Universität Zürich[UZH]

Geographisches Institut

Strukturelle Hürden und intersektionale Erfahrungen: Armutsbetroffene Menschen im Schweizer Arbeitsmarkt

GEO 511 Master's Thesis

Author: Seraphine Pfeifer, 20-700-654

Supervised by: Prof. Dr. Karin Schwiter, Reta Barfuss

Faculty representative: Prof. Dr. Karin Schwiter

27.08.2026

Abstract (Deutsch)

In der Schweiz sieht die Verfassung vor, dass Erwerbsfähige ihren Lebensunterhalt durch Arbeit zu angemessenen Bedingungen bestreiten können sollen. Dennoch gelingt dies nicht allen Menschen. Bezahlte Arbeit wird oft als wichtigster Weg aus der Armut angesehen, doch für Arbeitssuchende, die in Armut leben, ist eine feste und gut bezahlte Stelle häufig unerreichbar. Diese Masterarbeit untersucht, wie von Armut betroffene Arbeitssuchende den Schweizer Arbeitsmarkt erleben, auf welche Hindernisse sie beim Finden und Halten einer Arbeitsstelle stossen und wie sie damit umgehen.

Die Studie stützt sich auf 15 qualitative Interviews mit Besuchenden des «Kafi Klicks», eines kostenlosen Internetcafés und Treffpunkts für von Armut betroffene Menschen in der Stadt Zürich. Die Interviews wurden mittels qualitativer Inhaltsanalyse nach Kuckartz und Rädiker (2022) ausgewertet. Der theoretische Rahmen verbindet die Theorie der Arbeitsmarktsegmentation mit dem Konzept der Intersektionalität. Der methodische Ansatz basiert auf der feministischen Geographie, die Wissen als partiell und durch die Positionalität der Forschenden geprägt versteht.

Die Ergebnisse zeigen, dass die Digitalisierung der Arbeitssuche, begrenzte Sprachkenntnisse und schwierige Lebensbedingungen den Einstieg in den Arbeitsmarkt erheblich erschweren. Wer dennoch eine Stelle findet, landet in der Regel im sekundären Arbeitsmarktsegment, wo die Arbeit unsicher und schlecht bezahlt ist und jederzeit verloren gehen kann. Soziale Kategorien wie Herkunft und Aufenthaltsgenehmigung, Bildung, Geschlecht, Gesundheit und Alter wirken nicht isoliert. Sie wirken zusammen und halten die Menschen in diesem sekundären Segment fest. Gleichzeitig machen die Interviews deutlich, dass die Betroffenen keineswegs passiv sind. Sie nutzen soziale Netzwerke und institutionelle Unterstützungsangebote wie das «Kafi Klick», um sich nach und nach mehr Unabhängigkeit zu erarbeiten.

Die Arbeit macht sichtbar, dass hinter abstrakten Begriffen wie Prekarität und Segmentation Lebensrealitäten stehen. Sie argumentiert, dass Armut trotz Arbeit kein individuelles Versagen ist, sondern das Ergebnis ungleicher Strukturen, und sie zeigt auf, wo Politik und Praxis ansetzen könnten, um diese Strukturen abzubauen.

Abstract (Englisch)

In Switzerland, the constitution states that everyone should be able to earn a living through work. Still, not all people manage to do so. Paid work is often seen as the main way out of poverty, but for job seekers who live in poverty, stable and well-paid work is often out of reach. This master's thesis asks how job seekers affected by poverty experience the Swiss labour market, which barriers they face when looking for work and when trying to keep a job, and how they deal with these barriers.

The study is based on 15 qualitative interviews with visitors of Kafi Klick, a free internet café and meeting place for people affected by poverty in the city of Zurich. The interviews were analysed with qualitative content analysis following Kuckartz and Rädiker (2022). The theoretical framework combines labour market segmentation theory with the concept of intersectionality. The methodological approach is based on feminist geography, which understands knowledge as partial and shaped by the researcher's own position.

The results show that the digitalisation of the job search, limited language skills, and difficult living conditions make it much harder to enter the labour market. Those who do find a job usually end up in the secondary labour market segment, where work is insecure, badly paid, and can be lost at any time. Social categories such as origin and residence permit, education, gender, health, and age do not work on their own. They come together and keep people in this secondary segment. At the same time, the interviewees show that those affected are far from passive. They use social networks and institutional support services such as Kafi Klick to slowly gain more independence.

The thesis shows that behind abstract terms such as precarity and segmentation, there are real lives. It argues that poverty despite work is not an individual failure but the result of unequal structures, and it points out where politics and practice could start to combat them.

Inhaltsverzeichnis

Abbildungsverzeichnis i
Abkürzungsverzeichnis ii
1. Einleitung und Forschungsfrage 1
1.1 Ausgangslage und Problemstellung 1
1.2 Armut und Erwerbstätigkeit im Schweizer Kontext 2
1.3 Forschungsfeld: der digitale Graben und Kafi Klick 2
1.4 Forschungsfrage und Ziel 3
2. Stand der Forschung: Armut und Erwerbstätigkeit 5
2.1 Einleitung zu Armut und Erwerbstätigkeit 5
2.2 Armut in der Schweiz 5
2.3 Erwerbsarbeit & prekäre Lebenslagen 9
2.4 Arbeit als Konzept 12
2.5 Anschluss der eigenen Forschung 13
3. Theoretischer Rahmen 15
3.1 Intersektionalität 15
3.1.1 Ausgangslage & Funktion der Theorie 15
3.1.2 Begriffsgeschichte & theoretische Wurzeln 15
3.1.3 Zentrale Annahmen 16
3.1.4 Intersektionalität bei der Arbeitssuche von Armutsbetroffenen 17
3.1.5 Analytische Konsequenzen für meine Arbeit 19
3.2 Arbeitsmarktsegmentation 20
3.2.1 Einleitung und Relevanz 20
3.2.2 Klassische Segmentationstheorie 20
3.2.3 Kritik und Grenzen 22
3.2.4 Weiterentwicklung und Anschluss 23
3.2.5 Überleitung zu Beobachtungen und meiner Arbeit 24
4. Kafi Klick 26
4.1 Einleitung und historischer Hintergrund 26
4.2 Gesellschaftlicher Kontext: der digitale Graben 26
4.3 Zielpublikum und seine Lebensrealitäten 27
4.4 Konkretes Angebot und Dienstleistungen 28

4.5 Frauentag 29
4.6 Organisation, Betrieb und Finanzierung 30
4.7 Überleitung zu Forschung 30
5. Forschungsdesign und Methodik 32
5.1 Forschungsperspektive für Alltagsrealitäten 32
5.2 Datenerhebung 35
5.3 Datenauswertung 40
5.4 Ergebnisse 42
6. Hürden beim Zugang zur Erwerbstätigkeit 43
6.1 «Heute ist alles Computer» - Die Digitalisierung der Arbeitssuche 43
6.2 «Zuerst muss ich Deutsch können» - Sprache 44
6.3 «Hier brauche ich viel Geld» - Rahmenbedingungen 47
7. Hürden beim Verbleib im Arbeitsmarkt 49
7.1 «Keine normalen Jobs» - Prekäre Beschäftigungsverhältnisse 49
7.2 «Ich brauche mehr Geld» - Finanzielle Instabilität 50
7.3 «Ich habe keine Zeit für ...» - Vereinbarkeit von Beruf und Familie 51
7.4 «Und tschüss» - Kündigungsrisiken 51
8. Einfluss sozialer Kategorisierungen auf die Arbeitssuche 54
8.1 «Egal von welchem Land, Mensch ist Mensch» - Herkunft 54
8.2 «Aber du brauchst eine Ausbildung» - Bildungsstand 56
8.3 «Meine Frau arbeitet auch Teilzeit» - Geschlecht 57
8.4 «Vorher war ich sehr gesund» - Gesundheit 58
8.5 «Egal wie alt ich bin» - Alter 60
9. Strategien im Umgang mit diesen Hürden 62
9.1 «Es braucht Kollegen» - Soziale Netzwerke 62
9.2 «Okay, Leute wollen uns helfen» - Unterstützung durch Einrichtungen 63
10. Diskussion 65
10.1 Einordnung der Befunde in die Arbeitsmarktsegmentationstheorie 65
10.2 Intersektionale Einordnung der Befunde 67
10.3 Handlungsspielräume und Bewältigungsstrategien 70
10.4 Methodische Limitationen und Reflexion 71
11. Fazit und Ausblick 73

11.1 Zentrale Ergebnisse 73
11.2 Handlungsfähigkeit der Betroffenen 74
11.3 Ausblick und gesellschaftliche Implikationen 75
11.4 Abschliessende Gedanken 76
Literaturverzeichnis 77
Anmerkung Künstliche Intelligenz 84
Persönliche Erklärung 84
Anhang 1: Interviewleitfaden Deutsch 85
Anhang 2: Interviewleitfaden Spanisch 88

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1	Interview-Flyer, deutsch	36
Abbildung 2	Interview-Flyer, spanisch	36
Abbildung 3	Ablauf der inhaltlich strukturierenden qualitativen Inhaltsanalyse nach Kuckartz und Rädiker (2022)	41

Abkürzungsverzeichnis

AHV	Alters- und Hinterlassenenversicherung
ALV	Arbeitslosenversicherung
BFS	Bundesamt für Statistik
BSV	Bundesamt für Sozialversicherungen
BV	Bundesverfassung der Schweizerischen Eidgenossenschaft
EFTA	European Free Trade Association (Europäische Freihandelsassoziation)
EU	Europäische Union
FINTA	Frauen, Intergeschlechtliche Menschen, Nicht-binäre Menschen, Transgeschlechtliche Menschen, Agender Personen
I1–I15	Interviewte Person 1 bis 15
IG	Interessensgemeinschaft
IV	Invalidenversicherung
KDE	Kantonaler Deutschtest für die Einbürgerung
KI	Künstliche Intelligenz
OECD	Organisation for Economic Co-operation and Development
RAV	Regionales Arbeitsvermittlungszentrum
SECO	Staatssekretariat für Wirtschaft
SKOS	Schweizerische Konferenz für Sozialhilfe
SODK	Konferenz der kantonalen Sozialdirektorinnen und Sozialdirektoren

1. Einleitung und Forschungsfrage

In der Schweiz ist die Armutsbekämpfung auch ein Verfassungsauftrag. Gemäss Bundesverfassung setzen sich Bund und Kantone dafür ein, dass die soziale Sicherheit aller Menschen gewährleistet ist, dass Erwerbsfähige ihren Lebensunterhalt durch Arbeit zu angemessenen Bedingungen bestreiten können, junge Menschen sich bilden und, Erwerbsfähige sich weiterbilden können (BV, 1999/2025, Art. 41). Der Verfassungstext verknüpft damit soziale Sicherheit unmittelbar mit Erwerbsarbeit und formuliert nicht nur den Anspruch, dass Menschen überhaupt einer Erwerbstätigkeit nachgehen, sondern auch dass diese «zu angemessenen Bedingungen» erfolgt. Erwerbsarbeit soll folglich existenzsichernd sein und nicht bloss formal bestehen. Da Art. 41 jedoch ein Sozialziel ist, aus welchem sich keine unmittelbar einklagbaren individuellen Ansprüche ableiten lassen, bildet sich zwischen den persönlichen Erfahrungen von Menschen und dem verfassungsrechtlichen Anspruch eine Lücke, die den Ausgangspunkt dieser Arbeit bildet.

1.1 Ausgangslage und Problemstellung

Armut ist in der Schweiz nicht nur als Mangel an Geld zu verstehen, sondern als mehrdimensionale Einschränkung von Lebenschancen. Der aktuelle Bericht des National Poverty Monitoring hält fest, dass im Jahr 2023 rund 8% der ständigen Wohnbevölkerung das Haushaltseinkommen nicht auf das soziale Existenzminimum kam. Zugleich definiert er Armut ausdrücklich über dieses soziale Existenzminimum und betont, dass mehr als vier von fünf Betroffene der Einkommensarmut in mindestens einem anderen Lebensbereich eingeschränkt sind (BSV, 2025). Armut betrifft damit nicht nur die finanzielle Situation eines Haushalts, sondern immer auch das Wohnen, Gesundheit, Bildung, soziale Beziehungen und die gesellschaftliche Teilhabe. Für die Betroffenen ist ausserdem wichtig, dass Armut in der Schweiz selten ein statischer Zustand ist. Sie tritt häufig in Phasen auf, verschwindet vorübergehend und kehrt dann wieder zurück (ebd.). Gerade diese Wiederkehr zeigt deutlich auf, dass Armut oft nicht auf einen einzelnen Mangel reduziert werden kann, sondern als längerfristige, strukturell verankerte Unsicherheitslage zu verstehen ist.

Vor diesem Hintergrund ist Erwerbstätigkeit zwar ein zentraler Schutzfaktor gegen Armut, jedoch trotzdem keine Garantie. Das Monitoring zeigt, dass das Armutsrisiko in Haushalten mit sehr niedriger Arbeitsintensität besonders hoch ist (BSV, 2025, S. 8). So verschiebt sich die zentrale Frage von der Erwerbsbeteiligung hin zur Stabilität, Qualität und Menge der Arbeit. Entscheidend ist folglich nicht nur, ob jemand arbeitet, sondern unter welchen Bedingungen, zu welchem Lohn und mit welcher sozialen Absicherung. Erwerbstätigkeit kann Armut mindern, sie kann sie jedoch auch verlängern, wenn sie zu kurz, zu schlecht bezahlt oder zu instabil ist.

Genau hier liegt die Problemstellung dieser Arbeit. In einer Gesellschaft, in der die Erwerbsarbeit einen so hohen Stellenwert hat, kann eine unzureichend entlöhnte oder prekäre Arbeit zu mehrfacher Abwertung und deshalb zu sozialer Ausgrenzung führen. Erwerbstätigkeit sollte gesellschaftliche Teilhabe ermöglichen. Ist sie aber prekär, hält sie

Betroffene stattdessen in ökonomischer Unsicherheit fest. Deshalb geht es für armutsbetroffene Arbeitssuchende nicht nur darum, eine Erwerbstätigkeit zu finden, sondern eine Stelle auf dem Arbeitsmarkt zu bekommen, die verlässlich, existenzsichernd entlöhnt und sozial abgesichert ist.

1.2 Armut und Erwerbstätigkeit im Schweizer Kontext

Der Schweizer Arbeitsmarkt wird häufig als stabil beschrieben, ist aber zugleich von Strukturen geprägt, die Armutsrisiken begünstigen. Auch wenn die Schweiz eine der höchsten Erwerbsquoten der OECD, einen sehr hohen Teilzeitanteil und oftmals lange Arbeitszeiten aufweist, können Unternehmen ihre Personalausgaben weitgehend selbst und flexibel steuern, weil die Löhne nicht zentral, sondern individuell pro Betrieb festgelegt werden (Straubhaar & Werner, 2003, S. 72f.). Dies schafft zwar oft gewünschte Flexibilität für Arbeitnehmende, führt jedoch dazu, dass auch Risiken auf Individuen verlagert werden. Diese Risikoverlagerung zeigt sich besonders auf Seiten der Armutsbevölkerung. Erwerbsarbeit gilt zwar grundsätzlich als wirksamer Schutz vor Armut (Crettaz, 2018, S. 4), jedoch machen erwerbstätige Personen unter den Armutsbetroffenen im erwerbsfähigen Alter dennoch einen erheblichen Anteil aus (Marx, 2020).

Verschärft wird diese Lage durch die Ausbreitung atypischer und prekärer Beschäftigung. Etwa eine Million Beschäftigungsverhältnisse weichen vom Normalarbeitsverhältnis ab und verbinden tiefe Löhne mit zeitlicher Unsicherheit (Hümbelin & Strazzeri, 2025). Damit wächst die Zahl armutsbetroffener Erwerbstätiger stetig, wobei ein Anstieg der Arbeitslosigkeit meist zeitverzögert von einem Anstieg der Erwerbsarmut begleitet wird (Pernicka, 2014).

Zusätzlich verstärkt wird diese Situation durch die sozialpolitische Ausrichtung, die seit einigen Jahren weniger auf die langfristige Wiedereingliederung als auf eine möglichst rasche Vermittlung setzt (Crettaz, 2018, S. 4). Eine Politik, die primär auf eine schnelle Rückkehr in eine Anstellung zielt, senkt so zwar die Arbeitslosenquote, verlagert das Problem aber in eine dauerhafte Unsicherheit innerhalb der Erwerbstätigkeit (Hümbelin & Strazzeri, 2025). Ergänzend wirken Sozialtransfers wie Familienzulagen, Prämienverbilligungen oder Sozialhilfe. Ohne sie wäre fast ein Drittel der Bevölkerung armutsbetroffen (BFS, 2026d). Somit entscheidet schlussendlich nicht die blosse Existenz von Erwerbsarbeit, sondern deren Qualität und ihr Zusammenspiel mit sozialstaatlicher Absicherung darüber, ob Arbeit tatsächlich aus der Armut herausführt (Fluder et al., 2020, S. 35f.).

1.3 Forschungsfeld: der digitale Graben und Kafi Klick

Ein zentraler, relativ neuer Treiber gesellschaftlicher Ausgrenzung bei der Arbeitssuche ist die zunehmende Digitalisierung des Alltags. Da freie Stellen heute fast ausschliesslich online publiziert werden und Bewerbungen im Niedriglohnsektor zunehmend zwingend über digitale Plattformen erfolgen müssen, entsteht ein «digitaler Graben» (Muster, 2021). Personen mit wenig Einkommen benutzen das Internet seltener als Personen mit einem höheren Einkommen. Ohne Hardware, finanzielle Mittel und spezifischen

Anwendungskenntnisse stehen armutsbetroffene Arbeitssuchende somit vor fast unüberwindbaren Hürden (SRF, 2022).

Hier setzt das Kafi Klick an, welches in dieser Arbeit als empirischer Zugang zum Forschungsfeld dient. Das 2009 gegründete Kafi Klick ist ein niederschwelliger sozialer Treffpunkt und ein kostenloses Internetcafé für armutsbetroffene Menschen in der Stadt Zürich. Es bietet von Montag bis Freitag nicht nur die notwendige digitale Infrastruktur (Computerarbeitsplätze, Drucker oder Scanner), sondern auch individuelle, persönliche Unterstützung bei behördlicher Korrespondenz und beim Verfassen von Bewerbungen (Kafi Klick, 2022, S. 2). Im Jahr 2024 verzeichnete das Kafi Klick über 20'000 Besuchende (ca. 97 Personen pro Tag), wobei die Gäste verschiedenster Hintergründe haben, und von komplexen administrativen und migrationsrechtlichen Problemen betroffen sind (Kafi Klick, 2024).

Das Kafi Klick leistet nicht nur technische Hilfe und entlastet staatliche Ämter, sondern fungiert als entscheidender Knotenpunkt gegen soziale Isolation. Durch Angebote ohne Konsumzwang oder spezifische Formate (wie z.B. den wöchentlichen Frauentag) werden Räume geschaffen, in denen eine persönlichere und geschütztere Betreuung möglich ist (Kafi Klick, 2022).

1.4 Forschungsfrage und Ziel

Diese Masterarbeit möchte die Perspektive der Besuchenden des Kafi Klicks in die Forschung einbringen und dadurch die Mechanismen von Prekarität und Ausgrenzung sichtbar machen. Ich konzentriere mich auf die Perspektiven und Erfahrungen von armutsbetroffenen Arbeitssuchenden, die Schwierigkeiten haben, Zugang zu existenzsichernder Erwerbstätigkeit zu erhalten oder diese dauerhaft zu sichern.

Um die komplexe Verstrickung verschiedener Benachteiligungen von armutsbetroffenen Arbeitssuchenden zu verstehen, steht im Zentrum der Untersuchung daher die folgende Hauptforschungsfrage:

Wie erleben armutsbetroffene Arbeitssuchende, die das Kafi Klick nutzen, ihre Position auf dem Schweizer Arbeitsmarkt, und welche Rolle spielt dabei ihre intersektionale Positionalität?

Zur detaillierten Beantwortung dieser Hauptfrage werden folgende Teilfragen empirisch untersucht:

- Von welchen Hürden berichten armutsbetroffene Arbeitssuchende beim Zugang zu und beim Verbleib in Erwerbstätigkeit?
- Wie beeinflussen soziale Kategorisierungen (u. a. Geschlecht, Herkunft, Bildung oder Gesundheit) die Erfahrungen armutsbetroffener Arbeitssuchender auf dem Schweizer Arbeitsmarkt?
- Welche Strategien entwickeln Betroffene im Umgang mit diesen Hürden?

Der weitere Aufbau der Arbeit gliedert sich wie folgt: Im Anschluss an diese Einleitung wird der Forschungsstand aufgezeigt. Danach wird im dritten Kapitel der theoretische Rahmen gebildet. Hierbei werden die Theorien der Intersektionalität und die Arbeitsmarktsegmentation detailliert beleuchtet, um die strukturellen Ungleichheiten und Ausgrenzungsmechanismen auf dem Arbeitsmarkt theoretisch zu erfassen. Darauf aufbauend stellt das vierte Kapitel das Kafi Klick als empirischen Zugang zum Forschungsfeld vor und bettet dieses in den gesellschaftlichen Kontext des digitalen Grabens ein.

Das fünfte Kapitel widmet sich dem Forschungsdesign und der Methodik. Es zeigt die Forschungsperspektive der feministischen Geographien auf und erläutert das Vorgehen der kollaborativen und multilingualen Datenerhebung mittels Leitfadeninterviews sowie die anschliessende Datenauswertung durch die strukturierende qualitative Inhaltsanalyse.

In den darauffolgenden Kapiteln (Kapitel 6 – 9) werden die empirischen Ergebnisse der Interviews präsentiert. Diese gliedern sich in die identifizierten Hürden beim Zugang zum Arbeitsmarkt, die Schwierigkeiten beim Verbleib in der Erwerbstätigkeit, den konkreten Einfluss sozialer Kategorisierungen sowie die von den Betroffenen entwickelten Bewältigungsstrategien.

Im zehnten Kapitel, der Diskussion, werden die gewonnen empirischen Befunde wieder mit dem theoretischen Rahmen verknüpft, um die vielschichtigen Benachteiligungen zu analysieren. Zudem erfolgt hier eine kritische Reflexion dieser Untersuchung. Die Arbeit schliesst im elften Kapitel mit einem Fazit, welches die zentralen Erkenntnisse zusammenfasst und in einem Ausblick gesellschaftliche sowie politische Implikationen aufzeigt.

2. Stand der Forschung: Armut und Erwerbstätigkeit

2.1 Einleitung zu Armut und Erwerbstätigkeit

Seien es Menschen, die trotz Erwerbstätigkeit ihren Lebensunterhalt nicht bestreiten können, oder Menschen, die nach dreissig Jahren ihre Stelle verlieren und keine neue mehr finden. Armut ist ein vielschichtiges Phänomen. Sie beschränkt sich nicht nur auf einen Mangel an finanziellen Ressourcen, sondern betrifft auch die Ausstattung mit Ressourcen in verschiedenen Lebensbereichen wie Bildung, Arbeitssituation, Wohnen oder Gesundheit (Christen, 2022). In Hinblick auf die Ursache von Armut bestehen jedoch noch immer erhebliche Vorurteile. Obwohl Armut meist durch gesellschaftliche und strukturelle Bedingungen entsteht, werden von Armutsbetroffene noch immer häufig selbst für ihre Situation verantwortlich gemacht (Carlier, 2024). Das Bundesamt für Statistik (BFS, 2026a) weist demgegenüber darauf hin, dass die Einkommenslage von Erwerbstätigen massgeblich durch die jeweilige Beschäftigungsform und die vorherrschenden Arbeitsbedingungen beeinflusst wird.

Zentral für diese Arbeit ist dabei die Verknüpfung von Armut mit der Erwerbssituation. Einkommen ist eine wesentliche Ressource, die nicht nur für die Beschaffung von Alltagsgütern, sondern auch für die Möglichkeiten der gesellschaftlichen Teilhabe entscheidend ist (Fluder et al., 2020, S. 35). Grundsätzlich stellt Erwerbstätigkeit einen wichtigen Ansatz zur Verringerung des Armutsrisikos dar. Personen, die trotz Erwerbstätigkeit noch immer von Armut betroffen sind, sollten daher besondere Aufmerksamkeit erhalten (BFS, 2026a).

Um die Erfahrungen armutsbetroffener Arbeitssuchender besser einordnen zu können, ist eine differenzierte Betrachtung zentraler Begriffe und Zusammenhänge erforderlich. Der folgende Forschungsstand erläutert zunächst die Definition von Armut im schweizerischen Kontext. Anschliessend werden die zentralen Dynamiken der Erwerbstätigkeit und dann die Definition von Arbeit dargelegt.

2.2 Armut in der Schweiz

2.2.1 Ansätze zur Definition von Armut

Was als Armut verstanden wird, hängt auch von den jeweiligen gesellschaftlichen Wertvorstellungen ab. Wie Armut definiert ist und ab welchem Punkt jemand als arm gilt, ist nicht objektiv und eindeutig, sondern hängt von den unterschiedlichen Sichtweisen sowie den jeweiligen gesellschaftlichen, kulturellen und politischen Rahmenbedingungen ab. Aus diesem Grund gibt es in der Forschung zahlreiche Ansätze zur statistischen Erfassung von Armut. Im Folgenden werden drei Ansätze erläutert, die sich in den letzten 20 Jahren im Armutsmonitoring der Schweiz zur Beschreibung von Armut etabliert haben (Guggisberg et al., 2013, S. 2). Sie werden nacheinander vorgestellt, weil sie unterschiedliche Ebenen desselben Problems sichtbar machen nämlich materielle Ressourcen, Lebenslagen und Verwirklichungschancen.

Ressourcenansatz

Der Ressourcenansatz definiert Armut als Mangel an Ressourcen. Ein Haushalt gilt als arm, wenn er weniger Ressourcen zur Verfügung hat als notwendig, um die Grundbedürfnisse von Personen ohne besondere Bedürfnisse zu decken. Als Ressourcen werden vor allem monetäre Mittel wie Einkommen, Vermögen und staatliche Unterstützungen sowie die Nutzung staatlicher Einrichtungen bezeichnet. Mit diesem Ansatz wird Armut von Haushalten ermittelt, da davon ausgegangen wird, dass die finanziellen Ressourcen innerhalb eines Haushalts gleichmässig aufgeteilt werden (Neukomm & Fontana, 2018, S. 5).

Lebenslagenansatz

Der Lebenslagenansatz versteht Armut nicht als eindimensionalen Mangel an finanziellen Mitteln, sondern als Unterversorgung in mehreren Lebensbereichen zugleich. Unterschieden wird zwischen monetären Ressourcen und nicht monetären Bereichen wie Bildung, Arbeit, Gesundheit, Wohnen. Die individuelle Lebenssituation wird wesentlich durch die vorhandenen Versorgungsmöglichkeiten in diesen verschiedenen Bereichen bestimmt. Zu beachten ist jedoch, dass sich diese Bereiche gegenseitig beeinflussen. Eine Mehrdimensionalität ist daher von zentraler Bedeutung. Damit der Ansatz anwendbar wird, muss allerdings für jeden Bereich bestimmt werden, ab welchem Mindeststandard von Unterversorgung gesprochen wird. Weil Armut in dieser Perspektive nicht nur ein finanzieller Mangel, sondern auch soziale Ausgrenzung umfasst, wird meist von «Deprivation» oder «Entbehrung» gesprochen. Der Ansatz arbeitet zudem auch mit einem relativen Armutsverständnis, das im Kapitel 2.2.2 («Messkonzepte von Armut») genauer erläutert wird (Neukomm & Fontana, 2018, S. 5f.).

Capability Ansatz nach Amartya Sen

Sen fragt nicht danach, was Menschen besitzen, sondern danach, was sie tatsächlich tun und sein können. Armut heisst für ihn, dass grundlegende Verwirklichungschancen (capabilities) fehlen. Dazu gehört Grundlegendes wie genug zu essen, Kleidung und eine Wohnung, aber auch anspruchsvollere Dinge wie am gesellschaftlichen Leben teilzunehmen oder sich in der Öffentlichkeit zu zeigen, ohne sich schämen zu müssen. Diese Verwirklichungschancen lassen sich nicht so einfach festlegen. Was man braucht, um Teil der Gesellschaft zu sein, hängt vom Lebensstandard der jeweiligen Gesellschaft ab. Ein Internetanschluss ist dafür ein gutes Beispiel. Sen behauptet also nicht, man könne unabhängig vom Kontext bestimmen, welche Fähigkeiten wichtig sind. Der gesellschaftliche Standard entscheidet mit, welche Fähigkeiten überhaupt zur Debatte stehen (Sen, 2009). Damit stellt Sen die zentrale Rolle des Einkommens infrage. Geld ist für ihn nur ein Mittel zum Zweck. Hick (2012, S. 13) weist darauf hin, dass eine rein ressourcenorientierte Sicht die Messung auf das beschränkt, was sich am Markt kaufen lässt. Diese Perspektive macht sichtbar, was eine reine Einkommensmessung übersieht: zum Beispiel die Scham bei der Arbeitssuche oder die Tatsache, dass jemand faktisch keine Bewerbung online abschicken kann, obwohl ihm formal alle Stellen offenstehen.

2.2.2 Messkonzepte von Armut

Die drei Ansätze sind in der Armutsberichterstattung der Schweiz nicht gleichermassen wirksam geworden. Die BFS-Statistik war lange stark vom Ressourcenansatz geprägt und fokussierte sich auf materielle Aspekte (Neukomm & Fontana, 2018, S. 10), der Lebenslagenansatz fand sich nur teilweise wieder, der Capability-Ansatz kaum.

Mit dem Nationalen Armutsmonitoring (Bundesrat, 2025) hat sich das geändert. Der Bericht fasst Armut umfassender denn als nur reiner Geldmangel und bezieht neben den finanziellen Verhältnissen die sechs weiteren Bereiche Bildung, Erwerbsarbeit, Gesundheit, Wohnen, soziale Beziehungen und politische Teilhabe mit ein. Diese Bereiche hängen eng miteinander zusammen. Sie beschreiben nicht nur die Lebenssituation der Betroffenen, sondern zeigen zugleich auf, wo die Armutspolitik ansetzen kann (BSV, 2025). Der Lebenslagenansatz ist damit nicht mehr bloss eine wissenschaftliche Alternative zur amtlichen Statistik, sondern deren offizielle Grundlage. Kern der Armutsberichterstattung in der Schweiz bilden die folgenden Messkonzepte:

Armut (absolutes Armutskonzept)

«In der Schweiz waren im Jahr 2024 8,4% der ständigen Wohnbevölkerung in Privathaushalten von Einkommensarmut betroffen. Dies entspricht rund 743'000 Personen» (BFS, 2026a)

In absoluten Armutskonzepten gilt als arm, wer ein definiertes Existenzminimum nicht erreicht. In der Schweiz versteht das BFS darunter das soziale Existenzminimum, welches auch von der Konferenz der kantonalen Sozialdirektor*innen (SODK) empfohlen wird. Dies bedeutet, dass sich jemand ein Leben in der Gesellschaft leisten kann. Der Vorteil dieser Definition von Armut ist, dass sie als sozialpolitische Grösse genutzt werden kann. Durch die einfache Messung des finanziellen Existenzminimums und die gezielte Unterstützung, kann die Armut im Land sichtbar gemacht und direkt verringert werden. Die Schweizer Definition des sozialen Existenzminimum der Schweizerischen Konferenz für Sozialhilfe (SKOS) wird deshalb auch für den Sozialhilfeanspruch genutzt. Wer darunter liegt, ist arm und hat Anspruch auf Sozialhilfe, durch welche die betroffene Person oder der Haushalt finanziell unterstützt wird (BFS, 2026a). Damit sich jemand ein Leben in der Gesellschaft leisten kann, sind die Wohnkosten, die Grundversorgung, die Krankenkassenprämien, sowie weitere situationsbedingte finanzielle Leistungen zu berücksichtigen (SKOS, 2026).

Armutsgefährdung (relatives Armutskonzept)

«Im Jahr 2024 liegt die Armutsgefährdungsgrenze für einen Einpersonenhaushalt bei 2645 Franken pro Monat. 16,4% der Bevölkerung der Schweiz oder mehr als fast jede sechste Person ist von Armut bedroht» (BFS, 2026b)

Beim relativen Armutskonzept spricht man nicht von Armut, sondern von Armutsgefährdung. Damit sind Personen oder Haushalte gemeint, die deutlich weniger verdienen als

der Durchschnitt des jeweiligen Landes. Dieses Armutskonzept wird international häufig für Vergleiche verwendet, da es in jedem Land gleich und unabhängig von länderspezifischen Faktoren wie der Gesetzgebung berechnet wird. Die EU definiert Armutsgefährdung als ein Einkommen, welches 40% unter dem verfügbaren Medianäquivalenzeinkommen liegt. In der Schweiz bedeutet das, dass im Jahr 2024 die Hälfte der hier wohnhaften Personen oder Haushalte weniger als 52'893 Franken pro Jahr verdiente.
Armutsgefährdung beschreibt eine Form von Armut als Ungleichheit. Diese ist nämlich nicht nur vom persönlichen Einkommen abhängig, sondern auch vom Einkommen des Landes. Armutsgefährdete Personen haben demnach ein deutlich niedriges Einkommen als die Gesamtbevölkerung und sind somit einem höheren Risiko des sozialen Ausschlusses ausgesetzt (BFS, 2026b).

Materielle und soziale Deprivation

«Im Jahr 2024 befinden sich 6,0% der in der Schweiz lebenden Bevölkerung in einer Situation materieller und sozialer Deprivation» (BFS, 2026c)

Armut zeigt sich nicht nur im fehlenden Geld, sondern darin, dass sich jemand alltägliche Dinge nicht leisten kann, die für die meisten Menschen grundlegend sind, wie beispielsweise eine Woche Ferien oder das Ersetzen abgetragener Kleidung. Als grundlegend gilt dabei, was eine Mehrheit der Bevölkerung für ein würdiges Leben als notwendig empfindet (Guggisberg et al., 2013, S. 4). In der Schweiz wird eine Person dann als sozial oder materiell depriviert eingestuft, wenn sie in mindestens fünf von dreizehn Lebensbereichen aus finanziellen Gründen einen Mangel aufweist (BFS, 2026c). Auch hier wird sichtbar, dass Armut mehr umfassen kann als ein zu tiefes Einkommen allein.

Wichtig anzumerken ist, dass der Staat einen Beitrag leistet, Armut zu verhindern. Diese sogenannten Sozialtransfers umfassen Unterstützungsleistungen wie z.B. Familienzulagen, IV-Renten, Verbilligungen der Krankenkassenprämien, Sozialhilfe oder Taggelder der ALV. Sie sind entscheidend dafür, wie gross der Anteil der Bevölkerung von Armut betroffen ist (BFS, 2026c). Damit zeigt sich, dass Armut nicht nur eine individuelle Lage, sondern auch ein Ergebnis sozialstaatlicher Regelungen ist.

«Ohne alle Sozialtransfers ist fast ein Drittel der Bevölkerung armutsbetroffen (31.9%)» (BFS, 2026d).

