

Urheberrechtliche Hinweise zur Nutzung Elektronischer Bachelor-Arbeiten

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

Die öffentlich zugänglichen Dokumente (einschliesslich damit zusammenhängender Daten) sind urheberrechtlich gemäss Urheberrechtsgesetz geschützt. Rechtsinhaber ist in der Regel¹ die Hochschule Luzern – Soziale Arbeit. Der Benutzer ist für die Einhaltung der Vorschriften verantwortlich.

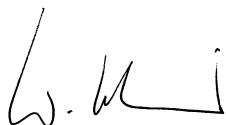
Die Nutzungsrechte sind:

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

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

Luzern, 16. Juni 2010

Hochschule Luzern
Soziale Arbeit



Dr. Walter Schmid
Rektor

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

Drehtür RAV

Wiederholte Arbeitslosigkeit bei Geringqualifizierten in der Schweiz



Julian Altorfer und Nadja Stocker

Bachelor-Arbeit der Hochschule Luzern – Soziale Arbeit

Studienrichtung: Sozialarbeit

Januar 2014

Titelbild: Altorfer, Anina (2013). Arbeitslosigkeit - Drehtür RAV.

**Bachelor Arbeit
Sozialarbeit**

Kurs TZSA 2009-2014

Julian Altorfer & Nadja Stocker

Drehtür RAV

Wiederholte Arbeitslosigkeit bei Geringqualifizierten in der Schweiz

Diese Bachelor-Arbeit wurde eingereicht im Januar 2014 in 4 Exemplaren zur Erlangung des vom Fachhochschulrat der Hochschule Luzern ausgestellten Diploms für **Sozialarbeit**.

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

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

Reg. Nr.:

Vorwort der Schulleitung

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

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

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

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

Luzern, im Januar 2014

Hochschule Luzern, Soziale Arbeit
Leitung Bachelor

Abstract

Rund jede zweite Person, die sich auf einem regionalen Arbeitsvermittlungszentrum meldet, war in den letzten fünf Jahren bereits einmal erwerbslos. Mit dieser Bachelorarbeit wird das Thema der wiederholten Arbeitslosigkeit aus Sicht der Sozialen Arbeit untersucht. Der Fokus liegt dabei auf den Geringqualifizierten, die besonders stark von diesem Phänomen betroffen sind.

Wiederholte Arbeitslosigkeit ist vor dem Hintergrund eines flexiblen Arbeitsmarktes zu sehen, der hohe Anforderungen hinsichtlich formeller und informeller Qualifikationen stellt. Geringqualifizierten bietet dieser Arbeitsmarkt immer weniger Möglichkeiten einer passenden und stabilen Erwerbsstelle. Mit aktivierungspolitischen Ansätzen verfolgen die regionalen Arbeitsvermittlungszentren eine rasche Integration der Erwerbslosen in den Arbeitsmarkt, was zulasten dessen Nachhaltigkeit gehen kann.

Für Geringqualifizierte ist wiederholte Arbeitslosigkeit mit einem erhöhten Risiko verbunden, gänzlich aus dem Erwerbsleben auszuscheiden und stellt insofern auch die gesellschaftlichen Teilhabemöglichkeiten der Betroffenen in Gefahr. Die Autorenschaft stellt Handlungsansätze vor, wie mit sozialarbeiterischen Beratungsansätzen die Integrationsbemühungen der regionalen Arbeitsvermittlungszentren nachhaltiger ausgestaltet werden könnten. Zudem wird ein Konzept umrissen, das Personen, die wenig Chancen auf dem Arbeitsmarkt haben, mehr gesellschaftliche Teilhabemöglichkeiten bietet.

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung - Julian Altorfer und Nadja Stocker	2
1.1	Ausgangslage	2
1.2	Motivation	3
1.3	Fragestellung	4
1.4	Ziel der Bachelorarbeit	4
1.5	Berufsrelevanz und Adressatenschaft	4
1.6	Aufbau der Arbeit	5
2	Definition der wichtigsten Begriffe - Nadja Stocker	6
2.1	Arbeit - Erwerbsarbeit	6
2.2	Erwerbslosigkeit – Arbeitslosigkeit	8
2.3	Wiederholte Arbeitslosigkeit	8
2.4	Geringqualifizierte	9
3	Wiederholte Arbeitslosigkeit in der Schweiz - Julian Altorfer und Nadja Stocker	10
3.1	Die AMOSA-Studie	10
3.2	Anzahl RAV-Wiederanmeldungen	10
3.3	Lange Phase der Stellensuche – kurze Phase der Erwerbstätigkeit	11
3.4	Risikogruppen	12
3.5	Tendenz der wiederholten Arbeitslosigkeit	13
4	Ursachen wiederholter Arbeitslosigkeit	14
4.1	Entwicklung des Schweizer Arbeitsmarktes - Julian Altorfer	14
4.1.1	Tertiärisierung	14
4.1.2	Technologisierung	17
4.1.3	Anstieg struktureller Arbeitslosigkeit	17
4.1.4	Atypisch-prekäre Beschäftigungsformen	18
4.1.5	Fazit	20
4.2	Staatliche Bearbeitung von Arbeitslosigkeit durch das RAV - Julian Altorfer	21
4.2.1	Entstehung der Arbeitslosenversicherung	21
4.2.2	Das Aktivierungsparadigma	21
4.2.3	Beispiele von aktivierungspolitischen Elementen in der ALV	23
4.2.4	Widerspruch des Aktivierungsparadigmas	24
4.2.5	Fazit	26
4.3	Ursachen wiederholter Arbeitslosigkeit auf individueller Ebene - Nadja Stocker	28
4.3.1	Schlüsselqualifikationen, Soft Skills und Persönlichkeitsmerkmale	28
4.3.2	Die Relevanz der Soft Skills	30
4.3.3	Bildung und Soft Skills	33
4.3.4	Fazit	35
5	Grundlegende Prinzipien Sozialer Arbeit - Nadja Stocker	36
5.1.1	Das Menschenbild der Sozialen Arbeit	36
5.1.2	Berufskodex der Sozialen Arbeit Schweiz	38
5.2	Gesellschaftliche Auswirkungen wiederholter Arbeitslosigkeit	40

5.2.1	Gesellschaftliche Auswirkungen von fehlender Erwerbsarbeit - <i>Julian Altorfer</i>	40
5.2.2	Wandel der Erwerbsarbeit.....	41
5.2.3	Wirkungen atypischer Beschäftigung	42
5.2.4	Bewertung der gesellschaftlichen Auswirkungen.....	45
5.3	Individuelle Auswirkungen wiederholter Arbeitslosigkeit - <i>Nadja Stocker</i>	46
5.3.1	Die Bedeutung der Arbeit für den Menschen.....	46
5.3.2	Auswirkungen von Erwerbslosigkeit	47
5.3.3	Das Phasenmodell in Bezug auf wiederholte Arbeitslosigkeit.....	49
5.3.4	Inklusionskraft der Erwerbsarbeit	50
5.3.5	Bewertung individueller Auswirkungen.....	51
6	Handlungsansätze für die Soziale Arbeit	53
6.1	Ermöglichung einer sozialarbeiterischen Beratung beim RAV - <i>Julian Altorfer</i>	53
6.1.1	Probleme	53
6.1.2	Ziele	53
6.1.3	Handlungsideen	54
6.1.4	Chancen	54
6.1.5	Risiken.....	55
6.2	Ausbau des zweiten Arbeitsmarkts - <i>Nadja Stocker</i>	56
6.2.1	Probleme	56
6.2.2	Ziele	56
6.2.3	Handlungsideen	57
6.2.4	Supported Employment.....	58
6.2.5	Chancen	61
6.2.6	Risiken.....	62
7	Schlusswort - <i>Nadja Stocker und Julian Altorfer</i>	64
7.1	Beantwortung der Fragestellungen	64
7.2	Berufsrelevante Schlussfolgerungen	69
7.3	Weiterführende Fragestellungen	70
8	Literatur- und Quellenverzeichnis	72

Abbildungsverzeichnis

Abb. 1 : Tätigkeiten und Arbeit	7
Abb. 2: Dauer bis zur Wiederanmeldung bei einem RAV	11
Abb. 3: Risikogruppen gemäss AMOSA-Studie	13
Abb. 4: Verteilung der Beschäftigten in der Schweiz von 1800 bis 2006.....	15
Abb. 5: Bildungsstand der Schweizer Wohnbevölkerung	16
Abb. 6: Vierphasenmodell der Belastung durch Erwerbslosigkeit	49
Abb. 7: Systeme im Supported Employment	60

Tabellenverzeichnis

Tab. 1: Vier Kompetenzbereiche.....	29
Tab. 2: Softs Skills.....	30

Dank

An dieser Stelle möchten die Autorin und der Autor dieser Bachelorarbeit den vielen Menschen danken, die sie während dem Verfassen in unterschiedlicher Weise unterstützt haben.

Besonderen Dank geht an:

- Daniel Schaufelberger für seine wertvollen und kritischen Rückmeldungen sowie fachlichen Inputs und motivierenden Worte.
- Marius Metzger für seine gehaltvollen Ideen und konstruktiven Vorschläge.
- Patricia Gadiant für ihre Offenheit und den konstruktiven und informativen Austausch über die RAV.
- Marcello Indino für sein inhaltlich wertvolles Feedback.
- Das Selbsthilfecenter Zürich und deren Fachberaterinnen für die zur Verfügung gestellte Infrastruktur sowie für die emotionale Unterstützung und die motivierenden Worte.
- Unsere Mitstudierenden für ihr kollegiales Feedback, die spannenden und wertvollen Diskussionen und vor allem für die „aufstellenden“ Gespräche.
- Unseren Familien und Freunden für ihr grosses Verständnis für unsere knappen Zeitressourcen und ihre mentale Unterstützung.

Nadja Stocker und Julian Altorfer

1 Einleitung

1.1 Ausgangslage

Die Schweiz weist im internationalen Vergleich eine der tiefsten Arbeitslosenquoten weltweit auf. So betrug sie im September 2013 beispielsweise einen Bruchteil von derjenigen in Italien (Fabienne Klenger, 2013, S. 5). Selbst die Folgen der Finanzkrise für den Arbeitsmarkt sind in unserem Land weitgehend überstanden, so dass die Arbeitslosenquote wieder bei rund 3% liegt (SECO, 2013, S. 4). Generell leben wir in einem Land mit einer äusserst stabilen Wirtschaft und einem ausgeglichenen Arbeitsmarkt. Trotzdem belegt die Angst vor Erwerbslosigkeit regelmässig den ersten Platz beim schweizerischen Sorgenbarometer (Cindy Beer et al., 2013, S. 40). Doch weshalb ist die Hauptsorge der Bevölkerung in einem Land mit einer sehr tiefen Arbeitslosenquote die Angst vor Erwerbslosigkeit? Sind wir ein Volk von Schwarzmalern und Pessimistinnen? Zwei Vermutungen liegen auf der Hand: Erstens scheint die Bevölkerung in der Schweiz der Erwerbsarbeit einen äusserst hohen Wert zuzuschreiben. Zweitens scheint ein Bewusstsein zu herrschen, dass Erwerbsarbeit keine Selbstverständlichkeit darstellt. Glaubt man den Ängsten der Bevölkerung, ist das Eis dünn, auf dem wir stehen.

Auch diese Arbeit befasst sich im weitesten Sinn mit Arbeitslosigkeit, genauer gesagt mit wiederholter Arbeitslosigkeit. Während des Schreibens haben auch wir uns immer wieder gefragt, ob wir selber dem Thema ein zu grosses Gewicht beimessen, indem wir eine Randerscheinung problematisieren. Denn die Thematik der wiederholten Arbeitslosigkeit ist ebenfalls vor dem Hintergrund eines stabilen, beinahe ausgeglichenen Schweizer Arbeitsmarkts zu sehen. Trotzdem erachten wir die Auseinandersetzung mit dem Thema als relevant und spannend für die Soziale Arbeit. Schaut man sich das Phänomen der wiederholten Arbeitslosigkeit nämlich genauer an, werden Tendenzen und Dynamiken auf dem Arbeitsmarkt sichtbar, die tatsächlich auf eine Destabilisierung der Erwerbsarbeit hindeuten. Angesichts dessen, dass die Erwerbsarbeit einen zentralen Pfeiler für das Funktionieren unserer Gesellschaft bildet, lohnt es sich für die Soziale Arbeit, diese Entwicklungen im Auge zu behalten. Die Befürchtungen der Bevölkerung sind insofern also nicht aus der Luft gegriffen.

Im Jahr 2008 veröffentlichte die Arbeitsmarktbeobachtungsstelle verschiedener Ostschweizer Kantone (AMOS) eine Studie, in der die Zahl der Wiederanmeldungen auf den Regionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV) untersucht wurde (Nathalie Känel & Angelo Welti, 2010). Diese Zahl ist überraschend hoch. So wird rund jede zweite Person, die sich bei einem RAV abmeldet, innerhalb der folgenden fünf Jahre wieder erwerbslos (ebd., S. 4-5). Dieses Phänomen hat in den vergangenen Jahren in der Tendenz relativ konstant und eher konjunkturunabhängig zugenommen (ebd., S. 16-17). Besonders stark sind Personen mit geringem Bildungsstand betroffen. Es scheint, dass diesen Personen keine nachhaltige Integration in den Arbeitsmarkt mehr gelingt (ebd., S. 8). Deshalb liegt der Fokus der vorliegenden Arbeit auf dem Phänomen der wiederholten Arbeitslosigkeit bei Geringqualifizierten.

1.2 Motivation

Erwerbsverläufe werden zunehmend brüchig. Der klassische Werdegang, einen Beruf zu erlernen und diesen bis zum Pensionsalter - womöglich noch beim gleichen Arbeitgebenden – auszuüben, stellt heute eher die Ausnahme dar. Berufliche Neuorientierungen, häufige Stellenwechsel, manchmal verbunden mit Phasen der Erwerbslosigkeit kennen wir aus eigener Erfahrung und gehören für uns zur beruflichen Normalität. Wir sind in einer Generation aufgewachsen, die dies nicht anders kennt. Trotzdem erstaunte uns die hohe Zahl der Wiederanmeldungen auf den RAV. Als wir zu recherchieren begannen, merkten wir bald, dass dieses Thema in der Fachliteratur höchstens am Rande behandelt wird. Das erstaunte uns nochmals. Scheinbar waren wir auf eine unerforschte Nische in der Arbeitsmarktforschung gestossen. Dieser Umstand bewog uns schliesslich, uns im Rahmen der Bachelorarbeit mit diesem Thema auseinanderzusetzen. Das Fehlen von Fachliteratur, die sich direkt mit dem Thema befasst, gab uns einerseits relativ grosse Gestaltungsmöglichkeiten. Andererseits mussten wir auf Literatur zurückgreifen, die sich meistens mit anderen Aspekten der Erwerbslosigkeit befasste. Dementsprechend stellte dies eine grosse Herausforderung dar, diese für uns anwendbar zu machen, ohne sich darin zu verlieren.

Beim Thema der wiederholten Arbeitslosigkeit handelt es sich um ein Randphänomen, das in der gesellschaftlichen und politischen Auseinandersetzung kaum Beachtung findet. Die Auseinandersetzung damit ist für uns jedoch äusserst spannend, weil es zentrale Fragen aufwirft, die uns als zukünftige Sozialarbeitende interessieren: Was hält unsere Gesellschaft zusammen? Wie wird bzw. bleibt man Teil der Gesellschaft? Wie gehen wir mit Personen um, denen dies nicht gelingt? Was bedeutet es, nicht Teil der Gesellschaft zu sein? In diesem Sinne stellt wiederholte Arbeitslosigkeit ein kleines Phänomen dar, das grosse Fragen aufwirft.

Auch aus persönlicher Sicht war die Auseinandersetzung mit der wiederholten Arbeitslosigkeit wertvoll und inspirierend, weil wir uns beide vorstellen können, später in diesem Berufsfeld zu arbeiten, so dass uns das angeeignete Wissen entgegenkommen wird. Zudem kennen wir diese Thematik aus eigener persönlicher Betroffenheit, weil eine unserer Mütter zu den Personen zählt, die sich in der Drehtür der Erwerbslosigkeit befindet.

1.3 Fragestellung

Die Autorenschaft geht in dieser Arbeit folgenden Fragestellungen nach:

- **Wie lässt sich das Phänomen der wiederholten Arbeitslosigkeit in der Schweiz beschreiben?**
- **Was sind die Ursachen wiederholter Arbeitslosigkeit bei Geringqualifizierten?**
- **Wie ist das Phänomen der wiederholten Arbeitslosigkeit bei Geringqualifizierten aus Sicht der Sozialen Arbeit zu bewerten?**
- **Wie kann die Soziale Arbeit dem Phänomen der wiederholten Arbeitslosigkeit von Geringqualifizierten entgegenwirken?**

1.4 Ziel der Bachelorarbeit

Die Zahl der Wiederanmeldungen auf den Regionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV) ist hoch und in der Tendenz steigend. Dementsprechend ist die sozialpolitische Relevanz dieses Themas also gegeben. Gleichzeitig lässt sich in der Fachwelt keine gezielte Auseinandersetzung mit der Thematik finden. Aus diesem Grund hat diese Arbeit zum Ziel, einen Beitrag zum Phänomen der wiederholten Arbeitslosigkeit zu leisten. Deshalb werden im Folgenden auf unterschiedlichen gesellschaftlichen Ebenen Faktoren erwähnt, die zum Anstieg von wiederholter Arbeitslosigkeit geführt haben. Des Weiteren wird geklärt, ob und inwiefern es sich bei wiederholter Arbeitslosigkeit um ein soziales Problem im Sinne der Sozialen Arbeit handelt. Zuletzt werden Handlungsansätze vorgeschlagen, mit denen wiederholter Arbeitslosigkeit entgegengewirkt werden könnte. Generell soll diese Arbeit einen Beitrag leisten, um das Thema der wiederholten Arbeitslosigkeit besser zu verstehen und einzuordnen.

1.5 Berufsrelevanz und Adressatenschaft

Die Berufsrelevanz des Themas ergibt sich bereits aus der Suche nach Ursachen für wiederholte Arbeitslosigkeit. So könnte einerseits argumentiert werden, dass gewisse Marktteilnehmende - in diesem Fall die Geringqualifizierten - zu wenig Bereitschaft an den Tag legen, sich den Anforderungen des Marktes zu stellen, sich also nicht entsprechend verhalten. Dabei stellt sich jedoch auch die Frage, weshalb wir einen Markt betreiben, der Personen mit geringem Bildungsstand ausschliesst. Liegen die Ursachen von wiederholter Arbeitslosigkeit auf struktureller Ebene oder sind sie den einzelnen Betroffenen zuzuschreiben. Aus sozialarbeiterischer Sicht gilt es zunächst ohne Schuldzuweisungen festzuhalten, dass die Merkmalsprofile von Geringqualifizierten nicht dem entsprechen, was

auf dem Arbeitsmarkt nachgefragt wird. Setzt man sich mit wiederholter Arbeitslosigkeit auseinander, stösst man unweigerlich an den „Punkt, wo Menschen und ihre sozialen Umfelder aufeinander einwirken“ (AvenirSocial, 2006, S. 1). Dieser Punkt wird in der internationalen Definition von Sozialer Arbeit als Gegenstandsbereich dieser Profession genannt.

Die vorliegende Arbeit richtet sich in erster Linie an Fachpersonen, die im Bereich der Arbeitsintegration tätig sind und insbesondere an diejenigen, die Personen mit geringem Bildungsstand beraten oder betreuen. Sie richtet sich zudem an interessierte Personen, die sich mit der Thematik der Erwerbslosigkeit bzw. Arbeitsintegration auseinandersetzen.

1.6 Aufbau der Arbeit

Nach dieser Einleitung werden in Kapitel 2 zentrale Begriffe der Bachelorarbeit vorgestellt und definiert, wobei weniger wichtige Begriffe erst bei ihrer ersten Erwähnung im jeweiligen Kapitel eingeführt werden. In Kapitel 3 folgt eine Zusammenfassung der Ergebnisse der AMOSA-Studie, um die Situation der wiederholten Arbeitslosigkeit in der Schweiz zu beschreiben. Im 4. Kapitel wird nach Ursachen für wiederholte Arbeitslosigkeit bei Geringqualifizierten gesucht. Dabei wird erstens der Frage nachgegangen, inwiefern strukturelle Bedingungen des Arbeitsmarktes zu wiederholter Arbeitslosigkeit führen können. Auf der institutionellen Ebene wird der Umgang des RAV mit Erwerbslosigkeit resp. dessen Einfluss auf die wiederholte Arbeitslosigkeit beleuchtet. Und schliesslich werden Gründe für wiederholte Arbeitslosigkeit auf der individuellen Ebene dargestellt. Im 5. Kapitel werden der Berufskodex sowie die dahinterliegenden Menschen- und Gesellschaftsbilder vorgestellt. Diese dienen als Grundlage, um eine Bewertung des Phänomens der wiederholten Arbeitslosigkeit aus Sicht der Sozialen Arbeit vorzunehmen. In Kapitel 6 werden – ausgehend von den genannten Ursachen für wiederholte Arbeitslosigkeit - zwei Ansätze präsentiert, die darstellen, inwiefern die Soziale Arbeit wiederholter Arbeitslosigkeit entgegenwirken könnte. In Kapitel 7 werden schliesslich die Fragestellungen beantwortet sowie berufsrelevante Schlussfolgerungen gezogen.

2 Definition der wichtigsten Begriffe

Was genau ist unter Arbeit zu verstehen? Das zunächst scheinbar einfache Unterfangen, dies zu definieren, erweist sich bei näherer Betrachtung als sehr vielschichtig, weil dabei die Komplexität dieses alltäglichen Begriffes zum Vorschein kommt. So ist der Begriff Arbeit in der Alltagswelt omnipräsent und scheint dort zumindest eindeutig, wo Arbeit im Zusammenhang mit einem Beruf und einem Arbeitsvertrag steht und entsprechend entlohnt wird. Als Fachbegriff soll Arbeit und Erwerbsarbeit – zusammen mit den Begriffen der Arbeits- und Erwerbslosigkeit, der wiederholten Arbeitslosigkeit und Geringqualifizierten – im Folgenden genauer präzisiert werden.

2.1 Arbeit - Erwerbsarbeit

Verschiedene Wissenschaftsdisziplinen befassen sich mit dem Begriff resp. dem Phänomen der Arbeit, wobei hierbei meist die bezahlte Arbeit gemeint ist. Was generell als Arbeit zu verstehen ist, variiert über Epochen und Disziplinen. Erich Kirchler (2005) weist darauf hin, dass eine allgemein akzeptierte Begriffsbestimmung nicht bekannt ist. Doch zitiert er eine Reihe von Autorinnen und Autoren, die auf den Begriff gezielt eingehen. (S. 18-19) Nachfolgend werden einige dieser Autoren und Autorinnen und deren Definitionen aufgeführt. Dies ermöglicht einen Überblick sowie eine Eingrenzung der Begriffe Arbeit sowie Erwerbsarbeit.

Oswald Neuberger (1985) charakterisiert Arbeit als eine Aktivität oder Tätigkeit, die zielgerichtet, gesellschaftlich organisiert, strukturiert und geregelt ist. Sie ermöglicht, Bedürfnisse zu befriedigen, wird aber als Last, mühsam oder anstrengend erlebt¹. Gleichzeitig wird sie mit einer Gegenleistung honoriert, die die Form von Gütern (z.B. Geld) oder Dienstleistung beinhalten kann. Arbeit beeinflusst sowohl die psychische wie soziale Umwelt und verändert dabei den Menschen. (zit. in Kirchler, 2005, S. 19)

Auch Thomas S. Eberle (1991) hat sich mit der Frage beschäftigt, was denn eigentlich Arbeit sei, also ob dies beispielsweise Studentinnen oder Studenten, die Vorlesungen besuchen oder Bücher lesen, ein Hobbygärtner, der seine Beete bepflanzt oder eine Hausfrau, die kocht und putzt, sein könnte. Allesamt würden von sich sagen, dass sie arbeiten. Trotzdem werden sie nicht zu den Arbeitenden gezählt, denn in unserer Gesellschaft ist mit Arbeit die Erwerbsarbeit gemeint. Auch wenn ein Hobbygärtner und eine Berufsgärtnerin die gleiche Arbeit verrichten, wird die Arbeit der Berufsgärtnerin als Erwerbsarbeit und wirkliche Arbeit angesehen, wohingegen der Hobbygärtner seinem Hobby frönt. (S. 3)

Für Kirchler (2005) kann Arbeit viele zielgerichtete Tätigkeiten beinhalten, unter die er z.B. Hausarbeit, unbezahlte Arbeit (Freiwilligenarbeit), Schwarzarbeit und die offizielle Erwerbsarbeit subsumiert. Er betont, dass als Arbeit oft die Erwerbsarbeit in Betrieben und

¹ Die Autorenschaft merkt an, dass Neuberger (1985) nicht darauf eingeht, ob Arbeit immer und bei allen als Last und dementsprechend mühsam empfunden wird.

Verwaltungen gemeint sei, so dass Hausarbeit und unbezahlte Arbeit nicht eingeschlossen sind, obwohl sie durchaus obige Charakteristika der Arbeit aufweisen. (S. 20)

Rosine Schulz (2010) präzisiert die Begriffe, indem sie Arbeit und Erwerbsarbeit differenziert. Mit Erwerbs- oder Berufsarbeit ist die Arbeit gemeint, welche unter vertraglichen Bedingungen geschieht und materiell entlohnt wird. Hausarbeit, Hobbyarbeit oder Schwarzarbeit, alles ebenfalls Tätigkeiten, die als Arbeit bezeichnet werden, sind also ausgeschlossen. (S. 53)

Die Autorenschaft dieser Bachelorarbeit stützt sich bei ihrer eigenen Begriffsbestimmung von Arbeit auf die Definition von Daniel Schaufelberger (2013) und die Ausführungen über den Begriff Arbeit von Beat Baumann und Dana Zmur (2008). Schaufelberger (2012a) betont beim Begriff Arbeit als einfachen gemeinsamen Nenner die „Tätigkeiten zur Herstellung von Gütern und Diensten gegen Lohn oder anderer Gegenleistung“ (S. 2).

Die nachfolgende Abbildung von Baumann und Zmur zeigt, wie menschliche Aktivitäten in unterschiedliche Arten von Tätigkeiten gegliedert werden können (ebd.) Des Weiteren unterteilen Baumann und Zmur (2008) – wie auch Schaufelberger - Arbeit in Erwerbs- und Nichterwerbsarbeit. Mit Letzterem ist die unbezahlte Arbeit gemeint, unter die Hausarbeit, Erziehung, Pflege oder Freiwilligenarbeit subsumiert werden können. Als Erwerbsarbeit gilt in der formalen Wirtschaft die bezahlte Arbeit oder in der „grauen“ Wirtschaft die Schwarzarbeit. (ebd., S. 17)

Die Erwerbsarbeit, wie sie in dieser Bachelorarbeit verstanden wird, findet in einem legalen Rahmen innerhalb der formalen Wirtschaft statt und wird von Beschäftigten im Lohnverhältnis oder von Selbständigen geleistet. Dementsprechend ist die wiederholte Arbeitslosigkeit gemäss der Autorenschaft den blau markierten Bereichen anzugliedern, wie dies in Abbildung 1 dargestellt ist.

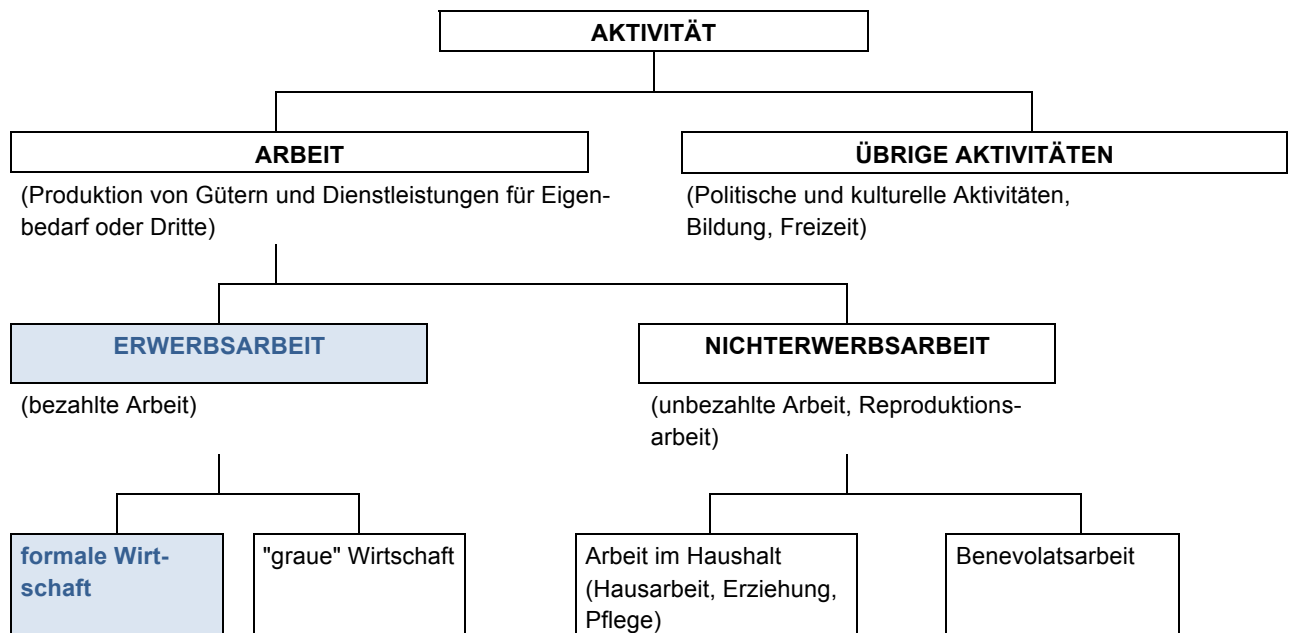


Abb. 1 : Tätigkeiten und Arbeit (Baumann & Zmur, 2008, S. 17)

2.2 Erwerbslosigkeit – Arbeitslosigkeit

Bei der Recherche der beiden Begriffe Erwerbs- und Arbeitslosigkeit liessen sich keine exakten Definitionen finden, weswegen hier keine allgemeingültige Definition vorgestellt werden kann.

So sprechen Beat Baumann und Dana Zmur (2008) bei der Erwerbslosigkeit auch von Arbeitslosigkeit, ohne auf entsprechende Unterschiede aufmerksam zu machen. Einerseits erwähnen sie die verschiedenen Arten der Arbeitslosigkeit (frikzionell, strukturell, saisonal und nachfragebedingt), andererseits weisen sie auf die individuellen und gesellschaftlichen Aspekte von Erwerbslosigkeit hin. (S. 20-21)

Das Bundesamt für Statistik (BFS) (2012b) hat einige Definitionen rund um das Thema Arbeit und Erwerb veröffentlicht, ohne jedoch auf die Begriffe Arbeits- und Erwerbslosigkeit einzugehen. Zu finden ist lediglich der Begriff „erwerbslos gemäss ILO²“. Darunter sind Personen im Alter von 15 bis 74 Jahren zu verstehen, die in einer Referenzwoche nicht erwerbstätig waren, in den vier vorangegangenen Wochen aktiv Arbeit gesucht hatten und für eine Aufnahme einer Tätigkeit verfügbar waren. Dabei gelten als erwerbstätige Personen solche, die mindestens 15 Jahre alt sind und in der Referenzwoche mindestens eine Stunde gegen Entlohnung gearbeitet haben oder trotz zeitweiliger Abwesenheit durch Krankheit, Ferien etc. weiterhin eine Arbeitsstelle als Selbstständigerwerbende oder Arbeitnehmende innehaben oder unentgeltlich im Familienbetrieb mitarbeiten. Nicht berücksichtigt werden freiwillige Arbeit, Hausarbeit im eigenen Haushalt, Nachbarschaftshilfe und sonstige ehrenamtliche Tätigkeiten. (S. 2)

Die Autorenschaft bezieht sich bei ihrer Begriffsbestimmung auf die Aussagen von Schaufelberger (2012a), der darauf hinweist, dass unter Arbeitslosigkeit umgangssprachlich meist fehlende Erwerbsarbeit gemeint ist und somit der Begriff Arbeitslosigkeit ungenau ist. So ist der Begriff Erwerbslosigkeit präziser als Arbeitslosigkeit. Denn Erwerbslosigkeit bezieht sich auf fehlende Erwerbsarbeit. Dabei werden andere Formen der Arbeit (freiwillige Arbeit) nicht mit einbezogen (S. 3). In dieser Bachelorarbeit wird deshalb von Erwerbslosigkeit gesprochen, wenn Erwerbsarbeit fehlt und Arbeitslosigkeit ist gemeint, wenn jegliche Form der Arbeit fehlt. Eine Ausnahme bildet der Begriff wiederholte Arbeitslosigkeit³, wie untenstehende Definition zeigt.

