ist, dann bewirbt sich auch jede Person darauf. Wenn sie
370 aber zum Beispiel schon darauf schreiben, dass gute Deutschkenntnisse vorhanden sein
371 müssen, dann ist es klar. Dann fallen diese mit wenig Deutschkenntnissen raus. ... Die
372 ganze Ausländerthematik ist mir wirklich egal. Wenn die Person nicht gerade einen

Interview C

(X = eine Autorin / S = Interviewpartner)

373 Aufenthaltsstatus hat, wo ich rechnen muss, dass er mir wieder weggenommen wird, dann
374 kann sie doch hier arbeiten.

375 X: Danke. Dann kommen wir noch zu Bedingungen und Bedürfnissen die sie gegenüber
376 solchen Anstellungen haben? Zuerst einmal gegenüber dem Arbeitnehmer? Sie haben
377 gesagt es kommt auf den Mensch darauf an, gibt es da noch zu ergänzen?

378 S: Ja. Ganz konkret legen wir Wert darauf, dass die Personen kommunikativ sind. (..) Dann
379 die Motivation, diese muss spürbar sein. Dies gilt auch wieder, völlig unabhängig mit oder
380 ohne Grundausbildung. .. Mhm, Engagement ist auch so etwas. Ich komme mit dem Beispiel
381 der Hilfsbereitschaft. Wenn man fragt „bist du hilfsbereit?“ dann nicken alle schwer. Aber
382 Hilfsbereitschaft muss erbracht werden und nicht auf Kommando erfolgen oder nur darüber
383 geredet werden. Das sind solche Elemente, welche wir erwarten. Und das sind genau solche,
384 wo man auf die Nase fällt, wieder losgelöst ob mit oder ohne Zeugnisse. .. Ich weiss nicht ob
385 es mit der Kinderstube zu tun hat.. mit der Erziehung. Je nach Land und Kultur vielleicht
386 auch, entweder hat es jemand mit auf den Weg bekommen oder dann halt nicht.

387 X: Gut. Mhm. Ist es ein Vorteil, wenn Personen ohne Grundausbildung schon
388 Arbeitserfahrungen gemacht haben? Also schon einmal in einem Arbeitsprozess waren?

389 S: Ja es ist ein Vorteil. Es ist sicher auch einen Vorteil für uns. Im Selektionsverfahren. Wenn
390 jemand einen kleinen bescheidenen Hintergrund mitbringt, dann kann ich ihn natürlich ganz
391 anders befragen. Es ist egal, wenn die Person begleitet wird von einem Büro.(.) Darum
392 fangen wir gar nicht an mit Standardinterviews, weil diese dann gar nicht die Chance haben,
393 sich vorzubereiten. Eben mit Erfahrung, dann kann man schon etwas herausspüren. Was hat
394 diese Person gemacht, was hat ihr gefallen, was hat ihr nicht gefallen, was hat sie in einem
395 Team erfahren. Das sind so gewisse Erfahrungen die man spürt. Und wenn man gar nichts
396 hat, dann ist es schwierig. Dann wird's immer ein bisschen schwieriger. Weil dann ist zuletzt
397 wirklich nur noch, ob ich an die Person glaube oder glaube ich nicht an sie (?)

398 X: Ja. Ok. Wäre es theoretisch möglich bei ihnen eine Qualifikation nachzuholen?
399 &

400 S: Ja. Wenn das ein Bedürfnis ist von einer Person, dann darf diese das machen. Da gibt es
401 heutzutage ja viele Varianten. Da sind wir sehr offen. Aber die Person muss von sich aus
402 kommen, es ist nicht unsere Aufgabe diese auszubilden über die Grenzen raus.

403 X: Also verstehe ich richtig, wenn jemand ohne Grundausbildung bei ihnen anfängt, kann er
404 bei Bedarf die Grundausbildung nachholen?

405 S: Klar. Das haben wir auch schon gehabt, mehrfach. Zweiter Bildungsweg, Lehre
406 nachgeholt als Erwachsener. Meistens müssten sie nicht einmal, weil sie ihren Job gut
407 machen und wir sie ja deshalb angestellt haben. Aber wenn sie wollen, dann zahlen wir
408 vielleicht sogar etwas daran, als Gegenleistung wollen wir dann aber eine Verpflichtung. Dies
409 gibt uns als Arbeitsgeber dann Sicherheit. Weil neues Personal kostet Geld und Aufwand.

410 X: Kommt es also auch vor, dass Personen ohne Grundausbildung bei ihnen anfangen und
411 schlussendlich mit einer Grundausbildung weiter bei ihnen arbeiten?

412 S: Ja das kommt vor. Aber wenn man offen ist gegenüber Lehrlingen, das ist es ja das
413 gleiche Prinzip.

414 X: Das stimmt. Dann gibt es vielleicht noch Erwartungen gegenüber unserem System?

Interview C

(X = eine Autorin / S = Interviewpartner)