Die drei Ansätze und die daraus abgeleiteten Messkonzepte zeigen, dass sich Armut nicht auf monetäre Ressourcen reduzieren lässt. Die vorliegende Arbeit definiert Armut deshalb als mehrdimensionales und vielschichtiges Phänomen, welches als Unterversorgung in mehreren, sich gegenseitig beeinflussenden Lebensbereichen verstanden wird. Dabei wird der Frage nachgegangen, welche Verwirklichungschancen den Betroffenen tatsächlich zur Verfügung stehen. Diese Definition folgt damit der Perspektive des Nationalen Armutsmonitorings (Bundesrat, 2025).
Innerhalb dieses mehrdimensionalen Verständnisses stellt die vorliegende Arbeit den

Zugang zu bezahlter Arbeit in den Vordergrund. Da die Erwerbstätigkeit mehrere Dimensionen verknüpft, indem sie Einkommen sichert und somit den Erwerb von Alltagsgütern sowie Chancen gesellschaftlicher Teilhabe ermöglicht, lassen sich anhand der Einkommenslagen unterschiedliche Lebenslagen vergleichen. Da viele Massnahmen der Armutsbekämpfung finanzielle Hilfen umfassen, erlaubt diese Betrachtung Rückschlüsse auf politische Interventionen und deren Wirksamkeit (Fluder et al., 2020, S. 35f.). Trotzdem wirkt das Einkommen nur dann armutsvermeidend, wenn die Erwerbstätigkeit existenzsichernd und stabil ist. Was dies genau bedeutet, wird im folgenden Kapitel detaillierter geprüft.

2.3 Erwerbsarbeit & prekäre Lebenslagen

2.3.1 Aktivierung und die Grenzen des Arbeitsmarktes

In den letzten Jahren hat sich der sozialpolitische Fokus deutlich verändert. Statt langfristig in die Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt zu unterstützen, stehen heute Massnahmen im Vordergrund, die Erwerbslose möglichst rasch wieder in eine Anstellung bringen sollen (Crettaz, 2018, S. 4). Dieser Fokus lässt sich damit begründen, dass Erwerbstätigkeit grundsätzlich als wirksamer Schutz vor Armut gilt, da erwerbstätige Personen deutlich seltener armutsbetroffen sind als Arbeitslose. Diese Perspektive berücksichtigt jedoch zu wenig, dass es deutlich mehr Arbeitnehmende als Arbeitslose gibt, weshalb unter der Gesamtpopulation der in Armut lebenden Menschen im erwerbsfähigen Alter die Arbeitnehmenden einen grossen Anteil ausmachen können (Marx, 2020). Das Armutsmonitoring der Schweiz benennt diese Gruppe die «Working Poor». Dazu gehören Erwerbstätige im Alter zwischen 18 und 64 Jahren, die im Vorjahr während mehr als sechs Monaten gearbeitet haben, deren Haushaltseinkommen aber dennoch unter der Armutsgrenze bleibt. Im Jahr 2023 betraf dies schweizweit rund 168 000 Personen. Rechnet man die übrigen Haushaltsmitglieder mit ein, waren insgesamt etwa 300 000 Personen von Erwerbsarmut betroffen, darunter etwa 78'000 Kinder (BSV, 2025, S. 5). Erwerbsarbeit ist also ein wahrscheinlicher, aber kein sicherer Weg aus der Armut. Bezeichnenderweise hält das Monitoring zugleich fest, dass das Ziel des Bundesrats, die Armutsquote zu senken, verfehlt wurde (Bundesrat, 2025).

Gleichzeitig setzen die Aktivierungsmassnahmen Arbeitslose auch unter erheblichen Druck, möglichst schnell wieder eine Stelle anzunehmen. Dies kann dazu führen, dass Arbeitssuchende sich gezwungen sehen, unsichere und schlecht bezahlte Jobs zu akzeptieren und längerfristig darin zu verbleiben. In der Folge besteht die Gefahr, dass die staatliche Bekämpfung von Arbeitslosigkeit das Problem nicht nachhaltig löst, sondern vielmehr dazu beiträgt, es in Form prekärer Beschäftigung zu verfestigen (Hümbelin & Strazzeri, 2025).

Bereits Gosta Esping-Andersen et al. (2002, S. 28) beschrieben die Situation folglich: «Wir leben nicht mehr in einer Welt, in der geringqualifizierte Arbeitskräfte die gesamte Familie ernähren können (...) Beschäftigung bleibt nach wie vor die unabdingbare Voraussetzung

für gute Lebenschancen, aber die Anforderungen für den Zugang zu hochwertigen Arbeitsplätzen steigen und werden voraussichtlich weiter steigen». Die zentrale Frage ist damit nicht nur, ob Menschen arbeiten, sondern unter welchen Bedingungen sie arbeiten und wer überhaupt Zugang erhält.

2.3.2 Zugang zum Arbeitsmarkt: Rekrutierung und Selektion

In der Schweiz wird der Zugang zu sogenannter Einfacharbeit, also Arbeitsplätze ohne formale Qualifikationsanforderungen, stark durch spezifische Rekrutierungsstrategien der Unternehmen bestimmt. Sobald Bildungsabschlüsse als Auswahlkriterium wegfallen, werden andere Kriterien für die Auswahl der Bewerber*innen zentral. Dazu gehören vor allem gute Kenntnisse der Landessprache, eine robuste körperliche und psychische Konstitution, Flexibilität sowie soziale Zuschreibungen wie Alter, Geschlecht und Herkunft, die im Auswahlprozess als «passend» bewertet werden (Hassler et al., 2019, S. 156). Da klassische Bewerbungsunterlagen wie Lebensläufe bei diesen Stellen weniger aussagekräftig sind, sind andere Kanäle wichtiger. Die Schweizer Arbeitsmarktstudie (SECO, 2025) zeigt, dass für den erfolgreichen Einstieg in den Arbeitsmarkt vor allem ein persönliches Netzwerk und allgemeine Jobbörsen im Internet ausschlaggebend sind. Unternehmen rekrutieren stark über Empfehlungen von bestehenden Mitarbeitenden oder durch die Anstellung von Temporärarbeitskräften. Diese Abhängigkeit von «internen» Arbeitsmärkten und persönlichen Netzwerken hat zur Folge, dass Personen ohne solche Verbindungen einen deutlich erschwerten Zugang zum Arbeitsmarkt haben (Hassler et al., 2019, S. 165f.). Damit wird sichtbar, dass Zugang zu Arbeit nicht nur von individueller Motivation abhängt, sondern von sozialen und institutionellen Selektionsmechanismen.

2.3.3 Risikogruppen

Es lassen sich verschiedene Risikogruppen identifizieren, welche auf dem Arbeitsmarkt mit besonders hohen strukturellen Hürden konfrontiert sind: Erwerbslose und Personen mit staatlicher Unterstützung (Grabka & Göbler, 2020; Hassler et al., 2019; Hümbelin & Strazzeri, 2025, S. 36f.), Personen ohne formale Qualifikationen (Crettaz, 2018; Hassler et al., 2019; Lohmann & Marx, 2008), ausländische Arbeitskräfte (Brinkmann et al., 2006; Hümbelin & Strazzeri, 2025; Kalbermatter, 2020), ältere Arbeitssuchende (Amstutz & Küng, 2025; Hassler et al., 2019; Hümbelin & Strazzeri, 2025; Marchart, 2013), Frauen und Alleinerziehende (Crettaz, 2018; Fredrich, 2022, S. 44f.; Hümbelin & Strazzeri, 2025) sowie Personen mit gesundheitlichen Einschränkungen (Hümbelin & Strazzeri, 2025). Diese Aufzählung darf nicht als Liste unabhängiger Merkmale missverstanden werden. Der Zusammenhang zwischen den verschiedenen sozialen Kategorisierungen und der Arbeitssuche von Armutsbetroffenen wird im Kapitel Intersektionalität (Kapitel 3.1) noch genauer betrachtet. Damit verändert sich der Fokus von der allgemeinen Armutsfrage hin zu den spezifischen Zugangshürden einzelner Gruppen.

2.3.4 Von «Guter Arbeit» zu Prekarität

Doch was genau ist existenzsichernde oder hochwertige Arbeit überhaupt? In der Schweiz wurde 2025 die Qualität der Arbeitsbedingungen aus der Sicht der Arbeitnehmenden mit dem «Barometer Gute Arbeit» erfasst. Im Rahmen einer Umfrage von travailsuisse wurden Beschäftigte gebeten, drei zentrale Aspekte ihrer Arbeitsbedingungen zu bewerten: Gesundheit (Entlastung und Belastung), Motivation (Gestaltbarkeit, Sinn & Wertschätzung) und Sicherheit (Vertrauen & Zufriedenheit, Perspektive). Gute und zukunftsfähige Arbeitsbedingungen müssen gesundheitsfördernd sein, die Motivation steigern und Sicherheit bieten. Das Barometer formuliert damit einen normativen Massstab dafür, wie Arbeit sein sollte. Seine Ergebnisse zeigen zugleich, dass diese Bedingungen längst nicht flächendeckend erfüllt sind (Vorpe & Häfliger, 2025; Fritschi et al., 2025).

An die Stelle der «Guten Arbeit» tritt nämlich für viele Menschen die Prekarität. Prekarität bezeichnet einen Zustand, in welchem die durch Erwerbstätigkeit gewährleistete finanzielle und soziale Absicherung nur noch «bis auf Widerruf» besteht. Prekarität beschreibt nicht nur ein Randphänomen für vereinzelte Arbeitnehmer*innen, sondern einen Zustand der Arbeitsgesellschaft, welcher durch Flexibilisierung, befristete Verträge, unfreiwillige Teilzeitarbeit und Leiharbeit angetrieben wird (Marchart, 2013). Unternehmen können diese atypischen Arbeitsverträge nutzen, um kurzfristige Personalengpässe zu überbrücken, den Kündigungsschutz zu umgehen und die eigene Stammbelegschaft nicht zu gross zu halten (Mandaglio, 2009, S. 191). Diese Formen der ungesicherten Arbeit sind durch gravierende Mängel, darunter ein fehlendes existenzsicherndes Einkommen, mangelnde Beschäftigungsstabilität und unzureichende Integration in soziale Sicherungssysteme gekennzeichnet (Pernicka, 2014). Für verletzliche Gruppen, wie z.B. armutsbetroffene Menschen, hat diese Entsicherung der Arbeit existenzbedrohende Konsequenzen, da keine Überlebenssicherheit mehr garantiert ist.

Ohne ausreichende Qualifikationen, wie formale Ausbildungsabschlüsse oder notwendige Sprachkenntnisse, bleiben sie in prekären Arbeitsverhältnissen stecken. Sie erleiden nicht nur signifikant niedrige Löhne und haben wenig Zugang zu Weiterbildung, sondern sind auch einem deutlich höheren Risiko für Berufsunfälle und gravierende gesundheitliche Belastungen ausgesetzt (Magnin, 2005; Marchart, 2013; Mandaglio, 2009). Arbeitgeber*innen können prekäre Arbeitsbedingungen auch gezielt einsetzen, um über die anhaltende Unsicherheit der Beschäftigung eine hohe Arbeitsintensität zu erzwingen (Marchart, 2013, S. 26). Die Betroffenen stecken häufig in einem System fest, in welchem sie die ganze Zeit gezwungenermassen zwischen kurzen, unsicheren Jobs und Phasen der Arbeitslosigkeit hin und her wechseln müssen. Eine langfristige Lebensplanung oder den Aufbau einer sicheren Zukunft sind nicht möglich (Magnin, 2005). Diese andauernde berufliche Unsicherheit verstärkt bestehende familiäre und gesundheitliche Probleme, was sowohl psychische als auch physische Erschöpfung durch ständige Überlastung zur Folge haben kann (Marchart, 2013, S. 55f.). Gerade deshalb ist es sinnvoll, von «Working

Poor» nicht nur als Einkommenskategorie, sondern als Ausdruck prekärer Arbeitsverhältnisse zu sprechen.

Obwohl die Schweiz oft mit einem stabilen Arbeitsmarkt assoziiert wird, weichen fast eine Million Beschäftigungsverhältnisse von den sicheren Normalarbeitsverträgen ab. Diese Jobs zeichnen sich sowohl durch einen sehr niedrigen Lohn (unter 60% des Medianlohns) als auch durch zeitliche Unsicherheit aus. Dazu gehören vor allem befristete/temporäre Arbeit, Arbeit auf Abruf, Unterbeschäftigung und regelmässig nichtbezahlte Mehrarbeit (Hümbelin & Strazzeri, 2025). Diese ungesicherte und schlecht bezahlte Erwerbstätigkeit zeigt, dass eine Arbeit nicht automatisch vor Armut schützt. Ein erheblicher Teil der Armutsbetroffenen im erwerbsfähigen Alter ist erwerbstätig (Marx, 2020). Dies zeigt, dass das Armutsrisiko weniger in der Arbeitslosigkeit als in der Erwerbsarbeit selbst liegt. Das Problem wird dadurch verschärft, dass Personen, welche aus einem atypischen Arbeitsverhältnis kommen, mit hoher Wahrscheinlichkeit erneut atypisch beschäftigt werden (Pernicka, 2014).

2.4 Arbeit als Konzept

2.4.1 Die gesellschaftliche Bedeutung von Erwerbsarbeit

Erwerbsarbeit hat eine fundamental gesellschaftliche Bedeutung, die mehr als nur das ökonomische Einkommen sichert. Singh (1999) argumentiert, dass die Erwerbsarbeit den gesellschaftlichen Status einer Person stark prägt und für die soziale Integration sehr entscheidend ist. Ein sicherer Arbeitsplatz stiftet Identität, fördert das Selbstwertgefühl und motiviert, während Arbeitslosigkeit zu sozialer Degradierung, existenzieller Unsicherheit und in grossen Skalen oft zu tiefgreifenden wirtschaftlichen und politischen Problemen führt. Damit wird Erwerbsarbeit als zentrale gesellschaftliche Institution sichtbar und nicht nur als ökonomische Tätigkeit.

Aus dieser Statusfunktion lässt sich ableiten, dass Arbeitslosigkeit neben dem Einkommensausfall auch die gesellschaftliche Position einer Person berührt. Sen (2009) hat mit der Fähigkeit, «ohne Scham in der Öffentlichkeit aufzutreten», genau diese Dimension als grundlegende Capability benannt. Da dieser Aspekt von der einkommensbasierten Armutsmessung strukturell nicht erfasst wird, ist ein qualitativer Zugang erforderlich.

2.4.2 Die Erweiterung des Arbeitsbegriffs

Der bisherige Blick auf Erwerbsarbeit und Zugang zum Arbeitsmarkt genügt jedoch nicht, um zu verstehen, was gesellschaftlich alles als Arbeit zählt. Die Kategorie «arbeitssuchend» beschreibt lediglich den Mangel an Erwerbstätigkeit und kann Untätigkeit suggerieren, obwohl armutsbetroffene Arbeitssuchende eine erhebliche Menge an unbezahlter Arbeit leisten. Dazu gehört Sorgearbeit, administrative Anforderungen von Behörden, die Pflege sozialer Beziehungen und die Stellensuche selbst. Erwerbsarbeit bleibt nämlich nur ein Teil dessen, was gesellschaftliches Leben aufrechterhält. Unbezahlte Arbeit gibt es in verschiedensten Formen. Etwa innerhalb der Lohnarbeit selbst, in Form

regelmässiger unbezahlter Mehrarbeit (Hümbelin & Strazzeri, 2025), oder in der Arbeit, mit der Menschen ihr Leben unabhängig von der Lohnarbeit sichern (Ferguson & Li, 2018, S. 12).

Ein weiterer sehr zentraler Aspekt, welcher die Lohnarbeit nicht umfasst, ist die Reproduktionsarbeit (Streichhahn & Kipka, 2019; Weeks, 2013). Darunter versteht man all die Tätigkeiten, welche geleistet werden müssen, damit unsere Gesellschaft so weiterbestehen kann, wie sie es zurzeit tut. Dazu gehört erstens die generative Reproduktionsarbeit. Damit eine Gesellschaft fortbestehen kann, müssen Menschen geboren und aufgezogen werden. Schwangerschaft, Geburt und die anschliessende Erholung gelten gesellschaftlich nicht als Arbeit, obwohl sie Zeit und körperliche Ressourcen beanspruchen und tief in die Erwerbsbiografie der gebärenden Person einschneiden. Zweitens umfasst die Reproduktionsarbeit die Erziehung von Kindern und die Vermittlung jener Fähigkeiten, die sie später für die Lohnarbeit brauchen. Drittens muss das laufende Überleben gesichert sein. Grundbedürfnisse wie Nahrung oder saubere Kleidung müssen gedeckt sein, damit ein Mensch überhaupt Lohnarbeit verrichten kann. (Dück, 2022, S. 130f.). All diese Formen von Reproduktionsarbeit gelten gesellschaftlich nicht als Arbeit und werden als selbstverständlich vorausgesetzt, obwohl sie Zeit und Energie kosten. Aus diesem Grund betonen feministische Analysen, dass in einer kapitalistischen Gesellschaft, die auf die ganze Reproduktionsarbeit angewiesen ist, nicht nur Lohnarbeit unter dem Begriff Arbeit fallen soll, sondern auch jede weitere Form von freiwilliger Care- und Sorgearbeit, welche unsere Gesellschaft zusammenhält (Fraeser et al., 2021, S. 121 f.).

Zusammenfassend lässt sich Arbeit nicht auf die bezahlte Arbeit in einem Arbeitsmarkt reduzieren, sondern ist ein komplexes Geflecht aus formellen, informellen, materiellen und sozialen Praktiken zur Erhaltung menschlichen Lebens und gesellschaftlicher Netzwerke (Ferguson & Li, 2018; Weeks, 2013). Wie sich dieses Verhältnis zwischen bezahlter und unbezahlter Arbeit in den Erfahrungen der Interviewten konkret zeigt, wird in den Kapiteln ab Kapitel 6 deutlich.

2.5 Anschluss der eigenen Forschung

In den vergangenen Jahren wurden in der Schweiz im Bereich der Arbeitsmarktforschung neben den quantitativen Forschungen (BFS, Caritas etc.) auch viele wichtige Einsichten zu prekären Arbeitswelten mit qualitativer Forschung gewonnen. Kalbermatter (2020) zeigt die Verbindung zwischen Migrationsregime und Prekarität in der Gastronomie auf, während Carbajal et al. (2026) die physische Belastung und den Mangel an Anerkennung in der Reinigungsbranche untersuchen. Ettarfi (2024) befasst sich mit der algorithmischen Kontrolle und Agency von Plattformarbeitenden. Diese Arbeiten setzen jeweils bei einer Branche an und befragen Personen, die dort bereits arbeiten. Dadurch lassen sich die Bedingungen sehr präzise aufzeigen. Menschen, die zwischen Branchen wechseln, wiederholt aus dem Arbeitsmarkt herausfallen oder noch keinen Zugang gefunden haben, werden in branchenbezogenen Forschungen nicht abgebildet.

Deshalb ergänze ich in meiner Arbeit die bestehende Forschung, indem ich die Perspektive von Kafi Klick Nutzenden aufzeige. Über den Zugang zum Kafi Klick wurden Menschen interviewt, die unabhängig von ihrem aktuellen Erwerbsstatus von Armut betroffen und auf Arbeitssuche sind. Ihre Erfahrungen erstrecken sich dadurch über mehrere Branchen und über wiederholte Übergänge zwischen Erwerbstätigkeit, Erwerbslosigkeit und unbezahlter Arbeit.

3. Theoretischer Rahmen

3.1 Intersektionalität

3.1.1 Ausgangslage & Funktion der Theorie

Armut und die Position auf dem schweizerischen Arbeitsmarkt lassen sich nicht klar und einfach auseinanderhalten. Armut als mehrdimensionales Konstrukt setzt sich aus einem Mangel an Ressourcen zusammen und beeinträchtigt die soziale Integration, die Gesundheit sowie die Zukunftsperspektiven von Betroffenen erheblich (Fluder et al., 2020, S. 35). Die Betrachtungsweise, armutsbetroffene Arbeitssuchende als «arbeitslos» oder «arm» zu definieren, ist zu vereinfacht, da sie komplexe und verwobene Lebensrealitäten dieser Menschen ignoriert. Armutsbetroffene Arbeitssuchende bilden keine homogene Gruppe, sie sind vielmehr von sich überschneidenden sozialen Risikofaktoren und gesellschaftlichen Zuschreibungen betroffen, die ihre Marginalisierung auf dem Schweizer Arbeitsmarkt verstärken (Christen, 2022, S. 15; Fluder et al., 2020, S. 35; Grabka & Göbler, 2020, S. 14). Meine empirischen Befunde verdeutlichen, dass sich diese Marginalisierung aus dem Zusammenwirken verschiedener Ungleichheitsdimensionen ergibt. Herkunft, Bildungsstand, Geschlecht, Gesundheit und Alter addieren sich nicht einfach, sondern sind ineinander verschränkt. Dadurch entstehen komplexe Diskriminierungs- und Ausschlussmechanismen, die eine Verbesserung der Lebenslage massiv erschweren. Eine Untersuchung der Perspektiven und Erfahrungen von armutsbetroffenen Arbeitssuchenden erfordert deshalb zwingend eine mehrschichtige Herangehensweise. Um der Komplexität dieser Thematik gerecht zu werden, habe ich mich für die intersektionale Perspektive als analytischen Rahmen entschieden.

3.1.2 Begriffsgeschichte & theoretische Wurzeln

Der Begriff der Intersektionalität wurde 1989 von der US-amerikanischen Juristin Kimberlé Crenshaw geprägt. Crenshaw stellte bei der Analyse von Antidiskriminierungsklagen von Schwarzen Frauen in den USA fest, dass deren spezifische Marginalisierung durch das US-Rechtssystem nicht erfasst wurde. Diese Diskriminierung wurde eindimensional entweder nur unter der Kategorie «Geschlecht» (Frau) oder nur unter der Kategorie «Rasse» (Schwarz) behandelt (Bronner & Paulus, 2021, S. 79). Um die Verschränkung und das Zusammenwirken von rassistischer und sexistischer Diskriminierung sichtbar zu machen, führte Crenshaw den Begriff «Intersectionality» ein, um es anhand des Bildes einer Strassenkreuzung zu verdeutlichen. Wie der Verkehr an einer Kreuzung aus mehreren Richtungen kommen kann, so kann auch Diskriminierung aus verschiedenen Richtungen zeitgleich auf eine Person einwirken. Damit machte Crenshaw sichtbar, dass die Erfahrung Schwarzer Frauen nicht einfach die Summe von rassistischer und sexistischer Diskriminierung ist, sondern eine subjektive, komplexe Unterdrückungserfahrung, welche durch eindimensionale Kategorien ignoriert und vereinfacht wird (Bronner & Paulus, 2021, S. 80).

Auch wenn Crenshaw den Begriff der Intersektionalität prägte, liegen die theoretischen und aktivistischen Wurzeln weiter zurück. Häufig werden intersektionale Perspektiven auf die Frauenrechtsaktivistin Sojourner Truth (1851) zurückgeführt. Zur Zeit der Entstehung der Frauenbewegung in den USA, sprach sie mit der Rede «Ain't I a Woman?» öffentlich aus, dass sie als schwarze US-Bürgerin von weissen Frauen nicht mitgedacht werde (Abrego et al., 2023, S. 12). Auch in den Kämpfen des US-amerikanischen Black Feminism der 1970er- und 1980er- Jahre, kritisierten Schwarze Feministinnen, wie z.B. das Combahee River Collective in ihrem Statement von 1977, die weisse, bürgerliche Frauenbewegung dafür, dass diese ihre subjektiven, privilegierten Lebensrealitäten zur Norm aller Frauen deklarieren und die spezifischen Ausgrenzungserfahrungen sowohl von Schwarzer Frauen aber auch von Frauen aus der Arbeiterklasse unsichtbar liessen (Thomsen & Finley, 2019, S. 156). Auf diesem Fundament baute die Soziologin Patricia Hill Collins auf und prägte den Begriff «interlocking systems of oppression (ineinandergreifende Unterdrückungssysteme). Sie entwarf ein System aus der Erkenntnis, dass soziale Kategorisierungen wie Klasse, Geschlecht, Rasse, Sexualität oder Nationalität nicht isoliert betrachtet werden können, sondern als miteinander verflochtene Machtsysteme aufeinander einwirken, sich gegenseitig konstruieren und Lebensrealitäten massgeblich prägen (Hancock, 2016, S. 10).

Auch im deutschsprachigen Raum wurde das Konzept der Intersektionalität zu einer Analyse weiterentwickelt, die mehrere Ebenen von Diskriminierung und deren Verflechtungen berücksichtigt. Winker & Degele (2009, S. 38ff.) unterscheiden vier Herrschaftsverhältnisse entlang der Kategorisierungen Klasse, Geschlecht, Rasse und Körperlichkeit, welche den Zugang zu Ressourcen und die gesellschaftliche Teilhabe steuern. Historische Entwicklungen verdeutlichen, dass die sozialen Kategorisierungen Klasse, Geschlecht und Rasse die Chancen und Möglichkeiten von Menschen sehr beeinflussen können. Aus diesem Grund wurden diese drei Kategorisierungen bewusst ausgewählt. In der Sozialwissenschaft wurde dies um die Kategorie «Körperlichkeit» erweitert. Dies lässt sich damit erklären, dass Eigenschaften wie Lebensalter, körperliche Leistungsfähigkeit, gesundheitlicher Zustand und das äussere Erscheinungsbild zunehmend darüber mitbestimmen, welchen Zugang Menschen zu gesellschaftlichen und materiellen Möglichkeiten erhalten (ebd. S. 40).

Ausgehend von diesen Ursprüngen entwickelte sich die Intersektionalität zu einem umfassenden analytischen Paradigma innerhalb der Sozialwissenschaften (Hancock, 2016, S. 8). Von einer spezifischen Kritik am US-Rechtssystem wurde es zu einem grundlegenden Instrument zur Erforschung sozialer Ungleichheiten und Machtverhältnisse (Thomsen & Finley, 2019, S. 158).

3.1.3 Zentrale Annahmen

Intersektionalität formuliert ein mehrdimensionales Verständnis davon, wie gesellschaftliche Macht und soziale Unterschiede funktionieren. Sie geht zum einen davon aus, dass soziale Kategorisierungen wie Klasse, Geschlecht, Rasse und Körperlichkeit inklusive

sexuelle Orientierung nicht als isolierte, voneinander getrennte Kategorisierungen existieren (Else-Quest & Hyde, 2016, S. 320). Die Unterdrückungserfahrungen addieren sich nicht einfach (z.B. Rassismus und Sexismus zusammen bedeutet nicht einfach doppelte Unterdrückung), sondern sie konstruieren sich gegenseitig (Christoffersen, 2023, S. 4). Zudem ist die Intersektionalität eine Theorie, die sich kritisch mit bestehenden Machtverhältnissen auseinandersetzt. Es geht nicht nur darum, verschiedene Identitäten und Erfahrungen von Diskriminierungen zu analysieren, sondern auch, wie die sozialen Kategorisierungen in strukturell verankerte Ungleichheits- und Herrschaftsverhältnisse (wie z.B. im Kapitalismus oder im Patriarchat) eingebettet sind (Bronner & Paulus, 2021, S. 20; Dhamoon, 2011, S. 235). Denn die sozialen Kategorisierungen sind alles Instrumente und Ergebnisse von Machtverhältnissen, welche Lebensrealitäten und deren Hürden strukturell definieren (Else-Quest & Hyde, 2016, S. 332). Macht wird in der intersektionalen Theorie als etwas Relationales betrachtet. Menschen sind nicht nur unterdrückt oder nur privilegiert, sondern beides gleichzeitig. Je nach Kontext kann eine Person aufgrund verschiedener Kategorisierungen Privilegien geniessen (z.B. durch Mannsein oder Bildungsstatus), während sie aufgrund anderer Kategorisierungen Marginalisierung erfährt (Dhamoon, 2011, S. 235). Mit diesen zentralen Annahmen stellt die Intersektionalität ein analytisches Instrument dar, um komplexe Lebensrealitäten und Marginalisierungserfahrungen zu greifen und strukturell verankerte Ungleichheiten zu untersuchen.

Die Anwendung der Intersektionalitätstheorie ist herausfordernd. In der Praxis (z.B. in der Politikgestaltung) bedeutet eine intersektionale Herangehensweise oftmals, die Bedürfnisse der am stärksten marginalisierten Personen ins Zentrum zu stellen. Dies führe dazu, dass dadurch auch automatisch jene profitieren, die «nur» eindimensional benachteiligt sind (Christoffersen, 2023, S. 7). Wichtig dabei ist, dass die praktische Arbeit alle Menschen als komplexe Subjekte und nicht bloss als Repräsentant*innen einer bestimmten Gruppe von Menschen wahrnimmt. Durch diese intersektionale Linse sollen alle vereinfachenden Lösungsansätze vermieden werden (Bronner & Paulus, 2021, S. 92).

3.1.4 Intersektionalität bei der Arbeitssuche von Armutsbetroffenen

Der Zugang zum Arbeitsmarkt sowie die Verteilung von Einkommen und gesellschaftlicher Teilhabe sind strukturell zutiefst ungleich geregelt (Bronner & Paulus, 2021, S. 19). Da Arbeitssuchende auf ein Einkommen angewiesen sind, müssen sie ihre Arbeitskraft denjenigen anbieten, die über offene Stellen entscheiden (Winker & Degele, 2009). Die Stellung auf dem Arbeitsmarkt ist jedoch kein Zufall, sondern das Ergebnis gesellschaftlicher Machtverhältnisse. Das auf dem Arbeitsmarkt vorherrschende kapitalistische Leistungsprinzip definiert ein Ideal eines Arbeitnehmenden und legt fest, welche Eigenschaften als wertvoll gelten. Das Zusammenspiel sozialer Kategorisierungen wie Herkunft, Bildungsstand, Geschlecht, Gesundheit und Alter kann durch diese konstruierte Idealvorstellung zu systematischen Abwertungen führen. Hierdurch entstehen miteinander verflochtene Diskriminierungsformen, welche die Lebens- und Arbeitsrealitäten von armutsbetroffenen Arbeitssuchenden massiv einschränken. Die Chancen von

armutsbetroffenen Arbeitssuchenden auf einen sicheren Zugang zum Arbeitsmarkt werden durch eine Kombination von sich gegenseitig verstärkender strukturellen Hürden verringert (Bronner & Paulus, 2021, S. 19). Wie sich soziale Kategorisierungen konkret auf die Arbeitssuche von Armutsbetroffenen auswirken können, lässt sich wie folgt strukturieren:

3.1.4.1 Herkunft

Menschen mit Migrationshintergrund der ersten Generation, insbesondere aus Nicht-EU/EFTA-Staaten, sind bei den Langzeiterwerbslosen und im Niedriglohnsektor stark überrepräsentiert (Fluder et al., 2020; Hümbelin & Strazzeri, 2025, S. 47). Ein unsicherer Aufenthaltsstatus (z. B. N- oder F-Ausweise) sowie migrationspolitische Regelungen sind formale Barrieren, die den Zugang zum Arbeitsmarkt erschweren. Betroffene sind oft auf soziale Netzwerke angewiesen und werden aufgrund fehlender Sprachkenntnisse oder nicht anerkannten ausländischen Diplomen in prekäre Branchen wie die Gastronomie oder Reinigung gedrängt. Dort müssen sie tiefe Löhne und hohe Flexibilisierungsanforderungen akzeptieren, um ihre aufenthaltsrechtliche Situation nicht zu gefährden (Crettaz, 2018; Kalbermatter, 2020, S. 133). Es besteht die Angst, die Aufenthaltsbewilligung zu verlieren, wenn man staatliche Hilfe (z. B. Sozialhilfe) in Anspruch nimmt (Fluder et al., 2020, S. 102). Zudem wird die Rekrutierung auch stark durch rassistische und kulturalisierende Stereotype beeinflusst. Die Herkunft entscheidet oft darüber, ob jemandem eine Anstellung zugetraut wird und auf welcher betrieblichen Hierarchiestufe die Person eingesetzt wird (Kalbermatter, 2020).

3.1.4.2 Bildungsstand

Die Bildung einer Person bestimmt weitgehend ihre Klassenzugehörigkeit und hat somit einen massgeblichen Einfluss auf ihr Einkommen und ihren Status (Bronner & Paulus, 2021, S. 18). Ein fehlender Berufsabschluss ist für Arbeitssuchende eine der höchsten Hürden. Personen mit nur einem obligatorischen Bildungsabschluss (Sekundarstufe I) weisen ein massiv erhöhtes Risiko auf, in Langzeiterwerbslosigkeit oder in prekären Beschäftigungsverhältnisse hineinzugeraten (Amstutz et al., 2018, S. 28). Da formale Qualifikationen fehlen, bleibt oft nur der Zugang zu Einfacharbeit, was den Ausstieg aus der Armut durch sehr niedrige Löhne und fehlende Weiterbildungsmöglichkeiten systematisch erschwert (Hassler et al., 2019).

3.1.4.3 Geschlecht

Frauen tragen ein höheres Armutsrisiko (BFS, 2026a). Dies ist eine Folge der patriarchalen Arbeitsteilung. Frauen leisten den Grossteil der unbezahlten Reproduktionsarbeit und können dadurch gezwungen sein, in Teilzeit oder auf Abruf zu arbeiten (Fredrich, 2022, S. 45). Bei der Arbeitssuche stossen Frauen, insbesondere alleinerziehende Mütter, auf enorme strukturelle Hürden bezüglich der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Dies zwingt sie oft in die ungewollte Unterbeschäftigung (Hümbelin & Strazzeri, 2025, S. 30). Zudem sind Frauen in prekären Tieflohnbranchen stark übervertreten und haben bei

einem Verlust der Arbeitsstelle ein grösseres Risiko, dauerhaft aus dem Arbeitsmarkt ausgeschlossen zu werden (Fredrich, 2022, S. 44).

3.1.4.4 Gesundheit

Die Kategorisierung Gesundheit beschreibt die Normierung körperlicher und geistiger Leistungsfähigkeit. Es wurde ein Idealtypus einer lückenlos leistungsfähigen, flexiblen und belastbaren Arbeitskraft definiert. Im kapitalistischen Arbeitsmarkt werden Menschen diskriminiert, welche entweder (chronisch) krank oder weniger leistungsstark sind (Bronner & Paulus, 2021, S. 63). Der Arbeitsmarkt verlangt nach körperlich gesunden Arbeitskräften. Krankheiten und körperliche Behinderungen haben einen negativen Einfluss auf die beruflichen Erfolgschancen. Gesundheit wird nämlich weniger als schicksalhafte Gegebenheit verstanden, sondern vielmehr als das Resultat eines eigenverantwortlichen und gesundheitsbewussten Lebensstils (Winker & Degele, 2009, S. 49). Bei Arbeitssuchenden korrelieren gesundheitliche Einschränkungen sehr stark mit Langzeiterwerbslosigkeit. Personen mit einem schlechten Gesundheitszustand haben eine signifikant geringere Wahrscheinlichkeit, erwerbstätig zu werden und werden schneller aus der Erwerbstätigkeit entlassen (Hümbelin & Strazzeri, 2025, S. 50). Besonders im Niedriglohnsektor und bei Einfacharbeit ist die körperliche Verfassung ein hartes Selektionskriterium, da diese Arbeit oftmals durch Monotonie, Stress und extreme physische Belastungen (z.B. Kälte, Nässe oder schweres Heben) gekennzeichnet sind (Amstutz et al., 2018; Hassler et al., 2019, S. 160).

3.1.4.5 Alter

Das Alter ist ein entscheidender Grund für die Exklusion aus dem Erwerbsleben. Sowohl sehr junge Erwachsene (15-24 Jahre) beim Berufseinstieg als auch ältere Arbeitssuchende (55-64 Jahre) weisen ein stark erhöhtes Risiko für Langzeiterwerbslosigkeit auf (Hümbelin & Strazzeri, 2025). Ältere Arbeitssuchende haben es besonders schwer, wieder eine Anstellung zu finden, da ihnen von Arbeitgeber*innen oft die körperliche Belastbarkeit und Flexibilität abgesprochen wird. Deshalb werden bei einfachen Tätigkeiten tendenziell jüngere Bewerbende bevorzugt, da diese einen längere Dauer im Unternehmen bieten und physisch leistungsfähiger eingeschätzt werden (Hassler et al., 2019, S. 161).

