

SOZIALFIRMEN IN DER SCHWEIZ

IM SPANNUNGSFELD ZWISCHEN
DEM ERSTEN UND ZWEITEN ARBEITSMARKT

| [Mattea Meyer](#) |

| [Winterthur, 15. September 2015](#) |

GEO 511 Masterarbeit
Geographisches Institut der Universität Zürich
Betreuung Dr. Karin Schwiter
Fakultätsvertretung Prof. Dr. Christian Berndt

Kontakt

Mattea Meyer
mattea.meyer@gmx.ch
07-718-398

Dank

Viele Menschen haben mich bei der Entstehung der vorliegenden Arbeit unterstützt. Ihnen möchte ich von ganzem Herzen danken.

An erster Stelle bin ich all meinen Interviewpartner_innen zu einem grossen Dank verpflichtet. Sie haben mit ihrer Gesprächsbereitschaft diese Arbeit erst ermöglicht und mir eindrückliche Einblicke in ihren Arbeitsalltag gewährt.

Danken möchte ich auch meiner Betreuerin, Dr. Karin Schwiter. Mit ihrem methodischen Wissen, ihrer fachlicher Kompetenz und ihrer gewinnenden Neugier hat sie mich während des gesamten Masterarbeitsprozesses stets unterstützend begleitet.

Prof. Dr. Christian Berndt gebührt ein grosses Dankeschön. Er hat mich ermutigt, mein Masterstudium in Geographie an der Universität Zürich überhaupt in Angriff zu nehmen.

Ein grosser Dank geht an Kristina Schüpbach, Vera Ziswiler, Florian Vock, David Gallusser und Rebekka Wyler. Ihre sorgfältige Durchsicht und konstruktiven Rückmeldungen waren sehr wertvoll und haben viel zum Gelingen der Arbeit beigetragen.

Danke sagen möchte ich auch Jacqueline Fehr, die mir den besten Arbeitsplatz ermöglicht hat, an dem ich in Ruhe an meiner Arbeit schreiben konnte.

Meinen Freundinnen und Freunden möchte ich dafür danken, dass sie mir zugehört, mich motiviert und mir Momente der Ablenkung geschenkt haben.

Marco danke ich für seine bedingungslose Unterstützung in den letzten Monaten und darüber hinaus.

Der grösste Dank gilt meiner Familie für ihr Vertrauen in mich und ihre Liebe.

Diese Arbeit ist all den Menschen gewidmet, auf deren Kosten politische Stimmung gegen einen solidarischen Sozialstaat gemacht wird. Sie haben für ihren täglichen Kampf um Anerkennung und Würde unseren Respekt verdient.

Zusammenfassung

Eingeführt als Existenzsicherung für Menschen in Not, kommt der Schweizer Sozialhilfe seit Ende der 90er Jahren zusätzlich auch die Aufgabe zu, die berufliche Integration der Leistungsbeziehenden zu fördern. Letztere haben eine durch das Gegenleistungsprinzip festgeschriebene Pflicht zur Mitwirkung, indem sie an Integrationsmassnahmen teilnehmen, ansonsten droht ihnen eine Leistungskürzung (Nadai 2007: 10ff). Dieses erweiterte Verständnis von Sozialhilfe begründet sich in einem Paradigmenwechsel in der Sozialpolitik, der sich ausgehend von den USA seit den 1990er Jahren auch in Europa etablierte. Der Wohlfahrtsstaat der Nachkriegszeit wurde dafür kritisiert, eine Anspruchshaltung zu fördern, falsche Anreize zu setzen und die Eigeninitiative zu lähmen (Handler 2003: 230). An seine Stelle soll ein aktivierender Staat treten, der die Menschen wieder zurück in ein selbstständiges Leben bringen soll (Pühl 2008: 112). Wie die dafür verwendeten Begriffe „*workfare*“ respektive „*welfare-to-work*“ andeuten, steht die rasche Reintegration der Erwerbslosen in den ersten Arbeitsmarkt im Zentrum der aktivierungspolitischen Massnahmen (Aeppli und Ragni 2009: 28). Der Paradigmenwechsel wird mit seiner Gegenleistungspflicht, dem disziplinierenden Charakter und der „*Individualisierung*“ von Arbeitslosigkeit als Teil umfassender Neoliberalisierungsprozesse kritisiert.

Im Rahmen der Aktivierungspolitik spielen Integrationsprogramme eine wichtige Rolle, für die eigens ein sogenannt zweiter Arbeitsmarkt geschaffen wurde. In Abgrenzung zum ersten, regulären Arbeitsmarkt werden darunter Arbeitsangebote zusammengefasst, die subventioniert werden, oftmals zeitlich befristet sind, mit ihren Tätigkeiten den ersten Arbeitsmarkt nicht konkurrieren dürfen und die Eingliederungschancen verbessern sollen (Mathari 1998: 14ff). Der zweite Arbeitsmarkt wird als Übungs- und Beweisraum für die Erst-Arbeitsmarktfähigkeit der Erwerbslosen konzipiert. Eine spezifische Form von solchen Integrationsprogrammen stellen Sozialfirmen dar, die sich durch eine soziale und wirtschaftliche Zielsetzung definieren: Sie versuchen die Wiedereingliederung von Leistungsbeziehenden in den ersten Arbeitsmarkt durch eine auf den Markt ausgerichtete Arbeit zu erreichen. Gleichzeitig verpflichten sie sich, neben der staatlichen Unterstützung einen Teil der Kosten durch den Verkauf von Produkten oder Dienstleistungen auf dem Markt selber zu decken (Wüthrich et al. 2011: 5ff). Das Streben nach einer Normalisierung der Beschäftigung und der weitgehende Verzicht auf sozio-professionelle Betreuung werden als die markantesten Differenzierungsmerkmale zu anderen Integrationsinstitutionen betrachtet (Adam 2013: 227). In der Schweiz gewinnen Sozialfirmen in der öffentlichen und wissenschaftlichen Debatte zunehmend an Bedeutung. Mit ihrer Betonung der Wirtschaftsnähe und Eigenfinanzierung

profitieren sie vom aktuellen Diskurs, der die Kosten der sozialen Wohlfahrt als zu hoch kritisiert (vgl. Bär et al. 2014). Gleichzeitig mehrt sich Kritik, Sozialfirmen würden schlechte Arbeitsbedingungen anbieten, reguläre Arbeitsplätze gefährden und eine tiefe Integrationswirkung erzielen (vgl. Fagetti 2014; Schallberger 2011).

Vor diesem Hintergrund geht die vorliegende Arbeit den Fragen nach, wie die Grenzziehung zwischen dem ersten und zweiten Arbeitsmarkt durch Sozialfirmen (re)produziert, überschritten und aufgelöst wird und wie die Praktiken der Sozialfirmen die Aktivierungspolitik verfestigen oder herausfordern. Zur Beantwortung der Forschungsfragen wurden zehn semi-strukturierte Leitfadeninterviews mit Leiter_innen von Schweizer Sozialfirmen geführt, die Sozialhilfebeziehende beschäftigen. Methodisch basiert die Auswertung der Gespräche auf einem diskurstheoretischen Vorgehen, das sich an Foucault orientiert.

Die Aussagemuster verdeutlichen ein ständiges Streben der Sozialfirmen, als Unternehmen wahrgenommen zu werden, sich dem ersten Arbeitsmarkt anzunähern und dessen Praktiken nachzuahmen. Die Leiter_innen leiten ihr Erfolgsrezept davon ab, Marktprinzipien zu übernehmen und den beschäftigten Sozialhilfebeziehenden ein arbeitsmarktnahes Umfeld zu bieten. Diese „*Normalisierung*“ der Beschäftigung wird mittels Anstellungsgesprächen, „*Arbeitsverträgen*“, Teillohn-Entschädigungen und der Übernahme von Logiken des ersten Arbeitsmarktes wie Pünktlichkeit, Zuverlässigkeit oder Arbeit unter Zeitdruck hergestellt. Die Arbeit der Sozialfirmen zielt darauf ab, an den „*Defiziten*“ der Erwerbslosen zu arbeiten und sie fit für den ersten Arbeitsmarkt zu machen. Nach dem Grundsatz der beruflichen und sozialen Integration bieten Sozialfirmen neben dem Erlernen von Arbeitsmarkt-Fertigkeiten auch Unterstützungsleistungen in Alltagsproblemen an. Auffallend ist dabei, welche geringe Rolle der beruflichen Qualifikation zukommt, wird doch als Grund der Arbeitslosigkeit in vielen Fällen die tiefe Qualifizierung der Erwerbslosen genannt.

Die Leistungsbeziehenden sollen im Übungs- und Prüfungsraum „*Sozialfirma*“ ihre Arbeitsmarktfähigkeit und -willigkeit unter Beweis stellen. Gute Leistung wird mit mehr Verantwortung und Unterstützung bei der Stellensuche belohnt. Die chancenreichsten Beschäftigten können ihre Arbeitsmarktfähigkeit in Praktika auf dem ersten Arbeitsmarkt beweisen.

Die „*Normalisierung*“ der Beschäftigung wird jedoch nicht nur dadurch infrage gestellt, dass dem Anstellungsgespräch eine Vorselektion vorgelagert ist, der Arbeitsvertrag auf einer amtlichen Verfügung basiert, der Lohn einer Zulage zur Sozialhilfe entspricht und das Anstellungsverhältnis Teil einer (unfreiwilligen) Gegenleistungspflicht darstellt. Darüber hinaus wird eine Differenzierung zu den Logiken des ersten Arbeitsmarkt auch über einen Tole-

ranz-Diskurs geschaffen: Die Leiter_innen betonen, dass in ihren Sozialfirmen mit weniger Druck gearbeitet werde und sie den Teilnehmenden immer wieder Chancen geben. Zudem sehen die Sozialfirmen ihre Bedeutung darin, den Erwerbslosen wieder gesellschaftliche Anerkennung und soziale Identität durch Arbeit zu ermöglichen. Dabei treten aber auch Spannungen auf: In dem Moment, in dem sich die Beschäftigten die Sozialfirma als „normalen“ Arbeitsort anzueignen beginnen, ermahnen die Leiter_innen sie daran, eine Stelle zu suchen. Die Arbeit in Sozialfirmen bleibt also dem Ziel des Übertritts in den ersten Arbeitsmarkt verpflichtet. Eine Ausnahme wird höchstens bei denen gemacht, für die die Wiedereingliederungschance als gering eingeschätzt wird.

Darüber hinaus wird die Annäherung zum ersten Arbeitsmarkt auch über die Arbeitsbereiche, die Zusammenarbeit mit der Wirtschaft und die Eigenwirtschaftlichkeit hergestellt. Sozialfirmen bieten selber Produkte und Dienstleistungen an, übernehmen Aufträge von regulären Firmen und wirken als Personalverleih. Insbesondere Praktika und Arbeitseinsätze in regulären Firmen stellen Momente dar, in denen die Grenze zwischen dem ersten und zweiten Arbeitsmarkt durchlässiger wird. Indem die Sozialfirmen zudem betonen, denselben Anforderungen wie reguläre Unternehmen genügen zu müssen, stellen sie nicht nur die Grenze zum ersten Arbeitsmarkt infrage, sondern leiten auch den Anspruch ab, als Unternehmen betrachtet zu werden. Damit grenzen sie sich auch bewusst von anderen Institutionen der Wiedereingliederung ab. Sie wollen Firmen sein, nicht geschützte Werkstätten. Die Aussagemuster zeigen aber auch, dass die Vorstellung, in einer Sozialfirma werde in erster Linie nur gearbeitet, vom Betriebsalltag herausgefordert wird. Von diesem Spannungsverhältnis erzählen die unterschiedlichen Ansichten, inwieweit Sozialfirmen auch sozialarbeiterische Aufgaben übernehmen sollen.

Sozialfirmen haben grösstenteils die neoliberale Aktivierungspolitik verinnerlicht. Sie aktivieren und normalisieren diejenigen, die sich der Norm nicht anpassen können oder wollen. Die Sozialfirmen schöpfen dabei ihre Legitimität nicht nur daraus, dass sie die Langzeitarbeitslosen unterstützen oder ihnen eine Stelle geben, sondern auch, dass sie Unternehmen sind, die auf dem Markt bestehen. Dies führt zur paradoxen Situation, dass Erwerbslose in einem formell unfreien Rahmen teilweise dieselben Arbeiten ausführen, die sie früher als angestellte Arbeitnehmende geleistet haben.

Inhalt

1	<u>EINLEITUNG</u>	1
1.1	AUSGANGSLAGE	1
1.2	FORSCHUNGSVORHABEN UND FORSCHUNGSFRAGE	2
1.3	AUFBAU DER ARBEIT	3
2	<u>STAND DER FORSCHUNG</u>	5
2.1	DAS KONZEPT DES ACTUALLY EXISTING NEOLIBERALISM	5
2.1.1	NEOLIBERALISMUS ALS IDEOLOGIE	5
2.1.2	NEOLIBERALISMUS ALS PRAKTIK	6
2.1.3	ROLL-BACK- UND ROLL-OUT-STRATEGIEN DES NEOLIBERALISMUS	7
2.2	DER PARADIGMENWECHSEL IN DER SOZIALPOLITIK	8
2.2.1	GRUNDZÜGE DES AKTIVIERUNGSPARADIGMAS	8
2.2.2	KRITIK AM AKTIVIERUNGSPARADIGMA	11
2.2.3	DIE PERFORMATIVE LEISTUNG DES AKTIVIERUNGSPARADIGMAS	13
2.2.4	DIE ENTWICKLUNG DES AKTIVIERUNGSPARADIGMAS IN DER SCHWEIZ	15
2.3	DER ERSTE UND ZWEITE ARBEITSMARKT	19
2.3.1	KLÄRUNG DER BEGRIFFLICHKEITEN	19
2.3.2	DEBATTE ZUR AUSBILDUNG EINES ZWEITEN ARBEITSMARKTES	21
2.4	SOZIALFIRMEN - EINE SPEZIFISCHE FORM DER ARBEITSINTEGRATION	22
2.4.1	DIE SUCHE NACH EINER DEFINITION	22
2.4.2	INTERNATIONALE FORSCHUNG ZU SOZIALFIRMEN	25
2.4.3	FORSCHUNG IN DER SCHWEIZ	26
3	<u>FORSCHUNGSDESIGN</u>	31
3.1	DISKURSTHEORETISCHE FORSCHUNGSPERSPEKTIVE	31
3.2	DATENERHEBUNG	32
3.2.1	FORSCHUNGSKONTEXT	33
3.2.2	INTERVIEWTRANSKRIPTE ALS FORSCHUNGSMATERIAL	33
3.2.3	AUSWAHL DER INTERVIEWPARTNER_INNEN	34
3.2.4	GESTALTUNG UND DURCHFÜHRUNG DER INTERVIEWS	36
3.3	DATENAUSWERTUNG	37
4	<u>ANALYSE</u>	39
4.1	DIE SOZIALFIRMA ALS RAUM DER (ARBEITS)IDENTITÄT	39
4.1.1	DIE BESCHÄFTIGTEN - „WER BEI UNS ARBEITET, IST VERLOREN“	39
4.1.2	DIE AUSWAHL DER BESCHÄFTIGTEN - „WIE FEST JEMAND WILL“	42
4.1.3	DIE BEDEUTUNG DER SOZIALFIRMA FÜR DIE BESCHÄFTIGTEN - „SIND SIE WIEDER JEMAND“ ..	44
4.2	DIE SOZIALFIRMA ALS ARBEITSORT	49
4.2.1	ÜBUNGSRAUM SOZIALFIRMA - „DIESE REALITÄT IM ERSTEN ARBEITSMARKT BEÜBEN“	49
4.2.2	DIE ARBEITSBEREICHE - „UND ES SIND EIGENTLICH EINFACHE MANUELLE ARBEITEN“	50
4.2.3	DIE ARBEITSBEDINGUNGEN - „DAS IST SEHR NAH AM ERSTEN ARBEITSMARKT, EIGENTLICH“ ..	54
4.2.4	DIFFERENZIERUNGSSTRATEGIEN - „MAN GIBT IHM MEHR VERANTWORTUNG“	60
4.2.5	DAS ARBEITVERHÄLTNIS - „ES IST EIN RELATIV KOLLEGIALES VERHÄLTNIS“	65
4.3	DIE SOZIALFIRMA ALS TEIL DER WIRTSCHAFT	74
4.3.1	DAS SELBSTVERSTÄNDNIS ALS FIRMA - „ICH KOMME AUS DER WIRTSCHAFT“	74
4.3.2	DIE FINANZIERUNG DER SOZIALFIRMA - „DASS WIR ERTRAG ERWIRTSCHAFTEN“	75
4.3.3	DIE SOZIALFIRMA ALS TEIL DES MARKTES - „DAS IST ALLES KNALLHART OFFERIERT“	78
4.3.4	DAS KONKURRENZVERBOT - „DA VERDRÄNGEN WIR NIEMANDEN“	83
5	<u>DISKUSSION</u>	87

6	SCHLUSSBETRACHTUNG.....	91
	ANHÄNGE	94
	INTERVIEW-LEITFADEN.....	94
	TRANSKRIPTIONSREGELN.....	96
	PERSÖNLICHE ERKLÄRUNG	97
	LITERATURVERZEICHNIS.....	98

1 Einleitung

„Recht auf Hilfe in Notlagen: Wer in Not gerät und nicht in der Lage ist, für sich zu sorgen, hat Anspruch auf Hilfe und Betreuung und auf die Mittel, die für ein menschenwürdiges Dasein unerlässlich sind.“

(Bundesverfassung 1999: Art. 12)

1.1 Ausgangslage

Die Schweizer Sozialhilfe stellt die verfassungsmässig garantierte Unterstützung von Bedürftigen in Notsituationen dar (Bundesverfassung 1999: Art. 12). Eingeführt als Existenzsicherung für Menschen in Not, kommt der Sozialhilfe seit Ende der 90er Jahre zusätzlich und vermehrt auch die Verantwortung zu, die soziale und berufliche Integration der Leistungsbezüger_innen zu gewährleisten (Lindenmeyer und Walker 2010: 13). Sozialhilfebeziehende ihrerseits haben eine durch das Gegenleistungsprinzip festgeschriebene Pflicht zur Mitwirkung und Schadensminderung, indem sie an Integrationsmassnahmen teilnehmen. Ansonsten können ihre Leistungen gekürzt werden (Nadai 2007: 10ff).

Dieses erweiterte Verständnis von Sozialhilfe begründet sich in einem Paradigmenwechsel, der unter den Begriffen *Aktivierungspolitik*, *Workfare* oder *Welfare-to-work* als Teil umfassender Neoliberalisierungsprozesse verstanden wird. In dessen Zentrum steht die Aktivierung der Erwerbslosen und deren Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt (Aeppli und Ragni 2009: 28). Dabei spielen im Bereich der Reintegration insbesondere Programme zur vorübergehenden Beschäftigung eine wichtige Rolle, die in der Regel auf dem sogenannten zweiten Arbeitsmarkt angesiedelt sind. In Abgrenzung zum ersten, regulären Arbeitsmarkt werden darunter Arbeitsangebote zusammengefasst, die subventioniert werden, oftmals zeitlich befristet sind, mit ihren Tätigkeiten den ersten Arbeitsmarkt nicht konkurrieren dürfen und darauf fokussieren, die Eingliederungschancen zu wahren und zu verbessern (Mathari 1998: 14ff).

Eine spezifische Form von solchen Integrationsprogrammen stellen Sozialfirmen dar, die sich durch eine soziale und wirtschaftliche Zielsetzung definieren: Sie versuchen die Wiedereingliederung von Leistungsbezüger_innen in den ersten Arbeitsmarkt durch eine produktive, auf den Markt ausgerichtete Arbeit zu erreichen. Gleichzeitig verpflichten sie sich, neben der staatlichen Unterstützung für ihre Integrationsleistung, einen Teil der Kosten durch den Verkauf von Produkten oder Dienstleistungen auf dem Markt selber zu decken (Wüthrich et al. 2011: 5ff). Durch ihre Fokussierung auf Wirtschaftsnähe und Betonung der unternehmerischen Aktivitäten grenzen sich Sozialfirmen in ihrer Selbstdarstellung häufig

von anderen Integrationsprogrammen ab, die stärker auf sozio-professionelle Betreuung und Qualifizierung setzen (Schallberger 2011: 22).

2013 wurden in der Schweiz rund 257'200 Personen mit Sozialhilfe unterstützt, wobei mehr als zwei Drittel von ihnen nicht erwerbstätig sind (Bundesamt für Statistik 2014). Immer mehr Menschen können ihr Leben nicht über Erwerbsarbeit sichern oder werden vom Arbeitsmarkt ausgeschlossen (Bundesrat 2015: 20). Gleichzeitig nimmt vor dem Hintergrund der aktivierenden Sozialpolitik und der politischen Entwicklung, Ausgaben der sozialen Wohlfahrt zu senken, der Druck auf die Erwerbslosen zu, den Weg zurück in den Arbeitsmarkt zu finden. In diesem Spannungsfeld siedelt sich die vorliegende Masterarbeit an.

1.2 Forschungsvorhaben und Forschungsfrage

Nach dem Grundsatz „*Jeder Job ist ein guter Job*“ (Peck und Theodore 2000: 125) bildet die (Erwerbs-)Arbeit als Teilnahme am ersten Arbeitsmarkt nicht nur das Ziel aller aktivierungspolitischen Massnahmen; sie stellt vielmehr den Angelpunkt dar, um über den (Um)Weg des zweiten Arbeitsmarktes wieder zurück in den ersten Arbeitsmarkt zu finden (Nadai 2007: 16). Der zweite Arbeitsmarkt wird dabei als ein Übungs- und Beweisraum für die Erst-Arbeitsmarktfähigkeit der Erwerbslosen konzipiert. So existieren verschiedene Mechanismen und Praktiken, die die Grenzziehung zwischen dem ersten und zweiten Arbeitsmarkt bewusst und unbewusst stärker ziehen, aber auch schwimmen lassen. Sozialfirmen und ihre Integrationsleistungen für Erwerblose stellen dabei einen zentralen Raum dar, in dem diese Grenzziehung immer wieder reproduziert, stabilisiert, überschritten und infrage gestellt wird. Sie wenden dafür verschiedene Strategien an, legen unterschiedliche Schwerpunkte in ihrem Angebot, sind auf spezifische Personengruppen fokussiert und setzen auf differenzierte Finanzierungs- und Zusammenarbeitsmodelle mit der Wirtschaft und den Sozialen Diensten.

Die Frage, ob die vielfältigen Formen von Sozialfirmen geeignete Modelle darstellen, um auf die gesellschaftliche Herausforderung der (Langzeit-)Arbeitslosigkeit und des Ausschlusses von Menschen aus dem Arbeitsmarkt eine befriedigende Antwort zu geben, wird kontrovers diskutiert. In der Schweiz gewinnen Sozialfirmen in der öffentlichen und wissenschaftlichen Debatte zunehmend an Bedeutung. Mit ihrer Betonung der Wirtschaftsnähe und Eigenfinanzierung profitieren sie vom gegenwärtig vorherrschenden Diskurs, der die Kosten der sozialen Wohlfahrt als zu hoch und die Sozialhilfe als zu kuschelig kritisiert (vgl. Bär et al. 2014). Gleichzeitig mehren sich Stimmen, die das Wachsen der „Sozialindustrie“, die Konkurrenz für die Privatwirtschaft und die Gefährdung von regulären Arbeitsplätzen durch Sozialfirmen kritisieren. Darüber hinaus stehen letztere immer wieder in Kritik, auf Kosten der Be-

schäftigten schlechte Arbeitsbedingungen anzubieten und eine tiefe Integrationswirkung zu erzielen (Fagetti 2014; Meier 2014; Schallberger 2011).

Angesichts des wachsenden Stellenwerts der Sozialfirmen und der aktuellen Debatte über die Gegenleistungspflicht der Leistungsbeziehenden sollen in der vorliegenden Arbeit private Sozialfirmen aus der Schweiz im Fokus stehen, welche Wiedereingliederungsmassnahmen für Sozialhilfebezüger_innen anbieten. Andere Angebote wie befristete, (staatliche) Beschäftigungsprogramme oder geschützte Werkstätten bleiben aus Gründen der Fokussierung ebenso unberücksichtigt wie Leistungsbezüger_innen der Invalidenversicherung (IV), Arbeitslosenversicherung (ALV) und des Asylbereichs, die ebenfalls Teil der Aktivierungspolitik sind.

Die Masterarbeit greift dabei das skizzierte Spannungsfeld zwischen dem ersten und zweiten Arbeitsmarkt auf und versucht folgende Forschungsfragen zu klären:

Wie wird die Grenzziehung zwischen dem ersten und zweiten Arbeitsmarkt durch Sozialfirmen (re)produziert, überschritten und aufgelöst?

Wie verfestigen die Praktiken der Sozialfirmen die neoliberale Aktivierungspolitik und fordern diese heraus?

Dieser Fragestellung liegt das Verständnis zugrunde, dass Wirklichkeit nicht einfach ist, sondern sowohl in praktischer wie auch in sprachlicher Hinsicht sozial konstruiert wird. Zur Beantwortung der Forschungsfragen wurden Interviews mit Leiter_innen von Schweizer Sozialfirmen geführt. Das Textmaterial bietet die Grundlage, um anschliessend mittels einer Diskursanalyse herauszuarbeiten, auf welche Praktiken, Logiken und Legitimationsstrategien bei der Grenzziehung zurückgegriffen wird.

Vor dem Hintergrund des aktivierungspolitischen Paradigmas bildet das Konzept des *Actually Existing Neoliberalism* des britischen Geographen Jamie Peck (Peck et al. 2009) den theoretischen Rahmen.

1.3 Aufbau der Arbeit

Die vorliegende Arbeit gliedert sich in sechs Teile.

Nachfolgend an die Einleitung wird im zweiten Teil ein Überblick zum Forschungsstand in der aktivierenden Sozialpolitik präsentiert: In einem ersten Schritt wird das Konzept des *Actually Existing Neoliberalism* des britischen Geographen Jamie Peck erläutert. Dieses versteht Neoliberalismus nicht nur als Ideologie, sondern vielmehr als andauernde, widersprüchliche und heterogene Prozesse. So wird auch der Paradigmenwechsel in der Sozialpolitik als Teil von Neoliberalisierungspraktiken diskutiert. In einem zweiten Schritt soll des-

halb auf die Grundzüge dieses Aktivierungsparadigmas eingegangen sowie die Kritik daran skizziert werden. Anschliessend wird deren performative Leistung am Beispiel der Entwicklung in der Schweizer Sozialpolitik mit Fokus auf die Sozialhilfe aufgezeigt. In diesem Zusammenhang wird in einem weiteren Schritt die Ausbildung eines zweiten Arbeitsmarktes analysiert. Eine Präsentation zum Konzept der Sozialfirma sowie die Darstellung des Forschungsstandes auf internationaler und nationaler Ebene bildet der Abschluss des Forschungsüberblicks. Angelehnt an die Forschungsfragen und das empirische Textmaterial liegt der Fokus der Ausführungen auf der Schweiz. Die Erarbeitung dieses Hintergrundwissens ermöglicht eine Einbettung der Forschungsfragen in einen historischen und geographischen Kontext. Sie bildet einen integralen Bestandteil der vorliegenden Arbeit (vgl. Waitt 2010: 226).

Der dritte Teil ist den methodologischen Überlegungen und Forschungsschritten gewidmet. Dem empirischen Teil dieser Arbeit liegt die Diskursanalyse Foucaults zugrunde, die in einem ersten Schritt skizziert wird. Diese untersucht soziale und diskursive Praktiken, die gesellschaftliche Verhältnisse (re-)produzieren (vgl. Belina und Dzudzek 2009: 134). Anschliessend werden die verschiedenen Schritte aufgezeigt, die für die Datenerhebung der Interviews notwendig sind. In einem letzten Schritt folgt eine Darstellung des methodischen Vorgehens, das sich an der Auswertungsmethode von Waitt orientiert.

Im vierten Teil werden anhand der drei Themenfeldern „*Die Sozialfirma als Raum der (Arbeits)Identität*“, „*die Sozialfirma als Arbeitsort*“ und „*die Sozialfirma als Teil der Wirtschaft*“ die Ergebnisse der empirischen Analyse in Bezug auf die Forschungsfrage vorgestellt und diskutiert.

Im fünften Teil werden die Erkenntnisse der vorliegenden Arbeit in den aktuellen Forschungsstand eingebettet und anhand der Forschungsfragen zusammenfassend diskutiert.

Die Masterarbeit schliesst im sechsten Teil mit einer Schlussbetrachtung und mit einem Ausblick auf weiterführende Forschungsfragen, die im Rahmen dieser Arbeit nicht beantwortet werden konnten.

2 Stand der Forschung

„Das soziale Netz muss nach unserer Auffassung zu einem Trampolin werden. Von diesem Trampolin soll jeder, der vorübergehend der Unterstützung bedarf, rasch wieder in ein eigenverantwortliches Leben zurückfedern können.“

(Deutscher Bundestag 14/3 1998: 57)

Diese vom ehemaligen deutschen Bundeskanzler Gerhard Schröder propagierten Ziele des Sozialstaats stehen stellvertretend für jenen Paradigmenwechsel in der Sozialpolitik, der sich ausgehend von den USA seit den 1990er Jahren auch in Europa etablierte. Der keynesianistische Wohlfahrtsstaat der Nachkriegszeit wurde dafür kritisiert, mit seiner Fokussierung auf Ausgleich den Menschen ein Leben in der Hängematte zu ermöglichen (Nadai 2007: 10). An seine Stelle soll ein aktivierender Staat treten, der, einem Trampolin gleich, die Menschen zurück in ein selbstständiges Leben bringen soll (Pühl 2008: 112). Dieser Paradigmenwechsel wird mit seiner Betonung auf die Aktivierung der Erwerbslosen und der individualisierten Verantwortungszuschreibung als Teil umfassender Neoliberalisierungsprozesse verstanden. So bildet denn auch das Konzept des *Actually Existing Neoliberalism* rund um den britischen Geographen Jamie Peck den theoretischen Rahmen der vorliegenden Arbeit.

2.1 Das Konzept des *Actually Existing Neoliberalism*

Peck et al. (2009: 53) formulieren das Konzept des *Actually existing neoliberalism* aus der Kritik heraus, dass Neoliberalismus als Ideologie die Realität nur ungenügend abzubilden vermag und mit seinem Allgemeingültigkeitsanspruch die vielfältigen Formen neoliberaler Praktiken vernachlässigt. Dieses Konzept soll nachstehend mit Fokus auf die Entwicklung in der Sozialpolitik aufgezeigt werden.

2.1.1 Neoliberalismus als Ideologie

Neoliberalismus als Ideologie gründet auf dem Prinzip des kompetitiven Marktes, der besser als der Staat geeignet sei, Ressourcen effizient zu verteilen und individuelle (Wahl-)Freiheit zu garantieren (Larner 2009: 374f.). Neoliberalismus vereint damit den Grundsatz des Wettbewerbs mit einer Ablehnung von staatsinterventionistischen Strategien. So geht die Forderung nach mehr Markt häufig mit Deregulierung, Liberalisierung, Privatisierung, einer Austeritätspolitik und einem Abbau von Wohlfahrtsprogrammen einher (Peck et al. 2009: 50;

Larner 2009: 374; Mudge 2008: 718f.). In diesem Sinne kritisiert die neoliberale Theorie auch die rückverteilende Wirkung des Sozialstaats (Mudge 2008: 711, Butterwegge 2006: 76ff.). Insbesondere die Krise des keynesianistischen Wohlfahrtsstaates während der Wirtschaftskrise von 1973/1975 führte dazu, dass neoliberale Wirtschaftstheorien, wie sie vor allem durch den US-Ökonomen Milton Friedman und den österreichischen Ökonomen Friedrich Hayek geprägt wurden, auch politisch an Bedeutung gewannen (Peck et al. 2009: 50). So etablierten die britische Premierministerin Margaret Thatcher (Tory) und der US-Präsident Ronald Reagan (Republikaner) gegen Ende der 1970er Jahre Neoliberalismus zunehmend auch als politökonomisches Projekt. Bis Ende der 1980er Jahre konnte sich die neoliberale Ideologie als hegemoniale politische und ökonomische Form der kapitalistischen Globalisierung behaupten und als Allgemeinverstand durchsetzen (Peck et al. 2009: 50; Peck und Tickell 2002: 380).

2.1.2 Neoliberalismus als Praktik

Während die neoliberale Ideologie impliziert, dass von staatlichen Eingriffen befreite Märkte eine optimale Allokation von Ressourcen garantieren, sieht sich die Realität mit zunehmender Ungleichheit konfrontiert. Im Widerspruch zum universalen Charakter der neoliberalen Ideologie sind neoliberale Praktiken von Heterogenität, Widersprüchlichkeit und (disziplinierenden) Formen staatlicher Interventionen geprägt (Peck und Tickell 2002: 381ff; Larner 2009: 375). Peck et al. (2009: 53) kritisieren, dass die neoliberale Doktrin Markt und Staat als zwei gegensätzliche Prinzipien ökonomischer und sozialer Ordnung begreife und ein *one-size-fits-all*-Modell propagiere anstatt die politische Konstruiertheit aller ökonomischen Bindungen und die Vielfalt neoliberaler Praktiken anzuerkennen.

In diesem Sinne verstehen Peck et al. (2009: 49ff) Neoliberalismus respektive Neoliberalisierung als andauernder Prozess, der sich in hybriden Praktiken ausdrückt, Gegentendenzen hervorruft und nicht nur durch eine kontextuelle Einbettung, sondern auch durch eine historische Pfadabhängigkeit geprägt wird. Das Konzept des *Actually Existing Neoliberalism* verweist also auf die Interaktion von neoliberalen Strategien mit bestehenden, historisch und räumlich geprägten institutionellen Rahmenbedingungen und soziopolitischen Machtstrukturen (Peck et al. 2009: 54). So ist denn auch die zunehmende Mobilität von Politiken (*policy transfer*) in ein institutionelles Arrangement eingebettet (Peck et al. 2009: 54). Neoliberale Politiken werden dementsprechend nicht von einem Ort zum anderen vollständig und linear übernommen. Vielmehr mutieren und reproduzieren sie sich im Wechselspiel mit bestehenden Rahmenbedingungen (Peck und Theodore 2010: 170). Neoliberale Praktiken sind daher weder in der Form einheitlich noch in der Wirkung universell (Peck und Tickell 2002: 384). Die Prozesshaftigkeit, Entwicklungsfähigkeit und Widersprüchlichkeit neoliberaler Praktiken

ken werden insbesondere durch Veränderungen greifbaren, also in Momenten der Destruktion und der Kreation. Beispielsweise in Momenten, in denen rückverteilende Strukturen abgebaut (*roll-back*) und neue disziplinierende gebildet (*roll-out*) werden (Peck et al. 2009: 56).

2.1.3 *Roll-back-* und *Roll-out-*Strategien des Neoliberalismus

Solche neoliberale *Roll-back-* und *Roll-out-*Strategien, insbesondere auch im Bereich der Sozialpolitik, lassen sich anhand von Entwicklungen in den vergangenen dreissig Jahren skizzieren. Die 1980er Jahren waren von einer neoliberalen, anti-staatlichen *Roll-back-*Strategie geprägt, die massgeblich durch Thatcher und Reagan forciert wurde und mittels Deregulierung und Privatisierung die Zurückdrängung des Staates und die Diskreditierung des angeschlagenen keynesianistischen Wohlfahrtsmodell zum Ziel hatte (Peck und Tickell 2002: 388). In den frühen 1990er Jahren sah sich diese Spielart des Neoliberalismus aber zunehmend mit institutionellen und politischen Herausforderungen konfrontiert. Auf die Krisenhaftigkeit und Dysfunktionen der neoliberalen Praktiken der 1980er-Jahre wurde jedoch nicht mit einer Rückzugsstrategie, sondern vielmehr mit einer *Roll-out-*Strategie geantwortet. Diese schrieb dem Staat wieder eine aktivere Rolle zu und wurde insbesondere durch den britischen Premierminister Tony Blair (Labour Party), den US-Präsidenten Bill Clinton (Democrats) sowie ein wenig später auch durch den deutschen Bundeskanzler Gerhard Schröder (Sozialdemokratie) geprägt (Peck et al. 2009: 56). Dabei werden ökonomische Management-Ideen mit regulierenden, neopaternalistischen Interventionsformen, insbesondere in den Bereichen Wohlfahrt und Strafvollzug, verbunden (Peck und Tickell 2002: 384; Wacquant 2010). Disziplinierende Politiken vor allem gegenüber Marginalisierten verweisen dabei nicht nur auf die Ausweitung von Marktlogiken, sondern auch auf die Art und Weise, wie auf gescheiterte Projekte der ersten neoliberalen Ära in den 1980er Jahren reagiert wurde (Peck und Tickell 2002: 389f.). Während Neoliberalismus also zwar weniger Staat im Sinne von *Government* meint, bedeutet dies nicht, dass es weniger Steuerung im Sinne von *Governance* gibt: Neoliberalismus beinhaltet durchaus Formen von *Governance*, indem Institutionen und Individuen aufgefordert werden, sich Marktnormen anzupassen (Larner 2009: 376). Peck und Tickell (2002: 391f.) verweisen zudem darauf, dass sich im Bereich der Sozialpolitik der disziplinierende Charakter neoliberaler Praktiken unter anderem in einer (Re)Kriminalisierung von Armut, in Wohlfahrtskürzungen, Kontroll- und Aktivierungsmechanismen durch den Staat sowie ein- und ausschliessende Selektionsprozesse manifestiere. Diese *Roll-out-*Strategie im Bereich der Sozialpolitik wird unter den Konzepten *welfare-to-work*, *workfare*, Aktivierungspolitik oder aktivierende Sozialpolitik diskutiert. Das folgende Kapitel widmet sich diesem Paradigmenwechsel.

2.2 Der Paradigmenwechsel in der Sozialpolitik

Der aktivierende Sozialstaat wird als dritter Weg zwischen einer neoliberalen Reduktion der sozialen Wohlfahrt auf ein Minimum (*Roll-back*) und dem als passiv kritisierten Wohlfahrtsmodell keynesianistischer Prägung konzipiert (Schatz 2002: 12).¹ Letzterer wird für seine Bemühung, durch Umverteilungsmassnahmen einen gemeinwohlorientierten Ausgleich zur Ungleichheit zu schaffen, kritisiert: Ihm wird vorgeworfen, eine fragwürdige Anspruchshaltung zu fördern, falsche Anreize zu setzen und die Eigenverantwortung zu lähmen (Handler 2003: 230; Pühl 2008: 112). Darüber hinaus bedrohe er die Wettbewerbsfähigkeit sowie das Wirtschaftswachstum und verursache massive Kosten (Peck und Tickell 2002: 395; Butterwege 2006: 83). Daran angelehnt wird ab den 90er Jahren eine Sozialpolitik gefordert, die sich an flexiblen Arbeitsmärkten orientiert, die Wohlfahrtsausgaben senkt und auf die Aktivierung und Eigenverantwortung des Einzelnen setzt (Scherr 2014: 267; Pühl 2008: 112). Dabei stehen arbeitsmarktorientierte Strategien im Zentrum, die das Ziel verfolgen, die „Normalität“ in Form von Unabhängigkeit und Erwerbsarbeit wieder herzustellen (Nadai 2007: 16). Diese aktivierende Sozialpolitik wird in der neoliberalismus-kritischen Forschung als zentraler Bestandteil neoliberaler Praktiken und als sozialpolitisches Gegenstück zur deregulierenden Arbeitsmarktpolitik diskutiert (Peck und Theodore 2001: 427).

Nachfolgend sollen deren Grundzüge sowie die Kritik daran aufgezeigt werden. In einem weiteren Schritt wird ihre performative Leistung skizziert und anhand der Situation in der Schweiz konkretisiert.

2.2.1 Grundzüge des Aktivierungsparadigmas

Im Zentrum des Paradigmenwechsels in der Sozialpolitik steht die neoliberale Kritik an der Wohlfahrtsabhängigkeit, die als Folge von Passivität und Faulheit der Erwerbslosen begriffen wird. Armut, Arbeitslosigkeit und Abhängigkeit werden dabei nach der Logik „wer will, der kann“ respektive „wer es nicht schafft, hat sich zu wenig angestrengt“ als individuelle Probleme konzipiert (Deacon 2000: 15; Schallberger 2015: 1).² So ist am „Ideal des eigenverantwortlichen Subjekts gescheitert“, wer auf öffentliche Unterstützung angewiesen ist (Nadai 2007: 10). An dieses Ideal der Eigenverantwortung und an die individualisierte Schuld für Arbeitslosigkeit knüpft denn auch die Aktivierungspolitik an. Dem Staat kommt die Rolle

¹ Eine übersichtliche Gegenüberstellung der Charakteristiken des Ausgleich schaffenden Sozialstaats und des aktivierenden Sozialstaats bietet Schallberger 2015.

² Eine historische und diskursive Analyse der normativen Verwendung von *dependency* im Zusammenhang mit Armut und Arbeitslosigkeit am Beispiel der USA findet sich im Artikel „Genealogy of Dependency“ (1994) der feministischen Politikwissenschaftlerin Nancy Fraser und der Historikerin Linda Gordon. Sie arbeiten darin anhand der historischen Entwicklung der ökonomischen, politischen, sozialen und psychologisch-moralischen Bedeutung heraus, wie der Begriff zunehmend negativ verwendet wurde.

zu, die individuelle Fehlleistung mittels Erziehung zur Eigenverantwortung zu korrigieren (Handler 2003: 231; Pühl 2008: 112). Dieses staatliche Eingreifen wird dabei nicht im Widerspruch zur neoliberalen Laissez-faire-Doktrin begriffen, sondern vielmehr als systembedingter Teil davon. So besteht in neoliberaler Lesart die Aufgabe des Wohlfahrtsstaates darin, die Wirtschaft konkurrenz- und funktionsfähig zu halten, die Kosten der sozialen Wohlfahrt zu beschränken und die Erwerbslosenquote zu verringern (Butterwegge 2006: 76). Er soll mit geeigneten, kostengünstigen Massnahmen in die Produktivität der Bürger_innen respektive in ihr Humankapital investieren, deren individuelle Wettbewerbsfähigkeit fördern und sie zur Anpassungsfähigkeit formen (Nadai 2007: 11; Peck und Tickell 2002: 392, Scherr 2014: 268). Es geht also nicht darum, staatliche Unterstützung am Bedarf der Betroffenen zu orientieren, sondern staatspolitische Ordnungsinteressen durchzusetzen (Scherr 2014: 272).

In diesem Sinne verlangt die Aktivierungspolitik auch, das Verhältnis von Staat, Markt und Bürger_in auf eine neue Grundlage zu stellen. Wie der amerikanische Rechtsprofessor Handler (2003: 230) in seiner Arbeit *„Social citizenship and workfare in the US and Western Europe“* ausführt, bedeutet die Aktivierungspolitik die Abkehr von der sozialen Bürgerschaft (vgl. auch Deacon 2000: 12). Nicht mehr die Herstellung von Gleichheit, sondern die leistungsbezogene Teilhabechance steht im Zentrum von sozialstaatlichen Bemühungen (vgl. auch Pühl 2008: 113). Der Zugang zu staatlichen Wohlfahrtsleistungen soll nicht mehr länger an den Status als Bürger_in gebunden sein und damit ein Recht darstellen, sondern an Verpflichtungen geknüpft werden (Handler 2003: 230; Pühl 2008: 113; Wacquant 2010: 214). Ausdruck dieses „Vertrages“ zwischen dem Staat und den Bürger_innen ist das Gegenleistungsprinzip, mittels dessen der Weg zurück in die Normalität des Erwerblebens gefunden werden soll. Während die öffentliche Hand mit aktivierungspolitischen Massnahmen Möglichkeiten schafft, ist die leistungsbeziehende Person verpflichtet, diese wahrzunehmen. Durch die Teilnahme an verordneten Integrationsprogrammen sollen die Leistungsbeziehenden unter Beweis stellen, dass sie sich eigenverantwortlich um ihre Wiedereingliederung in den ersten Arbeitsmarkt bemühen (Domeniconi et al. 2013: 249; Deacon 2000: 12; Handler 2003: 235). Der ehemalige britische Premierminister Tony Blair fasst dieses Prinzip für Grossbritannien wie folgt zusammen: *„At the heart of everything New Labour stands for is the theme of rights and responsibilities. For every right we enjoy, we owe responsibilities.... You can take but you give too. That basic value informs New Labour policy.“* (Blair 1996, zitiert nach Deacon 2000: 11). Um seitens des Staates diese Bemühungen der leistungsbeziehenden Person abzusichern, wird auf ein System aus Herabsetzung der Unterstützungsleistung auf ein Minimum, Anreize in Form von geringfügig höheren Integrationszulagen bei Kooperation und disziplinierenden

Sanktionierungsmassnahmen bei Nichtkooperation zurückgegriffen (Nadai 2007: 12ff). Während also die Demonstration von Arbeitswilligkeit und Anpassung an Normen prämiert wird, wird eine Weigerung dessen bestraft. Gleichzeitig soll der faktische Arbeitszwang und der Rückzug von Rechten abschreckend wirken für potentielle Bezüger_innen (Peck und Theodore 2000: 121).

