

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.

Die Hochschule Luzern – Soziale Arbeit

empfiehlt diese Bachelor-Arbeit

besonders zur Lektüre!



**Auswirkungen einer Kündigung auf die Lebenssituation
Betroffener sowie über Faktoren, welche für den erfolgreichen
Wiedereintritt ins Erwerbsleben relevant sein können**

Jolanda Janett & Sarah Werthmüller

**Bachelorarbeit
Hochschule Luzern – Soziale Arbeit
August 2012**

Bachelor-Arbeit

Ausbildungsgang Sozialarbeit

Kurs VZ2009-2012

Jolanda Janett

Sarah Werthmüller

Kündigung, wie weiter?

Auswirkungen einer Kündigung auf die Lebenssituation Betroffener sowie über Faktoren, welche für den erfolgreichen Wiedereintritt ins Erwerbsleben relevant sein können.

Diese Bachelor-Arbeit wurde eingereicht im August 2012 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 Bachelorarbeit ist somit ein wichtiger Fachbeitrag an die breite thematische Entwicklung der professionellen Sozialen Arbeit im Spannungsfeld von Praxis und Wissenschaft. In diesem Sinne wünschen wir, dass die zukünftigen Sozialarbeiterinnen mit ihrem Beitrag auf fachliches Echo stossen und ihre Anregungen und Impulse von den Fachleuten aufgenommen werden.

Luzern, im August 2012

Hochschule Luzern, Soziale Arbeit
Leitung Bachelor

Abstract

Immer wieder verlieren Arbeitnehmende aufgrund konjunkturbedingter Kündigungen ihre Stelle und werden arbeitslos. Mit dieser Forschungsarbeit wird aufgezeigt, welche immateriellen Mittel die Verarbeitung sowie die Wiedereingliederung ins Erwerbsleben oder eine Neuorientierung begünstigen können. Denn die Autorinnen gehen davon aus, dass die vom Staat und der Wirtschaft angebotenen immateriellen Mittel zur Wiedereingliederung nur begrenzt hilfreich sind. Mit einer empirisch-qualitativen Feldanalyse wurden neun von einer Kündigung Betroffene sowie zwei Personen aus dem professionellen Hilffssystem mittels Leitfadeninterviews befragt. Für die Interpretation/Diskussion der Ergebnisse wurde ein theoretischer Bezugsrahmen, welcher sowohl soziologische wie auch psychologische Perspektiven berücksichtigt, aufgebaut. Die abgeleiteten Ergebnisse zeigen für Betroffene hilfreiche innere und äussere immaterielle Mittel auf. Bei den äusseren Mitteln nimmt neben Arbeitgebenden, Regionalen Arbeitsvermittlungszentren und anderen Anbietern das soziale Umfeld eine tragende Rolle ein. Des Weiteren wird die Wichtigkeit der inneren Mittel aufgezeigt (beispielsweise Copingstrategien, Erfahrungen mit kritischen Lebensereignissen oder die Möglichkeit, bei der Stellensuche flexibel agieren zu können). Sozialarbeitende werden bei Kündigungen nur selten von Betroffenen oder Arbeitgebenden einbezogen und haben so kaum die Möglichkeit, unterstützend zu wirken. Doch gerade um Unsicherheiten im Umgang mit der Kündigung vermeiden und Betroffene gezielt unterstützen zu können, sollten Sozialarbeitende, beispielsweise durch die betriebliche Sozialarbeit versuchen, diesen Zugang herzustellen.

Danksagung

Während der Auseinandersetzung mit dem Thema dieser Forschungsarbeit konnten wir, die Autorinnen, auf ein unterstützendes Netzwerk zurückgreifen. An dieser Stelle danken wir besonders den Personen des Fachpools: Herr G. (RAV), Frau S. (Employee Counsellor) und Lucas Haack. Des Weiteren danken wir Prof. Dr. Gregor Husi, Prof. Dr. Marius Metzger sowie Nicole Benkert, Fabienne Hubmann, Corinne Hunziker und Carola Stadelmann, für die fachliche und methodische Unterstützung sowie das Lektorat. Ein ganz spezieller Dank richtet sich an die Interviewpartner/innen der Leitfadeninterviews für ihre Bereitschaft und den offenen Austausch. Ohne sie wäre es nicht möglich gewesen, die Bachelorarbeit/Forschungsarbeit in diesem Rahmen durchzuführen. Und - zu guter Letzt - danken wir unseren Familien und Freunden für ihre herzliche Unterstützung.

Inhaltsübersicht

Inhaltsverzeichnis

Abbildungs- und Tabellenverzeichnis

Abkürzungsverzeichnis

1. Einleitung

2. Allgemeine Grundlagen

3. Theoretischer Bezugsrahmen

4. Methodisches Vorgehen

5. Forschungsergebnisse

6. Konklusion

7. Literatur- und Quellenverzeichnis

Anhang

Inhaltsverzeichnis

Abbildungs- und TabellenverzeichnisX

AbkürzungsverzeichnisXI

1. Einleitung 1

1.1 Ausgangslage und Hypothesen1

1.2 Zielsetzung und Fragestellungen5

1.3 Motivation.....6

1.4 Berufsrelevanz7

1.5 Adressaten.....7

1.6 Inhalt und Struktur7

2. Allgemeine Grundlagen..... 8

2.1 Erwerbsarbeit und deren Bedeutung8

2.2 Folgen einer Kündigung und die Bedeutung der Bildung9

2.2.1 Gesundheitliche Auswirkungen der Arbeitslosigkeit9

2.2.2 Veränderte Zeitstruktur9

2.2.3 Finanzielle Auswirkungen.....10

2.2.4 Auswirkungen auf soziale Beziehungen10

2.2.5 Langzeitarbeitslosigkeit11

2.2.6 Bildung und damit verbundene Chancen einer Neuanschließung12

2.2.7 Fazit13

2.3 Arbeitsmarktliche Massnahmen13

2.3.1 Gesetzliche Verankerung im AVIG14

2.3.2 Evaluation AMM/Einfluss des RAV auf die Wiedereingliederung14

2.3.3 Erfolgsfaktoren und Empfehlungen.....16

2.4 Personenbezogene Beratung/Outplacement17

3. Theoretischer Bezugsrahmen..... 20

3.1 Lebenslagenkonzept/Modale Strukturierungstheorie.....20

3.1.1 Begriffe20

3.1.2 Sozialtheoretische Fundierung21

3.1.3 Weiterentwickelte Strukturierungstheorie21

3.1.4 Fazit23

3.2	Lebensbewältigung im Erwachsenenalter	23
3.2.1	Strukturwandel der Arbeitsgesellschaft.....	24
3.2.2	Soziale Orientierungslosigkeit, sozialer Rückhalt.....	25
3.2.3	Lebenslage und Bewältigungslage	25
3.2.4	Erwerbsbiografie/Erwerbssalter als Bewältigungskonstellation	26
3.2.5	Männliche und weibliche Bewältigungsprinzipien.....	28
3.2.6	Fazit	28
3.3	Entwicklungspsychologische Ansätze.....	28
3.3.1	Kritische Lebensereignisse	29
3.3.2	Bewältigungsstrategien.....	29
3.3.3	Relevante Aspekte für die Bewältigung eines kritischen Lebensereignisses	31
3.3.4	Aufgaben in der Lebensspanne.....	32
3.3.5	Ziele und deren Bedeutung bei Verlusten	32
3.3.6	Kompetenzen	34
3.3.7	Fazit	36
4.	Methodisches Vorgehen	37
4.1	Sensibilisierendes Konzept.....	37
4.2	Erhebungsinstrument.....	37
4.3	Fallauswahl.....	38
4.4	Durchführung der Datenerhebung	39
4.5	Datenaufbereitung	40
4.6	Datenauswertung.....	40
5.	Forschungsergebnisse	42
5.1	Beschreibung der Ergebnisse.....	42
5.1.1	Bedeutung der Erwerbsarbeit	42
5.1.2	Auswirkungen einer Kündigung.....	43
5.1.3	Verarbeitung/Neuorientierung.....	47
5.1.4	Wünsche/Ziele/Anregungen.....	53
5.1.5	Arbeitsbemühungen und Bewerbungsprozess	55
5.2	Interpretation/Diskussion der Ergebnisse	56
5.2.1	Bedeutung der Erwerbsarbeit	56
5.2.2	Auswirkungen einer Kündigung.....	56
5.2.3	Verarbeitung/Neuorientierung.....	61

5.2.4	Wünsche/Ziele/Anregungen.....	65
5.2.5	Arbeitsbemühungen und Bewerbungsprozess	65
6.	Konklusion	67
6.1	Beantwortung der Forschungsfragen	67
6.2	Überprüfung der Hypothesen	72
6.3	Schlussfolgerungen.....	72
6.4	Empfehlungen	75
6.5	Ausblick.....	77
7.	Literatur- und Quellenverzeichnis	79
	Anhang	83
A -	Interviewleitfaden.....	84
B -	Kategorien für die Auswertung der Interviews	86
C -	Begriffsklärung.....	87
D -	Kündigungsschutz – rechtlicher Aspekt.....	89

Autorinnenangabe:

Jolanda Janett:	Kapitel 2.3 und 2.4, 3.1 und 3.2, 5.2, 6.1 bis 6.3
Sarah Werthmüller:	Kapitel 2.1 und 2.2, 3.3, 4, Anhang C & D
Gemeinsam:	Kapitel 1, 5.1, 6.4 und 6.5, Anhang A & B

Abbildungs- und Tabellenverzeichnis

Abbildung Titelblatt: Gefunden am 07.08.2012, unter www.natur-portrait.de/foto-18015-entladung.html	
Abbildung 1: Rechtmässige Kündigung durch den/die Arbeitgeber/in als Ausgangspunkt der Forschungsarbeit (eigene Darstellung).....	2
Abbildung 2: Erweitertes Drei-Sektoren Modell (in Anlehnung an Christiane Frantz & Kerstin Martens, 2006, S.19)	3
Abbildung 3: Verlauf einer Kündigung und deren Folgen (eigene Darstellung)	5
Abbildung 4: Phasenmodell der Arbeitslosigkeit (in Anlehnung an Reinhard Schmid & Bruno Kägi, 1993; Marie Jahoda & Paul F. Lazarsfeld zit. in Ingrid Breig & Verena Leuther, 2007, S. 37)	12
Abbildung 5: Die handlungstheoretische Grundlage der Modalen Strukturierungstheorie (Gregor Husi, 2009, S. 14)	22
Abbildung 6: Kompetenzentwicklung im Sozialisationsprozess (Kitty Cassée, 2010, S. 43).....	34
Abbildung 7: Kompetenzbalance (Cassée, 2010, S. 44).....	35
Abbildung 8: IP's und die Dauer ihrer Arbeitslosigkeit (eigene Darstellung).....	43
Tabelle 1: Altersentsprechende Aufgaben; junges bis mittleres Erwachsenenalter (in Anlehnung an Ursula Staudinger, 1996, zit. in Rolf Oerter & Leo Montada, 2002, S. 388)	33
Tabelle 2: Darstellung der IP's und der Auswahlkriterien (eigene Darstellung).....	39
Tabelle 3: Immaterielle Unterstützungsangebote (eigene Darstellung).....	73

Abkürzungsverzeichnis

Abs.	Absatz
ALV	Arbeitslosenversicherung
AMM	Arbeitsmarktliche Massnahmen
Art.	Artikel
AVIG	Arbeitslosenversicherungsgesetz
BFS	Bundesamt für Statistik
et al.	et alia (und andere)
GAV	Gesamtarbeitsvertrag
ib	ibidem (am selben Ort)
IP's	Interview-Partner/innen
Lit. a:	litera (Buchstabe)
NGO	Nichtregierungsorganisationen
NPO	Non Profit Organisationen
OR	Obligationenrecht
Prof.	Professor
RAV	Regionales Arbeitsvermittlungszentrum
SAKE	Schweizerische Arbeitskräfteerhebung
SECO	Staatssekretariat für Wirtschaft
vgl.	vergleiche
Zit. in	zitiert in

1. Einleitung

In diesem Kapitel werden zuerst die Ausgangslage beschrieben und die daraus abgeleiteten Hypothesen vorgestellt. Anschliessend gehen die Autorinnen auf die Zielsetzungen ein und leiten die Fragestellungen ab. Weiter werden Motivation, Berufsrelevanz und die Adressatenschaft erläutert. Zum Abschluss wird ein Ausblick auf die Struktur der vorliegenden Forschungsarbeit gegeben.

1.1 *Ausgangslage und Hypothesen*

Der Arbeitsmarkt unterliegt einem steten Wandel. Vor allem in konjunkturellen Abstiegsphasen gerät er zunehmend unter Druck. Standortbezogene Anpassungen, Reorganisationen und weitere Sparmassnahmen werden von den Unternehmen umgesetzt, um weiterhin wettbewerbsfähig zu bleiben. Eine mögliche Konsequenz davon ist der Stellenabbau. Wie viele Personen in der unselbständigen Erwerbsarbeit davon betroffen sind kann nur erahnt werden, da gemäss dem Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO) keine Statistik über Entlassungsgründe geführt wird. In einer Statistik der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung (SAKE) für das Jahr 2010 ist ersichtlich, dass zum Zeitpunkt der Erhebung rund 203'800 Personen arbeitslos waren, davon 31.7 Prozent aufgrund von Entlassungen. Die Statistik zeigt ausserdem, dass alle Bildungsstufen in ähnlichem Ausmass betroffen sind (Bernhard Weber, Stellvertretender Ressortleiter Arbeitsmarktanalyse und Sozialpolitik des SECO, E-Mail vom 12. März 2012). Zeitgleich mit dem Wandel des Arbeitsmarktes findet eine Anpassung auf Individuumsebene statt. Arbeitnehmende bilden sich beispielsweise im ursprünglich erlernten Beruf weiter oder absolvieren eine tertiäre Berufsausbildung. Dies um sich weiter zu entwickeln und sich marktfähig zu halten. Trotz diesem hohen Mass an Flexibilität und beruflicher Mobilität besteht dennoch keine Garantie für eine Arbeitsplatzsicherheit (SECO, 2003).

Für den Verlust des Arbeitsplatzes werden in der Literatur und in der Praxis verschiedene Begriffe verwendet. Gemäss Prof. Peter Mösch Payot von der Hochschule Luzern - Soziale Arbeit (Email vom 11. April 2012) handelt es sich bei der Kündigung um eine einseitige, empfangsbedürftige Willenserklärung, welche vom/von der Arbeitgeber/in oder Arbeitnehmer/in ausgehen kann. Wird das Arbeitsverhältnis durch den/die Arbeitgeber/in beendet, spricht man auch von Entlassung. In diesem Fall können die Begriffe synonym verwendet werden. Die Autorinnen verwenden in dieser Forschungsarbeit den Begriff Kündigung und beziehen sich dabei immer auf rechtmässige Kündigungen (mit einer ordentlichen Kündigungsfrist), die durch den/die Arbeitgeber/in aufgrund von Reorganisationen oder Sparmassnahmen ausgesprochen wurden (vgl. Anhang D). Abbildung 1 zeigt die von den Autorinnen erarbeitete Begrifflichkeiten für die vorliegende Forschungsarbeit.

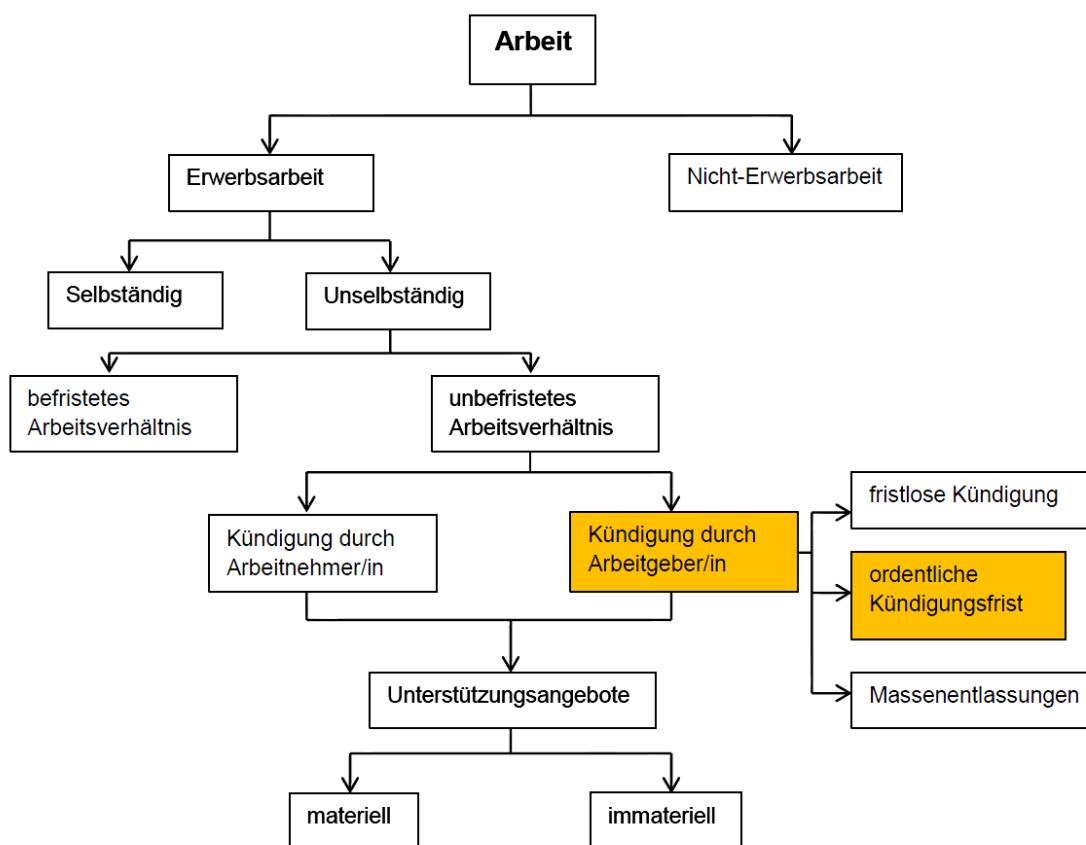


Abbildung 1: Rechtmässige Kündigung durch den/die Arbeitgeber/in als Ausgangspunkt der Forschungsarbeit (eigene Darstellung)

Erwerbsarbeit ist in den wirtschaftsstarken Staaten von tragender Bedeutung - sie steht in engem Zusammenhang mit der Gesellschaftsfähigkeit und der gesellschaftlichen Anerkennung. Gemäss Martin Flügel (2009) übernimmt sie drei zentrale Funktionen auf der Ebene des Individuums, welche auch für die gesellschaftliche Ebene von Bedeutung sind: Sie hat nicht nur den unmittelbaren Effekt, dass der Lebensunterhalt bestritten und ein gewisser Lebensstandard gehalten werden kann, es entsteht auch ein Anspruch auf Leistungen der Sozialversicherungen und dadurch Zugang zu einer längerfristigen materiellen Sicherheit. Ein weiterer Aspekt bildet die Möglichkeit, soziale Beziehungen aufzubauen, zu pflegen und sich dadurch beruflich zu integrieren. Die Kontakte, welche während der beruflichen Tätigkeit geknüpft und gepflegt werden, bedeuten nicht nur berufliche Integration, sondern werden in engen Zusammenhang mit der sozialen Integration gesetzt. Als dritte Funktion wird die Möglichkeit zur Selbstverwirklichung und die Entfaltung persönlicher Fähigkeiten genannt. Wenn eine Tätigkeit ausserdem als sinnvoll erachtet wird, kann dies das Selbstwertgefühl stärken und die Identität festigen (S. 139-142).

Unter Betrachtung dieser Funktionen wird der Einfluss der Erwerbsarbeit auf die Lebenslage eines Menschen deutlich. Eine Kündigung kann für Betroffene entsprechend schwerwiegende Folgen haben wie beispielsweise Verlust der Existenzsicherheit, Selbstwertverlust, gesundheitliche Prob-

leme, Exklusion aus der Gesellschaft und/oder Langzeitarbeitslosigkeit (Christian Kissling, 1994, S. 32-34).

Abbildung 2 zeigt das Drei-Sektoren Modell mit den Sektoren Staat, Markt und Non Profit Organisationen (NPO) auf. Ebenso ist in diesem Modell die Familie integriert, welche ebenfalls zur wichtigen Bezugsgrösse wird, wenn es darum geht zu eruieren, welche Bereiche von Auswirkungen betroffen sind, beziehungsweise welche Bereiche in diesem Fall als Unterstützungsanbieter in Betracht gezogen werden können.

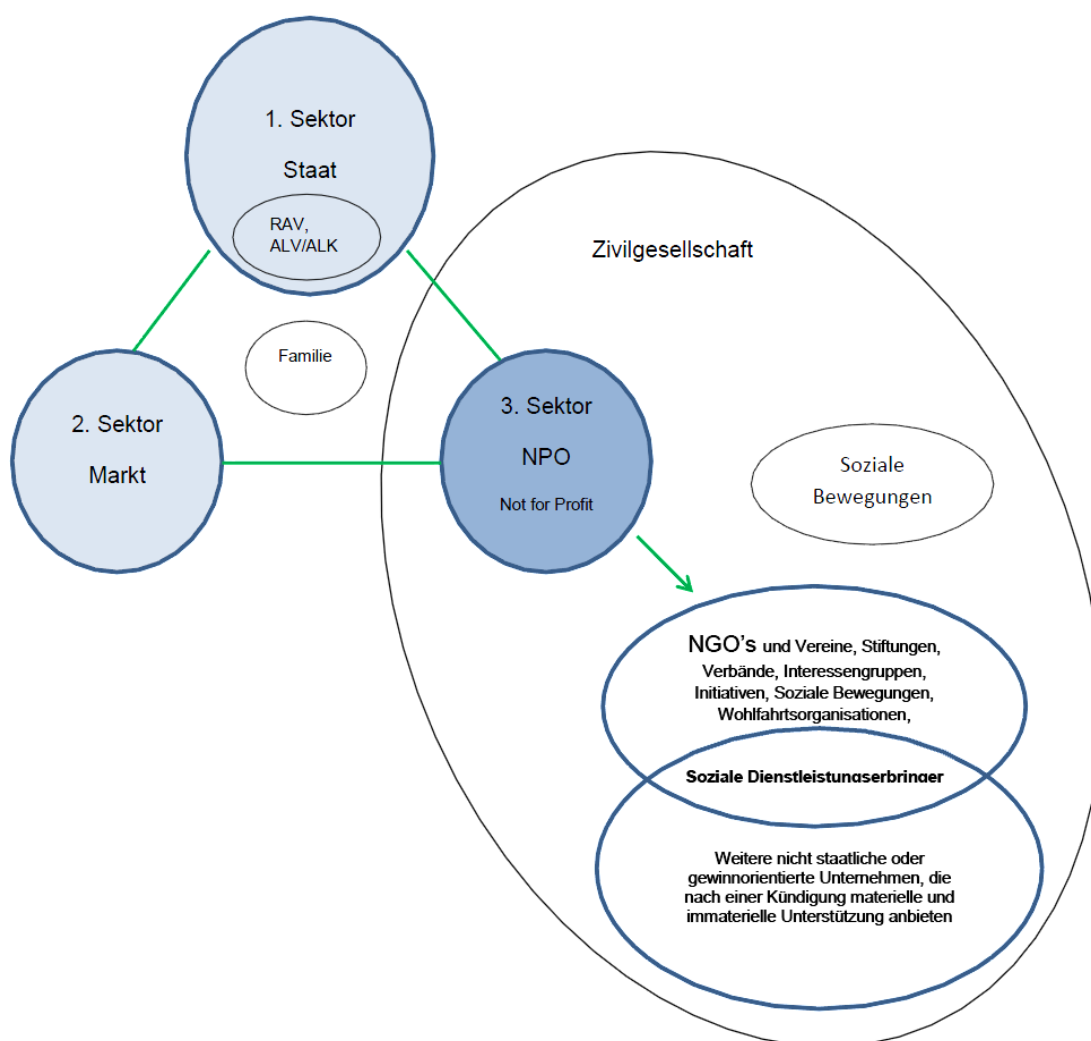


Abbildung 2: Erweitertes Drei-Sektoren Modell (eigene Darstellung in Anlehnung an Christiane Frantz & Kerstin Martens, 2006, S.19)

Das Drei-Sektoren Modell zeigt auf, dass nicht alle Unternehmen und Organisationen innerhalb des Arbeitsmarktes gleichzusetzen sind. Gemäss Eckhard Priller und Anette Zimmer (2007) unterscheidet sich vor allem der dritte Sektor bezüglich der Handlungslogik deutlich von den Sektoren eins und zwei. Der dritte Sektor wird von Solidarität und gesellschaftlicher Sinnstiftung gesteuert.

Die Steuerung beim Staat ist geprägt von Hierarchie und Macht und beim Markt von Wettbewerb und Tausch (S.16 & 45-47). Betrachtet man diese Mechanismen im Hinblick auf die materiellen und immateriellen Unterstützungsangebote wird klar, dass ein Grossteil dieser durch den dritten Sektor angeboten wird. Die Familie, bei welcher vor allem Liebe, Zuneigung und Solidarität steuernd wirken, kann ebenfalls Unterstützung bieten.

Trotz Unterstützungsangeboten aus verschiedenen Sektoren ist es für Betroffene oftmals schwierig, das einschneidende Lebensereignis zu bewältigen. Durch Lohnfortzahlungen, Abfindungen, Sozialversicherungen und Wirtschaftliche Sozialhilfe kann materielle Absicherung zu einem gewissen Grad gewährleistet werden. Offen bleibt die Frage, inwiefern Unterstützung im immateriellen Bereich möglich ist.

Interventionen, welche von Akteuren der verschiedenen Sektoren angeboten werden, richten ihren Fokus hauptsächlich auf die rasche Wiederaufnahme der Erwerbsarbeit und somit auf die berufliche Integration. Auf die Mittel, die einzelne Betroffene mitbringen und die individuellen Lebensziele, kann dabei nur begrenzt Rücksicht genommen werden.

Diese Erkenntnis leitet zu folgenden Hypothesen:

- Eine Kündigung bedeutet ein kritisches Lebensereignis, welches die Lebenslage in verschiedenen Bereichen bedeutend belasten und dadurch die individuellen Lebensziele und das Lebensgefühl verändern kann.
- Die Lebenslage, in welcher sich eine Person befindet, vor allem die Bereiche personale und soziale Mittel (vgl. Kapitel 3.1), sind bei der Verarbeitung einer Kündigung und einer raschen Wiedereingliederung in den Berufsalltag massgebliche Faktoren.
- Durch eine Kündigung können neue Bewältigungsstrategien entwickelt werden.
- Die vom ersten und zweiten Sektor angebotenen immateriellen Unterstützungsmassnahmen sind für die Wiedereingliederung in den Beruf oder für die Neuorientierung nur begrenzt ausreichend.

1.2 Zielsetzung und Fragestellungen

Durch diese Forschungsarbeit soll eruiert werden, wie von einer Kündigung betroffene Personen im immateriellen Bereich effektiv unterstützt werden können. Es sollen Erkenntnisse darüber generiert werden, was die Verarbeitung einer Kündigung und die Wiedereingliederung ins Berufsleben oder in ein neues Tätigkeitsfeld begünstigen kann. Unter Berücksichtigung bestehender Unterstützungsangebote des ersten Sektors, soll durch Befragung von Betroffenen, welche die Wiedereingliederung in die Erwerbsarbeit geschafft haben und unter Bezug von Theorien und Faktenwissen eruiert werden, was Betroffene ergänzend unterstützen kann. Die Autorinnen weisen darauf hin, dass die Ergebnisse der Forschungsarbeit keinen repräsentativen Charakter haben, weil die Fallauswahl nicht ausreichend ist um auf die Grundgesamtheit repräsentative Rückschlüsse ziehen zu können. Jedoch können sie Hinweise auf förderliche Aspekte bei der Wiedereingliederung/Neuorientierung nach einer Kündigung geben.

Die nachfolgende Abbildung 3 zeigt Akteure, Prozesse und Angebote auf, die bei einer Kündigung relevant werden.

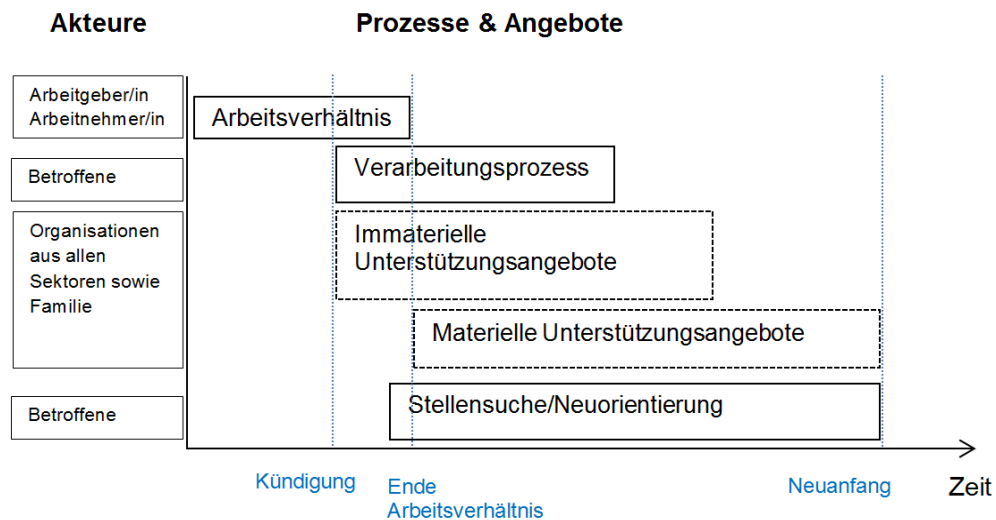


Abbildung 3: Verlauf einer Kündigung und deren Folgen (eigene Darstellung)

Anmerkung: Alle dargestellten Prozesse und Angebote sind variabel in ihrer Zeitperspektive. Im Vorfeld der Forschung war nicht klar, ob oder inwiefern die Betroffenen Zugang zu materiellen und immateriellen Unterstützungsangeboten hatten.

Basierend auf der Ausgangslage sollen folgende Fragestellungen beantwortet werden:

Erste Hauptfrage:

Was ist die Bedeutung von Erwerbsarbeit für die Arbeitnehmenden?

Zweite Hauptfrage:

Inwiefern beeinflusst eine Kündigung von Seite des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin die Lebenssituation der Betroffenen?

Unterfrage

Welche Auswirkungen lassen sich auf die Lebenslage, speziell den personalen, sozialen, kulturellen und materiellen Mitteln feststellen?

Unterfrage

Inwiefern gibt es Auswirkungen auf die Lebensweise und das Lebensgefühl der Betroffenen?

Dritte Hauptfrage:

Inwiefern sind interne und externe Schutz- und Risikofaktoren förderlich/hinderlich für den Verarbeitungsprozess?

Vierte Hauptfrage:

Inwiefern spielen die Lebensziele sowie innere und äussere Mittel für die gelungene Wiedereingliederung oder Neuorientierung eine Rolle?

Fünfte Hauptfrage:

Welche Erkenntnisse lassen sich für die Soziale Arbeit aus den Forschungsergebnissen ableiten?

1.3 Motivation

Die Autorinnen kamen mit dem Thema Kündigung verschiedentlich in Kontakt. Aufgrund von Gesprächen und Beobachtungen im beruflichen Bereich und im privaten Umfeld konnten sie sich bereits zu einem gewissen Grad mit dem Thema auseinandersetzen. Sie stellten fest, dass die Betroffenen sehr unterschiedlich mit der Kündigung umgehen. Für manche Personen kann eine Kündigung sehr belastend sein oder sogar ein kritisches Lebensereignis bedeuten. In Gesprächen mit Betroffenen und durch die berufliche Tätigkeit, wurden die Autorinnen auf die materiellen und immateriellen Unterstützungsangebote aufmerksam. Eine differenzierte Betrachtung dieser brachte die Erkenntnis, dass das Individuum und seine Mittel, Wünsche und Ziele, beispielsweise von Be-

ratenden des Regionalen Arbeitsvermittlungszentrum (RAV), nur begrenzt berücksichtigt werden. Dies weckte das Interesse der Autorinnen. Sie wollten der Frage nachgehen, ob Betroffene effektiver unterstützt werden können, wenn die individuelle Lebenssituation berücksichtigt wird.

1.4 Berufsrelevanz

Sozialarbeitende werden in der Ausübung ihrer Profession immer wieder mit dem Thema Kündigung und den daraus resultierenden Folgen konfrontiert. Oft kommt die Soziale Arbeit erst dann zum Zug, wenn Betroffene aufgrund der Langzeitarbeitslosigkeit keine Sozialversicherungsleistungen mehr erhalten, gesundheitliche Beeinträchtigungen auftreten oder sich die sozialen Beziehungen zunehmend schwieriger und konfliktreicher gestalten. Es gibt jedoch neben den Sozialarbeitenden auch andere Professionelle, welche die Möglichkeit haben frühzeitig, das heisst unmittelbar nach erfolgter Kündigung, mit betroffenen Personen zu arbeiten. Eine frühzeitige und auf das Individuum abgestimmte Förderung könnte Betroffene bereits beim Verarbeitungs- und Neuorientierungsprozess unterstützen und somit negative Langzeitfolgen mindern oder gar verhindern.

1.5 Adressaten

Die vorliegende Forschungsarbeit richtet sich an Fachpersonen der Betrieblichen Sozialarbeit, des Personalbereiches und weiterer relevanter Stellen, die im Falle einer Kündigung Unterstützung für Betroffene anbieten. Zudem wendet sich diese Arbeit an Betroffene und alle, die sich mit diesem Thema auseinandersetzen möchten.

1.6 Inhalt und Struktur

Nach dieser Einleitung wird im folgenden Kapitel 2 zunächst auf die Allgemeinen Grundlagen zum Themengebiet eingegangen. Danach wird in Kapitel 3 der Theoretische Bezugsrahmen mit den relevanten Theorien vorgestellt. Kapitel 4 zeigt das methodische Vorgehen der Autorinnen für diese Forschungsarbeit. In Kapitel 5 werden in einem ersten Schritt die Forschungsergebnisse beschrieben bevor diese dann anhand des theoretischen Bezugsrahmens ausführlich interpretiert/diskutiert werden. Mit der Konklusion in Kapitel 6 werden die Fragestellungen beantwortet, die Schlussfolgerungen vorgestellt sowie die Empfehlungen und der Ausblick dargestellt. Abschliessend wird mit dem Kapitel 7 auf die verwendete Literatur und die verwendeten Quellen verwiesen. Dem Anhang können der Interviewleitfaden, die Kategorienübersicht für die Auswertung, Begriffserklärungen und rechtliche Aspekte zum Kündigungsschutz entnommen werden.

Die vorliegende Bachelorarbeit/Forschungsarbeit wurde nach den Richtlinien für schriftliche wissenschaftliche Arbeiten an der Hochschule Luzern - Soziale Arbeit (Hochschule Luzern - Soziale Arbeit, 2009) verfasst.

2. Allgemeine Grundlagen

Im nachfolgenden Kapitel werden die Bedeutung der Erwerbsarbeit und die Folgen einer Kündigung für Betroffene erläutert. Des Weiteren wird auf die arbeitsmarktlichen Massnahmen (AMM) und weitere spezielle Massnahmen wie personenbezogene Beratung und Outplacement eingegangen. Weitere ergänzende Ausführungen zur Begriffsklärung und zu rechtlichen Aspekten, die bei einer Kündigung relevant werden, können den Anhängen C und D entnommen werden.