3.1.5 Analytische Konsequenzen für meine Arbeit

Für das Verständnis der Position und Erfahrungen von armutsbetroffenen Arbeitssuchenden bedeutet dies, dass sich die verschiedenen Kategorisierungen nicht einfach addieren. Sie verschränken sich zu einer komplexen Verstrickung der Benachteiligung. Zum Beispiel scheitert eine gesundheitlich angeschlagene Frau ohne Schweizer Pass und ohne Berufsausbildung nicht an einem einzelnen Merkmal, vielmehr erzeugt jede Kombination von Kategorisierungen eine eigene Zuschreibung, die es bei den Einzelmerkmalen so nicht gibt. Diese Verstrickung manifestiert sich auf der strukturellen Ebene (Gesetze, Arbeitsmarkt), der symbolischen Ebene (Stigmatisierung, Stereotypen) und der subjektiven Ebene (psychischer Druck, Selbstbild) (Bronner & Paulus, 2021, S. 15). Die

Marginalisierung der armutsbetroffenen Arbeitssuchenden beruht folglich nicht auf individuellem Versagen, sondern ist das Ergebnis dieser sich überkreuzenden gesellschaftlichen Herrschafts- und Ausschlussmechanismen.

3.2 Arbeitsmarktsegmentation

3.2.1 Einleitung und Relevanz

Wie im Forschungsstand erläutert, landen armutsbetroffene Arbeitssuchende, die eine Stelle finden, im Schweizer Arbeitsmarkt überproportional häufig in den prekären Beschäftigungsverhältnissen. Die Prekarität führt dazu, dass die Arbeitskräfte zu «Beschäftigten zweiter Klasse» degradiert werden, aus welcher sie nicht mehr herauskommen (Dörre, 2011, S. 396). Auch die Segmentationsforschung verdeutlicht, dass es für diese Gruppen starke Mobilitätsbarrieren gibt, die einen Ein- oder Aufstieg in sichere und besserbezahlte Branchen verhindern. Der Arbeitsmarkt zeichnet sich nicht durch vollkommenen Wettbewerb und klare Durchlässigkeit aus, sondern ist durch tiefe strukturelle Hürden geprägt (Sengenberger, 1978). Um diese Dynamiken theoretisch zu fassen, stützt sich meine Arbeit auf den Ansatz der Arbeitsmarktsegmentation. Wichtig ist aber, dass die Arbeitsmarktsegmentation im Folgenden nicht als vollständiges Modell des heutigen Arbeitsmarkts verstanden wird, sondern als theoretischer Rahmen helfen soll, dauerhafte Ungleichheiten bezüglich des Zugangs zu Arbeit, Arbeitsbedingungen und Aufstiegschancen zu beschreiben.

3.2.2 Klassische Segmentationstheorie

Die klassische Arbeitsmarktsegmentationstheorie entstand in den 1960er Jahren in den USA als direkte Kritik an der neoklassischen Arbeitsmarkttheorie und der Humankapitaltheorie (Sengenberger, 1978, S. 17). Die Neoklassik ging von einem homogenen Markt aus, in dem der freie Wettbewerb für den Ausgleich von Angebot und Nachfrage sorgt und Löhne ausschliesslich durch individuelle Produktivität und Qualifikationen bestimmt werden (Pfriem, 1978). Empirische Studien dokumentierten jedoch Arbeitslosigkeit, Unterbeschäftigung und Benachteiligungen bestimmter Gruppen (ethnischer Minderheiten oder Frauen), welche sich nicht einfach durch mangelnde Bildung, individuelle Produktivität oder andere Begründungen erklären liessen (Reich et al., 1973). Um diese Widersprüche zu erklären, formulierten Doeringer und Piore (1971) das Konzept des dualen Arbeitsmarktes, welches davon ausgeht, dass der Gesamtarbeitsmarkt nicht einheitlich aufgebaut ist, sondern in zwei voneinander isolierte und nach unterschiedlichen Regeln funktionierende Segmente aufgeteilt ist (Li, 2019).

Das primäre Segment charakterisiert sich durch «gute Arbeitsplätze», welche hohe Löhne, Arbeitsplatzsicherheit, gute Arbeitsbedingungen und institutionell abgesicherte Aufstiegsmöglichkeiten bieten (Köhler & Krause, 2010, S. 392). Zudem existiert ein interner Arbeitsmarkt, in welchem die Bewerbung und die Lohnbildung nicht über externe Marktmechanismen laufen, sondern über administrative, betriebsspezifische Regeln.

Dadurch wird die Stammbelegschaft vom externen Wettbewerb abgeschirmt und der Zugang für Randbelegschaften verhindert (Osterburg, 2022, S. 13). Später differenzierte Piore dieses Segment weiter in ein oberes Teilsegment (inkl. Führungskräfte und freie Berufe), welches geprägt ist durch Autonomie und Eigeninitiative, und ein unteres Teilsegment (klassische Industrie- und Facharbeit), welches durch Disziplin und Routine geprägt ist (Sengenberger, 1978, S. 22).

Das sekundäre Segment bildet genau das Gegenteil und umfasst die «schlechten Arbeitsplätze». Hier herrschen niedrige Löhne, hohe Arbeitsplatzunsicherheiten, schlechte Arbeitsbedingungen und fehlende Aufstiegschancen (Köhler & Krause, 2010, S. 392). Dieses Segment ist unstrukturiert und weist eine hohe Fluktuation auf. Es wird überproportional häufig von Minderheitengruppen, Jugendlichen oder Frauen besetzt (Reich et al., 1973).

Die klassische Literatur führt die Ursache dieser Arbeitsmarktspaltung auf drei unterschiedliche Gründe zurück. Gemäss Doeringer und Piore (1971) wird die Entstehung interner Arbeitsmärkte auf betriebsspezifische Qualifikationen und technologische Erfordernisse zurückgeführt. Die Vermittlung spezifischer Fähigkeiten an Arbeitnehmende ist kostspielig, weshalb ein rein ökonomisches Interesse daran besteht, die Fluktuation zu senken und gut eingearbeitete Arbeitskräfte durch interne Aufstiegsmöglichkeiten und Privilegien langfristig ans Unternehmen zu binden. Vietorisz & Harrison (1973) argumentierten, dass sich zwei Segmente durch marktinterne Mechanismen immer mehr systematisch auseinanderentwickeln. Im primären Segment investieren Unternehmen eher in arbeitssparende Technologien, weil sie durch hohe Ausbildungskosten ein Interesse haben, ihre Belegschaft zu halten. So führt steigende Produktivität tendenziell zu steigenden Löhnen. Im sekundären Segment ist eine Arbeitskraft jedoch leicht ersetzbar und kostet weniger, weshalb sich Investitionen eher weniger lohnen. Die niedrige Produktivität hält somit auch die Löhne tief. Eine dritte Erklärung gaben Reich et al. (1973), welche die Segmentation nicht als technologisches Nebenprodukt betrachten, sondern als bewusste Kontrollstrategie der Arbeitgebenden. Indem bewusst ethnische und geschlechtsspezifische Vorurteile genutzt werden, wird die Verhandlungsmacht der Arbeitnehmenden geschwächt. Diese bewusste Spaltung der Belegschaften in hierarchische Teilmärkte diente dazu, die Entstehung eines einheitlichen Klassenbewusstseins zu verhindern, gewerkschaftliche Macht zu unterdrücken und Lohnerhöhungen zu minimieren.

Obwohl die Theorie der klassischen Arbeitsmarktsegmentation, die in den 1970er Jahren massgeblich von Ökonomen wie Doeringer, Piore, Gordon, Edwards und Reich entwickelt wurde, die Verfestigung von Armut und Unterbeschäftigung zu erklären versuchte und eine wichtige Alternative zur neoklassischen Arbeitsmarkttheorie bot, stiess sie in der wissenschaftlichen Debatte auf vielfältige Kritik und konzeptionelle Grenzen (Berndt, 2017).

3.2.3 Kritik und Grenzen

Ein zentraler Kritikpunkt an der klassischen Segmentationstheorie besteht darin, dass sie die Spaltung des Arbeitsmarktes fast ausschliesslich auf Entscheidungen der Arbeitgeberseite zurückführt. Unternehmen werden so dargestellt, als würden sie die Belegschaft mit dieser Teilung systematisch kontrollieren und bestehende ethnische oder geschlechtsspezifische Unterschiede bewusst für sich ausnutzen (Berndt, 2017). Rubery (2007) bezeichnet diesen Ansatz als zu funktionalistisch. Die Theorie geht fälschlicherweise davon aus, dass die Ausgestaltung von Arbeitsmärkten stets direkt aus Konflikten zwischen Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden entsteht, und ignoriert dabei, dass Unternehmen oft nur reaktiv auf externe Veränderungen am Arbeitsmarkt, auf technologische Anforderungen oder auf institutionelle Zwänge reagieren. Zudem vernachlässigt sie die Konkurrenz zwischen den Unternehmen selbst sowie die Tatsache, dass interne Arbeitsmärkte oft historische Kompromisse zwischen den einzelnen Machtgruppen innerhalb einer Organisation darstellen, die nicht allein der Geldvermehrung dienen (Rubery, 2007, S. 946).

Darüber hinaus wird der klassischen Segmentationstheorie vorgeworfen, den Arbeitnehmenden und ihrem sozialen Umfeld eine zu passive Rolle zuzuschreiben (Berndt, 2017). Die Modelle der 1970er- Jahre konzentrierten sich vor allem auf die Nachfrageseite und erklärten damit, warum Unternehmen überhaupt gute und schlechte Jobs schaffen. Die Angebotsseite, also Fragen darüber, wer welche Jobs bekommt, wurde dagegen kaum analysiert. Man ging vereinfachend davon aus, dass die Menschen weit vorne in der Warteschlange die guten Jobs erhalten und diejenigen weiter hinten die schlechten. Warum jemand vorne oder hinten in der Schlange steht, und wie sich Angebot und Nachfrage dabei gegenseitig beeinflussen, blieb ungeklärt (Rubery, 2007, S. 947). Zentrale Aspekte der sozialen Reproduktion, beispielsweise die Erziehung und Sozialisation innerhalb der Familie, das Bildungssystem oder die Aufteilung der Aufgaben in den Familien, wurden dabei nicht als eigenständige Einflussfaktoren berücksichtigt (Berndt, 2017). Insbesondere die gesellschaftliche Verbindung von Berufen und Geschlechterrollen, etwa die Frage, warum bestimmte, von Frauen dominierte Tätigkeiten unabhängig von ihrem tatsächlichen Qualifikationsniveau oft schlechter bezahlt und isoliert dem sekundären Segment zugeordnet werden, fand zu wenig Beachtung (Rubery, 2007, S. 943).

Ein weiteres wesentliches Defizit ist der starke US-Zentrismus. Die klassische Segmentationstheorie beschreibt universelle Gegebenheiten über Arbeitsmärkte, die fast ausschliesslich auf den historischen Erfahrungen der Vereinigten Staaten basieren und vernachlässigt dabei länderspezifische institutionelle Rahmenbedingungen (Rubery, 2007, S. 957). Dabei ignoriert sie den sogenannten gesellschaftlichen Effekt, welcher beschreibt, dass die Art und Weise, wie Arbeit organisiert wird, stark von den jeweiligen nationalen Rahmenbedingungen wie staatliche Regulierungen, Tarifvertragssystemen und der Rolle der Gewerkschaften abhängt. Interne Arbeitsmärkte manifestieren sich in den

verschiedenen Ländern völlig unterschiedlich, was der Idee eines universell anwendbaren Dualismus widerspricht (Rubery, 2007, S. 958).

Aufgrund der weitreichenden Veränderungen der Wirtschaft u.a. durch Globalisierung stösst die klassische Segmentationstheorie auch empirisch an ihre Grenzen. Die ursprünglichen Modelle gingen von starren, klar abgrenzbaren Industrieunternehmen aus. In der Zeit des neoliberalen Kapitalismus haben sich die klaren Unternehmensgrenzen jedoch zunehmend aufgelöst. Komplexe globale Lieferketten, Outsourcing und «Offshoring» verlagern Produktionsschritte in den globalen Süden und verändern den Aufbau der ehemals stabilen Arbeitsmärkte. Die Steuerung der Arbeit erfolgt zunehmend indirekt und auf Distanz, wobei Risiken an Subunternehmen oder an die Arbeitnehmenden direkt ausgelagert werden (Berndt, 2017). Zudem haben sich auch Managementstrategien sehr gewandelt. Heute wird von Angestellten zunehmend erwartet, eigenverantwortlich und flexibel zu handeln und sich stark mit ihrer Arbeit zu identifizieren. Dadurch verschwimmen die Grenzen zwischen Berufs- und Privatleben häufig (Berndt, 2017).

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die klassische Arbeitsmarktsegmentationstheorie die Personalpolitik der Unternehmen ins Zentrum der Analyse von Ungleichheit gerückt hat und so die Verfestigung von Armut und Unterbeschäftigung erklärt hat (Rubery, 2007, S. 959). Um jedoch die komplexen Gegebenheiten von Arbeitsmärkten zu erklären, müssen alle der aufgeführten Kritikpunkte wahrgenommen und die Theorie angepasst und weiterentwickelt werden (Berndt, 2017).

3.2.4 Weiterentwicklung und Anschluss

Um die Schwächen der klassischen Ansätze zu überwinden, hat sich die Segmentationstheorie in den letzten Jahren deutlich weiterentwickelt. Sie betrachtet den Arbeitsmarkt heute nicht mehr nur als starres System aus zwei isolierten Segmenten, sondern erklärt dynamischer, wie die globale Wirtschaft eine «neue Segmentation» schafft, welche vor allem durch unsichere, atypische und prekäre Beschäftigungsformen wie Leiharbeit und befristete Verträge geprägt ist (Li, 2019).

Anders als bei Reich et al. (1973) steht hier nicht die politische Kontrolle der Arbeiterklasse im Vordergrund, sondern eine ökonomische Überlegung aus Kosten- und Risikominimierung (Bednarski, 2021). Diese Aufspaltung der Belegschaft wird heute oft unter dem Begriff der «flexiblen Organisation» zusammengefasst. Von der geschützten Stammbelegschaft wird vor allem inhaltliche Vielseitigkeit erwartet. Die Mitarbeiter*innen sollen sich stetig weiterbilden und unterschiedlichste Aufgaben übernehmen. Um aber auf schwankende Märkte reagieren zu können, machen Unternehmen die Ränder ihrer Belegschaft flexibel. Das bedeutet, dass sie Leiharbeiter*innen oder befristete Verträge nutzen oder Aufgaben auslagern, um schnell Personal auf- und abbauen und Lohnkosten drücken zu können (Li, 2019). Wie stark diese Trennung ist, zeigt sich oft in wirtschaftlichen Krisenzeiten. Während die gut geschützte Kernbelegschaft beispielsweise durch Kurzarbeit oder Arbeitszeitkonten im Betrieb gehalten wird, dienen die atypischen Beschäftigten am Rand

als Puffer und verlieren als Erste ihre Arbeit. Dadurch entsteht eine grosse Diskrepanz zwischen den geschützten 'Insidern' mit den festen Jobs und den ungeschützten 'Outsidern' am Rand des Arbeitsmarktes, was zu einer Spaltung der Arbeitsmärkte geführt hat (Eichhorst & Tobsch, 2013).

Ein entscheidender Fortschritt der heutigen Theorie ist die Erkenntnis, dass diese Spaltung nicht eine Notwendigkeit der freien Wirtschaft ist. Sie wird massgeblich durch den Staat und das nationale institutionelle Umfeld gesteuert (Rubery, 2007). Vergleichende Studien, wie beispielsweise zwischen dem stark marktgesteuerten Hongkong und Festlandchina (Li, 2019) oder die Analyse der deutschen Arbeitsmarktreformen (Eichhorst & Tobsch, 2013), zeigen klar auf: Wenn der Staat Gesetze lockert, um atypische Beschäftigung wie Leiharbeit oder steuerlich begünstigte Minijobs zu fördern, oft mit dem Ziel, die allgemeine Arbeitslosigkeit zu senken, wächst die Ungleichheit stark. Der Staat ist also kein passiver Beobachter, sondern formt durch sein Arbeitsrecht und seine Sozialpolitik aktiv mit, wie stark der Arbeitsmarkt gespalten ist. Er nimmt dabei in Kauf, dass das Risiko von wirtschaftlichen Schwankungen zunehmend auf die Arbeitnehmer*innen abgewälzt wird.

Auch die Forschung basierend auf der Segmentationstheorie hat sich gewandelt. Anstatt Berufe starr in «gut» oder «schlecht» einzuteilen, fragt sie immer mehr danach, wie Personen überhaupt den einzelnen Segmenten zugeordnet werden und wie diese Zuordnung gesellschaftlich legitimiert wird. Soziale Kategorisierungen wie Geschlecht, Alter, Gesundheit oder Herkunft gelten als entscheidende Faktoren dafür, wer welchen Job bekommt. So arbeiten Frauen beispielsweise deutlich häufiger in unsicheren und schlecht bezahlten Bereichen. Dies liegt nicht an mangelnder Qualifikation, sondern daran, dass bestimmte von ihnen ausgeführte Aufgaben gesellschaftlich oft noch immer abgewertet und dementsprechend schlechter entlöhnt werden (Rubery, 2007).

Letztlich zeigt die neue Segmentationstheorie, dass der Zugang zu guten, sicheren Arbeitsplätzen streng limitiert ist. Im Schweizer Arbeitsmarkt gibt es zurzeit weniger sichere Arbeitsplätze als qualifizierte Bewerber*innen. Dadurch bilden sich «Warteschlangen» für diese Jobs. In diesen Schlangen nutzen Arbeitgebende soziale Kategorisierungen oft als Sortierkriterien. Bestimmte gesellschaftliche Gruppen werden dadurch systematisch benachteiligt und an das Ende der Warteschlange gedrängt. Das erklärt, warum diese Personen trotz grosser Bemühungen und vorhandener Qualifikationen oft langfristig in prekären, schlecht bezahlten Arbeitsverhältnissen feststecken, aus denen ein Aufstieg kaum noch möglich ist (Rubery, 2007).

3.2.5 Überleitung zu Beobachtungen und meiner Arbeit

Die Weiterentwicklung der Segmentationstheorie verdeutlicht, dass Arbeitsmärkte durch eine Trennlinie zwischen einer geschützten Kern- und einer zunehmend prekären Randbelegschaft gekennzeichnet sind (Li, 2019). Genau an dieser strukturellen Bruchlinie setzt die vorliegende Masterarbeit an, indem sie die Perspektive derjenigen einnimmt, die

an den Rand gedrängt werden. Die armutsbetroffenen Arbeitssuchenden, die das Kafi Klick nutzen, befinden sich häufig in genau jenem sekundären Arbeitsmarktsegment, das durch atypische Verträge, fehlende Aufstiegsmöglichkeiten und nicht-existenzsichernde Löhne charakterisiert ist. Ihre Erfahrungen bieten einen essenziellen, mikrosoziologischen Einblick in die Funktionsweise dieser «neuen Segmentation».

Zusammenfassend ermöglicht die Verknüpfung der Theorien der Intersektionalität und der Arbeitsmarktsegmentation mit den qualitativen Beobachtungen aus dem Kafi Klick, die abstrakten Mechanismen von Prekarität und Ausgrenzung greifbar zu machen und den Arbeitssuchenden Gehör zu verschaffen in einem System, das sie strukturell an den Rand drängt.

4. Kafi Klick

4.1 Einleitung und historischer Hintergrund

Das Kafi Klick dient in der vorliegenden Arbeit als zentraler Zugang zum Forschungsfeld, um subjektive Perspektiven und die intersektionale Positionalität armutsbetroffener Arbeitssuchender in der Praxis zu erforschen.

Das Kafi Klick ist ein niederschwelliger Ort in der Stadt Zürich für armutsbetroffene Menschen, in welchem sie sich aufhalten, Kontakte knüpfen und Zugang zu Computern und dem Internet erhalten. Gegründet wurde das Kafi Klick am 17.10.2009, am Welttag zur Überwindung der Armut, von der IG (Interessensgemeinschaft) Sozialhilfe zur Verbesserung der Lebensbedingungen von Menschen in Armut in der Stadt Zürich. Die Digitalisierung stellte ein grosses Problem für viele Menschen in Zürich dar, da die Computernutzung immer unvermeidlicher wurde, jedoch oft das Geld nicht reichte, sich selbst einen anzuschaffen oder kostenpflichtigen Internetcafés zu besuchen (Komposch, 2019, S. 4). Mit der voranschreitenden Digitalisierung veränderten sich auch die Notwendigkeit und die Nutzung von Computern und dem Internet. Die Bereitstellung von Hardware allein reicht nicht mehr aus, um die nun digitalisierte Bürokratie und Administration zu bewältigen. Es braucht das praktische Wissen, wie man einen Computer und das Internet richtig nutzt, um den Alltag in der Schweiz zu meistern. Im März 2020 verselbstständigte sich das Kafi Klick dann zu einem eigenen Verein mit einem angepassten Angebotsschwerpunkt (Abdel Meseh, 2022). Das Kafi Klick hat das Ziel, armutsbetroffene Menschen bei allen möglichen Alltagsschwierigkeiten, die sich aus ihrer finanziellen Notlage ergeben, zu unterstützen und ihre Selbstständigkeit im Umgang mit Computer und Internet zu stärken (Kafi Klick, 2024).

4.2 Gesellschaftlicher Kontext: der digitale Graben

Zentral für die soziale Ausgrenzung von Menschen ist die zunehmende Digitalisierung des Alltags, welche den sogenannten «digitalen Graben» weiter vertieft. Wer weniger Geld hat, ist seltener online. Das Bundesamt für Statistik belegt einen signifikanten Zusammenhang zwischen den finanziellen Ressourcen einer Person und ihrer regelmässigen Internetnutzung. Die Zielgruppe des Kafi Klicks verdient in der Regel sehr wenig, weshalb viele davon stark von der mangelnden Nutzung von Internet betroffen sind (Kafi Klick, 2022). Dieser digitale Graben hat sich über die letzten Jahre stark gewandelt. Es geht weniger um den fehlenden Zugang als um fehlendes Anwendungswissen, weshalb sich auch das Kafi Klick eher dem mangelnden praktischen Anwendungswissen zur Bedienung von Computern zum Ziel genommen hat. Die Digitalisierung verschärft damit bestehende Ungleichheiten (Muster, 2021). Wer nicht über die nötigen digitalen Fähigkeiten verfügt, hat einen sehr erschwerten Zugang zu den wichtigen Informationen und Unterstützungsangeboten (Kafi Klick, 2022). Besonders spürbar ist das auf dem Wohnungs- und Arbeitsmarkt, wo Wohnungen oder Stellen heute fast nur noch online ausgeschrieben werden (Muster, 2021). Gerade auch im Niedriglohnsektor ist es mittlerweile üblich, dass Bewerbungen

nur noch über digitale Bewerbungsplattformen oder per E-Mail entgegengenommen werden (Kafi Klick, 2022). Für Menschen ohne Computer oder mit mangelnden Kenntnissen ist das eine kaum zu überwindende Hürde. Dazu kommt noch der Druck von Behörden und Arbeitgebenden, die Dokumente oft nur noch online zur Verfügung stellen oder verlangen (Muster, 2021). Ohne gezielte Unterstützung bei genau diesen Computerschwierigkeiten besteht die Gefahr, dass sich eine Erwerbslosigkeit langfristig verfestigt. Niederschwellige Angebote wie das Kafi Klick versuchen, dies zu verhindern. Indem nicht nur kostenlose Arbeitsplätze zur Verfügung gestellt werden, sondern auch ganz konkrete, individuelle Hilfe bei der Anwendung von Computern angeboten wird, können armutsbetroffene Menschen neue digitale, sehr notwendige Kompetenzen erwerben. So können sich armutsbetroffene Arbeitssuchende digitale Kompetenzen aneignen, welche sie für eine eigenständige Job- und Wohnungssuche brauchen (Kafi Klick, 2022).

4.3 Zielpublikum und seine Lebensrealitäten

Das Kafi Klick richtet sich an armutsbetroffene Menschen, die entweder Unterstützung bei der Nutzung von Computer und dem Internet benötigen oder den Austausch mit anderen Menschen suchen. Viele Besuchende möchten ihre Kenntnisse in den Bereichen Computer- und Internetnutzung erweitern und dadurch mehr Selbstständigkeit im Umgang mit den damit verbundenen administrativen Aufgaben erlangen. Neben Beratungen in unterschiedlichen Bereichen, beispielsweise zu wohn- und arbeitsbezogenen Themen, ist für viele Besuchende im Kafi Klick der soziale Kontakt ein wichtiger Grund für ihren Besuch. Dadurch ergibt sich im Kafi Klick ein sehr breites Zielpublikum. Menschen mit den unterschiedlichsten Erfahrungen und Kenntnissen in den Bereichen Sprache, Arbeitssuche, Schreibkenntnissen usw. halten sich im Kafi Klick auf, weshalb auch die gewünschten Aufgaben stark variieren. Wichtig zu erwähnen ist, dass armutsbetroffene Menschen neben den finanziellen und digitalen Schwierigkeiten noch behördliche, administrative oder migrationsrechtliche Probleme haben (Kafi Klick, 2022, S. 3).

Wie gefragt das Angebot des Kafi Klicks ist, zeigen auch die Zahlen aus dem Jahresbericht 2024: Das Kafi Klick verzeichnete im Jahr 2024 insgesamt 20'782 Besuche, was einem Durchschnitt von 97 Personen pro Tag entspricht. Bei der Geschlechterverteilung ist das Verhältnis relativ ausgeglichen, wobei 54 Prozent der Gäste Männer und 46 Prozent Frauen sind. Bei der Altersstruktur fällt auf, dass das Kafi Klick vor allem von Menschen im erwerbsfähigen Alter besucht wird, denn rund 80 Prozent der Nutzenden sind zwischen 21 und 60 Jahre alt. Geografisch konzentriert sich das Zielpublikum stark auf die Stadt Zürich, da 70 Prozent der Besuchenden ihren Wohnsitz in der Stadt selbst haben (Kafi Klick, 2024).
Ein weiteres Indiz für die Bedeutsamkeit des Kafi Klicks ist, wie viele andere (auch staatliche) Institutionen oder soziale Einrichtungen die Menschen ans Kafi Klick weiterschicken. Mir persönlich wurde auch schon von einer Besucherin erzählt, dass wenn man sich beispielsweise beim RAV oder beim Sozialdienst (an)meldet, für weitere Unterstützung oft an das Kafi Klick verwiesen wird. Der Zugang zum Kafi Klick ist, nicht wie bei vielen

anderen Institutionen, unabhängig von Aufenthaltsberechtigung, Wohnsitz und Sprachkenntnissen möglich, weshalb alle Menschen, die Hilfe brauchen, ins Kafi Klick kommen können (Kafi Klick, 2022, S. 4).

4.4 Konkretes Angebot und Dienstleistungen

Das Kafi Klick ist von Montag bis Freitag jeweils von 14 bis 18 Uhr geöffnet und bietet ein vielfältiges Angebot. Pro Tag gibt es 21 Termine, welche im Voraus gebucht werden können. Alle, die keinen Termin haben, können sich ab 13:00 Uhr am selben Tag in eine Liste eintragen lassen, in deren Reihenfolge dann die Beratungen stattfinden. So wissen die Menschen ungefähr, um welche Uhrzeit sie an der Reihe sein werden.
Zur technischen Ausstattung im Kafi Klick gehören neun mit moderner Software ausgestattete Computerplätze. Neben der Nutzung von Programmen für die Bearbeitung von Texten und Bildern besteht auch die Möglichkeit, Dateien von USB-Sticks zu öffnen und weiter zu bearbeiten. Dazu stehen ein kostenloser Scanner, Kopierer und Drucker zur Verfügung, bei dem täglich bis zu zehn Seiten ohne Gebühren gedruckt werden. Ab dem elften Blatt Papier wird eine Gebühr von 10 Rappen gewünscht, auf die in einer Notlage auch verzichtet werden kann. Diese Grundausstattung ist essenziell, um auf dem stark digitalisierten Wohnungs- und Arbeitsmarkt überhaupt handlungsfähig zu bleiben (Kafi Klick, 2022, S. 2).
Neben der Verfügungstellung der Hardware bietet das Kafi Klick wie schon erwähnt auch persönliche Beratungen an. Dies funktioniert so, dass jeder Besucher*in pro Tag maximal 30 Minuten mit einer mitarbeitenden Person Zeit hat, ein Problem anzugehen. Sei es eine Bewerbung zu schreiben oder ein Formular von den Behörden auszufüllen. Die Anliegen werden von den Besuchenden erläutert und dann zusammen bestmöglich ausgeführt. So sollen die Besuchenden mit Hilfe einer anderen Person die Anliegen selbst lösen und Computer- wie auch Kenntnisse über Behörden usw. aneignen. Diese niederschwellige Beratung und persönliche Unterstützung fördert die Entwicklung von Kompetenzen im Umgang mit Computer und Internet und baut somit eine langfristige Kompetenz auf.

Mit dem breiten Publikum kommen auch sehr verschiedene Anfragen. Das Kafi Klick unterstützt bei jeder Problemstellung ausser bei steuerlichen Fragen und bei der Täter*innenhilfe. Das bedeutet jedoch nicht, dass Täter*innen in Alltagssituationen nicht geholfen wird, sondern dass keine Unterstützung bei einer Straftat oder dem Umgang damit geboten wird. Aus meiner persönlichen Erfahrung kann ich sagen, dass die meisten Anliegen Bewerbungen für Jobs oder Wohnungen in Zürich sind, gefolgt von vielen RAV-Anliegen beispielsweise dem Ausfüllen von Formularen. Auch migrationsrechtliche Anliegen oder Fragen zu Krankenkassen gehören im Kafi Klick zur Tagesordnung. Aufgrund der unterschiedlichen Schwierigkeiten hat sich das Kafi Klick mit der Zeit ein grosses Netzwerk mit unzähligen anderen Institutionen zu Themen in den unterschiedlichsten Bereichen aufgebaut. Da viele Menschen diese Angebote jedoch nicht kennen, ist es dem Kafi Klick wichtig, weiterzuvermitteln. Da im Kafi Klick keine Fachexpert*innen arbeiten, sind

bei komplexen oder rechtlichen Anliegen andere Angebote in der Stadt Zürich für Armutsbetroffene besser geeignet. Das Kafi Klick vermittelt die Besuchenden deshalb je nach Bedarf an die richtige Stelle weiter (Kafi Klick, 2022, S. 2).

Ein weiteres sehr wichtiges Angebot des Kafi Klick ist, dass es ein Ort der Begegnung und ein Treffpunkt ist. Sozialer Austausch und Begegnungen mit anderen von Armut betroffenen Menschen können das Selbstvertrauen stärken und zur Bildung von Hilfegruppen führen. So organisiert das Kafi Klick beispielsweise immer mal wieder einen «Reinigungsstammtisch», bei welchem alle Menschen, die in der Reinigung arbeiten, zusammenkommen und ihre Erfahrungen teilen. Der soziale Treffpunkt soll dazu beitragen, die durch Armut verursachte Isolation zu durchbrechen. Selbst wenn die finanziellen Ressourcen für Kultur- oder Freizeitaktivitäten fehlen, bildet das Kafi Klick einen kostenfreien Ort zum Verweilen in Zürich. Zudem bietet das Kafi Klick jeden Mittwochnachmittag eine Stunde Deutschkurs an, in welchem die Grundlagen der deutschen Sprache gelernt werden. Weil im Kafi Klick für die Besucher*innen zudem kein Zwang zum Konsumieren besteht, können die Besuchenden sich ohne finanziellen Stress in dem Raum aufhalten und sich unterhalten. Dadurch haben sie die Möglichkeit, sich über Schwierigkeiten und Lösungsansätze auszutauschen und andere Menschen kennenzulernen. Das Kafi Klick offeriert jeden Tag einen Zvieri, welcher von den Zivildienstleistenden am Morgen vor Türöffnung gebacken wird und Kaffee oder Tee. Es hat durchgehend eine Kleiderstange im Wartebereich des Raumes, bei welcher die Menschen Kleider auswählen und mitnehmen können. Für die Kinder hat es eine Spielecke mit Kinderbüchern, Spielsachen und Kinderkleider (Kafi Klick, 2022, S. 3).

4.5 Frauentag

Im Alltag des Kafi Klick zeigen sich immer wieder geschlechtsspezifische Formen von Armut und soziale Ausgrenzung. Vor der Coronapandemie waren zeitweise fast die Hälfte der Besuchenden des Kafi Klicks weiblich. Da Frauen während der Pandemie verstärkt in den häuslichen Bereich zurückgedrängt wurden, sank der Frauenanteil auf rund 35% (Kafi Klick, 2022; Muster, 2021). Als Reaktion darauf und um der Marginalisierung der Frauen im Kafi Klick entgegenzuwirken, wurde im Januar 2022 ein spezifischer Frauentag eingeführt (Abdel Meseh, 2022). Jeden Donnerstag ist das Kafi Klick ausschliesslich für Frauen geöffnet. Es arbeiten dort nur Mitarbeiterinnen, mit der Ausnahme der zwei Zivildienstleistenden. Einer von ihnen verbringt den Nachmittag vor der Tür am Eingang und erklärt allen Besuchern, dass das Kafi Klick erst am Freitag wieder für Männer geöffnet sind. Dadurch soll in den Räumen des Kafi Klick ein geschützter Raum entstehen, in dem sich die Frauen nicht von Männern gestört fühlen. An diesem Tag können Besucherinnen persönliche Anliegen besprechen, welche sie in Anwesenheit von Männern möglicherweise nicht ansprechen würden (Kafi Klick, 2022). Dieser geschützte Raum soll Vertrauen schaffen, sodass das Beratungsteam die Besucherinnen bei sensiblen Themen wie häuslicher Gewalt, erzieherischen Herausforderungen oder Beziehungskonflikte wie gewünschte Trennungs- oder Scheidungsabsichten unterstützen kann. So können gemeinsam

Lösungsansätze erarbeitet und passende Anlaufstellen gefunden werden. Für Besucherinnen des Kafi Klicks stellt dieser geschützte Rahmen einen grossen Vorteil dar. Eine Besucherin beschreibt die angstfreie Atmosphäre am Frauentag als «wunderbar» und erläutert, dass sie sich dort zu diesem Zeitpunkt mit den Anwesenden «wie in einer Familie» fühle. Der Frauentag soll den Frauen vor allem eines vermitteln: dass sie mit ihrer schwierigen Situation nicht allein sind (Abdel Meseh, 2022).

4.6 Organisation, Betrieb und Finanzierung

Seit der Vereinsgründung im März 2020 verfolgt das Kafi Klick das Ziel, den Alltag von armutsbetroffenen Menschen zu erleichtern und die Öffentlichkeit auf das Thema Armut in der Schweiz aufmerksam zu machen. Der Vorstand trägt im Kafi Klick zwar die strategische Verantwortung, der Kafi Klick Alltag wird jedoch im Moment von einer zweiköpfigen Leitung getragen. An einem normalen Kafi Klick Nachmittag sind mindestens 7 Mitarbeitende vor Ort, die Beratung durchführen und Ordnung im Raum gewährleisten. Die Verantwortung trägt jeden Tag eine Tagesleitung, welche im Kafi Klick festangestellt ist. Zu den Mitarbeitenden gehören Ausgebildete, normalerweise zwei Zivildienstleistende und Freiwillige. Die Freiwilligenarbeit ist für das Kafi Klick von erheblicher Bedeutung. 2024 wurde berechnet, dass die Personalkosten bis zu einem Drittel höher wären, würden alle Arbeitsstunden ausbezahlt werden (Kafi Klick, 2024).

Jeden Tag nach Türschliessung kommt das jeweilige Team des Tages zu einer Sitzung zusammen und bespricht den Nachmittag. Unter der Leitung der zuständigen Person werden Erfahrungen ausgetauscht, Erlebnisse erzählt und organisatorische Punkte besprochen. Das Ziel ist es, den Arbeitstag so abschliessen zu können, dass jede Mitarbeiter*in ohne unausgesprochene Sorgen das Kafi Klick verlassen kann und am nächsten Tag der Betrieb ohne Probleme weiterlaufen kann.

