# Beschäftigung gegen Beschäftigungslosigkeit

Eine qualitative Analyse der Teilnahmemotivation von Asylsuchenden am Stadtberner Beschäftigungsprogramm BetriebsCenter

Mirjam Baumgartner

Stefanie Baumgartner

Daniel Stern

Selina Stucki

Bachelorarbeit

Universität Freiburg i. Ü.

Departement Sozialarbeit und Sozialpolitik

Forschungspraktikum 2012-2014

Betreuerein: Jacqueline Kalbermatter

## Vorwort der Herausgeberin

Im Rahmen eines zweijährigen Forschungspraktikums des Bachelorstudiengangs am deutschsprachigen Lehrstuhl Soziologie, Sozialpolitik und Sozialarbeit der Universität Freiburg führten Mirjam Baumgartner, Stefanie Baumgartner, Daniel Stern und Selina Stucki eine empirische Analyse der Teilnahmemotivation von Asylsuchenden an Beschäftigungsprogrammen durch.

In qualitativen Leitfadeninterviews befragten sie 20 Teilnehmende des Stadtberner Beschäftigungsprogramms BetriebsCenter zu ihrer Lebenssituation und Motivation. Durch die Synthese strukturzentrierter und handlungstheoretischer Konzeptionen und die vertiefte Analyse der Lebensverhältnisse gelingt es der Forschungsgruppe die sozialen Realitäten von Asylsuchenden zu fassen. Denn gerade das Beleuchten der Perspektive der MigrantInnen akzentuiert die Widersprüche und Inkonsistenzen der herrschenden migrationspolitischen Regulierungen.

Zudem brechen Mirjam Baumgartner, Stefanie Baumgartner, Daniel Stern und Selina Stucki mir ihrer Forschungsarbeit die sowohl in wissenschaftlichen als auch in politischen Debatten vorherrschende binäre Trennung zwischen Arbeit und Asyl auf und machen durch den Blick auf den arbeitsmarktlichen und asylpolitischen Kontext einen blinden Fleck in der wissenschaftlichen Forschung sichtbar.

Die Forschungsgruppe schlägt sechs Idealtypen von Teilnehmenden vor und ordnet ihnen jeweils ein Hauptmotiv zur Teilnahme zu: Die Vorwärtsstrebenden (Lernen), die Kämpfenden (Integration), die Anspruchslosen (Tagesstruktur), die Resignierten (finanzielle Entschädigung), die Verlorenen (Stabilität) und die Deplatzierten (Alternativlosigkeit). Durch diese detaillierte Darstellung verdeutlicht die Forschungsgruppe, wie Unsicherheit und Perspektivlosigkeit auf der einen Seite sowie Hoffnung und Entschlossenheit auf der anderen Seite koexistieren und sich gleichzeitig gegenseitig überlagern. Die Existenz subversiver und widerständiger Räume wird somit erkennbar.

Jacqueline Kalbermatter

Abstract

Unsere qualitative Studie geht den Motiven von Asylsuchenden nach, an Beschäftigungsprogrammen teilzunehmen. Wir stützen uns dabei auf Theorien, die strukturell bedingte Handlungseinschränkungen durch Institutionen thematisieren. Ausserdem entwickeln wir anhand von Handlungstheorien mögliche Erklärungen für die Motivationslagen unserer Zielgruppe. Im empirischen Teil unserer Arbeit haben wir zwanzig TeilnehmerInnen des Stadtberner Beschäftigungsprogramms BetriebsCenter in Leitfadeninterviews befragt. Aufgrund der Auswertung definieren wir sechs Idealtypen an Teilnehmenden, denen jeweils ein anderes Hauptmotiv zur Teilnahme zugeordnet werden kann: Bei den Vorwärtsstrebenden ist Lernen das Hauptmotiv, beim Typus der Kämpfenden die Integration. Die Anspruchslosen wollen primär eine Tagesstruktur, die Resignierten finanzielle Entschädigung. Die Verlorenen erhoffen sich, mentale Stabilität zu finden, während die Deplatzierten teilnehmen, weil es sonst keine Alternative gibt.

## Inhaltsverzeichnis

**1. Einleitung ..... 9**

**2. Forschungsgegenstand: Asylsuchende und der Zugang zum Arbeitsmarkt . 9**

**2.1. Asylverfahren ..... 10**

2.1.1. Asylentscheidungsprozess und die verschiedenen Status ..... 10

2.1.2. Rechtstellung von Asylsuchenden im Allgemeinen ..... 11

2.1.3. Unterbringung und Unterstützung von Asylsuchenden ..... 11

2.1.4. Beschleunigte Verfahren als Lösung? ..... 13

**2.2. Arbeits- und Beschäftigungspraxis für Asylsuchende ..... 14**

2.2.1. Europäische Union: Rechtliche Grundlangen zum Arbeitsmarktzugang von Asylsuchenden ..... 14

2.2.2. Schweiz: Rechtliche Grundlagen zum Arbeitsmarktzugang von Asylsuchenden 15

2.2.3. Schweiz: Praxis der Beschäftigungsprogramme ..... 16

2.2.4. Kanton Bern: Praxis der Beschäftigungsprogramme ..... 17

**2.3. BetriebsCenter Bern ..... 17**

2.3.1. Zielgruppe und Teilnehmende ..... 18

2.3.2. Einsatzbereiche ..... 19

2.3.3. Bildungsgefässe ..... 20

2.3.4. Finanzierung des BetriebsCenters ..... 20

2.3.5. Leitbild und Betriebskultur ..... 21

**3. Definitionen der verwendeten Begriffe ..... 22**

**3.1. Workfare ..... 22**

**3.2. Erster und zweiter Arbeitsmarkt ..... 22**

**3.3. Beschäftigungsprogramm ..... 22**

**3.4. Integration ..... 23**

**3.5. Motivation ..... 23**

**4. Forschungsstand ..... 24**

**4.1. Asylsuchende und Lohnarbeit ..... 24**

**4.2. Beschäftigungsprogramme, Workfare, Aktivierungen ..... 25**

4.2.1. Beschäftigungsprogramme im Allgemeinen ..... 26

4.2.2. Beschäftigungsprogramme für Asylsuchende in der Schweiz ..... 28

**4.3. Folgerungen für unsere Arbeit ..... 30**

**5. Theoretische Annäherung an den Forschungsgegenstand ..... 31**

**5.1. Strukturtheoretische Erklärung der Rahmenbedingungen ..... 31**

5.1.1. Das Workfare-Konzept gemäss Kurt Wyss ..... 31

5.1.2. Migration und Unterschichtung nach Hans-Joachim Hoffmann-Nowotny ..... 33

5.1.3. Asyl als totale Institution nach Erving Goffman ..... 35

**5.2. Handlungstheoretische Ansätze ..... 36**

5.2.1. Akteurzentrierte Handlungstheorie nach Max Weber ..... 36

5.2.2. Handlung und Handlungsmotivation nach Talcott Parsons ..... 38

5.2.3. Der „Identitätsbehaupter“ nach Uwe Schimank ..... 40

5.2.4. Die Human Relations-Bewegung ..... 41

5.2.5. Die Verhaltenswissenschaftliche Entscheidungstheorie ..... 41

**5.3. Sensibilisierendes Konzept ..... 43**

5.3.1. Verknüpfung der strukturtheoretischen Rahmenbedingungen ..... 43

5.3.2. Verknüpfung der handlungstheoretischen Ansätze ..... 44

5.3.3. Synthese von Struktur und Handlung ..... 45

**6. Methode: Begründung und Beschreibung ..... 48**

**6.1. Qualitatives Design ..... 48**

**6.2. Auswahl und Charakteristika der Fälle ..... 48**

**6.3. Feldzugang ..... 51**

**6.4. Methoden der Datenerhebung ..... 51**

6.4.1. Leitfadeninterviews ..... 51

6.4.2. Problemzentriertes Interview ..... 52

6.4.3. Leitfadenkonstruktion ..... 52

6.4.4. Erhobene Daten ..... 53

**6.5. Methoden der Datenauswertung ..... 53**

6.5.1. Globalauswertungen ..... 53

6.5.2. Kodierung und Zusammenfassung der Kategorien ..... 54

6.5.3. Typologie ..... 56

**6.6. Anlehnung an die Gütekriterien der qualitativen Forschung ..... 59**

6.6.1. Validität ..... 59

6.6.2. Prozedurale Reliabilität ..... 60

**7. Ergebnisse ..... 60**

**7.1. Auswertung der Kategorien ..... 60**
7.1.1. Lebenssituation der Asylsuchenden ..... 61
7.1.2. Arbeitseinstellung ..... 68
7.1.3. Wahrnehmung des BetriebsCenters ..... 69
7.1.4. Zukunftsvorstellungen ..... 70
7.1.5. Motivation zur Teilnahme am Beschäftigungsprogramm ..... 72
**7.2. Die Realtypen ..... 80**
7.2.1. Die Vorwärtsstrebenden ..... 80
7.2.2. Die Kämpfenden ..... 83
7.2.3. Die Resignierten ..... 85
7.2.4. Die Anspruchslosen ..... 87
7.2.5. Die Deplatzierten ..... 89
7.2.6. Die Verlorenen ..... 92
7.2.7. Übersicht über die Realtypen ..... 95
**7.3. Die Idealtypen ..... 97**
7.3.1. Die Vorwärtsstrebenden ..... 97
7.3.2. Die Kämpfenden ..... 98
7.3.3. Die Resignierten ..... 100
7.3.4. Die Anspruchslosen ..... 101
7.3.5. Die Deplatzierten ..... 102
7.3.6. Die Verlorenen ..... 103
7.3.7. Übersicht über die Idealtypen ..... 104
**8. Diskussion und Fazit ..... 107**
**8.1. Beantwortung der Forschungsfrage ..... 107**
8.1.1. Einfluss der Unterbringungssituation ..... 107
8.1.2. Schichtspezifische Motive ..... 107
8.1.3. Geschlecht und Alter ..... 108
8.1.4. Einfluss der Aufenthaltsdauer ..... 108
**8.2. Bezug zum Forschungsstand ..... 109**
**8.3. Bezug zur Theorie ..... 110**
**8.4. Relevanz ..... 111**
**8.5. Reflexion des Forschungsprozesses ..... 112**
8.5.1. Einschränkung in der Fallauswahl ..... 112
8.5.2. Intervenierende Faktoren ..... 112

8.5.3. Reflexion der Position des Forschenden ..... 112

**9. Einordnung der Forschungsergebnisse in den politischen Diskurs..... 113**

**9.1. Der politische Diskurs…..... 113**

**9.2. …und die daraus resultierenden Handlungsmöglichkeiten..... 114**

Bibliografie

Abkürzungsverzeichnis

Anhang

## Abbildungsverzeichis

Abb. 1: Grafische Darstellung des sensibilisierenden Konzepts 48
Abb. 2: Überischt über die demographischen Daten der Stichprobe 51
Abb. 3: Grafische Darstellung der Kategorien und der dazugehörigen Unterkategorien 56
Abb. 4: Kreuzung der primären Vergleichsdimensionen 59
Abb. 5: Übersicht über die Motivation der Realtypen 98
Abb. 6: Zusammenfassung der Typen nach Theorien 107-108

## 1. Einleitung

Die Schweizer Asylgesetzgebung wurde in den letzten Jahren zunehmend verschärft. Teil der Verschärfung ist auch die restriktivere Praxis der Kantone in der Arbeitsmarktpolitik für Asylsuchende. Diese Politik führte dazu, dass sich in den letzten fünf Jahren die Zahl der arbeitenden Asylsuchenden von elf auf 6.5 Prozent nahezu halbiert hat (Häuptli 2014). Wenn eine asylsuchende Person heute einer regulär bezahlten Arbeit nachgehen will, hat sie einige Hürden zu überwinden: Der Zugang zum ersten Arbeitsmarkt bleibt Personen mit N-Status in den ersten drei Aufenthaltsmonaten gänzlich verwehrt (Art. 43 Abs. 2 AsylG). Aber auch nach Ablauf dieser Frist ist es Asylsuchenden aufgrund des Inländervorrangs und den oft noch spärlichen Kenntnissen einer Schweizer Landessprache fast unmöglich, eine Arbeitsstelle zu finden. Zum oftmals mental vorbelasteten Zustand dieser Personen durch traumatische Erfahrungen im Heimatland und während der Flucht kommt also hinzu, dass sie faktisch in eine Situation der Beschäftigungslosigkeit und des andauernden, ohnmächtigen Wartens gezwungen werden. Die Finanzierung von Integrationsmassnahmen lehnt der Bund jedoch ab. Stattdessen wird mit kantonal organisierten, sogenannten Beschäftigungsprogrammen versucht, die Problematik im Sinne von „Beschäftigung gegen Beschäftigungslosigkeit“ zu entschärfen.

Mit unserer Arbeit untersuchen wir eines dieser Beschäftigungsprogramme, das BetriebsCenter in Bern, näher. Insbesondere gehen wir der Frage nach, was die Beweggründe der Asylsuchenden sind, an einem solchen Programm teilzunehmen. Wie kommt es, dass Menschen unter Bedingungen minimalster Entlohnung bereit sind, täglich mehrere Stunden Arbeitseinsatz zu leisten? Und inwiefern erscheint Asylsuchenden ein solches Programm überhaupt attraktiv, das auch den Anschein machen könnte, die Teilnehmenden als billige Arbeitskräfte zu mobilisieren?

Unser Ziel ist es, die Motivationslagen der Teilnehmenden zu ermitteln und herauszufinden, inwiefern das Beschäftigungsprogramm Unterstützung für den Umgang mit ihrer Situation zu bieten vermag. Für die angemessene Beantwortung dieser Frage haben wir uns für ein qualitatives Design entschieden, um vertieft und mit möglichst offenem Blick auf das Thema eingehen zu können. Die Teilnahmemotivation von Asylsuchenden an Beschäftigungsprogrammen ist noch nie qualtativ untersucht worden und bringt dementsprechend neue Erkenntnisse hervor.

## 2. Forschungsgegenstand: Asylsuchende und der Zugang zum Arbeitsmarkt

Im Folgenden sollen die wichtigsten Informationen rund um das Forschungsthema dargestellt werden. Da die vorliegende Forschung zum Ziel hat, die Motivation von Asylsuchenden in einem Beschäftigungsprogramm zu erheben, wird zuerst das Schweizer Asylverfahren kurz skizziert, um die Situation der Asylsuchenden zum Zeitpunkt der Teilnahme am Beschäftigungsprogramm nachvollziehen zu können. Im zweiten Teil dieses Kapitels beschreiben wir die landesweite Praxis sowie jene des Kantons Berns in Bezug auf Beschäftigungsprogramme für Asylsuchende. Zudem

werfen wir diesbezüglich auch einen Blick über die Landesgrenze hinaus. Schliesslich erläutern wir in einem dritten Teil die Struktur und Funktionsweise des BetriebsCenters Bern, in welchem wir unserer Forschung durchführten.

## 2.1. Asylverfahren

Weltweit sind laut dem UNO-Flüchtlingshilfswerk UNHCR über 45 Millionen Menschen auf der Flucht (UNHCR 2013: 2). Während ein Grossteil der Flüchtlinge innerhalb des eigenen Landes bleibt, suchen andere in Nachbarländern oder Drittländern Schutz (Schweizerische Flüchtlingshilfe (SFH) 2013: 2). Im Jahr 2013 reichten in der Schweiz 21‘463 Personen ein Asylgesuch ein. Obwohl vom Bundesamt für Migration (BFM) in diesem Jahr nahezu gleich viele Gesuche behandelt wurden, waren Ende 2013 nach wie vor gut 18‘000 Personen im Asylentscheidungsprozess (BFM 2014[a]: 3-6). Dies, da die behandelten Asylgesuche oft Gesuche aus den Vorjahren betrafen und das BFM die anstehenden Gesuche laufend abarbeitet. Die Personen im noch laufenden Verfahren besitzen einen N-Ausweis und werden Asylsuchende genannt. Sie bilden den Fokus der vorliegenden Arbeit.

### 2.1.1. Asylentscheidungsprozess und die verschiedenen Status

Das Eidgenössische Justiz- und Polizeidepartement EJPD untersuchte zwischen den Jahren 2008 und 2010 die durchschnittliche Dauer des Asylverfahrens (ohne Beschwerde gegen den Entscheid). Die Zeit, in welcher Asylsuchende auf den Entscheid warten, dauert durchschnittlich knapp ein Jahr (EJPD 2011: 13-14). Während dieser Zeit werden die Asylsuchenden zweimal durch das Bundesamt für Migration befragt: Die erste Befragung dient vor allem der Erhebung der Personalien und findet in einem der fünf Empfangs- und Verfahrenszentren statt. In der zweiten Befragung werden die Asylgründe vertieft angehört. Die Asylsuchenden befinden sich zu diesem Zeitpunkt in den kantonalen Unterbringungsstrukturen (SFH 2009: 72-80) und haben hier meist die Möglichkeit, an einem Beschäftigungsprogramm teil zu nehmen.

Ein Asylantrag kann bereits durch einen Nichteintretensentscheid abgelehnt werden. Wird auf das Gesuch eingetreten, erfolgt ein Positiv- oder Negativentscheid. Die Asylanerkennungsquote, also die Quote der positiven Entscheide, lag im Vorjahr bei 15.4% (BFM 2014[a]: 3-4). Als Flüchtling anerkannt werden Personen, „die in ihrem Heimatsstaat oder im Land, in dem sie zuletzt wohnten, wegen ihrer Rasse, Religion, Nationalität, Zugehörigkeit zu einer bestimmten sozialen Gruppe oder wegen ihrer politischen Anschauungen ernsthaften Nachteilen ausgesetzt sind oder begründete Furcht haben, solchen Nachteilen ausgesetzt zu werden“ (Art. 3 AsylG). Knapp jeder sechsten Person wurde im vergangenen Jahr eine vorläufige Aufnahme gewährt, da eine Rückschiebung entweder nicht zumutbar, nicht möglich oder gegen völkerrechtliche Verpflichtung verstossen hätte (BFM 2014[a]: 7; SFH 2013: 12). Vorläufig aufgenommene Personen erhalten eine auf höchstens ein Jahr befristete Aufenthaltsberechtigung. Diese Berechtigung kann ihnen durch die Schweizerischen Behörden verlängert, oder aber auch entzogen werden, wenn einer Rückweisung ins Herkunftsland

nichts mehr im Wege steht (SFH 2009: 306). Erfolgt ein Negativentscheid oder wird aus sonstigen Gründen eine Wegweisung angeordnet, haben die Asylsuchenden die Möglichkeit, beim Bundesverwaltungsgericht Rekurs einzulegen (SFH 2009: 86-96).

Je nach Aufenthaltsstatus wird den MigrantInnen einen anderen Ausweis abgegeben. Personen im Verfahrensprozess besitzen den Ausweis N bis ein Asyl- oder Nichteintretensentscheid ausgesprochen wird. Wer einen positiven Asylentscheid erhält, bekommt einen B-Ausweis; jene, denen eine vorläufige Aufnahme (als Ausländer oder Flüchtling) gewährt wird, erhalten den Ausweis F. Je nach Aufenthaltsstatus gelten unterschiedliche Rechte bezüglich Unterbringung, Familiennachzug, Sozialhilfe, Integrationsmassnahmen und Arbeitsbewilligung (Kirchliche Kontaktstelle für Flüchtlingsfragen KKF 2013).

### 2.1.2. Rechtstellung von Asylsuchenden im Allgemeinen

Obwohl Asylsuchende berechtigt sind, während der Dauer des Asylverfahrens in der Schweiz anwesend zu sein, besitzen sie kaum Rechte, welche ihnen die Möglichkeit und Freiheit für eine individuelle Lebensgestaltung ermöglichen würden. Sie sind anerkannten Flüchtlingen in vielen Bereichen schlechter gestellt. So erhalten anerkannte Flüchtlinge beispielsweise Sozialhilfe nach den Richtlinien, welche auch für SchweizerInnen gelten, leben in Wohnungen statt in Durchgangszentren und haben einen regulären Zugang zum Arbeitsmarkt (SFH 2013: 15-16). Asylsuchende erhalten einen tieferen Unterstützungsbeitrag und können weder die Familie nachziehen, noch wird ihre Integration gefördert. Denn die Bundesgesetzgebung sieht keine Beiträge zur Förderung der Integration von Asylsuchenden vor. Zudem ist es für sie fast unmöglich, auf dem Arbeitsmarkt Fuss zu fassen (siehe unten) (SFH 2009: 299-301). In vielen Kantonen können Asylsuchende jedoch unentgeltlich Sprachkurse besuchen. So besteht auch im Kanton Bern die Möglichkeit, an Sprachkursen teilzunehmen, um die Zeit des Wartens „möglichst sinnvoll zu nutzen“ (Polizei- und Militärdirektion Kanton Bern (POM) o.J.). Jedoch stehen diese Kurse aktuell auf der Kippe. Dies, weil der Bund aufgrund der nationalen Asylgesetzrevision die Höhe der Unterstützungsgelder neuerdings von der Erwerbsquote der Asylsuchenden und vorläufig aufgenommenen Personen in den Kantonen abhängig macht. Ebendiese Quote ist im Kanton Bern überdurchschnittlich tief, weshalb der Bund für den Kanton Bern weniger Gelder spricht. Der Bernische Migrationsdienst überlegt sich nun, das Angebot der Sprachkurse abzubauen (Weingartner 2014: 21).

### 2.1.3. Unterbringung und Unterstützung von Asylsuchenden

Die Asylsuchenden werden nach wenigen Tagen Aufenthalt in der Schweiz, welche sie im Empfangs- und Verfahrenszentrum verbracht haben, auf die Kantone verteilt, wobei die Bevölkerungszahl der Kantone massgebend für die Anzahl aufgenommener Asylsuchenden ist. Die Zuteilung zu den Kantonen erfolgt oft willkürlich; ein Wechsel des zuständigen Kantons ist kaum möglich (SFH 2013: 16). Der Bund ist nach dem Transfer in die Kantone nach wie vor für die Asylprüfung zuständig. Die Kantone spielen aber bei der Gestaltung des Aufenthalts eine wichtige Rolle, denn sie sind für die Unterbringung und Fürsorgeleistungen der Asylsuchenden zuständig.

In den Kantonen werden die Asylsuchenden in der Regel in einer Kollektivunterkunft (auch Durchgangszentrum oder Flüchtlingsheim genannt) untergebracht. Personen, welche schon länger in der Schweiz auf einen Asylentscheid warten oder ein Erwerbseinkommen oder Familie haben, dürfen meist in einer eigenen Wohnung leben (SFH 2013: 16). Die Asylsuchenden erhalten vom Kanton Sozialhilfe, welche zur Deckung der Grundbedürfnisse gedacht ist. Diese finanzielle Hilfe richtet sich nach dem gesetzlichen Minimum und fällt rund zwanzig bis vierzig Prozent tiefer aus als jene Unterstützung, welche SchweizerInnen erhalten. Mit rund zehn Franken pro Tag müssen Asylsuchende sowohl das Essen bezahlen wie auch Toilettenartikel und Kleider kaufen und Telefonate und Transporte bezahlen. Je nach Kollektivunterkunft haben die Asylsuchenden die Möglichkeit, mit kleineren hauswirtschaftlichen Tätigkeiten einige Franken zusätzlich zu verdienen (Art. 80-84 AsylG; SFH 2013: 15-16).

Der Kanton Bern gewährt den Asylsuchenden finanzielle Unterstützung in drei Stufen: Die Stufe „Normal“ bildet Ausgangslage, unter „Plus“ werden besondere Leistungen belohnt und „Minimal“ erhält, wer von einer Rückstufung aus verfahrens- oder verhaltensbedingten Gründen betroffen ist (POM 2010). Die Unterstützungsbeiträge liegen somit zwischen acht und elfeinhalb Franken pro Person und Tag. Leben mehrere Familien in einem Haushalt, werden die Beiträge entsprechend gekürzt. Mit diesem Geld müssen Asylsuchende ihren ganzen Lebensunterhalt bestreiten können (Eigenmann 2011: 1).

Landesweit gibt es zudem auch Unterkünfte, in denen den BewohnerInnen nur das Essen abgegeben wird. In solchen Zentren erhalten die Asylsuchenden täglich ein Taschengeld von drei Franken. Im Kanton Bern gibt es lediglich eine Kollektivunterkunft, welche den Asylsuchenden nur sogenannte Sachleistungen gewährt: Die Unterkunft Hochfeld im Berner Länggassquartier. Diese Unterkunft stand deshalb in der Vergangenheit besonders in der Kritik (Kollbrunner 2013). Die Unterbringungspraxis des Kantons Bern wurde jedoch von mehreren Seiten auch generell kritisiert: Das Komitee „Fremdenhetze und Asylbusiness stoppen“, welches aus mehreren Parteien und Menschenrechtsorganisationen besteht, bemängelt in einem Bericht vor allem die Wahl der Standorte der Zentren („möglichst isoliert“), die Art der Unterkunft („wenn möglich unterirdisch“) und die Lebensbedingungen in den Zentren (Komitee „Fremdenhetze und Asylbusiness stoppen“ 2012: 3-6). Das Komitee schreibt hierzu: „Die fehlende Privatsphäre, der Platzmangel und die fehlenden Ausweichmöglichkeiten, da weder Geld noch Arbeit vorhanden sind, tragen der prekären Situation von oftmals traumatisierten Flüchtlingen häufig nur unzureichend Rechnung“ (Komitee „Fremdenhetze und Asylbusiness stoppen“ 2012: 4). Die schwierige Unterbringungssituation verschärft den meist ohnehin schon psychisch desolaten Zustand von Asylsuchenden: Laut dem Ambulatorium für Folteropfer Zürich waren neun von zehn Personen aus dem Asylbereich mindestens einmal mit einem traumatisierenden Erlebnis konfrontiert; jede zweite Person leidet unter einer posttraumatischen Belastungsstörung. Allein schon die Migration, also der Wechsel in eine unbekannte Kultur und ungewisse Zukunft könne traumatisierend wirken (Ambulatorium für Folteropfer Zürich 2013: 13-17), weshalb die Unterbringung in einer ungeeigneten Unterkunft für Asylsuchende eine starke Belastung darstellen kann.

### 2.1.4. Beschleunigte Verfahren als Lösung?

Wie die Ausführungen oben zeigen, haben Asylsuchende oft geringe Möglichkeiten, ihren Alltag zu gestalten. Da sie meist weder über finanzielle Mittel verfügen, noch einer Erwerbstätigkeit nachgehen können und zudem in Kollektivunterkünften untergebracht sind, bleibt ihnen oftmals nichts anderes übrig, als rum zu sitzen und auf den Asylentscheid zu warten. Um diese Situation zu verhindern und um Betreuungskosten zu senken, ist die Politik bestrebt, die Asylverfahren zu beschleunigen. Die Beschleunigung der Asylverfahren ist seit einiger Zeit eines der Hauptziele der wiederkehrenden Revisionen des Asylgesetzes. Mit der Revision vom 28. September 2012, welche für dringlich erklärt und somit unverzüglich umgesetzt wurde, schuf der Bundesrat die gesetzlichen Grundlagen für die Errichtung einer Testphase für beschleunigte Asylverfahren. Eine sogenannte Testphasenverordnung regelt neu die Durchführung einer zeitlich beschränkten Testphase und enthält Bestimmungen zu verschiedenen Verfahrensfragen (Frei und Gordzielik 2013: 21). Die Autorinnen Frei und Gordzielik schreiben in einem wissenschaftlichen Bericht zur neuen, noch in der Testphase steckenden Praxis zudem, dass die schnelleren Asylverfahren attraktivitätsmindernd wirken sollen (2013: 21).

Seit Januar 2014 ist in Zürich ein sogenanntes Testzentrum für beschleunigte Asylverfahren in Betrieb. Dieses Zentrum, welches sich an der Asylpraxis von Holland orientiert, hat zum Ziel, die Asylgesuche neu innerhalb eines Monats abzuwickeln. Der Betrieb ist während zwanzig Monaten vorgesehen (Swissinfo 2014). Wesentliche Neuerungen für Asylsuchende sind vor allem die unentgeltliche Rechtsberatung und -vertretung während des Verfahrens, eine intensive Förderung der freiwilligen Rückkehr durch eine ausgebaute Rückkehrberatung sowie eine verkürzte Beschwerdefrist. Behandelt werden nur Gesuche, bei welchen erwartet werden kann, dass sie innert nützlicher Frist abgeschlossen werden können. Gesuche, welche weiteren Abklärungen bedürfen, werden in ein herkömmliches Asylverfahren überführt (Frei und Gordzielik 2013: 21-23).

Bereits kurze Zeit nach der Inbetriebnahme des Testzentrums regt sich erste Kritik von Seiten der Menschenrechtsorganisationen. Die Menschenrechtsgruppe „augenauf“ kritisiert in ihrer Stellungsname zum Testbetrieb die unnötige „Kasernierung der Asylsuchenden“ auf engstem Raum sowie „eine ständige Kontrolle und Abschottung von der lokalen Bevölkerung.“ Die Organisation „augenauf“ sieht die Ursache für die langen Asylverfahren bei den Kapazitätsengpässen des BFM aufgrund früherer Sparpolitik (augenauf 2014). Nicht nur Bedenken zur Unterbringungssituation sondern allgemein zur Testphase äussert die Schweizerische Flüchtlingshilfe SFH in ihrer Zeitschrift Asyl: „Ein Testlauf im Verordnungswege, der an mehreren Stellen höherrangiges Recht zu verletzen droht, der die ‚brisanteren’ Fälle ausklammert, seine Evaluation nicht regelt (…), muss sich den Vorwurf gefallen lassen, die Glaubwürdigkeit des Asylverfahrens nicht ernsthaft zu fördern“ (Frei und Gordzielik 2013: 33). Grundsätzlich stösst eine Neustrukturierung des Asylbereichs bei Nichtregierungs- und Menschenrechtsorganisationen aber auf eine breite Akzeptanz (Kalbermatter 2013: 51).

## 2.2. Arbeits- und Beschäftigungspraxis für Asylsuchende

Der Arbeitsmarktzugang für Asylsuchende unterscheidet sich je nach Land. Im Folgenden wird auf die Vorgaben der Europäischen Union eingegangen, zudem zeigt eine Übersicht die Praxis in einigen ausgewählten Ländern im europäischen Raum auf. Anschliessend werden die rechtlichen Grundlagen zum Arbeitsmarktzugang von Asylbewerbern und Asylbewerberinnen in der Schweiz vertieft dargestellt. Detailliert eingegangen wird auf die rechtliche Situation im Kanton Bern, da der Forschungsgegenstand der vorliegenden Arbeit, das BetriebsCenter, der Praxis des Kantons Bern unterliegt.

### 2.2.1. Europäische Union: Rechtliche Grundlangen zum Arbeitsmarktzugang von Asylsuchenden

Die EU strebt eine gemeinsame, einheitliche Asylpolitik in allen EU-Ländern an, wobei den einzelnen Vertragsstaaten in gewissen Punkten Gestaltungsfreiheit gewährt wird. Die EU-Aufnahmerichtlinie, welche im Jahr 2013 erneuert wurde, gibt Auskunft über die Arbeits- und Beschäftigungspraxis von Personen aus dem Asylbereich im EU-Raum. Die Richtlinie legt „Normen für die Aufnahme von Antragstellern fest (…), die diesen ein menschenwürdiges Leben ermöglichen und vergleichbare Lebensbedingungen in allen Mitgliedstaaten gewährleisten“ (Europäische Union 2003: 2). Artikel 15 der Aufnahmerichtlinie besagt, dass die Mitgliedstaaten sich dafür verantwortlich zeigen, dass die AntragsstellerInnen spätestens neun Monate nach dem einreichen des Asylgesuchs Zugang zum Arbeitsmarkt erhalten, „sofern die zuständige Behörde noch keine erstinstanzliche Entscheidung erlassen hat und diese Verzögerung nicht dem Antragsteller zur Last gelegt werden kann“ (Art. 15 Abs.1 EU-Aufnahmerichtlinie). Die Mitgliedsstaaten legen hierbei unter Berücksichtigung des einzelstaatlichen Rechts die Voraussetzungen zum Arbeitsmarktzugang fest, wobei sie aus arbeitsmarktpolitischen Gründen Personen mit einem geregelten Aufenthaltsstatus Vorrang einräumen können. Im Gegensatz zur Schweiz, welche nicht der EU angehört, dürfen Asylsuchende laut den Richtlinien auch während eines laufenden Rechtsverfahrens nach Einreichen der Beschwerde gegen den Asylentscheid arbeiten (Art. 15 Abs. 2 und 3 EU-Aufnahmerichtlinien). Vor der Neuerung der EU-Aufnahmerichtlinie im Jahr 2013 lag die Frist zur Gewährung des Arbeitsmarktzugangs bei spätestens einem Jahr (Pro Asyl 2013; Weiser 2012: 6).

Die Arbeitsbewilligungspraxis für Asylsuchende unterscheidet sich also je nach Land unter Berücksichtigung der Vorgaben durch die Europäische Union. Einige Länder gestalten den Zugang zum Arbeitsmarkt für Asylsuchende sogar restriktiver als vorgegeben: Irland und Litauen untersagen den Asylsuchen das Nachgehen einer Lohnarbeit. Alle anderen Mitgliedsstaaten des EU/EFTA-Raums stehen den Asylsuchenden ab einem bestimmten Punkt ihres Asylprozesses ein Arbeitsrecht zu. Während einige Länder den Asylsuchenden nach einem Jahr erlauben, einer Arbeit nachzugehen (England, Frankreich, Deutschland), öffnen andere ihren Arbeitsmarkt für Asylsuchende nach sechs Monaten (u.a. Belgien, Dänemark, Italien, Polen, Spanien). Je nach Arbeitsmarktsituation in den jeweiligen Ländern unterliegen die Asylsuchenden gewissen Einschränkungen oder werden bei Mangel an Arbeitskräften auch

schon früher zu einer Arbeit zugelassen. In Schweden gelten für die Asylsuchenden keinerlei Einschränkungen (Migration Watch UK 2013; European Migration Network 2013: 2-12).

### 2.2.2. Schweiz: Rechtliche Grundlagen zum Arbeitsmarktzugang von Asylsuchenden

Die Möglichkeit zur Erwerbstätigkeit für Asylsuchende ist in der Schweiz, wie überall in Europa, stark eingeschränkt (vgl. w2eu.info). Grundsätzlich besteht für Asylsuchende in der Schweiz für die ersten drei Monate ein generelles Arbeitsverbot, welches auf sechs Monate verlängert werden kann, falls ein erstinstanzlicher negativer Entscheid gefällt wurde (Art. 43 Abs. 2 AsylG). Nach diesen drei bis sechs Monaten haben die Asylsuchenden in der Regel das Recht, einer Arbeit nachzugehen. Jedoch müssen die ArbeitgeberInnen dabei den Inländervorrang beachten. Dieser besagt, dass AusländerInnen nur zu einer Erwerbstätigkeit zugelassen werden können, wenn „keine dafür geeigneten inländischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer oder Angehörige von Staaten, mit denen ein Freizügigkeitsabkommen abgeschlossen wurde, gefunden werden können“ (Art. 21 Abs. 1 AuG). So kommt es, dass Asylsuchende vorwiegend in Branchen mit Arbeitskräftemangel oder mit niedrigen Qualifikationsanforderungen arbeiten. Wegen des Inländervorrangs und oftmals mangelnden Sprachkenntnissen ist es schwierig für Asylsuchende, überhaupt eine bezahlte Tätigkeit zu finden (SFH 2013: 17).

Die Teilnahme an einem gemeinnützigen Beschäftigungsprogramm steht den Asylsuchenden offen; hier findet das Arbeitsverbot keine Anwendung (Art. 43 Abs. 4 AsylG). Die Kantone können zudem die Aufnahme einer vorübergehenden, unselbständigen Erwerbstätigkeit bewilligen, wenn dies die Wirtschafts- und Arbeitsmarktlage erlaubt, ein Gesuch des Arbeitsgebers vorliegt und die Lohn- und Arbeitsbedingungen sowie der Inländervorrang eingehalten werden (Art. 52 VZAE).

Asylsuchende, welche einer Erwerbstätigkeit nachgehen, sind verpflichtet, während mindestens zehn Jahren rund zehn Prozent ihres Einkommens zur Deckung der allgemeinen Kosten des Asylverfahrens, der Sozialhilfe und der allfälligen Rückschaffung auf ein Sperrkonto des Bundes zu überweisen (SFH 2013: 17; Art. 86 AsylG). Die entrichtete „Motivationszulage“, welche Asylsuchende beim Besuch eines Beschäftigungsprogramms erhalten, fällt nicht unter diese Bewilligungspflicht (Germann 2011: 2).

In den letzten fünf Jahren hat sich die Zahl der arbeitenden Asylsuchenden praktisch halbiert: Während 2008 noch elf Prozent der Asylsuchenden einer bezahlten Tätigkeit nachgingen, waren es 2013 nur noch 6.5 Prozent (Häuptli 2014). Die Ursachen dieser Entwicklung sind unklar. Begünstigt worden sei die Entwicklung aber sicher durch die rigide Arbeitsmarktpolitik der grösseren Kantone, so Marcel Suter, Präsident der Vereinigung der kantonalen Migrationsbehörden, gegenüber der NZZ. Der Zugang zum Arbeitsmarkt hänge von der jeweiligen Grundhaltung der Kantone ab, da jeder Kanton Handlungsspielraum habe. Am meisten erwerbstätige Asylsuchende verzeichnet der Kanton Graubünden mit 29 Prozent, im Kanton Bern arbeiteten 2.3 Prozent (BFM 2014[b]: 8). Die Argumente in der Diskussion um die Arbeitsmarktpolitik sind breit: Sie gehen von einer gewünschten Tagesstruktur für Asylsuchende und

einer damit einhergehenden Entlastung für die Sozialwerke bis zur Ansicht, dass die Schweiz sich somit unnötig attraktiv mache (Häuptli 2014). Die kantonalen und nationalen Arbeitsverbote werden in Zukunft womöglich gelockert. Denn die Asyl-Reform von Bundesrätin Simonetta Sommaruga sieht vor, dass die Dreimonats-Regel künftig nur noch bei Asylsuchenden gilt, deren Gesuche als aussichtslos gelten (Häuptli 2014).

### 2.2.3. Schweiz: Praxis der Beschäftigungsprogramme

Beschäftigungsprogramme für Asylsuchende gibt es in der Schweiz erst seit Ende der 1990er Jahre. Das Asylgesetz sieht in Artikel 91 Absatz 4bis einen Beitrag vom Bund vor, um in den Empfangs- und Verfahrenszentren Beschäftigungsmöglichkeiten für die vorübergehenden Insassen bereit zu stellen. Dieser Artikel betrifft jedoch nur die Finanzierung auf Bundesebene. Für die Durchführung von Beschäftigungsprogrammen nach dem Aufenthalt der Asylsuchenden in den Empfangs- und Verfahrenszentren sind die Kantone zuständig (SODK 2012: 1). Obwohl der Bund seit 2008 keine Beiträge mehr für spezielle kantonale Angebote für Personen mit N-Ausweis spricht, fördert eine Mehrheit der Kantone soziale Eingliederungsmassnahmen wie etwa Sprachkurse und Beschäftigungsprogramme. Laut einer Studie des Schweizerischen Forums für Migrations- und Bevölkerungsstudien bieten 17 Kantone Beschäftigungsprogramme für Asylsuchende an (Wichmann, Hermann, D'Amato, Efionayi-Mäder, Fibbi, Menet und Ruedin 2011: 85, 88).

Da die Beschäftigungsprogramme je nach Kanton unterschiedlich ausfallen, können Asylsuchende in einigen Kantonen kaum ein Programm besuchen; in anderen Kantonen können sie aus unterschiedlichen Programmen auswählen (vgl. Konferenz der kantonalen Sozialdirektorinnen und Sozialdirektoren SODK 2012: Beilage 2).

Laut dem Forum für Migrations- und Bevölkerungsstudien kann die Migrationspolitik der Kantone bezüglich der Integration im Generellen in drei Kategorien zusammengefasst werden: Während einige die Integration stark fördern und Asylsuchende gleich behandeln wie vorläufig aufgenommene Personen, betreiben andere weniger weitgehende Integrationsmassnahmen und dritte wiederum gar keine (Wichmann et al. 2011: 89). Der Kanton Bern ist laut der Studie von Wichmann et al. im gesamtschweizerischen Durchschnitt, was die Migrationsfreundlichkeit in Abstimmungen im vergangenen Jahrzehnt angeht; er fällt weder durch eine besonders liberale Haltung noch durch ein restriktives Durchgreifen in Migrationsfragen auf (Wichmann et al. 2011: 50).

Die erwähnte Studie befasst sich jedoch mit der generellen Migrationspolitik der Kantone und gibt bezüglich den Beschäftigungsprogrammen nur einen relativ beschränkten Überblick. Da in rund der Hälfte aller Kantone die Aufnahme und Betreuung von Asylsuchenden in der Zuständigkeit der Gemeinden liegt, ist eine einheitliche Erhebung der Praxis im Bereich Beschäftigungsprogramme sowieso kaum möglich (Wichmann et al. 2011: 88).

### 2.2.4. Kanton Bern: Praxis der Beschäftigungsprogramme

Wie in der übrigen Schweiz gelten auch im Kanton Bern die oben ausgeführten Regelungen zum Arbeitsmarktzugang von Asylsuchenden. Es existieren verschiedene Einsatzmöglichkeiten für Asylsuchende in gemeinnützigen Arbeitsprogrammen, wobei jenes vom BetriebsCenter Bern das grösste Angebot umfasst (Wälchli, Andreas, persönliche Mitteilung, 06.12.2012). Als Anbieter eines Programms können aber auch die Betreuungsorganisationen im Asylbereich, die Durchgangszentren, Gemeinden oder sonstige Interessensvereinigungen fungieren. Die Trägerschaft ist dafür verantwortlich, beim kantonalen Migrationsdienst eine arbeitsmarktrechtliche Bewilligung einzuholen, sowie die kantonalen Vorgaben einzuhalten, bevor sie ein Programm anbietet (Germann 2011: 1).

Als Beschäftigungsprogramme gelten laut der Polizei- und Militärdirektion des Kantons „Programme, welche Asylsuchenden eine Gestaltung ihres Alltags ermöglichen, indem sie unter Anleitung Arbeiten erledigen“ (POM 2013: 1). Des Weiteren gelten für die Beschäftigungsprogramme folgende Bedingungen: Die Beschäftigungsprogramme müssen gemeinnützig sein und nicht gewinnorientiert. Sie dürfen zudem das lokale Gewerbe nicht konkurrieren. Die Teilnehmenden arbeiten unter anderem in Bereichen wie Umwelt- und Heimatschutz, Berg- und Katastrophenhilfe, der Landwirtschaft oder leisten Sozialeinsätze. Den Teilnehmenden wird dabei einen Beitrag von maximal 400 Franken pro Monat entrichtet (POM 2010: 4), in der Regel sind es jedoch nur 200 Franken (Wälchli, persönliche Mitteilung, 06.12.2012). Die Polizei- und Militärdirektion entrichtet den Anbietern der Programme maximal sechs Franken pro ausgewiesene Teilnehmerstunde (POM 2013: 2).

Als Ziele der gemeinnützigen Beschäftigungsprogramme nennt die Polizei- und Militärdirektion unter anderem die Tagesstruktur, die Asylsuchende durch die Programme erhalten, das positive Bild, welches das Asylwesen dank der geleisteten Arbeit erhält und die Gelegenheit für Asylsuchende, „Fähigkeiten sinnvoll einzusetzen und diese weiter zu entwickeln“. Indem die Asylsuchenden Verantwortung übernehmen, erhöhen sie laut der Direktion zudem ihre Selbstkompetenz und ihr Selbstwertgefühl (POM 2013: 2).

Neben dem Einsatz in einem Beschäftigungsprogramm stand den Asylsuchenden bis anhin die Möglichkeit offen, in kurzfristigen Erwerbseinsätzen ein kleines Zusatzentgelt zu verdienen, sofern dieses die Pauschale von 400 Franken im Monat nicht überschritt. 2014 wurden diese Einsätze durch den Migrationsdienst abgeschafft, was zur Folge hat, dass es für Asylsuchende nun nahezu unmöglich ist, eine – wenngleich nur temporäre – Arbeitsbewilligung zu erhalten (Bachmann 2013).

## 2.3. BetriebsCenter Bern

Wir führten unsere Forschung im BetriebsCenter in Bern durch. Dieses Zentrum ist eine Institution der Stadt Bern, welche die wirtschaftliche und soziale Integration von Personen aus dem Asylbereich zum Ziel hat und Bildungs-, Arbeits- und Tagesstrukturprogramme anbietet (Stadt Bern 2013). Das BetriebsCenter ist Teil des Kompetenzzentrums Integration, welches der Direktion für Bildung, Soziales und Sport der Stadt Bern unterstellt ist.

Das BetriebsCenter ist in dieser Form einzigartig im Kanton Bern: Das Zentrum ist die grösste Institution im Kanton, welche Personen aus dem Asylbereich beschäftigt. Während in anderen Beschäftigungsprogrammen die externen Arbeitseinsätze nur koordiniert werden, tritt das BetriebsCenter als Unternehmen auf, welches selbst Aufträge von aussen entgegen nimmt (Wälchli, persönliche Mitteilung, 06.12.2012).

### 2.3.1. Zielgruppe und Teilnehmende

Das BetriebsCenter beschäftigt sowohl Personen mit N-Status, wie auch vorläufig aufgenommene Personen (F-Status) und anerkannte Flüchtlinge (B-Status). Das Zentrum an der Seilerstrasse 22 in Bern bietet zwei Programme an: Einerseits die gemeinnützigen Einsatzplätze (im Folgenden GEP genannt), welche primär das Ziel haben, die Betroffenen zu beschäftigen und aus Arbeitseinsätzen in diversen Bereichen bestehen. Das Programm Bildung und Beschäftigung andererseits hat zum Ziel, den Teilnehmenden neben der Beschäftigung auch Bildungsinhalte zu vermitteln. Da für Asylsuchende das Primat der Integration nicht gilt, steht ihnen theoretisch lediglich eine Arbeit in einem GEP offen, während für Personen mit F- und B-Ausweis die zusätzlichen Bildungsprogramme vorgesehen sind. Das BetriebsCenter ist jedoch darum bemüht, wenn möglich allen Teilnehmenden den Zugang zu Bildungsinhalten zu bieten, wobei Personen mit F- und B-Ausweis Vorrang haben, sofern die Teilnahme an den Bildungsangeboten limitiert ist. Schliesslich sei es für die zu erledigenden Arbeiten notwendig, auch eine gewisse Ausbildung zu haben, so Andreas Wälchli, Verantwortlicher des BetriebsCenters (persönliche Mitteilung, 30.01.2014).

Das BetriebsCenter beschäftigt etwa hundert Personen aus dem Asylbereich, wobei die Anzahl Beschäftigter je nach Auftragsvolumen variieren kann. Ende 2013 waren zwei Drittel der Teilnehmenden Asylsuchende, das restliche Drittel Personen mit F-und B-Ausweis. Auf drei männliche Teilnehmer kamen zwei Frauen, wobei der Frauenanteil bis dahin stetig anstieg. Ende des vergangenen Jahres waren sieben Teilnehmende unter 25 Jahren alt, 51 Personen zwischen 26 und fünfzig Jahren und zehn Personen älter als fünfzig. Ein Grossteil der Teilnehmenden stammt aus Eritrea, Somalia, Äthiopien und China (Wälchli, persönliche Mitteilung, 30.01.2014, gestützt auf interne, unveröffentlichte Statistiken). Die Nationalität der Teilnehmenden bildet somit in etwa die Nationen der eingereichten Asylgesuche ab, wobei auffällt, dass Personen aus dem Maghreb und Nahen Osten untervertreten sind (vgl. BFM 2014[a]: 11).

Die Teilnahme am Beschäftigungsprogramm ist freiwillig. Die Aufnahme ins Programm erfolgt über zwei Wege: Entweder meldet sich die betroffene Person direkt beim BetriebsCenter und wird anschliessend gebeten, von der zuständigen SozialarbeiterIn eine Empfehlung einzureichen. Ist die Empfehlung erfolgt, wird die interessierte Person auf einer Warteliste registriert. Der Programmantritt erfolgt in der Regel drei Monate nach der Registrierung. Der zweite Weg führt über die fallführende Person, welche sich direkt ans BetriebsCenter wendet und um die Aufnahme im Programm bittet. Der erste Weg ist der geläufigere; der zweite wird nur beschritten, wenn „eine schnelle Vermittlung einer Person aus dem Asylbereich [aufgrund persönlicher Probleme] nötig ist und eine individuelle Lösung gefunden werden muss“ (Wälchli, persönliche Mitteilung, 30.01.2014).

Im Eintrittsgespräch werden die neuen Teilnehmenden anschliessend über das BetriebsCenter orientiert und je nach persönlichen Fähigkeiten und Wünschen in die verschiedenen Einsatzbereiche eingeteilt. Schon in diesem Gespräch werde klar gemacht, dass es sich im BetriebsCenter nicht um einen regulären Arbeitsbetrieb handle, sondern dass das Ziel der Teilnahme die Befähigung sei, später im ersten Arbeitsmarkt Fuss zu fassen, so Andreas Wälchli (persönliche Mitteilung, 30.01.2014).

Eine interne Statistik über die Austritte zeigt, dass 31 Personen während des Jahres 2013 eine Anschlusslösung gefunden hatten, also entweder eine Stelle, einen Praktikumsplatz oder eine weitere Ausbildung. Hierbei handelt es sich vorwiegend um Personen mit F- und B-Ausweis, da diesen die Teilnahme an weiterführenden Bildungsangeboten im BetriebsCenter garantiert ist. 14 Personen mussten das Programm wegen eines Verstosses gegen die Betriebsordnung verlassen; acht Teilnehmende verliessen das Programm aus gesundheitlichen Gründen (BetriebsCenter 2013[a]).

## 2.3.2. Einsatzbereiche

Die Teilnehmenden arbeiten in drei Schichten an fünf Tagen die Woche. Die Schichten dauern je vier Stunden. Die MigrantInnen können ihren Einsatz entweder im Umfeld des öffentlichen Verkehrs (Reinigung von Haltestellen und Linienfahrzeugen), in der betriebsinternen Reinigung oder im Landschaftsschutz leisten. Weitere vereinzelte Einsatzplätze gibt es in einem dem Betrieb angeschlossenen Cybercafé, dem Empfang oder der Administration. Ein Filmteam, bestehend aus einigen Teilnehmenden, gestaltet zudem unter Anleitung einer Fachperson Lernfilme zu den einzelnen Einsatzbereichen. Des Weiteren bietet das BetriebsCenter Personen, welche traumatische Erlebnisse verarbeiten möchten, eine Werkstatt an, in welcher sie repetitive Arbeiten verrichten können (beispielsweise das Schleifen von Hölzern für Sitzbänke an den Haltestellen) (Wälchli, persönliche Mitteilung, 06.12.2012). Betreut werden die Teilnehmenden von einem kleinen Team (etwa vierhundert Stellenprozente) plus Zivildienstleistenden.

Durch die Forschungsgruppe befragte Personen arbeiteten vor allem im Landschaftsschutz und der Reinigung von Fahrzeugen des öffentlichen Verkehrs sowie von Haltestellen der Berner Verkehrsbetriebe.

Im Landschaftsschutz werden sogenannte invasive Neophyten, also unerwünschte Pflanzen ausgerissen. Vereinzelt erstellen die Teilnehmenden auch neue Zäune oder verrichten nach Holzschlägen die Aufräumarbeiten. Die Einsatzgebiete erstrecken sich geografisch über den ganzen Kanton, die Einsätze finden bei jedem Wetter statt (BetriebsCenter o.J.[a]: 1).