2.1 *Erwerbsarbeit und deren Bedeutung*

Die Erwerbsarbeit hat in vielerlei Hinsicht eine besondere Bedeutung für den Menschen. Der Website des Bundesamts für Statistik (BFS, 2010) ist zu entnehmen, dass die Erwerbsarbeit für den Menschen der Grundstein für materielle Unabhängigkeit ist und seinen sozialen Status definiert. Dieser Grundstein setzt sich aus der Art des Berufes, der beruflichen Stellung und dem erlangten Einkommen zusammen. Ausserdem beeinflusst er massgebend die sozialen Kontaktnetze und das Sozialprestige einer Person. Die Schweizerische Nationalkommission Justitia et Pax (1994) weist darauf hin, dass die Erwerbsarbeit als sinnstiftende Tätigkeit bezeichnet werden kann. Sobald elementare Bedürfnisse gestillt sind, dient eine sinnvolle und gern verrichtete Erwerbsarbeit sogar zur Selbstentfaltung und Selbstverwirklichung (S.33). Hans Schmid, Eva Homanner, Fred Frohofer und Regina Jäggi (2005) ergänzen ausserdem, dass die berufliche Beschäftigung einen grossen Teil des Lebens ausmacht. Fällt dieser weg, entsteht plötzlich freie Zeit, was von den meisten Betroffenen als Belastung empfunden wird (S. 48). Weiter beschreibt Marie Jahoda (1983, zit. in Rosemarie Barwinski Fäh, 1990, S. 9) fünf Merkmale, welche die enorme Wichtigkeit der Erwerbsarbeit in wirtschaftsstarken Staaten in Bezug auf den Menschen verdeutlichen:

- Die Erwerbsarbeit bringt dem Menschen eine Zeitstruktur
- Soziale Erfahrungen sind ausserhalb der Partnerschaft und Familie möglich
- Die Teilnahme an kollektiven Zielsetzungen und Bemühungen ist gewährt
- Durch die Erwerbsarbeit wird dem Individuum Status und Identität zugeschrieben
- Eine regelmässige Tätigkeit ist möglich

Durch Arbeitslosigkeit würden diese Funktionen wegfallen und die Betroffenen müssten sich einen neuen Rahmen schaffen, was mit grossen Schwierigkeiten und Herausforderungen verbunden ist, wie beispielsweise einer eigenständigen Strukturierung des Tages.

Wie aus diesen Ausführungen erkenntlich wird, werden die Folgen von finanziellen und sozialen Auswirkungen beim Verlust der Arbeit auf individueller und gesellschaftlicher Ebene betrachtet. Vor diesem Hintergrund lässt sich die Bedeutung von der Erwerbsarbeit auf den Menschen ablei-

ten. Durch die Erwerbsarbeit kann der Mensch finanzielle Sicherheiten schaffen und soziale Kontakte ausserhalb des privaten sozialen Umfeldes knüpfen. Durch das Verrichten der Tätigkeit erreicht er eine Selbstidentifikation, wobei er auch Status und Prestige erlangt. Weiter ist es möglich, eine sinnvolle Tagesstruktur aufrecht zu erhalten. Nicht ausser Acht zu lassen bleibt, dass die Arbeitnehmenden einen wichtigen Beitrag an die Gesellschaft leisten und dadurch ein Teil des gesamten kollektiven Gefüges sind.

2.2 Folgen einer Kündigung und die Bedeutung der Bildung

Im folgenden Kapitel werden die möglichen Folgen einer Kündigung erläutert. Thematisiert werden dabei gesundheitliche Auswirkungen in psychischen und physischen Bereichen, die veränderte Zeitstruktur und die finanzielle Situation der Betroffenen sowie mögliche negative Auswirkungen auf soziale Beziehungen und die Familie. Da Langzeitarbeitslosigkeit ebenfalls die Folge einer Kündigung sein kann, werden die Merkmale, Risiken und Phasen der Langzeitarbeitslosigkeit aufgezeigt. Zum Schluss nehmen die Autorinnen Bezug auf die Bildung, die zwar nicht direkt mit den Folgen einer Kündigung in Verbindung gebracht werden kann, jedoch eine gute Ausgangslage bildet, um flexibel agieren zu können und somit die Chancen auf die Wiedereingliederung erhöhen kann.

2.2.1 Gesundheitliche Auswirkungen der Arbeitslosigkeit

Laut John Archer und Valerie Rhodes (1897) ist der Arbeitsplatz ein Ort, wo der Mensch Halt und Stütze erfährt (zit. in Rosmarie Barwinski, 2011, S.29). Ausserdem wird in unserer Kultur das Selbstwertgefühl oft durch schulische oder berufliche Leistungen genährt, wie Barwinski (2011) schreibt (S. 31). Mit dem Eintritt der Arbeitslosigkeit werden daher eigene Wertvorstellungen und Grundeinstellungen in Frage gestellt (Ali Wacker, 2000; zit. in Ingrid Breig & Verena Leuther, 2007, S. 30). Im Sinne von Breig und Leuther (2007) gibt es verschiedene Untersuchungen die darauf hinweisen, dass arbeitslose Personen einen starken Einbruch in ihrem Selbstwertgefühl erleben und Gefühle der Hoffnungslosigkeit, Ängstlichkeit und Hilflosigkeit empfinden (S. 38). Nach Barwinski (2011) weisen jedoch nicht alle Personen, die von Arbeitslosigkeit betroffen sind, Störungen auf. Dennoch merkt sie an, dass durch die Arbeitslosigkeit psychische und physische Beeinträchtigungen auftreten können (S. 19-20).

2.2.2 Veränderte Zeitstruktur

Gemäss Thomas Kiselbach (1994) leiden Arbeitslose am meisten unter der veränderten Zeitstruktur. Die damit verbundene Erfahrung ist gekennzeichnet durch unausgefüllte Zeit. Wird die Mehrzeit anfänglich als angenehm empfunden, verändert sich das Empfinden bald darauf. Er verweist auf eine Studie, in welcher 40,7 Prozent der Langzeitarbeitslosen über Langeweile klagen. Mit der Zeit verstärkt sich das Gefühl der Langeweile und wird von Gefühlen der Nutz- und Sinnlosigkeit

begleitet (zit. in Breig und Leuther, 2007, S.41). Auch Andreas H. Bröcker (2011) bestätigt diese letzt genannte Aussage (S.51).

2.2.3 Finanzielle Auswirkungen

Wie die Schweizerische Nationalkommission *Justitia et Pax* (1994) schreibt, kann das Individuum den Lebensunterhalt für sich und seine Angehörigen durch Erwerbsarbeit sichern und so zum Wohlstand der Gesellschaft beitragen (S. 32). Breig und Leuther (2007) fügen hinzu, dass das Einkommen einerseits die Grundlage für die materielle Bedürfnisbefriedigung und die persönliche Verwirklichung ist, andererseits aber auch die Teilhabe am sozialen Leben ermöglicht (S.39). Durch die Arbeitslosigkeit tritt demzufolge eine veränderte finanzielle Situation ein, welche auf verschiedene Lebensbereiche Auswirkungen hat (S. 39). Schmid et al. (2005) weisen darauf hin, dass Arbeitslose eine Einkommenseinbusse von 20-30 Prozent hinnehmen müssen (S. 17). Gemäss der Website Bundesamt für Sozialversicherungen (2010) können Personen, die bestimmte Kriterien erfüllen und somit anspruchsberechtigt sind, eine Entschädigung der Arbeitslosenversicherung (ALV) erhalten, die sich in der Höhe von 70-80 Prozent des versicherten Verdienstes bemisst. Schmid et al. (2005) schreiben, dass die Arbeitslosenentschädigung helfen soll, den Alltag schuldenfrei zu halten. Dies gelingt jedoch nicht in jedem Fall, da weiterhin fixe Kosten wie Mietzins oder Versicherungsprämien anfallen, welche mit dem reduzierten Einkommen nicht immer gedeckt werden können (S.17). Breig und Leuther (2007) merken ausserdem an, dass fehlendes Geld weiter zu Verlusten von sozialen Kontakten führen kann. Sie erklären dies damit, dass aufgrund des kleinen Budgets vermieden wird, Freunde einzuladen und/oder mit ihnen kostenpflichtige Aktivitäten zu unternehmen. Die persönliche oder telefonische Kontaktaufnahme von weit entfernten Verwandten und Freunden scheitert ebenfalls oft an den damit verbundenen Kosten. Dies kann nicht nur zu reduziertem, sondern auch zum vollständigen Abbruch des Kontaktes führen (S. 42).

2.2.4 Auswirkungen auf soziale Beziehungen

Die Situation arbeitslos zu sein, kann für die Betroffenen eine grosse Belastung bedeuten. Durch soziale Unterstützung kann diese gemildert werden. Allerdings ist auch das Gegenteil möglich und die Betroffenen erfahren Druck von Seite des sozialen Umfeldes, was als belastend empfunden werden kann. Ausserdem können sich Paarproblematiken häufen wie Barwinski Fäh (1990) schreibt (S.14). Breig und Leuther (2007) erwähnen ausserdem, dass aufgrund einer Befragung von Betroffenen festgestellt wurde, dass bei Personen, die länger als zwei Jahre arbeitslos waren, mehr Streit in Familien vorkam. Die mit der Langzeitarbeitslosigkeit verbundenen Gefühle von Anerkennungsverlust, Missachtung, Scham und Schuld tragen dazu bei, dass Betroffene und deren Angehörige soziale Kontakte meiden. Auch finanzielle Engpässe und damit verbundenen Schamgefühle können ein Grund dafür sein, dass die Betroffenen sich zunehmend isolieren und über die Arbeitslosigkeit schweigen (Breig & Leuther, 2007, S. 43). Thomas Broch (2005) (zit. in Breig &

Leuther, 2007) kritisiert, dass in der Gesellschaft ein falsches Bild von Arbeitslosen verbreitet sei. Er konstatiert, dass Betroffene als lethargisch und nur bedingt flexibel angesehen werden. Es werde ihnen zudem auch ungenügende Mobilität vorgeworfen, um einen Arbeitsplatz zu finden. Diese Vorurteile bleiben den Betroffenen nicht verborgen. Dies ist ein weiterer Grund, weshalb Betroffene soziale Kontakte meiden (S. 43).

2.2.5 Langzeitarbeitslosigkeit

Bröcker (2011) weist darauf hin, dass von Langzeitarbeitslosigkeit gesprochen wird, wenn jemand länger als 12 Monate arbeitslos ist (S. 53). Gemäss Breig und Leuther (2007) ist Langzeitarbeitslosigkeit ein eigenständiger Risikofaktor, welcher bei der Arbeitssuche zentral ist. Je länger die Arbeitslosigkeit andauert, desto niedriger sind die Wiedereingliederungschancen (S. 36). Michael Obermaier (2005) (zit. in Breig und Leuther, 2007) schreibt diesbezüglich, dass in den ersten drei bis sechs Monaten der Arbeitslosigkeit entschieden wird, ob jemand lange arbeitslos bleibt oder nicht. Übertritt eine Person die Jahresgrenze ohne Erwerbsarbeit, wird sie mit grosser Wahrscheinlichkeit keine Erwerbsarbeit mehr finden (S. 36).

Typische Verlaufsmuster der Arbeitslosigkeit

Rosemarie Barwinski Fäh (1990) beschreibt vier Phasen der Langzeitarbeitslosigkeit:

- die Phase des Schockes
- die Phase der Hoffnung
- die Phase der Hoffnungslosigkeit
- die Phase des Fatalismus

Es wird davon ausgegangen, dass Betroffene aufgrund der Kündigung zunächst einen Schock erleiden. In der zweiten Phase stabilisiert sich das Befinden der arbeitslosen Personen durch ihre Hoffnung, eine neue Arbeitsstelle zu finden. Kennzeichnende Gefühle wie Angst, Verzweiflung und Ohnmacht sind der dritten Phase der Hoffnungslosigkeit zugeteilt. Zum Schluss nimmt die Person eine fatalistische Grundhaltung ein, in welcher das unveränderbare Schicksal akzeptiert wird (S. 11-12). Breig und Leuther (2007) ergänzen ausserdem, dass die Beschreibung der ersten Phase des Vierphasenmodells umstritten ist. In der Anfangszeit kann ebenso gut eine Erleichterung bei den Betroffenen beobachtet werden, weil sie nicht mehr mit belastenden Bedingungen am Arbeitsplatz konfrontiert sind (S.37). (Ib) Personen, die innert den ersten Monaten wieder eine Anstellung antreten können, werden mit grosser Wahrscheinlichkeit nicht dieselben Stadien durchlaufen wie jene, die von der Langzeitarbeitslosigkeit betroffen sind (S. 22).

Um typische Verlaufsmuster der Arbeitslosigkeit aufzeigen zu können, wurde gemäss Barwinski Fäh (1990) ein Phasenmodell entwickelt (S. 11), welches in Abbildung 4 nachfolgend abgebildet ist.

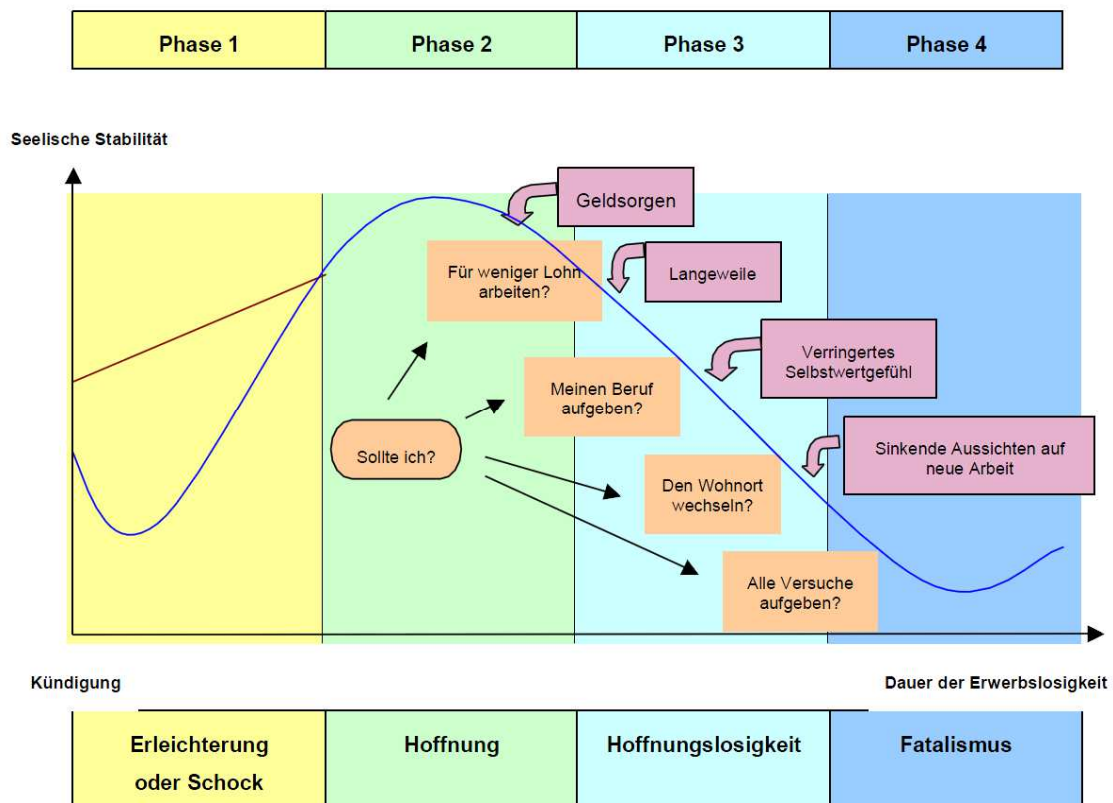


Abbildung 4: Phasenmodell der Arbeitslosigkeit (eigene Darstellung in Anlehnung an Reinhard Schmid & Bruno Kägi, 1993; Marie Jahoda & Paul F. Lazarsfeld zit. in Breig & Leuther, 2007, S. 37)

2.2.6 Bildung und damit verbundene Chancen einer Neuanstellung

Gemäss Schmid et al. (2005) sind vor allem gut qualifizierte Personen mit Berufserfahrung auf dem Arbeitsmarkt gefragt. Flexibilität, übergreifendes Denken, Teamfähigkeit, fundierte Sprachkenntnisse und das passende Alter „nicht zu jung und nicht zu alt“ zählen zu den gefragten Kriterien, die Arbeitnehmende im Arbeitsmarkt mitbringen sollen. Der Abschluss einer Berufslehre oder Matura allein ist kein Garant, dass eine Beschäftigung das Leben lang halten wird. Der Arbeitsmarkt wird sich fortlaufend verändern, womit die Arbeitnehmenden ständig gezwungen sein werden, Jobwechsel in Kauf zu nehmen. Daher ist eine ständige Flexibilität für persönliche und berufliche Weiterentwicklung essentiell (S. 20). (Ib) Besonders für Personen mit niedriger Berufsbildung stellen die oben erwähnten Anforderungen eine grosse Herausforderung dar. Gerade sie bringen weniger Möglichkeiten mit sich, flexibel zu agieren. Dies zeigt deutlich, dass es Personen mit mangelnder Bildung besonders schwer haben, den Veränderungen standzuhalten (S. 18-19). Hier möchten die Autorinnen hervorheben, dass gemäss Schmid et al. (2005) auch gut qualifizierte Personen die grosse Anstrengungen zeigen, Mühe haben eine neue Anstellung zu finden (S. 15).

2.2.7 Fazit

Aus den obenstehenden Ausführungen kann abgeleitet werden, welche Folgen eine Kündigung mit sich bringen kann. Durch den Verlust der Erwerbsarbeit ist möglich, dass die Betroffenen auf gesellschaftlicher Ebene an Anerkennung und Prestige verlieren. Aber auch auf der individuellen Ebene zeigen sich die Auswirkungen der Kündigung deutlich. Zum einen haben Betroffene plötzlich viel mehr freie Zeit zu Verfügung, was oft zu Langeweile führt kann, zum anderen zeigen sich Auswirkungen bei den veränderten Beziehungen bezüglich der sozialen Kontakte, dem reduzierten finanziellen Budget und der angeschlagenen Gesundheit. Solche negativen Auswirkungen können einen Rückkoppelungseffekt auf die Betroffenen haben, welcher ihnen nicht zugutekommt. Es ist möglich, dass sie sich auf gesellschaftlicher und individueller Ebene nicht mehr vollwertig fühlen und sich langsam von den noch bestehenden sozialen Kontakten zurückziehen, bis hin zur vollständigen Isolation. Auch wenn sich der Arbeitsmarkt dahingehend entwickelt hat, dass es auch für gut qualifizierte Personen schwierig ist, sich zu behaupten, bietet Bildung dennoch die Möglichkeit flexibler agieren zu können und erhöht somit die Chance einer Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt.

2.3 Arbeitsmarktliche Massnahmen

Nachfolgend werden die AMM, deren Zweck und die gesetzliche Verankerung erläutert. Im Anschluss daran werden zwei Studien betrachtet, welche den Einfluss des RAV's auf die Wiedereingliederung arbeitsloser Personen untersucht haben.

AMM sind Förderungsmassnahmen, welche Arbeitslose oder von Arbeitslosigkeit bedrohte Personen bei der Wiedereingliederung ins Berufsleben oder bei der Abwendung von drohender Arbeitslosigkeit aufgrund von Arbeitsmarktbedürfnissen unterstützen sollen (Arbeitslosenversicherungsgesetz (AVIG)), (Art. 59).

AMM wurden im Rahmen der Revision des AVIG im Jahre 1995 gesetzlich verankert. Mit der Verpflichtung der Kantone, RAV's zu betreiben, intensivierte sich der Einsatz von AMM ab 1996. Seitdem wurde der Vollzug des AVIG unter der Federführung des SECO systematisch evaluiert und darauf aufbauende Optimierungsmassnahmen auf Organisationsebene der RAV eingeleitet (Marcel Egger et al., 2000, S. 9).

AMM sollen in erster Linie die Vermittlungsfähigkeit der Stellensuchenden erhöhen und eine rasche sowie dauerhafte Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt ermöglichen. Personen, die Anspruch auf Leistungen der Arbeitslosenversicherungen haben, denen jedoch aus Gründen des Arbeitsmarktes der Wiedereinstieg nicht oder nur schwer gelingt, sollen hinsichtlich der Wiedereingliederung gefördert werden. Dabei wird auf verschiedene Schwerpunkte gesetzt: Durch Massnahmen im schulischen, beruflichen oder sozialen Bereich kann ein für die arbeitsmarktlichen Anforderungen relevantes Defizit gemindert und eine Verbesserung der Qualifikation erreicht werden.

Auch das Sammeln von Berufserfahrung innerhalb einer AMM kann die Wiedereingliederungschancen erhöhen. Des Weiteren sind das Fördern der Eigenmotivation oder bei Bedarf das Schaffen und Erhalten einer Tagesstruktur Schwerpunkte. AMM können jedoch auch dazu eingesetzt werden, vorhandene Fähigkeiten von Stellensuchenden zu erkennen, diese zu bestätigen und somit für einen potentiellen Arbeitgeber ersichtlich zu machen (Egger et al., 2000, S. 15-16).

2.3.1 Gesetzliche Verankerung im AVIG

Um von den AMM profitieren zu können, müssen einerseits die Anspruchsvoraussetzungen nach Art. 8 AVIG erfüllt sein, andererseits müssen spezifische Voraussetzungen für die betreffende Massnahme bestehen (Art. 59, AVIG).

Bei den gesetzlich verankerten Massnahmen werden gemäss Art. 59 AVIG, folgende Massnahmen unterschieden:

- Bildungsmassnahmen wie individuelle oder kollektive Kurse zur Umschulung, Weiterbildung oder Eingliederung sowie Übungsfirmen und Ausbildungspraktika
- Beschäftigungsmassnahmen, namentlich vorübergehende Beschäftigungen im Rahmen von Programmen, welche nicht gewinnorientiert sind und die Privatwirtschaft nicht unmittelbar konkurrenzieren, Berufspraktika oder Motivationssemester
- Spezielle Massnahmen wie Einarbeitungszuschüsse, Ausbildungszuschüsse sowie Pendler- und Wochenaufenthalterbeiträge

Während der Dauer einer Massnahme, welche aufgrund eines Entscheides der zuständigen Arbeitsstelle durchgeführt wird, richtet die Arbeitslosenversicherungen folgende Leistungen aus: Taggelder für die Tage, an denen die versicherte Person an einer arbeitsmarktlichen Massnahme teilnimmt sowie Einarbeitungszuschüsse, Ausbildungszuschüsse, Pendler- und Wochenaufenthalterbeiträge (Art. 59 lit. b, Art. 65, Art. 66 lit. a, Art. 68, AVIG).

Auch Personen, die die Anspruchsbedingungen nicht erfüllen, da sie entweder die Beitragszeit nicht erfüllen oder aufgrund bereits bezogener Leistungen keinen Anspruch auf Arbeitslosenentschädigungen mehr haben, können innerhalb von zwei Jahren, während höchstens 260 Tagen, Leistungen nach Art. 59 lit. c bis Abs. 3 AVIG beanspruchen. Die Massnahme muss aufgrund eines Entscheides der zuständigen Arbeitsstelle erfolgen und Betroffene zur Aufnahme einer Erwerbstätigkeit als Arbeitnehmende befähigen (Art. 59 lit. d AVIG).

2.3.2 Evaluation AMM/Einfluss des RAV auf die Wiedereingliederung

Seit 1998 werden die gesetzlich verankerten AMM regelmässig von SECO systematisch evaluiert und optimiert. Die Studie ‚Evaluation des Einsatzes arbeitsmarktlicher Massnahmen – Schlussbericht‘ wurde im Jahre 2000 veröffentlicht. Eine weitere Studie ‚Einfluss der RAV’s auf die Wieder-

eingliederung von Stellensuchenden' erschien im Jahre 2007. Die für die vorliegende Forschungsarbeit relevantesten Erkenntnisse aus diesen zwei Studien werden nachfolgend aufgezeigt.

Gemäss Egger et al. (2000) wurde festgestellt, dass es grosse kantonale Unterschiede gibt betreffend dem Einsatz von AMM und deren Wirksamkeit. Die Vollzugsstellen der Kantone haben freie Entscheidungsgewalt bezüglich Tiefe, Breite und Zeitpunkt der Massnahmen und somit grossen Einfluss auf die Erfolgchance der Wiedereingliederung einer stellensuchenden Person. Dabei wird eine Strategie, die nicht die Norm abdeckt, sondern den aktuellen Bedarf berücksichtigt und somit eine fallweise Beurteilung zum Ziel hat, als Schlüssel zum Erfolg genannt (S. 5). So sind Aspekte, die einen wesentlichen Einfluss auf den Erfolg der AMM haben können, die genaue Bedarfsabklärung bei den Stellensuchenden, die Prüfung und Bestimmung der geeigneten Massnahme sowie das Schaffen von Anreizen für die verschiedenen Beteiligten wie Massnahmenanbietern, RAV-Beratenden und Stellensuchenden (Egger et al., 2000, S. 6).

Erfolg der AMM wird unter anderem an der Nachhaltigkeit der Wiedereingliederung gemessen und daran, wie lange es dauert, bis die Wiedereingliederung erfolgt. Im Schlussbericht von Egger et al. (2000) wurden zwei Strategien mit ihrer als Leitlinie zu verstehenden Wirksamkeit aufgezeigt:

- Die Massnahmenstrategie der nachhaltigen Wiedereingliederung, welche sich dadurch auszeichnet, dass Zwischenverdienste zurückhaltend, Kurse und Programme zur vorübergehenden Beschäftigung häufig eingesetzt werden, und Arbeitsbemühungen während der Massnahmendauer nur in reduziertem Umfang erbracht werden müssen. Diese Strategie wird vor allem für schwer vermittelbare Stellensuchende empfohlen.
- Bei der Strategie der raschen Wiedereingliederung, welche für vermittelbare Personen empfohlen wird, werden Zwischenverdienste rasch und intensiv, Kurse und Programme zur vorübergehenden Beschäftigung zurückhaltend eingesetzt und die Arbeitsbemühungen müssen während der Massnahmendauer in vollem Umfang erbracht werden (S. 39).

Behncke et al. (2007) erwähnen die Motivierung und Aktivierung der Stellensuchenden als Hauptziel der Beratung. Grundsätzlich lassen sich zwei Beratungsstrategien unterscheiden:

- Der Kooperationsneigung, bei welcher zwischen „Kooperationsstrategie“ und „Druckstrategie“ unterschieden wird. Bei der Kooperationsstrategie stehen die stellensuchende Person und deren Wünsche im Vordergrund. Bei der Druckstrategie wird bei der Aktivierung der Stellensuchenden vor allem auf Kontrolle und Druck gesetzt.
- Dem Einsatz von qualifizierenden AMM's (wie Bildungsmassnahmen) versus einem raschen Kontakt zum Arbeitsmarkt mit einem konsequenten Fokus auf rasche Beschäftigung (S. 167).

Die Analyse zeigte hinsichtlich der Kooperationsneigung auf, dass ein zu sanfter und kooperativer Umgang der RAV-Beratenden mit den Stellensuchenden deren Beschäftigungschancen minimierten. So wurde erkannt, dass vor allem bei der Gruppe der Unqualifizierten eine dominantere Position der RAV-Beratenden, welche die Stellenzuweisungen ohne Berücksichtigung der Wünsche der Stellensuchenden durchführten, erfolgreicher waren, als solche, deren Vorgehen auf Kooperation, Konsens und Konfliktfreiheit abzielte (Behncke et al., 2007, S. 168) Dies bestätigt die Aussage von Egger et al. (2000, S.41) und differenziert diese insofern, dass Druck nicht generell, sondern vor allem bei der Gruppe der Unqualifizierten erfolgreich war.

Behncke et al. (2007) erwähnen in ihrer Studie die Beratung sowie die Zusammenarbeit mit den Arbeitgebern als Schwerpunkte der RAV Instrumente. Durch die interinstitutionelle Zusammenarbeit und die Zusammenarbeit mit privaten Stellenvermittlern werden die zwei Schwerpunkte ergänzt (S. 164-165). Die interinstitutionelle Zusammenarbeit beispielsweise mit privaten Stellenvermittlern sowie die Kontaktpflege zu potentiellen Arbeitgeber/innen erwiesen sich gemäss Analyse als erfolgreich. Den Arbeitgeber/innen wurden von Seite der RAV weniger, aber gut ausgewählte Vermittlungsvorschläge unterbreitet, was sich positiv auf die Wiederbeschäftigungsrate auswirkte. Hilfreich war dabei auch der persönliche Kontakt der RAV-Beratenden zu den Arbeitgeber/innen, bei welchen sie sich über die aktuelle Arbeitsmarktsituation informieren konnten (Behncke et al., S. 166-167).

2.3.3 Erfolgsfaktoren und Empfehlungen

Egger et. al (2000) halten fest, dass der Erfolg massgeblich von folgenden Faktoren abhängt: Eine rasche und vertiefte Bedarfserklärung durch den RAV-Berater/die RAV-Beraterin, eventuell unter Bezug von internen und externen Stellen. Diese sollte möglichst früh, womöglich innerhalb eines ausführlichen Erstgespräches stattfinden oder sogar im Rahmen einer präventiven Abklärung vor Beginn der Arbeitslosigkeit. Ausserdem sollten sich die RAV's branchenspezifisch spezialisieren beziehungsweise organisieren (S. 52-53). Gemäss Egger et al. (2000) wird ein nicht ganz früher, jedoch auch kein allzu später Zeitpunkt des Massnahmeinsatzes als optimal erwähnt, denn es wurde festgestellt, dass RAV mit erfolgreicher Wiedereingliederungsbilanz die Massnahmen nach 1,5 bis 4 Monaten nach Eintritt der Arbeitslosigkeit einsetzen und nur selten nach über 7 Monaten (S. 64).

Die Analyse von Behncke et al. (2007) zeigte auf, dass Massnahmen wie Zwischenverdienste oder Programme zur vorübergehenden Beschäftigung, welche auf die unmittelbare Wiederbeschäftigung abzielen, förderlich scheinen hinsichtlich der Wiedereingliederungschancen der Stellensuchenden. Ein häufiger Einsatz von Bildungsmassnahmen hingegen, hat einen negativen Effekt auf die Beschäftigungschancen. Als eine besonders wichtige und mit positiven Effekten verbundene

AMM für die jüngeren Stellensuchenden, werden Praktika genannt (Behncke et al. (2007) S. 15). Eine organisatorische Massnahme, welche positive Ergebnisse bezüglich der Wiederbeschäftigungschancen brachte, ist die Trennung von Kontrolle und Sanktionsentscheid. Es wird vermutet, dass die Trennung von Beratung und Sanktionen den Rollenkonflikt der Beratenden mindert und sich so positiv auf die Wiedereingliederungschancen auswirkt. Auch ein automatischer oder auf Wunsch der RAV-Beratenden durchgeführter fallweiser Dossierwechsel brachte eine neue Dynamik und positive Ergebnisse. Hingegen wurde in dieser Analyse aus dem Jahr 2007 festgehalten, dass eine Branchen- oder Berufsspezialisierung der RAV kein eindeutiges Ergebnis ergab (ib., S.12).

2.4 Personenbezogene Beratung/Outplacement

Personenbezogene Beratung

Neben den AMM, welche über das RAV verfügt werden, werden verschiedene personenzentrierte Beratungsformen angeboten, welche für Personen nach der Kündigung, bei der Wiedereingliederung oder Neuorientierung unterstützend sein können.

Gemäss Claudia Eilles-Matthiessen und Susanne Janssen (2005), sind vor allem folgende Formen von beratender Unterstützung bei beruflichen Entscheidungs-, Veränderungs- und Konfliktsituationen relevant:

- Coaching, welches vor allem Führungskräfte, Fachexperten und Selbständige in einem ziel- und konzeptgeleiteten Prozess unterstützt
- Karriereberatung, welche die berufliche Entwicklung oder Neuorientierung fokussiert und Personen bei deren Planung unterstützt
- Outplacementberatung, wobei entlassene oder von Entlassung bedrohte Personen beraten und bei der Stellensuche unterstützt werden
- Mediation, was vor allem bei Konflikten und deren Behandlung eingesetzt wird (S. 12)

Diese Beratungsformen haben gemeinsam, dass Personen unterstützt werden, die sich mit beruflichen und organisationsbezogenen Fragen auseinandersetzen. Die individuelle Situation sowie vorhandene Rahmenbedingungen werden bei diesen prozessorientierten Beratungsmethoden berücksichtigt und es wird eine Erweiterung der berufsbezogenen Handlungskompetenzen angestrebt (Egger et al., 2000, S. 15).

Outplacement

Für die vorliegende Forschungsarbeit besonders relevant ist das Outplacement, da dabei Personen angesprochen werden, die bereits entlassen wurden oder von Entlassung bedroht sind.

Viele Unternehmen waren bereits einmal gezwungen Personal abzubauen. Dies ist nicht nur für betroffene Mitarbeiter/innen schwierig, sondern auch für die Unternehmen beziehungsweise für die Unternehmensleitung. Vor allem für Mitarbeitende mit Kaderfunktion bieten einige Unternehmen die Möglichkeit, an einem Outplacementberatungsprozess teilzunehmen, was für die betroffenen einerseits Unterstützung, andererseits auch Wertschätzung bedeuten kann. Trotz den für das Unternehmen anfallenden Kosten, kann sich die Vermittlung eines Outplacements lohnen. Höher gestellte Mitarbeitende haben oft eine mehrmonatige Kündigungsfrist, werden jedoch bei einer Kündigung durch den Arbeitgeber per sofort freigestellt. Bei einer raschen Wiedereingliederung und Einstellung innerhalb der offiziellen Kündigungsfrist, ist der ehemalige Arbeitgeber nicht verpflichtet, den Lohn bis zum Ende der Kündigungsfrist auszubezahlen. Gemäss Susanne Janssen (2005) erhöhen sich durch den Einsatz von Outplacementberatungen ausserdem die Chancen einer gütlichen Einigung bezüglich der Entlassungsmodalitäten und das Image eines fairen Arbeitgebers wird gefördert. Dies wiederum hilft, negative Stimmungen und Ängste von weiterhin beschäftigten Mitarbeitenden positiv zu beeinflussen (S. 158).

Gemäss Janssen (2005) umfasst Outplacement die Auseinandersetzung mit der aktuellen Situation und einer beruflichen Standortbestimmung inklusive Bestimmung von neuen beruflichen Zielen. Bei Bedarf werden Personen auch bei der Entwicklung einer Bewerbungsstrategie und deren Umsetzung unterstützt (S. 155).

Der Einsatz von Outplacementberatungen solle nach Janssen (2005) möglichst gleich nach der Aussprache der Kündigung stattfinden. So kann die gekündigte Person, falls nötig, bereits früh beim Verarbeitungsprozess unterstützt werden. Ausserdem wird eine Tagesstruktur geschaffen und die Arbeitssuche wird gleich von Beginn weg strukturiert angegangen. Besonders Personen, die über mehrere Jahre angestellt waren und sich in dieser Zeit nicht mehr beworben haben fällt es oft schwer, Bewerbungsunterlagen zusammenzustellen. Die Bewerbung beziehungsweise die Arbeitsplatzsuche steht im Mittelpunkt der Outplacementberatung. Nebst dem Zusammenstellen der Bewerbungsunterlagen bildet die genaue Analyse der persönlichen Fähigkeiten und Qualifikationen eine wesentliche Rolle. Nur so können die Chancen auf dem Arbeitsmarkt optimiert werden und eine möglichst erfolgreiche Selbstvermarktung kann erarbeitet werden (S. 158-159).