Die Finanzierung des Kafi Klicks ist stets eine Herausforderung für den Verein. Zurzeit kommt der grösste Drittel der Einnahmen von Stiftungsgeldern, und die zwei anderen Drittel teilen sich privaten Spender*innen und städtische Subventionsbeiträge (Kafi Klick, 2024). Die Bedeutung des Angebots des Kafi Klicks zeigt sich auch in der Entwicklung der städtischen Subventionsbeiträge, die im Jahr 2022 von ursprünglich 47'000 Franken auf rund 150'000 Franken erhöht wurden (Abdel Meseh, 2022).

4.7 Überleitung zu Forschung

Das Kafi Klick fungiert weit über die Bereitstellung von digitaler Infrastruktur hinaus als zentraler sozialer Knotenpunkt für armutsbetroffene Menschen. In diesem Rahmen werden vielschichtige, oft unsichtbare Gegebenheiten der Marginalisierung sichtbar. Während das Kafi Klick die strukturellen Hürden wie den digitale Graben, migrationsrechtliche Restriktionen oder geschlechtsspezifische Benachteiligungen niederschwellig versucht zu minimieren, bleiben die individuellen, subjektiven Wahrnehmungen der einzelnen Besucher*innen oft unbeachtet. Und da setzt die vorliegende Masterarbeit an. Um diese

Erfahrungen und Perspektiven sichtbar zu machen, dient das Kafi Klick als empirischer Zugang zum Forschungsfeld.

5. Forschungsdesign und Methodik

Die nachfolgenden Ausführungen dienen der detaillierten Erläuterung meines Forschungsdesigns der vorliegenden Arbeit. Es werden die gewählte Forschungsperspektive, die Datenerhebung und -auswertung, sowie die damit verbundenen Überlegungen aufgezeigt. Für das Verständnis der Ergebnisse ist es sehr wichtig, die Methodik transparent zu erläutern, weil die Auswahl der dargestellten Aussagen durch meine eigene Perspektive als Forscherin beeinflusst ist. Es gibt immer eine Interpretation von Fakten, welche auf der eigenen Einbettung im sozialen System beruht (Darwin Holmes, 2020, S. 3). Aus diesem Grund ist essenziell auf meine Positionierung und die Produktion von Wissen in dieser Arbeit zu achten.

In meinem methodologischen Vorgehen orientierte ich mich an den Ansätzen des Handbuchs Feministische Geographien, da diese die Auffassung vertreten, dass die Feldforschung häufig politische und ethische Fragen und Herausforderungen mit sich bringt, welche nicht vernachlässigt werden dürfen (Vorbrugg et al., 2021, S. 76). Bei der Erhebung der Daten wurden zusätzlich die Überlegungen von Helfferich (2009) als theoretisches Fundament herangezogen, während die Auswertung der Daten auf den Ausführungen von Kuckartz & Rädiker (2022) beruhte.

5.1 Forschungsperspektive für Alltagsrealitäten

Meine Forschung, wie armutsbetroffene Arbeitssuchende den Schweizer Arbeitsmarkt wahrnehmen und welche Schwierigkeiten sie dabei erleben, Zugang zu existenzsichernder Erwerbstätigkeit zu erhalten oder diese dauerhaft zu sichern, basiert auf einer feministischen Methodologie. Sie geht davon aus, dass Wissen partiell ist und es mehrere gültige Perspektiven gibt. Das generierte Wissen ist demnach nicht objektiv oder endgültig, sondern wird durch soziale Normen und Beziehungen beeinflusst (Hiemstra & Billo, 2017). Theoretische Fragestellungen zu Machtverhältnissen werden von feministischen Wissenschaftler*innen mit einem besonderen Augenmerk auf die Entdeckung und Umgestaltung von Hierarchien, Ausbeutung und Machtverhältnissen verknüpft (Vorbrugg et al., 2021, S. 76). Der Fokus auf das Wissen von marginalisierten Gruppen zeigt die verschiedenen Arbeitsrealitäten gut auf und ermöglicht das tiefgreifende Verständnis, welches für die Rekonstruktion subjektiver Wahrnehmungen und Erfahrungen nötig ist.

5.1.1 Kollaborative Forschung

Auch bei der Umsetzung der für diese Arbeit durchgeführten Feldforschung wählte ich einen feministischen Ansatz, welcher häufig in feministischen Geographien vorkommt. Ich entschied mich für einen kollaborativen Ansatz. Dabei arbeitete ich eng mit dem Kafi Klick zusammen und forschte nicht nur von aussen über die Besuchenden des Kafi Klicks. Bei dieser kollaborativen Methode der Feldforschung wird es als besonders wichtig erachtet, mit den beteiligten Personen über ihre Interessen und Bedingungen sowie über den Nutzen ihrer Teilnahme zu sprechen (Vorbrugg et al., 2021, S. 92).

Dazu habe ich einen engen Kontakt und Zusammenarbeit mit dem Kafi Klick gepflegt, indem ich nicht nur während der Datenerhebung, sondern schon vor dem ersten Interview fast drei Monate lang freiwillig im Betrieb mitgearbeitet habe. Dadurch konnte ich mich mit der Kundschaft und der Arbeitsweise des Kafi Klicks vertraut machen und ihnen auch durch aktives Mitwirken etwas zurückgeben.

Nach Beendigung meiner Masterarbeit werde ich diese nicht nur dem Kafi Klick, sondern auf Wunsch auch den interviewten Personen in der Sprache des Interviews eine A4-Seite mit zusammengefassten Ergebnissen in nichtakademischer Sprache per E-Mail zukommen lassen. Mir ist wichtig, dass alle Beteiligten meine Ergebnisse erfahren, ohne eine ungefähr 30'000 Wörter lange akademische Arbeit lesen zu müssen. Ich habe mich entschieden, den Interviewten meine Arbeit per E-Mail zukommen zu lassen, da ich als Mitarbeiterin des Kafi Klicks keine persönlichen Daten wie die Handynummer herausgeben möchte. Entgegen meinem Wunsch nach einer Gruppenbesprechung der Ergebnisse mit allen Interviewten, habe ich mich in Absprache mit dem Chef des Kafi Klicks dagegen entschieden, da ich die Interviews in mehreren Sprachen durchgeführt habe. Somit sind erschwerte Bedingungen für die Besprechung gegeben, an der alle beteiligt sein können.

Diese Art der Forschung birgt jedoch auch verschiedene ethische und methodologische Herausforderungen. In meiner Forschung habe ich besonders darauf achtgegeben, keine Reproduktion von Machtdifferenzen und neuen Vulnerabilitäten zu schaffen. Dabei war mir wichtig, keine Abhängigkeiten zu den Besuchenden aufzubauen und niemanden nach Abschluss der Forschung mit unerfüllten Erwartungen oder ungeklärten Anliegen zurückzulassen. Zudem war mir bewusst, dass eine kollaborative Forschung als soziale Praxis immer auch Dimensionen von Freundschaft und Vertrauen umfasst, die leicht zu ethischen und epistemologischen Konflikten führen können, also zu Fragen darüber, was in dieser Beziehung moralisch richtig ist und was sich daraus überhaupt als Gesichertes ableiten lässt (Vorbrugg et al., 2021; S. 82f.).

5.1.2 Positionalität

Reflexivität gilt als zentrales Element und zugleich als Voraussetzung dieser Forschungsperspektive. Dabei wird angenommen, dass die forschende Person nicht nur Fakten erschliesst, sondern auch Interpretationen entwickelt und Wissen konstruiert (Vorbrugg et al., 2021, S. 79f.). Soziale Kategorisierungen und die damit verbundenen Machtverhältnisse prägen die eigene Position in der Gesellschaft und damit auch das eigene Denken und Handeln (Klosterkamp & Anwar, 2023). Daher wird Wissen in Abhängigkeit vom Kontext und von der Positionalität konstruiert, weshalb der Entstehungszusammenhang und die Bedingungen der Wissensproduktion ein wesentlicher Bestandteil dieses Wissens sind. Deshalb halte ich es für wichtig, meine eigene Position zu reflektieren und transparent darzustellen, sowie die möglichen Auswirkungen auf meine Forschung so gut wie möglich zu dokumentieren.

Ich bin ohne Migrationshintergrund in privilegierten Verhältnissen in einem Dorf in der Nähe von Zürich aufgewachsen und habe nie zu einer sozialen Minderheit gehört. Meine Familie und mein breiter Freundes- und Bekanntenkreis haben mir schon mein ganzes Leben lang Sicherheit gegeben, dass ich in unsicheren oder herausfordernden Situationen sowohl finanziell als auch sozial aufgefangen werden würde. Dank dieser Sicherheit konnte ich meine Zeit frei gestalten. Ich konnte selbst wählen, wann und wo ich arbeiten oder studieren möchte, und meine Freizeit ohne weitere Betreuungspflichten planen. Bisher habe ich in der Gastronomie oder in der sozialen Betreuung gearbeitet und dabei einen mehr oder weniger guten Lohn erhalten. Durch die Kombination aus finanzieller und sozialer Sicherheit sowie frei gewählten Arbeitsorten habe ich nie in prekären Arbeitsverhältnissen gelebt. Einen Berührungspunkt mit dieser Thematik hatte ich jedoch, als ich an meinem letzten Arbeitsort die Reinigungskraft kennengelernt habe. Diese musste jeden Tag nach Barschliessung um 1:30 Uhr den gesamten Betrieb reinigen, damit die Menschen am nächsten Morgen einen sauberen Ort vorfanden. Ich habe sie nur selten gesehen und konnte aufgrund unterschiedlicher Sprachkenntnisse nicht einwandfrei mit ihr kommunizieren. Dennoch hat sie mir von ihrem Lohn und ihren Arbeitsverhältnissen erzählt. Ich war überrascht und schockiert, wie viel Arbeit in unserem System unsichtbar ist und dass diese Arbeitsrealitäten für viele Menschen Alltag bedeuten.

Da meine Muttersprache Schweizerdeutsch ist und ich in der Schweiz zur Schule gegangen bin, kann ich mich praktisch in der ganzen Schweiz problemlos verständigen. Auch in den Ferien hatte ich nie Schwierigkeiten mit der Kommunikation, da ich aufgrund meiner Schulbildung Grundkenntnisse in Französisch und Spanisch erlangt habe und Englisch fliessend sprechen gelernt habe.

Als junge Frau bin ich Teil von vorherrschenden patriarchalen Strukturen. Diese wirken sich unbewusst über soziale Prägungen auf mich aus, jedoch anders als bei anderen Finta-Personen, aufgrund der genannten Privilegien.

Obwohl ich durch mein Studium der Geographie und Rechtswissenschaften sowie als Beraterin im Kafi Klick ein Bewusstsein für intersektionale Diskriminierung und Prekarität auf dem Arbeitsmarkt entwickelt habe, kann ich nicht von persönlichen Erfahrungen sprechen und kenne die Herausforderungen, mit denen Betroffene konfrontiert sind, nicht.

5.1.3 Multilinguale Forschung

Die Mehrheit der Kundschaft des Kafi Klicks spricht eine andere Sprache als Deutsch. Diese Tatsache beeinflusste meine Methodik in verschiedener Hinsicht. Die Sprache nimmt in der qualitativen Forschung eine zentrale Rolle ein, um die Sichtweisen und Wahrnehmungen von Forschungspartner*innen zu dokumentieren (Inhetveen, 2012, S. 28f.). Um die Qualität meiner qualitativen Forschung zu gewährleisten, werde ich den Übersetzungsprozess und die damit verbundenen methodologischen Herausforderungen bei der Datenerhebung und -auswertung transparent darstellen. Gemäss Yunus et al.

(2022) wird dem Übersetzungsvorgang in der qualitativen Forschung bis heute nicht genügend Aufmerksamkeit gegeben, und es fehlen klare Richtlinien.

Von zentraler Bedeutung ist, dass jede Übersetzung bereits eine Interpretation der übersetzenden Person darstellt und somit von deren Hintergrund abhängig ist. Aus diesem Grund ist es wichtig, eine übersetzende Person zu wählen, die sich ihrer Person bewusst ist und idealerweise bereits Erfahrung mit dem Übersetzungsprozess hat. Ausserdem ist es vorteilhaft, wenn die übersetzende Person über fundierte Kenntnisse beider Sprachen verfügt und sich der jeweiligen kulturellen Besonderheiten bewusst ist (Yunus et al., 2022, S. 2ff.). Dies liegt daran, dass die Übersetzung einer Äusserung in einer anderen Sprache oft nicht wortwörtlich erfolgen kann, sondern im Hinblick auf den kulturellen Kontext interpretiert werden muss (Inhetveen, 2012, S. 34).

Zu bedenken ist, dass methodologische Schwachstellen bei multilingualer Forschung immer vorhanden sind und nie vollständig ausgeschlossen werden können. Trotzdem sollte diese Art der Forschung nicht gemieden werden, da nur so bestimmte Themen beleuchtet werden können (Inhetveen, 2012, S. 43). Wesentlich ist die Reflexion der Forschenden über die gewonnenen Daten (Yunus et al., 2022, S. 5).

In meiner Forschung habe ich dies versucht umzusetzen, indem die Interviews in verschiedenen Sprachen selbst geführt und bei Interviews auf Spanisch die Transkription und die Datenauswertung auf Spanisch belassen habe. Die Übersetzung der einzelnen Zitate für die Arbeit erfolgte erst im Anschluss und ohne den Einsatz von KI. Da ich die Interviews selbst geführt hatte und den Kontext der Zitate aus den Transkripten rekonstruieren konnte, war es mir möglich, eine möglichst angemessene Übersetzung zu erstellen. Obwohl ich über keine muttersprachlichen Spanischkenntnisse oder einen vertieften Bezug zu spanischsprachigen Ländern verfüge, konnte ich mich durch meine Arbeit im Kafi Klick bereits im Vorfeld mit spezifischen kulturellen Eigenheiten vertraut machen, was die Übersetzungsarbeit erleichterte. Diese Vorgehensweise ist nicht ohne Schwachstellen, dennoch war es mir methodisch wichtig, die Gespräche selbst zu führen und auf die Hinzuziehung einer dritten Person zu verzichten.

5.2 Datenerhebung

5.2.1 Untersuchungsgruppe

Meine Untersuchungsgruppe stellte die Kundschaft des Kafi Klicks dar, welche zum Zeitpunkt meiner Datenerhebung auf der Suche nach einer existenzsichernden Arbeit war. Die Kundschaft des Kafi Klick setzt sich aus einer heterogenen Gruppe von Menschen zusammen, die sich in unterschiedlichen, von Armut geprägten Lebenssituationen befinden.

5.2.2 Rekrutierung

Die Rekrutierung erfolgte in Absprache mit den Mitarbeitenden des Kafi Klicks und meinen Betreuerinnen. Wie oben in Kapitel 4 schon erläutert, war ich zum Zeitpunkt der

Datenerhebung als freiwillige Beraterin im Kafi Klick tätig, was einige Vorteile mit sich brachte. Ich war bereits Teil des Teams und lernte dadurch auch schon viele Menschen aus dem Kafi Klick immer besser kennen. Dies erleichtert den Kontakt, da eine bekannte Person um die Teilnahme bittet. Diese Nähe bringt jedoch auch einige Nachteile mit sich, wie u.a. mögliche Verzerrungen bei der Selektion. Um dem entgegenzuwirken, war es mir wichtig, allen die Chance zu geben, mir ihre Geschichte zu erzählen. Dazu habe ich einen Flyer kreiert und diesen während der ganzen Zeit der Datenerhebung im Kafi Klick auf Spanisch und Deutsch aufgehängt.



Abbildung 1: Interview-Flyer, deutsch



Abbildung 2: Interview-Flyer, spanisch

Dies hat sich jedoch als nicht besonders effiziente Rekrutierungsmethode herausgestellt, da sich niemand bei mir gemeldet und um ein Interview gebeten hat.

Meine zweite und schlussendlich meine einzig funktionierende Rekrutierungsmethode war, die Interviewanfrage direkt nach meiner Beratung im Kafi Klick zu machen. Mit Absprache der Leitung des Kafi Klicks habe ich vor Schichtbeginn die jeweilige Tagesleitung darum gebeten, Besuchende zu mir zu schicken, welche auf Arbeitssuche sind. In der Teamsitzung habe ich den anderen Mitarbeitenden von meinem Vorgehen erzählt und sie darum gebeten, Menschen mit passenden Lebensrealitäten auf meine Arbeit aufmerksam zu machen und sie mir vorzustellen. Diese zwei Ansätze haben sich dann als sehr gute Rekrutierungsmethode herausgestellt. Viele Menschen hatten Lust, ihre Geschichte zur Arbeitssuche auf dem Schweizer Arbeitsmarkt zu erzählen und so konnte ich in fast jeder Schicht (13 von 16 Schichten) mindestens ein Interview durchführen.

Auch wenn der Zugang zu den Interviewten nicht schwierig war, stellten sich sprachliche als auch ethische Herausforderungen bei der Rekrutierung meiner Interviewpartner*innen. Ein grosser Anteil der Kundschaft des Kafi Klicks ist spanischsprachig, wobei es auch vereinzelt französisch oder englisch sprechende Besuchende gibt. Da ich in meiner Schulzeit und auch danach (Austausch in Frankreich und Praktika auf Bauernhöfen in Spanien) sowohl Spanisch als auch Französisch und Englisch gelernt habe, kann ich mich in diesen Sprachen unterhalten, weshalb ich die Interviews in all den Sprachen durchgeführt hätte. Weil ich in dieser Zeit jedoch nur mit passenden deutsch- oder

spanischsprachigen Besuchende gearbeitet habe, waren schlussendlich alle Interviews nur in Spanisch oder Deutsch. Ich habe mein erstes Interview auf Deutsch geführt. Da ich mit der interviewten Person zuvor oft Small Talk auf Deutsch geführt hatte, war ich mir ziemlich sicher, dass ein Interview auch funktionieren würde. Dies habe ich jedoch falsch eingeschätzt. Viele meiner Fragen waren zu kompliziert und die interviewte Person hat sie nicht wirklich verstanden. Pro Block hat der Interviewte jedoch immer eine der Fragen verstanden, weshalb wir trotzdem ein gutes Interview mit spannendem Inhalt führen konnten. Nach diesem ersten Interview habe ich dann pro Block jeweils eine Frage sehr vereinfacht, für den Fall, dass es wieder zu Sprachproblemen kommen sollte. So gross wie beim ersten Interview war das Problem jedoch nicht mehr, was auch an meiner angepassten Rekrutierung lag. Ich habe ab dann nicht jede passende deutschsprachige Besucher*in nach einem Interview gefragt, sondern nur die Menschen, mit denen ein ca. 30-minütiges Interview vorstellbar war.
Als ich dann mein erstes Interview auf Spanisch führte, merkte ich, wie viel mehr die Menschen zu sagen hatten. Zwar hatte ich selbst viel grössere Formulierungsschwierigkeiten, habe kürzer und abgehackter geantwortet und reagiert als auf Deutsch, jedoch konnten die Menschen in ihrer Muttersprache viel ausführlicher und genauer erzählen. Damit möchte ich nicht sagen, dass die Interviews auf Deutsch weniger Inhalt hergaben, sie waren einfach sprachlich weniger fliessend.

Eine weitere Schwierigkeit war die ethische Herausforderung meiner Position als Beraterin im Kafi Klick bei der Interviewrekrutierung, welche ich auch ausgiebig mit der Leitung des Kafi Klicks besprochen habe. Da ich als freiwillige Mitarbeiterin in diesem Zeitraum im Kafi Klick arbeitete, bin ich einigen potenziellen Interviewpartner*innen schon in einer Beratungsfunktion begegnet. Aufgrund dieser Machtpositionen bestand die Gefahr, dass sich die potenziellen Interviewpartner*innen verpflichtet fühlten, an dem Interview teilzunehmen, da ich ihnen zuvor bereits in meiner Rolle als Mitarbeiterin und Beraterin des Kafi Klicks geholfen habe. Mir war als Mitarbeiterin, die selbst keine Beratung in Anspruch nimmt, bewusst, dass meine Position eine Abhängigkeit seitens der Nutzer*innen begünstigen könnte. Sie könnten mich nämlich als Person wahrnehmen, die ihre Beziehung zum Angebot des Kafi Klicks mitprägt. Es war mir deshalb auch sehr wichtig, dass die Teilnehmenden zu jedem Zeitpunkt meiner Forschung absagen oder sich zurückziehen konnten. Um dem bestmöglich gerecht zu werden, habe ich mich für dieses Vorgehen entschieden: Sobald eine Person für ein Interview infrage kam, habe ich in der Anfrage kurz erläutert, dass mich ihre persönliche Geschichte der Arbeitssuche im Schweizer Arbeitsmarkt im Rahmen meiner Masterarbeit interessiert und ich deshalb gerne ein Interview mit ihnen durchführen würde. In der Anfrage habe ich klargestellt, dass sie dies nicht tun müssen, sondern dass es eine Option sei, wenn sie Lust und Zeit dazu hätten. Dies hat gut funktioniert und viele haben abgelehnt, da sie keine Zeit oder kein Interesse hatten.

Nun zu meinen tatsächlichen Interviewpartner*innen. Insgesamt wurden 15 Personen interviewt, davon neun Frauen und sechs Männer, die all zwischen 30 und 70 Jahren waren. Neun Interviews wurden auf Deutsch geführt, sechs auf Spanisch. Die Interviewten

stammen aus den unterschiedlichsten Herkunftsländern, darunter Somalia, die Türkei, Ecuador, Kosovo, Afghanistan, Bangladesch, Eritrea, Sri Lanka, Peru, Bolivien, sowie ein Interviewter kurdischer Herkunft. Auch der aufenthaltsrechtliche Status variiert deutlich. Zwei Personen besitzen den Schweizer Pass, ein grosser Teil verfügte über eine B- oder C-Bewilligung, eine Person über den F-Status. Ebenso unterschiedlich waren die beruflichen Hintergründe, der Familienstand sowie die Anzahl und das Vorhandensein von Kindern. Diese Heterogenität der Interviewten spiegelt die Vielfalt der Kundschaft des Kafi Klick wider und ermöglicht es, unterschiedliche Perspektiven auf das untersuchten Thema einzufangen.

5.2.3 Entschädigung

Aus unterschiedlichen Gründen habe ich mich gegen eine finanzielle Entlöhnung entschieden. Einerseits habe ich meine Interviewpartner*innen gezielt angefragt und konnte somit nicht allen Besuchenden die gleiche Möglichkeit auf eine Vergütung bieten. Andererseits bestand das Risiko, dass eine Vergütung dazu führen würde, dass Personen aus finanziellen Gründen oder unter monetärem Druck an den Interviews teilnahmen. Dies wollte ich vermeiden. Darüber hinaus wollte ich verhindern, dass der Eindruck entstand, man könne im Kafi Klick durch die Teilnahme an Gesprächen Geld erhalten. Das könnte das Ansehen und die Rolle des Kafi Klicks beeinträchtigen. Um meinen Dank dennoch auszudrücken, habe ich allen Teilnehmer*innen nach dem Interview eine Tafel Schokolade geschenkt.

5.2.4 Interviewform und Erstellung Interviewleitfaden

Die Wahl der Interviewform ist von der Forschungsfrage und der Untersuchungsgruppe abhängig (Helfferich, 2009, S. 38). In meiner Untersuchung führte ich semi-strukturierte Leitfadeninterviews mit narrativen Elementen durch. Dabei wird ein Leitfaden genutzt, der dem Gespräch eine grundlegende Struktur verleiht, ohne den Gesprächsfluss starr vorzugeben. Dies ermöglicht der forschenden Person, fokussiert zu bleiben und gleichzeitig flexibel auf neue Ideen einzugehen. Dadurch können detailliertere Informationen zu relevanten Themen gewonnen werden (Adeoye-Olatunde & Olenik, 2021).

Für die Erstellung des Interviewleitfadens liess ich mich von den methodologischen Überlegungen und dem Vorgehen von Helfferich (2009) leiten. Nachdem ich mich in die Thematik des Zuganges und Verbleibs im Schweizer Arbeitsmarkt eingelesen hatte und schon fast drei Monate Erfahrung im Kafi Klick sammeln konnte, habe ich meinen Leitfaden anhand meiner Forschungsfragen entwickelt. In einer Weiterbildung des Kafi Klicks über den Umgang mit traumatisierten Menschen wurde mir noch der Leitfaden für eine stress- und traumasensible Interviewführung von medica mondiale (o.J.) gezeigt. Da ich mit Menschen mit den unterschiedlichsten Erfahrungen meine Interviews führte, habe ich meinen Interviewleitfaden an den Leitfaden von medica mondiale angepasst, um einen möglichst sicheren Raum für alle zu schaffen.

Der daraus resultierende Leitfaden besteht nach einem offenen Einstieg aus vier thematischen Blöcken, welche jeweils die unterschiedlichen Teilforschungsfragen umfassen. Jeder Block beginnt mit einer offenen, erzählgenerierenden Hauptfrage und wird bei Bedarf durch vertiefende Unterfragen ergänzt, falls bestimmte Aspekte im Interviewverlauf noch nicht angesprochen wurden. Der Einstieg in das Interview besteht aus leichten, narrativ gestalteten Einstiegsfragen, die darauf abzielen, die Interviewpartner*innen zum Erzählen anzuregen (Helfferich, 2009, S. 102). Der erste Block befasst sich mit Hindernissen oder Schwierigkeiten bei der Arbeitssuche auf dem Schweizer Arbeitsmarkt. Fragen zu Strategien und Wegen im Umgang mit den Schwierigkeiten stellte ich im zweiten Block. Im dritten Block geht es um Unterstützungsangebote zur Verbesserung der Situation. Der vierte Block enthält Zukunftsfragen zu besseren Chancen bei der Arbeitssuche, worauf abschliessend demographische Fragen folgen. Die Reihenfolge der Blöcke habe ich für die Auswertung und Vergleichbarkeit der Interviews so festgelegt, nahm mir jedoch die Freiheit, sie bei Bedarf flexibel dem Gesprächsverlauf anzupassen (ebd. S. 129ff.). Ich habe den Leitfaden zunächst auf Deutsch verfasst und ihn anschliessend mithilfe von KI ins Englische, Spanische und Französische übersetzen lassen. Zur Kontrolle habe ich alle fremdsprachigen Interviewleitfäden einer Person gegeben, die eine dieser Sprachen fliessend sprechen und schreiben kann.

5.2.5 Gestaltung und Durchführung der Interviews

Insgesamt habe ich 15 Interviews durchgeführt, die durchschnittlich 40 Minuten dauerten, was der ungefähren Zeit entsprach, die ich den Interviewpartner*innen zuvor mitgeteilt habe. Ich konnte alle Interviews in den Räumlichkeiten des Kafi Klicks durchführen, was den Aufwand der Interviewpartner*innen für mein Interview verringerte. Jeden Mittag habe ich bei der Besprechung vor Türöffnung kurz beim Team nachgefragt, ob ich das Büro nutzen könne. Dieses ist ein separater Raum direkt neben dem Kafi Klick. Falls er frei war, konnte ich dort sehr angenehm ein Interview führen. Oftmals war dieser jedoch besetzt, sodass ich die Interviews jeweils in der Küche durchführte. Insgesamt habe ich neun Interviews im Büro und fünf in der Küche durchgeführt. Beide Standorte haben sich als sehr geeignet erwiesen, da wir in Ruhe reden konnten und die Personen sich auch wohl und sicher fühlen konnten, da sie die Räumlichkeiten schon gut kannten. Bei einem Interview war das Wetter so schön, dass die interviewte Person mich fragte, ob wir es draussen, gleich vor dem Kafi Klick, führen könnten. Ich fand das eine gute Idee, besonders, da sie sich das wünschte. Auch dieser Standort war für uns beide gut, jedoch hat immer mal wieder jemand etwas gefragt oder seine Meinung zum Gesagten geäussert, was zu kurzen Unterbrechungen führte, die jedoch nicht weiter störten.

Am Ende der Interviews habe ich jeweils noch nachgefragt, ob sie gerne bei Abschluss meiner Arbeit die Ergebnisse erhalten möchten. Dafür konnten sie mir ihre E-Mail-Adresse geben. Zum Schluss habe ich ihnen noch meine E-Mail-Adresse von der Universität gegeben und erläutert, dass sie sich auch bei mir persönlich melden können, falls sie noch Rückfragen, Ergänzungen oder Klarstellungen haben. Dies wurde jedoch von keiner

Person nachträglich genutzt. Nach jedem Interview führte ich ausserdem ein kurzes Interviewprotokoll, um meine Wahrnehmung der Interviewatmosphäre und die aus meiner Sicht wichtigsten Details festzuhalten (Helfferich, 2009, S. 193 ff.).

5.3 Datenauswertung

5.3.1 Transkripte

Bevor mit der eigentlichen qualitativen Datenauswertung begonnen werden konnte, mussten die aufgezeichneten Interviews verschriftlicht werden (Kuckartz & Rädiker, 2022, S. 121). Da die manuelle Transkription von Audioaufnahmen ein äusserst zeitintensiver Prozess ist, habe ich für die Erstellung der Transkripte das automatisierte Open-Source-Tool «aTrain» genutzt.
Ich habe mich für aTrain entschieden, da die Software speziell zur Unterstützung qualitativer Forschung entwickelt wurde und auf dem leistungsstarken KI-Transkriptionsmodell «Whisper» von OpenAI basiert, welches sehr genaue Textreproduktionen der gesprochenen Sprache liefert. Ein für mich entscheidendes Kriterium für die Nutzung dieser Software war der Datenschutz. aTrain führt den gesamten Transkriptionsprozess vollständig offline und lokal auf dem eigenen Rechner durch. Da keine sensiblen Interviewdaten auf externe Cloud-Server hochgeladen werden müssen, konnte die Einhaltung forschungsethischer Richtlinien sowie der Vorgaben der europäischen Datenschutz-Grundverordnung sichergestellt werden.
Zudem verfügt die Software über eine integrierte automatische Spracherkennung, wodurch die Redeanteile den jeweiligen Interviewteilnehmenden direkt zugeordnet werden konnten (Haberl et al., 2024).
Ich habe die Interviews wortgetreu in der gesprochenen Sprache transkribieren lassen, sie nach der automatischen Transkription durch KI noch einmal angehört und verbessert. Dabei bin ich jedoch auf eine grosse Herausforderung gestossen. Die Transkription der deutschen Interviews wurde stark «verbessert». Da das Deutsch meiner Interviewpartner*innen nicht perfekt ist, waren auch die Antworten und Erzählungen in gebrochenem Deutsch. Damit hatte aTrain Mühe und hat schlussendlich alle vermeintlich falschen Formulierungen «verbessert». Mir war jedoch wichtig, dass die Transkripte wortgetreu sind, da jede Veränderung der Sprache einer Person eine Interpretation voraussetzt. Ich habe die Personen während des Interviews so verstanden, wie sie gesprochen haben, und das wollte ich nicht verändern. Aus diesem Grund war die Überarbeitung der KI-generierten Transkripte ziemlich zeitaufwendig. Bei den spanischsprachigen Interviews hingegen hat aTrain sehr gut funktioniert und die Korrektur ging deutlich schneller.

Da das gebrochene Deutsch meiner Interviewpartner*innen als «Mangel» und somit oftmals als Zeichen einer gesellschaftlich schwächeren Position verstanden werden kann (Truong, 2011, S. 29), habe ich mich entschieden, die verwendeten Zitate in meiner Arbeit in korrektem Schriftdeutsch zu notieren. Dies habe ich ohne Hilfe von KI gemacht und dabei versucht, den Inhalt des Gesagten möglichst getreu wiederzugeben. Auch die spanischen Zitate habe ich ohne KI-Unterstützung übersetzt und dabei darauf geachtet, den

Inhalt möglichst originalgetreu auf Deutsch zu übertragen. Da alle Transkripte wortwörtlich sind, können bei Bedarf die Originale eingesehen werden.

5.3.2 Qualitative Inhaltsanalyse nach Kuckartz und Rädiker (2022)

Im Anschluss an die Transkription erfolgte die systematische Auswertung des Datenmaterials. Hierfür wurde die inhaltliche strukturierende qualitative Inhaltsanalyse nach Kuckartz und Rädiker (2022) gewählt. Diese Methode gilt als Kernverfahren der qualitativen Inhaltsanalyse und zeichnet sich dadurch aus, dass das Material typischerweise in mehreren Durchläufen mithilfe von Kategorien systematisch strukturiert wird (ebd. S. 111). Meine Auswertung orientierte sich dabei strikt an dem von Kuckartz und Rädiker vorgeschlagenen Sieben-Phasen-Modell:

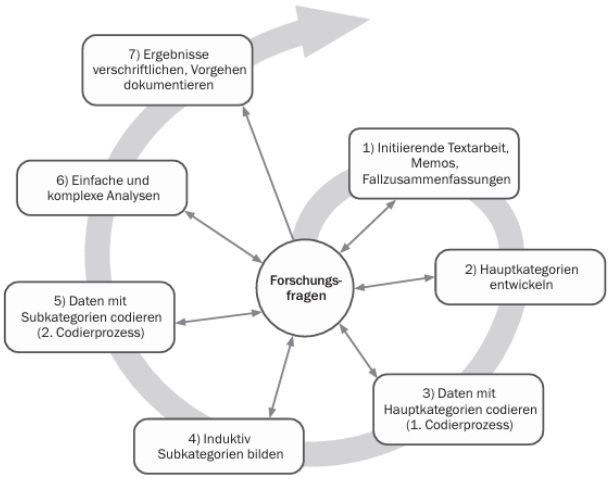

Abbildung 3: Ablauf der inhaltlich strukturierenden qualitativen Inhaltsanalyse nach Kuckartz und Rädiker (2022, S. 132)

Im Zentrum der Untersuchung steht die gründliche Bearbeitung des kompletten Datenmaterials auf der Grundlage eines Kategoriensystems, dessen Entwicklung in dieser Arbeit mithilfe einer deduktiv-induktiven Vorgehensweise erfolgte. Zunächst wurden basierend auf den Forschungsfragen, dem Interviewleitfaden und relevanter Literatur einige erste Kategorien abgeleitet. Diese wurden dann in einem zweiten Schritt durch eine genauere Analyse der vorliegenden Transkripte weiterentwickelt und mit Unterkategorien präzisiert (ebd. S. 102f.). Die Textabschnitte wurden gemäss den Kodierregeln von Kuckartz und Rädiker (2022, S. 134) kodiert, wobei die Analysesoftware MAXQDA 2024 Pro verwendet wurde. Textpassagen, die mehreren Kategorien zugeordnet werden konnten, wurden doppelt oder mehrfach kodiert.

Nachdem die Strukturierung und Kodierung abgeschlossen waren, begann die inhaltliche Auswertung. Die kodierten Daten wurden entlang der Haupt- und Subkategorien qualitativ analysiert, es wurden Zusammenhänge zwischen den Kategorien untersucht und verglichen. In der abschliessenden Phase wurden die Ergebnisse zusammengetragen, ein Rückbezug auf die Forschungsfragen hergestellt und der methodische Auswertungsprozess dieser Arbeit festgehalten (Kuckartz & Rädiker, 2022, S. 154f.)

5.4 Ergebnisse

Die Ergebnisse der durchgeführten Interviews, die anhand der qualitativen Inhaltsanalyse ausgewertet wurden, werden in den kommenden vier Kapiteln vorgestellt. Insbesondere in Bezug auf die Forschungsfragen stehen dabei folgende Aspekte im Mittelpunkt: Die Hürden für den Zugang zum und den Verbleib im Schweizer Arbeitsmarkt, die unterschiedlichen sozialen Kategorisierungen sowie die von den Interviewten gefundenen Strategien. Während die folgenden Kapitel somit zur Veranschaulichung der Ergebnisse dienen, erfolgt in einem anschliessenden Schritt eine Verknüpfung der gewonnenen Erkenntnisse mit dem Forschungsstand und dem theoretischen Rahmen, die den Methodenkapiteln vorausgeht.

