



## Modul « Erwerbstätigkeit und Existenzsicherung »

Bei der Frage, wer zur Gesellschaft gehört und wer nicht, spielt der Zugang zur Erwerbsarbeit eine zentrale Rolle. In diesem Modul wird die integrative und ausschliessende Wirkung von Normen der Erwerbsarbeit, von Regelungen der Sozialversicherungen und von staatlichen Massnahmen zur Sicherung der Erwerbsarbeit untersucht. Ausserdem wird analysiert, inwiefern die selbstständige Erwerbsarbeit eine sozial und individuell befriedigende Alternative darstellt. Nicht zuletzt interessiert die Frage, wie wiederholt arbeitslose Menschen ihre randständige Stellung in der Gesellschaft bewältigen.

### Projekte

Eingliederung in das Erwerbsleben: Analyse der Auswirkungen auf die Begünstigten und auf die Sozialpolitik

*Claude de Jonckheere*

Integrations- und Ausgrenzungsmechanismen in Arbeit und Beruf in einem sich wandelnden wirtschaftlichen und sozialen Umfeld

*François Hainard*

Neue Formen gesellschaftlicher Arbeitsteilung in der Schweiz? Eine soziologische Studie zur Beziehung zwischen sozialer Identität und dem Wandel in der Arbeitswelt

*Chantal Magnin*

Die Durchsetzung des unternehmerischen Selbst. Integration und Ausgrenzung in Unternehmen und sozialstaatlichen Programmen

*Eva Nadai, Christoph Maeder, Thomas Samuel Eberle*

Normalarbeitsverhältnis und atypische Erwerbsformen – Integrations- und Ausschlusswirkungen des Arbeitsrechts

*Michael Nollert, Peter Böhringer*

Die Möglichkeiten der Sozialen Sicherheit bei der Integration von Ausländerinnen und Ausländern

*Stefan Spycher*

Der Weg zur Integration? Die Rolle der selbständigen Erwerbstätigkeit von Migrantinnen und Migranten in der Schweiz (Acronym: EthnicBusiness)

*Christian Suter, Renate Schubert, Anne Juhasz*



## **Social-welfare companies for insertion via economic activity in Switzerland: An analysis of the effects of their practical applications on the beneficiaries and on social policy**

Claude de Jonckheere

### **Summary of the main results (extract from the final report)**

The aim of this research project is to focus on Work Integration Social Enterprises (WISEs) that have been developed in Switzerland and that aim to combat the exclusion of unemployed persons from the labour market.

The originality of WISEs lies in their capacity to attain a dual goal: (re-)placing individuals into the work market, coupled with the effective production and rendering of goods and services within a competitive economical framework. The objective of insertion (or reinsertion) pursued by these WISEs is mainly attained through the exercise of a productive activity, as well as by an individualised follow-up of vulnerable individuals; in both cases oriented towards an insertion that can be limited – or not – in time. In Switzerland, for one, there are social enterprises that aim to offer “temporary” work to their beneficiaries and serve as “bridges” towards the labour market. For another, there exist social enterprises whose objective is to provide their beneficiaries with “protected” work, which mainly consists in keeping them occupied. This is because their return on the labour market is more difficult to implement – that is, they are persons with severe disabilities.

Depending of the profile of the individuals, the entrepreneurial capacity of their actors, and the economical potentialities of the region, WISEs can develop many diverse activities, although most of them generally concentrate within the following sectors: renovation and construction of buildings, maintenance of public spaces and parks, recycling, conditioning of products, fabrication of elements for industry.

In spite of the identification of a certain number of elements that permit characterising enterprises as WISEs in Switzerland – in contrast to some other European countries – we do not find any institutional definition of what is meant by the insertion through an economical activity. The different structures that evolve in this field have a tendency to auto-label themselves, which makes it difficult to classify them.

As only a few studies have analysed these types of structures in Switzerland, our research aims at addressing two issues. The first objective is to verify whether WISEs favour or do not favour the socio-professional insertion of the persons they receive, by maintaining or developing their “competencies”, or whether, on the contrary, they generate an adverse effect on their beneficiaries, such as a lasting process of disaffiliation. The second objective is to gain an understanding of how the social logic in play, within the mechanisms that produce exclusion, actually influences individual logics. In other words, we are interested in understanding how the discourses on insertion and exclusion can influence the practices of WISEs and if they can also have an impact on the way in which the beneficiaries see themselves. Inversely, we wonder if the conceptions and practices of insertion put in place by WISEs replicate (or not) the insertion policies, and if they contribute to the development of a new form of social work.

In order to satisfy our two objectives, we chose to analyse six work integration social enterprises in the French-speaking part of Switzerland: two in the canton of Geneva (Pro Enterprise and L'Orangerie); and others in the cantons of Vaud (Polyval), Jura (Caritas), Neuchâtel (La Joliette), and Wallis (La Thune). Among these social enterprises, two (Pro and Polyval) offer “protected” jobs to their beneficiaries and accept them into the program only if they qualify for the invalidity benefit system, whereas the other companies provide their beneficiaries with a “temporary” job and can thus admit persons who are subject to different regimes: some are under the regime of municipal or cantonal social welfare, others are under the federal regime of unemployment, and a few of them can also even be under the regime of invalidity benefit system.

These six social enterprises are of variable size, as some make up fewer than 50 people (beneficiaries and staff included), as in La Joliette, L'Orangerie, and La Thune. Some others account for between 100 and 200 persons, like Caritas or Pro Enterprise, while others, like Polyval, comprise over 400 individuals.

The analysis of these different structures is based on a certain amount of data that comes not only from the federal and cantonal legislative texts on which WISEs base their activity but also from the documents produced by these. Moreover, twenty interviews were conducted with the directors and some of the “supervisors” (staff in charge of supervising and helping the beneficiaries) in these social enterprises, coupled to thirty-four “biographies” (“récits de vie”) of the beneficiaries themselves. Based on the methodology of the “biographies,” this research focuses particularly on the actors’ point of view. The biographies of the beneficiaries state what the people tell of their existence or experience. These biographies emphasize on the exclusion of the labour market and the possibilities of (re)insertion. Identifying the discourses that the beneficiaries hold for themselves (identity, values, aspirations), and their views on the social and institutional norms, their expectations towards others, and their personal and professional projects, enabled us to understand the influence of the social world and the social logics at play in the production of these discourses. The biographies also revealed their part creativity in fighting the social forces that tend to capture them.

The analysis of our empirical data reveals first that WISEs, as much as they belong to the economical field by the demand of productivity and to the social field by the accompaniment they provide to the beneficiaries, have a tendency to put an emphasis on certain specificities that are more relevant to one field than the other. Based on their finance source, their practices, and their objectives, the six WISEs that we studied can actually be placed on a range from “managerial” to “humanist.” We noticed that the structures more oriented towards the pole of human or social work have a discourse that is more stigmatising towards beneficiaries than the WISEs oriented towards the economic pole. The WISEs more oriented towards the human or social work pole consider beneficiaries first and foremost under the angle of their “problems,” fragilities, and deficiencies, whereas WISEs more geared to the economic pole consider them principally as ordinary workers that have competencies and are potentially attractive occupationally. However, despite this difference in “treatment,” our analysis revealed that the beneficiaries all seem to be affected in the same way during their stay at a WISE.