- 415 S: ... Erfahrungen mit zwei drei Büros, welche sich immer wieder melden. ... Der
416 psychiatrische Dienst zum Beispiel hier in Bern. ...
- 417 X: Sind das Stellen, welche für Personen vermitteln in den ersten Arbeitsmarkt?
- 418 S: Beides, auch in den Zweiten. ...
- 419 X: Sind es Stellen wie zum Beispiel Jobtimal? Haben sie schon einmal davon gehört?
- 420 S: Nein.
- 421 X: Jobtimal ist eine Vermittlungsplattform welche Personen, welche es schwieriger haben auf
422 dem ersten Arbeitsmarkt mit den Arbeitgeber zusammenbringen. Es ist eine Internetplattform.
423 Jobtimal arbeitet hauptsächlich mit dem Sozialdienst zusammen und vermittelt oftmals
424 Teilzeitstellen im ersten Arbeitsmarkt. Damit ist das Sozialversicherungssystem entlastet.
425 Arbeit bringt natürlich viele weitere Auswirkungen auf die Person selbst mit sich. ...Darum
426 die Frage, bräuchte es nach ihrer Ansicht mehr solche Vermittlungsplattformen, damit
427 Arbeitgeber und Arbeitnehmer also jetzt in unserem Fall Personen ohne Grundausbildung
428 besser zusammenfinden?
- 429 S: Also bei uns kommen die Personen alleine, ohne solche Vermittlungsplattformen. Die
430 Begleitungen welche diese teilweise hatten, waren immer sehr gut gewesen. Es gibt auch
431 Personen die weiterhin begleitet werden. Diese Begleitung ist jeweils sehr engagiert und
432 dankbar lustiger weise. Dann sehe ich schon, dass es nicht einfach ist, diese Personen zu
433 vermitteln.
- 434 X: Also diese Coachings sage ich jetzt mal, waren die bei Personen ohne Grundausbildung?
- 435 S: Ja auch bei denen. Die wurden, dann noch ca. ein halbes Jahr weiter begleitet. Und das
436 ist auch richtig, gerade zum Beispiel wenn die Kosten noch geteilt werden. Ich erlebe diese
437 Begleitungen sehr professionell.
- 438 X: Also neue Anstellungen von Personen ohne Grundausbildung kommen über solche
439 Vermittlungen zu Stande?
- 440 S: Wir haben vielleicht zwei bis drei Personen ohne Grundausbildung gehabt, welche ohne
441 Begleitung direkt festangestellt wurden.
- 442 X: Aber wenn die Personen begleitet oder vermittelt werden, müssen sie genau gleich durch
443 das Bewerbungsverfahren oder?
- 444 S: Genau. Die betreffende Person muss es selber schaffen. Bei der Erklärung wie es so weit
445 gekommen ist, fragen wir dann zum Beispiel gerne bei der Begleitung nach. Dies gibt auch
446 uns eine gewisse Sicherheit.
- 447 X: Ist nach ihrer Meinung ein Coaching im Sinne einer Vermittlung von Personen ohne
448 Grundausbildung notwendig?
- 449 S: Ja. Das gibt dem Arbeitgeber Sicherheit.
- 450 X: Ein Label gegen aussen, habe ich wahrgenommen, wäre nicht unbedingt
451 wünschenswert(?) Ist meine Wahrnehmung richtig?
- 452 S: Eben es ist nett, aber nicht mehr.

Interview C

(X = eine Autorin / S = Interviewpartner)

- 453 X: Finanzielle Unterstützung am Anfang ist für sie attraktiv wie ich herausgehört habe?
- 454 S: Absolut. Das nehmen wir gerne an. Der Vorteil ist dabei, dass die Personen noch nicht
455 fest angestellt sind und man jederzeit unterbrechen kann. Eine Unterstützung zum Beispiel
456 über ein halbes Jahr ist sehr wertvoll. Das hat man bei einer Neuanschulung nie. Dort ist
457 immer ein gewisser Grad an Unsicherheit dabei. Aber wenn jemand eine Zeit lang begleitet
458 da war, dann ist man sich sicher, ob man die Person dann feststellen kann oder nicht, ob
459 es passt oder nicht. Das ist natürlich ein grosser Vorteil für uns, wenn wir uns vertraglich
460 noch nicht so stark binden müssen.
- 461 X: Ja. Wie viele von diesen fünf Angestellten ohne Grundausbildung sind so zu ihnen
462 gekommen, wenn ich fragen darf?
- 463 S: Ja. (k) Es sind sogar sechs Personen bei weiterem überlegen, welche keine
464 Grundausbildung haben. Es sind 4 und 2.
- 465 X: Also vier sind über eine begleitete Stelle und zuerst befristet zu ihnen gekommen und
466 zwei selbstständig?
- 467 S: Genau.
- 468 X: Spannend, super, danke vielmal. ... mhm. Ja. Ich bin mit meinen Fragen durch. Haben sie
469 vielleicht noch Fragen oder eine Anregung?
- 470 S: ... Nein ich denke nicht. Etwas das nicht sie betrifft sondern die ganze Gesellschaft:
471 Sagen und tun. Aber das ergibt ein anderes Thema (..)
- 472 X: Sagen und tun. Könnte man sagen, dass es generell ein Vorurteil ist, dass es unbedingt
473 eine Ausbildung braucht, um eine Stelle wie zum Beispiel in dieser Firma auf dem ersten
474 Arbeitsmarkt zu bekommen?
- 475 S: Ja. Aber jetzt reden sie natürlich mit Jemand der unser Bildungssystem kritisiert. Es fängt
476 in den Schulen, es geht gar nicht, habe ich das Gefühl, in einem Land wie wir es sind. Das
477 Fördern von Fähigkeiten von Persönlichkeiten, das findet bei uns nicht mehr statt. Das kann
478 einfach nicht sein. Es gibt ganz ganz ganz viele Menschen, die haben Fähigkeiten und
479 enormes Potenzial, aber bestehen keine zweijährige Lehre, aus welchen Gründen auch
480 immer. Für Kindergärtnerin oder für die Pflege, da braucht es doch keine
481 Hochschulabschluss, sondern der Mensch. Ich verstehe das nicht. Leider zieht das
482 Bildungssystem das hohe breite Niveau auf allen Ebenen durch, bis es die Jungen
483 ansch(..). ... Aber eben das sind noch andere Themen.
- 484 X: Und trotzdem laufen die zwei Themas ineinander rein. Wenn das Bildungssystem zum
485 Beispiel nicht so wäre wie es ist, dann bräuchte man auch nicht unbedingt hohe
486 Grundausbildungen, Weiterbildungen und immer mehr Kurse um im Arbeitsmarkt Chancen
487 zu haben. Aber ja, es ist vielleicht ein Grund neben noch ganze vielen anderen Gründen die
488 Langzeiterwerbslosigkeit fördert.
- 489 S: Ich glaube auch daran, dass Personen in Positivspiralen im Leben kommen und dann
490 bereit sind, eine Ausbildung zu machen. Wenn Freude und Interesse vorhanden ist, dann
491 gelingt es auch.
- 492 X: Ja auf Kommando und unter Zeitdruck ist Freude und Interesse tatsächlich schwieriger zu
493 entwickeln.

Interview C

(X = eine Autorin / S = Interviewpartner)

494 S: Ich bin jedoch zuversichtlich, dass die Schweiz sich irgendwann auch wandelt. Es gibt
495 übrigens Länder die uns dabei schwer etwas vormachen. Ja ...

496 X: Ja. Man könnte noch weiter spannend diskutieren. Ich danke ihnen für dieses spannende
497 und ausgiebige Gespräch und für ihre Zeit.

498 S: Gerne, ich hoffe es hat ihnen etwas gedient(?)

499 X: Ja sehr, es war sehr bereichernd zu hören, wie es hier in der Firma läuft. Und was es in
500 einem Arbeitsfeld wie diesem braucht oder eben nicht braucht. Danke vielmal.

