

Masterlehrgang der FHWien der WKW

MSc Kommunikations- und Betriebspsychologie

Angst vor Jobverlust

Eine qualitative, empirische Untersuchung über die Ängste vor Jobverlust bei MigrantInnen ohne Aus- und Weiterbildung bei Produktionsunternehmen mit Schichtdienst

Angestrebter akademischer Grad: Master of Science MSc

Verfasst von: Tuğba Öztürk

Matrikelnummer: 51845349

Abschlussjahr: 2020

Betreut von: Dr. Astrid Rimbach

Lehrgangsort: Fernstudium, eingeschrieben als Studierende an der FHWien der WKW

Lehrgangstart (WS 2018/2019):

Ich versichere hiermit,

- diese Arbeit selbständig verfasst, keine anderen als die angegebenen Quellen und Hilfsmittel benutzt und mich auch sonst keiner unerlaubten Hilfe bedient zu haben,
- diese Arbeit bisher weder im In- noch Ausland in irgendeiner Form als Prüfungsarbeit vorgelegt zu haben,
- die Übereinstimmung dieser Arbeit mit jener Version, die der Betreuung vorgelegt und zur Plagiatsprüfung hochgeladen wurde,
- mit der Veröffentlichung dieser Arbeit durch die Bibliothek der FHWien der WKW einverstanden zu sein, die auch im Fall einer Sperre nach Ablauf der genehmigten Frist erfolgt.

Kreuzlingen, 13.10.2020

Ort, Datum

Unterschrift

Ich stimme der Veröffentlichung samt Upload der elektronischen Version meiner Masterarbeit durch die Bibliothek der FHWien der WKW in deren Online-Katalog zu. Im Fall einer Sperre der Masterarbeit erfolgt die Veröffentlichung samt Upload erst nach Ablauf der genehmigten Sperrfrist. Diese Zustimmungserklärung kann ich jederzeit schriftlich widerrufen.

Kreuzlingen, 13.10.2020

Ort, Datum

Unterschrift

Inhaltsverzeichnis

| | |
|--|----|
| Danksagung | 6 |
| Vorwort | 7 |
| Abstract | 8 |
| Abkürzungsverzeichnis..... | 10 |
| Abbildungsverzeichnis | 11 |
| Tabellenverzeichnis | 12 |
| 1. Einleitung..... | 13 |
| 1.1 Problemstellung..... | 13 |
| 1.2 Zielsetzung und Fokus | 15 |
| 1.3 Forschungsfrage und Zielgruppe..... | 15 |
| 1.3.1 Hauptforschungsfrage..... | 15 |
| 1.3.2 Theoretische Subforschungsfragen | 16 |
| 1.3.3 Empirische Subforschungsfragen | 16 |
| 1.4 Methodologie, Erhebungs- und Auswertungsmethoden | 16 |
| 1.5 Sampling, Zielgruppe..... | 17 |
| 1.6 Qualitätssicherung / Forschungsplan | 17 |
| 1.7 Aufbau der Arbeit..... | 18 |
| 2. Definitionen und Abgrenzungen | 19 |
| 2.1 Begriffsdefinitionen | 19 |
| 2.1.1 Diskriminierung und Rassismus..... | 19 |
| 2.1.2 Remissen..... | 20 |
| 2.1.3 Schichtarbeit | 20 |
| 2.1.4 Atypische und prekäre Arbeitsverhältnisse und Entlassung | 21 |
| 2.1.5 Dequalifizierung | 22 |
| 2.1.6 Resilienz | 22 |