6. Hürden beim Zugang zur Erwerbstätigkeit

In den folgenden Unterkapiteln werden die von den Interviewten wahrgenommenen Hürden für den Zugang zum Schweizer Arbeitsmarkt aufgezeigt. Es wurden unterschiedlichste Schwierigkeiten erläutert, die den Zugang erschweren.

6.1 «Heute ist alles Computer» - Die Digitalisierung der Arbeitssuche

Für die Interviewten ist die Digitalisierung eine unvermeidliche Gegebenheit. Es herrscht Einigkeit darüber, dass der Zugang zur Erwerbstätigkeit ohne Computer kaum noch möglich ist: «Wenn ich keinen Computer habe, kann ich nicht arbeiten. (...) Der Computer ist mir wichtig, weil heutzutage alles mit dem Computer erledigt wird» (I9, 21.11.25). Das Internet spielt eine zentrale Rolle, da die gesamte Arbeitssuche darauf basiert: «Es geht alles über das Internet» (I12, 27.11.25). Während früher der persönliche Kontakt im Vordergrund gestanden habe, wie Interviewter 5 sagte: «In meiner Zeit war alles mündlich» (I5, 05.11.25), wird heute die digitale Dominanz betont: «Heute ist alles Computer, alles. Du musst die Bewerbung online schreiben» (I5, 05.11.25). Auch bei persönlichen Versuchen, sich zu bewerben, werde man oft auf das Internet verwiesen: «Aber ich gehe dann auch selbst fragen, ob sie eine Stelle frei haben oder nicht. Sie sagen dann immer, man solle im Internet schauen, dort eine Bewerbung erstellen und sie dann abschicken» (I12, 27.11.25)

Eine grosse Hürde für die Interviewten stellt der mangelnde Zugang zu Hardware dar. Interviewte 4 erklärte: «Und warum komme ich [hierher]? Weil ich es brauche, ich habe keinen Computer zu Hause und es gibt viel zu tun» (I4, 29.10.25). Viele Interviewte besitzen keinen eigenen Computer: «Ich habe ein Computer, aber der gehört mir nicht. Der gehört meiner Tochter. Sie nimmt ihn jeweils nach der Arbeit mit» (I6, 07.11.25). Dies führt dazu, dass die zeitliche Flexibilität der Arbeitssuche stark eingeschränkt wird: «Und dann ist es vor allem schwierig, wenn ich zu Hause bin und keine Bewerbung schreiben kann. Ich bin immer hier oder beim Sozialamt. Ich muss immer herkommen, weil ich keinen Computer zu Hause habe» (I5, 05.11.25). Eine weitere Folge davon ist, dass die Arbeitssuche an bestimmte Orte gebunden ist: «Ich habe keinen [Computer]. Ich kann mir aber einen Computer ausleihen. Hier oder auch von der Gemeinde, zum Beispiel vom RAV. Du kannst ausdrucken, was du brauchst, aber du musst wissen, wo der Computer ist» (I9, 21.11.25). Auch die finanzielle Belastung durch die Kosten für den Zugang ins Internet wird als Herausforderung genannt. Auf die Frage, ob die Kosten für einen Internetzugang eine grosse Schwierigkeit seien, wurde vom Interviewten 14 mit «Ja. Sehr teuer» (I14, 03.12.25) geantwortet.

Selbst wenn der Zugang zu einem Computer gewährleistet ist, bilden mangelnde digitale Kompetenzen und die technische Komplexität eine massive Barriere: «Auch wenn wir zu Hause einen Computer hätten, könnten wir die Bewerbung nicht abschicken, weil die Webseite zu kompliziert ist» (I6, 07.11.25). Einige Interviewten erzählten, dass sie nie gelernt hätten, mit einem Computer umzugehen und dies die Arbeitssuche deutlich

erschwerte: «Wenn ich eine Stelle suche, ist das eine grosse Schwierigkeit für mich. Ich kann mich nicht selbstständig bewerben, weil ich den Umgang mit dem Computer nicht gelernt habe. Ausserdem kenne ich die Vorstellungen der Arbeitgeber*innen nicht genau» (I9, 21.11.25).

Nicht nur die unterschiedliche Gestaltung der verschiedenen Webseiten stellt eine Hürde bei der Arbeitssuche dar: «Online ist es auch so: Jede Website ist anders, nichts ist gleich. Ja, jede ist anders und jede funktioniert anders» (I6, 07.11.25). Auch fehlendes Wissen um technische Details wird als zusätzliche Schwierigkeit empfunden:

> «Wie kann ich das mit dem Computer lernen? Es hilft mir nicht, wenn mir jemand nur kurz sagt: ‚Mach dies oder das'. Es ist wichtig zu verstehen, wie der Computer funktioniert und was man für die Bewerbung braucht. Alles muss ordentlich gespeichert sein. Wenn man nicht genau weiss, was im Lebenslauf steht oder was auf dem USB-Stick gespeichert ist, wie soll man es dann ausdrucken? Das ist wirklich schwierig» (I9, 21.11.25)

Der Wunsch, die Arbeitssuche in der Schweiz ohne Hilfe machen zu können, ist gross. So erzählte der Interviewte 8: «Ich würde gerne einen Computerkurs machen. Wenn ich das gelernt habe, kann ich alles selbst machen» (I8, 12.11.25). Es zeigt sich eine hohe Lernbereitschaft: «Es wäre besser, das Internet jeden Tag zu nutzen. Was ich heute noch nicht verstehe, verstehe ich morgen vielleicht schon. Wenn ich zum Beispiel frage wie etwas funktioniert, kann ich es morgen vielleicht schon selbst machen» (I14, 03.12.25).

Die Ergebnisse verdeutlichen einen tiefen digitalen Graben. Während die Arbeitssuche immer mehr nur digital stattfindet, fehlen den Interviewten sowohl die technischen Mittel als auch das Knowhow, um damit unabhängig arbeiten zu können.

6.2 «Zuerst muss ich Deutsch können» - Sprache

6.2.1 «Die Sprache ist die Barriere» - Die Sprache als Ausschlusskriterium

Weiter zeigen die Interviews auf, dass die deutsche Sprache als die grösste «Bremse» (I13, 27.11.25) oder als «sehr, sehr grosse Barriere» (I11, 26.11.25) bei der Arbeitssuche in der Schweiz wahrgenommen wird:

> «Man fragt mich: ‚Sprichst du Deutsch?' ‚Nein, nur ein bisschen Englisch, Spanisch und Italienisch.' Dann sagen sie: ‚Nein, perfekt. Wenn wir Leute suchen, wenn wir Leute brauchen, müssen sie Deutsch sprechen. Tut mir leid. Kommen Sie wieder, wenn Sie Deutsch sprechen.' Ja, das ist an vielen Orten so. Es ist nicht so, dass sie keine Leute brauchen, sie müssen suchen, aber sie müssen Deutsch sprechen. Zumindest mittleres Deutsch, nicht Grundkenntnisse, mittleres Deutsch» (I11, 26.11.25).

Ähnlich berichtete Interviewte 4: «Ich bitte darum, dass man mir eine Chance gibt und mich kennenlernt. Aber man sagt mir, dass das nicht geht, wenn ich die Sprache nicht

perfekt spreche. Jemand sagte zu mir: ‚Du sprichst meine Sprache nicht, ich will nichts von dir wissen.‘ So einfach machen sie es sich. Nur weil ich die Sprache nicht beherrsche» (I4, 29.10.25).

Es wird dabei oft verlangt, dass die Deutschkenntnisse über Grundkenntnisse hinausgehen: «Kann ich nur ein bisschen Deutsch, ist niemand zufrieden» (I14, 03.12.25). Dies wird als besonders frustrierend empfunden, da schon viel Arbeit und Energie in den sprachlichen Fortschritt investiert wurde:

> «Aber wir sehen intelligente Menschen, wir kennen viele, die hierherkommen und sehr intelligent sind, wie in meinem Fall, ich bin seit einem Jahr hier und spreche B1, also schon Grundkenntnisse. Du gibst mir einen Befehl und ich verstehe ihn schnell, ich weiss, was ich zu tun habe. Aber trotzdem muss ich B2 haben, also perfektes Deutsch» (I4, 29.10.25).

Die sprachliche Schwierigkeit beginnt schon bei der Informationsbeschaffung. Interviewte 11 erklärte, die Arbeitssuche sei «eine Suche von Null an. Von Null an, weil ich kein Deutsch verstehe. Vielleicht weiss ich jetzt, wie man ‚Hallo‘ sagt, aber sonst nichts. Und als ich hier ankam, waren alle Informationen zur Arbeitssuche oder Wohnungssuche oder zur Suche nach irgendetwas auf Deutsch. Die Sprache ist also eine sehr, sehr grosse Barriere» (I11, 26.11.25).

6.2.2 «Du arbeitest gut aber…» - Trotz beruflicher Qualifikation fehlende Chancen

Ein signifikantes Ergebnis der Interviews ist, dass fehlende Sprachkenntnisse eine gute Arbeitsleistung oder berufliche Qualifikationen oftmals überlagern und so den Zugang zu qualifizierten Stellen verhindern:

> «Das ist fatal, denn ich bin schon sehr lange auf der Suche nach einem Job, und da ich nicht gut Deutsch spreche, obwohl ich eine Fachkraft bin und zwei Abschlüsse habe, bekomme ich keine Chance, obwohl ich Erfahrung habe und gut in meinem Job bin. Man gibt mir einfach keine Gelegenheit, mich zu beweisen. Du sprichst einfach nicht meine Sprache, und damit hat sich's» (I4, 29.10.25).

Viele Interviewte haben das Gefühl geäussert, dass ihre kognitiven Fähigkeiten aufgrund der Sprache unterschätzt werden. «Hier, vielleicht wegen der Sprache, denken viele Leute manchmal, dass man nicht viel von den Dingen, von den Aufgaben versteht» (I15, 04.12.25). Dazu kommt das widersprüchliche Feedback. Obwohl die Arbeitsleistung gelobt wird und eigentlich zur Stellenausschreibung passen würde, reicht das Deutschlevel nicht aus: «Sie sagen, es tut mir leid. Mach weiter so, du arbeitest gut. Aber die Antwort auf Deutsch ist schwach» (I1, 22.10.25).

Trotzdem bleibt die Motivation hoch: «Vielleicht wenn ich Deutsch lerne, kann ich nachher einen Kurs machen und später neue Erfahrungen sammeln und besser werden, oder? Nachher kann man noch immer kleine Sachen, andere Ausbildung machen (…) Und nachher geht alles automatisch» (I10, 26.11.25).

6.2.3 Das «niedrige Profil» - Strukturelle Unterqualifizierung

Viele Interviewte erzählten, dass sie sich aufgrund der Sprachbarriere beruflich umorientieren oder gezielt nach Tätigkeiten mit geringem Kommunikationsaufwand suchen, um eine Erwerbstätigkeit zu erlangen:

> «Und normalerweise immer mit einem niedrigen Profil, denn meistens bewerbe ich mich mit meinen Sprachkenntnissen auch auf Handwerksberufe (...) Also muss ich vorerst ein wenig nach Berufen suchen, die, sagen wir mal, etwas weniger anspruchsvoll sind, nicht wahr? Die vielleicht eher körperlich sind, als dass man mit (...) Mehr körperlich, als dass man sich mit dem Kunden unterhalten muss, zum Beispiel» (I15, 04.12.25).

Beispiel hierfür ist eine Schneiderin: «Nun, ich bin Schneiderin und habe gearbeitet, ich mag das Nähen, aber ich konnte hier wegen der Sprache nicht arbeiten und habe mich sozusagen in Hotels [als Reinigungskraft] und so weiter beworben», sagt sie. (I13, 27.11.25).
Oder ein Buchhalter beschrieb: «Aber hier in der Schweiz ist es schwierig. Entweder muss man noch einmal richtig Deutsch lernen oder eine ganz neue Ausbildung machen. Das ist sehr mühsam, und im Moment schaffe ich es nicht, noch einmal neu zu lernen» (I10, 26.11.25).
Genauso erklärte eine Krankenschwester: «Nein, hier zählt nur das B1-Zertifikat, das ich jetzt habe. Aber für viele Stellen reicht das leider nicht aus» (I4, 29.10.25). Das Ziel verschiebt sich weg vom gelernten Beruf hin zu einer einfacheren Tätigkeit, wie Interviewter 7 erläuterte: «Ja, ich würde gerne eine andere Arbeit machen, aber es ist schwierig für mich, weil ich noch nicht so gut Deutsch spreche» (I7, 10.11.25).

6.2.4 «Erst nachher mache ich etwas für mich» - Ressourcenmangel für Spracherwerb

Auch mit der Erkenntnis, dass Deutschkurse notwendig sind: «Wenn ich erst mal alles kann; Schreiben, Hören und Sprechen, dann wird der Rest automatisch kommen» (I10, 26.11.25), stehen dem Spracherwerb grosse strukturelle Hindernisse im Weg. Ein Hindernis stellt die Arbeitsbelastung und der Zeitmangel dar. Wer in prekären Verhältnissen arbeitet, hat oft keine Kapazitäten mehr für den Spracherwerb: «Ich war damals schwanger und habe trotzdem extrem viel gearbeitet. Ich war jeden Tag im Einsatz, ausser sonntags, und habe täglich neun Stunden bei [Unternehmen 13] gearbeitet. Manchmal waren es fast 200 Stunden im Monat, manchmal 160. Ich hatte einfach keine Zeit für etwas anderes» (I8, 12.11.25).

Der Zeitmangel kann auch auf familiäre Verpflichtungen zurückgeführt werden. Besonders bei Frauen führen Schwangerschaft, Kinderbetreuung und Haushalt dazu, dass keine Zeit und Energie mehr für den Spracherwerb vorhanden sind: «Die Leute fragen mich: ‚Warum sprichst du nicht richtig Deutsch?‘ Aber ich habe bis jetzt keinen Kurs gemacht, weil ich keine Zeit hatte. Zuerst kamen meine Kinder, ich wollte, dass sie

selbstständig werden. Jetzt, wo sie gross sind, möchte ich endlich etwas für mich machen und Deutsch lernen» (I12, 27.11.25).

Ähnliches erzählte Interviewte 8:

> «Ich habe jetzt seit fast zwei Jahren keine Arbeit mehr und bin nur zu Hause. Dadurch spreche ich nicht viel Deutsch. Zu Hause rede ich mit meinem Mann und den Kindern nur in unserer Muttersprache. Früher, als ich jeden Tag zur Arbeit ging, habe ich automatisch mit den Leuten Deutsch gesprochen. Aber wenn ich jetzt zu Hause bin, schaue ich Facebook oder Fernsehen auf Bengalisch und rede mit meinem Mann auf Bengalisch. Darum ist mein Deutsch ganz weit in den Hintergrund gerückt» (I8, 12.11.25).

Auch die finanzielle Belastung birgt für viele Interviewte eine Hürde beim Spracherwerb. Kurse werden als sehr teuer empfunden und sind für einige nicht finanzierbar: «Woher soll ich dieses Geld nehmen?» fragte Interviewte 3 (24.10.25). Deutlich wird dies in Vorstellungsgesprächen, in denen Arbeitgeber*innen ein hohes Sprachlevel verlangen, ohne die finanzielle Problematik der Menschen wahrzunehmen: «Sie machen Vorstellungsgespräche mit mir und sagen: ‚Wow ja, Sie sind eine Fachkraft. Lernen Sie B2.' Das ist es, was ich mag, ‚wow, ja, ja. Lernen Sie B2.' Und ich sage: ‚Ja, aber geben Sie mir eine Chance, denn der B2-Kurs kostet mich 1300 Franken'» (I4, 29.10.25).

6.3 «Hier brauche ich viel Geld» - Rahmenbedingungen

Neben den persönlichen Qualifikationen spielen äussere Lebensumstände eine entscheidende Rolle bei dem Zugang zum Schweizer Arbeitsmarkt. Besonders die Wohnsituation und die finanziellen Engpässe während der Arbeitssuche werden als Barrieren geschildert.

Ein sicheres Zuhause sei die Grundvoraussetzung für jede Erwerbstätigkeit, sagen viele. Die Interviewten berichteten jedoch von einem erschwerten Zugang zu Informationen:

> «Ich glaube, es braucht mehr Informationen zum Thema Wohnen, weil Wohnen sehr wichtig ist. Aber diese Art von Informationen ist manchmal nicht so leicht zu bekommen, man erfährt es nicht einfach, man muss herumfragen. (...) Ohne Anmeldung kannst du keine Arbeit finden. Wie denn auch? Wo wohnst du? Das ist sehr wichtig» (I15, 04.12.25).

Die Instabilität auf dem Wohnungsmarkt kann sehr belastend sein, was Interviewte 15 erläuterte: «Deshalb finde ich das Wohnen sehr wichtig, neben der Arbeit. Klar, Arbeit ist gut, aber manchmal ist das Wohnen etwas, das einen sehr stark belastet» (I15, 04.12.25). Aus diesem Grund besteht ein grosser Wunsch nach Unterstützung in diesem Bereich: «Wenn sie einen Ort finden könnten, der sie beherbergt, bis sie Arbeit finden (...) das würde ihnen die Suche sehr erleichtern» (I11, 26.11.25).

Arbeitssuche in der Schweiz ist ein sehr kostspieliger Prozess: «Die Jobsuche bedeutet für mich Stress, denn das Leben kostet Geld. Jeder Tag kostet etwas. Je länger man ohne Arbeit ist, desto mehr Geld verliert man vom Ersparten. Das lastet finanziell schwer auf einem» (I11, 26.11.25). Besonders die Ausbildungskosten werden zu finanziellen Hürden, wie sowohl Interviewte 3 als auch Interviewte 8 schilderten: «Das Leben ist teuer. Eine Ausbildung zu machen ist ebenfalls sehr teuer» (I3, 24.10.25), «Eine Ausbildung dauert vielleicht zwei Jahre und ich würde nur fast 2'000 Franken verdienen» (I8, 12.11.25). Selbst wenn eine Ausbildung angefangen wurde, um bessere Jobchancen zu haben, zieht sich die Ausbildung manchmal finanziell sehr lange hin: «Ich habe diese Ausbildung für 1'480 Franken gemacht, um schnell Arbeit zu finden. Jetzt habe ich zwar die Prüfung bestanden, muss aber ein Praktikum finden, um das Zertifikat zu bekommen» (I12, 27.11.25).

7. Hürden beim Verbleib im Arbeitsmarkt

Die Interviews zeigen, dass die Hürden nicht mit dem erfolgreichen Berufseinstieg enden. Neben dem Zugang zum Arbeitsmarkt stellt auch die langfristige Sicherung einer Arbeitsstelle eine Herausforderung für viele Interviewte dar. Es wird von einer fortwährenden Prekarität erzählt, welche eine langfristige Stabilität kaum zulässt.

7.1 «Keine normalen Jobs» - Prekäre Beschäftigungsverhältnisse

Als zentrales Problem im aktuellen Arbeitsmarkt wurde von den Interviewten der Mangel an unbefristeten Vollzeitstellen geschildert. Es wurde von einer Zunahme von Verträgen erzählt, die keine Planungssicherheit mehr bieten:

> «Das Problem [ist], dass viele Menschen hierherkommen und es keine normalen Jobs mehr gibt, die einem ein angemessenes Gehalt bieten oder einen Acht-Stunden-Vertrag. Man bekommt einen Vertrag, aber nur für die Stunden, die man hie und da arbeitet (...) Es ist nicht so, dass sie dir die Stunden bezahlen, die du bleibst, sie bezahlen dir die Stunden, die sie dir für die Zimmer zugewiesen haben (...) Ja, denn manchmal arbeitest du den ganzen Tag bis elf Uhr abends, und was hast du dann erreicht? Vier oder fünf Stunden» (I13, 27.11.25).

Besonders im Reinigungssektor wird deutlich, wie mit niedrigen Lohnverhältnissen Arbeitnehmer*innen ausgebeutet werden. Es wurde berichtet, dass die Firmen hohe Stundensätze bei der Kundschaft verlangen, aber nur einen Bruchteil davon an die Reiniger*innen weitergeben:

> «Sie verlangen 40 Franken pro Stunde, dir zahlen sie bis zu 15 Franken (...) Ach ja, und obendrein drängen sie dich, aber sie pressen dich aus wie eine Zitrone. Das heisst, du musst rennen, rennen, rennen. Und ich sage, ein Schweizer zahlt dir das nicht. Wenn er wüsste, der in seinem Schloss, wenn er wüsste, wie viel man dafür bekommt, sein Haus zu putzen, dann hätte er wohl Mitleid, oder? Er hätte Mitleid, aber leider ist es so» (I4, 29.10.25).

Dazu kommt, dass viele Anstellungen zeitlich befristet sind. Interviewter 1 erzählte gleich von zwei ehemaligen Arbeitsstellen, welche befristet waren: «Ich fand, dass [Unternehmen 2] gut bezahlt hat. Aber sie haben mir nur einen befristeten Vertrag für ein Jahr gegeben. Deshalb habe ich dort nicht länger als ein Jahr gearbeitet» oder gar nur: «Drei Monate können sie arbeiten» (I1, 22.10.25). Dieser ständige Wechsel wird als belastend und frustrierend empfunden, wie Interviewte 3 sagte: «Ich würde gerne in einer Firma bleiben, aber nicht wechseln, wechseln, wechseln, wechseln, das ist nicht gut» (I3, 24.10.25). Auch Interviewte 15 leidet unter der fortwährenden Unsicherheit: «Ich wünsche mir mehr Stabilität und auch mehr Unabhängigkeit, verstehst du?» (I15,04.12.25).

Der Wunsch, aus der Abhängigkeit von diesen prekären Beschäftigungsverhältnissen auszubrechen, ist jedoch mit erheblichen finanziellen Schwierigkeiten verbunden, sodass es oftmals einfacher ist, bei der prekären Reinigungsarbeit zu bleiben: «Ich möchte

vielleicht eher im Business-Bereich arbeiten. In der Reinigung verdient man nicht viel Geld. Aber wenn ich hier in der Schweiz einen eigenen Laden eröffnen wollte, bräuchte ich viel Kapital, vielleicht 100’000 Franken oder mehr. Das Geld habe ich nicht, und ich weiss auch nicht, wie man hier so etwas angeht» (I14, 03.12.25).

7.2 «Ich brauche mehr Geld» - Finanzielle Instabilität

Die Erzählungen der Interviewten verdeutlichen, dass selbst bei vorhandener Arbeit die Löhne oftmals nicht ausreichen, um den Lebensunterhalt in der Schweiz zu finanzieren: «Ich brauche mehr Geld» (I1, 22.10.25). Der alltägliche Einkauf löst beim Interviewten 5 erheblichen Stress aus:

> «Sogar wenn ich 3'000 Franken auf dem Konto habe, habe ich Angst im Migros und das ist nur das Geld für das Essen. Ich habe noch so viele andere Ausgaben. Der Vermieter sagt nicht: ‚Diesen Monat musst du nichts bezahlen.‘ Die Krankenkasse sagt das nicht, das Tram-Billett kostet auch. Man muss alles bezahlen. Die Kinder brauchen Dinge für die Schule, ich habe jetzt drei Kinder, die versorgt werden müssen» (I5, 05.11.25).

Zentrale Themen für die Interviewten sind einkommensunabhängige Fixkosten wie Krankenkassenprämien und Mieten: «Versicherung, oder wer bezahlt das von der Krankenkasse? Alle» (I9, 21.11.25). Ein Interviewter vergleicht seine Situation mit einer besserverdienenden Person:

> «Okay, wenn jemand 15'000 Franken verdient, er und ich beide 1'000 Franken zahlen müssen, dann bin ich in der Sozialhilfe. Nein, das verstehe ich nicht. Und Miete. ich zahle 3'000 Franken, er auch 3'000 Franken. Es ist einfach nicht fair. Nein, das ist Scheisse (...) immer fast das Gleiche. (...) Die Miete und Krankenkasse sind schwierig. Das ist das Muss» (I5, 05.11.25).

Auch die Stagnation der Löhne bei gleichzeitig steigenden Kosten beschäftigt die Interviewten: «Der Lohn bleibt immer gleich, aber alles andere wird teurer» (I5, 05.11.25). Auch Interviewter 6 berichtete von einer fehlenden Lohnentwicklung trotz langjähriger Arbeit und steigender Kosten: «Ich habe trotzdem fünf Jahre lang in diesem System gearbeitet. Aber irgendwann habe ich gemerkt, dass es nicht mehr geht. Ehrlich. Und sie haben mir auch nicht mehr Lohn gegeben, obwohl ich so lange dabei war» (I6, 07.11.25). Dies führt zu dauerhaften, existenziellen Sorgen: «Ich bin mit einem Vertrag gekommen, der mir nur ein Mindesteinkommen sichert (...) Das ist also das Einzige, was, sagen wir mal, Angst macht, ein Risiko einzugehen, weil die Ausgaben für einen immer gleich bleiben, nicht wahr? Aber wenn man nicht das gleiche Einkommen hat, ist das eine echte Herausforderung» (I15, 04.12.25)

Die finanzielle Instabilität verschärft sich oftmals auch durch familiäre Verpflichtungen. Dies können zum einen finanzielle Verpflichtungen in der Schweiz sein: «Im Hort auch,

das ist so teuer. (...) Ich muss richtig arbeiten und nachher die Kinder im Hort anmelden» (I12, 27.11.25). Zum anderen können das auch finanzielle Verantwortungen gegenüber Familienmitgliedern im Herkunftsland (sog. Remittances) sein: «Ich habe schon immer gearbeitet, um meiner Familie zu helfen. Ich habe vier Geschwister und meine Mutter. Früher habe ich in Italien gearbeitet und das Geld nach Hause geschickt, um meine Familie zu unterstützen» (I7, 10.11.25).

Viele Interviewte kommen mit ihrem Lohn schlichtweg nicht über die Runden, wie auch Interviewter 14 schilderte: «Es ist so wenig Lohn, ich brauche wirklich mehr Lohn» (I14, 03.12.25).

7.3 «Ich habe keine Zeit für ...» - Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Eine weitere Schwierigkeit bezüglich des Verbleibs im Arbeitsmarkt in der Schweiz bildet die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Die Arbeitsbedingungen bei den oben genannten «nicht normalen Jobs» erschweren das Familienleben.

Im Gastgewerbe führen Zimmerstunden und Wochenendarbeiten zur Isolation von der eigenen Familie: «Ich habe im Restaurant gearbeitet, es war immer mit Zimmerstunde. (...) Meistens war ich manchmal 6 Tage am Arbeiten. Und am Wochenende, als meine Kinder frei hatten, war ich am Arbeiten» (I6, 07.11.25).

Auch bei Pflegearbeit besteht der Wunsch, die Arbeitszeit zu reduzieren und gleichzeitig einen existenzsichernden Lohn zu erhalten, um ein soziales Umfeld aufzubauen: «Ja, deshalb suche ich jetzt nach einer Möglichkeit, vielleicht weniger zu arbeiten und mehr Zeit für mein Zuhause, für mich zu haben. (...) Denn so entsteht ein soziales Umfeld, und das ist auch sehr gut für mich (...) Mehr verdienen, besser, damit meine Arbeitszeiten reduziert werden, weisst du? Das wäre ideal» (I15, 04.12.25).

Neben den Betreuungspflichten in der Schweiz kann auch die Pflege von Angehörigen im Ausland zum Verlust des Arbeitsplatzes führen. Für familiäre Notfälle im Ausland bieten Unternehmen nämlich keine flexiblen Lösungen wie z.B. spontanen unbezahlten Urlaub an. So schilderte Interviewter 7: «Ich hatte 25 Monate lang gearbeitet, aber dann habe ich die Kündigung bekommen. Meiner Mutter ging es nicht gut, sie war krank. Deshalb bin ich in meinen Heimatort in Bangladesch gereist, um fünf Monate bei meiner Familie zu bleiben. Danach bin ich wieder in die Schweiz zurückgekehrt» (I7, 10.11.25).

7.4 «Und tschüss» - Kündigungsrisiken

Die Kündigungsgründe stellen für viele Interviewte einen weiteren Stressfaktor dar. Der Kündigungsschutz wird oft als undurchschaubar oder unzureichend empfunden.

Vor allem bei gesundheitlichen Problemen berichten viele Interviewte von Kündigungen. Interviewter 9 sagte: «Ich habe mich gefragt, wie das passieren konnte. Dieser Unfall kam so plötzlich. Man kann vorher nicht wissen, wann man krank wird oder einen Unfall hat. Das ist unglaublich. Und dann, nach dem Unfall, war ich einfach weg [entlassen]»

(I9, 21.11.25). Auch Interviewter 7 erzählte von einer Kündigung aufgrund eines Unfalles: «Ich habe die Kündigung bekommen, weil ich einen Unfall hatte» (I7, 10.11.25). Die Angst vor Jobverlust bei einem Unfall oder bei Krankheit ist gross. Dies beschrieb auch Interviewter 10: «Wenn ich krank werde oder eine Operation brauche und dann für zwei Jahre krank bleibe, dann bekomme ich doch die Kündigung, oder?» (I10, 26.11.25).

Besonders einschneidend wird die Situation bei Schwangerschaften beschrieben. Verschiedene Interviewte erzählten, dass sie ihre Arbeit aufgrund einer Schwangerschaft verloren haben. Auf die Frage, weshalb ihr gekündigt wurde, antwortete Interviewte 3: «Ich war schwanger, habe mein Kind bekommen» (I3, 24.10.25). Dies hat Interviewte 8 ausgeführt:

> «Weil ich schwanger war, konnte ich nicht mehr arbeiten. Ich war während der ganzen Schwangerschaft sehr krank. Meine Ärztin hat mich untersucht und gesagt: ‚Nein, das ist zu schwierig, du darfst so nicht arbeiten.' Ich wusste nicht, wie es weitergehen soll. Mein Chef hat mich dann zu einem Termin gerufen und mir einfach einen Brief mit der Kündigung gegeben. Ich habe nach dem Grund gefragt, und er sagte: ‚Du bist immer noch krank. Wir brauchen richtige Mitarbeiter'» (I8, 12.11.25).

Nicht nur Unfälle oder Schwangerschaften, sondern auch das Alter kann zu einem Jobverlust aufgrund vermeintlichen Leistungsverlust führen. Interviewter 5 erläuterte, dass auch langjährige Betriebstreue nicht vor einer Kündigung schütze: «Es ist nicht fair, jemanden ohne Grund zu kündigen, wenn er 20 Jahre lang gut gearbeitet hat. Nur weil er jetzt alt ist, heisst es: ‚Und tschüss, geh nach Hause'» (I5, 05.11.25).

Oft bleiben die Entlassungsgründe für Interviewte auch einfach unerklärlich: «Oft kommt die Kündigung so plötzlich. Ich verstehe nicht, was in dem Brief geschrieben steht. Es ist schwierig, ich gebe dann eine Unterschrift, ohne genau zu wissen, warum. Das ist alles kompliziert» (I9, 21.11.25). Dies könne zu Unsicherheiten führen, wie Interviewter 6 ausführte:

> «Leider habe ich dort nur drei Monate gearbeitet und dann die Kündigung bekommen. Der Chef sagte mir, ein Supervisor hätte sich beschwert, dass ich nicht zum Flugzeug gegangen sei. Ich habe daraufhin alle Supervisoren gefragt, die ich kenne, und alle sagten: ‚Nein, niemand von uns hat sich über dich beklagt. Du arbeitest genauso gut wie die anderen normalen Mitarbeiter.' Ich weiss bis heute nicht den wahren Grund, warum ich die Kündigung bekommen habe» (I6, 07.11.25).

Die Ergebnisse der Interviews zeigen, dass die Hürden für die Interviewten nicht nur auf die Phase der Stellensuche beschränkt sind, sondern sich in Form von unsicheren Vertragsverhältnissen, unzureichenden Löhnen, eingeschränkter Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie einem unzureichenden Kündigungsschutz auch während der

Erwerbstätigkeit zeigen. Trotz Erwerbstätigkeit bleiben die Armutsbetroffenen in einem Zustand der Unsicherheit, welcher sich aus eigener Kraft kaum überwinden lässt.

8. Einfluss sozialer Kategorisierungen auf die Arbeitssuche

Die folgenden Ausführungen stellen die Ergebnisse der Interviews zum Einfluss verschiedener sozialer Kategorisierungen und Merkmale auf die Arbeitssuche dar. Untersucht werden insbesondere Aspekte wie Herkunft, Bildungsstand und Geschlecht, Gesundheit und Alter. Obwohl nicht alle in den folgenden Unterkapiteln behandelten Themen im engeren Sinne soziale Kategorisierungen darstellen, wurden sie von den Interviewten als relevante Einflussfaktoren auf ihre Arbeitssuche beschrieben und sind stark von gesellschaftlichen Normen, Werten und kulturellen Vorstellungen abhängig.

8.1 «Egal von welchem Land, Mensch ist Mensch» - Herkunft

8.1.1 «Ich möchte Bürgerin werden» - Aufenthaltsbewilligung

Die Art der Aufenthaltsbewilligung gilt als entscheidendes Merkmal sowohl für die berufliche als auch für die persönliche Stabilität in der Schweiz. Interviewter 9 erzählte von jahrelangem Verbleiben in prekären Statusgruppen: «Vor zehn Jahren bin ich hierhergekommen. Und ich habe immer noch den F-Status? Ja, immer noch. Das muss sich jetzt ändern, das muss besser werden» (I9, 21.11.25). Der Wunsch nach einem langfristigen, sicheren Bleibezustand ist gross, jedoch scheitert dies oft an immer strenger werdenden Regeln und den Kosten:

> «Im Moment habe ich nur im Kopf: 'Ich möchte Bürgerin werden, den Schweizer Pass haben'. Aber es gibt so viele schwierige Regeln. Früher, vor fast 20 Jahren, wurde er einem fast geschenkt, oder? Jetzt gibt es neue Regeln, man muss eine Prüfung machen. (...) Eine KDE-Prüfung [Kantonaler Deutschtest für die Einbürgerung] kostet 250 Franken. Egal, ob man besteht oder nicht, man muss zuerst bezahlen» (I8, 12.11.25).

Viele Interviewte fühlen sich in diesem System alleingelassen. Informationen über Rechte und den Status der Bewilligung werden als schwer zugänglich wahrgenommen: «Dort gibt es so viele Dinge und viele Fragen. (...) Ich weiss nicht genau, was dieser F-Status bedeutet. Zum Beispiel diese Karte, was genau darüber im System steht, das kann ich nicht wissen. Ich weiss nicht, was dort über mich gespeichert ist», sagte Interviewter 9. Diese bürokratischen Hürden können sich auch über Jahre hinweg ziehen, wie Interviewter 6 schilderte: «Ich hoffe, dass es mit diesem Ausweis einfacher wird. Ich bin jetzt schon 14 Jahre in der Schweiz. Ich muss zum Beispiel noch bis 2027 warten, dann kann ich den Antrag selbst stellen. Aber ich weiss nicht, ob ich ihn 2027 dann wirklich bekomme oder nicht» (I6, 07.11.25).

Die Interviewten haben deutlich gemacht, dass der Ausweisstatus auf dem Arbeitsmarkt als besonders wichtig eingestuft wird: «Ich habe gefragt, ob sie einen Mitarbeiter brauchen. Er sagte: ‚Ja, unsere Arbeit ist sehr einfach.' Aber sie nehmen nur Leute mit einer C-Bewilligung. Deswegen habe ich dort keine Chance» (I6, 07.11.25). Noch schwieriger beschrieb Interviewter 9 die Situation im Arbeitsmarkt mit einem F-Status: «Und mit dem F-

Status ist es noch viel schwieriger als mit dem B-Status, eine Arbeit zu finden. Es ist eine Katastrophe» (I9, 21.11.25)

Die offizielle Registrierung kann auch in der Erwerbstätigkeit zu starken Abhängigkeiten führen. Interviewte 15 erzählte von ihrer Arbeit als Hausangestellte bei einer Privatperson:

> «Man ist davon abhängig, dass andere einen registrieren oder dass sie deine Post bekommen. Bei mir zum Beispiel kam meine gesamte Post zunächst an den Namen meiner Chefs. (...) Ja, dieses Thema ist manchmal ein Problem, denn viele Leute sagen, ich miete ein Zimmer in diesem Haus oder bei dieser Familie, aber sie registrieren mich nicht. Die Registrierung ist also sehr wichtig, vor allem hier, nicht wahr? Wenn man nicht registriert ist, kann man auch keine Dokumente ausstellen lassen und sich keine Adresse für seine Post geben lassen, also ist es Unsinn» (I15, 04.12.25).