2.3 Wiederholte Arbeitslosigkeit

Die Autorenschaft bezieht sich bei der Definition von wiederholter Arbeitslosigkeit auf Nathalie Känel und Angelo Welti (2010). Sie weisen darauf hin, dass es keine wissenschaftlich anerkannte Definition gibt. Generell ist der Begriff der wiederholten Arbeitslosigkeit in der Schweiz an eine Anmeldung bei einer Regionalen Arbeitsvermittlungsstelle (RAV) geknüpft. So liegt wiederholte Arbeitslosigkeit dann vor, wenn eine Person sich nach Ab-

² ILO bedeutet „International Labour Organization“ (Bundesamt für Statistik, 2012b, S. 2)

³ Die Autorenschaft weist in diesem Zusammenhang darauf hin, dass in Anlehnung an Schaufelberger (2013a) konsequenterweise von wiederholter Erwerbslosigkeit gesprochen werden müsste.

meldung auf dem RAV innerhalb von fünf Jahren erneut auf einem RAV anmeldet. Personen, die länger als fünf Jahre nicht auf dem RAV gemeldet waren, werden nicht dazugezählt. (Känel & Welti, 2010, S. 5)

2.4 Geringqualifizierte

Michael Morlok und Nathalie Känel (2008) bedienen sich der international anerkannten Klassifizierung der Bildungsstufen nach ISCED (International Standard Classification of Education, UNESCO), um den Begriff „Geringqualifizierte“ einzugrenzen und gegenüber höher Qualifizierten zu unterscheiden. Gemäss dieser Einteilung von ISCED fallen unter Geringqualifizierte solche Personen, die maximal eine Ausbildung auf Primar- oder Sekundarstufe I abgeschlossen haben. Morlok und Känel (2008) betonen, dass Geringqualifizierte also keine anerkannte Berufsausbildung und keine höhere Schulbildung abgeschlossen haben. Die Erfassung der Geringqualifizierten beginnt erst ab dem 20. Lebensjahr, da sich viele Jugendliche noch in der Ausbildung befinden. (S. 5)

3 Wiederholte Arbeitslosigkeit in der Schweiz

Im Folgenden soll die Situation der wiederholten Arbeitslosigkeit in der Schweiz anhand der AMOSA-Studie aufgezeigt werden. In einem ersten Schritt fasst die Autorenschaft die Fakten über das Zustandekommen der Studie zusammen. Es folgt eine Definition von wiederholter Arbeitslosigkeit. Schliesslich sollen die Ergebnisse der Studie ausführlich beschrieben werden. Diese dienen der Autorenschaft als Ausgangslage für die vorliegende Arbeit.

3.1 Die AMOSA-Studie

Im Jahr 2010 veröffentlichte die AMOSA unter anderem eine empirische Studie zum Thema wiederholte Arbeitslosigkeit (Känel & Welti, 2010). Dabei wurden praxisbezogene Informationen wissenschaftlich erhoben und analysiert, um daraus zusammen mit verschiedenen Projektpartnern Massnahmen zur raschen und nachhaltigen Integration von Stellensuchenden zu entwickeln. Die Auftraggeberin der AMOSA-Studie ist die Regionalkonferenz Ost des Verbandes Schweizerischer Arbeitsämter⁴. Für jedes Projekt wurde ein Steuerungsausschuss gebildet, in dem sowohl Auftraggeber als auch Projektpartner vertreten sind. Das Projektteam bestand aus wissenschaftlichen Mitarbeitenden und Expertinnen und Experten. (Känel & Welti, 2010, S. 1-3)

Nachfolgend werden nun die Ergebnisse der Studie aufgezeigt, wobei in einem ersten Schritt Angaben über die Zahl der Personen gemacht wird, welche sich wiederholt auf einem RAV melden. Weiter wird die Entwicklung dieser Zahl seit 1999 aufgezeichnet und es werden Personengruppen festgelegt, welche ein höheres Risiko aufweisen, wiederholt arbeitslos zu werden.

3.2 Anzahl RAV-Wiederanmeldungen

Während den letzten zehn Jahren waren durchschnittlich 48 Prozent der Stellensuchenden von wiederholter Arbeitslosigkeit betroffen. Im Jahr 2008, in der die Untersuchung stattfand, waren dies gemäss Nathalie Känel und Angelo Welti (2010) 49.6 Prozent aller auf dem RAV gemeldeten Stellensuchenden. (S. 4)

Viele der erwerbslosen Personen, welche auf dem RAV gemeldet sind, haben also schon vermehrt Erfahrungen mit Erwerbslosigkeit gemacht. Gemäss Känel und Welti (2010) haben sich 42 Prozent der wiederholt Stellensuchenden zum zweiten Mal auf einem RAV

⁴ Bei den Auftraggebenden handelt es sich einerseits um folgende zwölf Kantone der Regionalkonferenz Ost des Verbandes Schweizerischer Arbeitsämter: Aargau, Appenzell Ausserrhoden, Appenzell Innerrhoden, Glarus, Graubünden, Ob- und Nidwalden, St. Gallen, Schaffhausen, Thurgau, Zug und Zürich. Andererseits beteiligen sich als weitere Projektpartner der Schweizer Arbeitgeber Verband des Gastgewerbes (GastroSuisse), Swissmen, Stiftung Wendepunkt, Laufbahnberatung der Stadt Zürich, Arbeitsgemeinschaft Schweizer Sozialfirmen und der Verband der Personaldienstleister der Schweiz (Swissstaffing), die durch je eine Person am Projekt vertreten sind. (Känel & Welti, 2010)

gemeldet, 23 Prozent zum dritten Mal und 13 Prozent waren zum vierten Mal auf Stellensuche. (S. 4)

3.3 Lange Phase der Stellensuche – kurze Phase der Erwerbstätigkeit

Wiederholt stellensuchende Personen bleiben während rund acht Monaten auf einem RAV gemeldet. Wichtig erscheint die Erkenntnis, dass mit jeder Anmeldung auf dem RAV die Dauer der Erwerbslosigkeit - im Vergleich zur ersten Phase der Erwerbslosigkeit - zunimmt. Ist also eine Person bei einer ersten Phase noch sieben Monate lang bei einem RAV gemeldet, besteht ein erhöhtes Risiko, dass dies bei der nächsten Phase länger als sieben Monate sein wird. Daraus lässt sich schliessen, dass eine Integration in den Arbeitsmarkt mit jeder Phase der Erwerbslosigkeit schwieriger wird. (ebd., S. 6)

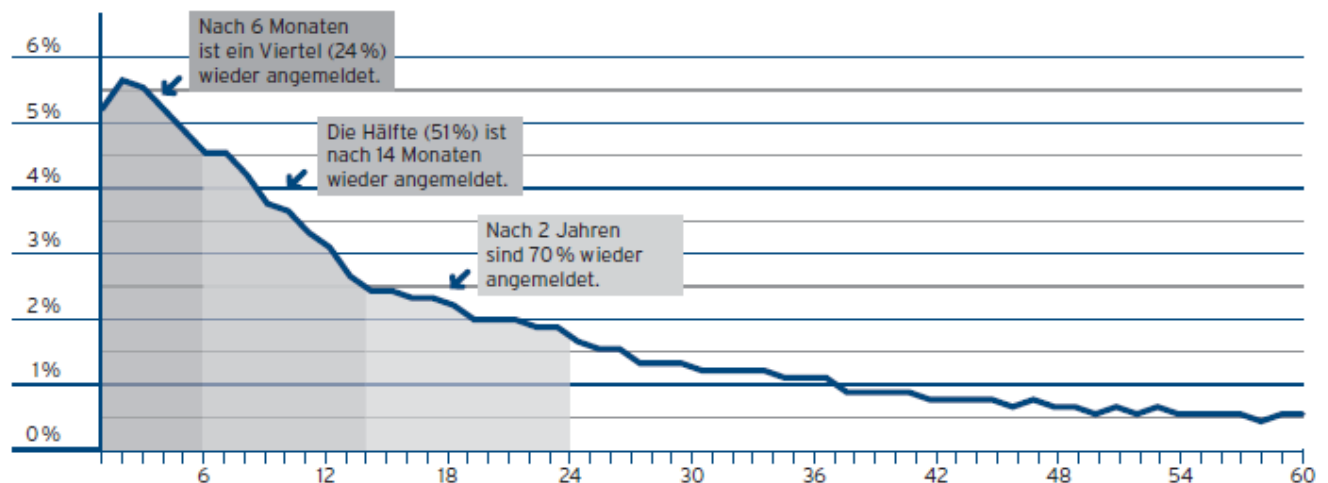


Abb. 2: Dauer bis zur Wiederanmeldung bei einem RAV (Känel & Welti, 2010, S. 7)

Wie Abbildung 1 zeigt, beläuft sich die Dauer zwischen den Abmeldungen und den Wiederanmeldungen bei einem RAV – in den meisten Fällen in Phasen zwischenzeitlicher Erwerbstätigkeit – in den meisten Fällen auf eine relativ kurze Zeitspanne. So melden sich rund ein Viertel der wiederholt Arbeitslosen innerhalb von sechs Monaten nach Abmeldung auf dem RAV wieder an. Nach 14 Monaten hat sich rund die Hälfte der Personen erneut angemeldet, nach zwei Jahren tun dies über zwei Drittel. Zum Vergleich: Schweizer Arbeitnehmende wechseln ihren Arbeitgeber im Durchschnitt während mindestens fünf Jahren nicht. (Känel & Welti, 2010, S. 6)

Im Hinblick auf die kurzen Zeitabschnitte zwischen den einzelnen Phasen der Wiederanmeldungen ist zu erwähnen, dass die Anzahl aller RAV-Anmeldungen im Vergleich zu den anderen Anmeldungen saisonal besonders stark schwankt. So liegt sie in den Wintermonaten tendenziell höher als in den Sommermonaten. Das könnte ein Hinweis darauf sein, dass wiederholt Arbeitslose häufig in saisonabhängigen, befristeten Arbeitsstellen tätig sind. (ebd.)

3.4 Risikogruppen

Um Erkenntnisse darüber zu gewinnen, welche Personen besonders stark von wiederholter Arbeitslosigkeit betroffen sind, wurden vom Projektteam im Rahmen der AMOSA-Studie nach Personengruppen gesucht, die ein erhöhtes Risiko für wiederholte Arbeitslosigkeit aufweisen. Das Risiko für wiederholte Arbeitslosigkeit kommt demnach der Wahrscheinlichkeit gleich, „wiederholt arbeitslos zu werden, abhängig von bestimmten Gruppenzugehörigkeiten (bspw. Alter, Bildung, Geschlecht)“ (Känel & Welti, 2010, S. 8). Dabei ist zu beachten, dass Risikofaktoren keine kausalen Ursachen darstellen. Lautet ein Risikofaktor beispielsweise „Migrationshintergrund“, sind die ausländischen Wurzeln nicht als Ursache für die tieferen Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu verstehen, sondern als statistischer Risikofaktor. Denn die dahinter liegenden Ursachen könnten ungenügende Sprachkenntnisse oder ungenügende Bildung sein. Bei der Analyse stechen zwei Personengruppen besonders stark heraus (ebd.). Diese werden im Folgenden beschrieben.

Risikogruppe der jungen Personen

Mehr als die Hälfte aller 15 – 24-Jährigen, welche sich bei einem RAV abmelden, melden sich innerhalb von fünf Jahren wieder an. Es besteht demnach ein Zusammenhang zwischen Alter und wiederholter Arbeitslosigkeit: Je höher das Alter einer Person, desto kleiner das Risiko einer wiederholten Arbeitslosigkeit resp. einer entsprechenden Wiederanmeldung bei einem RAV. (ebd., S. 10)

Beat Baumann (2012) hat ein Prozessmodell kritischer beruflicher Übergänge erarbeitet. Demnach kann es entweder nach einer Kündigung oder dem Abschluss einer Ausbildung generell zu einer Erwerbslosigkeit kommen (zit. in Schaufelberger, 2012b, S. 14-16). Diese beiden beruflichen Übergänge kommen gemäss Känel und Welti (2010) gerade bei jüngeren Personen besonders häufig vor. Die Vermutung liegt deshalb nahe, dass es sich bei diesen Personen um friktionelle Arbeitslosigkeit handelt (S. 10). Gerade Jugendliche beschreibt die AMOSA-Studie als flexibel, u.a. weil sie häufig noch auf der Suche nach ihrem Platz im Arbeitsmarkt sind, was zu wiederholter Arbeitslosigkeit führen kann oder anders ausgedrückt, zu häufigem Stellenwechseln mit zwischenzeitlichen Phasen von Erwerbslosigkeit (ebd., S. 10-11).

Risikogruppe der geringqualifizierten Personen

Wie die AMOSA-Studie zeigt, stellt der Bildungsstand einer Person einen massgeblichen Einfluss auf das Risiko für wiederholte Arbeitslosigkeit dar: „Je höher der Ausbildungsabschluss, desto tiefer ist das Risiko wiederholter Arbeitslosigkeit.“ (Känel & Welte, 2010, S. 8) Wie aus Abbildung 2 ersichtlich, tragen geringqualifizierte Stellensuchende das höchste Risiko, innerhalb von fünf Jahren nach Abmeldung bei einem RAV erneut arbeitslos zu werden.

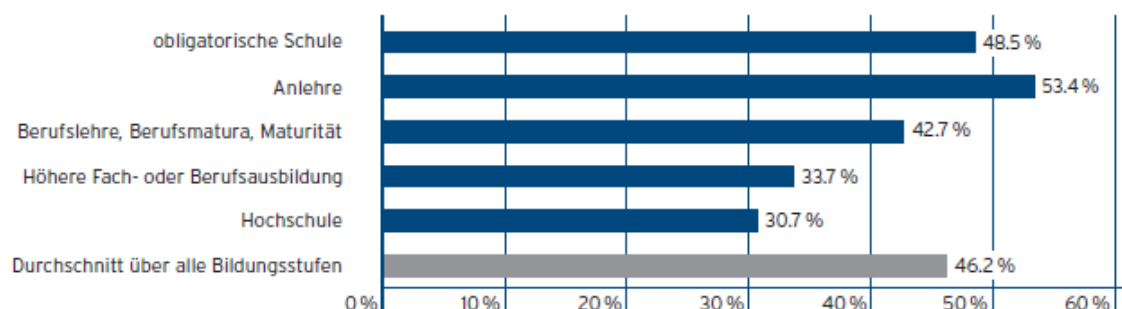


Abb. 3: Risikogruppen gemäss AMOSA-Studie (Känel & Welte, 2010, S. 8)

3.5 Tendenz der wiederholten Arbeitslosigkeit

Die Zahl der wiederholten Anmeldungen bei einem RAV hat in den AMOSA-Gebieten zwischen 1999 und 2008 um rund 30% zugenommen. Waren es 1999 noch 3'100 Wiederanmeldungen pro Jahr, sind es 2008 bereits 4'100 Personen, welche sich wiederholt bei einem RAV anmelden. Während der wirtschaftlich schlechten Jahre zwischen 2001 und 2003 steigt nicht nur die Anzahl der Neuanmeldungen beim RAV, sondern auch die Zahl der Wiederanmeldungen nimmt zu. Die folgenden Jahre sind von wirtschaftlich positivem Wachstum geprägt, so dass auch die Zahl der Neuanmeldungen rasch zurückgeht. Doch steigen die Wiederanmeldungen – wenn auch nicht mehr im gleichen Masse wie die Jahre zuvor – weiterhin an. Die konjunkturelle Lage scheint also einen gewissen Einfluss auf das Ausmass des Anstiegs wiederholter Arbeitslosigkeit zu haben. Längerfristig nimmt die Zahl der wiederholten Anmeldungen bei einem RAV, unabhängig der konjunkturellen Lage, jedoch zu. (Känel & Welte, 2010, S. 15-16)

4 Ursachen wiederholter Arbeitslosigkeit

Im folgenden Kapitel geht die Autorenschaft möglichen Ursachen für wiederholte Arbeitslosigkeit bei Geringqualifizierten nach.

Dieses Kapitel wird in drei Kapitel unterteilt, die sich jeweils unterschiedlichen gesellschaftlichen Ebenen widmen. Ziel dabei ist es, ein möglichst ganzheitliches Bild über die Faktoren, die zum Anstieg von wiederholter Arbeitslosigkeit bei Geringqualifizierten führen, darzustellen. In Kapitel 4.1 wird der Frage nachgegangen, inwiefern strukturelle Veränderungen des Arbeitsmarktes zum Anstieg von wiederholter Arbeitslosigkeit beitragen. In Kapitel 4.2 wird untersucht, welchen Einfluss die Arbeit der RAV auf die Thematik hat. Kapitel 4.3 führt schliesslich aus, welche individuellen Umstände als Ursachen für wiederholte Arbeitslosigkeit in Frage kommen.

4.1 Entwicklung des Schweizer Arbeitsmarktes

In diesem Kapitel wird den Ursachen für wiederholte Arbeitslosigkeit auf der Makroebene nachgegangen. Vorerst werden strukturelle Veränderungen auf dem Schweizer Arbeitsmarkt in Bezug auf die Tertiärisierung und Technologisierung beschrieben, die einen negativen Einfluss auf die Arbeitsmarktchancen von Geringqualifizierten haben. Es folgt eine Ausführung über den Anstieg atypisch-prekärer Beschäftigungsverhältnisse. Anschließend werden die beschriebenen Entwicklungen in einen Zusammenhang gebracht. Daraus lässt sich schliesslich ableiten, inwiefern die gegenwärtigen Strukturen des Arbeitsmarktes zu wiederholter Arbeitslosigkeit führen können.

4.1.1 Tertiärisierung

Die Entwicklung des Arbeitsmarktes hin zur Tertiärisierung gilt – neben der Technologisierung - als eine der Hauptursachen, weshalb die Arbeitsmarktchancen von Geringqualifizierten auf dem Schweizer Arbeitsmarkt gesunken sind.

Im vergangenen Jahrhundert hat sich die sektorielle Zusammensetzung der Schweizer Wirtschaft gemäss Daniel Lampart (2009) radikal verändert. So waren 1900 noch rund ein Drittel aller Erwerbstätigen in der Landwirtschaft (1. Sektor) und knapp die Hälfte im Industriesektor (2. Sektor) beschäftigt, so dass nur gerade ein Viertel im Dienstleistungssektor (3. Sektor) arbeitete. Im Verlauf des Jahrhunderts verlor der Landwirtschaftssektor stetig Beschäftigungsanteile, wohingegen der Dienstleistungssektor wuchs. In den 1970er Jahren begann auch der Industriesektor zu schrumpfen, so dass heute rund 70% der Erwerbstätigen im Dienstleistungssektor arbeiten. (S. 81) Wie Abbildung 4 zeigt, hat die Dominanz des Dienstleistungssektors auch zwischen 2000 und 2006 weiter zugenommen.

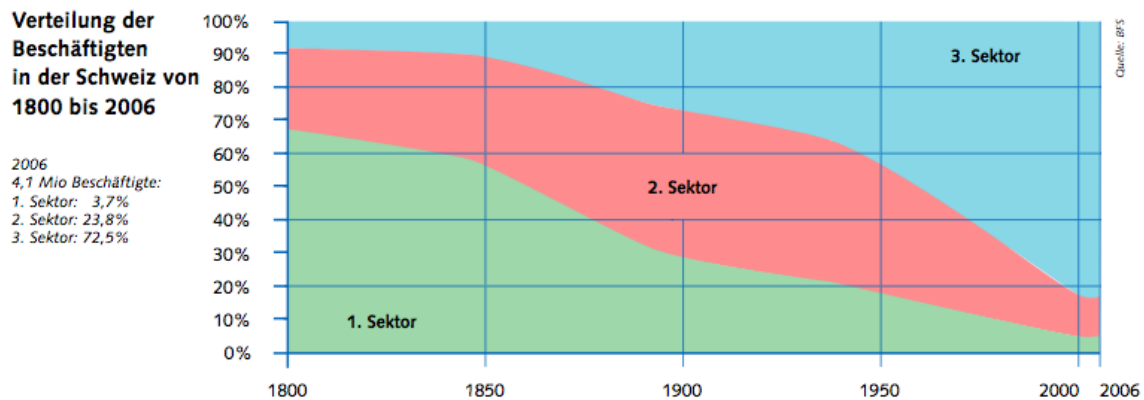


Abb. 4: Verteilung der Beschäftigten in der Schweiz von 1800 bis 2006 (Bundesamt für Statistik, zit. in Jakob Fuchs & Claudio Caduff, 2013, S. 264)

Dieser branchenstrukturelle Wandel ging gemäss Lampart (2009) gleichzeitig mit einem berufsstrukturellen Wandel einher (S. 81). Tätigkeiten im handwerklichen Bereich und solche, für die keine Fachkenntnisse erforderlich sind, verloren an Bedeutung. So ist zu beobachten, dass seit Erhebungsbeginn im Jahre 1950 die Nachfrage nach Arbeitskräften ohne Fachqualifikationen deutlich zurückging. (ebd., S. 82) Mit der Tertiärisierung des Arbeitsmarktes erhöhte sich gemäss Alexander Salvisberg (2010) einerseits die Nachfrage nach fachlichen Qualifikationen (Hard Skills), andererseits stiegen die Anforderungen hinsichtlich informeller Qualifikationen (Soft Skills) an (S. 75).

Generell kann erwartet werden, dass intellektuelle, methodische und soziale Kompetenzen an Bedeutung gewinnen und die Wichtigkeit von Körperkraft und handwerklichem Geschick schwindet, wenn sich die zentrale Tätigkeit (...) vom „Spiel gegen die technisierte Natur“ zum „Spiel zwischen Personen“ verlagert. (ebd., S. 75-76).

Anders gesagt: Während im Landwirtschafts- und Industriesektor mehr Körperkraft und handwerkliches Geschick verlangt werden, sind im Dienstleistungssektor intellektuelle Fähigkeiten gefragt, die also oft mit einer höheren Qualifikation einhergehen. In Bezug auf die Frage, wieso im Dienstleistungssektor keine Arbeitsstellen mit geringen Anforderungen geschaffen werden können, weist George Sheldon (2009) darauf hin, dass die Wertschöpfung einer Arbeitsstelle im Dienstleistungssektor stark von den Qualifikationen der Arbeitskraft abhängt, welche die Stelle besetzt. Durch den hohen Technologisierungsgrad ist dies im Industriesektor weniger stark der Fall. Die Wertschöpfung von Einfacharbeitsplätzen im Dienstleistungssektor wäre also gering und die entsprechenden Löhne so tief, dass sie kaum zum Leben reichen würden (zit. in Andres Frick & Daniel Lampart, 2007, S. 35).

Mittlerweile hat sich ein grosser Teil der Bevölkerung den veränderten Strukturen auf dem Arbeitsmarkt weitgehend angepasst, wie Lampart (2009) feststellen konnte. Auf die gesteigerten Anforderungen wurde mit einer Erhöhung der Qualifikationen und der Berufsabschlüsse reagiert. Wie Abbildung 5 zeigt, hat der Anteil Personen, der nicht mindestens eine Lehre abgeschlossen hat, in den letzten 30 Jahren stark abgenommen und stellt im Jahr 2000 bloss noch eine Minderheit von weniger als 20% der erwerbsfähigen Bevölke-

rung⁵ dar. Gleichzeitig nimmt die Zahl der Hochschulabschlüsse in diesem Zeitraum prozentual zu, was im Jahr 2000 rund 10% der Bevölkerung betrifft. (S. 82)

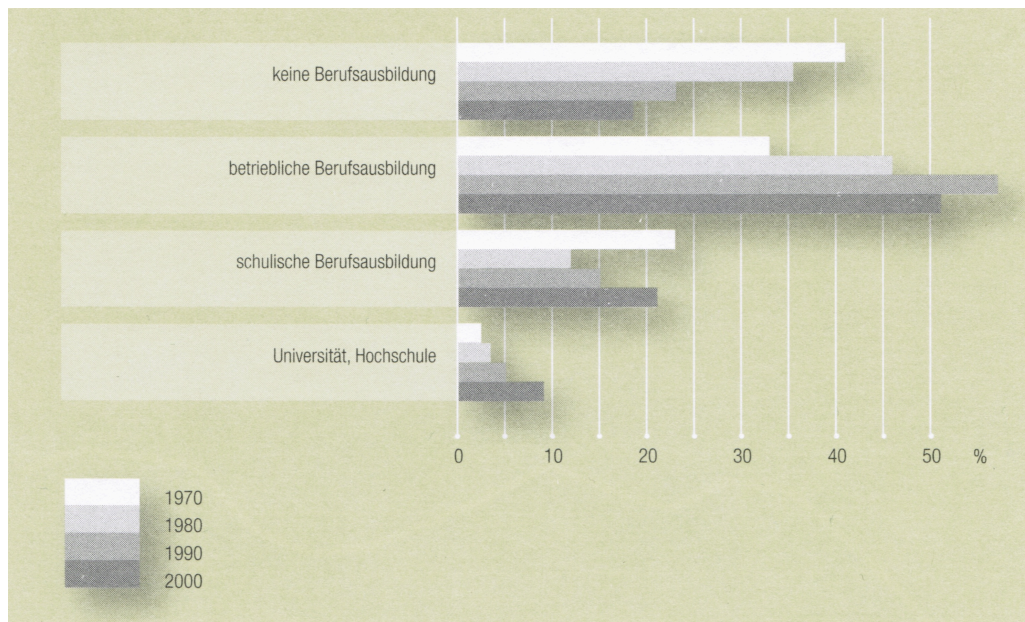


Abb. 5: Bildungsstand der Schweizer Wohnbevölkerung (Sheldon, 2007, zit. in Lampart, 2009, S. 281).

Trotzdem gibt es in der Schweiz eine gewisse Anzahl Personen, die mit den erhöhten Anforderungen nicht mithalten können, so dass im Jahr 2000 rund 20% der erwerbsfähigen Bevölkerung über keine Berufsausbildung verfügt (Lampart, 2009, S. 82). So sind Geringqualifizierte gemäss Birchmeier et al. (2008) unter den Erwerbslosen besonders häufig vertreten und das Risiko, erwerbslos zu werden, ist unter Geringqualifizierten rund doppelt so hoch wie bei den nicht-geringqualifizierten Arbeitskräften (S. 10-13). Daniel C. Aepli (2009) sieht im Anstieg der Sockelarbeitslosigkeit einen weiteren Hinweis darauf, dass auf dem schweizerischen Arbeitsmarkt das Ungleichgewicht zwischen den Anforderungen der Stellen und den Qualifikationen der Erwerbslosen immer grösser wird. Sockelarbeitslosigkeit beschreibt jenen Teil der Erwerbslosigkeit, der auch in konjunkturell guter Lage bestehen bleibt. Dieser Sockel wächst in der Schweiz seit einigen Jahren treppenförmig an. Nach jeder Rezession werden Arbeitskräfte mit geringen Qualifikationen entlassen, weil ihre Stellen gestrichen werden. Da diese Stellen auch während einem wirtschaftlichen Aufschwung nicht mehr geschaffen werden, finden Personen mit geringer Bildung auch in wirtschaftlich guten Zeiten oft keine neue Stelle mehr. (S. 129)

⁵ Gemäss der Definition von George Sheldon (2007) handelt es sich dabei um Personen im Alter zwischen 15 und 64 Jahre, die nicht in Ausbildung sind (zit. in Lampart, 2009, S. 281).

4.1.2 Technologisierung

George Sheldon (2010) beschreibt die Technologisierungstendenzen auf dem Schweizer Arbeitsmarkt derart, dass mit der rasanten technologischen Entwicklung in den letzten 20 Jahren heute einfache, repetitive Tätigkeiten vermehrt durch Maschinen verrichtet werden können, die früher nur durch Handarbeit zu vollbringen waren (S. 12). Die neuen Möglichkeiten lassen zudem rationellere Produktionsverfahren zu, so dass für die Herstellung eines Produktes insgesamt weniger Arbeitskräfte benötigt werden. Dies wirkt sich laut Frick und Lampart (2009) auf die Entwicklung der Arbeitsproduktivität aus (S. 19-21). Nach der Definition des Bundesamtes für Statistik (BFS) drückt die Arbeitsproduktivität die Effizienz aus, „mit der die personellen Ressourcen im Produktionsprozess eingesetzt werden“ (Bundesamt für Statistik [BFS], 2013, ¶1). Sie lässt sich messen, indem das Bruttoinlandprodukt (BIP⁶) in Relation zu den Arbeitsstunden, die in einer Volkswirtschaft während einem Jahr geleistet wurden, gesetzt wird (ebd., ¶1-2). Dieser Wert ist laut Frick und Lampart (2009) infolge technologischer Entwicklungen hauptsächlich während den 1990er Jahren gestiegen (S. 20). Frick und Lampart stellen vor diesem Hintergrund die Befürchtung des „joblosen Wachstums“ auf, dass die Wirtschaft also wächst, ohne dabei neue Stellen zu generieren (S. 16-17). Um diese Befürchtung zu überprüfen, vergleichen sie den Verlauf des Bruttoinlandprodukts mit dem Beschäftigungswachstum (ebd., S. 20). Herkömmlicherweise wird davon ausgegangen, dass in Zeiten wirtschaftlichen Wachstums – gemessen am Zuwachs des BIP – auch die Beschäftigungsquote steigt (ebd., S. 16-17). Anders ausgedrückt: Wächst die Wirtschaft, generiert sie neue Arbeitsstellen, welche von einer wachsenden Bevölkerung besetzt werden. Der Vergleich der BIP-Beschäftigungsquote zeigt laut Frick und Lampart (2009), dass zwischen Wirtschaftswachstum und Beschäftigungsquote nach wie vor ein Zusammenhang besteht, der sich jedoch inzwischen verändert hat: Heutzutage ist ein grösseres BIP-Wachstum notwendig, um positive Effekte in Bezug auf die Beschäftigung zu erzielen. Erst wenn die Wirtschaft über eine längere Periode Wachstumszahlen aufweist, hat dies einen positiven Einfluss auf die Beschäftigungsquote. Vermutlich wird sich dieser Trend in den nächsten Jahren fortsetzen. (S. 43-44)

Technologische Fortschritte sind aus wirtschaftlicher Perspektive wünschenswert und erfreulich. Doch diese Entwicklung birgt das Risiko, dass sie zulasten von geringqualifizierten Arbeitskräften geht, weil gewisse Arbeiten vermehrt durch Maschinen und Roboter erledigt werden können und somit Arbeitsplätze mit tiefem Anforderungsprofil wegfallen.

4.1.3 Anstieg struktureller Arbeitslosigkeit

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass durch die Tertiärisierung die Anforderungen auf dem Schweizer Arbeitsmarkt in einem Mass gestiegen sind, dass nicht alle Arbeitskräfte

⁶ „Das Bruttoinlandprodukt (BIP) ist die Summe der Marktwerte aller in einem Land hergestellten Güter und Dienstleistungen abzüglich der erbrachten Vorleistungen. Das BIP wird während eines bestimmten Zeitraumes (normalerweise 1 Jahr) gemessen und stellt die wichtigste Kennzahl der volkswirtschaftlichen Gesamtrechnung (...) dar. Es drückt somit die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit eines Landes aus.“ (Vimentis, 2013, ¶1)

mit dieser Entwicklung mithalten können. Die Technologisierung hat zwar zu einer erhöhten Produktivität geführt, was für die Gesamtwirtschaft durchaus begrüssenswert ist. Für Geringqualifizierte bedeutet es jedoch, dass viele Einfacharbeitsplätze weggefallen und die Anforderungen auf dem Arbeitsmarkt gestiegen sind. Insgesamt führen diese Entwicklungen dazu, dass es für Geringqualifizierte insgesamt schwieriger geworden ist, einen Platz auf dem Arbeitsmarkt zu finden. (Birchmeier et al., 2008, S. 8 - 9)

Geht man der Entstehung von Erwerbslosigkeit nach, lassen sich grundsätzlich zwei Arten unterscheiden: die konjunkturelle Erwerbslosigkeit und die strukturelle Erwerbslosigkeit. Zu konjunktureller Erwerbslosigkeit kommt es gemäss Martin Flügel (2009) infolge einer wirtschaftlichen Abschwungsphase, bei der die Güternachfrage abnimmt. Die Arbeitgeber streichen folglich Stellen, was schliesslich dazu führt, dass auf dem Arbeitsmarkt mehr Arbeitskräfte als Stellen vorhanden sind. Sobald die Güternachfrage wieder zunimmt, werden in der Folge neue Stellen geschaffen, so dass die Arbeitslosigkeit erneut sinkt. (S. 136) Im Gegensatz dazu steht die strukturell bedingte Erwerbslosigkeit. Flügel (2009) spricht hierbei u.a. von einem „Mismatch“ (S. 137), also einer Nichtübereinstimmung von Arbeitsangebot und Arbeitsnachfrage. Sie kommt dann zustande, wenn die Merkmalsprofile von Stellensuchenden nicht auf die Anforderungsprofile freier Stellen passen und die Stellensuchenden zu wenig flexibel sind, sich den gegebenen Anforderungen anzupassen. Strukturelle Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt ziehen häufig strukturelle Arbeitslosigkeit nach sich. (ebd.) Die Unterscheidung zwischen den zwei Arten von Erwerbslosigkeit lässt sich nicht trennscharf vornehmen (Lampart, 2009, S. 83-84). So werden in der Fachliteratur die Entwicklungen des Arbeitsmarktes unterschiedlich interpretiert und geben somit Anlass zu Diskussionen. Frick und Lampart (2007) kommen jedoch zum Schluss, dass Erwerbslosigkeit bei Geringqualifizierten häufig strukturelle Ursachen - hervorgerufen durch die Technologisierung oder Tertiärisierung - hat. Das Problem in diesem Bereich ist also nicht die Gesamtzahl freier Stellen auf dem Arbeitsmarkt, sondern unpassende Qualifikationsprofile dieser Erwerbspersonen. (S. 44)

4.1.4 Atypisch-prekäre Beschäftigungsformen

Seit einigen Jahren beobachtet unter anderem das SECO einen Anstieg atypischer Beschäftigungsverhältnisse, die oft mit Prekarität einhergehen (Michael Marti, Philipp Walker & Kathrin Bertschy, 2010, S. 7-8). In der Fachliteratur sind Hinweise zu finden, dass zwischen den strukturellen Veränderungen auf dem Schweizer Arbeitsmarkt und dem Anstieg prekärer Beschäftigungsformen ein Zusammenhang besteht, weshalb im Folgenden - nach dem Einführen einer entsprechenden Definition - diesem Zusammenhang nachgegangen wird.