501 S: Gern geschehen.

502

Interview D

(X = eine Autorin / A, B, C = Interviewpartnerinnen)

1 A: Sie dürfen hier Platz nehmen

2 &

3 A: Vielleicht können Sie mir nochmals sagen was ihr Ziel ist?

4 X: Frau Wenger und ich sind unsere Abschluss Bachelor Thesis an der Fachhochschule für
5 Soziale Arbeit in Bern am Schreiben. Wir durften frei ein Thema nach Interesse wählen. Wir
6 haben uns für das Thema Arbeitsintegration von Langzeiterwerbslosen entschieden. Durch
7 das Praktikum von Frau Wenger in der Bewährungshilfe und meinem Praktikum im Case
8 Management Berufsbildung ist uns aufgefallen, dass Personen mit Lücken im Lebenslauf
9 erschwerter Umstände haben, eine Arbeitsstelle zu finden. Dadurch ist unser Interesse
10 entstanden. Uns geht es in der Arbeit um die Integration von Langzeiterwerbslose in den
11 ersten Arbeitsmarkt. Für den empirischen Teil also die Interviews haben wir entschlossen
12 uns auf die Anstellung von Personen ohne Ausbildung zu konzentrieren. Unser Fokus geht
13 dabei auf die Arbeitgeber. Wir wollen herausfinden was die Arbeitgeber im ersten
14 Arbeitsmarkt brauchen, damit sie Personen ohne Ausbildung anstellen und was die
15 Beweggründe dafür sind.

16 A: Also ich verstehe sie richtig, es geht um Personen die langzeiterwerbslos sind und noch
17 nie im Arbeitsprozess tätig gewesen sind?

18 X. Ja zum Beispiel. Oder auch um Personen die eventuell schon im Arbeitsmarkt tätig waren,
19 aber nie eine Ausbildung abgeschlossen haben aus irgendwelchen Gründen wie
20 Lehrabbrecher, Familienplanung, Migrationshintergrund etc. ..

21 Es geht uns um Nischenarbeitsplätze im ersten Arbeitsmarkt. Unter Nischenarbeitsplätze
22 verstehen wir für unsere Arbeit Stellen im ersten Arbeitsmarkt mit geringerer Wertschöpfung
23 für Personen mit eingeschränkter Leistungsfähigkeit, also in unserem Fall für Personen
24 welche keine Ausbildung haben. Wir sind auf Sie gestossen, weil wir gedacht haben, dass
25 das XY bestimmt viele solche Nischenarbeitsplätze anbieten kann. Zum Beispiel in
26 Bereichen wie in der Pflege und Betreuung, in der Küche, in der Reinigung etc.

27 A: Also ich würde ihnen gerne noch schnell dieses Organigramm zeigen, damit sie wissen
28 mit wem sie zusammensitzen. Um zu sehen welche Berufsgruppen wir beschäftigen in der
29 Direktion Betrieb. Auf der einen Seite haben wir die ganze Gastronomie in den Restaurants
30 und der Patientengastronomie mit der ganzen Küche. Wir haben weiter das Facility Service
31 welche Unterhalts-, Gebäude- und Reinigungsarbeiten etc. machen auch in den ganzen
32 sensiblen Räumen. Und wir haben Beschaffung und Logistik, in dem sind der Gesamteinkauf
33 und die ganze Distribution, welche der Transport ist. Sei das der Transport von Patienten
34 oder die Entsorgung von heiklen Chemikaliensachen etc.

35 X: Ok. Gut.

36 (es klopft an der Türe)

37 A: Ja

38 (B kommt rein)

39 B: Frau Wenger?

40 X: Nein Frau Wolf. Wie bereits ihren Kolleginnen erklärt, haben Frau Wenger und ich die
41 Interviews untereinander aufgeteilt.

Interview D

(X = eine Autorin / A, B, C = Interviewpartnerinnen)

- 42 B: Ja. Ok.
- 43 A: Sie ist da am Aufnehmen, es ist besser wenn du auf diesen Stuhl gehst.
- 44 B: Ah sie sind am Aufnehmen?
- 45 X: Genau, wie vor dem Gespräch erwähnt, müssen wir die Interviews für die Auswertung
46 transkribieren. Es werden aber keine Namen darin erwähnt sein.
- 47 A: Gut. Wir haben da gerade das Organigramm ein bisschen vorgestellt.
- 48 X: Darf ich was dazu fragen?
- 49 A: Ja(?)
- 50 X: Die Anstellungen in der Pflege sind auf diesem Organigramm und in unserem Gespräch
51 demnach nicht beinhaltet?
- 52 A: Richtig.
- 53 X: Das ist auch super, auch diese Abteilungen können wir gut für unsere Arbeit gebrauchen.
- 54 A: Man kann sagen die Direktion Betrieb ist alles was der Spital braucht zum Funktionieren.
55 Also das ganze Umfeld welches es braucht, damit das Kerngeschäft laufen kann.
- 56 X: Ich würde vorschlagen, dass ich jetzt meine Interviewfragen nach und nach stellen, damit
57 etwas einen Leitfaden haben. ..
- 58 Meine erste Frage ist, was für Positionen sie Drei in der Direktion Betrieb haben?
- 59 A: Also ich bin die Leiterin vom HR Direktion Betrieb.
- 60 C: Ich bin die Case Managerin für die Mitarbeitenden. Das heisst ich befasse mich mit
61 Personen welche krankheitsbedingt ausfallen und begleite den Prozess und schaue mit
62 ihnen das weitere Vorgehen an. Aber ich übernehme auch präventive Aufgaben. Wenn zum
63 Beispiel Abwesenheiten vorkommen, schaue ich was dies für Gründe haben könnte etc.
- 64 ...
- 65 B: Ich bin HR Business Partner. Ich betreue Facility Services und Beschaffung Logistik. Und
66 meine Kollegin hat die Gastronomie und der Bereich Infrastruktur.
- 67 X: Ok. mhm. Dazu gehört die Frage inwiefern sie Verantwortung tragen für die Rekrutierung
68 von neuen Angestellten? ..
- 69 Wenn jetzt ein Bewerbungsdossier reinkommt. Wer hat dies in den Händen? Wer
70 entscheidet?
- 71 B: Jä. Es ist so. Es wird entschieden im Kader und bei den Fachmitarbeitenden. Also wenn
72 es um Basismitarbeitende geht, dann macht es die Linie selber von A bis Z.
- 73 ..
- 74 Wir haben ein webbasiertes Tool, das wird bedient vom HR Service Center. Dort drauf
75 bewerben sich Personen online auf die ausgeschriebenen Stellen. Die reinkommenden
76 Bewerbungen können dort drauf bearbeitet werden und zum Beispiel auch gerade einen
77 Wartebrief versendet werden. Wenn es am Schluss darum geht, was die Personen
78 verdienen, kommt das Dossier noch zu mir, und dann bestimmen wir zusammen den Lohn.