8.1.2 «Aber die sind nicht gleich, weisst du» - Stereotypen und Rassismus

Ein weiteres zentrales Thema im Hinblick auf die Herkunft sind Vorurteile, mit denen Migrant*innen oft konfrontiert sind:

> «Viele Leute denken hier vielleicht manchmal, dass man aufgrund der Sprache die Aufgaben nicht versteht. Aber da ich Migrantin bin, gibt es oft Vorurteile, nicht wahr? Zum Beispiel, dass man sich nicht mit technischen Dingen auskennt. Wenn das zu sehr betont wird, fällt mir das auf. Denn auch in meinem Land gibt es diese Technik, weisst du?» (I15, 04.12.25).

Auch im Bereich der Arbeitssuche schilderten einige Interviewten, in einer Branche zu arbeiten, weil man dies halt als Migrant*in in der Schweiz so macht: «Normalerweise sucht man keine Arbeit im Büro. Es gibt immer nur Stellen als Reinigungskraft im Spital, im Altersheim, im Restaurant oder in anderen Firmen. Man lernt das direkt so, wenn man in die Schweiz kommt: dass man nur putzen soll» (I14, 03.12.25). Auch Interviewte 9 erzählte: «Man muss einfach die Reinigung machen, das ist es, was man bekommt. Ich habe diesen Kurs gemacht und danach die Arbeit weitergeführt. So habe ich meine erste Arbeitsstelle hier angefangen» (I9, 21.11.25).

Rassismus manifestierte sich vor allem in der ständigen Rechtfertigung für den eigenen Namen oder das Erscheinungsbild, das als nicht schweizerisch genug wahrgenommen wird. Auf die Frage, weshalb Interviewte 14 immer Absagen erhalte, antwortete sie: «Vielleicht ist es so, dass andere Personen mich manchmal aufgrund meines Namens vorverurteilen oder mich gar nicht erst verstehen wollen. Ich kenne den genauen Grund nicht, aber ich denke oft darüber nach, ob das der Grund ist, ja» (I14, 03.12.25). Zudem schilderte Interviewte 15: «Das ist auch etwas, das uns benachteiligt, wenn wir aus anderen Kulturen kommen. Manchmal schränkt uns unser körperliches Erscheinungsbild ein oder es öffnet uns Türen» (I15, 04.12.25).

Das Gefühl von Ausschluss und Diskriminierung wird von den Interviewten häufig wahrgenommen: «Leute sind Leute. Aber es sind nicht alle Menschen gleich, oder? Manchmal sind es Ausländer, manchmal sind es Schweizer. Aber die sind nicht gleich, weisst du?» (I3, 24.10.25). Dieses vermeintliche Anderssein empfindet Interviewte 4 als Unsichtbarkeit: «Also ich persönlich, ich sage das für mich: Ich habe mich manchmal wie unsichtbar gefühlt. Als wäre man eine Wolke, die da so herumschwebt, und niemand sieht dich. Dieses Gefühl hat man» (I4, 29.10.25). Nicht mal eine Aufenthaltsbewilligung ändert das Gefühl von Zugehörigkeit in der Schweiz: «Erst wenn ich gut Deutsch spreche, bin ich wirklich Schweizer geworden» (I8, 12.11.25). Diese Diskriminierung löst viel Frust aus: «Es ist ungerecht, sehr ungerecht sogar. Und man muss es akzeptieren, denn sonst isst man nicht. Sonst überlebt man nicht. Es gibt hier viel Ungerechtigkeit für Migranten. Das ist die Wahrheit» (I4, 29.10.25).

8.2 «Aber du brauchst eine Ausbildung» - Bildungsstand

In der Schweiz ist der Zugang zum Arbeitsmarkt stark an formale Diplome geknüpft. Die Interviewten nehmen die Arbeitssuche ohne abgeschlossene Ausbildung oftmals als aussichtslos wahr: «In der Schweiz ist es normal, dass zuerst die Leute mit einer Lehre die Arbeit bekommen. Danach kommen die Leute mit viel Erfahrung. Und ganz am Ende kommen wir, die Leute, die einfach arbeiten wollen und motiviert sind. (...) Ich bin der Letzte bei dieser Stelle, aber trotzdem schicke ich meine Bewerbung ab» (I6, 07.11.25).

Selbst bei perfekten Unterlagen bleibt das fehlende Diplom ein direktes Ausschlusskriterium, wie Interviewte 3 berichtete: «Ich verschicke meine Bewerbungen mit dem Computer, alles ist in Ordnung. Danach rufen mich die Leute an. Am Telefon sagen sie: ‚Es tut mir leid, deine Bewerbung ist tipptopp, alles ohne Probleme. Aber du brauchst eine Ausbildung'» (I3, 24.10.25). Die mangelnde Anerkennung ausländischer Abschlüsse führt in der Schweiz zu einer Entwertung der Kompetenzen: «In Spanien habe ich den Abschluss in Kleinkinderziehung, das ist wie ein «Técnico Superior» (höhere Fachausbildung). (...) Hier in der Schweiz wird das nicht anerkannt, weil mein Zertifikat nur für die Altersgruppe von 0 bis 3 Jahren gilt» (I15, 04.12.25).

Ein weiterer Frust vieler Interviewten ist, dass informell erworbene Fähigkeiten kaum gewichtet werden: «Man sollte nicht immer nur sagen: ‚Du hast keine Ausbildung.' Gebt mir die Chance, mich in einem Gespräch zu beweisen oder eine Probezeit zu machen (...) Wenn man einen Tag mit mir arbeitet, sieht man: Ich habe einen guten Kopf, ich bin nicht dumm. (...) Wer 20 Jahre lang eine Arbeit gemacht hat, braucht kein Papier mehr, das ihm die Ausbildung bestätigt. Ich kenne viele Leute, die ohne Ausbildung viel besser arbeiten als Menschen mit Diplom» (I5, 05.11.25).

Erschwert wird die ganze Situation bei Menschen, die im Herkunftsland keine Grundbildung abgeschlossen haben und sich deshalb mit mangelnden Lese- und Schreibkenntnissen durchschlagen müssen: «Also in Somalia habe ich nicht viel Schule gehabt. Nur sechs Monate, nur das Alphabet in Somalia» (I14, 03.12.25). Genauso erzählte

Interviewter 6: «Ich war fast mein Leben lang unterwegs. Nachher bin ich in die Schweiz gekommen. Aber wenn man hier nicht als Kind in der normalen Schule war, ist es sehr schwierig» (I6, 07.11.25). Die Priorität liegt dann einfach auf überlebenswichtigen Dokumenten und die Arbeitssuche rückt in den Hintergrund: «Ich kann nicht schreiben. (...) Ja, das ist, weil ich nicht hier geboren bin. Ja. Das ist das Problem. (...) Und wenn ein Brief kommt, dann kann ich ihn nur lassen, weil ich nichts verstehe. Vielleicht ist dieser Brief wichtig» (I9, 21.11.25).

8.3 «Meine Frau arbeitet auch Teilzeit» - Geschlecht

Die Frage nach der beruflichen Teilhabe ist eng mit der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung innerhalb der Familie verknüpft. Es war sehr spannend zu sehen, wie deutlich die unterschiedlichen Perspektiven von Frauen und Männern bezüglich Lohn- und Carearbeit geschildert werden.

8.3.1 Geschilderte Perspektiven von Frauen: Doppelbelastung und Abhängigkeit

Für weibliche Interviewte bedeutet die Familienbildung, besonders die Schwangerschaft, einen massiven Einschnitt in die Erwerbsbiografie. Die Verantwortung für die Kinder und den Haushalt schränke die zeitliche Verfügbarkeit auf dem Arbeitsmarkt ein: «Ja. Und dann bin ich schwanger geworden und konnte nicht mehr arbeiten oder Arbeit suchen. (...) Ich würde gerne 100% arbeiten, aber leider habe ich zwei Kinder und bin mit ihnen alleine. Ich muss für meine Kinder da sein» (I12, 27.11.25). Selbst wenn eine Lohnarbeit aufgenommen wird, bleibt das Pensum durch die unbezahlte Care-Arbeit limitiert, obwohl diese als ebenso anstrengend wie Lohnarbeit wahrgenommen wird:

> «Also suche ich eine 50%-Stelle. Mehr Arbeit schaffe ich nicht, weil meine Kinder zuerst kommen. Kinder brauchen viel Zeit. Aber ich brauche auch Arbeit, deswegen suche ich maximal 50%. (...) Wenn ich zu Hause bin, arbeite ich auch 100 %. Kochen, aufräumen, nach den Kindern schauen. Man muss alles erledigen. Die ganze Hausarbeit ist auch sehr anstrengend» (I8, 12.11.25)

Die Care-Arbeit zu übernehmen, gilt für die interviewten Frauen oftmals als unausweichlich: «Na ja, man muss es halt machen, oder? Die Hausarbeit, sich um die Kinder kümmern, schauen, dass es ihnen an nichts fehlt» (I4, 29.10.25). Doch diese Belastung führte beispielsweise bei der Interviewten 3 zu einem bewussten Entscheid gegen eine erneute Abhängigkeit und Enttäuschung:

> «Aber ich kann nicht heiraten. Ich möchte nicht noch einmal schwanger werden und mich dann wieder scheiden lassen. Jetzt lebe ich getrennt, und das ist gut so, oder? (...) Mein Vater sagt aber etwas anderes: ‚Ey, denk an das Essen. Du musst versorgt sein.' Jemand hat gesagt, ich solle einen Schweizer Mann nehmen, das sei eine gute Idee» (I3, 24.10.25).

8.3.2 Geschilderte Perspektiven von Männern: Abwesenheit und Versorgerrolle

Die interviewten Männer sehen sich in der Verantwortung, das Familieneinkommen zu sichern. Dies führt zu Arbeitszeiten, die kaum Raum für eine aktive Vaterrolle zulassen. Diese Belastung schilderte Interviewter 6 wie folgt: «Das, ich habe Familie und drei Kinder, war für mich ein bisschen schwierig, weil ich keine Zeit für die Kinder hatte. Meistens habe ich sechs Tage die Woche gearbeitet. Wenn meine Kinder am Wochenende frei hatten, war ich bei der Arbeit. Wenn ich nach Hause kam, haben meine Kinder schon geschlafen» (I6, 07.11.25). Um finanziell zu überleben, müssen Paare oftmals komplexe Schichtmodelle entwickeln, bei denen auch die Frau einer Lohnarbeit nachgehen muss: «Das Leben ist schwierig, wenn nur eine Person arbeitet und man Kinder hat. Darum arbeitet meine Frau auch in Teilzeit. Ich kann zum Beispiel am Wochenende auf die Kinder aufpassen, während meine Frau arbeitet. So kommen wir finanziell durch, verstehst du? Mit nur einem Gehalt geht es nicht» (I5, 05.11.25). Trotzdem wurde die traditionelle Arbeitsteilung der Geschlechter deutlich, als Interviewter 9 auf die Frage, ob er Betreuungspflichten habe, so antwortet: «Nein, die Kinder sind bei der Mutter. (...) Beide sind bei der Mutter oder in der Schule. Wir brauchen keine zusätzliche Betreuung» (I9, 21.11.25).

8.4 «Vorher war ich sehr gesund» - Gesundheit

8.4.1 «Du brauchst leichte Arbeit» - Körperliche Arbeit

Eine existenzielle Belastung für viele Interviewte sind die Auswirkungen schwerer körperlicher Arbeit auf ihre Gesundheit. Da die Interviewten finanziell auf den Job angewiesen sind, werden oftmals eigene körperliche Grenzen überschritten. Interviewte 15 berichtete:

> «Manchmal habe ich es trotzdem gemacht, aber dann hat es meiner Gesundheit geschadet, weisst du? Ich kenne viele Menschen, die ungefähr so gross sind wie ich und die in der Krankenpflege gearbeitet haben, aber die Krankheiten, die sie ertragen mussten... Ich habe Freundinnen, die wochenlang ihre Arme nicht bewegen konnten, weil sie in diesem Bereich gearbeitet haben. Sie haben sich zu sehr angestrengt, um ihren Job nicht zu verlieren» (I15, 04.12.25).

Die Überbelastung kann zu chronischen Leiden führen, was eine Rückkehr in den alten Job verunmöglicht: «Das wird zum Beispiel an diesem Platz schwere Arbeit sein, da kann ich nicht gut mitmachen. Ich habe dort auch Probleme mit dem Rücken» (I10, 26.11.25). Auch familiäre körperliche Belastungen wie Geburten spielen bei der körperlichen Belastbarkeit eine Rolle: «Die andere Firma ist auch gut, sie ist gar nicht weit weg von uns. Aber man muss dort zu viele Sachen tragen. Das Tragen ist schwierig für mich, weil ich drei Kinder bekommen habe. Wenn das so ist, geht es gar nicht» (I8, 12.11.25).

In den Interviews wurde deutlich, dass der Wille zu arbeiten trotz der körperlichen Einschränkungen vorhanden ist: «Aber das ist egal, ich will es probieren, probieren,

probieren und einfach machen» (I10, 26.11.25), und es besteht Hoffnung, einen neuen Weg einzuschlagen: «Der Arzt hat gesagt, ich kann arbeiten, aber nur eine leichte Arbeit. Ich mache im Moment etwas für meinen Fuss. Aktuell ist alles gut, ich suche Arbeit und schicke Bewerbungen» (I7, 10.11.25). Dies kann jedoch auch frustrieren, da die Suche nach «leichter Arbeit» noch schwieriger ist als die Suche nach einer Arbeit, die man schon lange ausführt und in der man erfahren ist: «Es ist schwierig, eine gute Arbeit zu finden. Aber ich hoffe jetzt, dass ich bald eine Arbeit finde» (I7, 10.11.25).

8.4.2 «Du hast ein bisschen Angst vor dem Leben» - Arbeitssuche macht krank

Neben einer beruflichen Tätigkeit kann auch die Suche nach Arbeit körperliche Beschwerden verursachen. Die Interviewten berichten von neuen, frustrierenden körperlichen Beschwerden, die durch den bürokratischen Alltag und die hohe psychische Belastung bei der Arbeitssuche verursacht werden. Beim Interviewten 5 führte diese psychische Belastung zu psychosomatischen und chronischen Erkrankungen:

> «Vorher war ich sehr gesund, ein gesunder Mann. Aber durch den Stress, seitdem ich arbeitslos bin, bin ich krank geworden. Wegen dem Stress habe ich die Zuckerkrankheit und Bluthochdruck bekommen; ich habe wirklich alles durch den Stress bekommen. Jetzt ist meine Gesundheit nicht mehr so gut. Wenn man immer körperlich hart gearbeitet hat, nur gerackert hat, und jetzt seit zwei Jahren nur sitzt, dann wird der Körper langsam krank» (I5, 05.11.25).

Existenzielle Ängste, welche mit der Arbeitssuche einhergehen, verstärken diesen Zustand zusätzlich:

> «Und dann hast du vielleicht ständig so eine tiefe Angst. Du hast ein bisschen Angst vor dem Leben, auch wegen der Krankenkasse. Ich habe eine Familie. Ich muss die Krankenkasse bezahlen, die Miete bezahlen, dies bezahlen, das bezahlen. Vorher habe ich alles geplant, weil ich einen Job hatte. Jetzt hast du immer Stress, ständig Probleme und oft Kopfschmerzen» (I5, 05.11.25).

Interviewte 3 beschrieb diese Überforderung der Emotionen wie folgt: «In meinem Kopf ist so ein Druck. Weisst du, das ist einfach zu viel, all diese Themen auf einmal» (I3, 24.10.25).

Von grosser Frustration erzählten die Interviewten auch beim Thema Absagen. Viele Interviewte erhalten standardisierte oder keine Absagen: «Ich habe ein paar Probearbeitstage in einem Hotel gemacht, aber sie haben mich danach nicht mehr angerufen» (I11, 26.11.25). Wenn man nachhakt, folgt die Enttäuschung: «Ich habe ein Probetag absolviert und danach gewartet und immer wieder meine E-Mails kontrolliert. Als ich schliesslich selbst anrief, um zu fragen, was das Problem sei, sagten sie mir nur: 'Oh nein, das ist toll, aber es tut mir leid, wir haben schon eine andere Person genommen'» (I8, 12.11.25). Die grosse Menge der Absagen sei sehr frustrierend, besonders wenn die Gründe im Unklaren blieben: «Immer sagt die Firma: 'Wir haben so viele Bewerbungen bekommen.' Es folgen

Absagen oder gar keine Antworten» (I7, 10.11.25). Interviewter 5 schilderte seine Emotionen so: «Man schickt eine Bewerbung ab und wartet voller Stress. Man wartet eine Woche, hat Hoffnung, und am Ende bekommt man doch wieder eine Absage. Dann sinken die ganze Kraft und Energie wieder nach unten» (I5, 05.11.25).

8.5 «Egal wie alt ich bin» - Alter

Die Interviews haben aufgezeigt, dass sich auch das Alter auf dem Arbeitsmarkt als unsichtbare aber sehr frustrierende Barriere erweist. Die Interviewten berichteten von einer tiefen Diskrepanz zwischen der tatsächlichen Leistungsfähigkeit und der Wahrnehmung durch Arbeitgeber*innen.

Trotz passender Qualifikationen wird das Alter zum Ausschlusskriterium:

> «Ich finde, wenn man etwas älter ist, ist es schwierig, schnell einen Job zu finden. Ich bin mir nicht sicher, aber ich nehme es so wahr. Immer wenn ich eine Bewerbung schicke, bekomme ich fast nur Absagen. Ich merke, dass es keinen sachlichen Grund gibt: Ich habe gearbeitet, alles ist okay, ich habe gute Zeugnisse und einen guten Lebenslauf. Der einzige Grund, den ich sehe, ist mein Alter» (I5, 05.11.25)

Dabei spielt nicht nur das effektive Geburtsjahr eine Rolle, sondern auch das physische Erscheinungsbild im Bewerbungsprozess:

> «Meine Kollegin ist 40 Jahre alt, aber sie hat wegen ihres Aussehens Probleme bei der Suche. (...) Sie haben mit mir gesprochen, weil sie dachten, ich sei jünger, und haben mir eine Arbeit gegeben. (...) Das Aussehen und das Alter spielen eine Rolle. Vielleicht ist die Bewerbung gut, aber wenn sie dein Gesicht im Vorstellungsgespräch sehen, ändert sich das. Das Gesicht ist leider sehr wichtig» (I2, 23.10.25).

Der Druck durch die jüngere Generation verschärfe zusätzlich die Situation der über 50-Jährigen, sagten einige: «Die Chancen auf einen Arbeitsplatz sind momentan eher gering. Es kommen viele junge Migranten, die erst 20 oder 30 Jahre alt sind. Ich bin schon 51, da spüre ich die grosse Konkurrenz» (I15, 04.12.25). Auch Interviewte 13, die über das Pensionsalter hinaus arbeiten möchte, schilderte ein Gefühl des gesellschaftlichen «Aussortiert-Werdens»:

> «Ich bin schon etwas älter, ich bin 65 Jahre alt. Eigentlich sollte ich schon pensioniert sein und AHV beziehen. Aber erstens muss ich mich selbst unterhalten und zweitens arbeite ich gerne. Ich kann nicht einfach nur rumsitzen, egal wie alt ich bin. (...) Man schiebt uns oft beiseite, weil wir alt sind und man denkt, wir seien nutzlos. Aber ältere Menschen sind nicht nutzlos! Man sollte einer Frau die Gelegenheit geben zu beweisen, was sie kann. (...) Man kommt sich sonst vor wie Abfall, der zu nichts mehr nützt» (I13, 27.11.25).

Obwohl ältere Arbeitnehmende über wertvolle Kompetenzen wie Erfahrung verfügen, stellen die Interviewten fest, dass die Unternehmen andere Profile bevorzugen: «Für ältere Menschen ist es sehr schwierig. Oft haben sie zwar viel Erfahrung, aber die Firmen möchten lieber junge Leute einstellen» (I2, 23.10.25). Dies wird mit dem Leistungsdruck erklärt: «Es stimmt, wir haben mehr Erfahrung. Das Problem ist aber, dass heute oft extrem viel Energie und Schnelligkeit verlangt werden. Da sind wir manchmal im Nachteil, weil viele Arbeitgeber*innen jemanden suchen, der ein hohes Tempo vorgibt» (I15, 04.12.25). Dem wird jedoch entgegengehalten, dass die Qualität auch höher und ein Generationendialog wertvoll sein könne: «Eine ältere Person kann manchmal sogar besser arbeiten als ein 18- oder 19-Jähriger. (...) Unternehmen müssten uns eine Chance geben und Vertrauen in Erwachsene haben. Wir können auch der Jugend noch viel Nützliches beibringen» (I13, 27.11.25).

Kritisiert wird zudem der Mangel an gesetzlichen Regelungen und altersspezifischen Unterstützungsprogrammen. Interviewter 5 schilderte: «Es gibt keine Gesetze, die diese [alten] Leute schützen. Man kann nicht einfach jeden, der 50 Jahre alt ist, nach Hause schicken und durch jemand anderen ersetzen. Alle, die 50, 55 oder 60 Jahre alt sind, haben es danach extrem schwer, eine neue Arbeit zu finden. Man wird oft ohne Grund entlassen» (I5, 05.11.25). Auch Interviewte 15 wünschte sich, mit dem Problem des Alters nicht alleingelassen zu werden:

> «Es gibt Dinge, gegen die ich machtlos bin. Manche Orte haben Altersgrenzen für Einstellungen; das kann ich nicht ändern. Es wäre toll, wenn es Gesetze gäbe, die Firmen verpflichten, Menschen in verschiedenen Altersgruppen einzustellen. (...) In Spanien gibt es viele Workshops zur Wiedereingliederung für Leute über 35 oder 40. (...) hier in der Schweiz finde ich so etwas nicht. Ich möchte etwas studieren, das mir einen Einstieg ermöglicht, aber es ist sehr limitiert» (I15, 04.12.25).

Die Interviews verdeutlichen, dass soziale Kategorisierungen nicht isoliert wirken, sondern sich in den Erzählungen der Interviewten wiederholt verstricken und sich gegenseitig verstärken. Die Arbeitssuche wird somit für viele Interviewte weniger von der eigenen Qualifikation oder Motivation bestimmt als von gesellschaftlichen Zuschreibungen.

9. Strategien im Umgang mit diesen Hürden

In dem folgenden Unterkapitel werden die von den Betroffenen entwickelten Strategien zum Umgang mit diesen Hürden erläutert. Es wird aufgezeigt, wie die Interviewten ihre Arbeitssuche trotz der oben ausgeführten Schwierigkeiten bestreiten und verbessern können.

9.1 «Es braucht Kollegen» - Soziale Netzwerke

Im Kontext der digitalen Hürde schilderten viele Interviewte eine starke Abhängigkeit von Mitmenschen: «Du musst dir jemanden suchen, der dir beibringt, wie man eine Bewerbung schreibt und das ganze Hin und Her erledigt» (I5, 05.11.25). Viele holen sich familiäre Unterstützung, was jedoch oft zu Konflikten oder Zeitmangel führt. So erzählte die Interviewte 10: «Online hilft mir auch immer mein Sohn dabei, die Bewerbung zu schreiben. Aber wie gesagt: Manchmal will er lieber spielen, oder?» (I10, 26.11.25). Auch der Interviewte 6 holt Hilfe bei seiner Tochter: «Ich brauche immer ihren Computer. (...) Ich habe sie vorher gefragt und sie hat mir geholfen. Aber dann hat sie gesagt: ‚Ich habe keine Zeit. Sorry Papa, ich kann dir nicht immer helfen'» (I6, 07.11.25). Ergänzend zur Familie wird auch die Nachbarschaft als wichtige Ressource genutzt, wie die Interviewte 12 sagte: «Ich suche auf dem Handy nach einer Stelle, und wenn ich einen Job finde, schicke ich ihn meiner Nachbarin. Sie hilft mir damit, einen Brief zu schreiben, den ich dann abschicken kann» (I12, 27.11.25).

In einer so digitalen Welt ohne persönlichen Kontakt zwischen Arbeitssuchenden und Arbeitgebenden erleben die Interviewten soziale Netzwerke oftmals als eine grosse Unterstützung für eine Anstellung: «Zum Beispiel braucht eine Firma sofort Leute. Das hilft mir sehr, wenn meine Kollegen mich anrufen: [P14], wo bist du? Brauchst du eine Arbeit? Komm vorbei! Ich werde dem Chef sagen: ‚Er ist mein Kollege, er arbeitet gut, lass ihn eine Probezeit machen.' Das ist ein guter Weg» (I14, 03.12.25). Ohne diese Netzwerke sinken die Chancen drastisch: «Meistens frage ich meine Kollegen, sonst ist es schwer. In Zürich hast du viel mehr Chancen auf einen Job, wenn du Kollegen hast, die dort bereits arbeiten» (I6, 07.11.25).

Die Arbeitssuche wird oftmals zu einem kollektiven Projekt, indem man zusammen sucht und sich bestmöglichst unterstützt: «Wir fragen auch herum unter Freundinnen: ‚Wenn du von etwas weisst, gib mir den Kontakt.' Und oft helfen sie sich so. Diejenigen, die aus dem gleichen Land kommen, zum Beispiel, da gibt es Gruppen» (I4, 29.10.25). Manchmal entstehen so regelrechte Such-Gemeinschaften, wie Interviewte 11 erklärte:

«Es hilft, Verbindungen zu anderen Menschen aufzubauen, sich zu verstehen und die Suche mit mehreren Leuten zusammen zu machen. Das öffnet Wege für mich, denn dort, wo du dich auskennst, kenne ich mich nicht aus und umgekehrt. (...) So lernt man verschiedene Leute kennen. ‚Ah ja, ich suche auch. Okay, lass uns zusammen suchen.' Oft

haben wir uns an verschiedenen Orten getroffen. Und wir sagten: ‚Okay, wir suchen zu zweit'» (I11, 26.11.25).

Auch das Kafi Klick als sozialer Treffpunkt wird zum Ort eines sozialen Netzwerkes, in welchem die Menschen sich gegenseitig unterstützen: «Das gefällt mir sehr. (...) Gleichzeitig tausche ich mich aus, lerne Leute kennen, ich finde das wirklich sehr gut. (...) Ausserdem dienen sie mir auch als Kontakt zu Unternehmen, zum Beispiel tauschen wir Informationen aus» (I15, 04.12.25). Auch Interviewter 7 beschrieb eine gewisse Zusammengehörigkeit: «Ja, ja, ich finde es so gut. Ich komme immer hierher. Auch hier im Kafi Klick sind alle Kollegen. Wir helfen und schicken Bewerbung mit allen Kollegen» (I7, 10.11.25). Nicht nur andere Besuchende, sondern auch die Mitarbeitenden werden als Teil dieses sozialen Netzwerkes wahrgenommen: «Ich finde das toll. Zumindest kennen wir noch Menschen, die etwas Wissen haben und, wie soll ich sagen, diese Liebe zu anderen Menschen, nicht wahr?» (I13, 27.11.25).

9.2 «Okay, Leute wollen uns helfen» - Unterstützung durch Einrichtungen

Da die bürokratischen Anforderung im Schweizer Arbeitsmarkt die eigenen Ressourcen oft übersteigen, werden Einrichtungen wie das Kafi Klick geschätzt. Dazu betonte Interviewte 13: «Es gibt uns, oder einige von uns, die von unten kommen und sich vorbereiten müssen, es fällt uns sehr schwer, und dank euch, den Menschen, die dort helfen, können wir erreichen, was wir können, nicht wahr?» (I13, 27.11.25). Die Interviewten schildern, dass sie oft viel Zeit in Beratungsstellen wie dem Kafi Klick oder Lernstuben verbringen müssen, um die Hürde der Arbeitssuche bewältigen zu können: «Ich muss den ganzen Tag hier und dort zu verschiedenen Sozialdiensten und Lernstuben gehen» (I5, 05.11.25). Neben der praktischen Hilfe bieten sie auch Orientierung im System: «Diese Büros helfen uns sehr. Sie geben uns Ideen, sie helfen uns mit Dokumenten. Da wir die Sprache nicht sprechen, ist es sehr schwierig, ein Formular auszufüllen» (I5. 05.11.25). Zudem werden diese Orte als Wissensbörsen genutzt, um sich über die Rechte und Möglichkeiten zu informieren: «Wenn man nicht weiss, wo man Hilfe suchen soll oder was Formulare bedeuten, ist das Leben hier schwierig. (...) In Büros bekommt man neue Informationen und gute Chancen. Man erfährt, zu welchem anderen Büro man gehen kann. Aber ohne zu fragen ist es schwierig» (I9, 21.11.25). Die Wichtigkeit dieser Einrichtungen wird betont: «Denn aufgrund der Sprache und der Dynamik eines Landes hat man oft viele Zweifel. Man muss sich darüber informieren, welche Regeln und Gesetze eines Landes ich befolgen muss und gleichzeitig auch, welche mir als Ausländerin zugutekommen können. Deshalb finde ich einen Ort wie diesen sehr gut» (I15, 04.12.25).

Viele der Interviewten nutzen eine Vielzahl solcher Angebote gleichzeitig: «Wir sind zu verschiedenen Infostellen gegangen, wie Kafi Klick, Kafi Yuca, die Missionen, die spanische Mission. An jedem Ort gaben sie uns mehr Informationen: ‚Ah, wenn du dies oder jenes suchst, schau hier (...)'» (I11, 26.11.25), was auch zu einer hohen mentalen und zeitlichen Belastung führen kann: «Ich habe so viele Termine, mein Kopf ist kaputt. Einmal gehe ich

zum Kafi Klick, einmal zum Schreibdienst, einmal zu Impuls. Manchmal vergesse ich vor lauter Terminen fast alles…» (I8, 12.11.25). Und trotzdem wird dies im Vergleich zu früher als grosser Fortschritt gesehen: «Heute ist das gut, sehr gut, vor 30 oder 20 Jahren war es schwierig, da gab es keine Stuben, nicht so viele Computer und keinen Hilfsplatz» (I5, 05.11.25).

Die Hilfe durch Institutionen soll und kann auch zu mehr Selbstständigkeit der Kundschaft führen. Das Ziel ist es, die administrativen Aufgaben irgendwann allein zu beherrschen: «Deine Kolleginnen zeigen mir, wie man das macht. Ich schaue immer genau zu, wie sie die Bewerbungen schreiben. So lerne ich das. Ich hoffe, dass ich nach meinem Kurs meine Bewerbungen allein verschicken kann» (I7, 10.11.25). Dies hat Interviewte 3 schon erreicht. Sie schilderte ihre Emotionen so: «Und dann habe ich angefangen, im Kafi Klick zu schreiben. Bis jetzt bin ich da. Vier und halb Jahre. Mein Gott. So viel. (…) Und jetzt habe ich hier gelernt, mit dem Computer umzugehen. Ich kann alles selber machen. Danke [Kafi Klick Mitarbeiter] und allen Leuten hier. (…) So. Ich bin zufrieden aber bis wann, weiss nicht» (I3, 24.10.25).

Eine Problematik bei den Hilfsangeboten ist die regionale Bindung an eine bestimmte Gemeinde, was einigen Menschen den Zugang erschwert: «Wenn ich nicht in der Stadt Zürich wohne, kann ich viele Angebote wie Impuls oder den Schreibdienst nicht nutzen. Ich denke, das Kafi Klick leistet hier mehr, weil andere oft nicht helfen wollen und sagen: ‚Du gehörst nicht nach Zürich, Winterthur oder Kloten‘» (I6, 07.11.25). Dies unterstreicht die Bedeutung des Kafi Klicks: «Keine andere. Nur hier [Kafi Klick] gibt es Hilfe» (I1, 22.10.25).

Von den Besuchenden wird eine Gesellschaft gewünscht, welche Notlagen erkennt und aktiv unterstützt: «Dass man wirklich sieht, dass diese Person es gerade nötig hat, und ihr unter die Arme greift, damit sie vorwärtskommt. Und in diesem Fall müssen wir auch versuchen, uns gegenseitig zu helfen, so wie wir Hilfe empfangen, nicht wahr?» (I13, 27.11.25).

10. Diskussion

10.1 Einordnung der Befunde in die Arbeitsmarktsegmentationstheorie

Die empirischen Ergebnisse dieser Arbeit widerspiegeln grundsätzliche Thesen der Arbeitsmarktsegmentationstheorie, wonach der Schweizer Arbeitsmarkt durch strukturelle Hürden geprägt ist, welche den Zugang zu existenzsichernder Arbeit und Arbeitschancen massgeblich regulieren (vgl. Sengenberger, 1978).

Die klassische Segmentationstheorie von Doeringer und Piore (1971) ist zwar ein wichtiger Grundstein, greift jedoch angesichts der heutigen Lebensrealitäten der Kafi Klick Besucher*innen zu kurz. Sie vernachlässigt sowohl die Komplexität atypischer Arbeitsverhältnisse als auch die Handlungsfähigkeit der Arbeitnehmenden (vgl. Rubery, 2007). Die starre Trennung in ein primäres und sekundäres Segment erfasst nicht befristeten Verträge, Stundenlöhne auf Abruf oder unfreiwillige Kurzeinsätze, von denen die Interviewten berichteten. Gleichzeitig übersieht die klassische Theorie, dass sich die Kafi Klick Besucher*innen mit aktiver Netzwerkbildung und dem Streben nach Autonomie gegen all die Hürden wehren. Ein Vergleich der empirischen Daten mit der neueren Fachliteratur belegt jedoch, dass das weiterentwickelte Konzept der «neuen Segmentation» (Li, 2019) die Lebensrealität der Interviewten besser abbildet. Sie berichten von verschiedenen unsicheren, atypischen und prekären Beschäftigungsformen, in denen sie gefangen bleiben. Gemäss ihren Aussagen finden die Besuchenden des Kafi Klick keine existenzsichernden Jobs, da sie am Ende der Schlange der Bewerbenden stehen. Es wurden massive Hürden sowohl beim Zugang als auch beim Verbleib im Schweizer Arbeitsmarkt beschrieben (vgl. Bednarski, 2021).

Ihr Zugang zum primären Segment, welches durch gute Löhne und Arbeitsplatzsicherheit gekennzeichnet ist, sehen sie als streng beschränkt. Die Interviews zeigen, dass sie die Schranken für diesen Zugang in der heutigen Zeit als sehr hart sehen. Ein zentrales Element dieser Barriere, das in der klassischen Arbeitsmarktsegmentationstheorie noch weniger Beachtung fand, ist die wachsende Digitalisierung der Arbeitssuche. Der digitale Raum wurde als Grundvoraussetzung für die Arbeitssuche beschrieben: «Heute ist alles Computer» (I5, 05.11.25). Für die Interviewten ist diese Anforderung ein enormer struktureller Ausschlussmechanismus, da es ihnen oft an der grundlegenden Hardware fehlt: «Wenn ich keinen Computer habe, kann ich nicht arbeiten» (I9, 21.11.25). Selbst wenn der physische Zugang ermöglicht wird, etwa durch Institutionen wie das Kafi Klick, verhindern mangelnde digitale Kompetenzen und die Komplexität der Bewerbungsprozesse eine selbstständige und flexible Arbeitssuche: «Die Webseite zu kompliziert ist» (I6, 07.11.25).