Definition atypisch-prekärer Beschäftigungsformen

Für den Begriff der atypisch-prekären Beschäftigungsformen gibt es gemäss Marti et al. (2010) keine einheitliche Definition (S. 5). Für ihre Studie definieren sie den Begriff folgendermassen: „Ein Arbeitsverhältnis wird als atypisch-prekär bezeichnet, wenn relative Unsicherheit vorhanden ist, die nicht erwünscht ist“ (ebd., S. 6). Die Unsicherheiten können sich folgendermassen äussern:

- **Zeitliche Unsicherheit:** Zeitlich begrenzte Arbeitsverhältnisse; kurzfristige Arbeitsplanung (z.B. Temporärarbeit)
- **Ökonomische Unsicherheit:** Schwankendes Arbeitsvolumen bzw. Einkommen; variabler, oft umsatzabhängiger Lohn; Unterbeschäftigung (z.B. Arbeit auf Abruf)
- **Unsicherheit hinsichtlich Schutzbestimmungen:** Verletzung gesetzlicher Arbeitsschutzbestimmungen; schwache oder fehlende Sozialleistungen; fehlende Arbeitssicherheit (z.B. Scheinselbständigkeit) (ebd.)

Die Schwierigkeit, solche Arbeitsverhältnisse zu definieren, liegt gemäss Alessandro Pellizzari (2009) bei der subjektiven Komponente. Dementsprechend kann eine Beschäftigung laut dieser Definition erst dann als prekär bezeichnet werden, wenn die Form der Arbeit als unerwünscht wahrgenommen wird, was sich nur schwer in Zahlen fassen lässt. (S. 41) Eine kurzfristige Arbeitsplanung kann beispielsweise durchaus erwünscht sein, da sie eine hohe Flexibilität der Erwerbsperson zulässt (ebd., S. 44). Prekär wird sie erst dann, wenn sie im Bewusstsein des Arbeitnehmenden negative Auswirkungen auf dessen Lebensbedingungen hat (Marti et al., 2010, S. 5-6).

Für diese Arbeit wird die oben genannte Definition von atypisch-prekären Arbeitsverhältnissen übernommen. Ist von atypischen Arbeitsverhältnissen die Rede, sind damit also Arbeitsverhältnisse gemeint, die eine der drei oben genannten Unsicherheitsdimensionen erfüllen. Über die subjektive Komponente (erwünscht/unerwünscht) wird mit diesem Begriff jedoch keine Aussage gemacht.

Entwicklung atypisch-prekärer Beschäftigungsformen

Seit Anfang der 1990er Jahren lässt sich eine deutliche Entwicklung atypisch-prekärer Beschäftigungsformen beobachten (Marti et al., 2010, S. 8). Waren 2002 noch 2,9% aller Erwerbstätigen in einem solchen Arbeitsverhältnis beschäftigt, waren es 2008 bereits 3.3%. Nebst wenigen anderen Arten machen Arbeit auf Abruf und befristete Arbeitsverhältnisse den Grossteil atypisch-prekärer Arbeitsverhältnisse aus. Insbesondere sind befristete Arbeitsverträge durch kurze Dauer gekennzeichnet, so dass Arbeitnehmende in solchen Arbeitsverträgen häufig den Job wechseln. (ebd.) Es kann also vermutet werden, dass es zwischen solchen Arbeitsverhältnissen zu wiederholter Arbeitslosigkeit kommen kann. Darauf deutet auch hin, dass sich nach Marti et al. (2010) unter den atypisch-prekär Beschäftigten - wie auch unter den wiederholt Arbeitslosen - ein hoher Anteil Geringqualifizierte befindet (S. 10). Daraus schliessen Marti et al., dass je tiefer der Bildungsstand ist, desto höher sich das Risiko beläuft, in einem atypisch-prekären Arbeitsverhältnis zu arbeiten (S. 10-11). Wie ist dies zu erklären? Gemäss Chantal Magnin und Simone Suter (2007) nehmen Geringqualifizierte solche Arbeitsverhältnisse nur an, weil sie keine anderen Möglichkeiten haben. Viele dieser Personen arbeiten demnach in unsicheren Anstellungsverhältnissen, weil sie sich davon die Integration in den Arbeitsmarkt bzw. die Chancen auf eine stabilere Beschäftigung erhoffen (S. 196). Oder anders ausgedrückt:

Nur in der Hoffnung auf eine längerfristige Verbesserung ihrer Situation lassen sich Erwerbstätige überhaupt erst auf ein prekäres Beschäftigungsverhältnis ein. Ein prekäres Arbeitsverhältnis stellt für sie somit nicht mehr als eine wenig attraktive Alternative zur Erwerbslosigkeit dar. (Magnin & Suter, 2007, S. 196).

Auch Alessandro Pelizzari (2009) weist auf einen Zusammenhang zwischen dem Bildungsniveau und dem Risiko einer atypisch-prekären Beschäftigungsform hin. Er führt dies darauf zurück, dass die strukturellen Veränderungen des Arbeitsmarktes neue Unternehmensstrategien ermöglicht haben. Demnach beschäftigen moderne Unternehmen nebst einer fachlich qualifizierten Stammbeslegschaft, je nach betrieblicher Auslastung, eine Reihe flexibler Arbeitskräfte im Tieflohnsegment. Mit einer solchen Organisationsform lässt sich die Produktion kostengünstig und innerhalb kurzer Zeit den Marktbedingungen anpassen. (Pelizzari, 2009, S. 67) Dank modernen Produktionsverfahren sind temporäre Mitarbeitende gemäss Lampart (2009) rasch eingearbeitet. Da sie sich meist wenig betriebsspezifisches Wissen aneignen, stellen sie im Falle einer Entlassung keinen grossen Verlust für die Unternehmen dar. (S. 85) Insofern ist es keine Überraschung, dass Personen in atypisch-prekären Arbeitsverhältnissen gemäss Marti et al. (2010) häufig von Erwerbslosigkeit betroffen sind (S. 12). Die Autorenschaft stellt deshalb die Vermutung auf, dass wiederholt Arbeitslose mit geringem Bildungsstand ihre Erwerbslosigkeit häufig mit der Aufnahme eines atypischen Arbeitsverhältnisses beenden. In einem solchen Arbeitsverhältnis ist das Risiko, wiederum erwerbslos zu werden, besonders hoch.

4.1.5 Fazit

Durch die Tertiärisierung sind Stellen mit einfachen Tätigkeiten rar geworden und die Anforderungen auf dem Arbeitsmarkt insgesamt gestiegen. Zudem können durch die Technologisierung einfache Tätigkeiten durch Maschinen verrichtet werden, die früher Einfacharbeitsplätze darstellten. Insgesamt ist es für Geringqualifizierte also schwierig geworden, sich stabil und langfristig in den Arbeitsmarkt zu integrieren, weil es nur wenige Stellen mit tiefem Anforderungsprofil gibt. Der Konkurrenzdruck unter diesen Personen ist dementsprechend gross. Weiter sind Geringqualifizierte in modernen Betrieben leicht zu ersetzen. Diese Umstände machen diese Personengruppe auf dem Arbeitsmarkt besonders verletzlich und führen zum Anstieg atypischer, oft prekärer Beschäftigungsverhältnisse unter ihnen. Solche Erwerbsformen sind gekennzeichnet durch tiefen Kündigungsschutz und sind oft befristet. Insofern ist das Risiko einer Erwerbslosigkeit bzw. einer wiederholten Arbeitslosigkeit in solchen Arbeitsverhältnissen besonders hoch.

4.2 Staatliche Bearbeitung von Arbeitslosigkeit durch das RAV

Im folgenden Kapitel wird nach einem Erklärungsansatz für wiederholte Arbeitslosigkeit auf der Mesebene gesucht. Die Autorenschaft konzentriert sich dabei auf die Bearbeitung von Erwerbslosigkeit durch das RAV, das für den Vollzug der Arbeitslosenversicherung (ALV) zuständig ist. Erstens liegt der Hauptfokus dieser Institution - im Gegensatz zur Sozialhilfe – auf der Arbeitsintegration. Zweitens ist das Phänomen der wiederholten Arbeitslosigkeit eng an das RAV geknüpft, weil der Begriff der wiederholten Arbeitslosigkeit nach der vorliegenden Definition mit einer Anmeldung auf dieser Stelle zusammenhängt (vgl. 2.3). In einem ersten Abschnitt wird die Entstehung der ALV mit den Absichten, die historisch zu deren Gründung führten, dargestellt. Es folgt ein Abschnitt über den aktivierungspolitischen Ansatz beim RAV. Zum Schluss wird dargelegt, inwiefern dieser Arbeitsansatz zu wiederholter Arbeitslosigkeit führen kann.

4.2.1 Entstehung der Arbeitslosenversicherung

Ab Mitte des 20. Jahrhunderts Schweiz entwickelte sich laut Magnin (2005a) vor dem Hintergrund des Zweiten Weltkrieges ein neues Staatsverständnis: Der Staat kann mehr sein als blosser Nachtwächter, der sich auf den Schutz persönlicher Freiheiten und des Eigentums beschränkt. Von nun an soll sich der Staat aktiv für das Wohlergehen seiner Bürgerinnen und Bürger einsetzen, indem wirtschaftliches Wachstum gefördert, Infrastrukturen aufrechterhalten, Geld und Preise stabilisiert sowie für soziale Sicherheit wie auch eine gewisse soziale Umverteilung gesorgt wird (S. 83-84). In diesem Zusammenhang wird 1948 die Alters- und Hinterbliebenenversicherung (AHV) eingeführt. Es folgen 1960 die Invalidenversicherung (IV) und 1985 die berufliche Vorsorge (BVG) (Bundesamt für Sozialversicherungen (Hrsg.), 2013). Die Einführung der Arbeitslosenversicherung (ALV) folgte gemäss Magnin (2005a) 1984 zu einem relativ späten Zeitpunkt und war das Ergebnis eines langen Prozesses (S. 85-86). Schon früher boten die meisten Gewerkschaften auf privater Basis eine Versicherung gegen Erwerbslosigkeit an (ebd., S. 86). Doch erst mit der Einführung der ALV wurde gemäss Pelizzari (2009) Erwerbslosigkeit als soziales Problem - ohne individuelles Verschulden - gesellschaftlich und staatlich anerkannt (S. 97). Bis Mitte der 1990er Jahre waren laut Magnin (2005a) die Gemeindearbeitsämter für den Vollzug der ALV zuständig. Diese wurden zu dieser Zeit von den RAV abgelöst (S. 96-97).

Robert Castel (2000) betont, dass der wirtschaftliche Aufschwung in Europa erst mit der Einführung der Sozialversicherungen möglich war. Die dadurch gewonnene soziale Sicherheit und Unabhängigkeit von Firmenpatrons führte vor allem für die Arbeiterklasse dazu, dass mehr Risiken eingegangen und Berufsverläufe flexibler gestaltet werden konnten. Der Weg war somit frei für eine rasche Entwicklung im Industriesektor und Rationalisierungen auf dem Arbeitsmarkt. (zit. in Magnin, 2005a, S. 87)

4.2.2 Das Aktivierungsparadigma

Mitte der 1990er Jahre wurde die ALV grundlegend reformiert. Mit dieser Reform wurden aktivierungspolitische Elemente erstmals in der Geschichte der Arbeitslosenversicherung gesetzlich verankert (Magnin, 2005a, S. 87-88). Im Folgenden sollen die aktivierungspoli-

tische Stossrichtung sowie die dahinterliegenden Annahmen erläutert werden. Anhand beispielhafter Auszüge wird weiter beschrieben, wie sich diese in der Arbeit der RAV konkret zeigen.

Reform der ALV

Mit der Reform der ALV 1996 wurden aktivierungspolitische Instrumente in der Praxis der RAV verankert (Magnin, 2005a, S. 87-88). Diesen neuen Ansatz bezeichnet Magnin (2005a) als grundsätzlich „neuen Modus sozialstaatlichen Handelns“ (S. 181). Der Staat kann und soll sich nicht mehr länger auf Strukturebene für einen ausgeglichenen Arbeitsmarkt einsetzen, sondern neu auf individueller Ebene. Begründet wurde dies damit, dass der Arbeitsmarkt an Flexibilität verloren habe. Erstens seien Frauen ein fester Bestandteil der Erwerbsbevölkerung geworden. Zweitens würden ausländische Arbeitskräfte im Gegensatz zu früheren Jahren auch dann in der Schweiz bleiben, wenn der Arbeitsmarkt ausgetrocknet ist. Der neue Ansatz liegt deshalb auf individueller Ebene, weil Arbeitnehmende - um auf dem Arbeitsmarkt bestehen zu können – heutzutage gezwungen sind, sich den rasch ändernden Anforderungen ständig anzupassen (ebd., S. 183). Boris Zürcher (2002), ehemaliger Ressortleiter beim SECO zur zweiten Revision der ALV: „Weil der Arbeitsmarkt (...) an Flexibilität eingebüsst hat, besteht die Notwendigkeit einer stärkeren Flexibilität auf individueller Ebene, damit eine Vollbeschäftigungssituation gewährleistet werden kann.“ (zit. in Magnin, 2005a, S. 183)

Aus dieser Perspektive stellt Erwerbslosigkeit ein Marktungleichgewicht dar, das dadurch entsteht, dass Erwerbspersonen zu wenig flexibel sind, sich den Anforderungen des Marktes anzupassen oder nicht dazu bereit sind, die Bedingungen der Arbeitgeberseite zu akzeptieren (ebd., S. 186). Daraus lässt sich ableiten, dass sich die Arbeitskräfte im Falle von Erwerbslosigkeit den Gegebenheiten des Marktes rascher anpassen und sich auf verschiedenen Ebenen flexibler zeigen sollten. So trägt das offizielle Motto der schweizerischen Arbeitsmarktbehörde, das für den Vollzug des AVIG zuständig ist, den bezeichnenden Titel: „Hauptsache Arbeit“ (SECO, 2003, S. 3). Um die Flexibilität der Erwerbslosen zu erhöhen, bietet sich die Arbeitslosenkasse in Verbindung mit aktivierungspolitischen Elementen als Instrument an. Wie dieser Mechanismus funktioniert, wird unten beschrieben. Vorerst folgt eine Ausführung dazu, welche Ansprüche dieser neue, flexiblere Arbeitsmarkt an die Arbeitskräfte stellt.

Konzept Arbeitskraftunternehmen

Der Paradigmenwechsel hin zu aktivierungspolitischen Ansätzen in der staatlichen Bearbeitung von Erwerbslosigkeit stellt gemäss Magnin (2005a) eine Reaktion auf veränderte Anforderungen auf dem Arbeitsmarkt dar. Neu sind demnach flexible Arbeitskräfte gefragt, die sich den rasch wandelnden Strukturen des Arbeitsmarktes permanent anpassen (S. 183). Heinz Pongratz und Günter Voss (2003) skizzieren mit dem Modell „Arbeitskraftunternehmer“ einen neuen Typus von Arbeitskraft, der den neuen Anforderungen des Arbeitsmarktes ideal nachkommt (S. 28). Der „Arbeitskraftunternehmer“ – worunter die Autorenschaft explizit auch „Arbeitskraftunternehmerinnen“ subsumiert - ist durch folgende Prämissen gekennzeichnet:

- **Eine verstärkte Selbstkontrolle:** Moderne Unternehmen geben keinen durchstrukturierten Arbeitsalltag mehr vor. Vielmehr werden ergebnisorientierte Ziele gestellt. Wie diese erreicht werden, liegt in der Selbstorganisation und Selbstkontrolle der Arbeitnehmenden. Meist geht damit eine erhöhte Forderung nach örtlicher, zeitlicher und fachlicher Flexibilität einher. (Pongratz & Voss, 2003, S. 24-25)
- **Ökonomisierung der eigenen Arbeitsfähigkeit:** Um auf dem Arbeitsmarkt zu bestehen, agieren Arbeitskraftunternehmer nun als „Unternehmer ihrer selbst.“ Die eigenen Fähigkeiten müssen einerseits permanent erweitert und angepasst, andererseits aktiv und marktorientiert vermarktet werden. (ebd., S. 25)
- **Vertrieblichung der alltäglichen Lebensführung:** Die klare Grenze zwischen Arbeit und Privatleben wird durchgängiger. Die gesamte Lebensführung ist auf Erwerb ausgerichtet. (ebd., S. 25 - 26)

Pongratz und Voss (2003) skizzieren mit dem „Arbeitskraftunternehmer“ resp. der „Arbeitskraftunternehmerin“ eine Entwicklung, die sich in allen Bereichen des Arbeitsmarktes abzeichnet (S. 23). Idealtypisch sind die genannten Anforderungen zwar vor allem im Bereich der hochqualifizierten Berufsbilder anzutreffen (S. 29). Pongratz und Voss beobachten aber Anzeichen dafür, dass sich das Modell „Arbeitskraftunternehmer“ ebenfalls, wenn auch weniger stark, im Bereich der Geringqualifizierten durchsetzt (ebd.). Dabei betonen sie, dass die Entwicklung nicht für alle Segmente von Arbeitskräften die gleichen Auswirkungen hat: Was für Personen mit entsprechenden Ressourcen eine attraktive Herausforderung darstellen kann, könnte für andere existenzielle Verunsicherung und Überforderung mit sich bringen. (ebd., S. 30-32)

Zwangsflexibilisierung

Gemäss Magnin (2005a) stellt der aktivierungspolitische Ansatz einen Versuch dar, die Leistungsbeziehenden in eine von der Versicherung gewünschte Richtung zu erziehen (S. 184). In diesem Falle könnte die konzeptuelle Frage lauten, wie man Arbeitskräfte dazu bringt, sich im Sinne von Arbeitskraftunternehmerinnen und -unternehmern zu verhalten. Bei der ALV ist die Anspruchsberechtigung an gewisse Verhaltensweisen geknüpft (ebd.). Überspitzt formuliert bedeutet es, dass sich Erwerbslose bei der Stellensuche flexibel zeigen müssen, sich den Ansprüchen des Marktes anpassen sollen und diesem die eigenen Ansprüche allenfalls unterzuordnen haben (ebd., S. 186), um den Leistungsanspruch zu wahren bzw. um Sanktionen zu umgehen (ebd., S. 190). Im folgenden Abschnitt werden nun einige Beispiele aus der ALV beschrieben, in denen sich das Aktivierungsparadigma erkennbar macht.

4.2.3 Beispiele von aktivierungspolitischen Elementen in der ALV

Vermittlungsfähigkeit verbessern: Versicherte Leistungsbezüger sind dazu verpflichtet, ihre Vermittlungsfähigkeit zu verbessern. In Art. 15, AVIG, ist die Vermittlungsfähigkeit folgendermassen definiert: „Der Arbeitslose [sic!] ist vermittlungsfähig, wenn er bereit, in der Lage und berechtigt ist, eine zumutbare Arbeit anzunehmen und an Eingliederungsmassnahmen teilzunehmen.“ Laut Magnin (2005a) wird dieser Artikel in der Praxis derart umgesetzt, dass die RAV-Beratenden eine Weisung erlassen können, welche die Stellen-

suchenden zur Teilnahme an einem Kurs oder einem Beschäftigungsprogramm verpflichtet. Der Bezug von Leistungen kann vom RAV so lange eingestellt werden, bis die leistungsbeziehende Person einwilligt, daran teilzunehmen. (S. 195) Martin Uebelhart (2010) kommt zum Schluss, dass Erwerbslose oft wenig motiviert an Kursen und Programmen teilnehmen, weil sie dies als Zwang des RAV erleben (S. 20).

Geographische Mobilität: Grundsätzlich sind leistungsbeziehende Personen dazu verpflichtet, jede zumutbare Arbeit anzunehmen. Bezogen auf den Arbeitsweg bedeutet dies, dass Erwerbslose eine Arbeitsstelle mit einem Arbeitsweg von bis zu zwei Stunden in Kauf nehmen müssen. Lehnt also eine stellensuchende Person eine Arbeitsstelle mit täglich vier Stunden Arbeitsweg ab, kann dies wiederum Sanktionen nach sich ziehen, weil es als Hinweis auf fehlende Bereitschaft, eine Arbeit anzunehmen, ausgelegt werden kann. (Magnin, 2005a, S. 200)

Soziale Mobilität: Die Förderung der sozialen Mobilität drückt sich gemäss Magnin (2005a) einerseits in der Höhe der zumutbaren Lohneinbussen aus (S. 201). Eine Lohneinbusse von 30% zum vorherigen Lohn gilt demnach als zumutbar. Die definierte Einbusse kann aber unter Umständen auch höher ausfallen. Andererseits können arbeitslose Personen dazu verpflichtet werden, auch ausserhalb des angestammten Berufes und in einem Feld, das nicht ihren Wünschen entspricht, eine Stelle zu suchen resp. anzunehmen. RAV-Beratende können ihren Klientinnen und Klienten ausserdem eine offene Stelle zuweisen. Die Stellensuchenden müssen sich dann darauf bewerben und die Stelle im Falle einer Zusage annehmen. (ebd., S. 201-203)

Aktive Stellensuche: Die Stellensuchenden sind verpflichtet, sich aktiv um Erwerbsarbeit zu bemühen. Um dies zu belegen, müssen sie monatlich eine gewisse Anzahl an Bewerbungen beim RAV vorlegen. (ebd., S. 197)

4.2.4 Widerspruch des Aktivierungsparadigmas

Im Kern der aktivierungspolitischen Logik liegt gemäss Magnin (2005a) die Annahme zugrunde, dass der Marktmechanismus für genügend freie Stellen sorgt. Arbeitslose müssen sich demnach genügend flexibel zeigen und bereit sein, gewisse Bedingungen einer Arbeitsstelle zu akzeptieren, um den Weg aus der Arbeitslosigkeit zu finden. (S. 186-187) Nun wurde in Kapitel 4.1 oben gezeigt, dass der Schweizer Arbeitsmarkt zunehmend vor strukturellen Problemen steht. Die Nachfrage nach geringqualifizierten Arbeitskräften ist insgesamt zurückgegangen. Des Weiteren sind die Anforderungen auf dem Arbeitsmarkt in einem Mass gestiegen, dass nicht alle Arbeitskräfte mit dieser Entwicklung mithalten können (vgl. 4.1). Wie Pelizzari (2009) aus der Untersuchung von Magnin schliesst, kann das Versprechen, alle Erwerbslosen zurück in den Arbeitsmarkt zu führen und auf individueller Ebene für Vollbeschäftigung zu sorgen, nicht oder nur zu einem gewissen Preis eingehalten werden (2009, S. 95). Dies führt die RAV-Beratenden in der Zusammenarbeit mit den Stellensuchenden gemäss Pelizzari (2009) zu einem unüberwindbaren Widerspruch: „Eine Politik, bei der die Bereitschaft erwerbsloser Personen erhöht werden soll, Arbeit anzunehmen, setzt zwingend voraus, dass Arbeit in genügendem Ausmass vorhanden ist“ (S. 94). Dies ist jedoch, wie oben ausgeführt, aufgrund struktureller Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt nicht der Fall. Die Beratungen der RAV tragen deshalb oft wenige Früchte (ebd., S. 57). Gerade Personen mit geringen Chancen auf dem Arbeits-

markt scheinen aufgrund der aktivierungspolitischen Sichtweise zunehmend als unmotiviert oder arbeitsscheu, wenn die Integration in den Arbeitsmarkt nicht gelingen will (Pellizzari, 2009, S. 97). Dies führt dazu, dass sich Erwerbslose beim RAV in einem „Netz von Bestimmungen und Regeln“ wiederfinden, das ihnen vorschreibt, wie sie sich zu verhalten haben (Ruedi Winkler, 2007, S. 147). Chantal Magnin (2005a) beschreibt in ihrer Studie, bei der sie Gespräche mit RAV-Bezügerinnen und Bezüglern analysiert hat, wie sich dies bei der Beratungspraxis der RAV auswirken kann (S. 333), was im Folgenden kurz dargestellt wird.

Strategisches Handeln

Die von Magnin (2005a) analysierten Gespräche machen deutlich, dass die erwerbslosen Personen aufgrund der restriktiven Vorschriften weniger Selbstverantwortung an den Tag legen und stattdessen strategisch handeln. Unter strategischem Handeln wird hierbei verstanden, dass die Betroffenen viel Aufwand betreiben, sich korrekt zu verhalten resp. die gestellten Auflagen zu erfüllen, indes wenig dafür unternehmen, was sie für richtig halten (S. 161).

Daniel Aepli (2007) geht grundsätzlich davon aus, dass Stellensuchende ein natürliches Interesse haben, möglichst rasch wieder erwerbstätig zu sein (S. 145). Dieses Interesse wird laut Magnin (2005a) indes mit einer zu rigiden Kontroll- und Sanktionstätigkeit untergraben (S. 322-323). So beschreibt Chantal Magnin (2005a) mehrere Situationen, in denen die RAV-Beratenden ihre Klientinnen und Klienten auffordern, sich hinsichtlich der Stellensuche aktiver zu verhalten, Bewerbungen zu schreiben und dies zu belegen. Dabei beobachtet sie, wie diese Erwerbslosen, die sich selber wenig Chancen auf dem Arbeitsmarkt zuschreiben, das Verfassen von Bewerbungen als Alibiübung wahrnehmen, um ihren Leistungsanspruch zu wahren und nicht als Schritt in Richtung Integration in den Arbeitsmarkt begreifen. (S. 322-323) Auch Eva Nadai und Christoph Mäder (2006) identifizieren eine Gruppe von Teilnehmenden einer arbeitsmarktlichen Massnahme, bei der sich ein ähnliches Phänomen bemerkbar macht.

Mit der Teilnahme am Programm können die Arbeitslosen zeigen, dass sie keine „Drückeberger“ sind, sondern „arbeitswillig“ (...). Sie glauben selbst kaum an eine effektive Verbesserung ihrer mit zunehmender Dauer der Arbeitslosigkeit schwindenden Chance im Arbeitsmarkt, aber sie hoffen darauf, dass das Programm die drohende soziale Talfahrt bremsen oder stoppen kann. In diesem Sinn fungiert die Massnahme schlicht als Konformitätstest. (ebd., S. 11).

Magnin (2005a) kommt in ihrer Untersuchung u.a. zu folgendem Schluss: „Die Verhaltensvorschriften werden dann zum Bumerang, wenn ihre Einhaltung nicht mehr der damit verfolgten Zielsetzung der Integration der Versicherten in den Arbeitsmarkt dient, sondern davon losgelöst zu einer allein aus bürokratischen Gründen zu erfüllenden Verpflichtung gegenüber der Behörde wird.“ (S. 322).

Dilemma zwischen Beratung und Kontrolle

Aus den Analysen der Beratungsgespräche wird deutlich, dass es aufgrund der organisatorischen Vorgaben der RAV den Beratenden nicht möglich zu sein scheint, die Funktionen Beratung und Kontrolle miteinander zu vereinbaren (Magnin, 2005a, S. 333). So ist

der gesetzliche Kontrollauftrag der RAV-Beratenden stark ausgeprägt und nimmt viel Raum in deren Arbeitsalltag ein. Wollen die Beratenden diesem effektiv nachkommen, ist es ihnen nicht möglich, gleichzeitig auf inhaltliche, mit der Erwerbslosigkeit verbundene Sachverhalte einzugehen, welche ihnen die Betroffenen schildern. Denn sie hätten sich so stark auf ihr Gegenüber einzulassen, dass sie die Kontrolle vernachlässigen müssten. (Magnin, 2005, S. 343-344). Für die Erwerbslosen wiederum ist es gemäss Ruedi Winkler (2007) unter diesen Umständen schwierig, Vertrauen zum Gegenüber in der Beratung zu fassen: „Man weiss als Arbeitsloser [sic!] nie, ob die ausgestreckte Hand eine fördernde oder eine sanktionierende ist“ (S. 147). Esther Weber (2012) merkt an, dass eine gelingende Beratung auf dem Fundament von Respekt und Vertrauen basiert (S. 16-17).

Laut Magnin (2005b) führt die Beratungspraxis der RAV teilweise dazu, dass sich Erwerbslose dem Druck der RAV nicht aussetzen wollen und sich deshalb in unsichere Erwerbsverhältnisse mit schlechten Arbeitsbedingungen flüchten (S. 17). „Die (...) durchgeführten Interviews bestätigen teilweise dieses Bild, einige der prekär Beschäftigten akzeptieren die schlechten Arbeitsbedingungen und Löhne nur deshalb, weil sie sich vor der zuständigen Behörde und ihrer bürokratischen Praxis fürchten“ (ebd.).

Flexible Erwerbsformen

Wenn laut Pelizzari (2009) Erwerbslosigkeit auf individueller Ebene mit „Zwangsflexibilisierung“ bekämpft wird, kann sozusagen als Pendant dazu die Flexibilisierung des Arbeitsmarktes durch den Staat auf Strukturebene genannt werden (S. 96). Gemeint sind damit tiefe Kündigungsschutzbestimmungen, Aushöhlung von Gesamtarbeitsverträgen, verschiedene Revisionen im Bereich der Arbeitszeitregelungen sowie die Internationalisierung von Arbeitsverhältnissen durch die Neugestaltung der Migrationspolitik (Pelizzari, 2006, S. 139). Die „aktivierungspolitische Wende in der Sozialpolitik“ trug demnach wesentlich dazu bei, dass Arbeitsplätze zu schlechten Bedingungen, wie beispielsweise atypisch-prekäre Anstellungsverhältnisse, geschaffen werden konnten (Pelizzari, 2009, S. 96). Der Staat hat also, so eine Schlussfolgerung in diesem Kapitel, einen Teilarbeitsmarkt geschaffen, den er mithilfe der aktivierungspolitischen Instrumente mit Arbeitskräften füttert, die sonst über wenig Alternativen verfügen. Das Ziel im Leistungsauftrag der RAV einer „raschen Integration in den Arbeitsmarkt“ (Daniel Gmür, 2001, S. 6) wird insofern zwar erreicht. Die Autorenschaft geht jedoch davon aus, dass unsichere Arbeitsstellen - insbesondere bei Geringqualifizierten - wiederholte Arbeitslosigkeit fördern können (vgl. 4.1).

4.2.5 Fazit

Die aktivierungspolitischen Ansätze des RAV gehen von der Annahme aus, dass auf dem Arbeitsmarkt genügend und vor allem passende Arbeitsplätze vorhanden sind. Die Trends resp. die entsprechenden Zahlen auf dem Arbeitsmarkt weisen aber in eine andere Richtung (vgl. 4.1). Die RAV-Mitarbeitenden stehen insofern vor der Herausforderung, Personen mit ungünstigen Voraussetzungen in einen Arbeitsmarkt zu integrieren, der hinsichtlich der Qualifikationen hohe Anforderungen stellt. Weil dies häufig nicht gelingt, konzentrieren sie sich darauf, Druck auf die Stellensuchenden auszuüben. Mit der Flexibilisierung des Arbeitsmarktes wurden zudem Voraussetzungen für atypisch-prekäre Beschäftigungsverhältnisse geschaffen. Um der Druck- und Sanktionspraxis der RAV zu entrinnen,

bleibt geringqualifizierten Erwerbslosen oft nichts anderes als die Flucht in ein atypisches Anstellungsverhältnis. Solche Stellen kennzeichnen sich unter anderem durch schlechte Schutzbestimmungen und oftmals befristete Anstellungsdauer, was zu wiederholter Arbeitslosigkeit führen kann (vgl. 4.1). Die Autorenschaft sieht deshalb in den Praktiken der RAV einen Teil der Dynamik, der zum Anstieg solcher Beschäftigungsformen beiträgt und wiederholte Arbeitslosigkeit fördert.

4.3 Ursachen wiederholter Arbeitslosigkeit auf individueller Ebene

Nachdem oben Ursachen auf der Makro- und Mesoebene erarbeitet wurden, soll nun ergänzend auf die Mikroebene eingegangen werden. Hierbei werden persönliche Ursachen wiederholter Arbeitslosigkeit thematisiert, indem der Fokus auf Soft Skills gelegt wird. Des Weiteren geht die Autorenschaft der Frage nach, ob zwischen Geringqualifizierten, den Persönlichkeitsmerkmalen (Soft Skills) und dem Risiko, wiederholt arbeitslos zu werden, ein Zusammenhang besteht.

4.3.1 Schlüsselqualifikationen, Soft Skills und Persönlichkeitsmerkmale

Bei der Recherche zu diesem Kapitel sind der Autorenschaft u.a. Begriffe wie Soft Skills, Persönlichkeitsmerkmale, Schlüsselqualifikationen und Kompetenzen begegnet. Um einen Überblick zu erhalten und Abgrenzungen vorzunehmen, werden nachfolgend einige der Begriffe erläutert und geklärt.