| | | |
|-------|--|----|
| 3. | Theoretischer Rahmen | 23 |
| 3.1 | Angst | 23 |
| 3.2 | Angst in der Psychologie | 25 |
| 3.2.1 | Der Phänomenbereich der Angst..... | 25 |
| 3.2.2 | Furcht und Stress..... | 27 |
| 3.3 | Angst am Arbeitsplatz | 27 |
| 3.3.1 | Existenzängste und Arbeitsplatzangst | 29 |
| 3.3.2 | Soziale Ängste | 29 |
| 3.3.3 | Leistungsdruck und Leistungsangst..... | 30 |
| 3.4 | Migration aktuell | 32 |
| 3.5 | Beschäftigungsunsicherheit durch Deindustrialisierung | 37 |
| 3.5.1 | Alterseinkommen von MigrantInnen..... | 41 |
| 3.5.2 | Der Stellenwert der Arbeit..... | 42 |
| 3.5.3 | Auswirkungen von Arbeitslosigkeit auf MigrantInnen..... | 43 |
| 4. | Massnahmen, Angstverhalten zu reduzieren und überwinden | 48 |
| 4.1 | Anerkennung ausländisch Berufsausbildung und Berufserfahrung | 49 |
| 4.2 | Verantwortung des Arbeitgebers | 51 |
| 4.3 | Angstbewältigungsmodell..... | 52 |
| 5. | Beantwortung der theoretischen Subforschungsfragen..... | 54 |
| 5.1 | Welche Phänomene können zur Erklärung für die Entstehung und Entwicklung von Angstverhalten vor Arbeitsplatzverlust und Arbeitslosigkeit bei MigrantInnen herangezogen werden? | 54 |
| 5.2 | Welche Massnahmen können herangezogen werden, um Angstverhalten und Barrieren bei erwerbstätigen MigrantInnen in Produktionsunternehmen mit Schichtdienst zu reduzieren oder zu überwinden?..... | 56 |
| 6. | Die Empirie..... | 58 |
| 6.1 | Forschungsdesign | 58 |
| 6.2 | Forschungsmethode..... | 59 |

| | | |
|----------|--|----|
| 6.3 | Methode der Datenerhebung..... | 60 |
| 6.4 | Methode der Datenauswertung | 60 |
| 6.5 | Ergebnisdarstellung..... | 63 |
| 6.5.1 | Auswertung der Einstiegsfragen | 63 |
| 6.5.2 | Kategorienbildung | 64 |
| 6.5.2.1 | Beruflicher Werdegang | 64 |
| 6.5.2.2 | Situation am Arbeitsmarkt und Vermittelbarkeit..... | 66 |
| 6.5.2.3 | Frankenschock/Eurokrise | 67 |
| 6.5.2.4 | Entwicklungsmöglichkeiten..... | 68 |
| 6.5.2.5 | Einkommensunterschied, unsicheres Einkommen und Sozialabsicherung | 69 |
| 6.5.2.6 | Diskriminierung / Rassismus | 70 |
| 6.5.2.7 | Arbeits- und Ruhezeiten sowie Schichtarbeit | 72 |
| 6.5.2.8 | Stress, Druck, Angst und deren Folgen | 74 |
| 6.5.2.9 | Arbeitsunsicherheit | 76 |
| 6.5.2.10 | Wertschätzung, Anerkennung | 78 |
| 6.5.2.11 | Mitspracherecht, Mitwirkung..... | 79 |
| 6.5.2.12 | Arbeitsplatzumgebung, Körpereinsatz und repetitive Bewegung ... | 80 |
| 6.5.2.13 | Arbeitsklima und Führung..... | 81 |
| 6.5.2.14 | Arbeit und Privatleben (private, soziale, berufliche Einschränkungen) | 84 |
| 6.5.2.15 | Finanzielle Situation und existenzielle Unsicherheit | 85 |
| 6.5.2.16 | Zukunftsperspektiven | 87 |
| 6.5.2.17 | Vorstellung von guter Arbeit | 88 |
| 7. | Beantwortung der empirischen Subforschungsfragen | 90 |
| 7.1 | Welche Erfahrungen haben die MigrantInnen mit prekären Arbeitsverhältnissen und Entlassungen? | 90 |
| 7.2 | Welche beruflichen, sozialen und privaten Einschränkungen haben erwerbstätige MigrantInnen aufgrund des Angstverhaltens im Produktionsschichtdienst? | 91 |
| 8. | Conclusio und Ausblick | 92 |
| 8.1 | Beantwortung der Hauptforschungsfrage..... | 92 |