Die Reinigungstruppe, besser bekannt als Team Sauber Bernmobil, leert einerseits Mülleimer und sammelt liegengelassenen Abfall ein, macht andererseits eine Zwischenreinigung der Trams. Ein weiteres Team, bestehend aus Frauen, entfernt Graffitis und sonstiges Gekritzel an den Haltestellen. Zudem werden mehrmals jährlich die Haltestellen in der ganzen Stadt gründlich gereinigt und bei Bedarf Bänke und sonstige Infrastruktur der Haltestellen demontiert und ersetzt (BetriebsCenter o.J.[a]: 1-2).

Als Gegenleistung für den Arbeitseinsatz erhalten alle Teilnehmenden monatlich eine „Motivationszulage“ von 200 Franken sowie das Abo der Bernischen Verkehrsbetriebe. (Wälchli, persönliche Mitteilung, 06.12.2012).

### 2.3.3. Bildungsgefässe

Die Teilnehmenden nehmen an verschiedenen Bildungsmodulen teil, wobei die Möglichkeit der Partizipation vom Aufentshaltsstatus der Person abhängt. Für alle im BetriebsCenter arbeitenden Personen obligatorisch sind täglich vor Arbeitsbeginn ein fünfminütiges Briefing sowie die fachspezifischen Bildungseinheiten. Ersteres dient der Kommunikation von Neuerungen, welche die Arbeit im BetriebsCenter betreffen oder umfasst alltagsrelevante Themen wie Gesundheit oder Informationen zu Feiertagen, aber auch kurze Inputs über politisches Geschehen. Die fachspezifische Bildung findet mindestens eine Stunde die Woche und je nach Einsatzbereich statt. Sie umfasst arbeitsspezifische Begriffe, Arbeitstechniken und Materialkunde (BetriebsCenter 2013[b]: 1).

Für Personen mit F- und B-Ausweis findet wöchentlich ein zweistündiges Sprachtraining statt. Themenschwerpunkte bilden hierbei alltagsrelevante Bereiche wie beispielsweise Arbeit, Arbeitssuche und Weiterbildung. Personen mit N-Ausweis können, sofern Platz vorhanden, ebenfalls am Sprachtraining teilnehmen (BetriebsCenter 2013[b]: 1-2).

Unregelmässig finden zudem Veranstaltungen statt, für welche sich die Teilnehmenden bei Interesse einschreiben können. Diese Veranstaltungen umfassen Filmvorführungen, Ausflüge und Besichtigungen. So besuchten beispielsweise einige Teilnehmende anfangs 2014 die Solothurner Filmtage, andere erholten sich einen Nachmittag im Berner Hammam und dritte machten einen Ausflug auf den Gurten (Wälchli, persönliche Mitteilung, 30.01.2014). Jeden Donnerstagnachmittag können Interessierte in einer nahe gelegenen Sporthalle verschiedene Sportarten ausüben, wobei das Angebot so begehrt ist, dass eine lange Warteliste besteht. Einmal im Monat bietet zudem Bern Tourismus für je zehn Personen gratis eine Stadtführung an (BetriebsCenter 2013[b]: 1).

### 2.3.4. Finanzierung des BetriebsCenters

Finanziert wird das BetriebsCenter knapp zur Hälfte durch die durch die Institution erbrachten Dienstleistungen. Die andere Hälfte wird von der öffentlichen Hand übernommen, wobei die Einsatzplätze für Asylsuchende von der Polizei-und Militärdirektion, hingegen die Einsatzplätze im Programm Bildung und Beschäftigung für Leute mit Status B und F von der Gesundheits- und Fürsorgedirektion des Kantons finanziert werden. Diese unterschiedlichen Finanzierungsquellen und die je nach Status unterschiedlichen Rechte und haben zur Folge, dass Asylsuchenden teilweise weniger Leistungen zustehen als vorläufig aufgenommenen Personen oder anerkannten Flüchtlingen. So erhalten beispielsweise Personen mit F- und B-Ausweis durch die Gesundheits- und Fürsorgedirektion des Kantons ein Abonnement für den städtischen öffentlichen Verkehr bezahlt während bei Personen mit N-Status die Betreuungsorganisationen für die Transportkosten aufkommen müssen. Dies bedeutet, dass den Asyl-

suchenden je nach Anfahrtsweg einen Betrag an der „Motivationszulage“, welche sie durch die Programmteilnahme erhalten, abgezogen wird. In einzelnen Fällen habe diese Finanzierungslösung sogar dazu geführt, dass Asylsuchende nicht mehr am Programm teilnehmen konnten. Die Betreuungsorganisation habe die Transportkosten nicht mehr tragen können, so Andreas Wälchli (persönliche Mitteilung, 30.01.2014).

### 2.3.5. Leitbild und Betriebskultur

Das BetriebsCenter beschreibt seine Aufgabe in einem filmischen Portrait wie folgt:

> „Das BetriebsCenter zeigt asylsuchenden Menschen durch Arbeitstrainings und Schulungen die Schweizer Arbeitskultur auf und vermittelt ihnen dadurch das Arbeitsverhalten der Schweiz“ (BetriebsCenter 2012).

Diese Haltung, dass der Arbeitseinsatz als Training gedacht ist und nicht den Arbeitsalltag darstellt, zieht sich durch die ganze Betriebskultur. So werden die Teilnehmenden, wie oben beschrieben, von Anfang an auf die Trainingssituation aufmerksam gemacht und erhalten nur eine „Motivationszulage“ statt einen regulären Lohn. Die Asylsuchenden würden schliesslich, so Andreas Wälchli, ein Arbeitsvolumen erledigen, das nur etwa der Hälfte eines regulären Arbeiters entspreche, da die Betroffenen noch nicht fähig seien, Arbeiten nach Schweizer Massstäben und Schnelligkeit zu erledigen (Persönliche Mitteilung, 30.01.2014). Ein BetriebsCenter-internes Dokument besagt, dass ein „konsequentes und kontinuierliches Training“ nötig sei, um die Teilnehmenden an Schweizer Arbeitsverhältnisse zu gewöhnen. Der Schwerpunkt liege hierbei vor allem auf Pünktlichkeit, Zuverlässigkeit, Kontinuität, Flexibilität, angepasstem Verhalten und Leistung (BetriebsCenter o.J.[b]: 1).

Die Kernkultur des BetriebsCenters umfasst laut internen Dokumenten folgende sechs Punkte: Lösungsorientierung, Innovation, Pragmatismus, Klarheit, Toleranz und Ressourcenorientierung. Die ersten drei Punkte sagen etwas aus zum Ansatz, welcher das BetriebsCenter prägt: Die Suche nach Lösungen ist erwünscht, Lösungen dürfen individuell und neu sein und sollten praktisch anwendbar sein. Die Punkte Klarheit und Toleranz beschreiben den Umgang aller im BetriebsCenter Anwesenden: Die Kommunikation soll klar, möglichst offen und direkt sein; Toleranz ist nötig, um den verschiedenen Kulturen Rechnung zu tragen. Die Ressourcenorientierung schliesslich beinhaltet, dass den Teilnehmenden so viel wie möglich selber zugetraut wird, dass sie, um ihre Fähigkeiten zu erkennen auch gefordert werden und, wenn nötig, dass die Teilnehmenden Strukturen bekommen, mit deren Hilfe sie wachsen können (BetriebsCenter: o.J.[c]: 1). Neben der Ressourcenorientierung sind auch Sanktionen ein bewusst eingesetztes Mittel (BetriebsCenter o.J.[b]: 4). Über Absenzen werden Abwesenheitslisten geführt. Teilnehmende, welche zu spät kommen oder mehrmals nicht erscheinen, werden aus dem Betrieb ausgeschlossen (Wälchli, persönliche Mitteilung, 30.01.2014).

# 3. Definitionen der verwendeten Begriffe

Im Folgenden werden Begriffe erläutert, die in unserer Arbeit immer wieder anzutreffen sind und in den kommenden Ausführungen und Konezpten eine wichtige Rolle spielen.

## 3.1. Workfare

Der Auffassung von Cattacin, Gianni, Mänzi und Tattin (2002: 13-14) zufolge existiert keine völlig einheitliche Definition des Begriffs „Workfare". Auch die politischen Systeme, die sich nach dem Workfare-Gedanken richten, sind von Land zu Land unterschiedlich ausgestaltet (Cattacin et al. 2002: 13-14). Gemäss den Autoren kann jedoch als gemeinsames Element festgehalten werden, dass es sich bei „Workfare" um ein Zusammenwirken aus Politiken handelt, die auf der Idee „work for welfare" basieren. Diese Idee beinhaltet, dass bedürftigen Personen lediglich dann bestimmte Sozialleistungen gewährt werden sollen, wenn sie dafür eine Gegenleistung erbringen. Kennzeichnend für die Workfarepolitik ist hierbei, dass der Staat bestimmt, welche Art von Gegenleistung als genügend angesehen wird und somit eine Art Machtstellung hat. Die vorliegende Arbeit bezieht sich vorwiegend auf Kurt Wyss' Betrachtungsweise von „Workfare" (siehe auch 5.1.1.). Laut dem Soziologen Wyss hat sich diese Art von Politik in den vergangenen Jahrzehnten global ausgebreitet, wodurch sich in der Sozialpolitik ein Paradigmenwechsel von „Welfare" (Wohlfahrtsstaat) zu „Workfare" (Politik gekennzeichnet durch Disziplinierungsmassnahmen) vollzogen hat (Wyss 2009: 9-10).

## 3.2. Erster und zweiter Arbeitsmarkt

Unter dem ersten Arbeitsmarkt wird der „normale, reguläre, wettbewerbsmässig strukturierte Arbeitsmarkt" verstanden (Aeppli, Kälin, Ott und Peters 2003: 136). Davon grenzt sich der ergänzende, der sogenannte zweite Arbeitsmarkt ab. Dieser ist ein Instrument aktiver Arbeitsmarktpolitik, besteht also nicht nur aus der materiellen Absicherung von Arbeitslosen (passive Arbeitsmarktpolitik), sondern beinhaltet Massnahmen, mit dem Ziel „die Arbeitsmarktchancen von Arbeitslosen zu erhöhen (oder zumindest zu erhalten), die arbeitsmarktrelevanten Fähigkeiten dieser Personen zu verbessern und damit zu Effizienzverbesserung von Arbeitsmärkten beizutragen" (Aeppli et al. 2003: 136). Durch diese Massnahmen wird die Qualität und Struktur des Arbeitskräfteangebots direkt beeinflusst. Das BetriebsCenter, in welchem die vorliegende Forschung durchgeführt wurde, ist aufgrund seiner Struktur und der Zielsetzung gegenüber den Teilnehmenden auf dem zweiten Arbeitsmarkt angesiedelt.

## 3.3. Beschäftigungsprogramm

Unter „Beschäftigungsprogramm" versteht Bauer (1992: 304-305) ein staatliches Angebot, das als Instrument der Arbeitspolitik zur „Förderung der beruflichen Erwerbs-

arbeit sowie zur Verhinderung und Überwindung der Arbeitslosigkeit“ gilt. Hierbei geht es um Massnahmen, die die Integration des Einzelnen in den Arbeitsmarkt unterstützen sollen – weshalb Beschäftigungsprogramme dem zweiten Arbeitsmarkt zuzuordnen sind (siehe oben). Übertragen auf unseren Forschungsgegenstand verwenden wir den Begriff für gemeinnützige Programme, die Asylsuchenden primär Tagesstruktur und nicht bestimmte Qualifikationen verschaffen. Gemäss Becker, Mulot und Wolf (1997: 467) werden unter gemeinnützigen Arbeiten solche verstanden, welche „dem allgemeinen Wohl und nicht unmittelbar Privatinteressen dienen.“

## 3.4. Integration

Der Begriff Integration ist ein viel verwendeter Ausdruck, dem in der Forschung und der Literatur, wie auch der Politik oftmals unterschiedliche Bedeutungen zugeschrieben werden. In der vorliegenden Arbeit ist unser Verständnis des Integrationsbegriffes an die Ausführungen der Eidgenössischen Kommission für Migrationsfragen (EKM 2014) angelehnt. Die EKM versteht Integration als Prozess des Einzelnen, sich in seine „soziale Umgebung“ einfügen zu können und zu lernen, sich in ihr „selbständig zu bewegen“. Dazu gehört, sich Zugang zu gesellschaftlichen Ressourcen wie Arbeit, Bildung und sozialen Anschluss zu verschaffen. Gleichzeitig sieht die EKM Integration nicht nur als „konkrete Leistung“ eines einzelnen Menschen, sondern auch als „gesellschaftlichen Prozess“. Auch für uns stellt Integration einen gegenseitigen Prozess dar, in dem eine Gesellschaft das Andere oder Fremde ebenfalls zu akzeptieren und aufzunehmen hat, damit Integration gelingt (Fuchs-Heinritz, Lautmann, Ramstedt Otthein und Wienold 2007: 301). In der vorliegenden Arbeit richten wir den Fokus auf die Ermittlung des subjektiven Verständnisses und der Wahrnehmung der befragten Personen. Aus diesem Grund übernehmen wir für den Begriff der Integration auch jene Bedeutungen, die ihm von Asylsuchenden zugeschrieben werden. Denn die Interviews haben gezeigt, dass die einzelnen Befragten über ein individuelles Verständnis von Integration verfügen, welches ihnen womöglich aber auch durch ihren Aufenthalt in der Schweiz auferlegt worden ist.

## 3.5. Motivation

Der Begriff „Motivation“ ist ein Konzept in der Psychologie (Fuchs-Heinritz et al. 2007: 445) und beschreibt die Summe der „bewussten und unbewussten Antriebe und Bestrebungen“, die das individuelle und soziale Handeln von Personen veranlassen. Sie beeinflussen den Inhalt und die Intensität der Handlungen (Hillmann 2007: 592). Mit anderen Worten werden unter Motivation Abläufe verstanden, „durch die ein Verhalten in Gang gesetzt, aufrechterhalten und auf ein bestimmtes Ziel ausgerichtet wird“ (Fuchs-Heinritz et al. 2007: 445). Motivation ist ein hypothetisches Konstrukt, das nicht direkt beobachtbar ist. Direkt erfassbar ist Motivation primär durch Handlungsreaktionen, welche durch sie hervorgerufen werden (Hillmann 2007: 592). Durch die Befragung der Asylsuchenden zu ihrer Entscheidung, am Beschäftigungsprogramm teilzunehmen, wurden verschiedene „Antriebe und Bestrebungen“ der Be-

troffenen erhoben, die sich gebündelt als „Teilnahmemotivation“ verstehen lassen können.

# 4. Forschungsstand

Im Folgenden sollen zuerst Studien vorgestellt werden, welche sich mit den Folgen eines Ausschlusses von Asylsuchenden aus dem Arbeitsprozess befassen. Danach werden Studien diskutiert, die Beschäftigungsprogramme im Allgemeinen untersucht haben und schliesslich solche, die sich speziell auf Beschäftigungsprogramme für Asylsuchende konzentrierten.

## 4.1. Asylsuchende und Lohnarbeit

Was es für Asylsuchende bedeutet, über Monate und Jahre vom Arbeitsprozess ausgeschlossen zu sein, ist in einer qualitativen Studie von Vicki Täubig (2009) untersucht worden, die sich theoretisch unter anderem auf die Studie „Totale Institution“ von Erwing Goffman (vgl. Kapitel 5.1.3.) bezieht (Täubig, 2009: 45-53). Alle sechs von Täubig interviewten AsylbewerberInnen leiden unter der Langeweile, da sie in einem deutschen Asylzentrum auf dem Lande untergebracht sind und keine Gelegenheit zur Lohnarbeit erhalten. Die Interviewten stellen ihre jetzige Lage als Ausnahmesituation innerhalb ihrer Biografie dar. Sie wird als verlorene Zeit begriffen (Täubig, 2009: 230). Das „richtige Leben“, wie es ein Befragter ausdrückt (Täubig, 2009: 231), wird mit der Vergangenheit und der Zukunft verknüpft, nicht aber mit der Gegenwart. Unter „richtigem Leben“ wird eine Lebensweise verstanden, die andere Menschen in ihrem Alter ausüben. Die Befragten fühlen sich davon ausgeschlossen (Täubig, 2009:230-231). Arbeiten (was die Befragten eben gerade nicht dürfen) wird explizit als richtiges Leben und ihrem Alter angemessen gesehen. Die Autorin stellte bei ihren InterviewpartnerInnen immer auch die Angst fest, ein gewisses, ihrem jetzigen Alter entsprechendes „biografisches Programm“ nicht erfüllen zu können. Darunter versteht sie Dinge wie lernen, Geld zu verdienen oder eine PartnerIn zu finden (Täubig, 2009: 233-234).

Für fast alle Interviewten würde Erwerbsarbeit auch bedeuten, überhaupt erst über eigenes Geld verfügen zu können (Täubig 2009: 241). Ihr Freizeitverhalten würde sich entsprechend ändern. Konsum und Freizeit wird laut der Autorin von den InterviewpartnerInnen als „begriffliche Einheit“ verwendet. So sei etwa der Besuch eines Cafés beides: Konsum und Freizeitverhalten. Auch blosses Einkaufen werde als Abwechslung und so als eine Art Freizeitverhalten empfunden (Täubig 2009: 242).

Die Autorin schreibt im Zusammenhang mit dem Regime für Asylsuchenden in Deutschland von einer „organisierten Desintegration“; also einem bewussten Ausschluss von der Gesellschaft durch das Instrument des Arbeitsverbotes. Allerdings stellt sie auch fest, dass sich ihre InterviewpartnerInnen gegen die Erwartungen dieser desintegrierenden Organisation verhalten. Die Asylsuchenden integrieren sich eben doch; sie lernen selbstständig Deutsch, gehen Partnerschaften und Freundschaften ein und zeigen sich „widerständig“ (Täubig 2009: 248).

Auch die quantitative Studie von Vroome und van Tubergen (2010) stellt negative Effekte fest, wenn Asylsuchende nicht arbeiten dürfen und der Erwerb der lokalen Sprache nicht gefördert wird. Die Autoren haben in den Niederlanden den Erwerbsstatus und die Art der Beschäftigung von mehr als 3000 Flüchtlingen – Männer wie Frauen – zwischen 18 und 65 untersucht. Je mehr Zeit die Befragten zuvor in spezifischen Asylzentren (ohne Arbeitsmöglichkeiten und sprachlicher Förderung) verbracht haben, desto schwieriger werde es später für sie, auf dem Arbeitsmarkt Fuss zu fassen. Die Befragten wären öfter arbeitslos und hätten einen tieferen sozialen Status (de Vroome und van Tubergen 2010: 394). Ausserdem hätten sie grössere gesundheitliche Probleme und vermehrt Depressionen (de Vroome und van Tubergen 2010: 398). Als Grund machen die Autoren fest, dass die betreffenden Personen weniger Bildung, Arbeitserfahrung und Sprachkenntnisse erwerben konnten als jene, die kürzere Zeit in einem Asylzentrum untergebracht waren. Die Autoren empfehlen deshalb, AsylbewerberInnen früh Arbeitserfahrungen zu ermöglichen und ihnen Möglichkeiten für den Spracherwerb des Gastlandes zu geben. Helfen würden auch vermehrte soziale Kontakte von Asylsuchenden mit Einheimischen (de Vroome und van Tubergen 2010: 397).

Wie stark Asylsuchende in der Schweiz von Arbeitsuntätigkeit betroffen sind, ist Mitte der 1990er Jahren umfassend in zwei Studien im Auftrag des damaligen Bundesamtes für Flüchtlinge untersucht worden (Piguet und Misterli 1996; Efionayi-Mäder und Piguet 1997). Beschäftigungsprogramme für Asylsuchende gab es zu diesem Zeitpunkt noch kaum; sie wurden in den Studien auch nicht thematisiert. Im Rahmen der Studien wurde eine quantitative Erhebung zum Stand der Arbeitsintegration von Asylsuchenden und anerkannten Flüchtlingen gemacht, die Politik der Kantone verglichen und mit qualitativen Erhebungsmethoden Asylsuchende sowie ArbeitgeberInnen und FlüchtlingsbetreuerInnen befragt. In einem zusammenfassenden Bericht (Wimmer und Piguet 1998) kommen die Autoren zum Schluss, dass die AsylbewerberInnen einen zeitintensiven „Umstellungs- und Reorientierungsprozess“ zu durchlaufen hätten, bis sie letztlich eine Stelle finden könnten (Wimmer und Piguet 1998: 13). Die Autoren stellen auch bedeutende kantonale Unterschiede bei der Erwerbstätigenquote von Asylsuchenden fest. Als Grund dafür geben sie unterschiedliche Bewilligungspraktiken der einzelnen Kantone an, aber auch Unterschiede der einzelnen Arbeitsmärkte selber (Wimmer und Piguet 1998: 21). Als weiteren Faktor, welche die Erwerbstätigenquote von Asylsuchenden beeinflusst, machen die Autoren die unterschiedlichen Migrationshintergründe der Asylsuchenden aus. So würde die „Massenflucht ganzer Familien gegenüber der Kettenmigration auf den Pfaden der Gastarbeiterwanderung und noch mehr gegenüber der Pioniermigration von einzelnen Männern schlechtere Voraussetzungen bezüglich Arbeitsintegration“ mit sich bringen (Wimmer und Piguet 1998: 35).

## 4.2. Beschäftigungsprogramme, Workfare, Aktivierungen

Beschäftigungsprogramme werden in der Literatur oft unter dem Aspekt Workfare (siehe Kapitel 3) diskutiert (vgl. etwa Wyss 2009). Dabei geht es letztlich immer um die Fragestellung, wie sehr der Staat mit spezifischen Massnahmen, die auch Druckmittel beinhalten, Menschen in den Arbeitsprozess bringen kann. Workfare-

Programme beinhalten, wie Koch, Stephan und Walwei (2005: 7) in ihrer empirischen Analyse zur Zufriedenheit von SozialhilfeempfängerInnen und Arbeitslosen feststellen, etwa die Teilnahmepflicht, da ansonsten Sozialleistungen gekürzt oder gestrichen werden. Ausserdem sei der Arbeitseinsatz zentral und nicht Aus- und Weiterbildungsmassnahmen. Zudem seien Workfare-Pogramme nur für spezifische, bedürftige Personengruppen ausgelegt. Allerdings finden sich in den Beschäftigungsprogrammen vieler Länder, wie etwa in Deutschland, neben klassischen Workfare-Elementen immer auch Formen von praktischer Unterstützung zur Stärkung der Arbeitsmarktfähigkeit, wie Weiterbildungs- und Betreuungsmöglichkeiten (Koch et al. 2005: 9-12). Solche Aspekte werden oft unter dem Stichwort „Aktivierung“ diskutiert (vgl. etwa Schallberger und Wyer 2010).

Da bislang nur sehr wenige spezifische Beschäftigungsprogramme für Asylsuchende untersucht wurden, sollen hier zuerst einige relevante Studien vorgestellt werden, die sich mit Beschäftigungsprogrammen im Allgemeinen befassen, um typische Charakteristika und Wirkungen solcher Programme zu verstehen.

### 4.2.1. Beschäftigungsprogramme im Allgemeinen

Das klassische Konzept von Workfare, wie es in den USA entwickelt wurde, sollte angeblich eine „Kultur der Armut“ eliminieren, bei der ganze Familien über Jahre von der Sozialhilfe abhängig blieben (vgl. dazu Shragge 1997). Allerdings wurde dem Konzept oft vorgeworfen, dass es primär darum gehe, Einsparungen im Sozialhilfebereich vorzunehmen und eine sogenannte Unterschicht auf schlecht bezahlte Tätigkeiten zu konditionieren (Hardina 1997). Die TeilnehmerInnen an Beschäftigungsprogrammen erhalten für ihre Tätigkeit zumeist die sowieso auszahlenden Sozialhilfeleistungen sowie einen mehr oder weniger grossen Zusatzverdienst. Verweigern sie die Teilnahme am Programm, so erhalten sie keine Sozialhilfeleistung oder nur noch in reduzierter Form. Generell klagen TeilnehmerInnen von Workfare-Programmen oft über Unterbezahlung, während sie Arbeiten zu erledigen hätten, die sonst besser Bezahlte ausführten (vgl. Swanson 1997).

Koch et al. (2005: 41) kommen dagegen zum Schluss, dass Elemente von Workfare „im Rahmen eines breit gefächerten arbeitsmarktpolitischen Instrumentenkastens durchaus ihren Platz haben“. Die Zufriedenheitsforschung belege, dass der Erwerbsstatus für die Lebenszufriedenheit von Menschen „einen zentralen Stellenwert“ darstelle (Koch et al. 2005: 23). Eine von Koch et al. vorgenommene statistische Auswertung des sozio-ökonomischen Panels in Deutschland bestätigt diesen Befund. Beim sozio-ökonomischen Panel handelt es sich um eine repräsentative Längsschnittbefragung von über 20‘000 Personen aus rund 11‘000 Haushalten. Die Befragungen finden seit 1984 in Westdeutschland und ab 1990 auch in den ostdeutschen Bundesländern statt. Dabei wird unter anderem die Lebenszufriedenheit auf einer Skala von 1 bis 10 erfasst. „Bei Niedriglohnbeziehern als auch bei vollzeitbeschäftigten Sozialhilfeempfängern“ würde die durchschnittliche Lebenszufriedenheit deutlich höher liegen, als bei „Nichterwerbstätigen beziehungsweise arbeitslosen Sozialhilfeempfängern“, stellen die AutorInnen fest (Koch et al. 2005: 26).

Positive Auswirkungen von Beschäftigungsprogrammen unter Einsatz von Druckmitteln stellt auch Achim Trube (1994) in einer qualitativen Studie in Deutsch-

land fest. Dabei fragt er nach der Wirkung von Beschäftigungsprogrammen, sowohl für den Staat wie für die Betroffenen. Er ermittelt, was der Staat an Kosten durch die Beschäftigungsprogramme letztlich gespart hat und welche gesundheitlichen und sozial-integrativen Effekte die Programme haben. Dazu wurden Beschäftigte in den Programmen befragt (Projektgruppe), Arbeitslose in der Sozialhilfe (Experimentalgruppe) und andere Arbeitslose aus Sozialberatungsstellen (Kontrollgruppe). Bei der Auswertung wurden diese drei Gruppen dann miteinander verglichen. Resultat: Den Leuten aus der Projektgruppe geht es gesundheitlich am besten. Zudem fühlen sie sich auch in ihrem sozialen Umfeld am besten aufgehoben. Den Arbeitslosen ohne Betreuung geht es am schlechtesten. Arbeitslosigkeit scheine also „die aktuellen Stimmungen, das Glücksgefühl und last but not least die Empfindungen der Menschen für ihren eigenen Wert erheblich zu beeinträchtigen, was durch Beschäftigung zum Teil durchaus zu kompensieren ist“ (Trube 1994: 187).

Nik Theodore und Jamie Peck (2010) unterscheiden bei ihrer Literaturstudie über Beschäftigungsprogramme in den USA zwischen Human-Capital Development-Programme (HCD) und Labour-Force-Attachment-Programme (LFA). HCD sollen das Humankaptial der Teilnehmenden weiterentwickeln. Bei den LFA geht es dagegen primär um die Integration in den Arbeitsprozess. Auf Aus- und Weiterbildungsmassnahmen wird in solchen Programmen kaum Wert gelegt. Die Philosophie dabei ist, die TeilnehmerInnen möglichst rasch in ein normales Arbeitsverhältnis zu bringen, auch wenn das meist Jobs im Niedriglohnbereich sind. So seien diese Programme zwar relativ erfolgreich, doch würden damit die Betroffenen nicht aus der Armut befreit. Das Problem der HCD-Programme dagegen sei, dass diese kostspielig und aufwändig zu organisieren seien, und oft Fertigkeiten ausbildeten, die auf dem Arbeitsmarkt nicht gefragt seien (Theodore und Peck 2010: 88).

Welche Ansätze Schweizer Beschäftigungsprogramme verfolgen, haben Christoph Maeder und Eva Nadai (2009) im Rahmen einer explorativen Untersuchung erhoben. Mit einem ethnografischen Ansatz wurden Beschäftigte in drei unterschiedlichen Programmen beobachtet. Pro Programm verbrachten Maeder und Nadai jeweils ein bis zwei Wochen vor Ort. Zusätzlich wurden formale Interviews mit den Beschäftigten wie mit ProjektleiterInnen geführt und offizielle Dokumente analysiert. Die Forschung beschäftigte sich mit folgenden Fragen: Wie sind Beschäftigungsprogramme ausgestaltet, um die TeilnehmerInnen zu aktivieren? Wie wird die Arbeitsmarktfähigkeit gesteigert? Welche anderen Effekte (auch unbeabsichtigte) können beobachtet werden? Basis der Analyse waren mehrere hundert Seiten Beobachtungsnotizen, 19 transkribierte Interviews, sieben aufgezeichnete und transkribierte „Interaktionen“ und dutzende Aufzeichnungen über die Arbeitslosen. Die Forschenden kamen zum Schluss, dass das primäre Ziel der Programme sei, die Beschäftigten schnell wieder in den Arbeitsprozess zu bringen und nicht wirklich ihre Fähigkeiten zu verbessern. Den Arbeitslosen werde vermittelt, dass sie für ihre Arbeitslosigkeit selber verantwortlich seien, sie würden diszipliniert und zum Selbstmarketing angehalten. Die Verantwortung für die Arbeitslosigkeit werde so vom Wohlfahrtsstaat auf die Arbeitslosen übertragen.

Eine aktuelle Arbeit zu den Zielen und Ergebnissen von Beschäftigungsprogrammen ist 2010 unter dem Titel „Praxis der Aktivierung“ erschienen (Schallberger und Wyer 2010). Der Autor und die Autorin haben dabei 41 nicht-standardisierte, offene

Forschungsinterviews mit BetreuerInnen wie auch mit TeilnehmerInnen von Beschäftigungsprogrammen durchgeführt. Im Rahmen einer Einordnung der Beschäftigungsprogramme stellen Schallberger und Wyer fünf Leitparadigmen fest, welche die BetreuerInnen immer wieder ansprechen: Rettung, Disziplinierung, Qualifizierung, Verwertung und Rehabilitation. Unter dem Aspekt Rettung verstehen Schallberger und Wyer das Bestreben den TeilnehmerInnen verloren gegangene Selbstachtung zurück zu geben und sie vor einer „schier zwangsläufigen Dynamik der individuellen Verwahrlosung“ zu bewahren. Unter dem Aspekt Disziplinierung wird Programmverantwortlichen die Position unterstellt, die TeilnehmerInnen seien im Grunde für ihre Arbeitslosigkeit selber schuld, sie müssten lernen, sich angemessen zu verhalten. Beim Aspekt Qualifizierung ist gemeint, dass verschiedene Programme gezielt Schlüsselfunktionen fördern, wie etwa den Umgang mit Computern. Unter Verwertung wird als Motiv der Beschäftigungsprogramme ausgemacht, dass die Beschäftigten die von ihnen verursachten Kosten teilweise abzuarbeiten haben. Unter dem Aspekt Rehabilitation schliesslich subsummieren die Autorin und der Autor Bestrebungen der BetreuerInnen, die subjektiven Erwartungen ihrer Klienten an das Niveau des „für sie noch 'objektiv' Möglichen“ anzupassen (Schallberger und Wyer 2010: 109-113).

Neben einer Typisierung der Programmintentionen nehmen Schallberger und Wyer auch eine Typisierung der ProgrammteilnehmerInnen bezüglich ihrer Teilnahmemotivation vor. Die sogenannten „Realisten“ zeichnen sich durch eine pragmatische Herangehensweise aus und sind auch bereit „sinnentleerte und repetitive Tätigkeiten“ gewissenhaft auszuführen. Die „Zukunftsorientierten“ schwanken zwischen Anpassung und Autonomie. Sie haben klare Zukunftsvorstellungen und „einen Glauben an das eigene Gestaltungspotential“. Die „Ämterkarrieristen“ dagegen haben sich auf ein „Leben im Dauerprovisorium“ eingerichtet. Sie schätzen die Arbeit im geschützten Rahmen, der ihnen einen geregelten Tagesablauf ermöglicht, haben aber keine Zukunftsvorstellungen oder Hoffnung auf Integration in den ersten Arbeitsmarkt. Auch die „Arbeitsmarktgeschädigten“ haben wenig Hoffnung auf eine Reintegration. Für sie sei die Arbeit im Beschäftigungsprogramm eine Form der Stabilisierung. Die „Schutzbedürftigen“ schliesslich sind aufgrund gesundheitlicher Probleme vom ersten Arbeitsmarkt ausgeschlossen. Wenn ihre Beeinträchtigung respektiert werde, kann sie ihre Arbeit in einem Beschäftigungsprogramm motivieren und eine „befristete Alternative“ zu einem „hoffnungslosen Wiedereinstieg“ sein (Schallberger und Wyer 2010: 157-159).

Mit der Studie von Schallberger und Wyer werden Ansätze zu einer differenzierten Betrachtung sowohl der Beschäftigungsprogramme wie auch deren TeilnehmerInnen geboten. Die Typisierung der TeilnehmerInnen ermöglicht einen Vergleich mit unserer eignenen Typisierung, die im Kapitel 7 vorgestellt wird.

### 4.2.2. Beschäftigungsprogramme für Asylsuchende in der Schweiz

Beschäftigungsprogramme für Asylsuchende gibt es in der Schweiz erst seit Ende der 1990er Jahre. Konkrete Forschungsarbeiten zu diesen spezifischen Programmen wurden deshalb noch relativ wenig erstellt. Eine Diplomarbeit von Yvonne Bart (2001)

befasst sich mit Beschäftigungsprojekten in Läden der Caritas in Luzern und Olten, in denen einige Flüchtlinge und Asylsuchende mitarbeiten können. Die Diplomarbeit konzentriert sich auf qualitative Interviews mit dem Leitungspersonal der Projekte und fragt nach den Auswirkungen der Arbeitseinsätze für die Beschäftigten. Die Motivation der TeilnehmerInnen – aus der Perspektive des Leitungspersonals – am Projekt teilzunehmen, lässt sich unter folgende Punkte summieren: Hoffnung auf den Einstieg in den ersten Arbeitsmarkt, eine geregelte Tagesstruktur erhalten, etwas lernen und aus der Abhängigkeit der Fürsorge kommen (Bart 2001: 115-118). Die Autorin stellt generell positive soziale und psychische Auswirkungen der Beschäftigungsprogramme auf die Teilnehmenden fest. Der geregelte Tagesablauf verhelfe ihnen, sich eingebunden und nützlich zu fühlen. Ausserdem bedeute die Teilnahme an der Arbeit in einer Gruppe „ein neues soziales Kontaktfeld und Anerkennung über die Arbeitsleistung“ (Bart 2001: 125). Das Selbstwertgefühl werde gestärkt. Zudem würden „Sinn- und Lebensperspektiven“ entwickelt (Bart 2001: 125).

Ein Pilotprojekt der Stadt Zürich, das 2003 startete, wurde 2004 in einer Diplomarbeit der Hochschule für Soziale Arbeit ausgewertet (Schilter 2004). Das Projekt unter dem Titel „Gemeinnützige Einsatzplätze für Asylsuchende und vorläufig Aufgenommene in der Stadt Zürich“ (das mit GEP abgekürt wird) sollte nach den Vorstellungen des Zürcher Stadtrates arbeitslose AsylbewerberInnen und vorläufig Aufgenommene von der Strasse weg bringen. Der Stadtrat verstand das Projekt als Einforderung einer Art Gegenleistung für Unterbringung und Verpflegung.

Schilter geht vor allem der Frage nach, wie sich die Teilnahme an dem Programm auf die Identität der AsylbeweberInnenInnen auswirkt. Dazu befragt er 19 TeilnehmerInnen mit einem standardisierten Fragebogen wie auch anhand von Leitfadensinterviews. Er kommt zum Schluss, dass die gesellschaftliche Wertschätzung, welche die TeilnehmerInnen am Programm erfahren, eine positive Ressource darstellt. Teilnehmende, die noch nicht lange beim Programm mitmachen, sehen den beschränkten Handlungsspielraum in ihrer Tätigkeit als Entlastung an, um sich in der neuen Umgebung zu orientieren. Diejenigen dagegen, die schon länger im Programm mitarbeiten, seien oft unterfordert. Jedoch liege, so Schilter, die eigentliche Rolle des GEP in der Ressourcenbildung im Bereich „soziale Kompetenzen im Kontakt mit Kunden, Mitarbeitern und Vorgesetzten“ (Schilter 2004: 46). Die Potentiale der Beschäftigten werden in diesem Bereich „gefordert und gefördert“ (Schilter 2004: 46). Auch erhielten die Asylsuchenden durch ihre Teilnahme eine neue gesellschaftliche Rolle als Beschäftigte, was ihr Selbstwertgefühl steigere. Allerdings merkten die Asylsuchenden auch kritisch an, dass bei der Beurteilung ihrer Arbeit letztlich primär ihr Status als AsylbewerberIn entscheidend sei. Auch wer sich noch so sehr anstrenge, erhalte dennoch immer den gleich tiefen Lohn. So würden die AsylbewerberInnen denn auch durch den direkten Vergleich mit normalen Beschäftigten immer wieder an ihren tieferen Status erinnert. Der beschränkte Zugang zum Arbeitsmarkt werde so als Stigmatisierung wahrgenommen. Die Erwartungen der TeilnehmerInnen an die Zukunft sind laut Schilter dementsprechend düster (Schilter 2004: 48-50).

Eine weitere Diplomarbeit (Tikvesa 2005) geht der Frage nach, welchen Beitrag Bildungs- und Beschäftigungsprogramme zur Integration von Asylsuchenden leisten. Dazu wurden qualitative Interviews mit Teilnehmenden und BetreuerInnen geführt. Die Arbeit kommt zum Schluss, dass sich die Programme auf die TeilnehmerInnen

persönlichkeitsbildend auswirken. Diese profitierten emotional wie sozial davon. Die Teilnahme würde sich auch positiv auf die Gesundheit der AsylbewerberInnen auswirken. Allerdings würden viele TeilnehmerInnen nur schlecht über die Ziele und Erwartungen der Programme informiert, was zu Enttäuschungen, Nichterreichen der Programmziele und Missverständnissen führe.

Wie im Kapitel 2 ausgeführt, gibt es in der Schweiz in 17 Kantonen Beschäftigungsprogramme für Asylsuchende, wobei der Grad der Massnahmen dieser Programme zur sogenannten Integration (siehe Definition im Kapitel 3) in die Gesellschaft stark varieren. Unter ExpertInnen hat sich die Meinung durchgesetzt, dass Integrationsmassnahmen für Asylsuchende notwendig sind, wie Lindenmeyer, von Glutz, Häusler und Kehl (2008) feststellen. In einer Befragung von kantonalen Verantwortlichen für die Betreuung von Asylsuchenden stimmen 20 von 21 Personen dem Statement zu: „Fördermassnahmen sollten während des Asylverfahrens obligatorisch sein. Einerseits, weil sowieso 50 % der Asylsuchenden hier bleiben, andererseits wäre das auch eine Form von Entwicklungshilfe für Rückkehrer. Es ist teuer, bei anerkannten Flüchtlingen nachzuholen, was zuvor während Jahren in der Asylphase verpasst wurde.“ Als besonders wichtig werden spezifische Sprachkurse inklusive die Vermittlung kultureller Inhalte hervorgehoben (Lindenmeyer et al. 2008: 54).

## 4.3. Folgerungen für unsere Arbeit

Der gegenwärtige Forschungstand zeigt auf, dass Arbeitslosigkeit generell aber auch speziell bei Asylsuchenden das gesundheitliche Wohlbefinden beeinträchtigt und tendenziell den Ausschluss aus dem gesellschaftlichen Leben fördert. Wer arbeitslos ist, will in der Regel arbeiten und ist auch bereit, bei einem Beschäftigungsprogramm mit zu machen. Beschäftigungsprogramme haben sehr unterschiedliche Ansätze und Intentionen. Ein primäres Ziel vieler Programme ist die Wiedereingliederung der Teilnehmenden in den Arbeitsprozess. Die TeilnehmerInnen sollen von der Sozial- oder Arbeitslosenhilfe wegkommen und wieder einer Lohnarbeit nachgehen. Wie stark dazu Druck auf die TeilnehmerInnen ausgeübt wird, und die Verfügbarkeit von Förderungsmassnahmen variieren beträchtlich. Die Motivation der TeilnehmerInnen zur Teilnahme an solchen Programmen ist sehr unterschiedlich. Die Typisierung von Schallberger und Wyer zeigt die Bandbreite auf.

Die vorgestellte Forschung macht klar, dass Beschäftigungsprogramme für Asylsuchende von anderen Beschäftigungsprogrammen abzugrenzen sind. Die Zielgruppe sind hier Personen, die nicht oder zumindest nicht möglichst rasch in den Arbeitsmarkt integriert werden sollen. Das hat Auswirkungen. Die TeilnehmerInnen fühlen sich zwar auch hier durch die Teilnahme gestärkt. Sie lernen Neues, erhöhen ihr Selbstwertgefühl und können Lebensperspektiven entwickeln. Beschäftigungsprogramme für Asylsuchende stossen jedoch früher als andere Programme an Grenzen, da den TeilnehmerInnen nur sehr beschränktes Entwicklungspotential geboten werden kann und grosse Einsatzbereitschaft in den seltesten Fällen auch zu einer Stelle im ersten Arbeitsmarkt führt. Zudem ist die gebotene finanzielle Entschädigung verhältnismässig gering.

Bislang gibt es keine Forschungsarbeiten dazu, wie sich diese Rahmenbedingungen auf die Motivation der TeilnehmerInnen auswirken. Die vorliegende Untersuchung setzt denn auch an diesem Punkt an.

# 5. Theoretische Annäherung an den Forschungsgegenstand

In diesem Kapitel werden die für unsere Forschung verwendeten Theorien vorgestellt, diskutiert und zu einem sensibilisierenden Konzept verknüpft. Damit soll unser Blickwinkel auf den Forschungsgegenstand definiert und transparent gemacht werden. Zudem erlauben Theorien, bereits begründetes Wissen zu verwenden (Flick 2011: 74).

Das Theoriekapitel ist in drei Teile gegliedert: Zwei Theoriegruppen und die Synthese. Der erste Teil „Strukturtheoretische Erklärung der Rahmenbedingungen" enthält Theorien, welche für Asylsuchende spezifische, strukturelle Gegebenheiten erläutern mit denen die Betroffenen in der Schweiz konfrontiert sind. Ein zweiter Teil geht schliesslich auf Ansätze ein, welche sich mit menschlicher Handlung und Handlungsmotivation befassen. Zuletzt folgt in einem dritten Teil die Verknüpfung der struktur- und handlungsrelevanten Konzepte zu einer Synthese, welche gleichzeitig das sensibilisierende Konzept unserer Arbeit darstellt.

Vorwegzunehmen ist, dass in dieser Forschung davon ausgegangen wird, dass Struktur und Handlung in einer Wechselwirkung zueinander stehen. Wir stützen uns dabei auf Colin Hay, der annimmt, dass Struktur und Handlung ontologisch gesehen nicht trennbar sind. In der Empirie können sie ihm zufolge aber aus analytischen Gründen getrennt werden (Hay 2001: 2). Demzufolge erklären die Strukturtheorien einen Rahmen, in den sich die Asylsuchenden einfügen müssen und der ihre Handlungen wesentlich prägt. Andererseits formen die Betroffenen die vorhandenen Rahmenbedingungen indem sie sich darin bewegen und ihre mitgebrachten Vorstellungen und Überzeugungen einbringen.

## 5.1. Strukturtheoretische Erklärung der Rahmenbedingungen

### 5.1.1. Das Workfare-Konzept gemäss Kurt Wyss

Asylsuchende finden bei ihrer Ankunft in der Schweiz eine Umgebung vor, die institutionell und gesellschaftlich geprägt ist. Kurt Wyss liefert in seinen Ausführungen zu „Workfare" eine Beschreibung eines strukturellen Rahmens, in den sich arbeitslose Menschen hineingeben müssen. Wyss bezieht sich dabei primär auf das Arbeitssystem der Schweiz. Der Ausdruck „Workfare" bezeichnet ihm zufolge eine neue Art von Sozialpolitik, die das zuvor herrschende Welfare-System zunehmend abgelöst hat. Wyss versteht darunter eine Ordnung, deren Wurzeln im Kapitalismus verortet sind und die sich der Ausbeutung der menschlichen Arbeitskraft verschrieben hat. In seinen Augen hat sich diese neue Form von Sozialpolitik in den vergangenen Jahrzehnten global durchgesetzt. Ausgehend von der USA und Kanada hat sich Workfare über Grossbritannien, Norwegen, die Niederlande und Dänemark bis ins restliche Europa verbreitet (Wyss 2009: 9-10).

Gemäss Wyss' Betrachtung hat diese Politik im Allgemeinen zum Ziel, arbeitslose Personen anhand von verschiedenen sozialpolitischen Massnahmen – wie Beschäftigungsprogramme, Praktika etc. – in den Arbeitsmarkt zurückzuführen. Zentral ist für ihn hierbei, dass es sich bei solchen Vorkehrungen nur vordergründig um fördernde oder befähigende Integrationsprogramme handelt. Vielmehr sieht er in ihnen zweierlei: Einerseits eine Form von sozialer Disziplinierung der Betroffenen und andererseits ein Mittel zur Abschreckung der erwerbstätigen Bevölkerung. Hinter den Massnahmen steckt gemäss Wyss ein bestimmtes Menschenbild. Erwerbslosen wird unterstellt, dass sie von Natur aus untätig und nachlässig sind und deshalb durch äusseren Druck und staatliche Auflagen dazu gebracht werden müssen, sich wieder in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Wer sich weigert, erfährt Sanktionen in Form von Leistungskürzungen der Sozialhilfe oder anderen Unterstützungsgeldern. Wyss zufolge unterstellt die Politik arbeitslosen Personen den fehlenden Antrieb, sich aus eigener Initiative um eine Stelle zu bemühen. Aufgrund dieser Annahmen und durch die Struktur der Massnahmen wird die implizite Botschaft vermittelt, dass Betroffene ihre Lebenslage selbst verschulden. Das Scheitern dieser Menschen im Erwerbsleben und bei der Reintegration wird ihrer eigenen angeblichen Unfähigkeit zugeschrieben anstatt dem Charakter eines „ausbeuterischen" Wirtschaftssystems. Das hat zur Folge, dass Vorkehrungen zur Wiedereingliederung für die Betroffenen mit einer erheblichen Stigmatisierung und dem Eindruck von sozialem Abstieg verbunden sind. Aus diesen Gründen haben wiedereingliedernde Programme für den im Arbeitsmarkt beschäftigten Teil der Bevölkerung eine abschreckende Wirkung. Reintegration von erwerbslosen Personen soll Wyss' Ansicht nach lediglich vorgetäuscht werden (Wyss 2009: 11-17). Tatsächlich geht es ihm zufolge aber um die unausgesprochene Absicht, die Betroffenen aus der Gesellschaft auszuschliessen und dem System Billigstarbeitskräfte auf Vorrat zur Verfügung zu stellen (Wyss 2009: 12, 30, 31).

Wyss' Theorie eignet sich für die Theoretisierung der Situation von Asylsuchenden in Beschäftigungsprogrammen insofern, als dass sie aufzeigt, in welcher Umgebung sich diese Menschen einfinden müssen und welcher implizite Druck auf ihnen lastet. Wendet man Wyss' Konzept auf das BetriebsCenter an, könnte der Organisation folgende Haltung unterstellt werden: Das BetriebsCenter präsentiert sich als Hilfe zur Arbeits- und Sozialintegration der Asylsuchenden. Asylsuchende sollen die „richtige" Art des Arbeitens und des sozialen Lebens in der Schweiz kennen lernen und sich diese zu Eigen machen. Im Mittelpunkt stehen die Vorbereitung auf den Arbeitsmarkt, wie sich die Betroffenen am besten verkaufen und wie sie ihre Ressourcen für die Bedürfnisse des auf Gewinn bedachten Systems zur Verfügung stellen können. Das Anreizsystem in Form des sogenannten Motivationsgeldes von 200 Schweizer Franken monatlich unterstreicht den disziplinierenden aber auch ausbeuterischen Aspekt. Mit Disziplinierung ist in diesem Zusammenhang die normative Haltung - dass Arbeit und Leistung belohnt werden soll - gemeint. Von Ausbeutung ist die Rede, da die Bezahlung im Verhältnis zum geleisteten Arbeitseinsatz nach Ansicht von Wyss auffällig tief ausfällt und dem eigentlichen Wert der Arbeit der Beschäftigten nicht gerecht wird(Wyss 2009: 13-15).

Grenzen in der Anwendung von Wyss' Theorie ergeben sich dadurch, dass sich sein Ansatz insbesondere auf erwerbslos gewordene Personen bezieht (Wyss 2009: 9, 12). Die Lage von Asylsuchenden ist jedoch eine andere. Durch die gesetzlichen

Grundlagen haben sie nicht oder nur sehr beschränkt Zugang zum ersten Arbeitsmarkt (vgl. Kapitel 2.2.2.). Ihre persönlichen Voraussetzungen unterscheiden sich ebenfalls von jenen der meisten Arbeitslosen in der Schweiz: Vermutlich haben die Asylsuchenden in ihrer Heimat mehrheitlich eine andere Sozialisation erlebt. Dies macht es für Programme wie das BetriebsCenter schwierig, den Bedarf an Lerninhalten abzuschätzen. Ausserdem könnten Trainingsprogramme möglicherweise tatsächlich eine befähigende Wirkung zeigen, falls sie Asylsuchenden praktisches Wissen über das Leben und Arbeiten in der Schweiz vermitteln können. Zudem fehlt den Beschäftigungsprogrammen für Asylsuchende der starke Zwangscharakter, da sie grundsätzlich auf Freiwilligkeit basieren. Konkret heisst das, dass keinem Asylsuchenden staatliche Sanktionsmassnahmen drohen falls er sich gegen eine Teilnahme entscheidet. Es besteht auch kein impliziter Druck zur Teilnahme: In den Durchgangszentren wird weder mit den Programmen geworben noch werden die Leute durch andere Instanzen zur Teilnahme animiert.

### 5.1.2. Migration und Unterschichtung nach Hans-Joachim Hoffmann-Nowotny

Asylsuchende Menschen befinden sich in einer speziellen Situation auf dem Schweizer Arbeitsmarkt. Zur theoretischen Betrachtung dieser Situation eignen sich die analytischen Überlegungen des Migrationssoziologen Hans-Joachim Hoffmann-Nowotny. Für unsere Forschungsarbeit ist die Theorie der Unterschichtung durch Migration nach Hoffmann-Nowotny relevant, weil er mit seinem Ansatz Erklärungen liefert, wie die Gesellschaft eines Einwanderungslandes mit eingewanderten, niedrig qualifizierten Arbeitskräften umgeht. Diese Überlegungen tragen zur theoretischen Klärung der Strukturen bei, welche den Zugang zum Arbeitsmarkt für asylsuchende Menschen erschweren.

Einwanderungen werden als unterschichtend bezeichnet, falls die einwandernden Personen entweder die untersten Positionen des Sozialsystems des Einwanderungslands einnehmen oder aber eine neue soziale Schicht unter der bestehenden Schichtstruktur bilden. Es werden also entweder die untersten sozialen Positionen freigegeben oder neue soziale Positionen geschaffen und mit ausländischen MigrantInnen besetzt (Hoffmann-Nowotny 1973: 52).