We observed that the main objective of the WISEs – inserting or reinserting people on a professional level by maintaining or increasing their competencies – is mostly not accomplished. The supervisors essentially work on the beneficiaries’ social, personal, and para-professional competencies (reacquiring a rhythm, accepting obligations, dealing with a productive work, etc.), because, according to them (the supervisors), these competencies are supposed to be a support to the development of their professional ones. In fact, taking into account the economic context and the market “crisis,” our research raises one issue: the “supervisors” cannot accomplish the aim set by law of (re)inserting their beneficiaries occupationally. And, therefore, although work is given as an objective to achieve, the “supervisors” give it another function: they use it as a mean of accompaniment to avoid or limit the disaffiliation of people they welcome. Thus, although they are part of an ensemble of structures that tend to maintain people in a process of exclusion by

putting them outside of the “working/non-working” axis, the WISEs simultaneously contribute to the maintaining of social solidarity. In using the productive activity to develop the social, personal, and para-professional competencies of their beneficiaries and by encouraging some thinking about their past experiences and their life in general, WISEs offer the beneficiaries a unique possibility to build up positive relations with themselves. This occurs mainly through the feeling of usefulness and recognition that they get from this particular activity. Actually, insofar as the individuals have developed a positive relation with themselves, in which work is essential and represents what a meaningful life is, WISEs – although they are not considered by the beneficiaries as ordinary enterprises and the beneficiaries on their part do not consider themselves as ordinary workers – are in a way the ultimate place where they can still find social recognition that they may not have had access anymore to due to their exclusion from the labour market.

Duration 01.11.2003-30.04.2006

Claude de Jonckheere  
Professeur  
Haute école de travail social - Institut d'études sociales  
Centre de recherche sociale  
28, rue Prévost-Martin  
CP 265  
1211 Genève 4  
Tel: 022 388 94 58  
Fax 022 388 94 99  
[claudedejonckheere@hesge.ch](mailto:claudedejonckheere@hesge.ch)



## **Mechanisms of integration and exclusion through work in a changing economic and social environment**

François Hainard

### **Summary of the main results (extract from the final report)**

Work is still today a fundamental social integration factor. As "organic tie", work grants people not just earnings for living, but status and social legitimacy as well. Under this head, involuntary unemployment has been acknowledged to count among the main social exclusion risks and cause both financial and social impoverishment. The subsequent implication that being employed is enough to protect against social exclusion, is frequent particularly within social-professional integration policies. Yet, increasing atypical employment, often precarious, or working poor reveals that things are not as easy as they may seem. We witness significant work transformations, marked not only by increasingly uncertain employment (temporary employment, layoffs etc), but also by work precariousness (deterioration of working conditions, to which the intensification of work and the imperative urge for employees' flexibility and adaptability contribute). In this context, some forms of professional integration, marked in one way or another by work precariousness, turn up to imply also some risk of social exclusion.

The statistical analyses conducted in this research confirm, by and large, these trends. Professional precariousness relates directly to several indicators of poverty and financial precariousness (debts, delayed payments, long-term deprivation of durable goods, low incomes, etc.), as well as to less convenient housing conditions (lower quality housing, less than one room per person, etc.). At a different level, professional precariousness goes together with reduced social participation, with respect to both institutions (confidence in institutions, political involvement) and interpersonal relations (activities in public, social contacts, social support). It has negative effects also on people's health (self health- diagnosis, stretch of time during which health problems impede individuals' usual activities, symptoms also known as work-related stress, such as sleep disorder, back and headaches, etc.).

All cases considered, in Switzerland work precariousness is more negatively connoted than uncertain employment. People who undergo work dissatisfaction (our indicator of work precariousness) are the most exposed to the risk of social exclusion, as analysed in this research, regardless of any collateral employment instability. Individuals experiencing "only" uncertain employment seem less exposed, but they are often in less favorable situations than those who don't experience any form of professional precariousness.

All these observations emerge as well when we consider individual evolutions: abiding professional precariousness increases the risk of deteriorating the economic situation, interpersonal relationships and various health aspects. This is confirmed even if we take into account the influence of social inequality factors (age, education or occupation held) or of social integration cross-effects (e.g. poverty effects on health). We can therefore state that professional precariousness is a driving force of social exclusion processes, though certainly not the only one.

This research aims to explain particularly the gender differences related to the topic, which are an evidence of the fact's complexity. Professional precariousness and social exclusion correlate in women's as well as in men's cases, though not according to the same patterns. In fact, professional precariousness affects men's and women's social integration under distinct aspects, or to a different extent (for example, the risk of impoverishment is greater for men than for women and it concerns more aspects of their economic integration).

Social inequalities linked to the practice of paid work are not new. They have though disappeared from public debate, mainly because Switzerland has adopted a type of labour market regulation that strongly limits State intervention in favour of collective bargaining. This returns the debate on working conditions and employment to the negotiation rooms, between employers and trade unions. Nevertheless, there is presently a clear interest for broadening this debate and for putting professional and social precariousness back to the center of public action. In fact, this research confirms foreign findings for the Swiss case and proves that professional precariousness runs a social risk humanly unacceptable and costly for the community. In the first place, community tends to replace enterprises in insuring the subsistence level to people whose wages are not enough to survive. Then, it assumes increasing health costs, part of which could result from the negative consequences of the professional precariousness on health. Last of all, professional precariousness's impact on psychic well-being brings into question its contribution to the increase of disability events because of psychic causes. It was often assumed, but never confirmed, that this increase, which has been financially undermining social insurance for ten years, is due rather to professional precariousness than to unemployment (although the latter foster each other).

Ultimately, this research reveals the professional precariousness's private consequences and points to its economic and social effects at the collective level. We therefore inform about the importance of political and community awareness that recent economic transformations question not only the integration of the labour market's "supernumerary", but also the employment's doubtful capacity of integrating without excluding.

Duration 01.05.2003-31.10.2005

Prof. François Hainard  
Institut de sociologie et de sciences politiques  
Université de Neuchâtel  
7, Pierre-à-Mazel  
2000 Neuchâtel  
Tel. +41 (0)32 718 14 25  
[Francois.Hainard@unine.ch](mailto:Francois.Hainard@unine.ch)

Further contact person  
Malika Wyss  
Assistante et collaboratrice de recherche  
Institut de sociologie  
Université de Neuchâtel  
7, Pierre-à-Mazel  
2000 Neuchâtel  
Tel. +41 (0)32 718 14 39  
[malika.wyss@unine.ch](mailto:malika.wyss@unine.ch)





## **Neue Formen gesellschaftlicher Arbeitsteilung in der Schweiz? Eine soziologische Studie zur Beziehung zwischen sozialer Identität und dem Wandel in der Arbeitswelt**