| | | |
|------|--|-----|
| 8.2 | Diskussion und Ausblick..... | 95 |
| 8.3 | Limitationen | 97 |
| 9. | Literaturverzeichnis | 99 |
| 10. | Zusatz zu den Begriffsdefinitionen..... | 112 |
| 10.1 | Migration | 112 |
| 10.2 | AusländerIn und GastarbeiterIn | 112 |
| 10.3 | Migrationspolitik | 112 |
| 10.4 | Rechtlichen Aspekte zur Schichtarbeit..... | 113 |
| 10.5 | Bildungssystem in der Schweiz, Aus- und Weiterbildung..... | 113 |
| 10.6 | Arbeitslosenversicherung und Sozialhilfe..... | 114 |
| 10.7 | Arbeitsunsicherheit..... | 115 |
| 10.8 | Messung von Arbeitsunsicherheit | 116 |
| 10.9 | Gesundheitszustand | 117 |
| 11. | Anhang: Interviewleitfaden, Kategorienschema..... | 119 |
| 11.1 | Überblick der relevanten Daten..... | 119 |
| 11.2 | Kurzfassung der interviewten TeilnehmerInnen | 120 |
| 11.3 | Interviewleitfaden Angst vor Jobverlust aus Sicht der MigrantInnen | 127 |
| 11.4 | Kodierleitfaden | 131 |

Danksagung

Eine Masterarbeit trägt die Handschrift des Verfassers. Dennoch ist es niemals eine Einzelleistung. Meiner Betreuerin Frau Dr. Astrid Rimbach danke ich von Herzen für die wissenschaftliche und fachliche Unterstützung und die entscheidenden und konstruktiven Vorschläge.

Ebenso möchte ich mich bei den InterviewpartnerInnen für die effektive Unterstützung und Mitwirkung bedanken. Des Weiteren wertschätze ich den umfangreichen Austausch mit meinen KommilitonInnen.

Einen besonderen Dank richte ich an meine Eltern und Schwestern, denn meine Eltern, die bis heute in Produktionsunternehmen mit Nachtdienst arbeiten, haben mich Ideale gelehrt, die mit dem Streben nach mehr Gerechtigkeit verbunden sind. Meine Eltern haben bei ihrer Ankunft in der Schweiz unabhängig von ihren akademischen Graden, die sie in der Türkei innehatten, jeden Job übernommen, um sich über Wasser halten, und ihre Kinder nach Kräften unterstützen zu können. Vom Putzen bis zu Müllabfuhr und Möbelschleppen war alles dabei. Ich bin sehr stolz, mit solchen Eltern und Werten gross geworden zu sein. Deshalb gebührt ein besonderer Dank meinen Eltern und Schwestern, die zu jeder Zeit an mich geglaubt haben und mich in dieser spannenden Phase meines beruflichen Lebensweges mit unendlicher Geduld unterstützt und auf dem richtigen Weg gehalten haben. Euer Vertrauen, Eure Liebe und Eure Zuversicht begleiten mich bei jedem Schritt – und so auch bei diesem. Danke aus tiefstem Herzen!

Kreuzlingen, 13. Oktober 2020

Tuğba Öztürk

Vorwort

Nicht nur fremdes Leben, auch das eigene Milieu, das eigene Land, die eigene Tradition und ihre großen Figuren mit anderen Augen sehen lernen ist die Kunst der Geisteswissenschaft, die aktiviert durch ein echtes Erlebnis [...], die Vertrautheit zerstört, so daß es uns wie Schuppen von den Augen fällt. Sie weckt uns zu neuer Wahrnehmung, befreit den Blick und härtet ihn gegen die ablenkenden und verdeckenden Vorurteile. (Plessner, 1982, S. 171f.).

Abstract

Die Masterarbeit befasst sich mit der Fragestellung: „Welche Aspekte sind bei der Angst vor Jobverlust bei MigrantInnen ohne Aus- und Weiterbildung in Produktionsunternehmen mit Schichtdienst relevant?“.

Die Masterthesis basiert auf der Zusammensetzung von einem theoretischen Teil der Darstellung des Standes der Wissenschaft auf Basis von Fachliteratur, Artikeln, Internetquellen und Statistiken und einem empirischen Teil, welcher durch problemzentrierte Interviews und der qualitativen Inhaltsanalysen nach Mayring (2010) gewonnen werden konnte. In der qualitativen Inhaltsanalyse werden die Vorgehensweise und die Ergebnisse dargestellt. Das Datenmaterial besteht aus sieben durchgeführten Leitinterviews in problemzentrierter Form.