Alexander Salvisberg (2010) differenziert zwischen formalen und informellen Qualifikationen, wobei er erstere auch als Hard Skills und letztere als Soft Skills bezeichnet. Hard Skills weisen auf das Vorhandensein gewisser Kenntnisse und Fähigkeiten hin, die in zertifizierten Ausbildungswegen (Schulbildung, Berufsbildung, Weiterbildung, Spezialbildung) erworben wurden. Sie ersparen den Arbeitgebenden die aufwändige individuelle Prüfung jedes Stellensuchenden. Ausserdem gelten formale Bildungserfolge als Indikator für künftige Lernfähigkeit und Einsatzwillen. (S. 20-21)

Informelle Qualifikationen (Soft Skills) werden nicht durch standardisierte Ausbildungswege erworben und sind nicht zertifiziert. Diese können informell erworbene sachliche Kenntnisse und Fähigkeiten sein, die zum Beispiel während der Arbeit oder im Selbststudium erlernt wurden, also beispielsweise Sprach- oder Computerkenntnisse. Neben diesen nicht zertifizierten Sachkenntnissen gibt es Persönlichkeitseigenschaften, individuelle Begabungen, Tugenden und Werthaltungen, die auf dem Arbeitsmarkt eine grosse Rolle spielen. Sie lassen sich generell als Soft Skills bezeichnen und sind für die Arbeitgebenden schwieriger zu fassen, so dass sich die Frage nach entsprechenden aussagekräftigen Signalen stellt, um die jeweils relevanten Soft Skills zu erkennen. (Salvisberg, 2010, S. 20-22)

Dieter Mertens (1974) hat den Begriff Schlüsselqualifikation Mitte der 1970er Jahre eingeführt (zit. in Salvisberg, 2010, S. 8). Salvisberg (2010) betont, dass in der wissenschaftlichen Diskussion zwar ein Konsens darüber herrscht, dass in der modernen Arbeitswelt Soft Skills oder Schlüsselqualifikationen deutlich an Wichtigkeit gewonnen haben, es jedoch keine einheitliche Definition gibt und (untereinander vergleichbare) empirische Befunde weitgehend fehlen. Dies führt dazu, dass sich eine Vielzahl von unterschiedlichen Kategorisierungsvorschlägen in der Literatur finden lassen. (S. 7-9).

Johanna Maria Huck-Schade (2003) greift die Begriffe Schlüsselqualifikationen und Soft Skills ebenfalls auf. Sie bezieht sich gleichermassen auf Dieter Mertens und betont ebenfalls die Schwierigkeit einer klaren Definition von Schlüsselqualifikation. (S. 10-11)

Sie selber verwendet den Begriff Schlüsselqualifikation als eine Art Überbegriff für Fähigkeiten und Fertigkeiten in den Methoden-, Selbst- und Sozialkompetenzen (Huck-Schade, 2003, S. 14-15). Die Soft Skills, so Huck-Schade, seien theoretisch wie empirisch wenig fundiert und lassen Spielraum für deren Interpretation. Trotzdem benennt sie eine Auswahl an Soft Skills, denen sie im Zusammenhang mit Stellenanzeigen, Bewerbungsgesprächen oder in Assessment-Centern häufig begegnet: Selbstbewusstsein, Kreativität, Durchsetzungsvermögen, Vertrauenswürdigkeit, Kritikfähigkeit. Wenn es um das berufliche Umfeld geht, spricht sie von Kommunikationsfähigkeit, Teamfähigkeit, Konfliktfähigkeit und Kooperationsfähigkeit. Diese können ihrer Meinung nach bis zu einem gewissen Grad trainiert werden. Empathie, Durchsetzung, Sensibilität oder interpersonale Flexibilität bilden gemäss Huck-Schade Charaktereigenschaft oder Veranlagungen der Persönlichkeit, die vorhanden sind – oder auch nicht - und somit nur verstärkt oder gefördert, nicht aber erlernt werden können. (S. 16-17)

Um den Zusammenhang zwischen Soft Skills, wie sie Salvisberg (2010) versteht, und den vier Kompetenzbereichen zu veranschaulichen, dient nachfolgende Darstellung. Diese Aufzählung stammt aus einer Auswertung von Stelleninseraten aus den Jahren 1950 bis 2006 und ist nicht abschließend. (Salvisberg, 2010, S. 119-120)

Fach- & Methodenkompetenz:	<p><i>Effektivität:</i> exakt, geschickt, sorgfältig, praktisch</p> <p><i>Kognitive Stärken:</i> klug, intelligent, geistig beweglich, lernfähig und bereit, entwicklungsfähig</p> <p><i>Innovationsfähigkeit:</i> kreativ, phantasievoll, modern</p> <p><i>Flexibilität:</i> flexibel</p> <p><i>Unternehmerische Fähigkeiten:</i> organisationsfähig, vielseitig denkend, planerisch, konzeptuell, entscheidungsfähig, problemlösend</p>
---------------------------------------	---

Sozialkompetenz:	<p><i>Umgänglichkeit:</i> freundlich, liebenswürdig, aufgestellt, unkompliziert, sympathisch, nett, sozial gesinnt, anpassungsfähig, kultiviert</p> <p><i>Kooperationsbereitschaft:</i> teamfähig, kollegial, hilfsbereit, kooperativ</p> <p><i>Kommunikationsfähigkeit:</i> kontaktfreudig, aufgeschlossen, aufmerksam, kommunikativ</p> <p><i>Durchsetzungsfähigkeit:</i> Verhandlungsgeschick, überzeugend, motivationsfähig, verkaufsstark, durchsetzungsstark</p>
Selbstkompetenz:	<p><i>Einsatzwille:</i> einsatzfreudig, fleissig, ausdauernd, beharrlich</p> <p><i>Verlässlichkeit:</i> zuverlässig, ehrlich, aufrichtig, verantwortungsbewusst, seriös, rechtschaffend, pflichtbewusst, gewissenhaft, vertrauenswürdig, ordentlich, pünktlich.</p> <p><i>Innerer Antrieb:</i> initiativ, strebsam, dynamisch, motiviert, selbstsicher, begeisterungsfähig, mutig, positiv, aktiv, willensstark, konsequent</p>

Tab. 1: Vier Kompetenzbereiche (in Anlehnung an Salvisberg, 2010, S. 120)

Diese Kategorisierung hat Salvisberg (2010) zum besseren Alltagsverständnis des Begriffs zusammengestellt (S. 119). Weiter unten werden sich Parallelen zu weiteren Autorinnen und Autoren finden lassen.

Die Autorenschaft geht davon aus, dass wie oben erwähnt, keine einheitliche Definition für Soft Skills vorliegt und einigt sich deshalb auf die von Alexander Salvisberg (2010), die zusammengefasst wie folgt lautet:

Soft Skills.....	<p>... werden nicht durch standardisierte Ausbildungswege erworben.</p> <p>... sind nicht zertifiziert.</p> <p>... sind informell erworbene sachliche Kenntnisse und Fähigkeiten.</p> <p>... sind Persönlichkeitseigenschaften, individuelle Begabungen, Tugenden und Werthaltungen, die auf dem Arbeitsmarkt eine grosse Rolle spielen.</p>
-------------------------	--

Tab. 2: Soft Skills (in Anlehnung an Salvisberg, 2010)

4.3.2 Die Relevanz der Soft Skills

In diesem Kapitel wird die Relevanz der Soft Skills aus verschiedenen Perspektiven aufgezeigt. Nach einem allgemeinen Teil folgt der Bezug zu Geringqualifizierten.

Im Wandel und Übergang von der Industriegesellschaft zur postindustriellen Gesellschaft, so erklärt Alexander Salvisberg (2010), steht bei den Arbeitnehmenden nicht mehr die Produktion von industriellen Gütern im Mittelpunkt. Entscheidend sind heute theoretisches und technisches Wissen, so dass die klassischen Produktionsfaktoren Energie und Kapital an Bedeutung verloren haben. Anders formuliert bildet dies den Übergang zur Dienstleistungs- oder Wissensgesellschaft. Die wichtigste ökonomische Ressource ist nun das verfügbare Humankapital und die persönliche Ausbildung, welche auch die Schlüssel zum Erfolg sind. (S. 65)

Salvisberg (2010) ergänzt dazu, dass nicht nur eine erhöhte Nachfrage nach fachlichen Qualifikationen (Hard Skills) besteht, sondern auch die Anforderungen hinsichtlich informeller Qualifikationen (Soft Skills) gestiegen sind. Generell kann erwartet werden, dass in Zukunft methodische, intellektuelle und soziale Kompetenzen an Bedeutung gewinnen und die Wichtigkeit von handwerklichem Geschick und Körperkraft schwindet. (S. 75-76) Salvisberg (2010) unterstreicht, dass die Soft Skills schon heute wichtig sind und tendenziell noch relevanter werden (S. 48).

Die befragten Unternehmen in den Studien von Jürg Meierhans (1998, 1999) benennen allgemeine Sozialkompetenzen als ausserordentlich wichtig, dicht gefolgt von traditionellen Arbeitstugenden sowie Methoden- und Selbstkompetenzen. Deutlich weniger wichtig werden nicht-fachspezifische Sachkompetenzen (Allgemeinwissen oder Fremdsprachen) eingestuft. Nach wie vor sind die spezifischen Fachkenntnisse für eine Arbeitsplatzeinstellung ausschlaggebend, die fachunspezifischen Kompetenzen haben jedoch in etwa dieselbe Gewichtung. Des Weiteren wird in Betrieben im Dienstleistungsbereich im Allgemeinen eine höhere Anforderung an Soft Skills gestellt als in Industriebetrieben. In Branchen mit direktem Kundenkontakt wie Gastgewerbe, Detailhandel oder persönliche Dienste wird besonders häufig eine hohe Sozialkompetenz gefordert. Die Methoden- und Selbstkompetenz wird mehr im Bereich anspruchsvoller, unternehmensbezogener Dienste verlangt. (zit. in Salvisberg, 2010, S. 48-49)

Maja Grob (2003) hat bei Betrieben, die Lehrlinge ausbilden, untersucht, welche persönlichen Eigenschaften wichtig sind und kam zu folgendem Ergebnis: Sozial- und Selbstkompetenzen sowie Flexibilität werden neben klassischen Tugenden wie Genauigkeit, Pünktlichkeit, Sorgfalt, Gewissenhaftigkeit erwartet. Sie hat indes nicht weiter ausgeführt, weshalb dies so ist. (zit. in Salvisberg, 2010, S. 49)

Gemäss Salvisberg (2010) tragen Soft Skills wesentlich zum Arbeitsmarkterfolg bei und wirken sich auf die berufliche Leistungsfähigkeit aus. Sie sind mitentscheidend, eine Stelle zu erhalten resp. zu behalten und prägen auch längerfristige Erfolge im Berufsleben. Welche Soft Skills für den Arbeitsmarkterfolg relevant sind, hängt stark von der Tätigkeit ab, für die sie gebraucht werden. Auch die Betriebsgrösse kann von Bedeutung sein, wenn es um die Anforderungen der Soft Skills geht. (S. 59-60)

Nicht zu unterschätzen ist die geschlechterspezifische Zuordnung der Soft Skills. So werden Männer in höheren Positionen für Aggressivität belohnt, während sich diese Eigenschaft bei Status niedrigen Stellen negativ auf den Lohn auswirkt. Zudem werden Frauen in höheren Positionen für persönliche Zurückhaltung belohnt, während Männer dafür

Lohneinbussen hinnehmen müssen. (ebd., S. 52) In dieser Bachelorarbeit wird jedoch nicht vertieft auf die geschlechterspezifische Zuordnung von Soft Skills eingegangen.

Die Relevanz der Soft Skills bei Geringqualifizierten aus Sicht der Arbeitgebenden

Matthias Lausch und Friedrich Thiessen (2010) befragten in ihrer Studie Arbeitgebende aus 17 mittelständischen Unternehmen über die Persönlichkeitsmerkmale von Geringqualifizierten. Mit Geringqualifizierten sind hierbei Personen gemeint, die keine abgeschlossene Berufsausbildung vorweisen können. Die Studie wurde 2010 in Deutschland (Sachsen) durchgeführt und ermöglicht einen Einblick in das Einstellungsverhalten der Arbeitgebenden ihnen gegenüber. (S. 3-4)

Nebst den fachlichen Fähigkeiten, so Lauch und Thiessen (2010), sind auch bestimmte Persönlichkeitsmerkmale relevant, die im Minimum vorhanden sein sollten, um den Anforderungen gerecht zu werden. Die Unternehmen nannten folgende fünf, die sie auch von Geringqualifizierten fordern, ansonsten sie sie nicht einstellen könnten:

- *Belastbarkeit*
- *Teamfähigkeit*
- *Einfühlvermögen*
- *Äusseres Erscheinungsbild*
- *Umgangsformen* (Lauch & Thiessen, 2010, S. 8)

Die Entwicklung der erhöhten Anforderungen an Persönlichkeitsmerkmale kann also heutzutage dazu beitragen, dass Geringqualifizierte weniger beschäftigt werden, nicht deren fachliche Vorbildung. (ebd., S. 7-9)

Lausch und Thiessen (2010) bezweifeln die These, dass Arbeitsmöglichkeiten für Geringqualifizierte durch die Globalisierung und die Technisierung wegfallen. Nicht die Zahl der verfügbaren Stellen für Geringqualifizierte sei das Problem, vielmehr der erhöhte Anspruch an gewisse Persönlichkeitsmerkmale. Denn der Druck auf die Unternehmen hat zugenommen, Produkte oder Dienstleistungen müssen zu gegebener Zeit und perfekt geliefert oder ausgeführt werden. Dies fordert ein hohes Mass an Leistungsfähigkeit der Unternehmen, wobei die Toleranz gegenüber Leistungsschwankungen von Seiten der Arbeitnehmenden sehr gering ist. So verzichten Unternehmen auf Geringqualifizierte, da sie sich nicht dem Risiko aussetzen wollen, Probleme oder Störungen im Arbeitsablauf zu erhalten, die allenfalls durch Geringqualifizierte aufgrund eines Defizits bei den Persönlichkeitsmerkmalen verursacht sein könnten. (S. 3)

Herausforderungen für Geringqualifizierte aus Sicht der beratenden Personen

Sandra Buchenberger et al. (2008), die in der Studie „Chancen für Geringqualifizierte in der Bodenseeregion“ RAV-Mitarbeitende befragt haben, konnten zeigen, wie wichtig bestimmte Anforderungen sind, um im Arbeitsmarkt bestehen zu können (S. 13). Hierbei benennen sie folgende Herausforderungen für Geringqualifizierte, die so auch deren Relevanz aufzeigen.

Ein sprachliches Defizit ist heute problematischer als früher, als in Fabrikhallen die wenigen Anweisungen von Vorarbeitern übersetzt wurden. Heute sind Sprachkenntnisse sehr

gefordert, denn ein Defizit führt u.a. zu Problemen zwischen Arbeitgebern und -nehmern. Nebst den Sprachproblemen können u.a. auch kulturelle Unterschiede die Arbeitssuche oder die Einstellung in einem Betrieb erschweren. Die Ausbildungen von Ausländerinnen und Ausländern werden im Inland teils nicht akzeptiert, weshalb diese Personen in unqualifizierten Bereichen tätig sein müssen. Dies erschwert ihre Arbeitsintegration zusätzlich. Zudem fehlt es Geringqualifizierten im Allgemeinen oft an der Kompetenz, Bewerbungsunterlagen zu verfassen oder sie kennen die Umgangsformen und Spielregeln nicht. Arbeiten für Geringqualifizierte sind häufig körperlich anstrengend, weswegen allfällige körperliche Einschränkungen ein Handicap bei der Stellensuche darstellen können. Dadurch, dass viele Geringqualifizierte keinen Führerschein oder kein Auto haben, ist ihre Mobilität eingeschränkt. Die zeitliche Flexibilität ist vor allem bei Wiedereinsteigerinnen oder (alleinerziehenden) geringqualifizierten Müttern ein wichtiges Thema. Denn fehlt es an finanziellen Mitteln für eine Kinderbetreuung, kann keine Flexibilität erreicht werden. (ebd.)

Zentral sind folgende fehlende Schlüsselqualifikationen, wie sie von Beraterinnen und Beratern bei geringqualifizierten Stellensuchenden festgestellt wurden, nämlich u.a. ein geringes Selbstwertgefühl, ein fehlendes Netzwerk, Unpünktlichkeit, Motivationsprobleme, Unzuverlässigkeit, ein schwieriges soziales Umfeld, Suchtprobleme, Orientierungslosigkeit, die äussere Erscheinung, mangelnde Eigeninitiative, Probleme, sich zu präsentieren sowie fehlendes Verhandlungsgeschick bei Vorstellungsgesprächen. All diese als Herausforderung genannten Punkte führen zu einer erschwerten Situation, einen festen Arbeitsplatz zu finden oder eine Stelle zu behalten. (Buchenberger et al., 2008, S. 13)

4.3.3 Bildung und Soft Skills

Nach der Thematisierung von formalen und informellen Qualifikation, der Einführung der Begriffe Soft Skills resp. Schlüsselqualifikationen sowie dem Aufzeigen der Relevanz der Soft Skills aus unterschiedlichen Perspektiven soll nun ein Zusammenhang zwischen Bildung und dem Vorhandensein oder nicht Vorhandensein von Soft Skills hergestellt werden.

Claudia Guth (2008) ist wie viele andere Autorinnen und Autoren, die sich mit der Thematik Schlüsselqualifikationen⁷ auseinandersetzen, der Meinung, dass die Schulbildung einen wesentlichen Beitrag zu deren Erwerb ausmacht. Dementsprechend sieht sie in der Grund- und Hauptschule für die Schülerinnen und Schüler die Möglichkeit, sich den wirtschaftlichen Anforderungen der Schlüsselqualifikationen zu nähern oder sie zu erwerben. Sie betont indes, dass diese nur in Zusammenarbeit mit dem Elternhaus vermittelt werden können. Dies bedeutet, dass Eltern einen wichtigen Beitrag zu deren Vertiefung und Festigung leisten. Die Schule selbst bietet ebenfalls verschiedene Möglichkeiten zum Vermitteln von Schlüsselqualifikationen, vor allem in fächerübergreifenden Projekten. Auch das Schulleben selbst trägt zum Erwerb bei. Als grundlegende Schlüsselqualifikationen bezeichnet sie Belastbarkeit, Durchhaltevermögen, Zusammenarbeit, Umgang mit Informations- und Kommunikationstechniken, Leistungs- und Einsatzbereitschaft, Pflichtbe-

⁷ Es kann davon ausgegangen werden, dass Claudia Guth (2008) unter dem Begriff Schlüsselqualifikationen das Gleiche versteht wie Salvisberg (2010) unter Soft Skills, da beide Aufzählungen die gleichen Adjektive enthalten.

wusstsein, Zuverlässigkeit, Mitverantwortung, Lernen lernen, Probleme lösen, in Zusammenhängen denken und selbständiges Lernen. Diese grundlegenden Qualifikationen sind gemäss Guth wichtig, um spezielle Qualifikationen im späteren Berufsleben überhaupt zu entwickeln resp. weiterzuentwickeln. Nach der Schulausbildung stehen die Ausbildungsbetriebe in der Pflicht, die Schülerinnen und Schüler weiter zu unterstützen, um u.a. die Möglichkeit zu erhalten, die vermittelten Schlüsselqualifikationen anzuwenden und zu vertiefen. (S. 28-32)

Sandra Buchenberger (2009) betont die Signalwirkung von einer abgeschlossenen Berufsbildung gegenüber Arbeitgebenden. Denn dadurch werden nicht nur das Vorhandensein formeller Qualifikationen gezeigt, sondern auch Eigenschaften wie Zuverlässigkeit, Motivation, Durchhaltevermögen und Ehrgeiz. Das sei mitunter ein Grund, so Buchenberger, dass selbst für Einfacharbeitsplätze eine Berufsausbildung immer wichtiger wird. Ebenfalls zentral sind Schlüsselqualifikationen bei Geringqualifizierten wie Teamfähigkeit, Pünktlichkeit, Einsatzwille, Ehrlichkeit, Flexibilität, Selbstlernfähigkeit etc. (S. 18)

Des Weiteren hat sich eine Projektgruppe mit dem Zusammenhang von Geringqualifizierten und Soft Skills auseinandergesetzt. Die Projektgruppe Betriebspanel untersuchte 1994 den Zusammenhang von Soft Skills bei Geringqualifizierten und deren Problematik, eine Stelle zu finden. Bei über zwei Dritteln der An- oder Ungelernten wurde eine mangelnde Eignung der Persönlichkeit als Grund angegeben, weshalb sie die Stelle nicht erhielten. Bei den Facharbeiterinnen und -arbeitern wurde diese Begründung bei höchstens einem Drittel genannt und bei den Angestellten und Beamten erkannten sie keinen Unterschieden zwischen den Qualifikationsgruppen. (zit. in Björn Christensen, 2001, S. 511)

Daraus den Rückschluss zu ziehen, so Christensen (2001), dass bei Geringqualifizierten ein ausgeprägteres Defizit bei den Soft Skills vorhanden ist, wäre indes überbewertet. Es kann aber vermutet werden, dass Personen mit einer abgeschlossenen Ausbildung ein gewisses Mindestmass an Soft Skills aufweisen. Christensen geht auch davon aus, dass Personen, die Schwächen bei den Soft Skills vorweisen, eher ohne Berufsausbildung sein werden, da sie entweder gar keinen Ausbildungsplatz finden oder eine angefangene Ausbildung (aufgrund von mangelnder Motivation, Belastbarkeit, Unzuverlässigkeit etc.) nicht abschliessen. (S. 511)

Die Autorenschaft geht aufgrund der Aussagen von Guth, Christensen und Buchenberger davon aus, dass ein Zusammenhang zwischen Bildung und den Soft Skills besteht. Wie in der Ausgangslage beschrieben, handelt es sich bei geringqualifizierten Personen um solche, die keine anerkannte Berufsausbildung aufweisen resp. keine höhere Schulbildung abgeschlossen haben (Morlok & Känel, 2008, S. 5).

Anscheinend handelt es sich bei Soft Skills um Kompetenzen, die nicht ausschliesslich durch Schulbildung erlernt werden können. Aber die Bildung spielt eine zentrale Rolle beim Erwerben dieser Soft Skills. Denn z.B. Umgangs- und Ausdrucksformen, Teamfähigkeit, Motivation, Selbstsicherheit, um nur einige zu nennen, stehen eng im Zusammenhang mit Bildung, sie werden aber nicht explizit gelernt, wie zum Beispiel Mathematik oder Geschichte. Zwar werden teilweise Schlüsselqualifikationen in der Schule vermittelt, doch bleibt eine weitere Berufsbildung aus, können diese nicht weiterentwickelt, vertieft und

gefestigt werden. Die Menschen eignen sich Soft Skills im Laufe ihres Lebens an, sie lernen sie sozusagen nebenbei.

So leitet die Autorenschaft ab, dass eine geringe fachliche Qualifikation zu einem Mangel an Soft Skills führen kann.

4.3.4 Fazit

Wenn nun fachlich geringqualifizierte Personen ein Defizit bei den Soft Skills aufweisen, kann dies dazu führen, dass Personen ihre Arbeitsstelle häufig kündigen oder ihnen gekündigt wird und dies so zu einem erhöhten Risiko führt, wiederholt arbeitslos zu werden. Denn die zunehmenden Anforderungen an Soft Skills auf dem Arbeitsmarkt wurden von verschiedenen Autoren und Autorinnen bestätigt, ebenfalls ihre Relevanz, so dass Soft Skills einen hohen Stellenwert - nebst den fachlichen Qualifikationen - eingenommen haben. Einige sprechen sogar von einer Gleichstellung von Soft und Hard Skills. Die Autorenschaft geht davon aus, dass Soft Skills einen wesentlichen Beitrag bei der Stellensuche resp. dem Beibehalten einer Stelle leisten und ein entsprechendes Defizit als Ursache für wiederholte Arbeitslosigkeit ernst zu nehmen ist.

Wenn davon ausgegangen werden kann, dass durch Bildung Schlüsselqualifikationen vermittelt, gefördert oder vertieft werden können, so ist es naheliegend, dass bei Menschen mit geringer fachlicher Qualifikation diese häufig nicht vorhanden sind. So lässt sich etwas provokativ ausdrücken, dass Bildung Soft Skills bildet. Wie eine Person diese informellen Qualifikationen, Persönlichkeitsmerkmale oder Soft Skills denn erwerben kann, wenn nicht in der Ausbildung oder in Weiterbildungen und was der oder die Einzelne selber dazu beiträgt, lässt sich an dieser Stelle nicht beantworten.

Für die Autorenschaft bedeutet dies, dass die Schlüsselqualifikationen (Soft Skills) gerade für Geringqualifizierte bei der Stellensuche äusserst relevant sind oder dazu dienen, eine Stelle längerfristig oder andauernd zu behalten. So kann ein Defizit bei den Soft Skills durchaus als Ursache für wiederholte Arbeitslosigkeit erachtet werden. Inwiefern dies nun selbst verschuldet ist und wie sich diese Defizite ausserschulisch beheben lassen könnten, kann in dieser Bachelorarbeit nicht weiter vertieft werden. Es werden sich jedoch in Kapitel 8.2 Ansätze dazu finden.

5 Grundlegende Prinzipien Sozialer Arbeit

Dieses Kapitel dient einerseits dazu, die Gegenstandsbestimmung zu klären und andererseits das Phänomen der wiederholten Arbeitslosigkeit zu bewerten. In einem ersten Schritt werden das Menschen- sowie das Gesellschaftsbild dieser Profession vorgestellt, auf denen der Berufskodex der Sozialen Arbeit Schweiz aufbaut. Anschliessend wird in Kapitel 5.2 die Bedeutung der Erwerbsarbeit aus gesellschaftlicher und - kurz angeschnitten - aus individueller Ebene dargestellt und schliesslich in Kapitel 5.3 die Auswirkungen von fehlender Erwerbsarbeit auf das Individuum beschrieben.

5.1.1 Das Menschenbild der Sozialen Arbeit

Der Berufskodex baut auf den grundlegenden Prinzipien der Sozialen Arbeit auf und beschreibt unter anderem das Menschen- sowie das Gesellschaftsbild der Sozialen Arbeit. Hierbei orientiert sich dieses Menschenbild am Menschen- und Gesellschaftsbild des „Mensch-Seins“ und dem „Mensch in Gesellschaft“. (Schmocker, 2011, S. 12) Im Folgenden werden die Leitidee und das Menschenbild der Sozialen Arbeit gemäss Berufskodex (AvenirSocial, 2010) kurz vorgestellt:

„Alle Menschen haben Anrecht auf die Befriedigung existenzieller Bedürfnisse sowie auf Integrität und Integration in ein soziales Umfeld. Gleichzeitig sind Menschen verpflichtet, andere bei der Verwirklichung dieses Anrechts zu unterstützen.“ (ebd., S. 6)

„Voraussetzung für das erfüllte Menschsein sind gegenseitige respektierende Anerkennung des oder der Anderen, die ausgleichende gerechte Kooperation der Menschen untereinander und gerechte Sozialstrukturen.“ (ebd.)

Wie sich zeigen wird, hat wiederholte Arbeitslosigkeit Einfluss auf die Integration in ein soziales Umfeld. Die Auswirkungen der wiederholten Arbeitslosigkeit sind stark mit nicht erfüllten Bedürfnissen verbunden (vgl. Kapitel 5.2 und 5.3).

Nachfolgend werden das Mensch- und Gesellschaftsbild beschrieben, welche die obigen beiden Artikel aus dem Berufskodex ausführen.

Mensch-Sein – Menschenbild gemäss Staub-Bernasconi

Generell liegen die Bedürfnisse der Menschen mehr oder weniger weit von einem für den Organismus befriedigenden Zustand (Wohlbefinden) weg, wie Beat Schmocker (2009) zusammenfasst. Dieser Zustand wird unbewusst oder bewusst vom Individuum als Spannungsfeld wahrgenommen, das den Organismus resp. das Individuum zur Kompensation dieses Defizits - in Form eines nach aussen gerichteten Verhaltens – motiviert. Dies soll zur Wiederherstellung von inneren Soll-Werten und zur Befriedung der Bedürfnisse führen. (S. 5) Dieses nach aussen gerichtete Verhalten bezeichnet die Autorenschaft zum Beispiel als Handlungen oder auch Nicht-Handlungen gegenüber Mitmenschen oder sich selbst. So ist eine geringqualifizierte Person, die wiederholt arbeitslos ist, gezwungen, ihren Lebensstandard den gegebenen finanziellen Mitteln anzupassen und so möglicherweise individuelle Bedürfnissen wie beispielsweise die Selbstverwirklichung durch künstlerische Arbeit zu unterdrücken. Wird die Bedürfnisbefriedigung als hinderlich oder be-

drohlich angesehen, so kann es gemäss Schmocker (2009) zu einer Bedürfnisunterdrückung oder einem Bedürfnisaufschub kommen. Generell definieren sich Bedürfnisse als bewusst gewordene Wünsche des Individuums. Sie sind (kulturell) gelernt und jedem Individuum durch die psychobiologische Ausstattung gegeben, die die Menschen wahrnehmen lässt, dass sie fühlen, wissen, urteilen, denken und handeln, und somit universell. Höchst unterschiedlich und nicht universell sind jedoch die Normen, Werte, Ressourcen und Politiken, die sich in einer Gesellschaft entwickelt haben, um Bedürfnisse zu befriedigen. (S. 5-6)

Um das Wohlbefinden eines Individuums herzustellen oder zu erhalten, ist es notwendig, dass die meisten Bedürfnisse befriedigt sind, was aber nicht zu verwechseln ist mit grenzenlosen Wünschen. Dabei sind drei übergeordnete Klassen von Bedürfnissen - im Hinblick auf die Erhaltung der internen Struktur menschlicher Organismen, die für das Wohlbefinden des Individuums zentral sind - zu unterscheiden: biologische, soziale und psychische Bedürfnisse. (ebd., S. 5) Werner Obrecht (2006) führt diese Bedürfnisse wie folgt aus, wobei die Autorenschaft ergänzend dazu je ein Beispiel in Bezug auf wiederholte Arbeitslosigkeit anfügt, bei dem sie sich die Frage stellt, welche Bedürfnisse bei Menschen, die wiederholt arbeitslos sind, nicht erfüllt werden können.

Biologische Bedürfnisse beinhalten physische Integrität, Nahrung, Wasser, Sauerstoff, Regenerierung, sexuelle Aktivität und Fortpflanzung (ebd., S. 440). Durch die psychischen Folgen wiederholter Arbeitslosigkeit können biologische Bedürfnisse nicht erfüllt werden, da z.B. bei einer hohen psychischen Belastung durch die wiederholte Arbeitslosigkeit keine Regenerierung resp. adäquate Erholung durch Schlaf möglich ist.

Psychische Bedürfnisse beinhalten u.a. sensorische Stimulation, Ästhetik, Abwechslung, Informationen, Orientierung, Sinn, Gewissheit, Ziele und Hoffnung auf deren Erfüllung, Normen und Regeln (ebd.). Erwerbsarbeit gibt den Menschen Sinn in ihrem Dasein sowie eine geregelte Tagesstruktur, was wiederholt arbeitslosen Personen verloren gehen kann.

Unter *sozialen Bedürfnissen* lassen sich bindende Beziehungen, emotionale Zuwendung, spontanes Helfen, soziale Zugehörigkeit mit Rechten und Pflichten, Identität, relative Autonomie, soziale Anerkennung, Austauschgerechtigkeit, Fairness und Kooperation subsumieren (ebd.). Durch Erwerbsarbeit erhalten die Menschen soziale Anerkennung und sind Teil eines sozialen Systems. Wiederholt arbeitslose Personen fühlen sich durch gesetzliche Vorgaben ihrer Autonomie beraubt und fallen aus dem sozialen System, das sie durch das Nachgehen einer Erwerbsarbeit hatten.

Einige Bedürfnisse lassen sich gemäss Silvia Staub-Bernasconi (2007) ohne oder mit wenig Aufwand befriedigen, andere dagegen können ein ganzes Leben lang unerfüllt bleiben. Für das individuelle Wohlbefinden sowie für das soziokulturelle Umfeld eines Individuums haben unbefriedigende Bedürfnisse immer negative Folgen. Es entstehen psychische Spannungen, die je nach kultureller oder struktureller Sozialisation auf unterschiedliche Weise bewältigt werden, nämlich entweder als innerpsychische Verarbeitung oder als nach aussen gerichtete Verarbeitung z.B. in Form von sozialer Abweichung, Kriminalität oder Gewalt. (zit. in Schmocker, 2009, S. 5-6)

Gesellschaftsbild - Menschen in der Gesellschaft gemäss Staub-Bernasconi

Die Gesellschaft besteht aus Individuen, die gemäss Staub-Bernasconi (2007) zur Bedürfnisbefriedigung flüchtige bis stabile Austauschbeziehungen eingehen. Sie sind Mitglieder von Interaktionsfeldern und differenzierter sozialer Systeme. Die Austauschbeziehungen können horizontal sein, d.h. die sind gleichwertig oder gleichartig im Geben und Nehmen (Reziprozitätsnorm). Ist jemand bei einer Bedürfnisbefriedigung auf den Tauschpartner angewiesen und ist diese Gegenseitigkeit nicht gegeben oder wird sie einseitig verletzt, spricht man von einer Abhängigkeit. Eine solche Abhängigkeit kann Grundlage sein, dass Ressourcen ungleich verteilt oder angeeignet sind (Schichtung), ungleiche Handlungskompetenzen (funktionale Differenzierung) oder ungleiche stabilisierende Verfahren (Herrschaft) bestehen. (Staub-Bernasconi, 2007, zit. in Schmocker, 2009, S. 6)

Werden Menschen in ihrer Bedürfnisbefriedigung, bei Lernprozessen, bei der Entwicklung von Erkenntnis- und Handlungskompetenzen oder bei der Suche nach befriedigenden sozialen Mitgliedschaften behindert, so werden die Ungleichheitsordnungen zu Ungerechtigkeitsordnungen. Dadurch können Individuen und soziale Kategorien mehrfach, kumulativ privilegiert oder diskriminiert werden. (ebd.)