Chantal Magnin

### **Zusammenfassung der wichtigsten Resultate (Auszug aus dem Schlussbericht)**

In den 1990er Jahren kommt es in der Schweiz zu Umbrüchen in der Arbeitswelt. Aufgrund anhaltender Erwerbslosigkeit und der Flexibilisierung von Arbeitsverhältnissen bilden sich im Arbeitsmarkt neue gesellschaftliche Trennlinien zwischen denjenigen, die im Beruf Erfolg haben und ins Erwerbsleben stabil integriert sind, und jenen, die sich mit der drohenden Ausgrenzung aus dem Arbeitsmarkt konfrontiert sehen. Vor dem Hintergrund dieses tief greifenden Wandels stellt sich die Frage nach den Folgen für die Identität jener Lohnarbeitskräfte, die nunmehr prekär und unsicher beschäftigt sind. Ziel der vorliegenden qualitativen Forschung war es, die Bewältigungsstrategien von prekär Beschäftigten zu rekonstruieren. Die Ergebnisse beruhen auf der empirischen Basis von 64 nichtstandardisierten Interviews mit prekär Beschäftigten, ausgewählt aus einem Sample von insgesamt 92 geführten Gesprächen. Die interviewten 64 Personen sind ihre prekären Arbeitsverhältnisse nur deshalb eingegangen, weil sie damit die Hoffnung verknüpfen, ihre Lage auf dem Arbeitsmarkt langfristig verbessern zu können. Dies gilt auch für jene prekär Beschäftigten, die von den Sozialversicherungen oder Sozialhilfeleistungen ergänzend unterstützt werden, sowie auch für Jugendliche, die neu in den Arbeitsmarkt eintreten. Vielen Frauen gelingt es aufgrund von Unterbeschäftigung nicht, ihre Existenz eigenständig zu bestreiten. Interessant festzustellen ist, dass junge Frauen durchwegs den Anspruch auf eine Sicherung ihrer Existenz durch Lohnarbeit und Berufstätigkeit geltend machen. Keine von ihnen kann davon ausgehen, dass es ihren künftigen Lebenspartnern gelingen wird, eine Familie und damit auch sie selbst ausreichend und kontinuierlich zu versorgen. Eine stabile Integration in den Arbeitsmarkt ist das Ziel aller der von uns befragten prekär Beschäftigten. Ihre Hoffnungen richten sich auf eine bessere Zukunft. Prekäre Beschäftigungsverhältnisse zeichnen sich jedoch gerade dadurch aus, dass die Betroffenen aufgrund ihrer ökonomischen Abhängigkeit nicht über die Möglichkeiten verfügen, ihre eigene Lage zu verändern. Der Bezug von Sozialleistungen stellt für sie keine Alternative zur Lohnarbeit dar: Dieser wird als entwürdigend und die Handlungsautonomie einschränkend beschrieben. Diese Einschätzung ist der Grund, weshalb prekär Beschäftigte alles daran setzen, im Arbeitsmarkt zu verbleiben. Wer subsidiär oder vorübergehend auf die Sozialhilfe oder Arbeitslosenversicherung angewiesen ist, bemüht sich ebenfalls um eine stabile Integration in den Arbeitsmarkt, nicht zuletzt auch deshalb, um dadurch erneut Unabhängigkeit gegenüber den sozialen Sicherungssystemen und den sie verwaltenden

Behörden zu erlangen. Als längerfristig alternative Quellen zur Generierung eines Einkommens werden von ein paar wenigen Interviewten Schwarzarbeit oder Delinquenz erwähnt, falls sie ihre Existenz auf Dauer nicht mittels Lohnarbeit sichern könnten. Aus den auf ihre aktuelle Anstellungssituation bezogenen Argumentationsmustern werden Rückschlüsse auf die Wertvorstellungen der von uns interviewten prekär Beschäftigten möglich. Es wird deutlich, wie sie die Diskrepanz zwischen subjektiven Wünschen und objektiven Lebensbedingungen in ihrem Alltag zu bewältigen versuchen. Die von uns rekonstruierten Typen von Bewältigungsstrategien lassen sich in zwei Gruppen unterteilen: Die erste Gruppe versucht, unter dem Druck der an sie gestellten Flexibilitätsanforderungen, die Ausgestaltung ihrer Arbeitsverhältnisse zu beeinflussen. Dies geschieht beispielsweise dadurch, indem sie häufig die Anstellung wechseln oder eine starke Bindung an hierarchisch höher gestellte Personen herstellen und diese in ihren personalpolitischen Entscheidungen zu beeinflussen suchen. Dabei werden im Bemühen, den Anforderungen um

jeden Preis zu entsprechen, vielfach nicht zu unterschätzende gesundheitliche Risiken eingegangen. In dieselbe Kategorie lassen sich jene Beschäftigten fassen, die von Beschäftigungs- zu Auftragsverhältnissen wechseln und ihre Kompetenzen und Fähigkeiten zu günstigeren als marktüblichen Konditionen anbieten. Die zweite Gruppe prekär Beschäftigter zieht sich aufgrund der sich öffnenden Diskrepanz zwischen ihren Vorstellungen und ihrer tatsächlichen Lage allmählich aus dem öffentlichen und sozialen Leben zurück und besinnt sich dabei stark auf moralische Wertvorstellungen. So zum Beispiel jene Beschäftigten, die ihre Unzufriedenheit äussern, indem sie das Recht auf regulierte Lohnarbeit in einem gesicherten Beschäftigungsverhältnis einfordern, dies obwohl es dieses in der modernen kapitalistischen Wirtschafts- und Gesellschaftsordnung rein formell nie gegeben hat. Sie beziehen sich damit auf den informellen Pakt, den sich den Anforderungen des Erwerbslebens anpassenden Lohnarbeitskräften Teilhabe am Wohlstand verspricht. Diese Versprechen war Teil des sich in der Nachkriegszeit durchsetzenden sozialmarktwirtschaftlichen Modells. Dass die Gültigkeit dieses Paktes heute in Frage gestellt ist, zeigt nicht zuletzt die prekäre Beschäftigungssituation der fordernden Gruppe. Das Spektrum ihrer Bewältigungsstrategien reicht deshalb von Resignation bis hin zu offener Rebellion. Letzteres gilt auch für Jugendliche und junge Erwachsene dieser Gruppe, obwohl sie kaum Ansprüche auf Teilhabe durch Lohnarbeit erheben. Aufgrund ihres Misserfolgs am Arbeitsmarkt richten sie ihre Erwartungen vielmehr an die soziale Sicherungssysteme. Und: Sie ziehen sich in soziale Binnenräume zurück. Mit dem nicht vollzogenen Schritt in Richtung einer eigenständigen Lebensführung verlängert sich dabei das für die Jugendzeit

typische Moratorium. Insgesamt ist diese zweite Gruppe von Beschäftigten aufgrund verletzter Gerechtigkeitsvorstellungen meist kaum mehr motiviert, im Arbeitsleben Leistungen zu erbringen. Viele haben ihre frühere Loyalität zum Unternehmen innerlich längst aufgekündigt. Als typische Risiken der Ausgrenzung vom Arbeitsmarkt lassen sich neben den übermässigen gesundheitlichen Belastungen weitere negative Folgen zusammenfassen: die Ausübung einer zur einstigen Qualifikation in keinem Bezug mehr stehende, letztlich beruflich disqualifizierende Tätigkeit, der Verlust sozialer Kontakte durch die alleinige Fixierung auf Erwerbs- und Berufsleben sowie die starke Anbindung an hierarchisch höher gestellte, jedoch gleichfalls austauschbare Personen. Spezifisch bei Jugendlichen zeichnen sich als negative Folgen ihrer prekären Beschäftigungssituation eine berufliche Demotivierung wegen des versperrten Zugangs zum gewünschten Berufsfeld, fehlende formale Qualifikationsnachweise sowie die Verstetigung von Sozialhilfeabhängigkeit als Folge des Rückzugs auf soziale Binnenräume ab. Für die Minderung der am Einzelfall rekonstruierten typischen Ausgrenzungsrisiken wäre eine flexiblere Ausgestaltung der Zu- und Übergänge zwischen Arbeitsmarkt und Berufsbildung sinnvoll, dies nicht zuletzt angesichts der sich rasch ändernden Anforderungen des Arbeitsmarktes. Die bestehenden arbeitsmarktpolitischen Instrumente erweisen sich als zu sehr nur auf die unmittelbare Bekämpfung von Arbeitslosigkeit ausgerichtet. Die von sozialen Sicherungssystemen wie zum Beispiel der Arbeitslosenversicherung finanzierten Weiterbildungen haben aufgrund ihrer kurzen Dauer zu meist keinen anerkannten Bildungsabschluss zur Folge. Erste oder zweite Ausbildungen, die sich auf dem Arbeitsmarkt im Unterschied dazu tatsächlich verwerten lassen, sollten auch jenen Personen offen stehen, die nicht über die nötigen privaten Ressourcen verfügen. Gerade sie sind auf solche Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten angewiesen. In Bezug auf die gesundheitlichen Belastungen, die mit prekären Beschäftigungsverhältnissen einhergehen, stellt sich die Frage nach der Durchsetzungskraft arbeitsrechtlicher Bestimmungen zum Schutz der Gesundheit. So ergreifen die Arbeitskräfte die Handlungsmöglichkeiten, die ihnen das ihnen Gesetz bietet, aus Angst vor Stellenverlust nicht. Angesichts dessen wäre es sinnvoll, die Kompetenzen der kantonalen Arbeitsinspektorate, die für die Einhaltung dieser rechtlichen, doch nur ungenügend angewendeten Normen zuständig sind, zu überprüfen. Dies empfiehlt angesichts der