Durch das Gegenleistungsprinzip werden die Erwerbslosen normativ an die Arbeitsgesellschaft gebunden und einer permanenten Aktivität verpflichtet (Nadai und Canonica 2012: 23). Die (Erwerbs)Arbeit als Norm stellt dabei nicht nur das Ziel der staatlichen Bemühungen dar, sondern wird auch als Königsweg dahin konzipiert (Nadai 2007: 11). Insbesondere die USA waren als Ursprungsort des Aktivierungsparadigmas in dieser Umdeutung von „Welfare“ zu „Workfare“ respektive zu „Welfare-to-Work“ tonangebend (Wyss 2007: 9). So bildeten sich anhand lokaler Strategien zur Arbeitsintegration zwei Idealtypen heraus, die beide die Bedeutung von arbeitsplatzgenerierenden Elementen ausser Acht lassen und sich ausschliesslich auf die Leistungsbezüger_innen fokussieren (Theodore und Peck 2000: 84ff.):

- i) Der *human capital development approach* fokussiert auf die nachhaltige Integration von Arbeitslosen in den Arbeitsmarkt und auf stabile Arbeitsbeziehungen, die durch eine Verbesserung der Kompetenzen der Leistungsbeziehenden erzielt werden sollen. Dieser zeit- und ressourcenintensive Ansatz setzt auf ein umfassendes, problemorientiertes Angebot an Arbeitsvorbereitungskursen, Jobcoaching sowie unterstützende Dienstleistungen im Bereich der Gesundheitsversorgung oder Kinderbetreuung für Erwerbslose.
- ii) Der *labour force attachment approach* stellt nach der „*get a job, any job*“-Philosophie die möglichst schnelle Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt ins Zentrum. Er verfolgt eine *Work-first*-Strategie, die auf der Vorstellung gründet, dass Menschen eher eine (gut bezahlte) Arbeitsstelle finden, wenn sie schon arbeiten. Dieser Ansatz fokussiert insbesondere auf diejenigen, denen eine grosse Erfolgchance zugeschrieben wird. Dabei wird weder auf Qualifizierung gesetzt noch auf die Stabilität der Arbeitsplätze.

Gleichzeitig stellt die Vermischung von entmündigenden (Zwang, Sanktionen) und ermächtigenden Elementen (Unterstützung mit staatlichen Massnahmen) eine Ambivalenz dar, die der Aktivierungspolitik eigen ist (Wyer 2014: 129).

Wenn Sozialpolitik als von der Allgemeinheit finanzierte Investition in die Wettbewerbsfähigkeit von Individuen konzipiert wird (Deacon 2000: 12), muss von den Betroffenen nicht nur eine Gegenleistung verlangt werden. Darüber hinaus soll dank Selektionsprozessen herausgefunden werden, bei wem sich die Investition lohnt (Nadai 2007: 11). Ar-

beits(un)fähigkeit wird zum zentralen Kriterium, wer zu welchen Konditionen Unterstützung erhält – wobei die Prüfung der Arbeitsfähigkeit zu einem Test der Arbeitswilligkeit verkommen kann (Nadai 2007: 15f.).

Der Staat stellt zusammengefasst durch Inklusion und Aktivierung der „Ausgeschlossenen“ die Bürgerschaft und Normalität in Form der Erwerbsarbeit wieder her (Handler 2003: 230). Dies bedeutet gemäss Nadai (2007: 13) insofern einen Paradigmenwechsel, als über Jahrhunderte hinweg Armut nicht mit Integration, sondern mit Exklusion und Entrechtung verbunden wurde: *„Interessanterweise wird nun gerade die Idee, die Armen in die Gesellschaft zu integrieren, das Einfallstor zum Umbau des Sozialstaats in den aktivierenden Staat.“*

2.2.2 Kritik am Aktivierungsparadigma

Die Kritik am Aktivierungsparadigma lässt sich an den im vorangegangenen Kapitel skizzierten Grundzügen nachzeichnen. Die Verschiebung der Verantwortungszuschreibung von Staat und Wirtschaft hin zum Individuum wird insbesondere in der kritischen Forschung als „Privatisierung“ der Arbeitslosigkeit verurteilt (Peck und Theodore 2000; Wyer 2011; Pühl 2008; Nadai 2007; Domeniconi et al. 2013; Schatz 2002). Die einseitigen Massnahmen auf individueller Ebene blenden nicht nur aus, dass Arbeitsmöglichkeiten massgeblich von wirtschaftlichen Zyklen abhängig sind und Arbeitslosigkeit damit eine systemimmanente Herausforderung darstellt, bei der die Wirtschaft in die Verantwortung genommen werden soll (Fraser und Gordon 1994: 329f.; Schallberger 2015: 3; Behncke et al. 2006: 152; Dunand 2010: 149). Vielmehr erhöht sich so auch der moralische Druck auf die Erwerbslosen, die Schuld an der Arbeitslosigkeit bei sich zu suchen (Schatz 2002: 14; Wyer 2011: 150). So sei die Aktivierungspolitik eine *„Entstaatlichung, Entsicherung und Entrechtung jener Menschen, die unfähig oder unwillig sind, auf dem (Arbeits-)Markt ein ihre Existenz sicherndes Einkommen zu erzielen.“* (Butterwegge 2006: 84).

In diesem Sinne wird das Aktivierungsparadigma dafür kritisiert, auf prekäre Lebensbedingungen in erster Linie mit einer Politik des Strafens zu reagieren (Scherr 2014: 274; Wacquant 2010). So betont Wacquant (2010: 199ff.) eine strukturelle, funktionale und kulturelle Ähnlichkeit zwischen *Workfare*- und *Prisonfare*-Politiken: Beide würden unter einer Doktrin von Abschreckung, Überwachung, Stigmatisierung und Sanktion erfolgen. Auch Schallberger (2015: 3) stellt das Aktivierungsparadigma in die Tradition der administrativen Versorgung Randständiger in Arbeitshäuser. In eine ähnliche Richtung geht die Kritik von Nadai (2007: 15), die die Absenkung des Grundbedarfs, wie sie in der Schweiz erfolgt ist, als *„vulgär-ökonomischen Version einer Verelendungstheorie“* bezeichnet. Mit der politisch herbeigeführten

Knappheit würden Frustrationsgefühle ausgelöst werden, die sich in Kooperationsverweigerung und Wirkungslosigkeit der Massnahmen übersetzen können: „*Ein Leben mit dem Minimum fördert vor allem eines, nämlich ein tief greifendes Gefühl der Verunsicherung, und diese Unsicherheit wirkt lähmend.*“ (Nadai 2007: 15).

Auch das dem Aktivierungsparadigma zugrunde liegende Menschenbild wird kritisiert. So werde der Mensch einerseits als Ware verstanden, die es für den (Arbeits-)markt aufzuwerten gelte (Domeniconi et al. 2013: 255). Andererseits basiere es irrsinnigerweise auf dem Idealtyp des homo oeconomicus, der rational abwägt, ob sich Arbeit lohne oder nicht. Erwerbslosen würden unter Generalverdacht des Missbrauchs gestellt und ihnen werde unterstellt, sich nur unter Druck von aussen um Arbeit zu bemühen (Domeniconi et al. 2013: 250f.; Schallberger 2015: 3). Dies bezeichnen Schallberger und Wyr (2010: 10f.) als paradox, da den arbeitslosen Sozialhilfebezüger_innen im Kontext einer Arbeitsgesellschaft abgesprochen werde, Erwerbsarbeit als eine wichtige Quelle der Identität zu sehen (vgl. Schallberger 2015: 3). Im Gegensatz dazu habe ihre Untersuchung mit Erwerbslosen in der Schweiz ergeben, dass diese die Normen der Arbeitsgesellschaft teilen, sich aber der geringen Reintegrationchancen bewusst seien (Schallberger und Wyr 2010: 161).

Dessen ungeachtet würden die Erwerbslosen mittels Gegenleistungspflicht dazu angehalten, permanent unter Beweis zu stellen, sich dem idealtypischen Arbeitnehmenden anzunähern: Anpassungsfähig, flexibel, mobil, grenzenlos leistungsbereit und leistungsfähig, arbeitstüchtig, risikofreudig muss sein, wer eine Arbeit will. Diese Verbesserung der Selbstvermarktung erfolge dabei häufig ohne inhaltliche und sinnstiftende Bezugnahme auf Arbeit (Domeniconi et al. 2013: 252ff.). Wyr (2014: 130) äussert zudem die Kritik, dass die Aktivierungspolitik von einem Bild eines standardisierten Arbeitslosen ausgehe, der sich getreu einer Richtschnur verhält. Diese Standardisierung und Normierung schlage fehl, weil eine erfolgreiche Hilfeleistung individuell und an der Wiedererlangung der Handlungsautonomie ausgerichtet sein müsse (Schallberger und Wyr 2010: 41ff.). Die Fokussierung auf Inklusion verdecke darüber hinaus, dass auch Exklusion stattfindet. Während die Erfolgversprechendsten durch Arbeitsprogramme gefördert werden, würden die anderen vernachlässigt und noch mehr ausgeschlossen (Handler 2003: 238).

Die Bedeutung der Qualifikation im Aktivierungsparadigma wird kontrovers diskutiert. Während Nadai (2007: 17) und Domeniconi et al. (2013: 259ff.) eine Erhöhung des Qualifizierungspotentials und individuelle Integrationsprozesse fordern, lehnt Schatz (2002: 2ff) die erwerbsarbeitsbezogene Qualifizierung als „*kollektive Selbsttäuschung*“ ab. Eine Glorifizierung

der Qualifizierung fokussiere wiederum auf das Individuum, obwohl die Arbeitsplätze gar nicht zur Verfügung stünden. Sie diene vielmehr der Wirtschaft, um dank der gebildeten „Reservearmee“ Löhne drücken zu können (vgl. dazu auch Peck und Theodore 2000: 123). Schatz (2002: 22f.) verlangt stattdessen, die Schaffung von Arbeitsplätzen in den Fokus zu stellen und gleichzeitig eine grundsätzliche Kritik an der Arbeitsdoktrin anzubringen, da Arbeit und die permanente Bereitschaft dazu bestehende Machtstrukturen festige. In eine ähnliche Richtung gehen Fraser und Gordon (1994: 329f.), wenn sie dem aktuellen Arbeitsdiskurs vorwerfen, die unbezahlte Arbeit abzuwerten. Schallberger und Wyer (2010: 8) ihrerseits bemängeln, dass für den Staat Vollbeschäftigung immer noch das erste Ziel sei, anstatt Personen mit geringen Chancen darin zu unterstützen, sich Quellen individueller Wertschätzung zu erschliessen.

Eine etwas andere Kritik betrifft die Wirkung der aktivierungspolitischen Massnahmen aus makroökonomischer Perspektive. Zahlreiche Studien attestieren ihnen nur marginale Effekte hinsichtlich des Wiedereingliederungserfolges (vgl. für Deutschland und die Schweiz: Behncke et al. 2006; für die Schweiz: Schallberger und Wyer 2010: 17 oder Aeppli und Ragni 2009; für die USA und Europa: Handler 2003). Aeppli und Ragni (2009: 30) weisen in ihrer Studie zu Sozialhilfe-Neubeziehenden nicht nur auf den Drehtüreffekt hin, dass die Leistungsbeziehenden zwar eine Anstellung finden, aber diese häufig gleich wieder verlieren. Darüber hinaus sehen sie auch die Gefahr, dass länger andauernde Integrationsmassnahmen sogar zu einem Verharren in der Sozialhilfe führen, weil die Arbeitssuche reduziert werde. So kommen sie gar zum Schluss, dass *„keine Massnahme zu verfügen in vielen Fällen die deutlich wirkungsvollste Massnahme ist“* (Aeppli und Ragni 2009: 12). Auch Schallberger und Wyer (2010) betonen, dass die unter Sanktionsandrohung verfügte, teilweise unfreiwillige Teilnahme an Programmen eine erfolgversprechende Arbeitsbeziehung erschwere. Zudem weisen sie darauf hin, dass durch die alleinige Fokussierung auf die individuelle Ebene die aktivierungspolitischen Massnahmen aus makroökonomischer Sicht wirkungslos seien – anstelle von Frau Schmid werde einfach Herr Müller arbeitslos (Schallberger und Wyer 2010: 25).

2.2.3 Die performative Leistung des Aktivierungsparadigmas

Die Ursprünge des sozialpolitischen Paradigmenwechsels sowohl in der Theorie wie in der Praxis lassen sich in den USA, und zu einem geringeren Teil in Grossbritannien, verorten (Handler 2003: 231; Wyss 2007: 9). Dementsprechend häufig bilden die amerikanische und britische Sozialpolitik einen Forschungsgegenstand in der wissenschaftlichen (angloameri-

kanischen) Literatur zur Aktivierungspolitik (vgl. dazu Handler 2003; Deacon 2000; diverse Artikel Peck et al., Wacquant 2010, für Deutschland vgl. Butterwegge 2006).

Die amerikanische Wohlfahrtsreform mit ihrer Fokussierung auf rasche Wiedereingliederung wurde zunehmend zu einem Export-Phänomen, das die sozialpolitische Debatte und Reformen in Europa (insbesondere in Grossbritannien) massgeblich prägte (Peck und Theodore 2001: 428). Nachdem der US-Präsident Bill Clinton 1996 *Workfare* als sozialpolitischen Grundsatz auf nationaler Ebene gesetzlich verankerte, folgte der britische Premierminister mit seinem *New Deal* nur ein Jahr später (Römelin 2013: 10; Wyss 2007: 9). Trotz fehlenden Ergebnissen zur Effektivität konnten sich gemäss Theodore und Peck (2000: 82) zwei Grundsätze als „*transatlantischer Schlüssel zum Erfolg*“ in arbeitsmarktpolitischen Programmen etablieren: Erstens seien obligatorische Programme effektiver als freiwillige und zweitens würden *Work-First*-Strategien bessere Resultate erzeugen als Programme, die auf Ausbildung von Kompetenzen und umfassende Dienstleistungen setzen. Der Grund für die Popularität dieser Strategie sehen Theodore und Peck (2000: 90) in deren Kompatibilität mit der neoliberalen Denkart, die auf schnelle, bezifferbare Resultate setzt und kostengünstige, klar definierte Massnahmen verlangt. Schatz (2002: 13) wiederum sieht die Hegemoniefähigkeit des *Workfare*-Ansatzes in der Bezugnahme auf die Interessen des nach Selbstbestimmung und Partizipation strebenden Menschen.

Diese Transferleistung des Aktivierungsparadigmas wird in zahlreichen Studien analysiert, wobei vor allem auch die räumliche und zeitliche Entwicklung diskutiert werden (vgl. Peck und Theodore 2001). Dabei kann weder eine gradlinige noch gleichzeitige und einheitliche Umsetzung festgestellt werden. Vielmehr erfolgt die Durchsetzung mittels nationalstaatlicher Politiken, die in spezifische ökonomische, rechtliche, institutionelle und soziokulturelle Bedingungen eingebettet und von konflikthaften Auseinandersetzungen geprägt sind (Scherr 2014: 268). So betonen beispielsweise Theodore und Peck (2000) anhand der Entwicklung in den USA und Grossbritannien zwar einerseits die amerikanische Dominanz, die in Sprache, Konzept und konkreten Praktiken zum Ausdruck kommt. Andererseits verweisen sie auf die spezifischen Eigenheiten auf den verschiedenen lokalen und nationalen Ebenen. In seiner Studie zu den USA und Grossbritannien zeigt auch Deacon (2000: 6) zwar die starke Orientierung von Grossbritannien an amerikanischen Programmen, analysiert aber auch die Prägung von europäischen und australischen Arbeitsmarktpolitiken und die Unterschiede hinsichtlich der Zentralisierung von Programmen, der Positionierung gegenüber jungen Müttern und der Bedeutung der ethnischen Herkunft.

In zahlreichen Studien wird kritisch aufgezeigt, dass die Implementierung von neuen Aktivierungspolitiken in immer kürzeren Zeitabständen erfolgt und dabei wenig Zeit gelassen wird, um deren Wirksamkeit zu evaluieren (Deacon 2000; Theodore und Peck 2000; Peck und Theodore 2001).

Wie im Kapitel 2.1 *Actually Existing Neoliberalism* erläutert, sind für das Verständnis der aktuellen Debatte in einem bestimmten Raum die historisch spezifischen Regulationen, ungleichen Entwicklungen sowie die Interaktionen unter kontextspezifischen politökonomischen Bedingungen und Machtkonstellationen von Bedeutung (Peck et al. 2009: 53). Nachfolgend wird dies für die Schweiz und deren Sozial(hilfe)politik skizziert.

2.2.4 Die Entwicklung des Aktivierungsparadigmas in der Schweiz

In der zweiten Hälfte des 20. Jahrhunderts veränderte sich der Schweizer Arbeitsmarkt zunehmend zu einem Dienstleistungsmarkt, der höhere Qualifikationsanforderungen mit sich brachte. Die Arbeitslosenstatistik zeigt dabei, dass die Schweizer Erwerbstätigen diesen branchen- und berufsstrukturellen Wandel auch dank besserer Qualifizierung erfolgreich bewältigen konnten (Lampart 2009: 82). Als Reaktion auf die Wirtschaftskrise von 1975/1976 wurde jedoch die Arbeitslosenversicherung (ALV) als eine der letzten Sozialversicherungen per 1. April 1977 für obligatorisch erklärt und am 1. Januar 1985 mit dem Arbeitslosenversicherungsgesetz (AVIG) gesetzlich verankert (Aeppli 2009: 125).

Ende der 1980er Jahren herrschte bei einer Arbeitslosenquote von 0.5 Prozent nahezu Vollbeschäftigung (Lampart 2009: 81f.). Doch ab den frühen 1990er Jahren begann sich die Situation auf dem Arbeitsmarkt zu verschlechtern, die Arbeitslosigkeit stieg bis 1998 auf knapp sechs Prozent an, wovon insbesondere ungelernete und schlecht ausgebildete Arbeitnehmende betroffen waren, weil sie aufgrund ihres geringen betriebspezifischen Wissens als erste entlassen wurden (Lampart 2009: 82ff.). Der Beschäftigungsrückgang wird in der Forschung sowohl mit konjunkturellen als auch mit strukturellen Gründen erklärt (vgl. Lampart 2009: 83ff.; Weber 2001).³

Die schwierige Wirtschaftslage in den 1990er Jahren führte zuerst zu Erhöhungen der Anzahl Taggelder der Arbeitslosenversicherung (Aeppli 2009: 126). Die hohe Arbeitslosigkeit

³ Die Bedeutung der Qualifikation wird kontrovers diskutiert: So vertritt Lampart (2009: 84) die Position, die Erwerbslosigkeit sei gestiegen, weil Unternehmen weniger Personal brauchten und nicht, weil die Stellensuchenden zu geringe Qualifikationen mit sich brachten. Weber (2001: 7) hingegen begründet die Entwicklung der Arbeitslosenzahlen mit einer zunehmenden Diskrepanz zwischen angebotenen und nachgefragten Qualifikationen. Beide weisen zudem darauf hin, dass sich insbesondere die Frauen in wirtschaftlich schlechten Zeiten nicht mehr zurückzogen, sondern sich vermehrt arbeitslos meldeten. Wüthrich (2001: 127) ihrerseits betont, dass Rationalisierung und Tertiärisierung zunehmend als steigende Arbeitslosigkeit spürbar werde.

und die finanzielle Situation der Arbeitslosenversicherung wurden jedoch zunehmend als Problem empfunden. Im Zuge dessen erfolgte 1996 als politischer Kompromiss die zweite Teilrevision des AVIG: Die Bezugsbedingungen wurden verschärft, das Ziel der Integration mithilfe der Regionalen Arbeitsvermittlungszentren und der arbeitsmarktlichen Massnahmen verbindlich verankert und die Teilnahme an Beschäftigungsmassnahmen für obligatorisch erklärt (Babey 2001: 10; Nadai 2007: 12). Mit dieser erstmaligen Einführung des aktivierungspolitischen Paradigmas in der Arbeitslosenversicherung unterscheidet sich die Schweiz von der Entwicklung der meisten anderen Ländern, die das Aktivierungsparadigma zuerst in der Sozialhilfe, das heisst auf der untersten Stufe des sozialen Netzes, eingeführt haben (Nadai 2007: 12).

Zeitlich versetzt lässt sich aber auch eine ähnliche Entwicklung für die Sozialhilfe skizzieren. Die Sozialhilfe ist der älteste Pfeiler der Schweizerischen Sozialpolitik, ihre Ursprünge gehen unter dem Stichwort Armenfürsorge bis ins Mittelalter zurück (Lindenmeyer und Walker 2010: 8). Ihre in der Bundesverfassung Art. 12 verankerte Aufgabe war und ist es, die materielle Existenz bedürftiger Personen zu sichern (Bundesverfassung 2014). Im Gegensatz zur Invalidenversicherung (IV) oder zur Arbeitslosenversicherung (ALV) ist die Schweizer Sozialhilfe keine Sozialversicherung, sondern stellt als steuerfinanzierte Bedarfsleistung des Staates die unterste Stufe der sozialen Sicherheit dar. So wird denn auch der Anspruch auf Sozialhilfe erst anerkannt, wenn vorgelagerte Leistungen ausgeschöpft sind (Bundesrat 2015: 7). Obwohl nur rund zwei Prozent der Gesamtkosten im Bereich der Sozialen Sicherheit auf die Nettoausgaben der Sozialhilfe entfallen, steht diese immer wieder in Kritik (Beuchat 2014: 6). Gerade die Schaffung von (obligatorischen) Sozialversicherungen im Laufe des 20. Jahrhunderts, die das Bezugsrecht an Beitragszahlungen knüpften, verschlechterte das Bild der Sozialhilfe: *„Umso mehr steht die Sozialhilfe als Auffangnetz für unspezifische soziale Notlagen unter Verdacht, den Drückebergern dieser Gesellschaft auf Kosten der Steuerzahlenden eine bequeme Hängematte zu bieten.“* (Nadai 2007: 10).

Die Sozialhilfe wurde und wird auf kommunaler und kantonaler Ebene geregelt. Eine schweizweite gesetzliche Grundlage fehlt bis heute, ist aber immer wieder Gegenstand von politischen Diskussionen (vgl. Bundesrat 2015). Stellvertretend dafür haben sich alle Kantone, zahlreiche Gemeinden, verschiedene Bundesämter und private Organisationen des Sozialwesens zur Schweizerischen Konferenz für Sozialhilfe SKOS zusammengeschlossen. Diese veröffentlicht Empfehlungen im Bereich der Sozialhilfe, welche durch die kantonalen und kommunalen Gesetzgebungen rechtsverbindlich werden (SKOS 2015a).

In Anlehnung an die ALV-Revision von 1996 kam es im Bereich der Sozialhilfe mit der Überarbeitung der SKOS-Richtlinien von 1998 und 2005 zum Paradigmenwechsel (SKOS 2005).⁴ Der ursprüngliche Sozialhilfeauftrag von Hilfe in Notlagen wurde bei der Revision der SKOS-Richtlinien auf die Förderung der wirtschaftlichen und persönlichen Selbstständigkeit sowie die soziale und berufliche Integration mithilfe von Gegenleistungspflichten erweitert (Lindenmeyer und Walker 2010: 23; Bundesrat 2015: 5). So heisst es in den SKOS-Richtlinien von 2005 unter Ziele der Sozialhilfe:

„Sozialhilfe sichert die Existenz bedürftiger Personen, fördert ihre wirtschaftliche und persönliche Selbständigkeit und gewährleistet die soziale und berufliche Integration. (...) Das soziale (im Gegensatz zum absoluten) Existenzminimum umfasst nicht nur die Existenz und das Überleben der Bedürftigen, sondern auch ihre Teilhabe am Sozial- und Arbeitsleben. Es fördert die Eigenverantwortung und die Hilfe zur Selbsthilfe.“ (SKOS 2005: A.1-1)

Weiter führen die Richtlinien aus, dass Eigenverantwortung und die Pflicht zur Milderung der Abhängigkeit von staatlichen Leistungen im Vordergrund stehen sollen. Der Grundsatz *„Fördern und Fordern“* wird zur Maxime erklärt (SKOS 2005: A.2-1). Als Pflicht der unterstützten Person wird unter anderem aufgeführt, dass sie *„alles in seiner Kraft Stehende tun [muss], um die Notlagen zu lindern oder zu beheben. Von unterstützten Personen wird ein aktiver Beitrag zu ihrer beruflichen und sozialen Integration erwartet.“* (SKOS 2005: A.5-3).

Mit der Revision 2005 wurde zudem der Grundbedarf gesenkt und ein differenziertes System von monetären Anreizen (Zulagen) und Disziplinierung (Kürzungen) geschaffen (Lindenmeyer und Walker 2010: 19). Mit der Herabsetzung des Grundbedarfs wurde einer Empfehlung des Ökonomen Michael Gerfin gefolgt, der in einem Gutachten zuhanden der SKOS empfahl, dass die Sozialhilfe für nicht erwerbstätige, aber als erwerbsfähig eingestufte Sozialhilfeempfänger_innen so reduziert werden soll, dass es mittelfristig nicht existenzsichernd sei (Nadai 2007: 12ff.). Mittels Integrationsbemühungen können sich die Leistungsbeziehenden die bei der Reduktion des Grundbedarfs erfolgte Kürzung zurückerwirtschaften. Für die Teilnahme an Programmen, Weiterbildungen oder gemeinnützige Tätigkeiten wird eine Integrationszulage in der Höhe von 100 bis 300 Franken empfohlen. Alleinerziehenden mit Betreuungspflichten soll eine Zulage von mindestens 200 Franken zustehen. Und wenn jemand einer Erwerbstätigkeit nachgeht, soll ein Einkommensfreibetrag von 400 bis 700 Franken gewährt werden (SKOS 2005: E.1-2). Das Bundesgericht teilt darüber hinaus die Auffassung, dass die Verpflichtung zur Teilnahme als zumutbare Massnahme betrachtet werden kann (Domeniconi et al. 2013: 257).

⁴ Bis ins Jahr 2010 hat rund die Hälfte der Kantone die berufliche Integration, die Förderung der Selbstständigkeit oder die Eigenverantwortung in ihrer Sozialhilfegesetzgebung aufgenommen (Lindenmeyer und Walker 2010: 13f).

Domeniconi et al. (2013: 250) verweisen darauf, dass die Dominanz der Aktivierungspolitik eine bemerkenswerte Wende des schweizerischen Sozialstaats markiere. Während sich die Institutionen zur sozialen Absicherung unabhängig voneinander entwickelt und unterschiedliche Organisationskulturen geschaffen haben, bildet das Aktivierungsparadigma eine gemeinsame normative Basis. Die Institutionen der sozialen Sicherung erhöhen dabei nicht nur den Druck auf ihre Leistungsbeziehenden, sondern sie versuchen auch, Fälle an andere Institutionen weiterzureichen. Es sei wenig verwunderlich, dass die Sozialhilfe als unterste Stufe der sozialen Sicherung davon am stärksten betroffen ist (zur unterschiedlichen gesetzlichen Regelung der Institutionen vgl. Wyss und Ruder 1999). So bildet die zunehmend längere Bezugdauer der Sozialhilfebeziehenden Gegenstand aktueller Diskussionen. Eine Wiedereingliederung in den ersten Arbeitsmarkt ist für viele immer häufiger kein realistisches Ziel mehr. Die Langzeitarbeitslosigkeit kommt dabei einem Dilemma gleich: Je länger jemand vom Arbeitsmarkt entfernt ist, desto mehr nimmt seine/ihre Leistungsfähigkeit ab und desto weniger wird ihm/ihr seitens der Arbeitgebenden zugetraut (Schneider 1995: 245).

Im Rahmen der Aktivierungspolitik, des Ziels der Wiedereingliederung und der Beschäftigung von Langzeitarbeitslosen spielen insbesondere Integrationsprogramme eine wichtige Rolle, für die eigens ein sogenannt zweiter Arbeitsmarkt geschaffen wurde. Das folgende Kapitel skizziert die Grundzüge der Diskussion über den ersten und zweiten Arbeitsmarkt mit Fokus auf die Schweiz.

2.3 Der erste und zweite Arbeitsmarkt

Der Begriff des *zweiten Arbeitsmarktes* lehnt sich an den Begriff des *ersten Arbeitsmarktes* an. Nachfolgend soll aufgezeigt werden, was darunter verstanden wird und welche Argumente für und gegen die Bildung eines zweiten Arbeitsmarktes diskutiert werden.

2.3.1 Klärung der Begrifflichkeiten

Der erste, reguläre Arbeitsmarkt ist der Raum, in dem eine Nachfrage nach Arbeit(skräften) auf ein Angebot an Arbeit(skräften) trifft. Er zeichnet sich durch Arbeitsverhältnisse aus, die durch einen Arbeitsvertrag zwischen dem/der Arbeitgeber_in und dem/der Arbeitnehmer_in geregelt sind und den Beschäftigten ermöglichen sollten, die Existenz durch eigene Erwerbstätigkeit zu sichern. Die unternehmerische Freiheit wird dabei durch Gesamtarbeitsverträge sowie das Obligationenrecht eingeschränkt, die durch Mindeststandards den Schutz der Arbeitnehmenden garantieren sollen (Kehrli 2009: 186). Die Arbeitsverhältnisse können dabei unterschiedliche Formen (befristet/unbefristet, voll-/teilzeitlich, Schichtarbeit, Nacht- und Sonntagsarbeit, Arbeit auf Abruf, etc.) und Entschädigungsmodelle (Monats-, Stunden-, Akkordlohn) annehmen, wobei sich zunehmend auch flexibilisierte und prekarisierte Arbeitsbedingungen verbreiten.

Erwerbsarbeit auf dem ersten Arbeitsmarkt wird als Grundlage der sozialen Sicherung (Pühl 2008: 111f.) sowie als sinn- und identitätsstiftendes Element konzipiert (Blattmann und Merz 2010: 20). Flügel (2009: 140) stellt darüber hinaus auch einen Bezug zur Gesellschaft her: „Die Legitimation der gesellschaftlichen Ordnung beruht nicht unwesentlich darauf, dass alle Mitglieder dieser Gesellschaft durch Erwerbsarbeit am wirtschaftlichen Wohlstand teilhaben können und gesellschaftliche Anerkennung erhalten.“ Der Ausschluss aus dem Arbeitsmarkt kommt dabei zu grossen Teilen einem Ausschluss aus der Gesellschaft und einem Verlust eines Teils der Identität gleich (Flügel 2009: 140).

Der zweite Arbeitsmarkt wurde für ebendiese Ausgeschlossenen geschaffen. In Deutschland, wo der Begriff erstmals in den 1960er Jahren aufgekommen ist (Mathari 1998: 14), wird darunter folgendes verstanden:

„Der Arbeitsmarkt, der sich vom ersten Arbeitsmarkt dadurch unterscheidet, dass auf ihm Arbeitsplätze oder Beschäftigungsverhältnisse nur mithilfe von öffentlichen Fördermitteln erhalten oder geschaffen werden können. Die Arbeitsplätze des zweiten Arbeitsmarktes würden also ohne die Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik wie Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen oder finanzielle Zuschüsse wie Ein-Euro-Jobs nicht zur Verfügung stehen. Den betroffenen Arbeitslosen soll der spätere Übergang in den normalen ersten Arbeitsmarkt ermöglicht werden.“ (Bundeszentrale für politische Bildung 2013)

Dank subventionierten, teilweise qualifizierenden Arbeitsplätzen sollen Erwerbslose nicht nur Tätigkeiten ausführen, die im gesellschaftlichen Interesse liegen, sondern auch zu marktgängiger ausgebildeten Arbeitskräften werden (Schneider 1995: 242f.).

Konfrontiert mit zunehmender Arbeitslosigkeit und im Rahmen der aktivierenden Sozialpolitik begann sich in den 1990er Jahren auch in der Schweiz ein zweiter Arbeitsmarkt als „Überbrückungsmassnahme für konjunkturelle Einbrüche“ zu etablieren (Kehrli 2009: 187).⁵ Dieser steht für „zeitlich befristete Massnahmen zur beruflichen Wiedereingliederung aus dem ersten Arbeitsmarkt ausgeschiedener Menschen“ (Kehrli 2009: 187), die durch den Staat oder Sozialversicherungen (mit)finanziert werden (Blattmann und Merz 2010: 71f.). Anstelle eines Arbeitsvertrages wird in der Regel eine Zielvereinbarung abgeschlossen, anstelle eines Lohnes Arbeitslosentaggelder, eine Invalidenrente oder Sozialhilfe ausbezahlt. Die Massnahmen bestehen dabei aus tätigkeitsbegleitenden Qualifizierungselementen sowie Unterstützungsleistungen wie Schuldensanierung oder Kurse zur Gesundheitsförderung (Kehrli 2009: 187).

Für den zweiten Arbeitsmarkt wird insbesondere in der Schweiz auch der Begriff *ergänzender Arbeitsmarkt* verwendet. Damit kommt zum Ausdruck, dass er eine Abweichung zum *regulären* Arbeitsmarkt darstellt und diesem nachgelagert ist, wie sich auch im Konkurrenzverbot gegenüber Firmen des ersten Arbeitsmarktes zeigt (Blattmann und Merz 2010: 68; Behncke et al. 2006: 124f). Vom Konkurrenzverbot sind insbesondere Einrichtungen betroffen, die Leistungen für die ALV erbringen. Organisationen, die ausschliesslich Sozialhilfebeziehende beschäftigen, sind hingegen freier (Crivelli et al. 2012: 11).

Zudem verläuft der zweite Arbeitsmarkt gegenläufig zum ersten. In wirtschaftlich schwierigen Zeiten ist die Nachfrage nach Tätigkeiten auf dem zweiten Arbeitsmarkt gross, während sie in wirtschaftlich guten Zeiten kleiner wird, da Erwerbslose einfacher wieder eine Stelle finden (Blattmann und Merz 2010: 53; vgl. Peck und Theodore 2000: 123).

Kennzahlen zur Grösse des zweiten Arbeitsmarktes in Bezug auf Sozialhilfebezüger_innen bieten Lindenmeyer und Walker (2010: 40): Demnach nahmen im Jahr 2007 acht Prozent aller erwerbslosen, aber als erwerbsfähig bezeichnete Sozialhilfebeziehende an Arbeitsintegrations- und Beschäftigungsprogrammen teil (2380 von insgesamt 6350 Personen nahmen an Programmen der Sozialhilfe teil).

Angesichts der steigenden Zahl von Langezeitarbeitslosen wird seit ein paar Jahren in Deutschland zudem die Idee diskutiert, einen dritten, sozialen Arbeitsmarkt aufzubauen. Im Gegensatz zum befristeten, auf die Reintegration ausgerichteten Angebot des zweiten Arbeitsmarktes soll dieser soziale Arbeitsmarkt eine dauerhafte, öffentlich geförderte Beschäf-

⁵ Auf funktionaler Ebene gehören auch Zivildienstleistende und Strafgefangene zum Zweiten Arbeitsmarkt. Dies ist jedoch nicht Gegenstand der vorliegenden Arbeit (vgl. Mathari 1998: 14).

tigung von Langzeitarbeitslosen ermöglichen, die nur geringe Chance für eine Wiedereingliederung haben (Astheimer 2007; Frigelj 2015). In eine ähnliche Richtung geht der Vorschlag von Kehrli (2009: 187f.) für die Schweiz. Sie fordert, dass es für Menschen mit geringer Vermittelbarkeit eine dauerhafte oder längerfristige Alternative zum ersten und somit auch zum zweiten Arbeitsmarkt geben soll. Dabei sei im dritten Arbeitsmarkt nicht die berufliche Wiedereingliederung, sondern die Stabilisierung und soziale Integration das Ziel, ohne dabei eine Wiedereingliederung auszuschliessen.

2.3.2 Debatte zur Ausbildung eines zweiten Arbeitsmarktes

Die Ausbildung eines zweiten Arbeitsmarktes wird kontrovers diskutiert. Befürworter_innen begrüssen ihn als Antwort auf die Sockelarbeitslosigkeit und die Tatsache, dass Vollbeschäftigung keine Realität darstelle (Schneider 1995). Seine Existenz wird damit legitimiert, durch Arbeit den Erwerbslosen eine Aufrechterhaltung des sozialen Status und der Identität zu ermöglichen und die soziale Ausgrenzung zu verhindern (Blank 2006 1; Schneider 1995: 249). Ähnlich argumentiert Aepli (2009: 130), der jedoch bemängelt, dass viele Angebote zeitlich befristet seien und die Erwerbslosen nach Ablauf der Programme ohne Anschlusslösung dastehen. Dem steht die Kritik von Schallberger und Wyer (2010: 161ff.) gegenüber. So sei es gerade durch den Zwangscharakter des zweiten Arbeitsmarktes schwierig, im Rahmen einer derartigen Beschäftigung gesellschaftliche Teilhabe zu schaffen. Auch Mathari (1998: 17) kritisiert, dass Tätigkeiten, die einer Nachfrage entsprechen, anstatt in einem regulären Arbeitsverhältnis in einem auf Unfreiwilligkeit basierendem Mandatsverhältnis stattfinden.

Darüber hinaus wird vorgeworfen, dass ein zweiter Arbeitsmarkt viel koste und reguläre Arbeitsplätze gefährden könne (Crivelli et al. 2012: 18; Schallberger 2011: 22, Schneider 1995: 252). Der Schweizerische Gewerkschaftsverband Travail Suisse fordert zudem Kontrollen für den zweiten Arbeitsmarkt, damit die geltenden Arbeitsbedingungen nicht durch subventionierte Arbeitskräfte unterlaufen werden können (Blank 2006: 1).

Kritik aus einer anderen Perspektive findet sich bei Blattmann und Merz (2010: 71ff.). Sie beanstanden, dass die hohen Subventionen Integrationsprogramme davon abhalten, Geld am Markt verdienen zu müssen. Dies führe zu Trägheit und Entfremdung zwischen Integrationsprogrammen und der freien Wirtschaft. Stattdessen fordern sie mehr Konkurrenzgedanken und mehr Kooperation. So könne der zweite Arbeitsmarkt die Funktion einer „*verlängerte[n] Werkbank der regionalen Industrie*“ erfüllen (Blattmann und Merz 2010: 58).

2.4 Sozialfirmen – eine spezifische Form der Arbeitsintegration

Sozialfirmen stellen eine spezifische Beschäftigungsform für berufliche und soziale Integration von Erwerbslosen dar. Der Begriff *Sozialfirma* ist jedoch weder rechtlich definiert noch existiert ein einheitliches Konzept. Er wird für eine Vielfalt an Unternehmen verwendet, die unter dem Stichwort *unternehmerische Arbeitsintegration* zusammengefasst werden können und die Vorstellung teilen, Arbeit stelle der wichtigste Integrationsfaktor dar. Sozialfirmen haben in den vergangenen zwanzig Jahren sowohl in der Theorie wie auch in der praktischen Umsetzung an Bedeutung gewonnen. Dabei werden insbesondere die Frage nach einem einheitlichen Konzept und einer eindeutigen Erfassung diskutiert (vgl. Wüthrich 2011: 127). Nachfolgend wird die Suche nach einer Definition aufgezeigt sowie ein Überblick des internationalen und Schweizer Forschungsstandes geboten. Während die Definition keine Unterscheidung zwischen den betroffenen Personengruppen macht (psychisch oder physisch Beeinträchtigte, Erwerbslose, Jugendliche ohne Ausbildung etc.) fokussiere ich mich in den Ausführungen zum Forschungsstand insbesondere auf Literatur, welche die Eingliederung von Langzeitarbeitslosen thematisiert.

2.4.1 Die Suche nach einer Definition

Ab den 1970er Jahren entstanden europaweit und in den USA Unternehmen und Institutionen mit dem Ziel, die Arbeitsintegration von benachteiligten Personen zu fördern. Sie stehen dabei in der Tradition der Konzepte der Sozialwirtschaft, der Solidarwirtschaft und des dritten Wirtschaftsektors (in Abgrenzung zum kapitalistischen Privatsektor und dem öffentlichen Sektor) (Nyssens et al. 2012: 3). Die Sozialfirmen wurden ohne öffentliche Unterstützung und häufig aus Protest über die Untätigkeit der Behörden gegenüber der Arbeitslosigkeit von privaten Akteuren gegründet (Nyssens et al. 2012: 6). In Ländern mit Genossenschaftstradition bauten auch Betroffene selber Sozialfirmen auf, so beispielsweise in Italien (vgl. Adam 2013: 226; Nyssens et al. 2012: 6f.)

Als ab den 1980er Jahren viele Staaten angesichts der hohen Erwerbslosigkeit aktive Arbeitsmarktmaßnahmen zu entwickeln begannen, entstand eine „zweite Generation“ von Sozialfirmen. Diese arbeiteten mit der öffentlichen Hand zusammen und wurden mittlerweile in elf Ländern durch gesetzliche Bestimmungen anerkannt und abgesichert (Nyssens et al. 2012: 7). Da die Schweiz verglichen mit anderen europäischen Ländern erst sehr spät von einer steigenden Arbeitslosigkeit betroffen wurde, haben sich Sozialfirmen hier vergleichsweise spät entwickelt (Crivelli et al. 2012: 2). Eine gesetzliche Grundlage fehlt nach wie vor.

Das Konzept der Sozialfirma war also anfänglich eine „Erfindung“ von leistungsbeeinträchtigten und solidarischen Menschen, die sich an den Potentialen der Erwerbslosen orientierten (Adam 2013: 226). Diese ursprüngliche Idee einer Bewegung von unten ging über die Zeit verloren und trifft für die Schweiz zu keinem Zeitpunkt zu (Crivelli et al. 2012: 5). In diesem Sinne ist die Entwicklung hin zu einer staatlich vorgeschriebenen Zwangsmassnahme bemerkenswert.

Auf internationaler Ebene orientiert sich die seit 25 Jahren bestehende Vernetzungsplattform *Social Firms Europe* CEFEC an nachfolgender Definition einer Sozialfirma:

„A Social Firm is a business created for the employment of people with a disability or disadvantage in the labour market; It is a business which uses its market-oriented production of goods and services to pursue its social mission (more than 50% of its income should be derived from trade); A significant number (minimum 30%) of its employees will be people with a disability or other disadvantage in the labour market; Every worker is paid a market rate wage or salary appropriate to the work, whatever their productive capacity; Work opportunities should be equal between disadvantaged and non-disadvantaged employees. All employees have the same employment rights and obligations.“
(Social Firms Europe 2015)

Auch in der Schweiz wird an einem gemeinsamen Verständnis von Sozialfirma gearbeitet. Daran sind massgeblich die Arbeitsgemeinschaft Schweizer Sozialfirmen (ASSOF), ein Forschungsteam der Fachhochschule Nordwestschweiz (FHNW) sowie die Gründerinnen der grössten Sozialfirma (Dock Gruppe), Lynn Blattmann und Daniela Merz, beteiligt. Für die per Juni 2013 aufgelöste ASSOOF, die eng mit der FHNW zusammengearbeitet hat und Mitglied bei Social Firms Europe CEFEC war, sind Sozialfirmen *„eine Antwort auf die Veränderungen des Arbeitsmarktes und tragen als Bindeglied zwischen Individuum und Markt dazu bei, benachteiligte Menschen ins Erwerbsleben zu (re)integrieren.“* (ASSOF 2015). Sie orientiert sich in ihrer Definition am internationalen Verständnis der CEFEC, betont aber zusätzlich, dass die Sozialfirma eine *„echte Integrationschance“* bieten soll und sie *„auf einen finanziellen Ausgleich der verminderten Leistungsfähigkeit der Angestellten (...) durch die öffentliche Hand“* angewiesen sei (ASSOF 2008). Die Sozialfirma stellt gemäss Adam (2013: 228) in diesem Sinne keine Vermittlungspasserelle dar, sondern ist unbefristet.