Nach Hoffmann-Nowotny entsteht im Einwanderungsland die Beretischaft, MigrantInnen in die unterste soziale Schicht zu drängen, weil die eingewanderten Arbeitskräfte im Einwanderungsland soziale Spannungen verursachen. Die Spannungen gründen darin, dass nur ein Teil der niedrigqualifizierten Einheimischen durch die Einwanderung der Arbeitskräfte einen sozialen Statusaufstieg erlebt (Hoffmann-Nowotny 1973: 96). Jene inländischen ArbeiterInnen, welche aber keinen Aufstieg schaffen, verbinden mit der Einwanderung von niedrigqualifizierten Arbeitskräften die Angst vor einem Statusverlust (Hoffmann-Nowotny 1973: 99). Diese ungleiche Chancenverteilung des sozialen Aufstiegs führt zu sozialen Spannungen. Die Reaktionen, welche daraus entstehen, zielen vorwiegend auf die machtlose Minorität der Eingewanderten ab. Hoffmann-Nowotny spricht von anomischen Reaktionen und meint damit Handlungen, welche nicht problemadäquat sind (Hoffmann-Nowotny 1973: 96). Als Beispiel für eine kollektive anomische Reaktion auf Einwanderung in

der Schweiz nennt Hoffmann-Nowotny die Überfremdungsinitiative von 1970 (Hoffmann-Nowotny 1973: 138-150).

Konkreter formuliert sind das Abändern (Substitution) und die Sperrung von Statuslinien zwei der Strategien der betroffenen einheimischen Bevölkerung im Umgang mit dem befürchteten Statusverlust und den sozialen Spannungen. Es handelt sich aber laut Hoffmann-Nowotny bei beiden Strategien nicht um Lösungen für die sozialen Spannungen (Hoffmann-Nowotny, 1973: 110).

Bei der Substitution von Statuslinien wird das Bewertungssystem, welches Statuspositionen legitimiert, verändert. Erwerbbare Merkmale, welche früher den Status legitimierten, werden durch zugeschriebene Merkmale ersetzt (Hoffmann-Nowotny 1973: 97). Der Grund dafür ist, dass ein Teil der einheimischen Bevölkerung für einen Statusaufstieg mit erwerbbaren Merkmalen unaufholbare Legitimationsdefizite hätte (Hoffmann-Nowotny 1973: 100). Deshalb werden solche Legitimationslinien gewählt, welche diesem Teil der Einheimischen die Möglichkeit geben, höhere Positionen als die Eingewanderten zu besetzen (Hoffmann-Nowotny 1973: 97). Die Wahl wird so getroffen, dass MigrantInnen per Definition von diesen Statuslinien ausgeschlossen sind (Hoffmann-Nowotny 1973: 97).

Für die Zugewanderten werden insbesondere machthaltige und prestigeträchtige Statuslinien gesperrt, welche im Normalfall allen zugänglich wären (Hoffmann-Nowotny 1973: 111). Beispiele für solche Statuslinien sind die politischen Rechte und die berufliche und finanzielle Mobilität. Mit der Verweigerung dieser Statuslinien für MigrantInnen soll die eingewanderte Bevölkerung gezielt diskriminiert werden (Hoffmann-Nowotny 1973: 110). Von Diskriminierung wird gesprochen, wenn Einheimische und Eingewanderte unterschiedliche Möglichkeiten im Aufstieg auf den Statuslinien haben. Die Unterschiede sind nicht mit den Voraussetzungen zu erklären, die für den Statusaufstieg notwendig wären, sondern werden – im Zusammenhang mit der Substitution von Statuslinien – beispielsweise über die Nationalität oder die „kulturellen Unterschiede“ begründet (Hoffmann-Nowotny 1973: 111).

Für unsere Forschung sind vor allem institutionell gesperrte Statuslinien wichtig. Die Sperrung erfolgt beispielsweise in Form von Gesetzen und gilt als legale Form der Einschränkung des Handlungsspielraums von MigrantInnen. Institutionell gesperrte Statuslinien existieren in der Schweiz für Asylsuchende im politischen und im beruflichen Bereich. Eingewanderte werden in diesen Bereichen der einheimischen Bevölkerung erst nach längerer Zeit gleichgestellt (Hoffmann-Nowotny 1973: 115) (vgl. Kapitel 2.2.2.).

Die Theorie der Unterschichtung durch Einwanderung von Hans-Joachim Hoffmann-Nowotny liefert eine theoretische Erklärung dafür, dass Einschränkungen - wie der N-Status, das dreimonatige Arbeitsverbot für Asylsuchende und der Inländervorrang bei offenen Arbeitsstellen – überhaupt existieren. Es handelt sich bei allen drei Einrichtungen um institutionelle Sperrungen der beruflichen Statuslinie; einer macht- und prestigeträchtigen Statuslinie. Insbesondere die institutionellen Barrieren, aber auch nicht institutionalsierte Reaktionen wie beispielsweise Vorurteile von Arbeitsgebenden bezüglich der Arbeitsweise von MigrantInnen haben einen Einfluss auf die Handlungsmöglichkeiten von Asylsuchenden auf dem Schweizer Arbeitsmarkt. Somit kann ein Link zur Teilnahmemotivation an einem Beschäftigungsprogramm gemacht werden. Denn ein Beschäftigungsprogramm stellt wegen dem fehlenden Ar-

beitsmarktzugang häufig die einzige Möglichkeit für Asylsuchende dar, etwas zu tun, was sich positiv auf ihren beruflichen Status in der Schweiz auswirken könnte.

### 5.1.3. Asyl als totale Institution nach Erving Goffman

In Anlehnung an Vicki Täubig (2009) wird in dieser Arbeit das Konzept der totalen Institution von Ervin Goffman auf die Situation von Asylsuchenden in der Schweiz übertragen. Nach Täubig eignet sich Goffmans Konzept, um die Situation von Asylsuchenden theoretisch zu fassen, weil alle zentralen Lebensbereiche von AsylbewerberInnen durch den Asylprozess und die mit dem Aufenthaltsstatus zusammenhängenden Rechte, Verbote und Erwartungen bestimmt sind.

Totale Institutionen regeln eine Reihe von menschlichen Bedürfnissen durch die „bürokratische Organisation ganzer Gruppen von Menschen“ (Goffman 1973: 18). Goffman bezeichnet mit totalen Institutionen soziale Einrichtungen, welche als Wohn- und Arbeitsstätte für bestimmte Gruppen von Menschen dienen. Allen Gruppenmitgliedern werden ähnliche Merkmale zugeschrieben und sie leben ein „formal reglementiertes Leben“ (Goffman 1973: 11). Innerhalb der totalen Institution herrschen eigene Regeln, was bedeuten kann, dass den Institutionsinsassen Rechte aberkannt werden, welche für die Mehrheitsgesellschaft gelten (Goffman 1973: 26). Ein zentrales Merkmal für totale Institutionen ist, dass für die von der Institution betroffenen Menschen der soziale Kontakt zur Aussenwelt stark eingeschränkt bis unmöglich ist (Goffman 1973: 15-16). Dieses Vorenthalten der Aussenwelt steht in einem Spannungsverhältnis mit dem Ziel der Integration der Betroffenen in die Mehrheitsgesellschaft (Goffman 1973: 24). Ein typisches Beispiel für eine totale Institution ist das Gefängnis. Ein Ziel dieser Institution ist, die Insassen wieder in die Gesellschaft zu integrieren. Die Gefangenen sind aber während des Gefängnisaufenthalts von der Aussenwelt abgeschottet und ihr gesamtes Leben ist durch die Institution bestimmt.

Der allumfassende Charakter der Institution ist neben der Isolation dadurch gegeben, dass alle zentralen Angelegenheiten des Lebens der von der Institution Betroffenen durch die Institution bestimmt werden (Goffman 1973: 17). So auch die Arbeit. Insbesondere das Verhältnis zwischen Arbeit und Lohn unterscheidet sich in totalen Institutionen von demjenigen der Mehrheitsgesellschaft. Weil durch die totale Institution bereits für die Bedürfnisse wie Nahrung, Schlafplatz etc. gesorgt ist, fällt die Funktion des Lohnes, dies zu finanzieren, weg. Belohnungen haben dementsprechend eher symbolischen Charakter (Goffman 1973: 21-22). Nach Goffman führt die Art der Arbeitsorganisation innerhalb der totalen Institutionen dazu, dass die Institutionsinsassen diese Arbeit anders werten als Arbeit ausserhalb der Institution. Insbesondere bei leistungsmotivierten Individuen führe diese Art der Arbeitsorganisation zu einer Demoralisierung (Goffman 1973: 21).

Durch den Eintritt in die totale Institution erleben die Personen eine Desorientierung und einen Identitätsverlust (Goffman 1973: 24). Das Selbst, wie auch die Selbstbestimmung werden durch die totale Institution stark beschränkt. Das Individuum verliert durch die Isolation von der Welt ausserhalb der totalen Institution die Vielzahl an sozialen Rollen, welche früher für sein Selbst wichtig waren (Goffman 1973: 25). „In erster Linie unterbinden oder entwerten totale Institutionen gerade die-

jenigen Handlungen, die in der bürgerlichen Gesellschaft die Funktion haben, dem Handelnden und seiner Umgebung zu bestätigen, dass er seine Welt einigermassen unter Kontrolle hat“ (Goffman 1973: 50).

Naheliegend wäre, das Konzept der totalen Institution auf die Unterbringungssituation von Menschen in Asylzentren zu übertragen (Täubig 2009: 52). Mit Referenz auf Vicki Täubig wird in dieser Arbeit aber das gesamte Regelgeflecht (vgl. Kapitel 2), welches das Leben von Asylsuchenden in der Schweiz bestimmt, aus dem Blickwinkel der totalen Institution angesehen. Bei der „totalen Institution Asyl“ geht es folglich um die bürokratische Organisation des Lebens der Menschen, welche unter die „bürokratische Kategorie“ Asylsuchende fallen (Täubig 2009: 56). Die Asylanhörungen und die rechtlichen Vorgaben und Beschränkungen durch den Aufenthaltsstatus sind Elemente der „totalen Institution Asyl“. Menschen im Asylprozess erlebten bereits durch die Migration einen Bruch mit früheren sozialen Rollen, die vor dem Verlassen ihres Heimtlandes ihr soziales Leben bestimmt hatten. Dazu kommt, dass den Asylsuchenden in der Schweiz durch die rechtliche Ausgestaltung des N-Status zusätzlich eine Vielzahlt von sozialen Rollen verweigert wird. Insbesondere solche, welche im Zusammenhang mit Erwerbsarbeit stehen. Der Zugang zum Arbeitsmarkt ist für Asylsuchende institutionell erschwert. Im Rahmen der „Institution Asyl“ besteht die Möglichkeit, zu arbeiten. Dazu gehört die Arbeit in den Durchgangszentren und in Beschäftigungsprogrammen. Die Arbeits- und Lohnstruktur innerhalb der Arbeitsmöglichkeiten der „Institution Asyl“ unterscheidet sich von jener des ersten Arbeitsmarkts. Gerade das, was sich positiv auf eine Integration auswirken könnte (finanzielle Mittel und Prestige) kann das Beschäftigungsprogramm seinen TeilnehmerInnen nicht bieten.

Das Konzept der totalen Institution von Goffman bietet einen Erklärungsmehrwert für unsere Arbeit weil es zeigt, wie beschränkt die Handlungsmöglichkeiten von Asylsuchenden sind. Dennoch sehen die Teilnehmenden möglicherweise durch das Beschäftigungsprogramm eine Möglichkeit gegen die „totale Institution Asyl“ anzukämpfen. Denn die Programmteilnahme bietet einen Zuwachs an sozialen Rollen (ArbeitsnehmerIn, LernendeR, Kollegen, Freunde) und wird möglicherweise als Verbesserung der Chancen auf dem ersten Arbeitsmarkt gesehen.

## 5.2. Handlungstheoretische Ansätze

### 5.2.1. Akteurzentrierte Handlungstheorie nach Max Weber

Das Konzept des akteurzentrierten Handelns interessiert sich für die Perspektive des Individuums und erklärt dessen Verhalten aufgrund von verschiedenen menschlichen Beweggründen. Darum geht es auch Max Weber in seiner akteurszentrierten Handlungstheorie. Er unterscheidet zwischen „Handeln“ und „sozialem Handeln“. Mit „Handeln“ beschreibt Weber ein „äusseres oder innerliches Tun, Unterlassen oder Dulden“, das Menschen mit einem subjektiven Sinn verbinden (Weber 1972: 1). Der „subjektive Sinn“ bezeichnet Weber zufolge nicht einen objektiv wahren Umstand, sondern einen Sinn, den das Individuum seinem Handeln zuschreibt. „Soziales Handeln“ nennt Weber Verhalten, das mit einem subjektiven Sinn verknüpft ist und einen

Bezug zum Verhalten anderer Menschen aufweist (Weber 1972: 1-2). Es kann sich an früher, momentan oder zukünftig ablaufenden Verhaltensweisen von anderen Personen orientieren (Weber 1972: 11). Zu Motiven, die hinter einer Handlung stehen, äussert sich Weber folgendermassen:

> „'Motiv' heisst ein Sinnzusammenhang, welcher dem Handelnden selbst oder dem Beobachtenden als sinnhafter „Grund" eines Verhaltens erscheint" (Weber 1972: 5).

Zur Identifikation von verschiedenen Motivationszusammenhängen entwickelte Weber die vier Idealtypen des zweckrationalen, des wertrationalen und des traditionalen sowie affektuellen (durch Gefühlslagen bestimmtes) Handelns (Weber 1972: 12). Für die vorliegende Arbeit von Bedeutung sind primär die ersten drei Idealtypen. Affekte und Emotionen klammern wir an dieser Stelle aus, da uns die Entscheidung zur Teilnahme an einem Beschäftigungsprogramm als Ergebnis eines spontanen Gefühlsausbruches eher unwahrscheinlich erscheint. Weber betont ausserdem, dass Idealtypen, wie er sie konstruiert hat, lediglich analytische Hilfsmittel sind und die Charakteristiken der Wirklichkeit auf überspitzte Weise hervorheben sollen. Sie stellen aber niemals die Realität dar. Das Verhalten von Menschen in der Realität entspricht ihm zufolge meistens einer Mischung aus den verschiedenen Modellen (Weber 1972: 13).

Das zweckrationale Handeln beschreibt ein Verhalten, das auf die bestmögliche Erfüllung von eigenen Interessen ausgerichtet ist. Es basiert auf den Erwartungen eines Akteurs darüber, wie sich seine soziale Aussenwelt wohl verhalten wird. Auf der Grundlage dieser Erwartungen stellt der Handelnde die Mittel zur Zielerreichung, den Zweck und allfällige Nebenfolgen einander gegenüber und schätzt ab, welcher Weg am erfolgversprechendsten sein könnte. Weber sieht zweckrationales Handeln als charakteristisch für moderne Gesellschaften (Weber 1972: 13; Baumgarten 1964: 283; Rosa, Strecker und Kottmann 2007: 52). Für unseren Forschungsgegenstand bietet sich dieser Handlungstyp an, da durch ihn die Möglichkeit in Betracht gezogen werden kann, dass Asylsuchende den Umständen entsprechend rational zu entscheiden versuchen und aus primär eigennützigen Motiven am Programm teilnehmen (vgl. Homo Oeconomicus gemäss Rational-Choice-Theorie). Denkbare Motive für einen zweckrational handelnden Menschen wären gewisse „ökonomische" Vorteile, die er aus einer Teilnahme am Beschäftigungsprogramm ziehen könnte. Beispiele dafür könnten die sogenannte Motivationszulage, die Nutzung des Deutschkurses oder die Hoffnung auf bessere Chancen auf dem Arbeitsmarkt sein.

Der wertrational handelnde Mensch orientiert sich an Wertvorstellungen, beispielsweise an religiösen, ethischen oder auch ästhetischen Werten (Weber 1972: 13; Rosa et al. 2007: 52). Er glaubt an einen bestimmten „Eigenwert" einer Handlungsweise, unabhängig davon, welche Erfolge oder Misserfolge diese zur Folge haben könnte (Weber 1972: 12-13; Baumgarten 1964: 283). Für unsere Untersuchung der Motivation scheint dieser gewisse „Eigenwert" der Handlung an und für sich wichtig zu sein, weil sich Asylsuchende auch aufgrund von persönlichen Einstellungen oder Moralvorstellungen am Programm beteiligen könnten (vgl. Homo Sociologicus gemäss Ralf Dahrendorf).

Das traditionale Handeln beschreibt Verhaltensweisen, die durch eingelebte Angewohnheiten und Traditionen zustande kommen. Weber geht davon aus, dass der

traditional Handelnde sein eigenes Verhalten in geringerem Masse reflektiert als zweck- oder wertrational handelnde Menschen (Weber 1972: 12; Baumgarten 1964: 604; Rosa et al. 2007: 52). Es ist denkbar, dass Asylsuchende den Wunsch haben zu arbeiten, weil dies ihrem Alltag im Herkunftsland entsprochen hat oder es für sie schlicht Teil der Normalität darstellt.

Dem Umstand, dass die Fähigkeit des rationalen Denkens – als Charakterstikum des zweckrationalen Akteurs - nicht der Realität entsprechen kann, tragen zeitgenössische Rational-Choice-Theorien Rechnung. Sie erweiterten das Modell des Homo Oeconomicus (der mit Webers zweckrationalem Konzept eng verwandt ist) und gaben ihm den Namen RREEMM. Das bedeutet so viel wie „resourceful, restricted, evaluating, expecting und maximizing Man". Dieses Modell berücksichtigt, dass Menschen nicht immer nur aus gegebenen Möglichkeiten auswählen können, sondern dass sie manchmal ihre Situation neu beurteilen und definieren müssen. Aus diesem Grund werden sie kreativ (resourceful). Unter Umständen verfügen sie auch nicht über alle entscheidungsrelevanten Informationen und sind deshalb in ihrem Wissen beschränkt (restricted). Sie schätzen ihre Wahlmöglichkeiten ab (evaluating) und da sie nicht über vollständige Informationen verfügen, können sie nur Erwartungen und keine rationalen Schlüsse über die Konsequenzen ihres Handelns treffen (expecting). Trotzdem sind sie immer noch nutzenmaximierende Akteure (maximizing) (Esser 1996: 236-239). Das RREEMM-Modell wird der Situation von Asylsuchenden insofern gerecht, als dass diese nicht in der Lage sind, in einer ihnen fremden Kultur und einem ungewohnten institutionellen System rationale Entscheidungen zu treffen. Denn ihnen fehlt mit grosser Wahrscheinlichkeit grundlegendes aber essentielles Wissen, das zu einer Einschätzung ihrer Situation erforderlich wäre.

### 5.2.2. Handlung und Handlungsmotivation nach Talcott Parsons

Nach Talcott Parsons beinhaltet der Begriff Handlungsmotivation die Absichten eines Individuums oder einer Gruppe, gewisse Ziele zu erreichen (Parsons 1951: 110-111). Dieser Motivationsbegriff fordert dazu auf, genauer auf das Zustandekommen der Zielwahl einzugehen.

Menschliches Handeln allgemein ist nach Talcott Parsons im institutionellen Bezugsrahmen der jeweiligen Gruppe oder Gesellschaft zu betrachten (Parsons 1940: 190). Die Handlungsmotivation und die Zielsetzungen müssen im Zusammenhang mit normativen Mustern, Institutionen und sozialen Rollen gesehen werden (Parsons 1940: 200).

Institutionen oder institutionelle Muster versteht Parsons als einen Hauptaspekt der sozialen Struktur, welche Handlung beeinflusst oder dem Handlungsspielraum Grenzen setzt (Parsons 1968[a]: 140). „Es sind die *normativen* Muster, durch die definiert wird, welche Formen des Handelns (...) in einer Gesellschaft als angemessen, rechtmässig oder erwartet betrachtet werden" (Parsons 1968[a]: 140). Durch die Sozialisation integriert das Individuum diese normativen Muster, welche Verhaltensmassstäbe und Erwartungen an das Individuum mit sich bringen. Das Individuum integriert sie in die eigene Persönlichkeit (Parsons 1968[b]: 55). Auf diese Weise werden die institutionellen Normen „zu wirksamen Motivierungskräften für sein eigenes

Verhalten“ (Parsons 1968[b]: 55). Denn die integrierte Persönlichkeit fühlt sich dazu verpflichtet, den Erwartungen an seine diversen Rollen zu entsprechen (Parsons 1968[a]: 144).

Der Zusammenhang zwischen Motivation und der Sozialstruktur besteht für Parsons darin, dass institutionelle Strukturen eine relativ stabile Form der sozialen Organisation von menschlichem Handeln sind (Parsons 1968[a]: 143-144).

Motive bestehen für Parsons aus verschiedenen Elementen: Eigennützigen und uneigennützigen (Parsons 1940: 197). Je umfassender ein Individuum die institutionellen Muster integriert hat, desto deckungsgleicher sind seine eigennützigen und uneigennützigen Interessen (Parsons 1968[a]: 145). Parsons relativiert somit die stark auf Eigeninteresse zentrierte ökonomische Sicht auf menschliches Handeln. Für ihn stehen durch eigennützige und uneigennützige Interessen geleitete Motivationen in einem engen Zusammenhang miteinander und können nicht klar getrennt werden (Parsons 1968[a]: 150). Eigeninteressen müssen immer im Zusammenhang mit sozialen Strukturen gesehen werden, denn der Inhalt dieses sogenannten Eigeninteressens wird stark durch diese beeinflusst (Parsons 1968[a]: 151). Die wirtschaftliche Sichtweise auf Handlungsmotivation ist für Parsons nicht falsch, sondern wurde bis anhin nur nicht „in die richtige Beziehung zu anderen Elementen gesetzt“ (Parsons 1968[a]: 147). Handlungsmotivation sei viel komplexer, als dies durch das klassische zwecksrationale Handeln (vgl. Max Weber) dargestellt werden könne (Parsons 1968[a]: 148, 156).

Ein weiterer Aspekt von Talcott Parsons theoretischen Überlegungen zur Handlungsmotivation ist der Zusammenhang zwischen Handlungsmotivation und dem Bestreben Befriedigungen zu erlangen. Menschen sind an Verhaltensweisen interessiert, welche Befriedigungen schaffen (Parsons 1968[a]: 146). Befriedigende Handlungen sind Parsons zufolge Handlungen, welche sich positiv auf die Achtung vor sich selbst, die Anerkennung oder Zuneigung durch Mitmenschen und das Gefühl, etwas erreicht zu haben, auswirken (Parsons 1968[a]: 146-148).

Für die Untersuchung der Teilnahmemotivation am Beschäftigungsprogramm sind die Orientierung von Motivationen an normativen Mustern und das Streben nach Befriedigung aus Talcott Parsons Überlegungen interessant. Je nach sozialen Rollen, von welchen die Teilnehmenden TrägerInnen sind, sehen sie sich mit unterschiedlichen Erwartungen konfrontiert. Im Sinne Parsons haben diese Erwartungen Einfluss auf die Teilnahmemotivation. So könnten zum Beispiel Geld verdienen, aktiv sein, eine Ausbildung machen oder sich in die Schweizer Gesellschaft integrieren, konkrete Erwartungen sein, welche sich durch integrierte normative Muster für die Befragten ergeben.

Parsons Überlegung, dass Motivation neben der sozialen Struktur auch vom Streben, Befriedigung zu erlangen gesteuert wird, ermöglicht es, die Teilnahmegründe zu gruppieren und zu konkretisieren. Die Suche nach Selbstachtung und Anerkennung, das Bedürfnis nach Zuneigung und etwas erreichen zu wollen motivierten im Rahmen von Parsons Überlegungen Menschen im Asylprozess an Beschäftigungsprogrammen teilzunehmen. Zudem ist die Frage, ob gewisse Motive am Programm teilzunehmen aus reinem Eigeninteresse bestehen oder nicht, für diese Forschung relevant.

### 5.2.3. Der „Identitätsbehaupter“ nach Uwe Schimank

„Die Identität einer Person ist deren Bild von sich selbst“, lautet Uwe Schimanks Definition von Identität (2000: 123), die in seiner Konstruktion des Akterumodells „Identitätsbehaupter“ eine zentrale Rolle einnimmt. Um das Reaktionsspektrum von Asylsuchenden theoretisch möglichst vielseitig zu erfassen, bietet das Konzept des „Identitätsbehaupters“ eine wertvolle Ergänzung zu den bisherigen akteurszentrierten Überlegungen von Weber und Parsons, weil es die Möglichkeit bietet, Handlung als persönliches Bedürfnis nach Selbstdarstellung zu sehen.

Der Theoretiker Schimank teilt die Identitätsbeschreibungen, die ein Mensch sich selbst zuordnet, in drei Teilbereiche ein: „evaluative und normative Selbstansprüche sowie kognitive Selbsteinschätzungen“ (Schimank 2000: 123). Unter „evaluativen Selbstansprüchen“ versteht er „die ’konkreten Utopien’ der Person über sich selbst: ihre Vorstellungen darüber, wer sie sein und wie sie leben will“ (Schimank 2000: 123). Diese Ansprüche richtet eine Person als Anforderungen primär an sich selbst. Als „normative Selbstansprüche“ gelten eigene Grundsätze eines Menschen, die aufgrund seines Gewissens zustande kommen. Es geht dabei um Bedingungen, die sich eine Person in ihrem Handeln auferlegt, um einen angestrebten “Soll-Zustand“ zu erfüllen. Ziele, die Menschen im Leben verwirklichen wollen und die Art der Umsetzung basieren demnach auf normativen Soll-Massstäben. Solche Ansprüche an sich selbst gründen laut Schimank auch in verinnerlichten, sozialen Normen (Schimank 2000: 123, 124). Identität entsteht somit aus einem Zusammenspiel dieser selbstauferlegten Ansprüche. An dieser Stelle wird eine gewisse Verbindung des „Identitätsbehaupters“ zum Homo Sociologicus deutlich, welcher dem wertrationalen Handeln Webers aus theoretischer Perspektive sehr nahe steht (Schimank 2000: 107). „Kognitive Selbsteinschätzungen“ beziehen sich schliesslich auf die Wahrnehmung einer Person darüber, ob oder inwiefern evaluative und normative Selbstansprüche (die Schimank treffend als „Sein-Wollen“ und „Sein-Sollen“ bezeichnet) voneinander abweichen (Schimank 2000: 125).
Im Sinne dieses Konzepts fungiert „Identität“ dem Menschen als selbst erschaffene Vereinfachung von sich selbst (Schimank 2000: 125). Schimank betont, dass Identität nicht in erster Linie aus inneren Vorgängen eines Menschen entsteht, sondern durch soziale Bestätigung der Aussenwelt hervorgebracht und geformt wird. Die Identitätsbehauptung ist ein Prozess, der im ständigen Austausch mit der sozialen Umwelt steht und lebenslänglich andauert. Soziale Kontakte dienen dem Menschen als Spiegel, der ihm ermöglicht, zu reflektieren wer er ist, wer er sein will und sein soll. Um seine Identität aufrechterhalten zu können und sich darin bestärkt zu fühlen, braucht ein Akteur nach Ansicht Schimanks soziale Bestätigung. Bleibt diese aus, sieht er sich in seiner Identität bedroht (Schimank 2000: 128-129). Selbstinszenierung und Präsentation gegen aussen verhelfen ihm dazu, von der Aussenwelt überhaupt wahrgenommen zu werden, um Bestätigung oder Ablehnung zu erfahren (Schimank 2000: 131).

Für die Analyse der Motivation von Asylsuchenden erscheint dieses Konzept passend, da es eine Teilnahme an Beschäftigungsprogrammen durch das Streben nach sozialer Bestätigung für das eigene Selbstbild in Betracht zieht. Allenfalls haben Asylsuchende den Wunsch, ihrer neuen sozialen Umgebung (den Schweizerinnen und Schweizern) oder auch Bekannten im Heimatland ein gewisses Bild von sich zu vermitteln und darin bestätigt zu werden. Die Teilnahme könnte im Sinne des Mo-

dells eine Art von Selbstdarstellung ausdrücken. Das Programm würde dann als Symbol verwendet, wovon sich die Betroffenen positive Rückmeldungen der Gesellschaft erhoffen. Des Weiteren könnte die Notwendigkeit der Selbstdarstellung und Identitätsbehauptung von Individuen bedeuten, dass diese sich in ihrer Identität bedroht oder nicht anerkannt fühlen.

### 5.2.4. Die Human Relations-Bewegung

Die Human Relations–Bewegung thematisiert spezifisch die Arbeitsmotivation von Individuen in Organisationen. Da die befragten Asylsuchenden ihrerseits in die Organisation des BetriebsCenters eingebunden sind, sollen auch die Strukturen und die Führung einer solchen Organisation als Faktoren für eine Teilnahmemotivation betrachtet werden.

Die Human Relations-Bewegung entwickelte sich in den zwanziger Jahren als Resultat aus der zunehmenden Unlust von Arbeitsnehmenden, eintönige und repetitive Arbeit zu verrichten. Bereits zu Zeiten der Industrialisierung hatte man die Erkenntnis gewonnen, dass dem Arbeitsklima und der Beziehung zwischen Angestellten und ihren Patrons eine zentrale Bedeutung zukam. Im Rahmen von Beleuchtungsexperimenten fand man heraus, dass Menschen produktiver arbeiten, wenn sie sich unterstützt und geschätzt fühlen (Kieser 2006: 133-135, 146). Aus diesen Erkenntnissen entstand auch bezüglich des Führungsverhaltens von Leitpersonen ein neuer theoretischer Ansatz. Er besagt, dass sich ein kooperativer und beziehungsorientierter wie auch sachgerechter Führungsstil von Vorgesetzten positiv auf die Beziehung zu den Arbeitsnehmenden und deshalb auf deren Leistung auswirkt. Wichtig dabei ist nicht nur die Beziehungspflege sondern ebenso, klare Ziele, Strukturen und Abläufe vorzugeben. Optimalerweise wird also eine Verbindung aus beziehungs- aber auch aufgabenorientiertem und zielgerichtetem Auftreten von BetriebsleiterInnen gegenüber ihren Angestellten angestrebt (Kieser 2006: 151).

Die Relevanz dieses Ansatzes für unsere Arbeit ergibt sich daraus, dass soziale Beziehungen und ein gutes Arbeitsklima sich positiv auf die Arbeitsmotivation auswirken könnten. Anerkennung, wie auch gute persönliche Verhältnisse zwischen den Führungskräften des BetriebCenters und den Asylsuchenden könnten von Bedeutung sein für die Motivation zur Teilnahme bzw. zum Verbleib im Programm. Konkret auf unseren Forschungsgegenstand bezogen, könnten dabei Thematiken wie Wertschätzung der Arbeit, klare Orientierungshilfen im Schweizer Arbeitssystem oder die persönliche Unterstützung durch die Leitenden eine Rolle spielen.

### 5.2.5. Die Verhaltenswissenschaftliche Entscheidungstheorie

Die Wichtigkeit von individuellem Entscheidungsverhalten in Bezug auf Verpflichtungen, die gegenüber einer Organisation eingegangen werden, liegt auf der Hand. Die verhaltenswissenschaftliche Entscheidungstheorie soll dazu einen Beitrag leisten.

Gegenstand dieser Theorie ist ursprünglich die Frage, wie Organisationen in einer sich ständig verändernden Umwelt ihr Überleben sichern können. Aus der Notwendigkeit für Organisationen, Teilnehmende zu finden, die sich an ihrer Aufrechterhaltung beteiligen, ergibt sich das Interesse am Entscheidungsverhalten einzelner Indivi-

duen. Im Vordergrund steht die Thematik, aus welchen Gründen diese Einzelnen ein Leistungs- und Gegenleistungsverhältnis mit einer Organisation eingehen und unter welchen Voraussetzungen sie das tun. Oder anders gesagt, unter welchen Bedingungen Individuen bereit sind, sich einer Organisation anzuschliessen und in ihrem Sinne Beiträge zu leisten. Der Ansatz basiert auf zwei Vorannahmen: Zum einen, dass Individuen nur über eine begrenzte Fähigkeit zur rationalen Entscheidungsfindung verfügen. Und zum anderen, dass ihr Wissen und ihre Kapazität, Informationen zu verarbeiten, beschränkt sind (Berger und Bernhard-Mehlich 2006: 169, 170). Zentral ist die Auffassung, dass ein Gleichgewicht existieren muss zwischen Anreizen, die eine Organisation ihren Arbeitern bietet und dem Einsatz, den diese erbringen. Diese Balance muss als Voraussetzung gegeben sein, damit eine Person in Betracht zieht, sich einer Organisation anzuschliessen. Individuen setzen sich solange für die Organisation ein, wie sie die gebotenen Anreize als mindestens gleich gross oder grösser als ihren investierten Aufwand empfinden. Meistens äussern sich Beiträge und Anreize in der aufgewendeten Arbeitskraft und der im Gegenzug geleisteten finanziellen Entschädigung. Es muss sich beim Entgelt aber nicht nur um Materielles handeln, sondern auch andere Faktoren wie soziale Beziehungen oder ein Gewinn an Macht und Prestige können ausschlaggebend sein. Ob das Leistungs-Gegenleistungs-Verhältnis der Teilnehmenden als ausreichend wahrgenommen wird, hängt zudem auch von (nicht) vorhandenen Alternativen ab (Berger und Bernhard-Mehlich 2006: 72-74). In Anbetracht der vermuteten begrenzten Rationalität des Menschen, trifft die verhaltenswissenschaftliche Entscheidungstheorie die weitere Annahme, dass dieser sich beim Treffen von Entscheidungen mit „bloss“ zufriedenstellenden Lösungen begnügt anstatt einen ausführlichen Vergleich aller Alternativmöglichkeiten vorzunehmen. Das heisst, dass ein Individuum sein Streben nach einer Lösung aufgibt, sobald es einen annehmbaren Weg gefunden hat. Was als annehmbar gilt, ergibt sich aus den Ansprüchen, die der oder die Einzelne an sich stellt. Ansprüche verändern sich der Theorie zufolge mit der Erfahrung des Menschen. Ist er sich gewohnt, seine Ziele zu erreichen und seine Bedürfnisse stillen zu können, wird er sein Niveau an Ansprüchen höher ansetzen. Ist dies jedoch nicht der Fall, ist eher eine Rückstufung seiner Ambitionen zu erwarten (Berger und Bernhard-Mehlich 2006: 178).

Gestützt auf die obigen Erläuterungen ist anzunehmen, dass die von uns untersuchte Personengruppe ebenfalls abwägt, inwiefern sie einen genügenden Nutzen aus einer Programmteilnahme zieht und was sie dafür als Gegenwert erhält. Die von den Teilnehmenden erbrachte Leistung wurde im Kapitel zum Forschungsgegenstand beschrieben. Als Ausgleich könnte eine ganze Vielfalt an Optionen in Frage kommen, wie etwa eine Tagesstruktur, 200 Franken „Motivationszulage“, sozialer Austausch, Kenntnisse über Sprache und Kultur oder das Kennenlernen des Schweizer Arbeitssystems. Wichtig an dieser Stelle ist sicherlich auch der Umstand, dass Asylsuchende sich nur sehr beschränkten Wahlmöglichkeiten gegenüber sehen. Es wäre möglich, dass sie sich zu einer Teilnahme gezwungen fühlen, da sie keine anderen, akzeptablere Aussichten haben. Die verschiedenen, durch den Lebenslauf beeinflussten Anspruchsniveaus könnten aber unterschiedliche Zielsetzungen im Leben der Asylsuchenden zur Folge haben und somit auch die Motivation zur Teilnahme beeinflussen.

## 5.3. Sensibilisierendes Konzept

Das folgende sensibilisierende Konzept stellt eine Synthese jener theoretischen Aspekte dar, welche in den vorangehenden Kapiteln vorgestellten wurden und für die Beantwortung unserer Fragestellung relevant sind. Dabei werden wir in einem ersten Schritt die struktur- und handlungserklärenden Theorien verdichten, um sie in einem zweiten Schritt im Rahmen der Synthese miteinander zu verknüpfen und in den Kontext des Forschungsgegenstands zu stellen.

### 5.3.1. Verknüpfung der strukturtheoretischen Rahmenbedingungen

Die zuvor vorgestellten Strukturtheorien beleuchten hauptsächlich zwei Aspekte, welche für Asylsuchende von Bedeutung sind, um in der Schweiz Fuss fassen zu können: Den ersten Arbeitsmarkt in der Schweiz und die institutionellen Barrieren, welche den Asylsuchenden den Zugang zum Arbeitsmarkt und einem „normalen" Leben erschweren.

Die Workfare-Theorie dient uns primär zur Analyse der Auswirkungen eines kapitalistischen Systems auf Stellensuchende (Druck, implizite Unterstellung der Antriebslosigkeit etc.), aber auch zur Beschreibung der Bedingungen und Ausgestaltung des ersten und zweiten Arbeitsmarktes (unbezahlte Arbeit, Beschäftigungsprogramme etc.). Im BetriebsCenter ist zu erkennen, dass die Vermittlung von Anforderungen des Arbeitsmarktes an die Asylsuchenden im Mittelpunkt steht. Die Teilnehmenden werden zu diesem Zweck klar angeleitet und in der Erledigung ihrer Aufgaben angeführt. Den Charakterstiken von Workfare entsprechend, werden sie dadurch in ein System von Reglementierung und Kontrolle gedrängt. Der dadurch erschaffene institutionelle Rahmen beschreiben wir durch das Konzept der totalen Institution. Workfare wie auch die totale Institution betonen beide starre Bedingungen, die an die Asylsuchenden gestellt werden und diese dazu zwingen, sich so zu verhalten wie es die Vorgaben des Systems von ihnen fordern.

Der Druck zu Erwerbstätigkeit und Produktivität, den Workfare aufzeigt, steht in einem Spannungsverhältnis mit den Einschränkungen auf dem Arbeitsmarkt, denen asylsuchende Personen durch die Sperrung von Statuslinien ausgesetzt sind. Denn der N-Status und die damit verbundenen, eingeschränkten Rechte sind Institutionen, welche darauf abzielen, den beruflichen Aufstieg für eingewanderte Menschen zu erschweren. Die Erwartungen an arbeitslose Asylsuchende und die realen Möglichkeiten diese Ansprüche zu erfüllen, stehen dementsprechend in einem Widerspruch zueinander. Eine Teilnahme am Programm ist somit der einzige Ausweg den äusseren Anforderungen – trotz beschränkter Voraussetzungen – in einem gewissen Mass gerecht werden zu können. Diese Unvereinbarkeit der Ansprüche der beiden Konzepte ist in der Grafik des Kapitels 5.3.3. durch die Distanz von Workfare zur Beschränkung durch Statuslinien dargestellt. Ausserdem möchten wir an dieser Stelle anmerken, dass das Workfarekonzept und die Sperrung von Statuslinien auf anderen Grundannahmen basieren. Der Workfare-Ansatz geht von einem Ausschluss von sogenannt untätigen Individuen aufgrund des Drucks eines Systems aus, dem die Mitglieder einer Gesellschaft alle gleichermassen unterworfen sind. Das Konzept der ge-

sperrten Statuslinien basiert hingegen auf einem Ausschluss von Individuen durch die Gesellschaftsmitglieder selbst, da sich diese vor dem eigenen Statusverlust fürchten. Die Konzepte der totalen Institution und der Sperrung von Statuslinien weisen Parallelen auf. Die Bestimmung aller zentralen Lebensbereiche durch den Asylprozess bedeutet eine institutionalisierte Kontrolle von asylsuchenden Menschen und eine starke Einschränkung ihrer Handlungsmöglichkeiten. Zudem erleiden sie durch die totale Institution einen Rollen- und Identitätsverlust, welcher sich möglicherweise negativ auf ihr Befinden und ihre Aufstiegschancen im beruflichen Bereich auswirkt. Ähnliche Auswirkungen ergeben sich auch durch die Sperrung von Statuslinien und die dadurch bewirkte soziale Unterschichtung. Durch den erschwerten Zugang zu Statuslinien werden die Möglichkeiten von Asylsuchenden ebenfalls eingeschränkt und die beruflichen Aufstiegschancen vermindert. In der Grafik des Kapitels 5.3.3. soll diese inhaltliche Nähe der beiden Ansätze durch deren Nebeneinanderstehen zum Ausdruck kommen.

Die fördernde, integrative Wirkung des Programms kann insofern für asylsuchende Menschen als limitiert betrachtet werden, als dass das Programm selber Teil der „totalen Institution Asyl“ ist. Zudem fehlen für Asylsuchende durch die institutionellen Barrieren auch die Anschlussmöglichkeiten auf dem ersten Arbeitsmarkt.

## 5.3.2. Verknüpfung der handlungstheoretischen Ansätze

Ziel dieses Kapitels ist es, die oben erläuterten handlungstheoretischen Ansätze so zu verknüpfen, dass sie das Spektrum an Teilnahmemotivationen von Asylsuchenden an Beschäftigungsprogrammen möglichst umfassend abdecken.

Grundbausteine für das Verständnis von menschlichen Handlungsweisen bilden drei Beweggründe: Zweckrationale, wertrationale und traditionale. Das RREEMM-Modell erlaubt, die Prämisse der absoluten Rationalität des zweckrational Handelnden zu relativieren. Ein weiterer Beweggrund für menschliche Handlung liegt in der „Identitätsbehauptung“ des Einzelnen, die im Streben nach Selbstdarstellung und Bestätigung gründet. Eine Ergänzung dieser vom Individuum ausgehenden Handlungserklärungen sehen wir in gesellschaftlichen Einflüssen wie normativen Strukturen, sozialen Erwartungen und Rollen, die von aussen auf den Einzelnen und seine Handlungsmotivation einwirken.

Die Human-Relations-Bewegung und die verhaltenswissenschaftliche Entscheidungstheorie stellen die spezifische Verbindung her zwischen Handlungsantrieben von Individuen auf der einen und den Interessen von Organisationen als Akteuren auf der anderen Seite. Das erlaubt uns, unser Handlungskonzept aus der Perspektive von Individuen anzuschauen, die in die Vorgaben von Organisationen eingebettet sind. Das von uns untersuchte Beschäftigungsprogramm ist eine solche Organisation. Die menschlichen Handlungsantriebe, welche in der Human Relations-Bewegung dargestellt werden, zeigen Parallelen mit Parsons Idee auf, dass Handlungsmotivation vom Wunsch nach Befriedigung beeinflusst wird. In beiden Konzepten werden soziale Beziehungen und Anerkennung als motivierend gesehen. In der untenstehenden Grafik des Kaptiels 5.3.3. stehen diese beiden Ansätze deshalb nahe beeinander. Die verhaltenswissenschaftliche Entscheidungstheorie knüpft an den zweckrationalen Handlungstypen an, da sie davon ausgeht, dass sich Menschen lediglich dann in Organisa-

tionen einbringen, wenn sie mit einer ausreichenden Gegenleistung rechnen können. Darauf ist auch die räumliche Nähe dieser beiden Konzepte in der graphischen Veranschaulichung des Kapitels 5.3.3. zurückzuführen.

Die genannten Ansätze gehen jedoch alle von einer unterschiedlichen Sichtweise auf den Menschen aus und unterstellen verschiedene, mögliche Handlungsantriebe. Deutlich wird dies insbesondere beim Vergleich des handelnden Individuums im Sinne von Weber und Parsons. Parsons erklärt menschliche Handlung stets als Resultat von gesellschaftlichen Strukturen. Der Mensch ist in seinen Handlungen nicht frei, sondern von der Gesellschaft abhängig. Im Sinne von Weber kann Handlung auch ohne jeglichen Zusammenhang mit gesellschaftlichen Struktuen gestaltet sein.

## 5.3.3. Synthese von Struktur und Handlung

In diesem Abschnitt gehen wir darauf ein, wie Asylsuchende innerhalb der oben beschriebenen Strukturen agieren und entscheiden.

Die von uns verknüpften Strukturtheorien stellen eine Art Leitplanke dar, welche die Verhaltensweisen und Reaktionen der Individuen wesentlich mitbestimmen und den verbundenen Handlungstheorien eine bestimmte Stossrichtung verleihen. Das heisst, dass Handlungen von Individuen durch die vorgegebenen Strukturen in eine bestimmte Richtung gelenkt werden. Die strukturellen Bedingungen erlauben dem Individuum nur beschränkte Handlungsalternativen. Weshalb Akteure aber in den vorgegebenen Sturkturen unterschiedlich handeln, erklären die Handlungstheorien. In der unten stehenden Grafik ist die Strukturebene der Handlungsebene übergeordnet dargestellt. Innerhalb der Strukturebene stehen Workfare, die totale Institution und die Beschränkung durch Statuslinien auf derselben Stufe, da sie alle gleichermassen auf die Handlungsebene wirken können.

Da die menschliche Handlungsmotivation von sozialen Normen geprägt ist, werden Individuen von den Erwartungen und Anforderungen der Workfare-Politik beeinflusst. Aktivität und finanzielle Eigenständigkeit wird in der Workfare-Ideologie als sozial positiv gewertet, Arbeitslosigkeit wird mit Faulheit gleichgesetzt. Arbeit und Geldverdienen kann für diverse Rollenerwartungen an eine Person (vgl. wertrationale Handlungsmotivation) aber auch schlicht für ihren persönlichen Nutzen (vgl. zweckrationale Handlungsmotivation) von grosser Wichtigkeit sein. Weil es für viele Asylsuchende aber unmöglich ist, eine Stelle auf dem ersten Arbeitsmarkt zu erhalten (vgl. totale Institution und Sperrung von Statuslinien), kann der Arbeitsplatz im BetriebsCenter aus Gründen der Alternativlosigkeit als „besser als nichts“ gesehen werden. In diesem Fall ist es denkbar, dass die Anreize des Programms eine Teilnahme für Asylsuchende als ökonomisch vorteilhafter erscheinen lassen, als eine Verweigerung des Programms (vgl. Verhaltenswissenschaftliche Entscheidungstheorie). Der Einsatz im Programm kann somit als Versuch gesehen werden, (Rollen-) Erwartungen zu entsprechen oder aber einfach den grössten, persönlichen Nutzen aus der Situation zu ziehen.

Ebenfalls könnte die Mitwirkung am Programm Ausdruck davon sein, gegen die stark durch institutionelle Barrieren eingeschränkte Situation und gegen den Rollenverlust in der „totalen Institution Asyl“ anzukämpfen. Dieser Kampf kann als Reakti-

on auf das Spannungsverhältnis von Erwartungen und Handlungsmöglichkeiten gesehen werden.

Akteure, welche ihre Handlung nach der Darstellung ihrer Identität ausrichten, nehmen möglicherweise am Programm teil, weil sie sich dadurch auf eine bestimmte Weise gegen aussen präsentieren wollen. Die Möglichkeit der Präsentation ihrer Identität ist für Asylsuchende aber sehr eingeschränkt (vgl. totale Institution). Für einige beschränkt sich das Leben vorwiegend auf das Durchgangszentrum. Ihr soziales Netzwerk ist vermutlich klein. In solchen Fällen kann die Teilnahme am Programm eine Möglichkeit zur Darstellung und Bereicherung der eigenen Identität sein, wie auch ein Versuch, Anerkennung des sozialen Umfelds zu erhalten.

Der Human Relations-Ansatz, wie auch die verhaltenswissenschaftliche Entscheidungstheorie stellen Individuen und Organisationen als Akteure, sowie deren direkten Kontakt zueinander ins Zentrum. In der Workfare-Ideologie und der totalen Institution sind Organisationen aber nicht nur als einzelne Akteure zu betrachten, sondern stets auch als ausführende Organe eines übergeordneten, institutionalisierten Systems. Diese Organe stehen zwar als Akteure direkt mit den Individuen in Verbindung, jedoch haben sie gleichzeitig die Aufgabe, die Ziele der herrschenden Ordnung zu erfüllen. Aus diesem Grund sind diese beiden Konzepte in einer Zwischenebene in der Grafik dargestellt, da sie quasi als Bindeglied zwischen der Struktur- und der Handlungsebene fungieren. Im Falle unseres Forschungsgegenstandes stellt das BetriebsCenter ein solches Organ dar. Es ist Teil der Politik und des Staates und steht somit unter dem Einfluss eines übergeordneten Ganzen, das eine Workfare-Politik betreibt und Asylsuchende durch die „totale Institution Asyl“ unter Kontrolle hält.

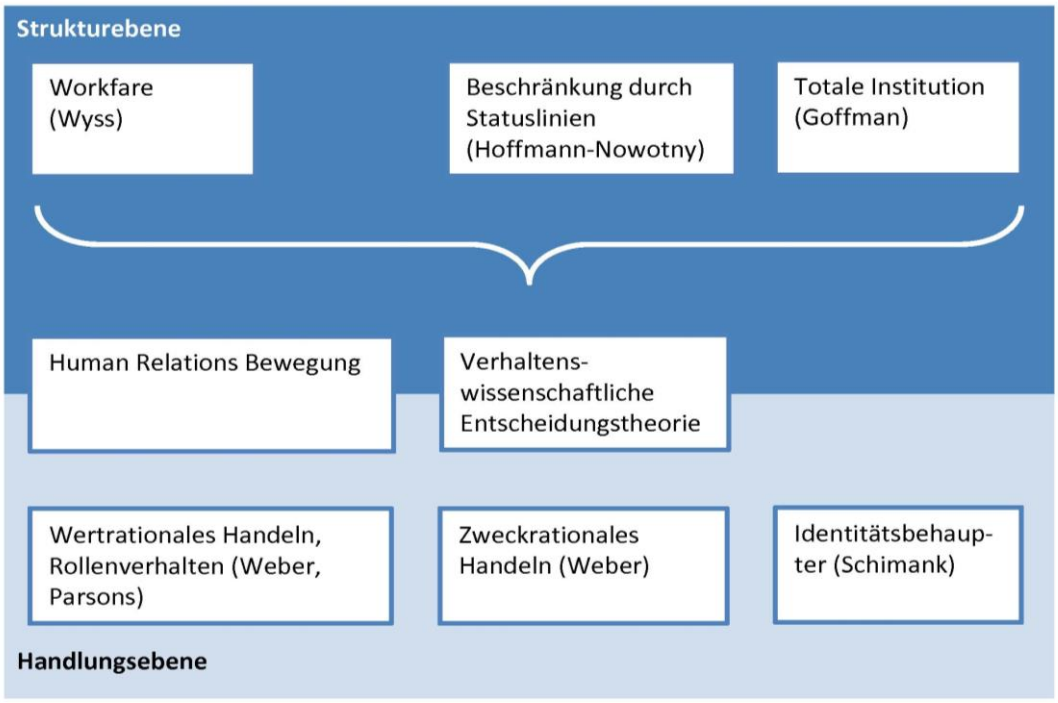


Abbildung 1: Grafische Darstellung des sensibilisierenden Konzepts

*Legende zur Abbildung 1:*

- Weisse Klammer: Betont, dass individuelle Handlungsprozesse innerhalb der Schranken der strukturellen Bedingungen ablaufen und die Struktur somit einen bedeutenden Einfluss auf die Handlungsmöglichkeiten von Individuen nimmt.
- Distanz von Workfare zur Beschränkung durch Statuslinien: Zeigt die Unvereinbarkeit der Ansprüche auf, die durch Workfare und gesperrte Statuslinien an Individuen gestellt werden.
- Nähe von Einschränkung durch Statuslinien und totaler Institution: beide Theorien stellen eine grosse Einschränkung der Möglichkeiten von Asylsuchenden fest.
- Human Relations Bewegung und die verhaltenswissenschaftliche Entscheidungstheorie als Bindeglied zwischen Struktur- und Handlungsebene: Organisationen als Akteure stehen einerseits im Dienst der herrschenden Struktur. Andererseits wirken sie auf die Handlungsmöglichkeiten von Individen ein, welche in die Organisation eingebunden sind.
- Nähe von Human Relations Bewegung und wertrationalem Verhalten/ Rollenverhalten: Parallele der Ansätze, da diese von einem Einfluss von sozialen Beziehungen und menschlicher Anerkennung auf Motivation ausgehen.
- Nähe von verhaltenswissenschaftlicher Entscheidungstheorie und zweckrationalem Handeln: Parallele der Ansätze, da von beiden die persönliche Nutzensteigerung als treibende Kraft für Handlungsmotivation angenommen wird.