Fazit

Während die materielle Unterstützung vor allem vom ersten Sektor angeboten wird, nimmt bei der immateriellen Unterstützung auch der zweite Sektor eine tragende Rolle ein. So gibt es diverse Unternehmen, welche im Rahmen personenbezogener Beratung oder Outplacementberatungen Arbeitslose oder Stellensuchende bei Bedarf unterstützen. Die Autorinnen sehen den Vorteil dieser Beratungsleistungen darin, dass gezielt auf die einzelne Person eingegangen werden kann. Den

Nachteil sehen sie darin, dass nur wenige Arbeitgeber/innen die Finanzierung eines solchen Angebotes übernehmen und es für Arbeitnehmende durch die finanziellen Einschränkungen nur selten möglich ist, die Kosten selber zu tragen.

3. Theoretischer Bezugsrahmen

In diesem Kapitel werden zur Beantwortung der Fragestellungen relevante Theorien erläutert. Zu Beginn werden das Lebenslagenkonzept und die Modale Strukturierungstheorie erläutert, welche beigezogen wurden, um eine möglichst differenzierte Einschätzung der Lebenssituation Betroffener zu erhalten und relevante Zusammenhänge erkennen zu können. In einem zweiten Teil wird auf die Lebensbewältigung im Erwachsenenalter eingegangen und abschliessend werden verschiedene entwicklungspsychologische Ansätze erläutert.

3.1 *Lebenslagenkonzept/Modale Strukturierungstheorie*

In diesem Abschnitt werden das Lebenslagenkonzept und die Modale Strukturierungstheorie erläutert. Letztere wurde aus dem Lebenslagenkonzept (weiter)entwickelt, um als wichtiges Instrument für die Soziale Arbeit eine umfassende und differenzierte Situationseinschätzung bei Interventionen oder präventiven Handlungen zu ermöglichen (Gregor Husi, 2009, S. 30). Laut Marcel Meier Kressig und Gregor Husi (2002) wurde das Lebenslagenkonzept in den 80er Jahren in die Debatte über die Theorie und Praxis der Sozialen Arbeit eingebracht. Mit diesem Konzept soll nicht nur die gesellschaftlich-strukturelle Dimension per se erfasst, sondern diese auch mit individuellen Aspekten verknüpft werden (S. 1-2). Um einer Konfusion von Begrifflichkeiten und Konzepten entgegenzuwirken, erwähnen Meier Kressig und Husi (2002) die Wichtigkeit der theoretisch abgestützten Begriffsverwendung. Sie weisen darauf hin, dass zur Beschreibung und Erklärung der Lebenslagen ein differenziertes Konzept erforderlich ist, welches die gesellschaftlichen, kulturellen und persönlichen Ressourcen berücksichtigt (S. 2). Die bisher ausgearbeitete Form des Lebenslagenkonzeptes wird von Meier Kressig und Husi (2002) kritisch beurteilt. So wird unter anderem bemängelt, dass es an einer Ordnungs- und Strukturierungstheorie sowie einer Differenzierungstheorie mangelt, durch welche das Verhältnis von Struktur, Lebenslagen und Handlungen geklärt, beziehungsweise die Differenzierungen von Kultur Gesellschaft und Persönlichkeit ausgearbeitet werden. Als positiv beurteilt wird, dass die Lebenslagen über ihre strukturellen Bedingungen wie auch über ihre subjektive Deutung erfasst werden und so unter Berücksichtigung der zeitlichen Komponente als dynamisch verstanden werden können (S. 2-3).

3.1.1 **Begriffe**

Gemäss Meier Kressig und Husi (2002) entsprechen die Begriffe Lebenslage, Lebensziele, Lebensweise und Lebensgefühl am ehesten einer Beschreibung von individuellen Lebensverhältnissen. Diese Elemente bedingen und beeinflussen sich gegenseitig und stehen ausserdem in einem Bezug zur sozialen Strukturierung (S. 4).

- Die *Lebenslage* bezieht sich auf die Gesamtheit der inneren und äusseren Mittel, die einer Person zur Verfügung stehen. Dabei werden gemäss Meier Kressig und Husi (2002) positi-

ve und negative Mittel unterschieden. Es werden also nicht nur die Mittel betrachtet, die eine Bedürfnisbefriedigung oder die Erlangung von Mitteln zur Bedürfnisbefriedigung ermöglichen, sondern auch die, die Belastungen bedeuten. Bei der Betrachtung der Mittel steht nicht nur im Fokus, welche Mittel dem Individuum zur Verfügung stehen und genutzt werden, sondern auch, welche nicht genutzt werden (S. 4-5).

- Die *Lebensziele* bezeichnen die Neigungen, also das „Wollen“ einer Person. Auch stellt sich die Frage, welche Neigungen ausgelebt werden und welche nicht ausgelebt werden können.
- Die *Lebensweise* wird durch die Lebenslage und die Lebensziele mitstrukturiert und ist das Insgesamt aller Handlungen einer Person. Es stellt sich die Frage, wie aufgrund des „Können“ und „Wollen“ gehandelt beziehungsweise nicht gehandelt wird (S. 5).
- Das *Lebensgefühl* ergibt sich aus den Wechselwirkungen von Lebenslage, Lebenszielen und Lebensweise und entspricht der dauerhaften kognitiven und emotionalen Einschätzung des eigenen Lebens (S. 6).

3.1.2 Sozialtheoretische Fundierung

Um individuelle Lebenslagen, Lebensziele, Lebensweisen und Lebensgefühle verstehen zu können, müssen die sozialen Beziehungen und Einflüsse verstanden und erklärt werden. Hier werden die sozialen Strukturierungen relevant, was gleichzeitig Ermöglichung und Einschränkung bedeuten kann. Für die Soziale Arbeit ist das Zusammenspiel der Differenzierung von sozialen Klassen/Schichten sowie Milieus und die Ausdifferenzierung von Lebensbereichen interessant. Denn Personen werden aufgrund ihrer individuellen Voraussetzungen in verschiedene Lebensbereiche einbezogen oder ausgeschlossen, was sich auf die Lebenssituation der Person auswirkt. Dabei fokussiert sich die Soziale Arbeit auf die Probleme wie auch die Potenziale, die durch diese Ein- und Ausschlüsse entstehen (Meier Kressig & Husi, 2002, S. 7).

3.1.3 Weiterentwickelte Strukturierungstheorie

Die weiterentwickelte Modale Strukturierungstheorie stützt sich auf die grundlegenden Einsichten der Strukturierungstheorien von Anthony Giddens (Theorie der Strukturierung) (vgl. Giddens, 1988) und Pierre Bourdieu (Theorie der Praxis) (vgl. Bourdieu, 1982), interpretiert jedoch die Schnittstelle von Struktur und Handeln neu und stellt auf die der Alltagssprache näheren Begrifflichkeiten um (S.12). Gregor Husi (2009) erklärt den normativen Gehalt der Modalen Strukturierungstheorie darin, dass sich ihre Grundbegriffe auf gesellschaftliche Ereignisse beziehen, welche bei modernen Gesellschaften aufgrund ihrer Grundwerte auf Interesse stossen. Er weist ausserdem auf ihre Wirksamkeit im Theorie-Praxis-Transfer hin. Husi (2009) erwähnt, dass durch die Verwendung von Modalverben ein besseres Verständnis betreffend der Dualität von Struktur erreicht werden kann. Denn durch Modalverben können die ermöglichenden und einschränkenden

Seiten von Struktur abgebildet werden. Durch die paarweise Anordnung der Modalverben lassen sich folgende drei grundlegende Strukturierungsmodalitäten festhalten: können/müssen, mögen/wollen, dürfen/sollen (S. 12-13). Gemäss Husi (2009) handeln Menschen weder rein struktur-determiniert noch völlig spontan. Die konkrete Situation, in der sich ein Mensch befindet sowie Raum und Zeit, lassen ihn bestimmte Dinge tun oder eben auch nicht tun. Es kann davon ausgegangen werden, dass für jeden Menschen zu jeder Zeit ein beschränkter Handlungsspielraum besteht (S. 13). Husi (2009) geht davon aus, dass sich im Laufe des Lebens Verfestigungen ausbilden und zu einer bestimmten Lebensweise führen. Durch diese Lebensweise bildet sich seine Lebenslage als die Gesamtheit seiner Mittel und Zwänge, seine Lebensziele als Gesamtheit seiner Wünsche und Ziele sowie seine Rollen als die Gesamtheit seiner Rechte und Pflichten. Das Lebensgefühl ergibt sich aus dem Zusammenspiel von Lebenslage, Lebenszielen und Rollen und daraus, wie sich dieses in die eigene Lebenspraxis integrieren lässt und erlebt wird. Eine Darstellung dieser Zusammenhänge folgt untenstehend in der Abbildung 5. Eine gelingende Balance zwischen Lebenslage, Lebenszielen, Rollen und der Lebensweise, kann also zu einem guten Lebensgefühl führen (S. 13).

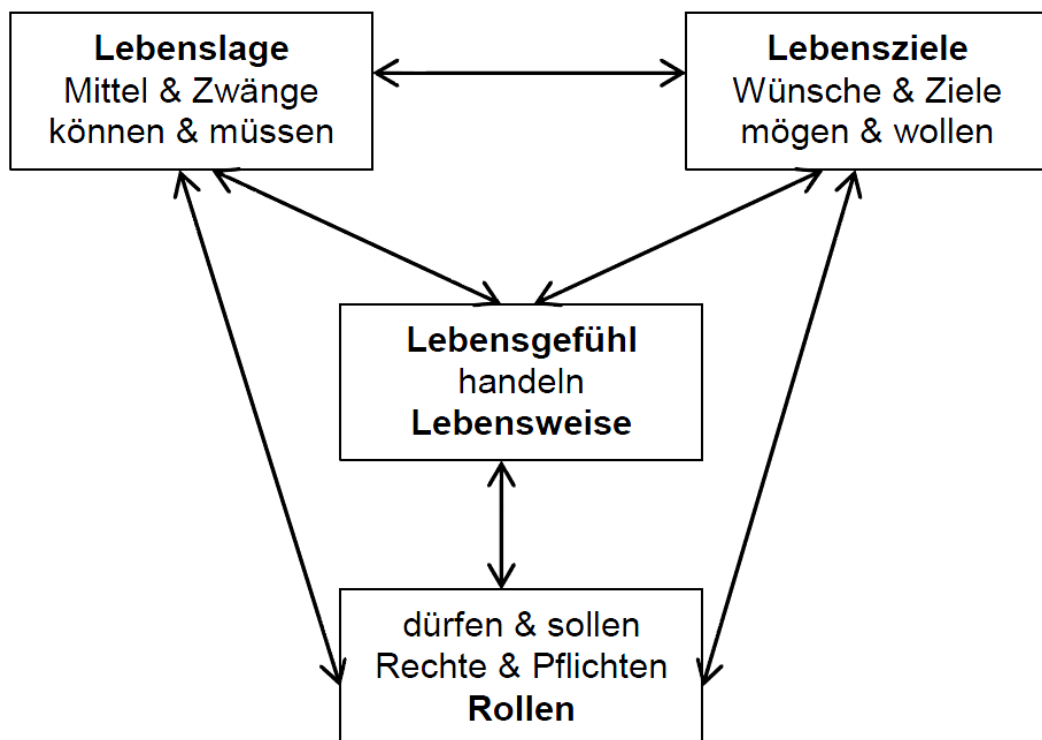


Abbildung 5: Die handlungstheoretische Grundlage der Modalen Strukturierungstheorie (Husi, 2009, S. 14)

Gemäss Husi (2009) beeinflussen die oben genannten Merkmale die Identität eines Menschen. Als wichtige Identitätsmerkmale nennt er ausserdem Geschlecht, Alter und Ethnie. Letztgenannte, nimmt er als nicht unverrückbar gegeben, sondern als gesellschaftlich hervorgebracht an. Ausser-

dem erwähnt er Grösse, Gewicht, Aussehen und Merkmale, nach welchen sich die verschiedenen Lebensbereiche kategorisieren lassen wie beispielsweise Wohnform, Nationalität, Beruf (S. 14). Husi (2009) beschreibt die Modale Strukturierungstheorie auch als Differenzierungstheorie, da Struktur und Praxis differenziert sind beziehungsweise werden. Denn mit der paarweisen Verwendung der Modalverben bei den beschreibbaren Prozessen, wird eine hierarchische, kulturelle und institutionelle Differenzierung sichtbar. So werden Menschen nicht nur in der Gesamtgesellschaft, sondern auch meso- und mikrogesellschaftlich betrachtet (S. 16).

Um systematisch zu den Merkmalen zu gelangen, die für die Erfassung der Identität relevant sind, nennt Husi (2009) die Modale Strukturierungstheorie als wichtiges Instrument. So können Identitätsmerkmale der Individuen folgendermassen gegliedert und bei Bedarf ergänzt werden:

- Erworbene Merkmale aus spezifischen Lebenslagen, Lebenszielen, Lebensweisen, Lebensgefühlen
- Erworbene Merkmale durch den Einbezug in Lebensbereiche: Rollen, Lebensbereichskategorien
- Zugeschriebene Merkmale wie Geschlecht, Alter, Ethnie
- Weitere Körpermerkmale wie Grösse, Gewicht, Aussehen (S. 18)

Die Modale Strukturierungstheorie hilft gemäss Husi (2009) jedoch nicht nur wesentliche Merkmale zu bestimmen, sondern vor allem die Zusammenhänge zu verstehen.

3.1.4 Fazit

Das Lebenslagenkonzept und die Modale Strukturierungstheorie sind für die vorliegende Forschungsarbeit besonders relevant. Einerseits in Bezug auf das methodische Vorgehen bei der Fallauswahl beziehungsweise der Wahl der Interviewpartner/innen, wobei die Auswahlkriterien auch mittels der Merkmale Geschlecht, Alter und Bildungsstand definiert wurden. Andererseits bei der Datenerhebung, um ein möglichst genaues Bild über Lebenslage, Lebensziele und Lebensweise der Interviewpartner/innen zu erhalten. Zudem werden das Lebenslagenkonzept und die Modale Strukturierungstheorie als Bezugswissen bei der Interpretation der Daten herangezogen - um schliesslich herauszufinden, weshalb den Interviewpartner/innen nach einer Kündigung der Wiedereinstieg wieder gelungen ist.

3.2 *Lebensbewältigung im Erwachsenenalter*

Das Paradigma ‚Lebensbewältigung‘ bildet einen der Forschungsschwerpunkte Lothar Böhnischs. In seinem Konzept der Lebensbewältigung stehen die Biografisierung der Lebensalter, das veränderte Geschlechterverhältnis, die soziale Integration und vor allem das Erlangen der Handlungsfähigkeit des Individuums im Vordergrund. Diese Perspektive rückt weg vom „volumfänglich vergesellschafteten Individuum“ (Werner Schefold, ohne Datum, S. 4), berücksichtigt jedoch die Einflüsse

se und Vorgaben, die dennoch prägend und handlungsanleitend wirken. Dieser Ansatz, welcher in der metatheoretischen Verortung eher der systemischen Perspektive bzw. dem systemischen Paradigma zuzuordnen ist (vgl. Silvia Staub-Bernasconi, 2007, S. 159; Markus Reihlen & Thorsten Klaas, 1999; Mario Bunge & Martin Mahner, 2004), deckt sich mit dem Forschungsinteresse der Autorinnen, weshalb sie sich hier hauptsächlich auf die Arbeit von Lothar Böhnisch (Böhnisch, 2012) konzentrieren. Andere Ansätze wie jene der Lebensweltorientierung von Hans Thiersch (vgl. Thiersch, 1992) fokussieren im Gegensatz dazu mehr die Umwelt des Individuums und sind somit nicht nur, aber eher einer holistischen Perspektive zuzuordnen. Bei der Individualisierungsthese von Ulrich Beck (vgl. Beck, 1986) hingegen wird der Fokus vor allem auf das Individuum gesetzt, sie ist demnach eher einer atomistischen Perspektive zuzuordnen und, wie jene von Thiersch, nicht für die vorliegende Forschung geeignet.

3.2.1 Strukturwandel der Arbeitsgesellschaft

Die Globalisierung hat gemäss Böhnisch (2012) nicht nur eine beschleunigte Entgrenzung von Raum und Zeit mit sich gebracht, sondern auch eine Modernisierung des Arbeitsmarktes. Durch den globalwirtschaftlichen Verdrängungswettbewerb wird die Entwicklung neuer Produktionstechnologien beschleunigt. Die Arbeitskraft wird ersetzt, jedoch wird nicht in gleichem Masse Erwerbsarbeit geschaffen. Eine Knappheit von Arbeitsplätzen entsteht und Arbeitnehmende sind gezwungen, sich von traditionalisierten Rollenvorgaben und vorstrukturierten Lebensmustern zu lösen um marktfähig zu bleiben. Sie müssen flexibel auf die entstandenen Dynamiken reagieren und sich den neuen Gegebenheiten soweit als möglich anpassen (S. 11). Richard Sennett (1998) hat dies in seinen Ausführungen zum flexiblen Menschen eindrücklich wiedergegeben, er spricht hierbei vom sogenannten „*Drift*“, bei welchem die Flexibilität das menschliche Zusammenleben und die menschliche Lebensplanung zunehmend zersetzt würden (S. 15). Während die Seite des Kapitalismus diese Entwicklung als Chance für die Arbeitnehmenden sieht, da sich diese dadurch als „Arbeitskraftunternehmer“ selber vermarkten können, wird vom sozialwissenschaftlichen und sozialpädagogischen Diskurs erkannt, dass sowohl die Berufs- als auch die soziale Hintergrundsicherheit schwinden. (Böhnisch, 2012, S. 11). Denn diese Individualisierung bedeutet neben dem „Verlust traditioneller Sicherheiten im Hinblick auf Handlungswissen, Glauben und leitende Normen“ auch „die Suche nach einer neuen Art der sozialen Einbindung“ (Beck, 1986, S. 206). Bei der Individualisierung im oben genannten Sinne handelt es sich um eine historisch-soziologische Kategorie, die zu unterscheiden weiss, was mit den Menschen geschieht und wie diese mit dem Geschehenen umgehen (Beck 1986, S. 207). Dieses ‚damit umgehen‘ ist mit dem Streben nach psychosozialer Handlungsfähigkeit gleichzusetzen und wird von Böhnisch (2012) mit „Biografische Lebensbewältigung“ umschrieben (S. 44).

Als Folge des Strukturwandels der Arbeitsgesellschaft entstehen gemäss Böhnisch (2012) Tendenzen der sozialen Segmentierung. Die segmentierte Arbeitsgesellschaft, die sich aufgrund der Disbalance von Kapital und Erwerbsarbeit im Zuge der Globalisierung und technologischen Rationalisierung entwickelt hat, ist lebensweltlich von Ein- und Ausschlüssen geprägt (S.45). Böhnisch (2012) hält fest, dass von den Entbettungs- und Segmentierungstendenzen weit mehr Personen betroffen sind als die, die aktuell ausgegrenzt werden. Denn die Entwicklung zeigt, dass biografische Perspektiven jederzeit ökonomisch verworfen werden können, was zu einer Bewältigungsspannung in der Gesellschaft führt. Neben der Arbeitsbiografie sind jedoch auch andere Bereiche wie Ausbildung, Familie oder Freizeit von Veränderungen geprägt. Traditionelle Werte und soziale Verlässlichkeit nehmen neue Formen an. Erlernete Berufe existieren nicht mehr, das Zusammenspiel von Familien- und Berufsleben verändert sich und Lernen findet nicht mehr nur zur Schulzeit, sondern lebenslang statt (S. 46).

3.2.2 Soziale Orientierungslosigkeit, sozialer Rückhalt

Böhnisch (2012) geht davon aus, dass der Mensch in einer hocharbeitsteiligen Gesellschaft nur als soziales Wesen existieren kann, von anderen Mitgliedern der Gesellschaft abhängig ist und dass das „Einer-Lage-Gewachsensein“ und das „Sich-im-Sozialen-Zurechtfinden“ sich bedingende Komponenten von Handlungsfähigkeit sind (S. 50).

Die moderne Sozialisation setzt die Menschen unterschiedlichsten Anforderungen aus. In der Arbeits- und Konsumgesellschaft wird ein hohes Mass an Flexibilität, Offenheit, Risiko- und Optionsbereitschaft verlangt. Persönlich jedoch soll der Mensch mit sich identisch sein und über psychosozialen Rückhalt verfügen. Denn nur so ist zu erwarten, dass er der offenen Gesellschaft einigermassen stabil entgegentreten und sozialen Anschluss finden kann (Böhnisch, 2012, S. 51).

3.2.3 Lebenslage und Bewältigungslage

Die soziale Lebenslage einer Person, also die sozialstrukturelle Einbettung der Lebensverhältnisse, nimmt starken Einfluss auf die Spielräume der Lebensbewältigung. Gemäss Anton Amman (1994, S. 324; zit. in Böhnisch, 2012) sind Lebenslagen strukturiert, wirken gleichzeitig strukturierend und entsprechen so der Ausgangslage für das menschliche Handeln, wie auch dem Produkt menschlichen Handelns (S. 53). Differenziertere Ausführungen zur Begrifflichkeit der Lebenslage nach Husi (vgl. Husi, 2009) wurden bereits in Kapitel 3.1 gegeben.

Das Konstrukt der Bewältigungslage beschreibt Böhnisch (2012) als vierfach dimensional: Die „Dimension des Ausdrucks“ (sich nicht abspalten zu müssen, sondern sich mitteilen zu können), die „Dimension der Anerkennung“, die „Dimension der Abhängigkeit“ und die „Dimension der Aneignung“ (S. 56).

Böhnisch (2012) weist in seinem Bewältigungsmodell darauf hin, dass eine Abspaltung einer Person zu sich selbst und zu seinem sozialen Umfeld entstehen kann, wenn Personen nicht über ihre Hilflosigkeit sprechen können. Die Schwierigkeit kritische Lebenskonstellationen nicht thematisieren zu können entsteht dann, wenn sie als soziale Probleme nicht anerkannt sind. Ausserdem soll der soziometrischen Struktur der Lebenslage Beachtung geschenkt werden. Nicht nur Unterstützungs- und Anerkennungsmöglichkeiten, auf welche zugegriffen werden kann, sind ausschlaggebend, sondern auch die Abhängigkeitsverhältnisse, die eine Hilflosigkeit begünstigen (S.55). Speziell im Erwachsenenalter kann die Problematik sozialer Isolierung, des sozialen Rückzugs, der Verhäuslichung und der sozialen Segregation, die handlungsbezogene Bewältigungslage negativ beeinflussen (S. 55).

3.2.4 Erwerbsbiografie/Erwerbsalter als Bewältigungskonstellation

Die Erwerbsbiografie weist heute ein instabileres Bild auf als früher. Dennoch ist sie laut Böhnisch (2012) nach wie vor wesentlich für die Struktur und den Rückhalt des Erwachsenenenseins (S. 95-96). Mit dem Bewältigungsansatz verknüpft ist das Biografiekonzept, welches von einem biografisch handelnden Individuum ausgeht, das sich einem stets wandelnden gesellschaftlichen Prozess ausgesetzt sieht. Die Biografie integriert die erlebten Lebenssequenzen und wird so, mit zunehmendem Lebensalter, zur entscheidenden Bezugsgrösse der Lebensbewältigung (ib., S. 60).

Gemäss Böhnisch (2012) besteht der starke Wunsch etwas Bleibendes zu schaffen, sei dies auf Produkte bezogen oder auf soziale und kulturelle Zustände. Das Bild einer stabilen und heilen Familie ist für den erwachsenen Menschen ein zentrales Element seiner biografischen Integrität. Auch die Vereinbarkeit von Selbsterfüllung und sozialer Anerkennung in der Rollenerfüllung nimmt einen hohen Stellenwert ein. Allerdings ist es heutzutage vielmehr die Erreichbarkeit der Konsumziele wie Wohnungsausstattung, Freizeitgestaltung oder Luxusgüter, welche die biografische Erfüllung ermöglichen, als die Arbeit. Das Ziel ist ‚Wohlfühlen um jeden Preis‘, eine möglichst hohe Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit, Familienleben und Freizeitgestaltung wird angestrebt. Bei der Erwerbstätigkeit wird nicht die Sinnhaftigkeit in den Vordergrund gestellt, viel mehr muss sie im biografischen Sinne interessant sein. Der Mensch möchte eine aktive Rolle übernehmen und sein Leben mitgestalten (S. 200-201).

Im Sinne des sozialpädagogischen Modells der Lebensbewältigung/Sozialintegration, lässt sich gemäss Böhnisch (2012) das Erwachsenen- und Erwerbsalter als Bewältigungskonstellation wie folgt strukturieren:

- Die *Betroffenheitsdimension* in der Integritätsproblematik des Erwachsenenalters: Kritische Lebensereignisse können zu Integritätskrisen führen, wenn das Selbst vor allem auf das

bisher Erreichte und Gewohnte gerichtet war. War das Selbst hauptsächlich nach aussen ausgerichtet, also beispielsweise auf die Erwerbsrolle oder die Partnerschaft, so ist zu erwarten, dass ein Verlust dieser die Identität schwächt und das innere Selbst bewältigungsrelevant hervortritt. Die tiefenstrukturelle Spannung zwischen Bindung und Verlust, welche in der frühen Kindheit geprägt wird und die Geschlechtsidentität formt, wird durch Lebenskrisen freigesetzt. Dies hat zur Folge, dass die bisherigen Bewältigungsstrategien und -erfolge wichtiger sind, als in jüngeren Jahren (Böhnisch, 2012, S. 203-204).

- Die *Orientierungsdimension* spielt vor allem dort eine Rolle, wo die unterschiedlichen Ansprüche und Begebenheiten des Alltagslebens und der rasch wandelnden Arbeitsgesellschaft aufeinandertreffen. Wenn alles getan wird um den wechselnden Ansprüchen des Arbeitsmarktes zu entsprechen und eine Anstellung trotzdem ausbleibt, kann davon ausgegangen werden, dass das Selbstwertgefühl sinkt und das bisher biografisch gefestigte Kompetenzbewusstsein ins Wanken gerät. Durch die Entfaltung von eigenen Kompetenzen, die ausserhalb des Erwerbslebens liegen, kann in einem solchen Fall ein neues Selbstwert- und Kompetenzbewusstsein gebildet werden (ib., S. 204).
- Die *Dimension des psychosozialen Rückhalts*. Im Erwachsenenalter wird Sicherheit vor allem dann als solche empfunden, wenn sie auf der Biografie gründet, also durch Erwerbstätigkeit geschaffen wurde. Die psychosoziale Sicherheit ist nicht mit der sozialstaatlich gewährten Sicherheit gleichzustellen, erhält jedoch dann Bedeutung, wenn Bereiche der biografischen Selbstverständlichkeit der Sicherung tangiert sind. Dies beispielsweise aufgrund einer Krankheit, welche die Ausführung einer Erwerbstätigkeit im bisherigen Pensum verunmöglicht (ib., S. 204).
- Die *Normalisierungsdimension*, welche vor allem relevant sein kann, wenn die individuelle Handlungsfähigkeit wiederholt durch strukturelle soziale Überforderung bedroht ist. Erwachsene versuchen in der Regel, auch in Krisensituationen Konformität zu wahren und die Handlungsfähigkeit nicht über öffentlich sichtbares, abweichendes Verhalten zu suchen. Dieses „öffentlich sichtbar“ ist insofern von Bedeutung, als beobachtbar ist, dass Erwachsene sich, wenn sie unter sozialem Druck stehen, dem „normdiffusen“ Bereich des nichtöffentlichen, privaten zuwenden. Dort versuchen Sie, ihre Handlungsfähigkeit zurückzuerlangen und streben eine Normalisierung an. Im Privaten, sei es an sich selbst oder an Schwächeren in der Familie, kann es dann zur Selbst- oder Fremdschädigung, zur sozialen Isolierung kommen. Dies mit dem Hintergrund der Suche nach Handlungsfähigkeit, sei es auch auf Kosten anderer. In diesem Moment wird das von der gesellschaftlichen Norm abwei-

chende Verhalten nicht als normwidrig empfunden. Im Vordergrund steht nur die Aufrechterhaltung der Handlungsfähigkeit (Böhnisch, 2012, S. 204-205).

3.2.5 Männliche und weibliche Bewältigungsprinzipien

Kritische Lebensereignisse und krisenhafte Brüche in der Biografie können gemäss Böhnisch (2012) zur Folge haben, dass die Stabilität der Erwachsenenidentität geschlechtstypisch in Frage gestellt wird und so eine neue sozialisatorische Strukturierung der Geschlechterrolle nach sich zieht (S. 206). Frauen verfügen neben der Rolle als Arbeitnehmerin meist noch über eine weitere Rolle, beispielsweise der als Mutter oder als Hausfrau. Für Männer ist diese Rolle nur begrenzt oder nicht verfügbar, da sie sich bis anhin nicht damit auseinandergesetzt oder sie über die Arbeit (als Haupternährer oder Familienvorstand) wahrgenommen haben. Dies lässt sich auch damit erklären, dass nur jeder siebte Mann einer Teilzeitarbeit nachgeht und somit andere Rollen in der Haus- und Erziehungsarbeit der Frau oder anderen Personen überlassen werden. Gerade in solchen Beschäftigungsbereichen, wo der Vergleich zwischen Mann und Frau gezogen werden kann, wird deutlich, dass Männer besonders unter dem Verlust der Erwerbstätigkeit leiden (Ilona Ostner 1996; zit. in Böhnisch 2012, S. 230). Zu beachten ist jedoch, dass die Verteilung der Teilzeitarbeit je nach Wirtschaftssektor stark variiert (vgl. www.bfs.admin.ch).

3.2.6 Fazit

Durch den Strukturwandel im Arbeitsmarkt sind unkalkulierbare Risiken und Zwänge in der Arbeitsgesellschaft zur Selbstverständlichkeit geworden, traditionelle Werte und soziale Verlässlichkeit nehmen neue Formen an und Arbeitnehmende können nur bestehen, indem sie ein hohes Mass an Flexibilität, Offenheit und Risikobereitschaft aufbringen. Für die Arbeitnehmenden hat nun nicht mehr die Sinnhaftigkeit der Erwerbstätigkeit Priorität, sondern eher das Wohlfühlen um jeden Preis, mit möglichst grosser Vereinbarkeit mit Familienleben und Freizeitgestaltung. Das Streben nach Handlungsfähigkeit steht bei dieser neuen Art von sozialer Einbettung im Vordergrund. Die Entfaltung von Kompetenzen ausserhalb der Erwerbsarbeit wird bei einer Kündigung zu einer wichtigen Ressource, da sie das Selbstvertrauen stärken und bei der Bewältigung eines solchen Ereignisses hilfreich sein können. Böhnisch geht davon aus, dass solche Lebenssequenzen in die Biografie integriert werden und diese mit zunehmendem Alter zur Bezugsgrösse der Lebensbewältigung wird.

3.3 *Entwicklungspsychologische Ansätze*

In diesem Abschnitt werden in einem ersten Schritt kritische Lebensereignisse und mögliche Folgen beschrieben. Dann wird auf verschiedene Bewältigungsstrategien eingegangen sowie auf die Einflussfaktoren, welche für die Bewältigung eines kritischen Lebensereignisses relevant sein können. Danach wird die Bedeutung von altersabhängigen Aufgaben aufgezeigt, welche ebenfalls

einen Einfluss darauf haben können, wie ein kritisches Lebensereignis bewältigt werden kann. Zum Schluss wird die Bedeutung von Zielen im Falle eines Verlustes beleuchtet sowie die Bedeutung von Kompetenzen und eine mögliche Variante einer Kompetenzanalyse aufgezeigt.

3.3.1 Kritische Lebensereignisse

Dieter Ferring und Sigrun-Heide Filipp (2002, zit. in Stefanie Grosse, 2008, S. 23) definieren kritische Lebensereignisse folgendermassen: „Kritische Lebensereignisse – verstanden sowohl als negative wie auch als positive biografische Erfahrungen – lassen sich als Lebenssituationen kennzeichnen, die Brüche und Diskontinuität in individuellen Lebensumständen hervorrufen und von der betroffenen Person einen „Anpassungsaufwand abverlangen“. Grosse (2008) hält entsprechend fest, dass kritische Lebensereignisse Einfluss auf das emotionale Gleichgewicht von Betroffenen haben und Veränderungspotenzial mit sich bringen, womit Lern- und Bildungsprozesse angeregt werden können (S.22). Rolf Oerter und Leo Montada (2002) beschreiben diese Ereignisse als selten auftretende, aber hoch belastende Situationen, welche klar von „daily hassles“ (Alltagsbelastungen) zu trennen sind (S. 842). (ib.) Als Beispiele dieser nicht-normativen Einschnitte im Lebenslauf nennen sie unter anderem die Geburt eines Geschwisters, Scheidung der Eltern oder Erwerbslosigkeit (S. 44-45).

Mit Bezug auf Oerter und Montada (2002) stellt sich die Frage, welche Folgen Menschen erfahren können, die von kritischen Lebensereignissen herrühren. Aus klinisch-psychologischer Perspektive wird deutlich, dass ein Risiko besteht, an psychopathologischen oder psychosomatischen Störungen zu erkranken. Diese werden nachfolgend erklärt. Personen, die im Anschluss an ein kritisches Lebensereignis starke Ängste, Hass oder Empörung gegenüber Verantwortlichen empfinden, können in negativen Emotionen wie Hilflosigkeit verharren und empfinden einen Verlust des Selbstwertgefühls. Konnten jedoch positive Emotionen gegenüber der Situation erlebt werden, erlangen Betroffene eigene Sicherheit und Vertrauen, wodurch sich auch ihre Selbstwirksamkeitsüberzeugung anhebt. Ausserdem können sie sich neue Problemlösestrategien aneignen, sowie Fähigkeiten erwerben, um mit Verlusten umzugehen. Erfreulich ist, dass nach kritischen Lebensereignissen kaum langfristig pathogene Effekte zu erwarten sind. Wie sich das erklärt, wird nachfolgend beantwortet (S. 45).