Wüthrich et al. (2012: 168) haben zudem mittels empirischer Untersuchung, bei der sie ausgewählte Organisationen anhand der Merkmale von ASSOOF und CEFEC befragt haben, das Konzept der Sozialfirma in der Praxis zu erfassen versucht. Basierend auf den Resultaten schlagen sie folgende Arbeitsdefinition vor, die hier gekürzt wiedergegeben wird:

1. **Doppelte Zielsetzung:** Soziales Ziel: Schaffung von Arbeit(splätzen) für Personen, welche auf dem regulären Arbeitsmarkt benachteiligt sind. Die Arbeitsverhältnisse

erfüllen die im Punkt 4 ausgeführten Anforderungen. Wirtschaftliches Ziel: Verkauf von marktgerechten Produkten oder Dienstleistungen.

2. **Selbstfinanzierungsgrad:** Eine Sozialfirma deckt mindestens 50 Prozent ihrer Ausgaben durch Einnahmen aus dem Verkauf von Produkten oder Dienstleistungen.
3. **Personalstruktur:** Das Personal einer Sozialfirma besteht zu mindestens 30 Prozent aus Personen, die auf dem regulären Arbeitsmarkt benachteiligt sind. Benachteiligte und nichtbenachteiligte Mitarbeitende arbeiten eng zusammen.
4. **„Normalisierte“ Beschäftigungsverhältnisse:** Alle Mitarbeitenden in einer Sozialfirma verfügen über reguläre Arbeitsverträge und erhalten orts- und branchenübliche Löhne. Die Sozialfirma gewährt allen Mitarbeitenden dieselben Rechte (=Anforderungen an Sozialfirma als Arbeitgeber entsprechen weitgehend jenen im regulären Arbeitsmarkt) und Pflichten (=Anforderungen an Mitarbeitende entsprechen weitgehend jenen im regulären Arbeitsmarkt) sowie Entwicklungs- und Aufstiegschancen.

Die Evaluation hat jedoch gezeigt, dass die meisten Firmen zwar die Merkmale 1-3 erfüllten, jedoch nahezu keine bei allen vier Merkmalen die Kriterien einhalten konnte (Wüthrich et al. 2012: 168). Ihre Erkenntnis deckt sich auch mit der Kritik von Adam (2012: 13), der bemängelt, dass das Gleichstellungskriterium zwischen benachteiligten Mitarbeitenden und regulär Beschäftigten in der Praxis zu wenig berücksichtigt werde.

Darüber hinaus wird das Konzept der Sozialfirma als „hybride Organisationsform“ (Adam 2013: 232) durch Abgrenzung zu respektive Einbettung zwischen Non-Profit-Organisationen und gewinnorientierten Firmen angenähert:

Non-Profit-Organisation		Sozialfirmen			Soziale Unternehmen	For-Profit-Unternehmen
Keine eigenen Erlöse; ausschliesslich Spenden	Eigene Erlöse und Spenden	> 50% der Kosten werden durch Erlöse gedeckt	100% der Erlöse werden durch eigene Erlöse gedeckt	Gewinn wird reinvestiert und nicht ausgeschüttet	Sozial orientiertes Unternehmen, Profit wird an Investoren ausgeschüttet	Gewinnmaximierung

(Tabelle vgl. Adam 2012: 11f.)

Sozialfirmen unterscheiden sich in ihrer Verfolgung von sozialen Interessen, ihrer staatlichen Unterstützung und dem damit verbundenen Konkurrenzverbot und der Ansiedlung auf dem zweiten Arbeitsmarkt von gewinnorientierten Unternehmen. In ihrer wirtschaftlich-unternehmerischen Ausrichtung und mit ihrem Eigenfinanzierungsanteil grenzen sie sich wiederum von Non-Profit-Organisationen ab. Das Streben nach einer grösstmöglichen Normalisierung der Beschäftigung von Erwerbslosen und der weitgehende Verzicht auf sozio-professionelle Betreuung werden als die markanteste Unterscheidung zu anderen Integrationsinstitutionen und als *der* innovative Ansatz betrachtet. Auch wenn dies wie bereits oben aufgeführt in der Praxis nicht immer gelingt (Adam 2013: 227; Schaufelberger 2012: 22; Wüthrich 2011: 128).

Das Angebot der Sozialfirmen umfasst vor allem die Bereiche Recycling, Landschaftspflege, Büroarbeiten, Gastgewerbe, Logistik, industrielle und manuelle Produktion und Materialbearbeitung (Schallberger und Wyer 2010: 13; Schmitz et al. 2014). Trotz Vorschlag von Wüthrich et al. (2011: 7) nur dann von Sozialfirmen zu sprechen, wenn normalisierte Beschäftigungsverhältnisse vorliegen, haben die meisten Beschäftigten in Sozialfirmen keinen Arbeitsvertrag mit regulärem Lohn, sondern erhalten für ihre Arbeit einen Integrationszuschuss oder einen subventionierten (Teil-)Lohn, der nach individueller Leistungsfähigkeit bemessen wird (Crivelli et al. 2012: 8f). So bezeichnet Lindenmeyer und Walker (2010: 56) Sozialfirmen auch als „institutionalisierte Form von Teillohn-Arbeitsverhältnissen“, bei dem die öffentliche Hand den „Nachteil“ ausgleicht (vgl. Kehrl 2009: 180ff.)

Zusammengefasst lässt sich sagen, dass das Fehlen einer Definition dazu führt, dass in Sozialfirmen kontrovers diskutierte Forderungen projiziert werden: So sollen sie nicht nur Arbeitsplätze für Schwervermittelbare schaffen und die Abwanderung von nicht rentablen Erst-Arbeitsmarkt-Stellen verhindern, sondern auch Leistungen für die lokale Wirtschaft und das Gemeinwesen erbringen, Armut lindern, soziale Teilhabe ermöglichen, Benachteiligte integrieren, zu Kosteneinsparungen beitragen und rentabel sein (Wüthrich 2011: 128).

2.4.2 Internationale Forschung zu Sozialfirmen

Eine gute Übersicht zu Konzepten und Entwicklungen von Sozialfirmen auf internationaler Ebene (insbesondere in den USA und Europa) findet sich bei Nyssens et al. (2012) sowie Defourny und Nyssens (2010). In Europa ging der grösste Impuls von Italien und dessen Gesetzgebung 1991 aus, welche die spezifische Rechtsform der „social co-operatives“ einführte (Defourny und Nyssens, 2010: 33). In den USA wiederum dominierte die Harvard Business School mit ihrer „Social Enterprise Initiative“ die Debatte, die den Ansatz der marktorientierten Ressource verfolgte. Sozialfirmen wurden als innovative Antwort auf Finanzierungsprobleme von Organisationen des sozialen Sektors verstanden (Nyssens et al. 2012: 1f.). Seither hat sich eine breit geführte Debatte zu Sozialfirmen entwickelt, wie sich insbesondere auch im 1996 gegründeten europäischen Forschungsnetzwerk EMES (*émergence des entreprises sociales*) zeigt. Dieses hat zum Ziel, ein einheitliches Konzept zu Sozialfirmen zu entwickeln. Darüber hinaus veröffentlicht es nationale Profile über Sozialfirmen in Europa (Nyssens et al. 2012: 4; Adam 2013: 229; EMES 2015). So diskutieren Nyssens et al. (2012: 9ff.) in ihrem Artikel „Analyse der Sozialfirmen und der staatlichen Politik in Europa“ auch eine Studie der EMES, bei der 162 Sozialfirmen nach ihrer Funktionsweise, ihrer Art der Ressourcenmobilisierung, ihrer Führungsform und der Qualität der angebotenen Stellen untersucht. Das Er-

gebnis zeige, dass sowohl das Integrationsziel wie auch die Produktion von (quasi-)öffentlichen Produkten die Identität von Sozialfirmen ausmache. Die Autoren weisen zudem auf folgende Entwicklung hin: Während in den 1980er Jahren die Wiedereingliederung in den ersten Arbeitsmarkt nicht prioritär behandelt wurde, sondern vielmehr die demokratisch organisierte Stärkung der Fähigkeiten der benachteiligten Arbeitskräfte im Zentrum stand, nahm der Druck zur Reintegration und die Annäherung der Produktion an privatwirtschaftliche Methoden im Rahmen der Aktivierungspolitik im Laufe der 1990er Jahre zu (Nyssens et al. 2012: 12f.). Defourny und Nyssens (2010: 33) ihrerseits verweisen in ihrem Artikel „*Conceptions of Social Enterprise and Social Entrepreneurship in Europe and the United States*“ (2010) darauf, dass sich die US-amerikanische und europäische Debatte bis 2004 parallel, aber ohne starke Verbindung entwickelt haben und erst seit rund zehn Jahren gemeinsame Studien entstanden sind. In diesem Sinn erachten sie auch ihren Aufsatz als Beitrag zum transatlantischen Dialog.

2.4.3 Forschung in der Schweiz

Trotz zahlreichen Abschlussarbeiten⁶ zum Themenfeld Sozialfirma und zunehmender öffentlicher Debatte existiert in der Schweiz bisher keine umfassende Sozialfirmenforschung (vgl. Adam 2012: 10). Das Phänomen der Sozialfirmen wird nicht nur medial, sondern auch in der Forschung kontrovers diskutiert.

So werden ausführliche Untersuchungen eines Forschungsteam der FHNW und der Scuola Universitaria Professionale della Svizzera Italiana (SUPSI) rund um Luca Crivelli, Stefan M. Adam und Bernadette Wüthrich breit rezipiert. Darüber hinaus sind die Ansätze von Lynn Blattmann und Daniela Merz, Gründerinnen der grössten Schweizer Sozialfirma (Dock Gruppe), bedeutend für das (Selbst-)Verständnis von Sozialfirmen in der Schweiz. Eine ausführliche Kritik an Sozialfirmen findet sich unter anderem bei Peter Schallberger, Professor für Soziale Arbeit an der Fachhochschule St. Gallen (FHS), und Bettina Wyer, Pädagogin und wissenschaftliche Mitarbeiterin an der FHS. Nachfolgend soll die wissenschaftliche Debatte zu Sozialfirmen in der Schweiz skizziert werden.

In Anlehnung an Nyssens et al. (2012) analysieren Crivelli et al. (2012) in ihrer Studie „*Das Modell der Sozialfirma Made in Switzerland*“ die spezifische historische Entwicklung der

⁶ Vgl. dazu vor allem Amgarten und Widmer (2007), die Parameter zur Definition untersuchen; Römelin (2013), der in seiner Bachelorarbeit mittels Literaturrecherche der Frage nach dem Zusammenhang zwischen Workfare-Politik und Sozialfirmen nachgeht; Schälin und Leimgruber (2013), die anhand einer fiktiven Sozialfirma Vor- und Nachteile von Sozialfirmen eruieren oder Mettler (2013), der in seiner Bachelorarbeit die Frage zu beantworten versucht, ob Sozialfirmen eine Brücke zum ersten Arbeitsmarkt darstellen können.

Schweizer Sozialfirmen und erarbeiten eine Typologisierung. In ihrer empirischen Untersuchung mit 48 Sozialfirmen analysieren sie die Entstehung des Sektors sowie die Besonderheiten des schweizerischen Kontexts im europäischen Vergleich. Dabei kommen Crivelli et al. (2012: 7ff.) zum Ergebnis, dass die befragten Sozialfirmen die Verfolgung einer sozialen Zielsetzung als zentral auffassen. Das Bestehen eines erheblichen wirtschaftlichen Risikos und die Partizipation der Betroffenen rücken gleichzeitig in den Hintergrund. Zudem erzielen Schweizer Sozialfirmen einen Grossteil des Umsatzes mit Privatkunden - im Gegensatz zu Sozialfirmen in anderen europäischen Ländern, die vor allem Leistungen für die öffentliche Hand erbringen.

Zurzeit läuft zudem ein grösseres Forschungsprojekt namens Insoch, das von Crivelli geleitet wird und sowohl eine Charakteristik der Arbeitsintegrationslandschaft als auch eine Organisations- und Finanzanalyse durchzuführen plant (Schmitz et al. 2014; Crivelli und Ferrari 2014). Erste Ergebnisse der Umfrage unter Schweizer Sozialfirmen nennen die unklare Finanzierung, die Erhöhung der Wiedereingliederungsrate sowie die zunehmende Bürokratisierung als Herausforderungen (Schmitz et al. 2014). Darüber hinaus betonen Crivelli et al. (2014) das Spannungsfeld, das zwischen dem staatlichen Leistungsauftrag der Integration und dem wirtschaftlichen Auftreten am Markt mitsamt Eigenwirtschaftlichkeit entstehen kann. Darüber hinaus wurden auch erste quantitative Ergebnisse veröffentlicht: Crivelli et al. (2014) gehen von schweizweit über 400 Sozialfirmen aus, die rund 43'000 Leistungsbezüger_innen sowie gegen 10'000 regulär Angestellte beschäftigen. Während jede vierte Sozialfirma auf IV-Beziehende und jede Dritte auf Erwerbslose spezialisiert sei, würden die übrigen Unternehmen Tätigkeiten für verschiedene Leistungsbeziehende anbieten.

Wüthrich et al. (2011 und 2012), die ebenfalls zum Forschungsteam der FHNW gehören, versuchen in einer empirischen Studie (vgl. Kapitel 2.4.1) einen methodischen Vorschlag zu entwickeln, mit dem Leistung und Nutzen von Sozialfirmen gemessen werden können. Zudem suchen sie nach einer Operationalisierung, um Sozialfirmen zu identifizieren und zu kategorisieren. Dabei verweisen sie darauf, dass sich einige Sozialfirmen auch als Integrationsdienstleister gegenüber öffentlichen Auftraggebern verstehen (Wüthrich et al. 2011: 5). Adam (2012), der auch Teil des FHNW-Team ist, hat zudem im Sammelband „*Die Sozialfirma – wirtschaftlich arbeiten und sozial handeln*“ neben der Forschung von Wüthrich et al. (2012) Beiträge veröffentlicht, die Fragen nach dem volkswirtschaftlichen Potential (Meyer), dem Bedarf und der Finanzierbarkeit (Kehrli), der Kategorisierung (Jäggi) sowie der Führung (Schwarb) von Sozialfirmen nachgehen.

Einen anderen Fokus wählt Kehrli (2009), die die Frage zu beantworten versucht, welchem Arbeitsmarkt Sozialfirmen zugeordnet werden sollen. So erläutert sie, dass auch Sozialfirmen den Regeln des Markts unterworfen seien und in erster Linie „*Business und nicht primär Wohltätiges*“ machen (Kehrli 2009: 190). In der Diskussion über die Verortung der Sozialfirmen auf dem ersten oder zweiten Arbeitsmarkt vertritt die Autorin analog zur Debatte in Deutschland die Meinung, dass es für gewisse Menschen längerfristige oder dauerhafte Alternativen zum ersten und zum zweiten Arbeitsmarkt brauche. Sie schlägt dafür einen dritten Arbeitsmarkt vor. Durch unbefristete Arbeitsplätze in Sozialfirmen sollen Schwervermittelbare Arbeit finden und der Drehtüreffekt könne vermieden werden (Kehrli 2009: 189).

Einen ausführlichen Einblick in die konkreten Tätigkeiten und Funktionsweisen einer Sozialfirma gewähren Lynn Blattmann und Daniela Merz, die ihre Vorstellungen zur Thematik im Buch „*Sozialfirmen. Plädoyer für eine unternehmerische Arbeitsintegration*“ (2010) festgehalten haben. Darin wird insbesondere ihr Fokus auf die Beschäftigung mittels produktiver Arbeit und die damit anvisierte Normalisierung von Beschäftigungsverhältnissen, ihre bewusste Abgrenzung zu anderen Beschäftigungsprogrammen sowie ihre klare Rollenverteilung zwischen Sozialfirmen (Arbeitgeberin) und der öffentlichen Hand (sozialpädagogische Betreuung) deutlich. Die Nähe zum ersten Arbeitsmarkt begründen sie mit den Worten: „*Wenn wir mit dem Ziel der Reintegration in den Ersten Arbeitsmarkt arbeiten, lohnt es sich, in ein Arbeitsumfeld und in Strukturen zu investieren, die sich von denjenigen im Ersten Arbeitsmarkt möglichst wenig unterscheiden.*“ (Blattmann und Merz 2010: 121). Darüber hinaus betonen sie ihre wirtschaftliche Zielsetzung, die sich nicht nur in einer Nähe zur Wirtschaft zeige, sondern auch ermögliche, dass ausgelagerte Arbeitsschritte wieder in der Schweiz getätigt werden. Zudem würden Sozialfirmen die Wirtschaft in finanziell schwierigen Zeiten unterstützen können, „*wenn ihnen erlaubt wird, für ihre Arbeit weniger zu verlangen und leistungsangepasste Löhne zu bezahlen, auch wenn diese unter den Tariflöhnen liegen.*“ (Blattmann und Merz 2010: 16).

An diese Ausführungen knüpft ein grosser Teil der Kritik an, die insbesondere von Schallberger und Wyer geprägt wird. So kritisieren sie den Anspruch zahlreicher Sozialfirmen, „*unternehmerisch*“ zu sein, obwohl sie auf formell unfreier Arbeit basieren (Schallberger 2011: 23). Sozialfirmen würden vielmehr produktive Tätigkeiten künstlich aufrechterhalten und in der Schweiz belassen, die unter Markt- und Konkurrenzbedingungen nicht bestehen könnten (Schallberger und Wyer 2010: 100). Zudem profitieren reguläre Unternehmen, indem sie schwach qualifizierte Tätigkeiten an kostengünstige Sozialfirmen auslagern und so Personalkosten sparen können, während gleichzeitig die Löhne der Beschäftigten durch die öffent-

liche Hand finanziert werden (Schallberger 2011: 22). Damit finde ein doppelter Transfer von Sozialhilfegeldern zu privaten Unternehmen statt und es entstehe ein Parallelarbeitsmarkt, in dem die Menschen dauerhaft stecken blieben (Schallberger 2011: 23). In ähnlicher Logik stellt sich Daniel Schaufelberger (2012: 22), Dozent für Soziale Arbeit der Fachhochschule Luzern, die Frage, „*ob durch die preisliche Überlegenheit der subventionierten Sozialfirmen gegenüber normalen Firmen die Abwanderung einfacher Arbeiten nicht noch gefördert wird.*“

Schallberger und Wyrer (2010) erarbeiten zudem in ihrer auf Interviews mit Leiter_innen und Beschäftigten basierenden Studie „*Praxis der Aktivierung*“ anhand konkreter Fallbeispiele (darunter zwei Sozialfirmen) Leitparadigmen des Handelns in Beschäftigungsprogrammen sowie eine Typologisierung der zu Aktivierenden. Damit lassen sie auch die Betroffenen zu Wort kommen und untersuchen, wie diese die im zweiten Arbeitsmarkt verordneten Massnahmen erleben (vgl. dazu auch Wyrer 2011). In ihrer Untersuchung teilen sie Sozialfirmen zudem dem Leitparadigma Verwertung zu, das insbesondere von einer Fokussierung auf Arbeit als Allheilmittel bestimmt sei (Schallberger und Wyrer 2010: 94). Deziert lehnen sie den gesetzlich verankerten Zwangscharakter von Beschäftigungsprogrammen ab und kritisieren unter Bezugnahme auf die Konzepte von Blattmann und Merz (2010), dass häufig auf Falldiagnostik, Berücksichtigung der (Erwerbs)biographie und Verbindung von psychosozialer Stabilität und Arbeitsmotivation verzichtet werde (Schallberger und Wyrer 2010: 179). Sie kommen zum Schluss, dass der Erfolg einer Massnahme davon abhängt, ob ein Programm auf die betroffene Person zugeschnitten ist und sie freiwillig erfolgt. Als Alternative schlagen sie eine begleitete Integration in den ersten Arbeitsmarkt (Fagetti 2014) sowie staatlich subventionierte Arbeitsplätze vor, für die sich Erwerbslose freiwillig bewerben können und mit denen auch Sozialfirmen vom strukturellen Zwang der Bevormundung und Stigmatisierung entbunden werden. Damit betonen Schallberger und Wyrer (2010: 102), dass sie Sozialfirmen nicht grundsätzlich als fragwürdiges Modell erachten, aber unter den aktuellen Rahmenbedingungen zahlreiche Probleme sehen.

Auch der Verband des Personals öffentlicher Dienste (vpod) sowie der Fachverband der Sozialen Arbeit Schweiz (Avenir Social) lehnen Integrationsmassnahmen (in Sozialfirmen) ab, die mit der Androhung von Leistungskürzungen verbunden sind (Avenir Social 2012: 4; vpod 2007: 7). Darüber hinaus kritisieren sie, dass durch gewisse Lohnmodelle von Sozialfirmen bestimmte Arbeiten nicht mehr voll entschädigt werden und somit der Grundsatz existenzsichernder Löhne in Frage gestellt werde. Mit der Rechtfertigung, es handle sich vielfach um leistungsverminderte Personen, würden zudem auf fragwürdige Weise die Grenzen zur Invalidität verwischt (vpod 2007: 5f.). Vpod und Avenir Social verlangen Sozialfirmen,

bei denen das oberste Ziel die Integration darstellt, deren Angebote qualifizierend und zeitlich begrenzt sind, die einen Mindestlohn bezahlen, bei denen die Teilnahme freiwillig erfolgt, die nicht konkurrierend wirken und von Tripartiten Kommissionen auf die Einhaltung der Arbeitsbedingungen kontrolliert werden (vpod 2007: 7; Avenir Social 2012: 4).

Das Thema Sozialfirmen beschäftigt auch den Bund: 2011 fand eine Tagung zum Thema „Sozialfirmen zwischen Markt und Wohlfahrt – Erfolgsmodelle und Herausforderungen“ statt, die von der ASSO, der FHNW, der SUPSI und dem Schweizer Verband der Organisatoren von Arbeitsmarktmassnahmen (SVOAM) organisiert und vom Bundesamt für Sozialversicherungen (BSV) unterstützt wurde. Im gleichen Jahr widmete das BSV (2011) die Mai/Juni-Ausgabe ihrer Zeitschrift *Soziale Sicherheit* dem Schwerpunktthema Sozialfirmen, in der unter anderem Wüthrich (2011) sowie Christian Dunand (2011), Leiter einer der ersten Sozialfirmen in der Schweiz, zu Wort kommen. Marcel Paolino (2011: 111f.), Leiter berufliche Integration beim BSV, schreibt darin, dass Sozialfirmen einen wichtigen Beitrag zur Wiedereingliederung leisten können. Gleichzeitig verweist er darauf, dass der Erfolg der Reintegration von (IV-)Beziehenden durch Sozialfirmen nur gering sei und sich Sozialfirmen vor allem als Langzeitarbeitsplätze für Sozialhilfebeziehende mit geringen Integrationschancen eignen würden. Zudem betont er, dass das Potential und die Kompetenzen der betroffenen Menschen gefördert werden müsse, weil sonst „die Arbeiten in den Sozialfirmen zu reiner Zwangsarbeit“ verkomme (Paolino 2011: 112). Im September 2015 findet darüber hinaus eine internationale Sozialfirmenkonferenz in Olten statt, die von der FHNW geplant wird und unter dem Patronat des BSV und des SECO steht (Fachhochschule Nordwestschweiz 2015).

Das Aktivierungsparadigma in der Sozialpolitik wird sowohl in der internationalen wie auch nationalen Forschung umfassend und kritisch diskutiert. Die Forschungsliteratur zu Sozialfirmen steht insbesondere in der Schweiz jedoch erst in den Anfängen. Geprägt vom Bedürfnis nach einer einheitlichen Konzeption, befasst sich die Forschung einerseits kontrovers mit der Frage nach Definitionskriterien. So werden Sozialfirmen nicht nur in ihrer Abgrenzung zu gewinnorientierten Unternehmen respektive zu anderen Institutionen der Wiedereingliederung analysiert, sondern auch anhand von Kriterien wie Eigenwirtschaftlichkeit, Zielsetzung oder Beschäftigungsverhältnisse beurteilt. Andererseits wird die Bedeutung und Funktion von Sozialfirmen für die Betroffenen, für die Aktivierungspolitik, für den Schweizerischen Arbeitsmarkt und die Wirtschaft kontrovers diskutiert.

Die vorliegende Arbeit versucht, diese Diskussion mit Fokus auf die Grenzziehung zwischen dem ersten und zweiten Arbeitsmarkt aufzunehmen und kritisch zu analysieren.

3 Forschungsdesign

„Late in 2002 Lady Thatcher came to Hampshire to speak at a dinner for me. Taking her round at the reception one of the guests asked her what was her greatest achievement. She replied, "Tony Blair and New Labour. We forced our opponents to change their minds.“

(Burns 2008)

Der Fragestellung dieser Arbeit liegt, wie in der Einleitung erwähnt, das Verständnis zugrunde, dass Wirklichkeit nicht einfach ist, sondern sowohl in praktischer wie auch in sprachlicher Hinsicht sozial konstruiert wird. Zur Beantwortung der Forschungsfrage wurde deshalb der methodische Ansatz der Diskursanalyse gewählt. Unter Einbezug eines diskurstheoretischen Vorgehens gilt es herauszuarbeiten, auf welche Logiken und Legimitationsstrategien bei der Grenzziehung zwischen dem ersten und zweiten Arbeitsmarkt zurückgegriffen wird. Bevor im Hauptteil der Arbeit (4. Kapitel) in den Gesprächstexten nach gemeinsamen sowie widersprüchlichen Aussagemustern gesucht wird, werden nachfolgend die dieser Masterarbeit zugrunde liegende Methode erläutert sowie die notwendigen Schritte der Datenerhebung und -auswertung skizziert.

3.1 Diskurstheoretische Forschungsperspektive

Was die ehemalige britische Premierministerin Thatcher im einleitenden Zitat zum konservativen Politiker Conor Burns als ihren grössten Erfolg beschrieben hat, kann als hegemonialer Diskurs bezeichnet werden. Thatcher hat erreicht, dass ihre neoliberalen Grundsätze in den 1990er Jahren von der Labour-Party unter der Leitung von Tony Blair zu grossen Teilen übernommen und fortgeführt wurden (vgl. Walliser und Wermuth 2013: 86). Sie bringt damit zum Ausdruck, dass neoliberale Modelle und Praktiken so sehr Allgemeinverstand geworden sind, dass selbst die politische Gegnerschaft diese nahezu unhinterfragt als „Wahrheit“ akzeptiert hat und wiedergibt (vgl. Barnes 2008: 1436).⁷

Hier knüpft die Diskursanalyse an, welche insbesondere durch Schriften des französischen Philosophen Michel Foucault geprägt und von Jäger und Jäger (2007) als kritische Diskursanalyse sowie unter anderem von Belina und Dzudzek (2009) im Sinne der Diskursanalyse als Gesellschaftsanalyse weitergedacht wurde. Foucault stellt in seinem Schaffen die Frage ins Zentrum, ob eine Selbstverständlichkeit wirklich eine Selbstverständlichkeit sein muss: *„Jede Gesellschaft hat ihre eigene Ordnung der Wahrheit, ihre „allgemeine Politik“ der Wahrheit: d.h.*

⁷ Als ein Beispiel für die Schweiz kann die als „Gurtenmanifest“ bekannt gewordene Schrift aus dem Jahre 2001 von prominenten Vertreter_innen der Sozialdemokratischen Partei Schweiz gelten, in dem diese fordern: *„Die SP will keinen Versorgungsstaat, der die Eigenverantwortung lähmt. (...) Die Sozialpolitik schafft Strukturen und Anreize, welche die individuelle Leistungsbereitschaft belohnen.“* (Walliser und Wermuth 2013: 87)

sie akzeptiert bestimmte Diskurse, die sie als wahre Diskurse funktionieren lässt.“ (Foucault 1978; 51). Diskurs wird dabei als „Praktiken (...), die systematisch die Gegenstände bilden, von denen sie sprechen“ verstanden (Foucault 1973: 74). Es geht dem französischen Philosophen darum, zu analysieren, wie sich Aussagen und Sprechweisen zu einem bestimmten Sachverhalt als unhinterfragte Wahrheiten etablieren und verfestigen können (Schwiter 2011: 47; Belina und Dzudzek 2009: 131). Sprache ist dabei nicht Abbild der Realität, sondern „Ausdruck und Mittel gesellschaftlicher/sozialer Kräfteverhältnisse“ (Belina und Dzudzek 2009: 130).

Die kritische Diskursanalyse untersucht also soziale und diskursive Praktiken, welche gesellschaftliche Verhältnisse (re-)produzieren (Belina und Dzudzek 2009: 134). So beschäftigt sie sich mit der Auseinandersetzung um Wahrheit und der Hegemonie von Normen und Werten (Jäger und Jäger 2007: 7f.). Diskurse sind dabei „Momente von Gesellschaft“ (Belina und Dzudzek 2009: 129), also Folge von historischen Prozessen, die von ungleichen sozialen Beziehungen, Technologie, Macht, Instabilität und Widersprüchlichkeit geprägt sind (Waitt 2010: 217-239). Wie das Beispiel von Thatcher zeigt, geht es bei Diskursen also auch um Macht und Kontrolle (Jäger und Jäger 2007: 20; Waitt 2010: 225). So schaffen sie Realitäten über die tätigen Subjekte und legitimieren, sichern und normalisieren Herrschaft, indem sie „institutionalisiert, geregelt und an Handlungen angekoppelt sind“ (Jäger und Jäger 2007: 19ff.; vgl. auch Belina und Dzudzek 2009).

Indem die Diskursanalyse Diskurse als Ketten von Aussagen analysiert und Selbstverständlichkeiten dekonstruiert, wird Kritik an herrschenden Diskursen überhaupt möglich (Jäger und Jäger 2007: 7). Die Diskursanalyse fordert mit ihrer Sichtbarmachung und Problematierung von Selbstverständlichkeiten also immer auch bestehende Machtverhältnisse heraus (Jäger und Jäger 2007: 20; Waitt 2010: 236; Belina und Dzudzek 2009: 130). In diesem Sinne soll die Diskursanalyse als politisches Projekt mit gesellschaftskritischem Potential (Belina und Dzudzek 2009: 129) verstanden werden, „das sich der Fiktion wissenschaftlicher Wertfreiheit radikal widersetzt“ und sich in politische Deutungskämpfe einmischt (Jäger und Jäger 2007: 8).

3.2 Datenerhebung

Nach einem kurzen Überblick zum Forschungskontext erfolgt eine knappe Erläuterung, weshalb Interviews für die vorliegende Arbeit als geeignetes Textmaterial beurteilt werden. Danach werden ausführlich die Überlegungen zur Untersuchungsgruppe sowie die Schritte zur Durchführung der Gespräche dargelegt.

3.2.1 Forschungskontext

Im Vorfeld sowie im Zeitraum der Datenerhebung und -auswertung der vorliegenden Masterarbeit steht die Schweizerische Sozialhilfe-Politik unter öffentlicher Kritik. So wird beispielsweise im Kanton Zürich die Abschaffung der Integrationszulage und die Senkung des Einkommensfreibetrages gefordert (Bär et al. 2014). Oder der Kanton Bern kürzt den Grundbedarf von jungen Erwachsenen und erhöht die möglichen Leistungskürzungen auf maximal 30 Prozent (Gerny 2015). Politische Vorwürfe an den SKOS-Richtlinien und der Sozialhilfe führten unter anderem dazu, dass die SKOS anfangs 2015 eine Vernehmlassung zur geplanten Teilrevision der SKOS-Richtlinien durchführte. Dabei waren insbesondere der Grundbedarf, die finanziellen Anreize und Sanktionsmöglichkeiten Gegenstand der Umfrage. Die Teilrevision soll per 1. Januar 2016 in Kraft treten (SKOS 2015b).

Gleichzeitig wird auch öffentlich über Chancen und Risiken von Sozialfirmen diskutiert. Dabei lässt sich sowohl eine wohlwollende wie auch kritische Berichterstattung finden (vgl. Meier 2014; Fagetti 2014; Hafner 2014; Debelle et al. 2013).

Sowohl für die mediale Berichterstattung wie auch für Forschungsarbeiten (vgl. Kapitel 2.4.3) werden Leiter_innen von Schweizer Sozialfirmen immer wieder um Stellungnahmen gebeten. In diesem Sinne waren einige der interviewten Leiter_innen bereits geübt darin, Auskunft über ihre Sozialfirma zu geben. Auch politisch sind Sozialfirmen ein Thema: So überwies der Nationalrat im September 2013 das Postulat „13.3079: Rolle der Sozialfirmen“ der SP-Nationalrätin Marina Carobbio Guscetti, mit dem der Bundesrat beauftragt wurde, einen Bericht über Sozialfirmen zu erstellen. Dieser Bericht ist zurzeit beim zuständigen Departement des Innern hängig und wird voraussichtlich im Frühherbst 2015 veröffentlicht.

3.2.2 Interviewtranskripte als Forschungsmaterial

Zur Beantwortung der Forschungsfrage werden Interviews mit Leiterinnen und Leitern von Schweizer Sozialfirmen geführt, die Sozialhilfebeziehende beschäftigen. Interviewtranskripte als Textmaterial für eine diskursanalytische Untersuchung zu nutzen, ist nicht unumstritten, wie Schwiter (2011: 51ff.) darlegt. Der Kritik, dass im Gegensatz zu Zeitungsartikeln Interviews nicht bereits vor der Analyse existieren, sondern einzig zu diesem Zweck hergestellt werden, kann entgegengehalten werden, dass sie ermöglichen, Aussagen über bestimmte Sachverhalte zu provozieren. So kann anschliessend analysiert werden, wie die Sachverhalte – und nicht die befragten Menschen – diskursiv konstruiert sind (Schwiter 2011: 52). Interviews aufgrund dieser Kritik als Material zur Diskursanalyse auszuschliessen, würde bedeuten, „eine (in sich selbst künstliche) Trennung zwischen natürlich und künstlich entstandenen Aussagen zu errichten.“ (Schwiter 2011: 53). Zu Recht weist Waitt (2010: 226) darauf hin, Texte als

Produkt von machtgeladenen Prozessen zu begreifen und deshalb auch die Rolle der Autorschaft (Interviewer_in, Interviewte) nicht ausser Acht zu lassen. So ist sowohl in der Datenproduktion als auch in der Datenauswertung der/die Forscher_in nicht aussenstehende_r Beobachter_in, sondern integraler Bestandteil davon (Waite 2010: 238).

3.2.3 Auswahl der Interviewpartner_innen

Die forschungspragmatischen Ausführungen von Cornelia Helfferich (2009) in „*Die Qualität qualitativer Daten*“ dienen als Grundlage für die Entscheidungsschritte, Planung und Durchführung der Datenerhebung. Um geeignete Interviewpartner_innen zu finden, wurde die Untersuchungsgruppe mittels folgender Kriterien eingeschränkt:

<i>Kriterium</i>	<i>Anforderung</i>
Zielgruppe	Angebot für Sozialhilfebezüger_innen (jedoch nicht ausschliesslich)
Selbstverständnis	Firma versteht und bezeichnet sich selber als Sozialfirma
Zielsetzung	Doppelte Zielsetzung von sozialem Ziel (berufliche und soziale Integration, Schaffung von Arbeitsplätzen für benachteiligte Personen) und wirtschaftlichem Ziel (Verkauf von Produkten oder Dienstleistungen auf dem Markt)
Personalstruktur	Personal besteht zu mindestens 30 Prozent aus Personen, die auf dem regulären Arbeitsmarkt benachteiligt sind.
Region	Deutschsprachige Schweiz

Die Fragestellung verlangte, dass nur Sozialfirmen in Betracht gezogen wurden, die ein Angebot für Sozialhilfebezüger_innen haben. Da eine rechtlich verbindliche Definition fehlt, war das Selbstverständnis als Sozialfirma ein ausschlaggebendes Kriterium, um als Teil der Untersuchungsgruppe infrage zu kommen. Darüber hinaus sollten die Forschungsteilnehmenden (Sozialfirmen) die in Kapitel 2.4.1 aufgeführten Definitionsmerkmalen erfüllen. Die doppelte Zielsetzung von wirtschaftlichen und sozialen Zielen gilt als Abgrenzungsmerkmal zu anderen Integrationsprogrammen und bildet daher ein wichtiges Kriterium. Mit dem Kriterium der wirtschaftlichen Zielsetzung geht auch einher, dass die Sozialfirmen einen Teil der Kosten selber tragen. Der Selbstfinanzierungsgrad eignet sich jedoch nicht als eigenes Kriterium, da es keine einheitlichen Berechnungskriterien gibt. So zählen beispielsweise einige der Sozialfirmen Lohnsubventionen durch die Sozialen Dienste dazu, andere nicht. Beim Kriterium Personalstruktur orientierte ich mich an der Definition von Wüthrich et al. (2012). Bewusst verzichtete ich auf das Kriterium „normalisiertes Beschäftigungsverhältnis“, wie es in der Definition von Wüthrich et al. (2012: 168) gefordert wird. Eine vorgängige In-

ternet-Recherche ergab, dass das Kriterium der normalisierten Beschäftigungsverhältnisse unter den gegebenen rechtlichen Rahmenbedingungen nicht erfüllt werden konnte (vgl. dazu auch Wüthrich et al. 2012). Weiter konnten mit der Eingrenzung auf die deutschsprachige Schweiz zusätzliche forschungsspezifische Schwierigkeiten wie sprachliche und kulturelle Unterschiede vermieden werden. Fünf der interviewten Sozialfirmen stammen aus dem Kanton Zürich, drei aus der Ostschweiz, zwei aus der Nordwestschweiz.

Bei der Auswahl der Interviewpartner_innen wurden die genannten Kriterien berücksichtigt und darauf geachtet, eine möglichst grosse Vielfalt an Sozialfirmen abzubilden. In der Schweiz dominiert insbesondere die Dock Gruppe und ihr Sozialfirma-Konzept. Ich habe deshalb sowohl Sozialfirmen gewählt, die sich daran orientieren, als auch solche, die sich davon abgrenzen und andere Konzepte verfolgen. Unter Beachtung der zur Verfügung stehenden Ressourcen konnte dies mit einer Untersuchungsgruppe im Umfang von zehn Interviews zufriedenstellend erfüllt werden.

Die grösste Herausforderung war es, geeignete Sozialfirmen zu finden, die den genannten Kriterien entsprachen. Zahlreiche Sozialfirmen kamen nicht infrage, da sie auf psychisch und physisch Beeinträchtigte (und somit IV-Beziehende) sowie in einem geringeren Umfang auf Arbeitslose mit Taggeldanspruch ausgerichtet waren. Geeignete Sozialfirmen konnte ich über Zeitungsrecherchen, die Webseite von ASSOF sowie über die Mitgliederlisten der *Arbeitsintegration Schweiz* finden. Letztere vereint rund 160 öffentliche und gemeinnützige Organisationen, die Erwerbslose dabei unterstützen, in die Arbeitswelt einzusteigen oder zurückzukehren (Arbeitsintegration Schweiz 2015). Zudem konnte ich vom Schneeballsystem (Helfferich 2009: 176) Gebrauch machen - so vermittelte mir der erste Interviewpartner ein Gespräch mit dem Geschäftsleiter einer weiteren Sozialfirma. Die schrittweise Auswahl der Interviewpartner_innen während des Prozesses der Datenerhebung entspricht Foucaults Vorstellungen von einer suchenden Annäherung an ein Aussagenfeld (Schwiter 2011: 55).

Die Kontaktaufnahme geschah telefonisch und verlief in allen Fällen unkompliziert. Da häufig nicht die zuständige Geschäftsleiterin oder der Geschäftsleiter per Telefon erreichbar war, habe ich meine Anfrage nachträglich auch per E-Mail geschickt und danach innerhalb von wenigen Tagen Rückmeldungen erhalten. In zwei Fällen konnte ich die Geschäftsleiter_innen persönlich, was die Kontaktaufnahme zusätzlich erleichterte. Trotz teilweise kritischer und kontroverser Berichterstattung (vgl. Kapitel 3.2.1) haben sich nahezu alle angefragten Sozialfirmen für ein Gespräch bereit erklärt. Nur eine sagte aus zeitlichen Gründen ab und bei einer blieb die Anfrage trotz mehrmaligem Nachhaken unbeantwortet.

3.2.4 Gestaltung und Durchführung der Interviews

Qualitative Interviews geben nicht Antwortmöglichkeiten vor, sondern sollen zum Erzählen anregen (vgl. Schwiter 2011: 59). Ich orientiere mich an der Form des semi-strukturierten Leitfaden-Interviews (Helffferich 2009: 36). Dieses eignet sich im vorliegenden Fall, weil die Interviewten mittels Leitfaden zum Erzählen aufgefordert werden sollen, aber gleichzeitig durch die Strukturierung thematisch geleitet werden können (Helffferich 2009: 36f, 179). Die Ausarbeitung des Leitfadens orientierte sich an den Ausführungen von Helffferich (2009; 178ff.). Er ist so ausgestaltet, dass er einerseits eine Vergleichbarkeit zwischen den verschiedenen Interviews erlaubt und andererseits der Ablauf der Fragen flexibel angepasst werden kann, um der Gesprächslogik der einzelnen Interviewpartner_innen folgen zu können (vgl. Helffferich 2009: 181). In Anlehnung an die Forschungsfrage beinhaltet der Leitfaden Fragen, die sich auf die Beschäftigten, die Rolle der Sozialfirma, deren Zielsetzungen und Herausforderungen, Strategien zur Wiedereingliederung, Eigenschaften für Arbeitsmarktfähigkeit, Tätigkeitsfelder, Arbeitsprozesse, Arbeitsverhältnisse, Mechanismen der Arbeitsanerkennung, Beziehung zu Leistungszuweisenden und zur Wirtschaft sowie Einbettung in Normen und Regeln (u.a. Konkurrenzverbot) beziehen. Die Themenbereiche werden anhand folgender zwölf erzählgenerierenden Einstiegsfragen behandelt:

- *Bitte stellen Sie mir Ihre Sozialfirma vor.*
- *Wie würden Sie die Menschen beschreiben, die bei Ihnen als Beschäftigte arbeiten?*
- *Wie würden Sie die Bedeutung Ihrer Firma für diese Menschen beschreiben?*
- *Wie kommt das Arbeitsverhältnis zwischen Ihrer Firma und der beschäftigten Person zustande?*
- *Wie ist das Arbeitsverhältnis zwischen Ihrer Firma und der beschäftigten Person ausgestaltet?*
- *Was arbeiten die Beschäftigten bei Ihnen?*
- *Wie bewerten Sie die Arbeit der Beschäftigten?*
- *Wie würden Sie die Rolle Ihrer Sozialfirma für den Schweizerischen Arbeitsmarkt beschreiben?*
- *Wie arbeiten Sie mit den Sozialen Diensten zusammen?*
- *Wie arbeiten Sie mit anderen Firmen der Privatwirtschaft zusammen?*
- *Welche Herausforderungen sehen Sie in Zukunft auf Ihre Firma zukommen?*
- *Welche Chancen sehen Sie für Ihre Firma in der Zukunft?*

Diese wurden in den meisten Interviews in dieser oder ähnlicher Formulierung gestellt, sofern sie nicht bereits aktiv von der interviewten Person angesprochen wurden. Darüber hinaus beinhaltet jede Einstiegsfrage Unterfragen, die die Erzählsituation aufrecht zu halten, an Gesagtes anzuknüpfen und bestimmte Themenbereiche zu vertiefen versuchen. Durch die Formulierung der Fragen versuchte ich an das Gesagte anzuknüpfen, um den Erzählduktus der interviewten Person besser aufnehmen und so die Erzählung stützen zu können (vgl. Helffferich 2009: 181).