Prekarisierung von Lohnarbeit nicht zuletzt auch die Internationale Arbeitsorganisation ILO. Auch könnte weiterführende Forschung mehr Aufschluss über diese Problematik geben. Abschliessend gilt es zu überlegen, ob aufgrund der geforderten Flexibilität und Mobilität der Arbeitskräfte die soziale Sicherung nicht teilweise vom Erwerbsstatus und vor allem von der Wohnortsgemeinde abzulösen und auf die Grundlage allein von universellen Rechtsansprüchen zu



stellen wäre. Anstelle des lokal verankerten Sozialhilfeprinzips würde eine Grundsicherung gegen Erwerbsausfall treten, so beispielsweise auch in Phasen der Weiterbildung. Erst durch eine solche Grundsicherung würde ein konstruktiver Umgang mit erwerbsbiographischer Unsicherheit möglich.

Projektdauer 01.09.2003-31.10.2006

Dr. Chantal Magnin  
Institut für Soziologie  
Universität Bern  
Hochbühlweg 1  
3012 Bern  
Tel. +41 (0)31 631 59 83  
[chantal.magnin@kalaidos-fh.ch](mailto:chantal.magnin@kalaidos-fh.ch)



## **Die Durchsetzung des unternehmerischen Selbst. Integration und Ausgrenzung in Unternehmen und sozialstaatlichen Programmen**

Eva Nadai, Christoph Maeder, Thomas Samuel Eberle

### **Zusammenfassung der wichtigsten Resultate (Auszug aus dem Schlussbericht)**

In Marktgesellschaften ist der Zugang zum Arbeitsmarkt eine zentrale Voraussetzung für ökonomische und damit indirekt auch für soziale Integration. Deshalb fokussiert unsere Studie die soziale Organisation von Integration und Ausschluss in Bezug auf den Arbeitsmarkt. Wir verstehen Ausschluss als einen Prozess, der seinen Ursprung "im Zentrum" der Gesellschaft hat. Folglich richten wir unseren Blick gleichzeitig auf das "Drinnein" und "Draussen" des Arbeitsmarkts: auf den Umgang von Unternehmen mit nicht genügend leistungsfähigen (also ausschchlussgefährdeten) Mitarbeitenden sowie auf Programme zur Wiedereingliederung von Erwerbslosen. Empirisch umfasst das Projekt ethnographische Fallstudien in drei Unternehmen (multinationaler Konzern, Detailhandelskonzern, Bank) und in drei Beschäftigungsprogrammen für Erwerbslose (Werkstatt, Übungsfirma, Motivationssemester für Jugendliche). Mit der ethnographischen Analyse von Organisationspraktiken möchten wir aufzeigen, dass Ausschluss nicht einfach so "geschieht", sondern eine geregelte Form von Arbeit darstellt. Die ideologische Basis dafür ist die Norm des "unternehmerischen Selbst", das sein ganzes Leben nach den Imperativen des Marktes ausrichtet, um so die eigene "Beschäftigungsfähigkeit" zu sichern.

In der Wirtschaft wird Beschäftigungsfähigkeit mit Leistung gleichgesetzt. Dabei gelten jenseits unternehmensspezifischer Differenzen einige gemeinsame Grundannahmen. Leistung wird als eine objektiv messbare Grösse betrachtet, die sich aus Aufwand und Resultat sowie Verhalten zusammensetzt. Faktisch ist die Leistungsbeurteilung ein Ergebnis institutionalisierter Verhandlungen zwischen Mitarbeitenden und Vorgesetzten. Weil Leistung selten eindeutig bestimmbar ist, ist das Mitarbeitergespräch eine entscheidende Arena, um die eigene Leistung ins rechte Licht zu rücken, und die Fähigkeit zum Selbstmarketing wird eine immer wichtigere Anforderung im Arbeitsmarkt. Schlechte Leistung führt nicht zwingend zur Entlassung. Die Techniken im Umgang mit "ungenügenden" Mitarbeitenden fallen in drei Kategorien. Schulung, Coaching, Disziplinierung u.ä. zielen auf eine Verbesserung der Person: auf die Steigerung ihrer Arbeitsfähigkeit und/oder Willigkeit. Veränderungen des Umfelds sollen eine bessere Abstimmung der Person mit ihrem sozialen Kontext erreichen (z.B. durch interne Versetzung, Teamentwicklung). Statuswechsel wie Rückstufung, Frühpensionierung, Entlassung stellen einen Teil- oder vollständigen Ausschluss aus dem Unternehmen dar. Integration und Ausschluss sind also keine sich wechselseitig ausschliessende Gegensätze. Individuelle Entlassungen aus reinen Leistungsgründen scheinen eher selten zu sein. Der Bezug auf (mangelnde) Leistung dient aber dazu, strukturellen Wandel wie Stellenabbau oder eine Steigerung der Leistungsanforderungen, die zum Verschwinden wenig qualifizierter Jobs führt, zu legitimieren und dem Individuum als persönliches Versagen anzurechnen.

Beschäftigungsprogramme im Rahmen der Arbeitslosenversicherung basieren auf dem Aktivierungsprinzip: Arbeitslose sollen nicht "passiv" ihre Versicherungsleistung beziehen, sondern sich aktiv um die eigene Beschäftigungsfähigkeit bemühen. Dahinter steckt ein Modell des Arbeitslosen als kontextfreier ökonomischer Akteur, dessen Problem einzig darin besteht, keine Stelle zu haben. In der Realität ist Arbeitslosigkeit oft verknüpft mit persönlichen und sozialen Problemen und einem Mangel an vermarktbareren Ressourcen. Integrationsprogramme sind in einem Dilemma zwischen einer ökonomischen Logik der Ausrichtung am Markt und einer Logik der Fürsorge

gefangen. Anstelle "echter" Berufserfahrung können sie nur eine Simulation des Arbeitsmarkts bieten, weshalb die Teilnahme an einem Programm auch kein überzeugender Nachweis der Beschäftigungsfähigkeit darstellt. Zudem vermitteln die Programme keine neuen Qualifikationen, sondern beschränken sich primär auf Selbstmarketingtechniken für die Stellensuche. Das hilft insbesondere Arbeitslosen mit geringen sozialen und kulturellen Ressourcen wenig. Das Modell des kompetenten ökonomischen Akteurs führt weiter dazu, dass die Programme explizit keine Sozialarbeit oder andere Formen sozialer Unterstützung leisten. Die Ausblendung nicht direkt arbeitsbezogener Probleme behindert indes die Integration und kann in gewissen Fällen den sozialen Ausschluss noch beschleunigen. Auch im Sozialbereich begünstigt die Norm des unternehmerischen Selbst die Individualisierung struktureller Probleme des Arbeitsmarkts und stigmatisiert diejenigen, die keine Stelle finden als "nicht beschäftigungsfähig".