# 6. Methode: Begründung und Beschreibung

Im Folgenden wird erläutert, weshalb wir uns für ein qualitatives Design und explizit für die verwendeten Methoden entschieden haben. Zudem möchten wir auf unser Vorgehen im Feld und bei der Auswertung eingehen. Um unsere Fragestellung zu klären, führten wir problemzentrierte Leitfadeninterviews durch, werteten die erhobenen Daten mit Hilfe eines Kodierleitfadens aus und bildeten danach eine Typologie der TeilnehmerInnen bezüglich ihrer Motivation am Beschäftigungsprogramm mitzumachen. Zuletzt soll angesprochen werden, inwiefern wir uns an den Gütekriterien der qualitativen Forschung orientiert haben und wie wir diese während dem Forschungsprozess berücksichtigen konnten.

## 6.1. Qualitatives Design

Ziel unserer Arbeit war die Erforschung der Motivation von Asylsuchenden, ein Beschäftigungsprogramm zu besuchen. Unsere Absicht war es – entsprechend dem „Prinzip der Offenheit“ – uns unvoreingenommen und ohne Vorannahmen über mögliche Ergebnisse ins Feld zu begeben und sämtliche Standpunkte der Befragten in Erfahrung zu bringen. Um dies zu erreichen, wählten wir eine qualitative Herangehensweise. Aus der Perspektive der Offenheit suchten wir Einblick in die subjektive Sicht der Befragten und deren Wahrnehmungen (Diekmann 2009: 531). Folglich erhebt unsere Untersuchung nicht den Anspruch auf Verallgemeinerung, sondern will die Motive auf eine tiefgründige Art und Weise analysieren und somit die befragten Menschen in ihren individuellen Lebenskontexten angemessen berücksichtigen (Flick 2011: 27, 124-125, 133).

## 6.2. Auswahl und Charakteristika der Fälle

Als Auswahlkriterium für unsere Fälle bestimmten wir Asylsuchende in der Schweiz (Status N), die während unserer Forschung im Beschäftigungsprogramm des BetriebsCenter Bern arbeiteten.

Wir befürchteten zu Beginn unserer Forschung, bei der Suche nach InterviewpartnerInnen grosse Sprachbarrieren, fehlendes Vertrauen in die zugesicherte Anonymisierung sowie mangelndes Interesse an unserem Vorhaben anzutreffen. Aus diesem Grund beschränkten sich unsere Ansprüche anfänglich darauf, Personen zu finden, die sich in einer für uns möglichen Sprachen (Deutsch, Französisch, Englisch, Spanisch) verständigen konnten. Interviews im Beisein einer Übersetzungsperson zu führen, erachteten wir als problematisch. Wir befürchteten, dass dabei die Übersetzungen von längeren Erzählungen als Zusammenfassung von wenigen Sätzen wiedergegeben würden, die so unsere Ergebnisse verzerren könnten.

Nachdem allerdings klar wurde, dass sehr viele TeilnehmerInnen des Beschäftigungsprogramms zu einem Interview bereit waren, gingen wir von der Strategie des "Convenience Sampling" (Flick 2011: 166) zur "theoretischen Sampling-Strategie" (Flick 2011: 158-162) über. Dadurch gelang es uns, die Verschiedenheit der Fälle zu erhöhen. Durch ein zeitlich abgestuftes Vorgehen der Datenerhebung stellten wir si-

cher, dass Personen aus möglichst vielen Herkunftsländern, mit möglichst unterschiedlicher Aufenthaltsdauer in der Schweiz und unterschiedlichem Alter interviewt werden konnten. Zudem achteten wir darauf, dass der Anteil an befragten Männern und Frauen einigermassen im Einklang mit der Situation im BetriebsCenter stand und Beschäftigte aus unterschiedlichen Arbeitsbereichen befragt wurden. Eine Übersicht zu unserer Fallauswahl bietet die folgende Tabelle (Abbildung 2). Sie ist aus den Angaben in den Kurzfragebögen entstanden, liefert erste Informationen über die befragten Personen und macht die Heterogenität unserer Fälle ersichtlich.

| | |
|---|---|
| Geschlecht | Männlich: 15<br>Weiblich: 5 |
| Alter | < 20: 3<br>21–25: 4<br>26–30: 6<br>31–35: 2<br>36–40: 4<br>> 40: 0<br>Keine Angabe: 1 |
| Zivilstand | Verheiratet: 7<br>Verlobt: 2<br>Geschieden: 1<br>Ledig: 10<br>Verwitwet: 0 |
| Bildung in Jahren | Keine: 4<br>1–5: 1<br>6–10: 5<br>11–15: 5<br>> 16: 3<br>Keine Angabe: 2 |
| Herkunft | Äthiopien / Eritrea: Je 5<br>China (Tibet) / Gambia: Je 2<br>Elfenbeinküste / Iran / Jordan / Kongo / Nigeria / Sudan: Je 1 |
| Wohnhaft in der Schweiz seit | <1 Jahr: 5<br>1–2 Jahre: 7<br>2–3 Jahre: 6<br>> Als 3 Jahre: 2, davon 1: 8 Jahre |
| Wohnsituation | Durchgangszentrum: 8<br>Gemeindewohnung: 10<br>Privat: 1<br>Keine Angabe: 1 |
| Einsatzbereich im BetriebsCenter | Landschaftspflege: 10<br>Grundreinigung: 5<br>Graffiti: 2<br>Reinigung Linie: 1<br>Werkstatt: 1<br>Cybercafé: 1 |
| Teilnahme seit | < 1 Monat: 3<br>3–6 Monate: 6<br>6–12 Monate: 2<br>> 1 Jahr: 8<br>Keine Angabe: 1 |

Abbildung 2: Übersicht über demografische Daten der Stichprobe

## 6.3. Feldzugang

Um Zugang zu unserer Zielgruppe zu finden, liessen wir uns von Andreas Wälchli, dem Leiter des BetriebsCenters, beraten. Wir erklärten vor Beginn der Befragungen allen Teilnehmenden des Beschäftigungsprogramms während eines Morgenbriefings die generellen Absichten unseres Projekts. Dies diente dem Aufbau von Vertrauen. Wir erläuterten, dass unsere Befragung nichts mit ihrem Verfahren hinsichtlich ihres Aufenthaltsstatus zu tun hatte und dass wir zudem unabhängig vom BetriebsCenter operierten. Des Weiteren liessen wir Fotos von uns an die Mitarbeiter-Pinnwand hängen, um ihnen in Erinnerung zu bleiben. In einem nächsten Schritt arbeitete jeder von uns während eines halben Tages bei einem Einsatzteam des Beschäftigungsprogramms mit. Dadurch sollte das Vertrauen gestärkt und die Bereitschaft der TeilnehmerInnen zu Interviews erhöht werden. Es zeigte sich, dass sich bereits bei diesem ersten Einsatz Möglichkeiten zu Pretest-Interviews ergaben; entweder bei den Anfahrten zum Arbeitsplatz oder während einer Pause, die dann verlängert werden konnte.

Anschliessend ging jeder von uns Forschenden alleine und mehrere Male mit jeweils verschiedenen Gruppen von Beschäftigten auf einen Arbeitseinsatz mit. Wir beteiligten uns an der Arbeit und fragten dazwischen mögliche KandidatInnen für ein Interview an. Viele Gespräche konnten während der Arbeitszeit, meist direkt am Ort des Arbeitseinsatzes stattfinden. Einige wenige Interviews wurden nach Beendigung eines Arbeitseinsatzes in den Räumlichkeiten des BetriebsCenters durchgeführt. Letztlich hat sich diese Art des Feldzugangs bewährt: Unsere Annahme, dass sich die Kontaktaufnahme dank eines gemeinsam erlebten Arbeitstags erleichtert, hat sich bestätigt.

## 6.4. Methoden der Datenerhebung

### 6.4.1. Leitfadeninterviews

Das offene Interview, basierend auf einem Leitfaden (Flick 2011: 194), wird als Erhebungsform der oben beschriebenen Zielsetzung am ehesten gerecht. Der subjektiven Wahrnehmung, Motivation und Identitätsdarstellung der Befragten kann im direkten Gespräch mittels Nachfragen auf den Grund gegangen werden. Die Sichtweise der Befragten kommt eher zur Geltung als in standardisierten Interviews oder Fragebögen (Flick 2011: 194). Auch die Methode der Gruppendiskussion hatten wir erwogen. Dafür sprechen würde, dass die Befragten vermutlich weniger Hemmungen hätten, teilzunehmen. Ausserdem würden sie möglicherweise offener sprechen, wenn sie im Rahmen einer kleinen, ihnen vertrauten Gruppe befragt würden. Die Gegenargumente waren jedoch stärker: So bestünde die Gefahr der Verzerrung der Antworten durch den Einfluss anderer Personen. Darüber hinaus steht bei der Methode der Gruppendiskussion beziehungsweise der „Focus-Group“ die Datensammlung durch Interaktion und die Dynamik zwischen Menschen im Zentrum. Es geht darum, Daten zu erhalten, die ohne eine Interaktion nicht erhoben werden könnten, also beispielsweise in Erfahrung zu bringen, wie sich eine Gruppe über Bedeutungen einigt oder

inwiefern ein Gesprächsgegenstand in der Diskussion verändert wird (Flick 2010: 259-266). Dieser Ansatz schien uns zur Beantwortung unserer Fragestellung nicht zielführend.

Die Methode der Beobachtung (vgl. etwa Diekmann 2009: 548-551) wird in unserer Arbeit ebenfalls miteinbezogen. Da wir die Interviews am Arbeitsplatz der Befragten durchführten, mit ihnen zum Arbeitsort fuhren und uns an ihren Arbeiten beteiligten, gelang es uns, ihre in den Interviews gemachten Aussagen besser einzuordnen und zu verstehen. Interviews am Arbeitsplatz bieten „einzigartige Innenansichten in das tägliche Leben des Interviewten“, schreiben Witzel und Reiter (2012: 65). Die Beobachtungen sind als Postskripts zu den Interviews festgehalten worden und flossen danach in die Analyse mit ein.

### 6.4.2. Problemzentriertes Interview

Die von uns angewandte Form des Interviews wird als problemzentriertes Interview beschrieben (vgl. dazu Witzel und Reiter 2012). Es geht dabei um eine "qualitative, diskursiv-dialogische Methode, Wissen über relevante Probleme zu rekonstruieren" (Witzel und Reiter 2012: 4). Witzel und Reiter benützen das Bild des „gutinformierten Reisenden“ (2012: 2), der mit viel Vorwissen ausgestattet, dennoch relativ offen, an eine Interviewsituation herantritt, sich auch überraschen und auf neue Spuren führen lässt, aber letztlich doch primär Antworten auf eine bestimmte Problemstellung finden will. Deshalb ist eine Strukturierung des Interviews anhand eines Leitfadens unerlässlich. So ist auch gewährleistet, dass die verschiedenen Interviews, welche von verschiedenen Interviewenden geführt wurden, vergleichbar werden. Zudem ist bei dieser Interviewform nicht ausgeschlossen, dass die Fragenden je nach Notwendigkeit eine durchaus aktive Rolle übernehmen können. Es entsprach auch unserer Vorstellungen, dass diese Methode einen quantitativen Kurzfragebogen zur Ergänzung vorschlägt. Darin werden Informationen abgefragt, die nicht unbedingt Teil eines Gesprächs sein müssen. Dies trägt zur Entlastung des Interviews bei (Witzel und Reiter 2012: 91-93).

### 6.4.3. Leitfadenkonstruktion

Bei der Konstruktion unseres Leitfadens sind wir theoriegeleitet vorgegangen. Dies heisst aber nicht, dass wir unseren Leitfaden dem Diktat starrer Theoriekonzepte unterworfen hätten, vielmehr verwendeten wir zur Orientierung unser sensibilisierendes Konzept (vgl. Kapitel 5.3.). Das sensibilisierende Konzept sollte uns Interviewenden die Elemente aus unseren theoretischen Konzepten bewusst machen, den Leitfaden strukturieren und unser Hintergrundwissen "thematisch organisieren" (Witzel 1982: 90).

Unser Leitfaden (siehe Anhang 2) besteht mehrheitlich aus offenen Einstiegsfragen in jeweils ein Themenfeld. Die erste Frage zu Beginn des Interviews („Erzählen sie uns von ihrem Leben in der Schweiz“) sollte helfen, das Gespräch in Gang zu bringen, Erinnerungen wach zu rufen und der befragten Person die Möglichkeit zu geben, das für sie Wichtige von sich aus darzustellen. An zweiter Stelle steht das Themenfeld Situation im Heimatland. Danach wird nach den Gründen zur Migration

gefragt. Zentraler Teil des Leitfadens sind Fragen zum Beschäftigungsprogramm; wie die befragte Person zur TeilnehmerIn wurde, die Wahrnehmung des Programms, die gefundene Wertschätzung und die Wirkung. Zum Schluss werden die Zukunftsperspektiven abgefragt.

Die im Leitfaden vorformulierten Nachfragen pro Themenfeld sollten als Stütze dienen, falls der Redefluss unterbricht, die uns zentralen Punkte jedoch noch nicht angesprochen wurden. Die Fragen sind möglichst neutral formuliert, damit sie nicht beeinflussend wirken können (vgl. Flick 2011: 195) und nicht Antworten "sozialer Erwünschtheit" ergeben. (vgl. Diekmann 2009: 447- 455).

### 6.4.4. Erhobene Daten

Die Interviews mit den zwanzig TeilnehmerInnen haben wir elektronisch aufgezeichnet und transkribiert. Demografische Daten haben wir anhand eines Kurzfragebogens erhoben. Zudem haben wir nach jedem Interview ein Postskript erstellt, das jegliche Beobachtungen während der Arbeit, von der Umgebung und der Gemütslage der Befragten erfasst. Darin reflektierten wir auch unsere eigene Position als Forschende während der Befragung. Insgesamt ergaben sich schliesslich etwa dreihundert Seiten transkribiertes Datenmaterial.

## 6.5. Methoden der Datenauswertung

Bei der Auswertung der erhobenen Daten erstellten wir in einem ersten Schritt von jedem Interview eine Globalauswertung (vgl. Flick 2011: 417-419). Daraufhin kodierten wir die transkribierten Interviews anhand eines Kategoriensystems. Die Kategorien gruppierten wir in einzelne thematische Blöcke und fassten sie zusammen. Beim Verfassen der Globalanalysen und beim Verdichten der fragestellungsrelevanten Kategorien haben wir bemerkt, dass sich die Motivationslagen bei den Teilnehmenden teilweise stark unterscheiden, dass aber auch Ähnlichkeiten vorhanden sind. Um diese Unterschiede und Ähnlichkeiten systematisch zu ermitteln, zu abstrahieren und zu interpretieren, entschieden wir uns, unsere Fälle auf eine TeilnehmerInnentypologie zu untersuchen. Dazu entwickelten wir aus den Informationen, die wir durch oben genannte Zusammenfassungen gewonnen hatten, mögliche Vergleichsdimensionen. Schliesslich haben wir unsere Interviewten mit Hilfe der Globalauswertung einzelnen Typen zugeordnet und aus dem Datenmaterial empirisch begründete Realtypen generiert. Im Sinne Max Webers haben wir auf der Basis dieser Realtypen durch „die Isolierung und Überspitzung bestimmter Aspekte“ Idealtypen konstruiert (Kluge 1999: 62; Weber 1995: 71) (vgl. Kapitel 6.5.3.). In den folgenden Unterkapiteln sollen die gerade erläuterten Schritte unserer Vorgehensweise einzeln ausgeführt werden.

### 6.5.1. Globalauswertungen

Transkript, Postskript und Kurzfragebogen, wie auch erste Interpretationen, dienten in einem ersten Schritt des Auswertungsprozesses dazu, für jeden Fall eine Globalauswertung (Flick 2011: 417-419) zu erstellen. Die Globalauswertung jedes Falles

besteht aus einer knappen Zusammenfassung der Biographie der Person, den zentralen Aussagen im Interview, den Besonderheiten der Aussagen sowie einem Inhaltsverzeichnis des Interview-Transkripts. Es ging uns bei den Globalanalysen darum, vor der Kodierung der Interviews das Spezifische jedes Einzelfalles festzuhalten. Auch sollten auf diese Weise erste Interpretationen eines Falles verschriftlicht werden. Mit den Globalauswertungen wurde es zudem möglich, eine Übersicht über alle Fälle zu gewinnen.

### 6.5.2. Kodierung und Zusammenfassung der Kategorien

Um die transkribierten Interviews einheitlich auswerten zu können, erstellten wir ein Kategoriensystem (siehe Abbildung 3). Mit diesem wurden alle Transkripte mittels des Computerprogramms Weft QDA kodiert. Man kann dieses Vorgehen als Abstraktionsprozess bezeichnen: Empirischem Material werden Begriffe und Codes zugeordnet, „die zunächst möglichst nahe am Text und später immer abstrakter formuliert sein sollen“ (Flick 2011: 388). Die einzelnen Kategorien und Unterkategorien entstanden in einem Diskussionsprozess in unserer Forschungsgruppe. Wir gingen dabei einerseits deduktiv von unserer Fragestellung und von unseren theoretischen Konzepten aus, andererseits aber auch induktiv von den konkreten Informationen aus den Interviews, sowie von den in den Globalauswertungen zusammengefassten Erkenntnissen (vgl. Flick 2011: 387-388).

Die Hauptkategorien unseres Kategoriensystems bilden die zentralen Lebensbereiche der Interviewten und ihre persönliche Situation ab, aber auch ihre Einstellungen in den Bereichen Arbeit und Ausbildung sowie ihre Zukunftsvorstellungen. In jeder Unterkategorie ist, wenn möglich, die konkret damit zusammenhängende Motivation zur Teilnahme am Beschäftigungsprogramm erfasst. Andere Unterkategorien grenzen bewertende und nicht bewertende Aussagen von einander ab, um damit kontextuellen Zusammenhängen hinsichtlich der Motivation auf die Spur zu kommen.

Ziel der Auswertung war es, generelle Muster zu finden, aber auch Hinweise auf Typologien beziehungsweise Abweichungen vom Typischen zu erkennen. In der Abbildung 3 am Schluss dieses Kapitels sind jene Kategorien rot umrandet, welche für unsere Typenbildung relevant wurden.

In einem weiteren Abstraktionsprozess haben wir die Resultate der Kodierung zusammengefasst. Dabei haben wir die Ergebnisse einzelner Unterkategorien wieder zusammengefügt. Wir erstellten die Zusammenfassungen (siehe Kapitel 7.1.) mit dem Fokus auf unsere konkrete Fragestellung, wie auch auf Aussagen, die in einem näheren Kontext zu unserer Fragestellung stehen. Mit diesen Zusammenfassungen ist es uns gelungen, erste Ergebnisse auf den Punkt zu bringen. Dabei handelt es sich aber erst um eine Beschreibung und eine ad-hoc Interpretation des erhobenen Materials. Den analytischen Teil der Arbeit bildet die anschliessende Typologisierung unserer Fälle.

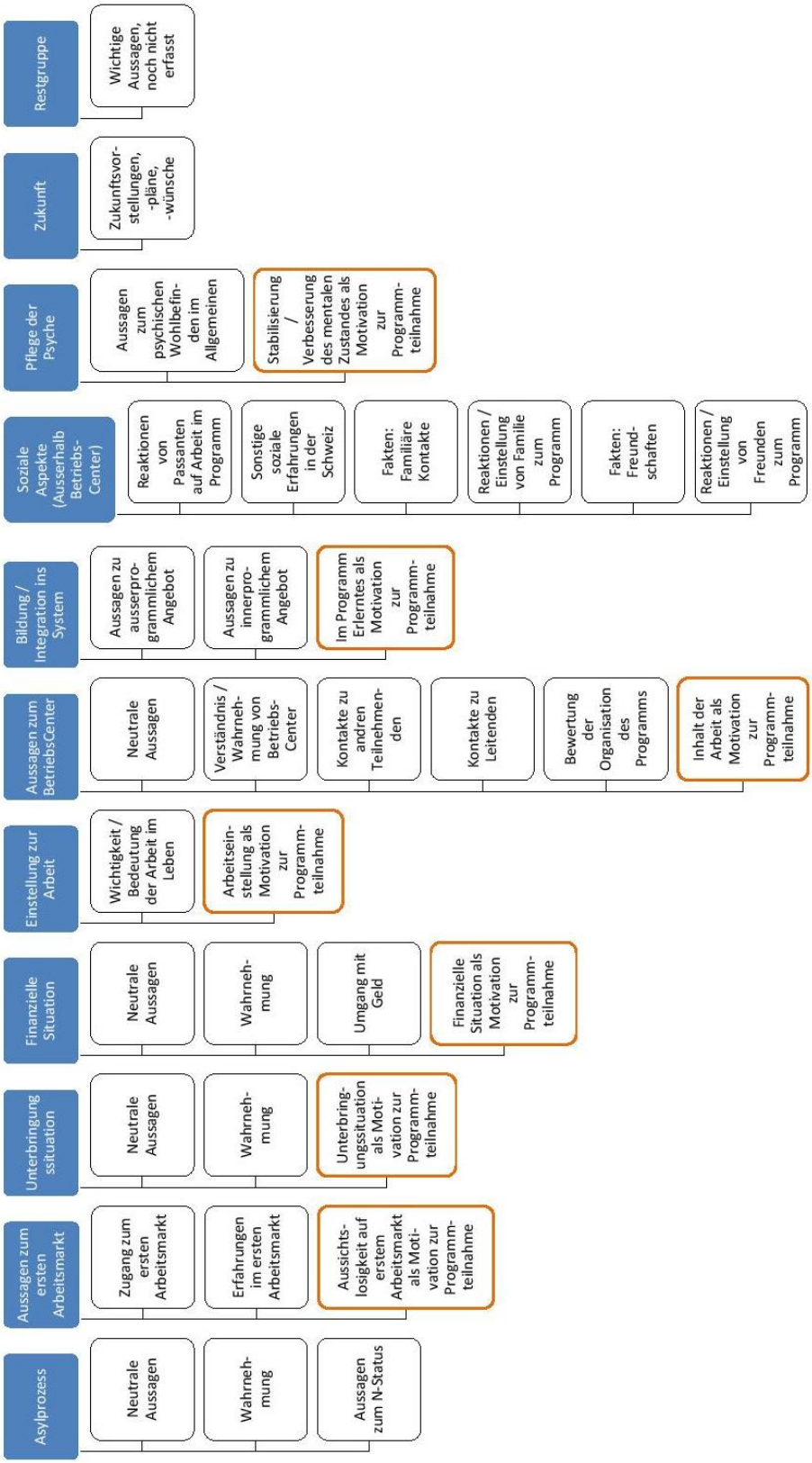


Abbildung 3: Grafische Darstellung der Kategorien und den dazugehörigen Unterkategorien

*Legende zur Abbildung 3:*
Die roten Umrandungen zeigen jene Kategorien an, welche für die Typenbildung relevant wurden.

## 6.5.3. Typologie

### *6.5.3.1. Typenbildung, Real- und Idealtypen*

In den folgenden zwei Abschnitten gehen wir zum einen darauf ein, was wir unter einer Typologie verstehen, zum anderen schaffen wir einen groben Überblick über unser Vorgehen bei der Typenbildung.

Eine Typologie besteht aus mehreren, unterschiedlichen Typen und ist das Ergebnis eines Gruppierungsprozesses. Die einzelnen Typen unterscheiden sich möglichst stark voneinander (externe Heterogenität) und die Elemente, welche einem Typus zugeordnet werden, sind sich möglichst ähnlich (interne Homogenität) (Kelle und Kluge 2010: 85). In unserer Forschung handelt es sich bei den zu gruppierenden Elementen um die einzelnen Fälle. Um diese Gruppierung vorzunehmen, haben wir in einem ersten Schritt Merkmale gesucht, welche sich eignen, um die unterschiedlichen Motivationslagen aufzuzeigen. Bei diesem Prozess handelt es sich um die Erarbeitung relevanter Vergleichsdimensionen (Kelle und Kluge 2010: 94-98). Bei der Suche nach geeigneten Dimensionen haben wir das sensibilisierende Konzept, die Kategorien des Kodierleitfadens und Eindrücke aus den Interviews als Ausgangspunkte verwendet. Durch intensive Gruppendiskussionen sind wir auf eine zweidimensionale Basistypologie gekommen, welche wir im nachfolgenden Kapitel genauer erläutern werden. Im weiteren Verlauf des Typenbildungsprozesses sind wir wieder zurück ins Datenmaterial gegangen und haben mit neuen Erkentnissen die Basistypologie weiterentwickelt. Daraus entstanden sechs mehrdimensionale Realtypen von TeilnehmerInnen.

Bei der Typenkonstruktion wird zwischen Real- und Idealtypen unterschieden. Bereits bei der Konstruktion der Realtypen, welche die Gruppen von tatsächlichen Fällen repräsentieren (Kelle und Kluge 2010: 107), kann von Interpretation gesprochen werden. Das analytische Kernstück dieser Arbeit sollen aber die abstrahierten Idealtypen bilden, die auf Basis von den Realtypen konstruiert werden. Wie Max Weber beschreibt, können Idealtypen entwickelt werden, indem die für die Gruppe wichtigsten charakterisierenden Aspekte herausgefiltert und überspitzt werden. Daraus entsteht ein „einheitliches Gedankengebilde“, welches in der Empirie so nicht auffindbar ist (Weber 1995: 71). Wir haben diesen Abstraktionsprozess vorgenommen und dadurch ideale TeilnehmerInnentypen gebildet. Unsere Idealtypen sind also nicht mit den tatsächlichen Fällen, anhand derer die Realtypen gebildet wurden, gleichzusetzen (Kelle und Kluge 2010: 107). Zweck eines Idealtypus ist es, die zentralen Aspekte, die die Motivation eines einzelnen Typus ausmachen, klar und prägnant zum Ausdruck zu bringen. Zudem soll eine Typologie Sinneszusammenhänge aufzeigen und die Motivation nicht nur beschreiben, sondern auch „verstehend erklären“ (Kelle und Kluge 2010: 101). Zu diesem Zweck setzen wir die einzelnen Idealtypen mit unserem sensibilisierenden Konzept in Beziehung, versuchen die Theorie mit der Empirie zu verbinden, diskutieren mögliche Motivationserklärungen und zeigen auf, inwiefern unser sensibilisierendes Konzept allenfalls keine Erklärungen liefern kann (vgl. Kapitel 7). Somit bleibt unsere Analyse nicht rein deskriptiv, vielmehr werden die Aussagen der Teilnehmenden in den jeweiligen Kontext einordnet und verstehend erklärt.

### 6.5.3.2. Ermittlung der relevanten Dimensionen und Konstruktion der Typologie im Einzelnen

In diesem Abschnitt wird im Einzelnen erklärt, worauf unsere oben erwähnte Basistypologie gründet und wie die weiteren Vergleichsdimensionen ermittelt wurden.

Unsere Basistypologie kommt durch die Kreuzung der Dimensionen „Zufriedenheit mit der allgemeinen Lebenssituation“ und „zeitliche Orientierung der Teilnahmemotivation“ zu Stande. Als zufrieden sehen wir diejenigen Personen, welche ihre momentane Situation grösstenteils positiv bewerten und äussere Bedingungen wenig kritisieren. Unzufrieden scheinen uns die Interviewten, welche klar sagen, dass sie in ihrer momentanen Lebenslage unglücklich sind und die Rahmenbedingungen für Asylsuchende in der Schweiz kritisieren. Für eine zukunftsorientierte Motivation ist zentral, dass die Person überzeugt ist, dass das Programm sie weiterbringt und ihr hilft, zukunftsbezogene Ziele zu erreichen. Wichtig ist diesen Personen, etwas zu lernen und sich weiterzubilden. Die gegenwartsorientierte Motivation zeichnet sich dadurch aus, dass die Teilnehmenden ausschliesslich am Programm mitmachen, um ihre gegenwärtige Lage zu verbessern. Sie suchen beispielsweise nach Ablenkung, Beschäftigung und sozialen Kontakten. Gegenwartsorientierte haben an die Programmteilnahme nicht die Erwartung, dass sich dadurch ihre zukünftige Situation verbessert.

Wir haben uns für diese beiden Aspekte als Basisdimensionen entschieden, weil bei der Erstellung der Globalanalysen und der Auswertung der Kategorien der Eindruck entstanden ist, dass sich die Teilnehmenden in diesen Dimensionen teilweise stark voneinander unterscheiden, dass es aber auch klare Überschneidungen gibt. In vielen Gesprächen legten die Interviewten den Schwerpunkt auf die Bewertung ihrer momentanen Lebenslage als Asyluschende in der Schweiz. Wir erhielten den Eindruck, dass die Zufriedenheit mit der allgemeinen Lebenslage oftmals mit der Teilnahmemotivation und der Bewertung des Programms in Verbindung steht. Dabei fielen uns verschiedene Haltungen auf: Allgemein zufriedene Menschen, die auch mit dem Programm zufrieden sind, unzufriedene Menschen, welche durch das Programm ihre Situation verändern möchten oder unzufriedene Menschen, die ihre gesamte Situation, inklusive BetriebsCenter, kritisieren. Wir fanden es sinnvoll, mit diesen unterschiedlichen Einstellungen zu arbeiten, um die Teilnahmemotivation genauer zu ergründen. Zudem zeigen die Einstellungen auf, wie die Asylsuchenden ihre Situation, die wir im theoretischen Rahmen mit den Überlegungen von Wyss, Goffman und Hoffmann-Nowotny analysieren, subjektiv wahrnehmen. Deshalb entschieden wir uns, die Zufriedenheit mit der momentanen Situation als Basidimension zu verwenden.

Auch die Zukunft war in vielen Interviews ein wichtiges Thema. Die Zukunftserwartungen unterscheiden sich teilweise aber stark. Es gibt Teilnehmende, die überzeugt sind, dass sie im Moment keinen Einfluss auf ihre persönliche Zukunft haben. Sie schmieden keine Zukunftspläne und finden es in ihrer jetztigen Situation sinnlos, zukunftsorientiert zu handeln. Andere Teilnehmende äussern Gegenteiliges. Sie sind überzeugt, dass sie mit ihren heutigen Aktivitäten Einfluss auf die Zukunft haben können. Was diese Teilnehmenden im Moment machen, tun sie für ihr zukünftiges Leben. Wir haben bemerkt, dass der Inhalt der Teilnahmemotivation bei den zwei Gruppen tendentiell unterschiedlich ist. Während die Menschen, die kaum einen

persönlichen Einfluss auf ihre Zukunft sehen, tendentiell nach Beschäftigung im BetriebsCenter suchen, wollen sich andere Asylsuchende durch das Programm weiterbilden. Weil die Dimension „Zeitliche Orientierung der Teilnahmemotivation“ die Teilnehmenden in Gruppen einteilt, welche sich bezüglich des Inhalts der Teilnahmemotivation unterscheiden, eignet sich diese Dimension gut als Basisdimension für eine Motivationstypologie.

Anschliessend haben wir die Fälle auf die Merkmalskombinationen gruppiert, welche durch die Kreuzung der Dimensionen entstanden sind (vgl. Abb. 4).

| **Zeitliche Orientierung der Teilnahmemotivation:** | **Zufriedenheit mit der allgemeinen Lebenssituation:** | |
|---|---|---|
| | zufrieden | unzufrieden |
| zukunftsorientiert | A,G,L,M,P,S<br>→ **Die Vorwärtsstrebenden** | K,R (U)<br>→ **Die Kämpfenden** |
| gegenwartsorientiert | C,D,J,N<br>→ **Die Anspruchslosen** | B,E (U)<br>→ **Die Resignierten** |
| nicht zuordenbar | F,H,O,Q,T | |

Abbildung 4: Kreuzung der primären Vergleichsdimensionen

Bei der Zuordnung fiel uns auf, dass sich die Merkmalsräume zwar zur Einordnung der meisten Fälle gut eignen, es aber eine Restgruppe von Fällen gibt, welche nicht sinnvoll einer Gruppe angeschlossen werden kann. Daraus haben wir geschlossen, dass die gewählten Dimensionen für diese Fälle nicht charakterisierend sein können. Die Typologie musste mit Dimensionen erweitert werden, welche es ermöglichen, die restlichen Fälle in den Gruppierungsprozess miteinzuschliessen und die Basistypologie zu verfeinern. Wir haben uns entschieden, die Kategorien aus unserem Kodierleitfaden zu verwenden, welche sich direkt auf die Teilnahmemotivation beziehen (siehe orange umrundete Kästchen in Abb. 2). Dabei hat sich herausgestellt, dass die beiden Kategorien „Inhalt der Arbeit als Motivation zur Programmteilnahme“ und „Erlerntes als Motivation zur Programmteilnahme“ nicht ganz trennscharf sind und durch sie nicht alle erwünschten Aspekte differenziert werden. Deshalb haben wir aus diesen beiden Kategorien drei sich klar unterscheidende Dimensionen gebildet: „Bildung“, „Integration“ und „Beschäftigung“.

Die zusätzlichen Dimensionen haben die Basistypologie bestätigt und konkretisiert. Die Unterschiede und Gemeinsamkeiten der Typen wurden durch die neuen Dimensionen geschärft und der Inhalt der Motive konkretisiert. Zudem konnten aus der Restgruppe zwei neue Typen gebildet werden, welche sich bezüglich der Motivation voneinander und von der Basistypologie unterscheiden. Die beiden neuen Typen definieren sich folgendermassen: Für den einen ist die Aussichtslosigkeit auf dem Arbeitsmarkt die absolut zentrale Motivationsdimension und für den anderen ist es die Stabilisierung des mentalen Zustandes. Das Ergebnis des Modifizierungsprozesses der Typologie ist tabellarisch im Kapitel 7.2.7 in der Abbildung 5 dargestellt. Aus der Tabelle geht hervor, dass die Gruppen durch die Kombination der jeweils zentra-

len Motivationsdimensionen definiert werden. Gleichzeitig erwiesen sich bei einigen Typen auch andere Dimensionen als zutreffend, wenn auch nicht in einem solchen Ausmass wie die Basisdimension. Dies ist aber unproblematisch, da die zusätzlichen Dimensionen die Basisdimensionen verfeinern und konkretisieren und dadurch mehr über den Inhalt der Motivation ausgesagt werden kann.

Schliesslich haben wir jeden der gebildeten Typen systematisch nach den Charakteristiken Alter, Schichtzugehörigkeit im Herkunftsland, Bildung und Aufenthaltsdauer in der Schweiz sowie der Dauer der Teilnahme am Beschäftigungsprogramm überprüft. Diese haben wir in den Typenbildungsprozess miteinbezogen, was eine weitere Ausdifferenzierung unserer Typologie und das Erkennen von Zusammenhängen ermöglichte.

## 6.6. Anlehnung an die Gütekriterien der qualitativen Forschung

Während unserers Forschungsprozesses haben wir versucht, den Anforderungen der Güterkrieterien der qualitativen Forschung möglichst gerecht zu werden. Dabei erschien es uns von Bedeutung, uns insbesondere mit den Aspekten der Validität und prozeduralen Realiabilität näher auseinanderzusetzen und zu reflektieren, wie wir sie in unserer Arbeit umsetzen konnten, beziehungsweise wo uns dies Schwierigkeiten bereitete.

### 6.6.1. Validität

Bei der Validität geht es um den Grad an Authentizität der Angaben unserer InterviewpartnerInnen. Es soll thematisiert werden, inwiefern unsere Vorgehensweisen die Aussagen der befragten Personen allenfalls verfälscht haben könnten (Flick 2010: 494). Zunächst zeigte sich die Sprachbarriere während der Datenerhebung gelegentlich als hinderlich. Gewisse Unsicherheiten in der Kommunikation blieben bestehen. In der Interviewsituation war nicht immer klar, ob die interviewten Personen die Fragen tatsächlich richtig verstanden hatten. Wir haben in diesen Fällen, sofern wir sie als solche erkannt haben, jedoch reagiert und nachgefragt. Dennoch enthalten einige der Transkripte schwer verständliche Passagen. Ausserdem erhielten wir den Eindruck, dass auch einzelne sozial erwünschte Antworten gegeben wurden. Bei der Interpretation der Daten wurde das berücksichtigt. Bei einzelnen Befragte hatten wir zudem den Eindruck, als wollten sie aus Vorsicht jede Kritik vermeiden. Dies, obwohl wir immer wieder betonten, dass wir eine universitäre Arbeit schreiben, die Anonymität gewährleistet sei und wir weder mit staatlichen Behörden noch den Medien kooperierten. Solche Eindrücke sind in die Postscripts der Interviews eingeflossen. Das BetriebsCenter stellte sich zudem als Standort für die Interviewführung bei einzelnen Interviews als nachteilig heraus. Gespräche wurden manchmal durch andere Asylsuchende oder Personen des Leitungsteams unterbrochen, die unerwartet im Zimmer auftauchten. Dies störte die Gesprächsatmosphäre und die Anonymität und behinderte teilweise auch den Gesprächsfluss. Zusammenfassend kann jedoch gesagt werden, dass uns die Aussagen der Befragten – trotz der oben genannten Einwände –

glaubwürdig erscheinen. Wir sehen die Validität unseres Datenmaterials als gewährleistet.

### 6.6.2. Prozedurale Reliabilität

Unter prozeduraler Reliabilität wird in der qualitativen Sozialforschung verstanden, Daten möglichst einheitlich zu dokumentieren und darzustellen, um deren Interpretation nachvollziehbar zu machen (Flick 2010: 490, 491). Um dem Rechnung zu tragen, haben wir als ersten Auswertungsschritt die Globalanalysen erstellt, um einen Überblick über das vorliegende Datenmaterial zu erhalten und uns darüber klar zu werden, wie wir die Lage der befragten Personen einschätzen. Dies ermöglichte uns als Forschungsteam immer wieder eine rasche Orientierung im Material. Bei der weiteren Auswertung und Kategorisierung unserer Daten haben wir zwischen kontextuellen Kategorien und solchen, die direkt mit unserer Forschungsfrage in Verbindung stehen, unterschieden. Dies fördert die Transparenz während des Analyseprozesses und bei der Interpretation unserer Daten. Die Erstellung von Globalanalysen und die klare Abgrenzung der Informationen bei der Kategorienbildung haben zur Erhöhung der prozeduralen Reliabilität beigetragen. Gleichzeitig erleichterte es uns aber auch die Orientierung in den Fällen und die Analyse des Materials.

## 7. Ergebnisse

Die Ergebnisse unserer Forschung stellen wir in drei Schritten dar. Im Unterkapitel Auswertung der Kategorien fassen wir die wichtigsten Erkenntnisse derjenigen Kategorien zusammen, welche sich als wesentlich für die Interpretation der Teilnahmemotivation herausgestellt haben. Basierend auf diesen Ergebnissen entwickeln wir in einem zweiten Schritt eine Typologie der Teilnehmenden, welche anschliessend in die Bildung von Idealtypen mündet.

### 7.1. Auswertung der Kategorien

Die in der Theorie dargestellten struktur- und handlungstheoretischen Überlegungen lassen vermuten, dass die allgemeine Lebenssituation der Asylsuchenden mit der Motivation, an einem Beschäftigungsprogramm teilzunehmen, zusammenhängt. Deshalb gehen wir ausführlich auf jene Bereiche ein, welche die Befragten als zentral und häufig auch als problematisch für ihre momentane Lebenssituation als Asylsuchende in der Schweiz beschreiben. Um die Teilnahmemotivation am Beschäftigungsprogramm einordnen zu können, beschreiben wir zusätzlich die Arbeitseinstellung der Asylsuchenden, die Zukunftsvorstellungen und die Wahrnehmung des BetriebsCenters. Schliesslich zeigen wir auf, welche Motivationen zur Teilnahme am Programm genannt wurden.

## 7.1.1. Lebenssituation der Asylsuchenden

Einige Themen aus den verschiedenen Lebensbereichen wurden in den qualitativen Interviews von den Teilnehmenden immer wieder angesprochen, ohne dass wir als Interviewende explizit danach gefragt hätten. Dank der tedenziell offenen Form der Leitfadenniterviews konnten so Bereiche erschlossen werden, welche zwar nicht im Fokus des Leitfadens standen, aber dennoch wichtig für die Asylsuchenden sind. So gaben beispielsweise die von Unsicherheit geprägte Lebenssituation, die Unterbringung in den Durchgangszentren, wie auch die als spärlich empfundene finanzielle Unterstützung immer wieder zu reden. Diese und weitere Aspekte der aktuellen Lebenssituation der Asylsuchenden werden im folgenden Abschnitt vertieft dargestellt.

### *7.1.1.1. Situation der Ungewissheit und strukturelle Einschränkungen*

Die Interviews zeigen, dass das Asylverfahren für die Asylsuchenden eine Belastung darstellt. Vor allem die langen Wartezeiten auf einen Asylentscheid lösen bei einigen der befragten Personen ein Unverständnis aus. Herr E. beispielsweise verweilt seit zwei Jahren in der Schweiz und wartet seither auf die vertiefte Befragung durch das Bundesamt für Migration. Erst danach erhält Herr E. einen Asylentscheid – und somit Klarheit über seine Zukunft. Der Mann westafrikanischer Herkunft betont, dass er absolut kein Verständnis habe für das Vorgehen der Behörden:

> „Tout ce temps que je fais là n'est pas comme favorable. (…) Ce n'est pas un jeu, tu comprends? Mais j'ai fait deux ans dans une demande d'asile.“

Die lange Wartezeit in der Schweiz setzt Herrn E. so stark zu, dass er seinen Verbleib in der Schweiz mit einem Gefängnisaufenthalt vergleicht:

> „J'ai été un mécanicien. J'ai possédé bien. Moi, je travaillais bien. Sans la guerre, moi je ne sortais pas de (…) [Herkunftsland] non! Je ne veux pas sortir. Me mettre dans une prison. Ici, c'est pour moi, c'est la prison. C'est la prison! Rien n'est favorable pour moi ici. Dans ce pays-là. Rien. Le contraire, je suis en train de perdre mon temps.“

Herr E., wie auch andere Befragte äusserten sich erstaunt darüber, dass sie trotz den vielen Problemen im Heimatsland hier in der Schweiz so zweitrangig behandelt würden. Aber nicht nur die lange Wartezeit, auch die Abhängigkeit von den Behörden macht einigen der Befragten zu schaffen. Herr K. beschreibt eine Situation, in welcher er gerne Unterstützung seiner Sozialarbeiterin gehabt hätte, um einen Brief an die Behörden zu übersetzen:

> „I go to my chef (…) so I tell her, look, you are my assistance, right, you speak Deutsch, you are Swiss, so help me to speak with immigration, please, or write for me. If I write, I write English. If I try or by google translate to bring Swiss Deutsch, it's gonna be bullshit, ja, I'm not you, it doesn't make sense, I write this, it's not like official paper (…). And she said no, sorry, my procedure is to taking care of you, not to ask for you which position you are or which decide you want to hear. (…) In Swiss, that's only for procedure, they don't interfere another job.“

Auch Herr. R. fühlt sich in seinen Handlungsmöglichkeiten eingeschränkt. Er hätte gerne seine Unterkunft gewechselt, um etwas mehr Ruhe zu haben. Denn, so erzählt Herr R., seine Arbeit mache ihn müde und der Lärm in der Unterkunft hindere ihn am Schlaf. Der junge Mann hat sich mehrere Male an die Behörden gewendet, bisher jedoch ohne Erfolg:

> „ Moi-même je ne peux pas le chercher [eine andere Unterkunft], (…) à peu près deux ou quatre fois, que j'ai demandé les responsables (...) j'attends, j'attends, je ne sais pas, je vais attendre jusqu'à quand."

Mehrere Asylsuchende beklagten sich zudem, dass sie durch den N-Status im Generellen sehr eingeschränkt seien und sich teilweise sogar unsichtbar vorkommen würden, da dieser Aufenthaltsstatus sie an den Rand der Gesellschaft dränge. Für Herrn E. fühlt sich das so an:

> „C'est comme je suis là, comme pas là, c'est la même chose. Aujourd'hui, je suis ici, mais c'est même que je ne suis pas là. Parce que quelqu'un qui vit dans un pays sans papiers, tu ne peux pas dire que cette personne est un résident."

Viele der Befragten zeigten sich jedoch auch dankbar für die Freiheit und Sicherheit, die sie in der Schweiz geniessen. Herr D. bringt dies zum Ausdruck, wenn er sagt:

> „Switzerland is a very good country, a free country with democracy and people do people respect here a lot, too. This is very special for me. And I will tell the Switzerland people and thank them very much be also here, accept the refugees (…). Thank you."

Der Aufenthalt in der Schweiz bringt den Asylsuchenden neben der schwierigen Situation also vor allem auch Sicherheit. Somit leben die Asylsuchenden in einem dauernden Spannungsfeld: Der Asylprozess ist einerseits belastend, andererseits nötig, um ein Leben in Sicherheit und Frieden zu führen. Einige der Befragten machten aufgrund dieser Belastung auch explizit deutlich, dass sie, sofern die Situation es zulassen würde, gerne sofort wieder in ihr Heimatsland zurückkehren würden.

### *7.1.1.2. Psychische Gesundheit*

Der langwierige Asylprozess wirkt sich teilweise negativ auf das psychische Wohlbefinden aus. Viele der Befragten leiden unter Schlaflosigkeit und psychischen Problemen. Frau T. verweilt seit acht Jahren in der Schweiz und besitzt nach wie vor den N-Ausweis. Sie erzählt, dass es sie sehr traurig mache, so lange hier zu sein und keine Möglichkeiten zu haben, ihre Lebensträume zu verwirklichen. Frau T. wie auch andere sagen, dass sie viel über Erlebtes nachdenken, weil sie keine herausfordernde Arbeit haben, die sie ablenken würde. Dies wirke sich negativ auf ihre psychische Verfassung aus. Herr B. äussert sogar Selbstmordgedanken, da er die Situation des Wartens und Nichtstun kaum mehr aushalte:

> „It does really affect your mind. And let you think about crazy things sometimes, you know. Yeah, but you're supposed to be patient, because nobody sent an invitation to us to came here. (…) And sometimes I just

> feel like, I am supposed to finish everything, you know. And, really hang yourself in a tree or do something very fast to finish everything.“

Viele Asylsuchende sorgen sich um das Wohlergehen der eigenen Familie, was sie zusätzlich belastet. Einige der Interviewten wissen nicht, wo die Angehörigen sich aktuell aufhalten, wurden durch die Flucht von ihnen getrennt oder können aus technischen Gründen keinen Kontakt zu den Angehörigen aufnehmen. Andere wissen, dass Angehörige inhaftiert sind und gefoltert werden. Diese Situation auszuhalten ist für die Betroffenen eine grosse Last. Herr U. beschreibt seinen Kummer folgendermassen:

> „I need see my children also. Also sometimes I am crying. That's painful, really. Sometimes I am not sleeping. Sometimes, what can I do? I am going to doctors (…) But a unknown person can't help me. That's seriously painful. Two years and a half. Madness“.

Viele der Befragten leiden unter traumatisierenden Erlebnissen aus der Vergangenheit. Die Sicherheit, die ihnen die Schweiz bietet, entlastet sie, wie etwa Herr A. sagt:

> „Just now I'm safe. Because, you can't scared, you don't have stress. For example, what I'm living now, you know, this time I don't scare anything. Because no one want to kill me here, I'm free.“

### *7.1.1.3. Unterbringung*

Die Unterbringungssituation und die damit verbundenen mangelnden Möglichkeiten zur Beschäftigung und individuellen Lebensgestaltung stellen sich insbesondere für Befragte, welche in Durchgangszentren wohnen, als schwierig dar. Die Interviewten gaben an, ihre Tage vor allem mit „Rumsitzen und Reden“, Schlafen, Fernsehen, Lesen und Spazieren zu verbringen. Das Wortpaar „sit and eat“ tauchte in den Interviewtranskripten auffällig häufig auf. So auch in der Aussage von Herrn B.:

> „And we were sitting in the camp without nothing at all. You just sit, eat, eat, eat, sleep. This is not life. When I arrived, I were surprised. I thought, they would like offer some more for us, even if it was for free, you know. But don't let us without anything. You just eat and sleep, eat and sleep, eat and sleep. This is our normal life, you know.“

Kochen und Deutsch lernen gehören zu den Tätigkeiten, welche die Asylsuchenden regelmässig ausüben und welche oft als sinnstiftend dargestellt werden. Das obige Beispiel zeigt, dass die Beschäftigungslosigkeit an die Substanz gehen kann. Aus den Interviews kommt zudem hervor, dass die Asylsuchenden im Zentrum wenig Raum für eine individuelle Lebensgestaltung haben. Zwei der befragten Personen erzählten, dass sie Mühe hätten Essen zu kochen, wenn sie von der Arbeit im BetriebsCenter nach Hause kommen. Denn entweder werde das Gas nach dem Mittag abgestellt oder die Essensausgabe sei vorbei und man habe keine Möglichkeit mehr, später etwas zu essen.

Eine weitere Thematik für die BewohnerInnen der Durchgangszentren sind die starken Gruppierungstendenzen unter den verschiedenen Nationalitäten und Sprachkreisen. Konfliktpotenzial haben vor allem die Schlafräume. Dort würden unter-

schiedliche, kulturell geprägte Verhaltensweisen aufeinander prallen, so die Schilderungen. Herr B. erzählt:

> „And some people in the Heim, you know, sometimes, you don't understand each other, different lifestyles, different culture. (…) Some people don't have respect. They think the Heim is just like their house they're living in in Africa. So they do whatever they feel like."

Und Herr A. zur Situation im Durchgangszentrum:

> „There are people, the people they are fighting each other."

Herr B. sieht die Tatsache, dass viele Leute mitten in der Nacht im Schlafsaal das Licht anmachen und ohne Rücksicht auf die Schlafenden reden würden, als Problem. Auch andere Befragte erklärten, es sei schwierig für sie, wegen des Lärms überhaupt Schlaf zu finden. Dieser Umstand wirke sich auch negativ auf den Arbeitsalltag aus. Als unangenehm werden zudem die Lebensbedingungen im Generellen angesehen, so etwa die Hitze und der Platzmangel in den Schlafzimmern. Herr B. erzählte zudem am Rande des Interviews, dass ihm im Durchgangszentrum Hochfeld sein Schränklein aufgebrochen und ihm sogar seine Unterwäsche gestohlen worden sei. Das offiziell als „Notunterkunft" bezeichnete Asylheim Hochfeld in der Länggasse, in welchem nach Herr B. fast nur „spaghetti and rice" angeboten werde, wird in den Interviews mehrmals kritisiert. Das Zentrum ist unterirdisch und Personen hätten zu Dutzenden in einem Raum zu schlafen. Frau S. ist sehr froh, nicht mehr dort zu wohnen:

> „Längasse is ein bisschen really, really tragic place because we live in one room, we live like 54 people with three beds (sie zeigt mit den Händen Etagen)."

Und Herr B. findet seine Wohnsituation in der Länggasse schrecklich:

> „The place, where we live, it's really terrible. As I told you, it's not for human being and even not for animals. They can not life there, you know, it's under the ground, but some can not get inside the room and, the food sometimes is not good, you know, and there is no money, no work."