Die Zeit und den Ort der Interviews konnten die Interviewpartner_innen bestimmen. Neun Interviews fanden in den Büroräumlichkeiten oder in Sitzungszimmern statt, was eine nahezu störungsfreie Aufzeichnung ermöglichte. Mit einer Person traf ich mich zu einem Mittagessen im Restaurant, wobei die relativ laute Geräuschkulisse und der rege Betrieb Unterbrüche verursachten. Die Interviews wurden im Zeitraum von Ende März 2015 bis Beginn Juni 2015 durchgeführt und dauerten (ohne Begrüssung, Führung durch den Betrieb und Verabschiedung) jeweils rund eine Stunde (min. 42min, max. 70min).

Neun der zehn Interviewpartner_innen waren damit einverstanden, dass das Gespräch auf Tonband aufgenommen wurde, nur eine Person lehnte eine Aufzeichnung ab (vgl. Helfferich 2009: 190). Die aufgezeichneten Interviews wurden vollständig und im genauen Wortlaut transkribiert, für das Interview ohne Aufzeichnung wurde ein Gesprächsprotokoll angefertigt. Die Interviews wurden in Dialekt geführt und anschliessend bei der Transkription in die deutsche Schriftsprache übersetzt. Dabei wurde die ursprüngliche Wortfolge so weit als möglich beibehalten. Bei schweizerdeutschen Begriffen ohne schriftdeutsches Pendant wurden die schweizerdeutschen Begriffe übernommen und kursiv gesetzt. Ich habe dabei versucht ein Höchstmass an Genauigkeit zu finden, ohne einem Transkriptionsfetischismus zu verfallen (vgl. Schwiter 2011: 62). Im Wissen darum, dass auch eine wortgetreue Transkription bereits eine Form der Interpretation bedeutet, habe ich mich aus Zeitgründen dafür entschieden, mich auf die nötigsten Sonderzeichen zu beschränken (Tabelle der Sonderzeichen im Anhang). Regungen wie Lachen, Pausen, Seufzen sowie nicht-lexikalisierte Ausdrücke wie „ähm“, „äh“ wurden transkribiert. Bei der Transkription wurden zudem alle Personen, Ortschaften und weiteren Erkennungsmerkmalen wie Namen der zuweisenden Stellen anonymisiert (vgl. Schwiter 2011: 63).

3.3 Datenauswertung

Der Analyse der Interviewtranskripte liegt wie erläutert die Diskursanalyse nach Jäger und Jäger (2007) sowie Belina und Dzudzek (2009) zugrunde, die sich an Foucault orientiert. Das Ziel der Datenauswertung ist es, *„die darin vorgefundene Regelmäßigkeit diskursiver Praktiken nachzuzeichnen“* (Schwiter 2011: 63; vgl. Belina und Dzudzek 2009: 145). Foucault selber liefert jedoch keine Anleitung für die Analysearbeit (Jäger und Jäger 2007: 7). Für die Datenauswertung orientiere ich mich deshalb an der qualitativen Auswertungs- und Codierungsmethode nach Gordon Waitt (2010). Waitt präsentiert eine hilfreiche Anleitung für eine Diskursanalyse, die auf den Ideen von Foucault basiert und dazu dient, qualitative Daten nicht nur zu organisieren, sondern auch zu interpretieren (Waitt 2010: 231). Er schlägt dafür ein

zweistufiges Codierverfahren vor, das aus einer deskriptiven und einer analytischen Kodierung besteht (Waitt 2010: 231). In einem ersten Schritt soll das Textmaterial einer deskriptiven Kodierung unterzogen werden, um die Daten nach Kategorien zu strukturieren (Waitt 2010: 231). Für die deskriptive Kodierung wies ich jedem Abschnitt einen Code zu, mit dem beschrieben wurde, *worüber* gesprochen wird. Diese Codes wurden anschliessend zu Diskursfeldern gruppiert. Da es ein Interview ist, waren die Themen (worüber wird gesprochen) weitgehend durch die Fragen vorgegeben.

In einem zweiten Schritt folgt eine analytische Kodierung des Textmaterials, um zu untersuchen, *wie* gesprochen wird, und so Aussagemuster und Logiken herauszuarbeiten. Dafür habe ich alle Textstellen zum gleichen Code vertieft anhand folgender Fragen analysiert: Wie wird etwas (nicht) gesagt? Welche gemeinsamen Aussagemuster, welche Unterschiede, welche Widersprüche lassen sich finden? Was wird nicht gesagt? Was wird als natürlich vorausgesetzt? Was wird (wie) legitimiert und hinterfragt? Es sollen also Gemeinsamkeiten ebenso aufgezeigt werden wie Unterschiede, Brüche, Widersprüche und Legitimationsmuster (vgl. Belina und Dzudzek 2009: 144; Helfferich 2009: 173).

Weiter bedingt eine Diskursanalyse, dass nicht nur herausgearbeitet wird, worüber und wie geredet wird, sondern auch, was *nicht* gesagt wird (Waitt 2010: 236). So soll einerseits ein Bewusstsein dafür geschaffen werden, wessen Stimme gehört wird (in vorliegendem Fall die Leiter_innen von Sozialfirmen) und wessen nicht (in vorliegendem Fall die Sozialdienste, die Sozialhilfeempfangenden, die auftraggebenden Unternehmen, etc.). Andererseits soll aufgezeigt werden, dass privilegierte Diskurse alternative Vorstellungen eines Sachverhaltes verschweigen: „*Silence surrounding a particular topic is itself a mechanism of social power within established structures.*“ (Waitt 2010: 236). Auch diese „*verborgenen Machtverhältnisse*“ (Belina und Dzudzek 2009: 144) sollen nachfolgend aufgezeigt werden.

Belina und Dzudzek (2009: 130) verweisen zudem darauf, dass die Diskursanalyse keine reine Methode sei, sondern zusammen mit gesellschaftlichen Verhältnissen gedacht werden soll, von denen Diskurse hervorgebracht werden. In diesem Sinne werden die Aussagen auch in einen (sozial)politischen Kontext gestellt.

Für die Datenauswertung nutzte ich die Software Maxqda, ein computergestütztes Auswertungsprogramm zur Codierung von qualitativen Interviews, das sich für sozialwissenschaftlich orientierte Datenanalyse eignet. Das nicht aufgezeichnete Interview (Sozialfirma J) kommt in der Auswertung nur ergänzend zum Einsatz.

Nachfolgend werden die Ergebnisse der Diskursanalyse präsentiert.

4 Analyse

„Ja als Unternehmung sind wir im ersten Arbeitsmarkt. Wir sind mit den Leistungen im ersten Arbeitsmarkt. Wir sind mit der Plattform, die wir bieten, nicht im ersten Arbeitsmarkt.“

(Interviewpartner B)

Ziel der vorliegenden Masterarbeit ist es, der Frage nachzugehen, wie Sozialfirmen die Grenzziehung zwischen dem ersten Arbeitsmarkt und dem zweiten Arbeitsmarkt (re)produzieren, überschreiten oder auflösen. Zudem interessiert, inwiefern diese Praktiken die neoliberale Aktivierungspolitik sowohl verfestigen als auch herausfordern. Diese Grenzziehung soll anhand der Diskursfelder *„die Sozialfirma als Raum der (Arbeits)Identität“*, *„die Sozialfirma als Arbeitsort“* und *„die Sozialfirma als Teil der Wirtschaft“* diskutiert werden. Diese drei Kapitel sind in Unterkapitel gegliedert, die sich einem spezifischen Aspekt des jeweiligen Diskursfeldes widmen. In einem ersten Schritt werden Bündel von Aussagen aufgezeigt und dabei gemeinsame und widersprüchliche Aussagemuster herausgearbeitet. Als Aussage verstehe ich die einzelnen gemachten Äusserungen der interviewten Person, als Aussagemuster respektive Diskurs ein Bündel von zusammenhängenden Aussagen, die denselben Logiken folgen. Anschliessend werden die Aussagemuster vor dem Hintergrund der Aktivierungspolitik und den neoliberalen *Roll-out*-Strategien interpretiert.

4.1 Die Sozialfirma als Raum der (Arbeits)Identität

Sozialfirmen bieten Menschen Arbeitsmöglichkeiten, die schon seit längerer Zeit erwerbslos sind. Die Ab- respektive Anwesenheit existenzsichernder und identitätsstiftender Erwerbsarbeit bildet ein Differenzierungsmerkmal zwischen Menschen, die in einer Sozialfirma arbeiten, und solchen, die einer regulären Tätigkeit nachgehen. Es macht deshalb Sinn, sich der Frage der Grenzziehung über die Beschäftigten anzunähern. In einem ersten Schritt soll herausgearbeitet werden, wie über die beschäftigten Sozialhilfebezüger_innen und deren Arbeitslosigkeit gesprochen wird. Anschliessend folgt eine Analyse, wie entschieden wird, wer in einer Sozialfirma arbeiten darf. Der Abschluss dieses Kapitels bildet die Beantwortung der Frage, welche Bedeutung Sozialfirmen für die Beschäftigten haben können.

4.1.1 Die Beschäftigten – *„Wer bei uns arbeitet, ist verloren“*

Die beschäftigten Leistungsbeziehenden werden als Menschen beschrieben, die am Rande der Gesellschaft stehen. Oder wie D sagt: *„Wer bei uns arbeitet, ist verloren (...) weil die Leute haben keine Chance mehr“*. Gleichzeitig wird ein vielfältiges Bild von ihnen gezeichnet: Ju-

gendliche ohne abgeschlossene Ausbildung; geringqualifizierte Männer und Frauen, häufig mit Migrationshintergrund; alleinerziehende Mütter, die aufgrund von Betreuungspflichten den Flexibilitätsansprüchen nicht genügen können; Berufstätige, die nach einem Burnout ihre Stelle verloren haben; ältere Menschen, die zwar physisch oder psychisch beeinträchtigt sind, aber keine IV-Rente erhalten; Leute, die eine Suchtvergangenheit oder psychische Probleme haben. Typischerweise werden die Beschäftigten mit Charakteristiken beschrieben, die den Grund für ihre Arbeitslosigkeit andeuten: Ein tiefer Bildungsstand („sehr oft, äh, keine Ausbildung“ (G); „einfach ein wenig schlechter ausgebildet“ (F)), mangelnde Deutschkenntnisse („haben Migrationshintergrund“ (F)), ein fortgeschrittenes Alter, lange Abwesenheiten vom Arbeitsmarkt aufgrund von Betreuungspflichten („Wiedereinsteigerinnen“ (E)), aber auch persönliche Probleme („körperliche oder psychische Beeinträchtigungen“ (G), „oftmals mit einem Drogenhintergrund“ (F)). Auffallend selten, und wenn dann in anderen Zusammenhängen, kommt zur Sprache, dass insbesondere Tieflohn-Stellen gestrichen oder ausgelagert wurden und dies zu Arbeitslosigkeit geführt hat: „Die gibt es einfach nicht mehr, die regulären Anstellungen. Die Sorte von Arbeit gibt es nicht mehr.“ (D) oder „(...) in der Industrie hat man viele viele Stellen abgebaut, die man früher noch gehabt hat.“ (H).

Dementsprechend lassen sich die Aussagemuster, weshalb jemand keine Stelle findet, auch hauptsächlich auf individueller Ebene verorten. Arbeitslosigkeit wird mit dem Unvermögen erklärt, den steigenden Anforderungen des Arbeitsmarktes zu genügen. So beschreibt G die Beschäftigten in der Sozialfirma als Menschen, „die mit dem harten Wind von der Wirtschaft momentan, äh, nicht zugange kommen und ohne Unterstützung wie überfordert sind.“ I1 findet ähnliche Worte: „(...) die einen sind strapazierfähiger oder stabiler als die anderen“. Auch das persönliche Verhalten wird als Begründung für die Arbeitslosigkeit herangezogen. Während es bei I1 das individuelle Fehlverhalten ist („Und wenn es halt jemand ist, der halt immer wieder aneckt, dann ist es vermutlich auch das Problem, wieso er keinen Job hat“), ist es bei A1 in einem konkreten Beispiel das Übergewicht einer Person: „Aber jetzt zum Beispiel jemand, der übergewichtig ist, stark übergewichtig und da nützt es ja nichts einfach arbeiten zu lassen und Bewerbungs-coaching zu machen und Unterlagen, sondern das ist sein Handicap.“ Auch C nennt persönliche Probleme als Grund für die Arbeitslosigkeit:

„Wenn jemand das Dach über dem Kopf am verlieren ist, wenn jemand so viele Schulden hat, dass es eigentlich ihm eh nichts bringt, wenn er mehr verdient, weil das Betriebsamt ihm eh gerade wieder alles wegnimmt, äh, wenn jemand eben so krank ist und Probleme hat, dass er einfach nicht eine Stabilität hinkriegt, dann findet er auch keinen Job.“

Arbeitslosigkeit wird in dieser Aussage in direkten Bezug gesetzt mit weiterreichenden Problemen (Wohnungsnot, Schulden, Krankheit, Instabilität), welche eine Arbeitsaufnahme verhindern. Auch andere Gesprächsteilnehmende verknüpfen die Abwesenheit von Erwerbsarbeit mit Problemen, die die gesamte Persönlichkeit umfassen und sichtbare Spuren hinterlassen. Es ist von Einsamkeit, tiefem Selbstwertgefühl, Verlust des sozialen Netzes, Instabilität, psychischem Tief, grosser Verunsicherung und gar von Verwahrlosung die Rede: *„es gibt schnell einmal ein bisschen Verwahrlosungstendenzen im äusseren Erscheinungsbild, äh im Essen, auf das man nicht mehr so achtet, wo man sich fragt, warum soll ich noch, mich will ja gar niemand“* (A1).

Ein anderes Aussagemuster ist bei E erkennbar. Die Sozialfirma von E ist auf erwerbslose, alleinerziehende Mütter spezialisiert. So erzählt E, dass die Alleinerziehenden mit tiefem Bildungsstand *„grundsätzlich arbeitsfähig, motiviert, sehr motiviert [seien], aber (...) einfach erschwerte Umstände [haben].“* E sieht die verlangte Flexibilität insbesondere im Tieflohnbereich als Hauptschwierigkeit, weshalb die Beschäftigten keine Stelle finden. In diesem Zusammenhang ist auch die Bemerkung interessant, dass alleinerziehende Sozialhilfebezüglerinnen stabiler seien als sozialhilfebeziehende Männer: *„Frauen mit Kindern, die müssen aufstehen, die müssen kommunizieren, die müssen einkaufen, also die sind nicht irgendwie, ähm, auch sozial aus dem Netz gefallen, meistens.“* E kontrastiert damit das Bild des instabilen, strukturlosen Erwerbslosen, das im vorangegangenen Aussagemuster gezeichnet wurde.

Die im Kapitel 2.2.2 kritisierte *„Privatisierung der Arbeitslosigkeit“* (vgl. Nadai 2007; Schatz 2002) findet sich in den Erzählungen der interviewten Sozialfirmen-Leiter_innen wieder. Zwar verweisen einige auf den Stellenabbau, insbesondere im Tieflohnbereich, und die gestiegenen Anforderungen. Dies geschieht jedoch weniger in einer Rhetorik der Kritik denn in der Rhetorik der nüchternen Feststellung (*„die gibt es einfach nicht mehr“*). So lassen sich auch die genannten Gründe für die Arbeitslosigkeit (fehlende Bildung, mangelnde Sprachkenntnisse, persönliche Umstände etc.) vor allem der individuellen Ebene zuordnen. Zwischen den Zeilen schimmert die Vorstellung durch, dass mit besserer Bildung, besseren Deutschkenntnissen und weniger Problemen die Arbeitslosigkeit nicht vorhanden oder aber einfacher zu beheben sei. Die Individualisierung der Verantwortungszuschreibung findet ihren Höhepunkt in Aussagen wie derjenigen, in der das Übergewicht einer Person zur Ursache für eine fehlende Anstellung gemacht wird. Die Erzählungen der Leiter_innen tragen damit zur Verfestigung der Aktivierungspolitik bei, welche die Verantwortung der Arbeitslosigkeit in erster Linie den Betroffenen selber zuschreibt.

4.1.2 Die Auswahl der Beschäftigten – „Wie fest jemand will“

Die Sozialen Dienste weisen in der Regel den Sozialfirmen die Sozialhilfebezügler_innen zu, nur bei den Sozialfirmen B und C bewerben sie sich von sich aus. Die Sozialämter nehmen so eine Erstselektion vor: „Also der, die Sozialdienste wissen ja, was wir machen, sie können schon mal ein wenig, äh, vorsondieren, wer überhaupt bei uns in Frage käme oder nicht“ (H) oder „das Sozialamt oder die Sozialämter kennen uns relativ gut, sie wissen, welche Person in welches Programm passt“ (I1). In den meisten Fällen findet anschliessend ein Vorstellungsgespräch statt, bei dem die sozialhilfebeziehende Person, eine verantwortliche Person der Sozialfirma und eine des Sozialamtes anwesend sind und Rahmenbedingungen festlegen.

Die Sozialfirmen ihrerseits zeichnen von sich ein Bild eines Arbeitsortes, an dem grundsätzlich alle aufgenommen werden. So meint beispielsweise D: „(...) wenn wir finden, wir wollen ihn nicht, dann müssen wir ihn nicht nehmen natürlich, also wir können aussuchen. Aber wir suchen nicht aus, wir nehmen alle.“ D begründet dies mit dem eigenen Unvermögen, bei Vorstellungsgesprächen beurteilen zu können, wer sich als leistungsfähig herausstellt und wer nicht. Andere Sozialfirmen setzen auf Schnuppertage, um herauszufinden, ob es zu einer Beschäftigung kommen soll oder nicht: „(...) nachher haben sie einen Probetag und falls das passt gegenseitig, ähm, dann können sie anfangen. Ja, also es ist nicht so, die Schwelle ist nicht so gross.“ (F). Sowohl D wie auch F betonen in ihren Erzählungen, dass die Anstellungshürde sehr tief angesetzt ist. Als wichtigstes (und zumeist einziges) Kriterium für eine Anstellung wird der Wille zur Arbeit formuliert. So erklärt A2: „Also für uns ist es eigentlich wichtig, dass jemand zurück in den ersten Arbeitsmarkt will, das muss man bisschen spüren, das spürt man relativ schnell, wenn man sagt, man muss um halb acht hier sein.“

Die Selektion durch die Sozialfirma findet in diesem Sinne über die Demonstration des Arbeitswillens statt. Die Aussage „das spürt man relativ schnell, wenn man sagt, man muss um halb acht hier sein“ nimmt nicht nur Bezug auf Normen des Arbeitsmarktes („um halb acht hier sein“), sondern erinnert auch stark an eine versteckte Prüfung, der die Sozialhilfebeziehenden unterzogen werden. Ähnliche Selektionsmuster finden sich auch bei anderen Gesprächsteilnehmenden. Während bei B die Motivation zählt („Aber wir wählen aus sicher zuerst nach dem, wie fest jemand will arbeiten“), macht D die „Zweit Arbeitsmarktfähigkeit“ zur Voraussetzung („Das ist Zuverlässigkeit, das ist die Fähigkeit, überhaupt können irgendwie vier Stunden aneinander etwas machen“). Auch bei E ist die Arbeitsmarktfähigkeit entscheidend:

„(...) kann sie genug arbeiten, sehen wir längerfristig eine Integration in den ersten Arbeitsmarkt (...) und wenn wir das nicht sehen, ist das zweite Kriterium, macht es trotzdem Sinn, weil es wie eine Zeit braucht, dass sie nachher in ein anderes Programm kann.“

Die Aussagemuster verdeutlichen, wie wenig auf die Entscheidungsautonomie der leistungsbeziehenden Person eingegangen wird. Ihr wird zwar ein Mitentscheidungsrecht zugesprochen: „Ja und dann sobald wir uns entschieden haben und diese Person auch“ (E); „und falls das passt gegenseitig, ähm, dann können sie anfangen“ (F). Gleichzeitig zeigt G aber Grenzen auf:

„Wenn es nicht zustande kommt, ist es meistens, dass eine Person dann von sich aus nicht will, das ist dann nicht in unserer Hand zu entscheiden, um darüber zu entscheiden, was dann mit dem passiert, das ist dann auf der Gemeindeseite, der politischen Seite dann wie das dann gehandhabt wird.“

Auch I1 erwähnt die Arbeitsverpflichtung: „(...) zum Teil kann der Teilnehmer, kann er wählen und zum Teil wird er auch einfach eingedrückt und angemeldet und gesagt, jetzt musst du etwas machen.“ Die Rhetorik „eingedrückt“, „gesagt, jetzt musst du etwas machen“ oder „entscheiden, was dann mit dem passiert“ deutet nicht nur den eingeschränkten Handlungsspielraum der Sozialhilfebeziehenden an, sondern weist ihnen im Konstrukt der Gegenleistungspflicht auch eine bemerkenswert passive Rolle zu.

Eine erste Grenzziehung findet also bereits bei der Entscheidung statt, wer in einer Sozialfirma arbeiten kann (vgl. dazu Nadai und Canonica 2012; Lindenmeyer und Walker 2010). Während mit den Bewerbungsgesprächen zwar Elemente übernommen werden, die aus Bewerbungsverfahren auf dem ersten Arbeitsmarkt bekannt sind, bestehen gleichzeitig markante Unterschiede. So kommt im Gegensatz zum ersten Arbeitsmarkt das Beschäftigungsverhältnis in Sozialfirmen in der Regel nicht über ein Bewerbungsverfahren zustande, bei dem der/die potentielle Arbeitnehmende und der/die Arbeitgebende gleichermassen zustimmen müssen. Im Sinne der *Roll-out*-Strategie spielen vielmehr die Sozialen Dienste als dritte Partei eine wesentliche Rolle, indem sie eine Vorselektion und Zuweisung treffen und so entscheiden, wer überhaupt als arbeitsfähig erachtet wird. Gleichzeitig schränken sie unter Bezugnahme auf gesetzliche Rahmenbedingungen und unter Androhung von Leistungskürzungen die Entscheidungsmacht der leistungsbeziehenden Person ein. Der spezifischen individuellen Fähigkeiten und den Interessen für gewisse Arbeitstätigkeiten wird mit dieser Art von „*Aufnahmeverfahren*“ nur unzureichend Beachtung geschenkt. Das entscheidende Kriterium für eine Anstellung beschränkt sich auf den abstrakte Arbeitswillen, der bereits im Vorstellungsgespräch demonstriert werden soll. Insbesondere im Beispiel von A2 manifestiert sich ein Bild von Erwerbslosen, denen in erster Linie Passivität unterstellt wird und die Sozialfirmen vom ersten Augenblick an vom Gegenteil überzeugen sollen (vgl. Domeniconi et al. 2013: 250f.). Dabei konzipieren die Sozialfirmen die Normen des Arbeitsmarktes („*um halb acht hier sein*“; „*Zuverlässigkeit*“; „*vier Stunden aneinander etwas machen*“) als Eintrittshürde zu ihren Arbeitsstätten.

4.1.3 Die Bedeutung der Sozialfirma für die Beschäftigten - „Sind sie wieder jemand“

Sozialfirmen verfolgen den Ansatz, mittels produktiver Tätigkeit die soziale und berufliche Integration von Langzeiterwerbslosen zu ermöglichen. Dabei schreiben sich die interviewten Sozialfirmen einen grossen Stellenwert zu, den sie für die Beschäftigten darstellen. Nachfolgend sollen Aussagemuster auf die Frage, wie sie (die Leiter_innen) die Bedeutung der Sozialfirmen für die Beschäftigten beschreiben, herausgearbeitet werden.

In den Antworten lässt sich das Aussagemuster erkennen, dass Sozialfirmen den Beschäftigten wieder eine (Arbeits)Identität zurückgeben und somit helfen, die mit Arbeitslosigkeit verbundenen Probleme und Identitätsverluste aufzufangen. So meint A3:

„Ich denke das Wichtigste ist es, dass sie die Würde zurückbekommen. Am Anfang, das ist so, wenn man aus dem Arbeitsmarkt herausfällt, dann ist man niemand mehr in unserer Gesellschaft und da eben auch mit Mitarbeitenden also sind sie wieder jemand und natürlich auch wieder durch die ganze Umgebung, die wir bieten, aber ich denke, das ist das Wichtigste.“

In einer ähnlichen Logik argumentiert F:

„(...) das sollen sie auch spüren, dass sie da auch eine Arbeitsstelle haben, dass sie einen Teil von dieser Unternehmung sind, und das ist ihnen schon sehr wichtig, weil wir uns ja vor allem über die Arbeit tun, tun verstehen in der westlichen Welt im Gegensatz zu irgendwie, afrikanischen Ländern, in denen sie eben in der Sippe und Familie halt funktionieren.“

Beide Aussagen zeichnen ein Bild einer Gesellschaft, die der Erwerbsarbeit einen derart hohen Stellenwert beimisst, dass jemand, der nicht mehr darin ist, zu einem „niemand“ wird und sein Selbstverständnis verliert („über die Arbeit tun verstehen“). Dass diese Arbeitsidentität nicht naturgegeben ist, deutet F an, indem F ihr die Identität durch Sippe und Familie gegenüberstellt. In dieser Logik werden Sozialfirmen zu Räume, die den erwerbs- und würdelosen Niemanden dank „Mitarbeitenden“ und einer „Arbeitsstelle“ wieder zu einem arbeitenden Jemanden mit Würde machen und ihm so die soziale Identität zurückgeben. Diese Aussagemuster finden ihre Wiederholung auch in Aussagen wie „Selbstwertgefühl wieder aufbauen“ (E) oder „Selbstvertrauen können tanken“ (F). An diesen Diskurs der Identitätsstiftung knüpfen auch folgende Aussagen an:

„Ich finde es immer wieder toll zu sehen, wie Tagelöhnerinnen und Tagelöhner mit der Firma C identifizieren. Dass sie auch stolz sind, aus dem Firma-C-Auto auszusteigen, dass sie stolz sind im Namen von Firma C kommen zu arbeiten, wo man sich ja durchaus auch könnte Scham vorstellen.“
(C)

„Das merkt man ja eigentlich, wenn sie sich irgendwo gehen bewerben, dann kommen sie nicht mit gesenktem Kopf, wenn sie einmal die Möglichkeit hätten, sich vorzustellen, und sagen, ja ich bin halt schon so und so lange arbeitslos, sondern sie können dann sagen, ähm ich bin momentan, ich

habe eine Arbeit und, ähm, ich mache das und das und habe jetzt das und das noch gelernt und das wirkt natürlich ganz anders im Auftritt.“ (F)

Der Verweis auf die „Scham“ zeugt zwar davon, dass die Arbeit in Sozialfirmen nicht als gleichwertig betrachtet wird mit Erwerbsarbeit in einem regulären Unternehmen. Gleichzeitig erzählen die Aussagen davon, wie die Sozialhilfebeziehende mittels Identifikation mit der Firma oder unter Bezugnahme von Arbeit einen eigenen Raum für Anerkennung schaffen. Auch hier wird die Sozialfirma zu einem Ort, an dem die Beschäftigten ihre soziale Identität wieder füllen können – sie müssen sich nicht mehr länger über ihre Arbeitslosigkeit definieren, sondern können durch ihre Arbeit(sleistung) Identität und Selbstbewusstsein zurückerobern („nicht mit gesenktem Kopf“; „dass sie stolz sind“).

Der Diskurs, mit Stolz auf den Arbeitsort zu verweisen, greift auch E auf. Die Erzählung von E geht jedoch in eine andere Richtung und verweist auf die stigmatisierenden Effekte von Beschäftigungsprogrammen. So schildert E, wie wichtig es für eine gelingende Integration sei, nicht als Integrationsfirma erkennbar zu sein. E erklärt, weshalb die Sozialfirma als GmbH und nicht als Stiftung gegründet wurde und weshalb auf die Werbung als Integrationsfirma bewusst verzichtet wird:

„Ich habe vorher zehn Jahre bei der Arbeitsintegration Stadt P. gearbeitet und habe, ähm, realisiert, dass wenn man will Leute in den ersten Arbeitsmarkt vermitteln und man hat ein Zeugnis, auf dem irgendwie im Briefkopf steht, soziale Einrichtungen der Stadt P., dann kann man eigentlich auch grad nicht bewerben. Es hat null, also es ist, ist hoffnungslos, weil wer also, ausser Leute, mit denen man wirklich schon zusammenarbeitet, wer nimmt schon so jemanden?“

Daran anschliessend erzählt E vom zwiespältigen Gefühl, das E gegenüber diesem Verstecken hegt. Einerseits sei diese Strategie zwar sehr erfolgreich, aber andererseits würde E gerne die Fähigkeiten der beschäftigten, alleinerziehenden Frauen anpreisen. In einer dreifachen Steigerung („dann kann man eigentlich auch grad nicht bewerben“; „es hat null, also es ist, ist hoffnungslos“ und „wer nimmt schon so jemanden?“) betont E die negative Wirkung, die der Arbeit in einer Sozialfirma nachgesagt wird. Dies deckt sich denn auch mit den Schlussfolgerungen von Aepli und Ragni (2009: 30) in ihrer Studie zu Wiedereingliederungschancen von Sozialhilfebezügler_innen.

Zu einem weiteren Aussagemuster lassen sich darüber hinaus Aussagen zusammenfassen, die der Sozialfirma die Rolle zuschreiben, den Erwerbslosen wieder eine Tagesstruktur zu bieten. So erzählt beispielsweise C:

„Ich glaube, das wichtigste ist, dass sie überhaupt jetzt eine Tagesstruktur haben und eine Arbeit haben, also dass sie im Arbeitsmarkt drin sind, dass sie können einem neuen Arbeitgeber oder -geberin zeigen, ich bin tätig, dass sie es wirklich eben schaffen, am morgen aufzustehen, äh, also dass sie in diesem Trott drin bleiben, ähm.“

Auch H argumentiert ähnlich:

„Ja gut, wir haben ganz ganz viele Leute, die selber sagen, äh, wenn ich jetzt noch länger daheim bleibe, fange ich mal an durchzuschrauben, oder. Also eine sinnvolle Aufgabe ist glaube ich die Natur vom Mensch, das Herumhängen ist glaube ich nicht jedem gegeben.“

In dieser Logik wird „eine Tagesstruktur haben“ gleichgesetzt mit „eine Arbeit haben“. Dem Arbeitsraum steht ausschliesslich das „Daheim“ gegenüber, dem Tätigsein in der Sozialfirma das „Herumhängen“. Dasselbe Aussagemuster findet sich auch bei D, wenn D vom Wert der Firma für die Beschäftigten spricht: *„Das ist das letzte, das die Leute haben, hinter uns kommt nur noch das Sofa und RTL 2. Und die Einsamkeit, oder.“*

Gleichzeitig wird die Sozialfirma als Ort konzipiert, wo mittels Arbeit der Beweis des eigenen Tätigseins erbracht werden kann. Dieses Aussagemuster negiert, dass neben (Erwerbs-)Arbeit auch andere Betätigungen als Tätigkeit verstanden werden und den Alltag strukturieren können. E jedoch fordert diese Sicht mit dem Vergleich von alleinstehenden Sozialhilfebezüger, die instabil seien, und alleinerziehenden Sozialhilfebezügerinnen, die sowohl tätig sind („einkaufen“, „kommunizieren“) als auch eine einschränkende Tagesstruktur („unflexibel“) haben, heraus.

Der Diskurs der Tagesstruktur findet in Aussagen seine Fortsetzung, die dem Nutzen der Arbeit eine wesentliche Bedeutung beimessen:

„Wir tun nicht irrsinnig sinnvolle äh, wie soll ich sagen, Bleiglasscheiben basteln, äh, was die anderen als sinnvolle Arbeit anschauen, das sind wir ein bisschen zu salopp dazu, da finden wir, sinnvolle Arbeit ist Arbeit, die gebraucht wird, oder.“ (D)

„(...) äh, ist sehr froh, dass er da wieder einen Platz hat, wo er gebraucht wird, wo er das Gefühl hat, da mache ich etwas, das ist nicht nur einfach ein bisschen Basteln, sondern das hat Hand und Fuss, ich mache das für einen Kunden und der erwartet ein gutes Produkt.“ (G)

In diesen Erzählungen geht es nicht mehr nur um die Tagesstruktur, sondern darum, den Beschäftigten eine Tätigkeit zu ermöglichen, die mit Verantwortung einhergeht und die von Bedeutung ist („das hat Hand und Fuss“). Sinnvolle Arbeit wird dabei durch ihren Nutzen definiert, den sie für Kund_innen hat („die gebraucht wird“; „der erwartet ein gutes Produkt“). Mit bissigen Verweisen auf „Basteln“ grenzen sich die Sozialfirmen zudem deutlich von anderen Wiedereingliederungsprogrammen ab („was die anderen“). In diesem Aussagemuster

wird zudem eine direkte Verbindung zwischen der Arbeit in Sozialfirmen und dem Raum des ersten Arbeitsmarktes hergestellt.

Darüber hinaus ist bemerkenswert, welche Bedeutung die Sozialfirmen für sich beanspruchen. So zeichnet A1 von der Sozialfirma ein Bild der beschützenden Familie:

„Das finde ich ist ein Ansatz, der mir sehr gefällt und eben auch geschätzt wird von den Menschen selber und eine Nische ein bisschen, eine Familie, die ihnen weiterhilft oder, und es dann aber auch wieder gehen lässt mit dem weinenden und dem lachenden Auge.“

Die Sozialfirma wird hier zur Familie auf Zeit (*„es dann aber auch wieder gehen lässt“*), die Schutz (*„Nische“*) und Hilfe (*„weiterhilft“*) bietet. Dieses Aussagemuster des Schutzes findet sich auch bei G: *„Und das ist das Sinnbild, das wir haben als Baum, das wir hoffentlich temporär ein Dach können bieten für Menschen.“* Auch bei B wird die Sozialfirma zu einem Zuhause: *„es ist ein Zuhause für sie.“*

Gleichzeitig beschreibt B die Sozialfirma aber auch als „Plattform“: *„Wir stellen eine Plattform zur Verfügung, bei der sie ihre Chance können packen und es ist absolut so, dass die ganz allermeisten die wirklich auch packen.“* Dieser Diskurs findet sich auch bei F. So meint F im Gespräch, dass weniger die Wiedereingliederung das primäre Ziel sei, sondern vielmehr *„ihnen eigentlich die bestmögliche Voraussetzung können zu geben, damit sie auch bessere Chancen haben.“* Ein ähnliches Muster benützt auch D, wenn D von der Bedeutung der Sozialfirma für die Leistungsbeziehenden spricht: *„Ich meine, die Chance, dass sie hier Verantwortung können übernehmen als Arbeitnehmer, also als zugewiesener Sozialhilfebezüger, ist relativ gross. Also wenn sie wollen, können sie.“* Oder auch bei H: *„Wir versuchen, äh, eine Firma hinzustellen, die, die Chancen schafft, ähm, in der jeder, der mitmacht im Prinzip die Möglichkeit hat eine solche Chance auszunützen.“*

Ob *„Chance können packen“*, *„bessere Chance haben“* oder *„wenn sie wollen, können sie“* – der Ball wird den Erwerbslosen zugeworfen, die ihn fangen und für sich gebrauchen sollen. Es entspricht einem Bild, in dem Sozialfirmen Rahmenbedingungen zur Verfügung stellen, innerhalb deren die Sozialhilfebeziehenden ihr Tätigsein unter Beweis stellen und ihre Verantwortung wahrnehmen sollen, wieder im ersten Arbeitsmarkt Fuss zu fassen. Diese Rhetorik der Eigenverantwortung kontrastiert auf eigensinnige Art und Weise sowohl mit dem geringen Handlungsspielraum, der ihnen zugebilligt wird, als auch mit der Schutzrhetorik der Familie und des Hauses.

Die Reintegration in den ersten Arbeitsmarkt bildet die Zielsetzung der Sozialfirmen. (Erwerbs-)Arbeit wird dabei nicht nur mit Unabhängigkeit gleichgesetzt, sondern wird auch als den ganzen Menschen einnehmendes Identifikationsmerkmal dargestellt. Die Erzählmuster der Interviewpartner_innen nehmen den aktuellen Arbeitsdiskurs auf. *„Wer nicht arbeitet, ist*

niemand“ kann als Ausdruck einer gegenwärtigen Arbeits- und Leistungsgesellschaft gelesen werden, in der die soziale Identität an die Arbeitsidentität gekoppelt ist. Damit sind starke Exklusionsmechanismen verbunden. Die, die keine Arbeit mehr haben, haben nicht einfach nur ihre Arbeitsstelle verloren, sondern auch ihre gesellschaftliche Identität. Eine passende Aussage macht Bourdieu (zitiert nach Wyer 2014: 133): „*Mit ihrer Arbeit haben die Arbeitslosen die tausend Kleinigkeiten verloren, in denen sich eine gesellschaftlich bekannte und anerkannte Funktion realisiert und manifestiert*“. Als Kleinigkeiten begreift er dabei alltägliche Erfordernisse wie das Einhalten von Verabredungen, Fristen und Terminen.

Die Sozialfirmen schreiben sich die Rolle zu, den Erwerbslosen einen Teil dieser verloren gegangenen Identität und Fähigkeiten mittels Arbeit wieder zurückzugeben. Indem sie Logiken des ersten Arbeitsmarktes reproduzieren (sinnvolle Arbeit, tätig sein, Teil der Unternehmung sein), sollen die Erwerbslosen sich wieder als Teil des Arbeitsmarktes fühlen. Doch die Erzählungen von E über die stigmatisierende Wirkung von Sozialfirmen verdeutlichen: Auch die Übernahme von Arbeitslogiken aus dem ersten Arbeitsmarkt kann nicht darüber hinwegtäuschen, dass Sozialfirmen nicht reguläre Firmen sind. Die Arbeit in Sozialfirmen kann für gewisse Menschen durchaus Räume der Anerkennung und Strategien zur Alltagsbewältigung bieten, wie auch Schallberger und Wyer (2010) in ihrer empirischen Studie zu Teilnehmenden in Beschäftigungsprogrammen herausgefunden haben (vgl. Schallberger und Wyer 2010, Wyer 2014). Gleichzeitig verweisen sie aber auch darauf, dass dies nicht für alle Betroffenen gleichermassen gelten kann, zumal auch die fehlende Freiwilligkeit das Gefühl von Zugehörigkeit und Identität erschwere (Schallberger und Wyer 2010: 163).

Darüber hinaus vermögen es die interviewten Sozialfirmen nicht, den Arbeitsdiskurs zu hinterfragen oder gar Alternativen vorzuschlagen. Mit ihrem Anspruch, eine Tagesstruktur und Arbeit zu bieten, stabilisieren Sozialfirmen die neoliberale Logik im doppelten Sinne: Einerseits wird der neoliberale, normalisierende Arbeitsethos-Diskurs, nach der sich die Menschen selbst disziplinieren und dem Markt unterwerfen, reproduziert. Und andererseits wird nur bezahlte Arbeit als Arbeit anerkannt und unbezahlte Arbeit verschleiert. Damit verfestigen sie auch die neoliberale Aktivierungspolitik, die auf diesem Arbeitsmarktethos baut. Diesem Diskurs steht die Forderung von Schallberger und Wyer (2010: 8) gegenüber, angesichts der nicht zu erreichenden Vollbeschäftigung insbesondere für Menschen mit geringen Integrationschancen auch andere Quellen der individuellen und sozialen Wertschätzung zu erschliessen. Darüber hinaus haftet dem Argument, eine Tagesstruktur zu bieten, auch ein paternalistischer Moment an: Dahinter steht die Vorstellung, Menschen ohne Arbeit benötigten zwingend eine schützende Intervention seitens des Staates. So könne „*anstaltsförmig organisiert (...) Hilfeleistung leicht in Repression umschlagen*“ (Schallberger und Wyer 2010: 190).

4.2 Die Sozialfirma als Arbeitsort

In Sozialfirmen wird mittels produktiver Tätigkeit die Normalisierung von Beschäftigungsverhältnissen für Menschen angestrebt, die geringe Chancen haben, eine Erwerbsarbeit zu finden. Diese Bemühungen können helfen, ein klareres Bild der Grenzziehung zwischen dem ersten und zweiten Arbeitsmarkt zu zeichnen. In den nachfolgenden Kapiteln wird deshalb die Sozialfirma als Arbeitsort anhand verschiedener Aspekte analysiert.

4.2.1 Übungsraum Sozialfirma – „Diese Realität im ersten Arbeitsmarkt beüben“

Die Arbeit in Sozialfirmen zielt auf die (Re)Integration der erwerbslosen Sozialhilfebeziehenden in den ersten Arbeitsmarkt. Deshalb steht das Wiedererlangen von Fähigkeiten im Vordergrund, die als Erst-Arbeitsmarkt-Voraussetzung gelten und die wie in Kapitel 4.1.1 skizziert den Leistungsbezüger_innen vermeintlich fehlen.

In einigen Gesprächen kristallisiert sich ein Aussagemuster heraus, das zusammenfassend als „*Übungsraum Sozialfirma*“ beschrieben werden kann, in dem Erstarbeitsmarkt-Fähigkeiten trainiert werden. So meint beispielsweise G:

„Und das ist etwas, was wir versuchen auch konkret zu trainieren, die Leute wirklich an einen regelmässigen Arbeitsablauf und ans pünktlich erscheinen zu gewöhnen und zu trainieren und so vorzubereiten, dass wir mindestens auf dieser Softskill-Ebene die Leute können, können ausrüsten.“

Die Sozialfirma wird dabei zum Trainingsraum, in dem sich die Erwerbslosen langsam wieder an Anforderungen („*soft skills*“) des ersten Arbeitsmarktes herantasten, die sich in Form von Regelmässigkeit, Pünktlichkeit und Tagesstruktur manifestieren. A2 und H sprechen von „*Arbeitstraining*“, das sie anbieten. F wiederum verweist auf die Bedeutung der Pünktlichkeit, die es „*als Realität im ersten Arbeitsmarkt*“ in der Sozialfirma zu „*beüben*“ gelte. Schliesslich, so fügt F an „*sollen [sie] ja nicht wieder an dem scheitern, an dem sie ja bereits schon gescheitert sind eigentlich im ersten Arbeitsmarkt.*“ Bei D geht es darum, „*dass sie mal können arbeiten und lernen arbeiten, oder.*“ Ähnlich klingt es auch bei E: „*so ein bisschen individuelle Zertifikate machen, auf denen man wie noch deutlicher sieht, was hat sie da gelernt, zu was ist sie auch noch fähig.*“ Und auch I1 betont in einer Erzählung über eine Konfliktsituation, „*das müssen sie lernen, umzugehen mit solchen Situationen, dass es überhaupt dann im, in der Gruppe funktioniert.*“

Auch wenn in Sozialfirmen die „*Normalität*“ des ersten Arbeitsmarktes beübt werden soll, schaffen die Interviewpartner_innen eine Differenzierung. Dabei dominiert der Diskurs der Toleranz und Grosszügigkeit: „*Und da sind wir fast vergleichbar mit einem Betrieb vom ersten*

Arbeitsmarkt. Da haben wir vielleicht ein bisschen kürzere Arbeitszeiten, wir haben vielleicht ein bisschen weniger Leistungsdruck (...)" (G); „Wir brauchen ein bisschen länger, es geht ein bisschen länger bis das dann wirklich auch so sitzt, dass es wirklich gut ist.“ (B); „Die sind vielleicht ein bisschen toleranter, wenn einer einmal nicht kommt (...) Aber sonst ist es genau gleich, es wird gearbeitet, es wird nicht umgeglungeret, es ist irgendwo, es gibt Pausen, fixe Pausen, gilt für alle, wie überall, oder. Wir haben ein bisschen mehr Zigarettenpause (...)" (D). Auch F spricht von mehr Toleranz:

„Es gibt sicher, das was ich vorhin erwähnt habe, mehr Toleranz, mehr ... ja, sicherlich, ähm, lassen wir auch mehr zu eigentlich, dass wir und ähm, und probieren an denen, eher so ein bisschen an dem zu arbeiten bis sie dahin kommen, dass sie, dass wir auch wirklich können sagen, mit gutem Gewissen sagen, jetzt sind sie irgendwie parat für den ersten Arbeitsmarkt.“

Der Übungsraum Sozialfirma wird so „realitätsnah“ am ersten Arbeitsmarkt wie möglich ausgestaltet. Gleichzeitig grenzt er sich dadurch ab, dass in ihm mit weniger Druck gearbeitet werden kann, um sich auf die Wiedereingliederung vorzubereiten („irgendwie parat“).