Beschäftigungsprogramme haben dennoch positive Seiten: Sie bieten eine Zeitstruktur, Kontakte mit Schicksalsgenossen, Anerkennung und professionelle Unterstützung bei der Stellensuche. Damit diese Programme ihrem Zielpublikum mehr nützen, sind jedoch Verbesserungen nötig. Erstens müssen die Bedürfnisse der Teilnehmenden ernst genommen werden. Eine realistische Einschätzung der Lebenssituation der Klientel führt zwingend zur Anerkennung der Notwendigkeit sozialer Unterstützung. Allfällige soziale und persönliche Probleme der Erwerbslosen müssen professionell bearbeitet werden. Zweitens müssen die zu "aktivierenden" Betroffenen eine echte Mitsprache bei der Formulierung von Zielen, Prioritäten und Massnahmen haben. Die Teilnahme muss freiwillig sein, denn ohne die Kooperation der Betroffenen kann Integration nicht funktionieren. Diese Mitwirkung kann nur erreicht werden, wenn die Erwerbslosen in die Entscheidungen über ihr Leben einbezogen werden. Schliesslich dürfen sich Beschäftigungsprogramme nicht darauf beschränken an Bewerbungstechniken herumzufeilen, sondern müssen die beruflichen Fähigkeiten und Fertigkeiten der Teilnehmenden verbessern.

Projektdauer 01.10.2003-30.04.2006

Prof. Eva Nadai  
Fachhochschule Nordwestschweiz  
Hochschule für Soziale Arbeit  
Riggenbachstr. 16  
4600 Olten  
Tel. +41 (0)62 311 96 38  
[eva.nadai@fhnw.ch](mailto:eva.nadai@fhnw.ch)

Prof. Dr. Christoph Maeder  
Pädagogische Hochschule Thurgau  
Nationalstr. 19  
8280 Kreuzlingen  
Tel. +41 (0)71 678 56 45  
[christoph.maeder@phtg.ch](mailto:christoph.maeder@phtg.ch)

Prof. Thomas Samuel Eberle  
Soziologisches Seminar  
Universität St. Gallen  
Tigerbergstrasse 2  
9000 St. Gallen  
Tel. +41 (0)71 224 28 17  
[Thomas.Eberle@unisg.ch](mailto:Thomas.Eberle@unisg.ch)



## **Normalarbeitsverhältnis und atypische Erwerbsformen – Integrations- und Ausschlusswirkungen des Arbeitsrechts**

Michael Nollert, Peter Böhringer

### **Zusammenfassung der wichtigsten Resultate (Auszug aus dem Schlussbericht)**

Vom herkömmlichen industriellen Arbeitsverhältnis (Normalarbeitsverhältnis) abweichende so genannte atypische Arbeitsverhältnisse verbreiten sich auch in der Schweiz. Atypische Erwerbsformen werden oft mit rechtlicher Unsicherheit und Prekarität assoziiert. Das Forschungsprojekt untersuchte anhand sechs ausgewählter Arbeitsformen (Arbeit auf Abruf, Leiharbeit, internationale Arbeitsverhältnisse, Heimarbeit, Neue oder Schein-Selbstständigkeit, Schwarzarbeit von Sans-Papiers), ob und wie weit das Schweizer Arbeitsrecht auch den atypisch Beschäftigten effektiven Schutz gewährt und insofern als sozialer Integrationsfaktor wirkt. Ausserdem analysierte die Studie, welche Strategien atypisch Beschäftigte entwickeln, um die sie im Arbeitsmarkt belastenden Unsicherheiten zu bewältigen oder allfällige Exklusionsrisiken zu verringern, und inwieweit sie dabei auf das Arbeitsrecht zurückgreifen.

Die Ergebnisse der juristischen Analyse des arbeitsrechtlichen Schutzes (normativ-rechtliche Untersuchung von Gesetzgebung, Fachliteratur und Gerichtsentscheiden) zeigen, dass die Neue oder Schein-Selbstständigkeit kaum, die Leih- und Heimarbeit vergleichsweise schlecht, die auf Abruf Arbeitenden etwas besser, die international tätigen Arbeitnehmenden und - entgegen der erhobenen Expertenmeinung - die schwarzarbeitenden Sans-Papiers relativ gut geschützt sind. Allen untersuchten Atypikformen gemeinsam ist, dass im Vergleich zum Normalarbeitsverhältnis relativ grosse rechtliche Unsicherheiten bestehen (bestätigt durch die Expertenbefragung). Davon am stärksten betroffen sind natürlich jene (vielen) Atypikformen, die bis heute keine spezielle gesetzliche Regelung erfahren haben; umgekehrt garantiert aber auch eine spezialgesetzliche Regelung noch keinen dem Normalarbeitsverhältnis gleichwertigen Rechtsschutz (vergleiche die Leih- oder Heimarbeit). Was schliesslich die atypischen Arbeitsverhältnisse mit dem Normalarbeitsverhältnis eng verbindet, ist das Fehlen eines wirksamen Kündigungsschutzes - ein Faktum, das im Einzelfall den gesamten arbeitsrechtlichen Schutz aushebeln kann.

Doch selbst wenn der gesetzliche Schutz stärker wäre, so hiesse das noch lange nicht, dass die geschützten Arbeitnehmenden effektiv zu ihrem Schutz gelangten. Denn dieser so Zugang zum Recht ist, wie die Rechtssoziologie nachgewiesen hat, mehrfach erschwert. Die vorliegende Studie beschreibt ihn anhand eines akteurorientierten Phasenmodells, wonach Rechtsansprüche wahrgenommen, den Arbeitgebenden gegenüber thematisiert, deren Erfüllung konkret verlangt, mithilfe von Dritten (z. B. einer Beratungsstelle) eingefordert, dann gerichtlich eingeklagt und schliesslich durchgesetzt werden müssen. Zahlreiche individuelle und strukturelle Faktoren beeinflussen den konkreten Verlauf des Rechtszugangs - der nicht immer alle Phasen umfassen muss, immer aber die Wahrnehmung von Recht als Ausgangspunkt voraussetzt. Besonders wichtig sind in dieser Phase - und für den Rechtszugang überhaupt - die Faktoren "Rechtsgefühl", "Rechtsbewusstsein" und "Rechtskenntnis", die ihrerseits von den sozialen Merkmalen der Betroffenen und insbesondere von ihrem Herkunftsmilieu geprägt sind. Hinzu kommen die sozialen Kosten der Konfliktaustragung, die bei einer engen persönlichen Dauerbeziehung wie dem Arbeitsverhältnis relativ hoch ausfallen. Klar, dass unter diesen Umständen und in Anbetracht des fehlenden Kündigungsschutzes, selbst bei Wahrnehmung der potenziellen Rechtsansprüche, auf den Zugang zum Arbeitsrecht verzichtet wird, wenn sich einem auf dem Arbeitsmarkt keine echten Alternativen bieten.