Es fiel auf, dass das Leben in Durchgangszentren von vielen Personen als hoch problematisch empfunden wird. Befragte, welche in Gemeindewohnungen untergebracht sind, machten weniger kritische Aussagen über ihren Alltag und die eigene Lebensgestaltung.

#### *7.1.1.4. Finanzielle Situation und Beurteilung der „Motivationszulage"*

Ein zentrales Thema der Asylsuchenden sind die Schwierigkeiten, welche ihnen durch die bescheidenen finanziellen Mittel entstehen. Die sogenannte „Motivationszulage" im Beschäftigungsprogramm ist dementprechend ein häufig auftauchender Kritikpunkt. Viele halten die 200 Franken pro Monat für zu tief, um ihren Alltag bestreiten zu können. Für die Kritisierenden ändert auch die Tatsache nichts, dass ihnen gesagt wurde, dass es sich dabei nicht um einen klassischen Lohn handle. Zusammen

mit dem Geld der Sozialbehörde kommen die Asylsuchenden auf rund 600 Franken Barbetrag im Monat. Kritisiert wird, dass man sich damit kein „normales Leben“ leisten könne. So sagt Herr K.:

> „You can, you cannot survive by five, four hundred bucks, clothes, everything, deodorant, perfume, if you living like human being, like normal.“

Frau Q. moniert ebenfalls, dass die Schweiz teuer sei, um Kleider zu kaufen. Frau S. sagt zu ihren finanziellen Möglichkeiten:

> „I like to wear good cloth or to eat some good one and to drink coffee in the cafeteria and so, it's nei das geht nicht.“

Und Herr U. meint zum gesamten Budget, welches Asylsuchende zu Verfügung haben:

> „For many it is enough money for living (…) but nothing for the future.“

Einige TeilnehmerInnen hinterfragen, weshalb die Auszahlung im BetriebsCenter nur einen motivierenden Charakter haben soll und nicht auch zur substanziellen Absicherung ihres Lebensstandards beitragen darf. Sie würden schliesslich produktive Arbeiten verrichten. Herr B. etwa findet die Bezahlung nicht fair und Herr E. spricht gar von „Sklaverei“. Herr U. wiederum sagt:

> „Cleaning tram is not amusing. (…) That’s more than Praktikum for me. It is normal Arbeit. Normal work. (…) Landschaftspflege, im Aussendienst also, they have a real work. That’s not enough money, it is injustice.“

Einzelne zeigen sich allerding mit der Höhe der Auszahlung auch zufrieden. Herr G. sagt:

> „It is enough, I can survive.“

Herr J. meint, dass ihm in der Schweiz vieles, wie Unterkunft und Essen bezahlt werde:

> They would pay for almost everything. (…) We are glad, for what they give us.“

Herr F. will die Höhe der Auszahlung nicht kritisieren, er sagt, er habe kein Recht dazu. Weiter stellt er fest:

> „Ich habe keine Chance, ich muss arbeiten. Wenn ich diese Arbeit nicht mache, so muss ich zu Hause bleiben und habe auch kein Abonnement.“

Die Aussage von F. macht klar, dass die Asylsuchenden eigentlich keine Wahl haben. Sie müssen akzeptieren, was ihnen der Bund an Unterstützung gewährt. Unabhängig von der Haltung gegenüber der allgemeinen finanziellen Lage und der „Motivationszulage“ fiel auf, dass die Asylsuchenden ihr Leben durch die finanziellen Engpässe nur sehr eingeschränkt selbst gestalten können. So wurden Fragen nach Freizeitaktivitäten wie der Besuch eines Cafés oder einer Kinovorstellung nahezu immer mit einem

bedauernden „nicht möglich“ beantwortet. Die knappen finanziellen Mittel scheinen mit einen Grund für die gesellschaftliche Isolation der Asylsuchenden zu sein.

Erschwerend kommt für viele Asylsuchende hinzu, dass sie ihre Familie finanziell unterstützen möchten. Die Interviews zeigen, dass für Personen, welche Kinder haben, die problematische finanzielle Lage durch die Arbeitslosigkeit öfters mit Sorgen verknüpft ist, da sie zusätzliche Ausgaben und Verpflichtungen haben. Herr U. beispielsweise hat viele Geschwister und zwei Kinder. In seinem Herkunftsland unterstützte er seine Familie finanziell. Seine aktuelle Situation beschreibt er folgendermassen:

> „Before I came here everything depends on me. My month payments income, caring of my children, and others, helping my family, that includes also my mother and father and others, brothers and sisters, my sisters. So everything on that's situation stopped. So I can't help them. (…) So that's situation is bad. With a slow process in Switzerland, emigration, I can’t get a solution. So, I am not really happy with this.“

Wenn Kinder von der Situation betroffen sind, kommen von den Kleinen oft auch Wünsche auf, die nicht zu erfüllen seien. Die junge Frau T. erzählt, dass ihr jüngerer Bruder hier in der Schweiz es nicht verstehe, dass die ganze Familie gebrauchte Sachen kaufen müsse. Der Bruder finde „einfach ja, die anderen sind cool und haben das, aber äh ich muss immer ‚unten’ schauen, ja.“

### *7.1.1.5. Wunsch nach mehr Deutschkursen*

Ein Grossteil der Befragten ist bestrebt, möglichst schnell Deutsch zu lernen. Einerseits, so wurde aus den Interviews klar, dient das Erlernen der Sprache der Beschäftigung, andererseits sehen viele Asylsuchende die Sprache als Brücke zur Schweizer Gesellschaft, dem Schweizer Arbeitsmarkt und somit zum „normalen“ Leben. So verbringen einige der Befragten mehrere Stunden täglich in einem Deutschkurs. Herr F. beispielsweise erzählt, dass er am Nachmittag manchmal Deutschkurs „höre“, indem er das Radio einschalte.

In der Regel besuchen die Asylsuchenden vier Mal die Woche einen doppelstündigen Kurs. Hier stellt sich jedoch das Problem, dass das Angebot der Deutschkurse je nach Unterbringungsstruktur unterschiedlich gehandhabt wird und die Kurse teilweise limitiert sind. Herr A. wohnt in einer Gemeindewohnung und wird durch einen zentralen Asylsozialdienst betreut. Er erzählt:

> „But the problem is, I need to learn Deutsch. I asked the immigration and they said, my N-Ausweis, there is limited. Now I have to wait my asylum-seeker. They pay only I think what I learned, only Schritt eins.“

Auch Herr K. wünscht sich eine intensivere Unterstützung durch den Schweizer Staat beim Deutschlernen, denn dies sei notwendig für die Teilnahme am gesellschaftlichen Leben. Um besser Deutsch zu lernen, versucht Herr K. mit SchweizerInnen ins Gespräch zu kommen. Frau T. wiederum lernte im Selbststudium Deutsch, da es für sie kein passendes Sprachkursangebot mehr gab. Sie kaufte sich einige Bücher und absolvierte schliesslich eine Prüfung, ohne je im entsprechenden Sprachkurs gewesen zu sein.

### 7.1.1.6. Integration und soziale Kontakte

Mangelnde Sprachkenntnisse und die finanziellen Schwierigkeiten wirken sich auf die sozialen Kontakte der Asylsuchenden aus. Einige erklären, dass sie gerne mehr von Zuhause weggehen und Leute treffen würden; ein Wunsch, der mit der finanziellen Situation im Widerspruch steht.

Auf die Frage nach den sozialen Kontakten betonen viele die Wichtigkeit der eigenen Landsleute. Einige Befragte äussern aber auch den Wunsch, mit der Schweizer Bevölkerung in Kontakt zu kommen. Die als eher zurückhaltend empfundene Schweizer Mentalität sowie die Vorsicht gegenüber Fremden erschwere jedoch die Kontaktaufnahme. Herr K., welcher im Tram manchmal Leute anspricht, um mit ihnen in Kontakt zu treten und um sich in der Deutschen Sprache zu üben, meint:

> „You see that girl, you speak English, ja, please tell me, I want to learn Deutsch (…) Some then they tell you, go to school, I'm not teacher. , (…) What I learn, Swiss people, they don't speak. I mean, they can speak, but they don't. Because they don't know you."

Die oft als abweisend wahrgenommene Haltung von SchweizerInnen wirkt demotivierend auf die von uns interviewten Personen. Herr K. geht so weit, dass er sagt, die Schweizer Mentalität mache ihn „weak". Er ist enttäuscht, dass niemand mit ihm sprechen wolle und sagt, dies stehe im Widerspruch mit den Integrationsforderungen an Asylsuchende. Andere Befragte berichteten von rassistischen Vorfällen. Einige erzählten, dass sie aufgrund der Hautfarbe von Plätzen weggewiesen würden, andere sprechen davon, dauernd von der Polizei angehalten zu werden. Herr B. wiederum hat beobachtet, wie Leute ihre Taschen an den Körper drücken, sobald er an ihnen vorbeigeht.

Trotzdem ist der Wille unter den Befragten verbreitet, mit der lokalen Bevölkerung in Kontakt zu treten. Herr K. etwa, aber auch andere Befragte, betonten, dass sie sich gerne anpassen würden ans Schweizerische System, also die als schweizerisch empfundenen Verhaltensweisen übernehmen möchten. Einige sind überzeugt davon, dass sie, wenn sie besser Deutsch sprechen könnten, einfacher Schweizer Freunde finden würden. Herr A. wiederum beobachtet und schätzt den allgemeinen Umgang unter den Schweizern:

> „Because how human being, how you respect here, but our country, when you came, you see so many things, so many."

### 7.1.1.7. Zugang zum ersten Arbeitsmarkt

Ebenso, wie viele der Asylsuchenden gerne mehr am sozialen Leben in der Schweiz teilnehmen würden, wünschen sie sich, eine reguläre Anstellung zu finden. Die Frage nach einem Job im ersten Arbeitsmarkt wurde aber oft mit „es gibt keine Chance" (T.), es ist „sehr schwierig" (M.), oder mit es ist „not possible" (C.) beantwortet. Diese Antworten zeigen, dass die Teilnehmenden es als unrealistisch einschätzen, dass sich jemand mit N-Ausweis seinen Lebensunterhalt selber verdienen kann.

Die Interviews zeigen aber auch, dass etliche der Asylsuchenden trotz der schwierigen Ausgangslage stetig und unermüdlich auf der Suche nach einer Arbeitsstelle sind. Einige Personen, vorwiegend Frauen, schufen sich die Möglichkeit, Gelegen-

heitsjobs oder Freiwilligenarbeit zu verrichten. So arbeiten ein paar der Befragten als Babysitterinnen, in der Tagespflege oder auf Freiwilligenbasis in der Sterbebegleitung. Diese Fälle blieben unter den Befragten aber eher die Ausnahme.

Der Fall einer Befragten zeigt, wie schwierig es ist – trotz grosser Anstrengung – mit dem N-Ausweis eine reguläre Stelle zu erhalten. Die Befragte sagt von sich selbst, dass sie gerne arbeiten würde:

> „Ich möchte etwas aus meinem Leben machen. Wirklich. Aber es ist nicht in meiner Hand."

Die junge Frau fand lediglich eine Praktikumsstelle in einer betreuten Werkstatt für Menschen mit Behinderung, in welcher sie die gleiche Arbeit verrichtete wie Menschen mit einer Behinderung. Gelegentlich arbeitete sie als Babysitterin oder in der Reinigung; das verdiente Geld steckte sie in die Finanzierung von Kursen oder Büchern, um ihre Chance auf dem Arbeitsmarkt zu erhöhen. Bei einem Vorstellungsgespräch in einem Altersheim versprach man der Frau einen Job, sobald sie einen B-Ausweis erhält. Ihre Erzählungen zeigen, dass es für ArbeitgeberInnen schwierig ist, eine Arbeitsbewilligung für jemanden mit N-Ausweis zu erhalten:

> „Die Frau, sie war sehr, sehr nett mit mir, dann, aber nur wegen mein N-Ausweis und sie hat gesagt, ja ich frage mein Chef, (…) Chef einfach sagen (…) mit N ist schwierig weil, es geht nicht nur um Geld, Geld bezahlen, sondern wir müssen ein Brief schreiben für das BFM und dann müssen wir sagen, dass wir niemanden gefunden haben, und das stimmt auch nicht und, dann müssen wir zwei Monate warten, bis die Antwort kommt."

Die Asylsuchenden sind nicht nur mit der Schwierigkeit konfrontiert, einen Arbeitgeber zu finden, der gewillt ist, die administrativen Schritte einzuleiten, um eine Person aus dem Asylbereich anzustellen. Auch der sogenannte Inländervorrang bei der Vergabe einer Stelle trägt dazu bei, dass die Befragten den Schritt in den ersten Arbeitsmarkt kaum meistern können. Hinzu kommen für die Asylsuchenden die unbekannte neue Situation und die Unkenntnis über das Schweizer Arbeitssystem, was es ihnen schwierig macht, selbstbestimmt zu handeln und auf eigene Faust eine Arbeitsstelle zu suchen. Frau S. meint hierzu:

> „I don't know the places before, I don't know how to take Tram, I don't know anything. And I am alone, I come here alone, I don't know nobody, so it's really hard to go and find job. "

### 7.1.2. Arbeitseinstellung

Die Interviews zeigten klar: Arbeit ist für alle Interviewten einen wichtigen Bestandteil des Lebens. Aus Sicht der vom Erwerbsleben Ausgeschlossenen ist Arbeit etwas absolut Erstrebenswertes; keine reguläre Arbeit zu haben wird als starkes Manko empfunden. Arbeit gehöre zum normalen Leben einfach dazu, sagt etwa Herr B.:

> „This is the way how it is all over the world."

Herr E. erzählt von seinem Heimatland bevor dort der Krieg ausbrach. Damals sei für ihn alles in Ordnung gewesen, gerade weil er Arbeit hatte:

> „Je fais mon petit travail, je gange mon salaire. Vouz voyez. Je veux dire, que j'ai à manger, je dors bien, je me rélève à temps, je vais au travail, je n'ai auqu'un problème."

Und Herr O. macht klar, dass arbeiten für ihn auch eine moralische Frage ist:

> „Wenn eine Person arbeiten kann, dann muss sie arbeiten."

Die Aussage von Frau T. zeigt zudem, welchen Wert Arbeit für das Selbstbewusstsein, die Zufriedenheit mit sich selber und die Identität haben kann:

> „Arbeit ist schön, dann ist man beschäftigt. (…) Wenn man einfach zu Hause sitzt und nichts zu tun hat, dann ist das nicht gut. Aber wenn man arbeitet, dann fühlt man sich gut, dann sagt man, ich bin etwas und ich mache etwas, ich bin selbstständig."

Andere Befragte machen aber auch geltend, dass arbeiten für sie aus Eigeninteresse zentral sei. Es sei gut für die Gesundheit meint etwa Herr D., es verschafft Befriedigung, findet Herr M. und Herr U. sagt:

> „I love work, really. Work is changing all."

Anders herum: Ohne Arbeit herrscht Stillstand, mit Arbeit bewegt sich etwas im Leben.

Aus den Interviews kommt hervor, dass Arbeiten, Lernen und neue Erfahrungen sammeln für einige der Teilnehmenden untrennbar miteinander verbunden sind. So sagt Herr U.:

> „I want developing my skills. Always learning. (…) A factor is to look for more jobs, other jobs."

Die meisten Befragten geben zu verstehen, sie müssten in ihr Wissen investieren, um eine Chance auf Arbeit zu erhalten. Das Erlernen der deutschen Sprache wird dabei als eine Art Schlüsselqualifikation verstanden.

### 7.1.3. Wahrnehmung des BetriebsCenters

In den Interviews wollten wir auch wissen, wie die Asylsuchenden das Beschäftigungsprogramm wahrnehmen. Aus der Theorie geht hervor, dass der Kontakt zu den Leitenden, die Art der Betriebsführung und das empfundene Verhältnis von Leistung und Gegenleistung für die Motivation massgebend sein können (vgl. Human Relations Bewegung; Verhaltenswissenschaftliche Entscheidungstheorie). Die Frage, ob der Lohn als genügende Gegenleistung empfunden wird, floss bereits ins vorangehende Kapitel zur finanziellen Situation ein, da die Aussagen zur „Motivationszulage" häufig mit Aussagen zur allgemeinen finanziellen Situation verbunden waren.

Vielen der Befragten ist bewusst, dass sie mit der Teilnahme am Programm nicht ein reguläres Arbeitsverhältnis eingegangen sind. Der offizielle Sinn des BetriebsCenters, nämlich das Heranführen der Asylsuchenden an die Gepflogenheiten des Schweizer Arbeitsmarkts (vgl. Kapitel zum BetriebsCenter), ist für die Teilneh-

menden erkenntlich. Herr O. sagt etwa, es handle sich um ein „Training zur Arbeit“. Immer wieder wird das offenbar von der Programmleitung vermittelte Verständnis des BetriebsCenters von den Interviewten betont. Man lerne pünktlich, zuverlässig aber auch freundlich zu sein, sagt etwa Herr M. „I learn so many things“, sagt Frau P. Einige geben auch zu verstehen, dass ihnen bewusst sei, dass die 200 Franken Entgelt nicht ein Lohn sei, sondern „zur Motivation“ wie es Herr M. ausdrückt.

Die meisten der Befragten zeigen sich zufrieden damit, dass sie im BetriebsCenter arbeiten können und versichern, dass sie etwas lernen. Immer wieder wird darauf verwiesen, dass Deutsch geübt werden könne, was die Befragten sehr schätzen. Mehrmals ist aber auch zu hören, dass die angebotenen Arbeiten zu einfach und repetitiv sind und die Beschäftigten sich unterfordert fühlen.

Herr K. hält das Einsatzprogramm für eine sinnvolle Integrationshilfe, da er durch die Programmteilnahme mehr über das (Arbeits)Leben in der Schweiz erfahre. Auch Frau T. stellt fest:

> „Das BetriebsCenter ist ein sehr guter Ort für Leute, die neu in der Schweiz sind.“

Allerdings wendet eine Befragte ein, dass es für Leute wie sie, die schon lange in der Schweiz sind, hier eigentlich nichts mehr zu lernen gebe:

> „Für mich war es ein bisschen langweilig, weil ich wusste alles. Ich wusste, wie man in der Schweiz sein muss, dass man bei der Arbeit pünktlich sein muss. Ich habe auch die Berufe bereits gekannt, die es gibt. Ich habe ja auch schon Schnupperlehren gemacht und richtig gearbeitet.“

Diese Aussage zeigt exemplarisch die Problematik des BetriebsCenters auf, das nur limitierte Arbeitsangebote anbieten kann und in bestimmten Fällen eigentlich nicht mehr zuständig wäre. Weil Alternativen fehlen, übernimmt das Center dennoch die Zuständigkeit.

Fast alle Befragten sind mit dem kollegialen Klima im BetriebsCenter zufrieden. Herr L. sagt etwa:

> „Wir lachen zusammen und wenn wir Pause machen und zusammen essen, sind wir eigentlich immer sehr glücklich.“

Und Frau P. teilt mit:

> „I like my team.“

Auch das Verhältnis zum Leitungsteam wird von den Befragten durchwegs positiv beschrieben. Hervorgehoben wird etwa, dass man sich respektiert fühlt und freundlich behandelt werde. Insbesondere Teilnehmende, welche mit ihrer Position im BetriebsCenter zufrieden sind, machen auch klar, dass sie durch die Art der Behandlung Selbstvertrauen gewinnen.

### 7.1.4. Zukunftsvorstellungen

Die meisten der Befragten haben nur unklare Vorstellungen davon, wie ihre Zukunft aussieht. Dies ist kaum verwunderlich: Denn alle warten auf einen Entscheid, ob sie den Flüchtlingsstatus erhalten werden (vgl. auch Kapitel. „Lebenssituation der Asyl-

suchenden“). Die Befragten befinden sich so in einem Wartezustand, sie reden über ihre Zukunftsvorstellungen meist hoffnungsvoll. Entweder hoffen sie, in der Schweiz dereinst ein geregeltes Leben führen zu können oder sie hoffen, in ihr Land zurückkehren zu können, wenn sich die Verhältnisse dort gebessert haben.

Herr A. arbeitete in seinem Heimatland als Taxifahrer. Aus politischen Gründen ist er geflohen und grenzt sich von jenen ab, die in die Schweiz gekommen seien, weil sie ein besseres Leben suchen würden („they run away for better life“). Er will nicht in der Schweiz bleiben, sondern sobald das aufgrund der politischen Situation möglich ist, zurückgehen. Auch Herr D. glaubt an eine Rückkehr:

> „One day, we get democracy. We want to go back to our land.“

Und für Herrn E. ist es ebenfalls der grosse Wunsch zurückzukehren, sobald es möglich sein wird:

> „Sans la guerre en [Heimatland], sans la guerre, je n’ai pas besoin de la France, ni l’Angleterre, ni auqu’un pays dans l’Europa. Je peux travailler chez moi, je peux gagner à manger. Voilà. J’ai ma liberté, (…) Si je suis chez moi, je suis totalement libre.“

Allerdings äusserten nur einem Teil der Befragten solche Aussagen bezüglich einer Rückkehr. Den meisten scheint ein künftiges Leben hier in der Schweiz realistischer, auch wenn sie wissen, dass es höchst unsicher ist, ob sie überhaupt den Flüchtlingsstatus und somit die Aufenthaltsbewilligung B erhalten. Frau T. formulierte es so:

> “Wenn ich Glück habe und den Status B bekomme, dann ist es sehr, sehr einfach, dann kann ich schnell einen Job finden. (…) Wenn ich ein B bekomme, dann will ich eine Lehre machen, als Fachangestellte Gesundheit, drei Jahre und nachher vielleicht heiraten (lacht).“

Viele äusserten auf die Frage nach Zukunftswünschen, dass sie eine Arbeitsstelle finden möchten. Die Befragten mit konkreten Berufswünschen sprechen auch von Ausbildungen, welche sie in Zukunft gerne absolvieren würden. Als ganz konkrete Berufswünsche wurden genannt: Maler, Mechaniker, Pflegerin in einem Altersheim und Fachangestellte Gesundheit. Viele der Befragten sprechen aber nicht von einem konkreten Beruf, sondern machen einfach klar, dass sie eine Arbeitsstelle auf dem ersten Arbeitsmarkt besetzen möchten, oder wie es Herr G. sagt:

> „Learn the language, have a job, to live correctly, that’s what I want.“

Neben dem Wunsch nach Rückkehr oder der Hoffnung, in der Schweiz eine normale Arbeitsstelle zu finden, sind im Bezug auf die Zukunftsvorstellungen für die Befragten persönliche Beziehungen zentral. So äussern einige den Wunsch, dereinst eine Familie in der Schweiz zu gründen, eine EhepartnerIn und Kinder zu haben. Konkret äussert sich dazu Herr J.:

> „I hope an pray that one day I’m going have a miss baby (…) you know, something good in future. You know, Switzerland is a good place (…) one day I can find a bride… and live with her, have kids together, have family together.“

Auch Herr F. möchte gerne heiraten. Er hat eine schwangere Freundin in der Schweiz, wartet aber noch auf eine Heiratserlaubnis vom Zivilstandesamt. Andere, die nahe Familienmitglieder im Heimatland haben, hoffen auf eine Familienzusammenführung. Herr H. möchte seine Mutter in die Schweiz holen und Frau S. ihre Tochter.

## 7.1.5. Motivation zur Teilnahme am Beschäftigungsprogramm

Weshalb machen Asylsuchende an einem Beschäftigungsprogram mit? Wir zeigen in diesem Kapitel auf, was die Befragten in den Interviews bezüglich ihrer Teilnahmemotivation am Beschäftigungsprogramm geäussert haben. Unter anderem wird klar, dass die stark handlungseinschränkende Lebenssituation, wie sie oben beschrieben wurde, für viele eine wichtige Rolle bei der Teilnahmemotivation spielt.

### *7.1.5.1. Im Programm Erlerntes als Motivation*

Nach Angaben der befragten Personen haben bestimmte Lerneffekte des Programms einen grossen Anreiz zur Teilnahme. Es herrscht bei einigen die Ansicht, dass die im Programm angeeigneten Fähigkeiten qualifizierend wirken und als Sprungbrett für die Zukunft dienen könnten. Herr G. drückt dies so aus:

> „Ja, it is the first step, I think. It is experience. After this, I would like find another job."

Die zentralen Bereiche, in welchen die Asylsuchenden einen Wissenszuwachs sehen, sind primär der intern angebotene Deutschkurs, die Computerschulung und die Vermittlung integrationsrelevanter Kenntnisse sowie kulturell bildendende Aspekte. Es ist jedoch unterschiedlich, welches Bildungsangebot von den Interviewten am meisten geschätzt wird.

Oft wurde das Erlernen der deutschen Sprache als Motivationsfaktor genannt. Die Befragten erhoffen sich eine Verbesserung ihrer Deutschkenntnisse durch das BetriebsCenter. Für Frau P. ist dies der Hauptgrund am Programm teilzunehmen:

> „I want to, especially to learn Deutsch. Ja, thats why, that's my interest to work here. This is good for me, this helps me auch um zu sprechen ja, nicht nur Arbeit, auch sprechen."

Viele der Befragten sehen den vom Zentrum betriebenen Deutschkurs als Weg, ihre Chancen auf eine Stelle im ersten Arbeitsmarkt zu erhöhen. Die Befragten sind der Meinung, dass fehlende Sprachkenntnisse auf dem Arbeitsmarkt ein Hindernis sein könnten. Durch das Üben der deutschen Sprache wollen einige der Befragten ihre – als Wartezeit empfundene – Situation sinnvoll nutzen.

Nicht alle Teilnehmenden äussern sich ausschliesslich positiv zur Möglichkeit im BetriebsCenter, die deutsche Sprache erlernen zu können. Für Herrn E. erscheint der damit verbundene Aufwand wenig sinnvoll, da er die Schweiz vielleicht sowieso wieder verlassen müsse. Da Deutsch keine international verbreitete Sprache ist, sieht er auch keinen grossen Nutzen darin, sie zu lernen:

> „Mais après avoir appris la langue, (…) on va te dire que tu dois quitter le pays. (…) Et l'allemand, ce n'est pas une langue international (…) En Afrique, il y a cinquante-cinq ou cinquante-quatre pays, il n'y a auqu'un pays ou on parle l'allemand."

Ein anderer zur Teilnahme am Programm motivierender Faktor ist der vom Zentrum intern angebotene Computerkurs. Dieser erfreut sich, wie der Deutschkurs, grosser Beliebtheit. Frau S. äusserte sich positiv über dieses Angebot:

> „Ja, if I don't work here, I will not learn about computer oder, (…) I will not know about the computers and I like to know, that's why now, I'm a little bit good in computer."

Frau T. betonte ausserdem, dass Computerkurse kein spezifisches Angebot für Asylsuchende seien. Auch SchweizerInnen würden solche Kurse besuchen. Diese Aussage lässt vermuten, dass es für sie wesentlich ist, sich mit Dingen zu beschäftigen, welche nicht aussschliesslich für Asylsuchende gedacht sind.

Den Interviews zufolge ist auch Integration ein zentrales Stichwort bei der Frage nach erwünschtem Lerninhalt. Die Betroffenen gaben an, dass Kenntnisse über gesellschaftliche wie auch kulturelle Eigenheiten der Schweiz einen wesentlichen Bestandteil ihres Wissens ausmachten, welches sie im BetriebsCenter erworben hätten. Dazu gehören beispielsweise der Gebrauch von Freundlichkeitsfloskeln, das Wissen über die Anforderungen an Arbeitnehmende, sowie alltagspraktische Kenntnisse. Herr K. geht in seinen Antworten auf das Schweizer Arbeitssystem, die damit verknüpften Erwartungen und auf soziale Kontakte ein. Herr K. ist überzeugt, dass er im BetriebsCenter Wichtiges zu diesen Themen lernen könne:

> „For example, what they teach us is Pünktlichkeit for example (…), here, they tell you pünktlich for punch…(…) they teach you for tomorrow. (…) I told you, the system, nobody knows, not only me (…). So, I learned in Switzerland this way, so this job, it means a lot of things for us."

Zusammenfassend kann gesagt werden, dass die Leute verschiedene Vorstellungen davon haben, was ihnen das Programm an Lerninhalten vermittelt und wozu dies dienen könnte. Die einen bewerten den Inhalt der Arbeit oder die Bildungsangebote als befähigend und qualifizierend, für andere stellen die Beschäftigungsmassnahmen Integrations- und Orientierungshilfen dar.

Aus den Interviews hat sich jedoch auch ergeben, dass die Motivation, neue Kenntnisse zu erwerben, durch die unsichere Lebenssituation gedämpft werden kann. So erscheint es gewissen Teilnehmenden als sinnlos, dazuzulernen, da ihr Asylbegehren schlussendlich doch abgelehnt werden könnte. Es wurde auch beklagt, dass das im BetriebsCenter erworbene Wissen aufgrund der Schwierigkeit, in der Schweiz sozialen Anschluss zu finden, nicht anwendbar und erweiterbar sei. Ausserdem vertreten insbesondere jene Leute, die sich bereits längere Zeit in der Schweiz aufhalten, die Auffassung, die Lernangebote ausgeschöpft zu haben. Dennoch kann abschliessend gesagt werden, dass die Bildungsangebote des BetriebsCenters für einen Teil der Befragten einen hohen Stellenwert einnehmen.

### *7.1.5.2. Inhalt der Arbeit als Motivation zu Teilnahme*

Meist wird nicht der spezifische Arbeitsinhalt, sondern die gesamte Arbeitssituation im BetriebsCenter positiv und als motivierend gewertet. So sagt zum Beispiel der Teilnehmer L.:

> „Aber das, arbeiten, ist mein Hobby. (...) Wenn ich dieses Hobby nicht habe, es ist Stress."

Einige Teilnehmenden bewerten aber auch die konkreten Arbeitssituationen. Die Bewertung fällt oft je nach Aufgaben und Arbeitsbereich unterschiedlich aus. Insbesondere Teilnehmende aus der Landschaftspflege bewerten ihre Arbeit positiv. Es ist der Arbeitsplatz im Wald und das Draussensein, was geschätzt wird. Herr B., ein gelernter Informatiker, antwortet auf die Frage, ob er nicht lieber im Cybercafé tätig wäre:

> „You know, I came here to do this work in the forest, because I like nature. That's why I came here, (...) I love nature, you know. Because I am a quiet person. I like the quiet and the quiet places."

Durch die Arbeit im Wald kommt B. zu Ruhe und erhält Abstand von seiner teilweise problematischen Lebenssituation.

> „It is nice to come here every day to the forest, feel a little quiet, then go back to the crowd (lacht)."

So beurteilt auch Herr G. die Arbeit als positiv, weil sie in der Natur stattfindet:

> „I like it. Because, I am doing in the nature, (…). And I like the nature."

Einer der Befragten arbeitet in der Werkstatt. Der gelernte Mechaniker geht seinen Aufgaben alleine nach und hat somit in der Gestaltung des Arbeitsablaufs grosse Freiheiten. Er gehört zu den wenigen, die ihre Ausbildung oder Arbeitserfahrung anwenden können. Für diese Gruppe ist der Inhalt ihrer Arbeit motivierend, weil es sich um ähnliche Aufgaben handelt, welchen sie früher gerne nachgingen. Der Befragte drückt es so aus:

> „It is so beautiful, it is so good. I am a little bit lucky, because I like it. Before my profession was mechanical work (...) Mh, fixing, jointing metals, welding metals, cutting metals, like furniture, windows, doors, something like that I worked before. (...) Technical work so and that's what I'm working here also. (...) It is better for you, it is a little bit related to my previous job. (...) So, I like that."

Eine Befragte zeigt sich zufrieden mit ihrer Stelle im Cybercafé. Sie arbeitet zudem einen halben Tag pro Woche in der Administration des BetriebsCenters. Sie schätzt ihren Arbeitsinhalt als besser und herausfordernder ein als jenen im Reinigungs- und Landschaftspflegeteam.

Die Befragten der Reinigungsteams stellen den Inhalt der Arbeit nicht direkt als motivierend dar. Mit dem Arbeitsplatz sind aber insbesondere die befragten Frauen aus dem vierköpfigen Graffititeam trotzdem zufrieden. Denn sie schätzen ihr vierköpfiges Frauenteam sehr. Frau N. bringt dies folgendermassen zum Ausdruck:

> „Ja, arbeiten, zusammen mit Freundin macht Spass."

Zwei Mitglieder der Graffititeams treffen sich auch in der Freizeit.

Während der Arbeitsplatz im Wald wie auch die Teamarbeit geschätzt wird, fühlen sich viele Teilnehmenden mit dem Arbeitsinhalt unterfordert. Es gibt Teilnehmende mit hohen Bildungsabschlüssen oder junge Teilnehmende, welche in ihrem Herkunftsland eine Chance auf eine angesehene Ausbildung gehabt hätten. Die Arbeiten, welche sie im BetriebsCenter verrichten, unterscheiden sich stark von ihren Berufswünschen. Nur in seltenen Fällen wird explizit das Pflanzenausreissen oder Putzen als motivierend dargestellt.

### *7.1.5.3. Finanzielle Situation als Motivation*

Wie in Kapitel „finanzielle Situation und Beurteilung der ‚Motivationszulage'" aufgezeigt, gaben beinahe alle der Befragten an, für ein Leben in der Schweiz zu wenig Geld zu Verfügung zu haben. Einige Asylsuchende brauchen beispielsweise mehr Geld für die Unterstützung der Familie im Heimatland, Freizeitaktivitäten, den Kauf von Kleidung, Zigaretten, Essen und Telefongebühren sowie für die Benutzung öffentlicher Verkehrsmittel. Die Interviews zeigen, dass die Betroffenen Mühe haben, ihre Lebenskosten zu decken. Die zusätzlichen 200 Franken pro Monat bedeuten für viele deshalb, monatlich über bis zu einen Drittel mehr Geld zu verfügen. Und fast alle der Befragten sind sich sicher, im Moment keine Alternativen zu haben, um Geld zu verdienen.

Die 200 Franken „Motivationszulage" spielen für die Teilnahmemotivation der verschiedenen Personen eine unterschiedliche Rolle. Während der „Motivationsbeitrag" für die einen eine nebensächliche Rolle bei der Teilnahme am Beschäftigungsprogramm darstellt, sehen sich andere dazu gezwungen, des Geldes wegen am Programm teilzunehmen. Diesen Unterschied machen die Aussagen von Herrn K. und Herrn E. deutlich. Die 200 Franken sind für die Teilnahmemotivation von Herrn K. zweitrangig:

> „But we are young, we came here, not because of only two hundred (…), not the matter of the money, you cannot get experience by that money (…)."

Herr E. ist mit der „Motivationszulage" äusserst unzufrieden, sieht sich aber dennoch gezwungen, genau ihretwegen am Programm teilzunehmen:

> „Parce que l'argent qu'ils me donnent, c'est totalement insuffisant. C'est pourquoi je fais ce travail. Sinon, tout le monde sait que ni en France, ni en Angleterre, ni en Amerique, ni en Afrique tu peux donner 200 francs a quelqu'un pour un travail pendant un mois, non!"

Herr E. ist zudem der Meinung, dass Menschen ohne genügend finanzielle Mittel zu sozial abweichendem oder sogar strafbarem Verhalten tendieren könnten:

> „Quelqu'un qui n'a rien à la main, ce n'est pas un homme de confiance. Il peut voler, il peut mentir, il peut faire violence."

Auch für Herrn C. sind die 200 Franken ein wichtiger Faktor, um am Programm teilzunehmen. Er käme nun immerhin jeden Monat über die Runden, was vor dem Programm viel schwieriger gewesen sei.

Zusammenfassend lassen sich die Aussagen der Asylsuchenden in zwei Gruppen bündeln: Die finanzielle Entschädigung stellt für gewisse Leute einen Pluspunkt dar, ist aber nicht Priorität bei der Entscheidung zur Teilnahme am Programm. Andere sehen in der „Motivationszulage“ etwas absolut notwendiges, um ihr persönliches Budget aufzustocken.

#### *7.1.5.4. Einstellung zur Arbeit als Motivation zur Programmteilnahme*

Die persönliche Einstellung zur Arbeit wird von den Befragten mit der Motivation zur Teilnahme am Programm in Verbindung gebracht. Aus den Gesprächen mit den Asylsuchenden kristallisierten sich verschiedene Arbeitseinstellungen heraus. Gewisse ProgrammteilnehmerInnen nannten eine normative Haltung zur Arbeit als ausschlaggebenden Faktor für ihre Teilnahme. Manche lehnen Passivität und Untätigkeit ab, weil es ihnen schlicht zu langweilig sei oder weil Aktivität für sie wichtig sei. Für andere stellt Arbeit einen Teil von Normalität und Gewohnheit dar. Eine weitere Gruppe von Leuten drückte die Überzeugung aus, dass Arbeit ein Gefühl von Selbstermächtigung und Unabhängigkeit verleihe. Da die Programmteilnahme aber nur bedingt zur finanziellen Unabhängigkeit führt, muss eine andere als die finanzielle Selbständigkeit gemeint sein. Es handelt sich vermutlich um die Idee, dass Arbeit und Aktivität generell mehr Selbstbestimmtheit ermöglichen. Durch die Teilnahme am Programm wird das eigene Handlungsspektrum vergrössert.

Ein Beispiel für eine normativ geprägte Meinung in Bezug auf Arbeit, ist die Haltung von Herrn O. Er findet, dass junge, gesunde und arbeitsfähige Menschen arbeiten sollen. Er bewertet die Angewohnheit der meisten SchweizerInnen, regelmässig zur Arbeit zu gehen, als positiv und stellt sich auf den folgenden Standpunkt:

> „Es ist nicht gut, wenn eine Person immer sitzt, schläft, das ist alles ist nicht gut… wenn man jung ist, oder wenn eine Person arbeiten kann, muss sie arbeiten gehen, das ist meine Meinung.“

Dieser normative Aspekt könnte für gewisse Personen auch mit ihrem Selbstbild, der eigenen Identität oder Rollenerwartungen zu tun haben.

Auf einige Asylsuchende wirkt die Vorstellung, herumzusitzen und nichts zu unternehmen, befremdend. Herr C. nimmt am Programm teil, weil er kein „lazy man“ sein will:

> „I don’t like to be at home, to stay at home only. I would like to do something. (…) At least I would like to do something.“

Auch für Herrn J. ist Arbeit eine Frage der Identität und mit Rollenerwartungen an ihn als Mann verbunden. Er will in der Landschaftspflege arbeiten, denn:

> „I belief cleaning in the house is made for ladies. Working in the forest ist made for man. So, that’s why I work here in the forest, where I can [show] my power as a man.“

Einen anderen Blickwinkel auf die Arbeitseinstellung als Antrieb zur Programmteilnahme hat Herr R.: Auch für ihn ist Arbeit und Aktivität zentral im Leben. Der Ein-

satz im BetriebsCenter ist für ihn jedoch Ausdruck davon, dass er stets versucht, weiterzumachen und nicht aufzugeben:

> „Si tu es interessé, tu as appris, tu vois que ça va, il faut continuer avec ça, c'est pourquoi, c'est pour le moment je suis ici, je travaille."

Andere erklärten ihre Motivation zur Arbeit im Beschäftigungsprogramm mit dem Respekt und der Achtung vor ihrer Arbeitsstelle und ihren Vorgesetzten. Für sie ist es primär wichtig, überhaupt eine Stelle zu haben. Aus diesem Grund nehmen diese Asylsuchenden die Erledigung ihrer Arbeit ernst, kaum jemand gab an, jemals freiwillig am Programm gefehlt zu haben. Zudem nehmen mehrere Befragte die Haltung ein, dass Arbeit den Menschen allgemein gesund halte und Passivität gesundheitsschädlich sei. Auf diesen Aspekt wird im Kapitel „Verbesserung des mentalen Zustands als Motivation" detailliert eingegangen.

Einige Personen deuten Arbeit auch als Gewohnheit. Arbeit war bis zu ihrer Migration Teil ihres Alltags. Es war unhinterfragte Normalität, täglich einer bestimmten Tätigkeit nachzugehen. Herr D. erzählt:

> „Before, I was in my (...) country. Every day I was working. Every day, one day also I did not rest. Every das I'm working. We were farmer."

Um wieder eine tägliche Beschäftigung zu haben, nimmt Herr D. nun am Programm im BetriebsCenter teil.

#### *7.1.5.5. Aussichtslosigkeit auf dem ersten Arbeitsmarkt als Motivation zur Teilnahme*

Wie bereits gezeigt, schätzen die Asylsuchenden ihre Chancen auf dem ersten Arbeitsmarkt tendenziell als gering ein. Der Wunsch, sich einer anderen Tätigkeit als jener im BetriebsCenter widmen zu können, scheint aber bei vielen ausgeprägt zu sein. Die fehlende Arbeitsbewilligung verunmöglicht jedoch die Befriedigung dieses Bedürfnisses. Bei einem Teil der Befragten sind diese Umstände zentral bei ihrer Entscheidung, am Einsatzprogramm teilzunehmen. Sie halten das BetriebsCenter für die einzige verbleibende Option. Und bewerten die Teilnahme oftmals als besser als nichts zu tun.

Immer wieder verwiesen die Teilnehmenden darauf, dass ihnen die nötigen Papiere fehlen, welche ihnen den Zugang zum Arbeitsmarkt erleichtern würden. „So there is no way I can work, so, finally I got this job (…)", stellte Herr J. fest. Das Salär von 200 Schweizer Franken würde Herr E. unter regulären Bedingungen nie akzeptieren:

> „Si moi, j'ai les papiers, je ne peux pas faire un travail dans un mois qui me paye 200 francs par moi, non, je n'accepterai pas."

Auch Herr R. arbeitet im BetriebsCenter, weil sein N-Ausweis ihm keine andere Arbeit ermöglicht:

> „En Suisse, parce que je n'ai pas les documents, j'ai le permis N, avec le permis N, je ne peux pas travailler ici. Et puis, on m'a parlé que non, il y a un travail d'intégration pour les gens qui ont le permis N. (…) J'ai demandé si je peux prendre l'inscription. "

Obwohl der Weg zu einer Arbeitsstelle im ersten Arbeitsmarkt lang ist und viel Ausdauer fordert, versuchte Frau T. eine Praktikums- oder eine Lehrestelle zu finden. Da ihre Bemühungen bis anhin erfolglos geblieben sind, zieht sie es vor, im BetriebsCenter tätig zu sein, anstatt ihre Zeit zu Hause zu verbringen.

#### *7.1.5.6. Unterbringungssituation als Motivation zur Programmteilnahme*

Für viele der Befragten ist das Wegkommen-Wollen von den prekären Wohnverhältnissen in den Durchgangszentren eine Motivation zur Programmteilnahme. Die Kombination der unangenehmen Wohnsituation und der Beschäftigungslosigkeit in den Durchgangszentren ist für sie ein Grund, um am Programm teilzunehmen. Anders sieht es bei den Menschen aus, welche in Gemeindewohnungen untergebracht sind. Nur wenige der Befragten, welche in Gemeindewohnungen leben, kritisieren ihre Wohnverhältnisse. Die Wohnsituation spielt für diese Menschen vermutlich keine oder nur eine geringe Rolle bei der Motivation zur Programmteilnahme.

Herr B. antwortet auf die Frage, weshalb er am Programm teilnehme:

> „Because there's nothing to do in the camp. (…) no school, no work, nothing, you know. You know, what I do is just staying in the camp, eat and sleep. Do you think, this is a life?“

Auch für Herrn C. ist die Teilnahme am Beschäftigungsprogramm eine Möglichkeit, der nicht aushaltbaren Langeweile im Asylzentrum zu entkommen:

> „I don’t want to be always in the Heim. Sleeping eating, you can't do anything.“

Nicht nur die Beschäftigungslosigkeit und Langeweile in den Camps motivieren die Befragten am Beschäftigungsprogramm teilzunehmen. Auch die Wohnsituation an sich, die vielen Menschen, die fehlende Privatsphäre und der Lärm führen zum Wunsch nach Abstand vom Zentrum. Die Teilnahme am Beschäftigungsprogramm wird als Chance gesehen, Abstand zur prekären Wohnsituation zu erhalten. So teilt Herr K. mit:

> „You know, sometimes when you are new, it's difficult to stay in camp, there are so many different nations you know, they are making noise, they don't sleep, (…) you want to busy yourself, one option, is to get that integration in Switzerland [Teilnahme am Beschäftigungsprogramm].“

#### *7.1.5.7. Verbesserung des mentalen Wohlbefindens als Motivation zur Programmteilnahme*

Die Suche nach Ablenkung und psychischer Stabilität ist für einige Interviewte zentral für die Teilnahmemotivation am Beschäftigungsprogramm. Mehrere der befragten Personen berichten von mentalen Problemen (vgl. Kapitel „Psychische Gesundheit“). Einige von ihnen nehmen am Programm teil, um den psychischen Schwierigkeiten entgegen zu wirken, welche durch die Beschäftigungslosigkeit entstanden oder um sich von unlösbaren Belastungen abzulenken.

Die Beschäftigungslosigkeit wird von mehreren Befragten als „anormal“ und „ungesund“ bezeichnet. Sie wirke sich negativ auf die Psyche aus und mache krank. Es gibt Befragte, welche am Programm teilnehmen, um sich eine Tagesstruktur zu geben. Andere wollen durch die Teilnahme vom Gefühl loszukommen, dass ihr momentanes Leben keinen sinnvollen Inhalt hat. Einige beschreiben, dass sie ihre Tage vor der Programmteilnahme lediglich mit Essen, Schlafen oder Herumsitzen verbracht hätten. Herr R. meint:

> „Quand je suis venu au centre je m'inquiétais de tous les jours que tu te revailles le matin, tu manges, tu dors, tu manges, tu dors, ce n'est pas bon pour moi j'ai cherché quelque chose à faire.“

Durch die Teilnahme am Programm veränderte sich für Herrn R. den Tagesablauf. Dies wirke sich positiv auf seine Situation aus. Er sei froh, eine Beschäftigung zu haben:

> „Boh, quelque chose a changé dans quel sens. C'est normal, avant je dormais beaucoup, j'étais paressé, maintenant je sais que non, j'ai quelque chose à faire, je me revaille le matin, je mange, je viens, je travaille, après je rentre. C'est ça le changement oui. (…) Oui, je suis content, oui, oui je suis content parce que je travaille, j'ai une occupation. “

Mehrere Teilnehmende sagen, dass sie Beschäftigung brauchen, um sich von negativen, sich im Kreis drehenden Gedanken frei zu machen. Durch die Beschäftigung im Programm könne man sich von der schwierigen Situation und den Gedanken über die Probleme ablenken. Für diese Haltung sind die Aussagen von Frau S. und Herrn B. bezeichnend. Die junge Frau S. sagt unter anderem zu dieser Thematik:

> „It’s good to come here, to work here rather than sitting at home an thinking about our problems and so is really good to work here.“

Diverse Befragte bringen die “Gedankenkreiserei“ mit der fehlenden Tagesstruktur in Zusammenhang. Herr B. drückt dies folgendermassen aus:

> „The most important thing is that we keep our mind busy. Not to just sit and eat. This is, this is abnormal, you know. This is crazy, this is not normal. And it can affect your mind and affects your health. (...) Not only for me. This is for all the people. Sometimes I feel that I am in prison, you know.“

Herr B. beschreibt die Auswirkung der Teilnahme am Programm als Normalisierung seines Lebens:

> „It gives me my life back, you know. But a little bit. I start feel like, yes, this is a normal life, you know.“

Auch Herr H. sieht in der Beschäftigung eine Verbesserung seiner psychischen Verfassung. Er hat unter der Beschäftigungslosigkeit im Asylzentrum gelitten. Durch die Arbeit im BetriebsCenter geht es ihm besser:

> „Asylhaus can do nothing. I don't like this. Because (…) do nothing for work. Can don't lay sleep. (…) Doing something, for me it helps for my depression. (…) Ja, I feel better.“

Die Teilnahme am Programm hat auch für Frau T. die Funktion, sie von ihren negativen, immer wiederkehrenden Gedanken abzulenken. Die Aussage von Frau T. zeigt auf, dass es für sie ausschliesslich darum geht, beschäftigt und abgelenkt zu sein. Der Arbeitsinhalt im BetriebsCenter ist für sie nicht motivierend.

> „Die Berufe habe ich alle gut gekannt und ich habe schon geschnuppert und gearbeitet, deswegen war es für mich einfach irgendwie langweilig, weil, die Sachen waren alles Wiederholung, aber dann habe ich gesagt, nein, es ist besser als nichts, es ist besser man ist einfach beschäftigt und, und man denkt nicht so viel nach."

Auch die 200 Franken „Motivationszulage" werden in Zusammenhang mit der Verbesserung des psychischen Wohlbefindens genannt. Durch das Geld wollen sich die Teilnehmenden neue Möglichkeiten eröffnen, welche sich positiv auf ihren psychischen Zustand auswirken sollen. So will sich Herr B. mit den ersten 200 Franken ein Fahrrad kaufen. Dadurch könne er auch in der Freizeit einer Beschäftigung nachgehen, welche ihm Spass mache und ihn ablenke.

> „I just take the bicycle and go and around. Because too much, a lot of time, I feel boring, you know. Because there are no activities."

## 7.2. Die Realtypen

In den folgenden Kapiteln beschreiben wir die empirisch begründeten Realtypen. Wir beginnen jeweils mit einem Kurzbeschrieb des Typus, in welchem die zentralen Motivationsdimensionen benannt werden. Zudem wird der Typus im Kurzbeschrieb auf den Basisdimensionen „Zufriedenheit mit der allgemeinen Lebenssituation" und „zeitliche Orientierung der Teilnahmemotivation" eingeordnet. Es folgt eine Charakterisierung der Personen anhand der Merkmale Alter, Schichtzugehörigkeit im Heimatsland, Bildung und Dauer des Aufenthalts in der Schweiz sowie der Teilnahme am Beschäftigungsprogramm. Im Hauptteil werden die zentralen Motivationsdimensionen genauer untersucht und danach mit den oben aufgezeigten Chararkteristika der Fälle in Verbindung gebracht. Anschliessend folgt ein Vergleich des Typus mit den bereits vorgestellten Typen. Dadurch wird die externe Heterogenität der Typen aufgezeigt. Falls es in einem Typus Ausnahmefälle gibt, werden diese am Ende des Kapitels thematisiert.

### 7.2.1. Die Vorwärtsstrebenden

In die Gruppe der Vorwärtsstrebenden haben wir die sechs Personen Frau P., Frau S., Herr A., Herr G. und Herr L. sowie Herr M. eingeordnet. Sie zeichnen sich alle dadurch aus, dass sie der Zukunft gegenüber optimistisch eingestellt sind. Die Vorwärtsstrebenden haben Pläne und versuchen diese zu verwirklichen. Aber auch mit ihrer gegenwärtigen Situation sind die Vorwärtsstrebenden zufrieden, denn sie haben das Gefühl, in einem Entwicklungsprozess zu sein und mit Hilfe des BetriebsCenters vorwärts zu kommen. Es ist ihnen wichtig, stets dazuzulernen und sich neuen Herausforderungen zu stellen. Der Wille etwas Neues zu lernen, ist die Hauptmotivation der

Vorwärtsstrebenden, am Beschäftigungsprogramm teilzunehmen. Durch den Erwerb von Deutsch- und Computerkenntnissen wollen die Vorwärtsstrebenden ihrem Ziel näher kommen: Einer Arbeitsstelle auf dem ersten Arbeitsmarkt oder einer Ausbildungsmöglichkeit. Die Teilnahmemotivation der Vorwärtsstrebenden ist dementsprechend zukunftsorientiert.