Der Zusammenhalt von Gesellschaftsmitgliedern entsteht und besteht primär aufgrund mitmenschlicher Interaktionen. Einerseits wird der Zusammenhalt der Gesellschaftsmitglieder durch die Reziprozitätsnorm in Austauschbeziehungen gebildet und andererseits über Gewalt, Besitzname und Herrschaft des Stärkeren. Weiter tragen Normen, Werte und Gesetze zum Zusammenhalt bei. Austauschbeziehungen lassen sich nicht klar von Machtbeziehungen trennen, da alle Austauschpartnerinnen und -partner auch Mitglieder von sozialen Systemen sind. So steht jedes Individuum und jede Interaktions-, Tausch- oder Kommunikationsbeziehung im Zusammenhang mit sozialen Systemen unter dem Einfluss von Machtstrukturen. (ebd.)

5.1.2 Berufskodex der Sozialen Arbeit Schweiz

Soll nun das Phänomen der wiederholten Arbeitslosigkeit bewertet werden, braucht es Grundlagen, auf die Bezug genommen werden kann. Der Berufskodex bietet eine solche und beinhaltet gleichzeitig Ziele und Verpflichtungen, die als Professionelle der Sozialen Arbeit verfolgt werden sollen oder Grundwerte der Sozialen Arbeit darstellen. Nachfolgend werden einige zuerst erläutert und anschliessend in Beziehung zur wiederholten Arbeitslosigkeit gesetzt, um das Phänomen der wiederholten Arbeitslosigkeit aus Sicht der Sozialen Arbeit bewerten zu können.

Die Autorenschaft geht davon aus, dass der Berufskodex Hinweise enthalten muss, um eine entsprechende Bewertung vorzunehmen. Denn der Berufskodex, so Beat Schmocker (2010), ist für die Professionellen der Sozialen Arbeit ein Praxis-Instrument, um ihr Handeln moralisch und berufsethisch begründen und reflektieren zu können. Ebenfalls soll er zur kollegialen Beratung in berufsethischen und moralischen Frage anregen. (S. 37)

Der Berufskodex stützt sich auf die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte, auf die Europäische Menschenrechtskonvention, die Europäische Sozialcharta und die Grundrechte, Bürgerrechte und Sozialziele der Schweizerischen Bundesverfassung sowie der ethischen Prinzipien von ISFW (International Federation of Social Workers) und IASSW

(International Association of Schools of Social Work). Daraus werden ethische Leitlinien und wesentliche Verhaltensregeln für die Praxis abgeleitet und formuliert. Gemäss ISFW und IASSW basiert die Soziale Arbeit auf Prinzipien der Menschenrechte, der Menschenwürde und der sozialen Gerechtigkeit. (Schmocker, 2011, S. 7-8) Diese normativen Grundlagen des Berufskodex sollen Orientierung geben und Argumente für die Werte-Erwägung sowie die Begründung von Handlungsentscheidungen liefern (ebd., S. 8-9).

Die Autorenschaft geht davon aus, dass mit dem Berufskodex mögliche Handlungsfelder in Bezug auf die wiederholte Arbeitslosigkeit herausgefiltert und begründet werden können. Nachfolgend werden ausgewählte Artikel aus dem Kodex aufgeführt, um sie anschliessend in einzelnen Kapiteln noch genauer auszuführen.

Definition der Sozialen Arbeit

Die IFSW definiert die Soziale Arbeit wie folgt:

Die Profession Soziale Arbeit fördert den sozialen Wandel, Problemlösungen in menschlichen Beziehungen sowie die Ermächtigung und Befreiung von Menschen, um ihr Wohlbefinden zu heben. Unter Nutzung von Theorien menschlichen Verhaltens und sozialer Systeme vermittelt Soziale Arbeit am Punkt, wo Menschen und ihre sozialen Umfelder aufeinander einwirken. Dabei sind die Prinzipien der Menschenrechte und sozialer Gerechtigkeit für die Soziale Arbeit fundamental. (Avenir-Social, 2006, S. 1)

Die Zielsetzungen und Verpflichtungen im Berufskodex stützen sich auf diese Definition. Sie werden im Berufskodex in einzelnen Artikeln konkreter ausdifferenziert. In dieser Bachelorarbeit dienen sie zur Klärung der Frage, ob wiederholte Arbeitslosigkeit ein Gegenstand der Sozialen Arbeit darstellt.

Grundwerte der Sozialen Arbeit gemäss Berufskodex

Die im Berufskodex aufgeführten Grundwerte der Sozialen Arbeit, die wie oben erwähnt auf den Menschenrechten aufbauen und somit für die Soziale Arbeit fundamental sind, bilden die Prinzipien der Menschenrechte sowie der sozialen Gerechtigkeit. Aus den Menschenrechten lassen sich wesentliche Grundsätze ableiten. (AvenirSocial, 2010, S. 8)

Folgende aufgeführten Grundsätze scheinen der Autorenschaft im Zusammenhang mit wiederholter Arbeitslosigkeit relevant:

- *Grundsatz der Partizipation*
- *Grundsatz der Integration* (ebd., S. 8-9)

Diese Grundsätze werden im folgenden Kapitel näher ausgeführt und angewendet.

5.2 Gesellschaftliche Auswirkungen wiederholter Arbeitslosigkeit

In diesem Kapitel werden die gesellschaftlichen Auswirkungen von wiederholter Arbeitslosigkeit beleuchtet. Als Erstes werden mögliche gesellschaftliche Wirkungen aufgezeigt, die sich entfalten können, wenn Erwerbsarbeit nicht mehr der ganzen Bevölkerung zugänglich ist. Die Autorenschaft geht anschliessend der Frage nach, ob wiederholte Arbeitslosigkeit bei Geringqualifizierten eher eine Chance für eine Integration in den Arbeitsmarkt darstellt oder eher als Risiko für ein langfristiges Ausscheiden aus dem Arbeitsmarkt zu sehen ist. Dazu wird der Wandel der Erwerbsarbeit und dessen Wirkungen auf den gesellschaftlichen Zusammenhalt in westlichen Wohlfahrtsstaaten beschrieben. Schliesslich werden im letzten Abschnitt den Chancen und Risiken von wiederholter Arbeitslosigkeit bei Geringqualifizierten für den gesellschaftlichen Zusammenhalt nachgegangen.

5.2.1 Gesellschaftliche Auswirkungen von fehlender Erwerbsarbeit

Laut Martin Flügel (2009) hat es nicht nur für die einzelnen Betroffenen Auswirkungen, wenn Erwerbsarbeit nicht in ausreichendem Mass zugänglich ist, sondern es ist auch mit entsprechenden gesellschaftlichen Auswirkungen zu rechnen. Diese werden nachfolgend aufgelistet. Dabei kann es zu Überschneidungen mit Kapitel 5.3 kommen, weil sich die gesellschaftlichen Auswirkungen erst präzise fassen lassen, wenn von einer individuellen Ebene ausgegangen wird.

- **Finanzelle Absicherung:** Fehlt es an ausreichendem Lohn, bringt dies die Gefahr mit sich, den Lebensunterhalt nicht mehr ausreichend bestreiten zu können und der angeeignete Lebensstandard sinkt. Des Weiteren sinkt die sozialstaatliche Absicherung, die in der Regel an den Lohn geknüpft ist. Sind viele Menschen von Erwerbslosigkeit betroffen, wird der gesellschaftliche Verteilungsmechanismus für den erarbeiteten Wohlstand in Frage gestellt. Damit alle am Wohlstand der Gesellschaft beteiligt werden können, muss nun ein höherer Preis bezahlt werden. (Flügel, 2009, S. 140-141). In diesem Zusammenhang merkt Magnin (2007) an, dass die Zahl der Personen, die ihren Lebensunterhalt trotz Erwerbstätigkeit nicht finanzieren können, derzeit steigt, weil die Löhne in gewissen Branchen zu tief sind. Das Prinzip der Erwerbsgesellschaft „Leistung gegen Teilhabe“ ist demnach grundsätzlich in Frage gestellt. (S. 49)
- **Soziale Netzwerke:** Ein stabiler Arbeitsplatz ist für erwerbstätige Menschen oft ein Ort, wo soziale Kontakte gepflegt werden. Fehlt dieser Austausch, führt dies möglicherweise zu einer Reduktion der Lebensqualität und allenfalls zu gesundheitlichen Schäden. Diese Phänomene konnte Magnin (2007) selbst bei Personen beobachten, die zwar nicht erwerbslos waren, jedoch in häufig wechselnden Erwerbsverhältnissen standen (S. 45). Auf gesellschaftlicher Ebene stellt Erwerbsarbeit gemäss Flügel (2009) die Basis dar, um als gesellschaftlich vollwertiges Mitglied anerkannt zu werden. Fehlt es an Erwerbsarbeit, fällt für gewisse Personen auch die Möglichkeit weg, sich in der Gesellschaft zu integrieren. Häufig sind diese Personengruppen besonders stark vom Risiko der Erwerbslosigkeit betroffen wie zum Beispiel Geringqualifizierte. Das bedeutet folglich, dass gewisse Bevölkerungsteile ausgegrenzt werden. (S. 141)

- **Psychologische Aspekte:** Erwerbsarbeit hat für die meisten Menschen eine grosse Bedeutung hinsichtlich Selbstverwirklichung, Selbstachtung und Identitätsbildung. Ausserdem kommt ihr sinnstiftender Charakter zu. Fehlt es an Arbeit, gehen auch diese wichtigen Elemente verloren. Haben viele Menschen keine Arbeit, stellt dies die gesamte gesellschaftliche Ordnung in Frage. Zu beobachten sind hierbei gemäss Flügel (2009) u.a. sinkendes Vertrauen in staatliche Institutionen, sinkende Respektierung des Rechtsstaates oder Desinteresse gegenüber politischen Entscheiden. (S. 141-142)

5.2.2 Wandel der Erwerbsarbeit

Der folgende Abschnitt basiert auf den Ausführungen von Martin Kronauer (2007), der die Erwerbsarbeit in westlichen Wohlfahrtsstaaten als eine zentrale Säule für den gesellschaftlichen Zusammenhalt erachtet. Er sieht die Erwerbsarbeit derzeit einem Wandel unterworfen, was sich folglich auf die Gesellschaft auswirkt. (S. 50)

Der Aufbau moderner Wohlfahrtsstaaten ging gemäss Martin Kronauer (2007) mit einer Aufwertung der Lohnarbeit und der gesellschaftlichen Einbindung der Arbeiterklasse einher (S. 47). Diese Menschen hatten in vorangehenden Epochen als „arbeitende Arme“ massgeblich zur Industrialisierung und zur wirtschaftlichen Wohlfahrt beigetragen. Trotzdem blieben sie gesellschaftlich ausgeschlossen. Erst mit der Entstehung moderner Wohlfahrtsstaaten (vgl. 4.2) änderte sich dieses Bild (ebd., S. 48). Es wurden gesellschaftliche Teilhabemöglichkeiten geschaffen, indem allen Bevölkerungsteilen Zugang zu zentralen Institutionen wie Bildung, Gesundheitswesen und soziale Sicherung gewährt wurde (ebd., S. 47-48).

Voraussetzung für diese gesellschaftliche Konzeption ist u.a. eine hohe Erwerbsbeteiligung der Bevölkerung und wirtschaftliches Wachstum, um der Bevölkerung genügend und gleichzeitig passende Erwerbsarbeit zu ermöglichen. Denn nur dadurch liessen resp. lassen sich die oben genannten Institutionen finanzieren. (ebd., S. 48-49) Vor diesem Hintergrund bezeichnet Kronauer (2007) die Erwerbsarbeit als zentrale Säule, auf der die gesellschaftlichen Teilhabemöglichkeiten westlicher Wohlfahrtsstaaten aufbauen. Zudem merkt er an, dass Erwerbsarbeit für das Individuum nicht nur die finanzielle Existenzsicherung erfüllt, sondern Menschen auch in „wechselseitige Abhängigkeiten“ von Sozialbeziehungen einbindet. (S. 49) Insofern kommen stabiler Erwerbsarbeit wichtige gesellschaftliche Funktionen zu. Kronauer (2007) sieht die Erwerbsarbeit derzeit einem tiefgreifenden Wandel ausgesetzt (S. 50). Ausgehend von einer globalisierten Wirtschaft haben Unternehmen heute die Möglichkeit von flexibleren Strategien und Organisationsformen, was die Erwerbsarbeit bzw. ihre gesellschaftliche Funktion grundlegend verändert (vgl. 5.2).

Kronauer (2007) vermutet, dass mit diesem Wandel der Erwerbsarbeit eine neue Dimension gesellschaftlicher Teilung einhergeht (S. 52). Hierbei orientiert er sich an einem Modell von Robert Castel (2000), das eine Spaltung der Gesellschaft in drei Zonen beschreibt, die sich durch jeweils unterschiedliche Teilhabemöglichkeiten bzw. Ausschlussrisiken voneinander unterscheiden (zit. in Kronauer, 2007, S. 52). Diese drei gesellschaftlichen Zonen werden nachfolgend kurz dargestellt und diskutiert.

- **Zone der Integration:** In dieser Zone befinden sich Personen, die in sicheren Erwerbsverhältnissen stehen, sozial gut abgesichert und ausreichend in sozialen Beziehungen eingebunden sind. Doch machen sich auch in dieser Zone die Flexibilisierungstendenzen auf dem Arbeitsmarkt bemerkbar, indem diesbezügliche Erwerbsverläufe vermehrt Brüche aufweisen. Zudem ist diese Zone im Zuge des Wandels der Erwerbsarbeit generell geschrumpft (Kronauer, 2007, S. 52). Gemäss Kronauers Ausführungen zur Situation in Deutschland lässt sich aber immer noch der Grossteil der Erwerbspersonen in Deutschland in dieser Zone verorten. (ebd.). Dies trifft gemäss Frick und Lampart (2007) auch für die Schweiz zu (S. 36).
- **Zone der Verwundbarkeit:** „Wo Arbeitsunsicherheit zum Dauerzustand wird und die Möglichkeit einer längerfristigen, stabilen Lebensplanung für gesellschaftliche Gruppen in Frage gestellt wird, kann (...) von der „Zone der Verwundbarkeit“ gesprochen werden“ (Pelizzari, 2006, S. 139). Die Erwerbsformen in dieser Zone kennzeichnen sich durch zeitliche und ökonomische Unsicherheiten und sind sozialrechtlich schlecht abgesichert (Kronauer, 2007, S. 53). Insofern decken sie sich mit den Unsicherheitsdimensionen, die für die Definition atypisch-prekärer Beschäftigungsverhältnisse genannt werden (vgl. 4.1). Weiter befinden sich in dieser Zone gemäss Kronauer (2007) viele Personen, die bereits Erfahrungen mit Erwerbslosigkeit aufweisen (S. 53). Die Autorenschaft sieht darin Hinweise, dass wiederholt arbeitslose Geringqualifizierte dieser Zone zugeordnet werden können. Mehr dazu folgt weiter unten. Die wachsende Zone der Verwundbarkeit kommt laut Pelizzari (2006) einer Wegscheide gleich, wo sich der berufliche Lauf entweder in Richtung Integration oder aber in Richtung Exklusion entwickeln kann. In welche Richtung sich die gesellschaftliche Position einer Person hierbei entwickelt, hängt stark von deren Unsicherheitsbewältigungsstrategien ab, die wiederum von der sozialen Herkunft beeinflusst werden. In diesem Zusammenhang weist Pelizzari darauf hin, dass gerade Personen mit geringen Chancen auf dem Arbeitsmarkt oft über keine oder ungenügende Strategien verfügen, um mit den Unsicherheiten ihrer Erwerbsverhältnisse einen konstruktiven Umgang zu finden. (S. 142 - 143) So gestaltet es sich gemäss Kronauer (2007) für diese Personen besonders schwer, den Aufstieg in ein gesichertes Erwerbsverhältnis bzw. den Schritt in die Zone der Integration zu schaffen (S. 53).
- **Zone der Exklusion:** In dieser Zone befinden sich Personen am Rande der Gesellschaft, als Langzeitarbeitslose und Sozialhilfebeziehende (Pelizzari, 2009, S. 141). Sie sind oft ungenügend in soziale Beziehungen eingebunden, was eine Reintegration in den Arbeitsmarkt mit zunehmender Zeit erschwert (Kronauer, 2007, S. 53).

5.2.3 Wirkungen atypischer Beschäftigung

Der Anstieg atypischer Erwerbsverhältnisse und wiederholter Arbeitslosigkeit werden von der Autorenschaft als Hinweise gesehen, dass Erwerbsverläufe, wie sie Magnin (2007, S. 42) beschreibt, insgesamt brüchiger werden. Dementsprechend stellt sich die Frage, welche Wirkungen diese Entwicklung zeigt. Denn letztendlich geht es darum, ob wieder-

holte Arbeitslosigkeit als Sprungbrett in eine stabilere Erwerbslage gesehen werden kann oder ob dies bloss die Vorstufe zur gesellschaftlichen Exklusion darstellt. Um dieser Frage nachzugehen, greift die Autorenschaft auf eine Studie zurück, die von Michael Nollert und Alessandro Pelizzari (2007) gemeinsam verfasst wurde und die sich mit den Wirkungen von atypischen Erwerbsverhältnissen auseinandersetzt.

Nollert und Pelizzari (2007) machen innerhalb des Diskurses um die Flexibilisierung des Arbeitsmarktes zwei Argumentationslinien aus (S. 30), die im Folgenden kurz zusammengefasst werden.

- Aus einem wirtschaftlichen Blickwinkel stellt die Flexibilisierung des Arbeitsmarktes einerseits ein Mittel im Kampf gegen die Arbeitslosigkeit dar. Dementsprechend würden atypische Erwerbsverhältnisse dazu beitragen, dass u.a. auch Personen mit geringen Arbeitsmarktchancen eine Chance auf eine Beschäftigung erhielten. Die Bereitschaft der Unternehmer, Geringqualifizierte einzustellen, erhöhe sich, wenn die Möglichkeit bestehe, diese Personen zu flexibleren Bedingungen einzustellen. (ebd., S. 31-32)
- Andererseits lässt sich eine Tendenz zu atypischen, teilweise prekären Erwerbsverhältnissen beobachten. Durch die Flexibilisierung des Arbeitsmarktes würden zwar zusätzliche Stellen geschaffen und die Zahl der Erwerbslosen reduziert. Jedoch führten solche Erwerbsverhältnisse unweigerlich zu Prekarität, weil sie von starken Unsicherheiten gekennzeichnet seien und die Entlohnung oftmals nicht für den Lebensunterhalt reichten. Zusammengefasst formuliert reichen atypische Erwerbsverhältnisse - aus einem kritischen Blickwinkel betrachtet - zwar für eine Integration in den Arbeitsmarkt, nicht jedoch für eine gesellschaftliche Integration aus. (ebd.)

Welche der beiden Argumentationslinien treffen nun auf die Schweiz zu? Nollert und Pelizzari (2007) gehen in ihrer Untersuchung zunächst von der Annahme aus, dass sich die Folgen der Flexibilisierung nicht bloss in den unteren, sondern in sämtlichen Segmenten des Arbeitsmarktes, also bei allen Erwerbstätigen, bemerkbar machen (S. 33). Doch fallen deren Auswirkungen auf die verschiedenen Segmente unterschiedlich aus (vgl. oben). Überspitzt gesagt, kann von Verlierern und Gewinnern der Flexibilisierung gesprochen werden (S. 33-34). Atypische Erwerbsverhältnisse können also, je nachdem, auf wen sie treffen bzw. mit welchen Strategien sie behandelt werden, integrierend (S. 34) oder ausgrenzend (S. 36) wirken. In diesem Sinne können beide Argumentationslinien ihre Richtigkeit haben (S. 32-33). An diesem Punkt setzen Nollert und Pelizzari mit ihrer Fragestellung an, um herauszufinden, wie unterschiedliche Erwerbspersonen mit den Chancen und Risiken atypischer Erwerbsverhältnisse umgehen bzw. welche Wirkung sich in welchen Segmenten entfaltet, wobei sie folgende drei Formen von atypisch Beschäftigten unterscheiden.

- **Avantgardistische Atypik:** Zu dieser Gruppe zählen Nollert und Pelizzari (2007) jene atypisch Beschäftigten, welche sich bewusst für ein solches Anstellungsverhältnis entschieden haben. Hierbei handelt es sich meist um gut qualifizierte Personen mit hohen Arbeitsmarktchancen, die dadurch Freizeit, Familie und Arbeit flexibel gestalten können. Die Unsicherheiten der Anstellung werden von den Betroffenen durch andere Benefits wie hohe Entlohnung und grosse Gestaltungsfrei-

heit kompensiert. Deren Identifikation mit der Erwerbsarbeit ist indes oft gering. In Betrieben weckt die Präsenz solcher Anstellungsverhältnisse häufig Abwehrreaktionen bei Personen in Normalarbeitsverhältnissen. Denn diese sehen ihre gesicherte Stellung dadurch in Gefahr, was zu innerbetrieblichen Konflikten führen kann. (Nollert & Pelizzari, 2007, S. 36)

- **Transitorische Atypik:** Bei dieser Gruppe stellen atypische Erwerbsverhältnisse eine Übergangslösung in ein Normalarbeitsverhältnis dar. Aufgrund institutioneller Barrieren haben diese Personen zwar keine Alternative zu einem atypischen Erwerbsverhältnis (unpassende Qualifikationen, noch keine Ausbildung abgeschlossen, fehlende Aufenthaltsbewilligungen usw.). Es besteht aber zumindest subjektiv eine Chance, nach einer gewissen Zeit ein gesichertes Erwerbsverhältnis aufzunehmen (S. 35), oder um es mit Castels Worten auszudrücken, in die „Zone der Integration“ aufzusteigen (zit. in Pelizzari, 2006, S. 139). Sie halten sich in ihren Anstellungsverhältnissen oft klein, um einen jobmässigen Aufstieg möglichst nicht zu gefährden und akzeptieren dabei auch ausbeuterische Anstellungsbedingungen. Hält dieser Zustand eine gewisse Zeit an, kann sich die Lage in der Zone der Verwundbarkeit festigen. Sie arrangieren sich dann mit häufigen Jobwechseln und mit ihrer prekären materiellen Lage. (Nollert & Pelizzari, 2007, S. 35-36)
- **Notwendige Atypik:** Der grösste Teil der atypisch Beschäftigten kann dieser Gruppe zugeordnet werden. Diese Personen können als die Verlierer der Flexibilisierung bezeichnet werden. Hierbei handelt es sich meist um Personen aus bildungsfernen Milieus, die mit den Anforderungen auf dem Arbeitsmarkt nicht mehr mithalten können. Sie sehen sich aus finanziellen Gründen und aufgrund fehlender Alternativen zur Aufnahme einer atypischen Erwerbsarbeit gezwungen. Die Chancen auf ein besseres Anstellungsverhältnis sind bei diesen Personen gering bzw. die Hürde für einen innerbetrieblichen Aufstieg zu einem gesicherten Arbeitsverhältnis ist besonders hoch (Nollert & Pelizzari, 2007, S. 34-35). Auch Frick und Lampart (2009) beobachten gerade bei Geringqualifizierten eine geringe berufliche Mobilität (S. 36). Bei einem Teil dieser Gruppe wurde die Aufnahme eines atypischen Erwerbsverhältnisses durch die Sozialhilfe oder die Arbeitslosenversicherung erzwungen (vgl. 4.2). Bei einem anderen Teil dieser Gruppe handelt es sich um weibliche Zuverdienerinnen, die unsichere Erwerbsbedingungen akzeptieren, damit die klassische Mann/Frau-Rollenverteilung hochgehalten werden kann. (Nollert & Pelizzari, 2007, S. 35)

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass atypische Beschäftigungsverhältnisse je nach individueller Ressourcenausstattung und institutionellen Barrieren unterschiedliche Wirkungen entfalten können. Für Personen mit geringen Chancen auf dem Arbeitsmarkt wie den Geringqualifizierten mögen solche Erwerbsverhältnisse den völligen Ausschluss aus dem Arbeitsmarkt zwar verhindern oder zumindest aufschieben. Doch scheint die Anschlussmöglichkeit in ein stabileres Erwerbsverhältnis aus dieser Position schwierig zu sein, weshalb dies für diese Personen eher eine Integrationshürde darstellt.

Wirkungen wiederholter Arbeitslosigkeit

Welche Schlussfolgerungen aus der Studie von Nollert und Pelizzari (2007) können nun für die Wirkung von wiederholter Arbeitslosigkeit gezogen werden? Zunächst gilt es, die Gemeinsamkeiten von atypischer Beschäftigung und wiederholter Arbeitslosigkeit aufzuzeigen. So wie es sich bei den atypisch Beschäftigten zu einem hohen Anteil um Geringqualifizierte handelt, sind auch unter den wiederholt Arbeitslosen viele solcher Erwerbspersonen anzutreffen. Wie in Kapitel 4.1 aufgezeigt, scheint geringe Bildung bei beiden Phänomenen ein Risiko darzustellen bzw. es ist zu vermuten, dass Geringqualifizierte häufig zwischen atypischer Beschäftigung und Phasen der Erwerbslosigkeit hin und her pendeln. Nun stellt sich die Frage, ob atypische Beschäftigung bei Geringqualifizierten auch ähnliche Wirkungen entfaltet wie wiederholte Arbeitslosigkeit bei diesen Personen. Oder anders formuliert: Scheint atypische Beschäftigung bei Geringqualifizierten eine vollständige Integration in den Arbeitsmarkt eher zu erschweren? Wie sieht dies bei wiederholter Arbeitslosigkeit aus? Die Zahlen von AMOSA (Känel & Welti, 2010) liefern Hinweise, dass es für Geringqualifizierte besonders schwierig ist, den Schritt in ein stabiles Erwerbsverhältnis zu schaffen. Erstens sind diese Personen besonders häufig erwerbslos, sie scheinen also auch nach mehreren Anläufen in die Erwerbstätigkeit häufig wieder in die Erwerbslosigkeit zurückzufallen (S. 9). Zweitens weisen sie - im Vergleich zu Kader und Fachkräften - das grösste Risiko für Langzeitarbeitslosigkeit auf (ebd.). Oder um es mit den Worten von Robert Castel (2000) zu formulieren, ist für sie die Gefahr gross, aus der „Zone der Verwundbarkeit“ herauszufallen, um in die „Zone der Exklusion“ hinein zu geraten (zit. in Pelizzari, 2006, S. 139).

5.2.4 Bewertung der gesellschaftlichen Auswirkungen

Wie oben aufgezeigt, ist wiederholte Arbeitslosigkeit bei Geringqualifizierten mit einem hohen Risiko für ein Ausscheiden aus dem Arbeitsmarkt verbunden bzw. die Chancen, einer stabilen Integration in den Arbeitsmarkt werden als gering erachtet. Die Strukturen des Arbeitsmarktes mit erhöhten Bildungsanforderungen scheinen derzeit so ausgestaltet zu sein, dass es ein Teil der Bevölkerung schwer hat, sich darin stabil zu integrieren. Erwerbsarbeit stellt jedoch nach wie vor einen wichtigen Pfeiler hinsichtlich der gesellschaftlichen Teilhabe und des gesellschaftlichen Zusammenhalts dar. Fällt sie weg, hat dies dementsprechend weitreichende Folgen, nämlich sowohl für Betroffene als auch die Gesellschaft als Ganzes.

Gemäss Schmocker (2009) ist Soziale Arbeit dort zuständig, wo Menschen die Möglichkeit des „Menschseins in der Gesellschaft“ nicht oder nur ungenügend haben (S. 4). Ist das bei wiederholter Arbeitslosigkeit der Fall? Wenn eine Personengruppe, so die Schlussfolgerung der Autorenschaft, aufgrund fehlender Ressourcen wie z.B. geringem Bildungsniveau an gesellschaftlichen Strukturen, die eine hohe Bildungsanforderungen stellen, scheitert, kann dies zu (wiederholter) Arbeitslosigkeit führen bzw. stabile Austauschbeziehungen in Form eines Erwerbsverhältnisses verhindern. In deren Folge lassen sich individuelle Bedürfnisse wie finanzielle Unabhängigkeit, psychische und körperliche Gesundheit, Status und Identität nicht mehr genügend befriedigen. Insofern fällt wiederholte Arbeitslosigkeit in den Gegenstandsbereich der Sozialen Arbeit und muss aus dieser Perspektive als problematisch eingestuft werden.

5.3 Individuelle Auswirkungen wiederholter Arbeitslosigkeit

In diesem Kapitel werden die Auswirkungen von wiederholter Arbeitslosigkeit auf der individuellen Ebene anhand der Bedeutung der Erwerbsarbeit dargestellt. Nach einem kurzen historischen Exkurs in Bezug auf die generelle Bedeutung der Arbeit (Kap. 5.3.1) und deren psychischen Funktionen werden in Kapitel 5.3.2 die Auswirkungen von Erwerbslosigkeit aufgezeigt. Die Inklusionskraft der Erwerbsarbeit wird in Kapitel 5.3.3. dargestellt, gefolgt von der Bewertung wiederholter Arbeitslosigkeit auf der individuellen Ebene aus Sicht der Sozialen Arbeit (Kap. 5.3.4).

5.3.1 Die Bedeutung der Arbeit für den Menschen

Im Kapitel 2 wurde bereits auf den Begriff der Arbeit resp. Erwerbsarbeit eingegangen. Im Kapitel 5.2.1 wurde aufgezeigt, welchen Stellenwert der Erwerbsarbeit in der heutigen Gesellschaft zukommt und welche Auswirkungen deren Fehlen einerseits in Bezug auf die Gesellschaft und andererseits auf das Individuum hat.

Die generelle Bedeutung der Arbeit hat sich gemäss Mareike Baumann (2010) im Laufe der Zeit stark verändert. In der Zeit des römischen Reiches wurde Arbeit, die ausschliesslich von Sklaven verrichtet wurde, als Zwang verstanden, wohingegen das Nicht-Arbeiten den Reichen und Adligen vorbehalten war. Mit der christlichen Weltanschauung änderte sich auch die Wertvorstellung von Arbeit. Von nun an wurde sie als Tugend und Pflicht erachtet. Wer arbeitete, galt als fleissig und gut, Arbeitslose hingegen wurden als faul und arbeitsscheu angesehen, so dass ihnen in der Gesellschaft keine Achtung entgegengebracht wurde. Später, nämlich im Zuge der Industrialisierung, kam es zu konjunkturellen Schwankungen und zu Massenarbeitslosigkeit. Erst ab diesem Zeitpunkt änderte sich das Bild gegenüber Arbeitslosen. Sie wurden von nun an nicht mehr nur als faul bezeichnet. Gleichzeitig entwickelten sich in dieser Zeit erste soziale Institutionen zur Unterstützung der Arbeitslosen. (S. 33-34)

Thomas S. Eberle (1991) weist daraufhin, dass die Erwerbsarbeit in Industriegesellschaften heute einen zentralen Stellenwert innehat. Dementsprechend wird der soziale Status einer Person in der Arbeitsgesellschaft von ihrer Stellung in der beruflichen Hierarchie beeinflusst. So ist die Berufsarbeit unter anderem zentral für die Bildung der persönlichen Identität. Wer keiner Erwerbsarbeit nachgeht oder ohne Beruf ist, bleibt für die Gesellschaft unfassbar und kann nicht eingeordnet werden. (S. 3-4)

Michael Frese (2008) betont ebenfalls die Wichtigkeit von Erwerbsarbeit, denn sie gibt den Menschen Struktur, Sinn und dient der Befriedigung von Bedürfnissen. Durch Erwerbsarbeit erlangen die Menschen finanzielle Mittel, um ihr Leben zu gestalten. Zugleich entstehen durch sie soziale Kontakte und sie vermittelt berufliche und ausserberufliche Perspektiven. (S. 22)

Die folgende Auflistung verdeutlicht noch einmal die Relevanz der Erwerbsarbeit in sozialer und psychischer Hinsicht, die sich zum Teil mit den oben erwähnten Aussagen von Frese überschneidet. Diese Auflistung wurde 1973 im amerikanischen Kommissionsbericht des US-Departements für Gesundheit, Bildung und Soziales für Menschen der westlichen Industrienationen festgehalten und zeigt deren zentralen Stellenwert:

- Die Arbeit dient als soziales Kontaktfeld, um andere Menschen zu treffen, sich zu unterhalten und neue Kontakte zu knüpfen.
- Das Individuum gewinnt durch die Bewältigung seiner Arbeitsaufgaben ein Gefühl der Kompetenz und kann seine Fähigkeiten objektivieren.
- Durch die Produktion von Gütern oder Dienstleistungen für die Gesellschaft fühlt sich das Individuum nützlich und gebraucht.
- Für die individuelle Selbsteinschätzung bietet die Arbeit einen sozialen Orientierungsrahmen, der sehr nützlich ist.
- Arbeit ermöglicht die Ausgestaltung und Prüfung des individuellen Realitätskonzeptes gegen aussen.
- Beim Ausführen einer bestimmten Arbeit wird die persönliche Identität gebildet, indem Kenntnisse, Fertigkeiten und Fähigkeiten gefördert und gefordert werden. (Work in America, 1973, zit. in Erich Kirchler, 1993, S. 39)

Diese Zusammenstellung zeigt, dass Arbeit weitreichende Funktionen im Zusammenhang mit der psychischen Gesundheit erfüllt, die bei einer Arbeitslosigkeit teilweise oder ganz wegfallen. Fällt die Arbeit unfreiwillig weg, ist zudem nicht nur die finanzielle Existenz der Betroffenen bedroht, sondern dies wirkt sich auch auf deren soziales Umfeld aus. (Kirchler, 1993, S. 39)

Wurden oben die psychologischen und sozialen Funktionen von Arbeit aufgeführt, wird nachfolgend nun aufgezeigt, welche Auswirkung fehlende Erwerbsarbeit auf das Individuum hat.