Interview D

(X = eine Autorin / A, B, C = Interviewpartnerinnen)

- 79 X: Bezüglich der Linie. Darf ich fragen was sie meinen mit der Linie?
- 80 B: Das sind die Vorgesetzten die entsprechend zuständig sind. Das heisst wenn es um ein
81 Mitarbeitender der Reinigung geht, haben wir im Fachkader als nächst höhere die
82 Gruppenleitung, dann die HR Manager und danach die Bereichsleitung. (...)
83 Je nach Abteilung gibt es auch noch eine Abteilungsleitung dazwischen. Die
84 Abteilungsleitung wäre dann unter der Bereichsleitung.
85 ...
- 86 Und im Fachkader ist es so, wenn zum Beispiel ein Gruppenleiter gesucht wird im Facility
87 Management, dann läuft von A – Z alles über mich. Inserat aufsetzen, Dossier entgegen
88 nehmen, selektionieren, nachher die Vorstellungsgespräche zusammen mit Jemandem aus
89 der Linie.
- 90 X: Verstehe ich das also richtig? & Wenn es um Basismitarbeitende geht, welche Personen
91 ohne Ausbildung in der Regel ja wären, übernimmt das Selektionieren die Linie selbst?
- 92 B: Genau.
- 93 X: Dann habe ich weiter allgemeine Fragen zum Betrieb. & Wie viele Mitarbeiter arbeiten
94 insgesamt im XY? & Beziehungsweise macht es vielleicht mehr Sinn wenn wir beim
95 Direktion Betrieb bleiben, damit wir Zahlen von späteren Fragen dann besser vergleichen
96 können.
- 97 A: mhm. (zeigt auf das Organigramm) Da sind 300 (Gastronomie), da sind ca. 400 (Facility
98 Service) und da sind es ca. 130 (Beschaffung und Logistik).
- 99 X: Ok, das ergibt 830 Mitarbeitende komplett.
- 100 A: Nein sie haben gesagt in den drei Bereichen. Weil komplett im ganzen XY sind wir ca.
101 1300 Mitarbeitende. Und im Tiefenau (...)
- 102 X: Ok konzentrieren wir uns auf die drei Bereiche.
103 ...
- 104 Jetzt, der jeweilige Geschlechteranteil interessiert uns. Sind es in den Bereichen mehr
105 Männer oder mehr Frauen welche arbeiten?
- 106 A: Da haben wir einen Frauenanteil gesamthaft von 63 Prozent.
- 107 ...
- 108 X: Und sind diese im Facility Service oder in der Gastronomie?
- 109 A: Im Facility Service ist der Frauenanteil bei fast 80%. In der Küche sind es ca. 64 %
110 Frauen.
- 111 ..
- 112 X: Die Männer arbeiten in dem Fall vor allem im Bereich der Beschaffung und Logistik?
- 113 B: Im Transport und Logistik sind vor allem Männer. Im Transportdienst gibt es viele
114 Patiententransporte. (...) & Da sind 80% Männer.
- 115 X: Merci. .. Dann interessiert uns ihre Einschätzung der Anzahl der vorhin beschriebenen
116 Nischenarbeitsplätze in den Bereichen(?). & Ist der Begriff klar vom Nischenarbeitsplatz?

Interview D

(X = eine Autorin / A, B, C = Interviewpartnerinnen)

117 (A und B nicken)

118 C: mhm, ich glaube wir haben im Moment fast keine mehr. Vielleicht noch 2 bis 3 im Bereich
119 Direktion Betrieb(?)

120 X: mhm

121 C: Ja das ist ein ganz schwieriges Thema die Nischenarbeitsplätze. Und zwar ist es ein
122 Thema das vor allem mich beschäftigt, weil ich Lösungen suche für Personen die krank sind.
123 Oder welche eine Struktur brauchen. Und ich habe erst gerade ein paar Versuche gestartet,
124 zum Beispiel im Bereich einfache Bürotätigkeiten, gebe es praktisch keine. Ich habe
125 nachgefragt zum Beispiel zum Scannen. Oder zum Beispiel der Postservice, könnte etwas
126 sein, mhm. Aber das ist auch keine Möglichkeit. Auch weil es dort zu viele gemischte Dinge
127 gibt, wo man körperlich schwer arbeiten muss. (h)Und ja man muss halt doch jaaa (...) +

128 B: Das XY insgesamt hat ungefähr 10 bis 15 Nischenarbeitsplätze.

129 X: Moment. & Verstehen wir uns richtig(?). Es geht uns um die Stellen der Zielgruppe von
130 Personen ohne Ausbildung. Nicht um den zweiten Arbeitsmarkt oder um Stellen im ersten
131 Arbeitsmarkt, welche aufgrund körperlichen Beeinträchtigungen neu geschaffen werden
132 müssen.

133 A: Also die Case Managerin schaut wo es Arbeiten gibt, bei welchen es wenig körperliche
134 Anstrengung braucht. Weil man Personen welche Nischenarbeitsplätze benötigen aus dem
135 normalen Arbeitsprozess rausnehmen und entlasten muss. Das ist bei uns das Verständnis
136 von Nischenarbeitsplatz.

137 X: Das begreife ich so in ihrem Verständnis. In unserem Thema geht es aber wirklich um die
138 Stellen welche man ohne Ausbildung ausüben kann. Diese Personen haben auf dem
139 heutigen Arbeitsmarkt Mühe eine Stelle bekommen, weil sie in einem Dossier keine Diplome
140 etc. vorweisen können und weil sie Lücken im Lebenslauf haben. Diese brauchen Arbeiten,
141 welche man ohne eine spezifische Ausbildung ausüben kann, welche wir in dem Fall auch
142 als Nischenarbeitsplätze bezeichnen. Es gibt den steigenden Arbeitslosigkeitsraten nach zu
143 wenige davon, weil unter anderem die Anforderungen an Bildung in unserer Gesellschaft
144 stetig steigen.