Dem Typus der Vorwärtsstrebenden werden vorwiegend junge Leute zugeordnet. Fünf der sechs Personen sind zwischen siebzehn- und sechsundzwanzigjährig, mit Ausnahme von Herrn A., der zirka zehn Jahre älter ist. Die Personen waren in ihren Herkunftsländern grösstenteils Angehörige der Mittelschicht und haben in ihren Heimatländern – mit Ausnahme von Herrn L. – durchschnittlich ungefähr zehn Jahre Schulbildung genossen und in einigen Fällen eine weiterführende Ausbildung begonnen. Die Vorwärtsstrebenden sind zum Zeitpunkt der Befragung seit rund einem bis eineinhalb Jahren in der Schweiz und nehmen am Programm seit zwei bis acht Monaten teil, wobei Herr A. bereits zweieinhalb Jahre in der Schweiz ist und Frau S. mit einem Jahr und sieben Monaten deutlich länger im BetriebsCenter arbeitet als die anderen.

Für die Vorwärtsstrebenden ist der persönliche Lernerfolg zentral. Sie haben das Ziel, sich in ihrer neuen Umgebung rasch zu orientieren, um so ihre Handlungsmöglichkeiten zu erweitern. Dies erreichen sie ihrer Ansicht nach am besten dadurch, in dem sie möglichst gut Deutsch lernen sowie sich jegliches Wissen aneignen, das ihnen nützlich sein könnte; sowohl für ein Leben in der Schweiz im Allgemeinen, wie für die Verwirklichung ihrer Zukunftspläne im Speziellen. Dementsprechend haben die Lernangebote des BetriebsCenters für die Programmteilnahmemotivation der Vorwärtsstrebenden einen hohen Stellenwert. Dazu meint Frau S.:

> „Now they start every Dienstag school for Deutschkurs, that they have the opportunity to go and to learn, they start here. And they teach us computer also. Es gibt so, so viel opportunity because of I work here (...), where else do they give that?“

Auch Frau P. betont, dass ihre Teilnahmemotivation hauptsächlich durch die Lernangebote des BetriebsCenters geprägt ist:

> „I want to work, I want to learn, I want to, especially learn Deutsch. Ja, that's my interest to work here (…).“

Gemeinsam ist den Vorwärtsstrebenden, dass sie glauben, vom Programm und den vermittelten Bildungsinhalten profitieren zu können. Sie nutzen das Angebot deshalb gerne. Das Bildungspotential des Programms haben sie noch nicht vollständig ausgeschöpft. Sie sehen Bereiche, in welchen sie dazulernen können.

In Bezug auf die Verwirklichung ihrer Zukunftsziele sind die Vorwärtsstrebenden zuversichtlich und optimistisch. Sie glauben daran, dass sie ihre Ziele mit Fleiss und Ausdauer erreichen können und sehen das Programm als Mittel zur Verwirklichung ihrer Ambitionen. Herr A. ist der Ansicht, das Programm verhilft ihm zu besseren Jobchancen in der Zukunft. So meint er im Gespräch dazu:

> I: „Do you think, the job here helps you to get another job in the future?“
>
> A: „Definitely! Definitely! Because you can get many experiences here and when you go to another job, it's .. easy. It becomes easy.“

Herr G. vertritt eine ähnliche Ansicht wie Herr A. Für ihn bedeutet die Arbeit im Programm ein erster Schritt in Richtung einer besseren Lebenssituation. Er ist wie Herr A. überzeugt, nach dem Programm eine Arbeitsstelle zu finden. Prägend für ihn ist ausserdem sein Glaube an Gott, der seinen positiven Blick in die Zukunft stärkt.

Oftmals geht das Engagement der Vorwärtsstrebenden über die Teilnahme am Programm hinaus. Frau S. beispielsweise arbeitet als Freiwillige in einem Altersheim und besuchte dort Weiterbildungskurse. Auch die Aufnahmeprüfung für eine Ausbildung beim Schweizerischen Roten Kreuz hat sie angetreten, sie blieb jedoch erfolglos. Herr A. möchte im Rahmen von kirchlichen Angeboten seine Deutschkenntnisse verbessern, da ihm das Deutschangebot, welches Personen mit N-Status offen steht, nicht ausreichend erscheint.

Des Weiteren fällt auf, dass einige der Vorwärtsstrebenden eine spezielle Position im BetriebsCenter innehaben. Sie führen etwa eine Stelle im Cybercafé aus und übernehmen auch mal Büroarbeiten, sind Gruppenleiter oder haben als Fahrer eine Spezialfunktion. Diese Spezialaufgaben nehmen die Vorwärtsstrebenden als eine besondere Wertschätzung wahr. Durch die erfahrene Anerkennung werden sie in ihren Zielen bestärkt und motiviert, weiter nach vorne zu streben. So meint Frau S.:

> “Here Deutsch is a little bit schwierig, but if I know it a little bit more and if I have an opportunity to make a Ausbildung, then really, I'm a good learner. That's why here also they are proud of me I think because (lachend) I started learning computer here, and now I’m the best one here oder, so I'm a good learner. (…) So, I think I wanna be Pflegehelferin really. Ja (lacht) in five years. “

Zwar erlebten und erleben die Vorwärtsstrebenden den N-Status als einschränkend, sie haben aber nicht das Gefühl, dass ihr ganzes Leben davon bestimmt ist und bleiben optimistisch. Frau S. und Herr L. haben die Erfahrung gemacht, dass sie aus Gründen des Aufenthaltsstatus oder wegen fehlenden Sprachkenntnissen keinen Zugang zu einer Stelle auf dem ersten Arbeitsmarkt erhielten. Sie nennen die Alternativlosigkeit deshalb auch als Mitgrund dafür, dass sie am Programm teilnehmen. Kennzeichnend ist, dass die Vorwärtsstrebenden die Hoffnung auf eine passende Stelle im ersten Arbeitsmarkt oder auf eine Ausbildungsmöglichkeit nicht aufgeben. Sie sind überzeugt, dass sie mit persönlichem Engagement ihre Ziele erreichen werden. Dazu äussert sich Herr M.:

> „Hier merke ich, (…) du musst suchen (...) um draussen zu arbeiten, ich habe (…) drei, vier Tage gefragt in einem Geschäft, keine Chance, nein, du musst hundert Mal fragen, so hat der Chef gesagt, dass du kämpfen musst, (…) hier, wirklich, du musst kämpfen.“

Deutlich zu erkennen ist auch, dass für diesen Typus die Unterbringungssituation, wie auch die Stabilisierung des mentalen Wohlbefindens keine Kriterien zur Motivation an der Programmteilnahme darstellen. Hingegen ist eine normative Einstellung zur Arbeit und zur angestrebten materiellen Unabhängigkeit ein Aspekt, welcher die Vorwärtsstrebenden zu einer Teilnahme bewegt. Herr A. drückt sich dazu folgendermassen aus:

> „Your happyness, you'll be happy and you can manage yourself. You don't wait like a social man [Sozialhilfeempfänger]. That's the stress for me. I don't want .. I'm healthy. If you are healthy, you can work and you can get something. Whatever you want.” .

Die Vorwärtsstrebenden haben klare Vorstellungen davon, was für sie ein gelungener Neuanfang in der Schweiz bedeutet. Der starke Wille, diesen zu realisieren, könnte mit ihrem meist tiefen Alter in Verbindung stehen. Durch die Flucht wurde ihr persönlicher Bildungsprozess unterbrochen, den wollen sie nun wieder aufnehmen. So möchten Frau S. und Frau P. eine Ausbildung im Pflegebereich machen und Herr M. plant seine Ausbildung zum Buchhalter wieder aufzunehmen. Dass die Vorwärtsstrebenden ihre Situation mit so viel Zuversicht und Elan meistern und im BetriebsCenter noch Lernpotential sehen, könnte zudem damit zusammenhängen, dass diese Menschen oft erst seit kurzem in der Schweiz sind und noch nicht lange am Programm teilnehmen. Die positive Wahrnehmung ihrer Situation und ihrer Handlungsmöglichkeiten wird dadurch unterstützt, dass die Vorwärtsstrebenden im BetriebsCenter für ihre Arbeit Wertschätzung bekommen. Frau S. macht zusätzlich positive Arbeitserfahrungen im Altersheim, wo man sie durch Weiterbildungsmöglichkeiten fördert.

Ein Sonderfall der Vorwärtsstrebenden ist Herr L. Er ist noch minderjährig und ist somit der Jüngste unter den Vorwärtsstrebenden. In einigen Hinsichten weicht Herr L. vom Rest der Gruppe ab. In seinem Herkunftsland hat Herr L. nur drei Monate Koranschule besucht. Ansonsten verfügt er über keine Schul- oder Berufsbildung. Zudem bezeichnet Herr L. seine Familie als Zugehörige der unteren Mittelschicht seines Herkunftlandes. Herr L. will zwar wie die anderen Vorwärtsstrebenden im Programm besser Deutsch lernen, um später eine Ausbildung ergreifen zu können. Jedoch schätzt er seine Chancen auf eine Ausbildung in der Schweiz eher als gering ein.

### 7.2.2. Die Kämpfenden

Zum Typus der Kämpfenden zählen zwei Männer: Herr K. und Herr R. Die Kämpfenden sind motiviert, am Beschäftigungsprogramm teilzunehmen, weil sie davon überzeugt sind, dass das Programm ihnen hilft, sich in der Schweiz zu orientieren und sozial zu integrieren. Ihre Teilnahmemotivation ist dementsprechend zukunftsorientiert. Unter Integration verstehen die Kämpfenden den Erwerb von Wissen über soziale Normen in der Schweiz, das Erlernen der deutschen Sprache und den Kontakt zu Einheimischen. Die Kämpfenden sind unzufrieden mit ihren eingeschränkten Handlungsmöglichkeiten. Beim Versuch, ihre Situation zu verbessern und persönliche Ziele zu erreichen, stossen die Kämpfenden immer wieder auf Barrieren, gegen die sie aber ankämpfen, weil sie weiterkommen wollen. Typisch für die Gruppe der Kämpfenden ist, dass sie ihre Situation reflektieren und die Rahmenbedingungen für Asylsuchende in der Schweiz kritisch hinterfragen. Sie sind nicht autoritätsgläubig und fühlen sich teilweise ungerecht behandelt.

Die Männer, welche zum Motivationstypus der Kämpfenden gehören, sind ungefähr dreissig Jahre alt. Im Herkunftsland studierte Herr R. an der Universität Ökonomie. Herr K. besuchte während zwölf Jahren die Schule, verdiente danach sein Geld mit Reparaturarbeiten von Mobiltelefonen. Die Aufenthaltsdauer in der Schweiz und die Dauer der Programmteilnahme unterscheiden sich bei den beiden Männern: Herr

K. ist seit zwei Jahren in der Schweiz und nimmt am Programm seit eineinhalb Jahren teil, Herr R. hingegen ist erst seit ein paar Monaten eingewandert und dementsprechend noch nicht lange im BetriebsCenter. Ähnlich sind sich die beiden Männer aber in ihrem Interesse an der Politik.

Das wichtigste Teilnahmemotiv für die Kämpfenden ist die Integration in die „Schweizer Gesellschaft". Herr K. meint mit der „Schweizer Gesellschaft" eine Gesellschaft, deren Normen er nicht kenne und die ihn als asylsuchenden Menschen ablehne, wenn er ihre Gepflogenheiten nicht befolge. Daher ist das Kennenlernen der sozialen Regeln für Herrn K. zentral, er ist überzeugt, dass er dadurch seine Chancen auf dem ersten Arbeitsmarkt und die Kommunikation mit Menschen aus der Schweiz verbessern könne. Für Herrn K. spielt das BetriebsCenter also beim Erwerb des Wissens über soziale Normen und Regeln in der Schweiz eine wichtige Rolle. Die Integration in die neue Umgebung hat für die Kämpfenden zudem eine normative Komponente: man solle sich integrieren um weiter zu kommen. So sagt Herr R.:

> „Normalement en tant qu'un homme, en tant qu'un responsable chercheur il faut s'intégrer dans tous les milieux. C'est pour quoi pour moi ça va, je ne peux pas dire que non, comme j'ai fait l'économie dans mon pays, je ne peux pas le faire, non (…) Si tu es intéressé, tu as appris, tu vois que ça va, il faut continuer avec ça, c'est pourquoi, pour le moment je suis ici, je travaille."

Damit eine Integration aber gelingt, braucht es den Kämpfenden zufolge nicht nur den Integrationswillen der MigrantInnen, sondern auch Offenheit und Engagement des Einwanderungslands. Herr R. und Herr K. erleben auf individueller, wie auch auf instututionelle Ebene Barrieren, welche ihnen die Teilnahme an der Gesellschaft erschweren. Als individuelle Barrieren nennt Herr K. die negativen Erfahrungen, welche er gemacht hat, als er Menschen im öffentlichen Raum angesprochen hatte und keine Antwort bekam. Herr R. meint, er fühle sich in Kaffees nicht willkommen, weil die Leute vermutlich auf seine Herkunft reagieren würden. Mit den Barrieren auf institutioneller Ebene sind die Unterbringungssituation in den Durchgangszentren, welche Herrn R. stark belastet, und der erschwerte Arbeitsmarktzugang gemeint. Aber auch das Gefühl von Herrn R., durch die Polizei wegen häufiger Identitätskontrolle diskriminiert zu werden, zählt dazu. Die Kämpfenden nehmen also eine gewisse Verschlossenheit oder auch Rassismus und Fremdenfeindlichkeit in der Schweiz wahr.

Für die Identitätsdarstellung der beiden Männer ist das politisches Engagement im Herkunftsland und das Hinterfragen von politischen und gesellschaftlichen Strukturen zentral. Herr K. bezeichnet sich als „freedom fighter" und Herr R. schildert seine politischen Aktivitäten im Detail. Die Kämpfenden sind gut informiert über das Asylwesen in der Schweiz. Sie reflektieren und kritisieren das Vorgehen in den Asylprozessen und zeigen auf, wo sie sich ungerecht behandelt fühlen. In den Aussagen der Männer sind politische Ideale erkennbar: Herr K. kritisiert mehrmals, dass die Schweiz zu wenig in die Integration von ImmigrantInnen investiere und fordert mehr Integrationsmöglichkeiten:

> „But if you want me to stay here even six month [warten auf Asylentscheid], you should teach me, how I speak with people, (...) to live in swiss society."

Die Kämpfenden kritisieren, dass sie, während sie auf den Asylentscheid warten, zu wenige Möglichkeiten haben, Deutsch zu lernen, sich weiterzubilden oder zu arbeiten. Beim Versuch gegen diese Einschränkungen anzukämpfen, haben die Kämpfenden verschiedene Handlungsstrategien. So versucht Herr K. seine Ansprechpersonen aus der Sozialarbeit und dem Asylbereich zu mobilisieren, um seine Forderungen an eine höhere Verwaltungsstelle weiterzuleiten. Aber auch die Teilnahme am Beschäftigungsprogramm sehen die Kämpfenden als bewusst gewählte Erweiterung ihrer eingeschränkten Situation.

Die Aufenthaltsdauer in der Schweiz und die Teilnahmedauer am Programm sind nicht als charakterisierende Merkmale der Kämpfenden zu sehen. Es bestehen hier zu grosse Unterschiede zwischen den beiden Personen, als dass diese interpretiert werden könnten. Dagegen sind beide gut ausgebildet und schon in einem mittleren Alter, was ihnen eine kritische Auseinandersetzung mit den Verhältnissen in der Schweiz erleichtert.

Die Teilnahmemotivation der Kämpfenden ist, gleich wie bei den Vorwärtsstrebenden, zukunftsorientiert. Das BetriebsCenter bringe sie weiter. Diese zukunftsorientierte Motivation bringt Herr K. folgendermassen zum Ausdruck:

> „They teach you for tomorrow. I definitely, I swear in god, definitely I support them, I'm glad. You know, they teach you for the future."

Zu den Vorwärtsstrebenden grenzen sich die Kämpfenden aber ab, weil sie generell kritischer eingestellt sind und aufgrund ihrer Ausbildung den Arbeitsinhalt, welcher im BetriebsCenter angeboten wird, als unwichtig und nicht als befähigend bewerten. Auf beruflicher Ebene bringe sie das BetriebsCenter nicht weiter. Herr K. bringt dies klar auf den Punkt wenn er sagt:

> „It's not for the experience I work in here. Definitely. But, I want to make integrate. (...) To collect the newspaper, is that experience?"

### 7.2.3. Die Resignierten

Herr B. und Herr E. können klar diesem Typus zugeordnet werden. Herr U. zählen wir auch zu den Resignierten, weil er die zentralen Charakteristiken dieses Typus aufweist. Auf Herrn U. treffen aber auch Merkmale der Kämpfenden zu, deshalb sehen wir ihn nicht als typischen Fall der Resignierten. Die Resignierten fallen vor allem dadurch auf, dass sie ihre Situation als aussichtslos einstufen und sich über mehrere Themen kritisch oder frustriert äussern. Sie sind wenig motiviert, für eine Verbesserung der eigenen Situation zu kämpfen, denn sie sehen keine Chancen, etwas verändern zu können. Die Teilnahme am Programm ist aber das kleinere Übel für sie als ohne Beschäftigung zu sein. Zudem sind die 200 Franken „Motivationszulage" für Resignierten ein wichtiger Teilnahmegrund. Sie orientieren sich somit in ihrer Teilnahmemotivation an der Gegenwart und sind auf der Dimensionsachse der Zufriedenheit bei den Unzufriedenen eingeordnet.

Herr E. und Herr U. verweilen seit mehr als zwei Jahren in der Schweiz und sind beide um die vierzig Jahre alt. Herr B. hingegen wohnt erst seit einigen Monaten in der Schweiz, nimmt am Programm seit zwei Wochen teil und ist rund zehn Jahre jünger als die beiden anderen. Herr B. besuchte während 17 Jahren die Schule und Herr

U. verbrachte zwölf Jahre in verschiedenen Bildungsinstitutionen. Herr E. unterscheidet sich im Aspekt der Bildung von den beiden anderen Männern, da er ausser Abendkurse im Französisch keine Schule besucht hat. Die drei Männer gehörten in ihrem Heimatsland der Mittelschicht an und übten alle eine Tätigkeit im Produktions- oder Dienstleistungssektor aus. Alle drei waren mit ihrer finanziellen Lage im Herkunftsland zufrieden, in der Schweiz fühlen sie sich materiell schlechter gestellt. Herr B. wird deshalb weiterhin von seiner Familie aus dem Herkunftsland finanziell unterstützt.

Obwohl die Resignierten den Umgang mit Asylsuchenden in der Schweiz kritisch beurteilen, äussern sie kaum Kritik am Beschäftigungsprogramm. Sie sind sich einig, dass die Leitung im BetriebsCenter Asylsuchenden gegenüber positiv eingestellt sei und ihr Möglichstes tue, um die als schwierig empfundene Situation etwas erträglicher zu machen. Das Programm stellt für alle drei Befragten vor allem die Möglichkeit zur Beschäftigung dar. Herr B. schätzt die Arbeit in der Natur und Herr U. mag es, dass er auch im BetriebsCenter mit Metallen arbeiten kann. Für Herrn B. ist es zudem wichtig, dank dem Programm Distanz zum Durchgangszentrum zu gewinnen. Ebenfalls ein wichtiger Grund zur Programmteilnahe ist für die Resignierten die finanzielle Situation: Während Herr U. das Geld braucht, um seinen Lebensunterhalt zu decken und seine Familie zu unterstützen, meint Herr E., ihn halte die „Motivationszulage“ davon ab, in die Kriminalität abzurutschen. Herr B. empfindet die Asylsozialhilfe als zu knapp. Für ihn ist es wichtig, dass er für seine Freizeitaktivitäten wenigstens ein bisschen Geld zu Verfügung hat, um ein, wie er sagt, normales Leben führen zu können.

Alle drei Männer fühlen sich im Programm unterfordert. Sie können im BetriebsCenter nichts mehr lernen. Herr B. hierzu:

> „We are just looking for small plants and take it off. That's all, you know.“

Die Betroffenen haben wenig Hoffnung, mit dem N-Status auf dem ersten Arbeitsmarkt Fuss fassen zu können und sehen deshalb auch keinen Sinn im Anspruch des BetriebsCenters, ein Trainingsprogramm zu sein. Herr E. meint, mit einem N-Status eine normal bezahlte Stelle zu bekommen sei absolut unmöglich:

> „Pourquoi on fait ce travail-là? Ceux qui sont des F ou des B, ils allaient chercher de travail. (…) Si moi, j'ai les papiers, je ne peux pas faire un travail dans un mois qui me paye 200 francs par mois, non, je n'acceptera pas.“

Diese Situation der Chancenlosigkeit habe ihn dazu gebracht, am Programm teilzunehmen. Die empfundene Aussichtslosigkeit auf dem primären Arbeitsmarkt ist für die Resignierten also ausschlaggebend dafür, dass sie überhaupt am Programm teilnehmen.

Die Situation als Asylsuchende macht den Resignierten zu schaffen. Sie kritisieren deshalb das Asylsystem der Schweiz in mehreren Bereichen: Die lange Wartezeit auf den Asylentscheid und die Barrieren auf dem Arbeitsmarkt führen dazu, dass die Resignierten ihre Zeit in der Schweiz bis zum Asylentscheid als verlorene Zeit sehen. Alle drei sprechen davon, dass sie diese Lebenssituation stark belaste. Herr U. möchte gerne seine Familie im Heimatland finanziell unterstützen und fühlt sich hilflos, da er

keinen Weg sieht, um mehr Geld zu verdienen. Er wartet seit zweieinhalb Jahren auf den Asylentscheid und ist resigniert, denn Zukunftspläne sind für ihn in dieser Situation sinnlos: Er weiss nicht, ob er die Schweiz wieder verlassen muss. Zudem kann er kein Geld für Projekte in der Zukunft zur Seite legen, weil seine finanziellen Mittel nur für die Finanzierung der täglichen Bedürfnisse reichen. Die Resignation von Herrn E. zeigt sich dadurch, dass er nicht mehr Deutsch lernen mag, da er diese Sprache ja sowieso nur in der Schweiz sprechen könne. Herr E. empfindet seine Zeit in der Schweiz als verlorene Zeit; er ist aufgebracht, weil er bezüglich seines Asylgesuchs seit zwei Jahren noch nichts vom Migrationsamt gehört hat. Und Herr B. wiederholt mehrmals, dass die Beschäftigungslosigkeit ihm mental stark zusetze:

„It affects your mind."

Auch bei den Kämpfenden sind Kritiken in dieser Art zu hören. Die Resignierten unterscheiden sich aber von den Kämpfenden und den Vorwärtsstrebenden, weil sie von den Bildungsangeboten des Programms nicht profitieren können oder wollen und sich zudem auch nicht primär zum Ziel gesetzt haben, ihr Wissen ausserhalb des Programms zu erweitern. Im Unterschied zu den Kämpfenden und den Vorwärtsstrebenden haben die Resignierten das Gefühl, dass sie ihre Situation nicht ändern können.

Bei Herr E. und Herr U. sind das lange Warten auf den Asylentscheid und das Gefühl, das BetriebsCenter habe sie trotz langer Teilnahme beruflich (Herr U.) oder mental (Herr E.) nicht unterstützen können, für die Resignation entscheidend. Diese Punkte fallen bei Herr B. aufgrund der kürzeren Zeit in der Schweiz und im Programm weg. Er äussert sich auch etwas weniger resigniert über die aktuelle Situation als Herr E. und Herr U. Auch betont Herr B. im Unterschied zu Herr E., dass er durch die Programmteilnahme eine Normalisierung seiner Situation erlebe: Er fühle endlich keine Beschäftigungslosigkeit mehr. Es ist denkbar, dass sich Herr B. mit der Zeit zu einem anderen Typus hin bewegen wird oder aber aufgrund einer Neubewertung der Situation an Resignation zulegt, sobald er das BetriebsCenter besser kennen gelernt und längere Zeit in der Schweiz verbracht hat.

Wie oben erwähnt, ist auch Herr U. ein Spezialfall. Er ist zwar stark frustriert, dass er beruflich nicht weiter kommt und seine Familie deshalb nicht unterstützen kann. Trotzdem hat Herr U. wie die Kämpfenden ideologische Vorstellungen vom Umgang mit Migration: Er kritisiert, dass das Potential von Migrantinnen und Migranten in der Schweiz unterdrückt werde, statt gefördert. Herr U. trifft sich regelmässig mit Freunden, um über Fragen der Migration und andere politische Themen zu diskutieren. Zudem ist Herr U. aktiver als der typische Resignierte, wenn es darum geht, die eigene, stark kritisierte Situation zu verbessern.

### 7.2.4. Die Anspruchslosen

Diesem empirisch begründeten Typus gehören vier Personen an: Herr C., Herr D., Herr J. und Frau N. Sie sind alle mit ihrer momentanen Situation zufrieden und sehen keinen Handlungsbedarf, diese zu verändern. Die Anspruchslosen sind froh, in der Schweiz in Sicherheit zu sein. Was sie in der neuen Umgebung erleben, beurteilen sie positiv. So fällt auch ihre Rückmeldung zum BetriebsCenter positiv aus: Sie sind mit dem Arbeitsinhalt im BetriebsCenter zufrieden, sind froh, beschäftigt zu sein und

auch die Höhe der „Motivationszulage“ finden sie in Ordnung. Deshalb möchten sie weiterhin im BetriebsCenter tätig sein. Konkrete Zukunftspläne haben sie keine. Die Programmteilnahme ist bei den Anspruchslosen folglich gegenwartsorientiert.

Herr C. und Herr J. sind beide jünger als 25 Jahre. Herr D. und Frau N. sind Ende zwanzig beziehungsweise Ende dreissig. Allen gemeinsam ist, dass ihre Familien im Herkunftsland in der Landwirtschaft tätig waren. Sie verweilen erst seit kurzem in der Schweiz und nehmen deshalb auch erst seit wenigen Monaten am Programm teil. Frau N. ausgenommen, befinden sich die VertreterInnen dieses Typus seit weniger als einem Jahr in der Schweiz.

Der Typus der Anspruchslosen wird – wie der Name es schon sagt – durch die Anspruchslosigkeit in vielen Dimensionen charakterisiert. Der Typus konzentriert sich auf die Gegenwart und wirkt zufrieden. Ausser der Gegenwartsorientierung können kaum klare Tendenzen in der Motivation zur Programmteilnahme bei diesem Typus ausgemacht werden. Die Programmteilnahme hat nicht zum Ziel, den eigenen Lebensstandard bewusst zu heben oder sich Wissen anzueignen. Den Anspruchslosen gemeinsam ist vielmehr die Tatsache, dass ihre Ansprüche in vielen von uns untersuchten Dimensionen tief oder nicht vorhanden sind. So äussern die VertreterInnen dieses Typus kaum Kritik an ihrer Lebenssituation oder an der Unterstützung, die sie durch die Schweizer Behörden erhalten. Auch die Ausgestaltung und der Inhalt des Beschäftigungsprogramms wird von den Personen dieses Typus gut geheissen: Die Befragten sind mit der Höhe der „Motivationszulage“ zufrieden und schätzen die Arbeit im Programm. Alle ausser C. betonen zudem ausdrücklich, dass der Lohn zum Leben reiche. Herr D. hat nicht das Ziel mehr zu verdienen:

> „We need safety, not money!“

Als gemeinsames Merkmal gilt für die Anspruchslosen die Dankbarkeit, in der Schweiz verweilen zu können und nicht mehr den Bedrohungen im Herkunftsland ausgesetzt zu sein.

Innerhalb des Programms rühmen die Anspruchslosen die Arbeit im Generellen, also beispielsweise die Arbeit im Wald oder die Einsätze im Graffititeam. Frau N. meint hierzu:

> „Ja, arbeiten, zusammen, Freundin, Spass, arbeiten.“

Diesem Typus geht es kaum darum, im BetriebsCenter Kompetenzen zu erwerben, um sich später auf dem Arbeitsmarkt besser positionieren zu können. Zwar haben auch die Anspruchslosen Zukunftswünsche. Sie wollen ein besseres Leben („Being on a better place, doing a better job“ (C.)), möchten später eine Ausbildung machen oder in die Heimat zurückkehren. Aber dabei machen sie keinen direkten Bezug zum im Programm Erlernten. Die tägliche Beschäftigung, die Ablenkung von den schwerwiegenden Gedanken und die Möglichkeit, sich mit anderen auszutauschen, stehen bei ihnen im Vordergrund.

Die Anspruchslosen empfinden die Arbeit im BetriebsCenter als befriedigend. Sie wünschen sich keinen anderen Arbeitsinhalt. Auch äussert von der Gruppe niemand den Wusch, in der Schweiz eine Aus- oder Weiterbildung zu machen. Dies könnte damit zu tun haben, dass alle diesem Typus Angehörigen (ausser Herr C.) einen tiefen Bildungsstand haben und in ihrem Herkunftsland der Unterschicht angehörten. Herr C. hingegen besuchte in seiner Heimat während zwölf Jahren die Schule, danach ar-

beitete er in einer Fabrik. Da er damals schlecht bezahlt wurde und für den Lebensunterhalt seiner jüngeren Schwester aufkommen musste, empfindet er den Einsatz im Programm als Verbesserung seiner Situation. Auch die kurze Aufenthaltsdauer in der Schweiz und im Programm hat möglicherweise einen Einfluss auf die Haltung der Anspruchslosen. Es ist denkbar, dass sie mit der Zeit Zukunftspläne formulieren und sich die Ansprüche an ihre Arbeitstätigkeiten verändern werden. Es ist denkbar, dass sich die Verlorenen dann in Richtung eines anderen Typus bewegen. Dies muss aber nicht der Fall sein, wie man bei Frau N. feststellen kann, die schon bald zwei Jahre in der Schweiz verweilt.

Für die Anspruchslosen ist die Aussichtslosigkeit auf dem ersten Arbeitsmarkt kein Thema; sie haben bis anhin nicht versucht, einen regulären Job zu finden. Dies hängt einerseits damit zusammen, dass die VertreterInnen dieses Typus noch nicht lange in der Schweiz wohnen und ihre Ansprüche an ein Leben in der Schweiz noch nicht formuliert haben, andererseits weil sie mit der aktuellen Situation zufrieden zu sein scheinen.

Auch die Vorwärtsstrebenden sind mit ihrer momentanen Situation zufrieden. Im Gegensatz zu den Anspruchslosen ist es ihnen aber wichtig, trotz Zufriedenheit die eigene Situation zu verändern. Die Anspruchslosen sehen wenig Veränderungsbedarf. Daraus wird auch der Unterschied zu den Resignierten klar. Diese sehen Veränderungsbedarf, aber keine Handlungsmöglichkeiten und sind deshalb frustriert. Von den Kämpfenden kontrastieren sich die Anspruchslosen am stärksten: Die Anspruchslosen sind zufrieden, die Kämpfenden sind unzufrieden. Die Kämpfenden wollen ihre Situation verändern, die Anspruchslosen nicht. Da die Anspruchslosen mit ihrem aktuellen Leben zufrieden sind und keine anderen Erwartungen an ihre momentane Situation stellen, scheinen sie im Vergleich zu den anderen Befragten mental ausgeglichen.

Möglicherweise spielten bei den Anspruchslosen auch die sozial erwünschten Antworten eine Rolle. Gerade bei jenen Personen, welche bei der Arbeit durch ihr respektvolles, angepasstes, tendenziell unterordnendes Verhalten aufgefallen sind, könnte auch eine kulturelle Prägung das Antwortverhalten beeinflusst haben.

### 7.2.5. Die Deplatzierten

Beim Typus der Deplatzierten handelt es sich um Programmteilnehmende, die überzeugt sind, im BetriebsCenter am falschen Ort zu sein. Zu den Deplatzierten zählen aus unserer Stichprobe Herr F., Herr O. sowie Frau T. Die Deplatzierten möchten mehr lernen und weiterkommen, doch was sie im Programm lernen könnten, das haben sie sich längst angeeignet. Das BetriebsCenter kann ihnen aus ihrer Sicht also nichts mehr bieten. Ihre zentrale Motivation, beim Programm mitzumachen, ist die Aussichtlosigkeit auf dem ersten Arbeitsmarkt. Sie sehen keine Alternative. Die Deplatzierten haben erlebt, dass sie keine Arbeitsstelle finden können, deshalb nehmen sie am Beschäftigungsprogramm teil. Daraus folgt, dass ihre Teilnahmemotivation gegenwartsbezogen ist. Bei der Dimension der Zufriedenheit können die Deplatzierten nicht eingeordnet werden. Die Deplatzierten machen zwar die rechtlichen Bestimmungen, welche der N-Status mit sich bringt, dafür verantwortlich, dass sie keine

Arbeitsstelle finden, kritisieren aber das Asylsystem der Schweiz kaum oder gar nicht.

Frau T. und Herr F. leben seit relativ langer Zeit als Asylsuchende in der Schweiz: Herr F. arbeitet seit über drei Jahren im BetriebsCenter. Er wurde schon in allen Arbeitsbereichen eingesetzt. Frau T. hat im BetriebsCener einen Monat gearbeitet und den Einsatz dann wegen eines Praktikums unterbrochen. Während des Praktikums nimmt Frau T. am Computerkurs des BetriebsCenters teil und wird nach dem Praktikum wieder ganz im Beschäftigungsprogramm tätig sein. Herr O. ist mit einem Jahr und fünf Monaten im Vergleich zu den beiden anderen erst seit kurzem in der Schweiz. Er nimmt seit gut einem Jahr am Programm teil. Die beiden Männer sind um die 30 Jahre alt, waren in ihrer Heimat acht Jahre in der Schule und erlernten danach einen handwerklichen Beruf. Frau T. ist einige Jahre jünger und migrierte kurz vor dem Ende ihrer Schulzeit. Sie absolvierte in der Schweiz das zehnte Schuljahr. Eine Lehrstelle hat Frau T. bis anhin nicht gefunden. Die Schichtzugehörigkeit im Heimatland schätzen die drei Deplatzierten unterschiedlich ein. Herr O. gibt an, nicht genügend Geld zum Leben gehabt zu haben. Frau T. hingegen betont, dass der Lebensstandard ihrer Familie im Herkunftsland viel besser gewesen sei als jener in der Schweiz: Ihre Eltern besassen ein Lebensmittelgeschäft, nun ist der Vater arbeitslos und die Mutter arbeitet als Reinigungskraft.

Die Deplatzierten sind überzeugt, dass sie gut auf dem ersten Arbeitsmarkt Fuss fassen könnten. Sie brauchen aus ihrer Sicht kein Training mehr. So stellt Herr O. fest:

> „Für mich das Training ist genug, ich habe ein Jahr und ein Monat hier gearbeitet. Ich weiss, die Arbeit ist nicht so schwierig."

Doch wegen des N-Status sehen die Deplatzierten keine Chance auf eine regulär bezahlte Arbeitsstelle. Frau T. bewirbt sich immer wieder auf ausgeschriebene Stellen:

> „Ich habe schon viele Bewerbungen geschrieben und meisten Leute sagen das gleiche, mit N, es gibt keine Chance."

Sie und Herr F. hatten bereits einmal eine Stelle zugesichert bekommen, durften sie aber wegen dem Inländervorrang dann doch nicht antreten. Weil sie den N-Status als einziges Hindernis bei der Arbeitssuche erleben, hoffen die Deplatzierten auf einen baldigen Asylentscheid. Herr F. bringt dies folgendermassen zum Ausdruck:

> „Ich hoffe diese Entscheidung kommt, diese gute Entscheidung kommt. Nachher suche ich Arbeit, ich lerne (...) oder mache ein Praktikum".

Alle drei fühlen sich im BetriebsCenter unterfordert; sie finden, sie können nichts mehr lernen. Frau T. empfindet das BetriebsCenter für Menschen, die seit kurzem in der Schweiz sind, als sinnvoll. Für sie selber sei es aber nicht der richtige Ort, denn sie könne nicht mehr von den Lernangeboten profitieren:

> „Für mich war es ein bisschen langweilig, weil ich alles wusste. Ich wusste, dass man in der Schweiz pünktlich sein muss wenn man arbeitet. Ich kenne verschiedene Berufe, ich habe schon geschnuppert und gearbeitet. Deswegen war es für mich einfach langweilig. Es war alles Wiederholung. Aber dann habe ich mir gesagt, besser als nichts. Besser

> man ist einfach beschäftigt und denkt nicht so viel nach. (…) Aber ich bin manchmal auch sehr traurig. (…) Ich hatte mir gewünscht einen Job zu haben oder eine Ausbildung zu machen."

Ein typisches Merkmal für die Deplatzierten ist, dass sie weiterkommen wollen. Vorwärtskommen heisst für sie, ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt oder Lehrstellenmarkt zu erhöhen. Da das Beschäftigungsprogramm sie in diesem Streben nicht unterstützen kann, versuchen die Deplatzierten, sich ausserhalb des BetriebsCenters zu orientieren. Herr F. nimmt ein Praktikum mit einem kleinen Arbeitspensum an einem anderen Ort in Kauf – wo er noch weniger verdient – nur in der Hoffnung, ein weiteres Arbeitszeugnis zu bekommen. Er will seine Chancen auf dem ersten Arbeitsmarkt – oder das „nächste Leben" wie er im Gespräch sagt – erhöhen. Frau T. bewirbt sich regelmässig auf ausgeschriebene Stellen und Praktikumsplätze. Sie hat bereits eine Reihe an Praktika gemacht. Zusätzlich lernt Frau T. im Selbststudium. Gerne würde sie weiterbildende Kurse besuchen, aber das Geld reiche dafür nicht. Herr O. wollte das Programm für einen dreimonatigen Intensivsprachkurs unterbrechen, doch die Programmleitung verweigerte die Bewilligung.

Die Alternativlosigkeit ist die wichtigste Teilnahmedimension für die Deplatzierten. Zusätzlich zur Alternativlosigkeit kommt eine normative Einstellung zur Arbeit dazu, welche die Deplatzierten motiviert, am Beschäftigungsprogramm teilzunehmen. Herr O. betont:

> „Wer jung ist und arbeiten kann, der muss auch arbeiten. (…) Arbeit gibt Befriedigung (…) es ist gesund. Ohne Arbeit, nur essen und schlafen ist langweilig."

Nichts zu tun, kommt für die Deplatzierten nicht in Frage und wird als schlimmer empfunden als die unbefriedigende Anstellung im BetriebsCenter. Auch will Frau T. in Bewerbungen angeben können, dass sie momentan einer Beschäftigung nachgeht. Zudem gehe es ihr mental besser, wenn sie im BetriebsCenter arbeite. Die Aussage von Herrn F. geht in die gleiche Richtung:

> „Wenn ich diese Arbeit nicht mache, muss ich zu Hause bleiben und ich habe kein Abonnement. Dann muss ich im Haus bleiben (…) Immer denken, denken. Hier zu arbeiten ist für mich besser."

Typisch für die Deplatzierten ist, dass sie trotz der Unterforderung keine ablehnende Einstellung gegenüber dem Schweizer Asylsystem und dem Beschäftigungsprogramm äussern. So lobt Frau T. beispielsweise eine Praktikumsstelle, obwohl sie im Interview auch durchblicken lässt, dass diese Arbeit so unterfordernd gewesen sei, dass sie sich dadurch nicht einmal von ihren Gedankenkreisereien hätte ablenken können. Auch Herr F. ist im BetriebsCenter unterfordert, wagt aber keine Kritik zu üben. Er habe dazu kein Recht, sagt er. Herr O. hält sich mit kritischen Äusserungen ebenfalls zurück. Er ist froh, einer Beschäftigung nachgehen zu können und nicht zum Rumsitzen gezwungen zu sein, obwohl er die Arbeit im BetriebsCenter aus beruflicher Perspektive in keiner Weise als weiterbringend betrachtet.

Ein verbindendes Merkmal der Deplatzierten ist, dass sie nicht erst seit ein paar Monaten in in der Schweiz leben. Alle sprechen gut Deutsch. Sie alle haben bereits erlebt, dass dieser Aufenthaltsstatus ein Hindernis bei der Arbeits- und Lehrstellensu-

che ist. Bezüglich Alter und sozialer Herkunft unterscheiden sich die Deplatzierten, diese Merkmale scheinen keine Rolle für ihre Typenzugehörigkeit zu spielen. Alle der Deplatzierten wohnen in Gemeindewohnungen und sind mit ihrer Wohnsituation zufrieden. Deshalb ist die Unterbringungssituation auch keine Motivation für sie, am Programm mitzumachen.

Von der Grundeinstellung her sind die Deplatzierten dem Typus der Vorwärtsstrebenden nahe. Im Gegensatz zu den Vorwärtsstrebenden können die Deplatzierten jedoch nicht vom Programm profitieren. Man kann sie als Vorwärtsstrebende bezeichnen, die durch die äusseren Umstände gezwungen wurden, sich im Leerlauf zu drehen. Im Gegensatz zu den Resignierten versuchen sie, das, was sie bis jetzt nicht erreicht haben, trotzdem zu erreichen. Sie haben Hoffnung, dass sich ihre Situation verändern wird. Die Deplatzierten unterscheiden sich von den Resignierten, weil sie durch Bewerbungen, Praktika, Sprachkursen oder Selbststudium ihre Situation verändern wollen. Sie wollen trotz allen Widrigkeiten etwas erreichen. Zu den Kämpfenden können sie trotzdem nicht gezählt werden, denn im Gegensatz zu ihnen sind sie weniger kritisch eingestellt. Sie kritisieren das Asylsystem nicht, sondern möchten sich anpassen. Sie ordnen sich unter. Zudem haben die Kämpfenden das Gefühl, aus dem BetriebsCenter Wissen über das Leben in der Schweiz mitnehmen zu können. Gerade weil die Deplatzierten schon länger in der Schweiz sind, spielt dieser Aspekt für ihre Motivation keine Rolle mehr. Im Gegensatz zu den Anspruchslosen, welche meist erst seit kurzem in der Schweiz sind, betonen die Deplatzierten, wie auch die restlichen Typen, dass sie ein Arbeitsverhältnis auf dem ersten Arbeitsmarkt dem BetriebsCenter bevorzugen würden. Vergleicht man die Deplatzierten mit den anderen Typen, kommt die Widersprüchlichkeit des Typus zur Geltung: Sie wollen Veränderung, ordnen sich aber dennoch unter.

### 7.2.6. Die Verlorenen

Durch die Aussagen von Herrn H. und Frau Q. sind wir auf die empirische Begründung des Typus „die Verlorenen“ gekommen. Das Verbindende der beiden Fälle sowie das Abgrenzende gegenüber den anderen Fällen, bezieht sich auf ihre Handlungsorientierung. Das Handeln der betroffenen Personen ist durch die Erlebnisse im Heimatsland und auf der Flucht beziehungsweise durch die Sorge um die Familie im Herkunftsland bestimmt. Es ist in erster Linie diese mentale Belastung, welche Frau Q. und Herrn H. davon abhält, sich in der Schweiz einzuleben und ein neues Leben aufzubauen. Am Programm nehmen sie teil, um einen Anhaltspunkt in der Schweiz zu finden, welcher ihnen Stabilität bietet. Konkret heisst dies, dass die Verlorenen am Programm teilnehmen, weil die Beschäftigung sie von mentalen Problemen ablenkt, das Programm ihnen einen geregelten Tagesablauf bietet und sie durch die Teilnahme zu sozialen Kontakten kommen.

Herr H. und Frau Q. sind noch nicht lange in der Schweiz (fünf Monate, ein Jahr) und nehmen erst seit kurzer Zeit am Programm teil (Herr H. seit fünf Monaten, bei Frau Q. fehlen die Angaben). Herr H. ist um die 20 Jahre alt, Frau Q. ist rund zehn Jahre älter. Frau Q. hat im Heimatsland die Grundschule besucht, die Mutter hat ihr von einer weiterführenden Schule abgeraten. Auf die Schichtzugehörigkeit der beiden Teilnehmenden im Herkunftsland kann aufgrund der Interviews und dem Kurzfrage-

bogen nicht geschlossen werden. Für die Konstruktion des Realtypus der Verlorenen spielt aber der Migrationsgrund eine Rolle, deshalb gehen wir im folgenden Abschnitt genauer darauf ein.

Herr H. und Frau Q. haben enge Familienmitglieder durch Ermordungen verloren. Für beide Personen war dies ausschlaggebend für ihre Migration. Der Tod des Vaters von Herrn H. führte dazu, dass er für die materielle Versorgung der Mutter zuständig wurde. Er erklärt seine Rolle in der Familie folgendermassen:

> „This rebel killed my father. After that I live for my mom."

Herr H. flüchtete in die Schweiz, weil auch sein Leben bedroht war. Die Unterstützung der Mutter im Herkunftsland sieht Herr H. weiterhin als seine Hauptaufgabe. Er nimmt am Programm teil, um Geld zu bekommen, welches er seiner Mutter schicken kann:

> „I like this job really. Because I need my mom Hilfe. (…) Ja, sometime I send [money], because without me she has no other person, she has only me."

Herr H. berichtete von seiner schwierigen Flucht und spricht über Schlafprobleme und Depressionen. Von Frau Q. wurden der Vater und der Bruder aus politischen Gründen erschossen. Diese Erlebnisse konnte Frau Q. noch nicht verarbeiten. Die psychische Belastung, welche daraus für Frau Q. entstand, beeinflusst ihr Leben und Handeln in der Schweiz. Ein weiteres gemeinsames Merkmal der Befragten ist, dass sie ein schwaches soziales Netz in der Schweiz haben. Sie fühlen sich einsam. Frau Q. bringt das folgendermassen zum Ausdruck:

> „No family, no friend, no... oh, it's difficult."

Die Situation von Frau Q. und Herr H. ist vergleichbar, weil beide Personen ihr Leben in der Schweiz in engem Zusammenhang mit ihrer Situation im Herkunftsland sehen. Herr H. und Frau Q. orientieren sich in ihren Handlungen nach dem, was sie in ihrem Heimatsland erlebten, oder daran, welche Rolle sie für die dort Gebliebenen weiterhin einnehmen. Dadurch und durch die grosse psychische Belastung ist es für Herrn H. und Frau Q. schwierig, sich um individuelle, auf eine Zukunft in der Schweiz abgestimmte Bedürfnisse zu kümmern. Lernen und sich weiterbilden ist nicht Priorität für die Menschen des Typus der Verlorenen. Möglicherweise beeinflusst die psychisch schwierige Situation die Lernmöglichkeiten der Personen negativ. Auch wenn eine Arbeitsstelle auf dem ersten Arbeitsmarkt gerne angenommen würde (Herr H. würde gerne mehr Geld für seine Mutter verdienen), bestehen keine konkreten Aktivitäten oder Pläne für eine Jobsuche. Die Verlorenen sind momentan nicht in der Lage ihre berufliche Situation zu verändern oder in die berufliche Zukunft zu investieren. Als Gründe dafür sehen wir die Intensität der psychischen Probleme und die kurze Aufenthaltsdauer in der Schweiz.

Sowohl Herr H. wie Frau Q. versuchen bewusst oder unbewusst, durch das Programm ihre mentale Lage zu stabilisieren. Herr H. nimmt teil „for do something for me. It helps for my depression." Er empfindet das BetriebsCenter als einen Ort, an dem auf ihn eingegangen wird und er fühlt sich respektiert, denn:

> „For any of your problems you can have a person who is listening to you.“

Im Gegensatz zu Herr H. stellt Frau Q. keinen direkten Zuammenhang zwischen dem Programm und ihrer mentalen Verfassung her. Möglicherweise fehlt ihr aufgrund der starken psychischen Belastung die nötige Distanz. Während des Interviews weinte sie mehrmals intensiv als es um Themen ging, die sie belasten.

Der Grund, weshalb es den beiden Personen psychisch schlecht geht, liegt nicht primär an ihrer Situation in der Schweiz, sondern daran, dass sie Schreckliches im Herkunftsland oder auf ihrer Flucht erlebt haben und/oder, dass die Sorgen um Menschen im Heimatsland in ihren Gedanken sehr präsent sind.

Die mentale Verfassung und die Teilnahmemotivation der Verlorenen sind in Zusammenhang mit ihrer kurzen Aufenthaltsdauer in der Schweiz zu sehen. Die traumatisierenden Ereignisse und die schwierige Flucht sind noch nicht lange her. Wir gehen davon aus, dass das Verarbeiten solcher Erlebnisse prozesshaft ist und somit Zeit braucht. Zudem wirkt sich möglicherweise das Fehlen der sozialen Kontakte in der Schweiz negativ auf den Verarbeitungsprozess und die Depression aus. Wir vermuten dies, weil die Verlorenen betonen, dass es ohne Freunde schwierig in der Schweiz sei.

Ein weiteres typisches Merkmal für die Gruppe der Verlorenen ist, dass sie das Beschäftigungsprogramm nicht kritisieren. Dies, weil der Inhalt der Arbeit für sie unwichtig scheint und sie sich nicht in der Position der Bewertenden fühlen. Bei Herrn H. kommt dies zum Ausdruck, wenn er sagt:

> „For me, it’s impossible to tell that’s [the program] not good, because I cannot, I don't have paper.”

Die Verlorenen können nicht in den Merkmalsraum der Basistypologie eingeordnet werden. Die Teilnahmemotivation kann zwar als gegenwartsorientiert bezeichnet werden, aber auf der Dimension der Zufriedenheit können die Verlorenen nicht verortet werden. Ihnen geht es zwar mental schlecht, im Gegensatz zu anderen Typen beurteilen die Verlorenen aber ihre momentane Situation in der Schweiz weder negativ wie die Resignierten und Kämpfenden noch positiv wie die Vorwärtsstrebenden und Anspruchslosen. Die Verlorenen haben momentan keine konkreten Erwartungen an Veränderungen der äusseren Umstände. Wie die Anspruchslosen kritisieren die Verlorenen das Beschäftigungsprogramm nicht, weil der Inhalt der Arbeit für sie unwichtig ist und sie sich nicht in der Position der Bewertenden fühlen. Von den Anspruchslosen unterscheiden sie sich aber dadurch, dass sie mental weniger ausgeglichen sind. Eine sich unterordnende Haltung ist auch bei den Deplatzierten wahrzunehmen. Im Gegensatz zu den Verlorenen sind die Deplatzierten aber bereits seit langem in der Schweiz und ihre Handlungsorientierung richtet sich nach konkreten Vorstellungen von einem Leben in der Schweiz (Ausbildung, Arbeitsstelle). Ihre unterordnende Haltung steht im Zusammenhang damit, dass sie bei der Stellensuche bereits mehrmals die Erfahrung gemacht haben, dass sie persönlich wenig Einfluss auf ihre Chancen haben eine Stelle zu bekommen: Der N-Status war der Grund für den Misserfolg. Diese Erfahrungen haben die Verlorenen bis jetzt nicht gemacht, da sie sich noch nie auf eine andere Arbeitsstelle beworben haben.

## 7.2.7. Übersicht über die Realtypen

Zur Veranschaulichung der oben beschriebenen Realtypen soll die folgende Tabelle eine Übersicht verschaffen. Sie zeigt die für jeden Typen ausschlaggebenden Vergleichsdimensionen an und gibt somit Auskunft über die jeweilige Motivation der Typen, am Beschäftigungsprogramm teilzunehmen.

| Typus: | Zentrale Motivationsdimensionen: | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Aussichtslosigkeit auf dem ersten Arbeitsmarkt | Unterbringungssituation | Finanzielle Situation | Arbeitseinstellung | Bildung | Integration | Beschäftigung | Stabilisierung des mentalen Zustandes |
| Die Vorwärtsstrebenden *(zukunftsorientiert – zufrieden)* | | | | X | X | | | |
| Die Kämpfenden *(zukunftsorientiert – unzufrieden)* | | | | X | | X | | |
| Die Anspruchslosen *(gegenwartsorientiert – zufrieden)* | | | | | | | X | |
| Die Resignierten *(gegenwartsorientiert – unzufrieden)* | X | X | X | | | | X | |
| Die Deplatzierten | X | | | X | | | X | X |
| Die Verlorenen | | | | | | | | X |

Abbildung 5: Übersicht über die Motivation der Realtypen

## 7.3. Die Idealtypen

Die Kapitel über die Idealtypen beinhalten die Charakterisierung der Typen anhand der Motivationsdimensionen und personenspezifischen Merkmalen (Alter, soziale Herkunft, Bildung, Dauer des Aufenthalts in der Schweiz und der Teilnahme am Programm), die Begründung der Namensgebung und die Verknüpfung der Typen mit dem sensibilisierenden Konzept.