5.3.2 Auswirkungen von Erwerbslosigkeit

Die Marienthal Studie

Marie Jahoda, Paul Felix Lazarsfeld und Hans Zeisel führten in den 1930er Jahren eine Studie durch, in welcher sie den Folgen von Arbeitslosigkeit in der österreichischen Kleinstadt Marienthal nachgingen. Die Ergebnisse dieser als Marienthal Studie bekannten Untersuchung fasst u.a. Norbert Nüchter (2008) zusammen. Die Studie zeigt wichtige Erkenntnisse in Bezug auf die Auswirkungen fehlender Arbeit. (S. 127ff)

Gemäss Marie Jahoda, Paul F. Lazarsfeld und Hans Zeisel (1975) wird in der Marienthal Studie ersichtlich, dass sich bei Erwerbslosigkeit sowohl die gesellschaftlichen wie individuellen Interessen reduzieren. So wurde beobachtet, dass sich die Menschen trotz viel freier Zeit, die sie zur Verfügung hatten, in ihre Häuser zurückzogen, sie weniger lasen, aus den Vereinen austraten und ihre Zeitungsabonnemente stornierten. Die Untersuchung zeigt auf, dass dies nicht resp. nicht hauptsächlich aus Sparmassnahmen geschah, sondern aus fehlendem Interesse an diesen Dingen. Auch das psychische Befinden wurde durch die Erwerbslosigkeit beeinträchtigt. Von 100 befragten Familien gaben 48 Prozent an, resigniert zu sein, 25 Prozent wiesen eine apathische, 11 Prozent eine verzweifelte Grundhaltung auf. Lediglich 16 Prozent gaben an, in ihrer Grundhaltung ungebrochen zu sein. Sowohl bei Frauen als auch bei Männern wurde ersichtlich, dass nicht pri-

mär der Verlust des Einkommens negative Auswirkungen auf das psychische Wohlbefinden hatte, sondern vielmehr der Verlust einer sinnstiftenden Tätigkeit. Somit wird aufgezeigt, dass der Arbeit eine weit höhere Bedeutung als nur diejenige der Existenzsicherung zukommt. (zit. in Nüchter, 2008, S. 130-133)

Anhand dieser Studie lassen sich weitere wichtige Aspekte aufzeigen, weshalb Erwerbsarbeit für den Menschen wichtig ist und welchen Stellenwert sie hat. Diese Aspekte werden weiter unten wieder aufgegriffen, um die Auswirkungen von wiederholter Arbeitslosigkeit auf das Individuum darzustellen.

In der Folge entwickelten Lazarsfeld und Eisenberg (1938) ein Modell, mit dem sich die psychischen Reaktionen auf eine Arbeitslosigkeit beschreiben lassen (zit. in Claudia Ackermann, 1997, S. 35). Dieses Modell wird im nächsten Kapitel vorgestellt und erläutert.

Phasen- bzw. Stufenmodell – Reaktionen auf Erwerbslosigkeit

Auf der Grundlage von 112 Studien aus Mitteleuropa, USA und Grossbritannien erstellten Eisenberg und Lazarsfeld (1938) ein vierstufiges Phasenmodell (zit. in Ackermann, 1997, S. 35) Diese vier Phasen beschreiben, wie und in welcher Reihenfolge jemand möglicherweise auf eine Erwerbslosigkeit reagieren kann. Das Modell wurde 1988 von Linda Pelzmann aktualisiert und überarbeitet. Im Folgenden werden dessen vier Phasen kurz vorgestellt (Pelzmann, 1988, zit. in Ackermann, 1997, S. 35-36):

1. Phase der Ungewissheit und des Schocks über den Verlust des Arbeitsplatzes.
Diese Phase zeigt sich vor oder unmittelbar um den Zeitpunkt des Arbeitsplatzverlustes.
2. Phase der Erleichterung und konstruktive Anpassung:
Diese Phase ist in den ersten drei bis vier Monaten zu beobachten. Zwar ist die Entlassung ein Schock, doch die Betroffenen beschreiben, dass sie eine Erleichterung verspüren, da sie mehr Freizeit und weniger Stress haben. Die Erholungs- und Belastungseffekte sind etwa gleich gross.
3. Phase der Belastung und Defizite:
Nach rund sechs Monaten tritt die 3. Phase ein. Die Belastungen auf der psychischen, gesundheitlichen, sozialen und finanziellen Ebene nehmen zu. Defizite treten ein, die Anzahl erfolgloser Bewerbungen steigt, was vermehrt auf angeblich mangelnde Begabung oder mangelnde Fähigkeiten zurückgeführt wird.
4. Phase der Hilflosigkeit und des Sich-Abfindens mit Dauerarbeitslosigkeit:
Die Betroffenen passen sich dem Schicksal der Arbeitslosigkeit an. Ihre Ansprüche und Interessen sinken, sie isolieren sich und der Verfall des Fähigkeitspotenzials verschlechtert ihre Chancen auf Wiederbeschäftigung. (ebd., S. 35-37)

Das folgende Modell von Harald Welzer et al. (1988) zeigt den vierstufigen Phasenverlauf unter Berücksichtigung von möglichen Einflussfaktoren wie Geldsorgen, Langeweile, verringertes Selbstwertgefühl und sinkende Aussicht auf neue Arbeit, was in Abbildung 6 durch die einwirkenden Pfeile dargestellt ist. Hierbei werden die jeweiligen Phasen der

Erwerbslosigkeit als Zustand des Schocks, Optimismus, Pessimismus und Fatalismus bezeichnet. (zit. in Baumann & Zmur, 2008, S. 23).

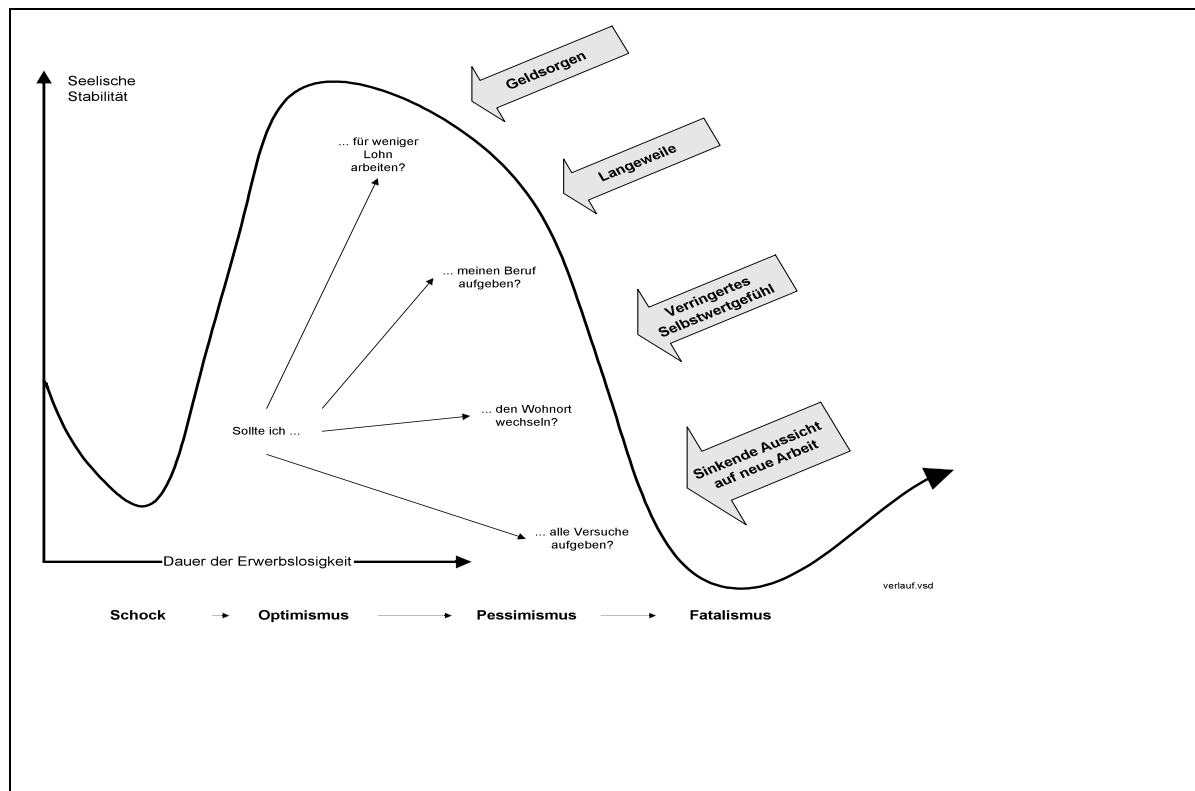


Abb. 6: Vierphasenmodell der Belastung durch Erwerbslosigkeit (Harald Welzer et. al (1988), zit. in Baumann & Zmur, 2008, S. 23)

Dieses Modell wird laut Mareike Baumann (2010) von einigen Autoren kritisiert, weil es empirisch unzureichend überprüft wurde. Sie bemängelt weiter die Unklarheit über die Zeitdauer der Phasen und den Umstand, dass offen bleibt, für welche Personengruppen das Model angewendet werden kann. (S. 97)

5.3.3 Das Phasenmodell in Bezug auf wiederholte Arbeitslosigkeit

Wiederholt stellensuchende Personen bleiben gemäss Känel und Welti (2010) während rund acht Monaten auf einem RAV gemeldet (S. 6). Die Phasen der Erwerbslosigkeit nehmen tendenziell mit jeder Anmeldung auf einem RAV zu. Gemäss Pelzmann (1988) kann die dritte Phase der Arbeitslosigkeit bereits nach drei Monaten eintreten (zit. in Ackermann, 1997, S. 35-36). Es kann deshalb vermutet werden, dass sich wiederholt Arbeitslose in vielen Fällen in dieser Phase befinden, wenn sie eine neue Stelle antreten. Diese Phase ist, wie oben erwähnt, gekennzeichnet durch psychische, gesundheitliche, finanzielle und soziale Belastungen. Die Autorenschaft geht davon aus, dass unter diesen Umständen eine nachhaltige Integration in den Arbeitsmarkt nicht möglich ist, da die Betroffenen eine neue Stelle bereits stark belastet antreten.

In der Folge hat die Autorenschaft dieses Phasenmodell gezielt auf die Situation der wiederholten Arbeitslosigkeit bezogen und sich dabei folgende Fragen gestellt, denen hier kurz nachgegangen wird.

Wie werden Phase 1 und Phase 2 erlebt, wenn eine Person schon mehrere Stellen verloren hat?

Eine wiederholt arbeitslose Person hat bereits die Erfahrung eines Stellenverlustes gemacht, so dass sie möglicherweise die Phasen 1 und 2 nicht mehr erlebt. Die Phase 1, also diejenige Phase, in der die Betroffenen einen Schock erleben, könnte demnach abgeschwächt sein. Dies bedeutet indes nicht, dass diese Betroffenen den Verlust der Stelle als weniger belastend empfinden, aber der Schockeffekt könnte aufgrund der wiederholten Erfahrung weniger intensiv sein. Würde gleichzeitig auch Phase 2 wegfallen, stellte sich bei Betroffenen generell kein positives Gefühl mehr ein, was heisst, dass auch kein positives Gefühl in Bezug auf die durch die Erwerbslosigkeit gewonnene Freizeit erlebt würde, sondern die Erholungs- und Belastungseffekte wären wahrscheinlich seitens der Belastung erhöht.

Ist bei wiederholt Stellensuchenden damit zu rechnen, dass sie sich gleich zu Beginn ihrer erneuten Arbeitslosigkeit bereits in Phase 3 wiederfinden?

Das Phasenmodell beschreibt zwar Phasen der Erwerbslosigkeit, doch konnten keine Hinweise gefunden werden, wie es sich bei wiederholter Arbeitslosigkeit verhält. Die Vermutung liegt nahe, dass Betroffene aufgrund der wiederholten Erfahrung direkt die 3. Phase erleben. Denn die Autorenschaft geht bei ihren Überlegungen von der Annahme aus, dass sich bei einem zweiten Verlust der Arbeitsstelle kaum ein positives Gefühl einstellen wird.

Ob und wie sich das Phasenmodell also auf wiederholte Arbeitslosigkeit anwenden lässt, kann abschliessend nicht beantwortet werden. Die Autorenschaft geht indes davon aus, dass sich wiederholt Stellensuchende, die rund acht Monate auf dem RAV gemeldet sind und somit als arbeitslos gelten, gemäss Pelzmann bereits in Phase 3 befinden. Ob sie sich sogar schon in Phase 4 befinden, kann nur vermutet werden. Dies würde bedeuten, dass Betroffene Belastungen auf der psychischen, gesundheitlichen, sozialen und finanziellen Ebene ausgesetzt sind und sich in deren Folge Hilflosigkeit resp. ein Sich-Abfinden mit Dauerarbeitslosigkeit einstellen würde. Dies stellt keine positiven Voraussetzungen für eine Integration in den Arbeitsmarkt dar, sondern ist mit hoher Frustration der Betroffenen verbunden.

5.3.4 Inklusionskraft der Erwerbsarbeit

Markus Promberger (2008) vertritt die These, dass Erwerbsarbeit eine starke Inklusionskraft hat, die weit über die Erzielung von Geldeinkommen hinausgeht. Der Erwerbsarbeit kommt - unabhängig von Geld und Konsummöglichkeiten - seiner Ansicht eine starke Inklusionswirkung zu. Dementsprechend sind Menschen, die erwerbslos sind, davon ausgeschlossen, selbst wenn sie Arbeitslosengelder erhalten. (S. 7)

Die meisten Menschen leben seit der industriellen Revolution in zwei Beziehungsgeflechten im sozialen Nahbereich, nämlich bei der Arbeit mit Arbeitskollegen und Vorgesetzten sowie in der ausserbetrieblichen Lebenswelt mit Familie, Nachbarschaft, Freunden und Verwandtschaft. Wer in diesen beiden Beziehungsgeflechten integriert ist, gilt als wertvolles, normales, seine Aufgaben, Rollen und Funktionen erfüllendes Individuum. Somit erzeugt die Arbeit - und die damit verbundene Kooperation, Kommunikation und Beziehungsbildung - nebst sozialer Integration auch soziale Anerkennung. Gleichzeitig basiert

die gesellschaftliche Anerkennung auf der Tatsache, dass jemand arbeitet. Diese soziale Anerkennung trägt im Wesentlichen zu einem entsprechenden Selbstwertgefühl von Arbeitnehmenden in der Arbeitsgesellschaft bei. (Promberger, 2008, S. 9)

5.3.5 Bewertung individueller Auswirkungen

In den oben aufgeführten Abschnitten wurde die Bedeutung der Erwerbsarbeit für das Individuum aufgezeigt. Sind Menschen ungenügend in den Arbeitsmarkt integriert oder fallen wiederholt daraus hinaus, kann dies zu unterschiedlichen Problemen führen, wie im Folgenden aufgezeigt wird.

Eingeschränkte Bedürfnisbefriedigung

Erwerbsarbeit verbindet Menschen und bietet die Möglichkeit, Kontakte zu knüpfen und Beziehungen zu pflegen. Dies geschieht einerseits dadurch, dass Menschen in ein System (Organisation) integriert sind, so dass sie regelmässig einen Arbeitsort besuchen, wo sie in Interaktion mit anderen Menschen treten können. Andererseits bringt Erwerbsarbeit finanzielle Entlohnung und ermöglicht somit unter anderem Mobilität, welche das Pflegen sozialer Kontakte ausserhalb des Arbeitsplatzes ermöglicht. Diese Aspekte lassen sich auch als biosoziale Bedürfnisse bezeichnen. Gemäss Werner Obrecht (2006) beinhaltet dies u.a. Bedürfnisse nach sozialer Anerkennung, nach Kooperation oder nach sozialer Zugehörigkeit durch Teilhabe (zit. in Schmocker, 2011, S. 43). Das Menschenbild der Sozialen Arbeit, wie oben aufgezeigt, weist darauf hin, wie wichtig die Befriedigung solcher sozialer Bedürfnisse ist. Im Berufskodex werden sie folgendermassen aufgegriffen:

Alle Menschen haben Anrecht auf die Befriedigung existenzieller Bedürfnisse sowie auf Integrität und Integration in ein soziales Umfeld. Gleichzeitig sind Menschen verpflichtet, andere bei der Verwirklichung dieses Anrechts zu unterstützen. (AvenirSocial, 2010, S. 6)

Weiter sind im Berufskodex Ziele und Verpflichtungen der Sozialen Arbeit zu finden, die weitere Hinweise darüber geben, wo sich die Soziale Arbeit einsetzen soll.

Soziale Arbeit ist ein gesellschaftlicher Beitrag insbesondere an diejenigen Menschen oder Gruppen, die vorübergehend oder dauernd in der Verwirklichung ihres Lebens illegitim eingeschränkt oder deren Zugang zu und Teilhabe an gesellschaftlichen Ressourcen ungenügend ist (AvenirSocial, 2010, S. 6)

Fällt Erwerbsarbeit weg und ist diese Person nicht in einer anderen Form von Arbeit involviert (z.B. Freiwilligenarbeit, Hausarbeit), kann es, so die Schlussfolgerung der Autorenschaft, zu mangelnder Integration in ein soziales Umfeld kommen. Dementsprechend lassen sich soziale Bedürfnisse nach Teilhabe nicht mehr ausreichend befriedigen. Dies kann psychische Spannungen zur Folge haben, die in unterschiedlicher Weise bewältigt werden müssen und weitere Folgeprobleme auslösen können (vgl. 5.1).

Ergänzend folgen zwei weitere Absätze, einerseits zur Partizipation, andererseits zur Integration, die aufzeigen, inwiefern wiederholte Arbeitslosigkeit Gegenstand Sozialer Arbeit ist.

Grundsatz der Partizipation: „Die für den Lebensvollzug notwendige Teilhabe am gesellschaftlichen Leben sowie Entscheidungs- und Handlungsfähigkeit verpflichtet zu Mit- einbezug und Beteiligung der Klienten- und Adressatenschaft.“ (AvenirSocial, 2010, S. 9)

Die Autorenschaft sieht deshalb Handlungsbedarf bei Personen, die wiederholt arbeitslos sind, da bei ihnen die gesellschaftliche Teilhabe nicht mehr gewährleistet werden kann und somit die Partizipation gestört ist.

Grundsatz der Integration: „Die Verwirklichung des Menschseins in demokratisch verfassten Gesellschaften bedarf der integrativen Berücksichtigung und Achtung der physischen, psychischen, spirituellen, sozialen und kulturellen Bedürfnisse der Menschen sowie ihrer natürlichen sozialen und kulturellen Umwelt.“ (ebd.)

Personen, die von wiederholter Arbeitslosigkeit betroffen sind, können durch deren Folgen nicht all ihre Bedürfnisse befriedigen. So können die sozialen Bedürfnisse, die bisher durch die Erwerbsarbeit gedeckt wurden, nicht mehr wahrgenommen resp. gedeckt werden. Ausserdem lassen sich aufgrund der negativen Folgen von wiederholter Arbeitslosigkeit psychische und physische Bedürfnisse nicht oder nur bedingt erfüllen.

In diesem Zusammenhang stuft die Autorenschaft wiederholte Arbeitslosigkeit als problematisch ein. Mit Bezug auf den oben erwähnten Absatz aus dem Berufskodex ist es deshalb die Pflicht der Sozialen Arbeit, sich für diese Menschen zu engagieren und sie darin zu bestärken oder zu ermächtigen, damit ihre Bedürfnisse befriedigt werden.

6 Handlungsansätze für die Soziale Arbeit

Im folgenden Kapitel macht die Autorenschaft zwei Vorschläge, inwiefern die Soziale Arbeit wiederholter Arbeitslosigkeit entgegenwirken könnte. Der erste geht von einem Handlungsansatz bei den RAV aus und der zweite setzt bei der Schaffung neuer struktureller Bedingungen an.

6.1 Ermöglichung einer sozialarbeiterischen Beratung beim RAV

Im Folgenden werden Handlungsempfehlungen beschrieben, wie die RAV-Beratung von Erwerbslosen ausgestaltet werden könnte, damit wiederholter Arbeitslosigkeit entgegengewirkt werden kann.

6.1.1 Probleme

In Kapitel 4.2 wurde deutlich, dass sich die strengen Kontrollvorschriften der regionalen Arbeitsvermittlungszentren hinsichtlich einer nachhaltigen Integration der Erwerbslosen in den Arbeitsmarkt kontraproduktiv auswirken können. Erstens führen sie dazu, dass Erwerbslose das eigentliche Ziel einer nachhaltigen Integration in den Arbeitsmarkt aus den Augen verlieren. Denn häufig machen sie nur noch das, was im Rahmen der Auflagen der RAV von ihnen verlangt wird. Sie handeln gemäss Magnin (2005a) „strategisch“ auf das Ziel hin, Sanktionen aus dem Weg zu gehen und die Anspruchsvoraussetzungen zu wahren (S. 322). Geht man davon aus, dass der Typus „Arbeitskraftunternehmer“ vermehrt gefragt wird (vgl. 4.2), werden die Anforderungen gemäss Hans Pongratz und Günter Voss (2003) dahingehend steigen, sich über die Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt zu orientieren und dementsprechend flexibel zu handeln und sich zu vermarkten (S. 9). Zu rigide Auflagen der RAV indes verhindern dies eher, als es zu fördern (vgl. 4.2). Zweitens besteht laut Magnin (2005a) die Gefahr, dass sich die Erwerbslosen vor den restriktiven Kontroll- und Sanktionspraktiken der RAV fürchten und stattdessen in atypische, oft prekäre Arbeitsverhältnisse flüchten (S. 17). Solche Arbeitsverhältnisse sind mit einem erhöhten Risiko für wiederholte Arbeitslosigkeit verbunden (vgl. 4.1).

Weiter wurde in Kapitel 4.2 aufgezeigt, dass sich Beratung und Kontrolle schwer miteinander vereinbaren lassen, wenn sie, wie bei den RAV üblich, von derselben Person vollzogen wird. Die Schaffung eines Vertrauensverhältnisses zwischen Berater und Klientin ist unter diesen organisatorischen Umständen nur schwer möglich. Esther Weber (2012) sieht jedoch genau darin einen zentralen Faktor, der über das Gelingen einer Beratung entscheidet (S. 16).

6.1.2 Ziele

Basierend auf oben erwähnten Ausführungen lässt sich aus Sicht der Sozialen Arbeit folgendes Ziel formulieren:

Die nachhaltige Integration in den Arbeitsmarkt von Geringqualifizierten wird gefördert bzw. wiederholter Arbeitslosigkeit entgegengewirkt, indem die Erwerbslosen zu eigenverantwortlichem, flexiblem Handeln befähigt werden.

6.1.3 Handlungsideen

Mit dem sozialarbeiterischen Beratungsansatz, wie ihn Weber (2012) aufzeigt, werden „Menschen (...) darin unterstützt, Veränderungen in ihrer persönlichen und sozialen Umwelt zu verwirklichen, damit sie ihr eigenes Leben selbstbestimmt und in eigener Verantwortung (wieder) bewältigen können“ (S. 10). Die Autorenschaft geht davon aus, dass sich der Ansatz gut eignet, Erwerbslose hinsichtlich einer Verbesserung ihrer Position auf dem Arbeitsmarkt zu unterstützen und somit eine nachhaltige Integration in die Erwerbsarbeit zu fördern.

Flügel (2009) versteht die Schwierigkeiten von Personen mit tiefem Bildungsstand auf dem Arbeitsmarkt als Mismatch zwischen dem „Arbeitsangebot der Arbeitnehmenden und der Arbeitsnachfrage der Unternehmen“ (S. 137). Demnach bringen diese Personen nicht die Qualifikationen mit, welche von den Arbeitgebenden nachgefragt werden (ebd.). Der zentrale Bezugspunkt einer Beratung, wie sie Weber (2012) beschreibt, stellt die Beziehung eines Menschen zu seiner Umwelt dar (S. 10). Sie kommt damit dem Verständnis von Flügel nach und verzichtet somit auf einseitige Schuldzuweisungen an die Betroffenen. Dieser Beratungsansatz basiert gemäss Weber (2012) auf dem Fundament eines Vertrauensverhältnisses zwischen Beraterin und Klient. Dieses muss also zuerst erarbeitet werden, indem die „strukturelle Distanz und Asymmetrie der Beratungskommunikation zwischen Sozialarbeitenden und Ratsuchenden“ ein Stück weit gebrochen wird (ebd., S. 17). Dies ist unter den derzeit herrschenden Strukturen der RAV nicht möglich. Die Autorenschaft geht deshalb mit dem Vorschlag von Magnin (2005a) einher, das Dilemma von Beratung und Kontrolle für die RAV-Mitarbeitenden überwindbar zu machen, indem die beiden Funktionen organisatorisch voneinander getrennt werden (S. 355).

Weiter schlägt die Autorenschaft vor, von der Verknüpfung eng definierter Auflagen mit einem Leistungsanspruch abzusehen. Stattdessen sollten Auflagen in einem Aushandlungsprozess zwischen Berater und Klientin individuell definiert werden. Erstens würde dies wiederum die Schaffung eines Vertrauensverhältnisses in der Beratung begünstigen. So schlägt Richard Sennett (2002) zu diesem Zweck unter anderem vor, den Klientinnen und Klienten eine aktive „Teilhabe an den Bedingungen gewährter Hilfe“ zu ermöglichen (zit. in Weber, 2012, S. 17). Zweitens ist es gemäss Magnin (2005a) in einem sich rasch ändernden Arbeitsmarkt wichtig, dass die Marktteilnehmenden dementsprechend flexibel reagieren können. Enge Auflagen in Form von vorgegebenen Verhaltensweisen verunmöglichen dies jedoch (S. 356). Damit die RAV-Besuche von den Erwerbslosen nicht als Zwang oder Pflichtübung wahrgenommen werden, wäre in diesem Zusammenhang auch zu diskutieren, ob die RAV-Beratung nicht als obligatorische Pflichtübung, sondern als freiwilliges Dienstleistungsangebot zu gestalten wäre.

6.1.4 Chancen

Der Leistungsauftrag der RAV nennt gemäss Ruedi Winkler (2007) unter anderem das Ziel, Erwerbslose rasch und dauerhaft in den Arbeitsmarktiedereinzugliedern (S. 148). Fachleute kritisieren indes, dass die derzeitige Strategie diesem Leistungsauftrag einseitig nachkommt, weil der Fokus auf einer raschen Integration liegt (Ineichen et al., 2010, S. 22). Insofern würde der gesetzliche Leistungsauftrag der RAV umfassender erfüllt, wenn die Nachhaltigkeit der Integration von Erwerbslosen erhöht werden könnte.

In Kapitel 4.2 wurde aufgezeigt, dass wiederholt Arbeitslose ein höheres Risiko tragen, langzeitarbeitslos zu werden. Trifft Langzeitarbeitslosigkeit ein, sinken die Chancen einer Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt laut Aeppli (2009, S. 124) erheblich. Fällt das Erwerbseinkommen langfristig weg, sind viele dieser Personen auf die Unterstützung wirtschaftlicher Sozialhilfe angewiesen oder - im Falle einer Invalidität - auf die Rente der Invalidenversicherung (IV) (ebd., S. 124-125). Es lässt sich also die Schlussfolgerung ziehen, dass eine höhere Nachhaltigkeit bei der Arbeitsintegration auch eine Verhinderung von Langzeitarbeitslosigkeit mit sich bringen würde. In diesem Sinne könnten Kosten bei der Sozialhilfe sowie bei der IV eingespart werden.

Mit einer ausgeprägten Kontroll- und Sanktionspraxis, wie sie die RAV derzeit anwenden, entsteht eine Dynamik, welche Erwerbslose in atypische, oft prekäre Arbeitsverhältnisse treiben kann (vgl. 4.2). Diese Dynamik sollte unterbunden werden. Denn solche Arbeitsstellen reichen oft nicht aus, die materielle Existenz zu sichern, weshalb gemäss Pascale Gazareth, Malika Wyss und Katie Igesias (2007) ein Leben in Armut dadurch nicht ausgeschlossen werden kann (S. 99). Prekäre Arbeitsverhältnisse stehen also nicht nur in Zusammenhang mit wiederholter Arbeitslosigkeit, sondern auch mit dem Phänomen der „Working-Poor“.

6.1.5 Risiken

Es stellt sich die Frage, inwiefern die Solidarität unter den Versicherungsmitgliedern bei der ALV abnimmt, wenn der Druck auf die Erwerbslosen durch die RAV insgesamt reduziert wird. Laut Robert Castel (2011) werden seit den 1980er Jahren in der Öffentlichkeit die Stimmen lauter, welche den Sozialstaat kritisieren: „Wenn der Sozialstaat zu grosszügig sei, würde er denen, die arbeiten müssten, die Motivation nehmen und unterstützte Bevölkerungsgruppen züchten“ (S. 173). Der inhaltliche Gehalt dieser Aussage wird an dieser Stelle nicht geprüft, weil er nicht relevant ist. Es kann aber festgehalten werden, dass eine Sozialversicherung wie die ALV darauf angewiesen ist, dass die Versicherungsmitglieder hinter den Praktiken der Institution stehen. Wächst die Unzufriedenheit, ist anzunehmen, dass dies der Solidarität innerhalb des Versicherungssystems schadet. Es ist damit zu rechnen, dass solche Stimmen laut werden, wenn der Druck auf die Erwerbslosen abgebaut würde und Sanktionsinstrumente seltener eingesetzt würden.

6.2 Ausbau des zweiten Arbeitsmarkts

Nachfolgend wird von der Autorenschaft die Idee des Ausbaus eines zweiten Arbeitsmarktes aufgeführt und durch den Supported Employment Ansatz ergänzt. Die Handlungsidee ist lediglich skizziert und nicht abschliessend. Deren Umsetzung benötigt, was der Autorenschaft bewusst ist, einen detaillierten Handlungsplan sowie ein Konzept, bei dem politische, gesellschaftliche und wirtschaftliche Aspekte berücksichtigt werden müssen.

6.2.1 Probleme

In Kapitel 4.3 wurde u.a. als Ursache für wiederholte Arbeitslosigkeit ein Mangel an Soft Skills wie z.B. Durchhaltevermögen, Teamfähigkeit, Belastbarkeit, Selbstvertrauen, Motivation oder Flexibilität genannt. Des Weiteren wurde festgestellt, dass fachlich geringqualifizierte Personen häufiger ein Defizit bei Soft Skills aufweisen. Dieses Defizit kann dazu führen, dass Personen ihre Arbeitsstelle häufig kündigen oder ihnen gekündigt wird und dies so zu einem erhöhten Risiko führt, wiederholt arbeitslos zu werden

Der wiederholte Arbeitsplatzverlust kann zur Folge haben, wie aus Kapitel 5.4 zu entnehmen ist, dass sich die Betroffenen u.a. von ihren sozialen Kontakten zurückziehen und/oder sich die soziale Teilhabe sowie der Zugang zu Ressourcen reduziert oder ganz verloren geht. Einer Erwerbsarbeit nachgehen zu können ist für den Menschen in vielerlei Hinsicht existenziell, weshalb deren wiederholter Verlust negative psychische und soziale Folgen auf das Individuum zeigen kann.

Eine weitere Problematik findet sich gemäss der Ansicht der Autorenschaft bei den arbeitsmarktlichen Massnahmen (AMM). Die darin enthaltenen Angebote für Stellensuchende beschränken sich mehrheitlich auf die Aneignung und Ausbildung fachlicher Qualifikationen, was angesichts der erhöhten Nachfrage nach Fachkräften seine Legitimation hat. Falls Geringqualifizierten die Stelle aufgrund ihres Defizits in Bezug auf Soft Skills gekündigt wird, sie die Stelle selbst kündigen oder gar keine Stelle erhalten, so könnte es sinnvoll sein, den Aspekt der Soft Skills vermehrt in die AMM einzubeziehen. Denn der moderne Arbeitsmarkt fordert, wie in Kapitel 4.3 teils aufgeführt, unterschiedliche Soft Skills.

Wiederholte Arbeitslosigkeit stellt insofern ein soziales Problem dar, weil dadurch der Zugang zu Ressourcen verwehrt bleibt und das Bedürfnis nach sozialer Zugehörigkeit nicht befriedigt werden kann.

6.2.2 Ziele

Basierend auf der oben ausgeführten Problematik wird folgendes Ziel aus Sicht der Sozialen abgeleitet:

Soziale Inklusion und gesellschaftliche Teilhabe werden durch unbefristete Arbeitsplätze für geringqualifizierte wiederholt Arbeitslose ermöglicht.

Wenn davon ausgegangen werden kann, dass Soft Skills bei der wiederholten Arbeitslosigkeit eine zentrale Rolle spielen, so ist dieser Aspekt bei der nachfolgenden Handlungs-idee zu berücksichtigen. Durch einen zweiten Arbeitsmarkt, wie nachfolgend unten beschrieben, liesse sich einem Abbau der Soft Skills entgegenwirken.

6.2.3 Handlungsideen

Bei der Entwicklung der nachfolgenden Handlungsidee stützt sich die Autorenschaft auf die Aussagen von Daniel C. Aepli (2007) und Martin Flügel (2009).