3.3.2 Bewältigungsstrategien

In Sinne von Oerter und Montada (2002) heisst es, dass die meisten Menschen, alleine oder mit sozialer Unterstützung, kritische Lebensereignisse zu bewältigen vermögen. Dabei ist nicht entscheidend, welches Ereignis eingetroffen ist. Zentral ist, wie die Betroffenen den Verlust oder das bestehende Problem subjektiv bewerten und welchen Gewinn sie aus der Situation ziehen können (S.45). Montada (1994) erwähnt ausserdem, dass es für den Betroffenen hilfreich ist, bei der Be-

wertung und der Verarbeitung der kritischen Lebensereignisse zu wissen, wer für das Geschehene verantwortlich ist. Wird jedoch Empörung über andere Personen, Schuld oder Ärger über sich selbst oder Bitterkeit über ein ungerechtes Schicksal empfunden, bedeuten diese Gefühle eine zusätzliche grössere Belastung (zit. in Oerter & Montada, 2002, S.45). Claudia Dalbert (2002) hält dementsprechend fest, dass Ereignisse bei denen mehrere Personen ähnlich betroffen sind, beispielsweise bei einer Massenentlassung, die betroffenen Personen eine andere psychologische und soziale Erfahrung machen, als jemand der/die als Einzige/r ein kritisches Lebensereignis im Sinne einer Kündigung erlebt. Nur letztgenannte befassen sich in der Folge mit Fragen „warum ich?“ und „ich habe es nicht verdient!“ (zit. in Oerter & Montada, 2002, S.45). Oerter und Montada (2002) merken ausserdem an, dass unter diesen Umständen, also wenn viele Personen betroffen sind, den Leidtragenden weniger oft Selbstverschulden vorgeworfen wird und diese eher durch die Gesellschaft unterstützt werden (S. 45). Im Folgenden werden in Anlehnung an Oerter und Montada (2002) drei Bewältigungsstrategien unterschieden:

- Die Suche nach dem Sinn:
Eine bewährte Bewältigungsstrategie ist die Suche nach dem Sinn des erlittenen Verlustes. Der Situation einfach Zufall oder Pech zuzuschreiben, ist für Betroffene nicht hilfreich. Eine Versöhnung mit dem Schicksal kann erfolgen, wenn die Betroffenen einen Sinn gefunden haben und den Blick auf den Gewinn der Situation richten. Ausserdem können mit dieser Bewältigungsstrategie auch belastende Gefühle besiegt werden.
- Die konstruktive Problemlösung:
Als ideale Strategie wird die konstruktive Problemlösung genannt. Diese setzt voraus, dass Ressourcen und wichtige Ziele nicht zu sehr vernachlässigt werden. Meist ist es so, dass Betroffene ihre Lebensprioritäten neu organisieren und sich dadurch an die neue Situation anpassen können. Ausserdem werden Verluste und Einbussen hingenommen.
- Die Anpassungsstrategie:
Als letzte Bewältigungsstrategie wird die Anpassungsstrategie aufgeführt, womit die Gestaltung des Selbstbildes gemeint ist. Das Selbstbild beinhaltet verschiedene Überzeugungssysteme (wer bin ich?, wer möchte ich sein?, wer könnte ich sein?) (S. 46). Hazel Markus und Paula Nurius (1986) schreiben, dass der Mensch verschiedene Selbstbilder entwerfen kann. Das bringt den Vorteil, dass veränderte Lebensumstände (beispielsweise Arbeitslosigkeit, Scheidung) bewältigt werden können, die nicht dem bisherigen Selbstbild entsprechen (zit. in Oerter & Montada, 2002, S. 46). Ausserdem halten Oerter und Montada (2002) fest, dass alle Entwicklungsaufgaben, wozu auch kritische Lebensereignisse zählen, Herausforderungen (Stressoren) mit sich bringen und individuell bewältigt werden. Nebst den oben aufgeführten Bewältigungsstrategien erwähnen sie Fähigkeiten, die durch frühere Erfahrungen erworben wurden, als zentral (S 389). Kitty Cassée (2010) nennt diese Fähigkei-

ten *Resilienz* und meint damit Spannkraft, Widerstandsfähigkeit und psychische Elastizität (S. 45). Eine exakte Definition der Resilienz liefert Franz Petermann et al. (1998): „Fähigkeiten, sich von den nachteiligen Folgen früherer Erfahrungen schnell zu erholen oder angesichts belastender Lebensumstände ohne offensichtliche psychische Schädigungen zu bestehen und Bewältigungskompetenzen zu entwickeln“ (zit. in Cassée, 2011, S. 45). Hans-Uwe Otto und Hans Thiersch (2011) führen weiter aus, dass Resilienz nicht starr ist, vielmehr können Menschen diese erfolgreich, als internale und externale Ressourcen nutzen. Resilienz variiert über die Zeit und in verschiedenen Situationen. Sie ist kein stabiles Persönlichkeitsmerkmal. Verschiedene Bewältigungsformen (Copingstrategien) eines Menschen erhöhen die Resilienz und stärken das Selbst (S. 389).

Brandtstädter und Renner (1990) unterscheiden zwei Arten von Copingstrategien:

- *Assimilation*, womit das Festhalten an Zielen und der hartnäckigen Zielverfolgung gemeint ist.
- *Akkommodation*, womit eine flexible Zielanpassung an die vorhandenen Umstände angestrebt wird (zit. in Friedrich Wilkening, Alexandra M. Freund und Mike Martin, 2009, S. 111).

Die Autorinnen gehen davon aus, dass sich Anteile der Assimilation in der konstruktiven Problemlösung zeigen. Die flexible Anpassung der Akkommodation hingegen, lässt sich in der konstruktiven Problemlösung wie auch der Anpassungsstrategie wieder finden.

3.3.3 Relevante Aspekte für die Bewältigung eines kritischen Lebensereignisses

Aus den oben genannten Ausführungen wird ersichtlich, dass ein Mensch aufgrund der ihm zur Verfügung stehenden Resilienz und Copingstrategien auf kritische Lebensereignisse und Einschnitte im Lebenslauf reagieren kann. Oerter und Montada (2002) stellen zwei weitere Fragen in den Raum: Wieso werden gleiche Aufgaben von verschiedenen Menschen unterschiedlich aufgefasst und ausgewertet? Wieso werden ähnliche, äussere Bedingungen und Verluste, unterschiedlich bewältigt? Oerter und Montada (2002) erwähnen in diesem Zusammenhang die personalen Merkmale wie Motive, Interessen, Kompetenzen, Wissen und Einstellungen als relevant. Diese werden zu einem bestimmten Zeitpunkt des Lebens entwickelt und beeinflussen zusammen mit dem Selbstbild und den bisher gemachten Erfahrungen, welche sich in Verhaltens-, Urteils- und Wertungsdispositionen niedergeschlagen haben, die Entwicklung auf mindestens drei Arten:

- Mit *externalen Einflussfaktoren* werden Faktoren wie ein gegebenes Selbstkonzept und individuelle Merkmale (Kompetenzen und Dispositionen), welche Einflüsse aus der Umwelt moderieren, beschrieben. Ausserdem moderieren sie subjektive Erfahrungen und die Aufnahme und Bewertung der gewonnenen Informationen.

- Als weiterer Faktor werden *personenspezifische Anforderungen und Angebote* aufgeführt. Je nach individuell bestehenden Merkmalen und Selbstkonzepten sind die Anforderungen und Angebote aus der Umwelt verschieden.
- Abschliessend ist die *Selbstgestaltung der Entwicklung* zu erwähnen. Die Richtung, in welche sich ein Mensch entwickelt und die Verwirklichung seiner Ziele, ist von seinen Dispositionen, Kompetenzen und dem Selbstkonzept gekennzeichnet. Zu den Funktionen des Selbstkonzeptes gehören beispielsweise die Entscheidungsfindungen über Ausbildung und Beruf (Oerter und Montada, 2002, S. 51).

3.3.4 Aufgaben in der Lebensspanne

Wilkening, Freund und Martin (2009) sagen, dass unter der Entwicklungspsychologie psychische Veränderungen des Menschen verstanden werden, die er von der Geburt bis zum Tod erlebt. In jedem Altersbereich ist er mit bestimmten alterstypischen Anforderungen, Zielen und Ressourcen konfrontiert (S.1). Im Sinne von Wilkening, Freud und Martin (2009) sei zu beobachten, dass in jedem Altersbereich ein Zusammenspiel von altersabhängigen und historischen Einflüssen sowie nicht-normativen, also nicht vorhersehbaren Einflüssen (wie beispielsweise ein Autounfall oder eine Kündigung), besteht. Je nach Lebensspanne, in welcher sich ein Mensch befindet, wirken Einflussfaktoren unterschiedlich auf die weitere Entwicklung (S.7). (Ib) In der Lebensspanne des Erwachsenenalters sind die Lebensbereiche Beruf und Familie zentral. Zwischen dem jungen und mittleren erwachsenen Alter können leichte Unterschiede beobachtet werden (S. 81) (vgl. Tabelle 1).

3.3.5 Ziele und deren Bedeutung bei Verlusten

Wilkening, Freund und Martin (2009) schreiben, dass Ziele dazu beitragen, ein Gleichgewicht zwischen individuellen Bedürfnissen und Anforderungen der Umwelt zu finden. Ziele erleichtern die Lebensgestaltung. Der Prozess der Zielauswahl, -verfolgung und -aufrechterhaltung ist wichtig bei erlebten Verlusten, sowohl für den Erwerb interner als auch externer Ressourcen, aber auch für die Bewältigung von Ressourcenverlusten (S. 111). Oerter und Montada (2002) fügen an, dass sich der Mensch nur entwickeln kann, indem er Erfahrungen von Gewinnen (Zuwachs) und Verlusten (Abbau) macht. Ausserdem sei selektive Optimierung mit Kompensationen für erfolgreiche Entwicklung, bei zunehmenden und abnehmenden Ressourcen, von Bedeutung. Eine erfolgreiche Entwicklung sei angewiesen auf zunehmende Ressourcen. Reduzieren sich diese, müssen die Ziele wieder in eine neue Rangordnung gesetzt werden, womit manche bestehen bleiben und andere wegfallen. Unter diesem Blickpunkt können Selbststrukturen als personale Ressource gesehen werden. Sie wiederum stehen in Wechselwirkung mit altersentsprechenden Entwicklungsaufgaben. Ausserdem wird dadurch die Anforderung an die Zielauswahl beeinflusst (S.388). Wird dieser Aspekt im Hinblick auf die Forschungsfragen betrachtet heisst dies, dass sich Betroffene nach

der veränderten Situation (beispielsweise beim Eintritt der Erwerbslosigkeit) an die neuen Gegebenheiten (ohne Erwerbsarbeit zu sein) anpassen können. Dazu müssen jedoch persönliche Ziele (beispielsweise: „Wie erlange ich persönliche Zufriedenheit ohne Erwerbsarbeit?“) überarbeitet und verändert werden (beispielsweise: in dem in der gewonnenen Mehrzeit Tätigkeiten - wie Sport, Kurse, sozialen Kontakten - nachgegangen werden, die einem Freude bereiten.). Durch das Erleben von Verlust (beispielsweise der Arbeit) und Gewinn (wieder einer Erwerbstätigkeit nachgehen zu können), können sich Betroffene erfolgreich weiterentwickeln. Finden Betroffene keine neue Arbeitsstelle oder sind sie unglücklich bei der neuen Tätigkeit ist es möglich, dass sie keine erfolgreiche Entwicklung durchleben und Ziele neu überarbeiten müssen.

Oerter und Montada (2002) sagen, wenn die Selbststruktur, Persönlichkeitsmerkmale und intellektuelle Fähigkeiten als persönliche Ressourcen betrachtet werden, dann können diese ebenfalls die persönlichen Ziele beeinflussen. Dies weil sie in Interaktionen mit altersentsprechenden Entwicklungsaufgaben und Anforderungen korrelieren (S. 388). Bezogen auf die Betroffenen bedeutet dies, dass die persönlichen Ressourcen immer in Wechselwirkung mit altersentsprechenden Aufgaben und der jeweiligen Lebenssituation stehen. Eine Entlassung wird demzufolge bei einem 30-jährigen Betroffenen (der Karriere machen will und eine Familie zu versorgen hat) eine andere Bedeutung haben als bei einer fünfzigjährigen Betroffenen, welcher als Ausgleich zur Familienarbeit einer Teilzeitarbeit nachgeht. Oerter und Montada (2002) schreiben, dass zu den altersentsprechenden Aufgaben von Personen zwischen 25-34 Jahren und 35-54 Jahren der Beruf und die Familie zählen (S. 388) (vgl. Tabelle 1).

Altersbereich	25-34 Jahre	35-54 Jahre
Altersentsprechende Aufgaben	<ul style="list-style-type: none"> • Beruf • Freunde • Familie • Unabhängigkeit 	<ul style="list-style-type: none"> • Familie • Beruf • Freunde • Kognitive Leistungsfähigkeit

Tabelle 1: Altersentsprechende Aufgaben; junges bis mittleres Erwachsenenalter (in Anlehnung an Ursula Staudinger, 1996, zit. in Oerter & Montada, 2002, S. 388)

3.3.6 Kompetenzen

Der Begriff Kompetenzen wird nach Rüdiger Hinsch und Ulrich Pfingsten (2002) folgendermassen definiert:

„Die Verfügbarkeit und die Anwendung von kognitiven, emotionalen und motorischen Ressourcen [verstehen], die in konkreten sozialen Situationen zu einem langfristigen günstigen Verhältnis von positiven und negativen Kompetenzen für den Handelnden führen und die von der sozialen Umwelt als akzeptabel bewertet werden“ (zit. in Cassée, 2010, S. 29).

Weiter schreibt Cassée (2010), dass sich Kompetenzen aus einem Bündel von Fähigkeiten und verfügbaren Ressourcen zusammensetzen. Sowohl Ressourcen, Fähigkeiten und Kompetenzen sind auf die Zukunft gerichtet und veränderbar. Dies im Sinne von Zugewinn, Lernen, Verlust und Abbau (S. 43).

Kompetenzbalance

Nachfolgend wird die Bedeutung der Kompetenzentwicklung im Sozialisationsprozess beschrieben. Ebenso wird auf die Kompetenzbalance, die aus Risiko- und Schutzfaktoren, aus Aufgaben und Fähigkeiten besteht, eingegangen.

Durch das Bewältigen von Entwicklungsaufgaben auf individueller Basis und in sozialen Systemen erwerben Menschen eigene Fähigkeiten und Ressourcen. Kompetenzen setzen sich aus gebündelten Fähigkeiten und verfügbaren Ressourcen (adäquates Verhalten in einer konkreten Situation) zusammen. Bedeutsam ist, dass Kompetenzen, Ressourcen und Fähigkeiten veränderbar sind (vgl. Abbildung 6). Sie können durch Lernen erweitert oder durch mangelnde Förderung abgebaut werden. Verlust und Abbau kann auch biologisch bedingt sein, beispielsweise durch Krankheit oder Unfall.

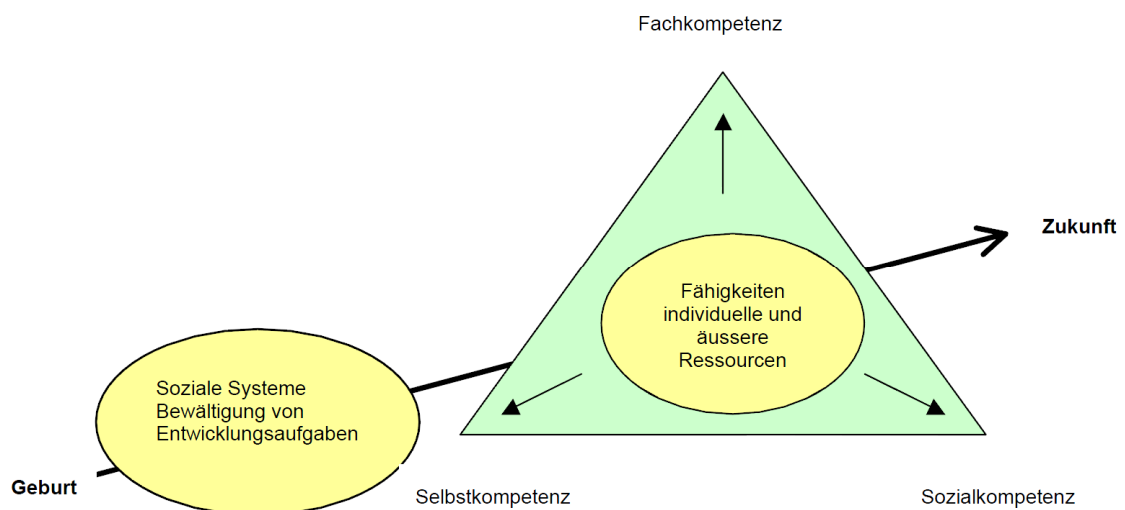


Abbildung 6: Kompetenzentwicklung im Sozialisationsprozess (Cassée, 2010, S. 43)

Cassée (2010) beschreibt, dass die Kompetenzbalance, wie in Abbildung 7 dargestellt, ein Instrument zur Kompetenzanalyse von Klienten/Klientinnen ist. Sie enthält sechs Faktoren:

- die zu bewältigenden Aufgaben
- vorhandene Fähigkeiten
- Einfluss schützender interner Faktoren
- Einfluss schützender externer Faktoren
- Einfluss interner Risikofaktoren
- Einfluss externer Risikofaktoren (S. 44)

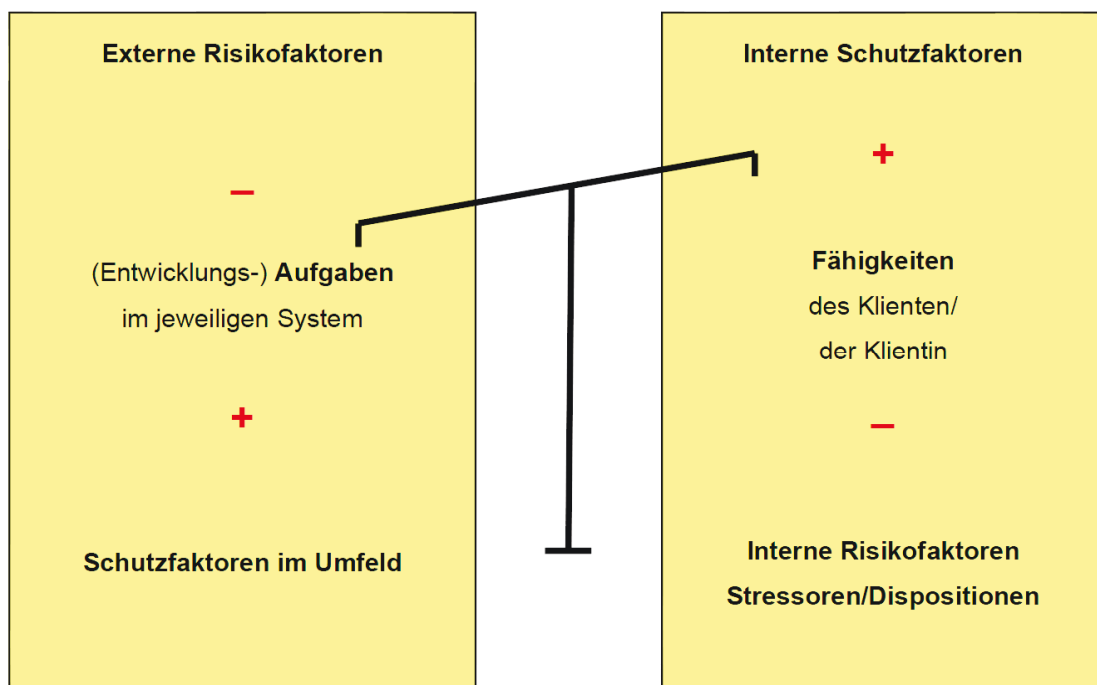


Abbildung 7: Kompetenzbalance (Cassée, 2010, S. 44)

Cassée (2010) schreibt, dass bei der Kompetenzbalance alle relevanten Faktoren miteinbezogen werden, die für das Verhalten der Person bedeutsam sein können, wodurch der Fokus nicht allein auf dem Problem, sondern auch auf den Ressourcen liegt. Ist die Kompetenzbalance im Gleichgewicht, ist das Verhalten der Situation angepasst. Das impliziert, dass die Bewältigung der Aufgaben mit den vorhandenen Fähigkeiten ausreichend gelingt (S. 44). Cassée (2010) schreibt, dass die Schutz- und Risikofaktoren einen massgeblichen Einfluss auf die Kompetenzbalance haben (S. 45). Unter den Schutzfaktoren werden laut Otto und Thiersch (2011) protektive Faktoren verstanden. Das Gegenstück dazu ist der Risikofaktor (Stressor). Schutzfaktoren können als Res-

ressourcen genutzt werden oder brach liegen. Je mehr Ressourcen einer Person zu Verfügung stehen und je eher sie in der Lage ist, diese zu nutzen, desto besser fällt die Bilanz von Risikofaktoren und Schutzfaktoren aus (S. 328). Cassée (2010) bestätigt ebenfalls, dass Schutzfaktoren als Ressourcen genutzt werden können. Diese (beispielsweise die Intelligenz) kann das Individuum in belastenden Situationen aktivieren. Schutzfaktoren sind zum einen im Individuum selbst angelegt, in seinem Umgebungssystem (beispielsweise der Familie) oder auf der Interaktionsebene (erlebte, gute Erfahrungen). Diese Schutzfaktoren wirken in der Kompetenzbalance abschwächend auf die Risikofaktoren (S. 45). Weiter bestätigt Cassée (2010), dass Risikofaktoren belastend und beeinträchtigend für den Menschen sind. Sie hindern ihn in seiner Entwicklung und im Bewältigen von Lebensereignissen. Wie bei den Schutzfaktoren gibt es bei den Risikofaktoren Faktoren auf der individuellen Ebene (Behinderung), der Mesoebene (dysfunktionales soziales Netz), der Makroebene (mangelnde soziale Absicherung) oder der Interaktionsebene (negative Erfahrungen). Besonders belastend ist es, wenn mehrere Risikofaktoren zusammen treffen.

3.3.7 Fazit

Aus den obengenannten Ausführungen wird ersichtlich, dass eine Kündigung ein kritisches Lebensereignis darstellt, welches Betroffene positiv oder negativ bewerten, wobei dabei immer eine subjektive Einschätzung zu Grunde liegt. Kritische Lebensereignisse können ausserdem persönliche Lehr- und Bildungsprozesse ermöglichen. Je nachdem, welches Bewältigungsverhalten einer Person zur Verfügung steht, wird unterschiedlich mit der Bewältigung der Kündigung (kritischen Lebensereignis) umgegangen. Verfügt der/die Betroffene über verschiedene Copingstrategien, wirkt sich dies positiv und stärkend auf seine/ihre Resilienz aus. Dies ist wiederum zentral für die Bewältigung der Folgen einer Kündigung. Je nachdem zu welchem Zeitpunkt eine Person eine Kündigung erhält, bewertet sie dies unterschiedlich. Dies kommt daher, dass der Mensch je nach Alter andere Entwicklungsaufgaben zu bewältigen hat und aufgrund dessen andere Prioritäten und Ziele in seinem Lebenslauf setzt. Ziele wiederum sind wichtig, damit der Mensch ein Gleichgewicht zwischen persönlichen und gesellschaftlichen Anforderungen herstellen kann. Eine Kündigung und andere kritische Lebensereignisse können sowohl den Prozess der Zielauswahl, -verfolgung und -aufrechterhaltung, als auch die Verarbeitung des Verlustes beeinflussen. Für diesen Prozess ist wiederum entscheidend, welche internen und externen Ressourcen der/die Betroffene zur Verarbeitung des Verlustes (beispielsweise der Kündigung) einsetzt. Mittels der Kompetenzbalance, welche verschiedene interne und externe Schutz- und Risikofaktoren beinhaltet, kann Aufschluss geben über die vorhandenen Ressourcen über welche eine Person verfügt.

4. Methodisches Vorgehen

Die Autorinnen haben sich bei der Konstruktion des methodischen Vorgehens vorwiegend auf die Ausführungen von Horst Otto Mayer (2008, S. 37-49) gestützt. Als Forschungsmethoden wurden die sozialwissenschaftlichen Forschungsmethoden Literatur/Dokumentenanalyse sowie Befragung eingesetzt, da die Methode Beobachtung zur Beantwortung der Fragestellung nicht geeignet ist.

Im Folgenden wird zuerst auf das sensibilisierende Konzept eingegangen. Danach werden das Erhebungsinstrument, die Fallauswahl inklusive der Kriterien zur Fallauswahl sowie die Durchführung der Datenerhebung vorgestellt. Abschliessend wird auf die Datenaufbereitung und das Vorgehen bei der Datenauswertung eingegangen.

4.1 *Sensibilisierendes Konzept*

Die Autorinnen erarbeiteten vorerst ein sensibilisierendes Konzept (vgl. Mayer, 2008, S.42-44). In einem ersten Schritt haben sie sich dabei intensiv mit verschiedenen Quellen rund um das Thema Kündigung befasst (beispielsweise Barwinski (2011), Beck (1986), Böhnisch (2012), Breig & Leuther (2007), Bröcker (2011), Cassée (2010), Eilles-Matthiessen & Janssen (2005), Flügel (2009), Gross (2008), Husi (2009), Otto & Thiersch (2011)). Ausserdem haben sie sich in einem zweiten Schritt mit Betroffenen, welche Experten ihrer Lebenssituation sind auseinandergesetzt (vgl. Mayer, 2008, S. 40). Dazu wurden im privaten Umfeld der Autorinnen erste Gespräche mit direkt und indirekt betroffenen Personen (Personen, welche eine Kündigung erhalten haben, deren Familienmitglieder und Freunden) geführt. Aus der Literaturrecherche/Dokumentenanalyse im ersten Schritt wurde ersichtlich, dass es kaum empirisches Wissen gibt, welches Auskunft über die Faktoren zur erfolgreichen Wiedereingliederung in den ersten Arbeitsmarkt aus Perspektive der Betroffenen gibt. Solche Faktoren wurden jedoch im zweiten Schritt während den Gesprächen von den betroffenen Personen erwähnt oder zumindest angedeutet. So entschieden sich die Autorinnen, sich dieser Wissenslücke anzunehmen, sie formulierten erste Hypothesen und die daraus resultierenden Fragestellungen, welche schliesslich die Basis für die vorliegende qualitative Forschungsarbeit bilden (vgl. Kapitel: 1.1 Ausgangslage und Hypothesen sowie 1.2 Zielsetzung und Fragestellung).

4.2 *Erhebungsinstrument*

Als Instrument für die Befragung wurde das Leitfadeninterview gewählt. Dieses gewährleistet eine strukturierte, aber doch qualitative und offene Generierung verbaler Daten. Als Instrument ungeeignet sind das narrative Interview, welches zu wenig Strukturierung zulässt sowie der Fragebogen, welcher einerseits zu viel Strukturierung bietet und andererseits keinen Dialog und somit kei-

ne Reaktion auf Antworten zulässt. Um den Interviewleitfaden zu entwickeln, lehnten sich die Autorinnen an die Vorgehensweise von Andreas Jud, Miriam Rotario und Jürgen StremLOW (2009, S. 6) sowie von Mayer (2008, S. 36-37) an. Der Leitfaden wurde in einem Pretest (vgl. Mayer, 2008, S.44) im ersten Interview, am 23.04.2012 auf Verständlichkeit, Inhaltsrelevanz und Gesprächsdauer getestet. Aufgrund des positiven Ergebnisses des Pretests wurden die Daten für die Aufbereitung und Auswertung miteinbezogen.

Der Interviewleitfaden (vgl. Anhang A) wurde in folgende Struktur gegliedert:

- Informationsteil
 - o Ziel und Zweck des Interviews
 - o vorgesehene Dauer des Interviews
 - o Anonymität, Datenschutz, digitale Aufzeichnung des Interviews (vgl. Durchführung der Erhebung)
- Einführungsfragen (drei Warm-Up Fragen)
- Hauptfragen
 - o drei Fragen betreffend der Kündigung und deren Auswirkungen
 - o vier Fragen zur Verarbeitung der Kündigung
 - o drei Fragen über die Wiedereingliederung in den Arbeitsalltag
- Abschlussfrage
- Dank und Abschluss
- Handnotizen für Beobachtungen nach dem Gespräch

4.3 Fallauswahl

Da es aufgrund der vorhandenen Ressourcen, des Datenschutzes und des Zugangs nicht möglich ist, die Grundgesamtheit aller gekündigten Personen zu befragen, mussten die Autorinnen eine Fallauswahl für zehn Interviews treffen (vgl. Tabelle 2). Dafür erarbeiteten sie folgende Kriterien zur Selektion der betroffenen Personen:

- alle Betroffenen müssen in der Deutschschweiz wohnen
- allen Betroffenen wurde aus wirtschaftlichen Gründen gekündigt
- alle Betroffenen müssen jetzt wieder einer Arbeit nachgehen
- fünf Betroffene müssen jünger als 30 Jahre alt sein
- fünf Betroffene müssen älter als 30 Jahre alt sein
- fünf Betroffene müssen eine Berufslehre absolviert haben
- fünf Betroffene müssen ein Universitäts- oder Hochschulabschluss mit sich bringen
- fünf Betroffene sind Frauen
- fünf Betroffene sind Männer

	unter 30 Jahren		über 30 Jahren	
	Mann	Frau	Mann	Frau
Universitäts- oder Fachhochschulabschluss	IP3	IP9	IP6	IP2
Berufslehre	IP1	IP8	IP4	IP5, IP7

Tabelle 2: Darstellung der IP's und der Auswahlkriterien (eigene Darstellung)

Die Rekrutierung der Betroffenen erfolgte durch persönliche Kontakte im privaten Umfeld der Autorinnen. Freunde und Familienmitglieder wurden auf die Forschungsarbeit aufmerksam gemacht, zudem wurde über E-Mail im Ruderclub Belvoir Zürich ein Rundschreiben versandt, um ebenfalls Betroffene zu finden.

So haben die Autorinnen insgesamt zehn Betroffene als Interview-Partner/innen (IP1 - IP10) ausgewählt. Schliesslich wurden jedoch nur neun Interviews (mit IP1 bis IP9) durchgeführt. IP10 hat das Interview kurzfristig abgesagt, und es konnte kein Ersatz mehr gefunden werden.

4.4 Durchführung der Datenerhebung

Die Datenerhebung fand vom 23.04.2012 bis am 15.06.2012 statt. Die IPs wurden in ihrer privaten Umgebung oder an ihren Arbeitsplätzen in Basel, Bergdietikon AG, Horw, Kloten, Luzern, Regensdorf ZH, Rüschlikon ZH und Zürich befragt. Wie bereits erwähnt, wurde der Interviewleitfaden in einem Pretest mit IP4 getestet. Danach wurden die anderen IPs befragt, die Reihenfolge richtete sich nach der Verfügbarkeit der IPs.

Bevor die Interviews durchgeführt wurden, fand ein telefonischer Kontakt statt. Dabei wurden die IPs über das Forschungsthema informiert, damit sie sich auf die Thematik einstellen konnten. Es wurde ein passender Termin und ein geeigneter Treffpunkt, welcher ein ungestörtes Interview zulies, vereinbart. Zu Beginn der Interviews erhielten die IPs Zusatzinformationen über den Zweck der Forschungsarbeit und die angestrebte Dauer (60 Minuten) des Interviews. Die Interviews dauerten tatsächlich zwischen 47 und 69 Minuten. Sämtliche Interviews wurden unter dem mündlichen Einverständnis der IPs, inklusiv der Information zur Gewährung des Datenschutzes und der Anonymität in Anlehnung an den Ethik Kodex der Deutschen Gesellschaft für Soziologie (2010), digital aufgezeichnet.

Die IPs wurden mittels drei Einleitungsfragen an das Thema herangeführt und anschliessend mit den sieben Hauptfragen konfrontiert. Mit der Abschlussfrage wurde die Möglichkeit gegeben, zusätzliche Ergänzungen anzubringen. Sechs IPs (IP1, IP2, IP4, IP7, IP8, IP9) fügten nach dem Be-

enden des Interviews noch Ergänzungen an, welche die Autorinnen in die dafür vorgesehene Tabelle, auf dem Leitfaden, eingetragen haben. Diese Ergänzungen wurden sowohl bei der Aufbereitung als auch bei der Auswertung berücksichtigt. Nach der Danksagung wurde die digitale Aufzeichnung beendet und den IPs ein kleines Geschenk überreicht.

4.5 Datenaufbereitung

Um die digitalisierten Aufnahmen aus dem Interview verwenden zu können, mussten diese aufbereitet werden. Die digitalen Aufzeichnungen wurden mit Hilfe des Programms VLC Mediaplayer paraphrasiert. Das heisst, die Aufzeichnungen wurden sinngemäss in eigenen Worten der Autorinnen verschriftlicht. Dabei wurden keine Interpretationen vorgenommen. Die Autorinnen sind sich bewusst, dass beim Paraphrasieren in einem ersten Schritt deutlich mehr Material abstrahiert wird als bei einer Transkription. Doch weil sich die Fragestellung auf rein inhaltliche Informationen ausrichtet und somit bei der Auswertung keine Interpretation und Rekonstruktion im Sinne der objektiven Hermeneutik wie nach Andreas Wernet (2006) notwendig ist - und weil die zeitlichen Ressourcen der Autorinnen durch die Vorgaben im Rahmen der Bachelorarbeit begrenzt sind - wurde die Aufbereitung mittels Paraphrasierung bevorzugt.

4.6 Datenauswertung

Bei der Auswertung der Leitfadeninterviews sind die Autorinnen in Anlehnung an das Verfahren von Michael Meuser und Ulrike Nagel (1991; zit. in Mayer, 2008, S. 50) vorgegangen. Dieses fünfstufige Verfahren eignet sich besonders für Leitfadeninterviews beziehungsweise Interviews mit Experten und Expertinnen - in diesem Fall die betroffenen IP's, weil die thematische Ordnung und der Vergleich verschiedener Interviewaussagen zu den Themen im Vordergrund stehen. Zudem ist das Verfahren von Meuser und Nagel im Vergleich zur klassischen qualitativen Inhaltsanalyse nach Philipp Mayring wesentlich effizienter handhabbar (vgl. Mayring, 1997).

Auf die erste Stufe des Verfahrens von Meuser und Nagel, die erneute textgetreue Paraphrasierung, wurde hier verzichtet, weil durch die erste Paraphrasierung bei der Aufbereitung und die starke Strukturierung des Interviewleitfadens das Kategoriensystem bereits weitgehend konstruiert wird. So wurde in einem ersten Schritt, welcher bei Meuser und Nagel die zweite Stufe darstellt, das Textmaterial verdichtet und Themen zugeordnet. Dazu wurde der Text mit Hilfe des Programms MAXqda codiert, das heisst, es wurden diejenigen Textpassagen zur weiteren Verarbeitung ausgewählt, welche Antworten auf die Fragen des Leitfadens beziehungsweise die Kategorien gaben. In einem zweiten Schritt, bei Meuser und Nagel die dritte Stufe, wurden die Textpassagen beziehungsweise die Codings aus verschiedenen Interviews unter den Kategorien zusammengeführt. Schliesslich wurden in einem dritten Schritt, bei Meuser und Nagel die vierte Stufe, Gemeinsamkeiten und Differenzen der einzelnen Antworten zu den Kategorien zusammengefasst

(vgl. Kapitel 5.1 Bedeutung der Ergebnisse (Auswertung der Leitfadeninterviews)). Um dieser Zusammenfassung noch mehr Bedeutung geben zu können, erachten es die Autorinnen als sinnvoll, diese mit aussagekräftigen Textpassagen aus den Interviews zu belegen. Im letzten Schritt, bei Meuser und Nagel die fünfte Stufe, haben die Autorinnen die zusammengefassten Antworten in Bezug zum theoretischen Bezugsrahmen (vgl. Kapitel 3) gesetzt.

Validierung der Interviewaussagen

Nach der Datenerhebung wurden die Aussagen der IP's kommunikativ validiert. Das heisst, es wurde zusätzlich eine zweite Perspektive, nämlich jene der professionellen Helfer/innen in die Diskussion/Interpretation der Ergebnisse miteinbezogen. Dazu wurden zwei weitere Interviews mit Frau S. (Employee Counsellor) aus Zürich und Herr G. (RAV-Mitarbeiter) aus Luzern, welche mit Betroffenen in engem Kontakt stehen, geführt. Diese Gespräche wurden ebenfalls digital aufgezeichnet und paraphrasiert.

Anmerkungen der Autorinnen

Es stellte sich als schwierig heraus, zehn Interviewpartner/innen zu finden, die den vorgegebenen Kriterien entsprachen. Umso bedauerlicher war, dass eine männliche Person kurzfristig absagen musste und in der verbleibenden Zeit bis zum Abschluss der Datenerhebung kein geeigneter Ersatz gefunden werden konnte. Jedoch war erfreulich, dass jene neun Interviewpartner/innen, die am Interview teilgenommen haben, sehr offen und mit einem hohen Informationsgehalt über ihre Situation erzählten.