145 A: Also im Bereich Beschaffung und Logistik beim Transportdienst habe wir viele Personen,
146 welche nicht unbedingt eine Lehre haben.

147 &

148 X: Genau. Es geht uns um diese Arbeitsstellen.

149 A: (...)

150 B: Im Facility Management haben wir zum Beispiel die ganze Crew, welche in der Schweiz
151 keine Ausbildung hat. Im Transport dort ist es etwas ähnlich. Dort wird nicht verlangt, dass
152 die Personen eine Lehre haben. & Weder im Transport noch in der Reinigung. Es kommt auf
153 die körperliche Belastbarkeit an.

154 &

155 X: Auf die Anforderungen und Bedingungen kommen wir in einer weiteren Frage noch zu
156 sprechen.

157 &

158 A: Aber in einem Stelleninserat vom Facility Service ist doch eine Ausbildung erwünscht (?)

Interview D

(X = eine Autorin / A, B, C = Interviewpartnerinnen)

- 159 &
160 B: Ja, es ist erwünscht. Aber das ist schon eher utopisch.
161 &
162 A: Ah ok.
- 163 X: Darf ich nachfragen? Was heisst eine ganze Crew welche keine Ausbildung haben? Von
164 diesen 830 Mitarbeitern, wie viele hat davon schätzungsweise keine Ausbildung?
- 165 B: Ja ich würde jetzt, es kommt darauf an, also, je nach dem in welchem Land sie vorher
166 gewesen sind. Haben vielleicht dort schon eine Ausbildung gemacht. Sind dann aber in die
167 Schweiz gekommen und haben hier nicht unbedingt eine Lehre gemacht, sondern sind
168 einfach direkt ins Arbeitsleben rein. Ich denke so über den Daumen gepeilt, sind es so.
169 Würde ich von 80 Prozent reden.
- 170 X: Ok.
- 171 (A und B reden gleichzeitig) (...)
- 172 B: Also 80 Prozent ohne Ausbildung im Facility und im Transport.
- 173 X: In der Gastronomie sieht es in dem Fall anders aus?
- 174 A: Dort würde ich sagen sind es etwa 20 Prozent. Dort gibt es viele Mitarbeitende mit
175 spezifischen Ausbildungen wie Koch, Diätkoch etc.
- 176 X: Ok. Das ist spannend. Wie ich heraushöre machen die Migranten einen grossen Teil der
177 Personen ohne Ausbildung bei ihnen aus(?)
- 178 B: Ja es ist ein grosser Anteil ja.
- 179 A: Im XY arbeiten 40 Nationen.
- 180 ...
- 181 X: Dann geht es jetzt weiter. Es geht jetzt um ihre Erfahrungen in der Anstellung mit
182 Personen ohne Ausbildung(?) Wie lange Arbeiten diese Personen ungefähr bei ihnen ? Sind
183 die Anstellungen beständig?
- 184 B: Die Fluktuation hält sich in allen drei Bereichen gering. Weil man muss schon in Betracht
185 ziehen, dass (,) es soll jetzt nicht irgendwie falsch tönen (räuspern) aber diese Personen sind
186 grundsätzlich froh wenn sie eine Arbeit haben. Darum sind es auch nicht diese die schnell
187 wieder kündigen. Hast du die Fluktuationszahlen da?
- 188 &
189 A: Ja. Also gerade im Bereich des Facility gibt es auch befristete Anstellungen. Oder(?) und
190 wem man schaut, die Fluktuationsrate ohne die befristeten Anstellungen liegt bei 8,5 %. Und
191 man stellt Personen befristet ein, weil vor allem in mhm, in der Spezialreinigung (...)
- 192 X: Die 8.5 % beziehen sich auf alle drei Bereiche, ist das richtig?
- 193 A: Ja genau. (,)Aber B hat es gesagt, wir haben eine geringe Fluktuationsrate. + Dies liegt
194 sicher auch daran weil diese Mitarbeitende die gleichen Anstellungsbedingungen haben wie
195 auch die Ärzte. Dort gibt es keine Unterschiede. (ausser natürlich im Lohn?)

Interview D

(X = eine Autorin / A, B, C = Interviewpartnerinnen)

- 196 X: Die durchschnittlichen Anstellungsprozente von den Personen ohne Ausbildung
197 interessieren uns weiter? (...)
- 198 A: (,) Ja also da kann ich ihnen jetzt weiter sagen. Mhm. Ich muss gerade schnell schauen,
199 mhm. ... (...) (unverständliche Zahlenaufzählung) ... Entschuldigung. Ah nein ich habe dies
200 nicht. Ähm. ... (...) Ja. Man kann sagen, dass etwa die Hälfte 100% arbeitet und die andere
201 Hälfte Teilzeit.
- 202 X: Ok, Danke, das reicht schon. (..) (lachen) Dann interessiert uns die Entstehung dieser
203 Anstellungen von Personen ohne Ausbildung. Sie haben vorhin schon erwähnt, dass die
204 Rekrutierung in der Linie stattfindet. Mhm. Aber wie finden dann diese Personen ihre Stellen?
- 205 B: Ja also bis anhin, ist schon sehr viel über Direktkontakte gelaufen, innerhalb von Familien.
206 Die Anstellungen haben direkte Kreise gezogen, die Leute haben viele Familienmitglieder
207 reingeholt. Was jedoch nicht ganz unproblematisch ist, das hat dann jeweils fast ein
208 bisschen Clans gegeben, wo man aufpassen muss. Von dem versucht man immer ein wenig
209 mehr weg zu kommen. Die Inserate für die Stellen sind offiziell aufgeschaltet. Die Personen
210 ohne Ausbildung sind in Regel gut informiert und finden die Stellen.
- 211 X: Aber müssen den zum Beispiel die Familienmitglieder sich auch mit einem Dossier
212 bewerben?
- 213 B: Ja genau, alle müssen sich mit einem Dossier bewerben.
- 214 X: Wie kommt es dann zu den neuen Anstellungen?
- 215 B: Nach dem Selektionieren der Bewerbungen, kommt es zu Vorstellungsgesprächen und
216 danach sogar jetzt neu noch für die Besten zu einem Schnuppertag durch verschiedene
217 Posten. Die Gruppenleitenden begleitet diese jeweils. Anhand des Gesamtbildes wird in der
218 Linie schlussendlich entschieden, wer die Stelle bekommt.
- 219 A: Dies läuft vor allem im Facility Service so ab.
- 220 (A steht auf und füllt Wasserkrug auf)
- 221 B: Ja auch im Transport und in der Gastronomie läuft dies häufig so ähnlich mit den
222 Schnuppertagen. Es kommt ein wenig auf die Stelle darauf an.
- 223 X: Ok. Ich glaube diese Information genügt so. Ich komme nun zur nächsten Frage: mhm.
224 Das Arbeitsfeld der Mitarbeiter ohne Ausbildung haben wir bereits diskutiert. Wie sieht es
225 mit der Aufgabenteilung aus? Wer hat wo welche Rollen? Wie sieht die Zusammenarbeit aus?
- 226 A: Also die Gastronomie ist einfach eine andere Berufsgruppe. Ich sage jetzt mhm. Mit ihren
227 spezifischen Ausbildung zum Beispiel als Bäcker und als Koch. Da braucht man eine
228 Ausbildung.
- 229 X: Welche Personen ohne Ausbildung arbeiten dann im Bereich der Gastronomie?
- 230 A: Wir sagen der Gruppe Rückwärtigen.
231 &
232 X: Sind das die Tellerwäscher und Hilfen?