Daniel C. Aepli (2007) schlägt einen dauernden zweiten Arbeitsmarkt für Menschen vor, die im ersten Arbeitsmarkt keinen Platz finden. Dieser zweite Arbeitsmarkt sollte unbefristete Arbeitsplätze anbieten mit Löhnen, die in kleinem Mass über dem Existenzminimum liegen. Dadurch könnte ein gewisser Anreiz sichergestellt werden. Dabei sollte aber unbedingt die Möglichkeit bestehen, vom zweiten in den ersten Arbeitsmarkt zu wechseln, sofern die Wirtschaftslage dies ermöglicht. (S. 139)

Flügel (2009) spricht ebenfalls davon, einen dauerhaften zweiten Arbeitsmarkt mit unbefristeten Arbeitsplätzen zu schaffen. Dadurch könnten einerseits die Sinngebung auf individueller Ebene, andererseits die Akzeptanz auf gesellschaftlicher Ebene erhöht werden. Somit liessen sich mit einer Stelle auf dem zweiten Arbeitsmarkt auch die psychosozialen Funktionen von Erwerbsarbeit erfüllen. Flügel (2009) macht aber darauf aufmerksam, dass es drei Faktoren gibt, die hierbei unbedingt zu berücksichtigen sind:

- Die Löhne müssen über dem Existenzminimum liegen, denn die Beschäftigten auf dem Arbeitsmarkt sollen nicht zu working poors⁸ werden. Damit soll auch ein Anreiz geschaffen werden, eine Stelle anzunehmen, anstatt Taggelder zu beziehen.
- Der Lohn soll von den Stellenanbietern ausbezahlt werden, also nicht von der ALV oder dem Sozialamt. So könnte die negative Wirkung, welche die Auszahlung durch ein Amt auf die Betroffenen oder auf deren Anerkennung in der Gesellschaft hat, wegfallen.
- Die Löhne der Arbeitsplätze auf dem zweiten Arbeitsmarkt dürfen sich nicht von denen auf dem ersten Arbeitsmarkt unterscheiden, was so viel bedeutet, wie gleicher Lohn für gleiche Arbeit. Dadurch lässt sich verhindern, dass Arbeitsplätze auf dem ersten Arbeitsmarkt durch „billigere“ auf dem zweiten Arbeitsmarkt ersetzt werden. (S. 144-145)

Die Autorenschaft schliesst daraus, dass solche unbefristeten Arbeitsplätze es den wiederholt Stellensuchenden ermöglichen, ohne Druck einer Erwerbsarbeit nachzugehen. Dabei ist jedoch regelmässig zu überprüfen, ob eine Integration in den ersten Arbeitsmarkt möglich ist und wenn ja, soll diese gefordert und gefördert werden.

⁸ Gemäss dem Bundesamt für Statistik sind working poors Personen, die trotz einer mind. 90% Stelle unter der Armutsgrenze leben (BFS, 2004, S. 4).

Generell würden diese Arbeitsplätze auf dem zweiten Arbeitsmarkt also an wiederholt Stellensuchende vergeben. Denn nur durch eine beständige Erwerbsarbeit kann die Identitätsbildung sowie die soziale Integration in die Gesellschaft beibehalten oder ermöglicht werden und gleichzeitig lassen sich soziale Beziehungen herstellen oder beibehalten. Ein wiederholter Verlust der Erwerbsarbeit mit entsprechenden Phasen der Erwerbslosigkeit würde all diese Aspekte beeinträchtigen, weshalb es zentral erscheint, einer konstanten Erwerbsarbeit nachzugehen.

Nach Ansicht der Autorenschaft liesse sich dieser eben erwähnte Ansatz für eine Schaffung von Arbeitsplätzen auf einem zweiten Arbeitsmarkt durch die Idee ergänzen, geringqualifizierte wiederholt Arbeitslose darin zu unterstützen, dass sie ihre Defizite bei den Soft Skills erkennen und nach Möglichkeit ausgleichen können. Dementsprechend könnte in den Beratungsgesprächen auf den RAV nebst dem Vermitteln von AMM ein Zeitgefäss zur Verfügung gestellt werden, um den Ursachen für eine wiederholte Arbeitslosigkeit bei den einzelnen Personen nachzugehen. Zeigt sich dabei ein Defizit bei Soft Skills, kann der zweite Arbeitsmarkt dazu beitragen, einem weiteren Abbau der Soft Skills entgegenzuwirken. Die Autorenschaft würde gar noch weiter gehen und die Arbeitsplätze auf dem zweiten Arbeitsmarkt sozialarbeiterisch begleiten lassen. Dies ermöglicht es den Beratern, die Stellensuchenden auf die Soft Skills aufmerksam zu machen und allenfalls festgestellte Defizite auszugleichen. In Abschnitt zum Thema Risiko wird noch einmal auf diesen Aspekt eingegangen.

Die Autorenschaft empfiehlt, den Ansatz des zweiten Arbeitsmarktes durch Supported Employment zu unterstützen. Denn dessen Grundlage baut auf den Menschenrechten auf resp. stimmt mit dem Berufskodex überein.

6.2.4 Supported Employment

Die Europäische Vereinigung für Supported Employment definiert Supported Employment (SE) als ein Konzept, wo Menschen mit Behinderung und anderen Benachteiligungen mit einem erschwerten Zugang zum allgemeinen Arbeitsmarkt individuelle Unterstützung erhalten (European Union of Supported Employment (EUSE), 2007). Dadurch soll es ihnen gelingen, Arbeit zu erhalten und zu behalten, was auch „unterstützende Beschäftigung“ genannt wird (ebd., S. 3).

Werte und Prinzipien von Supported Employment

Die EUSE (2007) betont, dass SE mit den Konzepten des Empowerments und der sozialen Inklusion einhergeht sowie die Würde und den Respekt vor dem Individuum betont. Zusätzlich wird es durch folgende Werte und Prinzipien erweitert, die alle Phasen des SE begleiten (S. 4):

Individualität: Die individuellen Interessen und Vorlieben sowie die Verfassung und Lebensgeschichte wird berücksichtigt (ebd.).

Respekt: Altersgerechte Massnahmen werden respektvoll gefördert (ebd.).

Selbstbestimmung: Menschen werden in ihren Entscheidungen unterstützt und befähigt, für ihre Belange einzustehen (ebd.).

Fundierte Entscheidungen: Menschen sollen ihre Möglichkeiten erkennen und verstehen und mit dem Verständnis der entsprechenden Konsequenzen eine Entscheidung treffen (ebd.).

Empowerment: Assistenz wird bei Entscheiden hinsichtlich des Lebensstils und der gesellschaftlichen Teilhabe geboten (EUSE, 2007, S. 4).

Vertraulichkeit: Der Datenschutz wird eingehalten. Die Klientendaten sind vertraulich zu behandeln und für die Klientinnen und Klienten einsehbar. (ebd.)

Flexibilität: Die Dienstleitungen für die Klienten werden den individuellen Bedürfnissen angepasst (ebd., S. 5).

Barrierefreiheit: Für Menschen mit Behinderung sind Einrichtungen, Dienstleistungen und Auskünfte barrierefrei zugänglich (ebd.).

Umsetzung von Supported Employment

Die Autorenschaft befindet das Konzept des Supported Employments auch bei Geringqualifizierten, welche wiederholt arbeitslos sind, als anwendbar. Denn gemäss der oben genannten Definition von EUSE ist SE bei Menschen mit Benachteiligungen und mit einem erschwerten Zugang zum allgemeinen Arbeitsmarkt geeignet. So erhalten sie individuelle Unterstützung, wodurch es ihnen gelingen kann, Arbeit zu erhalten und zu behalten.

SE ist in vier Phasen eingeteilt, die Becker und Drake (2003) folgendermassen bezeichnen:

- *Orientierung und Beauftragung*
- *Erarbeitung eines beruflichen Profils und Integrationsplanung*
- *Arbeitsplatzfindung und Vermittlung*
- *Unterstützung am Arbeitsplatz* (zit. in Schaufelberger, 2013, S. 26)

Die EUSE (2007) teilt den Prozess der Unterstützung in fünf Phasen ein (S. 6-7). Dabei merkt die Autorenschaft an, dass sich Phase drei und vier in der von Becker und Drake oben genannten Phase „Arbeitsplatzfindung und Vermittlung“ wiederfinden. Die Phasen werden weiter unten aufgeführt. Sie beschreiben gemäss EUSE (2007) das Vorgehen mit den zu unterstützenden Personen. Dieser dynamische Prozess wird von den Klientinnen und Klienten gesteuert. (S. 6)

Abbildung 7 zeigt, wie die Zusammenarbeit aller am Prozess Beteiligten untereinander organisiert werden kann, wobei dies meist erst in der vierten Phase geschieht. Diese Beteiligten sind: Arbeitgebende samt Arbeitskolleginnen und -kollegen, das Klientel, die Kostenträgenden und der Job Coach selbst. (ebd., S. 26)

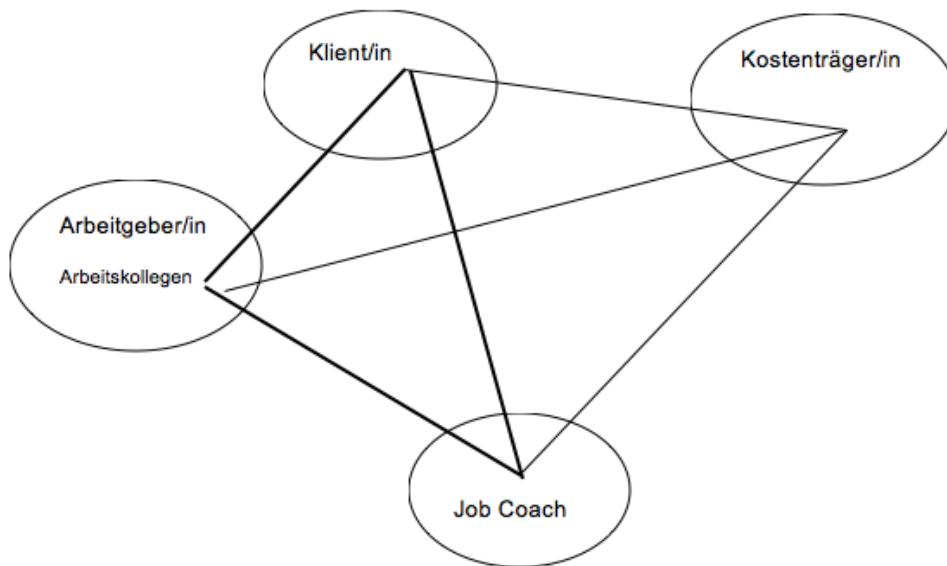


Abb. 7: Systeme im Supported Employment (Schaufelberger, 2013, S. 27)

Die Phase 1 - Orientierung und Beauftragung

In dieser Phase werden den Betroffenen Informationen zugänglich gemacht und für sie verständlich zur Verfügung gestellt. Anhand dieser Informationen soll die Person zu künftigen Entscheidungen erlangen. Die Phase endet mit der Entscheidung, ob die Unterstützung angenommen wird und mit wem zusammengearbeitet werden möchte. (EUSE, 2007, S. 6)

Phase 2 - Erarbeitung eines beruflichen Profils

Es wird ein Profil der arbeitssuchenden Person erstellt. Darin sind die Fertigkeiten, Fähigkeiten, Stärken und Schwächen zu finden. Dieses Profil ist für den weiteren Prozess von Bedeutung. Zusätzlich werden die Personen ermuntert, im Einklang mit ihren beruflichen Neigungen und Interessen eine Berufswahl zutreffen. (ebd.)

Phase 3 und 4 - Arbeitsplatzfindung und Vermittlung

Durch Unterstützung der arbeitssuchenden Person durch verschiedene Methoden (Bewerbungsmappe erstellen, beantworten von Stellenangeboten, nachfragen per Telefon bei Arbeitgebern etc.) soll ihr zu einem Arbeitsplatz verholfen werden. Die diesbezüglichen Entscheidungen sollen immer von ihr selber stammen, wobei die beratende Person mit Ratschlägen zur Seite stehen kann. Bei Arbeitgeberkontakt sind folgende Punkte im Gespräch wichtig (keine abschliessende Aufzählung): Arbeitsbedingungen, Fertigkeiten,

die verlangt werden, benötigte und möglich zu leistende Unterstützung, gesundheitliche Anforderungen etc. (ebd., S. 7-8)

Phase 5 - Inner- und ausserbetriebliche Unterstützung

Die Unterstützung wird den Klientinnen und Klienten angepasst und ermöglicht ihnen, angemessen zu lernen und zu arbeiten sowie Teil eines Teams zu sein. Dem Arbeitgebenden wird ebenfalls Unterstützung geboten und den Mitarbeitenden das nötige Wissen und Verständnis vermittelt. Eine Reihe von Massnahmen sollen Unterstützung innerhalb des Betriebs bieten: Training sozialer Kompetenzen, Unterstützung bei der Eingewöhnung am Arbeitsplatz, Identifizierung der Arbeitsplatzkultur, Identifizierung der Umgangsformen am Arbeitsplatz etc. Ausserhalb des Betriebes kann Unterstützung durch das Lösen praktischer Probleme (z.B. Arbeitsweg), durch den Austausch über kollegiale Kontakte, durch Zuhören und Beraten etc. geboten werden. Die Unterstützung ist in allen Phasen gegenwärtig.

Die letzte Phase wird gemäss Schaufelberger (2013) oft auch als Job Coaching bezeichnet. Mit Job Coaching wird teilweise das gesamte Konzept des Supported Employment benannt oder eine allgemeine Coaching-Tätigkeit. Die Autorenschaft geht - angelehnt an Schaufelberger – davon aus, dass unter Supported Employment alle Phasen zu verstehen sind und als Job Coach diejenige Person fungiert, die Supported Employment konkret umsetzt. (S. 25)

In der Rolle des Job Coach ist die Sozialarbeiterin oder der Sozialarbeiter, die den Stellensuchenden oder die Stellensuchende begleitet. Die Herausforderung für die Sozialarbeitenden bilden die unterschiedlichen Erwartungen der Beteiligten resp. all diese Erwartungen überhaupt zu berücksichtigen. (ebd., S. 26)

Im Ansatz des Supported Employment ist gemäss Daniel Schaufelberger (2013) Arbeitsmarktfähigkeit nicht an Person selbst festzumachen, sondern diese in Abhängigkeit mit der Umwelt zu verstehen (S. 23).

6.2.5 Chancen

Der Vorteil dieser Handlungsidee liegt nach Ansicht der Autorenschaft darin, auf alle gesellschaftlichen Ebenen einzuwirken. Hierbei stützt sie sich auf Claudia Ackermann (1997), die Arbeitslosigkeit als ein gesellschaftliches Problem bezeichnet, wofür es dementsprechend eine gesellschaftliche Lösung braucht. So betont Ackermann (1997), dass sich wirksame Interventionen gegen die Ursachen eines Problems richten sollen. (S. 150) Die Autorenschaft ist der Meinung, dass wiederholte Arbeitslosigkeit durchaus auch als gesellschaftliches Problem angesehen werden kann, wie oben in Kapitel 4.1 bereits dargestellt wurde. Denn durch die Tertiärisierung sind Stellen mit einfachen Tätigkeiten rar geworden und die Anforderungen auf dem Arbeitsmarkt an Geringqualifizierte gestiegen. Es ist für diese Personen schwieriger geworden, sich stabil und langfristig in den Arbeitsmarkt zu integrieren, weil es nur wenige Stellen mit tiefem Anforderungsprofil gibt. Geringqualifizierte sind oft gezwungen, in atypischen, oft prekären Beschäftigungsverhältnissen zu arbeiten, die durch tiefen Kündigungsschutz gekennzeichnet und oft befristet sind.

Daraus schliesst die Autorenschaft, dass sich die Interventionen gegen die Ursachen wiederholter Arbeitslosigkeit richten sollen, was ihrer Meinung nach durch einen zweiten Arbeitsmarkt geschehen könnte. Als weitere Chance eines durchlässigen zweiten Arbeitsmarkts erachtet die Autorenschaft die Möglichkeit der Wiedereingliederung in den ersten Arbeitsmarkt. Zudem fällt positiv ins Gewicht, dass die betroffenen Personen weiterhin eine Tagesstruktur haben und alle weiteren positiven, wichtigen Aspekte der Erwerbsarbeit beibehalten können. Dadurch kann einem Abbau sowohl der Hard als auch der Soft Skills möglicherweise entgegengewirkt werden, weshalb die Personen für den Arbeitsmarkt „fit“ bleiben.

Der Supported Employment Ansatz unterstützt die nachhaltige Integration von wiederholt Arbeitslosen in den zweiten oder ersten Arbeitsmarkt. Supported Employment könnte somit die Thematik der Soft Skills aufgreifen, indem Job Coaches diesen Bereich bei den Stellensuchenden unterstützen. Denn gerade für Geringqualifizierte mit einer tiefen Schulbildung erachtet die Autorenschaft eine Unterstützung oder Begleitung, wie sie Supported Employment bietet, als sehr wertvoll. Dadurch erhalten die Betroffenen eine Chance, ihre Ressourcen zu erkennen und Neues zu lernen, um auf dem zweiten Arbeitsmarkt Fuss zu fassen, wobei gleichzeitig die Aussicht auf eine Integration in den ersten Arbeitsmarkt bestehen sollte.

6.2.6 Risiken

Die Autorenschaft sieht ein Dilemma darin, dass die Löhne auf dem zweiten Arbeitsmarkt nicht zu tief sein dürfen, d.h. über den Taggeldern und dem Existenzminimum zu liegen haben, aber dennoch tief genug sein müssen, um den ersten Arbeitsmarkt attraktiv zu halten. Denn nur dadurch bleibt es für Stellensuchende lohnenswert, sich für den ersten Arbeitsmarkt zu engagieren.

Als weiteres Risiko gelten die möglichen tiefen Löhne auf dem zweiten Arbeitsmarkt, weil sie einen Anreiz für die Unternehmen bilden könnten, Stellen auf dem ersten Arbeitsmarkt zu streichen und dieselben gleichzeitig auf dem zweiten Arbeitsmarkt mit deutlich geringeren Lohnkosten anzubieten. Dies würde indes lediglich zu einer Verschiebung der Arbeitnehmenden auf den Arbeitsmärkten führen. Der zweite Arbeitsmarkt darf also keine Konkurrenz zum ersten Arbeitsmarkt darstellen.

Als ein weiteres Risiko kann die Finanzierung des zweiten Arbeitsmarktes erachtet werden. Die Autorenschaft kann im Rahmen dieser Arbeit nicht auf dessen finanzielle Aspekte eingehen, sie geht aber davon aus, dass dies u.a. als Risiko zur Umsetzung und Durchsetzung angesehen werden kann.

Als weiteres Risiko bei der Umsetzung dieser Handlungs Idee gelten möglicherweise die Soft Skills. Denn es stellt sich die Frage, ob sich fehlende Soft Skills überhaupt aneignen lassen. Marc Ant (2004) spricht in diesem Zusammenhang von klassenspezifischem Habitus, worunter er vorteilhafte Persönlichkeitsmerkmale versteht und erwähnt dabei u.a. Umgangs- und Ausdrucksformen, Allgemeinbildung, Initiative, souveränes Auftreten, Motivation, Selbstsicherheit oder optimistische Lebenseinstellung (S. 129f.).

Der Habitus eines Menschen bildet sich gemäss Pierre Bourdieu (1983) aus klassenspezifischen Wechselwirkungen, nämlich einerseits aus Wechselbeziehungen zwischen

strukturellen Bedingungen wie Einkommen, Geschlecht, Alter und Berufsstand und andererseits aus praktischem Handlungswissen und Einstellungen. Der Habitus im Allgemeinen kann als die Haltung eines Menschen in der sozialen Welt, seine Disposition, seine Gewohnheiten, Lebensweise, seine Einstellung und seine Wertvorstellungen bezeichnet werden. (zit. in Heinz Abels, 2010, S. 211)

Wenn nun dieser Habitus eng in Verbindung mit Soft Skills steht, würde dies bedeuten, dass Soft Skills nicht einfach lernbar sind, sondern im Lauf eines Leben gebildet werden. So wäre es problematisch, zu versuchen, das Individuum zu verändern resp. ihm Soft Skills zu vermitteln. Doch dies bleibt eine offene Frage und kann an dieser Stelle aufgrund zeitlicher Ressourcen und der thematischen Eingrenzung nicht beantwortet werden.

Schlussfolgerungen

Die eben skizzierte Handlungs Idee lässt sich kurz in folgenden drei Punkten zusammenfassen:

- Erweiterung des ersten Arbeitsmarkts durch einen zweiten Arbeitsmarkt
- Einbezug des Supported Employments
- Berücksichtigung der Soft Skills der Betroffenen

Die Autorenschaft erachtet die eben erwähnte Form, also, dass alle drei verschiedenen Aspekte gleichzeitig – quasi als Paket – bei der Umsetzung der Handlungs Idee berücksichtigt werden, als eine Möglichkeit, der wiederholten Arbeitslosigkeit entgegenwirken zu können.

7 Schlusswort

In diesem letzten Kapitel werden die Fragestellungen dieser Bachelorarbeit beantwortet, um anschliessend berufsrelevante Schlussfolgerungen zu ziehen sowie in einem Ausblick schliesslich auf mögliche weiterführende Fragestellungen hinzuweisen. Als Erstes werden nun die in Kapitel 1.3 gestellten Fragestellungen vor ihrer Beantwortung jeweils einleitend aufgeführt.

7.1 Beantwortung der Fragestellungen

Wie lässt sich das Phänomen der wiederholten Arbeitslosigkeit in der Schweiz beschreiben?

Im Jahr 2010 veröffentlicht die Arbeitsmarktbeobachtung Ostschweiz, Aargau, Zug und Zürich (AMOSa) eine empirische Studie zum Thema wiederholte Arbeitslosigkeit. Als wiederholt arbeitslos bezeichnet sie Personen, die sich innerhalb von fünf Jahren nach ihrer Abmeldung erneut auf dem RAV anmelden. Rund jede zweite Person, die sich auf dem RAV meldet, ist demnach wiederholt arbeitslos. Gemäss AMOSA sind 42% aller wiederholt Arbeitslosen das zweite Mal stellensuchend, 23% das dritte Mal und 13% zum vierten Mal auf dem RAV gemeldet. In den meisten Fällen dauert die Phase zwischen der Erwerbslosigkeit relativ kurz. So melden sich rund ein Viertel der wiederholt Arbeitslosen innerhalb von sechs Monaten nach Abmeldung auf dem RAV wieder an.

Generell lassen sich zwei Personengruppen eruieren, die ein erhöhtes Risiko für wiederholte Arbeitslosigkeit tragen. Einerseits sind dies junge Personen zwischen 15 und 24 Jahren, bei denen vermutet wird, dass deren wiederholte Arbeitslosigkeit zustande kommt, weil diese häufiger die Arbeitsstelle wechseln als ältere Personen. Solche Wechsel sind mit einem erhöhten Risiko zwischenzeitlicher Erwerbslosigkeit verbunden, was dementsprechend zu wiederholter Arbeitslosigkeit führen kann. Andererseits sind Geringqualifizierte einem erhöhten Risiko, wiederholt erwerbslos zu werden, ausgesetzt. Beim Begriff der Geringqualifizierten handelt es sich um Personen, die keine anerkannte Berufsausbildung und keine höhere Schulbildung abgeschlossen haben. Auf die Ursachen wiederholter Arbeitslosigkeit bei Geringqualifizierter wird bei der nächsten Fragestellung weiter unten eingegangen.

Wiederholte Arbeitslosigkeit nimmt in der Tendenz zu: Im Zeitraum zwischen 1999 bis 2008 ist die Zahl der Wiederanmeldungen auf den RAV um 30% gestiegen. Dieser Anstieg verlief konstanter als die Zahl der Neuanmeldungen. Die konjunkturelle Lage wirkt sich zwar stark auf die Zahl der Erwerbslosen aus, der konjunkturelle Einfluss auf die Zahl der Wiederanmeldungen fällt im Vergleich dazu indes geringer aus.

Was sind die Ursachen wiederholter Arbeitslosigkeit bei Geringqualifizierten?

Auf der Suche nach Ursachen für wiederholte Arbeitslosigkeit bei Geringqualifizierten war es der Autorenschaft ein Anliegen, ein ganzheitliches Bild zu schaffen. Deshalb wurden unterschiedliche gesellschaftliche Ebenen sowie aktuelle gesellschaftliche Entwicklungen berücksichtigt. Auf struktureller Ebene kann festgehalten werden, dass sich der Schweizer Arbeitsmarkt in den vergangenen zwanzig Jahren in einer Weise verändert hat, welche die Position von Geringqualifizierten auf dem Arbeitsmarkt insgesamt geschwächt hat. Erstens begann der Industriesektor ab den 1970er Jahren massiv zu schrumpfen. Dadurch gingen viele Stellen für Geringqualifizierte verloren, weil in diesem Sektor viele einfache Arbeitsplätze angesiedelt waren. Gleichzeitig wurden viele Arbeitsplätze im Dienstleistungssektor geschaffen, welche tendenziell erhöhte Anforderungen an die Arbeitskräfte stellen. Geringqualifizierte bietet der Dienstleistungsbereich tendenziell wenig Platz. Zweitens hat in den letzten zwanzig Jahren ein technologischer Wandel auf dem gesamten Arbeitsmarkt stattgefunden. Gerade manuelle Tätigkeiten, die vielfach von Geringqualifizierten ausgeführt wurden, können heute von Maschinen verrichtet werden. Die beiden Entwicklungen haben in der Schweiz zu einem Anstieg struktureller Arbeitslosigkeit geführt. Sie kommt zustande, wenn die Merkmalsprofile von Stellensuchenden nicht auf die Anforderungsprofile freier Stellen passen. Als eine weitere Entwicklung wird in der Schweiz eine Zunahme atypisch-prekärer Beschäftigungsverhältnisse beobachtet. Solche Stellen sind u.a. durch geringe Kündigungsschutzbestimmungen gekennzeichnet und oft befristet. Insofern ist man einem erhöhten Risiko für Erwerbslosigkeit ausgesetzt, wenn man in solchen Erwerbsverhältnissen arbeitet. Geringqualifizierte sind besonders häufig in solchen Erwerbsformen tätig. Die Autorenschaft zieht daraus die Schlussfolgerung, dass Geringqualifizierte ein erhöhtes Risiko für wiederholte Arbeitslosigkeit aufweisen, weil sie oft in unsicheren Erwerbsformen arbeiten. Gestützt wird diese Annahme von einer Studie (Mägnig & Suter, 2007), die zum Schluss kommt, dass sich Personen mit geringen Chancen auf dem Arbeitsmarkt nur deshalb auf eine unsichere Erwerbsform einlassen, weil es die einzige Alternative zur Erwerbslosigkeit darstellt.

In Bezug auf die institutionelle Ebene untersucht die Autorenschaft den Umgang der Regionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV) mit der Erwerbslosigkeit. Relevant scheint die Reform der Arbeitslosenversicherung (ALV), die einen Paradigmenwechsel hin zu aktivierungspolitischen Ansätzen in der Bearbeitung von Erwerbslosigkeit durch die RAV mit sich brachte. Diesem Ansatz liegt die ökonomisch geprägte Annahme zu Grunde, dass der Markt für genügend Erwerbsstellen sorgt. Demnach lässt sich Erwerbslosigkeit beheben, indem sich Erwerbslose in verschiedener Hinsicht (z.B. Arbeitsweg, Entlohnung, Beruf usw.) flexibel zeigen, die Bedingungen freier Erwerbsstellen akzeptieren und ihre eigenen Bedürfnisse ggf. auch den Gegebenheiten des Marktes unterstellen. Die Leistungsberechtigung bei der ALV wurde aus diesem Grund an gewisse Verhaltensvorschriften geknüpft und es wurden Sanktionsinstrumente für Fehlverhalten in die Praxis der RAV-Mitarbeitenden implementiert. Wie im oberen Abschnitt ersichtlich, sind die Schwierigkeiten von Geringqualifizierten auf dem Arbeitsmarkt strukturell bedingt. Angesichts der aktivierungspolitischen Grundannahme stellt dies die RAV-Mitarbeitenden vor einen unüberwindbaren Widerspruch, weil sich das strukturelle Problem des Arbeitsmarktes nur

bedingt auf individueller Ebene bearbeiten lässt. Geringqualifizierte können noch so stark unter Druck gesetzt werden, ihre Chance eine passende und stabile Erwerbsstelle zu finden wird sich dadurch nicht erhöhen. Gerade Personen mit geringen Chancen auf dem Arbeitsmarkt gelten in der aktivierungspolitischen Logik zunehmend als unmotiviert und arbeitsscheu, wenn die Integration in den Arbeitsmarkt nicht gelingen will. Dies führt wiederum dazu, dass hoher Druck auf diese Personen ausgeübt wird, damit sich diese im Sinn der RAV verhalten. Bei den Betroffenen kann dies eine strategische Verhaltensweise hervorrufen, indem sie viel Energie dafür aufwenden, die Auflagen der RAV zu erfüllen und sich korrekt zu verhalten. Selbstverantwortliches, dem Arbeitsmarkt angepasstes Handeln, wie es unter Berücksichtigung des Konzeptes „Arbeitskraftunternehmen“ (vgl. 4.2) vermehrt gefordert wird, wird insofern eher gebremst statt gefördert. Weiter erschwert die doppelte Funktion der RAV-Mitarbeitenden das Gelingen der Beratung zusätzlich. Sie müssen einerseits ihre Klientinnen und Klienten beraten und andererseits die Einhaltung der von den RAV gestellten Auflagen kontrollieren. Dies erschwert die Entstehung von Vertrauen zwischen Berater und Klientin, was für eine gelingende Beratung notwendig wäre. Insgesamt scheint es bei den RAV nicht optimal zu gelingen, die Erwerbslosen hinsichtlich einer nachhaltigen Integration in den Arbeitsmarkt zu unterstützen bzw. zu stärken. Es gibt sogar Hinweise dafür, dass sich einige Erwerbslose nicht den Praktiken der RAV aussetzen wollen und sich deshalb in Beschäftigungsformen zu prekären Bedingungen flüchten. Wie im oberen Abschnitt aufgezeigt, sind solche Stellen mit einem erhöhten Risiko für wiederholte Arbeitslosigkeit behaftet. Die RAV tragen insofern zu einer Dynamik bei, die zum Anstieg von wiederholter Arbeitslosigkeit führen kann.

Weiter wurde der Zusammenhang zwischen wiederholter Arbeitslosigkeit bei Geringqualifizierten und Soft Skills untersucht. Verschiedene Autoren beobachten, dass den Soft Skills - nebst fachlichen Qualifikationen – eine zunehmende Relevanz auf dem Arbeitsmarkt zukommt. Dies wird sowohl von Seite der Arbeitgebenden als auch von den Beratenden der Stellensuchenden bestätigt. Insbesondere verweisen sie auf die Wichtigkeit informeller Qualifikationen wie Flexibilität, Zuverlässigkeit, Einsatzwille, Motivation, Selbstsicherheit etc., dank denen Geringqualifizierte nicht nur eine Stelle akquirieren, sondern auch längerfristig stabil im Erwerbsprozess bleiben können.

Generell werden Soft Skills nicht durch standardisierte Ausbildungswege erworben und sind nicht zertifiziert. Allen vier Kompetenzbereichen lassen sich Soft Skills zuordnen:

- *Fach- und Methodenkompetenz:* z.B. Flexibilität, Organisationsfähigkeit
- *Sozialkompetenzen:* z.B. Umgänglichkeit, Kommunikationsfähigkeit, Kooperationsbereitschaft
- *Selbstkompetenzen:* z.B. Verlässlichkeit, Einsatzwille

In Abgrenzung zu Soft Skills stehen Hard Skills. Damit sind formelle Qualifikationen gemeint, die auf zertifizierten Ausbildungswegen (Schulbildung, Berufsbildung, Weiterbildung, Spezialbildung) erworben werden. Ihnen kommt auf dem Arbeitsmarkt nach wie vor hohe Bedeutung zu und sie gelten als Grundlage, um sich für eine Stelle zu qualifizieren.

Die zunehmende Bedeutung von Soft Skills hat gemäss Lausch und Thiessen (2010) mit dem erhöhten Druck zu tun, dem die Unternehmen ausgesetzt sind. Produkte und Dienstleistungen müssen hohe Qualitätsstandards erfüllen. Leistungsschwankungen von Mitar-

beitenden werden von der Arbeitgeberseite weniger toleriert. Unternehmen wollen sich nicht dem Risiko aussetzen, dass der Arbeitsablauf beispielsweise durch unzuverlässige Arbeitsweise gestört wird (S. 3).

Auf der Seite der Beratenden wurde beobachtet, dass Geringqualifizierten oft ein Defizit bei den Soft Skills zugeschrieben wird. Vielen Geringqualifizierten fehlt es demnach an der Kompetenz, sich adäquat auf dem Arbeitsmarkt zu verhalten. Dies zeigt sich dadurch, dass sie oft als unpünktlich und wenig motiviert beschrieben werden und nur bedingt fähig sind, sich angemessen zu präsentieren. Diese Faktoren können zu einem Stellenverlust resp. wiederholter Arbeitslosigkeit führen. Einerseits ist darauf hinzuweisen, dass bei den RAV die Ursachen von nicht gelingender Integration in den Arbeitsmarkt tendenziell individuellem Fehlverhalten zugeschrieben werden, weil strukturelle Ursachen wenig beachtet werden (vgl. oben). Nichtsdestotrotz gibt es Hinweise dafür, dass eine geringe fachliche Qualifikation oft mit einem Defizit bei den Soft Skills einhergeht. So werden Soft Skills u.a. in Schul- und Berufsbildung gefördert. Hat eine Person nur wenige solcher Lehrgänge besucht, fehlen folglich auch Möglichkeiten, Soft Skills zu fördern oder zu vertiefen. Die Autorenschaft hält fest, dass eine tiefe Anzahl Soft Skills die Integration in den Arbeitsmarkt erschweren bzw. gefährden. Da ein Zusammenhang zwischen Soft Skills und geringer fachlicher Qualifikation zu bestehen scheint, stellt dies einen weiteren Faktor dar, weshalb Geringqualifizierte von einem erhöhten Risiko für wiederholte Arbeitslosigkeit betroffen sind.