Das Aussagemuster des „trainieren“, „beüben“ und „lernen“ greift das Bild des zweiten Arbeitsmarktes als Hilfsystem auf, das von Domeniconi et al. (2013: 252ff) kritisiert wird. Sozialfirmen werden als Räume konzipiert, in denen Erwerbslose Fähigkeiten (wieder)erlernen sollen, die für die Reintegration in den ersten Arbeitsmarkt als notwendig erachtet werden. Die Botschaft ist deutlich: Erst wenn sie diese wieder beherrschen, kann eine Integration gelingen. In dieser Logik wird den Leistungsbeziehenden nicht nur unterstellt, diese Kompetenzen aufgrund ihrer Arbeitslosigkeit verloren zu haben, sondern im Falle von F sogar, dass darin auch der Grund ihrer Arbeitslosigkeit liegen könnte. Die Sozialhilfebeziehenden werden verpflichtet, unter künstlichen Bedingungen so „normal“ wie eine erwerbstätige Person zu funktionieren und sich zu beweisen. Schallberger und Wyer (2010: 165) sehen dementsprechend die Herausforderung für die Beschäftigten darin, „die tägliche Motivation für repetitive, monotone Tätigkeiten (...) ohne Zukunftsperspektiven aufrechtzuerhalten.“

Im nächsten Kapitel werden diese Tätigkeiten beschrieben und analysiert.

4.2.2 Die Arbeitsbereiche – „Und es sind eigentlich einfache manuelle Arbeiten“

Sozialfirmen kennzeichnen sich durch ihr Angebot an produktiven Tätigkeiten aus, mittels derer sich die Beschäftigten Erstarbeitsmarkt-Fähigkeiten aneignen sollen. Die Arbeitsbereiche werden dabei von den erwarteten Qualifikationen der Beschäftigten, dem Angebot des ersten Arbeitsmarktes und den Präferenzen der Geschäftsführer_innen bestimmt. Bevor darauf einzeln eingegangen wird, werden in einem ersten Schritt die vielfältigen Arbeitsbereiche skizziert.

Die angebotenen Arbeiten entsprechen weitgehend den Tätigkeitsfelder, die bereits von Crivelli et al. (2012: 9f.), Schallberger und Wyer (2010: 13) und Schmitz et al. (2014) genannt wurden. So umfassen sie Tätigkeiten in den Bereichen Gartenarbeiten (B, C, G, H); Hauswartung (B, G); Recycling (D, J); industrielle oder manuelle Produktion (D, E, H, I, J); Handwerk (A, H); Verkauf von Gebrauchsgütern (F, G, H) oder selbst produzierten Gegenständen (A, E, I); Reparatur von Elektrogeräten (F, G, H); Umzug (C, G, H); Logistik (I) oder Gastronomie (E, F). In einigen der interviewten Sozialfirmen ist das Arbeitsangebot konstant dasselbe. Die beschriebenen Arbeiten entsprechen Tätigkeiten, die auch auf dem ersten Arbeitsmarkt angeboten werden: *„Verkaufsarbeitsplätze, Werkstätte, also wir reparieren und stellen Instand Elektrogeräte und High-Fi-Geräte so auch wie Fahrräder tun wir reparieren“* (F); *„dann haben wir so eine Service-Abteilung, wo wir Umzüge, Räumungen, Garten- und Liegenschaftenunterhalt so in diesem Stil Dienstleistungen anbieten.“* (H); *„Wir haben einen Laden, ähm, einen Gastronomiebetrieb und eine Werkstatt, Produktionsbetrieb.“* (E). Manche der Sozialfirmen führen zusätzlich auch variable Aufträge von Privatpersonen und Firmen aus: *„(...) bei denen man zum Beispiel geht jäten, bei denen man irgendwelche Traghilfen übernimmt, einen Schrank aufbauen oder montieren, ähm, so verschiedene Hilfsarbeiten.“* (C); *„für eine Strassenarbeitfirma haben wir dürfen Hilfsarbeiten ausführen“* (A3).

Ungeachtet der konkreten Ausgestaltung werden die Arbeiten als Tätigkeiten beschrieben, die wenig Qualifikation benötigen: *„Und es sind eigentlich einfache manuelle Arbeiten“* (D); *„Also wir haben Arbeit, die speziell zugeschnitten ist auf die Sorte von Leuten und die können sie machen. (...) Das ist zweitarbeitsmarktfähig.“* (D); *„es sind natürlich extra so Arbeitsplätze, die, die ... niederschwellig sind, aber die nicht eine grosse Qualifikation, ähm, wichtig ist“* (F); *„aber da muss man ja ganz viel schubkarrelen und schaufeln und das können dann wieder die Tagelöhner machen.“*(C). Die Interviewpartner_innen betonen, dass ein breites Angebot notwendig sei, um auf die verschiedenen Fähigkeiten und Interessen eingehen zu können. So erzählt I1: *„wir haben ganz viele verschiedene Jobs (...) bei denen wir die Leute können an den Eigenschaften, die sie haben, oder an den Fähigkeiten, die sie haben, auch dementsprechend versuchen wir sie einzusetzen.“* D betont, dass die Grösse erlaube, die Beschäftigten zwischen den Tätigkeiten auswählen zu lassen: *„Sie können auch sagen, oh weisst du was, auf Recycling habe ich keine Lust, jetzt will ich eigentlich lieber in einer anderen Abteilung arbeiten.“*

Gleichzeitig finden sich auch Aussagen, dass gewisse Tätigkeiten bestimmte Qualifikationen voraussetzen: *„Im Büro, dort setzen wir schon ein bisschen mehr voraus.“* (F); *„(...) weil bei uns können nur zwanzig Prozent schrotten, weil man muss stehen dafür, braucht eine gewisse Konstituti-*

on. (D); „Es gibt Frauen, die könn-, die wechseln, weil man merkt, oh jetzt können sie genug Deutsch, jetzt können sie auch an die Front in den Gastrobetrieb oder in den Laden.“(E).

Die Aussagemuster zur Diversifikation und unterschiedlichen Qualifikationsanforderungen konnten auch bei einem ausführlichen Rundgang in der Betriebsstätte der Firma J beobachtet werden. Neben einer grossen Recycling-Abteilung wurden in anderen Räumen Massenversände verpackt, Schrauben in unterschiedlich grosse Schachteln abgepackt, Uhrenräder von einem Produktionsfehler gesäubert. Es handelte sich grösstenteils um repetitive Tätigkeiten, die ein genaues Arbeiten erfordern.

Die Arbeitsbereiche werden jedoch nicht nur durch die erwarteten Leistungsfähigkeiten der Beschäftigten bestimmt. Vielmehr sind sie in dreifacher Hinsicht vom Angebot des ersten Arbeitsmarktes geprägt.⁸ Erstens werden sie durch das Konkurrenzverbot eingeschränkt: „Und dann muss man immer schauen, was man macht und das verkauft auch niemand in der Region.“ (A3). Die Auswahl der Tätigkeiten erfordert also nicht nur Anpassungsfähigkeit seitens der Sozialfirmen, sondern ihr Angebot steht in untergeordneter Abhängigkeit zu demjenigen des ersten Arbeitsmarktes. Zweitens erzählen die Geschäftsführer_innen, dass viele ihrer Arbeiten aus Kostengründen in der Schweiz nicht mehr gemacht werden könnten und sie diese deshalb übernehmen können. D spricht gar von „Abfallarbeiten“: „Also, ein Typ der Arbeiten sind Arbeiten, die sich wegen den teuren Löhnen in der Schweiz nicht mehr lohnen und sonst ausgelagert werden.“ Ein Teil der Arbeiten in Sozialfirmen werden so durch ihre tiefe Wertschöpfung definiert. Und drittens nehmen sie Aufträge an von Firmen des ersten Arbeitsmarktes, die zu wenig Personal haben, um einen Auftrag erfüllen zu können.

Drittens wurde in den Gesprächen Aussagemuster deutlich, wonach die Leiter_innen ihre Arbeitsbereiche bewusst wählen und dabei auf Unterschiedliches Wert legen.

So steht beispielsweise bei D und H insbesondere der Nutzen von Arbeit im Zentrum ihrer Überlegungen: „sinnvolle Arbeit ist Arbeit, die gebraucht wird“ (D); „wir machen nicht Aufträge, die wir danach am Abend wieder verschrotten“(H); „das ist nicht nur einfach ein bisschen Basteln, sondern das hat Hand und Fuss“ (G). In den Aussagen von E, I1 und G wiederum wird deutlich, dass sie auf die Beschäftigten Rücksicht zu nehmen versuchen. So erzählt I1, dass sie sich explizit gegen Entsorgungsarbeiten entschieden haben, weil diese zu stark die psychische Situation der Erwerbslosen widerspiegeln: „Sie produzieren etwas, sie tun nicht entsorgen, wenn sie sonst schon tief unten sind und im Shredderbereich arbeiten, dann ist das demotivierend.“ In

⁸ Im Kapitel 4.3 wird eingehender auf die Frage der Bedeutung von Sozialfirmen für den Schweizer Arbeitsmarkt und die Zusammenarbeit mit der Wirtschaft eingegangen.

einer ähnlichen Logik begründet E, weshalb sie sich als Sozialfirma für Gastronomie, Verkauf und Produktion entschieden haben:

„dass es nur Arbeiten sind, die wirklich auch selbstwertfördernd sind, also es sind schöne Produkte, die bei uns gemacht werden, es ist ein schöner Ort, wo man serviert oder in der Küche arbeitet (...) Und das macht so bisschen etwas aus, also ich würde nie in meinem Leben ein Reinigungsinstitut anbieten für Frauen in der Migration (Lachen).“

Diese Erzählung ist in zweierlei Hinsicht bemerkenswert: Wie I1 greift auch E den Diskurs der Sozialhilfebezügerin auf, deren Selbstwertgefühl gelitten hat und aufgebaut werden muss. Zudem weist E mit der Bemerkung *„nie in meinem Leben ein Reinigungsinstitut anbieten“* auf den geringen Stellenwert hin, den bezahlte Hausarbeit hat. G wiederum betont, dass es eine Herausforderung sei, genug einfache *„Arbeiten zu finden, die nicht nur einfach Dubelarbeiten sind, bei denen man endlose Serienbüez muss machen, bei denen die Leute fast draufgehen (...)“*. Auch G deutet damit an, die Beschäftigten nicht noch zusätzlich herabsetzen zu wollen. Bemerkenswert ist auch die Aussage von I2, dass sie auf manuelle Arbeit setzen: *„(...) dass gerade in der Produktion, ähm, ein grosser Teil bewusst nicht automatisiert ist, in Handarbeit bleibt, dass wir eben diese, diese Arbeitsplätze können aufrecht erhalten.“* Die Verweigerung des technischen Fortschritts wird hier mit dem Erhalt von Arbeitsplätzen legitimiert.

Zusammengefasst ist das Arbeitsangebot relativ breit, umfasst aber vor allem manuelle Tätigkeiten, die repetitiv sind, körperlichen Einsatz verlangen und wenig Qualifikation und Erfahrung erfordern. Es sind häufig Tätigkeiten, die nach Abzug der Erst-Arbeitsmarkt-tätigkeiten übrig bleiben und die durch eine tiefe Rentabilität definiert sind. Gleichzeitig führen die Beschäftigten Arbeiten aus, die auch auf dem ersten Arbeitsmarkt angeboten werden. Die Tätigkeiten des ersten Arbeitsmarktes und die Tätigkeiten in Sozialfirmen überschneiden sich, eine klare Grenzziehung nach Arbeitsbereichen schlägt fehl.

Anhand der aufgezeigten Beispiele kommt deutlich zum Ausdruck, wie Arbeitstätigkeiten unterschiedlich bewertet werden. Die bewusste Auswahl von selbstwertfördernden, nicht zerstörerischen Arbeiten deutet darauf hin, dass nicht nur der Arbeit an sich, sondern auch der Inhalt der Arbeit einen identitätsstiftenden Sinn zugeschrieben wird. Interessant ist zudem auch die Aussage von I2, dass sie manuelle Arbeiten nicht durch maschinelle Produktion ersetzen lassen wollen. Dies kann einerseits als Kontrapunkt zur Entwicklung der Automatisierung gelesen werden, indem bewusst ineffiziente Stellen geschaffen werden, um denen Arbeit zu geben, die sonst keinen finden würden. Die Konsequenz der Wirtschaft, die unter anderem wegen Effizienzsteigerungen weniger repetitive Arbeit nachfragt, wird damit

ausser Kraft gesetzt. Andererseits wird damit auch das Dogma der Arbeit um jeden Preis aufrechterhalten.

Die beschriebenen Arbeitstätigkeiten werden auf Basis unterschiedlich ausgestalteter Arbeitsverhältnisse geleistet. Sie sind Thema des nächsten Kapitels, das anhand der Arbeitsbedingungen die Grenzziehung zwischen dem ersten und zweiten Arbeitsmarkt durch Sozialfirmen beleuchtet.

4.2.3 Die Arbeitsbedingungen – „Das ist sehr nah am ersten Arbeitsmarkt, eigentlich“

Die rechtliche Grundlage des Arbeitsverhältnisses im ersten Arbeitsmarkt bildet gemäss Obligationenrecht der Arbeitsvertrag (Bundesgesetz 2014: Art. 319). Dieser regelt die Verpflichtung der Arbeitnehmenden (Leistung von Arbeit für eine bestimmte oder unbestimmte Zeit) und der Arbeitgebenden (Entrichtung von Lohn, der nach Zeitabschnitten oder nach geleisteter Arbeit bemessen wird). Dieses Verständnis einer Arbeitsbeziehung kann nicht eins zu eins auf die Bedingungen in Sozialfirmen übertragen werden. In den interviewten Sozialfirmen herrschen unterschiedliche Arbeitsverhältnisse vor. So werden diese sehr unterschiedlich geregelt, entschädigt und zeitlich festgelegt, wie die nachstehende Analyse zeigt.

Während D einen auf dem Obligationenrecht basierenden „Arbeitsvertrag“ mit Stundenlohn ausstellt, setzt C auf Abruf-Verträge mit Stundenlohn, die an die kapazitätsorientierten Arbeitsverträgen des ersten Arbeitsmarktes erinnern und das Firmenrisiko auf die Arbeitnehmenden übertragen (*„rechtlich ist es natürlich sehr schnell ein Kettenarbeitsvertrag, aber schlussendlich das ganze Konstrukt ist ein Abrufvertrag.“*). F spricht von einer Anstellung nach privatrechtlichen Arbeitsverträgen: *„Ja dort ist eigentlich alles mit Anstellungsbedingungen und Ferien und allem drum und dran. Ausser dass wir kein, eben kein BVG oder so ausrichten, aber auch versichert (...)“*. Die Anstellungsbedingungen sind in diesem Fall an die gesetzlichen Bestimmungen des ersten Arbeitsmarktes angepasst (*„Ferien“, „auch versichert“*) – mit einer entscheidenden Ausnahme: Die Beschäftigten haben keine berufliche Vorsorge (BVG).

Eine andere Herangehensweise wählt die Sozialfirma I. Diese schliesst Verträge mit den Sozialen Diensten ab und lässt die Beschäftigten eine „Betriebsordnung“ unterschreiben, das als Regelwerk dargestellt wird, *„in der alles beschrieben ist, an was, das man sich muss halten.“* Der leistungsbeziehenden Person wird nur zugestanden, *„eine Einverständniserklärung [zu] unterschreiben, dass er Kenntnis hat, dass er hier in einem Einsatzprogramm ist.“*

E und G wiederum sprechen von Leistungsverträgen respektive Zielvereinbarungen, die zwischen der sozialhilfebeziehenden Person, den Sozialdiensten und der Sozialfirma unterzeichnet werden. E beschreibt die Leistungsvereinbarung mit den Worten:

„Also im Prinzip ist es wie ein Arbeitsvertrag, nur sie sind bei uns nicht angestellt. (...) Das ist sehr nah am ersten Arbeitsmarkt, eigentlich grundsätzlich, diese Leistungsvereinbarung. Nur kriegen sie, wenn sie bei uns arbeiten, ähm, wie eine Gegenleistungspauschale von der Sozialhilfe, dass sie sich, ähm, dass sie Arbeitsbemühungen machen, und nicht einen Lohn. Also sie haben eigentlich quasi wie zusätzlich zu der, ähm, zu der Sozialhilfe, die sie eh kriegen, haben sie wie noch so ein Zückerchen.“

Die Leistungsvereinbarung wird in beiden Aussagen mit dem Arbeitsvertrag verglichen und so als arbeitsmarktnah bewertet. Aber E weist auf zwei entscheidende Unterschiede hin. So finden die Erst-Arbeitsmarktzuschreibungen „im Prinzip ist es wie ein Arbeitsvertrag“ respektive „sehr nah am ersten Arbeitsmarkt“ ihre Relativierung in „nur sie sind bei uns nicht angestellt“ respektive „nur kriegen sie (...) wie eine Gegenleistungspauschale“. Wie die vielfältigen Aussagen zeigen, macht die Leistungsvereinbarung erstens die Beschäftigten nicht zu Angestellten, sondern sie bleiben zugewiesene Sozialhilfebezüger_innen. Und zweitens handelt es sich nicht um eine Beschäftigung mit Lohnanspruch.

Dieses Abgrenzungsmuster zum ersten Arbeitsmarkt, das sich durch die unterschiedliche Ausgestaltung der Entschädigung manifestiert, ist für Sozialfirmen typisch. Während in einigen wie in der Aussage von E gar kein Lohn ausbezahlt wird („Also die Teilnehmer, die bekommen keinen Lohn, ähm, sie müssen von ihrem Grundbedarf, den sie bekommen, leben“ (H)), kennen andere sogenannte Teillohn-Modelle. Dabei erhalten die Beschäftigten einen Teillohn und die Differenz zum Lebensbedarf wird mit Sozialhilfe ergänzt. Teillohn-Ansätze sind jedoch tiefer als reguläre Stundenlöhne: „Einfach dass wir eben Teillohn-Sätze zahlen als Stundenlohn ausbezahlt, den wir natürlich dann jetzt mit, mit den Löhnen im ersten Arbeitsmarkt in dem Sinn nicht direkt kann vergleichen.“ (G) oder „(...) wenn sie sich ein wenig etabliert haben, kann der auf zweitausend raufgehen, Franken bei einem hundert Prozent Pensum.“ (F).

D erzählt zudem, in ihrem Teillohn-Modell bewusst die Form des Stundenlohns gewählt zu haben: „Dann ist auch klar, es gibt Geld gegen Arbeit (...) Und wenn wir Monatslohn hätten oder, dann hätten wir so viel Phantasie, mit was man allem sich kann krankschreiben lassen.“ In diesen Aussagen wird das Bild von Sozialhilfebeziehenden bedient, das sie als arbeitsfaule Erwerbslose zeichnet, die diszipliniert werden müssen. Dieses Argumentationsmuster findet sich auch bei I1:

„Wenn das Sozialamt gibt die Vorgabe, zum Beispiel die Person hat 1200 Franken im Monat ausbezahlt, Grundbedarf (...). Und dieser Grundbedarf wird danach aufgeteilt auf diese Arbeitstage, an denen man die Möglichkeit hat im Monat, zwanzig oder einundzwanzig Tage. Und dann wird das heruntergerechnet und dann kostet das irgendwie vierundfünfzig Franken siebzig pro Tag. Und dann wird dieser Lohn wird dann täglich ausbezahlt, wenn er da ist. Und wenn er nicht da ist, gibt es nichts. Und das kann er dann aber auch nicht auf der Gemeinde gehen holen, weil die Gemeinde bezahlt es nur noch über uns aus.“

Im Fall von I1 bestimmt das Sozialamt die Höhe der Entschädigung und überlässt der Sozialfirma die tägliche Auszahlung an die Leistungsbezüger_innen. In anderen Beispielen kommt den Sozialen Dienste die Rolle der Lohnzahlerin zu. So bei G:

„Das heisst, dass wenn wir Lohn bezahlen, dass wir diesen nicht direkt an die Person zahlen, sondern dass die Person muss eine Rücktretung vom Lohn unterzeichnen, der Lohn von uns an die Sozialdienste ausbezahlt wird und der Sozialdienst nachher, äh, die Unterhaltszahlungen ganz normal, äh, von sich aus macht.“

Bemerkenswert ist hier, dass die als „Lohn“ bezeichnete Entschädigung in Sozialhilfe-Geld („Unterhaltszahlung“) umgewandelt wird.

Einen anderen Weg wählen B und C. So setzt B bewusst auf unbefristete Anstellungsverhältnisse und bezahlt einen Mindestlohn von 3800 Franken aus - mit der Folge, dass die Beschäftigten die IV- oder Sozialhilfe-Leistung verlieren:

„Äh, sich mit ganzem Herzen auf etwas einlassen, für etwas auch kämpfen, loyal sein, ist schwierig, wenn das begrenzt ist. Ist auch schwierig, wenn ich weiss, dass mein Lohn eigentlich kein Lohn ist sondern ein kleines Zugeld zu dem, was die IV mir so oder so würde bezahlen, oder das RAV. Die haben eine Motivationsprämie, also die Motivation liegt nicht in der Arbeit, dorthin werden sie zugewiesen, also verdonnert, die Motivation liegt in einer Prämie von zwei, drei oder wieviel hundert Franken.“

B begründet die Lohnauszahlung damit, dass nur ein richtiger Lohn zu Arbeitsmotivation und Loyalität beitrage. Mit „Motivationsprämie“ kritisiert B die Idee der Integrationszulage (in Fällen ohne Lohn) respektive der Einkommensfreibeträge (in Fällen mit Teillohn), die als materiellen Anreizmechanismus für Leistungsbezüger_innen eingesetzt wird (vgl. SKOS 2005: A.6-2). Aber auch in den anderen Erzählungen ist eine kritische Rhetorik zu spüren: Während E die Integrationszulage als „Zückerchen“ zur Sozialhilfe bezeichnet, sagt F ein wenig spöttisch, dass im Teillohnmodell „als Goodie noch so ein Einkommensfreibetrag“ dazukomme, der ebenfalls vom Sozialamt finanziert wird.

Die Grenzziehung zwischen dem ersten und zweiten Arbeitsmarkt wird dabei anhand der Entschädigung reproduziert. So wird die berufliche Reintegration in den Interviews an die finanzielle Unabhängigkeit geknüpft: Erst mit einer Anstellung auf dem ersten Arbeitsmarkt können die Sozialhilfebezüger_innen „wieder auf eigenen Füßen stehen“ (G), „wieder unabhängig [sein] von den Sozialdiensten“ (H) und „den Unterhalt wieder selber verdienen“ (I1).

Die Arbeit in den Sozialfirmen zielt auf die möglichst rasche Wiedereingliederung in den ersten Arbeitsmarkt. In Bezug auf die Anstellungsdauer wenden die interviewten Sozialfirmen jedoch unterschiedliche Strategien an, wie ihre Aussagen dazu verdeutlichen.

In der Sozialfirma H sowie in den Sozialfirmen A und E, die stärker herkömmlichen Integrationsprogrammen entsprechen, ist die Anstellungsdauer zeitlich befristet. Im Falle von A beträgt die Dauer durchschnittlich sechs Monate, bei E erstreckt sich das „Förderprogramm“ über zwei Jahre und bei H verbleiben die meisten rund 1,5 Jahre. Die Beschränkung begründet H mit dem Entscheid der Sozialdienste, eine neue Lösung zu finden: *„(...) eigentlich durch das, dass man sie in eine andere Institution bringt, versucht man dann halt wieder irgendwie eine andere Türe aufzutun oder einen Schritt weiter zu machen.“* Die Aussage *„dass man sie in eine andere Institution bringt“* erinnert dabei weniger an mündige Menschen denn eher an Pflegebedürftige oder Inhaftierte, bei denen die Verlegung von einem Ort zum nächsten mit der Hoffnung auf Verbesserung verbunden wird. In einer ähnlichen Logik wird erzählt, dass in Ausnahmefällen und in Absprache mit den Sozialdiensten auch eine Weiterbeschäftigung möglich ist: *„(...) haben die Sozialarbeiterin und wir in Absprache miteinander gefunden, nein, die braucht noch ein bisschen Zeit (...) sie ist am Schluss glaube dreieinhalb Jahre hier gewesen und hat dann eine Stelle gehabt.“* (E); *„dann hat man eigentlich unser Programm einfach noch weitergezogen, damit die Person nicht in ein Loch fällt.“* (A2)

Die Rhetorik des *„in ein Loch fallen“* greift auch F auf. Die Sozialfirma F setzt jedoch auf ein unbefristetes Arbeitsverhältnis:

„Man will eigentlich wegkommen von diesen, von diesen befristeten, äh, Beschäftigungsprogrammen, die vielleicht nur sechs Monate dauern und ähm man päppelt so Mitarbeitende auf, die jetzt schon lange nicht mehr gearbeitet haben, wir führen sie wieder so ein bisschen hin und nach sechs Monaten ist eigentlich wieder fertig und dann fallen sie eigentlich wieder so ein wenig in ein Loch und, ähm, ohne direkte Aussicht auf eine Anschlusslösung.“

Bemerkenswert ist auch hier die Sprache der Pflege (*„päppelt so Mitarbeitende auf“*). Darüber hinaus begründet F die unbegrenzte Anstellung mit einer Kritik an einer zeitlichen Limite, die erzielte Erfolge zunichte machen würde.

In Sozialfirmen mit unbefristeten Anstellungsverhältnissen arbeiten die Leistungsbeziehenden unterschiedlich lange. Während die einen nur für ein paar Monate bleiben, bis sie eine Arbeitsstelle gefunden haben, arbeiten andere jahrelang und sogar bis zur Pensionierung dort. Die unlimitierte Anstellung wird damit gerechtfertigt, auch den Menschen eine Arbeit zu bieten, die nur wenig Chance auf Reintegration haben:

„Es gibt aber auch Leute, die lange bis zur P-, die älter sind und bis zur Pensionierung vielleicht einfach da verbleiben, ähm, anstatt erwerbslos zu sein und einfach nicht mehr, keine Struktur und nicht mehr, keine Perspektive haben und dann daheim hängen.“ (I2)

„Wir haben einfach einen Haufen Menschen, die nicht Fähigkeiten mitbringen, um im Arbeitsmarkt können bestehen und diesen Menschen wollen wir auch längerfristig die Möglichkeit bieten, bei uns eine sinnvolle Arbeit zu machen.“ (G)

In dieser Argumentationslogik wird das Ziel der Wiedereingliederung zugunsten einer Tagesbeschäftigung in den Hintergrund gestellt. Dazu passt auch die Zielsetzung von D, „Arbeitsplätze [zu] schaffen für Langzeitarbeitslose“.

Gleichzeitig erzählen einige Interviewpartner_innen aber auch von der Ambivalenz zwischen einer unbefristeten Anstellung und dem Integrationsziel. So berichtet I1:

„Wir haben auch Leute, die nicht mehr wollen gehen, die sich bewusst nicht bewerben, weil es gefällt ihnen ja da. Und das ist dann, irgendwann kippt es dann, wo die Leute sich an etwas gewöhnen, das nicht unbedingt das Ziel ist. Also wir müssen wirklich auf der Hut sein, dass wir die Leute, die besten halt, immer wieder hinausrücken, um wieder arbeiten zu gehen. Das ist das Ziel eigentlich von beiden, vom Teilnehmer und von uns.“

Ähnlich argumentiert auch G, als G von der guten Arbeitsatmosphäre bei ihnen spricht:

„manchmal müssen wir sogar aufpassen, dass es nicht zu schön ist bei uns zu arbeiten. (...) dass wir merken, ja, da hat jemand, äh, fühlt sich da so wohl, dass die Bemühungen, um wirklich etwas zu finden, gar nicht mehr da sind, weil, weil sie sich einfach da aufgehoben fühlen. (...) man darf es den Leuten auch nicht zu schön machen, weil es soll ja das Ziel sein, dass sie wieder auf eigenen Füßen stehen und und, ja selber einen effektiven Lohn verdienen.“

I1 und G greifen mit diesem Aussagemuster das Spannungsfeld auf, in dem sich die Beschäftigten befinden. Die anfänglich als vorübergehende Beschäftigung und Übungsraum und für den ersten Arbeitsmarkt konzipierte Sozialfirma wird für die Sozialhilfebezüger_innen zu ihrem Arbeitsort, an dem sie sich wohl fühlen („gewöhnen“; „gefällt ihnen“; „aufgehoben fühlen“). Damit das Ziel der Wiedereingliederung nicht in Vergessenheit gerät, ist eine konstante Erinnerung daran („wirklich auf der Hut sein“) und ein Druck dazu („immer wieder hinausrücken“; „nicht zu schön machen“) notwendig. Auch Aepli und Ragni (2009: 12) weisen in ihrer Studie auf die Problematik hin, dass insbesondere bei länger andauernden Integrationsmassnahmen die Arbeitssuche reduziert werde. C wiederum betont die Herausforderung, die in diesem Zusammenhang für Sozialfirmen entstehe:

„(...) dass wir immer wieder dran bleiben, die Leute zu fördern und auch in den ersten Arbeitsmarkt zu entlassen. Weil jedes Arbeitsintegrationsprojekt, und vielleicht noch insbesondere Sozialfirmen, sind auch auf gute Klienten (...) angewiesen. Nur so können wir auch äh, ja Arbeitserträge erwirtschaften. Und dass wir dort trotzdem die guten wirklich fördern und weitergehen lässt, das ist sicher eine Herausforderung.“

Wie diese Erzählung verdeutlicht, stehen die doppelte Zielsetzung der sozialen Integration und der Eigenwirtschaftlichkeit in einer gewissen Konkurrenz zueinander. So sollten insbesondere die Erwerbslosen mit guten Qualifikationen darin unterstützt werden, wieder auf

dem ersten Arbeitsmarkt Fuss zu fassen. Gleichzeitig sind die Sozialfirmen aus finanziellen Gründen auf die leistungsfähigsten Mitarbeitenden angewiesen (vgl. Schaufelberger 2012: 22). Von diesem Spannungsverhältnis erzählt auch die Sozialfirma J: So habe J von einer Firma einen Arbeitsauftrag erhalten und mit zwei Beschäftigten erledigt. Diese wurden anschliessend von der regulären Firma übernommen und der Arbeitsauftrag fortan in der eigenen Betriebsstätte erledigt. Die Sozialfirma habe so nicht nur den Auftrag, sondern auch zwei Beschäftigte verloren.

Sowohl in befristeten wie auch in unbefristeten Anstellungen kann es zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses kommen. So berichtet D, dass es insbesondere zu Beginn zu einer hohen Fluktuation komme. Und unabhängig davon, ob die Anstellung befristet oder unbefristet ist, betonen die Interviewpartner_innen, dass das Integrationsziel immer an erster Stelle kommt. So meint I1: *„Wir haben unbefristete Verträge, aber von heute auf morgen auflösbar. Also die Arbeit, der erste Arbeitsmarkt hat immer Priorität.“*

Wie die drei Bereiche Leistungsvereinbarung, Entschädigung und Dauer des Arbeitsverhältnisses zeigen, wird die Beschäftigung mit Referenz auf das geltende Arbeitsrecht als arbeitsmarktnah beschrieben. Gleichzeitig werden wesentliche Unterschiede hergestellt: Das Arbeitsverhältnis wird im Dreieck „Beschäftigte_r – Sozialamt – Sozialfirma“ ausgehandelt, wobei den Beschäftigten oftmals eine passive Rolle zugeteilt wird. Die öffentlichen Hand hingegen bestimmt aktiv mit, indem sie die Anstellungsdauer, Auszahlungsmodalitäten und durch die Anpassung der Sozialhilfe-Höhe auch das effektive Einkommen der leistungsbeziehenden Person bestimmen kann.

In den Erzählungen wird unterschiedlich über die Entschädigung für Arbeitsleistungen oder die Lohnauszahlung gesprochen. So gibt es Aussagen, die erneut das Bild der unzuverlässigen sozialhilfebeziehenden Person zeichnen, die erzogen und trainiert werden muss. Gleichzeitig finden sich aber auch Aussagen, in denen die Praxis der Aktivierungspolitik dafür kritisiert wird, dass die Beschäftigten keinen richtigen Lohn für ihre Arbeitsleistung erhalten. Nichtsdestotrotz ist es auffallend, dass die tiefen Teillöhne oder die Abwesenheit von Lohn keiner wirklichen Legitimation bedürfen. Nur an anderen Stellen in den Gesprächen tauchen die Rechtfertigungsmuster der tieferen Leistungsfähigkeit der Leistungsbezüger_innen oder der tieferen zu erzielenden Wertschöpfung am Rande auf.

Bemerkenswert ist auch das Spannungsfeld, das zwischen der unbefristeten Anstellung und dem Integrationsziel entsteht. Die Sozialfirma wird zwar als arbeitsmarktnahe Firma mit normalisierten Beschäftigungsverhältnissen konzipiert. Aber sobald die Beschäftigten dieses

Bild zu übernehmen drohen, indem sie sich an die Sozialfirma als Arbeitsort gewöhnen, wird es ihnen wieder entrissen. Damit wird manifest, dass die Sozialfirma trotz unbefristeter Anstellung insbesondere für jüngere Beschäftigte kein Arbeitsort darstellen soll, sondern als vorübergehenden Trainingsraum gedacht ist. Eine Ausnahme wird höchstens bei denen gemacht, für die die Wiedereingliederungschance als gering eingeschätzt wird. In solchen Momenten wird der Integrations-Grundsatz der Aktivierungspolitik auch herausgefordert. Die Erzählungen verdeutlichen, dass die Sozialfirmen im Umgang mit den Beschäftigten Differenzierungsstrategien anwenden. Auf diese wird nachfolgend eingegangen.

4.2.4 Differenzierungsstrategien – „Man gibt ihm mehr Verantwortung“

Die Sozialfirmen greifen in ihrer Arbeit auf Differenzierungsstrategien und Bewertungssysteme zurück, um dem Ziel der beruflichen und sozialen Integration näher zu kommen. Die Aussagemuster kommen dabei dem Bild einer Treppe nahe, auf der die Sozialhilfebeziehende emporsteigen sollen: Auf der untersten Stufe steht ein niederschwelliges Angebot mit geringen Anforderungen, zuoberst lockt die Arbeitsmarktreife mit hohen Erwartungen. In einem ersten Schritt sollen die Charakteristiken von differenzierenden Beschäftigungskategorien und Bewertungssysteme aufgezeigt werden. Anschliessend wird die Praktikumsstrategie analysiert, die ein Belohnungselement für gute Leistung sowie ein Integrationsinstrument für Leistungsfähige darstellt und der eine hohe Erfolgsquote zugesprochen wird.

Die meisten der interviewten Sozialfirmen setzen auf unterschiedliche Beschäftigungskategorien. Bei der Sozialfirma I werden die Leistungsbezüger_innen je nach ihren Fähigkeiten in verschiedene Programme zugewiesen. So gibt es ein Taglohnsystem für solche, *„bei denen eher nicht so der Wille da ist, die Strukturen und die Programme einzuhalten“*. Andere kommen in ein Basisprogramm *„und in diesem Rahmen muss man, muss irgendwie ein Aufbau oder so machen“*. Das Basis-Plus-Programm ist für die *„Stärkeren (...) in dem es dann wirklich eigentlich nur noch um die Vermittlung geht.“* Bei E durchlaufen alle Frauen ein zweijähriges Programm, das aus einer Einstiegsphase, einer Qualifizierungsphase und einer intensiveren Begleitungsphase besteht.

Andere Sozialfirmen arbeiten mit Stufenmodellen, die an eine Karriereleiter erinnern. So setzt beispielsweise G auf eine dreimonatige Einarbeitungszeit, nach der entschieden wird, ob ein Anstieg in ein Teillohn-Modell erfolgen soll. F kennt ein Zweistufen-Modell und D hat ein Drei-Stufen-Modell entwickelt, wobei auf der obersten Stufe ein Monatslohn ausbezahlt wird. Ähnlich wie im ersten Arbeitsmarkt werden in diesen Sozialfirmen die Stufen mit unterschiedlichen Lohnniveaus und Verantwortungszuschreibungen voneinander abgegrenzt:

„Es fangt mit zwölf Franken an, dann geht es auf vierzehn, sechzehn hinauf und dann geht es auf achtzehn Franken hinauf. Und die Verantwortung geht im Prinzip halt einfach so mit dem Stufenmodell mit.“ (D); „wir haben so zwei Lohnstufen, tausendsechshundert Franken, wenn sie anfangen, und später, ähm, wenn sie sich ein wenig etabliert haben, kann der auf zweitausend raufgehen“ (F). Der Stufenanstieg wird als Schritt konzipiert, den sich die Leistungsbezüger_innen zuerst verdienen müssen. Sie sollen gegenüber den Sozialfirmen beweisen, dass sie die Normen des ersten Arbeitsmarktes verinnerlicht haben oder am Erlernen sind, wie die folgenden Aussagemuster zeigen:

„(...) bei der Zuverlässigkeit, Pünktlichkeit, Absenzenmeldungen und so weiter, da haben wir einfach so definiert, wieviel, wieviel unentschuldigte Absenzen jemand darf haben, damit er trotzdem kann in ein Teillohnverhältnis kommen. (...) System, bei dem wir das Gefühl haben, das wirklich, äh, auch hält, so dass nicht einfach alle automatisch dann irgendwo in ein Arbeitsverhältnis hineinrutschen (...)“ (G)

„Wenn er zeigt, dass er irgendwo ein bisschen mehr will, oder, dort finde ich, dann geben wir ihm zuerst einmal ein bisschen erste Verantwortung“ (...) und dann sehen wir, geht das, geht das nicht, oder. Und dann gibt es Qualis, Qualibögen, bei denen wir sehr einfach Schlüsselqualifikationen abfragen und dann sehen wir, wo einer steht und dann schiebt man, oder.“ (D)

„(...) dann muss man auch das Gefühl haben, ja der ist wirklich von der-, man kann ihm viel Verantwortung übergeben und er denkt mit und ist dabei und und übernimmt auch Aufgaben und und kommt regelmässig arbeiten, ist pünktlich und so (...) dann, dann soll man das auch wie, soll man das auch wie eigentlich, wie soll ich sagen, belohnen.“ (F)

Als Beweisüberprüfung wenden die interviewten Sozialfirmen also eine Art Prüfsystem an, dessen Inhalt sie selber bestimmen („da haben wir einfach so definiert“; „Schlüsselqualifikationen abfragen“; „dann geben wir ihm zuerst einmal ein bisschen Verantwortung“). Ähnlich wie im ersten Arbeitsmarkt wird die Bewertung der Leistung schriftlich in Form von Qualifikationsbögen und Zeugnissen festgehalten. G und D betonen zudem an anderer Stelle, dass diese Prüfung immer wieder wiederholt werden könne. Bei D wiederum können die Beschäftigten auch zurückgestuft werden. Ein Stufenanstieg wird in den beschriebenen Sozialfirmen mit einer Lohnerhöhung verknüpft. Weil aber bei einem Lohnanstieg die Sozialhilfe in der Regel um diesen Betrag gekürzt wird, ist der finanzielle Anreiz im Rahmen der Stufenmodelle sehr gering, wie F anmerkt: „(...) keine grosse Belohnung, weil im Prinzip bekommt er einfach von uns ein wenig mehr Lohn und vom Sozialamt wieder ein wenig weniger, es ist mehr so ein bisschen für das Gefühl im Prinzip.“

Ein lohnunabhängiges Belohnungssystem wendet die Sozialfirma I an:

„Also wenn man sieht, jemand, der ist jetzt wirklich zuverlässig, der ist wieder, funktioniert normal, dem gibt man es natürlich auch zu zeigen und man gibt ihm mehr Verantwortung, dass er selber vielleicht mal jemanden wieder kann anleiten und ihm seinen Job wieder kann weitergeben, so

einfach als Wertschätzung. Aber frankenmässig wirkt es sich nicht aus, weil die Leute müssen draussen einen Job suchen, nicht bei uns.“ (I1)

Hier wird der fehlende monetäre Anreiz damit legitimiert, dass das Ziel nicht eine dauerhafte Anstellung, sondern die Wiedereingliederung in den ersten Arbeitsmarkt darstellt. Beschäftigte, die gute Leistung erbringen und sich bewähren, werden jedoch mit Bewerbungsunterstützung, Wertschätzung und Verantwortungszuschreibung belohnt. Dies drückt sich auch in einer besseren Stellung gegenüber anderen Beschäftigten aus („jemanden wieder kann anleiten“). Eine noch stärkere Klassifizierung der Leistungsbeziehenden verfolgt die Sozialfirma G, wie nachfolgende Aussagen zeigen:

„Dort ist die Herausforderung wirklich daran zu bleiben, Leute mit Integrationspotential wirklich konsequent auf dem Weg zu begleiten zur Integration und, äh, Leute, die dieses Potential nicht haben, äh, in dem Fall einfach auch auf der Seite zu lassen. Das ist so, wirklich können herausschälen, welche Personen begleitet man jetzt intensiver hin zu einem Job im ersten Arbeitsmarkt.“

„Aber bei denen sich niemand mehr die Illusion macht, dass die noch irgendwo einen Job finden. Also da sind halt Bemühungen, die Leute müssen sich nicht mehr bewerben, äh, da sind die Bemühungen eigentlich nicht mehr da, um die, um die wieder zu integrieren.“

G schafft damit eine klare Grenze zwischen denjenigen, denen Potential zugetraut wird, und solchen, die nicht mehr als integrationsfähig beurteilt werden („niemand mehr die Illusion macht“). Diese Grenzziehung manifestiert sich denn auch in einer differenzierten Betreuung seitens der Sozialfirma („auf der Seite lassen (...) begleitet man jetzt intensiver; „da sind die Bemühungen eigentlich nicht mehr da“).