### 7.3.1. Die Vorwärtsstrebenden

Für die Vorwärtsstrebenden steht der Lernerfolg an allererster Stelle als Motivation für eine Teilnahme am Programm. Es handelt sich um neugierige Menschen, die die Fähigkeit besitzen, sich in kurzer Zeit neue Fertigkeiten anzueignen. Schnell nehmen die Vorwärtsstrebenden Neues auf und integrieren es in ihren bisherigen Wissensstand. In Beschäftigungsprogrammen sehen die Vorwärtsstrebenden ein wertvolles Lernfeld, das ihnen die Möglichkeit gibt, im Hinblick auf die Zukunft die deutsche Sprache und Computerfähigkeiten anzueignen und Arbeitserfahrungen zu machen. Die Vorwärtsstrebenden haben eine positive Einstellung zum Leben und sind allgemein zufrieden mit ihrer Situation, weil sie das Gefühl haben, vorwärts zu kommen. In Einrichtungen wie dem BetriebsCenter sehen sie vorwiegend Positives, da sie sich in ihrem Vorhaben unterstützt fühlen und ihre Aussichten auf Erfolg durch die Teilnahme erhöht sehen. Statt bestehende Strukturen zu kritisieren, betonen die Vorwärtsstrebenden jene Aspekte des Programms, von welchen sie profitieren können.

Das Alter, die Aufenthaltsdauer in der Schweiz und die Dauer der Programmteilnahme, sowie die soziale Herkunft und die persönliche Bildung im Herkunftsland sind wichtige Charakteristika für den Typus der Vorwärtsstrebenden. Sie sind jung und haben Pläne für ihre berufliche Zukunft in der Schweiz. Die Vorwärtsstrebenden waren in ihrem Herkunftsland Angehörige der Mittelschicht. Bildung ist für sie zentral. Bereits im Heimatland hatten sie Bildungserfolge zu verzeichnen. Dass die Vorwärtsstrebenden noch nicht lange in der Schweiz und im Programm sind, ist mit ein Grund, dass sie im BetriebsCenter noch Lernpotential sehen. Zudem sind sie in der kurzen Teilnahmezeit zu privilegierten Positionen im BetriebsCenter gekommen. Sie erleben ihre Situation im BetriebsCenter deshalb als dynamisch.

Wie der Name „Vorwärtsstrebende“ sagt, ist die Handlungsmotivation zukunftsorientiert. Der, die Vorwärtsstrebende verfolgt seine, ihre Ziele hartnäckig, mit viel Elan und diversen Handlungsstrategien. Die Zukunft und stabile Lebensverhältnisse sind wichtige Stichworte für diesen Typus. Sein grösster Wunsch ist es, sich weiter bilden zu können und auf dieser Grundlage eine Arbeitsstelle zu finden. Die Vorwärtsstrebenden streben nach Sicherheit und Eigenständigkeit im Leben.

Die Vorwärtsstrebenden weisen Züge des zweckrationalen und des wertrationalen Handelnden auf. Einerseits entnehmen sie dem Programm, was ihnen einen persönlichen Nutzen verschafft. Die Programmteilnahme sehen die Vorwärtsstrebenden als Mittel, um ihre Chancen auf eine Ausbildung oder auf dem ersten Arbeitsmarkt zu erhöhen. Sie handeln somit zweckrational. Die Vorwärtsstrebenden schätzen die Arbeitsstelle im BetriebsCenter als das ein, was sie in ihrer Situation mit dem N-Status am ehesten in die Richtung ihres persönlichen Ziels führt. Andererseits steckt bei den

Vorwärtsstrebenden nicht nur der ökonomische Eigennutz hinter ihren Handlungen, sondern auch persönliche Werte und Erwartungshaltungen an sich selbst: Sie wollen selbstbestimmt und unabhängig durch das Leben gehen können. Dies hat Einfluss auf die Zielsetzung der Vorwärtsstrebenden: Sie wollen soziale Rollen und Erwartungen, wie Talcott Parsons sie beschreibt, durch ihren Weiterbildungswillen und ihre Zukunftspläne erfüllen. Im Sinne der Human Relations Theorie fühlen sich die Vorwärtsstrebenden durch den als kooperativ empfundenen Führungsstil und die Wertschätzung der Leitenden motiviert. Schaut man die Motivation der Vorwärtsstrebenden aus der Perspektive der verhaltenswissenschaftlichen Entscheidungstheorie an, so wird klar, dass dieser Typus davon ausgeht, dass ihm die Organisation des BetriebsCenters so viel an Gegenwert zu bieten hat, dass er dementsprechend eine hohe Bereitschaft aufweist, eine gute Leistung zu erbringen. Die Vorwärtsstrebenden sind überzeugt, dass das BetriebsCenter sie im Verfolgen ihrer Ziele unterstützt. Dass einige Personen des Realtypus im BetriebsCenter Leitungsfunktionen übernommen haben, zeigt einerseits, dass sie bereit sind, für gleich viel Lohn mehr Leistung zu bringen und andererseits, dass die Vorwärtsstrebenden erleben, durch ihre Leistung Wertschätzung zu bekommen und weiter zu kommen.

Strukturell sehen sich die Vorwärtsstrebenden wenig eingeschränkt. Zwar schätzen sie ihre Chancen auf dem ersten Arbeitsmarkt durch den N-Status als eingeschränkt ein, aber dies bedeutet für sie keine generelle Sperrung der beruflichen Statuslinie. Die Vorwärtsstrebenden suchten bis anhin keine andere Arbeitsstelle und erlebten deshalb keine Misserfolge auf dem ersten Arbeitsmarkt. Vielmehr erleben sie dort Erfolge, wo sie aktiv sind: Im BetriebsCenter, beim Erlernen der neuen Sprache und in Freiwilligeneinsätzen. Sie sind überzeugt, dass sie auf der beruflichen Statuslinie aufsteigen können, dadurch, dass sie sich mehr Wissen und neue Fertigkeiten aneignen. Diese Auffassung der eigenen beruflichen Möglichkeiten steht im Widerspruch mit der These der Verschiebung der Statuslegitimation von Hoffmann-Nowotny, nach welcher der Status nicht durch Leistung, sondern durch Merkmale wie Nationalität legitimiert werde. Die Vorwärtsstrebenden nehmen dies nicht so wahr.

### 7.3.2. Die Kämpfenden

Die Kämpfenden sind systemkritisch und unzufrieden mit den vielen Handlungseinschränkungen, welchen sie als Asylsuchende in der Schweiz ausgesetzt sind. Sie fühlen sich in gewissen Bereichen ungerecht behandelt und formulieren klare Forderungen, wie der Umgang mit Asylsuchenden in der Schweiz ihrer Meinung nach verbessert werden könnte. Um persönliche Bedürfnisse zu befriedigen, sind die Kämpfenden aktiv: Sie bringen ihre Wünsche bei Vorgesetzten und Bezugspersonen an, auch wenn sie damit nicht immer Erfolg haben. Am Beschäftigungsprogramm nehmen die Kämpfenden teil, weil sie sich dadurch in die „Schweizer Gesellschaft“ integrieren möchten. Zudem wollen sie die Zeit bis zum Asylentscheid nicht wartend und passiv verbringen. Es ist für die Kämpfenden wichtig, die eigene Situation aktiv mitzugestalten und nicht stehenzubleiben.

Dieser Typus hat den Namen „die Kämpfenden“, weil der Kampf gegen Barrieren für die Handlung zentral ist. Die Kämpfenden fordern mehr Integrationschancen und

weniger Verschlossenheit und Fremdenfeindlichkeit in der Schweiz. Zudem passt die Bezeichnung „die Kämpfenden“ zu diesen Menschen, weil sie sehr systemkritisch sind, sie in ihrem Heimatsland politisch aktiv waren und dies für ihre Identitätsdarstellung zentral ist.

Zentrale Charakteristika der Kämpfenden sind, dass sie aus der sozialen Mittelschicht stammen und ein hohes Bildungsniveau (Hochschule) oder eine abgeschlossene Berufsausbildung haben. Dies hat Einfluss darauf, dass sie das „Arbeitstraining“ im BetriebsCenter nicht als befähigend ansehen. Möglicherweise ist das Bildungsniveau, verbunden mit dem politischen Interesse der Kämpfenden, auch mit ein Grund, weshalb sie viel über das Asylsystem der Schweiz in Erfahrung gebracht haben und somit das Vorgehen der Schweiz mit Asylsuchenden kritisch hinterfragen. Die Dauer des Aufenthalts in der Schweiz und der Programmteilnahme sind für die Kämpfenden nicht charakterisierend.

Soziale Normen und Erwartungen spielen bei der Handlungsorientierung der Kämpfenden genauso eine Rolle wie eigennützige Interessen. Die Kämpfenden bringen Integration stark mit Kenntnissen zu sozialen Regeln in Verbindung. Das zeigt das Bewusstsein dieses Typs für soziale Normen. Die Kämpfenden sind überzeugt, dass sie sich durch das Programm ein Wissen über soziale Normen, Werte und Verhaltensweisen in der Schweiz aneignen können und dass dies wichtig für ihre Teilnahme an der Gesellschaft sei. Die Kritikbereitschaft lässt gleichzeitig darauf schliessen, dass die Kämpfenden auch Distanz zu Erwartungen und Normen einnehmen, soziale und individuelle Ungerechtigkeiten wahrnehmen und für eigene Bedürfnisse einstehen. Zusätzlich ist es für die Identität der Kämpfenden wichtig, aktiv zu sein und Einfluss auf die eigene Situation zu haben. Für die Kämpfenden ist die Teilnahme am Programm eine selbstbestimmte Entscheidung, die sie fällen, um sich zu beschäftigen. In dieser Haltung ist einerseits zweckrationales Handeln ersichtlich, aber auch die Thematik der Identitätsdarstellung. Folglich ist die Teilnahmemotivation der Kämpfenden auch im Rahmen der Identitätsbehauptung nach Schimank zu sehen. Die Kämpfenden wollen durch die Teilnahme zeigen, dass sie aktiv sind und ihre Situation so gut wie möglich selber gestalten. Dies ist wichtig für ihre Identitätsdarstellung.

Die Kämpfenden kritisieren, was wir mit den Theorien von Hans-Joachim Hoffmann-Nowotny und Erving Goffman aufzeigen: Die institutionalisierten Handlungseinschränkungen von Asylsuchenden. Sie fordern Teilhabe und wollen Teilnahme an dem, was sie als „Schweizer Gesellschaft“ bezeichnen (im Realtypus wird erklärt, was die Kämpfenden darunter verstehen). Sie wollen sich integrieren. Die Kämpfenden sind bereit, „Schweizer“ Normen und Werte kennen zu lernen und gewissen Forderungen, welche sie von Seiten der „Schweizer Gesellschaft“ zu verspüren glauben, Rechnung zu tragen. Deshalb kritisieren die Kämpfenden den im Sinne von Kurt Wyss belehrenden und disziplinierenden Aspekt des Beschäftigungsprogramms nicht, obwohl sie dessem Druck ausgesetzt sind. Denn sie wollen sich an den Anforderungen des Schweizer Arbeitsmarkts anpassen. Gleichzeitig fordern die Kämpfenden jedoch den Abbau von Barrieren für Asylsuchende und soziale Akzeptanz (vgl. doppeldeutig geladener Integrationsbegriff).

### 7.3.3. Die Resignierten

Die Resignierten zeichnen sich dadurch aus, dass sie das System kritisch einschätzen und nicht daran glauben, selber aus der aktuellen negativ bewerteten Situation (Arbeitslosigkeit und finanzielle Probleme) herauszukommen. Sie fühlen sich von den Behörden abhängig und sehen keinen eigenen Handlungsspielraum. Am Programm nehmen sie Teil, weil sie keine Alternative zur Gestaltung der Gegenwart sehen. Die Resignierten erwarten nicht, dass ihnen das Programm für die Zukunft helfen wird, schliesslich erachten sie seinen Inhalt nicht als befähigend. Vielmehr steht die als viel zu tief kritisierte Motivationszulage im Vordergrund der Teilnahme, aber auch Beschäftigung und Ablenkung spielen eine Rolle.

Der Name für diesen Typus gründet auf der Überlegung, dass die betreffenden Personen es aufgegeben haben, sich ihre Situation selbstbestimmt zu gestalten. Zwar sehen sie Veränderungsbedarf (denn sie sind mit ihrer momentanen Situation nicht zufrieden) aber sie sehen keine Handlungsmöglichkeiten. Dies führt sie zur Resignation.

Für die Resignierten ist bezeichnend, dass es sich um Männer ab dreissig Jahren handelt, welche mehrjährige Berufserfahrung im Dienstleistungs- oder Produktionssektor haben. Das BetriebsCenter kann sie beruflich nicht weiterbringen. Zudem sind sie frustriert über ihre finanzielle Lage in der Schweiz. Im Herkunftsland hatten sie mit ihrer Arbeit ein ausreichendes Einkommen. Zudem ist die lange Aufenthaltsdauer in der Schweiz und die lange Programmteilnahme ein wichtiger Grund für die Resignation. Die Resignierten warten seit langem auf ihren Asylentscheid und haben keinen Einfluss auf den Prozess.

Auf der Handlungsebene zeichnen sich die Resignierten durch zweckrationales Handeln hinsichtlich ökonomischer Kriterien aus. Sie nehmen am Programm teil, da sie keine andere Alternative haben, um zu Beschäftigung oder mehr Lohn zu kommen. Da sie vom Programm keinen Kompetenzerwerb erwarten, fokussiert sich ihre Motivation auf die „Motivationszulage“.

Der Typus der Resignierten macht deutlich, wie sich die „totale Institution Asyl“ nach Goffman auf die Asylsuchenden auswirkt: Die starren Strukturen der Asylgesetzgebung brechen den Willen dieser Asylsuchenden mit der Zeit immer mehr. Dadurch werden die Resignierten in die unterste Schicht einer Gesellschaft gedrängt, wobei der beschränkte Handlungsspielraum der Asylsuchenden dafür sorgt, dass eine neue Unterschicht überhaupt erst entsteht. Nach Hoffmann-Nowotny wird die Unterschichtung im Einwanderungsland gut geheissen und mit Institutionen wie dem N-Status absichtlich produziert. Dies nehmen die Resignierten auch so wahr. Sie sind sich den institutionell gesperrten Statuslinien nach Hofmann-Nowotny bewusst. Wie Goffman beschreibt, erlebten die Resignierten durch den Eintritt in die totale Institution einen Verlust der Selbstbestimmung, mit welchem ein Identitätsverlust einhergeht. Die Eingeschränktheit durch den N-Status drückt somit auf alle Lebensbereiche der Betroffenen. Dies wirkt sich auf die Motivation im Programm aus: Im Programm halten sich die Resignierten nur auf, weil es für sie keine Alternative gibt. Das Programm selber sehen die Resignierten als Teil der „totalen Institution Asyl“. Sie fühlen sich als billige Arbeitskräfte ausgenutzt. Zudem zeigen die Resignierten keinerlei Aktivitäten, an dieser Situation etwas zu ändern. Die Hoffnung auf eine Verbesserung der Situation fehlt. Somit sind diese Leute – laut den Überlegungen von Wyss – ge-

nau dort angelangt, wo die Workfarepraxis sie hinbekommen will: In der Reservearmee für billige Tätigkeiten. Allerdings suchen die Resignierten die Gründe für das Scheitern nicht bei sich selbst, wie sie das laut Wyss‘ Theorie eigentlich müssten. Denn sie sind systemkritisch und beziehen das Nicht-Vorwärtskommen auf die gängige Praxis. Sie sind überzeugt, dass ihr eingeschränkter Handlungsspielraum durch den N-Status entstanden ist und nicht durch ihr eigenes Handeln.

### 7.3.4. Die Anspruchslosen

Die Anspruchslosen scheinen sich mit der aktuellen Situation abgefunden zu haben. Sie sind dankbar, in der Schweiz zu sein und somit ein Leben in Sicherheit zu führen. Die VertreterInnen dieses Typus orientieren sich stark an der Gegenwart. Die Programmteilnahme hilft ihnen, den Alltag zu bewältigen. Sie besuchen das Programm nicht mit dem Ziel, sich für die Zukunft Kompetenzen zu erwerben. Ihnen geht es um Tagesstruktur, Beschäftigung und soziale Kontakte. Die Anspruchslosen sind sehr zufrieden mit dem Angebot des BetriebsCenters.

Der Name dieses Typus ergibt sich aus den geringen Erwartungen der Betroffenen an das Beschäftigungsprogramm sowie an das Leben in der Schweiz im Allgemeinen. Sie versuchen nicht, ihre Situation zu verändern und fordern auch nicht, dass in der Schweiz etwas im Umgang mit Asylsuchenden geändert wird.

Die soziale Herkunft aus einem landwirtschaftlichen Milieu der Unterschicht ist für die Charakterisierung der Anspruchslosen von Bedeutung. Sie haben wenig bis gar keine Schulbildung genossen. Dies und die kurze Aufenthaltsdauer in der Schweiz haben möglicherweise einen Einfluss auf die Anspruchsformulierung dieser Menschen.

Auf der Handlungsebene gibt am ehesten die verhaltenswissenschaftliche Entscheidungstheorie eine Erklärung für die Motivationslage dieses Typus: Da die Betroffenen wenig Ansprüche an die Programmteilnahme haben, stehen ihr eigener Einsatz und die erhaltene Gegenleistung in einem ausgeglichenen Verhältnis. Da die Stelle im BetriebsCenter für die Anspruchslosen bereits eine zufriedenstellende Arbeitssituation darstellt, suchen sie nicht nach einer Alternative. Die von Parsons ausgeführte Befriedigung durch eine verrichtete Tätigkeit scheint für die Anspruchslosen zudem ein wesentlich motivierender Faktor zu sein: Sie zeigen sich zufrieden mit dem Beschäftigungsprogramm. Sie sind froh, etwas zu tun zu haben und schätzen die Kontakte im Programm. Die Programmteilnahme gibt ihnen das Gefühl, im Alltag etwas erreicht zu haben. Aber auch Aspekte des traditionellen Handelns nach Weber lassen sich bei den Anspruchslosen ausmachen: Die Betroffenen machen geltend, dass sie schon im Heimatland gearbeitet haben und eine Fortführung der Arbeit deshalb für sie normal ist.

Da die Anspruchslosen keine oder kaum Versuche unternehmen, ihre eigenen Handlungsmöglichkeiten zu erweitern, empfinden sie die Situation als Asylsuchende in der Schweiz (bisher) als wenig einschränkend. Sie üben weder Kritik am System noch äussern sie sich zu konkreten Situationen, die ihre Lebensgestaltung behindert habe. Da die VertreterInnen dieses Typus kaum Ansprüche geltend machen, erfahren sie keine Enttäuschung durch die „totale Institution“ nach Goffman und scheinen deshalb die aktuelle Situation nicht negativ zu beurteilen. Sie kritisieren weder die

Wohn- noch die finanzielle Situation. Dem Druck der Workfarepolitik fühlen sich die Anspruchslosen weniger ausgesetzt, da sie keinen Druck verspüren, sich Kompetenzen für den ersten Arbeitsmarkt zu erwerben und ihre Situation eigenständig zu ändern.

### 7.3.5. Die Deplatzierten

Die Alternativlosigkeit ist der zentrale Motivationsgrund, weshalb die VertreterInnen dieses Typus am Programm mitmachen. Bei den Deplatzierten wird es besonders offensichtlich, wie die „totale Institution Asylwesen" Menschen in einer Art Gefangenschaft hält. Sie möchten vorwärts streben, doch sind sie nun an einem toten Punkt angelangt. Das heisst, sie kommen innerhalb der starren Grenzen, die ihnen die bürokratische Organisation vorgibt, nicht weiter. Da es für sie keine Alternative gibt, begeben sie sich in den Rahmen eines Beschäftigungsprogramms, bei dem sie aber nichts lernen können. Hier geht es für sie nur darum, vor der Langeweile des Nichtstuns zu flüchten. Trotz aller Widrigkeiten versuchen sie immer wieder vom Beschäftigungsprogramm wegzukommen. Sie geben nicht auf. Sie bewerben sich trotz minimaler Chancen auf Arbeitsstellen und lernen im Selbststudium, weil ihnen das Geld und die staatliche Unterstützung fehlen. Die Deplatzierten wollen sich integrieren, wollen Teil der Gesellschaft werden, in die sie eingewandert sind.

Auf den Namen „die Deplatzierten" sind wir gekommen, weil sich dieser Typus im BetriebsCenter am falschen Ort sieht. Die Deplatzierten haben das Gefühl, durch die einschränkenden Strukturen in das Beschäftigungsprogramm gedrängt worden zu sein. Der Name „Deplatzierte" trägt dem Aspekt Rechnung, dass die Deplatzierten die Teilnahme am Programm nicht als selbständige Wahl wahrnehmen: Sie fühlen sich aufgrund der strukturellen Umstände platziert. Dies trifft zwar teilweise auch auf andere Typen zu. Die Deplatzierten sind aber neben den Resignierten die Einzigen, welche überzeugt sind, dass sie vom BetriebsCenter nicht profitieren können. Die Deplatzierten sind zwar frustriert, weil sie durch den N-Status Einschränungen erlebt haben, sie sind aber nicht resigniert, denn versuchen weiterhin ihre Ziele zu verwirklichen.

Ein relevantes Charakteristikum für die Deplatzierten ist ihre lange Aufenthaltsdauer in der Schweiz. Dementsprechend leben sie bereits seit Jahren mit dem Aufenthaltsstaus N. Weil sie schon so lange in der Schweiz sind, sehen sie keinen Sinn darin, an einem Programm teilzunehmen, welches Asylsuchende für den Schweizer Arbeitsmarkt trainieren soll. Die Deplatzierten sind überzeugt, dass sie nichts mehr trainieren müssen, um auf dem ersten Arbeitsmarkt Fuss fassen zu können. Sie können sich gut auf Deutsch verständigen, haben in Praktika Erfahrungen gemacht und wissen somit, was es heisst, in einem Schweizer Betrieb zu arbeiten.

Die Deplatzierten reagieren auf ihre Situation mit Ruhe und wehren sich nicht. Ihre Motivation mitzumachen entsteht, der Theorie Parsons zufolge, aus dem durch Sozialisation erworbenen normativen Muster. Nichtstun widerspricht diesem Muster. Durch die Programmteilnahme erfüllen sie die Rollenerwartung, die an sie als Menschen mit N-Status gestellt wird. Auch wenn die Rolle nicht ihrem Selbstbild oder der Rollenerwartung ihrer Familie entspricht, kritisieren die Deplatzierten sie nicht direkt. Dass es aber ein Spannungsverhältnis zwischen verschiedenen Rollenerwartungen

gibt, kommt dadurch zum Ausdruck, dass die Deplatzierten ihre Situation im BetriebsCenter zwar nicht negativ bewerten, jedoch klar aufzeigen, dass sie am falschen Ort sind. Die Deplatzierten nehmen am Programm dennoch auch aus Eigennutz teil, denn sie wissen, dass es ihnen ohne jede Arbeit mental schlechter geht.

Die vorgetäuschte Integration, wie sie Wyss beschrieben hat, wird bei den Deplatzierten offensichtlich. Sie sind in einer Art Endlosschlaufe gefangen: Das Beschäftigungsprogramm ist für sie keine Hilfe, um eine Arbeitsstelle zu finden. Sie sind überzeugt, dass sich erst etwas verändern wird, wenn der Staat ihren Aufenthaltsstatus neu definiert. Die Deplatzierten nehmen wahr, dass alle ihre Lebensbereiche durch die „totale Institution Asyl" bestimmt werden. Sie haben über längere Zeit als die anderen Typen erlebt, dass sie durch den N-Status von der Gesellschaft ausgeschlossen sind. Oder wie es Hoffmann-Nowotny formuliert: Sie sind mit gesperrten Statuslinien konfrontiert.

### 7.3.6. Die Verlorenen

Charakterisierend für den Idealtypus der Verlorenen ist, dass die Handlungsorientierung durch ein psychisches Trauma beeinflusst ist und sich an der Situation im Heimatsland orientiert. Die Verlorenen richten ihre Handlungen also nach ihrer Lebenswelt im Herkunftsland oder nach bereits Geschehenem, welches sie nicht verarbeiten konnten. So sind die verlassene Heimat und das Erlebte im Heimatland für die Handlungen in der Schweiz ausschlaggebender als die eigene Situation in der Schweiz. Rollenerwartungen, welche an die Person im Herkunftsland gestellt wurden – oder weiterhin werden – sind zentral für die heutige Handlungsweise. Solche Rollenerwartungen haben Einfluss auf die Teilnahmemotivation an einem Beschäftigungsprogramm. Zudem suchen die Verlorenen eine Verbesserung ihrer mentalen Probleme durch die Teilnahme am Programm. Dies ist die wichtigste Motivationsdimension für diesen Typus. Der Inhalt der Arbeit und Bildung spielen keine Rolle für die Verlorenen. Die Teilnahmemotivation zielt nicht auf die Verwirklichung von Zukunftsplänen ab.

Auf den Namen „die Verlorenen" sind wir durch die typischen Merkmale der Lebenssituation und der Handlungsorientierung gekommen. Für die Lebenssituation ist bezeichnend, dass es diesen Menschen psychisch sehr schlecht geht. Sie leiden unter einem Trauma oder einer Depression und es fehlt ihnen an angemessener Hilfe für ihre mentalen Probleme. Zudem leben sie sozial isoliert. Sie haben keine engen sozialen Beziehungen und geben klar zu erkennen, dass sie unter Einsamkeit leiden. Die Handlungsorientierung bezeichnen wir als verloren, weil sie keinen direkten Bezug auf die neue Lebenssituation in der Schweiz nimmt.

Die Handlung orientiert sich also an sozialen Mustern, welche für das frühere Leben zentral waren. Man kann in diesem Fall von wertrationalem Handeln sprechen. Rollenerwartungen, welche die Familie und enge Bekannte im Heimatsland an die Person in der Schweiz stellen haben Einfluss darauf, dass die Verlorenen am Beschäftigungsprogramm teilnehmen. Die Frage ist, ob von zweckrationalem Handeln gesprochen werden kann. Denn für die Verlorenen ist es motivierend, dass sie sich durch die Programmteilnahme von ihren psychischen Problemen entlasten können. Es

ist aber unklar, inwiefern die Verlorenen das Programm in einem rationalen Entscheidungsprozess als Mittel für das Erreichen dieses Ziels wählen.

Das sensibilisierende Konzept dieser Arbeit vermag nicht den ganzen Typus der Verlorenen abzudecken. Zwar ist die für die Verlorenen zentrale Motivationsdimension „Stabilisierung des mentalen Zustands“ aus der Anwendung von Goffmans Theorie der totalen Institution auf die Situation von Asylsuchenden abgeleitet. Danach erleben Asylsuchende eine tiefgreifende Desorientierung beim Eintritt in die „totale Institution Asyl“. Dies kann zu Identitätskrisen und psychischen Problemen führen. Auch aufgrund der Thematik der Unterschichtung kann interpretiert werden, dass psychische Probleme entstehen, weil Asylsuchende im Einwanderungsland Handlungs- und Rolleneinschränkungen erleben. Für die Erklärung der psychischen Probleme der Verlorenen sind jedoch nicht primär die institutionellen Einschränkungen ausschlaggebend, sondern eine Desorientierung, welche durch traumatisierende Erlebnisse und durch die Migration erfolgte. Für eine soziologische Erklärung dieses Orientierungs-Problems durch Migration würden sich beispielsweise das Konzept des Fremden von Georg Simmel oder das Konzept des Marginal Man von Robert Ezra Park als Ergänzung unseres theoretischen Rahmens eignen. Sie sprechen die Herausforderungen an, welche ein Lebensmittelpunktwechsel an Individuen stellt. Der Fremde, „der heute kommt und morgen bleibt“ kommt mit Qualitäten wie Alltagswissen und sozialen Mustern in eine neue Umgebung, in welcher diese Qualitäten als fremd gesehen werden (Simmel 1908: 685). Beim Marginal Man kann es zu psychischer Instabilität kommen, wenn die Person zwischen zwei Welten steht und ihre Identität nicht aufrechterhalten kann (Park 1926: 890). Die Person fühlt sich dann zu keiner der beiden Welten ganz zugehörig (Park 1926: 893). Park sieht dieses Gefühl des nicht Dazugehörens auch als Möglichkeit der Emanzipation durch die Distanz zu sozialen Mustern (Park 1926: 888). Disziplinübergreifend müssten aber auch Überlegungen aus der Psychologie und der Medizin zur Erklärung der Handlungsmotivation der traumatisierten Personen herangezogen werden.

### 7.3.7. Übersicht über die Idealtypen

Die folgende Tabelle fasst die zentralen Motivationen der einzelnen Typen zusammen und bringt sie mit dem sensibilisierenden Konzept in Verbindung. Zudem bietet die Darstellungsform der Tabelle eine zusammenfassende Übersicht über die Typologie und ermöglicht einen Vergleich unter den einzelnen Typen.

| Relevante Theorien für die Erklärung der Motivation | Typen | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | **Die Vorwärts-strebenden** | **Die Kämpfenden** | **Die Resignierten** | **Die Anspruchslosen** | **Die Deplatzierten** | **Die Verlorenen** |
| Zweckrationales Handeln | • Programm als adäquates Mittel zur bestmögliche Verfolgung der Zukunftsziele in der momentanen Situation<br>• Nutzung des Lernangebots im Programm: → Teilnahme wird als Weiterbildung verstanden | • Durch Programm an Wissen über soziale Normen in der Schweiz kommen | • Programmteilnahme als kleinstes Übel in alternativlosen Situation<br>• „Motivationszulage" als wichtigsten Teilnahmegrund | | • Verbesserung der mentalen Lage durch Programmteilnahme | • Verbesserung der mentalen Lage durch Programmteilnahme |
| Wertrationales Handeln / Soziale Rollenerwartungen | • Wert der Unabhängigkeit, Eigenständigkeit beeinflussen Zielsetzungen, welche dann durch rationales Handeln verfolgt wird | • Normative Einstellung gegenüber Integration in die neue Umwelt | | | • Normative Einstellung der Arbeit gegenüber: Wer arbeiten kann, soll dies tun<br>• Rollenerwartungen an Asylsuchende erfüllen, trotz Widerspruch mit Selbstbild | • Orientierung an sozialen Mustern aus dem Leben im Herkunftsland |
| Behauptung der Identität | | • Aktivität und Selbstbestimmung zentral für Identitätsdarstellung → Programmteilnahme als selbstbestimmte Aktivität | | | | |

| | Die Vorwärts-strebenden | Die Kämpfenden | Die Resignierten | Die Anspruchslosen | Die Deplatzierten | Die Verlorenen |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Verhaltenswissenschaftliche Entscheidungstheorie | • Wertschätzung (in Form von Spezialaufgaben und Lob von Leitenden) der Arbeit wird als Gegenwert für Einsatz gesehen → Bereitschaft für gleichen Lohn mehr zu leisten | | | • Tiefe Ansprüche an Programm → Zufrieden mit Verhältnis Leistung - Gegenleistung<br>• Zufrieden mit der Situation → Keine Suche nach Alternativen | | |
| Human-Relations | • Fühlen sich durch kooperativ empfundenen Führungsstil motiviert | | | | | |
| Gesellschaftliche Barrieren | • Gesellschaftliche Struktur wird als wenig einschränkend erlebt | • Fühlen sich durch rechtliche Bestimmungen bezüglich dem N-Status und soziale Ablehnung eingeschränkt<br>• Hinterfragen und bewerten der Barrieren<br>• Kampf gegen Einschränkungen | • Fühlen sich durch rechtliche Bestimmungen bezüglich dem N-Status eingeschränkt<br>• Durch „totale Institution Asyl" Verlust der Selbstbestimmung → keine Zukunftspläne | • Erleben keine Einschränkungen, da keine spezifischen Ansprüche an die momentane Situation: sind zufrieden mit ihr | • Haben Wahrnehmung, dass jegliche Lebensbereiche durch die „Totale Institution Asyl" bestimmt sind. Können sich deshalb nicht weiterentwickeln<br>• Wurden bereits mehrmals mit gesperrten Statuslinien konfrontiert | |
| Workfare | | • Fühlen sich als billige Arbeitskräfte ausgenutzt | • Fühlen sich als billige Arbeitskräfte ausgenutzt (Reservearmee) | | • Vorgetäuschte Integration: Das Programm ist nur eine vorgetäuschte Hilfe. Wird nicht als hilfreich für Arbeitsmarktintegration gesehen | |

Abbildung 6: Zusammenfassung der Typen nach Theorien

# 8. Diskussion und Fazit

In diesem Kapitel beantworten wir zusammenfassend die Forschungsfrage, weshalb Asylsuchende an einem Beschäftigungsprogramm teilnehmen. Ausserdem diskutieren wir verschiedene mögliche Komponenten, die die Motivation der Asylsuchenden beeinflussen könnten und stellen einen Bezug zwischen unserer Arbeit und dem Forschungsstand sowie der aufgeführten Theorie her. Wir versuchen generell die Relevanz unserer Arbeit einzuschätzen und einen Ausblick auf mögliche Anschlussforschungen zu geben. Schliesslich reflektieren wir unsere Forschung und den Forschungsprozess im Allgemeinen.

## 8.1. Beantwortung der Forschungsfrage

Wir wollten mit unserer Forschung herausfinden, was Asylsuchende dazu veranlasst, an Beschäftigungsprogrammen teilzunehmen. Durch die Befragung von zwanzig TeilnehmerInnen haben wir eine Vielzahl von Motiven erfasst und im Kapitel zur Motivation dargestellt. Wir haben diese Motive mit anderen erhobenen Kategorien kombiniert und analysiert. Daraus liessen sich sechs Idealtypen von TeilnehmerInnen herauskristallisieren, denen jeweils ein anderes Hauptmotiv zur Teilnahme zugeordnet werden kann.

Bei den Vorwärtsstrebenden ist Lernen das Hauptmotiv, beim Typus der Kämpfenden die Integration und Orientierung in der Schweiz. Beide Typen bezeichnen wir als zukunftsgerichtet, gerade wegen dieser nach vorne gerichteten Motivation. Dementsprechend anders verhält es sich bei den gegenwartsbezogenen Typen: Die Anspruchslosen wollen primär eine Tagesstruktur, Beschäftigung und soziale Kontakte. Die Resignierten sind in erster Line – aber nicht nur – an der finanziellen Entschädigung interessiert. Und die Verlorenen erhoffen sich, mentale Stabilität zu finden. Eine Sonderrolle nehmen die Deplatzierten ein, die grundsätzlich ebenfalls vorwärtsorientiert sind. Im Beschäftigungsprogramm, das sie besuchen, gibt es allerdings aus ihrer Sicht nichts mehr, was ihnen für die Zukunft weiterhilft. Und Alternativen fehlen. So ist ihre Hauptmotivation zur Teilnahme die Alternativlosigkeit.

### 8.1.1. Einfluss der Unterbringungssituation

In der Analyse hat sich gezeigt, dass die Unterbringungssituation für viele AsylbewerberInnen ein grosses Problem darstellt. Vor allem das Leben in einem Durchgangszentrum hat negative Auswirkungen auf das mentale Befinden der Asylsuchenden. Das monatelange Übernachten in Schlafsälen zermürbt, es fehlt an Ruhe und Privatsphäre. Es fällt auf, dass die Asylsuchenden, die in Durchgangszentren leben, eher bei den gegenwartsbezogenen Typen zu finden sind. Das kann damit zu tun haben, dass es ihnen mit ihrer Teilnahme in erster Linie darum geht, vom Durchgangszentrum tagsüber weg zu kommen. Es könnte jedoch auch sein, dass das Leben in einem Durchgangszentrum es ihnen tendenziell verunmöglicht, sich auf die Zukunft hin zu orientieren. Die Vorwärtsstrebenden demgegenüber leben vorwiegend in Gemeindewohnungen, wo es mehr Ruhe und Privatsphäre gibt.

### 8.1.2. Schichtspezifische Motive

Die Analyse des Materials hat zudem ergeben, dass sich die verschiedenen Motive der einzelnen Typen zu einem Teil auch mit den unterschiedlichen Biografien erklären lassen. Insbesondere fällt auf, dass die Schichtzugehörigkeit im Heimatland einen Einfluss auf die Zugehörigkeit zu bestimmten Motivationstypen hat. Die Vorwärtsstrebenden, die Resignierten und die Kämpfenden stammen aus mittleren sozialen Schichten und verfügen über eine zumindest

durchschnittliche Schulbildung. Die Anspruchslosen stammen dagegen mehrheitlich aus der Unterschicht und gingen teilweise nur wenige Jahre zur Schule. Bei den Deplatzierten und Verlorenen dagegen lassen sich bezüglich Schichtzugehörigkeit und Bildungsniveau keine klaren Aussagen machen.

Die relative Anspruchslosigkeit von Asylsuchende aus sozialen Unterschichten hat wohl damit zu tun, dass das Leben im Fluchtland für sie kein starker ökonomischer Abstieg bedeutet. Sie kennen das Leben in einfachen Verhältnissen. Ihre Erwartungshaltung ist möglicherweise geringer als bei Menschen, die aus der Mittelschicht stammen. Letztere sehen sich als Asylsuchende in der Schweiz einem tieferen sozialen Status ausgesetzt als im Heimatland. Das Leben in der Schweiz wird demzufolge eher als sozialer Abstieg empfunden. Der Drang, von diesem Status wegzukommen, ist tendenziell stärker.

### 8.1.3. Geschlecht und Alter

Wir gehen davon aus, dass auch das Geschlecht und Alter eine Rolle bei der spezifischen Motivation spielen könnte. Allerdings lassen sich aufgrund unseres Materials diesbezüglich kaum schlüssige Aussagen machen. Wir stellen allerdings fest, dass sich weder bei den Resignierten noch bei den Kämpfenden Frauen und sehr junge Asylsuchende finden. Beide Typen zeichnen sich speziell durch Unzufriedenheit aus und heben sich dadurch von den anderen Typen ab. Möglicherweise zeigen Frauen aufgrund des anerzogenen Rollenverhaltens weniger stark als Männer ihre Unzufriedenheit. Demzufolge wäre das Fehlen von Frauen in den beiden Typen nachvollziehbar. Allerdings erscheint es uns keineswegs ausgeschlossen, dass nicht auch Frauen in den beiden Typen vorkommen könnten.

Auch sehr junge Asylsuchende könnten in beiden Typen vorkommen. Der Grund, weshalb wir auf niemanden gestossen sind, liegt möglichweise darin, dass viele junge, unzufriedene Asylsuchende an einem Beschäftigungsprogramm gar nicht erst teilnehmen. Sie könnten zum Beispiel eine Art Verweigerungshaltung einnehmen. Aussagen dazu liessen sich allerdings nur machen, wenn auch die Motive von Nichtteilnehmenden untersucht worden wären. Eine nachfolgende Untersuchung könnte genau hier ansetzen und die Motive von TeilnehmerInnen und NichtteilnehmerInnen vergleichen.

### 8.1.4. Einfluss der Aufenthaltsdauer

Evident erscheint, dass sich die Aufenthaltsdauer in der Schweiz und die Dauer der Anstellung im Beschäftigungsprogramm auf die Motivationslage und somit auf die Typenzugehörigkeit auswirken. Speziell die Anspruchslosen sind im Vergleich zu anderen Typen noch relativ kurz in der Schweiz und im Programm. Auffallend ist auch, dass Asylsuchende, die wir dem Typus der Resignierten wie auch der Deplatzierten zugeordnet haben, schon sehr lange in der Schweiz leben und vielfach auch schon sehr lange im Beschäftigungsprogramm mitmachen. Wir gehen davon aus, dass sie in einem früheren Stadium einem anderen Typus näher gestanden haben. Allerdings liessen sich genauere Aussagen zu diesem Punkt nur machen, wenn die Asylsuchenden mehrmals im Verlauf ihrer Teilnahme befragt worden wären. Auch hier böte sich ein Ansatz für eine weiterführende Untersuchung.

Aufgrund unserer Erkenntnisse lässt sich allerdings die Hypothese aufstellen, dass die Teilnehmden eine Art Typenkarriere durchlaufen, die auch von der Schichtzugehörigkeit, der Ausbildung und der mentalen Verfassung abhängig ist. Sowohl Teilnehmende aus dem Typus des Anspruchslosen wie des Verlorenen stehen dabei am Anfang einer Karriere und können ihre Motivationslage im Verlauf der Zeit verändern. So könnten sie sich etwa zu Kämpfenden oder auch Resignierten entwickeln. Bei TeilnehmerInnen, denen wir den Typus des Vorwärtsstrebenden zuordnen, ist denkbar, dass ihre spezifische Motivation von Beginn weg bis zu ih-

rem Austritt erhalten bleibt. Je länger jemand allerdings am Programm teilnimmt, desto grösser ist die Chance, zum Deplatzierten zu werden.

Diese Erkenntnisse korrelieren teilweise mit Aussagen von Andreas Wälchli, Leiter des BetriebsCenters, der seinerseits von einem typischen mentalen Verlauf bei den TeilnehmerInnen des Programms spricht. Bei Eintritt in das Programm seien die Teilnehmenden motiviert und hoffnungsfroh, doch mit der Zeit würden die meisten in eine Krise geraten und den Sinn der Teilnahme hinterfragen. Während einige TeilnehmerInnen in dieser Krise das Programm verliessen, würden andere aus der Krise herausfinden und neue Motivation schöpfen (Wälchli, Andreas, persönliche Mitteilung, 06.12.2012). Wir sehen sowohl beim Typus des Resignierten wie auch des Verlorenen eine Art Motivationskrise und die grösste Gefahr des Ausstiegs aus dem Programm. Allerdings sind wir überzeugt, dass es auch andere Faktoren als die Aufenthaltsdauer im Programm gibt, zum Beispiel die Schichtzugehörigkeit und der Grad der Traumatisierung bei der Flucht, welche beeinflussen, ob jemand in eine Motivationskrise fällt.

## 8.2. Bezug zum Forschungsstand

Wir haben im Kapitel Forschungsstand unter anderem die Arbeit von Peter Schallberger und Bettina Wyer (2010) diskutiert, die in ihrer Studie über Beschäftigungsprogramme fünf Typen an Teilnehmenden identifiziert haben. Schallenberger und Wyer gehen bei ihrer Typisierung stark von den Ressourcen der TeilnehmerInnen sowie deren Motivation aus. Ihre Typen lassen sich auf unserer Dimension Zukunftsorientiert – Gegenwartsorientiert einordnen. Bezeichnenderweise heisst einer ihrer Typen der „Zukunftsorientierte“. Insgesamt ist ihre Einteilung auf dieser Dimension differenzierter als unsere, da sie sich stark auf die unterschiedlichen Segmente der Arbeitslosen ausrichten. Die Dimension Zufriedenheit - Unzufriedenheit kommt bei ihnen dagegen nicht vor. So lassen sich die einzelnen Typen denn auch nur teilweise vergleichen. Ihre „Realisten“ und „Zukunftsorientierten“ wären sowohl bei unseren Vorwärtsstrebenden wie auch bei unseren Kämpfenden zu finden sein. Und ihr Typus des „Ämterkarrieristen“, des „Arbeitsmarktgeschädigten“ und des „Schutzbedürftigen“ könnte sowohl in unserem Typus des Anspruchslosen wie auch des Verlorenen und Resignierten auftauchen.

Nicht berücksichtigt werden bei Schallberger und Wyer Personen, denen wir den Typus der Deplatzierten zugeordnet haben. Das ist nachvollziehbar: Denn anders als bei Beschäftigungsprogrammen für Asylsuchende (die Schallberger und Wyer nicht untersucht haben), gibt es bei Programmen für gewöhnliche Arbeitslose mehr Alternativmöglichkeiten. Eine Programmteilnahme aus Alternativlosigkeit ist da weniger wahrscheinlich.

Bei Vergleich unserer Forschung mit jener von Jörg Schilter (2004), die das Stadtzürcher Beschäftigungsprogramm für Asylsuchende (GEP) untersuchte, zeigen sich viele Übereinstimmungen. Beide Studien kommen zum Schluss, dass Asylsuchende durch die Teilnahme am Programm Wertschätzung erfahren und einen Lerngewinn erzielen. Auch Schilter stellt jedoch fest, dass sich die Teilnehmenden nach einer bestimmten Zeit im Beschäftigungsprogramm unterfordert fühlen. Schilters Erkenntnis, dass Teilnehmende den beschränkten Zugang zum Arbeitsmarkt als Stigmatisierung empfinden und die Erwartungen an die Zukunft dementsprechend düster seien, erinnert stark an den von uns skizzierten Typus des Resignierten. Die Beschreibungen und Erkenntnisse von Schilter lassen den Schluss zu, dass sich unserer Forschung auch auf andere Beschäftigungsprogramme für Asylsuchende übertragen lassen.

## 8.3. Bezug zur Theorie

Wir stellen aufgrund unserer Forschung fest, dass die von uns befragten Asylsuchenden sehr stark durch die institutionellen Strukturen eingeschränkt werden. Ihre Handlungsmöglichkeiten sind, wie das in der Theorie von Erving Goffman aber auch von Hans-Joachim Hoffmann-Nowotny zum Ausdruck kommt, durch ihren Aufenthaltsstatus limitiert. Tatsächlich ist auch unsere, aus Kurt Wyss' Überlegungen abgeleitete Annahme, dass die weiterbildende und integrative Wirkung des Programms limitiert ist, bestätigt worden. Vielen Teilnehmenden sind die institutionellen Barrieren und fehlenden Anschlussmöglichkeiten zum ersten Arbeitsmarkt dabei bewusst.

Wir stellen fest, dass das BetriebsCenter in Bern nicht in allen Teilen dem Workfare-Konzept gemäss Wyss entspricht. Es herrscht im BetriebsCenter keine Atmosphäre von Druck und es wird den Teilnehmenden auch nicht unterstellt, sie wären an ihrer Arbeitslosigkeit selber schuld. Die Teilnahme ist zudem freiwillig. Dass das Programm nicht eindeutig in eine Workfare-Praxis eingeordnet werden kann, hat mit der Aussichtslosigkeit der Teilnehmenden zu tun, mit dem N-Status auf dem ersten Arbeitsmarkt Fuss fassen zu können. Anders als bei Programmen für arbeitslos Gewordene ist es deshalb nicht das Ziel des BetriebsCenters, die Asylsuchenden möglichst schnell zum ersten Arbeitsmarkt hinzuführen. Es wird allerdings trotzdem auf eine Arbeitsmarktintegration hingearbeitet. Paradox ist dabei, dass die Asylsuchenden institutionell gewollt kaum Chancen auf dem ersten Arbeitsmarkt haben – oder höchstens im Ausnahmefall. Die Statuslinie der Arbeitsmarktzugehörigkeit – nach Hoffmann-Nowotny – ist für sie gesperrt.

Unsere Ergebnisse bestätigen die theoretische Annahme, dass das Asylwesen in der Schweiz eine Art totale Institution nach Goffman darstellt. Beschäftigungsprogramme sind nicht in erster Linie dazu da, Asylsuchende aus dieser totalen Institution herauszuführen. Sie sollen das Leben der Asylsuchenden erträglicher machen aber auch gegenüber der Öffentlichkeit beweisen, dass Asylsuchende für die Gemeinschaft nützliche Arbeit leisten. Das Programmziel „Training zur Arbeit" ist faktisch auf eine Zeit bezogen, in der die Betroffenen einen anderen Status erreicht haben, in dem es dann tatsächlich einen Ausgang aus der totalen Institution gibt. Dass der Zugang zum ersten Arbeitsmarkt faktisch verschlossen ist, bedeutet für die AsylbewerberInnen eine zentrale Einschränkung, die sich auf ihr persönliches Wohlbefinden und ihr Selbstwertgefühl auswirkt. Ihnen fehlt die in dieser Gesellschaft zentrale Anerkennung aufgrund der Arbeitsstelle. Sie können nicht die sozialen Rollen übernehmen, die von der Leistung auf dem ersten Arbeitsmarkt abhängen.

Auf der Handlungsebene stellen wir verschiedene Strategien der Teilnehmenden fest, wie sie sich gegenüber der starren Struktur „Asylwesen" verhalten. Je nach Typus werden andere Strategien eingeschlagen. Während die Vorwärtsstrebenden auf eine Chance hoffen und aufsteigen wollen, scheinen sich etwa die Anspruchslosen in den bestehenden Strukturen einzurichten. Dabei sind sich die AsylbewerberInnen diesen Strukturen teilweise bewusst und erleben sie als einschränkend, so bei den Typen der Kämpfenden und der Resignierten. Andere wiederum, etwa der Typus der Vorwärtsstrebenden wie auch des Anspruchslosen, scheinen diesen Aspekt jedoch wenig zu reflektieren.

Das Beschäftigungsprogramm bietet allen Typen, wie beschrieben, sowohl zweckrationale wie wertrationale und identitätsdarstellende Handlungsmöglichkeiten. Den Teilnehmenden bietet sich die Möglichkeit, einen zumindest beschränkten Eigennutz aus dem Programm zu ziehen. Sie können mit ihrer Teilnahme jedoch auch ihre Wertvorstellungen verwirklichen und ihre vordefinierte Rolle als AsylbewerberIn erweitern, was sich möglicherweise positiv auf ihr Selbstwertgefühl und die Identitätsbildung auswirkt. Allerdings hängt die individuelle Entfaltung innerhalb des Beschäftigungsprogramms, wie in der Typologie beschrieben, auch von anderen Faktoren ab, etwa von der Schichtzugehörigkeit und der Aufenthaltsdauer. Zu-

sätzlich ermöglicht das Beschäftigungsprogramm aber auch soziale Beziehungen und Anerkennung, wie das die Human Relation-Bewegung thematisiert hat. Eine Teilnahme am Beschäftigungsprogramm kann, mit Verweis auf Schimank, durchaus auch als Identitätsbehauptung verstanden werden. Die Asylsuchenden können sich der Öffentlichkeit präsentieren und so ihr Fremdbild beeinflussen. So gesehen bietet die Teilnahme für alle TeilnehmerInnen einen bestimmten Gegenwert, wie ihn die verhaltenswissenschaftliche Entscheidungstheorie voraussetzt.

Wir konnten mit unserem theoretischen Konzept nicht alle Faktoren abdecken, die bei der Motivation der Teilnehmenden eine Rolle spielen. So haben wir Einflüsse der Schichtzugehörigkeit im Heimatland theoretisch nicht reflektiert. Auch der Einfluss der Traumatisierung der Asylsuchenden, der sich speziell stark im Typus des Verlorenen zeigt, wird in der von uns ausgewählten Theorie nicht angesprochen. Der im Kapitel Forschungsgegenstand erwähnte Umstand, dass mehr als die Hälfte aller AsylbewerberInnen unter posttraumatischen Belastungsstörungen leiden, könnte ein wichtiger Einflussfaktor sein, der in einer anderen Forschung vertiefter untersucht werden sollte.