Interview D

(X = eine Autorin / A, B, C = Interviewpartnerinnen)

- 233 A: Ja. Und die Arbeiten in der Gastronomie natürlich eng mit den Ausgebildeten Personen
234 zusammen. Im Facility Service und im Transport sind die Personen eher Eigenständiges
235 unterwegs.
- 236 X: Gut. Nun kommen wir zu den Beweggründen von Anstellungen der Personen ohne
237 Ausbildung. Dieser Teil soll ein Hauptergebnis unserer Arbeit werden. Was ist also die
238 Motivation für solche Anstellungen? (...) (Frage wiederholend)
- 239 B: Die Anforderungen in den Stellen im Facility Service und im Transport sind auch ohne
240 Ausbildung machbar. Selbstverständlich wäre es von Vorteil wenn sie eine hätten, aber es ist
241 nicht zwingend nötig.
- 242 A: Eine Motivation ist natürlich auch die (,) das ist klar +, ein ausgebildeter Handwerker zum
243 Beispiel bewirbt sich nicht auf solch einen Job. Personen mit Ausbildungen kommen nicht zu
244 uns in diese Bereiche arbeiten.
- 245 X: Also stellen sie die Personen ohne Ausbildung auch vor allem ein, damit sie ihre Stellen
246 besetzen können?
- 247 C: Es ist eigentlich ein Grundsatz: Wenn man eine Ausbildung hat, bewirbt man sich nicht
248 auf eine Stelle, wo man keine braucht. Daher selektioniert sich das schon im vorherein etwas
249 von alleine.
- 250 X: Was gibt es für Vor- und Nachteile dieser Anstellungen?
- 251 (Durcheinander, ... Räuspern)
- 252 B: Sicher das Deutsch.&
- 253 A: Ja
- 254 B: Das ist immer wieder ein Thema. Wir bieten gratis Deutschkurse an, welche die einen
255 mehr die anderen weniger nutzen. Leider wird es eigentlich weniger rege genutzt. Das ist
256 schon immer wieder ein Thema, weil mhm. Sie verstehen halt effektiv nicht immer das
257 Gleiche was man ihnen eigentlich sagt. Und das ist halt schon die grösste Herausforderung.
- 258 A: Das würde ich absolut auch sagen. Das ist natürlich dann auch die Gefahr, wenn man so
259 Gruppen schafft von zum Beispiel Spaniern oder von Mitarbeitern aus Sri Lanka. Logisch
260 dass sie dann in ihrer Muttersprache kommunizieren. Was auch noch eine Herausforderung
261 ist für mich, ist die Religion. ...
- 262 X: Inwiefern?
- 263 A: Also es gibt Leute, die an Ritualen unterlegt sind. Und mhm. Ich sage das jetzt so, am
264 Ramadan. Ja. Da trinkt und isst jemand nicht am Tag. Da gibt es einfach die
265 unterschiedlichsten Situationen. (was bringt das für Probleme?)
266 &
- 267 B: Die Kultur allgemein natürlich, untereinander. Es lassen sich nicht alle gleich viel sagen.
268 Und dann kommt es noch darauf an steht eine Mann oder eine Frau vor dir. Das sind auch
269 Schwierigkeiten die auftauchen. Das hat aber aus meiner Sicht nichts mit einer Ausbildung
270 oder keiner Ausbildung zu tun. Sondern das sind effektiv kulturelle Dinge.
- 271 X: Ja. Dies würde sich dann bei gewissen Personen ohne Ausbildung mit
272 Migrationshintergrund zeigen. Von welchen ihr ja anscheinend viele / vor allem angestellt
273 habt (?)

Interview D

(X = eine Autorin / A, B, C = Interviewpartnerinnen)

274 B: Genau. Genau.

275 X: Ok. Könnte es sein das es weitere Beweggründe gibt? Frau Wenger und ich haben uns
276 Gedanken gemacht, was diese auch noch sein könnten. Zum Beispiel das die Anstellung
277 von Personen ohne Ausbildung auch finanziell attraktiv ist?

278 A: Ah das ist mhm. Sicher. Mhm. Sicher so, dass dies nicht die besten bezahlten Leute sind,
279 welche in diesen Stellen arbeiten. Das ist offensichtlich und auch klar. Aber ich denke wir,
280 wenn man das anschaut, im Quervergleich mit dem Arbeitsmarkt. Mhm. Dann sind wir sicher
281 in den Bereichen sicher an der oberen Grenze mit den Löhnen.

282 B: Und bezüglich der Motivation. Ich meine schlussendlich brauchen wir die Leute. Es ist ja
283 nicht so das wir günstige Personen suchen, es ist halt so, das wird in diesen Arbeitsfelder
284 Stellen anbieten, respektive haben. Diese müssen wir besetzen, egal wie viel die Personen
285 schlussendlich ganzgenau kosten.

286 X: Aber es könnte ja sein, dass sich eine zum Beispiel in der Reinigung ausgebildete Person
287 bewirbt.

288 &

289 A: Das kann schon sein. Aber dann bewirbt sich diese Person bestimmt nicht an der Basis,
290 sondern eher in der Führung.

291 ...