Wie ist das Phänomen der wiederholten Arbeitslosigkeit bei Geringqualifizierten aus Sicht der Sozialen Arbeit zu bewerten?

Die Erwerbsarbeit ist derzeit einem Wandel unterworfen. Neue Produktionstechnologien sowie eine globalisierte Wirtschaft ermöglichen neue Unternehmensstrategien mit flexiblen Beschäftigungsformen, wie der Anstieg atypischer Erwerbsformen zeigt (vgl. oben). Diese Tendenz bringt für Erwerbspersonen zeitliche und ökonomische sowie sozialrechtliche Unsicherheiten mit sich. Aus Sicht der Sozialen Arbeit ist sie jedoch nicht ausschliesslich als problematisch zu betrachten. Denn je nachdem, mit welchen Strategien Erwerbspersonen den Unsicherheiten ihrer Erwerbsform begegnen, wirken sie sich unterschiedlich auf die Betroffenen aus. So lassen sich Personen – meistens Hochqualifizierte - eruieren, welche die neuartigen Anstellungsverhältnisse bewusst eingehen und die Flexibilität zu ihren Vorteilen zu nutzen wissen. Es kann davon ausgegangen werden, dass solche Anstellungsverhältnisse den Bedürfnissen dieser Personen entsprechen.

Anders sieht es jedoch im Bereich der Geringqualifizierten aus. Für diese Personen stellen atypische Erwerbsverhältnisse oft die einzige Alternative zur Erwerbslosigkeit dar. Sie schaffen den Sprung in sicherere Erwerbsverhältnisse selten. Was bedeutet dies für wiederholt arbeitslose Geringqualifizierte? So wie es sich bei den atypisch Beschäftigten zu einem hohen Anteil um Geringqualifizierte handelt, sind auch unter den wiederholt Arbeitslosen viele solcher Erwerbspersonen anzutreffen. Die Autorenschaft vermutet, dass Geringqualifizierte häufig zwischen atypischer Beschäftigung und Phasen der Arbeitslo-

sigkeit hin und her pendeln. Die Autorenschaft hält fest, dass sich wiederholte Arbeitslosigkeit bei Geringqualifizierten in ähnlicher Weise negativ auswirkt wie atypische Erwerbsverhältnisse bei diesen Personen. Im Vergleich zu Fachkräften weisen sie besonders viele Phasen der Erwerbslosigkeit auf. Der Schritt aus der wiederholten Arbeitslosigkeit hinein in ein gesichertes Anstellungsverhältnis scheint für Geringqualifizierte besonders gross. Weiter weisen wiederholt arbeitslose Geringqualifizierte ein erhöhtes Risiko für Langzeitarbeitslosigkeit auf. Zudem stellen verschiedene Autorinnen und Autoren einen Wandel der Erwerbsarbeit Richtung flexible Erwerbsverhältnisse fest. Es ist insofern damit zu rechnen, dass häufiger Stellen gewechselt werden, Phasen der Erwerbslosigkeit zur Normalität gehören und Erwerbsverläufe insgesamt brüchiger werden. Für viele Personen scheint dies eine Chance für mehr Lebensqualität darzustellen (vgl. oben). Für Geringqualifizierte ist diese Entwicklung jedoch problematisch. Weil sie mit den derzeitigen Anforderungen des Arbeitsmarktes nicht mehr mithalten können, sind sie zwischen häufigen Phasen der Erwerbslosigkeit zur Aufnahme atypischer, oft prekärer Anstellungsverhältnisse gezwungen und laufen dabei Gefahr, vollständig aus der Erwerbsarbeit hinauszufallen. Des Weiteren gilt es, darauf hinzuweisen, dass Erwerbsarbeit nach wie vor wichtige Funktionen erfüllt wie beispielsweise die finanzielle Unabhängigkeit, das Pflegen sozialer Kontakte und die Identitätsbildung. Es sind Funktionen, die letztlich gesellschaftliche Teilhabemöglichkeiten darstellen. Fällt Erwerbsarbeit weg, gefährdet dies letztlich auch die gesellschaftliche Teilhabe. Folgt man dem Berufskodex der Sozialen Arbeit, liegt eine gerechte Gesellschaft nur dann vor, wenn für sämtliche Mitglieder die Möglichkeit besteht, in Austauschbeziehungen mit anderen Gesellschaftsteilnehmenden zu treten und somit Teilhabe an der Gesellschaft zu pflegen. Eine solche liegt, so die Schlussfolgerung der Autorenschaft, nicht vor, wenn Personen aufgrund unpassender Bildung in den derzeitigen Strukturen des Arbeitsmarktes keine Möglichkeiten zu stabiler Erwerbsarbeit haben und in deren Folge sie Gefahr laufen, sozial ausgeschlossen zu werden. Die Autorenschaft sieht darin Handlungsbedarf für die Soziale Arbeit.

Wie kann die Soziale Arbeit dem Phänomen der wiederholten Arbeitslosigkeit von Geringqualifizierten entgegenwirken?

Die Autorenschaft schlägt zwei Handlungsansätze vor, inwiefern wiederholter Arbeitslosigkeit entgegengewirkt werden könnte.

Die aktivierungspolitischen Ansätze der RAV im Umgang mit Geringqualifizierten schenkt dem Umstand zu wenig Beachtung, dass diese Personen aus strukturellen Gründen wenig Möglichkeit für eine stabile Integration in den Arbeitsmarkt haben. Sie führen oft dazu, dass der Druck auf die Erwerbslosen hochgehalten wird. Damit die Nachhaltigkeit der Integrationsbemühungen der RAV erhöht werden kann, müssten die Erwerbslosen eine Stärkung in ihrer Position auf den RAV erfahren. Die Autorenschaft erachtet sozialarbeiterische Beratungsansätze nach Weber (2012) in diesem Zusammenhang als geeignet. Sie.

basieren auf einer Begegnung aller Beteiligten auf Augenhöhe und auf einem Vertrauensverhältnis zwischen Beratenden und Klienten. Um dies zu ermöglichen, müssten vorerst organisatorische Rahmenbedingungen geschaffen werden, welche dies zulassen. Beispielsweise wären Druck- und Sanktionsinstrumente gezielter einzusetzen und individueller auszugestalten. Um selbstverantwortliches Handeln zu fördern, wäre weiter zu diskutieren, ob das Angebot von RAV-Beratungen statt auf obligatorischer auf freiwilliger Basis zu gestalten wäre.

Personen, welchen aufgrund unpassender Qualifikationen keine Möglichkeit einer stabilen Integration in den Arbeitsmarkt zukommt, sollten die Möglichkeit erhalten, ihre soziale Integration zu wahren. Die Autorenschaft schlägt aus diesem Grund die Schaffung eines durchlässigen zweiten Arbeitsmarktes mit dauerhaften Arbeitsplätzen vor. Indem eine regelmässige Tagesstruktur geboten wird, kann in deren Folge die Arbeitsmarktfähigkeit erhalten werden. Eine sozialarbeiterische Begleitung würde ausserdem Unterstützung bieten, um eine allfällige Integration in den ersten Arbeitsmarkt ohne Druck zu verfolgen

7.2 Berufsrelevante Schlussfolgerungen

Wiederholte Arbeitslosigkeit spielt sich in der Schweiz vor dem Hintergrund eines Arbeitsmarktes mit tiefer Arbeitslosenquote ab. Denn zahlenmässig ist nur ein kleiner Teil der Bevölkerung davon betroffen, wovon vermutlich gar einige eine zwischenzeitliche Erwerbslosigkeit bewusst in Kauf nehmen und unter keinem Leidensdruck stehen. Die Autorenschaft versuchte, sich dies stets im Bewusstsein zu halten, solange sie sich mit der Thematik auseinandergesetzt hat. Gleichzeitig sollte aber nicht vergessen werden, dass Soziale Arbeit immer mit Einzelschicksalen konfrontiert ist. Auch wenn die Fallzahlen klein sind, können die Folgen für die Betroffenen tragisch sein. Schliesslich ist mit Erwerbsarbeit mehr als nur ein regelmässiges Erwerbseinkommen verbunden. Von ihr hängt einerseits letztlich ab, welche Rolle man in der Gesellschaft einnimmt und andererseits inwiefern man an ihr teilnehmen kann. Der gesellschaftliche Beitrag, den die Soziale Arbeit hierbei leistet, ist nicht zuletzt deshalb wertvoll, weil sie sich Einzelschicksalen annimmt und sich dafür einsetzt, dass alle Gesellschaftsmitglieder Möglichkeiten erhalten, sich an der Gesellschaft zu beteiligen.

Eine weitere Erkenntnis, welche die Autorenschaft aus dieser Arbeit zieht, betrifft den gesellschaftlichen Umgang mit sozialen Problemen. Es spricht wohl für den Zeitgeist, wenn die Ursachen von wiederholter Arbeitslosigkeit in der heutigen Gesellschaft tendenziell den Betroffenen selber zugeschrieben werden. Auf der Suche nach Ursachen für wiederholte Arbeitslosigkeit wurde deutlich, dass es sich dabei um eine Nichtübereinstimmung der Anforderungen des Arbeitsmarktes mit den Merkmalsprofilen von Geringqualifizierten handelt. Die Problemursache liegt demnach in einer nicht funktionierenden Beziehung einzelner Individuen zu ihrer Umwelt. Damit das Problem adäquat bearbeitet werden kann, sollte auch an diesem Punkt angesetzt werden. Einseitige Schuldzuweisungen an einzelne Akteure tragen wenig zur Problemlösung bei. Dabei können Organisationsformen in Institutionen zu solchen Schuldzuweisungen verleiten, wie das Beispiel der RAV deutlich macht. Indem sich die RAV bei der Bekämpfung von Erwerbslosigkeit auf Ansät-

ze bei den Erwerbslosen beschränken, kann dies bei den Mitarbeitenden dazu führen, dass das Problem der Erwerbslosigkeit nicht mehr ganzheitlich betrachtet wird. Eine kritische und reflektierte Arbeitsweise im Zusammenhang mit sozialen Problemen scheint deshalb für Sozialarbeitende besonders wichtig.

7.3 Weiterführende Fragestellungen

Wie oben gezeigt, hängt wiederholte Arbeitslosigkeit letztlich damit zusammen, dass Geringqualifizierte mit den derzeitigen Anforderungen des Schweizer Arbeitsmarktes nicht mehr mithalten können. Insofern herrschen derzeit Strukturen, welche nicht allen Gesellschaftsmitgliedern ausreichend Teilhabemöglichkeiten bieten. Demzufolge müsste man an diesem Punkt ansetzen, wollte man das Problem nachhaltig lösen. Die Autorenschaft verfolgt deshalb mit Interesse die Diskussion um ein bedingungsloses Grundeinkommen. Ziel der Initiative ist es, der gesamten Bevölkerung, unabhängig von Erwerbsarbeit, die finanzielle Existenzsicherung zu garantieren. Die Initianten erhoffen sich dabei, dass dies eine Entkoppelung von Erwerbsarbeit und sozialer Integration bewirkt. Wer also aufgrund unpassender Qualifikationen keine Möglichkeit für Erwerbsarbeit hat, sollte nicht auch noch mit sozialem Ausschluss bestraft werden und gleichzeitig seine gesellschaftlichen Teilhabemöglichkeiten wahren können. Geht man davon aus, dass wiederholte Arbeitslosigkeit in den Gegenstandsbereich der Sozialen Arbeit fällt, müsste sie sich wohl für dieses Anliegen einsetzen. Dazu bräuchte sich ein stichhaltiges Argumentarium. Chancen und Risiken dieses Vorhabens in Bezug auf die Erwerbsarbeit wären aus Sicht der Sozialen Arbeit hierbei abzuwiegen, was beispielsweise im Rahmen einer weiteren Bachelorarbeit geschehen könnte.

8 Literatur- und Quellenverzeichnis

- Abels, Heinz (2010). *Identität* (2. Aufl.). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Ackermann, Claudia (1997). *Bewältigung von Arbeitslosigkeit*. Aachen: Shaker Verlag.
- Aeppli, Daniel C. (2007). Aussteuerung: Es braucht andere Lösungen als die Endstation Sozialhilfe. In Netzwerk Arbeitsmarkt (Hrsg.), *Arbeitsmarkt 2010 – Chance für alle? Eine Standortbestimmung zur Arbeitsmarktintegration* (S. 137-146). Zürich: Rüegger-Verlag.
- Aeppli, Daniel C. (2009). Arbeitslos in der Arbeitsgesellschaft. In Christin Kehrli (Hrsg.), *Sozialalmanach 2009. Schwerpunkt: Zukunft der Arbeitsgesellschaft* (S. 123-133). Luzern: Caritas-Verlag.
- Ant, Marc (2004). *Die Auswirkung von Kompetenzbilanzen auf das Selbstwertgefühl von Arbeitslosen. Theoretische Begründung und empirische Überprüfung eines Modells zur beruflichen Wiedereingliederung*. Luxemburg: Edition d'Letzeburger Land.
- AvenirSocial (2006). *IFSW - International Federation of Social Workers Definition of Social Work*. Gefunden am 13. Oktober 2013, unter http://www.avenirsocial.ch/cm_data/DefSozArbeitIFSWIASSW.pdf
- AvenirSocial (2010). *Berufskodex Soziale Arbeit Schweiz. Ein Argumentarium für die Praxis der Professionellen*. Bern: Autor und gefunden am 18. Oktober 2013, unter http://www.avenirsocial.ch/cm_data/Do_Berufskodex_Web_D_gesch.pdf
- Balz, Hans-Jürgen; Benz, Benjamin & Kuhlman, Carola (Hrsg.). (2007). *Soziale Inklusion. Grundlagen, Strategien und Projekte in der Sozialen Arbeit*. Wiesbaden: Springer VS.
- Baumann, Beat & Zmur, Dana (2008). *Soziale Marktwirtschaft. Modul 06 gesellschaftliche Teilsysteme und Soziale Arbeit. Kurs B: Soziale Marktwirtschaft* (7. Aufl.). Unveröffentlichtes Unterrichtsskript. Hochschule Luzern Soziale Arbeit.
- Baumann, Mareike (2010). *Selbst- und Fremdbilder von Arbeitslosigkeit*. Frankfurt am Main: Peter Lang GmbH.
- Beer, Cindy; Gauch, Carole; Golder, Lukas; Imfeld, Martina; Longchamp, Claude; Rochat, Philippe (2013). *Credit Suisse Sorgenbarometer 2013*. Gefunden am 15. Dezember 2013, unter <https://publications.credit-suisse.com/tasks/render/file/index.cfm?fileid=9BAE9784-BCC2-029B-D1E463ECB8D3964C>
- Behncke, Stefanie; Frölich, Markus; Lechner, Michael; Hammer, Stephan & Iten, Rolf (2007). Einfluss der RAV auf die Wiedereingliederung von Stellensuchenden. *Die Volkswirtschaft*, 2 (4), 49-51.
- Birchmeier, Josef; Böttcher, Silke; Buchenberger, Sandra; Fischer, Uwe; Gnehm, Ann-Sophie; Himmel, Wolfgang & Hohloch, Sabine (2008). *Chance für Geringqualifizierte in der internationalen Bodenseeregion*. Gefunden am 7. Juli 2013, unter <http://www.treffpunkt-arbeit.ch/dateien/Studien/Chancen-fuer-Geringqualifizierte.pdf>

- Borrmann, Stefan; Engelke, Ernst & Spatscheck, Christian (2009). *Theorien der Sozialen Arbeit. Eine Einführung* (5. Aufl.). Freiburg im Breisgau: Lambertus Verlag.
- Buchenberger, Sandra (2009). *Ursachen wiederholter Arbeitslosigkeit. Ein Arbeitsbericht des AMOSA-Projekts „wiederholte Arbeitslosigkeit“*. Gefunden am 16. April 2013, unter <http://www.amosa.net/projekte/wiederholte-arbeitslosigkeit.html>
- Buchenberger, Sandra; Känel, Nathalie; Fischer, Uwe; Gnehm, Ann-Sophie; Ritter, Manfred & Lohr, Markus (2008). *Der Arbeitsmarkt für Geringqualifizierte in der Bodensee-region. Ein Arbeitsprojekt für Chancen für Geringqualifizierte. AMOSA Arbeitsmarktbeobachtung, Ostschweiz, Aargau, Zürich, Zug*. Gefunden am 10. April 2013, unter <http://www.treffpunkt-arbeit.ch/dateien/Studien/Chancen-fuer-Geringqualifizierte.pdf>
- Bundesamt für Sozialversicherungen [BSV]. (2013). *Geschichte der Sozialen Sicherheit in der Schweiz. Institutionen*. Gefunden am 16. Dezember 2013, unter <http://www.geschichtedersozialensicherheit.ch/institutionen/>
- Bundesamt für Statistik [BSF]. (2004). *Arm trotz Erwerbstätigkeit. Working Poor in der Schweiz*. Neuchâtel. Autor.
- Bundesamt für Statistik [BFS]. (2012a). *Arbeit und Erwerb. Arbeitsmarktindikatoren 2012*. Neuchâtel: Autor.
- Bundesamt für Statistik [BFS]. (2012b). *Arbeit und Erwerb. Definitionen*. Neuchâtel: Autor
- Bundesamt für Statistik [BFS]. (2013). *Produktivität – Daten, Indikatoren. Arbeitsproduktivität*. Gefunden am 21. Dezember 2013, unter <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/04/03/blank/key/02.html>
- Castel, Robert (2011). *Die Krise der Arbeit. Neue Unsicherheiten und die Zukunft des Individuums* (Thomas Laugstien, Übers.). Hamburger Edition: Hamburg. (franz. *La montée des incertitudes. Travail, protections, statut de l'individu*. Toulon 2009).
- Christensen, Björn (2001). *Mitteilung aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Mismatch-Arbeitslosigkeit unter Geringqualifizierten*. Stuttgart: W. Kohlhammer GmbH, gefunden am 12. August 2013, unter http://doku.iab.de/mittab/2001/2001_4_mittab_christensen.pdf
- Eberle, Thomas S. (1991). Wenn uns die Arbeit ausgeht. Über die gesellschaftliche Bedeutung der Arbeit. *Pro Infirmis*, 50 (4), 3-9.
- EUSE - European Union of Supported Employment (2007). *Prinzipien und Prozess von Supported Employment*. Gefunden am 10. Dez. 2013, unter <http://upload.sitesystem.ch/B2DBB48B7E/684C6E7C52/336D577D82.pdf>
- Flügel, Martin (2009). Strukturelle Arbeitslosigkeit – eine grundsätzliche Herausforderung für den Sozialstaat Schweiz. In Christin Kehrli (Hrsg.), *Sozialalmanach 2009. Schwerpunkt: Zukunft der Arbeitsgesellschaft* (S. 135-149). Luzern: Caritas-Verlag.
- Frese, Michael (2008). Arbeitslosigkeit: Psychologische Perspektive. *Aus Politik und Zeitgeschichte*, 35 (40), 22-25.

- Frick, Andres & Lampart, Daniel (2007). Entwicklungen auf dem schweizerischen Arbeitsmarkt seit 1980. In Netzwerk Arbeitsmarkt (Hrsg.), *Arbeitsmarkt 2010 – Chance für alle? Eine Standortbestimmung zur Arbeitsmarktintegration* (S. 15-47). Zürich: Rüegger Verlag.
- Frölich, Markus; Lechner, Michael; Behncke, Stefanie (SIAW-HSG); Hammer, Stephan; Schmidt, Nicola; Menegale, Sarah; Lehmann, Annette & Iten, Rolf (INFRAS) (2007). *Einfluss der RAV auf die Wiedereingliederung von Stellensuchenden. Studie im Auftrag der Aufsichtskommission für den Ausgleichsfonds der Arbeitslosenversicherung*. Gefunden am 10. März 2013, unter <http://www.seco.admin.ch/dokumentation/publikation/00008/02015/>
- Fuchs, Jakob & Caduff, Claudio (2013) *Aspekte der Allgemeinbildung, die Lernbereiche Gesellschaft und Sprache/Kommunikation*. Zürich: Verlag Orell Füssli.
- Fuchs-Heinritz, Werner & König, Alexandra (2011). *Pierre Bourdieu. Eine Einführung* (2. Aufl.). Konstanz und München: UVK Verlagsgesellschaft.
- Gazareth, Pascale; Wyss, Malika & Igesias, Katie (2007). Prekarität der Erwerbsarbeit und Armut. In Pascale Gazareth, Anne Juhasz & Chantal Magnin (Hrsg.), *Neue soziale Ungleichheit in der Arbeitswelt* (S. 99-126). Konstanz: UVK.
- Gmür, Daniel (2001). *Der Leistungsauftrag der RAV. Wie wird die Leistungserfüllung gemessen?* Gefunden am 3. September 2013, unter www.alexandria.unisg.ch/export/DL/13438.pdf
- Guth, Claudia (2008). Schlüsselqualifikationen – ein Schlüssel für den Eintritt in die Berufswelt?! Ein Praxisbeispiel aus der Hauptschule in Bayern. In Petia Genkova (Hrsg.), *Erfolg durch Schlüsselqualifikationen? Heimliche Lehrpläne und Basiskompetenzen im Zeichen der Globalisierung* (S. 28-42). Lengerich: Pabst Science Publishers.
- Hielscher, Volker & Ochs, Peter (2009). *Arbeitslose als Kunden. Beratungsgespräche in der Arbeitsvermittlung zwischen Druck und Dialog*. Berlin: edition sigma.
- Hofer, Matthias; Maeder, Christoph & Nadai, Eva (2006). *Leistung und Beschäftigungsfähigkeit. Integration und Ausschluss in Wirtschaft und Sozialstaat*. Gefunden am 23. September 2013, unter <http://www.fhnw.ch/ppt/content/pub/leistung-und-beschaeftigungsfaehigkeit/kurzfassung>
- Huck-Schade, Johanna Maria (2003). *Soft Skills auf der Spur. Soziale Kompetenzen: weiche Fähigkeiten – harte Fakten*. Weinheim, Basel, Berlin: Beltz Verlag.
- Ineichen, Thomas; Lindenmeyer, Hannes & Manouk, Nick (2010). „Die Nachhaltigkeit muss deutlich verbessert werden“. Ein Gespräch über Arbeitslosigkeit, Arbeitsmarktmassnahmen und Arbeitsintegration. *Sozial Aktuell*, 10 (5), 22-25.
- Jann, Ben (2008). *Erwerbsarbeit, Einkommen und Geschlecht. Studien zum Schweizer Arbeitsmarkt*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften / GWV Fachverlag GmbH.

- Känel, Nathalie & Welte, Angelo (2010). *Wiederholte Arbeitslosigkeit - Situation und Massnahmen*. Gefunden am 1. März 2013, unter http://www.amosa.net/fileadmin/user_upload/projekte/wAL/01_wAL_Schlussbericht_DE.pdf
- Kirchler, Erich (1993). *Arbeitslosigkeit. Psychologische Skizzen über ein anhaltendes Problem*. Göttingen: Hogrefe – Verlag für Psychologie.
- Kirchler, Erich (Hrsg.) (2005). *Arbeits- und Organisationspsychologie*. Wien: Facultas Verlags und Buchhandel WUV.
- Klenger, Fabienne (31. Oktober 2013). So viele Arbeitslose wie noch nie in Italien. *Tagesanzeiger*, S. 5.
- Kolly, Michel (2011). Quantifizierung der Wechselwirkungen zwischen den Systemen der sozialen Sicherheit. *Soziale Sicherheit*, 13 (4), 199-207.
- Kronauer, Martin (2007). Integration und Ausschluss. In Pascale Gazareth; Anne Juhasz & Chantal Magnin (Hrsg.), *Neue soziale Ungleichheit in der Arbeitswelt* (45-58). Konstanz: UVK.
- Lampart, Daniel (2009). Die Bewältigung des berufsstrukturellen Wandels. In Christin Kehrli (Hrsg.), *Sozialalmanach 2009. Schwerpunkt: Zukunft der Arbeitsgesellschaft* (S. 81-90). Luzern: Caritas-Verlag.
- Lausch, Matthias & Thiessen, Friedrich (2010). *Persönlichkeitsmerkmale und Arbeitslosigkeit von Geringqualifizierten – Ergebnisse einer Umfrage bei mittelständischen Unternehmen*. Technische Universität Chemnitz. Fakultät für Wirtschaftswissenschaften.
- Lindenmeyer, Hannes (2007). 85 Jahre Arbeitsmarkt-Massnahmen in der Schweiz und ihre Zukunft: eine Standortbestimmung. In Netzwerk Arbeitsmarkt (Hrsg.), *Arbeitsmarkt 2010 – Chance für alle?* Zürich: Rüegger Verlag.
- Ludwig-Mayerhofer, Wolfgang (2008). Arbeitslosigkeit und kein Ende?. In Martin Abraham & Thomas Hinz (Hrsg.), *Arbeitsmarktsoziologie. Probleme, Theorien, empirische Befunde* (2. Aufl., S. 199-239). Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften.
- Magnin, Chantal (2005a). *Beratung und Kontrolle. Widersprüche in der staatlichen Bearbeitung von Arbeitslosigkeit*. Zürich: Seismo Verlag.
- Magnin, Chantal (2005b). *Prekäre Integration. Die Folgen unsicherer Beschäftigungsverhältnisse*. Wien: Institut für höhere Studien.
- Magnin, Chantal (2007). Prekäre Lagen. Zur individuellen Bewältigung erwerbsbiografischer Unsicherheit. In Andrea Baechtold & Laura von Mandach (Hrsg.), *Arbeitswelten. Integrationschancen und Ausschlussrisiken* (41-51). Zürich: Seismo.
- Magnin, Chantal & Suter, Simone (2007). Prekäre Beschäftigung und berufliche Deklassierung. Zwei mögliche Formen der Anpassung. In Pascale Gazareth, Anne Juhasz, Chantal Magnin (Hrsg.), *Neue soziale Ungleichheit in der Arbeitswelt* (S. 193-224). Konstanz: UVK.

- Marti, Michael; Walker, Philipp & Bertschy, Kathrin (2010). *Die Entwicklung atypisch-prekärer Arbeitsverhältnisse in der Schweiz. Nachfolgestudie zur Studie von 2003*. Bern: SECO.
- Miller, Tilly (2012). *Inklusion - Teilhabe - Lebensqualität. Tragfähige Beziehungen gestalten. Systemische Modellierung einer Kernbestimmung Sozialer Arbeit*. Stuttgart: Lucius & Lucius.
- Mohr, Gisela & Richter, Peter (2008). Psychosoziale Folgen von Arbeitslosigkeit und Intervention. *Aus Politik und Zeitgeschichte*, 35 (40), 25-32.
- Morlok, Michael & Känel, Nathalie (2008). *Chancen für Geringqualifizierte in der internationalen Bodenseeregion*. Gefunden am 15. Mai 2013, unter http://www.amosa.net/fileadmin/user_upload/projekte/GQ/01_GQ_Schlussbericht_DE.pdf
- Nadai, Eva & Mäder, Christoph (2006). Leistung und Beschäftigungsfähigkeit. Integration und Ausschluss in Wirtschaft und Sozialstaat. Gefunden am 29. Oktober 2013, unter <http://www.fhnw.ch/ppt/content/pub/leistung-und-beschaefigungsfaeahigkeit/kurzfassung>
- Nollert, Michael & Pelizzari, Alessandro (2007). Zwischen Integration und Exklusion: Arbeitsmarktliche Regulierung und Bewältigungsstrategien von atypisch Beschäftigten. In Andrea Baechtold & Laura von Mandach (Hrsg.), *Arbeitswelten. Integrationschancen und Ausschlussrisiken* (S. 30-52). Zürich: Seismo.
- Nüchter, Norbert (2009). *Die gesellschaftliche Bedeutung der Arbeit für das menschliche Leben*. Marburg: Tectum Verlag.
- Obrecht, Werner (2006). Interprofessionelle Kooperation als professionelle Methode. In Beat Schmocker (Hrsg.), *Liebe, Macht und Erkenntnis* (S. 408-445). Luzern / Freiburg Br.: Interact / Lambertus.
- Pappe, Klaus (Hrsg.) (2007). *Arbeiten ohne Netz. Prekäre Arbeit und ihre Auswirkungen*. Hannover: Offizin-Verlag.
- Pelizzari, Alessandro (2006). Unternehmer oder Tagelöhner? Arbeitskräfte zwischen neuen Optionen und Unsicherheiten. In Sonja Kaufmann (Hrsg.), *Sozialalmanach 2007. Schwerpunkt: Eigenverantwortung* (S. 135-149). Luzern: Caritas-Verlag.
- Pelizzari, Alessandro (2009). *Dynamiken der Prekarisierung. Atypische Erwerbsverhältnisse und milieuspezifische Unsicherheitsbewältigung*. Konstanz: UVK.
- Pongratz, Hans & Voss, Günter (2003). *Arbeitskraftunternehmer. Erwerbsorientierung in entgrenzten Arbeitsformen*. Berlin: Edition Sigma.
- Promberger, Markus (2008). Arbeit, Arbeitslosigkeit und soziale Integration. *Aus Politik und Zeitgeschichte. Arbeitslosigkeit: Psychosoziale Folgen*, 35 (40), 7-15.

- Rehberg, Karl-Siegbert (2008). *Die Natur der Gesellschaft. Verhandlungsband des 33. Kongresses der deutschen Gesellschaft für Soziologie in Kassel 2006 (CD)*. Frankfurt/Main: Campus.
- Salvisberg, Alexander (2010). *Soft Skills auf dem Arbeitsmarkt: Bedeutung und Wandel*. Zürich: Seismo Verlag.
- Schaufelberger, Daniel (2012a). *Begriffe im Modul 340 „Arbeitsintegration“*. Unveröffentlichtes Unterrichtskript. Hochschule Luzern Soziale Arbeit.
- Schaufelberger, Daniel (2012b). *Einführung Arbeitsintegration*. Unveröffentlichtes Unterrichtskript. Hochschule Luzern Soziale Arbeit.
- Schaufelberger, Daniel (2013). *Supported Employment. Arbeitsintegration für Personen mit erschwertem Zugang zum Arbeitsmarkt*. Luzern: Interact.
- Schmocker, Beat (2009). *Soziale Probleme – die Frage nach der Gegenstandbestimmung Sozialer Arbeit*. Unveröffentlichtes Unterrichtskript. Hochschule Luzern Soziale Arbeit.
- Schmocker, Beat (2010). Die Soziale Arbeit hat einen neuen Berufskodex. *Sozialaktuell*, (9), 36-37.
- Schmocker, Beat (2011). *Soziale Arbeit und ihre Ethik in der Praxis. Eine Einführung mit Glossar zum Berufskodex Sozialer Arbeit Schweiz*. Bern: AvenirSocial.
- Schulz, Rosine (2010). *Kompetenz Engagement. Ein Weg zur Integration Arbeitsloser in die Gesellschaft*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften / GWV Fachverlag GmbH.
- Schweizerische Eidgenossenschaft (Hrsg.) (2013). *Arbeitslosenversicherungsgesetz vom 25. Juni 1982* (Stand am 1. Januar 2013). Gefunden am 28. Juli 2013, unter <http://www.admin.ch/opc/de/classified-compilation/19820159/index.html>
- Sheldon, George (2010): Tendenzen im Schweizer Arbeitsmarkt. *Sozial Aktuell*, 10 (5), 12.
- Staatssekretariat für Wirtschaft [SECO]. (2013). *Die Lage auf dem Arbeitsmarkt. November 2013*. Bern: Autor.
- Staatssekretariat für Wirtschaft [SECO]. (2003). *Hauptsache Arbeit*. Gefunden am 10. Oktober 2013, unter http://www.treffpunkt-arbeit.ch/dateien/Broschuere/b_hauptsache_arbeit_d.pdf
- Staub-Bernasconi, Silvia (2007). *Soziale Arbeit als Handlungswissenschaft*. Bern: Haupt Verlag.
- Stengel, Martin (1997). *Psychologie der Arbeit*. Weinheim: Psychologie Verlags Union.
- Szydlík, Marc (2008). *Flexibilisierung. Folgen für Arbeit und Familie*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

- Uebelhart, Martin (2010). Kein Mensch ist unqualifiziert. Zur Qualität der RAV-Beratung und der arbeitsmarktlichen Massnahmen. *Sozial Aktuell*, 10 (5), S. 20-21.
- Vimentis. (2013). *Lexikon: Bruttoinlandprodukt (BIP)*. Gefunden am 15. Dezember 2013, unter <http://www.vimentis.ch/d/lexikon/332/Bruttoinlandsprodukt.html>
- Weber, Esther (2012). *Beratungsmethodik in der Sozialen Arbeit. Das Unterrichtskonzept der Beratungsmethodik an der Hochschule Luzern – Soziale Arbeit* (3. überarb. Aufl.). Luzern: interact Verlag.
- Widmer, Dieter (2011). *Recht für die Praxis. Die Sozialversicherungen der Schweiz* (8. Aufl.). Zürich, Basel, Genf: Schulthess juristische Medien AG.
- Winkler, Ruedi (2007). *Drei Forderungen an die zukünftige Ausgestaltung der arbeitsmarktlichen Massnahmen (AMM)*. In Netzwerk Arbeitsmarkt (Hrsg.), *Arbeitsmarkt 2010 – Chance für alle?* (S. 147-152). Zürich: Rüegger Verlag.