Auf der obersten Stufe der Differenzierungsstrategien greifen einige der interviewten Sozialfirmen zur Möglichkeit der Praktikumsstelle und des Personalverleihs. Dabei werden die Beschäftigten für eine bestimmte Zeit an reguläre Firmen für Arbeitseinsätze ausgeliehen. In gewissen Fällen verdienen die Beschäftigten einen regulären Lohn, in anderen arbeiten sie kostenlos. Den Wert der Praktika beschreibt A1 wie folgt:

„Die Person verhebt, die kann man eigentlich mal wie herausgeben in einen Stage, also verheben heisst, sie sind pünktlich, sind zuverlässig, sind pünktlich äh und man muss kein schlechtes Gewissen haben, dann suchen wir so einen Platz, einen Stage, das ist etwa eine Woche, zwei, bei dem wir eigentlich einen Deal haben mit dem privaten Betrieb, lasst diese Person bei euch arbeiten und gibt uns eine offene und ehrliche Rückmeldung. So können wir weiterarbeiten, wo sind vielleicht noch Schwächen, an denen man noch daran muss arbeiten, wo sind Stärken, die man vielleicht bei uns noch nicht gesehen hat, oder auch Schwächen.“

Ein ähnliches Aussagemuster findet sich bei G:

„wo wir dann wirklich Leute gezielt auch kurzzeitig oder auch länger in Firmen platzieren, um zu schauen, äh, bewähren sich diese, funktioniert das und wäre es vielleicht sogar möglich, jemanden längerfristig zu platzieren. (...) einerseits für sich Luft in der ersten Wirtschaft können schnuppern und andererseits ein Unternehmer eben auch jemanden sieht und sieht, aha, die haben durchaus auch eine Leistungsfähigkeit.“

In dieser Logik wird der leistungsbeziehenden Person mittels Praktikum die Chance geboten, sich wieder an eine neue Arbeitsstelle heranzutasten („Luft schnuppern“; „lasst (...) arbeiten“; „du hast keinen Lohn, nichts, überhaupt keinen Druck, und so kann er sich, hat er die Chance, sich einzuarbeiten (I1)). Dies wird als doppelter Gewinn bewertet: Während die Beschäftigten ihre Arbeitsfähigkeit gegenüber Unternehmen in einer Art Prüfungssituation beweisen sollen („gebt uns Rückmeldung“; „bewähren sich diese“), können letztere ihre „Vorurteile“ (I1) oder „Vorbehalte“ (G) abbauen, ohne die Risiken einer Anstellung eingehen zu müssen. Dementsprechend werden an anderen Stellen die Arbeitseinsätze als „Probeschaffen“ (G), „Tatbeweis vor Ort“ (A1) oder „Test“ (H) vor dem Übertritt in den ersten Arbeitsmarkt bezeichnet. Übungs- oder Prüfungsraum ist dabei nicht mehr der zweite, sondern der erste Arbeitsmarkt („mit dem privaten Betrieb“; „in der ersten Wirtschaft“).

Die direkten Kontakte mit dem ersten Arbeitsmarkt werden diskursiv als erfolgversprechendste Förderinstrumente zur Wiedereingliederung dargestellt: „Das erste Ziel ist der erste Arbeitsmarkt und wenn wir irgendwie können hinausverleihen, verleihen wir natürlich hinaus.“ (D); „Seien das Lehrstellen, Praktika, ähm, Feststellen, das funktioniert innerhalb von diesem Netzwerk funktioniert das hundert Mal besser als mit den klassischen Bewerbungen“ (H); „Und so gibt es immer wieder, vor allem durch persönliche Kontakte wieder Chancen für so jemanden, um wieder neu Fuss zu fassen.“ (I1); „Minimum bekommen wir Rückmeldung und Maximum haben wir (...) ein paar Beispiele, die dann haben können (...) in eine Lehrstelle gehen.“ (A1). Wenig erstaunlich betonen die Interviewpartner_innen die Bedeutung von persönlichen Netzwerken für den Wiedereingliederungserfolg. Die Sozialfirmen übernehmen damit die Rolle des „Vitamin-B“, welches den Beschäftigten häufig fehlt.

Andere Sozialfirmen, wie beispielsweise B, E und F, kennen keinen Personalverleih. E steht diesem Modell kritisch gegenüber und begründet die ablehnende Haltung damit, da die Beschäftigten ohne Lohn in Firmen des ersten Arbeitsmarktes arbeiten würden. E erzählt aber davon, dass die Sozialfirma E in Zukunft vermehrt auf Kooperationen mit Firmen setzen will. Diese sollen zuerst die Sozialfirmen anfragen, bevor sie eine Stelle ausschreiben.

„(...) sie haben etwas davon und wir. Sie haben einen Garant, dass diese Leute zuverlässig sind, dass, wenn sie auf unsere Empfehlung hin jemanden anstellen, dann wirklich funktioniert und, ähm, wir haben dafür weniger Aufwand um Stellen zu suchen.“ (E)

Die Sozialfirmen werden in dieser Logik zur Absicherung („Garant“) für die Firmen des regulären Arbeitsmarktes, indem sie gewährleisten können, dass die Normen des ersten Arbeitsmarktes („zuverlässig“) eingehalten werden. Ihren Vorteil wird darin gesehen, weniger Zeit zu brauchen, um Stellen zu suchen.

Zudem soll nicht unerwähnt bleiben, dass das Ziel der Wiedereingliederung teilweise auch innerhalb der Sozialfirma erreicht werden kann. So berichten H, I und D davon, dass zahlreiche Festangestellte ehemalige Sozialhilfebeziehende waren, die bei ihnen gearbeitet haben: „schon sieben angestellt haben (...) Und das sind auch Leute, die sich sehr gut entwickelt haben“ (I1); „haben mittlerweile sechs Festangestellte, das sind alles Ex-Teilnehmer.“ (H) und „Das ist selbstverständlich, dass wir wenn wir immer eine Stelle besetzen können, die jetzt nicht, was weiss ich, eine Top-Führungsstelle ist, probieren wir, ob wir einen können nachziehen.“ (D). In diesen Fällen wird der Zweitarbeitsmarkt-Arbeitsplatz zu einem Erstarbeitsmarkt-Arbeitsplatz in derselben Firma.

Doch ungeachtet der Differenzierungsstrategien, Bewertungs- und Beförderungsinstrumenten und der Möglichkeit des Personalverleihs: die Erfolgsquote der Wiedereingliederung in den Ersten Arbeitsmarkt ist durchzogen: „Wir sind jetzt etwa bei 68 Prozent Vermittlungsquote“ (A2); „Die wird immer schlechter. Wir sind im Moment bei etwa zwanzig Prozent pro Jahr. (...) Das heisst, achtzig Prozent findet keine Stelle mehr ... Das ist eine Realität.“ (D); „von allen, die austreten, sind, äh, ein knapper Drittel im ersten Arbeitsmarkt.“ (E); „(...) haben wir achtundzwanzig Prozent können vermitteln oder in eine Lehre bringen.“ (H); „rund ein Drittel hat wieder einen Job gefunden im ersten Arbeitsmarkt.“ (I1). Konkret bedeutet dies, dass ein grosser Teil der Langzeitarbeitslosen nahezu keine Chance auf Wiedereingliederung mehr hat und im Zweiten Arbeitsmarkt verharret.

Die beschriebenen Stufenmodelle erinnern mit ihren unterschiedlichen Verantwortungs- und Lohnniveaus an Hierarchiestufen des ersten Arbeitsmarktes. Daran angelehnt erfolgt ein Stufenanstieg nur dann, wenn die geforderte Leistung auch erbracht wird. Während jedoch auf dem ersten Arbeitsmarkt bessere Leistung häufig mit einem Lohnanstieg honoriert wird und die Aussicht darauf auch zu besserer Leistung anspornen sollte, gilt dies für Sozialhilfebezüger_innen nicht. Ihr „Lohnanstieg“ ist ein fiktiver. Der Hinweis, dass der höhere Lohnanteil „für das Gefühl“ sei, ist angesichts der finanziell prekären Situation vieler Leistungsbezüger_innen ein schwacher Trost. Während sie also die Normen des Arbeitsmarktes konstant unter Beweis stellen müssen, gelten die (finanziellen) Anerkennungsmechanismen des ersten Arbeitsmarktes nicht (vgl. Domeniconi et al. 2013: 253f).

Bemerkenswert ist auch der Prüfungsdiskurs, bei dem gute Leistung mit einem Stufenanstieg oder engerer Betreuung belohnt wird. Auch der Arbeitseinsatz in regulären Firmen wird als Prüfungssituation beschrieben, in der sich die Sozialhilfebezügler_innen gegenüber der realen Wirtschaft beweisen müssen. Bei gutem Verhalten lockt im besten Fall eine Festanstellung, bei ungenügendem geht es zurück in die Sozialfirma, wo weiter trainiert wird („an denen man noch daran muss arbeiten“). Praktika oder Arbeitseinsätze stellen zudem Momente dar, in denen die Grenze zwischen erstem und zweitem Arbeitsmarkt verschwommen und durchlässiger wird (vgl. Blattmann und Merz 2010: 70). Während die betroffene Person nach wie vor Sozialhilfe bezieht und eine Vereinbarung mit der Sozialfirma unterhält, arbeitet sie in einem regulären Arbeitsprozess mit. Gleichzeitig werden mit der mehrfachen Betonung des „innen“ und „ausen“ klare Grenzen zwischen beiden Arbeitsräumen gezogen: „wenn wir irgendwie können hinausverleihen“; „die kann man eigentlich mal wie herausgeben in einen Stage“; „weil die Leute müssen draussen einen Job suchen“.

Nichtsdestotrotz zeigen die Zahlen der Erfolgsquote, dass für eine grosse Mehrheit der Beschäftigten der Übertritt in den Ersten Arbeitsmarkt ein Fernziel bleibt.

Nachdem bereits die Sozialdienste eine Erstselektion vorgenommen haben, geht die Differenzierung in den Sozialfirmen also weiter. Die Leistungsbezügler_innen werden trainiert, beurteilt (Prüfsysteme), belohnt (Stufenanstieg, mehr Teillohn, mehr Verantwortung, mehr Unterstützung) oder sanktioniert (Taglohnsystem der Sozialfirma I, Abstufung in Sozialfirma D). Die Selektion nach der Integrationsfähigkeit findet ihren stärksten Ausdruck in der Aussage von G, die Schwächsten „in dem Fall einfach auf der Seite zu lassen“. Die Inklusion der Erfolgsversprechendsten kann so zur Exklusion und Vernachlässigung von jenen führen, die geringe Chance auf dem Arbeitsmarkt haben (vgl. Handler 2003: 234). Zudem besteht bei einem solchen Differenzierungssystem die Gefahr, dass unbeachtet bleibt, welche Faktoren die Handlungsfähigkeit der einzelnen Beschäftigten beeinträchtigen könnte (Schallberger und Wyer 2010: 186). Derartige Selektionsprozesse, die die Leistungsbeziehenden in produktive/unproduktive respektive chancenlose/chancenreiche Teilnehmende einteilen, werden auch bei Handler (2003), Nadai (2007) sowie Peck und Theodore (2000) kritisch diskutiert.

4.2.5 Das Arbeitsverhältnis - „Es ist ein relativ kollegiales Verhältnis“

Das Arbeitsverhältnis zwischen den Beschäftigten und Festangestellten (Vorgesetzten) gestaltet sich vielschichtig. Nachfolgend soll dieses anhand ausgewählter Aspekte dargestellt und diskutiert werden: die Rollenzuschreibung als Vorgesetzte_r; die Bedeutung der sozia-

len Arbeit im Betriebsalltag; die Arbeitsatmosphäre und der Umgang mit Konflikten sowie die Bezeichnung der Beschäftigten.

Die Aussagemuster der Interviewpartner_innen verdeutlichen, wie sie darum bemüht sind, arbeitsmarktliche Arbeitsverhältnisse zu schaffen und sich als Arbeitgebende im betriebswirtschaftlichen Sinne zu verstehen: „Wir sind Arbeitgeber“ (D); „vom Arbeitsverhältnis (...) wie in einem Betrieb“ (A3); „ist das Verhältnis einfach wie Arbeitgeber-Arbeitnehmer“ (H). In einer witzigen Anekdote erzählt E, wie E im Versuch, näher am ersten Arbeitsmarkt zu sein, letzterem Eigenschaften zugeschrieben hätten, die gar nicht zutreffen. So habe E verlangt, „dass man sich Sie sagt und so, bis ich herausgefunden habe, dass das in keinem Gastrobetrieb und auch im Verkauf sozusagen nirgends so ist heutzutage.“

Einige der interviewten Sozialfirmenleiter_innen zeichnen ein Bild eines/einer kollegialen Vorgesetzten, der/die wenn nötig den Tarif durchgibt und führt: „Wenn man unter Druck ist oder eben vielleicht eine schwächere Gruppe da ist, dann muss man bisschen mehr so den Meister heraushängen“ (A3); „wir führen extrem stark“ (D); „es ist ein relativ kollegiales Verhältnis, aber es ist ganz klar, ähm, jeder Bereich hat seine Vorgesetzte.“ (E). Diese Aussagemuster finden sich auch in Erzählungen, in denen die Arbeitgebende von der engen Zusammenarbeit mit den Beschäftigten berichten. So meinen beispielsweise A2, I2 und G:

„Aber das Team draussen bei der Arbeit weiss genau, wo jeder einzelne am arbeiten ist. Wir haben das Ziel, das sich die Teilnehmenden selber setzen und wir haben auch Ziele von uns her, bei denen wir das Gefühl haben da müssen wir ihm jetzt noch ein wenig den Weg zeigen, die der Teilnehmer gar noch nicht so möchte wahrhaben.“ (A2)

„Das gleiche ist dann auch in der Produktion, sind die Produktionsleiter auch dabei und ähm überwachen sie, tun sie einarbeiten und tun ihnen es auch vorzeigen und auch mit ihnen mitarbeiten, das findet, findet, wie sagt man dem so schön, Hand in Hand statt.“ (I2)

„Da haben wir Teamleiter, die das sehr auch klar verfolgen, auch mit den Leuten unterwegs sind, auch Zielsetzungen definieren, Gespräche führen mit den Leuten, an denen die Ziele dann auch definiert werden und wo die Person auch unterschreibt dafür, diese Ziele wollen zu erreichen und das nachher auch im gegenseitigen Gespräch an diesen Zielen gearbeitet wird.“ (G)

Aussagen wie „weiss genau, wo jeder einzelne am arbeiten ist“, „überwachen“ oder „klar verfolgen“ deuten eine klare Führung an. Es werden Ziele gesetzt, die konstant im Arbeitsprozess kontrolliert und bei Nichteinhaltung nachgefordert werden („an diesen Zielen gearbeitet wird“, „wir haben das Ziel“). Die Erzählungen stellen eine diskursive Mischung dar zwischen kollegialer Mitarbeit („auch mit ihnen mitarbeiten“, „mit den Leuten unterwegs sind“) und paternalistischer Leitung („da müssen wir ihm jetzt noch ein wenig den Weg zeigen“).

Vor dem Hintergrund des Integrationsziels verstehen die Interviewpartner_innen ihre Funktion über die des „Arbeit“gebers oder der „Arbeit“geberin hinausgehend. So spielen vielfältige Unterstützungsleistungen eine wichtige Rolle im Betriebsalltag. Grundsätzlich steht Hilfe in Bereichen im Zentrum, die als elementar gelten, um wieder eine Chance auf dem Arbeitsmarkt zu haben. Die Gespräche zeigen jedoch, dass die Leiter_innen darunter Verschiedenes verstehen. Nachfolgend wird diese Diskussion aufgezeigt.

Auf die berufliche Qualifizierung wird in den interviewten Sozialfirmen unterschiedlich stark Wert gelegt. So meint beispielsweise B: *„Qualifizierung ist in diesen Bereichen Garten und Reinigung natürlich nicht das grosse Thema, weil wenn jemand will, kann er sehr sehr viel lernen in kurzer Zeit.“* Bei D ergibt sich die Qualifizierung daraus, dass die Beschäftigten dieselbe Qualität leisten und sich an Standards (z.B. ISO-Normen) halten müssen, die auf dem ersten Arbeitsmarkt gelten (*„und das Arbeiten mit dem ist etwas, das natürlich qualifizierend ist, weil das haben so viele Betriebe.“*). F betont, dass es darum gehe, *„Fertigkeiten im Arbeitsbereich dann zu lernen (...) mit dem Ziel, dass sie dann eigentlich immer selbstständiger werden.“* Auch bei I1 werden diese Arbeits-„Erfahrungen“ in „Zeugnissen“ ausgewiesen. G wiederum bedauert *„Für eine fachliche Ausbildung da können wir oft den Leuten nicht etwas bieten, wir können nicht einem Mechaniker einen perfekten Arbeitsort für sein-, für seine Tätigkeit als Mechaniker bieten.“* Nur H berichtet von Qualifizierungskursen, die auch zu einem Zertifikat führen: *„Was wir auch noch machen sind Schweisskurse, eben intern Schweisskurse. Die Leute machen dann eine Prüfung in B.“*

Neben diesem Coaching von Fertigkeiten werden Sozialfirmen zu Bildungsräumen konzipiert, in denen die Erwerbslosen Kompetenzen insbesondere in den Bereichen Deutsch- und Computerkenntnisse erlernen können und dafür ausreichend Zeit und fachliche Unterstützung (*„wirklich Fachpersonen“* (A2); *„wir haben einen Deutschlehrer angestellt“* (H)) erhalten. Mit dem Ziel der Wiedereingliederung vor Augen nimmt zudem die Stellensuche einen wichtigen Platz im Arbeitsalltag ein:

„Also sobald jemand stabil ist, tun wir ihn unterstützen in der Stellensuche, also er hat jede Woche die Möglichkeit an unserem PC im Büro während der Arbeitszeit Bewerbungen zu schreiben, wir unterstützen ihn, wir geben ihm, äh, Anregungen, wir tun die Lebensläufe aktualisieren, wir suchen Stellen für diese Leute und drängen sie auch ein wenig dazu, sich dort und dort zu bewerben.“ (I1)

„(...) haben sie einmal in der Woche recht individuell, je nach dem wie viel Fähigkeiten sie haben auch Computer und im Deutsch und so, ähm, ein Bewerbungscoaching, bei dem wir mit ihnen zusammen herausfinden, wohin geht es, in welchen Job ist überhaupt möglich, ähm, was sind wirklich die Fähigkeiten, die jemand hat und was können wir anpreisen, selbst wenn sie, also oft sind sie ja super Managerinnen, nur eigentlich unflexibel, also dass man das so ein bisschen herausschält, herausfindet und dann aufgrund von dem eigentlich Stellen sucht.“ (E)

„(...) oder mit guten Tipps, wie man sich könnte bewerben, natürlich auch Dossier wieder aktualisieren, falls dort noch etwas nötig ist an den Dossiers zu feilen. Ähm, vielleicht auch mal einen kleinen Computerkurs oder noch ein wenig Unterstützung bieten beim Computer, paar Tips, auf welchen Portalen, dass man doch sich soll zum Beispiel informieren über offene Jobs.“ (F)

Diese Erzählungen zeigen, wie unterschiedlich die Unterstützung im Bewerbungsverfahren verstanden wird. So berichtet E davon, wie sie ein genaues Kompetenzprofil erarbeiten und auf deren Grundlage passende Stellen suchen. Bei I1 und F wiederum steht die Aktualisierung von Lebensläufen im Vordergrund. Während zudem bei F die Erwerbslosen darin unterstützt werden („*paar Tipps*“), selber Arbeitsstellen zu suchen, stellt E die Stellensuche als gemeinsamen Prozess dar („*mit ihnen zusammen herausfinden*“). Bei I1 übernehmen in paternalistischer Manier die Arbeitgebende die Stellensuche („*wir suchen Stellen für diese Leute und drängen sie auch ein wenig dazu*“).

Dem Verständnis folgend, dass den erwerbslosen Sozialhilfebeziehenden mehr als nur Arbeit und Arbeitskompetenzen fehlen, schreiben sich die Interviewpartner_innen zudem eine umfassende, über den beruflichen Alltag hinausgehende Unterstützungsfunktion zu, die die soziale Integration zum Ziel hat. So erzählen die Arbeitgebenden einerseits davon, dass die Gesundheit ein wesentlicher Faktor für die erfolgreiche Wiedereingliederung darstellt und sie in diesem Bereich auch Leistungen erbringen: „*Dann haben sie Gesundheit, Ernährung, Haushalt, so ein Modul, in dem sie miteinander Themen aus dem Alltag, aus diesen Bereichen thematisieren*“ (A2); „*indem sie hier bei uns gesund können mittagessen*“ (C); „*für uns ist es wichtig, dass, dass sie, ähm, gesünder werden*“ (F); „*es gibt auch medizinische Sachen, die man muss manchmal anschauen mit den Leuten.*“ (H). Andererseits berichten sie, wie sie den Beschäftigten bei alltäglichen Dingen helfen: „*Krippe suchen, andere Möglichkeiten für Betreuung, ähm, Wohnung*“ (E); „*dass wir die Schuldensachen zum Beispiel können, kann ein wenig aufschlüsseln oder eine neue Wohnung suchen*“ (F); „*Dass man sie unterstützt in alltäglichen Sachen.*“ (B). Ausführlich erzählt auch C:

das kann sein dass wir helfen als Bindeglied zu äh, zu Ärzten, zu, aber auch mit zuweisenden Stellen zusammenarbeiten (...) das kann sein dass wir aber auch, wenn es jemand nicht schafft den Lohn einzusetzen, eigentlich mit dem Lohn die Miete zu zahlen, dass wir auch Lohnverwaltungen machen. Also dass wir, immer im Einverständnis mit den Tagelöhnerinnen und Tagelöhner, dann auch, ähm, einen Teil vom Lohn zurückhalten und damit Miete zahlen, Krankenkassen zahlen. (C)

Wie diese Erzählungen verdeutlichen, übernehmen die Interviewpartner_innen vermittelnde („*Bindeglied*“), unterstützende („*anschauen mit den Leuten*“, „*suchen*“) bis hin zu vormund-schaftliche („*Lohnverwaltungen*“) Aufgaben im Rahmen ihrer Vorgesetzten-Funktion. Kurz gesagt nehmen die Sozialfirmen über ihr Arbeitsangebot hinaus Aufgaben wahr, die grund-

sätzlich bei der Sozialhilfe angesiedelt sind und für die sie teilweise auch entschädigt werden (vgl. Bundesrat 2015: 20; Scherr 2014: 266).

Ein weiteres „*anwaltschaftliches*“ Aussagemuster findet sich zudem insbesondere bei der Frage, welche Herausforderungen sie für die Zukunft der Sozialfirmen sehen. Einige der Interviewpartner_innen zeigen sich empört darüber, wie die Öffentlichkeit und Politik mit Sozialhilfebeziehenden umgeht: *„den Leuten vielleicht das Leben noch ein bisschen schwerer gemacht wird, das finde ich ein wenig eine Herausforderung, wie zum Beispiel, dass man jetzt die Beiträge oder diese Einkommensfreibeträge ihnen auch gekürzt hat.“* (F); *„Natürlich gibt es die paar schwarzen Schafe, aber wegen diesen muss man doch nicht irgendwie mit dem Rasenmäher darüber.“* (H); *„dass man die, die willens sind und, ähm, können arbeiten, auch dementsprechend unterstützt und nicht noch irgendwie ... eines auf den Deckel gibt.“* (E). Die Leiter_innen kritisieren dabei nicht nur, dass die Sozialhilfebeziehenden unfair behandelt werden, sondern auch, dass keine Differenzierung gemacht wird („*schwarzen Schafe*“). Weiter erzählen sie, dass diese Politik auch ihre Arbeit erschwere, weil entweder der Druck so gross werde und die Leistungsbeziehenden *„schwarz arbeiten“* (H) gehen würden oder die Motivation abnehme, weil Bemühungen *„nicht gross goutiert“* (F) werden.

Wie im Kapitel 2.4.1 skizziert, grenzen sich Sozialfirmen häufig von anderen Integrationsprogrammen ab, indem sie ihre Arbeitsleistung in den Vordergrund stellen und betonen, weniger auf sozialarbeiterische Tätigkeiten zu setzen. In den Interviews wird die Bedeutung der sozialen Arbeit im betrieblichen Alltag sehr kontrovers diskutiert.

Eine klare Haltung dazu nimmt D ein. D ist der Meinung, dass man die Rollen des/der Sozialarbeiter_in und des/der Chef_in nicht gleichzeitig einnehmen könne:

„Ich glaube daran, dass man den Betreuungsmief wegnimmt, den ganzen sozialpädagogischen Mief auch wegnimmt, sagen, das gehört nicht an Arbeitsplatz, es ist richtig, dass es dies gibt, aber das gehört in eine Praxis, in eine Klinik, in eine, eine, ein Sozialamt, oder.“

„Wer jetzt Arbeitsintegration macht, ich sage es jetzt ganz salopp, Betüdeler, oder. Also das sind Leute, die ganz gut können beraten, coachen, begleiten, nichts gegen das, das ist absolute Facharbeit. Aber hat mit Arbeitsintegration nichts zu tun, oder. Sie werden nicht arbeitsmarktfähiger durch das Beraten und auch durch das Coaching nicht, oder.“

D schafft mit diesem Aussagemuster eine klare Trennung zwischen produktiver Tätigkeit, die am Arbeitsplatz in der Sozialfirma stattfinden soll, und sozioprofessioneller Betreuung, welche D den Sozialen Diensten oder Kliniken zuweist (vgl. Kehrl 2009: 185). Die abwertende und abgrenzende Haltung gegenüber Sozialer Arbeit zeigt sich dabei nicht nur im Begriff *„Mief“*, sondern auch an anderen Stellen im Gespräch: So bedient sich D mehrfach dem Dis-

kurs des wirtschaftsfeindlichen, arbeitsscheuen Beamten in Form des Sozialpädagogen und betont, dass Beratung die Beschäftigten nicht arbeitsmarktfähiger mache. In einem gewissen Widerspruch dazu spricht D aber auch davon, „sehr viel familiärer wie viele andere Betriebe“ zu sein. So würden die Leistungsbeziehenden auch „mit privaten Sachen“ kommen und um Hilfe bei beispielsweise Zahnarztkosten nachfragen.

Eine andere Strategie der Abgrenzung wählen F und H. Beide setzen auf eine klare Arbeitsteilung zwischen betrieblichen Sozialarbeiter_innen und Fachleiter_innen:

„Es ist, wir haben ja eine betriebliche Sozialarbeiterin ... wir, es ist ja eigentlich so, dass wir klar abgrenzen zwischen unseren Aufgaben, wir beschäftigen oder wir, wir geben den Leuten Arbeit und wir wollen sie eigentlich über die Arbeit aufbauen, und so ein wenig den sozial- ... so dieser psychosoziale Teil oder der soziale Teil, der soll eigentlich eher so ein wenig im Sozialamt sein. Aber weil wir gemerkt haben das nützt irgendwie, wenn sie eins, zwei Mal im Jahr die Sozialarbeitende sehen, das, mit dem ist ihnen nicht geholfen, bieten wir auch noch so ein bisschen ein Coaching an, genau um so Knöpfe eigentlich aufzulösen, also, ähm, ja wie schon gesagt, eigentlich in Fragen mit ... mit Problemen mit Ämter, Probleme mit Familien, die angesprochen werden und probiert gelöst werden(...)“ (F)

„Aber wir versuchen das zu trennen, also wirklich, was Arbeit ist und was die anderen Geschichten sind. Das wird auch von verschiedenen, von unserem Personal von verschiedenen Leuten behandelt, also ich kann nicht gleichzeitig, ähm, beide Rollen spielen.“ (H)

Wie D betonen auch H und F, dass die Rollen des/der Arbeitgebenden und des/der Sozialarbeitenden nicht miteinander vermischt werden sollen. Die Anstellung von Sozialarbeiter_innen innerhalb des Betriebes legitimieren sie jedoch mit der Notwendigkeit, die Mehrfachproblematiken der Beschäftigten („Knöpfe“; „Geschichten“) zu lösen, um eine Reintegration überhaupt zu ermöglichen. Gleichzeitig rechtfertigen sie ihre sozialarbeiterischen Aufgaben mit einer Kritik an den Sozialen Diensten, ihre Aufgaben nur ungenügend wahrzunehmen („mit dem ist ihnen nicht geholfen“). Mit dem Argument „ein bisschen mehr Informationen als ein Sozialarbeiter“ zu haben, nimmt H an einer anderen Stelle im Gespräch in Anspruch, bei Sozialämtern vorstellig zu werden, wenn sie „das Gefühl haben, die Zielvereinbarung geht komplett neben durch“.

Auch C ist überzeugt, dass Sozialfirmen grössere Unterstützung leisten können als Sozialämter, weil sie näher und täglich mit den Betroffenen arbeiten und so Probleme rascher erkennen können. Im Unterschied zu F und H sind bei C berufliche und soziale Aufgaben stärker vermischt. C sieht die Funktion nicht auf die des/der Arbeitgebenden reduziert:

„Und ich finde, nur Arbeit geben finde ich extrem schade, wir haben auch einen Zugang zu unseren Leuten, den oft Ämter nicht haben, also wir haben oft Tagelöhnerinnen und Tagelöhner, die zu uns Vertrauen haben, äh, und dann eben dass wir mit ihnen an Themen können arbeiten, was die Sozialarbeiterin nicht könnte.“ (C)

Das Vertrauen erklärt sich C also daraus, dass sie auch in Konflikten an den Beschäftigten festhalten: *„wir geben ihnen zig Chancen, wir sind an diesen Problemen mit ihnen dran.“*

Die gute Zusammenarbeit wird auch bei der Frage betont, wie sie die Arbeitsatmosphäre in der Sozialfirma beschreiben würden. So ist von Wertschätzung (*„Ich finde die ist extrem wertschätzend da“* (C)), Wohlwollen (*„wohlwollend und und unterstützend und eigentlich sehr, sehr entspannt würde ich die beschreiben.“* (F)) oder angenehmer Atmosphäre die Rede (*„Und so erleben wir es eigentlich, dass durchwegs die Leute, die bei uns arbeiten, sagen, dass es sehr eine angenehmen Atmosphäre ist.“* (G)). H nennt die individuelle Unterstützung als Grund für die gute Atmosphäre: *„Also die Arbeitsatmosphäre ist kann man ein wenig messen am, ich sage jetzt mal, an der Präsenzzeit der Leute. Also wir haben sehr sehr wenig, äh, unentschuldigte Absenzen (...).“*

Nichtsdestotrotz erzählen die Interviewpartner_innen auch davon, dass der Alltag von zahlreichen Auseinandersetzungen geprägt ist. Insbesondere das Nichteinhalten von Regeln und Nichterfüllen von Normen des ersten Arbeitsmarktes (Pünktlichkeit, Zuverlässigkeit, etc.) werden als Auslöser für Konflikte genannt: *„Etwa fünfzig Prozent der Leute, die wir erwarten, kommt nicht.“* (C); *„wenn er findet, äh, zu spät kommen ist für mich nicht so schlimm, dann geht das nicht, oder.“* (B); *„weil unsere Erfahrung hat gezeigt, dass ungefähr fünfzig Prozent ist zuverlässig da, im Schnitt, über alle hinweg.“* (I1). Dabei setzen die Arbeitgebenden in Konfliktsituationen auf Gespräche: *„Gespräche, wenn wir das Gefühl haben es ist wichtig mündliche oder schriftliche Verwarnung.“* (B); *„Also mit Gesprächen (lacht) und viel, viel Einsatz. Zum Teil gehen wir die Leute gehen holen daheim am Anfang, wenn es nicht funktioniert.“* (I1); *„dass wir diese Person natürlich konfrontieren und erklären, wieso das nicht geht“* (C); *„dass man einen Verweis muss aussprechen, der dann im Folgefall eine Verwarnung und im Extremfall dann sogar dazu kann führen, dass man dann eigentlich eine Kündigung ausspricht“* (G).

Auch wenn es wie im Fall G zu Kündigungen kommen kann, betonen sie ihre grossen Toleranzräume: *„Aber wir sind sehr lange tragfähig“* (C); *„wenn man sieht, ou, der kommt immer unpünktlich, dann wird er nicht nach dem zweiten Mal Unpünktlichkeit wird er entlassen, sondern man probiert dann so ein bisschen an dem zu arbeiten“* (F) *„Und bei uns ist das Ziel, die Leute so lange wie möglich zu behalten“* (I1). Die meisten begründen ihr Festhalten damit, mit ihnen an den Problemen dran zu bleiben. Mit diesem Aussagemuster wird hervorgehoben, dass mit den Beschäftigten grosszügiger umgegangen wird als auf dem ersten Arbeitsmarkt und ihnen mehrmals und wiederkehrend die Chance gegeben wird, die angebotenen Arbeits- und Unterstützungsleistung zu nutzen (vgl. Schallberger und Wyer 2010: 64). Eine zusätzliche Begründung findet sich bei I1: *„Weil wenn es ihnen stinkt zu arbeiten, dann hätten sie ja erreicht,*

was sie haben wollen, nämlich nicht mehr zu arbeiten. Und wenn man sie dann behält, ist es die grössere Strafe als wenn man sie einfach wegschickt.“ Im Zusammenspiel mit der Arbeitsverpflichtung kommt in diesem Fall die Nicht-Kündigung einer Disziplinierung ganz im Sinne der Roll-out-Strategie gleich.

Die vielfältigen Formen der Unterstützungsleistung und die Diskussion zur Rolle der sozialen Arbeit innerhalb des Betriebes sagen viel über das Arbeitsverhältnis in einer Sozialfirma aus. In diesem Sinne ist auch bemerkenswert, welche Begriffe die Arbeitgebenden für die bei ihnen beschäftigten Sozialhilfebezügler_innen verwenden.

So nennt F die Beschäftigten bewusst *„Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter“* und erklärt, *„dass man da nicht gross unterscheidet eigentlich zwischen Festangestellten und Teilnehmenden im Rahmen eines Beschäftigungsprogramms. (...) dass, das ist für sie wichtig, dass sie das spüren, dass äh ... ja, dass sie Part of the Game sind, ja.“* Auch B legt Wert auf die Bezeichnung *„Mitarbeitende“*, weil dies ermögliche, von allen als Arbeitskollege und eben nicht als *„Zugewiesener“* wahrgenommen zu werden. Der Problematik der stigmatisierenden Terminologie sind sich auch die Sozialfirmen bewusst, die Begriffe wie Teilnehmer oder Tagelöhnerin gebrauchen. So bezeichnet A3 die Beschäftigten zwar als Teilnehmer_innen, findet dies aber kein passendes Wort: *„Mitarbeiter finden wir besser, aber das geht nicht (lacht). So einfach, es sind teilnehmende Personen, weil sie eben keinen Lohn beziehen.“* Und A2 fügt an: *„Weil Teilnehmen ist etwas so bisschen Passives. Bei etwas teilnehmen und wir wollen ja dass sie genau in diese Bewegung kommen.“* Die Vorstellung, die Leistungsbeziehenden zu aktivieren, wird hier in einen Gegensatz gestellt zur erzwungenen Teilnahme, die als passiv verstanden wird. Gleichzeitig wird der Begriff Mitarbeiter denjenigen vorenthalten, die *„Lohn beziehen“*. Mit der expliziten Ablehnung (*„das geht nicht“*), den Begriff auch für die Sozialhilfebeziehenden zu verwenden, schaffen sie eine klare, diskursive Trennung zwischen Beschäftigten des ersten und zweiten Arbeitsmarktes. Die Terminologie *„Tagelöhner und Tagelöhnerin“*, die C für die Beschäftigten verwendet, wurde bewusst als Alleinstellungsmerkmal gewählt, obwohl sie um dessen stigmatisierende Bedeutung wissen. In diesem Zusammenhang sei auf die Kritik von Schallberger und Wyer (2010: 99) verwiesen. Sie bezeichnen den Begriff *„Mitarbeitende“* im Rahmen von Anstellungsverhältnissen in Sozialfirmen als euphemistisch, da es sich um eine Zuweisung unter Androhung von Leistungskürzung handle.

Die Erzählungen zeichnen ein ambivalentes Bild der Arbeitsverhältnisse zwischen den Beschäftigten und den Vorgesetzten. Die Grenze zwischen dem ersten und zweiten Arbeitsmarkt wird dabei auf vielfache Weise sowohl gefestigt wie auch herausgefordert. Die kon-

troverse Diskussion, inwieweit Sozialfirmen auch sozialarbeiterische Aufgaben übernehmen, zeigt zudem das Spannungsverhältnis, in dem sowohl Sozialfirmen wie auch die Beschäftigten stehen. Die Vorstellung, dass in einer Sozialfirma in erster Linie gearbeitet werden soll, um „Normalität“ herzustellen, wird vom Betriebsalltag und dem Ziel der Wiedereingliederung herausgefordert. So wird aus den Erzählungen offensichtlich, dass selbst bei einer Arbeitsteilung die Sozialfirmen die individuellen Entwicklungsmöglichkeiten der Beschäftigten kennen müssen. Die aufgezeigte Diskussion widerspiegelt die öffentlich und wissenschaftlich geführte Debatte über die Aufgaben einer Sozialfirma. Während beispielsweise Kehrli (2009: 185) betont, dass Arbeits- und Therapieplätze getrennt sein müssen, um das Arbeitsverhältnis nicht zu belasten und so viel Normalität wie möglich zu bieten, sind Schaufelberger (2012) sowie Schallberger und Wyer (2010) gegenteiliger Meinung. So meint Schaufelberger (2012: 22): *„Integrationsprozesse zu unterstützen, bedeutet, unter Berücksichtigung der jeweiligen Arbeitsbiografie und Lebenssituation mit den Mitarbeitenden gezielte Lösungen zu erarbeiten.“* In diesem Sinne verwundert es auch wenig, dass der Anteil von Festangestellten mit einer Ausbildung im Sozialbereich sehr hoch ist, auch wenn ein unternehmerisches Verständnis vorherrscht (vgl. Crivelli et al. 2012: 10).

Gewisse Aussagemuster stehen zudem in einem Widerspruch zur Sozialfirmen-Typologisierung von Schallberger und Wyer (2010), gemäss derer Sozialfirmen keinen individuellen Ansatz verfolgen würden. So scheinen sich die meisten der interviewten Leiter_innen bewusst zu sein, dass viele der Beschäftigten Mehrfachproblematiken vorweisen und es nicht genügt, ihnen alleine Arbeit zu bieten. Hilfe wird als individualisierte Hilfe dargestellt, die gemäss Wyer (2014: 135) von vielen Teilnehmenden in Beschäftigungsprogrammen auch geschätzt wird. Dass diese Hilfe insbesondere auch in konfliktiven Situationen einen paternalistischen und gar disziplinierenden Charakter annehmen kann, zeigen insbesondere die Erzählungen von I1.

Erstaunlich ist darüber hinaus, welche geringe Rolle der beruflichen Qualifikation zukommt, wird doch als Grund der Arbeitslosigkeit in vielen Fällen die tiefe Qualifizierung der Erwerbslosen genannt. So bleiben gerade Menschen mit wenig kulturellem Kapital häufig langfristig aus dem Arbeitsmarkt ausgegrenzt.

4.3 Die Sozialfirma als Teil der Wirtschaft

Sozialfirmen verfolgen neben einer sozialen auch eine wirtschaftliche Zielsetzung. Diese manifestiert sich insbesondere in ihrem Selbstverständnis als *Firma*, in der Eigenwirtschaftlichkeit, in der engen Zusammenarbeit mit der Wirtschaft sowie anhand des Konkurrenzverbots. Nachfolgend soll näher darauf eingegangen werden, wie diese Aspekte die Grenzziehung herstellen, verschieben oder infrage stellen.

4.3.1 Das Selbstverständnis als Firma – „Ich komme aus der Wirtschaft“

In den Gesprächen kommt deutlich zum Ausdruck, dass sich Sozialfirmen als Firmen verstehen. Während C, E, F und I1 auf ihre sozialarbeiterische Vergangenheit hinweisen, betonen einige der Interviewpartner_innen ihren betriebswirtschaftlichen Hintergrund: „Wir sind beides Unternehmer_innen im Blut“ (D); „Ich komme aus der Wirtschaft“ (B); „wir kommen alle aus der Betriebswirtschaft“ (H); „Ich meine, A3 und auch die anderen Teammitglieder aus dem Handwerk, das sind selber Handwerker_innen, oder.“ (A1). In diesem Zusammenhang heben sie auch ihr wirtschaftliches Denken hervor. So erklärt beispielsweise H, weshalb sie sich für eine GmbH als Geschäftsmodell entschieden haben:

„Und für uns ist einfach wichtig gewesen, dass dieser betriebswirtschaftliche Gedanken sich auch in einem sogenannten Betrieb vom zweiten Arbeitsmarkt umsetzt. (...) Also wir sind da darauf angewiesen, dass wir Ertrag erwirtschaften und, ich sage jetzt einmal, je mehr Ertrag, den wir selber erwirtschaften, desto besser geht es der Firma. Und das Denken, das tut sich dann auf alle Prozesse widerspiegeln, wir versuchen Prozesse zu optimieren, wir versuchen, gute Aufträge reinzuholen und schlussendlich kommt das eben auch den Teilnehmern wieder zugute, weil wir die Leute gemäss ihren Kompetenzen einfach am richtigen Ort versuchen einzusetzen.“

Die Sozialfirma wird in diesem Aussagemuster zwar klar dem zweiten Arbeitsmarkt zugeordnet, aber gleichzeitig wird mit Referenz auf den betriebswirtschaftlichen Gedanken eine Verbindung zum ersten Arbeitsmarkt hergestellt. Es geht darum Logiken des ersten Arbeitsmarktes auch auf Institutionen auszuweiten, die im Bereich der sozialen Wohlfahrt tätig sind. Dieses Denken drückt sich in Form von guter Akquisition sowie Prozess- und Ressourcenoptimierung („gemäss ihren Kompetenzen einfach am richtigen Ort versuchen einzusetzen“) aus, wobei dies als Gewinn für die Teilnehmenden gewertet wird.

Die Wirtschaftsnähe wird zudem auch über eine gemeinsame Sprache gefestigt: „Also, wir, ich sage jetzt mal ich, der aus der Industrie kommt, ich kann mich dort einfach besser verständigen als bei einem Sozialdienst.“ (H) oder „Wir haben industriell gelernt, sage ich immer, das ist eine eigene

Sprache, eine eigene Kultur, eine eigene Haltung, ein eigenes Auftreten, wir haben sozialpolitisch gelernt, auch das ist eine andere Sprache, nochmals eine andere Kultur.“ (D).

Erneut wird eine klare Grenzlinie zwischen der Wirtschaft und dem (Sozial)Staat gezogen, der sich auch in unterschiedlichen Sprachen und Kulturen manifestiert. Die Leiter_innen positionieren sich dabei als der Wirtschaftswelt zugehörig. So gibt es denn auch eine Parallele zu den teilweise geringschätzenden Bemerkungen gegenüber Sozialarbeiter_innen: Viele der interviewten Leiter_innen verstehen sich als Unternehmer_innen und versuchen sich klar von Staatsangestellten abzugrenzen.

4.3.2 Die Finanzierung der Sozialfirma – „Dass wir Ertrag erwirtschaften“

Grundsätzlich setzt sich die Finanzierung einer Sozialfirma aus eigenen Einnahmen, Beiträgen der öffentlichen Hand und zu einem geringeren Teil auch aus privaten Spenden zusammen. Die wirtschaftliche Zielsetzung verlangt, dass ein Teil der Betriebskosten durch Einnahmen aus dem Verkauf von Produkten und Dienstleistungen gedeckt wird: *„Jetzt mittlerweile sind wir immer so zwischen zweiundachtzig und achtundachtzig Prozent Eigenwirtschaftlichkeit“* (B); *„wir finanzieren uns natürlich zum allergrößten Teil über, über den Verkauf von Gütern und Dienstleistungen“* (F); *„weil wir mehr als die Hälfte von unserem Betrieb finanzieren über unsere Dienstleistungen und Produkte.“* (E) oder *„dass wir circa dreissig Prozent von den Betriebskosten können decken mit den Dienstleistungen und Eigenprodukten.“* (H). Einerseits zeigen diese Aussagen, dass die Höhe der Eigenwirtschaftlichkeit sehr unterschiedlich ausfällt. Andererseits wird in den Gesprächen deutlich, dass diese von der Art der Berechnung und dem Angebot der Sozialfirmen abhängig ist. Die finanzielle Unterstützung durch die öffentliche Hand wird dabei kontrovers diskutiert und unterschiedlich legitimiert. Darauf soll nachfolgend eingegangen werden.