5. Forschungsergebnisse

In diesem Kapitel werden in einem ersten Schritt die Forschungsergebnisse beschrieben, in einem zweiten Schritt werden diese Ergebnisse auf Basis des theoretischen Bezugsrahmens interpretiert beziehungsweise diskutiert. Die Beschreibung und Interpretation beziehungsweise Diskussion erfolgt nach den Kategorien (vgl. Anhang B) beziehungsweise der Struktur des Interviewleitfadens.

Die Aussagen der interviewten Personen (IP's, beziehungsweise IP1-IP9) sind anonymisiert dargestellt. Die Abbildung 8 zeigt die Geschlechts- und Altersstruktur sowie die Spannweite der Dauer der Erwerbslosigkeit der IP's.

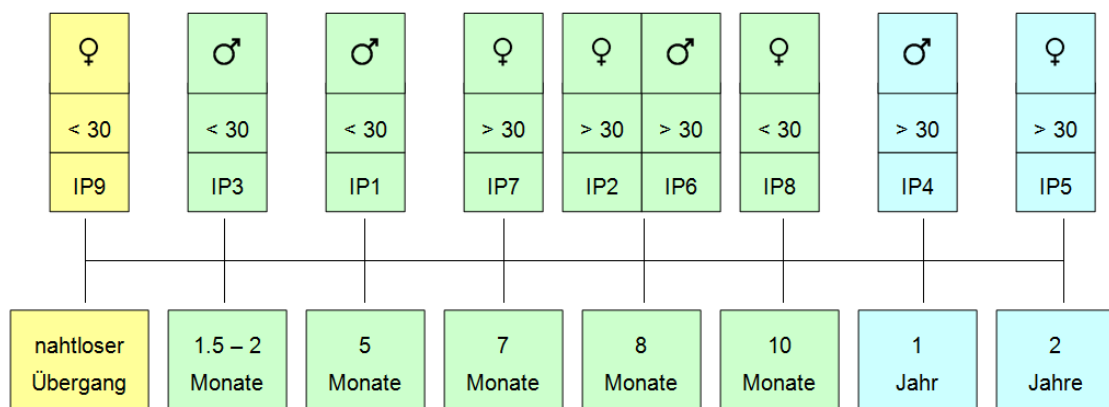


Abbildung 8: IP's und die Dauer ihrer Arbeitslosigkeit (eigene Darstellung)

5.1 Beschreibung der Ergebnisse

5.1.1 Bedeutung der Erwerbsarbeit

Während der Zeit, in der sie keiner Beschäftigung nachgehen konnte, realisierte IP5 wie wichtig und erfüllend die Erwerbsarbeit für sie ist. Sie merkte an, dass die Erwerbsarbeit für sie eine sinnstiftende Tätigkeit sei. Ausserdem fände sie es schön, ihre Erfahrungen an andere weiterzugeben. IP8 erzählte, wie sehr sie die vorherige Tätigkeit mochte und man ihr diese durch die Kündigung einfach wegnahm.

IP5: „Ich habe gemerkt, ich kann nicht sein ohne Arbeit. Das war mein Problem. Ich hätte nicht arbeiten müssen, aber psychisch hätte mir das viel mehr Mühe gemacht, als den Status arbeitsarbeitslos zu haben. Ich arbeite gerne und bin gerne unter Leuten. Ich gebe auch gerne meine grosse Erfahrung die ich habe weiter.“

5.1.2 Auswirkungen einer Kündigung

Lebenslage/Physische Gesundheit

Drei IP's (IP1, IP8, IP9) hatten aufgrund der bevorstehenden oder bereits erfolgten Kündigung gesundheitliche Beschwerden bemerkt (vgl. nachfolgenden Abschnitt Psychische Auswirkungen). IP1 sagte, dass sie bereits vor dem Erhalt der Kündigung an psychischen und physischen Beschwerden litt. Dieselbe Erfahrung erwähnte IP8 und nannte Schlafstörungen und körperliche Probleme.

IP8: „Aber das war ein langwieriger Prozess, bis es zur Kündigung kam. So hatte ich bereits Schlafprobleme und körperliche Probleme aufgrund der seelischen Probleme im Vorfeld der Kündigung. Die Kündigung selber hatte mich dann eher erlöst nach dieser nervenaufreibenden Zeit.“

Lebenslage/Psychische Gesundheit

Alle IP's erzählten von psychischen Auswirkungen, welche aufgrund der Kündigungen auftraten. Dabei spielte es keine Rolle, ob sich die Kündigung abzeichnete oder ob diese unverhofft eintraf. Dies verbalisierten die IP's, indem sie von „Kränkung“, „einem Hammer“, „einem Schock“ erzählten. Auch wurde „Traurigkeit“ verspürt oder die Kündigung wurde persönlichem Versagen zugeschrieben. IP2 empfand auch das durch die Kündigung verlorene Selbstwertgefühl als belastend. Aufgrund der seelischen Anspannung litt IP8 bereits vor dem Eintritt der Kündigung an Schlafproblemen. Da die nervenaufreibende Zeit nun ein Ende nahm, war die Kündigung eher eine Erleichterung. IP5 verspürte nach dem Erhalt der Kündigung Ängste vor damit verbundenen Auswirkungen auf ihr Leben wie beispielsweise finanzielle Probleme.

IP9: „Ich hab's dann einfach ausgehalten. Es gab Phasen, wo's mir dann wirklich schlecht ging.“

Nachdem die Kündigung eingetroffen sei, habe IP2 ein Sicherheitsbedürfnis entwickelt. Auch langfristige Folgen wie „bleibende Verletzung“ und „Selbstzweifel“ hat diese IP genannt. Dies habe sich dann auch während dem Bewerbungsprozess in Form von Unsicherheiten gezeigt. IP5 erzählte von einer psychischen Angeschlagenheit, die sich vor allem zu der Zeit zeigte, in der sie keiner Erwerbsarbeit nachgehen konnte. Sie gab an, dass sie in dieser Zeit die Erwerbsarbeit vermisst und finanziellen Druck verspürt habe. Auch habe die Kündigung „am Ego gekratzt“ wodurch die Verarbeitung eher ungünstig beeinflusst wurde. IP6 wurde gemäss ihrer Aussage durch die Kündigung sensibler und erkannte Werte, die ihr wichtig seien. IP2 schätzte es, nun mehr Zeit für die vorher vernachlässigten Freizeitaktivitäten zu haben.

Lebenslage/Finanzielle Mittel

Nach dem Erhalt der Kündigung haben zwei IP's (IP5, IP8) unmittelbar ihre finanzielle Situation geprüft. Da sich IP7 im Anschluss an die Kündigung für ein Vollzeitstudium entschied, nahm sie eine grosse Einbusse bei den finanziellen Mitteln in Kauf. Vier IP's (IP2, IP6, IP8, IP9) erhielten über einen gewissen Zeitraum finanzielle Entschädigungen durch die ehemaligen Arbeitgeber/innen. IP1 reiste für einen Sprachaufenthalt ins Ausland und war wie auch IP3 auf finanzielle Unterstützung aus dem familiären Umfeld angewiesen. IP4 erzählte, dass sie aufgrund der finanziellen Einschränkungen keine Weihnachtsgeschenke kaufen konnte, was sie belastete.

IP4: „Aber auch, als die ganze Geschichte über Weihnachten und Neujahr gegangen ist. Das hat mich belastet. Gerne hätte ich Geschenke gekauft, zum Beispiel für mein Patenkind, aber ich konnte einfach nicht, da ich das Geld nicht hatte.“

IP8: „Das Erste, was mir in den Sinn kommt, ist das Finanzielle. Man muss sich sofort überlegen, ob man sich beim RAV anmelden soll. Ich habe begonnen zu rechnen, ob mir die 70% reichen. Und es ist auch die Ungewissheit, nicht zu wissen wie die Zukunft aussieht.“

Lebenslage/Tagesstruktur

Vier IP's (IP1, IP4, IP5, IP6) machten Bemerkungen zu einer veränderten Tagesstruktur. IP4 war es wichtig, wieder über eine geregelte Tagesstruktur zu verfügen. So verrichtete sie im Rahmen eines Zwischenverdienstes eine niedriger qualifizierte Arbeit als die vorherige. Aufgrund der Kündigung musste IP1 bis zum Ende der Kündigungsfrist keine Überstunden mehr leisten, was eine positive Veränderung in der Tagesstruktur darstellte, weil sie so mehr Zeit für Freizeitaktivitäten zur Verfügung hatte. IP5 beschrieb, dass ihr die Tage, an denen sie nicht zur Arbeit gehen konnte Mühe bereiteten, denn diese Tage mussten „durchgebracht“ werden. Im Gegenzug dazu fand es IP6 sehr angenehm, sich „stressfrei“ ohne zu vollbringendes Arbeitspensum bewerben zu können.

Lebenslage/Soziales Umfeld

Sechs IP's (IP2, IP3, IP4, IP5, IP6, IP9) berichteten, dass das nahe soziale Umfeld die Auswirkungen der Kündigung stark miterlebt hätten. IP9 erzählte, dass sie in dieser Zeit „kratzbürstig“ war und sich ihre Freunde über ihre verstimmte Laune geärgert hätten. Als belastend empfand IP2 das durch die Kündigung verlorene Selbstwertgefühl. Unter diesen Umständen empfand sie es als schwierig, sich an Gesprächen im Freundeskreis zu beteiligen, da die Arbeit oft thematisiert wurde. Ausserdem nahm diese IP an, dass die anderen ihr gegenüber Vorurteile hätten aufgrund der Kündigung. Eine ähnliche Erfahrung schilderte auch IP5. Dem sozialen Umfeld mitzuteilen, dass sie arbeitslos sei und einen neuen Job suche, stellte für sie ein grosse Hemmschwelle dar. IP5 beschreibt, dass durch die neu eingetroffene Situation auch das Familienleben zur Belastung wur-

de. Anders war es bei IP6. Aufgrund der familiären Situation war sie froh, etwas Zeit zu haben, um für die Familie da sein zu können. Weiter fügte sie an bemerkt zu haben, dass sie dazu neigte, sich im sozialen Umfeld für die Kündigung zu erklären. Positive Rückmeldungen aus dem sozialen Umfeld erhielt IP4 vor allem, als sie einem Zwischenverdienst nachging; sie wurde gemäss ihrer Aussage als offener und positiver wahrgenommen.

IP3: „Am meisten spürten es sicher meine Eltern, da ich bei ihnen wohnte. Ich denke, es war auch für sie eine unangenehme Situation, da sie merkten, wie gut es mir an diesem Job gefiel. Sie machten sich natürlich auch Sorgen, weil ich eine Zeit lang arbeitslos war.“

IP4: „Aber ich hatte immer meine Frau, gute Freunde und Kollegen die sagten, dass immer eine Tür aufgehen würde. Auch mein Motto des „Stehaufmännchens“ half. Ich hatte eigentlich nie Zweifel daran, dass ich es schaffen würde. Es war nur die Frage wann.“

Lebenslage/Kultureller Bereich (Aus-/Weiterbildung)

Fünf IP's (IP1, IP3, IP4, IP7, IP9) machten Aussagen zu Auswirkungen im kulturellen Bereich. So nahm IP7 diese Situation als Gelegenheit, eine Ausbildung zu absolvieren. Zwei IP's (IP1, IP2) entschieden sich dafür, im Ausland ihre Englischkenntnisse aufzubessern und IP4 wollte einen Bewerbungs- und einen Computerkurs im Rahmen einer AMM absolvieren. IP3 sagte aus, dass Ausbildungen jederzeit absolviert werden sollten. IP9 ist der Meinung, dass es mit einer besseren Qualifizierung einfacher ist eine Stelle zu finden.

Auf die Lebensweise

Sechs IP's (IP1, IP2, IP3, IP4, IP7, IP8) erzählten im Interview, das sie Veränderungen in ihrer Lebensweise feststellten. Diese Veränderungen wurden meist positiv gewertet. Gemäss der Aussage von IP3 war es wichtig, ihre Lebensweise weiter zu verfolgen und den bestehenden Zielen treu zu bleiben. Auch Weiterbildungen sollten gemäss IP3 jederzeit, egal ob mit oder ohne Anstellung, absolviert werden. IP4 erzählte, dass sie den Optimismus und die bisherige Zufriedenheit behalten habe. Hingegen erlebe sie sich kritischer und reifer als vor der Kündigung, dies werde ihr auch vom sozialen Umfeld bestätigt. Auch IP7 hat ihre Lebensweise verändert. Sie absolviert nun ein Vollzeitstudium, um später einer für sie sinnvollen Erwerbsarbeit nachgehen zu können und musste sich aufgrund der reduzierten finanziellen Mittel entsprechend anpassen. IP8 erzählte, dass sie, als sie stellenlos war, den Sommer genoss und viel Zeit in der Badeanstalt verbrachte. Später veränderte sich ihre Lebensweise insofern, dass sie vom Angestelltenverhältnis in die Selbständigkeit wechselte. Auch IP1 und IP2 genossen die veränderte Situation und nutzten die Zeit für mehr Sport. IP1 geht ausserdem davon aus, dass sie aus der Erfahrung mit der Kündigung gelernt hat. So habe sie, als sich eine erneute, mögliche Kündigung abzeichnete, selber den Job

gekündigt. IP7 erzählte, dass sie bis zum Ende der Kündigungsfrist loyal und korrekt gewesen sei. Sie stellte fest, dass das Selbstbewusstsein bezüglich der Arbeit erschüttert war. Sie berichtete, dass Sie keine Energie mehr verspürte und dass sie sich nach dem Erhalt der Kündigung täglich zur Arbeit überwinden musste. Obwohl sie gemäss ihren Aussagen eine Person sei, die Dinge gerne und sofort anpackt, brauchte sie eine Weile, bis sie sich überwinden konnte, das RAV aufzusuchen und sich zu bewerben. IP5 war über die freie Zeit nach der Kündigungsfrist froh. So hatte sie die Gelegenheit sich von vorhergehenden arbeitsintensiven Zeiten zu erholen.

Auf das Lebensgefühl

Drei IP's (IP1, IP4, IP8) sind heute glücklich im Beruf und finden, dass die Kündigung ein Schicksalsschlag war, der eine positive Wendung genommen hat.

IP4: „Dass ich momentan happy bin. Happy und natürlich mit einem wachsamen Auge. Weil ich will beziehungsweise muss ja noch ein paar Jahre arbeiten. Ich sehe und höre was so läuft in der Firma und strecke meine Fühler aus.“

IP8: „Heute sehe ich diese Kündigung als das Beste, was mir passieren konnte!“

Auf die Lebensziele

Sieben (IP1, IP2, IP3, IP5, IP6, IP8, IP9) von neun IP's haben bei der Interviewbefragung Bezug auf die Auswirkung der Kündigung auf die Lebensziele genommen. Sechs IP's (IP1, IP2, IP3, IP6, IP8, IP9) haben nach dem Erhalt der Kündigung Auswirkungen in ihren Lebenszielen festgestellt. IP5 hingegen, hat diesbezüglich keine Veränderung wahrgenommen. Viel mehr fühlte sie sich bestärkt in ihren bisherigen Lebenszielen, welche ihrer Meinung nach durch den Erhalt der Kündigung nur etwas weiter weg gerückt seien. IP8 hat festgestellt, dass sich ihre Lebensziele verändert haben. Diese Aussage untermauert sie mit der Aussage, dass sie fortan einen Job ausüben wolle, welcher sie glücklich mache. Zwei IP's (IP1, IP9) haben ihre Einstellung betreffend der Erwerbsarbeit überdacht und Vor- und Nachteile für den zukünftigen Job abgewogen. IP9 erzählte, sie habe in Betracht gezogen, einen weniger spannenden Job anzunehmen, der dafür ein kleineres Risiko aufweist, gekündigt zu werden. Auch IP6 hat nach dem Erhalt der Kündigung eine Veränderung bezüglich ihrer Haltung betreffend Geld festgestellt. Fortan werde sie diesen Faktor nicht mehr als hauptsächlichen Motivator für eine Arbeitsstelle sehen, sondern die Sinnhaftigkeit des Berufes stärker gewichten. IP2 erzählte, dass sie aufgrund dieser Erfahrung einen gewissen Pragmatismus entwickelt habe. Sie übe immer noch mit Freude einen ähnlichen Beruf wie vor der Kündigung aus, wahre jedoch eine grössere Distanz. Vier IP's (IP1, IP3, IP4, IP7) erzählten vom Zerfall der Motivation in Bezug auf die Erwerbsarbeit, welcher sie noch bis zum Ende der Kündigungsfrist nachge-

hen mussten. Trotzdem erzählten alle vier, dass sie bis zum Schluss loyal blieben und Ihre Aufgaben erfüllten.

IP3: „Ich denke schon, dass sich die Wertvorstellungen verändert haben. Denn es wurde klar, dass auch bei einer solchen Firma, bei der man den Job als sehr sicher erachtet hatte, trotzdem gekündigt werden konnte. Ich denke, es war keine schlechte Erfahrung in dem Sinne, langfristig gesehen. Und dass man sich nicht zu fest ausruht auf dem was man hat und denkt, ach ja, jetzt habe ich bis zur Pension meine Lebensstelle und muss nichts mehr tun.“

IP8: „Die Lebensziele haben sich klar verändert. Weil ich möchte ja etwas machen, was mich glücklich macht, was ich gerne mache. Der Job in der Agentur, den ich hatte als GL-Assistentin, war der langweiligste Job, den ich je hatte. Es ist Zeitverschwendung so etwas zu machen. Ich hatte nicht schlecht verdient. Aber die Kündigung hat mir dann den Antrieb gegeben etwas aus meinem Leben zu machen. Und die Selbständigkeit gibt mir jetzt das Gefühl, dass mir nichts mehr passieren kann.“

5.1.3 Verarbeitung/Neuorientierung

Äussere Mittel/Andere Institutionen/Fachpersonen

Drei IP's (IP2, IP7, IP8) haben ausserhalb des RAV's Unterstützung beigezogen. Genannt wurden eine Rechtsberatung und eine Personalfachfrau für Auskünfte bezüglich Kündigung, ein Coach bezüglich Verarbeitung und Neuorientierung und ein Berufsberater. Gemäss ihren Aussagen konnte die Rechtsberatung und die Personalfachfrau Klarheit schaffen, jedoch wurde weder der Coach (zu teuer), noch der Berufsberater (zu oberflächlich betreffend den beruflichen Abklärungen) als Unterstützung empfunden.

Äussere Mittel/AMM

Fünf von neun IP's (IP3, IP4, IP5, IP7, IP8) nahmen Stellung zu als förderlich oder hinderlich empfundenen AMM. Zwei IP's (IP4, IP8) erlebten AMM als hilfreich. In diesen Fällen wurden die AMM als persönlich zugeschnitten erlebt. Dabei wurden das RAV (Bildungsmassnahmen) und das Amt für Selbständigerwerbende positiv erwähnt.

IP8: „Ich meldete mich beim Amt für Selbständigerwerbende. Die halfen dann bei der Firmengründung und zeigten auf, an was ich denken muss, wie Versicherung, Vertragsformen etc. Ich erhielt dann auch Geld, um den Start realisieren zu können.“

Drei IP's (IP3, IP5, IP7) erlebten AMM nicht als unterstützend. Sie hatten den Eindruck, dass die AMM ihre Stärken und Bedürfnisse nicht berücksichtigt hätten.

IP3: „Ja, ich machte damals beim RAV einen Bewerbungskurs. Das ist in vielen Fällen sicher nicht schlecht, aber mir persönlich hat es nichts gebracht, weil ich durch meine Ausbildung mit Gymnasium und Hotelfachschule bereits wusste wie man Bewerbungen schreibt und ich mich mehrfach erfolgreich beworben hatte.“

Äussere Mittel-förderlich

Äussere Mittel-förderlich/Kündigungsgrund

Insgesamt waren vier IP's froh zu wissen, dass nicht sie der Grund für die Kündigung waren. Zwei IP's (IP1, IP6) erwähnten, dass die Kündigung aufgrund von wirtschaftlichen Gründen eingetroffen war. Auch IP3 und IP5 hielten fest, dass es für sie hilfreich war zu wissen, dass auch andere Personen von der Kündigung betroffen waren.

Äussere Mittel-förderlich/Soziales Umfeld

Alle neun IP's erzählten, dass die Familie, der Partner/die Partnerin und die Freunde bei der Verarbeitung der Kündigung von grosser Wichtigkeit waren, da sie sie mental und emotional unterstützt hatten. Dabei wurde von den IP's geschätzt, dass sie tiefgründige Gespräche führen oder sich auch einfach ablenken konnten. IP4 nannte Gespräche im nahen sozialen Umfeld als hilfreich bei der Verarbeitung der Kündigung. IP5 empfand das soziale Umfeld, welches sehr ermutigend in Bezug auf die Stellensuche war als Unterstützung, gleichzeitig setzte diese ermutigende Haltung sie auch unter Druck. Drei IP's (IP1, IP3, IP7) erwähnten finanzielle Unterstützung, die sie von Seite des persönlichen Umfeldes erhalten hatten. Drei IP's (IP6, IP7, IP8) haben bei ihren Entscheidungen betreffend Neuorientierung die Meinungen aus ihrem sozialen Umfeld berücksichtigt.

IP3: „Im privaten Umfeld waren es sicher meine Eltern und der enge Freundeskreis. Gerade die Unterstützung der Eltern, sowohl mental/emotional, als auch finanziell war sicher wichtig.“

Äussere Mittel-förderlich/Arbeitgeber

Vier IP's (IP2, IP6, IP8, IP9) erhielten Unterstützung von dem Unternehmen, welches ihnen gekündigt hatte. Dies indem die Firma weiter über einen gewissen Zeitraum den Lohn auszahlte wie es die IP's (IP2, IP8, IP9) erzählten. Auch IP6 wurde finanziell unterstützt, indem ein Bonus ausbezahlt wurde. Zwei IP's (IP6, IP9) erhielten von ihren Arbeitgebern/Arbeitgeberinnen die Möglichkeit an einem Outplacement teilzunehmen. Ein anderes Beispiel wurde von IP5 genannt, welche ein

Mentoring angeboten bekam. Ausserdem konnte sie an einer Schulung zur Wiedereingliederung teilnehmen, welches ebenfalls vom Arbeitgeber/von der Arbeitgeberin finanziert wurde.

Äussere Mittel-förderlich/RAV/ALV

IP6 schilderte, dass ihr die RAV-Veranstaltungen bei der Verarbeitung der Kündigung dienlich waren. Gemäss ihren Aussagen war sie dort mit den verschiedensten Personen konfrontiert und konnte sich mit vielen nicht identifizieren. Dieser Umstand habe sie motiviert, schnellstmöglich einen neuen Job zu suchen. Drei IP's (IP3, IP5, IP7) bezogen sich auf die Unterstützung von Seite der ALV. IP5 und IP7 waren froh um die finanzielle Leistung, IP3 konnte hingegen nur wenig Unterstützendes abgewinnen. Für IP4 war der Zwischenverdienst hilfreich bei der Verarbeitung. Sie war froh, einer Tätigkeit nachgehen zu können.

Äussere Mittel-hinderlich

Alle neun IP's erwähnten bei der Verarbeitung der Kündigung mindestens einen „Stolperstein“ (wie nachfolgend aufgeführt), sei dies unmittelbar bei/durch die Kündigung oder bei der Verarbeitung dieser.

RAV

Fünf (IP1, IP5, IP6, IP7, IP8) von neun IP's empfanden das RAV nicht als ausreichend unterstützend beim Verarbeitungsprozess. Zwei IP's (IP5, IP7) nannten es hinderlich für die Verarbeitung an Pflichtkursen des RAV's teilnehmen zu müssen, wenn bereits fundiertes Wissen über die Thematik vorhanden sei. IP8 empfand den Umstand erschwerend, dass ihr Bedürfnis, auf eine passende Anstellung im Arbeitsmarkt zu warten, von der RAV-Beraterin nicht beachtet wurde. Trotz Abklärungen beim RAV erhielt IP1 viele Einstelltage, welche sie mit den ungenauen Auskünften der RAV-Beraterin erklärte und ebenfalls als erschwerend für die Verarbeitung der Kündigung empfand.

IP8: Auch das RAV war ein Stolperstein. Ich hatte zwar Zwischenverdienst gemacht, aber die wollten mich einfach sehr schnell vermitteln und das wollte ich nicht. Ich wollte etwas, was mir Freude macht. So habe ich mir Mühe gegeben so viel Geld zu verdienen, dass ich nicht zum RAV musste und gezwungen war irgendeinen Job anzunehmen.“

Fünf IP's (IP1, IP4, IP5, IP6, IP7) haben den Eindruck, dass beim RAV individuelle Bedürfnisse nicht berücksichtigt werden und dementsprechend auch keine individuelle Beratung stattgefunden hatte. Vier IP's (IP1, IP2, IP4, IP8) empfanden es als störend, dass sie so schnell wie möglich in den Arbeitsmarkt integriert werden sollten und keine Rücksicht auf persönliche Interessen ge-

nommen wurde. Ihr Wunsch war es, auf eine passende Stelle warten zu können. Drei IP's (IP2, IP5, IP7) sagten aus, dass sie es gut finden würden, wenn persönliche Bedürfnisse und Fähigkeiten berücksichtigt werden würden. IP1 sagte aus, dass es wünschenswert wäre, sich auf eine bestimmte Dauer eine Auszeit nehmen zu können um sich persönlich weiterzuentwickeln (beispielsweise mit Sprachkursen im Ausland) ohne im Anschluss mit Einstelltagen dafür büßen zu müssen. Vier IP's (IP2, IP5, IP6, IP7) wünschen sich dem eigenen Profil entsprechende Pflichtkurse und keine „Standard-Pflichtkurse“, welche die persönlichen Fähigkeiten nicht berücksichtigen. Drei IP's (IP2, IP5, IP7) erzählten, dass sie sich vor dem auferlegten Bewerbungskurs bereits intensiv mit Bewerbungen auseinandergesetzt haben und deshalb der Bewerbungskurs nichts beziehungsweise nicht viel gebracht habe. IP5 hatte über Jahre im IT- und Buchhaltungsbereich gearbeitet und musste einen auferlegten Word- und Excel-Kurs besuchen. Zwei IP's (IP6, IP7) führten aus, dass das Niveau der Teilnehmer der Pflichtkurse sehr unterschiedlich gewesen sei und diesen Unterschieden keine Rechnung getragen werden konnte, was sehr schade sei.

IP4: „Also vom RAV würde ich mir wünschen, dass sie die Dossiers genauer anschauen würden, damit sie wissen, wen sie genau vor sich haben. Denn zum Teil kommen sie richtig respektlos und das mag ich so wieso nicht.“

IP7: „Vom RAV würde ich mir wünschen, dass man zu Kursen verpflichtet wird, die mehr dem Profil und dem Bedürfnis der Person entsprechen. Nicht einfach ein Bewerbungskurs, der wenig bringt.“

Haltung der RAV-Beratenden

Vier IP's (IP2, IP4, IP5, IP6) fühlten sich vom RAV nicht nur ungenügend unterstützt, sondern auch respektlos oder demütigend behandelt.

IP4: „Da habe ich schon meine Mühe, wenn man mich nicht respektiert und wie Abschaum behandelt, obwohl man nichts dafür kann.“

Soziales Umfeld

Drei IP's (IP1, IP5, IP9) beschrieben eine hinderliche Situation im sozialen Umfeld. Für IP9 war der Umstand, erst seit kurzem in der Schweiz zu wohnen und somit einen kleinen Bekannten- und Freundeskreis zu haben, schwierig. Sie vermisste den Rückhalt im unmittelbaren (ortsnahen) Umfeld und überlegte sich, die Schweiz wieder zu verlassen. Bei IP1 löste sich gleichzeitig zur Kündigung eine langjährige Beziehung auf. IP5 empfand das soziale Umfeld, welches sehr ermutigend in Bezug auf die Stellensuche war als Unterstützung, gleichzeitig setzte diese ermutigende Haltung sie jedoch unter Druck.

IP5: Freunde und Familie haben gesagt, "hey dort ist ein Job für dich." Es war dann peinlich, wenn es nicht geklappt hat. Sowohl für sie wie auch für mich. Zuletzt habe ich nicht mal mehr meiner Familie gesagt, wann ich mich vorstelle und wann nicht, nur dass der Druck wegfällt." Dieser Druck ist extern hoch, wenn du dich vorstellen gehen kannst und dann zu erklären, dass es dann nicht geklappt hat. "

Alter

Innert drei Jahren erhielt IP5 zwei Kündigungen. Bei der ersten Kündigung war sie 50 Jahre alt. Sie merkte an, dass es mit zunehmendem Alter immer schwieriger wurde, eine neue Anstellung zu finden.

Kündigungsfrist

IP7 erwähnte es als sehr belastend, noch bis zum Ende der Kündigungsfrist die erwartete Leistung erbringen zu müssen.

Finanzielles

IP4 und IP8 verfügten kaum über Ersparnisse, was sie für die Verarbeitung als hinderlich beschrieben. IP4 hatte Mühe mit dem Taggeld der ALV die anfallenden Kosten zu decken und IP8 wollte es vermeiden ausschliesslich von den ALV-Beiträgen abhängig zu sein.

Anderes

IP3 hatte nur im Ausland die Möglichkeit, den gleichen Job auszuüben wie vor der Kündigung. IP8 erwähnte leere Versprechungen betreffend einer Neuanstellung, was für sie eine Enttäuschung darstellte. IP2 empfand es als schwierig, sich von lieb gewonnenen Mitarbeitenden zu trennen. IP6 erwähnte es als problematisch, in der Rolle einer Bittstellerin zu sein. IP5 nannte die fehlende Tagesstruktur als weiteren Stolperstein.

Innere Mittel

Aus den Auswertungen der Interviews ist ersichtlich, dass sich die Betroffenen verschiedener Mittel bedienen, um die Kündigung verarbeiten zu können. Alle neun IP's teilten mit, was für sie bei der Verarbeitung der Kündigung förderlich war. Sechs IP's (IP1, IP4, IP5, IP6, IP7, IP8) erwähnten, dass sie zur Verarbeitung auf früher erworbene Kompetenzen zurückgegriffen hätten. IP9 empfand es als hilfreich, sich abzulenken. Drei IP's (IP2, IP6, IP7) erwähnten sportliche Aktivitäten als besonders hilfreich für die Verarbeitung der Kündigung. Drei IP's (IP1, IP4, IP8) erwähnen die persönliche positive Haltung bei Verarbeitung als zentral. So sagte IP4, dass sie den Optimismus und die bisherige Zufriedenheit behalten habe. Hingegen erlebe sie sich kritischer und reifer als vor der Kündigung, dies werde ihr auch vom sozialen Umfeld bestätigt. Zwei IP's (IP5, IP8) hatten bereits

früher eine Kündigung erlebt. Gemäss ihren Aussagen seien sie beim zweiten Mal mit der Situation bereits vertraut gewesen und wussten, damit umzugehen.

IP1: "Ich bin eben ein Stehaufmännchen und schaue immer nach vorne und nicht zurück."

IP3 konnte gemäss ihrer Aussage die Kündigung relativ leicht annehmen. Dies resultiere daher, da der Job zuerst nur als vorgeschriebenes Praktikum während einer Ausbildung gedacht war und sie direkt nach der Kündigung wieder einsteigen und das Ziel des Schulabschlusses verfolgen konnte. IP6 realisierte, dass eine Kündigung jede Person treffen könne. IP1 sagte aus, dass dieser Umstand auch eine Chance darstellen und zur persönlichen Weiterentwicklung beitragen könne. IP8 empfand es als hilfreich, dass sie nach der Kündigung die direkte Freistellung noch ein paar Tage rauszögern und so ihre Projekte beenden und für sich einen Abschluss finden konnte. Ausserdem habe sie gemerkt, dass der Antrieb selber Geld zu verdienen und nicht vom RAV abhängig zu sein motivierend war und somit förderlich bei der Verarbeitung. IP6 fand es vorteilhaft, dass die bisherigen Arbeitszeugnisse sehr gut waren. IP3 geht davon aus, dass sie sich durch diese Situation neue Kompetenzen angeeignet habe, und auf diese in anderen schweren Situationen zurückgreifen könne.

Alle IP's haben nach der Kündigung bewusste Entscheidungen bezüglich Wiedereingliederung/Neuorientierung getroffen. Zwei IP's (IP1, IP9) haben unmittelbar, das heisst ab dem nächsten bis zehn Tage nach dem Erhalt der Kündigung, mit der Neuorientierung begonnen. Zwei IP's (IP2, IP7) erwähnten, dass sie etwas Zeit brauchten, um wieder nach vorne schauen zu können. IP5 war froh, den Weg der Verarbeitung alleine gehen zu können und schätzte es, wenn sie durch das soziale Umfeld nicht mit der Situation konfrontiert wurde.

IP7: „Das war bei einem Spaziergang im Wald mit dem Freund, für den ich heute arbeite. Wir sprachen darüber, was ich tun könnte und was mir langfristig gefallen könnte. Er hat eine unglaubliche Begeisterungsfähigkeit und schaffte es, meine Zweifel aus dem Weg zu räumen. Er konnte mir Beispiele nennen von Personen, die es geschafft hatten im Alter über 30 nochmals etwas ganz Neues anzufangen. Und auch, wie es finanziell funktionieren könnte.“

Zwei IP's (IP4, IP9) äusserten Unsicherheiten im Bewerbungsprozess. IP9 begründete dies mit der fehlenden Bewerbungserfahrung im Schweizer Stellenmarkt. Sie ist der Meinung, dass es mit einer besseren Qualifizierung einfacher ist eine Stelle zu finden. IP4 arbeitete zwanzig Jahre im selben Unternehmen und musste sich in dieser Zeit nicht bewerben.

5.1.4 Wünsche/Ziele/Anregungen

An die Adresse des RAV

Sieben IP's (IP1, IP2, IP4, IP5, IP6, IP7, IP8) wünschten sich mehr oder eine andere Unterstützung von Seite des RAV's. Dabei wurden beispielsweise die Berücksichtigung der Individualität, der Anspruch an das RAV im Sinne einer Stellenvermittlungsfunktion sowie Administrations-/Informationsleistungen erwähnt, welche nachstehend genauer aufgeführt sind. Vier IP's (IP2, IP5, IP6, IP7) wünschen sich dem eigenen Profil entsprechende Pflichtkurse und keine „Standard-Pflichtkurse“, welche die persönlichen Fähigkeiten nicht berücksichtigen würden. IP2 würde es begrüßen, wenn das RAV auch Standortbestimmungskurse anbieten und zum Querdenken ermutigen würde. IP4 erwähnte es als wünschenswert, dass das RAV gekündigte Personen besser auf die Zeit nach der Kündigungsfrist vorbereiten würde. Dieser IP war nicht klar, was sie veranlassen musste, obwohl sie sich direkt nach der Kündigung beim RAV angemeldet hatte. Zwei IP's (IP1, IP6) wären froh, wenn das RAV bei administrativen Belangen wie beispielsweise beim Ausfüllen von Formularen Unterstützung bieten würde. IP5 hätte sich auch mal ein ermutigendes Wort von Seite der RAV-Beraterin gewünscht. IP2 würde eine Talentförderung, wie sie in Schweden bekannt sei, begrüßen. IP8 würde eine Auffangstelle für gekündigte Personen begrüßen. Diese sollte das Potential der Betroffenen abklären und sie gezielt, aufgrund ihrer Fähigkeiten, an offene Stellen vermitteln.