Diese Zusammenhänge werden sowohl von den durchgeführten Betroffenen-Interviews wie auch von der Experten-Befragung bestätigt. So stellen rund 30% der 204 antwortenden Expertinnen und Experten ganz allgemein eine Kluft zwischen Rechtsnormen und ihrer Verwirklichung im Arbeitsleben fest. Als Gründe dafür nennen sie mangelndes Rechtswissen (84%), fehlendes Selbstbewusstsein, die Rechtsansprüche zu artikulieren (57%), die hohe Komplexität des Rechts (54%), mangelnder politischer Wille (49%) und ungenügende behördliche Ressourcen (46%). Hinzu kommt, dass fast 37% der Expertinnen und Experten einräumen, dass die Thematisierung von Arbeitsrechtsansprüchen den Arbeitsplatz der Betroffenen gefährde.

Atypisch Beschäftigte sind in der Schweiz nicht nur mit rechtlichen Unsicherheiten, sondern auch mit einem schwach regulierten und segmentierten Arbeitsmarkt konfrontiert, der die Chance, in ein vergleichsweise exklusionsresistentes Normalarbeitsverhältnis zu wechseln, stark behindert. Die Experten-Befragung und die Betroffenen-Interviews sowie der relativ hohe Anteil an Working Poor in atypischen Erwerbsformen sprechen dafür, dass arbeitsmarktbedingte Exklusions- oder Prekaritätsrisiken auch in der Schweiz bestehen. Die arbeitsmarktlichen Mobilitätschancen der Betroffenen variieren je nach Typus der Arbeit und milieubedingtem Ressourcenrepertoire (milieuspezifischer Erwerbshabitus). Die Resultate aus der qualitativen Untersuchung der idealtypisch differenzierten Bewältigungsstrategien atypisch Beschäftigter ("notwendige Atypik", "transitorische Atypik", "avantgardistische Atypik") zeigen überaus deutlich, dass Betroffene praktisch nie auf die Ressource "Arbeitsrecht" zurückgreifen, um arbeitsmarktliche Unsicherheitslagen zu bewältigen, und zwar nahezu unabhängig von sozialer Herkunft, Geschlecht, Nationalität, Marktmacht und jeweiliger Atypikform; Zusammenhänge, die im juristischen Diskurs - ganz der Eigenlogik juristischer Fokussierung auf normativ-dogmatische Aussagen folgend - überhaupt nicht thematisiert werden.

Hingegen erwies sich, dass atypische Erwerbsarbeit die Kluft akzentuiert, die zwischen den integrierten Normalbeschäftigten einerseits und den prekär Erwerbstätigen und Working Poor andererseits besteht. Auch international vergleichende Analysen dokumentieren, dass ein liberales Arbeitsrecht - wie wir es in der Schweiz vorfinden - zwar die Arbeitsmarktintegration von Langzeitarbeitslosen, Jugendlichen und Frauen unterstützt, deren Integration vor allem im Niedriglohnssektor aber auch zur Verschärfung der Einkommenskluft innerhalb der Arbeitnehmerschaft beiträgt und damit mittelfristig die soziale Kohäsion der Schweiz belastet.

Dieses gesellschaftliche Desintegrationspotenzial ruft ganz allgemein nach politischen Massnahmen, die den Abbau von Mobilitätsbarrieren fördern und ein menschenwürdiges Einkommen am Arbeitsplatz und bei Verlust des Arbeitsplatzes garantieren. Und was die Nutzung des Integrationspotenzials des Arbeitsrechts anbelangt, sind hauptsächlich die folgenden Massnahmen empfehlenswert: der gezielte Abbau rechtlicher Unsicherheiten durch gesetzgeberische Klärungen (etwa in Bezug auf die Arbeit auf Abruf und die Neuen Selbstständigen), die Verbesserung des Zugangs zum Arbeitsrecht (v. a. die Förderung von Rechtswahrnehmung und niederschweligen Rechtsberatungsstellen), schliesslich und absolut grundlegend: die Verstärkung des Kündigungsschutzes unter Beibehaltung des flexiblen Arbeitsmarkts.

Projektdauer 01.09.2003-31.10.2006

Prof. Michael Nollert  
Departement für Sozialarbeit und Sozialpolitik  
Route de Bonnesfontaines 11  
1700 Fribourg  
Tel. +41 (0)26 300 77 96  
[michael.nollert@unifr.ch](mailto:michael.nollert@unifr.ch)

Peter Böhlinger  
Zentrum für Arbeits- und Sozialversicherungsrecht  
Zürcher Hochschule Winterthur  
Technopark  
Jägerstrasse 2  
Postfach 805  
8401 Winterthur  
[bpe@zhwin.ch](mailto:bpe@zhwin.ch)





## **Die Möglichkeiten der Sozialen Sicherheit bei der Integration von Ausländerinnen und Ausländern**

Stefan Spycher

### **Zusammenfassung der wichtigsten Resultate (Auszug aus dem Schlussbericht)**

#### **Ausgangslage**

Im Zentrum der sozioökonomischen Integration in eine Gesellschaft steht die materielle Existenzsicherung. Diese wird gewährleistet über eine Erwerbsarbeit im ersten Arbeitsmarkt oder über staatliche Leistungen aus dem sozialen Sicherungssystem. Verlieren Erwerbspersonen aufgrund einer Entlassung oder einer Invalidität ihre Arbeit oder finden sie keinen Zugang dazu, entsteht die Gefahr, dass ein sozioökonomischer Ausschlussprozess einsetzt. Unter dem Thema "Integration und Ausschluss" ist es daher besonders interessant danach zu fragen, ob allen gesellschaftlichen Gruppen der gleiche Zugang zu den Leistungen der Arbeitslosenversicherung, der Invalidenversicherung und der Sozialhilfe gewährt wird. Diese Frage wird anhand des Beispiels der Ausländerinnen und Ausländer untersucht.

#### **Fragestellungen**

Es wurden folgende Fragenkomplexe untersucht: (1) Welchen Zugang haben Ausländerinnen und Ausländer zu den Leistungen der Arbeitslosenversicherung (ALV), der Invalidenversicherung (IV) und der Sozialhilfe? (2) Wo begründen die rechtlichen Regelungen Ermessens- und Handlungsspielräume für die Vollzugsbehörden? (3) Steht bei den aktiven Massnahmen zur Erwerbsintegration ein für die Ausländerinnen und Ausländer quantitativ und qualitativ ausreichendes Angebot zur Verfügung? (4) Spielt der Migrationshintergrund bei der Massnahmenzuweisung eine Rolle? (5) Welche Wirkungen der aktiven Massnahmen zeigen sich? Unterscheiden sich die Wirkungen nach Migrationshintergrund? (6) Gibt es im Vollzug der aktiven Massnahmen für Migrantinnen und Migranten ein heute unausgeschöpftes Potenzial, das die (Re-)Integration in den ersten Arbeitsmarkt fördern/beschleunigen könnte?

#### **Methoden und Daten**

Im ersten Projektteil wird der Stand der Rechtssetzung (ALV, IV und Sozialhilfe) auf allen legislativen Stufen für das Jahr 2005 dargestellt und analysiert. Das Sozialversicherungsrecht kann dabei im vorliegenden Zusammenhang nur in Verknüpfung mit dem Ausländerrecht analysiert werden. Im zweiten empirischen Teil werden verschiedene methodische Zugänge gewählt (sekundärstatistische Auswertungen, Leitfadeninterviews), um mögliche Differenzen zwischen rechtlichem und faktischem Zugang zu den Leistungen zu eruieren.