Die Untersuchung und Auswertung des Datenmaterials erfolgt durch Einhaltung der spezifischen Gütekriterien der qualitativen Forschungslogik in Anlehnung an Mayring. Die Beantwortung der Hauptforschungsfrage wird durch zwei Subforschungsfragen im theoretischen Teil und zwei Subforschungsfragen im empirischen Teil strukturiert.

Auf Grund der Verknüpfung der Erkenntnisse aus Theorie und Empirie erfolgt im letzten Teil dieser Arbeit die Beantwortung der Hauptforschungsfrage und die Darstellung logischer Schlussfolgerungen und Ableitungen.

Die Analyse gibt Hinweise, dass die Literatur und die Praxis deckend sind. Immer öfter gibt es in der Arbeitswelt soziale Differenzierungen der Arbeiterschaft, die als bedrohlich empfunden wird. Auch konnte durch den empirischen Teil die Kenntnis gewonnen werden, dass MigrantInnen im hohen Alter eine stärkere Angst entwickeln, weil die bevorstehende Rente ihre Existenz nicht decken wird, insofern in den vergangenen Jahren die Zugangschancen zu einer adäquaten Stelle nicht gegeben waren. Des Weiteren konnte aufgezeigt werden, dass sich MigrantInnen häufiger durch diverse Situationen hilflos fühlen und Ängste entwickeln, welche sich im Gesundheitszustand und in der Lebensqualität spiegeln. Ebenso führen Disqualifizierungen und Nichtanerkennung der ausländischen Abschlüsse zu Benachteiligungen am Arbeitsmarkt. Dies führt zu negativen Folgen wie, körperliche Schwerstarbeit. Leistungsdruck, tiefe Erschöpfung, chronischer Stress, tiefes Einkommen, Statusver-

lust, fehlendes soziales Umfeld. Diese negativen Auswirkungen können sich wiederum in Ängste und Hilflosigkeit wandeln.

Abkürzungsverzeichnis

| | |
|---------------|--|
| ArG. | Arbeitsgesetz |
| BFS | Bundesamt für Statistik |
| BFM | Bundesamt für Migration |
| BSV | Bundesamt für Sozialversicherungen |
| EFTA | Europäische Freihandelsassoziation |
| EFZ | Eidgenössisches Fähigkeitszeugnis |
| EKM | Eidgenössische Migrationskommission EKM |
| ION | International Organization for Migration |
| Kat. | Kategorie |
| MEM-Industrie | Maschinen-, Elektro-, und Metall-Industrie |
| OR | Obligationenrecht |
| RAV | Regionale Arbeitsvermittlungszentren |
| SECO | Staatssekretariat für Wirtschaft |
| SEM | Staatssekretariat für Migration |
| SNB | Schweizerische Nationalbank |
| SVP | Schweizerische Volkspartei |
| ZGB | Schweizerisches Zivilgesetzbuch |

Abbildungsverzeichnis

| | |
|--|----|
| Abbildung 1: Ängste im Arbeitskontext Darstellung an die Klassifikationsschema von Schwarz (1987, S. 93) zit. nach Neuhaus (2012, S. 113)..... | 31 |
| Abbildung 2: Hierarchie verschiedener Ängste (Schwarzer, 1981, S.93, zit. nach Seipp, 1989, S. 10)..... | 32 |

Tabellenverzeichnis

| | |
|--|-----|
| Tabelle 1: Überblick der InterviewpartnerInnen | 62 |
| Tabelle 2: Auswertung der Einstiegsfragen | 119 |

1. Einleitung

Mit der vorliegenden Masterarbeit sollen gezielt die Ängste der MigrantInnen vor Jobverlust in der Schweiz untersucht werden, aber auch ein Vergleich in die Nachbarländer gezogen werden. Hierbei werden neben der Ausgangssituation, die Zielsetzung, die theoretischen und empirischen Subforschungsfragen, die Zielgruppen sowie die Forschungsmethodik, der Aufbau dieser Masterarbeit und die Vorgehensweise bei der Literaturrecherche dargestellt.