Drei IP's (IP1, IP5, IP6) hätten sich gewünscht, dass ihnen das RAV Stellen angeboten hätte. IP6 wünschte sich ausserdem eine Stellenvermittlung im In- und im Ausland. Zwei (IP1, IP6) dieser drei IP's äusserten den Wunsch, zuerst selber über eine bestimmte Zeitdauer eine Anstellung suchen zu können, ohne dabei die RAV-Vorgaben beachten zu müssen. Bei Misserfolg wären sie froh, wenn sie dann auf das RAV zurückkommen könnten und keine Sanktionen wie Einstelltage zu erwarten hätten. IP5 hätte es begrüsst, wenn das RAV die Möglichkeit von Praktikumseinsätzen bei Unternehmen anbieten würde. Dieselbe IP hatte ausserdem die Vorstellung, dass die RAV-Beraterin Kontakt zu verschiedenen Unternehmen pflegen sollte. Dadurch hätte diese die Möglichkeit, den Unternehmen geeignete Personen vorschlagen zu können. Zwei IP's (IP5, IP6) wünschten sich, dass das RAV eine Art Stellenvermittlungs-/Headhunterfunktion übernehmen und die Bewerbungsunterlagen direkt an Stellenanbieter weiterreichen würde. IP2 wäre über ein Angebot dankbar, bei welchem anspruchsvolle Vorstellungsgespräche geübt werden könnten.

IP5: „Dass einem das RAV aktiv unterstützt. Dir mal eine Stelle vorbringt, dass sie eine Art Headhunter wäre und auch mit Personalchefs in Kontakt sind. Oder dass sie einen Personalchef anruft, den sie kennt und sagt, "hey da habe ich eine passende Person auf ihre Stelle. Oder dass man ein Praktikum bei denen machen kann. Die Firma würde ja auch Geld dafür kriegen vom RAV." Auch bei der Stelle wo ich jetzt bin, da haben wir immer wieder offene Stellen, aber da ruft nie jemand an. Ausserdem erwarte ich, dass sie einem auch mal ermutigen.“

An die Adresse der Arbeitgeber/innen

IP4 meint, dass es sinnvoll wäre, von der Firma bei einer Kündigung Unterstützung zu erhalten. Vor allem wenn das Arbeitsverhältnis über eine lange Zeit bestand. IP3 hätte sich von den ehemaligen Arbeitgebern/Arbeitgeberinnen gewünscht, dass ihr Alternativen oder andere Arbeitgeber/innen vorgeschlagen worden wären. Dies fände sie besonders wertvoll für Personen, die einen Beruf ausüben, bei welchem kaum Möglichkeiten bestehen, eine neue Stelle zu finden. Durch IP9 wurde der Wunsch geäußert, dass der/die Arbeitgeber/in den Gekündigten eine grössere Abfindung anbieten soll.

An sich selber

Zwei IP's (IP2, IP4) merkten an, dass es wichtig sei, sich selber zu vermarkten. IP2 erwähnt dabei, dass sie sich von Anfang an mehr zutrauen und sich trauen sollte, sich dementsprechend zu vermarkten. IP8 würde sich im Bewerbungsprozess oder in einer ähnlichen Situation nicht mehr auf andere Personen verlassen. Auch IP4 merkte an, dass externe Unterstützung wertvoll sei, sich jedoch jede Person selber helfen müsse.

IP8: „Ich glaube, ich würde auf niemanden mehr bauen.“

Haltung betreffend Beruf

IP9 erzählte, dass sie lernen möchte, den Beruf nicht allzu wichtig zu nehmen. Ausserdem ergänzte sie, dass man sich daran gewöhnen sollte, dass manche Berufsbranchen eine höhere Kündigungshäufigkeit aufweisen als andere und fügte an, dass es wichtig sei, nach Erhalt der Kündigung den eigenen Blickwinkel zu öffnen. Drei IP's (IP3, IP5, IP9) haben sich zur Arbeitsplatzsicherheit geäußert. IP9 erzählte, sie habe in Betracht gezogen, einen weniger spannenden Job anzunehmen, der dafür ein kleineres Risiko aufweist, gekündigt zu werden. Gemäss IP5 gibt es Berufsfelder, bei welchen ein höheres Risiko bestehe eine Kündigung zu erhalten als bei anderen (beispielsweise solche, die stark von der Wirtschaft beeinflusst seien). IP3 hat durch die erhaltene Kündigung gemerkt, dass es auch bei „sicher“ wirkenden Unternehmen keine Garantie für einen „sicheren“ Job gibt.

Angestrebtes Verhalten bei nochmaliger Kündigung

In einer zukünftigen, gleichen Situation, würde IP2 einen Standortsbestimmungskurs machen. IP9 hingegen würde bei der nächsten Kündigung den Mut fassen und sich eine Auszeit gönnen.

IP9: „Ich würde mir beim nächsten Mal die Zeit nehmen und eine Auszeit nehmen. Ich glaube, beim nächsten Mal würde ich den Mut fassen und das tun.“

5.1.5 Arbeitsbemühungen und Bewerbungsprozess

Sechs IP's (IP1, IP3, IP5, IP6, IP7, IP8) wurden bei der Stellensuche durch das soziale Umfeld unterstützt. Vier IP's (IP1, IP3, IP7, IP8) haben eine Stelle über private Kontakte gefunden, IP6 über berufliche Kontakte. Die Familie und Freunde haben IP5 auf offene Stellen aufmerksam gemacht. Vier IP's (IP2, IP4, IP5, IP6) haben sich mit verschiedenen Perspektiven befasst und sich anschliessend beworben. Zwei IP's (IP4, IP5) schrieben auch Blindbewerbungen. Beide erzählten, dass sie damit auf grössere Resonanz stiessen als mit anderen Bewerbungsverfahren. Zwei IP's (IP5, IP9) setzten sich mit den Unternehmen jeweils sehr genau auseinander, bevor sie sich bei ihnen bewarben. Sie erzählten, dass sie über Jobportale und die Websites der Unternehmen gesucht hatten. IP9 hatte zusätzlich einen Headhunter beigezogen. Zwei IP's (IP1, IP6) betonten die Stellensuche über Mund zu Mund Propaganda. IP8 hatte eine Stelle im Promotionsbereich angenommen und gehofft, dass sie dort „entdeckt“ würde, was auch der Fall war. IP6 hatte sich telefonisch bei einem früheren Arbeitgeber gemeldet und wurde wieder eingestellt. IP5 erwähnt es als wichtig, dass man sich auch bei einer lang andauernden Stellensuche treu bleibt und nicht irgendeine Stelle annimmt.

IP9: „ Zum einen habe ich mich über die Homepage informiert, habe auch rum gefragt, ob jemand die Firma kennt und hab dann auch beim Interview sehr offen und sehr direkt Fragen gestellt. Hab auch gefragt, ob es in der Krise zu Entlassungen kam oder auch spezifisch zu meiner Tätigkeit, zur Firmenstrategie, zu Problemen.“

Neue Tätigkeit im Vergleich zu vorher

Alle neun IP's gehen heute wieder einer Tätigkeit nach und haben grossen Gefallen daran. Niemand gab an, die gleiche Tätigkeit auszuüben wie vor der Kündigung. Vier IP's arbeiten jedoch heute in einem ähnlichen Gebiet wie vorher. Fünf IP's gehen einer ganz anderen Beschäftigung nach.

IP7:“ Nein, vor der Kündigung war ich Product-Managerin. Die Tätigkeit jetzt beziehungsweise die Tätigkeit, die ich mit der Ausbildung anstrebe, ist etwas komplett anderes, als das vorher.“

5.2 Interpretation/Diskussion der Ergebnisse

In diesem Kapitel werden die Hauptaussagen aus den Leitfadeninterviews in Bezug auf den theoretischen Bezugsrahmen und im Hinblick auf die Fragestellungen interpretiert beziehungsweise diskutiert. Ergänzend dazu wurden Aussagen eines RAV-Beraters (Herr G.) und einer Employee Counsellor (Frau S.) im Rahmen einer kommunikativen Validierung miteinbezogen (wie in Kapitel 4.6 beschrieben). Aussagen, welche mit keinem relevanten theoretischen Bezug interpretiert werden konnten, werden in diesem Kapitel nicht mehr erwähnt.

5.2.1 Bedeutung der Erwerbsarbeit

Die Befragung zeigte, dass sich die IP's kaum bewusst mit der Bedeutung der Erwerbsarbeit auseinandersetzen. Erst durch die Interpretation der Aussagen zu den Folgen des Verlustes der Erwerbsarbeit wird deutlich, dass Erwerbsarbeit für die IP's nicht nur finanzielle Sicherheit, sondern auch soziale Kontakte, Tagesstruktur und Selbstvertrauen bedeutet. Die Aussagen der IP's entsprechen zu einem Grossteil den fünf Merkmalen von Jahoda (1983), nämlich der Wichtigkeit der Erwerbsarbeit in wirtschaftsstarken Staaten, das Schaffen einer Zeitstruktur, soziale Erfahrungen ausserhalb der Partnerschaft und der Familie, die Teilnahme an kollektiven Zielsetzungen, der Gewinn von Status und Identität und eine regelmässige Tätigkeit. Auch Jahoda (1983) erwähnt die Schwierigkeiten und Herausforderungen mit denen die Personen konfrontiert werden, wenn die Erwerbsarbeit wegfällt (zit. in Barwinski Föh, 1990, S. 9). Dementsprechende Aussagen gab es auch von Seite der IP's. Es wurde erwartet, dass die Akzeptanz oder ein höheres Ansehen innerhalb des sozialen Umfeldes mit der Erwerbsarbeit in Verbindung steht. Eine Bestätigung, dass diese Aussage der Wirklichkeit entspricht, gab es allerdings nicht. So hatte keine IP ein Beispiel genannt, dass sie durch die Kündigung an Ansehen verloren hätte, jedoch gab es Aussagen dazu, dass Schamgefühl oder vermindertes Selbstwertgefühl aufgekommen waren. Eine IP mied aus diesem Grund teilweise Gespräche oder soziale Kontakte. Dies entspricht der Aussage von Barwinski (2011), dass in unserer Kultur das eigene Selbstwertgefühl oft durch berufliche Leistungen definiert wird (S. 31). Auch Breig und Leuther (2007) erwähnen, dass die mit Langzeitarbeitslosigkeit verbundenen Gefühle von Anerkennungsverlust, Missachtung, Scham und Schuld dazu beitragen, dass Betroffene und deren Angehörige soziale Kontakte meiden (S. 43).

5.2.2 Auswirkungen einer Kündigung

Lebenslage/Psychische Gesundheit

Alle IP's erzählten von psychischen Reaktionen auf die Kündigung wie „Kränkung“, „Hammer“, „Schock“ oder „Traurigkeit“. Aber auch Ängste vor den Folgen der Kündigung wie Existenzängste stellten sich ein. So erzählten IP's beispielsweise von einem Sicherheitsbedürfnis, welches sie entwickelt hätten, von einer bleibenden Verletzung oder von Selbstzweifeln. Auch eine psychische

Angeschlagenheit wurde genannt, die auftrat, als keiner Erwerbsarbeit mehr nachgegangen werden konnte und die Tagesstruktur fehlte. Diese Aussagen können mit den Anmerkungen von Breig und Leuther (2007) auf verschiedene Untersuchungen untermauert werden, welche darauf hinweisen, dass arbeitslose Personen einen starken Einbruch in ihrem Selbstwertgefühl erleben und Gefühle der Hoffnungslosigkeit, Ängstlichkeit und Hilflosigkeit empfinden (S. 38). Es wurden auch positive Veränderungen festgestellt wie die, dass die Kündigung nach einer unruhigen und belastenden Zeit als eine Erlösung wahrgenommen wurde. Auch erzählte eine IP, sie sei sensibler geworden und habe nun Werte erkannt, die ihr wichtig seien.

Barwinski Föh (1990) beschreibt vier Phasen der Langzeitarbeitslosigkeit mit Phase des Schockes, Phase der Hoffnung, Phase der Hoffnungslosigkeit und zum Schluss die Phase des Fatalismus' in welcher das unveränderbare Schicksal akzeptiert wird (S. 11-12). Die Autorinnen betrachteten diesbezüglich die Interviewaussagen und stellten fest, dass alle IP's Zustände beschrieben, die sich der Phase des Schockes und der Phase der Hoffnung zuordnen lassen. Wie oben beschrieben gab es einige Aussagen (beispielsweise bezüglich Angst), die der Phase der Hoffnungslosigkeit zugeordnet werden können. Hingegen fanden sie keine Aussagen, die der Phase des Fatalismus' zugeordnet werden können.

Lebenslage/Finanzielle Mittel

Die Auswirkungen, welche von den IP's im Zusammenhang mit den finanziellen Mitteln genannt wurden, sind sehr unterschiedlich. Zu erwähnen ist, dass keine der IP's auf die wirtschaftliche Sozialhilfe zurückgreifen musste. Nur eine IP empfand die finanzielle Einschränkung als belastend. Diese Person ist über 50 und war ein Jahr lang arbeitslos. Ferner wurden verschiedene externe Mittel genannt, die von den IP's beansprucht wurden. So nannten zwei IP's, die zum Zeitpunkt der Kündigung noch zuhause wohnten, dass sie neben den Leistungen der ALV finanzielle Unterstützung durch ihre Eltern in Anspruch nahmen. Eine weitere IP erhielt finanzielle Unterstützung vom nahen sozialen Umfeld. Vier IP's erhielten von ihren Arbeitgebern/Arbeitgeberinnen mittels einer Abgangsentschädigung oder einem Bonus eine finanzielle Absicherung. Es wurden keine Aussagen darüber gemacht, dass die Leistungen der ALV nicht ausreichend seien. Herr G. (RAV-Berater) erzählte von zwei Phasen der finanziellen Auswirkungen: In der ersten Phase stehen die Betroffenen vor der Frage, ob sie ihren Lebensunterhalt mit der ALV, die nur 70-80 Prozent des früheren Einkommens beträgt, bestreiten können. Dies entspricht auch den Aussagen von zwei IP's, die erwähnten, dass sie gleich nach der Kündigung ihre finanziellen Mittel prüften. In der zweiten Phase kommen gemäss Herr G. (RAV-Berater) Befürchtungen auf, dass in der Zeit, in der die Betroffenen auf Leistungen der ALV zurückgreifen können, keine Stelle gefunden werden kann und sie ausgesteuert werden. Bei den zwei IP's, die ein Jahr oder mehr arbeitslos waren, kam dies unterschiedlich zum Tragen. Während eine IP von einer belastenden Situation sprach, war die

andere durch den Partner finanziell abgesichert. Zur Aussage von Breig und Leuther (2007), dass fehlendes Geld unter anderem zum Verlust sozialer Kontakte führen kann, da Betroffene es vermeiden Freunde einzuladen oder kostenpflichtige Aktivitäten zu unternehmen (S. 42), konnten die Autorinnen keine entsprechenden Interviewaussagen finden.

Lebenslage/Tagesstruktur

Auswirkungen auf die Tagesstruktur wurden von vier IP's erwähnt. Den zwei über 50-jährigen IP's, die je ein beziehungsweise zwei Jahre arbeitslos waren, bereitete es Mühe keiner geregelten Tagesstruktur nachgehen zu können. Eine davon bemühte sich deshalb um einen Zwischenverdienst, bei dem sie eine niedriger qualifizierte Arbeit als die vorherige ausübte. Von ihrem sozialen Umfeld erhielt sie positive Rückmeldungen, dass sie durch diese Tätigkeit wieder offener und positiver sei, was sie bestärkte und motivierte. Schmid et al. (2005) erwähnen, dass das Fehlen der beruflichen Beschäftigung von den meisten Betroffenen als Belastung empfunden wird (S. 48). Es gibt jedoch IP's, die die gewonnene Zeit als angenehm empfunden haben. So haben es zwei der Interviewten, eine fünf, die andere acht Monate arbeitslos, als positiv erwähnt, keine Überstunden mehr leisten zu müssen beziehungsweise sich „stressfrei“ bewerben zu können. Hierzu führt Kieselbach (1994) aus, dass Arbeitslose am meisten unter der veränderten Zeitstruktur leiden, wenn sie von unausgefüllter Zeit geprägt ist. Sie wird zwar am Anfang mehrheitlich als angenehm empfunden, jedoch verändert sich dieses Empfinden mit der Zeit (zit. in Breig und Leuther, 2007, S.41). Herr G. (RAV-Berater) nennt das Aufrechterhalten einer Tagesstruktur als zentral. Dies könne durch eine AMM oder anderes geschehen. Wichtig sei, dass die arbeitslosen Personen am Morgen aufstehen und einer Beschäftigung nachgehen. Speziell mit andauernder Arbeitslosigkeit werde eine geregelte Tagesstruktur immer wichtiger. Das RAV verfolge das Ziel, dass arbeitslose Personen nach zwei bis drei Monaten einer geregelten Tagesstruktur nachgehen. So würden auch soziale Kontakte aufrechterhalten beziehungsweise gefördert.

Lebenslage/Soziales Umfeld

Eine Kündigung betrifft in erster Linie die Betroffenen, jedoch ist anzunehmen, dass Personen aus dem nahen sozialen Umfeld ebenfalls direkt oder indirekt betroffen sind. So sagten zwei Drittel der IP's aus, dass das nahe soziale Umfeld die Auswirkungen der Kündigung stark miterlebt habe. Eine IP erzählte von ihrer schlechten Laune, die das Umfeld auszuhalten hatte, eine andere von ihrem verlorenen Selbstwertgefühl, was es ihr erschwerte, sich an Gesprächen im Freundeskreis, bei welchen die Erwerbsarbeit thematisiert wurde, zu beteiligen. Diese IP erwartete auch, dass andere ihr gegenüber Vorurteile hätten aufgrund der Kündigung. Eine weitere IP erwähnte die Schwierigkeit, dem sozialen Umfeld mitzuteilen, dass sie arbeitslos sei und einen neuen Job suche. Durch die neu eingetretene Situation wurde für diese IP auch das Familienleben zur Belastung. Barwinski Fäh (1990) erwähnt hierzu, dass sich im Zusammenhang mit der Arbeitslosigkeit

Paarproblematiken häufen (S. 14). Dies bestätigt auch Herr G. (RAV-Berater). Er weist darauf hin, dass eine Kündigung Auswirkungen auf die Partnerschaft und Familie hat und Konflikte häufiger vorkommen als vor der Kündigung. Eine IP erwähnte hingegen, dass sie aufgrund der familiären Situation froh war, etwas Zeit zu haben, um für die Familie da sein zu können. Frau S. (Employee Counsellor) erzählte, dass alle Personen, die nach einer Kündigung bei ihr zur Beratung kamen, in keiner Partnerschaft waren beziehungsweise keine eigene Familie hatten. Diese Aussage steht in Korrelation mit den Aussagen in den Interviews. Alle IP's nahmen Unterstützung aus dem sozialen Umfeld an, jedoch wurde von keiner IP erwähnt, dass sie ein Unterstützungsangebot entsprechend dem des Employee Counselling angenommen habe.

Lebenslage/Kultureller Bereich (Aus-/Weiterbildung)

Gemäss Böhnisch (2012) ist neben der Arbeitsbiografie auch der Bereich Bildung von Veränderungen geprägt. So findet Lernen nicht mehr nur zur Schulzeit, sondern lebenslang statt (S. 46). Grosse (2008) erwähnt einen weiteren Aspekt. So wird festgehalten, dass kritische Lebensereignisse Einfluss auf das emotionale Gleichgewicht von Betroffenen haben. Weiter bringt der Eintritt von kritischen Lebensereignissen bei Betroffenen Veränderungspotenzial mit sich, womit Lern- und Bildungsprozesse angeregt werden können (S.22). Dementsprechend haben denn auch fünf IP's die Zeit nach der Kündigung genutzt um eine Aus- oder Weiterbildung zu absolvieren beziehungsweise wieder aufzunehmen. Es wurde auch gesagt, dass Ausbildungen jederzeit absolviert werden sollten und dass es mit einer besseren Qualifizierung einfacher sei eine Stelle zu finden. Diese Meinung entspricht auch der Aussage von Schmid et al. (2005). Weiter erwähnen sie die Wichtigkeit der Berufserfahrung, der Flexibilität, des übergreifenden Denkens, der Teamfähigkeit, fundierter Sprachkenntnisse und des passenden Alters als gefragte Kriterien. So wird eine Berufslehre oder Matura nicht als Garant für eine lebenslange Beschäftigung gesehen, da sich der Arbeitsmarkt fortlaufend verändert und die Arbeitnehmenden gezwungen sind, sich anzupassen (S. 20). Besonders Personen mit niedriger Berufsbildung haben es schwer, flexibel agieren zu können (Schmid et al., 2005, S. 18-19) Herr G. (RAV-Berater) erwähnt dazu, dass es für gut ausgebildete Personen schwierig ist eine Stelle zu finden, für Personen ohne Lehrabschluss jedoch fast unmöglich.

Auf die Lebensweise

Sechs IP's erzählten von Veränderungen, die sie durch die Kündigung, respektive in der Zeit danach erlebten, was im Sinne von Ferring und Filipp (2002) als kritisches Lebensereignis verstanden werden kann (S. 23). Die meisten wurden positiv gewertet und zeigen Beispiele des „Strebens nach psychosozialer Handlungsfähigkeit“ (Böhnisch, 2012, S. 44) oder zumindest die Auseinandersetzung damit. So sagte eine IP aus, dass sie jetzt kritischer und reifer sei als vor der Kündigung. Eine IP entschied sich, ein Studium zu absolvieren und nur noch Teilzeit zu arbeiten, was

eine Veränderung der Lebensgewohnheiten erforderte. Bei Oerter und Montada (2002) wird in diesem Fall von *konstruktiver Problemlösung* gesprochen, die als geeignete Strategie bezeichnet wird, um mit einem kritischen Lebensereignis umgehen zu können. Dabei organisieren Betroffene ihre Lebensprioritäten neu, ohne die Ziele und Ressourcen aus den Augen zu verlieren. So gelingt es ihnen, sich an die neue Situation anzupassen, auch wenn dies oft mit Verlusten und Einbußen verbunden ist (S. 46). Eine IP genoss den Sommer und die gewonnene Freizeit und wechselte später in die Selbständigkeit. Eine weitere IP erwähnte dass sie froh war, sich von der arbeitsintensiven Zeit etwas erholen zu können. Zwei IP's erzählten, dass sie durch die veränderte Situation die Gelegenheit hatten, mehr Sport zu treiben. Diese Phase kann der Suche nach einer neuen Art der sozialen Einbindung entsprechen, wie sie Böhnisch (2012) beschreibt (S. 53). Da das beschriebene Verhalten auf eine flexible Zielanpassung an die vorhandenen Umstände deutet, kann auch von einer Copingstrategie (Akkommodation) gesprochen werden (vgl. Renner 1990, zit in Wilkening, Freund und Martin 2009, S. 111). Es wurden auch negative Auswirkungen genannt wie die, dass das Selbstbewusstsein bezüglich der Erwerbsarbeit erschüttert war und dies die Lebensweise beeinflusste. Eine IP erwähnte, dass Sie keine Energie mehr verspürte, sie sich nach dem Erhalt der Kündigung täglich zur Arbeit überwinden musste und sie eine Weile brauchte, um eine neue Perspektive ins Auge fassen zu können. Diese Auswirkungen einer Kündigung entsprechen den von Oerter und Montada (2002) im Zusammenhang mit kritischen Lebensereignissen erwähnten Reaktionen. Betroffene, bei denen das kritische Lebensereignis Ängste, Hass oder Empörung gegenüber Verantwortlichen hervorgerufen hat, können in negativen Emotionen wie Hilflosigkeit verharren und empfinden einen Verlust des Selbstwertgefühls. Gelingt es jedoch positive Emotionen gegenüber der erlebten Situation hervorzurufen, erlangen Betroffene Sicherheit und Vertrauen, was ihre Selbstwirksamkeit anhebt (S. 45). Die Autorinnen stellten fest, dass die IP's sehr unterschiedliche Auswirkungen auf ihre Lebensweise erfahren haben. Dies kann mit der Aussage von Husi (2009) erklärt werden, dass die konkrete Situation, in der sich ein Mensch befindet sowie Raum und Zeit, das Tun oder Nicht-Tun eines Menschen bestimmen. Es ist jedoch nicht nur die aktuelle Situation, sondern auch Verfestigungen, die sich im Laufe des Lebens ausbilden, die zu einer bestimmten Lebensweise führen. (S. 13).

Auf das Lebensgefühl

Drei IP's sind heute, nach ihrer Aussage, glücklich im Beruf und betonen, dass die Kündigung ein Schicksalsschlag war, der positive Auswirkungen hatte. Husi (2009) erwähnt entsprechend, dass das Lebensgefühl vom Zusammenspiel der Lebenslage, den Lebenszielen und den Rollen abhängt und davon, wie sich dieses in die eigene Lebenspraxis integrieren lässt und erlebt wird (S. 13). Auch Oerter und Montada (2002) schreiben, dass nicht das Ereignis an und für sich entscheidend ist, sondern die Art und Weise wie Betroffene dieses subjektiv bewerten und welchen Gewinn sie aus der Situation ziehen können (S. 45).

Auf die Lebensziele

Sechs IP's haben nach dem Erhalt der Kündigung Auswirkungen auf ihre Lebensziele festgestellt, nur eine hat diesbezüglich keine Veränderung wahrgenommen, sondern fühlte sich in ihren bisherigen Lebenszielen bestärkt. Gemäss Wilkening, Freund und Martin (2009) können Ziele dazu beitragen, ein Gleichgewicht zwischen individuellen Bedürfnissen und Anforderungen seitens der Umwelt zu finden und so die Lebensgestaltung zu erleichtern. Somit kann die Zielauswahl, -verfolgung und -aufrechterhaltung bei erlebten Verlusten dazu beitragen, neue Ressourcen zu generieren, aber auch Verluste von Ressourcen zu bewältigen (S. 111). Vier IP's erzählten vom Zerfall der Motivation in Bezug auf die Erwerbsarbeit, welcher sie noch bis zum Ende der Kündigungsfrist nachgehen mussten. Trotzdem erzählten alle vier, dass sie bis zum Schluss loyal blieben und ihre Aufgaben erfüllten. Hierbei erkennen die Autorinnen die Wirkung und die gegenseitige Beeinflussung der Rollen (dürfen/sollen), der Lebenslage (können/müssen) und der Lebensziele (mögen/wollen), die zu einer bestimmten Lebensweise, nämlich dem bewussten Entscheid, bis zum Schluss loyal zu bleiben, geführt haben (vgl. Husi, 2009, S. 13). Eine IP erzählte, dass sie in Betracht gezogen habe, einen weniger spannenden Job anzunehmen, der dafür ein kleineres Risiko aufweist, gekündigt zu werden. Eine andere IP erwähnte, dass ein hohes Einkommen für die zukünftige Stelle nicht mehr Hauptmotivator sei, sondern die Sinnhaftigkeit des Berufes vermehrt im Vordergrund stehen soll. Eine weitere IP erwähnte, dass sie sich heute besser abgrenze und das auch künftig beibehalten wolle. Auch in der Literatur wird erwähnt, dass Arbeitnehmende beziehungsweise Stellensuchende durch die Knappheit an Arbeitsplätzen gezwungen sind, sich von traditionalisierten Rollenvorgaben und vorstrukturierten Lebensmustern zu lösen um marktfähig zu bleiben. Sie müssen flexibel auf die entstandenen Dynamiken reagieren und sich den neuen Gegebenheiten soweit als möglich anpassen (Böhnisch, 2012, S. 11).

5.2.3 Verarbeitung/Neuorientierung*Äussere Mittel/Andere Institutionen/Fachpersonen*

Drei IP's haben ausserhalb des sozialen Umfeldes und des RAV's Unterstützung beigezogen. Eine Rechtsberatung und eine Personalfachfrau für Auskünfte bezüglich Kündigung wurden als hilfreich erachtet, ein Coach (zu teuer) und ein Berufsberater (zu oberflächlich) brachten nicht die erhoffte Unterstützung. Herr G. (RAV-Berater) erwähnt, dass bei starker psychischer Belastung Psychologen/Psychologinnen des RAV's zur Verfügung stehen, die Betroffene bei der Verarbeitung der Kündigung oder bei anderen Anliegen unterstützen.

Äussere Mittel/AMM

Dem RAV und den verfügbaren AMM kommen beim Wiedereingliederungsprozess eine grosse Bedeutung zu. Einerseits aufgrund der gesetzlichen Abstützung, andererseits auch aufgrund der Interviewaussagen. In der Zielsetzung scheinen sich beide Seiten grundsätzlich einig. Eine möglichst

gute, bedarfsgerechte und gezielte Unterstützung bei der Stellensuche sowie die Erhöhung der Vermittlungsfähigkeit stehen für die IP's wie auch für das RAV im Vordergrund. Bei der Massnahmenumsetzung unterscheiden sich die Ergebnisse der Analyse des SECO hinsichtlich der Wirksamkeit von AMM von der subjektiven Wahrnehmung der IP's. So werden beispielsweise Bildungsmassnahmen von mehreren IP's als wertvoll erachtet, dies jedoch möglichst bei einer reduzierten Anzahl geforderter Bewerbungen. Die Auswertungen der Analyse des SECO hingegen zeigen, dass Bildungsmassnahmen keinen unmittelbar messbaren Effekt auf eine erfolgreiche Wiedereingliederung haben.

Äussere Mittel - förderlich

Äussere Mittel-förderlich/Kündigungsgrund

Zu wissen, dass nicht die Person oder die persönliche Leistung der Grund für die Kündigung war und die Feststellung, dass auch andere Personen betroffen waren, wurden von vier IP's als hilfreich erlebt. Dalbert (2002) hält dementsprechend fest, dass bei Ereignissen wie Massenentlassungen, bei denen mehrere Personen ähnlich betroffen sind, Betroffene eine andere psychologische und soziale Erfahrung machen, als solche, die als einzige ein kritisches Lebensereignis im Sinne einer Kündigung erleben. Nur letztgenannte befassen sich in der Folge mit Fragen wie „Warum ich?“ und „ich habe es nicht verdient!“ (zit. in Oerter & Montada, 2002, S.45). Oerter und Montada (2002) merken ausserdem an, dass unter diesen Umständen, also wenn viele Personen betroffen sind, den Leidtragenden weniger oft Selbstverschulden vorgeworfen wird und diese eher durch die Gesellschaft unterstützt werden (S. 45). Auch Herr G. (RAV-Berater) bestätigt diese Aussage. Die RAV-Beratenden werden diesbezüglich vor allem bei einzelnen Kündigungen gefordert und gehen mit den Betroffenen Fragen nach wie „Warum gerade ich?“

Äussere Mittel-förderlich/Soziales Umfeld

Alle neun IP's erzählten, dass die Familie, der Partner/die Partnerin und die Freunde bei der Verarbeitung der Kündigung von grosser Wichtigkeit waren, da sie sie mental, emotional, finanziell oder bei der Stellensuche unterstützt hatten. Barwinski Fähr (1990) erläutert, dass Betroffene von Seite des Umfeldes Unterstützung, aber auch Druck erfahren können (S.14). Eine IP erwähnt dann auch, dass sie sich von der ermutigenden Haltung des Umfeldes unter Druck gesetzt fühlte.

Äussere Mittel-hinderlich

Hinderliche Mittel werden auch Risikofaktoren genannt und werden gemäss Cassée (2010) vor allem dann zum Problem, wenn mehrere aufeinander treffen und sie so die Fähigkeit, mit einer Situation adäquat umgehen zu können, negativ beeinflussen (S. 45). Bei den als hinderlich erwähnten Mitteln wurde das RAV fünf Mal erwähnt. Gemäss zwei IP's gab es Unklarheiten betreffend Vorgehen direkt nach der Kündigung. So erhielt eine IP Einstelltage, welche sie mit den ungenauen Auskünften der RAV-Beraterin begründete und als erschwerend für die Verarbeitung der

Kündigung empfand. Diese IP sagte aus, dass es wünschenswert wäre, sich auf eine bestimmte Dauer eine Auszeit nehmen zu können, um sich persönlich weiterzuentwickeln (beispielsweise mit Sprachkursen im Ausland) ohne im Anschluss mit Einstelltagen dafür büssen zu müssen. Fünf IP's haben den Eindruck, dass beim RAV individuelle Bedürfnisse nicht berücksichtigt werden und dementsprechend auch keine individuelle Beratung stattgefunden hatte. Ebenso wurden die AMM kritisiert, welche verfügt wurden, jedoch die Bedürfnisse der IP's nicht berücksichtigten. Es wurde erwähnt, dass der Druck rasch möglichst eine Stelle anzunehmen, auch wenn sie nicht passend war, gross war. Vier IP's sagten ausserdem aus, dass sie sich von ihren RAV-Beratenden nicht nur ungenügend unterstützt, sondern auch respektlos oder demütigend behandelt gefühlt hatten. Herr G. (RAV-Berater) kann diese Aussagen nicht bestätigen. Gemäss ihm ist eine genaue Bedarfsabklärung ein obligatorischer Teil des Beratungsgespräches. Dabei wird geprüft, was der Klient/die Klientin braucht, um wieder im Erwerbsleben Fuss fassen zu können und mit welchen AMM oder anderen Mitteln das RAV dabei unterstützend wirken kann. Die Analysen des SECO zeigen hinsichtlich der Zusammenarbeit von RAV-Beratenden und ihrer Klientel auf, dass reduzierter Druck während einer AMM, wie auch ein zu sanfter und kooperativer Umgang der RAV-Beratenden mit den Stellensuchenden gar einen negativen Einfluss auf die rasche Wiedereingliederung hat. Die Autorinnen erkennen in der Beziehung zwischen den RAV-Beratenden und den IP's ein Verhältnis, welches zwar für die IP's unterstützend wirken soll, jedoch auch von einer Abhängigkeit geprägt ist. Dabei weisen sie auf die Aussage von Böhnisch (2012) hin, dass eine solche Abhängigkeit die soziometrische Struktur beeinflussen und das Gefühl der Hilflosigkeit begünstigen kann (S. 55), was dem „Streben nach psychosozialer Handlungsfähigkeit“ (Böhnisch, 2012, S. 44) widerspricht.

Soziales Umfeld

Wie oben beschrieben, haben die meisten IP's das soziale Umfeld als grosse Unterstützung empfunden. Der IP, die zum Zeitpunkt der Kündigung erst seit Kurzem in der Schweiz war, wurde zu diesem Zeitpunkt die Wichtigkeit des sozialen Umfeldes bewusst. Sie empfand es als schwierig, nur einen kleinen Bekannten- und Freundeskreis im unmittelbaren (ortsnahen) Umfeld zu haben. Sie vermisste den Rückhalt und überlegte sich, die Schweiz wieder zu verlassen. Dies entspricht der Aussage von Böhnisch (2012), dass die soziale Lebenslage einer Person, also die sozialstrukturelle Einbettung der Lebensverhältnisse, starken Einfluss auf die Spielräume der Lebensbewältigung nimmt (S. 53).

Alter

Das „richtige“ Alter wird neben anderen Kriterien wie beispielsweise einer guten Qualifizierung oder Berufserfahrung als relevant für die Wiedereingliederungschancen erwähnt (Schmid et al., 2005, S. 20). Von dieser Erfahrung erzählten auch die zwei über 50-jährigen IP's, die trotz intensiver Bemühungen erst nach einem beziehungsweise zwei Jahren wieder eine Stelle

gefunden haben, was gemäss Bröcker (2011) als langzeitarbeitslos gilt (S. 53). Herr G. (RAV-Berater) sieht keine nennenswerten Unterschiede bei Personen über oder unter 30. Hingegen weist er darauf hin, dass es für Personen über 50 und solche unter 25 schwierig ist eine Stelle zu finden. Für die über 50-Jährigen werden spezifische Kurse angeboten und für die unter 25-Jährigen besteht die Möglichkeit, ein sechs monatiges Praktikum zu absolvieren, welches für die Arbeitgebenden kostengünstig ist und den Stellensuchenden praktische Erfahrung vermittelt und somit ihre Chancen auf dem Stellenmarkt erhöhen.