Zu dieser digitalen Hürde kommen aus der Sicht der Interviewten harte institutionelle Selektionskriterien dazu. In den Warteschlangen (vgl. Rubery, 2007) für sichere Arbeitsplätze erleben sie Sortiermechanismen. Die fehlende Anerkennung ausländischer Abschlüsse und die hohe Bedeutung von Schweizer Diplomen verwehren selbst denjenigen

den Zugang, die sich als qualifiziert erachten. Die deutsche Sprache agiert dabei als zentrales Ausschlusskriterium, das vorhandene kognitive und berufliche Fähigkeiten und Erfahrungen fast voll überlagert. Die Antwort eines Arbeitgebers: «Du sprichst einfach nicht meine Sprache, und damit hat sich's» (I4, 29.10.25) illustriert diesen Selektionsprozess. Dies zwingt selbst ausgebildete Fachkräfte (wie Kleinkinderzieherin (I15, 04.12.25) oder Buchhalter (I10, 26.11.25)) zur Annahme einer Arbeit mit «niedrigem Profil» (I15, 04.12.25), wodurch sie systematisch in das sekundäre Segment abgedrängt werden.

Wenn sich trotz dieser Barrieren ein Zugang zum Arbeitsmarkt verschaffen können, finden sich die Interviewten fast ausschliesslich in Arbeitsverhältnissen wieder, die Merkmale des sekundären Segments aufweisen. Es sind nicht nur Niedriglöhne, sondern vor allem atypische, hochflexibilisierte Beschäftigungsformen (vgl. Li, 2019). Sie erleben einen Arbeitsmarkt, in welchem scheinbar «keine normalen Jobs mehr» existieren (I13, 27.11.25), sondern vor allem befristete Anstellungen, unfreiwillige Teilzeit und Stundenlohnverträge auf Abruf.

Die empirischen Erzählungen machen die theoretischen Konzepte der «flexiblen Organisation» und der Abwälzung wirtschaftlicher Risiken auf die Arbeitnehmenden (vgl. Eichhorst & Tobsch, 2013) greifbar. Die Interviewten dienen am Rand des Arbeitsmarktes als ungeschützte Puffer: «Ich weiss bis heute nicht den wahren Grund, warum ich die Kündigung bekommen habe» (I6, 07.11.25). Im Reinigungs- und Gastronomiesektor wird die Flexibilisierung oft bis zur Erschöpfung ausgereizt, wobei Arbeitnehmende «ausgepresst [werden] wie eine Zitrone» (I4, 29.10.25). Diese unberechenbaren Einsätze zwingen die Interviewten zu ständigen Jobwechseln und verhindern den Aufbau einer stabilen Erwerbsbiografie: «Ich würde gerne in einer Firma bleiben» (I3, 24.10.25).

Zudem gewährt diese Form der Erwerbstätigkeit keinen Schutz vor Armut. Die einkommensunabhängigen Fixkosten in der Schweiz, wie Miete und Krankenkassenprämien oder Lebensmittel, übersteigen die prekären Löhne bei Weitem, was zu psychischem Stress wie «Angst im Migros» (I5, 05.11.25) und ständiger existenzieller Unsicherheit führt: «Es ist so wenig Lohn, ich brauche wirklich mehr Lohn» (I14, 03.12.25). Zudem ist der Verbleib im Arbeitsmarkt für viele Interviewte durch ständige Kündigungsgefahr geprägt. Ein schwacher oder schwer durchsetzbarer Kündigungsschutz führt dazu, dass bei Schwangerschaft (I3, 24.10.25; I8, 12.11.25), gesundheitlichen Problemen nach Unfällen (I7, 10.11.25; I9, 21.11.25) oder mit zunehmendem Alter (I5, 05.11.25) rasch und oft unbegründet entlassen und durch «richtige Mitarbeiter» (I8, 12.11.25) ersetzt werden.

Die Analyse der empirischen Untersuchung durch die Linse der Arbeitsmarktsegmentation zeigt auf, dass Segmentation nach wie vor in den persönlichen Erfahrungen der Menschen sichtbar wird. Das heutige Segmentationsmodell unterstreicht, dass die Prekarität der Interviewten nicht zufällig ist. Sie ist strukturell und institutionell so angelegt, dass Unternehmen spezifische Randarbeitsmarktsegmente nutzen können, um Kosten und Risiken zulasten der Arbeitnehmer*innen zu verringern.

Die Segmentationstheorie kann jedoch nicht erklären, wer diese ungeschützte Pufferfunktion im Schweizer Arbeitsmarkt übernehmen muss. Sie zeigt zwar, dass der Arbeitsmarkt Trennlinien aufweist, und macht auf Schranken, unsichere Arbeitsbedingungen, befristete Verträge und Warteschlangen aufmerksam. Damit erklärt sie die Struktur der Hürden, nicht aber deren Verteilung. Erst die Intersektionalität zeigt, wer immer wieder ans Ende der Warteschlange gestellt wird, wer an den Schranken scheitert und wie sich dieser Ausschluss für die Betroffenen anfühlt. Denn im Schweizer Arbeitsmarkt entscheiden soziale Kategorisierungen darüber, wer überhaupt eingestellt wird und wer aufsteigen kann. So entsteht eine segmentierte Ungleichheit, in der nicht die berufliche Leistung, sondern das Zusammenspiel sozialer Kategorisierungen darüber bestimmt, wie Chancen auf dem Arbeitsmarkt verteilt werden.

10.2 Intersektionale Einordnung der Befunde

Die vorherige Analyse der Arbeitsmarktsegmentation hat aufgezeigt, dass und welche strukturellen Hürden existieren. Die intersektionale Perspektive wird anschliessend genutzt, um zu erklären, wer systematisch an diesen Hürden scheitert. Armutsbetroffene Arbeitssuchende, welche das Kafi Klick besuchen, bilden keine homogene Gruppe (vgl. Christen, 2022). Eine eindimensionale Betrachtung, die diese Menschen lediglich als arbeitslos oder arm kategorisiert, greift zu kurz, da sie die komplexen, verwobenen Lebensrealitäten ignoriert.

Die Ergebnisse widerspiegeln die zentrale Annahme der Intersektionalität nach Crenshaw (1989). Die Ausgrenzung auf dem Schweizer Arbeitsmarkt ist nicht einfach die Addition einzelner Benachteiligungen. Vielmehr handelt es sich um «ineinandergreifende Unterdrückungssysteme» (vgl. Hancock, 2016, S. 10), welche sich gegenseitig konstruieren und verstärken. Die sozialen Kategorisierungen fungieren als Instrumente von Machtverhältnissen, welche die Arbeitsmöglichkeiten bestimmter Personen einschränken (vgl. Else-Quest & Hyde, 2016). Im Folgenden wird dargelegt, wie sich diese Verstrickungen im Alltag der Interviewten konkret manifestieren.

10.2.1 Die Überlagerung von Herkunft, Sprache und Bildungsstand: Strukturelle Unterqualifizierung

Der Zugang zum primären Arbeitssegment ist in der Schweiz stark an formale Diplome geknüpft (vgl. Amstutz et al., 2018, S. 28). Sobald diese formalen Qualifikationen fehlen, bleibt oft nur der Zugang zu ungelernter Einfacharbeit, was den Ausstieg aus der Armut durch sehr niedrige Löhne und fehlende Weiterbildungsmöglichkeiten systematisch verhindert (vgl. Hassler et al., 2019). Die empirische Untersuchung zeigt doch, dass die Kategorisierung «Bildung» untrennbar mit der Kategorisierung «Herkunft» verstrickt ist. Selbst wenn formale, ausländische Qualifikationen vorhanden sind, werden diese auf dem Schweizer Arbeitsmarkt oft devaluiert. Dies zeigt sich ausdrücklich an der deutschen Sprache in der deutschsprachigen Schweiz, welche die Interviewten als absolutes, unnachgiebiges Ausschlusskriterium beschreiben: «Die Sprache ist die Barriere» (I11,

26.11.25). Die intersektionale Verstrickung führt hier zu einer strukturellen Unterqualifizierung. Arbeitgeber*innen reduzieren die Bewerbenden auf das sprachliche Defizit: «Du sprichst meine Sprache nicht, ich will nichts von dir wissen» (I4, 29.10.25). Dies bestätigt exakt die theoretische Annahme, dass Migrant*innen aufgrund fehlender Sprachkenntnisse oder nicht anerkannter Diplome systematisch in prekäre Branchen wie die Gastronomie oder Reinigung gedrängt werden: «Man lernt das direkt so, wenn man in die Schweiz kommt: dass man nur putzen soll» (I14, 03.12.25).

Aus den Interviews wurde ersichtlich, dass diese Ausgrenzung durch migrationspolitische Rahmenbedingungen und institutionellen Rassismus verschärft wird. Die Art der Aufenthaltsbewilligung, insbesondere prekäre Statusgruppen wie der F-Ausweis, verwehrt den Zugang zu besseren Stellen. Zudem prägen kulturalisierende Stereotypen die Zuweisung von Arbeit. Wie Kalbermatter (2020) betont, entscheidet die Herkunft oft massgeblich darüber, ob jemandem eine Anstellung überhaupt zugetraut wird und auf welcher betrieblichen Hierarchiestufe die Person eingesetzt wird. Die Interviewten spüren diese Vorverurteilung deutlich. Ihnen werden oft nur bestimmte, gesellschaftlich abgewertete Tätigkeiten zugetraut: «Aber da ich Migrantin bin, gibt es oft Vorurteile, nicht wahr? Zum Beispiel, dass man sich nicht mit technischen Dingen auskennt» (I15, 04.12.25). Dieses Gefühl des Andersseins und der ständigen Diskriminierung aufgrund der Herkunft oder des Namens führt bei den Betroffenen zu Frustration und dem schmerzhaften Gefühl, in der Gesellschaft «unsichtbar» zu sein (I4, 29.10.25).

10.2.2 Geschlecht, Care-Arbeit und mangelnde Ressourcen

Wie die intersektionale Theorie aussagt, verringern patriarchale Strukturen massgeblich die Teilhabechancen von Frauen auf dem Arbeitsmarkt. Die Interviews bestätigen, dass Geschlechternormen, die Frauen die primäre Zuständigkeit für Reproduktions- und Care-Arbeit zuweisen, ein zentraler Mechanismus der Ausgrenzung auf dem Arbeitsmarkt darstellen. Die weiblichen Interviewten berichten von einer grossen Doppelbelastung. Diese Zuschreibungen zwingen sie oftmals in ungewollte Unterbeschäftigung oder Teilzeitarbeit: «Mehr Arbeit schaffe ich nicht, weil meine Kinder zuerst kommen» (I8, 12.11.25).

Besonders erheblich ist, wie sich diese geschlechtsspezifische Belastung mit den Kategorisierungen Klasse und Herkunft (v.a. Sprache) verschränkt. Wie im vorherigen Kapitel aufgezeigt, wäre der Spracherwerb ein Ausweg aus dem sekundären Arbeitsmarktsegment. Genau dieser Ausweg bleibt jedoch besonders Frauen oftmals verwehrt. Zum einen fehlen ihnen die finanziellen Mittel für teure Sprachkurse: «Woher soll ich dieses Geld nehmen?» (I3, 24.10.25). Zum anderen raubt die Kombination aus prekärer, sehr intensiver Lohnarbeit im Niedriglohnsektor und unbezahlter familiärer Reproduktionsarbeit alle zeitlichen und energetischen Ressourcen für Weiterbildungen: «Ich hatte einfach keine Zeit für etwas anderes» (I8, 12.11.25).

Diese Ergebnisse decken sich mit aktuellen Erkenntnissen der internationalen Arbeitsmarktforschung. Wie Sott et al. (2026) bestätigen, wirken Kategorisierungen wie Herkunft,

Geschlecht und Klasse unter solchen Bedingungen sehr stark verschränkt zusammen. Die Benachteiligungen auf dem Arbeitsmarkt addieren sich nicht einfach, sondern verschränken sich zu strukturellen Barrieren. Diese zeigen sich in Lohnunterschieden, in der beruflichen Segmentation und in einem stark eingeschränkten Zugang zu Führungspositionen. Zudem bestätigt die Literatur, dass Menschen, bei denen verschiedenste soziale Kategorisierungen zu Diskriminierungen führen, besonders stark mit Schwierigkeiten bei der Vereinbarkeit von Privat- und Berufsleben zu kämpfen haben (ebd. S. 4). Die Schwierigkeit, aus dem sekundären Segment in das primäre Segment zu gelangen, lässt sich demnach durch das ineinander verschränkte Wirken von patriarchalen Erwartungen, migrationsbedingten Hürden und ökonomischem Ressourcenmangel erklären (ebd. S. 17f.). Frauen mit Migrationshintergrund scheitern folglich nicht an einem einzelnen Merkmal, sondern am komplexen Zusammenspiel all dieser Machtsysteme. Dies macht sie im flexibilisierten Arbeitsmarkt besonders vulnerabel für plötzliche Kündigungen, wie etwa im Falle einer Schwangerschaft (I3, 24.10.25; I8, 12.11.25).

10.2.3 Staatliche Hürden: Aufenthaltsrecht, Wohnen und Geschlecht

An dieser Schnittstelle zum sekundären Segment zeigt sich eine weitere tiefgreifende intersektionale Verstrickung. Wie im Theorieteil dargestellt, wirkt der Staat aktiv an der Segmentation des Arbeitsmarktes mit (vgl. Rubery, 2007). Die Art der Aufenthaltsbewilligung wird von den Interviewten als eine nahezu unüberwindbare Grenze für Arbeitssuchende beschrieben: «Mit dem F-Status […] ist es eine Katastrophe» (I9, 21.11.25). Diese aufenthaltsrechtliche Unsicherheit verschränkt sich häufig mit der Wohnsituation. Eine Erwerbstätigkeit setzt eine offizielle Anmeldung am Wohnort voraus. Interviewte 15, die als Hausangestellte bei einer Privatperson arbeitet und dort auch wohnt, war deshalb darauf angewiesen, dass ihre Arbeitgeber*in die Registrierung überhaupt zuliess. Dies betrifft insbesondere Migrantinnen, die im informellen oder unregulierten Sektor der Privathaushalte arbeiten, etwa in der Kinderbetreuung oder in der Reinigung (vgl. Sott et al., 2026). Sie geraten dadurch in eine Abhängigkeitsdynamik, da sie für ihre Wohnsitzregistrierung und Postadresse vollständig auf die Arbeitgeber*innen angewiesen sind. Dies beschrieb Interviewte 15 so: «Man ist davon abhängig, dass andere einen registrieren» (I15, 04.12.25). Wie auch Sott et al. (2026) in ihrer Untersuchung zu Migrantinnen betonen, interagieren hier migrationspolitische und geschlechtsspezifische Barrieren zusammen, was zu hohen emotionalen Kosten und strukturellem Ausschluss führt. Arbeitgeber*innen im sekundären Segment profitieren von der mehrdimensionalen Schwierigkeit dieser Frauen, um sie in unsichtbaren, prekären Abhängigkeiten zu binden.

10.2.4 Die Normierung von Körperlichkeit: Gesundheit und Alter als Ausschlusskriterium

Die sozialwissenschaftliche Erweiterung der Intersektionalität mit der Kategorisierung «Körperlichkeit» (vgl. Winker & Degele, 2009) erweist sich für die vorliegende Untersuchung als sehr relevant. Der Schweizer Arbeitsmarkt definiert ein Ideal einer lückenlos leistungsfähigen, flexiblen Arbeitskraft (vgl. Bronner & Paulus, 2021). Die Interviews

zeigen auf, dass jede Abweichung von diesem Ideal, sei es durch gesundheitliche Einschränkungen, Unfälle oder einfach durch das Älterwerden, die Ausgrenzung aus der Erwerbstätigkeit bedeuten kann.

Dies zeigt schwerwiegende Konsequenzen der Segmentation. Da Personen aufgrund ihrer Herkunft und fehlenden Diplomen in die körperlich schwere Einfacharbeit gezwungen werden, opfern sie ihre Gesundheit für den Verbleib im Arbeitsmarkt und überschreiten oft eigene Grenzen so lange, bis chronische Leiden entstehen: «Ich habe Freundinnen, die wochenlang ihre Arme nicht bewegen konnten, weil sie in diesem Bereich gearbeitet haben (...), um ihren Job nicht zu verlieren» (I15, 04.12.25). Es wurde auch mehrfach geschildert, dass bei gesundheitlichen Beschwerden oder einem plötzlichen Unfall im sekundären Segment kein Schutz gewährleistet wird. Zudem macht auch die ständige psychische Belastung, die mit der prekären Arbeitssuche und den existenziellen Ängsten einhergeht, die Betroffenen krank: «Aber durch den Stress, seitdem ich arbeitslos bin, bin ich krank geworden» (I5, 05.11.25).

Neben der Gesundheit wirkt das Alter als unsichtbare, aber sehr harte Barriere. Obwohl ältere Arbeitssuchende wertvolle Erfahrung mitbringen, wird ihnen das hohe Tempo und die geforderte Flexibilität abgesprochen. Diese Ausgrenzung lässt die Betroffenen gesellschaftlich aussortiert und wertlos fühlen: «Man kommt sich sonst vor wie Abfall» (I13, 27.11.25). Im sekundären Segment schütze auch langjährige Betriebstreue nicht vor einer Kündigung, sobald Arbeitgeber*innen vom Alter auf eine geringere Leistungsfähigkeit schliessen: «Nur weil er jetzt alt ist, heisst es: Und tschüss» (I5, 05.11.25)

Zusammenfassend zeigt die intersektionale Einordnung auf, dass die Position der armutsbetroffenen Arbeitssuchenden aus dem Kafi Klick nicht auf individuelles Versagen zurückzuführen ist, sondern das Resultat mehrdimensionaler struktureller Ausgrenzung ist. Aus dieser Mehrdimensionalität ergibt sich eine Komplexität, die dazu führt, dass die Kafi Klick Besuchenden sehr unterschiedliche Formen von Ausgrenzung erfahren. Die Kategorisierungen Herkunft, Geschlecht, Bildung, Gesundheit und Alter bilden komplexe Schnittmengen der Diskriminierung. Die Marginalisierung ist das Ergebnis eines Arbeitsmarktes, der Ungleichheiten entlang dieser sozialen Kategorisierungen aktiv produziert und aufrechterhält, um Kosten zu senken und Flexibilität zu erzwingen. Eine intersektionale Perspektive ermöglicht es, den Fokus auf diese individuell unterschiedlichen Ausgrenzungsmuster zu legen, anstatt die Betroffenen als einheitliche Gruppe mit denselben Hürden zu behandeln.

10.3 Handlungsspielräume und Bewältigungsstrategien

Die bisherigen Ausführungen der Arbeitsmarktsegmentation könnten den Eindruck erwecken, dass armutsbetroffene Arbeitssuchende den strukturellen Hürden machtlos ausgeliefert sind. Dies wurde auch an der klassischen Segmentationstheorie von Doeringer und Piore oft kritisiert. Sie schreibt den Arbeitnehmenden eine zu passive Rolle zu, blendet deren soziales Umfeld aus und reduziert Personen auf Positionen in den

Warteschlangen (vgl. Berndt, 2017; Rubery, 2007, S. 954). Die Ergebnisse der Interviews widerlegen dieses Bild der Passivität jedoch klar. Trotz all der Hürden sind die Interviewten nicht handlungsunfähig. Vielmehr entwickeln sie aktive Überlebens- und Bewältigungsstrategien, um sich in einem ausgrenzenden System zu behaupten.

Eine zentrale Strategie bildet die Aktivierung und Nutzung sozialer Netzwerke. Angesichts der Digitalisierung der Arbeitssuche und der starren Sprachbarrieren lagern die Betroffenen administrative Aufgaben an ihr familiäres und nachbarschaftliches Umfeld aus. Die Arbeitssuche wird dadurch zu einem kollektiven Unterfangen in «Such-Gemeinschaften» (I11, 26.11.25). Zudem helfen Kolleg*innen als wichtige Türöffner für den Arbeitsmarkt, indem sie direkt auf Anstellungen aufmerksam machen und so den formellen, durch den Bildungsstand stark regulierten Bewerbungsprozess umgehen: «Er ist mein Kollege, er arbeitet gut, lass ihn eine Probezeit machen» (I14, 03.12.25).

Diese Beobachtungen werden durch die aktuelle Forschung gestützt. Arbeitnehmende entwickeln gezielte Bewältigungsstrategien wie den Aufbau von Unterstützungsnetzwerken und kulturellen Gemeinschaften. Diese Netzwerke sind essenziell, um mit dem emotionalen Stress umgehen zu können, der durch Marginalisierung verursacht wird, und um sich in Kontexten institutioneller Diskriminierung und Vorurteile zurechtzufinden (Sott et al., 2026, S. 17).

Da familiäre Unterstützung oftmals begrenzt ist, greifen die Interviewten aktiv auf institutionelle Unterstützungsangebote zurück. Der Schweizer Arbeitsmarkt erfordert eine Bürokratie und das Ausfüllen von Formularen, was das Wissen der Betroffenen oft übersteigt: «Und wenn ein Brief kommt, dann kann ich ihn nur lassen, weil ich nichts verstehe. Vielleicht ist dieser Brief wichtig» (I9, 21.11.25). Orte wie das Kafi Klick dienen dabei als Unterstützung bei der Überwindung des digitalen Grabens: «Ich muss immer herkommen, weil ich keinen Computer zu Hause habe» (I5, 05.11.25). Gleichzeitig fungieren sie als essenzielle Wissensbörsen, um sich über Rechte und Möglichkeiten zu informieren.

Das Ziel all dieser Strategien ist nicht die dauerhafte Abhängigkeit von Hilfssystemen oder sozialen Netzwerken, sondern die Wiedererlangung von Autonomie und Handlungsmacht. Dies verdeutlicht der starke Wunsch vieler Interviewter, den administrativen Bewerbungsprozess irgendwann «allein» (I7, 10.11.25) bewältigen zu können. Ein Erfolgserlebnis, das beispielsweise Interviewte 3 nach Jahren der Unterstützung stolz sagt: «Und jetzt habe ich hier gelernt, mit dem Computer umzugehen. Ich kann alles selber machen» (I3, 24.10.25). Die Betroffenen nutzen aktiv ihre Handlungsspielräume, um sich gegen die segmentierte Ungleichheit zu wehren und sich Schritt für Schritt eine selbstbestimmte Position zu erarbeiten.

10.4 Methodische Limitationen und Reflexion

Eine kritische Reflexion der methodischen Vorgehensweise ist zentral, um die Aussagekraft der vorliegenden Ergebnisse fundiert einordnen zu können. Wie die feministische Geographie postuliert, geht diese Arbeit davon aus, dass die gewonnenen Erkenntnisse

daher nicht als objektiv oder starr zu verstehen sind, da sie stets von gesellschaftlichen Wertvorstellungen sowie dem Blickwinkel der Forschenden beeinflusst werden (vgl. Hiemstra & Billo, 2017). Daher weist diese Forschung Grenzen auf, die bei der Interpretation berücksichtigt werden müssen.

Der Zugang zu den Interviewten über das Kafi Klick brachte, wie schon im Kapitel 'Forschungsdesign und Methodik' beschrieben, methodische sowie ethische Herausforderungen mit sich. Zudem führt der Zugang über eine solche Einrichtung zu einer Selektionsverzerrung. Auch wenn verschiedene Rekrutierungsmethoden angewandt wurden, um einer möglichen Verzerrung der erhobenen Daten entgegenzuwirken, konnten nicht alle armutsbetroffenen Arbeitssuchenden ausreichend abgebildet werden. Es fehlen unter anderem jene Personen, die noch keinen Zugang zum Kafi Klick oder zu vergleichbaren Unterstützungssystemen gefunden haben. Dadurch bleiben die Erfahrungen der am stärksten isolierten und am schlechtesten vernetzten Personen unerfasst.

Essenziell ist auch die kritische Reflexion meiner eigenen Positionalität als Forscherin ohne Migrationshintergrund und eigene Prekaritätserfahrungen, da die soziale Einbettung die Interpretation der Daten stark formt. Da ich selbst keine Prekaritäts- oder Armutserfahrungen gemacht habe, forsche ich aus einer nicht-betroffenen Position. Diese Distanz kann zu Fehlinterpretationen führen. Es besteht das Risiko, dass Erfahrungen von Unsicherheit, Ausschluss oder Bewältigungsdruck in ihrer Tragweite unter- oder überschätzt werden. Ausserdem könnten bestimmte vermeintliche Selbstverständlichkeiten aus meiner Position in die Analyse einfliessen. In meinem Fall ist das besonders wichtig, da ich auch während des Schreibens im Kafi Klick als Beraterin gearbeitet habe. Dadurch sind meine unterschiedlichen Erfahrungen in der Schreibzeit auch in die Interpretation der Daten eingeflossen.

Ein weiteres Spannungsfeld ergibt sich aus der Theorie der Intersektionalität. Das Konzept ist geprägt durch «ineinandergreifende Unterdrückungssysteme», wonach soziale Kategorisierungen nicht isoliert voneinander betrachtet werden können. Um die Daten für die Inhaltsanalyse jedoch überhaupt fassen zu können, mussten sie für die Verschriftlichung dennoch in separate Textblöcke strukturiert werden. Diese analytische Trennung wird der fliessenden Lebensrealität der Interviewten nicht gerecht. Zudem erhebt die Untersuchung keinen Anspruch auf Vollständigkeit aller existierenden Diskriminierungsformen. Die Auswahl der analysierten sozialen Kategorisierungen erfolgte neben den theoretischen Ansätzen auch induktiv. Es wurden gezielt jene Merkmale in den Fokus gerückt, die von den Interviewpartner*innen selbst thematisiert wurden und als relevante Hürden herausgehört wurden. Andere potenziell bedeutsame soziale Kategorisierungen (wie z.B. sexuelle Orientierung oder Religion) blieben dadurch möglicherweise unbeachtet.

11. Fazit und Ausblick

11.1 Zentrale Ergebnisse

Die Beantwortung der Forschungsfrage, wie armutsbetroffene Arbeitssuchende aus dem Kafi Klick ihre Position auf dem Arbeitsmarkt erleben und welche Rolle dabei ihre intersektionale Positionalität spielt, zeigt eine klare, tiefgreifende strukturelle Exklusion auf. Eine prägende Form der Arbeitsmarktsegmentation, welche sich in den alltäglichen Erfahrungen der Interviewten zeigte, ist die «neue Segmentation». Diese zeichnet sich durch eine Spaltung in eine geschützte Kernbelegschaft und eine prekarisierte Randbelegschaft aus, welche durch unsichere und atypische Beschäftigungsformen geprägt ist (vgl. Li, 2019, S. 3).

Die empirischen Ergebnisse verdeutlichen, dass die Besuchenden des Kafi Klicks systematisch an den Rand des Arbeitsmarktes, in das sekundäre Segment gedrängt werden und dort dauerhaft zu «Beschäftigten zweiter Klasse» (Dörre, 2011, S. 396) degradiert werden. Dies zeigt sich in der Wahrnehmung der Interviewten, dass es für sie scheinbar «keine normalen Jobs mehr gibt» (I13, 27.11.25). Statt Stabilität erleben sie befristete Verträge, die sie zu ständigen Stellenwechseln zwingen, unberechenbare Arbeitszeiten auf Abruf und Löhne, die nicht reichen. Die Segmentation zwingt sie in eine Position der ständigen Flexibilität zugunsten der Arbeitgeber*innen, wobei sie in dieser «flexiblen Organisation» gleichsam als ungeschützte Puffer dienen (vgl. Eichhorst & Tobsch, 2013).

Die Segmentationstheorie zeigt auf, dass der Arbeitsmarkt durch strukturelle Barrieren und ungleiche Zugangschancen geprägt ist. An diesem Punkt setzt die intersektionale Perspektive an, indem sie den Fokus darauf richtet, wer von diesen Barrieren betroffen ist und aus welchen Gründen. Sie wirkt als der zentrale Sortiermechanismus des Schweizer Arbeitsmarktes und beeinflusst, wer wo eingeordnet wird. Da der Zugang zu guten, sicheren Arbeitsplätzen limitiert ist, bilden sich Warteschlangen (vgl. Rubery, 2007). Wie stark dieses theoretische Konstrukt von den Betroffenen als Realität erlebt wird, bringt Interviewter 6 auf den Punkt: «Ich bin der Letzte bei dieser Stelle» (I6, 07.11.25). Die Interviews der Kafi Klick Besuchenden zeigen deutlich auf, dass Arbeitgeber*innen in diesen Warteschlangen soziale Kategorisierungen als Sortierkriterium nutzen, wodurch bestimmte gesellschaftliche Gruppen systematisch benachteiligt und trotz beruflicher Erfahrung oft keine Chance erhalten.

Dabei bestätigen die empirischen Ergebnisse eindrücklich die zentralen Annahmen der Intersektionalitätstheorie. Die Ausgrenzungserfahrungen der Interviewten lassen sich nicht durch eindimensionale Benachteiligungen erklären. Die Marginalisierung entsteht vielmehr durch das Zusammenwirken verschiedener Diskriminierungsformen, die nicht unabhängig voneinander betrachtet werden können. Ein fehlendes Diplom aus der Schweiz wird beispielsweise durch mangelnde Deutschkenntnisse überlagert, was eine gut ausgebildete Migrantin zwingt, beruflich ein «niedriges Profil» (I15, 04.12.25) anzunehmen und körperlich anspruchsvolle Einfacharbeit in der Reinigung auszuführen. Diese

physisch stark belastende Arbeit kann wiederum zu gesundheitlichen Problemen führen. In einem Arbeitsmarkt, der die lückenlos leistungsfähige Arbeitskraft normiert (Bronner & Paulus, 2021, S. 63), kann dies zu Entlassungen führen. Gleichzeitig wird der Ausweg, etwa durch den Spracherwerb, durch geschlechtsspezifische patriarchale Arbeitsteilung blockiert, wie betroffene Frauen berichten, welche aufgrund von unbezahlter Reproduktionsarbeit schlichtweg «keine Zeit» für einen Deutschkurs haben.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die Segmentationstheorie die Existenz der strukturellen Schranken und Warteschlangen auf dem Arbeitsmarkt erklärt, doch erst die intersektionale Perspektive erklärt, wer und warum Menschen an den Schranken scheitern. Die Erfahrungen der Kafi Klick Besuchenden belegen, dass ihre Prekarität nicht auf individuellem Versagen beruht, sondern das Resultat sich überkreuzender gesellschaftlicher Herrschafts- und Ausschlussmechanismen ist. Die wichtigste Beobachtung ist daher die Existenz einer zutiefst segmentierten Ungleichheit, in der die intersektionale Positionierung über Teilhabe und Position im Schweizer Arbeitsmarkt und somit auch über Lebenschancen bestimmt.

11.2 Handlungsfähigkeit der Betroffenen

Ein weiteres massgebliches Resultat dieser Arbeit ist die Erkenntnis, dass die Betroffenen dieser segmentierten Ungleichheit keineswegs passiv ausgeliefert sind. Entgegen der passiven Rolle, welche ihnen die klassische Segmentationstheorie zuschreibt (vgl. Berndt, 2017; Rubery, 2007, S. 954), agieren sie als handlungsfähige Subjekte, die gezielte Überlebens- und Bewältigungsstrategien entwickeln. Um den digitalen Graben und bürokratische Hürden zu überwinden, lagern sie administrative Prozesse an familiäre und nachbarschaftliche Netzwerke aus und formen solidarische Such-Gemeinschaften. Soziale Kontakte und Kolleg*innen fungieren dabei als Türöffner, um formale Bewerbungshürden zu umgehen. Wie die aktuelle Forschung bestätigt, sind solche Unterstützungsnetzwerke und kulturelle Gemeinschaften essenziell, um mit dem emotionalen Stress der Marginalisierung umzugehen (vgl. Sott et al. 2026, S. 17).

Zusätzlich greifen sie proaktiv auf Institutionen wie das Kafi Klick zurück. Dieses dient nicht nur als technische Infrastruktur und Wissensaustausch von Rechten und Formularen, sondern erfüllt eine tiefe emotionale und mehrdimensionale Funktion. Es bricht die Isolation auf und wird als sicherer, sozialer Treffpunkt wahrgenommen. Indem die Menschen mit Würde und Respekt als komplexe Subjekte und nicht bloss als armutsbetroffene Menschen wahrgenommen werden, zeigt sich die praktische Umsetzung der Intersektionalitätstheorie im sozialen Bereich (vgl. Bronner & Paulus, 2021, S. 92). Das Ziel dieser Bewältigungsstrategien ist dabei stets die Gewinnung von Autonomie und Handlungsmacht, um administrative und berufliche Herausforderungen langfristig «ganz allein» (I7, 10.11.25) selbstbestimmt meistern zu können.

11.3 Ausblick und gesellschaftliche Implikationen

Die Erkenntnisse dieser Arbeit forderen ein gesellschaftliches und politisches Umdenken im Umgang mit Arbeit, Armut und Arbeitslosigkeit. Da die Marginalisierung auf dem Arbeitsmarkt nicht auf individuellem Versagen beruht, sondern das systematische Ergebnis strukturell und institutionell angelegter Segmentation ist (vgl. Li, 2019; Rubery, 2007), braucht es eine Veränderung auf struktureller Ebene. Eine Politik, welche primär auf Aktivierungsdruck und rasche Wiedereingliederung setzt, drängt vulnerablere Menschen oft nur in prekäre Arbeitsverhältnisse, anstatt das Problem der prekären Arbeitsverhältnisse nachhaltig zu lösen. Um Armut in der Schweiz wirksam zu bekämpfen, müssen vielmehr die ausgrenzenden Strukturen selbst abgebaut werden. Daraus leiten sich folgende zentrale gesellschaftliche und politische Implikationen ab.

11.3.1 Abbau formaler Zugangsbarrieren und Förderung von Sprachkompetenzen

Der Schweizer Arbeitsmarkt ist stark durch formale Hürden geprägt, die den Zugang zu sicheren Jobs einschränken (vgl. Amstutz et al., 2018). Ausländische Diplome werden oftmals nicht anerkannt, was Migrant*innen in die strukturelle Unterqualifizierung zwingt (vgl. Hassler et al., 2019). Gleichzeitig fungiert die deutsche Sprache als Ausschlusskriterium. Es bedarf daher eines Umdenkens bei der Rekrutierung. Informell erworbene Fähigkeiten und Berufserfahrungen müssen auf dem Arbeitsmarkt stärker gewichtet werden. Zudem braucht es staatlich finanzierte, niederschwellige Sprach- und Weiterbildungsangebote, welche sich auch mit prekären Arbeitszeiten vereinbaren lassen (vgl. Sott et al., 2026, S. 17f.).

11.3.2 Stärkung des Arbeitnehmendenschutzes im sekundären Segment

Der schwache Kündigungsschutz hat schwere Folgen für viele Arbeitnehmende. Die Interviewten dienen als ungeschützte Puffer, auf welche die wirtschaftlichen Risiken abgewälzt werden (vgl. (Eichhorst & Tobsch, 2013; Li, 2019). Die unternehmerischen Risiken sollten nicht auf vulnerable Arbeitnehmende abgewälzt werden. Daher braucht es stärkere regulatorische Eingriffe und Schutzmechanismen. Kündigungen aufgrund von Schwangerschaft, Alter oder plötzlicher Krankheit und Unfällen dürfen nicht mehr vorkommen. Zudem sollte gesellschaftlich diskutiert werden, wie Löhne im Niedriglohnsektor angesichts steigender einkommensunabhängiger Fixkosten (Mieten und Krankenkassenprämien) gestaltet werden müssen, damit die Menschen nicht länger in ständiger Existenzangst leben müssen.