1.1 Problemstellung

„Wir riefen Arbeitskräfte, und es kamen Menschen.“

(Max Frisch, 1965)

Der AfD-Europaabgeordnete Nicolaus Fest „korrigierte“ dieses Zitat von Max Frisch in seinem Blogeintrag: „Wir riefen Gastarbeiter, bekamen aber Gesindel.“ (Ötsch & Horaczek, 2017, S. 23-24). Desgleichen ging aus der BFS-Studie „Zusammenleben in der Schweiz“ hervor, dass MigrantInnen in der Berufswelt am häufigsten benachteiligt werden. 58 Prozent der betroffenen MigrantInnen teilen mit, dass sie aufgrund ihrer Herkunft diskriminiert würden (Bundesamt für Statistik BFS, 2019). Zusätzlich ändert sich die Arbeitswelt, durch vermehrt global operierende Unternehmen, technologische Entwicklungen, Digitalisierung, Automatisierung und künstliche Intelligenz. Ebenfalls steigen die Arbeitsanforderungen an Arbeitnehmende in Produktions- und Industrieunternehmen mit Schicht- und Nachtarbeit zunehmend an (Kolling, 2016, S. 13).

Bender und Seifert (1996) untersuchten die Arbeitsmarktchancen von ArbeitsmigrantInnen aus dem ehemaligen Jugoslawien, Spanien, Italien, Portugal, Griechenland und der Türkei. Aus den Untersuchungen ging hervor, dass ausländische ArbeitnehmerInnen, unter anderem türkische ArbeitnehmerInnen, im Vergleich zu den anderen Nationalitäten häufig un- und angelernte Tätigkeiten ausüben. Insbesondere waren ausländische Frauen, im Vergleich zu ausländischen Männern und einheimischen Frauen, auf dem Arbeitsmarkt schlechter gestellt.

Migration an sich ist allerdings kein neues Phänomen, Wanderungsbewegungen bestehen seit Beginn der Menschheitsgeschichte. Gemäss Hoffmann-Nowotny (1992) wurde die Schweiz zum Einwanderungsland. Während der Industrialisierung und

nach dem zweiten Weltkrieg (Nachkriegszeit) wurden in der Schweiz ausländische Arbeitskräfte rekrutiert. Denn infolge des ökonomischen Aufschwungs stieg der Bedarf an Arbeitskräften. Der Autor schildert, dass der ursprüngliche Aufenthalt in der Schweiz nur als temporäre Massnahme eingeführt wurde. Hinsichtlich der Schweiz wurden schon damals nur befristete Arbeits- und Aufenthaltsbewilligungen erteilt. Auch blieben die Eingliederungs- und Integrationsmassnahmen der ausländischen ArbeitnehmerInnen vorerst zweitrangig. Zusätzlich blieb in der Schweiz das Rotationsprinzip eine Illusion. Denn nach Böhm, Böhm und Deiss-Niethammer (1999) gingen die Fremdarbeitenden in der Zeit der Anwerbepériode davon aus, dass sie nach einigen Jahren des Geldverdienens das Gastland verlassen und in ihr Heimatland zurückkehren würden, um in der Heimat ihre eigene Existenz aufzubauen. Doch das Rotationsprinzip scheiterte teilweise aufgrund der Familiengründung und des Familiennachzugs (Reviere, 1998, S. 14). Ebenso gewann die Migration in den vergangenen Jahren aufgrund der kriegerischen Konflikte im Nahen Osten, ökonomischer Not, politischer Unterdrückungen, mangelhafter Perspektiven und der Eurokrise an Bedeutsamkeit.

Demgegenüber hat sich die Situation am Arbeitsmarkt aufgrund der Wirtschaftskrise von 2008 und der Eurokrise von sowie 2015 verschärft, viele exportorientierte Produktionsunternehmen litten dadurch unter dem schwachen Euro und erhöhten die Wochenarbeitszeiten ohne Lohnausgleich (Borkert, 2011). Gemäss einem Bericht vom Staatssekretariat für Wirtschaft SECO ist der generelle Anteil prekärer und atypischer Beschäftigungen in den letzten Jahren ebenfalls angestiegen (Staatssekretariat für Wirtschaft SECO, 2017).