Innere Mittel

Alle neun IP's erwähnten innere Mittel, auf welche sie bei der erfolgreichen Verarbeitung der Kündigung zurückgreifen konnten. So wurden früher erworbene Kompetenzen, gute bisherige Arbeitszeugnisse, Ablenkung, vermehrte sportliche Aktivitäten sowie eine positive und optimistische Haltung erwähnt. Hierzu erwähnt Böhnisch (2012) die Wichtigkeit der Entfaltung von eigenen Kompetenzen ausserhalb des Erwerbslebens, welche in einem solchen Fall ein neues Selbstwert- und Kompetenzbewusstsein begünstigen können (S. 204). Zwei IP's, die bereits früher eine Kündigung erlebt hatten erwähnten, dass sie beim zweiten Mal mit der Situation bereits vertraut gewesen seien und damit umzugehen wussten. Auch die Erkenntnis, dass es jede/n treffen könne, wurde als hilfreich erwähnt. Eine IP geht davon aus, dass sie sich durch diese Situation neue Kompetenzen angeeignet hat, und auf diese in anderen schweren Situationen zurückgreifen kann. Dies kann durch die Aussage von Petermann et al (1998) unterstützt werden. Sie sprechen bei den Fähigkeiten, sich von nachteiligen Folgen früherer Erfahrungen zu erholen oder ohne offensichtliche psychische Schädigungen zu bestehen und Bewältigungskompetenzen zu entwickeln, von Resilienz (zit. in Cassée, 2011, S. 45). Diese Resilienz kann sich mit der Zeit oder durch verschiedene Situationen verändern und bei zukünftigen Ereignissen als Ressource genutzt werden. Verschiedene Bewältigungsformen (Copingstrategien) eines Menschen erhöhen die Resilienz und stärken das Selbst (Thiersch, 2011, S. 389). Die Autorinnen erkennen bei den Aussagen der IP's Copingstrategien, also Lebenssequenzen, die in die Biografie integriert worden waren und auf welche die Interviewten zurückgreifen konnten. Bezugnehmend auf die Lebensalter der IP's können keine Rückschlüsse darauf gemacht werden, dass mit zunehmendem Lebensalter ein gelungenerer Umgang mit der Kündigung gefunden werden konnte. Diese Erkenntnis widerspricht teilweise der Aussage Böhnischs (2012), die betont, dass die Biografie erlebte Lebenssequenzen integriert und so mit zunehmendem Lebensalter zur entscheidenden Bezugsgrösse der Lebensbewältigung wird (S. 59). Oerter und Montada (2002) sprechen in diesem Zusammenhang davon, dass je nach Lebensabschnitt unterschiedliche altersentsprechende Aufgaben im Vordergrund stehen. Betrifft ein Verlust oder ein kritisches Lebensereignis eine Aufgabe, die im Vordergrund steht, nimmt das für Betroffene eine andere Bedeutung an, als wenn es eine Aufgabe wäre, die nicht als prioritär gesehen wird (S. 388).

5.2.4 Wünsche/Ziele/Anregungen

An die Adresse des RAV

Sieben IP's wünschten sich mehr oder eine andere Unterstützung von Seite des RAV's. So sollten bei der Beratung wie für die AMM, welche vom RAV verfügt werden, die persönlichen Fähigkeiten und Bedürfnisse besser berücksichtigt werden. Auch eine Stellenvermittlungsfunktion könnte das RAV gemäss Aussagen von drei IP's übernehmen. Dieser Aussage gegenüber steht die Analyse des von Egger et. al. (2007). Diese hat nicht nur aufgezeigt, dass eine interinstitutionelle Zusammenarbeit des RAV's mit privaten Stellenvermittlern, wie auch die Kontaktpflege zu potentiellen Arbeitgebern stattfindet, sondern auch, dass sie sich als erfolgreich erwiesen hat. Als weiteren Wunsch erwähnten zwei IP's die administrative Unterstützung beispielsweise beim Ausfüllen von Formularen. Auch eine wertschätzende Haltung und mal ein ermutigendes Wort von Seite der RAV-Beratenden wurden erwähnt. Zwei IP's äusserten den Wunsch, zuerst selber über eine bestimmte Zeitdauer eine Anstellung suchen zu können, ohne dabei die RAV-Vorgaben beachten zu müssen. Bei Misserfolg wären sie froh, wenn sie dann auf das RAV zurückkommen und keine Sanktionen wie Einstelltage zu erwarten hätten. Eine IP hätte es begrüsst, wenn das RAV die Möglichkeit von Praktikumseinsätzen bei Unternehmen anbieten würde.

Haltung betreffend Beruf

Es gab verschiedene Aussagen dazu, dass auch bei als „sicher“ erachteten Jobs die Gefahr einer Kündigung besteht und dass es Branchen gibt, die eine höhere Kündigungshäufigkeit aufweisen als andere. Schmid et al. (2005) erwähnen ergänzend, dass nicht mehr vorwiegend Hilfsarbeiter/innen mit niedriger Bildung und mangelnden Sprachkenntnissen aus dem Ausland, sondern auch gestandene und top qualifizierte Arbeitnehmende von Kündigungen betroffen sein können (S. 18). Dies entspricht den Voraussetzungen, die die IP's mitbringen. Alle IP's haben eine Berufslehre oder ein Studium absolviert und waren deutscher Muttersprache. Drei der IP's erlebten sogar zwei Mal eine Kündigung. Eine IP erwähnte, dass sie künftig den Beruf nicht allzu wichtig nehmen wolle und eine andere erwähnte, dass sie sich besser abgrenze als früher. Eine IP sagte aus, dass es nach einer Kündigung wichtig sei, den Blickwinkel zu öffnen. Auch Schmid et al. (2005) erwähnen eine ständige Flexibilität für persönliche und berufliche Weiterentwicklung als essentiell (S. 20).

5.2.5 Arbeitsbemühungen und Bewerbungsprozess

Bei der Dauer bis zur Wiedereingliederung können die Autorinnen nur begrenzt Rückschlüsse ziehen, da einige der IP's die Zeit der Arbeitslosigkeit für eine Reise, einen Sprachaufenthalt oder eine Neuorientierung genutzt haben. Mitentscheidend dabei war sicher auch die finanzielle Absicherung durch die Eltern oder den ehemaligen Arbeitgeber. Einzig bei den zwei über 50-Jährigen, welche ein Jahr beziehungsweise zwei Jahre arbeitslos waren kann gesagt werden, dass sie sich

erfolglos um eine frühere Wiedereingliederung bemüht hatten. Breig und Leuther (2007) erwähnen, dass Langzeitarbeitslosigkeit ein eigenständiger Risikofaktor ist und sich die Wiedereingliederungschancen mit zunehmender Dauer reduzieren (S. 36). Michael Obermaier (2005) geht noch weiter und sagt, dass innert der ersten drei bis sechs Monaten der Arbeitslosigkeit entschieden wird, ob jemand lange arbeitslos bleibt oder nicht. Er führt weiter aus, dass eine Person, die länger als ein Jahr arbeitslos ist, mit grosser Wahrscheinlichkeit keine Arbeit mehr finden wird (zit. in Breig und Leuther, 2007, S. 36). Auch Herr G. (RAV-Berater), sagte aus, dass Arbeitgebende die Personen, die mehr als sechs Monate arbeitslos waren, nur zurückhaltend einstellen. Diesen Aussagen widersprechen die Ergebnisse der Interviews. So waren nur zwei der Interviewten weniger als drei Monate arbeitslos und alle fanden wieder eine Stelle. Die Autorinnen erachten es als wichtig zu berücksichtigen, ob die betreffende Person überhaupt auf Stellensuche war oder ob diese Zeit beispielsweise für einen Sprachaufenthalt oder eine Schulung genutzt wurde.

Bei der Stellensuche konnten die IP's auf verschiedene Ressourcen zurückgreifen. Sechs IP's erwähnten das soziale Umfeld, welches sie bei der Stellensuche unterstützt hatte. Vier IP's haben eine Stelle über private Kontakte gefunden, eine über berufliche Kontakte, eine durch eine Blindbewerbung und drei über Stelleninserate. Zwei IP's erzählten, dass sie mit Blindbewerbungen auf grössere Resonanz gestossen seien als mit anderen Bewerbungsverfahren. Zwei IP's erachten die genaue Prüfung der Unternehmen vor der Bewerbung als wichtig. Zwei IP's betonten die Wichtigkeit der Mund zu Mund Propaganda. Eine IP hatte eine Stelle im Promotionsbereich angenommen und gehofft, dass sie dort „entdeckt“ würde, was auch der Fall war. Jemand hatte bei einem früheren Arbeitgeber Glück und wurde wieder eingestellt.

6. Konklusion

Ausgehend von der Interpretation/Diskussion der Ergebnisse werden in diesem Kapitel die wichtigsten Schlussfolgerungen und Empfehlungen für die Soziale Arbeit aufgezeigt. Als Erstes werden die Haupt- und Unterfragestellungen beantwortet sowie die Hypothesen überprüft. In einem weiteren Schritt werden daraus abgeleitete Schlussfolgerungen und Empfehlungen für die Profession der Sozialen Arbeit beziehungsweise für die Praxis im Alltag, Betroffene, Personen aus dem Personalbereich, weitere unterstützende Stellen sowie an der Thematik Interessierte beschrieben.

6.1 *Beantwortung der Forschungsfragen*

Erste Hauptfrage: Was ist die Bedeutung von Erwerbsarbeit für die Arbeitnehmenden?

Erwerbsarbeit bedeutet für Arbeitnehmende finanzielle Sicherheit, soziale Kontakte, eine geregelte und als sinnvoll empfundene Tagesstruktur und eine Tätigkeit, die das Selbstvertrauen und das Selbstwertgefühl stärkt. Auch das Prestige, also das Ansehen beziehungsweise der Status in der Gesellschaft, wird von der Erwerbsarbeit meistens positiv beeinflusst. Diese Erkenntnisse konnten aus der Verarbeitung der theoretischen Bezüge, wie auch aus den Interviewaussagen gewonnen werden. Was hingegen ausschliesslich über die Befragung der IP's ersichtlich wurde ist, dass die Bedeutung der Erwerbsarbeit vor allem dann erkannt wird, wenn diese unverschuldet und/oder unerwartet wegfällt, da sich Betroffene in diesem Fall nicht oder nur teilweise mit den Folgen der Kündigung auseinandersetzen und sich auf die Zeit ohne Erwerbsarbeit vorbereiten können.

Zweite Hauptfrage: Inwiefern beeinflusst eine Kündigung von Seite des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin die Lebenssituation der Betroffenen?

Unterfrage: Welche Auswirkungen lassen sich auf die Lebenslage, speziell den personalen, sozialen, kulturellen und materiellen Mitteln feststellen?

Personale Mittel

Die Auswirkungen einer Kündigung auf die Lebenslage einer betroffenen Person sind vielseitig und von unterschiedlichem Ausmass. Psychische Probleme können vor, unmittelbar nach der Kündigung oder zu einem späteren Zeitpunkt auftreten. Eine Situation, bei der sich eine Kündigung abzeichnet kann so belastend sein, dass die Kündigung selbst als Erlösung wahrgenommen wird. Häufiger wird jedoch von Reaktionen wie Kränkung, Schock oder Traurigkeit gesprochen. Auch Ängste, beispielsweise bezüglich finanzieller Absicherung, können auftreten und mit länger andauernder Arbeitslosigkeit können Selbstzweifel oder psychische Beeinträchtigungen wie kurzzeitige depressive Verstimmungen ausgelöst werden. Werden die Aussagen der IP's mit den vier Phasen der Langzeitarbeitslosigkeit von Barwinski Fäh (1990, S. 11-12) verglichen fällt auf, dass es nur wenige Aussagen gab, die zur Phase der Hoffnungslosigkeit gezählt werden können. Gar

keine Aussagen konnten der Phase des Fatalismus' zugeordnet werden, in welcher das unveränderbare Schicksal als akzeptiert gilt, was positiven inneren und äusseren Mitteln zugeschrieben werden kann (vgl. Beantwortung der dritten Hauptfrage).

Da die Auswirkungen auf die Tagesstruktur teilweise als sehr belastend empfunden wurden entschieden die Autorinnen, diesen Bereich beim Beantworten der Fragestellungen ebenfalls zu erläutern. Oft wird die fehlende beziehungsweise veränderte Tagesstruktur anfänglich als angenehm empfunden, doch verändert sich dieses empfinden mit der Zeit und es wird als Belastung wahrgenommen (Kiselbach, 1994, S. 41). Die Interviewaussagen bestätigen diese Aussage. Gerade von den zwei über 50-jährigen IP's, die je ein beziehungsweise zwei Jahre arbeitslos waren, wurde bemerkt, dass es ihnen Mühe bereitet hatte, keiner geregelten Tagesstruktur nachgehen zu können. Die Wichtigkeit, eine Tagesstruktur aufrecht zu erhalten, wurde auch vom RAV erkannt. So werden im Rahmen der AMM verschieden Kurse und Beschäftigungsprogramme angeboten.

Soziale Mittel

Eine Kündigung betrifft in erster Linie die Betroffenen, jedoch ist wahrscheinlich, dass Personen aus dem nahen sozialen Umfeld ebenfalls direkt oder indirekt betroffen sind. So übernehmen nahestehende Personen oft eine Unterstützungsfunktion. Sei dies in Gesprächen, indem sie Betroffene ablenken oder bestärken, bei der Stellensuche helfen oder ihnen finanzielle Sicherheit bieten. Der Stellenverlust kann jedoch auch zur Folge haben, dass sich Betroffene schämen und sich zurückziehen, was es dem sozialen Umfeld erschwert, unterstützend wirken zu können. Auch häufen sich im Zusammenhang mit der Arbeitslosigkeit Paarkonflikte. Letztere beiden Punkte sind in der Fachliteratur erwähnt und wurden durch Interviewaussagen bestätigt.

Kultureller Bereich (Aus-/Weiterbildung)

Die Kündigung als kritisches Lebensereignis regt Bildungsprozesse an. Dies kam auch bei der Interviewbefragung zum Ausdruck, haben doch mehr als die Hälfte der IP's nach der Kündigung eine Aus- oder Weiterbildung abgeschlossen. Dies legt die Basis, um auf dem Stellenmarkt flexibler agieren zu können und ihre Wiedereingliederungschancen zu erhöhen. Denn dafür wird eine Bildungsbiografie verlangt, die nicht nach der Schulzeit abgeschlossen wurde, sondern lebenslang weiterentwickelt wird. Diesbezüglich sagt die Europäische Kommission/die Generaldirektion Beschäftigung, Soziales und Integration voraus, dass bis 2020 mehr als 80 Prozent der Arbeitsplätze mittlere bis höhere Qualifikationen erfordern werden, auch in der Schweiz (2011, S. 47-48). Die Studie von Behncke et al. (2007) zeigt allerdings auf, dass ein häufiger Einsatz von Bildungsmaßnahmen innerhalb der AMM einen negativen Effekt auf die Beschäftigungschancen hat.

Materielle Mittel

Die Erwerbsarbeit bietet für die meisten Menschen die Grundlage, um den Lebensunterhalt bestreiten und am sozialen Leben teilhaben zu können. Beim Wegfall der Erwerbsarbeit sollen Betroffene vor allem finanziell abgesichert sein, was mit der gesetzlichen Verankerung der ALV zu einem grossen Teil erreicht wurde. Wenn diese nicht (mehr) greift, gibt es noch die Absicherung durch den ersten Sektor, durch die Wirtschaftliche Sozialhilfe. Neben der ALV wurden finanzielle Leistungen der ehemaligen Arbeitgeber/innen und finanzielle Unterstützung durch die Eltern oder das soziale Umfeld genannt. Diese breite Abstützung kann ein Grund dafür sein, dass nur eine der IP's die finanziellen Einschränkungen als belastend empfand. Während die finanzielle Einschränkung in der zu Taggeld berechtigten Zeit normalerweise 20-30 Prozent beträgt, sind die finanziellen Auswirkungen, wenn jemand auf die Wirtschaftliche Sozialhilfe zurückgreifen muss, wesentlich grösser. So kann es sein, dass Personen, mit zunehmender Dauer des ALV-Leistungsbezuges, die Situation als belastend empfinden oder gar Existenzängste entwickeln, vor allem wenn sie nicht auf eine anderweitige finanzielle Absicherung zurückgreifen können. Obwohl es von keiner IP erwähnt wurde, kann dies soweit führen, dass kostenpflichtige Aktivitäten oder das Einladen von Freunden oder Familie vermieden werden, was zu einem Verlust von sozialen Kontakten führen kann.

Unterfrage: Inwiefern gibt es Auswirkungen auf die Lebensweise und das Lebensgefühl der Betroffenen?

Lebensweise

Dass Betroffene sich aus dem sozialen Umfeld zurückziehen kann ebenso eine Folge einer Kündigung sein, wie eine veränderte Lebensweise aufgrund der eingeschränkten finanziellen Mittel. Auch die Veränderung der Tagesstruktur oder der Fakt, dass Betroffene gezwungen sind, ihre Ziele anzupassen, betreffen die Lebensweise. Durch Copingstrategien wird versucht, das kritische Lebensereignis zu verarbeiten und in die eigene Lebenspraxis zu integrieren. Gelingt dies, rückt die eigene Handlungsfähigkeit wieder in den Vordergrund und die Lebensweise verändert sich. Die IP's erzählten von Sport, den sie vermehrt ausübten und Ausbildungen, die sie absolvierten. Dies entspricht der Suche nach einer neuen Art der sozialen Einbindung, wie sie Böhnisch (2012, S. 53) beschreibt. Es gab auch Beispiele, bei denen es den Betroffenen anfänglich nicht gelang, das Ereignis in ihre Lebenspraxis zu integrieren. Die Folge davon waren Energie- und Ziellosigkeit. Die unterschiedlichen Auswirkungen sind beeinflusst von Verfestigungen, welche sich im Laufe des Lebens gebildet und zu einer bestimmten Lebensweise geführt haben (Husi, 2009, S. 13).

Lebensgefühl

Während alle Personen anfänglich von negativen psychischen Auswirkungen berichteten, stand zu einem späteren Zeitpunkt wieder die Zuversicht im Vordergrund. Entsprechend kann davon aus-

gegangen werden, dass es den IP's gelungen ist, einen guten Umgang mit dem Ereignis zu finden und dieses in die Lebenspraxis zu integrieren.

Dritte Hauptfrage: Inwiefern sind interne und externe Schutz- und Risikofaktoren förderlich/hinderlich für den Verarbeitungsprozess?

Ob ein Verarbeitungsprozess gelingt, hängt massgeblich von den in Kapitel 3.3.6 beschriebenen Schutz- und Risikofaktoren respektive der Ausgewogenheit der Kompetenzbalance einer betroffenen Person ab. Falls es Betroffenen gelingt, Schutzfaktoren in belastenden Momenten zu mobilisieren, hat dies positive Auswirkungen auf die Verarbeitung eines kritischen Lebensereignisses. Überwiegen die Risikofaktoren, besteht für Betroffene die Gefahr, dass die persönliche Entwicklung beeinträchtigt sowie die Bewältigung des kritischen Lebensereignisses behindert wird. Wie jemand mit einem kritischen Lebensereignis umgeht, hängt nicht nur von der persönlichen Disposition ab, sondern auch davon, welche Entwicklungsaufgaben die Betroffenen zum jeweiligen Zeitpunkt zu bewältigen haben. So sind einerseits die Schutz- und Risikofaktoren, andererseits die im Vordergrund stehenden Entwicklungsaufgaben und die vorhandenen Copingstrategien relevant für einen gelungenen Verarbeitungsprozess.

Vierte Hauptfrage: Inwiefern spielen die Lebensziele sowie innere und äussere Mittel für die gelungene Wiedereingliederung oder Neuorientierung eine Rolle?

Lebensziele

Da davon ausgegangen werden kann, dass sich die Rollen, die Lebenslage und die Lebensziele gegenseitig beeinflussen und zu einer bestimmten Lebensweise führen ist nachvollziehbar, dass eine Kündigung und der damit verbundene Verlust der Erwerbsrolle, auch die Lebensziele beeinflusst. Dabei können die persönlichen Wertvorstellungen, beispielsweise in Bezug auf die angestrebten Arbeitsbedingungen, oder auch persönliche Zielsetzungen, welche kurz-, mittel- oder langfristig neu definiert werden betroffen sein, was für die gelungene Wiedereingliederung oder Neuorientierung hilfreich sein kann. Denn gemäss Wilkening, Freund und Martin (2009) kann die Zielauswahl, -verfolgung und -aufrechterhaltung bei einem Ereignis wie einer Kündigung dazu beitragen, dass neue Ressourcen generiert oder Verluste von Ressourcen bewältigt werden können (S. 111). Die Befragung zeigte, dass sich einige IP's in Bezug auf die Lebensziele andere Prioritäten gesetzt oder die Kündigung als Chance für eine Neuorientierung genutzt haben.

Innere und äussere Mittel

Innere und äussere Mittel können genutzt oder eben nicht genutzt werden und so eine für die Verarbeitung förderliche oder auch hinderliche Wirkung entfalten. Unter inneren Mitteln werden die Gesundheit, aber auch psychische und physische Fähigkeiten verstanden, auf die eine Person

zurückgreifen und in schwierigen Situationen als Ressource nutzen kann. Im Falle einer Kündigung können das beispielsweise Aus- und Weiterbildungen, berufliche Erfahrungen oder auch Copingstrategien sein. Förderliche äussere Mittel sind vielfältig und unterschiedlich gut zugänglich. So kann bereits die Erkenntnis, dass nicht die betroffene Person selbst für die Kündigung verantwortlich ist oder auch das Wissen, dass sie nicht alleine ist in dieser Situation helfen, dieses Ereignis zu verarbeiten. Der erste und zweite Sektor priorisieren vor allem die finanzielle Absicherung und die rasche Wiedereingliederung. Zwischen RAV-Beratenden und den Betroffenen als Stellensuchende besteht nicht nur ein Unterstützungs-, sondern auch ein Abhängigkeitsverhältnis, was die Situation erschwert und bei Betroffenen auch eine Art Hilflosigkeit hervorrufen kann. Die Autorinnen stellten fest, dass gerade diese Ohnmacht der Abhängigkeit zu einem Streben nach psychosozialer Handlungsfähigkeit führt, was die Betroffenen dazu bewegt, nach Wegen zu suchen, die aus dieser Abhängigkeit hinausführen. Dass Druck und eine nicht zu kooperative Haltung von RAV-Beratenden förderlich für die Wiedereingliederung von Arbeitslosen ist, bestätigt auch die Studie von Behncke et al. (2007). Die soziale Einbindung ist für die erfolgreiche Wiedereingliederung/Neuorientierung von grosser Wichtigkeit. Das soziale Umfeld bietet nicht nur einen niederschweligen Zugang zu Unterstützungsleistungen, sondern kann Betroffene mit Gesprächen, durch Ablenkung, finanziell oder durch Information und Vermittlung bei der Stellensuche unterstützen. Auch der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin kann eine unterstützende Rolle übernehmen. Sei dies durch das Schaffen von Transparenz bezüglich des Kündigungsgrundes oder des weiteren Vorgehens, das Anpassen der Kündigungsfrist, falls diese für Arbeitnehmende zur Belastung wird, das Anbieten von Weiterbildungskursen oder Outplacements oder eine finanzielle Abfindung. Weitere externe Mittel wie Coaching, Berufsberatung, Rechtsbeistand, Outplacement wurden von den IP's ebenfalls erwähnt, sind jedoch aufgrund der teilweise hohen Kosten für Betroffene nicht zugänglich respektive werden im ersten und zweiten Sektor selten fremdfinanziert.

Fünfte Hauptfrage: Welche Erkenntnisse lassen sich für die Soziale Arbeit aus den Forschungsergebnissen ableiten?

Diese Frage wird im Kapitel 6.3 Schlussfolgerungen beantwortet.

6.2 Überprüfung der Hypothesen

Durch die Erkenntnisse, die bei der Auseinandersetzung mit der Fachliteratur, den theoretischen Bezügen und bei der Befragung der IP's gewonnen wurden, können alle nachstehend nochmals aufgeführten Hypothesen, bestätigt werden.

- Eine Kündigung bedeutet ein kritisches Lebensereignis, welches die Lebenslage in verschiedenen Bereichen bedeutend belasten und dadurch die individuellen Lebensziele und das Lebensgefühl verändern kann.
- Die Lebenslage, in welcher sich eine Person befindet, vor allem die Bereiche personale und soziale Mittel, sind bei der Verarbeitung einer Kündigung und einer raschen Wiedereingliederung in den Berufsalltag massgebliche Faktoren.
- Durch eine Kündigung können neue Bewältigungsstrategien entwickelt werden.
- Die vom zweiten und dritten Sektor angebotenen immateriellen Unterstützungsmassnahmen sind für die Wiedereingliederung in den Beruf oder für die Neuorientierung nur begrenzt ausreichend.

6.3 Schlussfolgerungen

In diesem Abschnitt werden die Schlussfolgerungen hinsichtlich der Zielsetzung erläutert. In einem ersten Schritt wird, mittels untenstehender Tabelle 3, eine Übersicht über immaterielle Unterstützungsangebote gegeben, welche als förderlich für die Verarbeitung und/oder die Wiedereingliederung erachtet werden. Dabei wird zwischen internen und externen Mitteln unterschieden. Die Mittel, die sowohl für die Verarbeitung als auch für die Wiedereingliederung als förderlich erachtet werden, sind auf der linken Tabellenseite aufgeführt und *kursiv* dargestellt. In der Zielsetzung wurde der Fokus auf die immateriellen Mittel gesetzt, dennoch erachten es die Autorinnen als wichtig, in einem zweiten Schritt, die förderlichen materiellen Mittel zu erwähnen, da sich Betroffene nicht immer bewusst sind, wo sie bezüglich materiellen Mitteln noch Ressourcen erschliessen können. Anschliessend folgt in Tabelle 3 eine detailliertere Ausführung der förderlichen Angebote sowie relevante Schlussfolgerungen.

Immaterielle Unterstützungsangebote				
Für die Verarbeitung förderlich		Für die Wiedereingliederung förderlich		
Intern	Extern	Intern	Extern	
<ul style="list-style-type: none"> - <i>Psychische und physische Gesundheit</i> - Copingstrategien wie Sinnsuche, konstruktive Problemlösung, Anpassungsstrategie (siehe Kapitel 3.3.2) - Erfahrung mit kritischen Lebensereignissen (siehe Kapitel 3.2.5 und 3.3.2) - Resilienz (siehe Kapitel 3.3.2) - <i>Berufserfahrung</i> - <i>Aus-/Weiterbildung (fachlich und methodisch)</i> - Hobbies - <i>Kompetenzen ausserhalb der Erwerbsarbeit</i> - <i>Positive Grundeinstellung</i> - <i>Selbstvertrauen</i> - Glaube/Kirche 	<p>Arbeitgeber/in</p> <ul style="list-style-type: none"> - Kündigungsgespräch: Schaffen von Transparenz bezüglich Kündigungsgrund und weiterem Vorgehen - Angebot bezüglich flexibler Kündigungsfrist - Hinweis auf Krankentaggeldversicherung - <i>Hinweis/Angebot weiterer immaterieller Unterstützung wie Dienstleistungen des HR oder internes Arbeitsmarktzentrum</i> - <i>Interinstitutionelle Zusammenarbeit mit RAV und weiteren Unternehmen</i> - Betriebliche Sozialarbeit: Psychosoziale Beratung, Budgetberatung, <i>Vermittlung nach Bedarf, beispielsweise ans Berufsinformationszentrum</i> 	<ul style="list-style-type: none"> - Flexibilität, Offenheit bezüglich Stellen und Stellensuche - Kompetenzen, die zur Ausübung des Berufes und für den Bewerbungsprozess hilfreich sind 	<p>Arbeitgeber/in</p> <ul style="list-style-type: none"> - Anbieten von Coachings, Outplacement oder ähnlichen Angeboten - Freistellung auf Wunsch des/der Betroffenen, damit diese/r per sofort eine neue Stelle antreten kann 	
		<p>Familie/Soziales Umfeld</p> <ul style="list-style-type: none"> - Pflegen von sozialen Kontakten - Führen von Gesprächen - Ablenkung - Akzeptanz 		<p>Familie/Soziales Umfeld</p> <ul style="list-style-type: none"> - Unterstützung bei der Stellensuche - Vermitteln von Stellen - Ermutigende Haltung
		<p>Erster Sektor</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>RAV: Beratung und AMM</i> - <i>Beratung/Ressourcenerschliessung durch Sozialdienste</i> 		<p>Erster Sektor</p> <ul style="list-style-type: none"> - RAV: Stellenvermittlung
		<p>Zweiter Sektor</p> <ul style="list-style-type: none"> - Rechtsberatung - <i>Coaching</i> - <i>Laufbahnberatung</i> - <i>Anbieter von Aus- und Weiterbildungen</i> - Gewerkschaft 		<p>Zweiter Sektor</p> <ul style="list-style-type: none"> - Stellenvermittlungsbüros, Headhunter

Tabelle 3: Immaterielle Unterstützungsangebote (eigene Darstellung)

Materielle Mittel

- Betroffene: Privates Vermögen
- Arbeitgeber/in: Abgangsentschädigung, Freistellung, Finanzierung eines Outplacements oder anderer Angebote
- Familie/Soziales Umfeld: günstiges oder gratis Wohnen, finanzielle Unterstützung, Zinsloses Darlehen
- Erster Sektor: ALV, Sozialhilfe
- Dritter Sektor: Unterstützungsbeiträge der Kirche oder anderer Institutionen

Bezugnehmend auf die in Kapitel 1.2 erwähnte Zielsetzung kann gesagt werden, dass die Ziele teilweise erreicht wurden. So konnte eine Auswahl immaterieller Mittel eruiert werden, die in Ergänzung zu den Angeboten des ersten Sektors, bei der Verarbeitung und/oder Wiedereingliederung/Neuorientierung unterstützend wirken. Bezüglich der Effektivität der Angebote ist jedoch keine abschliessende Beurteilung möglich. Die Autorinnen führen dies auf die Grösse der Fallauswahl, der grossen Personen- und Situationsabhängigkeit zurück und darauf, dass diese Forschungsarbeit nicht im Rahmen einer Längsschnittstudie durchgeführt wurde.

Ergänzende Schlussfolgerungen

Biografische Eigenschaften

Die Autorinnen stellten fest, dass weder das biologische Geschlecht, noch der Bildungsstand der Betroffenen zu einem unterschiedlichen Bedarf an Unterstützungsangeboten führten. Hingegen erkannten sie durch Aussagen der IP's und bestätigende Literatur, dass das Alter (ab 50) oftmals einen negativen Einfluss auf die Wiedereingliederungschancen hat, was unter anderem zur Langzeitarbeitslosigkeit führen kann. In diesem Fall erachten es die Autorinnen als wichtig, spezifische Angebote (wie sie beispielsweise vom RAV angeboten werden) zu prüfen.

Sozialarbeiterische Unterstützung

Sozialarbeitende werden nach Kündigungen oft erst dann involviert, wenn Betroffene im Rahmen einer AMM an sie verwiesen werden oder wenn Betroffene keine Sozialversicherungsleistungen mehr erhalten, gesundheitliche Probleme auftreten oder sich soziale Beziehungen zunehmend schwierig und konfliktreich gestalten. Die Autorinnen haben festgestellt, dass keine der IP's im Zusammenhang mit der Kündigung die Unterstützung eines/einer Sozialarbeitenden in Anspruch genommen hat.

Psychische Auswirkungen

Bei der Betrachtung der Interviewauswertung stellten die Autorinnen fest, dass psychische Auswirkungen zwar von allen IP's erwähnt wurden, jedoch nur wenige Aussagen der Phase der Hoff-

nungslosigkeit zugeordnet werden können und keine der Phase des Fatalismus. Dies bedeutet, dass keine der IP's die Arbeitslosigkeit als unverändertes Schicksal akzeptierte. Vielmehr wurde von positivem, optimistischem Denken, Offenheit und ‚nach vorne schauen‘ gesprochen.

Akzeptanz

Scham bezüglich der Arbeitslosigkeit und die Annahme, dass andere Personen Vorurteile den Betroffenen gegenüber hätten kann zur Folge haben, dass diese nicht über ihre Situation sprechen oder sich sogar zurückziehen. Das wiederum kann das Selbstvertrauen von Betroffenen schwächen und es können wichtige Ressourcen, die bei der Verarbeitung oder Wiedereingliederung/Neuorientierung unterstützend wirken könnten ungenutzt bleiben.

Unsicherheiten im Zusammenhang mit der Kündigung

Alle IP's sprachen von negativen Auswirkungen der Kündigung oder Rückschlägen bei der Verarbeitung. Viele der negativen Auswirkungen, beispielsweise die Unklarheit, ob eine Kündigung von Seite des/der Arbeitgebers/Arbeitgeberin gerechtfertigt ist oder Unsicherheiten, wann und in welchem Fall Taggelderleistungen bezogen werden können, sind auf ein Wissensdefizit oder fehlende Transparenz von Seite der Arbeitgeber/innen zurückzuführen.

6.4 Empfehlungen

Sozialarbeit: Ermöglichen von professioneller Unterstützung:

Betriebliche Sozialarbeit ist nicht in jedem Unternehmen vorhanden und wird auch dort, wo sie vorhanden ist, nicht zwangsläufig genutzt. Trotzdem sehen die Autorinnen bei der betrieblichen Sozialarbeit oder betrieblichen Fachstellen wie Employee Counselling Potenzial für die Unterstützung von Betroffenen, da durch diese Stellen ein möglichst früher Zugang zu Betroffenen erreicht werden kann.

- Auf der Mesoebene sollten sich diese Stellen dafür einsetzen, dass direkt bei der Kündigung auf das Angebot aufmerksam gemacht wird und dass es zum Auftrag dieser Stelle gehört, dass Betroffene über eine gewisse Zeit unterstützt werden können
- Unternehmen, die über keine betriebliche Sozialarbeit oder ähnliches verfügen, steht die Möglichkeit offen, bei Bedarf ein externes Unternehmen, welches sich auf Mitarbeitendenberatung, Coaching und andere bedarfsspezifische Angebote spezialisiert hat, hinzuzuziehen

Sozialarbeit, Betroffene, weitere unterstützende Stellen: Psychische Auswirkungen

Unsicherheit, geschwächtes Selbstvertrauen oder Ziel- und Hoffnungslosigkeit, welche als Folge einer Kündigung entstanden sind oder sich dadurch verstärkt haben, können die Verarbeitung be-

hindern. Um diesem Umstand entgegenzuwirken und wieder zu einer positiven Grundeinstellung zu gelangen, sollte möglichst ressourcenorientiert gearbeitet werden:

- Ein neuer Fokus und damit eine neue oder angepasste Zielsetzung kann helfen, Ressourcen zu generieren oder mit verlorenen Ressourcen umzugehen
- Auch das Erkennen von Kompetenzen, die für die Erwerbsarbeit, aber auch ausserhalb dieser relevant sind, kann eine Person in ihrem Selbstvertrauen stärken oder neue Wege aufzeigen
- Das Erkennen von bisher erfolgreichen Bewältigungsstrategien kann ebenfalls bestärkend wirken

Sozialarbeitende, Betroffene, Arbeitgebende, RAV-Beratende und weitere: Akzeptanz

Offenheit kann helfen, über Unsicherheiten und Selbstzweifel hinweg zu kommen. Denn dadurch kann in der Gesellschaft ein Bewusstsein geschaffen werden, dass es jede/n treffen kann. So kann eine Akzeptanz geschaffen werden, die auch Betroffene wieder unterstützt.