In der Regel übernehmen die Sozialen Dienste die *„Lohnkosten“* der beschäftigten Sozialhilfebeziehenden, wie bereits im Kapitel 4.2.3 ausgeführt wurde. D rühmt sich, dass die Sozialfirma D darüber hinaus keine zusätzlichen Beiträge bekommt: *„Und die Sozialhilfe zahlt eigentlich nicht mehr als diesen Lohnteil refinanzieren, den sie von uns haben, oder ... Und darum kostet es eigentlich volkswirtschaftlich nichts, wenn sie bei uns arbeiten.“* D verweist hier erneut auf das Selbstverständnis einer Sozialfirma als Firma, die Arbeit gegen *„Lohn“* anbietet und von sozialarbeiterischen Aufgaben befreit ist. D legitimiert die Unterstützung durch die öffentliche Hand damit, dass ihr neben der Refinanzierung der Löhne (die der Sozialhilfe entsprechen) keine Kosten anfallen (*„kostet es eigentlich volkswirtschaftlich nichts“*). Im Gegensatz dazu stehen andere interviewte Sozialfirmen wie G, H, C oder E, die für die in Kapitel 4.2.5 beschrie-

benen Aufgaben eine Abgeltung von der öffentlichen Hand erhalten. Diese kann in Form von Sockel-, Subjekt-, Infrastrukturbeiträgen respektive einer Mischung davon erfolgen: „Wir bieten ... eine Dienstleistung an an eine Kundschaft, das ist jetzt halt in dem Moment, äh, die zuweisende Stelle und die Dienstleistung darf auch entsprechend entlohnt werden von mir aus gesehen.“ (H); „Es ist wie wenn jemand einen Migros-Klubschule-Kurs bucht. Also das Programm, das kostet je nach Phase kostet das verschieden viel, je nach dem was wir alles bieten in dieser Phase.“ (E); „und wir verrechnen da noch einen Grundbeitrag an den Sozialdienst von dreihundert Franken in der ersten Stufe“ (G); „Wir bieten eigentlich Dienstleistung Integration an, Tagesstruktur an, mh, das ist genau so auch und dort darüber gibt es einen Markt, auf dem nach diesen Dienstleistungen nachgefragt wird.“ (C). Bemerkenswert an diesem Aussagemuster ist die Konzeption ihrer Arbeit als Dienstleistung, welche die Sozialen Dienste bei Sozialfirmen einkaufen können. Davon abgeleitet wird auch die finanzielle öffentliche Unterstützung begründet und legitimiert. Die Aussagen von C und F deuten aber an, dass die staatliche (Mit)finanzierung zusätzlich gerechtfertigt werden muss. So stellt C einen Vergleich mit Unternehmen an, die im Auftrag von der öffentlichen Hand Bauaufträge ausüben und dafür ebenfalls staatliche Gelder erhalten würden. Und F legitimiert die staatliche Unterstützung zusätzlich mit dem Hinweis, kein Gewinn zu machen und nur die Aufrechterhaltung des Betriebes zu gewährleisten: „(...) das verstehe ich auch, dass wir nicht auf Kosten der Steuerzahler noch irgendwelche Gewinne abschöpft, sondern man soll eigentlich den Betrieb können einfach aufrechterhalten.“

Auch die Verpflichtung zur (Teil-)Eigenwirtschaftlichkeit kommt in den Interviews immer wieder zur Sprache. Sie wird in erster Linie als etwas Positives beurteilt:

„Und wir müssen im ersten Arbeitsmarkt Geld generieren, sonst ... können wir unsere Löhne nicht zahlen und die Miete nicht zahlen. Und ich denke, das gibt einen gewissen natürlichen Druck in die Firma hinein, dass man qualitativ gute Arbeit leistet und auch einen Leistungsbereitschaft an Tag legt.“ (A2)

„Es ist auch ein gewisser Druck da, weil es sind, wir machen nicht Aufträge, die wir danach am Abend wieder verschrotten, sondern die werden effektiv verkauft und es ist ein gewisser Druck da. Und auf der anderen Seite ist aber auch eine gewisse Befriedigung da für den, der diesen Auftrag gemacht hat, weil ich habe da einen echten Kunden, der mir etwas abkauft und Geld gibt dafür.“ (H)

„Das geht nicht, also wir müssen termingerecht liefern und wir haben, also die Leute bekommen auch den Grund, den wir haben, zu spüren. Ob es sie selber betrifft oder einfach wenn sie merken, wir sind nervös, wenn sie zu wenig machen. Also das erleben sie schon eins zu eins, wie es in einem normalen Betrieb sollte laufen, ja.“ (I1)

A2, H und I1 greifen hier eine Argumentationslinie auf, die auch in anderen Gesprächen als Erfolgsprinzip von Sozialfirmen und als Abgrenzungsmerkmal zu anderen Widereingliede-

rungsprogrammen bewertet wird: Dass die Verpflichtung zur Eigenfinanzierung und die damit verbundene Einbettung in den ersten Arbeitsmarkt („wir müssen im ersten Arbeitsmarkt Geld generieren“; „sondern die werden effektiv verkauft“) normalisierte Arbeitsbedingungen schaffen und dabei einen Druck generieren, der gewollt und für die Arbeitsleistung förderlich ist („eine gewisse Befriedigung“; „dass man qualitativ gute Arbeit leistet“).

Gleichzeitig wird auffallend oft bei der Frage, welche Herausforderungen sie für die Zukunft der Sozialfirma sehen, auf die Schwierigkeit verwiesen, für die betrieblichen Kosten aufzukommen: „mit dem Geld müssen wir einfach besser werden“ (A3); „für mich und meine Firma die finanzielle Herausforderung“ (E); „Herausforderungen, um hier können kostendeckend zu funktionieren.“ (G); „Die Herausforderung ist sicher immer die Finanzierung vom Ganzen.“ (H); „Finanzen, die, äh, in diesem Bereich schon immer das Gesprächsthema auch ist“ (I2).

Interessanterweise wird die finanzielle Herausforderung dabei in direkten Bezug mit der vorherrschenden Stimmung in der Sozialpolitik gesetzt, die sich in unsicheren Leistungsvereinbarungen, geringeren Sozialausgaben, Preisdruck und weniger Zuweisungen manifestiert: „Ich weiss zum Beispiel jetzt noch nicht einmal, ob (...) ich überhaupt noch eine Leistungsvereinbarung mit der Stadt kriege, das ist nie klar.“ (E); „(...) dass die Sozialdienste da sehr direkt können auch am Preis drücken, weil halt es gibt auch einen Markt von Sozialfirmen.“ (G). Oder wie I1 schildert:

„Das ist auch eher zurückgegangen, also die Gemeinden tun nicht mehr so schnell jemanden in ein Beschäftigungsprogramm oder in eine Sozialfirma, weil das kostet zusätzlich Geld. Aber auf der anderen Seite ist es wie nicht allen bewusst, dass wenn sie in einem Programm sind, ist die Chance viel grösser, dass die Leute stabiler werden (...) Und das kann man wie in Geld nicht, nicht messen und darum ist es ganz schwierig geworden.“

Die Sozialen Dienste werden als unsichere Vertragspartnerin („das ist nie klar“) und Preisdrückerin dargestellt, die die verschiedenen Anbieter gegeneinander auszuspielen versuchen. Darüber hinaus werden sie dafür kritisiert, nur noch die Kosten im Blick zu haben und dabei den finanziell nicht messbaren Wert der Integration („dass die Leute stabiler werden“) aus den Augen zu verlieren.

Die wirtschaftliche Zielsetzung mit ihrer Verpflichtung zur Eigenfinanzierung wird in den Erzählungen als Erfolgsprinzip konzipiert. Daraus leiten die Sozialfirmen denn auch ihren Anspruch ab, eine Firma zu sein und arbeitsmarktnah zu sein. Dieses Selbstverständnis wird jedoch durch die finanzielle staatliche Unterstützung herausgefordert. Auch in Fällen, in denen „nur“ die Lohnkosten von der Sozialhilfe refinanziert werden (wie zum Beispiel D erwähnt), wäre die Wertschöpfung, die in Form von Löhnen und weiteren Erträgen an die

Betreiber_innen der Sozialfirma geht, ohne die Subventionen durch die Sozialhilfe nicht erwirtschaftet worden.

Dabei ist auffallend, dass die Übernahme der Lohnkosten durch die Sozialen Dienste keine Legitimation zu benötigen scheint. Zudem erstaunt auch, dass der Nachteilsausgleich, das heisst die staatliche Entschädigung für die postulierte verminderte Leistungsfähigkeit der Beschäftigten, nahezu nicht zur Sprache kommt. Stattdessen werden Beiträge, die über die Sozialhilfekosten hinausgehen, mit dem Dienstleistungsargument gerechtfertigt. So stellen sich Sozialfirmen als Dienstleistungsbetriebe dar, die umfassende ehemals staatliche Leistungen übernehmen und gegen Entgelt der öffentlichen Hand anbieten. Gleichzeitig sehen sie sich aber auch als Produzierende von ordentlichen Gütern und Dienstleistungen.

Der Dienstleistungsdiskurs kann als Ausdruck einer neoliberalen Entwicklung gewertet werden, die immer mehr Leistungen des Staates an private Anbieter auslagert. Sowohl Adam (2013; 227; für Grossbritannien) wie auch Beuchat (2014) sehen Sozialfirmen dementsprechend als Ergebnis von „*New Public Management*“-Reformen, die ab den 80er Jahren angestossen wurden und einen schlanken Staat zum Ziel haben. Die Auslagerung von staatlichen Leistungen an private Anbieter wurde dabei mit mehr Effizienz und geringeren Kosten begründet. Dass diese Überlegungen nicht aufgingen, zeigt die ambivalente Haltung einiger Sozialfirmenleiter_innen. So profitieren sie einerseits von der Privatisierung der Arbeitsmarkteingliederung und kritisieren andererseits den Kostendruck, das Wettbewerbsdenken und die Kosten-Nutzen-Analyse der Sozialen Dienste, die auch zum neoliberalen Markt-Regime gehören. Wenn soziale Wohlfahrt unter Kostensenkungsdruck gerät, wirkt sich dies direkt auch auf Sozialfirmen aus, die wiederum ihr Erfolgsrezept darin sehen, Marktprinzipien und Logiken des Arbeitsmarktes zu übernehmen. Damit wird ein Widerspruch geschaffen, der in dieser Form nicht aufzulösen ist.

4.3.3 Die Sozialfirma als Teil des Marktes - „Das ist alles knallhart offeriert“

Die interviewten Sozialfirmen sind in dreierlei Hinsicht in den Markt eingebettet. So bieten sie erstens selber vielfältige Produkte und Dienstleistungen an. Zweitens übernehmen einige auch Aufträge von Firmen, die auf dem regulären Arbeitsmarkt tätig sind. Und drittens wirken manche auch als Personalverleih, indem sie ihre Beschäftigte für einzelne Arbeitseinsätze gegen Entgelt an Firmen ausleihen. Nachfolgend wird skizziert, wie über die Akquisition von Aufträgen gesprochen wird. Darüber hinaus wird auch die Übernahme von Aufträgen sowie die Bedeutung des Personalverleihs herausgearbeitet und diskutiert.

Die Gewinnung von Aufträgen und Kund_innen wird als Herausforderung beschrieben. So betonen einige der Geschäftsführer_innen, dass keine Unterscheidung zwischen ihnen und regulären Firmen gemacht werde: *„Wir liefern Schweizer Qualität“* (D); *„Das ist selbstverständlich absolute Qualitätsarbeit“* (C); *„Also wir haben noch keinen Auftrag aus Mitleid bekommen, sondern das ist alles knallhart offeriert und die Qualität muss stimmen, die Liefertermine müssen stimmen (...) Äh, das gibt wenig Vorschusslorbeeren, nur weil man jetzt eine Sozialfirma ist“* (H) oder *„da haben wir Termine, wie jedes andere Geschäft, also wir haben da nicht irgendeinen sozialen Bonus, wann ihr könnt liefern, dann macht es und sonst lasst ihr es sein oder verschieben es auf in zehn Tagen.“* (I1). Mit diesem Aussagemuster präsentieren sich die Sozialfirmen als Wirtschaftspartner, die denselben Ansprüchen genügen wie Unternehmen des ersten Arbeitsmarktes. Darüber hinaus distanzieren sie sich so vom möglichen Einwand, als Sozialfirma anders oder gar bevorzugt behandelt zu werden (*„das gibt wenig Vorschusslorbeeren“*; *„nicht irgendeinen sozialen Bonus“*).

Gleichzeitig steht die Akquisition aufgrund der staatlichen Mitfinanzierung unter einem Rechtfertigungsdruck, der ihre Bewerbung einschränkt: *„Wir machen (...) nicht sehr provokativ Werbung in Zeitschriften und Zeitungen, weil wir da auch einfach ein wenig Zurückhaltung müssen üben den Mitbewerbern gegenüber“* (G) oder *„es ist unglaublich mühsam, wir können keine Inserate machen, wir können keine Werbung machen“* (D). Die Zurückhaltung wird dabei mit der Angst begründet, für ihre Subventionierung kritisiert zu werden.

Als Ersatz für die fehlenden Werbemöglichkeiten greifen sie auf alternative Strategien zurück, um sich bekannt zu machen: Darunter werden die bewusste Wahl des Standortes (*„unser zentraler Standort“* (G)), Mund-zu-Mund-Propaganda (*„Dienstleistung, die spricht sich herum“* (G)), Vorträge für die Öffentlichkeit oder Überzeugungsarbeit in Firmen (*„wir halten im Jahr hunderte von Vorträgen und probieren Firmen davon zu überzeugen“* (D)) oder firmeneigene Magazine (*„17'000 Infomagazine, die wir mehrheitlich an ehemalige Kunden schicken“* (C)) genannt. Darüber hinaus findet sich auffallend oft das Aussagemuster, dass der Kontakt zur Wirtschaft für die Sozialfirma unentbehrlich sei, um an Aufträge zu kommen: *„Und ohne Kontakt geht es nicht, oder. Man muss wirklich in Arbeitgeberverband, man muss in lokalen Gewerbeverband, man muss, ja, sonst geht das nicht.“* (D); *„wir haben uns jetzt auch so bisschen können einen Pool aufbauen oder sind noch dran“* (A1); *„Also wir sind hervorragend vernetzt“* (B); *„Also da haben wir einfach sehr ein grosses Netzwerk“* (C); *„Ich glaube, das ist irgendwie wichtig, dass man diese Kontakte auch pflegt“* (G); *„man muss wirklich, man muss wirklich die Leute lernen kennen, man muss die Betriebe lernen kennen“* (H); und wir schauen auch, dass wir die Kontakte zu der Wirt-

schaft haben (I1). Wirtschaftsnähe wird so als zentrales Mittel dargestellt, um als Firma akzeptiert zu werden und Aufträge zu erhalten.

Die Nähe zur Wirtschaft manifestiert sich unter anderem in der Übernahme von Aufträgen von regulären Firmen. Diese können Teilschritte oder sogar ganze Arbeitsprozesse beinhalten, nur temporär oder über längere Zeit andauern und werden häufig in den Räumen der Sozialfirma ausgeführt. Bei D finden sich ausführliche Beschreibungen von solchen Aufträgen:

„ (...) das ist ein Gussteilchen für in die Automobilindustrie, es ist eine Konsole, äh, die wird gegossen Aluminium in der Schweiz, gebohrt auch, das sind relativ komplizierte Gussformen, da muss man a) ganz anspruchsvolle visuelle Kontrolle machen, das sind jetzt in diesem Fall sind es, da weiss ich es zufällig, vierunddreissig Punkte, die müssen kontrolliert werden, stimmt das alles. Dann müssen zum Teil noch Löcher nachgebohrt werden oder Brauen abgeschliffen werden oder es muss etwas nachbearbeitet werden oder etwas anderes, das muss jetzt da gerade gerichtet werden und das sind Arbeiten, die einfach zeitintensiv sind, darum macht man es nicht mehr in der Schweiz, oder. Das ist so eine ganz eine klassische Geschichte, oder. Also, ein Typ der Arbeiten sind Arbeiten, die sich wegen den teuren Löhnen in der Schweiz nicht mehr lohnen und sonst ausgelagert werden. Und wenn natürlich die Giesserei einmal nicht mehr in der Schweiz giesst, dann ist auch das Engineering weg, oder. Und solange wenigstens noch ein paar Sachen in der Schweiz gegossen werden, äh, können die in der Schweiz bleiben. Und wenn sie eben die Handarbeit können in der Schweiz behalten, bringen wir quasi sogar dieser Industrie etwas.

Diese Erzählung verdeutlicht, wie Sozialfirmen durch derartige Aufträge vollständig in Wertschöpfungsketten der Wirtschaft eingebettet sind. Die Übernahme von einzelnen Arbeitsschritten durch Sozialfirmen wird dabei mit deren tiefen Wertschöpfung („Arbeiten, die sich wegen den teuren Löhnen in der Schweiz nicht mehr lohnen“) und der Verhinderung von Stellenabbau („sonst ausgelagert werden“) gerechtfertigt. An anderer Stelle spricht D gar davon, Arbeiten aus dem Ausland zurückholen zu können. Mit dem Verweis „dann ist auch das Engineering weg (...) können die in der Schweiz bleiben“ schafft D zudem ein Legitimationsmuster, das über den Erhalt von Tieflohn-Arbeitsplätzen hinausgeht und hochqualifizierte Stellen umfasst. Die Einbettung in die Wertschöpfungskette stellt zudem eine Verbindung zu Firmen des ersten Arbeitsmarktes her, die D als gegenseitige Abhängigkeit darstellt: „Wenn wir jetzt morgen sagen, wir machen es nicht mehr, dann hat der Kunde ein größeres Problem, weil so schnell kann er nicht nach China auslagern.“ Gleichzeitig verweist D darauf, dass das Verhältnis von ungleicher Macht geprägt ist: „(...) wenn der Kunde ein bisschen weniger Aufträge hat, bekommen wir ein bisschen weniger, weil das ist logisch, wir werden nicht abgesichert mit Verträgen, oder. Wir sind die letzten.“ Sozialfirmen kommt also trotz Eingliederung in den Produktionsprozess nur eine untergeordnete, zudienende Rolle zu.

Eine ähnliche Logik findet sich auch beim Aussagemuster zum Personalverleih, bei dem Beschäftigte von Sozialfirmen temporär Arbeitseinsätze für Unternehmen des ersten Arbeitsmarktes leisten. So meint H:

„Also dort, dort versuchen wir schon eben nicht, nicht, äh, als Konkurrent da irgendwie aufzutreten, sondern als Anbieter für, äh, Arbeitskraft um Spitzen zu brechen, um Ferien zu überbrücken und solches gibt es ganz ganz viel und dort versuchen wir anzudocken. Und mittlerweile wissen das die Firmen rund herum und sind froh, dass sie ab und zu uns eine Aufgabe können in dem Sinne weitergeben, bei denen sie aber nachher gegenüber dem Kunde geradestehen. (...) Das andere ist halt, es gibt in der Industrie hat man viele viele Stellen abgebaut, die man früher noch gehabt hat. Wie soll ich sagen, also zum Beispiel die gute Seele von der Firma, die den Rasen gemäht hat und die Fenster geputzt und ausgeliefert und was weiss ich noch alles gemacht hat, hat es früher in jeder Firma ein paar gegeben. Und die hat man heute nicht mehr. Aber die Jöbbli hat man immer noch und dort sind die Firmen einfach froh, wenn sie jemanden haben, den sie genau dann, wenn sie die Arbeit haben, können dazunehmen, aber nicht müssen anstellen. Und das machen wir nachher als Aufgabe.(...) Klar haben wir vielleicht zwei Tage länger als der Profi, aber schlussendlich muss die Qualität da sein, es muss gut sein, es muss gemacht sein.“

Eine ähnliche Erzählung findet sich auch bei C:

„Was die Firmen an uns natürlich schätzen ist, dass sie ganz schnell Leute können haben, jetzt im Bereich Hilfsarbeiter. Also sie können uns am morgen anrufen und sagen, ich brauche unbedingt noch zwei Tagelöhner, die mögen garretlen heute Nachmittag und dann haben sie zwei Leute am Nachmittag auf dem Platz, das ist natürlich eine Qualität, die extrem geschätzt wird. (...) Äh, viele Firmen sagen, ihr habt schon spezielle Vögel und wir wissen manchmal haben wir Top-Leute von euch und manchmal haben wir auch das Gegenteil, aber wir wissen, dass wir eben schnell haben und dass wenn wir mit jemandem nicht zufrieden sind, die Person auch können auswechseln und zwar auch sofort können auswechseln. Das wird auch wieder geschätzt.“

In beiden Erzählungen wird der Sozialfirma die Rolle zugeschrieben, Unternehmen des ersten Arbeitsmarktes Arbeitskräfte für Situationen anbieten zu können, in denen letztere einen Arbeitskräftemangel haben: Seien dies eine grosse Auftragslast („Spitzen zu brechen“), Abwesenheiten („Ferien zu überbrücken“) oder aber der Abbau von Stellen, die sich aus kleinen, vielfältigen Arbeitsgebieten zusammengesetzt haben („die gute Seele von der Firma“). Die in Sozialfirmen Beschäftigten werden dabei als flexibel und rasch einsetzbare „Arbeitskräfte“ oder „Hilfsarbeiter“ dargestellt, wobei gleichzeitig auf ihre limitierte Leistungsfähigkeit verwiesen wird („zwei Tage länger als der Profi“; „mit jemandem nicht zufrieden sein“; „spezielle Vögel“). Der flexible Personalverleih wird als „Qualität“ gepriesen, die den regulären Firmen entgegenkommt. So erwähnen C und H gleich zweimal, dass „die Firmen einfach froh“ seien respektive es „schätzen“, bei Lücken auf Personal von Sozialfirmen zurückgreifen zu können. Auffallend ist dabei die Grosszügigkeit, mit der den Unternehmen zeitliche („schnell Leute haben“) und personelle Flexibilität („auch können auswechseln“) zugestanden wird.

In diesem Zusammenhang ist auch bemerkenswert, wie über die Bedeutung der Sozialfirmen für den Schweizer Arbeitsmarkt gesprochen wird. So sehen sich einige der Gesprächspartner_innen in der Rolle, neben dem Erhalt von Arbeitsplätzen in der Schweiz für die Wirtschaft soziale Verantwortung zu übernehmen: „Dann muss man die Arbeit, die wir eben leisten, die ja eigentlich für den ersten Arbeitsmarkt einfach gar nicht machbar ist das auch noch zu leisten, dann wissen sie, dass sie nicht mehr müssen und und darum sind sie auch offen uns gegenüber.“ (A2); oder „und sie sind darauf angewiesen, dass ein Unternehmen, dass dies in ihrem Sinne macht, diese Aufgabe für sie trägt. Aber sie tragen unbedingt schon vorher die soziale Verantwortung.“ (B). In diesem Diskurs werden die Unternehmen aus Gründen der Wirtschaftlichkeit von Reintegrationspflichten entbunden („einfach gar nicht machbar“; „sie sind darauf angewiesen“), indem Sozialfirmen diese Leistung für sie übernehmen („Aufgabe für sie trägt“; „dass sie nicht mehr müssen“). Eine kritischere Betrachtung findet sich bei C:

„(...) wir nehmen natürlich auch wieder Arbeitsplätze weg. Also je grösser auf eine Art dieser zweite Arbeitsmarkt wird, das, je mehr hat dann wie die Wirtschaft eine Rechtfertigung, die Leute wirklich denn halt eben hinauszugeben und zu sagen, wir kümmern uns nicht mehr darum. Je mehr fallen aber auch vielleicht eben einfachere Arbeiten in der Wirtschaft weg, weil auf diese stürzen wir ja uns.“ (C)

Nur C weist im Gespräch in dieser Deutlichkeit auf die Gefahr und Ambivalenz hin, dass Sozialfirmen (Tieflohn-)Arbeitsplätze des ersten Arbeitsmarktes zerstören können und gleichzeitig eine Legitimation für die Wirtschaft darstellen, nichts gegen Langzeitarbeitslosigkeit zu unternehmen. Passend dazu sieht C Sozialfirmen nicht als „Allheilmittel“, rechtfertigt ihre Existenz aber damit, dass „der Gewinn für die Betroffenen einiges grösser“ sei als das beschriebene Risiko.

Die Aussagemuster entsprechen in vielerlei Hinsicht neoliberalen Praktiken. Der Wirtschaft werden alle Freiheiten zugestanden, aus Gründen der Rentabilität Arbeitsplätze abzubauen und unrentable Arbeiten an Sozialfirmen auszulagern. Darüber hinaus können sie unternehmerische Risiken, ähnlich wie bei Arbeit auf Abruf, an Dritte auslagern, um ihre Kosten und Wettbewerbsfähigkeit vollends zu optimieren. Doch auch Sozialfirmen profitieren davon, indem sie kostengünstige Angebote machen können, weil ihre Lohnausgaben für die Beschäftigten staatlich finanziert werden. Es findet also eine Transferleistung vom Staat hin zu privaten Unternehmen statt – sowohl zu Sozialfirmen wie auch indirekt zu Firmen des regulären Arbeitsmarktes. Gleichzeitig können sich die Sozialen Dienste von ein paar Fällen befreien, die sie weniger betreuen müssen (vgl. Fagetti 2014).

Die Übernahme von Aufträgen oder ganzen Arbeitsplätzen durch Sozialfirmen schafft eine paradoxe Situation: Erwerbstätige werden entlassen, weil ihre Arbeitsplätze zu wenig Rendi-

te abwerfen und zu viel kosten. Die erwerbslos gewordenen Menschen finden keine neue Stelle und werden zu Sozialhilfebeziehenden. Durch den aktivierungspolitischen Grundsatz der Gegenleistungspflicht werden sie dann dazu verpflichtet, einer Beschäftigung in einer Sozialfirma nachzugehen. Und machen dort je nach Auftrag dieselbe Arbeit, die sie früher auf dem ersten Arbeitsmarkt geleistet haben. Dies geschieht aber nicht mehr in einem regulierten Beschäftigungsverhältnis, sondern in einem Setting der Arbeitsverpflichtung, wobei bei Nichtkooperation Leistungskürzung droht. Die Sozialfirmen wiederum tragen mit ihrem Angebot dazu bei, dass reguläre Unternehmen Tieflohn-Arbeitsplätze abbauen und stattdessen punktuell Aufträge an Sozialfirmen vergeben.

Auch das Argument, nicht nur Tieflohnarbeitsplätze, sondern auch hochqualifizierte Arbeitsplätze in der Schweiz zu erhalten, ist fragwürdig. Eine treffende Analyse dazu findet sich bei Schallberger (2011: 22): *„Argumentiert wird hier faktisch, dass die Zukunft des Produktionsstandorts Schweiz von einer Reservearmee staatlich teilsubventionierter Billigstarbeitskräfte abhängt, die formell unfrei in Fertigungseinrichtungen beschäftigt werden, die vom Normalarbeitsmarkt abgesondert sind.“* Sozialfirmen verkommen so zu einer *„stillen Reserve für herkömmliche Firmen (...), in denen grosse Personalnachfrage besteht.“* (Kehrl 2009: 185). Auch Peck und Theodore (2000: 123) betonen die performative Leistung des Zweiten Arbeitsmarktes für den (Tieflohn)Arbeitsmarkt: *„‘Work first’ measures produce a secure labour supply for insecure work, in the process reshaping the balance of power relations in the contingent labour process as well as in the secondary labour market more generally.“* So besteht die Gefahr, dass viele Menschen dauerhaft in diesem *„zwangbasierten Parallelarbeitsmarkt“* stecken bleiben (Fagetti 2014).

4.3.4 Das Konkurrenzverbot - „Da verdrängen wir niemanden“

Sozialfirmen unterliegen aufgrund ihrer staatlichen Unterstützung einem Konkurrenzverbot, das schwierig einzuordnen und umzusetzen ist. Die Frage, was dies für sie bedeutet, wird in den Gesprächen kontrovers diskutiert. Dabei sind verschiedene Legitimitationsmuster erkennbar, die auch durch das jeweilige Arbeitsangebot geprägt sind. Diese werden nachfolgend aufgezeigt und interpretiert.

F beispielsweise ist sich der Konkurrenzsituation durch den Gastrobetrieb bewusst (*„da tut man ja schnell noch jemanden, ein anderes Restaurant konkurrieren“*). F legitimiert diese jedoch mit marktgerechten Preisen (*„zu marktüblichen Preisen ansetzen“*) und der geringen Bedeutung des zweiten Arbeitsmarktes (*„ein verschwindend kleiner Anteil, der so ein bisschen unter geschützten Rahmenbedingungen arbeitet“*). Auch E rechtfertigt das Restaurant und den Verkaufsladen mit angemessenen Preisen (*„ein normaler Gastronomiebetrieb mit normalen Mittags-*

preisen“). Darüber hinaus verweist E darauf, dass der Betrieb auch ohne Sozialhilfebeziehende laufen müsse ((...) *wie wenn wir, ähm, keine Teilnehmerinnen hätten im Programm, weil die sind sowieso sehr oft plötzlich nicht da.*“) und diese nicht „Billigarbeitskräfte“, sondern vielmehr „*wie etwas Zusätzliches*“ seien, das mit viel Aufwand verbunden sei.

Andere Arbeitgebende, wie zum Beispiel D, betonen, dass sie mögliche Aufträge genau abklären und dabei auch die tripartiten Kommissionen beiziehen („*haben das der Tripartiten gesagt*“). Als zentrale Kriterien nennt D, dass „*wir keine Arbeitsplätze ... äh verletzen*“(D), „*da verdrängen wir niemanden*“ und „*keine Arbeit annehmen, die kostendeckend in der Schweiz auch sonst kann gemacht werden.*“ Anhand eines konkreten Auftrages erklärt D:

„Das wird jetzt von Temporären gemacht, oder. Jetzt kann ich Glück haben und die Temporären sind Grenzgänger. Wenn es Grenzgänger sind, dann drücken wir ein Auge zu, oder. Und sonst ist ganz klar. Wenn die Arbeit jetzt von einem im Ersten Arbeitsmarkt gemacht wird und nachher gibt es diese nicht mehr, das heisst seinen Job wird gestrichen, wenn wir diesen Job übernehmen, mh, Tabu, oder. Und ich mache es gescheiter nicht, weil wenn in der Zeitung steht, Firma D. hat solche Arbeiten übernommen, tsts, dann hänge ich blöd, oder.“

Arbeitsaufträge, welche die Streichung von Arbeitsplätzen auf dem ersten Arbeitsmarkt zur Folge hätten, werden also nicht akzeptiert („*Tabu*“). Bemerkenswert ist jedoch die Aussage „*Wenn es Grenzgänger sind, dann drücken wir ein Auge zu*“. Damit stellt D eine klare Unterscheidung her zwischen Arbeitsplätzen, die von Schweizer_innen besetzt sind, und solchen, in denen ausländische Arbeitskräfte angestellt sind. Offenbar scheint D in solchen Fällen keine Angst zu haben, öffentlich in Kritik zu geraten, wie dies bei Arbeitsplätzen von Schweizer_innen der Fall wäre („*dann hänge ich blöd*“). Zusätzlich setzt D das Konkurrenzverbot an einer anderen Stelle im Gespräch in einen direkten Zusammenhang mit der räumlichen Situation: „*es kommt extrem darauf an, wo etwas steht.*“ So betrachtet D den Betrieb eines Sozialfirma-Restaurants auf einem abgelegenen Pass als nicht konkurrierend, wohingegen D einen Gastrobetrieb mit Arbeitsintegration mitten in einer Stadt als „*hoch konkurrierend*“ kritisiert.

Eine ähnliche Legitimationsstrategie findet sich auch bei H. H erklärt, bei der Auswahl von Arbeiten vorsichtig vorzugehen, da sie „*mit tieferen Kostensätzen arbeiten [könnten] als der Maler, der ein Privatgeschäft hat*“. An diesem Beispiel anknüpfend meint H:

„Wir machen keine Malaufträge, also offizielle Malaufträge übernehmen wir nicht. Wenn das Malergeschäft kommt und sagt, du ich habe zwei Aufträge, ich kann-, den einen kann ich erledigen, beim anderen musst du helfen, dann sind wir dabei, oder. Weil dann haben wir uns geholfen, wir haben dem Kunde geholfen und dem Maler, also haben alle etwas davon gehabt. Also dort, dort versuchen wir schon eben nicht, nicht, äh, als Konkurrent da irgendwie aufzutreten, sondern als Anbieter für, äh, Arbeitskraft (...)“.

H rechtfertigt die Arbeiten also damit, nur dann Aufträge anzunehmen, wenn es auf Nachfrage von der Wirtschaft geschieht. Weiter grenzt H sich bewusst vom Begriff des „Konkurrent“ ab, indem H zuerst betont, dass sie offizielle Malaufträge nicht annehmen, und sich anschliessend als „Anbieter für Arbeitskraft“ preist, der in personelle Not geratenen Firmen hilft. Daraus resultiere, so die Argumentation, einen dreifachen Vorteil für die Sozialfirma, den Kunden (Auftraggeber) und das Unternehmen.

Ein gegenteiliges Legitimationsmuster wählt C. C vertritt die Meinung, dass jede Arbeit, die einen Nutzen bringen soll, Wettbewerb bedeute und dies auch für die Arbeit in Sozialfirmen zutreffe:

„Wenn sie wollen, dass ich überhaupt nicht mehr konkurriere das Gewerbe, dann muss ich Tagelöhnerinnen und Tagelöhner dann unseren Vorplatz nach links und dann wieder nach rechts und wieder nach links und wieder nach rechts wischen lassen. Dann konkurriere ich niemanden, aber dann habe ich, dann brauche ich hundert Prozent öffentliche Gelder. Und das will das Gewerbe ja auch wieder nicht. Weil ich bin ganz klar der Meinung, wir sparen ganz viel äh, auch ganz viel öffentliche Kosten.“

Mit diesem Aussagemuster rechtfertigt C die Existenzberechtigung von Sozialfirmen mittels Bezugnahme auf die ambivalente Haltung des Gewerbes. Wenn dieses keine Konkurrenz wolle, müsse es höhere Ausgaben der sozialen Wohlfahrt in Kauf nehmen. Nur dann könne C Arbeiten anbieten, die keinen Nutzen und demzufolge auch keinen Wettbewerb mit sich bringen. Wenn das Gewerbe dies nicht wolle, dann müsse es auch Konkurrenz akzeptieren. Daraus ableitend lehnt C an anderer Stelle im Gespräch die Forderung an Sozialfirmen, in Nischen tätig zu sein, als realitätsfremd ab.

Weil die Realität ist auch, ich bin nicht schlauer als die anderen, also zu glauben, ich finde als Leiter einer Sozialfirma eine Nische, die die Wirtschaft noch nicht gefunden hat bis jetzt, also eine Nische, die sich finanziell lohnt, das ist einfach auch nicht die Realität und wenn ich sie finde, dann kommt die Wirtschaft sofort und wird es auch machen.

Zum Thema der Konkurrenz und der Nischenprodukte bleibt zudem auf folgende Beobachtung hinzuweisen. Sowohl während der Recherchearbeit zu Sozialfirmen als auch während der Interviews konnte ich nur eine Sozialfirma finden, die damit wirbt, ein Nischenprodukt anzubieten („Wir haben keine Konkurrenz in der Schweiz, die das gleiche macht wie wir. Wir haben nur ausländische Anbieter“ (I1)). Während eines Rundgangs in der Betriebsstätte offenbarte I1 jedoch, dass I1 sich wundere, dass nicht schon vorher jemand auf die Idee des Produktes gekommen sei.

Losgelöst von den verschiedenen Rechtfertigungsstrategien setzen die Gesprächsteilnehmenden zudem wie bereits oben dargestellt auf gute Kontakte zur Wirtschaft, um mit dem Thema Konkurrenz(verbot) umzugehen. In diesem Zusammenhang wird auch darauf verwiesen, dass die Konkurrenz-Kritik eine Frage der Grösse der Sozialfirma sei: *„Wenn man nur etwa zehn Angestellte hat, da schaut niemand“* (D). Und wie C ausführt, spielt auch die wirtschaftliche Situation eine Rolle, wie stark Sozialfirmen als Konkurrenz empfunden werden: *„Äh, der KMU-Vertreter sagt immer (...) momentan ist gut, kommen wir gut aneinander vorbei, wenn es uns dann mal schlechter geht und die Wirtschaft einbricht, dann werden wir wieder miteinander anfangen zu streiten.“*

Mit ihrem auf den Markt ausgerichteten Arbeitsangebot stellen die Sozialfirmen die Grenze zwischen dem Angebot des ersten und des zweiten Arbeitsmarktes infrage. Die in den Interviews genannten Beispiele von Aufträgen und die Beobachtungen vor Ort lassen die Frage unbeantwortet, weshalb genau ihre Arbeiten als nicht konkurrenzierend eingestuft werden. So zeigte mir der Leiter der Sozialfirma J bei einem Rundgang die einzelnen Arbeiten. Darunter waren neben dem Recycling von alten Elektrogeräten auch spezifische Arbeitsschritte innerhalb eines ganzen Produktionsprozesses, die die Sozialfirma J für private Unternehmen übernommen hatte. Es handelte sich dabei um Aufträge wie das Sortieren von Schrauben in kleine Schachteln oder das manuelle Abschleifen von kleinen Teilchen, die durch einen nicht korrigierbaren Produktionsfehler im regulären Unternehmen verursacht wurden. Es waren allesamt Aufgaben, die direkt mit dem ersten Arbeitsmarkt verbunden waren.

Auch C verweist auf einen Widerspruch, der Sozialfirmen zugrunde liegt. So wird von ihnen eigentlich verlangt, Produkte oder Dienstleistungen anzubieten, die nicht durch Firmen des ersten Arbeitsmarktes oder durch den Staat abgedeckt werden. Nischenprodukte also, die finanziell zu wenig lukrativ für die Wirtschaft sind. Gleichzeitig haben Sozialfirmen den Anspruch, betriebswirtschaftlich zu funktionieren und einen Teil der Kosten durch eigene Einnahmen zu decken. Dies bedingt, dass ihre Arbeit zumindest bis zu einem gewissen Grad finanzielle Einnahmen bringt. Die Erklärungen der Sozialfirmen machen deutlich, dass sich Sozialfirmen nicht klar abgrenzen können vom ordentlichen Markt.

5 Diskussion

„Wir müssen die Grenzen zwischen der freien Wirtschaft und den Arbeitsintegrationsfirmen aufweichen und es müssen neue Formen der Zusammenarbeit aller Beteiligten gefunden werden.“

(Blattmann und Merz 2010: 15f.)

Die vorliegende Arbeit hat zum Ziel, mittels Diskursanalyse aufzuzeigen, wie die Grenzziehung zwischen dem ersten und zweiten Arbeitsmarkt (re)produziert, überschritten und aufgelöst wird und wie Sozialfirmen die Aktivierungspolitik verfestigen und herausfordern. Nachfolgend sollen die im vorangegangenen Kapitel präsentierten Ergebnisse mit Fokus auf die Fragestellung zusammengefasst werden.

Die Forderung der beiden Dock-Gründerinnen nach aufgeweichteren Grenzen zwischen der freien Wirtschaft und Arbeitsintegrationsfirmen findet sich auch in den Erzählungen der Interviewteilnehmenden wieder. Die Aussagemuster verdeutlichen ein ständiges Streben der Sozialfirmen, als Unternehmen wahrgenommen zu werden, sich dem ersten Arbeitsmarkt anzunähern und dessen Praktiken nachzuzahlen. So leiten die Leiter_innen denn auch ihr Erfolgsrezept davon ab, Marktprinzipien und Logiken des ersten Arbeitsmarktes zu übernehmen. Diese Inszenierungsleistung manifestiert sich sowohl im Umgang mit den Beschäftigten als auch in ihren Tätigkeiten, in ihrer Wirtschaftsnähe und in ihrer Abgrenzung gegenüber anderen Integrationsinstitutionen und der Sozialen Dienste.

Die Interviewpartner_innen beschreiben sich als Arbeitgebende, die den beschäftigten Sozialhilfebeziehenden ein arbeitsmarktnahes Umfeld bieten. Diese „Normalisierung“ der Beschäftigung wird mittels Anstellungsgespräch, „Arbeitsvertrag“, Teillohn-Entschädigung, Übernahme von Logiken des ersten Arbeitsmarktes wie Pünktlichkeit, Zuverlässigkeit, Arbeit unter Zeitdruck oder Bezeichnungen wie „Mitarbeitende“ und „Arbeitnehmende“ hergestellt. Die Normalisierung wird jedoch nicht nur dadurch infrage gestellt, dass dem Anstellungsgespräch eine Vorselektion vorgelagert ist, der Arbeitsvertrag auf einer amtlichen Verfügung basiert, der Lohn einer Zulage zur Sozialhilfe entspricht und das Anstellungsverhältnis Teil einer (unfreiwilligen) Gegenleistungspflicht darstellt. Darüber hinaus wird eine Differenzierung zu den Logiken des ersten Arbeitsmarkt auch über einen Toleranz-Diskurs geschaffen: Die Arbeitgebenden betonen, dass in ihren Sozialfirmen langsamer und mit weniger Druck gearbeitet werde und sie den Teilnehmenden immer wieder Chancen geben.

Die Sozialfirmen sehen ihren Wert zudem darin, den Erwerbslosen das zurückzugeben, was ihnen mit dem Ausschluss vom ersten Arbeitsmarkt weggenommen wurde: Selbstwertgefühl, gesellschaftliche Identität und Anerkennung durch Arbeit.

Diese Normalisierungsleistungen führen jedoch zu Spannungen: In dem Moment, in dem sich die Beschäftigten die Sozialfirma als „normalen“ Arbeitsort anzueignen beginnen, müssen sie sich wieder davon lösen. Dann wird eine klare Grenze gezogen, indem sie permanent angehalten werden, sich zu bewerben. So bleibt die Arbeit in Sozialfirmen dem Ziel des Übertritts in den ersten Arbeitsmarkt verpflichtet.

Darüber hinaus wird die Annäherung zum ersten Arbeitsmarkt auch über die Arbeitsbereiche hergestellt. Sozialfirmen bieten selber Produkte und Dienstleistungen an, übernehmen Aufträge von regulären Firmen und wirken als Personalverleih. Sie lösen mit ihrem auf den Markt ausgerichteten Arbeitsangebot die Grenze zum ersten Arbeitsmarkt auf. Dabei entsteht eine ambivalente Situation: Ihre Arbeitsleistung ist in die Wertschöpfung des ersten Arbeitsmarktes eingebettet, während die Beschäftigten Teil des zweiten Arbeitsmarktes bleiben – so wird ihre Arbeit nicht regulär entschädigt und sie basiert nicht auf einem Arbeitsvertrag. Insbesondere Praktika und Arbeitseinsätze stellen jedoch Momente dar, in denen die Grenze zwischen dem ersten und zweiten Arbeitsmarkt durchlässiger wird.

Die Wirtschaftsnähe wird zudem auf verschiedene Weise reproduziert. Indem sie betonen, denselben Anforderungen wie reguläre Unternehmen genügen zu müssen, stellen sie nicht nur die Grenze zum ersten Arbeitsmarkt infrage, sondern leiten auch den Anspruch ab, als Unternehmen betrachtet zu werden. Gleichzeitig wird in den Erzählungen auch diese Annäherung zum ersten Arbeitsmarkt und zur Wirtschaft relativiert. Indem die Tätigkeiten der Sozialfirmen massgeblich vom Konkurrenzverbot (und damit dem ersten Arbeitsmarkt) bestimmt wird, findet eine Grenzziehung statt. Auch die staatliche Subventionierung zieht eine Grenze zwischen den regulären Unternehmen und Sozialfirmen, die nur mittels Gelder der öffentlichen Hand bestehen können.

Wie die Erzählungen verdeutlichen, findet die Hauptabgrenzung nicht gegenüber dem ersten Arbeitsmarkt statt, sondern zu anderen Integrationsprogrammen. Mittels ihrer betonten Wirtschaftsnähe und ihrem Selbstverständnis als Unternehmen grenzen sie sich bewusst von anderen Institutionen ab, die Wiedereingliederungsmassnahmen anbieten. Sie wollen Firmen sein, nicht geschützte Werkstätten, sie sehen sich als Unternehmer_innen, nicht als Sozialpädagog_innen. Die Aussagemuster zeigen aber auch, dass die Vorstellung, in einer Sozialfirma werde in erster Linie nur gearbeitet, vom Betriebsalltag herausgefordert wird. Von

diesem Spannungsverhältnis erzählen die unterschiedlichen Ansichten, inwieweit Sozialfirmen auch sozialarbeiterische Aufgaben übernehmen sollen.