Immer öfters gibt es zunehmende prekäre Arbeitsverhältnisse, flexible Beschäftigungsformen und kleine Unternehmen, welche zu psychosozialen Risiken führen (Staatssekretariat für Wirtschaft SECO, 2018). Aufgrund der Angst vor Kündigungen und Arbeitslosigkeit begehren viele Mitarbeitende mit Migrationshintergründen nicht gegen die unrechtmässige Weisung von Arbeitgebenden auf. Im Gegenteil, sie nehmen das Weisungsrecht an und arbeiten ohne Erholung und Pausen durch, obwohl das Arbeitsgesetz (ArG) die Mindestschutzbestimmungen, zum Schutz der Arbeitnehmenden am Arbeitsplatz zusammenfasst. Auch können sich MigrantInnen aufgrund geringen Sprachkompetenzen und Unkenntnis der rechtlichen Grundlagen des Gastlandes nicht durchsetzen, wodurch ebenfalls eine Hilflosigkeit entstehen kann. Des Weiteren stellt sich heraus, dass MigrantInnen ihre eigentlichen Qualifikationen

ignorieren, und in Bezug auf die Arbeitssuche einer bildungsinadäquaten Tätigkeit nachgehen. Daraus lässt sich verbinden, dass eine der Hauptbarrieren bei der Arbeitssuche, die Nicht-Anerkennung ihrer erworbenen Abschlüsse im Herkunftsland ist. Infolgedessen zeigen sich markante Unterschiede im Salär, denn ausländische Arbeitskräfte verdienen im Durchschnitt weniger als die Einheimischen und sind öfters von Arbeitslosigkeit und Armut betroffen, welches sich auch im Rentenalter widerspiegelt. Weit schwieriger als die Lohndiskriminierungen sind Benachteiligungen beim Zugang zum Arbeitsmarkt (Stellen- und Beschäftigungsdiskriminierung) (Bruderer, 2009, S. 21f.). Häufig werden MigrantInnen aufgrund ihrer Herkunft, Religion und ihres Geschlechts diskriminiert, so dass sie keine adäquate Stelle finden und gezwungenermassen einer prekären Arbeit nachgehen. Ähnlich äussern Färber, Arslan, Köhnen und Parlar (2008) dasselbe Phänomen, dass die berufliche Integration durch mehrdimensionale Diskriminierung wie Nationalität, Religion, Geschlecht verhindert wird. Auch betonen die AutorInnen, dass weitere Hindernisse wie sprachliche Probleme auftraten und die MigrantInnen nicht über die notwendigen Aufenthalts- und Arbeitsbewilligungen verfügten.

Deshalb stellt sich in erster Linie die Frage, ob MigrantInnen, ohne Aus- und Weiterbildung, evtl. mit mehrjähriger Berufserfahrung in Produktionsunternehmen im Schichtdienst eine Angst vor Entlassungen und Kündigungen entwickeln?

1.2 Zielsetzung und Fokus

Das Ziel dieser Masterarbeit ist einerseits die theoretische Auseinandersetzung mit den Themen Angst, Migration/Integration, Benachteiligung, Prekarität, Arbeitslosigkeit und Gesundheit. Andererseits wird durch die gewonnenen Ergebnisse eine empirische Untersuchung zur Ergänzung durchgeführt. Dabei werden aktuelle gesellschaftliche Bedingungen aufgezeigt und miteinander in Verbindung gesetzt.

1.3 Forschungsfrage und Zielgruppe

1.3.1 Hauptforschungsfrage

Welche Aspekte sind bei der Angst vor Jobverlust bei MigrantInnen ohne Aus- und Weiterbildung in Produktionsunternehmen mit Schichtdienst relevant?

Diese Hauptforschungsfrage wird zunächst auf Basis einer ausführlichen Literaturanalyse und anschliessend mit einer empirischen Untersuchung beantwortet. Aus der Hauptforschungsfrage ergeben sich die theoretischen und empirischen Subforschungsfragen.