- Professionelle können Betroffenen das Gefühl von Akzeptanz und Wertschätzung vermitteln. Des Weiteren wäre denkbar, dass mittels Öffentlichkeitsarbeit darauf aufmerksam gemacht wird, dass eine Kündigung jede/n treffen kann
- Betroffene sollten möglichst offen mit dem Thema Arbeitslosigkeit umgehen
- Arbeitgebende können, falls dies der Tatsache entspricht, den Betroffenen aufzeigen, dass sie nicht die einzigen sind und so helfen, Selbstzweifel zu vermeiden
- Die Familie/das soziale Umfeld sollte mit wertschätzenden und akzeptierendem Verhalten versuchen, die sozialen Kontakte zu den Betroffenen aufrecht zu erhalten
- RAV-Beratende können Unsicherheit und Selbstzweifel entgegenwirken, in dem Sie Transparenz bezüglich Arbeitslosenzahlen und -gründen schaffen

Arbeitgeber/in: Interinstitutionelle Zusammenarbeit:

Ein/e Arbeitgeber/in kann bei der Verarbeitung einer Kündigung eine wichtige Rolle übernehmen. Auch wenn den gekündigten Personen aus finanziellen oder personellen Gründen keine unterstützende Massnahme wie ein Outplacement oder eine interne Unterstützung durch die Personalabteilung angeboten werden kann, können bestimmte Massnahmen Wertschätzung ausdrücken und für die Verarbeitung förderlich wirken:

- Ein sorgfältig geplantes Kündigungsgespräch, in welchem Transparenz geschaffen wird bezüglich Kündigungsgrund, Kündigungsfrist und des weiteren Vorgehens (beispielsweise Anmeldung beim RAV, Verlängerung der Krankentaggeldversicherung)
- Ein früher Kontakt zum RAV (eventuell noch vor Aussprache der Kündigung), in dem wichtige Informationen zur Transparenzschaffung eingeholt werden. Möglicherweise könnten

dadurch, im Rahmen einer Interinstitutionellen Zusammenarbeit, bereits im Vorfeld Kontakte zu Stellenvermittlern oder potentiellen Arbeitgebern vermittelt oder Informationen über offene Stellen abgegeben werden.

- Ebenfalls angedacht werden könnte die frühzeitige Kontaktaufnahme mit der Vertretung der Arbeitnehmenden (Gewerkschaften), wie dies in eigenen Branchen üblich ist.

Familie/Soziales Umfeld: Wiedereingliederung/Neuorientierung

Bei der Wiedereingliederung ins Berufsleben beziehungsweise für die Neuorientierung ist es wichtig, dass sich Betroffene oder solche, die sie dabei unterstützen, möglichst offen sind für Unkonventionelles und neben klassischen Stelleninseraten in Print- oder elektronischen Medien mehrere Kanäle nutzen:

- Kontaktieren von potenziellen Arbeitgebern/Arbeitgeberinnen (Blindbewerbungen)
- Stellenvermittlungsbüros/Headhunter
- frühere Arbeitgeber/innen
- Kommunizieren innerhalb des privaten Umfeldes, dass man auf Stellensuche ist (kann durch Mund zu Mund Propaganda stellenvermittelnd wirken)
- Annahme eines Zwischenverdienstes oder einer andere Stelle, die zwar nicht den genau den Wünschen und Vorstellungen entspricht, jedoch neue Kontakte schafft und vielleicht ermöglicht, Kompetenzen anzueignen, die für die weitere berufliche Tätigkeit wertvoll sind.

6.5 Ausblick

Wie die Autorinnen bereits im Einleitungskapitel darauf hingewiesen haben, lassen sich aus den Ergebnissen der vorliegenden Forschungsarbeit keine repräsentativen Rückschlüsse für die Grundgesamtheit ziehen. Dazu ist die getroffene Fallauswahl im eingeschränkten Rahmen der Bachelorarbeit zu gering.

Deshalb könnte nun in einem ersten Schritt mit einer grösseren Fallauswahl, beziehungsweise mit einer repräsentativen Studie, die vorliegenden Ergebnisse überprüft und erweitert werden.

Bei einer Bestätigung der Ergebnisse wäre demzufolge angebracht, in einem zweiten Schritt, in einem vorerst regionalen und nach spezifischen Branchen differenzierten Pilotprojekt, die Interinstitutionelle Zusammenarbeit zu fördern. Die Interinstitutionelle Zusammenarbeit des RAV's mit potenziellen Arbeitgebern/Arbeitgeberinnen und Stellenvermittlungsbüros wurde ja bereits als erfolgreich erkannt. Ein möglichst früher Einsatz, möglichst direkt nach der Kündigung, könnte helfen, dass Betroffene gar nicht arbeitslos werden, sondern eine Anschlusslösung finden. Dies wäre einerseits für das Selbstwertgefühl der Betroffenen förderlich, andererseits könnten Kosten eingespart werden, da keine ALV-Taggeldleistungen ausbezahlt werden müssten. Die Frage stellt sich

jedoch nach der Machbarkeit, da gesetzliche Bestimmungen klare Rahmenbedingungen zum Einsatz solcher Massnahmen vorgeben.

Ein weiteres, vorerst regionales und nach spezifischen Branchen differenziertes Pilotprojekt könnte die Schaffung einer neutralen Stelle sein, bei welcher sich Betroffene nach einer Kündigung über spezifische Punkte zu Arbeitsrecht, RAV-, ALV- oder weiteren Unterstützungsleistungen informieren können. Durch eine genaue Bedarfsabklärung könnten geeignete Stellen bestimmt werden, welche einen möglichst frühen Zugang zu Betroffenen schaffen und die entsprechenden Informationen effektiv vermittelt können. Solche Stellen könnten betriebliche Sozialberatungen, Personalstellen aber auch im Leistungsauftrag stehende NPO's wie Hilfswerke sein.

Mit einem solchen schrittweisen und systematisch auf empirischen Erfahrungen aufbauenden Vorgehen könnte die Vision, in der Gesellschaft mehr Akzeptanz für von Kündigung betroffenen Personen zu erlangen, zumindest ihren Anfang finden. Dabei müssen unterschiedliche Anspruchsgruppen berücksichtigt werden. Seien das Arbeitnehmende auf der Mikro/Individuums-Ebene, Arbeitgebende oder der Staat, welcher Arbeitsbedingungen regelt auf der Mesoebene oder Organisationen wie die International Labour Organisation (www.ilo.org) auf der Makro/Europäischen-Ebene. Für die Soziale Arbeit bedeutet dies, dass sie sich über Öffentlichkeitsarbeit für dieses Thema stark macht sowie dieses auf die politische Agenda setzt. Und zwar nicht nur auf die sozialpolitische, sondern auch als Querschnittsthema auf die Agenda anderer Politikbereiche wie die der Beschäftigungs-/Wirtschaftspolitik oder Migrationspolitik. Die Autorinnen sind der Meinung, dass so der besonderen Bedeutung der Erwerbsarbeit für das Individuum, in der und für die Gesellschaft, noch besser begegnet werden kann.

7. Literatur- und Quellenverzeichnis

Arbeitslosenversicherungsgesetz [AVIG] vom 1. Januar 1983 (SR 837.0)

Barwinski Föh, Rosemarie (1990). *Die seelische Verarbeitung der Arbeitslosigkeit*. Eine qualitative Längsschnittstudie mit älteren Arbeitslosen. München: Profil Verlag GMBH München.

Barwinski, Rosmarie (Hrsg.) (2011). *Erwerbslosigkeit als traumatische Erfahrung. Psychosoziale Folgen und traumatherapeutische Interventionen*. Kröning: Asanger Verlag.

Beck, Ulrich (1986). *Risikogesellschaft, auf dem Weg in eine andere Moderne*. Frankfurt a.M.: Suhrkamp.

Behncke, Stefanie; Frölich, Markus; Lechner, Michael; Hammer, Stephan; Schmidt, Nicolas; Menegale, Sara et al. (2007). *Einfluss der RAV auf die Wiedereingliederung von Stellensuchenden*. Studie im Auftrag der Aufsichtskommission für den Ausgleichsfonds der Arbeitslosenversicherung. Bern: SECO.

Böhnisch, Lothar (2012). *Sozialpädagogik der Lebensalter; Eine Einführung* (6. Aufl.). Weinheim & Basel: Beltz-Juventa.

Bourdieu, Pierre (1982). *Die feinen Unterschiede. Kritik der gesellschaftlichen Urteilskraft*. Frankfurt a.M.: Suhrkamp.

Breig, Ingrid & Leuther, Verena; (2007). *50plus und arbeitslos- ohne Arbeit leben lernen?!* Berlin: Frank & Timme GmbH Verlag für wissenschaftliche Literatur.

Bröker, Andreas H. (2011). *Kombinierte Gesundheits- und Beschäftigungsförderung. Gesundheit von (Langzeit-) Arbeitslosen fördern- Voraussetzungen für Erwerbstätigkeit verbessern- Kostenbewusstsein schärfen*. Frankfurt am Main: Peterlang.

Bundesamt für Sozialversicherungen (2010). *ALV I Die Leistungen*. Gefunden am 09.07.2012 unter <http://www.bsv.admin.ch/kmu/ratgeber/00731/00741/index.html?lang=de>

Bundesamt für Statistik [BFS] (2010). *Erwerbsarbeit und Beruf*. Gefunden am 22.4.2012 unter <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/03.html>

Bunge, Mario & Mahner, Martin (2004). *Über die Natur der Dinge*. Stuttgart, Leipzig: Hirzel.

Cassée, Kitty (2010). *Kompetenzorientierung: Eine Methodik für die Kinder- und Jugendhilfe. Ein Praxisbuch mit Grundlagen, Instrumenten und Anwendungen* (2. überarbeitete Aufl.). Bern, Stuttgart, Wien: Haupt Verlag.

- Deutsche Gesellschaft für Soziologie (2010). *Ethik Kodex der Deutschen Gesellschaft für Soziologie (DGS) und des Berufsverbandes Deutscher Soziologen (BDS)*. Zugriff am 03.08.2011, Verfügbar unter <http://www.soziologie.de/index.php?id=19>
- Egger Marcel, Birchler Urs, Dreher Thomas, Lenz Carlos, Merckx Véronique, Studer Thomas (2000). *Evaluation des Einsatzes arbeitsmarktlicher Massnahmen Schlussbericht*. Studie im Auftrag der Aufsichtskommission für den Ausgleichsfonds der Arbeitslosenversicherung. Bern: SECO.
- Eichhorn, Manfred (2005) (Hrsg.). *Langenscheidt. Fachwörterbuch Biologie Englisch* (1. Aufl.). München: Langenscheidt Fachverlag.
- Eilles-Matthiessen, Claudia; Janssen Susanne (2005). *Beratungskompass, Grundlagen von Coaching, Karriereberatung, Outplacement und Mediation*. Offenbach: GABAL Verlag GmbH.
- Europäische Kommission, Generaldirektion Beschäftigung, Soziales und Integration (2011). *Leitfaden Soziales Europa – Teil I – Beschäftigungspolitik*. Luxemburg: Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union.
- Flügel, Martin (2009). *2009 Sozialalmanach, Schwerpunkt: Zukunft der Arbeitsgesellschaft*. Luzern: Caritas-Verlag.
- Frantz, Christiane & Martens, Kerstin (2006). *Nichtregierungsorganisationen (NGO's)*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Geiser, Thomas & Müller, Roland (2009). *Arbeitsrecht in der Schweiz*. Bern: Stämpfli Verlag.
- Giddens, Anthony (1988). *Die Konstitution der Gesellschaft*. Frankfurt a.M. und New York: Campus.
- Grosse, Stefanie (2008). *Lebensbrüche als Chance? Lern- und Bildungsprozesse im Umgang mit kritischen Lebensereignissen- eine biographieanalytische Studie*. Münster: Waxmann Verlag GmbH.
- Hochschule Luzern - Soziale Arbeit (2009). *Richtlinien für schriftliche wissenschaftliche Arbeiten an der Hochschule Luzern – Soziale Arbeit*. Luzern: Hochschule Luzern Soziale Arbeit.
- Husi, Gregor (2009). *Die Soziokulturelle Animation aus strukturierungstheoretischer Sicht*. Unveröffentlichtes Unterrichtsskript. Hochschule Luzern Soziale Arbeit.
- Janssen, Susanne (2005). *Beratungskompass, Grundlagen von Coaching, Karriereberatung, Outplacement und Mediation*. Offenbach: GABAL Verlag GmbH.

- Jud, Andreas; Roratio Miriam & StremLOW Jürgen (2009). *Einführung in Leitfaden-Interview*. Unveröffentlichtes Unterrichtsskript. Hochschule Luzern Soziale Arbeit.
- Kesselring, Thomas (1999). *Jean Piaget* (2. Aufl.). München: Beck'sche Reihe Denker.
- Kissling, Christian (1994). *Zusammenarbeiten: Die Gesellschaftliche Herausforderung der Arbeitslosigkeit* in die Schweizerische Nationalkommission Justitia et Pax und des Instituts für Sozialethik des SEK (Hrsg.). Zürich: NZN-Buchverlag.
- Mayer, Horst O. (2008). *Interview und schriftliche Befragung* (2.Aufl.). Wien: R. Oldenburg Verlag München.
- Mayring, Philipp (1997). *Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken* (6. Aufl.). Weinheim: Deutscher Studien Verlag.
- Meier Kressig, Marcel; Husi, Gregor (2002). *Auf den Spuren des Lebens. Eine Weiterentwicklung des Lebenslagenkonzepts*. Gefunden am 25.06.2012 unter <http://www.sozialjournal.ch/download/lebenslagen.pdf>
- Oerter, Rolf & Montada, Leo (2002). *Entwicklungspsychologie* (5. vollständig überarbeitete Aufl.). Weinheim, Basel, Berlin: Beltz Verlag.
- Otto, Hans-Uwe und Thiersch; Hans (Hrsg.) (2011). *Handbuch Soziale Arbeit. Grundlagen der Sozialarbeit und Sozialpädagogik* (4.völlig neu bearbeitet Aufl.) München: Ernst Reinhardt Verlag.
- Priller, Eckhard & Zimmer, Anette (2007). *Gemeinnützige Organisationen im gesellschaftlichen Wandel - Ergebnisse der Dritte-Sektor-Forschung*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Reihlen, Markus & Klaas, Thorsten (1999). *Individualismus, Holismus und Systemismus: Erörterung metatheoretischer Sichtweisen in den Sozialwissenschaften*. Köln: Arbeitsbericht Nr. 99 des Seminars für Allgemeine Betriebswirtschaftslehre, Betriebswirtschaftliche Planung und Logistik der Universität Köln (Bezug über: spl@wiso.uni-koeln.de).
- Schefold, Werner (ohne Datum). *Lebensbewältigung*. Gefunden am 28.4.2012 unter <http://www.lothar-boehnisch.de/stuff/pdf/Lebensbewaeltigung.pdf>
- Schmid, Hans; Homanner, Eva; Frohofer, Fred & Jäggi, Regina (2005). *Arbeitslos – was tun? Ein Ratgeber aus der Beobachter-Praxis* (3.aktualisierte Aufl.). Zürich: Beobachter-Buchverlag.
- Schmid, Reinhard und Kägi, Bruno (1993). *Arbeitslos wie weiter? Meine Chance*. Dübendorf: Patronat: Schweiz. Verband für Berufsberatung.

- Schweizerische Nationalkommission Justitia et Pax (Hrsg.). (1994). *Zusammenarbeiten: Die Gesellschaftliche Herausforderung der Arbeitslosigkeit*. Zürich: NZN-Buchverlag.
- Schweizerisches Arbeitslosenversicherungsgesetz [AVIG] vom 1. Januar 1983 (SR 837.0)
- Schweizerisches Obligationenrecht [OR] vom 30. März 1911 (SR 220).
- Sennett, Richard (1998). *Der flexible Mensch – Die Kultur des neuen Kapitalismus*. Berlin: Berlin Verlag.
- Staatssekretariat für Wirtschaft [SECO] (2003). *Gesellschaftsfähigkeit und Arbeitsplatzsicherheit für alle*. Gefunden am 6.4.2012 unter <http://www.seco.admin.ch/dokumentation/publikation/00007/00021/01589/index.html>.
- Staub-Bernasconi, Silvia (2007). *Soziale Arbeit als Handlungswissenschaft. Systemtheoretische Grundlagen und professionelle Praxis – Ein Lehrbuch*. Bern, Stuttgart, Wien: Haupt.
- Thiersch, Hans (1992). *Lebensweltorientierte Soziale Arbeit*. Weinheim und München: Juventa.
- Wernet, Andreas (2006). *Einführung in die Interpretationstechnik der objektiven Hermeneutik* (2. Aufl.). Wiessbaden: Verlag für Sozialwissenschaften.
- Wilkening, Friederich; Freund, Alexandra M. & Martin, Mike (2009). *Entwicklungspsychologie Kompakt*. Weinheim, Basel: Beltz Verlag.

Anhang

A - Interviewleitfaden

B - Kategorien für die Auswertung der Interviews

C - Begriffserklärung

D - Kündigungsschutz – rechtlicher Aspekt

A - Interviewleitfaden

Interview-Leitfaden

zur Forschungsarbeit – „Kündigung – wie weiter?“

Experte/Expertin:	xx	Code:	P1
Ort/Datum:	xx	Zeit:	17.30
Informationen:	<ul style="list-style-type: none"> • Begrüssung & Dank • Sinn & Zweck Interview • Vorstellung/Neutrale Rolle • Info über Ablauf/Dauer • Aufzeichnung Digital • Datenschutz • Verwendung Datenmaterial • Aufnahmegerät einschalten! 		<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>

Vor dem Interview

- Können Sie mir nochmals bestätigen, dass ich das Gespräch aufnehmen darf?

Einführungsfragen

- Können Sie mir erzählen, welcher Beschäftigung Sie momentan nachgehen?
- Ist das eine ähnliche Tätigkeit wie vor der Kündigung? Gefällt Ihnen die neue Tätigkeit?
- Und können Sie sagen, wie lange das mit der Kündigung her ist und ob bzw. wie lange Sie arbeitslos waren?

Leitfragen

Kündigung und Auswirkungen

1. Wie kam es zur Kündigung und wie ist es Ihnen dabei ergangen??
2. Es kann sein, dass eine Kündigung Veränderungen mit sich bringt. Können Sie sagen, ob das bei Ihnen auch der Fall war? Und falls ja, welche Veränderungen haben Sie festgestellt?
 - Lebensalltag
 - Personal (psychischen Folgen)
 - Sozial (Familie, Freundeskreis, Hobby, Arbeitskollegen)
 - Materiell
 - Kulturell (Bildung/Weiterbildung)
3. Haben sich in der Zeit nach der Kündigung Ihre Wertvorstellung oder Ihre Lebensziele verändert?

Verarbeitung der Kündigung

4. Was haben Sie gemacht um die Kündigung zu verarbeiten?
5. Durch das Bewältigen von schwierigen Situationen im Leben eignet man sich Fähigkeiten an, die einem zu einem später hilfreich sein können bei der Lösung eines Problems. Gibt es etwas oder mehrere Dinge, die Sie von Früher mitgenommen haben und die Ihnen nach der Kündigung geholfen haben?
6. Gab es einen Stolperstein, also etwas, was Sie bei der Verarbeitung zurückgeworfen hat?
7. Von wem oder durch was wurden Sie nach der Kündigung unterstützt? Inwiefern?
 - Arbeitgeber/in
 - Kurse/Beratung Arbeitslosenversicherung und andere
 - Familie und Freunde
 - Hilfreich?

Wiedereingliederung/Neuorientierung

8. Können Sie sich noch erinnern, wann der Zeitpunkt da war, wo Sie wieder nach vorne geschaut und sich mit der neuen Zukunftsperspektive befasst haben? Können Sie beschreiben, was damals in Ihnen vorgegangen ist?
 - Wurden mehrere Perspektiven in Betracht gezogen?
 - Entscheidung und Begründung dafür?
9. Nachdem Sie sich für eine Perspektive (aus Antwort von Frage 5 übernehmen) entschieden haben. Was haben Sie gemacht um diese zu realisieren?
 - Was war hilfreich?
10. Wenn Sie nochmals in diese Situation kämen, was würden Sie sich als Unterstützung wünschen und von wem?

Abschlussfrage

- Möchten Sie noch etwas ergänzen?

Dank & Abschluss!

Handnotizen unmittelbar nach dem Gespräch

B - Kategorien für die Auswertung der Interviews

Bedeutung der Erwerbsarbeit

Auswirkungen einer Kündigung

- auf die Lebenslage
 - Physische Gesundheit
 - Psychische Gesundheit
 - Finanzielle Mittel
 - Tagesstruktur
 - Soziales Umfeld
 - Kultureller Bereich (Aus-/Weiterbildung)
- auf die Lebensweise
- auf das Lebensgefühl
- auf die Lebensziele

Verarbeitung/Neuorientierung

- Äussere Mittel allgemein
- Äussere Mittel förderlich
- Äussere Mittel hinderlich
- Innere Mittel

Wünsche/Ziele/Anregungen

- An Institutionen
- An sich selbst

Arbeitsbemühungen und Bewerbungsprozess

Neue Tätigkeit im Vergleich zu vorher

C - Begriffsklärung

Kritisches Lebensereignis

Kritische Lebensereignisse werden nach Rolf Oerter und Leo Montada (2002) als selten auftretende, aber hoch belastende Situationen bezeichnet. Sie sind klar von „daily hassles“ (Alltagsbelastungen/eigene Übersetzung) zu trennen (S. 842). Oerter und Montada (2002) definieren kritische Lebensereignisse als nicht-normative Einschnitte im Lebenslauf eines Menschen. Die Geburt eines Geschwisters, eine Scheidung der Eltern oder Erwerbslosigkeit werden dabei unter anderem als Beispiele genannt. Kritische Lebensereignisse können von Arbeitslosen sowohl als Herausforderung, als auch als Störung gesehen werden (S.44-45).

Resilienz

Unter dem Begriff Resilienz wird die psychische Widerstandsfähigkeit von Menschen verstanden, welche es ermöglicht, widrigste Lebenssituationen unter hoher Belastungen ohne nachhaltige psychische Schäden zu bewältigen wie die www.enzyklo.de schreibt.

Kitty Cassee (2010) versteht unter Resilienz Fähigkeiten. In ihren Ausführungen geht sie dabei von Eigenschaften wie Spannkraft, Widerstandsfähigkeit und psychischer Elastizität aus (S. 45). Eine umfassende Definition liefern Petermann et al. (1998, zit. in Cassée, 2011, S. 45): „Fähigkeiten, sich von den nachteiligen Folgen früherer Erfahrungen schnell zu erholen oder angesichts belastender Lebensumstände ohne offensichtliche psychische Schädigungen zu bestehen und Bewältigungskompetenzen zu entwickeln“.

Copingstrategien

Wird das Wort Coping aus der englischen in die deutsche Sprache übersetzt, bedeutet es gemäss Manfred Eichhorn (2005) Stressverarbeitung. Gemeint ist der aktive Prozess bei der Problemlösung oder Bewältigung einer belastenden Situation (S. 184).

Gemäss Jochen Brandtstädter und Gerolf Renner (1990) sind Copingstrategien Bewältigungsformen, über die der Mensch verfügt. Dabei können zwei Arten unterschieden werden (zit. in Friedrich Wilkening, Alexandra M. Freund & Mike Martin, 2009, S. 111):

- *Assimilation*: Thomas Kesselring (1999) schreibt, dass Jean Piaget unter der Assimilation den Vorgang versteht, welcher ermöglicht, bestehende Schemata zu benutzen um Probleme zu lösen. Dieser Vorgang gelingt nur, solange der Unterschied zwischen den aktuellen und den ehemaligen Problemen nicht zu gross ist (S. 79-80).
- *Akkomodation*: Unter der Akkomodation versteht Piaget, dass bestehende Schemata aufgrund neuer Erfordernisse verändert werden können. Dies ist der Fall, wenn ein bereits be-

stehendes Schema nicht mehr angewendet werden kann oder ein neues aufgebaut werden muss (Kesselring, 1999, S. 79-80).

Kesselring (1999) schreibt, dass diese beiden Begriffe auf Piaget, der als „Urvater der Entwicklungspsychologie“ bezeichnet wird (S. 10), zurückzuführen sind. Gemäss ihm werden Anpassungen an vorhandenen Schemata sowohl über die Assimilation als auch über die Akkomodation durchgeführt. Ausserdem sei der Mensch bestrebt, ein Gleichgewicht zwischen ihnen zu erlangen (S. 80-81).

D - Kündigungsschutz – rechtlicher Aspekt

Im nachfolgenden Kapitel wird auf die rechtlichen Aspekte, speziell das Kündigungsrecht eingegangen. Es wird Bezug darauf genommen, wer eine Kündigung aussprechen darf und welche Termine und Fristen dabei eingehalten werden müssen. Ausserdem werden die verschiedenen Formen einer Kündigung und die Bedeutung der Kündigungsfrist erläutert.

Das Kündigungsrecht

Thomas Geiser und Roland Müller (2009) schreiben, dass das Arbeitsvertragsrecht Teile des Obligationenrechts (OR), Arbeitsverträge mit Spezialgesetzen und das kollektive Arbeitsrecht enthält. Das OR regelt die rechtlich zulässige Beendigung von Arbeitsverhältnissen und enthält besondere Vorschriften zu besonderen Verträgen, beispielsweise dem Gesamtarbeitsvertrag (GAV) (S.6).

Die Kündigung – ein einseitiges Rechtsgeschäft

Geiser und Müller (2009) schreiben, dass eine Kündigung jederzeit sowohl von den Arbeitgebenden als auch von den Arbeitnehmenden ausgesprochen werden kann. Dabei handelt es sich um ein einseitiges Rechtsgeschäft. Die Website rechtswoerterbuch.de definiert das einseitige Rechtsgeschäft als Willenserklärung, die von einer Person/Partei aus kommt. Geiser und Müller (2009) unterscheiden zwei Arten von Kündigung, die *ordentliche* und die *ausserordentliche* Kündigung. Wir werden vor allem auf die ordentliche Kündigung eingehen, weil nur diese von Belangen für die Forschungsarbeit ist.

Kündigungstermine, Kündigungsfristen und Kündigungsschutz

Um sich den Kündigungsterminen, -Fristen und dem Kündigungsschutz anzunehmen, werden zuerst die relevanten Gesetzesartikel erwähnt und anschliessend vertieft erläutert.

Beendigung des Arbeitsverhältnisses

II. Unbefristetes Arbeitsverhältnis Art 335 lit. a OR

1. Kündigungen im Allgemeinen

1 Ein unbefristetes Arbeitsverhältnis kann von jeder Vertragspartei gekündigt werden.

2 Der Kündigende muss die Kündigung schriftlich begründen, wenn die andere Partei dies verlangt.

2. Kündigungsfristen

a. Im Allgemeinen Art. 335a lit. a OR

1 Für Arbeitgeber und Arbeitnehmer dürfen keine verschiedenen Kündigungsfristen festgesetzt werden; bei widersprechender Abrede gilt für beide die längere Frist.

2 Hält der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis aus wirtschaftlichen Gründen gekündigt oder eine entsprechende Absicht kundgetan. So dürfen jedoch durch Abrede, Normalarbeitsvertrag oder Gesamtarbeitsvertrag für den Arbeitnehmer kürzere Kündigungsfristen vereinbart werden.

b. Während der Probezeit Art 335b lit. a OR

1 Das Arbeitsverhältnis kann während der Probezeit jederzeit mit einer Kündigungsfrist von sieben Tagen gekündigt werden: als Probezeit gilt der erste Monat eines Arbeitsverhältnisses.

2 Durch schriftliche Abrede, Normalarbeitsvertrag oder Gesamtarbeitsvertrag können abweichende Vereinbarungen getroffen werden; die Probezeit darf jedoch auf höchstens drei Monate verlängert werden.

c. Nach Ablauf der Probezeit Art. 335c lit. a OR

1 Das Arbeitsverhältnis kann im ersten Dienstjahr mit einer Kündigungsfrist von einem Monat, im zweiten bis und mit dem neunten Dienstjahr mit einer Frist von zwei Monaten und nachher mit einer Frist von drei Monaten je auf Ende eines Monats gekündigt werden.

2 Diese Fristen dürfen durch schriftliche Abrede, Normalarbeitsvertrag oder Gesamtarbeitsvertrag abgeändert werden; unter einen Monat dürfen sie jedoch nur durch Gesamtarbeitsvertrag und nur für das erste Dienstjahr herabgesetzt werden.

III. Kündigungsschutz

1. Missbräuchliche Kündigung, Art 336 lit. a OR

a. Grundsatz

1 Die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses ist missbräuchlich, wenn eine Partei sie ausspricht:

a. wegen einer Eigenschaft, die der anderen Partei kraft ihrer Persönlichkeit zusteht, es sei denn, diese Eigenschaft stehe in einem Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis oder beeinträchtige wesentlich die Zusammenarbeit im Betrieb;

b. weil die andere Partei ein verfassungsmässiges Recht ausübt, es sei denn, die Rechtsausübung verletze eine Pflicht aus dem Arbeitsverhältnis oder beeinträchtige wesentlich die Zusammenarbeit im Betrieb.

c. ausschliesslich um die Entstehung von Ansprüchen der anderen Partei aus dem Arbeitsverhältnis zu vereiteln:

- d. weil die andere Partei nach Treu und Glauben Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis gelten macht;
- e. weil die andere Partei schweizerischen obligatorischen Militär oder Schutzdienst oder schweizerischen Zivildienst leistet oder eine nicht freiwillige übernommenen gesetzliche Pflicht erfüllt.

2. Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber ist im weiteren missbräuchlich, wenn sie ausgesprochen wird:

- a. weil der Arbeitnehmer einem Arbeitnehmerverband angehört oder nicht angehört oder weil er eine gewerkschaftliche Tätigkeit rechtmässig ausübt.
- b. während der Arbeitnehmer gewählter Arbeitnehmervertreter in einer betrieblichen oder in einer dem Unternehmen angeschlossenen Einrichtung ist, und der Arbeitgeber nicht beweisen kann, dass er einen begründeten Anlass zur Kündigung hatte;
- c. im Rahmen einer Massenentlassung, ohne dass die Arbeitnehmervertretung oder, falls es keine solche gibt, die Arbeitnehmer, konsultiert worden sind (Art 335f).

3 Der Schutz eines Arbeitnehmervertreter nach Absatz 2 Buchstabe b, dessen Mandat infolge Übergangs des Arbeitsverhältnisses endet (Art. 333), besteht so lange weiter, als das Mandat gedauert hätte, falls das Arbeitsverhältnis nicht übertragen worden wäre.

Geiser und Müller (2009) schreiben, dass sich durch diese Kündigungsfristen die Gegenpartei auf die Beendigung des Arbeitsverhältnisses einstellen kann. Gleichzeitig soll die Möglichkeit geboten werden, dass der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin eine/n neue/n Arbeitnehmer/Arbeitnehmerin suchen kann. Im umgekehrten Fall bedeutet dies auch, dass der/die Arbeitnehmer/Arbeitnehmerin sich nach einer neuen Anstellung umsehen kann (S. 195). Weiter halten Geiser und Müller (2009) fest, dass sobald ein Arbeitsvertrag abgeschlossen ist, eine ordentliche Kündigung erfolgen kann. Das heisst, dass sie sowohl vor, während als auch nach der Probezeit rechters ist. Laut Gesetz Art 335b, Abs. 1 lit. a OR sind bis zur Beendigung der vereinbarten Probezeit allerdings andere Kündigungsfristen zu beachten. Oft ist die Kündigungsfrist auf sieben Tage festgelegt. Diese Zeitdauer ist jedoch als Minimalfrist zu verstehen (S. 196). Die Kündigungsfrist während der Probezeit ist in Art. 335b Abs.1 lit. a OR differenziert geregelt: Sie beträgt sieben Tage, als Probezeit wird der erste Monat des Arbeitsverhältnisses genannt (Ausnahme siehe Art. 335b Ziff. 2 lit. a OR). Wie auch bei einer Kündigung nach der Probezeit, müssen Sperrfristen beachtet werden, welche ab Art. 336ff lit. a OR geregelt sind. Diese dienen dem Kündigungsschutz für den/die Arbeitgeber/Arbeitgeberin und dem/der Arbeitnehmer/in.

Geiser und Müller (2009) weisen darauf hin, dass nach der Probezeit, die Kündigungsfristen wie folgt geregelt sind und sich ebenfalls in Art. 335 ff lit. a OR nachlesen lassen (vgl. obenstehende Kündigungsfristen Art. 335ff lit. a OR)

- Im ersten Jahr beträgt die Kündigungsfrist einen Monat.
- Im zweiten bis zum neunten Jahr, zwei Monate.
- Ab dem zehnten Jahr drei Monate (S. 197).

Wird von einer Partei eine Änderung betreffend der Kündigungsfristen vorgenommen, muss dies in jedem Fall schriftlich erfolgen. Dabei ist zu beachten, dass die Kündigungsfristen für beide Parteien gleich lang sein müssen (Geiser & Müller, 2009, S. 197).

Formen der Kündigung

Art 335 Abs. 2 lit. a OR besagt, dass eine Kündigung schriftlich begründet werden muss, wenn die andere Partei dies verlangt. Gemäss Geiser und Müller kann somit eine Kündigung sowohl mündlich als auch schriftlich erfolgen. Weder der/die Arbeitgeber/Arbeitgeberin noch der/die Arbeitnehmer/in muss diese jedoch begründen. Verlangt die Gegenpartei eine Begründung, so muss dies wiederum schriftlich beantragt werden (S.199). Im Sinne von Geiser und Müller kann eine Kündigung jederzeit ausgesprochen werden, auch wenn die Auflösung auf Ende des Monats fällt (S. 198).

Beendigung der Kündigungsfrist

Laut Geiser und Müller tritt nach Ablauf der Kündigungsfrist die Wirkung der Kündigung in Kraft und die Verjährungsfrist beginnt zu laufen. Alle noch offenen Forderungen wie Lohn-, Ferienansprüche und Abgangsschädigungen werden nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses fällig (S. 228-229). (Ib) Das Gesetz sieht vor, dass die Arbeitnehmenden während dem Arbeitsverhältnis und einen Monat nach der Kündigung, nicht auf die zwingenden Ansprüche, die im Gesetz oder Gesamtarbeitsvertrag (GAV) geregelt sind, verzichten kann. Dies dient zum Schutz der Arbeitnehmenden, damit sie bei einer per sofort ausbezahlten Saldoquittung (Saldo der zu Gunsten des Arbeitnehmenden ist) geschützt sind (S.230).

Fazit

Da eine Kündigung ein einseitiges Rechtsgeschäft ist, braucht es kein gegenseitiges Einvernehmen bei der Aussprache dieser. Zum Schutz der betroffenen Partei werden die verschiedenen Rechte und Pflichten des/der Arbeitgebers/Arbeitgeberin und des/der Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin betreffend der Kündigung im OR geregelt. Es ist sinnvoll, beim Erhalt einer Kündigung diese mittels dem OR auf ihre Gültigkeit hin zu überprüfen.