#### **Ergebnisse**

- Nicht alle Ausländerinnen und Ausländer konnten von den Vorteilen, welche die ALV, IV und die Sozialhilfe bieten, in gleichem Ausmass profitieren. Beim Zugang zu den Leistungen den Schweizerinnen und Schweizern nahezu gleichgestellt sind Ausländerinnen und Ausländer mit einer Niederlassungsbewilligung bzw. solche aus den EU-EFTA-Staaten (rund 80 Prozent der ausländischen Erwerbspersonen). "Nahezu gleichgestellt" heisst, dass es auch bei dieser Gruppe der Ausländerinnen und Ausländer Ausnahmen gibt. Den Schweizerinnen und Schweizern nicht gleichgestellt sind die übrigen ausländischen Erwerbspersonen (rund 20%). Das Ausmass der Zugangseinschränkungen hängt vom Vorhandensein eines Sozialversicherungsabkommens zwischen dem Herkunftsland und der Schweiz und seiner Regelungstiefe ab.
- Ausländerinnen und Ausländer werden häufiger als Schweizerinnen und Schweizer implizit von den Leistungen der ALV, IV oder der Sozialhilfe ausgeschlossen, weil sie häufiger nicht in der Lage sind, die Bezugsvoraussetzungen zu erfüllen (Wohnsitz, Beitragsdauer) und häufiger in prekär-

ren Arbeitsverhältnissen arbeiten und tiefe Löhne beziehen.

- Noch immer ist es heute möglich, dass Ausländerinnen und Ausländer trotz Ansprüchen gegenüber der ALV, der IV oder der Sozialhilfe gezwungen sind, die Schweiz zu verlassen. Wenn durch den Eintritt eines Risikos der Aufenthaltszweck - die Erwerbstätigkeit - nicht mehr erfüllt werden kann und somit die Aufenthaltsbewilligung abläuft, dann hängt es im Fall der ALV und der IV von den kantonalen Vollzugsbehörden ab, ob die Ausreise einem Leistungsbezug zuvorkommt. Bei der Sozialhilfe kann der fortgesetzte und erhebliche Leistungsbezug zu einer Ausweisung führen bzw. den Familiennachzug verhindern.

- Generell haben die Vollzugsbehörden und Vollzugsangestellten in der ALV, in der IV und in der Sozialhilfe grosse Ermessens- und Handlungsspielräume, die zu einem regional heterogenen Vollzug der Gesetze führen.

- Bei der Ausgestaltung des Instrumentenkastens der aktiven Massnahmen zur Erwerbsintegration und bei der Zuweisung von Ausländerinnen und Ausländern zu einzelnen aktiven Massnahmen konnte - mit einer wesentlichen Ausnahme - kaum ein Bezug zum Migrationshintergrund der Klientel hergestellt werden. Die Ausnahme bezieht sich auf die Sprachkompetenzen und auf die transkulturelle Verständigung.

- Die aktiven Massnahmen der sozialen Sicherheit (z. B. Beratung, Bildungsmassnahmen, Beschäftigungsmassnahmen) eröffnen grundsätzlich ein grosses Potenzial, um die von einem Risiko betroffenen Menschen in den ersten Arbeitsmarkt zu reintegrieren und somit den sozioökonomischen Ausschlussprozess zu verhindern bzw. abzuschwächen. Die vorliegenden Evaluationsstudien zur Wirksamkeit der aktiven Massnahmen in der ALV lassen allerdings Zweifel aufkommen, ob ein Ausbau der bestehenden Massnahmen mit einem höheren Wirkungsgrad verbunden wäre. Es drängt sich eher auf, zusätzliche Massnahmen wie Nachholbildungen zu prüfen, die aber kurzfristig auch Mehrkosten bringen dürften. In der IV, die über ein ungleich weniger ausgebautes Angebot an aktiven Massnahmen verfügt, bietet sich ein Ausbau im Bereich der Früherkennung und der Frühintervention an. In der Sozialhilfe gibt es ebenfalls Hinweise, dass die Wirksamkeit der Massnahmen bescheiden ist. Die Sozialhilfe stellt aber insofern einen Sonderfall dar, als dass bestimmte Gruppen von Bezügerinnen und Bezüger (Familiennachzug, junge Migrantinnen und Migranten nach der Ausbildung) das erste Mal Leistungen in Anspruch nehmen und vorher mit keiner Sozialversicherung Kontakt hatten. Hier scheint eine Verstärkung der aktiven Integrationsmassnahmen, teilweise unter Mitfinanzierung der Arbeitslosenversicherung, angezeigt.

Projektdauer 01.12.2003-31.05.2006

Dr. Stefan Spycher  
Schweizerisches Gesundheitsobservatorium  
Espace de l'Europe 10  
2010 Neuchâtel  
Tel. +41 32 713 62 93  
Fax +41 32 713 66 54  
[stefan.spycher@bfs.admin.ch](mailto:stefan.spycher@bfs.admin.ch)



## **Der Weg zur Integration? Die Rolle der selbständigen Erwerbstätigkeit von Migrantinnen und Migranten in der Schweiz (Acronym: EthnicBusiness)**

Christian Suter, Renate Schubert, Anne Juhasz

### **Zusammenfassung der wichtigsten Resultate (Auszug aus dem Schlussbericht)**

Untersucht wurde, inwiefern die selbständige Erwerbstätigkeit von Migrant/innen Integrations- bzw. Ausschlussprozesse befördert oder behindert. Das Forschungsinteresse galt zwei zentralen Fragen: Erstens ging es darum, die Gründe, die zur Aufnahme einer selbständigen Erwerbstätigkeit führen, zu analysieren. Sind es Ausschlussprozesse (z.B. ökonomische), die zu einer Unternehmensgründung führen, oder handelt es sich um einen Ausdruck sozialer Integration, welcher es ermöglicht, die vorhandenen Möglichkeiten zum eigenen Vorteil zu nutzen? Zweitens wurde untersucht, welche Folgen sich aus der Gründung eines eigenen Unternehmens für die Betroffenen und ihr Umfeld ergeben. Kann eine Unternehmensgründung Integrationsprozesse initiieren, und wenn ja, wie verlaufen diese? Da angenommen wurde, dass sowohl geschlechtsspezifische als auch generationenspezifische Unterschiede in Bezug auf Integrationsprozesse bestehen, sind diese beiden Aspekte vertieft untersucht worden.

Das Forschungsvorhaben verknüpfte quantitative und qualitative Methoden der empirischen Sozialforschung, wobei drei unterschiedliche, sich ergänzende Verfahren der Datenerhebung und Datenanalyse gewählt wurden.

In einem ersten Teil wurden anhand einer statistischen Auswertung von aktuellen Daten der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung die wichtigsten Merkmale der selbständigen Erwerbstätigkeit in der Schweiz erfasst. Es ging hier darum, die Charakteristika der ausländischen Selbständigen mit jenen von Schweizer Selbständigen bzw. angestellten Ausländer/innen zu vergleichen (quantitative Datenerhebung und -analyse).