## 8.4. Relevanz

Zum Schluss dieser Diskussion stellt sich die Frage, wie relevant unsere Ergebnisse für die Forschung sind. Insbesondere fragt sich, ob sich unsere Typologie auch auf andere Beschäftigungsprogramme übertragen lässt. Wie bereits oben angeführt, sehen wir zwischen Einsatzprogrammen für Asylsuchende einerseits und solchen generell für Arbeitslose andererseits einen konzeptionellen Unterschied. Aus diesem Grund lassen sich unserer Ergebnisse nur auf andere Beschäftigungsprogramme für Asylsuchende übertragen. Bei diesen spielt der von uns als zentral erachtete strukturelle Aspekt der totalen Institution beziehungsweise der geschlossenen Statuslinie. Diese Aspekte legen die Grenzen fest, innerhalb derer sich die Asylsuchenden entfalten können und in denen das Beschäftigungsprogramm ausgestaltet sein kann.

Allerdings kann man einwenden, dass sich die Beschäftigungsprogramme für Asylsuchende in der Schweiz im Grad ihrer Integrationsmassnahmen beträchtlich unterscheiden, wie Wichmann et al. (2011) aufgezeigt haben. Diese graduellen Unterschiede sind jedoch bezüglich den Auswirkungen auf unsere Typologie nicht entscheidend. Entscheidend sind die national vorgegebenen Barrieren, die sich auch in den immer tieferen Beschäftigungszahlen von Asylsuchenden auf dem ersten Arbeitsmarkt manifestieren (NZZ 2014). Der erste Arbeitsmarkt ist für Asylsuchende weitgehend geschlossen. Demzufolge stossen Asylsuchende in Beschäftigungsprogrammen an strukturelle Grenzen, die kaum zu überwinden sind.

Die Ergebnisse unserer Forschung können zu weiteren Studien beitragen. So könnten, wie bereits erwähnt, TeilnehmerInnen im Rahmen einer Langzeitstudie befragt werden, um Veränderungen bei der Typenzugehörigkeit festzustellen. Ebenfalls könnten die längerfristigen Auswirkungen der Beschäftigungsprogramme auf die TeilnehmerInnen erhoben werden, wenn diese nach ihrem Austritt aus dem Programm weiter befragt würden. Auch könnte unsere These überprüft werden, die davon ausgeht, dass unsere Typologie auch in anderen Beschäftigungsprogrammen für Asylsuchende zu finden ist. Schliesslich wäre auch ein Vergleich mit jenen Asylsuchenden zu machen, die nicht an einem Beschäftigungsprogramm teilnehmen wollen.

## 8.5. Reflexion des Forschungsprozesses

Im vorliegenden Kapitel richten wir unser Augenmerk auf die Auseinandersetzung mit dem Forschungsprozess. Ziel ist es, die gewählten Vorgehensweisen und Abläufe kritisch zu hinterfragen wie auch unsere Position als Forschende zu reflektieren.

### 8.5.1. Einschränkung in der Fallauswahl

Zugang zu den Befragten fanden wir durch die direkte, persönliche Einbindung von uns Interviewende in die Arbeitsteams. Die Verantwortlichen des BetriebsCenters teilten uns den jeweiligen Arbeitsgruppen zu, bei denen eine Teilnahme möglich war. Der persönliche Einsatz und das gemeinsame Engagement in der Gruppe erleichterten uns den Zugang zu den Teilnehmenden und ermöglichten sogleich die Kontaktaufnahme zu jenen Personen, die Interesse an einem Interview zeigten. Unsere Auswahl an möglichen Interviewpartnern wurde jedoch durch gewisse sprachliche Schwierigkeiten beschränkt. Dies wirft die Frage auf, ob wir dadurch mehrheitlich Zugang zu Leuten fanden, die entweder über einen sprachlich guten Bildungsstand verfügen oder sich bereits so lange in der Schweiz aufhalten, dass sie schon genügend Deutschkenntnisse erworben hatten. So könnte die Bandbreite an möglichst unterschiedlichen Befragten mit verschiedenen Hintergründen etwas eingegrenzt worden sein. Dafür gelang es uns durch die Untersuchung von zwanzig Fällen, vielfältiges Material mit einem hohen Informationsgehalt zu erheben.

### 8.5.2. Intervenierende Faktoren

Die Wahl unseres Erhebungsortes hat die Art von Datenmaterial, welche wir erheben konnten, beeinflusst. Wir haben unsere Fälle direkt im BetriebsCenter ausgewählt. Die Menschen, die dort arbeiten, haben sich also für eine Teilnahme am Programm entschieden und haben dementsprechend ihre Gründe dafür. Unter Umständen wäre es aber aufschlussreich gewesen, auch Leute zu befragen, welche eine Teilnahme ablehnen und nicht im BetriebsCenter tätig sind um so die Motivlage von Asylsuchenden umfassender abzudecken.

Gesamthaft erwiesen sich die untersuchten Fälle als sehr komplex. Oft spielen verschiedenste Faktoren bei der Motivationsbildung mit, welche wir unter anderem aufgrund der Komplexität der Lebensgeschichten der Befragten, beschränkten zeitlichen Ressourcen und durch die Abstrahierung bei der Typenbildung nicht im Detail zu erfassen vermochten. Trotzdem sind wir der Ansicht, dass die entstandene Typologie die wesentlichen Punkte aufgreift, welche für die Motivationsbildung der Teilnehmenden zentral sind. Dies deshalb, weil wir insbesondere jene Faktoren in unsere Analyse miteinbezogen haben, die sich in verschiedenen Fällen immer wieder als hauptsächlich motivationsbestimmend erwiesen haben.

### 8.5.3. Reflexion der Position des Forschenden

Zuletzt möchten wir darauf eingehen, welche Position wir als Forschende gegenüber den interviewten Personen einnehmen und was die vorliegende Forschung – zum einen für den Leser und zum anderen für die Betroffenen selbst – in unseren Augen bewirken kann. Diese Untersuchung bietet Einblick in ein Feld, das gewissermassen eine eigene, gegen aussen abgegrenzte Welt darstellt, zu der man als Aussenstehender kaum Zugang findet. Es sei denn, man sei als Mitarbeiter im Betriebscentrum tätig. Es handelt sich dabei um eine Realität, die in den Medien und dem öffentlichen Diskurs oftmals schlicht als Teil der Asylproblematik abgehandelt wird, wobei die Betroffenen und womöglich wertvolle Inputs von ihrer Seite in den Hintergrund geraten. Mit unserer Arbeit greifen wir Aspekte auf, die von aussen nicht sichtbar

sind und nur dadurch angemessen dargestellt werden können, indem man den Asylsuchenden selbst das Wort übergibt. Ziel war es, die Perspektive von Betroffenen zu vermitteln und verständlich zu machen. Daher liegt die Qualität unserer Untersuchung in der Nähe zu den Befragten und ihrer Lebenswelt sowie darin, dass sie den Asylsuchenden selbst eine Stimme gibt. Gleichzeitig sind wir uns aber bewusst, dass es Teil der Forschungsrealität ist, dass Menschen zu Forschungszwecken benutzt und dadurch zu einem gewissen Grad als Objekte behandelt werden. Zudem profitieren die Asylsuchenden selbst eigentlich nicht direkt von dieser Untersuchung. Unserer Meinung nach kann durch unsere Arbeit aber erreicht werden, dass die Lage von Asylsuchenden aus ihrer Sicht thematisiert und ins Bewusstsein der Bevölkerung gerufen wird.

## 9. Einordnung der Forschungsergebnisse in den politischen Diskurs

Abschliessend an unsere Forschung stellen wir unsere Ergebnisse in einen politischen Kontext. Unsere Forschungsergebnisse stehen einem politischen Diskurs gegenüber, welcher mehrheitlich von den Bedürfnissen des Arbeitsmarkts, von Integrationsparadigmen und von der Sichtweise der Schweizerischen Bevölkerung ausgeht. Wir hingegen liessen in unserer Studie die Asylsuchenden selbst zu Wort kommen. Deshalb zeigen unsere Ergebnisse aus der Betroffenensicht Problembereiche, Schwachstellen und Lücken in der Beschäftigungspraxis von Asylsuchenden auf. Diese Erkenntnisse könnten von Institutionen – ungeachtet der nationalen, uneinheitlichen Praxis – aufgegriffen und umgesetzt werden, sodass für die Betroffenen eine Verbesserung der Situation resultieren würde.

### 9.1. Der politische Diskurs…

Entscheidend für unser Forschungsfeld ist vor allem der für Asylsuchende eingeschränkte Zugang zum Arbeitsmarkt. Das Paradoxe an dieser Ausgangssituation ist, dass die Beschäftigungslosigkeit der Asylsuchenden von der Schweizer Politik bewusst gewollt ist. Gleichzeitig bietet die Politik gegen die Beschäftigungslosigkeit Hand, indem sie Programme anbietet, in welchen die Betroffenen für geringe Entlohnung gemeinnützige, beschäftigende Arbeit verrichten. Die einzige institutionell vorgesehene Möglichkeit, der Beschäftigungslosigkeit zu entkommen, ist also, einer beschäftigenden Tätigkeit nachzugehen. Diese Praxis wirft die Frage auf, ob ein solches Vorgehen nicht unmenschlich und im eigenen Interesse der Schweizerischen Bevölkerung ist. Denn während die Asylsuchenden unter der bewusst herbeigeführten Beschäftigungslosigkeit leiden, bleibt ihnen einzig das Nachgehen einer schlecht bezahlten Arbeit in einem Beschäftigungsprogramm, welches zum Ziel hat, der Gemeinschaft zu dienen (vgl. POM 2010: 4). Im Sinne von Kurt Wyss werden die Asylsuchenden durch institutionell gesperrte Schranken in einer „Reservearmee“ gehalten (Wyss 2007: 16, 30-31), auf welche der Schweizer Arbeitsmarkt jederzeit zurückgreifen kann.

Trotz diesen Überlegungen ist ein freier Arbeitsmarktzugang für Asylsuchende unrealistisch, denn auf der Seite der Schweizer Bevölkerung stehen unter anderem Ängste, welche eine Öffnung des Arbeitsmarktes verhindern: Die Angst, dass die Schweiz an Attraktivität als Zielland gewinnt, je offener der Arbeitsmarkt für ausländische Personen ist, die Befürchtung, dass Asylsuchende sich durch das Nachgehen einer Arbeit integrieren würden, bevor überhaupt klar ist, welchen Anspruch sie auf einen Verbleib in der Schweiz haben und die Sorge vieler SchweizerInnen um ihre eigenen Arbeitsplätze prägen den politischen Diskurs (vgl. z.B. Neue Zürcher Zeitung 2011). Eine komplette Öffnung des Arbeitsmarktes ist aufgrund

dieser Ängste eher unrealistisch, da das Schweizer Volk in Gestzgebungsprozessen mitentscheiden kann. Es würde eine künftige Öffnung des Arbeitsmarkts für Asylsuchende vermutlich verhindern. Dieses abschliessende Kapitel soll deshalb Handlungsmöglichkeiten innerhalb der bestehenden Strukturen aufzeigen, da diese Teil der momentanen Realität sind.

## 9.2. …und die daraus resultierenden Handlungsmöglichkeiten

Unsere Forschung hat gezeigt, dass das BetriebsCenter für viele der Befragten einen wichtigen Stellenwert in ihrer momentanen Lebenssituation einnimmt und dass die Asylsuchenden die Teilnahme am Programm als Möglichkeit empfinden, in der einschränkenden Asylpraxis ihrem Leben dennoch einen Sinn zu geben. Das Programm trägt für die Asylsuchenden also entscheidend zu ihrem Wohlbefinden in der Schweiz bei. Gemäss unseren Erkenntnissen erachten wir es als zentral, dass sich Programmanbietende bewusst sind, wie sinnstiftend das von ihnen angebotene Programm für die Asylsuchende sein kann. Aus unserer Sicht trägt diese Ausgangssituation zu einer Motivationslage der Asylsuchenden bei, welche durchaus Potenzial hätte: Nahezu alle TeilnehmerInnen des Beschäftigungsprogramms in Bern zeigten sich daran interessiert, vom Programm in irgendeiner Weise zu profitieren. Sei dies durch den Erwerb von Fachkompetenzen, durch das Kennenlernen der Schweizer Strukturen, durch das Aneignen der deutschen Sprache oder durch die Stabilisierung des mentalen Wohlbefindens. Gleichzeitig zeigten sich die Befragten bereit, sich für ihre Arbeit einzusetzen. Diese Ausgangslage wäre eine gute Voraussetzung, die Betroffenen mehr zu fördern und ihre Kompetenzen gezielter einzusetzen. Dies könnte dadurch geschehen, indem die Einsatzbereiche erweitert werden würden und die Asylsuchenden beispielsweise im Produktionssektor oder im sozialen Bereich tätig sein könnten. Würden Asylsuchende zum Beispel in der Pflege eingesetzt, könnten sie sowohl ihre sprachlichen Fähigkeiten erweitern, wären gleichzeitig aber auch auf der kognitiven Ebene gefordert. Und sind die Arbeitenden gefordert – dies lässt unsere Forschung vermuten – sind sie auch motiviert und bereit, sich zu engagieren. Zudem ist anzunehmen, dass alle Asylsuchenden gewisse fachliche, kulturelle und soziale Fähigkeiten aus ihrem Heimatsland mitbringen, welche sie in einem Beschäftigungsprogramm mehr zur Geltung bringen und auch erweitern könnten. Würden die Beschäftigungsprogramme mehr zur Befähigung und Kompetenzerweiterung der Betroffenen beitragen, würden sich ihre Zukunftschancen in der Schweiz, wie auch – bei einer allfälligen Rückkehr – im Heimatland, verbessern.

Die Forschung zeigte auch, dass die Teilnehmenden des Beschäftigungsprogramms eine sehr heterogene Gruppe sind und jedeR seine, ihre eigenen Prägungen, Verhaltensweisen und Sorgen ins Programm einbringt. Es ist deshalb eine Herausforderung für die betroffene Institution, allen Teilnehmenden gerecht zu werden. Idealerweise würden solche Programme beispielsweise dem vorangehend beschriebenen Typus der Verlorenen psychologische Unterstützung bieten, den Vorwärtsstrebenden Wissen und den Deplatzierten mittels Stellencoaching dazu verhelfen, sich aus ihrer Situation zu befreien.

Zusammengefasst sehen wir also vor allem zwei Punkte, in welchen die Beschäftigungsprogramme die Asylsuchenden besser unterstützen könnten. Einerseits, indem sie die Kompetenzen der Teilnehmenden mehr einsetzen und fördern, andererseits, indem die Programme individueller auf die verschiedenen Teilnehmertypen eingehen.

Wenn man bedenkt, dass ein Grossteil der AsylbewerberInnen in der Schweiz verbleibt, wäre von Anfang an eine Investition in die Vermittelbarkeit auf dem Arbeitsmarkt sowie in die psychische Gesundheit der Asylsuchenden sicher sinnvoll. Denn je schneller die Betroffenen im Erwerbsleben integriert sind, desto weniger fallen sie dem Staat finanziell zur Last. Es ist jedoch auch verständlich, dass die aktuellen Programme aufgrund mangelnder Ressourcen

nicht alle Bereiche abdecken können. Hier wäre es an der Politik, den betreffenden Institutionen mehr finanzielle, wie auch personelle Mittel zur Verfügung zu stellen. Denn um Asyl ersuchende Personen sind eine Realität in der Schweiz, mit der es umzugehen gilt. Dass es bei Asylsuchenden um Menschen mit einer Würde und mit Hoffnungen geht, droht in der aktuellen politischen Diskussion um Asylsuchende oft unterzugehen. Die Asylsuchenden wegzusperren oder ihnen die Teilnahme am gesellschaftlichen Leben stark zu erschweren, kann keine langfristige Strategie sein. Eine solche Exklusion wird irgendwann ihre Konsequenzen mit sich ziehen: Asylsuchende werden durch Exklusion dazu getrieben, ihren Lebensunterhalt mit illegalen Mitteln zu bestreiten, oder – wie in der Forschung von de Vroome und van Tubergen (2010: 394-398) belegt – sie werden längerfristig mehr krank und tendenziell mehr abhängig von der Sozialhilfe als SchweizerInnen.

Insofern sind nicht nur die Betreibenden von Beschäftigungsprogrammen oder die Politik gefragt. Auch staatliche sowie nichtstaatliche Organisationen könnten den Asylsuchenden durch mehr Offenheit und Partizipationsmöglichkeiten den Anfang in der Schweiz erleichtern. Hier stellt sich jedoch die staatliche Hürde, welche besagt, dass das Primat der Integration nur für Personen mit mindestens einer vorläufigen Aufnahme, jedoch nicht für Asylsuchende gilt (EKM 2014). Somit fliessen weniger staatliche Gelder in Institutionen, welche sich explizit den Asylsuchenden widmen. Auch im BetriebsCenter konnten viele Asylsuchende nur von einem breiten Angebot profitieren, weil sich das Programm unter anderem an Personen mit F-Ausweis richtet. Wären die Angebote für Personen mit N- und F-Status getrennt, würden für die Asylsuchenden alle bildenden Elemente wegfallen – was für die Betroffenen, so zeigt unsere Forschung, bedauernswert wäre.

Schnellere Asylverfahren würden zudem dazu beitragen, dass die Betroffenen nach wenigen Monaten – und nicht, wie heute nach einigen Jahren – Klarheit über ihre Zukunft hätten. Durch schnellere Verfahren würde die Zeit des Wartens mit dem einschränkenden N-Status verringert werden und diejenigen, die in der Schweiz verbleiben würden, hätten schneller die Möglichkeit, im Arbeitsleben Fuss zu fassen.

Ebenfalls zu begrüssen wäre eine nationale Strategie im Bereich der Beschäftigungsprogramme, denn aktuell bietet jeder Kanton nach seinen eigenen Leitlinien Programme an – oder eben nicht. Es ist nicht gerechtfertigt, dass einige Personen keiner Tätigkeit nachgehen können, weil das Angebot im Kanton fehlt, während Andere Zugang zu diversen Programmen haben. Denn unsere Forschung hat gezeigt: Beschäftigungsprogramme werden von den Asylsuchenden geschätzt und tragen – je nach Ausgestaltung des Programms – zum psychischen Wohlergehen, zu Wissenszuwachs und allgemein zu einem würdigeren Leben der Asylsuchenden bei.

## Ehrenwörtliche Erklärung

„Wir bestätigen mit unseren Unterschriften, dass wir die Arbeit persönlich erstellt und dabei nur die aufgeführten Quellen und Hilfsmittel verwendet sowie wörtliche Zitate und Paraphrasen als solche gekennzeichnet haben. Wir wissen was ein Plagiat ist. Diese Arbeit wird nur am deutschsprachigen Lehrstuhl Soziologie, Sozialpolitik und Sozialarbeit im Rahmen der Lehrveranstaltung "Forschungspraktikum" eingereicht.“

Die AutorenInnen: Mirjam Baumgartner, Stefanie Baumgartner, Daniel Stern und Selina Stucki

## Bibliografie

Ambulatorium für Folteropfer Zürich (2013). Traumatisierte Asylsuchende in der Befragungssituation. Weiterbildungsskript. Klinik für Psychiatrie und Psychotherapie, Universitätsspital Zürich, Zürich.

Asylgesetz AsylG (1998). SR 142.31, Stand am 01.01.2014. Zugriff am 28.01.2014 auf http://www.admin.ch/opc/de/classified-compilation/19995092/201401010000/142.31.pdf.

augenauf Zürich (2014). Stellungnahme - Juch: Durchgangszentrum – Nothilfezentrum – Testzentrum – geschlossenes Lager? Internet-Seite. Zugriff am 30.01.2014 auf http://www.augenauf.ch/aktivitaeten/143-juch-testzentrum.html.

Bachmann, Anita (2013). Kanton verschärft die Regeln für Asylsuchende. Der Bund, 04.12.2013, 22.

Bart, Yvonne (2001). Beschäftigungsprogramme – eine Chance zur beruflichen Integration für Asyl Suchende und anerkannte Flüchtlinge? Diplomarbeit. Berner Fachhochschule, Hochschule für Sozialarbeit, Bern.

Bauer, Rudolph (1992). Lexikon des Sozial- und Gesundheitswesens. München: R. Odenbourg-Verlag.

Baumgarten, Eduard (1964). Max Weber, Werk und Person. Tübingen: Mohr Siebeck.

Becker, Roland, Ralf Mulot und Manfred Wolf (1997). Fachlexikon der sozialen Arbeit (4. Auflage). Frankfurt am Main: Eigenverlag.

Berger, Ulrike und Isolde Bernhard-Mehlich (2006). Die Verhaltenswissenschaftliche Entscheidungstheorie. In: Kieser, Alfred und Mark Ebers (Hg.). Organisationstheorien (169-214). Stuttgart: W. Kohlhammer.

BetriebsCenter Bern (2012). Mein Tag im BetriebsCenter. CD-ROM, Kompetenzzentrum Integration, Bern.

BetriebsCenter Bern (2013a). TN-Austritte 2012-2013. Internes Dokument, Kompetenzentrum Integration, Bern.

BetriebsCenter Bern (2013b). Bildungsgefässe im BC 2013. Internes Dokument, Kompetenzzentrum Integration, Bern.

BetriebsCenter Bern (o.J.a). Internetauftritt Arbeitsintegration. Internes Dokument, Kompetenzzentrum Integration, Bern

BetriebsCenter Bern (o.J.b). Fünf Thesen zur Arbeitsintegration von asylbewerbenden Menschen. Internes Dokument, Kompetenzzentrum Integration, Bern.

BetriebsCenter Bern (o.J.c). Kernkultur des BetriebsCenters. Internes Dokument, Kompetenzzentrum Integration, Bern.

Bundesgesetz über Ausländerinnen und Ausländer AuG (2005). SR 142.20, Stand am 20.1.2014. Zugriff am 29.01.2014 auf http://www.admin.ch/opc/de/classified-compilation/20020232/index.html

Bundesamt für Migration (BFM) (2014a). Kommentierte Asylstatistik 2013. Zugriff am 28.01.2014 auf https://www.bfm.admin.ch/content/dam/data/migration/statistik/asylstatistik/jahr/2013/stat-jahr-2013-kommentar-d.pdf.

Bundesamt für Migration (BFM) (2014b). Asylstatistik 2013. Zugriff am 29.01.2014 auf https://www.bfm.admin.ch/content/dam/data/migration/statistik/asylstatistik/jahr/2013/stat-jahr-2013-d.pdf.

Carrel, Noemi, Nicole Wichmann und Gianni D'Amato (2010). Integrationsindikatoren Literaturstudie. Fachstelle für Integration des Kantons Zürich, Neuenburg. Zugriff am 24.5.2013 auf http://www2.unine.ch/files/content/sites/sfm/files/listes_publications SFM/Carrel _et_al_2010_Integrationsindikatoren_Literaturstudie.pdf.

Cattacin, Sandro, Matteo Gianni, Marcus Mänzi und Véronique Tattin (2002). Retour au travail ! Le workfare comme instrument de réforme. Saint-Paule Fribourg: Editions Universitaires Fribourg Suisse.

De Vroome, Thomas und Frank van Tubergen (2010). The Employment Experience of Refugees in the Netherlands. International Migration Review, 44 (2), 376-403. Zugriff am 02.01.2014 auf http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.1747-7379.2010.00810.x/pdf.

Diekmann, Andreas (2009). Empirische Sozialforschung. Grundlagen, Methoden, Anwendungen. Hamburg: Rowohlt Taschenbuch Verlag.

Dubacher, Claudia (2013). Aufenthaltskategorien im Asylbereich (Kanton Bern). Kirchliche Kontaktstelle für Flüchtlingsfragen (KKF). Zugriff am 29.01.2014 auf http://www.kkf-oca.ch/kkf/upload/pdfD/pdfRECHT/FachInfo_AufenthaltNov12.pdf.

Efionayi-Mäder, Denise und Etienne Piquet (1997). Nationale Unterschiede in der Arbeitsintegration von Asylsuchenden. Schweizerisches Forum für Migrationsstudien, Neuenburg.

Eidgenössisches Justiz- und Polizeidepartement (EJPD) (2011): Bericht über Beschleunigungsmassnahmen im Asylbereich. Zugriff am 28.01.2014 auf http://www.bfm.admin.ch/content/dam/data/migration/rechtsgrundlagen/gesetzgebung/asylg-aug/ersatz-nee/ber-beschleunig-asyl-d.pdf.

Eidgenössische Kommission für Migrationsfragen (EKM) (2014). Integration. Internet-Seite. Zugriff am 11.05.2014 auf http://www.ekm.admin.ch/content/ekm/de/home/themen/integration.html.

Eigenmann, Jörg (2011). Fachinfo Asylsozialhilfe. Kirchliche Kontaktstelle für Flüchtlingsfragen (KKF). Zugriff am 26.05.2013 auf http://www.kkf-oca.ch/kkf/upload/pdfD/pdf-ARBEIT/FachInfo_geBePro.pdf.

Esser, Hartmut (1996). Soziologie. Allgemeine Grundlagen (2. Auflage). Frankfurt am Main: Campus Verlag.

Europäische Union (EU) (2003). Richtlinie 2013/33/EU des europäischen Parlaments und des Rates zur Festlegung von Normen für die Aufnahme von Personen, die internationalen Schutz beantragen (Neufassung). L 180/96, Stand am 26.06.2013. Zugriff am 12.02.2014 auf http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2013:180:0096:0116:DE:PDF.

European Migration Network (2013). Ad-hoc Query on access to the labour market for asylum seekers. Zugriff am 10.05.2014 auf http://ec.europa.eu/dgs/home-affairs/what-we-do/networks/european_migration_network/reports/docs/ad-hoc-queries/protection/450_emn_ad-hoc_query_on_access_to_the_labour_market_for_asylum_seekers09january2013_wider_dissemination_en.pdf.

Fahy, Jo (2014). Express-Asyl-Verfahren soll Lage entspannen. Swissinfo. Zugriff am 30.01.2014 auf http://www.swissinfo.ch/ger/politik_schweiz/Express-Asyl-Verfahren_soll_Lage_entspannen.html?cid=37675486.

Flick, Uwe (2011). Qualitative Sozialforschung. Eine Einführung. Hamburg: Rowohlt Taschenbuch Verlag.

Frei, Nula und Teresia Gordzielik (2013). Schnell, aber fair? Kritische Analyse des Entwurfs der Testphasenverodrnung. In: Schweizerische Flüchtlingshilfe (Hg.). Asyl – Schweizerische Zeitschrift für Asylrecht und –Praxis, Jg. 28 (2), 21-33. Bern: Stämpfli Verlag.

Fuchs-Heinritz, Werner, Rüdiger Lautmann, Ramstedt Otthein und Hanns Wienold (Hg.) (2007). Lexikon zur Soziologie (4. Auflage). Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften.

Germann, Bernhard (2011). Gemeinnützige Beschäftigungsprogramme für Asylsuchende und vorläufig Aufgenommene. Kirchliche Kontaktstelle für Flüchtlingsfragen (KKF). Zugriff am 12.02.2014 auf http://www.kkfoca.ch/kkf/upload/pdfD/pdfARBEIT/FachInfo_geBePro.pdf.

Goffman, Erving (1961). Asyle. Über die soziale Situation psychiatrischer Patienten und anderer Insassen. Frankfurt am Main: Suhrkamp.

Hardina, Donna (1997). Workfare in the U.S.: Empirically-Tested Programs or Ideological Quagmire? In: Shragge, Eric (Hg.). Workfare: Ideology for a New Under-Class (131–148). Toronto: Garamond Press.

Häuptli, Lukas (2014). Asylsuchende arbeiten weniger. Neue Zürcher Zeitung. Zugriff am 29.01.2014 auf http://www.nzz.ch/aktuell/schweiz/asylsuchende-arbeiten-weniger-1.18219485.

Hay, Colin (2001).What place for ideas in the structure-acency debate? Globalisation as a „process witout a subject“. University of Birmingham. Zugriff am 09.04.2014 auf http://www.criticalrealism.com/archive/cshay_wpisad.html.

Hillmann, Karl-Heinz (2007). Wörterbuch der Soziologie. Stuttgart: Körner.

Hoffmann-Nowotny, Hans-Joachim (1973). Soziologie des Fremdarbeiterproblems. Eine theoretische und empirische Analyse am Beispiel der Schweiz. Stuttgart: Ferdinand Enke Verlag.

Kalbermatter, Jacqueline (2013). Zur Konstruktion der „Asylkrise“ und die Neustrukturierung des Asylbereichs. In: Newsletter Studienbereich Soziologie, Sozialpolitik und Sozialarbeit (12, 51-58). Universität Freiburg , Freiburg i.Ü.

Kelle, Udo und Susann Kluge (2010). Vom Einzelfall zum Typus. Fallvergleich und Fallkontrastierung in der qualitativen Sozialforschung (2.Auflage). Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften.

Kieser, Alfred (2006). Human Relations-Bewegung und Organisationspsychologie. In: Kieser Alfred und Mark Ebers (Hg.). Organisationstheorien (131-167). Stuttgart: W. Kohlhammer.

Kluge, Susann (1999). Empirisch begründete Typenbildung. Zur Konstruktion von Typen und Typologien in der qualitativen Sozialforschung. Opladen: Leske und Budrich.

Koch, Susanne, Gesine Stephan und Ulrich Walwei (2005). Workfare: Möglichkeiten und Grenzen. IAB-Discussion Paper Nr. 17. Bundesagentur für Arbeit, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nürnberg. Zugriff am 24.05.2013 auf http://doku.iab.de/discussionpapers/2005/dp1705.pdf.

Kollbrunner, Timo (2013). Wer ins Hochfeld kommt, hat Pech. Der Bund. Zugriff am 28.01.214 auf http://www.derbund.ch/bern/nachrichten/Wer-ins-Hochfeld-kommt-hat-Pech/story/23621223.

Komitee „Fremdenhetze und Asylbusiness stoppen!“ (2012): Alternativen zur Unterbringungspolitik des Kantons Bern. Zugriff am 13.02.2014 auf http://muf.dago.ch/Alternative_Unterbringungspolitik_Kanton_Bern.pdf.

Konferenz der Kantonalen Sozialdirektorinnen und Sozialdirektoren (SODK) (2012). Asylgesetzrevision (10.052): Unterstützungsleistungen der Kantone im Asylbereich. Internet-Seite. Zugriff am 28.01.2014 auf http://www.sodk.ch/fileadmin/user_upload/Fachbereiche/Migration/2012.08.27_Schreiben_SODK_an_SPK-S_Asylgesetzrevision_Webversion_d.pdf.

Land Salzburg, Abteilung Kultur (2013). Grundversorgung – Leistungen für Asylbewerbende im Land Salzburg. Zugriff am 12.02.2014 auf http://www.salzburg.gv.at/grundversorgung_august2013.pdf.

Maeder, Christoph und Eva Nadai (2009). The Promises of Labour: The Practices of Activation Unemployment Policies in Switzerland. In: Giugni, Marco (Hg.). The Politics of

Unemployment in Europe. Policy Responses and Collective Action (67–81). Farnham: Ashgate.

Migration Watch UK (2013). Asylum Seekers and the Right to Work in the European Economic Area. Internet-Seite. Zugriff am 10.05.2014 auf http://www.migrationwatchuk.co.uk/briefing-paper/4.24.

Neue Zürcher Zeitung (NZZ) (2011). Überfremdungsangst als Reaktion auf raschen Wandel. 24.6.2011. Zugriff am 07.04.2014 auf http://www.nzz.ch/aktuell/zuerich/uebersicht/ueberfremdungsangst-als-reaktion-auf-raschen-wandel-1.11034669#.

Park, Robert E. (1928). Human migration and the marginal man. The American Journal Of Sociology, 33 (6), 881-893. Zugriff am 20.03.1214 auf http://www.jstor.org/discover/10.2307/2765982?uid=3737760&uid=2134&uid=2479969777&uid=2479969767&uid=2&uid=70&uid=3&uid=60&purchase-tpe=article&accessType=none&sid=21103705571347&showMyJstorPss=false&seq=8&showAccess=false.

Parsons, Talcott (1940). The motivation of economic activities. The Canadian journal of economic and political science, 6(2), 187-202.

Parsons, Talcott und Edward A. Shils (1962). Values, Motives and Systems of Action. In: Parsons Talcott und Edward A. Shils (Hg.). Toward a general theorie of action. Theoretical foundations fort he social sciences (47-243). New York: Harper & Row.

Parsons, Talcott (1968a). Die Motivierung des wirtschaftlichen Handelns. In: Fürstenberg Friedrich und Heinz Maus (Hg.). Talcott Parsons. Soziologische Theorie (2. Auflage, 136-159). Neuwied am Rhein: Hermann Luchterhand Verlag.

Parsons, Talcott (1968b). Systematische Theorie in der Soziologie. Gegenwärtiger Stand und Ausblick. In: Fürstenberg Friedrich und Heinz Maus (Hg.). Talcott Parsons. Soziologische Theorie (2. Auflage, 31-64). Neuwied am Rhein: Hermann Luchterhand Verlag.

Peck, Jamie und Nik Theodore (2000). Searching for best practice in welfare-to-work: The means, the method and the message. Policy & Politics, 29(1), 81-98. Zugriff am 02.01.2014 auf http://docserver.ingentaconnect.com/deliver/connect/tpp/03055736/v29n1/s6.pdf?expires=1388663388&id=76761537&titleid=777&accname=UNIVERSIT%C3%89+DE+FRIBOURG&checksum=C2F2C819DB4B7525058C8DA0B2750B61.

Piguet, Etienne und Roland Misteli (1996). L'intégration des requérants d'asile et des réfugiés sur le

marché du travail. Forum für Migrationsstudien, Neuenburg.

Polizei- und Militärdirektion des Kantons Bern (2013). Weisung über die Finanzierung von gemeinnützigen Beschäftigungsprogrammen durch den Migrationsdienst des Kantons Bern. BSIG Nr. 10/3.31. Zugriff am 12.02.2014 auf http://www.bsig.jgk.be.ch/bsig-2010-web/bsig/fileDownload?documentId=85&LANGUAGE=de.

Polizei- und Militärdirektion des Kantons Bern (2010). Direktionsverordnung über die Bemessung der Sozialhilfeleistungen für Personen des Asylbereichs. 860.611.1. Zugriff am 26.05.2013 auf http://www.sta.be.ch/belex/d/8/860_611_1.html.

Polizei-und Militärdirektion Kanton Bern (o.J.). Fördermassnahmen für Asylsuchende – Ausweis N. Internet-Seite. Zugriff am 29.01.2013 auf http://www.pom.be.ch/pom/de/index/migration/schutz_vor_verfolgung-asyl/bildung_beschaeftigungundintegration/angebote_fuer_asylsuchende-ausweisn.html.

Pro Asyl (2013). Neues Beschäftigungsrecht für Asylsuchende und Geduldete. Internet-Seite. Zugriff am 12.02.2014 auf http://www.proasyl.de/de/news/detail/news/neues_beschaeftigungsrecht_fuer_asylsuchende_und_geduldete/.

Rosa, Hartmut, David Strecker und Andrea Kottmann (2007): Soziologische Theorien. Konstanz: UVK Verlagsgesellschaft.

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

Schilter, Jörg (2004). GEP Gemeinnützige Einsatzplätze für Asyl Suchende und vorläufig Aufgenommene. Eine Analyse der Einwirkung auf die Identität der Teilnehmer. Diplomarbeit. Fachhochschule Zürich, Hochschule für Soziale Arbeit, Zürich. Zugriff am 10.11.2012 auf http://www.stadt-zuerich.ch/content/dam/stzh/aoz/Deutsch%20Bildung%20und%20AI/Downloads/ GEP/GEP_Schilter.pdf.

Schimank, Uwe (2000). Handeln und Strukturen. Einführung in eine akteurtheoretische Soziologie. Weinheim: Juventa Verlag.

Schweizerische Flüchtlingshilfe (SFH) (2009). Handbuch zum Asyl- und Wegweisungsverfahren. Bern: Haupt Verlag.

Schweizerische Flüchtlingshilfe SFH (2013). Fluchtland Schweiz. Informationen über das Asylrecht und Menschen im Asylverfahren. Internes Informationsdokument (5. Auflage), Schweizerische Flüchtlingshilfe SFH, Bern.

Shragge, Eric (1997). Workfare: An Overview. In: Shragge, Eric (Hg.). Workfare: Ideology for a New Under-Class (17–34). Toronto: Garamond Press.

Simmel, Georg (1909). Exkurs über den Fremden. In: Simmel, Gerog (Hg.). Soziologie. Untersuchungen über die Formen der Vergesellschaftung (685–691). Leipzig: Verlag von Duncker & Humbolt.

Stadt Bern, Direktion für Bildung, Soziales und Sport (o.J.). Fachbereich Arbeitsintegration. Internet-Seite. Zugriff am 01.02.2014 auf http://www.bern.ch/stadtverwaltung/bss/kintegration/farbeitsintegration.

Swanson, Jean (1997). Resisting Workfare. In: Shragge, Eric (Hg.). Workfare: Ideology for a New Under-Class (149–170). Toronto: Garamond Press.

Täubig, Vicki (2009). Totale Institution Asyl. Empirische Befunde zu alltäglichen Lebensführungen in der organisierten Desintegration. Weinheim: Juventa Verlag.

Thomas, William I. und Dorothy Swaine Thomas (1928). The child in America. Behavior Problems and Programs. New York: A. A. Knopf. Zugriff am 30.03.14 auf http://www.archive.org/details/childinamerica00thom.

Tikvesa, Edo (2005). Bildungs- und Beschäftigungsprogramme im Asyl- und Migrationsbereich. Ein Weg zur sozialen und beruflichen Integration. Diplomarbeit. Fachhochschule Zürich, Hochschule für Soziale Arbeit, Zürich.

Trube, Achim (1994). Fiskalische und soziale Aspekte kommunaler Arbeitsmarktpolitik - Eine vergleichende Analyse sozioökonomischer Effekte von Arbeitslosigkeit und Beschäftigungsförderung vor Ort. In: Schulze-Böing, Matthias und Norbert Johrendt (Hg.). Wirkungen kommunaler Beschäftigungsprogramme: Methoden, Instrumente und Ergebnisse der Evaluation kommunaler Arbeitsmarktpolitik (167–187). Basel: Birkenhäuser.

United Nations High Commissioner for Refugees (UNHCR) (2013). UNHCR: Global Trends 2012. Zugriff am 10.05.2014 auf http://www.unhcr.ch/service/zahlen-und-statistiken/global-trends-2012.pdf.

Verordnung über Zulassung, Aufenthalt und Erwerbstätigkeit VZAE (2007). SR 142.201, Stand am 01.01.2014. Zugriff am 29.01.2014 auf http://www.admin.ch/opc/de/classified-compilation/20070993/201401010000/142.201.pdf.

Wälchli, Andreas (2012). Persönliche Mitteilung, 06.12.2012.

Wälchli, Andreas (2014). Persönliche Mitteilung, 31.01.2014.

Weber, Max (1972). Wirtschaft und Gesellschaft. Tübingen: Mohr Siebeck.

Weber, Max (1995). Die „Objektivität" sozialwissenschaftlicher und sozialpolitischer Erkenntnis. Baden: Wissenschaftlicher Verlag.

Weingartner, Basil (2014). Im Asylbereich droht eine Bildungslücke. Der Bund, 28.02.2014, 21.

Weiser, Barbara (2012). Rahmenbedingungen des Arbeitsmarktzugangs von Flüchtlingen. Beilage zum ASYLMAGAZIN 10/2012. Informationsverbund Asyl und Migration. Zugriff am 12.02.2014 auf http://www.asyl.net/fileadmin/user_upload/redaktion/Dokumente/Publikationen/Beilage_Arbeitsmarkt_fin.pdf.

Wichmann, Nicole, Michale Hermann, Gianni D'Amato, Denise Efionayi-Mäder, Rosita Fibbi, Joanna Menet und Didier Ruedin (2011). Gestaltungsspielräume im Föderalismus. Eidgenössische Kommission für Migrationsfragen, Bern. Zugriff am 10. 11. 2012 auf http://www.ekm.admin.ch/content/dam/data/ekm/dokumentation/materialien/mat_foederalismus_d.pdf.

Wimmer, Andreas und Etienne Piguet (1998). Asyl und Arbeit. Schweizerisches Forum für Migrationsstudien, Neuenburg.

Witzel, Andreas (1982). Verfahren der qualitativen Sozialforschung. Überblick und Alternativen. Frankfurt am Main: Campus Verlag.

Witzel, Andreas und Herwig Reiter (2012). The Problem-centred Interview. Prinziples and Practice. London: SAGE.

Wyss, Kurt (2007). Workfare. Sozialstaatliche Repression im Dienst des globalisierten Kapitalismus (1. Auflage). Zürich: Edition 8.

Wyss, Kurt (2009). Workfare. Sozialstaatliche Repression im Dienst des globalisierten Kapitalismus (2. Auflage). Zürich: Edition 8.

w2eu.info (o.J.). Welcome to Europe. Independant informations for refugees and migrants coming to Europe. Work. Internet-Seite. Zugriff am 15.04.2014 auf http://www.w2eu.info/work.en.html.

## Abkürzungsverzeichnis

| | |
|---|---|
| AsylG : | Asylgesetz |
| AuG: | Bundesgesetz über Ausländerinnen und Ausländer |
| BFM: | Bundesamt für Migration |
| EJPD: | Eidgenössisches Justiz-und Polizeidepartement |
| EKM: | Eidgenössische Kommission für Migrationsfragen |
| KKF: | Kirchliche Kontaktstelle für Flüchtlingsfragen |
| NZZ: | Neue Zürcher Zeitung |
| POM: | Polizei-und Militärdirektion Kanton Bern |
| SFH: | Schweizerische Flüchtlingshilfe |
| SODK: | Konferenz der Kantonalen Sozialdirektorinnen und Sozialdirektoren |
| UNHCR: | United Nations High Commissioner for Refugees |
| VZAE: | Verordnung über Zulassung, Aufenthalt und Erwerbstätigkeit |

# Anhang

Anhang 1 Kurzfragebogen

Anhang 2 Leitfaden

Anhang 3 Transkriptionsregeln

# Kurzfragebogen

## Personalien

Name:

Alter:

Geschlecht:

Nationalität:

Wohnsituation: o Durchgangszentrum o Gemeindewohnung o Privat

Zivilstand:

Anzahl und Alter der Kinder:

Ursprünglicher Wohnort / Land / Lebensort:

Anzahl (eigener) Geschwister:

Seit wann leben Sie in der Schweiz?

Situation im Heimatland vor der Flucht:

Wohnsituation in der Heimat: o Stadt o Land:

Anzahl Schuljahre:

(Berufs-)Ausbildung:

Genaue Berufstätigkeit:

Wo gearbeitet:

Geben Sie auf einer Skala von 1 bis 10 an, wie vermögend Sie, beziehungsweise Ihre Familie, in ihrem Heimatland im Vergleich zu anderen EinwohnerInnen waren:

## Programm

Bereich: o Landschaftspflege o Reinigung Linienfahrzeuge o Cybercafé
o Hausdienst & Reinigung o Administration & Empfang

Position:

Teilnahme seit:

Tätigkeit vor dem Beschäftigungsprogramm:

Falls wir noch eine Frage an Sie haben, dürfen wir Sie kontaktieren?

Mailadresse oder Handynummer:

## Leitfaden

| Block | Fragen | Nachfragen | Stichworte |
|---|---|---|---|
| **Gegenwart (Vertrauen finden, Gespräch ins Laufen bringen)** | Erzählen Sie uns von Ihrem Leben in der Schweiz! | • Wie geht es Ihnen hier?<br>• Beschreiben Sie Ihren Alltag hier.<br>• Beschreiben Sie ihren Alltag im Programm.<br>• Macht es Spass, ist es sinnvoll?<br>• Wie läuft das in so einem Programm?<br>• Beschreiben Sie einen normalen Donnerstag im Programm (Wochentag als Referenz).<br>• Haben Sie gewisse Lebensziele (während Leben in der CH)?<br>• Mit wem haben Sie Kontakt? | • Zufriedenheit<br>• Wohnsituation<br>• Familie (Aufenthaltsort, Kommunikation)<br>• Kontakt zum Heimatland<br>• Bekanntschaften |
| **Migration (Um Kontext zu erfassen, nicht Schwerpunkt des Gesprächs)** | Aus welchen Gründen haben Sie sich entschieden ihr Land zu verlassen? | • Wie kam die Entscheidung zu Stande? | • Gründe<br>Erwartungen, Hoffnungen Entscheidungsakteure Unterstützung,<br>• Migrationsweg<br>• Weggefährten |

| Block | Fragen | Nachfragen | Stichworte |
|---|---|---|---|
| **Leben vor der Schweiz (also vor der Migration) Könnte eine heikle Frage sein und Erzählblockade hervorrufen. Nur darauf eingehen, falls es sich im Gespräch von alleine ergibt** | (Erzählen Sie mir von Ihrem Leben vor der Schweiz?) | | • Familie<br>• Soziale Beziehungen<br>• Wohnsituation/ Ort<br>Arbeit<br>• Ausbildung<br>• Freizeit |
| **Programm (Weg dazu)** | Wie kam es dazu, dass Sie am Programm teilnehmen? | • Wer hat mitentschieden?<br>• Wenn im DZ: hat Zentrumsleitung mitentschieden oder nicht?<br>• Hat jemand die Teilnahme erwartet?<br>• Haben Sie vor dem Programm nach anderen Arbeitsstellen gesucht? Falls ja, wie ist das abgelaufen?<br>• Was bedeutet Arbeiten für Sie? | • Entscheidungsprozess Empfehlung, Vermittlung<br>• Druck von aussen<br>• Erwartungen, Hoffnungen Versuche von Arbeitsalternativen<br>• Wichtigkeit / Stellenwert der Arbeit |

| Block | Fragen | Nachfragen | Stichworte |
|---|---|---|---|
| **Programm (Wahrnehmung)** | Was gefällt Ihnen an der Arbeit im Programm? | • Was mögen Sie nicht? Warum nicht?<br>• Was würden Sie am Programm ändern / wie gestalten, wenn sie dürften?<br>• Welche Ihrer Fähigkeiten können Sie einbringen?<br>• Was nützt Ihnen das, was Sie im Herkunftsland gelernt haben hier?<br>• Wie sind die Arbeitszeiten?<br>• Haben Sie sich schon überlegt auszusteigen? Wie würden Vorgesetzte/ Kollegen/Familie und Umfeld reagieren?<br>• Fehlen Sie gelegentlich, wieso?<br>• Fühlen Sie sich selber verantwortlich dafür, dass sie in der jetzigen Situation sind / im Programm sind? | • Zufriedenheit mit Einsatz<br>Struktur<br>• Hierarchische Position<br>• Aufstiegschancen Bildungsangebote<br>• Bezug zur Tätigkeit im Herkunftsland herstellen!<br>• Belastung/ Aufwand<br>• Beziehungen: Leitung, Kollegen<br>Identifikation mit Programm |

| Block | Fragen | Nachfragen | Stichworte |
|---|---|---|---|
| **Programm (Wertschätzung)** | Wie reagieren die Leute in der Öffentlichkeit, wenn sie Sie bei der Arbeit sehen? (Könnte schwierige Frage sein: auf konkrete Situationen ansprechen. Z.B. im Tram.) | • Finden Sie, ihre Arbeit wird wahrgenommen? Wenn ja: Wie?<br>• Sind Sie zufrieden mit den Reaktionen?<br>• Erhalten Sie das Gefühl, dass Sie einen wertvollen Job machen?<br>• Wie fühlen Sie sich im Programm?<br>• Welches Gefühl gibt es Ihnen, diese Arbeit zu machen?<br>Wie ist Ihre Beziehung mit den Leitenden? Mit wie viel Franken pro Monat leben Sie?<br>• Reicht das Geld zum Leben? Haben Sie finanzielle Engpässe?<br>• Leisten Sie sich etwas Zusätzliches?<br>• Wo kaufen Sie ihr Essen, Kleidung etc.?<br>• Werden Sie finanziell unterstützt durch Familienmitglieder / Institutionen etc.? Falls ja: Woher und in welchem Rahmen? | • Angebot/Behandlung fair<br>• Andere Formen von Wertschätzung<br>• Wertschätzung von innen (Programm) → Feedback / Lob / Tadel<br>• Wertschätzung von aussen (Gesellschaft etc.)<br>Finanzielle Situation<br>• Was kann er/sie sich leisten<br>• Meinung zur Motivationszulage |
| **Programm (Wirkung)** | Was hat sich für Sie geändert, seit Sie am Programm teilnehmen? | • Glauben Sie, die Teilnahme am Programm hilft Ihnen, eine andere Arbeitsstelle zu finden?<br>• Haben sie im Programm Neues gelernt? Wenn ja, was?<br>• Was hat sich Ihrem Alltag verändert | • Einstieg in ersten Arbeitsmarkt<br>• Lernerfolg<br>• Sprache<br>• Persönliches Befinden |

| Block | Fragen | Nachfragen | Stichworte |
|---|---|---|---|
| | | seit der Teilnahme?<br>• Wie fühlen Sie sich, seit Sie in dem Programm sind? Wie haben Sie sich vor der Teilnahme gefühlt?<br>• Was hat sich im Durchgangszentrum geändert, seit Sie hier arbeiten?<br>• Was denken ihre Bekannten und Verwandten von Ihrer Arbeit hier? | |
| **Zukunftsperspektive** | Was denken Sie, was machen Sie in fünf Jahren? | • Was wünschen Sie sich für die Zukunft?<br>• Haben Sie Hoffnungen / Ideen für die Zukunft? (Bezüglich Familie, Arbeit, Wohnsituation etc.)<br>• Möchten Sie, falls möglich, in Ihr Heimatland zurückkehren? | • Arbeit<br>• Familie<br>• Wohnort |

## Transkriptionsregeln

| | |
|---|---|
| . | Kurze Pause |
| .. | Mittlere Pause |
| ... | Auffallend lange Pause |
| (?) | Ein Ausdruck ist unverständlich |
| (??) | Mehrere Wörter sind unverständlich |
| (???) | Lange Passage ist unverständlich |
| (gehen?) | Wort ist unverständlich, aber Vermutung was es heissen könnte |
| //gehen// | Es wurde gleichzeitig gesprochen, oder kurze Worte wie ja, mhm, etc. in den Redefluss des Gesprächspartners, der Gesprächspartnerin einge worfen. |
| [Herkunftsland] | Kommentar der Transkribierenden zur Klärung von unklaren Aussagen oder falls wir zur Anonymisierung Angaben (bspw. Namen, Herkunfts länder etc.) ausgelassen haben, gibt das Wort in den eckigen Klammern den Inhalt der gelöschten Passage an. |
| (lacht), (weint), (jemand betritt das Zimmer) etc. | geben relevante Zusatzinformationen über das Geschehen während des Interviews. |

Die Interviews wurden detailgetreu transkribiert, was die Aussprache und Grammatik angeht. In den Zitaten, die in der Arbeit verwendet wurden, haben wir den sprachlichen Ausdruck der befragten Personen leicht geglättet. Dies um die Passagen für den Leser verständlicher zu machen, aber auch um die Befragten nicht bloss zu stellen.

Des Weiteren haben wir jegliche Zitate entgegen den Richtlinien des Studienbreiches Soziologie, Sozialpolitik und Sozialarbeit der Universität Freiburg i. Ü. (Richtlinien „Zitierung und Literaturverzeichnis“, Version 2, 16.09.2013) bewusst als Absätze in den Text eingerückt um eine klare Abgrenzung zwischen den Aussagen der befragten Personen und unseren eigenen zu schaffen und die Lesbarkeit zu erleichtern.