292 X: Dann haben wir noch überlegt, dass einen Beweggrund vielleicht auch die soziale
293 Verantwortung sein könnte?

294 B: Grundsätzlich in erster Linie sind die Beweggründe ein betriebliches Thema. Wenn diese
295 Personen nicht arbeiten würden, gäbe es den Betrieb nicht.

296 ...

297 C: Aber es ist natürlich schon so, dass wir mhm, das wir sehr einen sozialen Gedanken
298 haben, generell. Und zum Beispiel gibt es ja die Zusammenarbeit mit der IV. mhm. Wo es
299 um Wiedereingliederung geht. Da spielt die soziale Verantwortung sehr mit rein. Natürlich
300 hängt dies auch sehr mit der Meinung der Vorgesetzten Person zusammen.

301 A: Absolut. Das ist so. Ich glaube nicht, dass der Grundgedanke der ist, dass wir sozial sind,
302 wenn wir solche Leute anstellen. Aber wenn sie mal da sind, sind wir sehr sozial verträglich.

303 X: Wie sieht das den aus mit dem positiven Image gegen Aussen?

304 A: / X: (...) (räuspern)

305 A: Wir könnten nicht als unkollegialen Arbeitgeber gelten. Als grössten Arbeitgeber in Bern.
306 Wie hingegen beim privaten Reinigungsanbieter, wo man sagt, die seien Sklaventreiber.

307 X: Merci vielmal. Dann kommen wir noch zu den Bedingungen und zu den Bedürfnissen die
308 Sie in Bezug auf eine solche Anstellung haben. Einerseits gegenüber dem Arbeitnehmern
309 und anderseits gegenüber dem System?

310 B: Also eben, das Deutsch ist ein grosses Thema, dass sie ein gewisses Level haben und
311 wirklich verstehen was man ihnen sagt. Damit man sich gut verständigen kann. Weiter

Interview D

(X = eine Autorin / A, B, C = Interviewpartnerinnen)

312 braucht es sicherlich Flexibilität, damit man die Personen flexibel in den Zeiten einsetzen
313 kann. Dann mhm. Ist sicher wichtig, dass sie teamfähig sind, dass sie untereinander
314 funktionieren können. Das sie aushelfen können/wollen, wenn jemand ausfällt(,) ihr könnt
315 mich ergänzen. +

316 &

317 A: Auch noch die Bereitschaft sich einzuarbeiten was die ganzen Hygienevorschriften angeht,
318 wir sind ja ein Spital. Dann glaube ich ein wichtiger Punkt ist auch noch der
319 Beschäftigungsgrad, von unserer Seite her: Wir haben lieber Leute die Teilzeit arbeiten, weil
320 man dann mehr Köpfe hat. Weil wir sind 365 Tage 24 Stunden.

321 ...

322 C: Was es auch noch braucht ist Zuverlässigkeit. Zu dem braucht es eine Sauberkeit speziell
323 im Facility Services und in der Küche, mhm, das sind wichtige Eigenschaften, gewisse
324 Hygienische Voraussetzungen. Das Erscheinungsbild ist auch wichtig. Im Facility Services
325 werden die Mitarbeiter ja von Allen von aussen gesehen auf den Gängen. Dann mhm
326 (räuspern) was auch noch wichtig ist in diesen Berufsgruppen, ist eine körperliche Fitness,
327 weil das ja Arbeiten sind, die grosse körperliche Anforderungen stellen. Dann was vielleicht
328 auch zunehmend wichtig ist an Eigenschaften, ist einfach eine gewisse Lernfähigkeit, weil in
329 jedem Arbeitsplatz auch in den sogenannten Nischenarbeitsplätzen (,) wir sagen denen ja
330 nicht so, das sind andere Arbeitsplätze, aber + es gibt sehr viele Veränderungen immer
331 wieder. Wenn man die Hygienerichtlichtlinien anschaut, muss man schon eine genug grosse
332 Aufnahmefähigkeit haben, um diese zu verstehen und umzusetzen. Darum ist die
333 Grundlage des Deutschen auch wieder wichtig.

334 &

335 X: Kann man vielleicht zusammenfassend sagen, dass es die sogenannten
336 Schlüsselkompetenzen und gute Deutschkenntnisse braucht um diese Stellen besetzen zu
337 können?

338 (Kopf nicken) ...

339 X: Dann kommen wir noch zu den Bedürfnissen gegenüber dem System? Vielleicht
340 gegenüber dem Staat, dem Sozialversicherungssystem oder wie sie dem sagen wollen.

341 ...

342 X: Gibt es da etwas?

343 C: Also ich verstehe die Frage nicht richtig.

344 X: Braucht es vielleicht eine Vermittlungsplattform, welche ihnen Arbeitnehmer nach ihren
345 Vorstellungen vermittelt? Oder ein Coaching also eine Art von Beratung, wenn
346 Schwierigkeiten auftauchen. Oder könnte eine finanzielle Unterstützung dazu führen, dass
347 sie mehr solche Personen einstellen? Oder eventuell ein Label als Werbung für das Image
348 gegen aussen?

349 A: Also von aussen ist das noch relativ schwierig. Ich glaube nicht, dass von aussen jemand
350 für die Einstellung von solchen Leuten nachfragt. Ich denke es ist mehr intern, wo man
351 versucht Werte zu vermitteln. Eine Zusammenarbeit mit Temporärbüro's ist für uns zum
352 Beispiel kein Thema. Aber mit solche Vermittlungsstellen oder wie ihr sagt Firmen, wäre es
353 schon nützlich, da wir immer zu wenig Personal haben.

354 &

Interview D

(X = eine Autorin / A, B, C = Interviewpartnerinnen)

355 X: Sie haben also keine Erfahrungen in der Zusammenarbeit mit Vermittlungsstellen?
356 &

357 A: Ich kann nicht sagen keine. Aber in dem Bereich ganz sicher nicht. Wäre aber gut.
358 &

359 B: Oder eher selten. Im Moment bin ich gerade mit einem Temporärbüro im Kontakt, weil wir
360 akut Leute brauchen. Aber es ist nicht die Norm. Wenn Stellen ausgeschrieben sind, welche
361 eine Ausbildung erfordern, kann es sein, dass sich eine Stellenvermittlung meldet. Diese
362 Personen dahinter müssen aber dann genau gleich wie die anderen das
363 Bewerbungsverfahren durchlaufen.