1.3.2 Theoretische Subforschungsfragen

- I. Welche Phänomene können zur Erklärung für die Entstehung und Entwicklung von Angstverhalten vor Arbeitsplatzverlust und Arbeitslosigkeit bei MigrantInnen herangezogen werden?
- II. Welche Massnahmen können herangezogen werden, um Angstverhalten und Barrieren bei erwerbstätigen MigrantInnen in Produktionsunternehmen mit Schichtdienst zu reduzieren oder zu überwinden?

1.3.3 Empirische Subforschungsfragen

- I. Welche Erfahrungen haben die MigrantInnen mit prekären Arbeitsverhältnissen und Entlassungen?
- II. Welche beruflichen, sozialen und privaten Einschränkungen haben erwerbstätige MigrantInnen aufgrund des Angstverhaltens im Produktionsschichtdienst?

1.4 Methodologie, Erhebungs- und Auswertungsmethoden

Die Masterarbeit wird in zwei grosse Bereiche gegliedert.

- I. Theoretischer Hintergrund
- II. Empirische Untersuchung nach Mayring

Der theoretische Hintergrund bildet den ersten Teil der Arbeit. Dieser Teil der Arbeit dient der Darstellung von Grundliteratur rund um die Themenkreise Angst, Migration, Deindustrialisierung, Arbeitslosigkeit und Gesundheit. Als Quellen werden aktuelle Bücher, Artikel und Internetquellen herangezogen. Ein Grossteil der Literaturrecherche wird über den Online-Katalog der FHWien Bibliothek erfolgen. Relevante Suchbegriffe sowie Unterbegriffe, Synonyme und verwandte Begriffe in englischer und deutscher Sprache werden herangezogen. Beispielsweise Migration, Gastarbeitende, Fremdarbeitende, Immigration, Emigration, Produktion, Industrie, sekundärer

Wirtschaftssektor, Angstverhalten, Angstentwicklung, Furcht, Panik, Schichtdienst, Wechseldienst usw. Um die aktuelle Situation von MigrantInnen in der Schweiz darzustellen, werden zusätzlich aktuelle Statistiken der SECO in die Arbeit eingeführt.

Der zweite Teil der Arbeit besteht aus den empirischen Untersuchungen. Die Arbeit stützt sich auf die qualitative Untersuchung. Mittels Durchführung von problemzentrierten Interviews ist es möglich, die Ängste, Erlebnisse, Gefühle, Erfahrungen der MigrantInnen zu reflektieren.

Das problemzentrierte Interview nach Witzel (1982) gehört zu den bekannten Interviewtechniken, um eine qualitative Datenerhebung zu erzielen. Hierbei steht der Grundsatz des Erzählens im Vordergrund. Auch Fragen zu Motiven, Einstellungen und Meinungen sind nach Scholl (2015) zulässig. Zur Analyse der Zielfragestellung wird ein mündlich halbstrukturiertes Interview mit einer Einzelperson nach Döring & Bortz (2016) durchgeführt. In der Masterarbeit erfolgt die Kategorienbenennung mithilfe der induktiven Vorgehensweise (Mayring, 2016). Der Autor erklärt, dass bei dem induktiven Kategorienbildungsverfahren die Kategorien direkt aus dem Material abgeleitet werden. Im Anschluss an die Interviews erfolgt die Transkription, Auswertung, Interpretation und Zuordnung der Ergebnisse anhand der qualitativen Inhaltsanalyse nach Mayring (2016).

Abschliessend folgen kritische Überlegungen und Diskussionen zu beiden Teilen hinsichtlich der Forschungsfrage.

1.5 Sampling, Zielgruppe

Die Zielgruppe der Befragung umfasst Arbeitnehmende mit Migrationshintergrund, welche in einem Produktionsunternehmen im Schichtdienst tätig sind und ggf. kein EFZ besitzen, dessen Expertise zur Beantwortung der Hauptforschungsfrage bezogen auf die Angst vor Jobverlust relevant ist. Es wurden sieben Einzelinterviews durchgeführt.