Dies wirkt sich auch auf das Verhältnis zu den Sozialen Diensten aus. Der Staat nimmt vom ersten Moment an eine aktive Rolle ein. Er entscheidet nicht nur, wer wohin kommt, sondern bestimmt auch die Arbeitsbedingungen und Anstellungsdauer massgeblich mit. Seine Stellung wird aber von den Sozialfirmen immer wieder herausgefordert. Dann beispielsweise wenn die Leiter_innen aus ihrer alltäglichen Arbeit und ihrer Nähe zur Wirtschaft das Recht ableiten, besser zu wissen, was für die Leistungsbeziehenden gut ist, oder wenn sie sich weigern, gewisse Vorgaben der Sozialdienste umzusetzen.

Die Grenzziehung zwischen dem ersten und zweiten Arbeitsmarkt stellt also einen permanenten Aushandlungsprozess dar. In demselben Moment, in dem sich Grenzen scheinbar auflösen, verfestigen sie sich. Es ist ein Wechselspiel von „innen“ und „ausen“, das sich auch in der Sprache manifestiert: Einmal wird die Sozialfirma zum „innen“, wenn es darum geht, sie als beschützende Familie vor der rauen Arbeitswelt darzustellen. Ein anderes Mal wird der erste Arbeitsmarkt zum „innen“, wenn es darum geht, die Menschen wieder von „ausen“ (Arbeitslosigkeit) in den Arbeitsmarkt hinein zu bringen.

Die zweite Forschungsfrage thematisierte, wie die Praktiken der Sozialfirmen die neoliberale Aktivierungspolitik verfestigen oder herausfordern. Die Resultate verweisen darauf, dass die Leiter_innen die Logiken der Aktivierungspolitik weitgehend in ihr Selbstverständnis übernommen haben und paradigmakonform denken.

So findet sich in den Aussagemuster die Individualisierung der Arbeitslosigkeit wieder: Die Arbeit der Sozialfirmen zielt darauf ab, an den „Defiziten“ der Erwerbslosen zu arbeiten und sie so fit für den ersten Arbeitsmarkt zu machen. Sozialfirmen bilden damit einen Ort, an dem die aktivierungspolitische Forderung der Gegenleistungspflicht umgesetzt wird. Die Leistungsbeziehenden sollen im Übungs- und Prüfungsraum „Sozialfirma“ ihre Arbeitsmarktfähigkeit und -willigkeit erlernen und unter Beweis stellen (vgl. Domeniconi et al. 2013). Der erste Arbeitsmarkt ist dabei nicht nur das Ziel der Massnahmen, sondern stellt auch den normativen Referenzraum dar.

Mit ihrer Betonung der Wirtschafts- und Arbeitsmarktnähe verfestigen die interviewten Sozialfirmen einerseits die aktivierungspolitische Glorifizierung der Erwerbsarbeit. So vermögen sie es nicht, den Arbeitsdiskurs zu hinterfragen oder gar alternative Quellen der sozialen und individuellen Anerkennung vorzuschlagen. Mit ihrem Anspruch, eine Tagesstruktur

und Arbeit zu bieten, stabilisieren Sozialfirmen die neoliberale Arbeitslogik auch in teilweise paternalistischer Manier.

Andererseits kann gerade ihr Selbstverständnis als Unternehmen den Disziplinierungscharakter der neoliberalen Aktivierungspolitik herausfordern. Während einige Interview-Teilnehmer_innen zwar die enge Zusammenarbeit mit den Sozialen Diensten hervorheben und Abwesenheiten weitermelden, betonen andere, dass sie sich als Arbeitgebende sehen und nicht als Aufpasser_innen für die Sozialen Dienste. Die Disziplinierung und Kontrolle überlassen sie den Sozialen Diensten.

Gleichzeitig sind auch Momente von widerständigen Praktiken sichtbar. Indem die Leiter_innen die Bedeutung von Sozialfirmen nicht nur als Sprungbrett für den ersten Arbeitsmarkt, sondern auch als permanenten oder zumindest langfristigen Arbeitsort für Menschen mit geringen Integrationschancen sehen, stellen sie das Aktivierungsparadigma „*jeder kann, der will*“ infrage. So stellen sie sich bisweilen auch anwaltschaftlich vor die Erwerbslosen und kritisieren, dass letztere immer mehr von der Aktivierungspolitik unter Druck geraten.

Sozialfirmen können zusammengefasst als Teil des neoliberalen Diskurses der Arbeitslosigkeit und der Armen begriffen werden. Sie setzen die Aktivierungspolitik um, die gesetzlich verankert ist. Im Sinne der *Roll-out*-Strategie aktivieren und normalisieren sie diejenigen, die sich der Norm nicht anpassen können oder wollen. Dabei wenden sie sehr unterschiedliche Strategien an, die von solidarisch unterstützend bis hin zu paternalistisch kontrollierend gehen können. Ihre Legitimität schöpfen sie nicht nur daraus, dass sie die Langzeitarbeitslosen unterstützen oder ihnen eine Stelle geben, sondern immer auch, dass sie Unternehmen sind, die auf dem Markt bestehen. Dies führt zur paradoxen Situation, dass Erwerbslose in einem formell unfreien Rahmen teilweise dieselben Arbeiten ausführen, die sie früher als angestellte Arbeitnehmende geleistet haben.

6 Schlussbetrachtung

„Das Schweizer Volk und die Kantone (...) gewiss, dass frei nur ist, wer seine Freiheit gebraucht, und dass die Stärke des Volkes sich misst am Wohl der Schwachen, geben sich folgende Verfassung: (...)“

(Bundesverfassung 1999: Präambel)

Wie im Forschungsüberblick dargestellt, lassen sich die Ursprünge des aktivierungspolitischen Paradigmenwechsels in den USA und in Grossbritannien verorten. In bemerkenswerter Geschwindigkeit haben sich die neoliberalen Aktivierungspraktiken jedoch auch in der Schweizer Sozialpolitik durchgesetzt und weitgehend als allgemeingültige Grundsätze etabliert. Die vorliegende Arbeit greift mit der Diskussion um Sozialfirmen einen einzelnen Aspekt dieser sozialpolitischen Entwicklung auf. Nachfolgend werden weiterführende Forschungsfragen aufgeworfen, die im Rahmen dieser Studie unbeantwortet blieben.

So konnte die Arbeit nur ansatzweise darauf eingehen, wie die Betroffenen die Sozialfirmen und den zweiten Arbeitsmarkt beurteilen. Erste Ansätze dazu bieten Schallberger und Wyer (2010) mit ihrer Studie *„Praxis der Aktivierung“*, in der sie auch Beschäftigte interviewten. Grundsätzlich lässt sich jedoch festhalten: Auch wenn die Sozialhilfebeziehenden die Arbeit in Sozialfirmen motiviert ausüben, sie sich aufgehoben und wertgeschätzt fühlen, ihnen der Arbeitsalltag eine willkommene Alternative zur Einsamkeit zuhause bieten kann und sie die Sozialfirmen als positiv beurteilen (vgl. Wyer 2014: 135): Der Zwangscharakter der Beschäftigung bleibt in einer auf Freiheit basierenden Gesellschaftsordnung fragwürdig. Leider war es im Rahmen dieser Arbeit nicht möglich, auch Betroffene zu Wort kommen zu lassen. Eine Forschung, die die Betroffenen einbezieht, wäre jedoch gerade angesichts der vorherrschenden Debatte, in der vor allem *über* und nicht *mit* den Leistungsbeziehenden gesprochen wird, eine wichtige und notwendige Ergänzung.

Der aktivierungspolitische Grundsatz *„Jeder Job ist ein guter Job“* (Peck und Theodore 2000: 125) wird von aktuellen Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt zunehmend infrage gestellt. So teilen die Erwerbslosen gemäss Schallberger und Wyer (2010: 160ff.) zwar die Normen der Arbeitsgesellschaft, seien sich aber bewusst, dass Arbeit nicht per se gesellschaftliche Teilhabe ermöglicht, sondern in prekarierten Verhältnissen stattfinden kann. Die Prekariisierung des ersten Arbeitsmarktes verkommt in der Glorifizierung der bezahlten Erwerbsarbeit jedoch zu einem blinden Flecken. Gerade in Verbindung mit der Diskussion über die Bildung einer Reservearmee auf dem zweiten Arbeitsmarkt (Peck und Theodore 2000: 123) eröffnet die Prekariisierung des ersten Arbeitsmarktes weiterführende Forschungsfragen.

Alle beteiligten Akteure (Soziale Dienste, Leiter_innen der Sozialfirmen, Beschäftigte, Gesellschaft als Ganzes) sind sich zudem bewusst, dass viele Menschen nahezu keine Chance mehr haben, auf dem ersten Arbeitsmarkt Fuss zu fassen. Wie Schallberger und Wyer (2010) in ihrer Studie zeigen, haben insbesondere auch die Betroffenen selber häufig eine realistische Einschätzung ihrer Situation. Dass dies keine befriedigende Perspektive bietet, ist offensichtlich. Dessen ungeachtet werden die als „arbeitsfähig“ eingestuften Sozialhilfebeziehenden konstant dazu angehalten, sich zu bewerben und die Zurückweisung auszuhalten. Darüber hinaus müssen sie damit leben, mit ihrer Erwerbslosigkeit auch ein wichtiger Teil ihrer (sozialen) Identität verloren zu haben. In diesem Zusammenhang stellt sich die Frage, wie andere Räume der sozialen und individuellen Wertschätzung geschaffen werden können. Gleichzeitig bietet diese Frage auch den Moment, die von einer Verwertungslogik geprägte Trennung zwischen bezahlter und unbezahlter Arbeit zu hinterfragen. Gerade letztere Diskussion bleibt sowohl in den Interviews als auch in der Literatur zur Aktivierungspolitik ein blinder Fleck. Auf der Strecke bleiben nicht nur die, die arbeitslos sind, sondern auch all diejenigen, die tagtäglich unbezahlte Arbeit leisten – insbesondere Frauen. In diesem Sinne wäre es auch von Interesse, die Folgen der Aktivierungspolitik und im Spezifischen die Beschäftigungsprogramme aus einer geschlechterspezifischen Perspektive zu untersuchen.

Wie bereits im Kapitel 2.4.1 aufgezeigt, ist die Entstehung von Sozialfirmen eng verbunden mit dem Aufkommen der Langzeitarbeitslosigkeit ab den 1990er Jahren. Noch in den 1980er Jahren war die wirtschaftliche Nachfrage so hoch, dass praktisch jeder und jede angestellt wurde, auch wenn sie Alkoholiker_innen, psychisch krank oder sonst nicht leistungsfähig genug waren. Das änderte sich in den vergangenen zwanzig Jahren. Die Sozialfirmen füllen die Lücke und stellen diese Menschen an. Die Entwicklung der Verschiebung der „Wenig-Leistungsfähigen“ und „Unangepassten“ zu den Sozialfirmen geht dabei über die Aktivierungspolitik hinaus und ist Teil von umfassenden neoliberalen (Wirtschafts-)Praktiken. Von der Ausbildung eines zweiten Arbeitsmarktes profitieren reguläre Unternehmen, die sich so aus der Verantwortung nehmen können. Sie können durch Stellenabbau und Auslagerung Kosten sparen, unternehmerische Risiken minimieren und die Gewinne erhöhen. Die Governance von Langzeitarbeitslosen und Marginalisierten wiederum wird privatisiert und an Unternehmen ausgelagert, die dafür von der öffentlichen Hand entschädigt werden. Die Fragen, welche Firmen von dieser Entwicklung profitieren, welche Branchen davon Gebrauch machen, welche ökonomischen und arbeitsmarktpolitischen Auswirkungen sich daraus ergeben und welche Regulierungen notwendig wären, bilden interessante Anknüpfungspunkte für eine weitergehende Forschung.

Dass eine Debatte über die Zukunft des Sozialstaates dringend notwendig ist, zeigen auch neoliberale Praktiken im Bereich der Wohlfahrt im angelsächsischen Raum. So beginnen sich in Grossbritannien und den USA sogenannte *Social Impact Bonds* zu etablieren (Kyriasoglou 2012). Diese funktionieren folgendermassen: Investor_innen geben sozialen Organisationen Geld für einen wohltätigen Zweck, zum Beispiel zur Betreuung und Wiedereingliederung von Straffälligen, und versprechen sich daraus eine längerfristige Rendite. Sozialprogramme werden also weder vom Staat finanziert noch umgesetzt, sondern von privaten Geldgebern und sozialen Organisationen. Wenn das Projekt erfolgreich verläuft (d.h. in diesem Fall: gesunkene Rückfallquote), erhalten die Investor_innen eine Rendite, die vom Staat finanziert wird. *Social Impact Bonds* sind dabei nicht auf den Strafvollzug beschränkt, sondern können auch in der Gesundheitsvorsorge, der frühkindlichen Entwicklung oder im Umgang mit Erwerbslosen eingesetzt werden. Sie stellen ein weiteres Beispiel einer Marktausweitung auf vormals staatliche Leistungen dar. Auch diese Entwicklung bietet eine interessante Basis für eine weitergehende Forschung, welche die Ökonomisierung der Sozialen Wohlfahrt thematisiert, die hier nur ansatzweise und am Beispiel der Sozialfirmen skizziert wurde.

Die Diskussionen zur Rolle von Sozialfirmen, zum zweiten Arbeitsmarkt und zum Sozialstaat an sich verweisen auf einen andauernden Aushandlungsprozess, in dem neoliberale Praktiken immer wieder herausgefordert und gefestigt werden. So gibt es auf der einen Seite Stimmen, die die Integrationszulage streichen und der Gegenleistungsverpflichtung die finanziellen Anreize zur Arbeitsaufnahme entziehen wollen, die erst 2005 geschaffen wurden (Bär et al. 2014). Auf der anderen Seite wird Kritik an der Arbeitsverpflichtung und dem zweiten Arbeitsmarkt laut. Es werden Integrationsprogramme gefordert, die auf Freiwilligkeit beruhen, die auf die individuellen Unterstützungsbedürfnisse der Betroffenen ausgerichtet sind und die eine direkte Eingliederung in den ersten Arbeitsmarkt darstellen (Fagetti 2014, Schallberger 2014; Schallberger und Wyer 2010). Diese Diskussionen ermöglichen Raum für solidarische, demokratische Alternativen zur vorherrschenden Aktivierungspolitik, in denen die Menschen in ihrer Handlungsautonomie gestärkt werden (vgl. Peck et al. 2009: 65). Grundlegend stellt sich zudem die Frage, wie wir als Gesellschaft mit Menschen umgehen, deren Fähigkeiten und Arbeitsleistungen nicht mehr nachgefragt werden oder die aus verschiedenen Gründen auf externe Unterstützung angewiesen sind. Die Präambel der Schweizer Bundesverfassung kann eine erste Antwort darauf geben: „(...) dass die Stärke des Volkes sich misst am Wohl der Schwachen“.

Anhänge

Interview-Leitfaden

Sozialfirma als Raum der (Arbeits)Identität

Bitte stellen Sie mir Ihre Sozialfirma vor.

- Welche Ziele verfolgen Sie mit Ihrer Firma?
- In welchen Tätigkeitsfeldern ist Ihre Firma aktiv?
- Nach welchem Leitbild wird in Ihrer Firma gearbeitet?
- Wie finanziert sich Ihre Firma?

Wie würden Sie die Menschen beschreiben, die bei Ihnen als Beschäftigte arbeiten?

- Welche Eigenschaften bringen sie mit?
- Wie lange bleiben sie im Schnitt bei Ihnen?

Wie würden Sie die Bedeutung Ihrer Firma für diese Menschen beschreiben?

- Welche Bedeutung sehen Sie kurzfristig?
- Welche Bedeutung sehen Sie längerfristig?
- Was ist Ihnen wichtig, den Beschäftigten anzubieten?
- Was fordern Sie von den Beschäftigten?
- Welche Bedeutung kommt dabei der Qualifizierung zu?
- Wie hoch schätzen Sie die Erfolgsquote bei Ihnen ein?

Arbeitsverhältnis

Wie kommt das Arbeitsverhältnis zwischen Ihrer Firma und der beschäftigten Person zustande?

- Wie entscheiden Sie, wer bei Ihnen arbeiten kann?
- Welche Entscheidungen werden von der beschäftigten Person gefällt?
- Welche Aufgabe kommt dabei den Sozialen Diensten zu?
- Wie wird eine Person bei Ihnen in die Firma eingeführt?

Wie ist das Arbeitsverhältnis zwischen Ihrer Firma und der beschäftigten Person ausgestaltet?

- In welchen Anstellungsbedingungen arbeiten die beschäftigten Personen?
- Nach welchen Bestimmungen wird das Arbeitsverhältnis ausgestaltet?
- Wie wird die Arbeitszeit geregelt?
- Wie werden Abmachungen zwischen Ihnen und den Beschäftigten getroffen?
- Wie kommt es zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses?
- Inwiefern unterscheiden sich diese Anstellungsbedingungen von regulären Anstellungen?

Was arbeiten die Beschäftigten bei Ihnen?

- Wie wird die anstehende Arbeit bei Ihnen organisiert?
- Wie verläuft die Zusammenarbeit zwischen den Beschäftigten und den Leiter_innen?
- Wie würden Sie die Arbeitsatmosphäre beschreiben?
- Worauf legen Sie in Ihrem Arbeitsverhältnis wert?
- Wie gehen Sie vor, wenn es zu Konflikten mit den Beschäftigten kommt?
- Inwiefern unterscheiden sich diese Tätigkeiten von Tätigkeiten, die in regulären Arbeitsverhältnissen geleistet werden?

Wie bewerten Sie die Arbeit der Beschäftigten?

- Wie bewerten Sie Leistungsfähigkeit?
- Wie wird die Leistung entlohnt?
- In welcher Form kommt die Bewertung zum Ausdruck?

Einbettung im Arbeitsmarkt**Wie würden Sie die Rolle Ihrer Sozialfirma für den Schweizerischen Arbeitsmarkt beschreiben?**

- Inwiefern unterscheidet sich Ihre Firma von anderen Programmen für Langzeitarbeitslose?
- Inwiefern unterscheidet sich Ihre Firma von Firmen, die regulär Beschäftigte angestellt haben?
- Ihre Sozialfirma siedelt sich auf dem 2. Arbeitsmarkt an. Was bedeutet das für Sie?
- Ihre Sozialfirma siedelt sich auf dem 1. Arbeitsmarkt an. Was bedeutet das für Sie?
- Welche Regelungen müssen Sie befolgen?

Wie arbeiten Sie mit den Sozialen Diensten zusammen?

- In welchem Verhältnis stehen Sie zu den Sozialen Diensten?
- Welche Leistungen finden zwischen Ihnen statt?
- Welche Regelungen müssen Sie befolgen?

Wie arbeiten Sie mit anderen Firmen der Privatwirtschaft zusammen?

- Was bedeutet das Konkurrenzverbot für Sie?
 - Wie reagieren Sie auf Vorwürfe in Bezug auf das Konkurrenzverbot?
 - Wie bringen Sie Ihre Produkte auf den Markt?
-
- Welche Herausforderungen sehen Sie in Zukunft auf Ihre Firma zukommen?
 - Welche Chancen sehen Sie für Ihre Firma in der Zukunft?

Abschluss

- Gibt es aus Ihrer Sicht noch etwas, was wir noch nicht besprochen haben?
- Gibt es etwas, das Sie nochmals betonen möchten?

Transkriptionsregeln

...	drei Punkte	kurze Pause von rund einer Sekunde
(Pause)		lange Pause
-	Gedankenstrich	Abbruch eines angefangenen Satzes durch Selbst- oder Fremdunterbrechung
.	Punkt	Absetzen der Stimme oder inhaltliches Ende eines Satzes
,	Komma	Abgrenzung von Satzteilen zur besseren Lesbarkeit des Textes
(xyz?)		schwer verständlich, Transkription ev. ungenau
((xyz))		Ereignis
<u>xyz</u>		auffällige Betonung eines Wortes
()	in Klammern	Anmerkungen der Transkriptorin
[...]	Drei Punkte in Klammern	Auslassung im Zitat
§	Paragraph	Ausdruck der Zustimmung der nicht sprechenden Person
kursiv	kursiv geschrieben	Schweizerdeutsche Ausdrücke

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.

Mattea Meyer

Winterthur, September 2015

Literaturverzeichnis

Aeppli, Daniel C. (2009): Arbeitslos in der Arbeitsgesellschaft. In: Caritas Schweiz (Hrsg.): Sozialalmanach 2009. Zukunft der Arbeitsgesellschaft. Luzern: Caritas-Verlag, S. 123-133.

Aeppli, Daniel C. und Ragni, Thomas (2009): Ist Erwerbsarbeit für Sozialhilfebezüger ein Privileg? Analyse der Einflussfaktoren der kurz- und mittelfristigen Wiedereingliederungschancen in den ersten Arbeitsmarkt von Neuzugängern in der Sozialhilfe der Jahre 2005 und 2006. Publikation zur Arbeitsmarktpolitik 28. Bern: SECO.

Adam, Stefan M. (2012): Einführung. Was ist eine Sozialfirma. In: Adam, Stefan M. (Hrsg.): Die Sozialfirma – wirtschaftlich arbeiten und sozial handeln. Beiträge zu einer sozialwirtschaftlichen Innovation. 2. ergänzte Auflage, Bern/Stuttgart/Wien: Haupt Verlag, S. 9-14.

Adam, Stefan M. (2013). Sozialfirma: Ein innovatives, aber vernachlässigtes Organisationskonzept. In: Uebelhart, Beat und Zängl, Peter (Hrsg.): Praxisbuch zum Social-Impact-Modell. Baden-Baden: Nomos, S. 226-233.

Amgarten, Regula und Widmer, Roland (2007): Sozialfirmen in der Schweiz. Eine Untersuchung ausgewählter Parameter zur Definition dieser Unternehmen. Diplomarbeit, Luzern: Hochschule für Soziale Arbeit.

Arbeitsintegration Schweiz (2015): <http://www.arbeitsintegrationschweiz.ch/> (letzter Zugriff 03.07.15).

ASSOF, Arbeitsgemeinschaft Schweizer Sozialfirmen (2008): Sozialfirmen in der Schweiz. http://www.assof.ch/media/Verein/080731_Sozialfirma%20-%20Definition%20der%20ASSOF_D%20F%20I_mit%20Logo.pdf (letzter Zugriff: 19.05.15).

ASSOF, Arbeitsgemeinschaft Schweizer Sozialfirmen (2015): <http://www.assof.ch/> (letzter Zugriff 03.07.15).

Astheimer, Sven (2007): Dritter Arbeitsmarkt. Auf dem Abstellgleis. Frankfurter Allgemeine Zeitung 24.01.2007, <http://www.faz.net/aktuell/wirtschaft/wirtschaftspolitik/dritter-arbeitsmarkt-auf-dem-abstellgleis-1406884.html> (letzter Zugriff 03.07.15).

AvenirSocial (2012): Integrationsprogramme in der Sozialhilfe. Die Position von AvenirSocial, Bern: AvenirSocial.

Babey, Dominique (2001): Grundüberlegungen zur Revision des Arbeitslosenversicherungsgesetzes. Die Volkswirtschaft. Das Magazin für Wirtschaftspolitik 6/2001, S. 10-12.

Bär, Hansruedi; Scheck, Roland und Isler, René (2014): Abschaffung der Integrationszulage in der Sozialhilfe. Postulat der SVP-Fraktion im Zürcher Kantonsrat. <http://www.kantonsrat.zh.ch/Geschaefte/Geschaefte.aspx?GeschaefftID=f625ec6c-5a51-47de-ac41-16006058ee2c> (letzter Zugriff: 04.07.15).

Barnes, Trevor (2008): Making Space for the Economy. Live Performances, Dead Objects, and Economic Geography. Geography Compass 2 (5), p. 1432-1448.

Behncke, Stefanie; Frölich, Markus und Lechner, Michael (2006): Aktive Arbeitsmarktpolitik in Deutschland und der Schweiz. Eine Gegenüberstellung. Vierteljahrshefte zur Wirtschaftsforschung 75 (3), S. 118-154.

Belina, Bernd und Dzudzek Iris (2009): Diskursanalyse als Gesellschaftsanalyse. Ideologiekritik und Kritische Diskursanalyse. In: Glasze Georg und Mattissek Annika (Hrsg.): Handbuch Diskurs und Raum. Theorien und Methoden für die Humangeographie sowie die sozial- und kulturwissenschaftliche Raumforschung. Bielefeld: Transcript, S. 129-152.

Beuchat, Stéphane (2014): Stellungnahme von AvenirSocial. Zur medialen Kampagne gegen die „Sozialindustrie“. SozialAktuell 11/2014, S. 6.

Blank, Susanne (2006): Zweiter Arbeitsmarkt. Chancen und Gefahren. Pressedienst Travail.Suisse 1/2006, S. 1-2.

Blattmann, Lynn und Merz, Daniela (2010): Sozialfirmen. Plädoyer für eine unternehmerische Arbeitsintegration. Zürich: rüffer&rub Sachbuchverlag.

BSV, Bundesamt für Sozialversicherung (2011): Soziale Sicherheit CHSS 3/2011.

Bundesamt für Statistik (2014): Schweizerische Sozialhilfestatistik 2013. Leichte Zunahme der Sozialhilfequote. BfS Aktuell – 13 Soziale Sicherheit.
<http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/news/publikationen.html?publicationID=5828> (letzter Zugriff: 18.06.15).

Bundesgesetz betreffend die Ergänzung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches (Fünfter Teil: Obligationenrecht), Stand 1. Juli 2014. <https://www.admin.ch/opc/de/classified-compilation/19110009/index.html> (letzter Zugriff 16.06.15).

Bundesrat (2015): Ausgestaltung der Sozialhilfe und der kantonalen Bedarfsleistungen. Handlungsbedarf und -möglichkeiten. Bericht des Bundesrates in Erfüllung des Postulats 13.4010 der Kommission für soziale Sicherheit und Gesundheit des Nationalrats „Rahmengesetz für die Sozialhilfe“ vom 6. November 2013.
<http://www.parlament.ch/sites/doc/CuriaFolgeseite/2013/20134010/Bericht%20BR%20D.pdf> (letzter Zugriff 02.07.15).

Bundesverfassung der Schweizerischen Eidgenossenschaft vom 18. April 1999, Stand 18. Mai 2014. <https://www.admin.ch/opc/de/classified-compilation/19995395/> (letzter Zugriff: 07.05.15).

Bundeszentrale für politische Bildung (2013): Zweiter Arbeitsmarkt. Das Lexikon der Wirtschaft. <http://www.bpb.de/nachschlagen/lexika/lexikon-der-wirtschaft/21231/zweiter-arbeitsmarkt> (letzter Zugriff 03.07.15).

Burns, Conor (2008): Margaret Thatcher's greatest achievement: New Labour.
<http://conservativehome.blogs.com/centreright/2008/04/making-history.html> (letzter Zugriff: 22.05.15).

Butterwegge, Christoph (2006): Krise und Zukunft des Sozialstaates. 3., erweiterte Auflage, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Carobbio Guscetti, Marina (2013): 13.3079 - Postulat Rolle der Sozialfirmen. http://www.parlament.ch/d/suche/seiten/geschaefte.aspx?gesch_id=20133079 (letzter Zugriff 19.05.15).

Crivelli, Luca; Adam, Stefan und Schmitz, Daniela (2014): Sozialfirmen in einem Spannungsfeld. Leistungsauftrag und wirtschaftliches Handeln. Neue Zürcher Zeitung (NZZ) 19.11.2014, S. 28.

Crivelli, Luca; Bracci, Anna und Avilés, Gregorio (2012): Das Modell der Sozialfirma „made in Switzerland“. Resultate einer landesweit durchgeführten explorativen Studie. Scuola universitaria professionale della Svizzera italiana (SUPSI). <http://www.bsv.admin.ch/themen/gesellschaft/00074/03195/index.html> (letzter Zugriff 31.1.15).

Crivelli, Luca und Ferrari, Domenico (2014): Die Sozialfirma als Grundstein sozialer Innovation. http://skos.ch/fileadmin/user_upload/public/pdf/grundlagen_und_positionen/themendossiers/arbeit/2014_Sozialfirmen_in_der_Schweiz_Bestandesaufnahme_news.pdf (letzter Zugriff: 03.07.15).

Deacon, Alan (2000): Learning from the US? The influence of American ideas upon „new labour“ thinking on welfare reform. Policy and Politics 28 (1), p. 5-18.

Debelle, Yaël; Rehmann, Raphael und Ruchti, Balz (2013): Erwerbslosigkeit. Arbeiten um jeden Preis? Beobachter 5/2013, http://www.beobachter.ch/arbeitsbildung/arbeitslosigkeit/artikel/erwerbslosigkeit_arbeiten-um-jeden-preis/ (letzter Zugriff 04.07.15).

Defourny, Jacques und Nyssens, Marthe (2010): Conceptions of Social Enterprise and Social Entrepreneurship in Europe and the United States. Convergences and Divergences. Journal of Social Entrepreneurship 1 (1), p. 32-53.

Deutscher Bundestag (1998): Plenarprotokoll 14/3 vom 10.11.1998, S. 57. <http://dip21.bundestag.de/dip21/btp/14/14003.pdf> (letzter Zugriff: 07.05.15).

Domeniconi, Silvia; Tecklenburg, Ueli und Wyer, Bettina (2013): Der aktivierende Sozialstaat. Zwischen Arbeitszwang und Hilfe. In: Gurny, Ruth und Tecklenburg, Ueli (Hrsg.): Arbeit ohne Knechtschaft. Bestandesaufnahmen und Forderungen rund ums Thema Arbeit. Zürich: edition 8, S. 249-269.

Dunand, Christophe (2010): Sozialfirmen helfen Armut bekämpfen. Soziale Sicherheit CHSS 3/2010, S. 147-149.

EMES, Émergence des entreprises sociales - International Research Network (2015): www.emes.net (letzter Zugriff 14.07.15).

Eucken, Walter (1960): Grundsätze der Wirtschaftspolitik. Tübingen-Zürich: Polygraphischer Verlag.

Fachhochschule Nordwest Schweiz (2015): <http://www.socialfirmsconference.ch/> (letzter Zugriff 15.07.15).

Fagetti, Andreas (2014): „So werden ganze Biografien ausgelöscht“. Wochenzeitung (WOZ) 40/2014. <https://www.woz.ch/-54d2> (letzter Zugriff: 25.02.15).

Flügel, Martin (2009): Strukturelle Arbeitslosigkeit. Eine grundsätzliche Herausforderung für den Sozialstaat Schweiz. In: Caritas Schweiz (Hrsg.): Sozialalmanach 2009. Zukunft der Arbeitsgesellschaft. Luzern: Caritas-Verlag, S. 135-149.

Foucault, Michel (1973): Archäologie des Wissens. Frankfurt am Main: Suhrkamp Verlag.

Foucault, Michel (1978): Dispositive der Macht. Über Sexualität, Wissen und Macht. Berlin: Merve Verlag.

Fraser, Nancy und Gordon, Linda (1994): A Genealogy of Dependency. Tracing a Keyword of the U.S. Welfare State. Signs 19 (2), p. 309-336.

Frigelj, Kristian (2015): NRW fordert sozialen Arbeitsmarkt für Hartz-Bezieher. Die Welt 19.05.2015, <http://www.welt.de/politik/deutschland/article141138737/NRW-fordert-sozialen-Arbeitsmarkt-fuer-Hartz-Bezieher.html> (letzter Zugriff 03.07.15).

Gerny, Daniel (2015): Kanton Bern kürzt Leistungen. Neue Zürcher Zeitung (NZZ) 05.05.2015, <http://www.nzz.ch/schweiz/kanton-bern-kuerzt-leistungen-1.18536327> (letzter Zugriff: 04.07.15).

Hafner, Urs (2014): Sozialfirmen. Arbeitslos und rechtlos? Neue Zürcher Zeitung (NZZ) 13.11.2014, <http://www.nzz.ch/schweiz/arbeitslos-und-rechtlos-1.18423736> (letzter Zugriff 04.07.15).

Handler, Joel (2003): Social citizenship and workfare in the US and Western Europe. From status to contract. Journal of European Social Policy 13 (3), p. 229-243.

Helfferrich, Cornelia (2009): Die Qualität qualitativer Daten. Manual für die Durchführung qualitativer Interviews. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Jäger, Margarete und Jäger, Siegfried (2007): Deutungskämpfe. Theorie und Praxis Kritischer Diskursanalyse. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Kehrli, Christin (2009): Chance Sozialfirmen. Niederschwellige Arbeitsplätze auf dem dritten Arbeitsmarkt. In: Caritas Schweiz (Hrsg.): Sozialalmanach 2009. Zukunft der Arbeitsgesellschaft. Luzern: Caritas-Verlag, S. 179-193.

Kyriasoglou, Christina (2012): Soziale Bonds sollen Gutes bewirken und zudem Rendite abwerfen. Geht das zusammen? Die Zeit 38/2012, 22.09.2012 <http://www.zeit.de/2012/38/Geldanlage-Soziale-Bonds-Rendite> (letzter Zugriff: 17.07.15).

Lampart, Daniel (2009): Die Bewältigung des berufsstrukturellen Wandels. In: Caritas Schweiz (Hrsg.): Sozialalmanach 2009. Zukunft der Arbeitsgesellschaft. Luzern: Caritas-Verlag, S. 81-90.

Larner, Wendy (2009): Neoliberalism. In: Kitchin, Rob und Nigel Thrift (Hrsg.): International Encyclopedia of Human Geography. Amsterdam: Elsevier, p. 374-378.

Lindenmeyer, Hannes und Walker, Katharina (2010): Arbeitslosenversicherung und Sozialhilfe. Zusammenarbeit bei der Arbeitsvermittlung. Studie zur Zusammenarbeit RAV-Sozialhilfe. Studie im Auftrag der Direktion für Arbeit des SECO. SECO Publikation Arbeitsmarktpolitik 31 (5.2010).

<http://www.news.admin.ch/NSBSubscriber/message/attachments/20056.pdf>
(letzter Zugriff: 15.01.15).

Mathari, Annegret (1998): Prognos-Studie zweiter Arbeitsmarkt. Soziale Ziele statt knallharte Konkurrenz. Arbeitsmarktliche Massnahmen Agenda (AAM) 1, S. 14-17.

Meier, Peter Johannes (2014): Sozialfirmen. Ausgebeutete Ausgesteuerte. Beobachter 22/2014, http://www.beobachter.ch/geld-sicherheit/sozialhilfe/artikel/sozialfirmen_ausgebeutete-ausgesteuerte/
(Letzter Zugriff 04.07.15).

Mettler, Samuel (2013): Sozialfirma. Brücke in den ersten Arbeitsmarkt? Bachelorarbeit, Bern: Berner Fachhochschule, Fachbereich Soziale Arbeit.

Mudge, Stephanie Lee (2008): The State of the Art. What is neo-liberalism? Socio-Economic Review 6 (2008), p. 703-731.

Nadai, Eva (2007): Die Vertreibung aus der Hängematte. Sozialhilfe im aktivierenden Staat. Denknetz (Hrsg.): Denknetz Jahrbuch 2007. Zürich: edition 8, S. 10-19.

Nadai, Eva und Canonica, Alan (2012): Arbeitsmarktintegration als neu entstehendes Berufsfeld. Zur Formierung von professionellen Zuständigkeiten. Swiss Journal of Sociology 38 (1), S. 23-37.

Nyssens, Marthe; Defourny, Jacques; Gardin; Laurent und Laville, Jean-Louis (2012): Analyse der Sozialfirmen und der staatlichen Politik in Europa.

<http://www.bsv.admin.ch/themen/gesellschaft/00074/03195/index.html?lang=de>
(letzter Zugriff: 21.01.15).

Paolino, Marcel (2011): Sozialfirmen oder sozialere Unternehmen? Soziale Sicherheit CHSS 3/2011, S. 109-112.

Peck, Jamie und Theodore, Nik (2000): „Work first“: Workfare and the regulation of contingent labour markets. Cambridge Journal of Economics 24, p. 119-183.

Peck, Jamie und Theodore, Nik (2001): Exporting workfare/importing welfare-to-work. Exploring the politics of Third Way policy transfer. Political Geography 20, p. 427-460.

Peck, Jamie und Theodore, Nik (2010): Mobilizing policy: Models, methods, and mutations. Geoforum 41 (2), p. 169-174.

Peck, Jamie; Theodore, Nik und Brenner, Neil (2009): Neoliberal Urbanism. Models, Moments, Mutations. SAIS Review 29 (1), p. 49-66.

Peck, Jamie und Tickell, Adam (2002): Neoliberalizing Space. Antipode 34 (2), p. 380-404.

Pühl, Katharina (2008): Zur Ent-Sicherung von Geschlechterverhältnissen, Wohlfahrtsstaat und Sozialpolitik. Gouvernamentalität der Entgarantierung und Prekarisierung. In: Purtschert, Patricia; Meyer, Katrin und Winter, Yves (Hrsg.): Gouvernamentalität und Sicherheit. Zeitdiagnostische Beiträge im Anschluss an Foucault. Bielefeld: Transkript, S. 103-126.

Römelin, Christian (2013): Workfare und Sozialfirmen. Eine Literaturrecherche zur Entstehung von Sozialfirmen in der Schweiz. Bachelorarbeit, Basel: Fachhochschule Nordwestschweiz.

Schälin, Simone und Leimgruber, Stefan (2013): Noch eine Sozialfirma! Bachelorarbeit, Bern: Berner Fachhochschule, Fachbereich Soziale Arbeit.

Schallberger, Peter und Wyer, Bettina (2010): Praxis der Aktivierung. Eine Untersuchung von Programmen zur vorübergehenden Beschäftigung. Konstanz: UVK Verlagsgesellschaft GmbH.

Schallberger, Peter (2011): Sozialfirmen in der Schweiz. Ein Modell auch für Deutschland? Sozial Extra 7 (8), S. 21-24.

Schallberger, Peter (2015): Aktivierungspolitische Wende und „Sozialfirmen“. Schriftliche Unterlagen zum Referat, gehalten in Olten am 4. Mai 2015 vor der vpod-Verbandskommission Sozialbereich.

Schaufelberger, Daniel (2012): Die zwei Seiten der Sozialfirma. Sozialfirmen sollen für Arbeitslose eine Station sein, kein definitiver Hafen. Neue Zürcher Zeitung (NZZ) 20.01.2012, S. 22.

Schatz, Holger (2002): Manche muss man halt zu ihrem Glück zwingen. Arbeitszwang im aktivierenden Staat.
<http://archiv.labournet.de/diskussion/arbeit/realpolitik/zwang/schatz.pdf>.
(letzter Zugriff: 28.01.15).

Scherr, Albert (2014): Gesellschaftliche Krisen und ihre Folgen für die Soziale Arbeit. Österreichische Zeitschrift für Soziologie 39 (2014), S. 263-279.

Schmitz, Daniela; Wührich, Bernadette und Amstutz, Jeremias (2014): Sozialfirmen. Im Spannungsfeld von sozialen und ökonomischen Zielen. Panorama 3 (2014), S. 31.

Schneider, Martin (1995): Der „zweite Arbeitsmarkt“ als legitime und funktionsfähige Institution der Beschäftigungspolitik? Ein ökonomischer Aufriss der Debatte. Jahrbuch für Wirtschaftswissenschaften 46 (3), S. 241-262.

SKOS, Schweizerische Konferenz für Sozialhilfe (2005): Richtlinien für die Ausgestaltung der Sozialhilfe. Empfehlungen zuhanden der Sozialhilfeorgane von Bund, Kantonen, Gemeinden und Organisationen der privaten Sozialhilfe, 4. überarbeitete Ausgabe April 2005, Bern.

SKOS, Schweizerische Konferenz für Sozialhilfe (2015a): www.skos.ch (letzter Zugriff: 13.05.15).

SKOS, Schweizerische Konferenz für Sozialhilfe (2015b): SKOS eröffnet Vernehmlassung ihrer Richtlinien zur Sozialhilfe. Medienmitteilung 30.01.2015,
http://skos.ch/uploads/media/2015_MM_Vernehmlassung-d.pdf

(letzter Zugriff 04.07.15).

Schwiter, Karin (2011): Lebensentwürfe. Junge Erwachsene im Spannungsfeld zwischen Individualität und Geschlechternormen, Frankfurt am Main: Campus Verlag.

Social Firms Europe (2015): <http://socialfirmseurope.org/social-firms/>
(letzter Zugriff: 19.05.15).

Theodore, Nik und Peck, Jamie (2000): Searching for best practice in welfare-to-work: The means, the method and the message. *Policy and Politics* 29 (1), p. 81-98.

vpod (2007): Integrieren und qualifizieren statt abschieben. Positionspapier des vpod zur Auseinandersetzung um Teillohnjobs und „Sozialfirmen“. In: vpod (Hrsg.): Integrieren und qualifizieren statt abschieben. Zur Auseinandersetzung um Teillohnjobs, Existenzsicherung und Erwerbsarbeit, Zürich: vpod, S. 4-8.

Wacquant, Loïc (2010): Crafting the Neoliberal State. Workfare, Prisonfare, and Social Insecurity. *Sociological Forum* 25 (2), p. 197-220.

Waite, Gordon (2010): Doing Foucauldian Discourse Analyses – Revealing Social Realities. In: Hay, Ian (Hrsg.): *Qualitative Research Methods in Human Geography*. 3rd Edition, Oxford: Oxford University Press, p. 217-240.

Walliser, Tanja und Wermuth, Cédric (2013): Von Markt, Moral, Eliten und Realpolitik. In: JUSO und Denknetz (Hrsg.): *Lohnverteilung und 1:12-Initiative. Gerechtigkeit und Demokratie auf dem Prüfstand*, Zürich: edition 8, S. 85-95.

Weber, Bernhard A. (2001): Arbeitslosigkeit in der Schweiz. Was passierte in den Neunzigerjahren? *Die Volkswirtschaft. Das Magazin für Wirtschaftspolitik* 6/2001, S. 4-9.

Wüthrich, Bernadette (2011): Sozialfirmen in der Schweiz. Potential und Forschungsbedarf. *Soziale Sicherheit CHSS* 3/2011, S. 127-130.

Wüthrich, Bernadette; Amstutz, Jeremias und Adam, Stefan M. (2011): Sozialfirmen und ihr Beitrag zur beruflichen Integration von Menschen mit Beeinträchtigungen. Eine explorative Annäherung an ein innovatives Modell. Unveröffentlichter Schlussbericht.
http://www.assof.ch/media/Literatur/111108_Schlussbericht_Web_def.pdf
(letzter Zugriff: 25.02.15).

Wüthrich, Bernadette; Amstutz, Jeremias und Adam, Stefan M. (2012): Sozialfirmen in der Schweiz. Eine empirische Annäherung. In: Adam, Stefan M. (Hrsg.): *Die Sozialfirma – wirtschaftlich arbeiten und sozial handeln. Beiträge zu einer sozialwirtschaftlichen Innovation*. 2. ergänzte Auflage, Bern/Stuttgart/Wien: Haupt Verlag, S. 160-173.

Wyer, Bettina (2011): Die normative Kraft der Aktivierungspolitik. Zur Situation von Klienten in Beschäftigungsprogrammen. *Denknetz (Hrsg.): Denknetz Jahrbuch 2011*, Zürich: edition 8, S. 149-157.

Wyer, Bettina (2014): Anpassung als Strukturprinzip aktivierender Massnahmen. In: Piras Keller, Marco (Hrsg.): *Pfauenfedern, rosa Hemden und Flunkereien. Bizarre Erfahrungen in einem Kurs für Arbeitslose*. Zürich: edition 8, S. 128-144.

Wyss, Kurt (2007): Workfare. Sozialstaatliche Repression im Dienst des globalisierten Kapitalismus. Zürich: edition 8.

Wyss, Kurt und Ruder, Rosmarie (1999): Integrationsmassnahmen zur Bekämpfung der Langzeiterwerbslosigkeit. Starke Segmentierung. Soziale Sicherheit CHSS 5/1999, S. 239-245.