364 A: Wir haben auch keinen direkte Draht zum RAV.

365 X: Ich bin gerade am Überlegen. Ich stelle fest, dass sie so ein grosser Betrieb sind, dass sie
366 alles intern regeln. Auch wenn es Probleme gibt. Finanzielle Unterstützungen scheinen sie
367 nicht zu gebrauchen. Sie vermutlich auch noch nichts von Jobtimal gehört?

368 A: Nein. Was wir von unserer Seite haben, ist die Personalberatung. Das sind zwei
369 Sozialarbeiterinnen die bei uns tätig sind. Welche auch da sind für Sorgen der
370 Mitarbeitenden, für breite Paletten (,) das muss ich ihnen nicht erzählen +. Aber das haben
371 wir natürlich, weil wir so gross sind.

372 X: Genau. Kann ich zusammenfassen, dass sie kein Anspruch auf ein Coaching von aussen
373 haben oder irgend so was?

374 C: In Zusammenhang mit der IV, brauchen wir die Unterstützung der Taggelder natürlich
375 schon, wenn eine Person aufgrund gesundheitlicher Gründe in ein anderes Arbeitsfeld
376 wechseln muss. Oder die IV in einem Arbeitsversuch unterstützt. (...) Solche
377 Zusammenhänge mit Sozialversicherungen gibt es schon.

378 X: Das geht dann eher um den zweiten Arbeitsmarkt, wie ich verstehe. Oder um Personen
379 die aufgrund gesundheitlichen Einschränkungen keine passende Stelle mehr finden und sich
380 die IV dann in der Arbeitsintegration einschaltet. Dabei geht es aber nicht um unsere
381 ausgewählten Personen ohne Ausbildung.

382 A: Bezüglich einen Coaching bei Problemen: Wir sind schon sozial verträglich, aber wir
383 haben auch disziplinarische Massnahmen. Es ist klar, dass wenn ein Mitarbeitender seine
384 Pflichten nicht wahrnimmt, dass der Arbeitgeber etwas unternimmt.

385 X: Ich nehme an, dass dies bei allen Arbeitnehmern gilt und nicht nur ausschliesslich für
386 diese ohne Ausbildung(?)

387 C: / A: Selbstverständlich. Selbstverständlich.

388 X: Gut. Dann kommen wir langsam zum Abschluss. Ich möchte noch eine offene Frage
389 stellen. Ist ihnen während dem Gespräch noch etwas zum Thema in den Sinn gekommen?
390 Ist noch etwas abschliessend zu sagen?

391 ...

392 C: Wenn man Langzeitarbeitslose einstellen möchte, ist sicherlich die Frage dahinter wichtig,
393 warum jemand so lange arbeitslos ist. Herauszufinden welche Gründe dahinter stecken. Das
394 ist eine Grundsatzfrage, die ich mir bei der Anstellung solcher Personen stellen würde.

Interview D

(X = eine Autorin / A, B, C = Interviewpartnerinnen)

395 X: In unserem Interview wäre ein Hauptgrund dafür, dass die Person keine Ausbildung hat.
396 Nebst diesem Risiko langzeiterwerbslos zu werden, gibt es aber (,) wie von ihnen richtig
397 festgehalten+ noch diverse andere Gründe für eine Langzeiterwerbslosigkeit.

398 ...

399 X: Gibt es vielleicht von ihnen noch etwas zu einem Lebenslauf mit vielen Lücken anzufügen?
400 Wieso würden sie diese Person einstellen oder wieso weniger?

401 B: Ich denke die Unterschiede sieht man erst bei einer Einladung zu einem
402 Vorstellungsgespräch. Und beim Schnuppertag. Es gibt nicht viel woran man sich halten
403 kann. Es ist schwierig in solch einer kurzen Zeit jemand einzuschätzen. Ich denke die Linie
404 entscheidet dabei oftmals auch aufgrund eines Bauchgefühls. Dabei kann man aber halt
405 auch ab und zu auf die Nase fallen. Die Garantie hat man aber ja auch bei Jemandem der
406 immer etwas gearbeitet hat und vielleicht sogar eine Ausbildung gemacht hat, nicht.

407 ...

408 A: Ich habe noch eine Frage an sie. Die Langzeitarbeitslosen ohne Ausbildung. Wie beziffert
409 sich das? Wie lange sind diese arbeitslos?

410 X: (schnell) Das kann sehr unterschiedlich sein. Nach dem Staatssekretariat für Wirtschaft
411 sind Personen Langzeiterwerbslos, wenn sie über ein Jahr arbeitslos sind. Auf einem
412 Sozialdienst gilt ein Dossier, welches über ein Jahr geführt wird, auch bereits als ein
413 Langzeitdossier. Wir in unserer Abschlussarbeit schreiben in der Theorie über das ganze
414 Phänomen der Erwerbslosigkeit. Auch über die Tatsache, dass es immer wie mehr eine
415 Sockelarbeitslosigkeit gibt und dadurch immer mehr Personen langzeiterwerbslos werden.
416 Wir wollen auch über den Wandel der Arbeitsgesellschaft schreiben und eben über die
417 Risiken und Folgen für und von Langzeiterwerbslosigkeit. Unser Ziel ist es herauszufinden,
418 was Arbeitgeber benötigen oder welche Beweggründe sie haben, damit sie mehr Personen
419 einstellen, welche weniger Chancen auf dem taffen heutigen Arbeitsmarkt in unserem
420 Bildungssystem haben. Schlussendlich generier sich aus unserer Arbeit bestimmt auch
421 kritische Stimmen zu Themen wie Vollbeschäftigung, Working Poor, Systemwandel etc. ,
422 welche angesprochen werden müssen. +

423 B: (schnell) Da fragt es sich schlussendlich, was würde uns mehr kosten? Wenn alle
424 beschäftigt werden könnten, vielleicht nicht zu 100 Prozent, aber irgendwo einfach für ein
425 Minimaleinkommen, welches der Staat patentiert und der Rest dann auch der Staat
426 übernimmt. Aber eben das wäre ein ganzer Wandel. +

427 (räuspern, lachen)

428 X: Das ganze Thema ist sehr komplex. Und die Lösung liegt wahrscheinlich nicht einfach so
429 auf der Hand. Trotzdem ist es wichtig das Bestrebungen laufen, und sich Menschen damit
430 auseinandersetzen. ... Sind sonst noch Fragen?

431 A: / B: / C: (durcheinander) Nein, nein, nein für mich ist gut.

432 X: Dann danke ich Ihnen für die Zeit die sie sich genommen haben