11.3.3 Entschärfung migrationsrechtlicher und bürokratischer Hürden

Die Politik formt den gespaltenen Arbeitsmarkt aktiv mit, insbesondere durch restriktive Aufenthaltsregelungen (vgl. Rubery, 2007). Prekäre Bewilligungen, wie etwa der F-Status, wirken als fast unüberwindbare Schranken für die berufliche (und auch private) Stabilität. Zudem führt die strikte Koppelung von Wohnsitzregistrierung und Arbeitsfähigkeit dazu, dass Menschen von ihren Arbeitgeber*innen abhängig werden, da diese ihnen erst die für die Registrierung notwendige Adresse zur Verfügung stellen. Um Ausbeutung,

insbesondere von Frauen in privaten Haushalten, zu verhindern (vgl. Sott et al., 2026), müssen migrationsrechtliche Prozesse vereinfacht und von Arbeitsverhältnissen entkoppelt werden.

11.4 Abschliessende Gedanken

Die in dieser Arbeit festgehaltenen Erfahrungen der Besuchenden des Kafi Klicks zeigen eindrücklich, wie diese Menschen am Rand des Schweizer Arbeitsmarktes ihre Situation erleben und wie unterschiedlich die Erfahrungen sein können. Berichtet wurden von Schwierigkeiten bei der Stellensuche, unsicheren Arbeitsverhältnissen und verschiedenen Formen von Benachteiligungen. Gleichzeitig wird deutlich, wie sie aktiv versuchen, mit diesen Situationen umzugehen und ihre berufliche und persönliche Situation zu verbessern.

Arbeitslosigkeit, Armut und prekäre Beschäftigung können nicht länger auf individuelle Entscheidungen oder fehlende Anstrengungen zurückgeführt werden. Die Möglichkeiten, die Menschen auf dem Schweizer Arbeitsmarkt haben, werden durch strukturelle Bedingungen und unterschiedliche Formen von Benachteiligung beeinflusst. Deshalb braucht es neben individueller Unterstützung auch Rahmenbedingungen, die einen fairen Zugang zum Arbeitsmarkt ermöglichen. Das langfristige Ziel muss ein Arbeitsmarkt sein, in dem Kriterien für «Gute Arbeit» für alle Menschen zugänglich sind.

Solange solche strukturellen Veränderungen noch nicht erreicht sind, bleiben niederschwellige und solidarische Institutionen wie das Kafi Klick besonders wichtig. Sie bieten nicht nur Unterstützung im Umgang mit digitalen Hürden, sondern schaffen gleichzeitig einen Raum, in dem Menschen gesehen und ernst genommen werden. Es sind Orte, an denen Menschen Unterstützung, Respekt und die Möglichkeit erfahren, selbstbestimmt am gesellschaftlichen Leben teilzunehmen.

Literaturverzeichnis

Abdel Meseh, M. (2022, 11. Oktober). Ein Internetcafé gegen die Armut. *Zürich West / zuerich24.ch*. https://zuerich24.ch/articles/157531-ein-internetcafe-gegen-die-armut (letzter Zugriff 22.08.2026)

Abrego, V., Henke, I., Kissling, M., Lammer, C., & Leuker, M.-T. (2023). Intersektionalität und erzählte Welten: Einführung. In V. Abrego, I. Henke, M. Kissling, C. Lammer & M.-T. Leuker (Hrsg.), *Intersektionalität und erzählte Welten: Literaturwissenschaftliche und literaturdidaktische Perspektiven* (S. 11–34). wbg Academic. https://doi.org/10.21248/gups.73811

Adeoye-Olatunde, O. A., & Olenik, N. L. (2021). Research and scholarly methods: Semi-structured interviews. *JACCP: Journal of the American College of Clinical Pharmacy*, *4*(10), 1358–1366.

Amstutz, N., Geisen, T., Hassler, B., Diezi, J., Widmer, L., Steiner, L., Kraus, K., & Wenger, N. (2018). «Arbeiten, solange der Körper mitmacht»: Betriebliche Herausforderungen im Zusammenhang mit Einfacharbeit und alternden Belegschaften. *Arbeit*, *27*(1), 5–25. https://doi.org/10.1515/arbeit-2018-0002

Amstutz, N., & Küng, L. (2025). Lebenslanges Lernen für alle? Wie meritokratische, vergeschlechtlichte und kulturalisierte Diskurse das Fehlen von Weiterbildung im Tieflohnsektor rechtfertigen. *Education Permanente*, *2025*(1), 84–93.

Bednarski, M. (2021). Labor market segmentation from the perspective of selected threads of the new institutional economy: Theoretical analysis. *Polityka Społeczna*, *570*(9), 1–6. https://doi.org/10.5604/01.3001.0015.4501

Berndt, C. (2017). Labor market segmentation. In D. Richardson, N. Castree, M. F. Goodchild, A. Kobayashi, W. Liu & R. A. Marston (Hrsg.), *The international encyclopedia of geography* (S. 1–7). John Wiley & Sons. https://doi.org/10.1002/9781118786352.wbieg0556

BFS [Bundesamt für Statistik]. (2026a). Armut. https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/wirtschaftliche-soziale-situation-bevoelkerung/soziale-situation-wohlbefinden-und-armut/armut-deprivation/armut.html (letzter Zugriff 25.08.2026)

BFS [Bundesamt für Statistik]. (2026b). Armutsgefährdung. https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/wirtschaftliche-soziale-situation-bevoelkerung/wohlbefinden-armut/armut-deprivation/armutsgefaehrdung.html#par_headline_132034808 (letzter Zugriff 25.08.2026)

BFS [Bundesamt für Statistik]. (2026c). Materielle und soziale Deprivation. https://www.bfs.admin.ch/asset/en/24447243 (letzter Zugriff 25.08.2026)

BFS [Bundesamt für Statistik]. (2026d). Armut vor Sozialtransfers. https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/wirtschaftliche-soziale-situation-bevoelkerung/soziale-situation-wohlbefinden-und-armut/armut-deprivation/armut-sozialtransfers.html (letzter Zugriff 25.08.2026)

Brinkmann, U., Dörre, K., Röbenack, S., & Kraemer, K. (2006). *Prekäre Arbeit: Ursachen, Ausmass, soziale Folgen und subjektive Verarbeitungsformen unsicherer Beschäftigungsverhältnisse*. Friedrich-Ebert-Stiftung.

Bronner, K., & Paulus, S. (2021). *Intersektionalität: Geschichte, Theorie und Praxis: eine Einführung in das Studium der Sozialen Arbeit und der Erziehungswissenschaft* (2., durchgesehene Auflage). UTB. https://doi.org/10.36198/9783838556376

BSV [Bundesamt für Sozialversicherungen]. (2025). Nationales Armutsmonitoring: Hintergrundinformationen zum Synthesebericht 2025. https://www.bsv.admin.ch/dam/de/sd-web/mYgaqSGQyMD1/251201%20Hintergrund%20Armutsmonitoring_DE.pdf (letzter Zugriff 25.08.2026)

Bundesrat. (2025). Armutsmonitoring der Schweiz: Synthesebericht 2025 (26. November 2025). https://www.armutsmonitoring.ch/de (letzter Zugriff 25.08.2026)

BV [Bundesverfassung der Schweizerischen Eidgenossenschaft]. (1999/2025). Bundesverfassung der Schweizerischen Eidgenossenschaft vom 18. April 1999 (Stand 23.06.2026), SR 101. Fedlex. https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/1999/404/de (letzter Zugriff 25.08.2026)

Carbajal, M., Gauttier, E., Mittmasser, C., & Chimienti, M. (2026). Beyond victimhood: The agency of migrant domestic workers during the COVID-19 pandemic. *Work Organisation, Labour & Globalisation*, *20*(1), 39–58. https://doi.org/10.13169/workorgalaboglob.20.1.0003

Carlier, R. (2024, Juni). Armut, ein Tabu. *AMNESTY – Magazin der Menschenrechte*, (2024/2), ohne Seiten. https://www.amnesty.ch/de/magazin-amnesty/2024/2024-2/armut-ein-tabu (letzter Zugriff 25.08.2026)

Christen, U. (2022). *Wie Armut gemessen und definiert wird*. Hochschule und Höhere Fachschule für Soziale Arbeit HES-SO Valais-Wallis.

Christoffersen, A. (2023). Applying intersectionality in policy and practice: Unseating the dominance of gender in responding to social inequalities. *Sozialpolitik.ch*, (1/2023), ohne Seiten. https://doi.org/10.18753/2297-8224-4030

Crenshaw, K. (1989). Demarginalizing the intersection of race and sex: A Black feminist critique of antidiscrimination doctrine, feminist theory and antiracist politics. *University of Chicago Legal Forum*, *4*(1), 139–157.

Crettaz, E. (2018). *Working Poor in der Schweiz: Ausmass und Mechanismen* (Social Change in Switzerland Nr. 15). FORS, LINES & NCCR LIVES. https://doi.org/10.22019/SC-2018-00006

Darwin Holmes, A. G. (2020). Researcher positionality – A consideration of its influence and place in qualitative research – A new researcher guide. *Shanlax International Journal of Education*, *8*(4), 1–10. https://doi.org/10.34293/education.v8i4.3232

Dhamoon, R. K. (2011). Considerations on mainstreaming intersectionality. *Political Research Quarterly*, *64*(1), 230–243. https://doi.org/10.1177/1065912910379227

Doeringer, P. B., & Piore, M. J. (1971). *Internal labor markets and manpower analysis*. D. C. Heath and Company.

Dörre, K. (2011). Prekarität und Macht. Disziplinierung im System der Auswahlprüfungen. *WSI-Mitteilungen*, *64*(8), 394–401. https://doi.org/10.5771/0342-300X-2011-8-394

Dück, J. (2022). Soziale Reproduktion in der Krise: Sorgekämpfe in Krankenhäusern und Kitas (1. Auflage). Beltz Juventa.

Eichhorst, W., & Tobsch, V. (2013). Has atypical work become typical in Germany? *SSRN Electronic Journal*, ohne Seiten. https://doi.org/10.2139/ssrn.2329059

Else-Quest, N. M., & Hyde, J. S. (2016). Intersectionality in quantitative psychological research: II. Methods and techniques. *Psychology of Women Quarterly*, *40*(3), 319–336. https://doi.org/10.1177/0361684316647953

Esping-Andersen, G., Gallie, D., Hemerijck, A., & Myles, J. (2002). Why we need a new welfare state. Oxford University Press.

Ettarfi, K. (2024). Conceptualizing labor agency through resilience: Practices of reassembling work on domestic services platforms. *Geoforum*, *156*, 104130. https://doi.org/10.1016/j.geoforum.2024.104130

Ferguson, J., & Li, T. M. (2018). *Beyond the "proper job": Political-economic analysis after the century of labouring man* (PLAAS Working Paper Nr. 51). Institute for Poverty, Land and Agrarian Studies, University of the Western Cape.

Fluder, R., Hümbelin, O., Luchsinger, L., & Richard, T. (2020). *Ein Armutsmonitoring für die Schweiz: Modellvorhaben am Beispiel des Kantons Bern* [Schlussbericht]. Berner Fachhochschule, Departement Soziale Arbeit.

Fraeser, N., Schuster, N., & Vogelpohl, A. (2021). Feministische Geographien der Arbeit: Zusammenhänge von Prekarisierung, Gentrifizierung und Globalisierung. In Autor*innenkollektiv Geographie und Geschlecht (Hrsg.), *Handbuch Feministische Geographien: Arbeitsweisen und Konzepte* (S. 121–144). Verlag Barbara Budrich.

Fredrich, B. (2022). *Frauenarmut in der reichen Schweiz: Die Ursachen*. In M. Specker (Hrsg.), *Frauenarmut. Sozialalmanach 2022: Das Caritas-Jahrbuch zur sozialen Lage der Schweiz* (S. 43–52). Caritas-Verlag.

Fritschi, T., Riedel, M., & Brunner, J. (2025). *«Barometer Gute Arbeit»: Qualität der Arbeitsbedingungen aus der Sicht der Arbeitnehmenden – Ergebnisse für das Jahr 2025* [Schlussbericht]. BFH/Travail.Suisse.

Grabka, M. M., & Göbler, K. (2020). *Der Niedriglohnsektor in Deutschland: Falle oder Sprungbrett für Beschäftigte?* Bertelsmann Stiftung. https://doi.org/10.11586/2020032

Guggisberg, M., Häni, S., & Fleury, S. (2013). *Armutsmessung in der Schweiz*. BFS [Bundesamt für Statistik].

Haberl, A., Fleiss, J., Kowald, D., & Thalmann, S. (2024). Take the aTrain: Introducing an interface for the accessible transcription of interviews. *Journal of Behavioral and Experimental Finance*, *41*, 100891. https://doi.org/10.1016/j.jbef.2024.100891

Hancock, A.-M. (2016). *Intersectionality: An intellectual history*. Oxford University Press. https://doi.org/10.1093/acprof:oso/9780199370368.001.0001

Hassler, B., Widmer, L., Geisen, T., Amstutz, N., Scheidegger, N., & Wenger, N. (2019). Arbeitsplätze ohne formale Qualifikationsanforderungen in der Schweiz: Rekrutierungsstrategien von Unternehmen und deren sozialpolitische Bedeutung. *Zeitschrift für Sozialreform*, *65*(2), 147–174. https://doi.org/10.1515/zsr-2019-0006

Helfferich, C. (2009). *Die Qualität qualitativer Daten: Manual für die Durchführung qualitativer Interviews* (3., überarbeitete Auflage). VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Hick, R. (2012). The capability approach: Insights for a new poverty focus. *Journal of Social Policy*, *41*(2), 291–308. https://doi.org/10.1017/S0047279411000845

Hiemstra, N., & Billo, E. (2017). Introduction to focus section: Feminist research and knowledge production in geography. *The Professional Geographer*, *69*(2), 284–290. https://doi.org/10.1080/00330124.2016.1208103

Hümbelin, O., & Strazzeri, M. (2025). *Atypisch-prekäre Beschäftigung und lose Anbindung an den Arbeitsmarkt: Vertiefende statistische Analysen im Rahmen des nationalen Armutsmonitorings, Schwerpunktthema Erwerbsarbeit*. Berner Fachhochschule, Bereich Armut und Existenzsicherung; Bundesamt für Sozialversicherungen.

Inhetveen, K. (2012). Translation challenges: Qualitative interviewing in a multi-lingual field. *Qualitative Sociology Review*, *8*(2), 28–45.

Kafi Klick. (2022). *Kafi Klick: Kostenloser Internetzugang und Treffpunkt für Armutsbetroffene* (Konzept, aktualisierte Version, Januar 2022). Kafi Klick.

Kafi Klick. (2024). *Kafi Klick: Jahresbericht 2024*. Kafi Klick.

Kalbermatter, J. (2020). *Bleiberecht in der Gastro-Küche*. Seismo Verlag AG. https://doi.org/10.33058/seismo.30734

Klosterkamp, S., & Anwar, T. (2023). Positionality and research ethics. In L. Flower & S. Klosterkamp (Hrsg.), *Courtroom ethnography* (S. 47–60). Springer International Publishing. https://doi.org/10.1007/978-3-031-37985-7_4

Köhler, C., & Krause, A. (2010). Betriebliche Beschäftigungspolitik. In F. Böhle, G. G. Voss & G. Wachtler (Hrsg.), *Handbuch Arbeitssoziologie* (S. 387–412). VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Komposch, J. (2019, 1. November). «Das Kafi Klick öffnete mir die Augen»: Jubiläum: 10 Jahre Zürcher Internetcafé für Armutsbetroffene. *work – Die Zeitung der Gewerkschaft Unia*. https://www.workzeitung.ch/2019/11/das-kafi-klick-oeffnete-mir-die-augen/ (letzter Zugriff 22.08.2026)

Kuckartz, U., & Rädiker, S. (2022). *Qualitative Inhaltsanalyse: Methoden, Praxis, Computerunterstützung* (5. Auflage). Beltz Juventa.

Li, J. (2019). Precarious work and labor market segmentation: A comparative study on mainland China and Hong Kong. *The Journal of Chinese Sociology*, *6*(1), 17. https://doi.org/10.1186/s40711-019-0105-1

Lohmann, H., & Marx, I. (2008). The different faces of in-work poverty across welfare state regimes. In H.-J. Andress & H. Lohmann (Hrsg.), *The working poor in Europe: Poverty, employment and globalization* (S. 17–46). Edward Elgar.

Magnin, C. (2005). *Prekäre Integration: Die Folgen unsicherer Beschäftigungsverhältnisse* (IHS Sociological Series Nr. 73). Institut für Höhere Studien.

Mandaglio, M. (2009). Leiharbeit: Prekäre Arbeit in der Schweiz im Vormarsch. In H. Baumann, B. Ringger, H. Schatz, W. Schöni & B. Walpen (Hrsg.), *Krise. Lokal, global, fundamental. Denknetz-Jahrbuch 2009* (S. 190–197). edition 8.

Marchart, O. (2013). *Facetten der Prekarisierungsgesellschaft: Prekäre Verhältnisse – sozialwissenschaftliche Perspektiven auf die Prekarisierung von Arbeit und Leben*. Transcript.

Marx, I. (2020). The working poor. In B. Greve (Hrsg.), Routledge international handbook of poverty (S. 245–255). Routledge.

medica mondiale e. V. (o. J.). *Leitfaden für eine stress- und traumasensible Interviewführung* [Fortbildungsmaterial]. Ausgehändigt im Rahmen einer Fortbildung von medica mondiale, [September 2026].

Muster, S. (2021, 17. September). Kafi und Klicks gegen Armut. *P.S. Zeitung*, 3.

Neukomm, S., & Fontana, M.-C. (2018). *Armutsmonitoring für die Schweiz: Konzeptionelle Grundlagen* (Beiträge zur Sozialen Sicherheit, Forschungsbericht Nr. 3/18). Bundesamt für Sozialversicherungen.

Osterburg, M. (2022). *Arbeitsmarktsegmentierung und Überqualifizierung: Eine Analyse zur Beschäftigungsadäquanz von Promovierten*. Springer Fachmedien Wiesbaden. https://doi.org/10.1007/978-3-658-39306-9

Pernicka, S. (2014). [Rezension zu] Berndt Keller, Hartmut Seifert (2013): Atypische Beschäftigung zwischen Prekarität und Normalität. *Österreichische Zeitschrift für Soziologie*, *39*(2), 171–173. https://doi.org/10.1007/s11614-014-0125-7

Pfriem, H. (1978). Die Grundstruktur der neoklassischen Arbeitsmarkttheorie. In W. Sengenberger (Hrsg.), *Der gespaltene Arbeitsmarkt: Probleme der Arbeitsmarktsegmentation* (S. 43–53). Campus Verlag.

Reich, M., Gordon, D. M., & Edwards, R. C. (1973). A theory of labor market segmentation. *The American Economic Review*, 63(2), 359–365.

Rubery, J. (2007). Developing segmentation theory: A thirty years perspective. *Économies et Sociétés, Série «Socio-Économie du travail»*, *AB*(28), 941–964.

SECO [Staatssekretariat für Wirtschaft]. (2025). *Die Lage auf dem Arbeitsmarkt: November 2025*. https://www.admin.ch/de/newnsb/6Mu_eFAbNwTkd4YVMfqJm (letzter Zugriff 25.08.2026)

Sen, A. (2009). *The idea of justice*. Harvard University Press.

Sengenberger, W. (1978). Einführung: Die Segmentation des Arbeitsmarkts als politisches und wissenschaftliches Problem. In W. Sengenberger (Hrsg.), *Der gespaltene Arbeitsmarkt: Probleme der Arbeitsmarktsegmentation* (S. 15–41). Campus Verlag.

Singh, A. (1999). *The role of employment and work in poverty eradication and empowerment and advancement of women* (MPRA Paper Nr. 53561). University Library of Munich. https://mpra.ub.uni-muenchen.de/53561/ (letzter Zugriff 25.08.2026)

SKOS [Schweizerische Konferenz für Sozialhilfe]. (2026). *Richtlinien für die Ausgestaltung und Bemessung der Sozialhilfe (SKOS-Richtlinien)* (Version vom 1.1.2026). https://rl.skos.ch/lexoverview-2026/lex-RL_A_1?effective-from=20260101 (letzter Zugriff 25.08.2026)

Sott, M. K., Bender, M. S., Dos Santos, R. E., Baum, K. D. S., Schwambach, G. C. D. S., & Schwambach, R. E. (2026). Intersectionality in the labor market: An integrative review of race, gender, and class-based inequalities. *Merits*, *6*(1), 2. https://doi.org/10.3390/merits6010002

SRF [Schweizer Radio und Fernsehen]. (2022, 27. Oktober). Digitalisierung und Armut: Ein Viertel der Schweizer Bevölkerung ist digital überfordert. *SRF News*. https://www.srf.ch/news/schweiz/digitalisierung-und-armut-ein-viertel-der-schweizer-bevoelkerung-ist-digital-ueberfordert (letzter Zugriff 26.08.2026)

Straubhaar, T., & Werner, H. (2003). Arbeitsmarkt Schweiz – ein Erfolgsmodell? *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (MittAB)*, *36*(1), 60–76.

Streichhahn, V., & Kipka, R. (2019). Kapital gegen Leben: Plädoyer für einen politik-ökonomischen Reproduktionsbegriff. *PROKLA. Zeitschrift für kritische Sozialwissenschaft*, *49*(197), 585–590. https://doi.org/10.32387/prokla.v49i197.1842

Thomsen, C., & Finley, J. (2019). On intersectionality: A review essay. *Hypatia*, *34*(1), 155–160. https://doi.org/10.1111/hypa.12450

Truong, J. (2011). Arbeit, Arbeitsidentität, Arbeitsplatz: Die neuen Wanderarbeiterinnen in der Sorgewirtschaft [Unveröffentlichte Masterarbeit]. Universität Zürich, Geographisches Institut.

Truth, S. (1851). *Ain't I a woman?* [Rede, Women's Convention, Akron, Ohio; Fassung von F. D. Gage, 1863]. Internet Modern History Sourcebook, Fordham University. https://sourcebooks.fordham.edu/mod/sojtruth-woman.asp (letzter Zugriff 22.08.2026)

Vietorisz, T., & Harrison, B. (1973). Labor market segmentation: Positive feedback and divergent development. *The American Economic Review*, *63*(2), 366–376.

Vorbrugg, A., Klosterkamp, S., & Thompson, V. E. (2021). Feldforschung als soziale Praxis: Ansätze für ein verantwortungsvolles und feministisch inspiriertes Forschen. In Autor*innenkollektiv Geographie und Geschlecht (Hrsg.), *Handbuch Feministische Geographien: Arbeitsweisen und Konzepte* (S. 76–96). Verlag Barbara Budrich.

Vorpe, J., & Häfliger, M. (2025). *«Barometer Gute Arbeit»: Ausgewählte Ergebnisse der Befragungswelle 2025 [Medienkonferenz, 20. November 2025].* Travail.Suisse. https://www.travailsuisse.ch/de/arbeit-wirtschaft/arbeitsbedingungen/2025-11-20/medienkonferenz-barometer-gute-arbeit-2025 (letzter Zugriff 25.08.2026)

Weeks, K. (2013). The problem with work: Feminism, Marxism, antiwork politics and postwork imaginaries. *Contemporary Political Theory*, *12*(2), e5–e7. https://doi.org/10.1057/cpt.2012.6

Winker, G., & Degele, N. (2009). *Intersektionalität: Zur Analyse sozialer Ungleichheiten*. transcript.

Yunus, N. A., olde Hartman, T., Lucassen, P., Barton, C., Russell, G., Altun, A., & Sturgiss, E. (2022). Reporting of the translation process in qualitative health research: A neglected importance. *International Journal of Qualitative Methods*, *21*, 16094069221145282. https://doi.org/10.1177/16094069221145282

Anmerkung Künstliche Intelligenz

Bei der Erstellung dieser Arbeit habe ich KI-basierte Werkzeuge (Claude, Elicit, Notebook ml und Deepl) unterstützend eingesetzt. Die Nutzung beschränkte sich auf folgende Bereiche:

Erstens habe ich Textpassagen sprachlich überarbeiten und korrigieren lassen, das heisst hinsichtlich Rechtschreibung, Grammatik, Zeichensetzung sowie Verständlichkeit und Lesbarkeit. Die vorgeschlagenen Korrekturen und Formulierungen habe ich jeweils geprüft und nur dort übernommen, wo sie meine Aussage korrekt wiedergeben.

Zweitens habe ich das englische Abstract mithilfe von KI aus meiner deutschen Fassung übersetzt und die Übersetzung anschliessend überprüft.

Drittens habe ich KI vereinzelt bei der Recherche eingesetzt, etwa um mir einen ersten Überblick über ein Themenfeld zu verschaffen oder um mögliche Suchbegriffe und Literaturhinweise zu erhalten. Alle so gefundenen Quellen habe ich anschliessend selbst gesucht, im Original gelesen und auf ihre Eignung geprüft. In der Arbeit zitiert wird ausschliesslich Literatur, die ich selbst eingesehen habe.

Für die Transkription der Interviews wurde die Software aTrain (Haberl et al., 2024) eingesetzt. Die automatisch erstellten Transkripte habe ich vollständig anhand der Tonaufnahmen überprüft und korrigiert. Die in der Arbeit verwendeten Zitate habe ich ohne KI-Unterstützung ins Schriftdeutsche übertragen beziehungsweise aus dem Spanischen übersetzt, wie in Kapitel 5.3.1 ausgeführt.

Persönliche Erklärung

Ich erkläre hiermit, dass ich die vorliegende Arbeit selbständig verfasst und die den verwendeten Quellen wörtlich oder inhaltlich entnommenen Stellen als solche kenntlich gemacht habe.



Anhang 1: Interviewleitfaden Deutsch

Einleitung / Vorgespräch

Vielen Dank, dass du dir Zeit nimmst, um mit mir zu sprechen. Wie bereits erläutert, bin ich Geographie-Studentin an der Universität Zürich. Wir führen dieses Interview für meine Masterarbeit. Ich erforsche die Arbeitssuche im Schweizer Arbeitsmarkt. Im Zentrum dabei steht für mich die Frage, wie Du, als Besucher*in des Kafi Klicks, die Arbeitssuche im Schweizer Arbeitsmarkt wahrnimmst.

Das Interview wird wie angekündigt circa eine halbe Stunde dauern. Ich werde dieses anschliessend transkribieren, das heisst die Tonaufnahme in einen Text umwandeln, und zusammen mit anderen Interviews auswerten. Die Resultate veröffentliche ich dann in meiner Masterarbeit. Vielleicht werden sie von der Uni Zürich für weitere Forschung verwendet.

Bevor wir mit dem Interview loslegen, möchte ich nochmals betonen, dass ich deine Antworten vertraulich behandeln und an einem sicheren Ort speichern werde. Deine Antworten werde ich anonymisieren. Das heisst, Angaben wie beispielsweise Namen, Orte, abgesehen vom Kafi Klick, und andere Informationen, die dich erkennbar machen, werde ich aus dem Transkript entfernen. Wenn du eine Frage nicht beantworten oder das Gespräch abbrechen möchtest, kannst du dies jederzeit sagen. Für die Auswertung muss ich das Gespräch aufzeichnen – ist es in Ordnung für dich so, dann werde ich die Aufnahme jetzt starten?

Dann werde ich die Audioaufnahme jetzt starten.

Leitfaden

Einstieg: *Um gleich ins Thema zu kommen: Wie erlebst du die Arbeitssuche hier in der Schweiz?*

- *Erzähl mir, wie deine aktuelle Arbeitssituation aussieht?*
- *Was hat dich dazu gebracht, Arbeit zu suchen?*
- *Was ist dir bei der Arbeitssuche besonders aufgefallen?*
- *Wie fühlst du dich bei der Arbeitssuche?*

Persönliche Erfahrungen: *Beschreibe mir eine Situation, die bei der Arbeitssuche für dich typisch war.*

- *Wie nimmst du deine Chancen auf dem Arbeitsmarkt im Vergleich zu anderen wahr?*
- *Inwiefern wirst du anders behandelt als andere Arbeitssuchende?*
- *Wie beeinflusst die Arbeitssuche deinen Alltag?*

Hindernisse: *Erzähl mir, wo bist du bei der Arbeitssuche auf Schwierigkeiten gestossen?*

- *Warum ist es schwierig für dich, eine passende Arbeit zu finden?*

- *Was behindert dich bei der Arbeitssuche in der Schweiz besonders?*

Eigene Wege und Strategien: *Wie gehst du mit Schwierigkeiten um, die dir bei der Arbeitssuche begegnen?*

- *Was hilft dir, in solchen Situationen dranzubleiben?*
- *Was gibt dir Zuversicht?*

Unterstützung: *Was ist bei der Arbeitssuche besonders hilfreich für dich?*

- *Wie empfindest du die Hilfe, die du bekommst?*
- *Was würdest du dir an Unterstützung wünschen, die es heute noch nicht gibt?*

Zukunft*: Wenn du an die Zukunft denkst: Was wünschst du dir?*

- *Wie stellst du dir deine berufliche Zukunft vor?*
- *Was müsste sich ändern, damit du bessere Chancen bei der Arbeitssuche hättest?*
- *Was müsste sich deiner Meinung nach in der Schweiz ändern, damit es auch andere Stellensuchende einfacher hätten?*

Ich habe nun alle meine Fragen gestellt. Was hast du noch für Punkte, die du ergänzen möchtest?

Vielen Dank, dann würde ich mir abschliessend gerne noch ein paar Daten zu deiner Person notieren:

- *Wie alt bist du?*
- *Wie ist deine familiäre Situation?*
- *Wie viele Kinder hast du?*
- *Welche Sprachen sprichst du im Alltag?*
- *Von wo kommst du?*
- *Seit wann lebst du in der Schweiz?*
- *Was hast du zurzeit für eine Aufenthaltsbewilligung?*
- *Welche Ausbildungen hast du gemacht?*
- *In welcher Branche suchst du Arbeit?*
- *Was für weitere Betreuungspflichten hast du noch in deinem privaten Umfeld?*
- *Wer ist in deinem Haushalt der Hauptverdiener oder die Hauptverdienerin?*

Abschluss

Wunderbar, dann ist das Interview hiermit beendet. Vielen Dank, dass du dir Zeit genommen hast und so offen erzählt hast. Deine Erfahrungen sind sehr wertvoll für meine Arbeit.

Falls dir nach dem Gespräch noch etwas einfällt oder du später noch Gedanken, Ergänzungen oder auch Bedenken hast, kannst du dich gerne bei mir melden. Du erreichst mich jederzeit per E-Mail unter seraphine.pfeifer@uzh.ch (Visitenkarte übergeben) oder auch persönlich hier im Kafi Klick.

Wenn du möchtest, kann ich dir zu einem späteren Zeitpunkt auch gerne etwas über die Ergebnisse meiner Arbeit erzählen. Falls du möchtest, kannst du mir dafür deine E-Mail-Adresse aufschreiben.

E-Mail:	

Sobald ich meine Arbeit abgeschlossen habe, voraussichtlich nächsten Sommer, werde ich dir die Ergebnisse gerne zusenden.

Zum Dank für deine Zeit und Offenheit möchte ich dir gerne noch ein kleines Geschenk überreichen – hier :)

Ich stoppe nun die Audioaufnahme.

Anhang 2: Interviewleitfaden Spanisch

Introducción / Conversación previa

Muchas gracias por dedicarme tu tiempo para hablar conmigo. Como ya te he explicado, soy estudiante de Geografía en la Universidad de Zúrich. Realizamos esta entrevista para mi tesis de máster. Estoy investigando la búsqueda de empleo en el mercado laboral suizo. Para mí, la cuestión central es cómo tú, como visitante del Kafi Klick, percibes la búsqueda de empleo en el mercado laboral suizo.

Como ya te he dicho, la entrevista durará aproximadamente media hora. A continuación, la transcribiré, es decir, convertiré la grabación de audio en un texto, y la evaluaré junto con otras entrevistas. Los resultados los publicaré en mi tesis de máster. Quizás la Universidad de Zúrich los utilice para futuras investigaciones.

Antes de comenzar con la entrevista, me gustaría insistir en que tus respuestas serán tratadas de forma confidencial y se almacenarán en un lugar seguro. Tus respuestas serán anonimizadas. Esto significa que eliminaré de la transcripción datos como nombres, lugares, excepto el Kafi Klick, y otra información que te identifique. Si no quieres responder a alguna pregunta o deseas interrumpir la conversación, puedes decirlo en cualquier momento. Para la evaluación, tengo que grabar la conversación. Si te parece bien, ¿empezaré ahora la grabación?

Entonces, voy a iniciar la grabación de audio.

Leitfaden

Para entrar directamente en materia: ¿cómo es tu experiencia en la búsqueda de empleo aquí en Suiza?

- *Cuéntame cuál es tu situación laboral actual.*
- *¿Qué te ha llevado a buscar trabajo?*
- *¿Qué es lo que más te ha llamado la atención en la búsqueda de empleo?*
- *¿Cómo te sientes al buscar trabajo?*

Experiencias personales: Descríbeme una situación que te haya resultado típica en la búsqueda de trabajo.

- ¿Cómo percibes tus oportunidades en el mercado laboral en comparación con otras personas?
- ¿En qué medida te tratan de forma diferente a otros demandantes de empleo?
- ¿Cómo influye la búsqueda de trabajo en tu día a día?

Obstáculos: Cuéntame, ¿con qué dificultades te has encontrado en la búsqueda de empleo?

- ¿Por qué te resulta difícil encontrar un trabajo adecuado?

- ¿Qué te dificulta especialmente la búsqueda de empleo en Suiza?

Tus propios métodos y estrategias: ¿Cómo afrontas las dificultades que encuentras en la búsqueda de empleo?

- ¿Qué te ayuda a no rendirte en esas situaciones?

- ¿Qué te da confianza?

Apoyo: ¿Qué te resulta especialmente útil en la búsqueda de empleo?

- ¿Cómo valoras la ayuda que recibes?

- ¿Qué tipo de apoyo te gustaría recibir que aún no existe?

Futuro: Cuando piensas en el futuro, ¿qué deseas?

- ¿Cómo te imaginas tu futuro profesional?

- ¿Qué tendría que cambiar para que tuvieras mejores oportunidades en la búsqueda de empleo?

- En tu opinión, ¿qué tendría que cambiar en Suiza para que otros solicitantes de empleo lo tuvieran más fácil?

Ya he hecho todas mis preguntas. ¿Hay algún otro punto que quieras añadir?

Muchas gracias, para terminar, me gustaría anotar algunos datos personales sobre ti:

- ¿Cuántos años tienes?

- ¿Cuál es tu situación familiar?

- ¿Cuántos hijos tienes?

- ¿Qué idiomas hablas en tu día a día?

- ¿De dónde eres?

- ¿Desde cuándo vives en Suiza?

- ¿Qué permiso de residencia tienes actualmente?

- ¿Qué estudios has cursado?

- ¿En qué sector buscas trabajo?

- ¿Qué otras responsabilidades de cuidado tienes en tu entorno privado?
- ¿Quién es la principal fuente de ingresos en tu hogar?

Abschluss

Estupendo, entonces la entrevista ha terminado. Muchas gracias por dedicarme tu tiempo y por hablar con tanta franqueza. Tus experiencias son muy valiosas para mi trabajo.

Si después de la entrevista se te ocurre algo más o si más adelante tienes alguna idea, algún comentario o alguna duda, no dudes en ponerte en contacto conmigo. Puedes contactarme en cualquier momento por correo electrónico a seraphine.pfeifer@uzh.ch (entregarle la tarjeta de visita) o personalmente aquí en Kafi Klick.

Si lo deseas, también puedo contarte más adelante algo sobre los resultados de mi trabajo. Si lo deseas, puedes dejarme tu dirección de correo electrónico.

E-Mail:	

En cuanto termine mi trabajo, previsiblemente el próximo verano, te enviaré los resultados con mucho gusto.

Como agradecimiento por tu tiempo y tu franqueza, me gustaría hacerte un pequeño regalo, aquí lo tienes :)

Ahora voy a detener la grabación de audio.