In einem zweiten Teil wurden biographische Interviews mit selbständigen Migrant/innen sowie mit selbständig Erwerbenden der zweiten Ausländergeneration durchgeführt. Es wurden zu gleichen Teilen Frauen und Männer und Angehörige der ersten und der zweiten Generation befragt, die italienischer, türkischer, «ex-jugoslawischer» bzw. tamilischer Herkunft sind (qualitative Datenerhebung und -analyse). Der dritte Teil schliesslich besteht in einer Analyse der Netzwerke selbständig erwerbstätiger Migrant/innen. Anhand dieser Netzwerkanalyse wurde untersucht, inwiefern soziales Kapital zur Unternehmensgründung beiträgt und wie sich die Gründung eines Unternehmens auf die soziale Einbettung der selbständig erwerbstätigen Migrant/innen auswirkt (mixed design).

Die Auswertung der statistischen Daten zeigt drei unterschiedliche Muster von Zusammenhängen zwischen ökonomischer Selbständigkeit und Integrations- bzw. Ausschlussprozessen. Bei Migrant/innen aus Südeuropa dominiert das Muster der Selbständigkeit als Weg zur Integration, bei Personen aus osteuropäischen Ländern als Segregation und «Unterschichtung», bei Personen aus Nord- und Westeuropa sowie Angehörigen der zweiten Generation findet sich schliesslich das Muster der Selbständigkeit als «Überschichtung». Diese Unterschiede widerspiegeln die Heterogenität der Population der Migrant/innen in der Schweiz. Sie weisen darauf hin, dass der Einwanderungszeitpunkt und damit das «Alter» einer Community, aber auch Einwanderungsmotive und strukturelle Merkmale der Migrant/innen einen wichtigen Einfluss darauf haben, welches Muster wirksam wird. Anhand biographischer Interviews wurde rekonstruiert, wie im Einzelfall

Integrations- und Ausschlussprozesse verlaufen und welche Bedeutung dabei den individuellen Ressourcen der Befragten zukommt. Insgesamt kann festgehalten werden, dass sich in der Schweiz vorwiegend jene Migrant/innen selbständig machen, die im Vergleich zu anderen Migrant/innen über grössere Ressourcen verfügen. Soziales Kapital in Form «schweizerischer Ressourcen» und biographisches Kapital als Summe aufgeschichteter Erfahrungen sind dabei für den Schritt in die Selbständigkeit ebenso bedeutsam wie kulturelles und ökonomisches Kapital.

Schweizerische Ressourcen haben sich in allen drei Teilprojekten als entscheidend für den Schritt in die Selbständigkeit erwiesen. Die hohe Relevanz schweizerischer Ressourcen und die eher geringe Bedeutung dessen, was üblicherweise «ethnische» Ressource genannt wird, sind überraschend und stehen im Widerspruch zu Forschungsergebnissen aus anderen Ländern. Dieses Resultat zeigt, dass in der Schweiz keine «ethnische Ökonomie» wie etwa in den USA oder Kanada existiert. Dies kann damit erklärt werden, dass hierzulande bis anhin institutionelle Hürden den Weg in die Selbständigkeit für Migrant/innen erschweren und schweizerische Ressourcen hilfreich und notwendig sind, um diese Hürden zu überwinden.

Ein weiteres Resultat unserer Untersuchung besteht in dem Nachweis, dass selbständig erwerbstätige Migrant/innen durch ihre unternehmerische Tätigkeit eine wichtige Rolle in Integrationsprozessen übernehmen und gewissermassen als Scharnier zwischen «Etablierten» und «Aussen-seitern» fungieren. Die Unternehmer/innen unterhalten einerseits Kontakte zu «etablierten» Schweizer/innen und andererseits Beziehungen zu vielen anderen Migrant/innen, die über weniger Ressourcen verfügen als sie selbst und zu einem späteren Zeitpunkt in die Schweiz migriert sind. Als Arbeitgeber/innen stellen die selbständig erwerbstätigen Migrant/innen Arbeitsplätze zur Verfügung und ermöglichen damit «Co-Ethnics», d.h. Personen ihrer eigenen Herkunftsgruppe, die auf dem «offenen» Arbeitsmarkt nur geringe Chancen haben, eine Existenzsicherung.

Als Synthese lässt sich festhalten, dass in allen drei Teilprojekten Unterschiede nach Geschlecht und Generationenzugehörigkeit nachgewiesen werden konnten. So wählen Frauen – anders als Männer – die Selbständigkeit oft deshalb, weil sie Beruf und Familie besser vereinbaren möchten. Zudem zeigen unsere Auswertungen, dass die geschlechtsspezifische Segregation bei selbständig Erwerbstätigen unterschiedlich stark ausgeprägt ist: Während sie in unteren Positionen des sozialen Raums unter den Selbständigen geringer ist als unter den Angestellten, ist es in oberen Positionen genau umgekehrt. Was Unterschiede in der Selbständigkeit nach Generationenzugehörigkeit anbelangt, zeigen unsere Ergebnisse, dass die Kinder der ehemaligen Gastarbeiter sich in anderen Bereichen selbständig machen als die Generation ihrer Eltern. Sie finden sich vermehrt in Branchen wie etwa der Informatik, die eine hohe Ausbildung erfordern und prestigeträchtiger sind als die Bereiche, in welchen die erste Generation tätig ist. Angehörige der zweiten Generation integrieren zudem mehr schweizerische Ressourcen in ihre sozialen Netzwerke als die Generation ihrer Eltern. Gleichzeitig greifen sie für die Vermarktung ihrer unternehmerischen Tätigkeit gerne auf «Ethnizität» als Symbol und kulturelles Kapital zurück.

Folgende Empfehlungen ergeben sich aufgrund unserer Ergebnisse: Wir schlagen Massnahmen vor, welche den Zugang zu oben genannten «schweizerischen Ressourcen» und zu sozialem Kapital im Allgemeinen vereinfachen. Dazu gehören die Öffnung der Gewerbeverbände gegenüber ausländischen Selbständigen und die Förderung der Selbstorganisation von Unternehmer/innen. Was die «Scharnierfunktion» der ausländischen Selbständigen in Integrationsprozessen angeht, halten wir nach Gesprächen mit Expert/innen aus der Praxis eine staatliche Unterstützung dieser Rolle für kontraproduktiv. Auch soll ausdrücklich davor gewarnt werden, Migrant/innen in eine Selbständigkeit zu drängen. Jenen aber, die bereits selbständig erwerbstätig sind, sollte durch vermehrte Öffentlichkeitsarbeit mehr Anerkennung für ihre wichtige wirtschaftliche und soziale Leistung gezollt werden.

Projektdauer 01.07.2003-31.07.2006

Prof. Christian Suter  
Institut de sociologie et de sciences politiques  
Université de Neuchâtel  
7, Pierre-à-Mazel  
2000 Neuchâtel  
Tel. +41 (0)32 718 14 14  
[christian.suter@unine.ch](mailto:christian.suter@unine.ch)

Prof. Renate Schubert  
Institut für Wirtschaftsforschung  
ETH Zentrum WEH G11  
8092 Zürich  
Tel. +41 (0)1 632 47 17  
[schubert@wif.gess.ethz.ch](mailto:schubert@wif.gess.ethz.ch)

Dr. Anne Juhasz  
Soziologisches Institut  
Andreasstrasse 15  
8050 Zürich  
Tel. 0041 (0) 44 635 23 71  
Fax 0041 (0) 44 635 23 99  
[juhasz@soziologie.uzh.ch](mailto:juhasz@soziologie.uzh.ch)