1.6 Qualitätssicherung / Forschungsplan

Nach Mayring (2016) beziehen sich die klassischen Gütekriterien in der Forschungsmethodik auf Validität (Gültigkeit, wird das gemessen, was gemessen werden soll?), Reliabilität (Zuverlässigkeit, Genauigkeit der Messung) und Objektivität (ob die Aussage frei von subjektiven Einschätzungen und Bewertungen des Untersuchers ist). Um in der qualitativen Forschung Validität, Objektivität und Reliabi-

lität der Arbeit sicherzustellen, ist eine transparente und dokumentierte Vorgehensweise notwendig. Sowohl im Theorie- als auch im empirischen Teil erfolgt eine sachliche Darstellung der Literatur und der gesammelten Erkenntnisse (Kuckartz 2014, S. 70 und 166-168).

Die Validität wird anhand der Durchführung der qualitativen Interviews mit den MigrantInnen erfüllt. Die Reliabilität kann durch Sorgfältigkeit der Kategorienbildung sichergestellt werden. Während der Analyse und Auswertung werden die gewonnenen Ergebnisse laufend rücküberprüft, um festzustellen, ob neue Kategorien gebildet werden können, damit keine Informationen verloren gehen. Bei der Durchführung der Befragung wird auf das Erzählprinzip geachtet, nichtsdestotrotz wird bei Unklarheiten und Widersprüchen das zu erforschende Problem fokussiert, um Motive und, Erfahrungen zu hinterfragen. Die Interviews werden digital aufgezeichnet und anschließend transkribiert.

1.7 Aufbau der Arbeit

Die vorliegende Arbeit folgt in erster Linie der Begriffsdefinition, auf die sich die Arbeit stützt. Anschliessend wird der theoretische Hintergrund dargestellt. Hierbei werden die aktuellen Forschungsstände genannt, dargestellt, diskutiert und in Bezug zur vorliegenden Thematik gesetzt. Folglich werden für das Thema relevante Ursachen und Massnahmen geschildert. Vor dem Hintergrund dieser so gewonnenen wissenschaftlichen Informationen werden die theoretischen Subforschungsfragen beantwortet und ein theoriebasiertes Resümee sowie eine Ergebnissichtung für das Forschungsthema gezogen. Den zweiten Teil der Arbeit bildet die Ausführung der empirischen Forschungsarbeit. An erster Stelle wird der Forschungsrahmen festgelegt. Im zweiten Schritt wird die Vorgehensweise vorgestellt, im Anschluss folgt die Ergebnisdarstellung, Reflexion sowie das empirisch gestützte Fazit, letzterem folgt die Beantwortung der empirischen Subforschungsfragen. Um die Hauptforschungsfrage zu beantworten werden zum Abschluss der Arbeit die theoretischen sowie empirischen Erkenntnisse zusammengeführt und reflektiert.

2. Definitionen und Abgrenzungen

In diesem Kapitel werden die Begriffe abgegrenzt und definiert, die im Rahmen dieser Forschungsarbeit als Basis für die Verständlichkeit erläuterungsbedürftig sind. Ziel ist es, zu einer wissenschaftlichen Definition zu gelangen und diese, wo es möglich ist, mit Beispielen zu untermauern, sodass bei der weiteren Untersuchung der Forschungsfragen ein klares Verständnis der abgegrenzten Begriffe vorliegt.

Unter Kapitel 10 befinden sich Zusatzbegriffsdefinitionen, welche ebenfalls als Basis für die Verständlichkeit herangezogen werden können.

2.1 Begriffsdefinitionen

2.1.1 Diskriminierung und Rassismus

Zu den Begriffen Diskriminierung und Rassismus gibt es unterschiedliche Meinungen resp. Definitonten. Nach Rommelspacher (2011) spricht man von Rassismus, wenn eine Befangenheit mit gesellschaftlichen Diskriminierungen zusammenkommt. Man spricht von einer Diskriminierung, wenn Minderheiten im Vergleich zur Mehrheitsgesellschaft einen geringeren Zugang zu Ressourcen und somit in ihrer Lebensgestaltung weniger Chancen haben, an der Gesellschaft teilzunehmen. Solche Verhältnisse können struktureller, institutioneller oder individueller Natur sein.

Struktureller Rassismus

Es wird von strukturellem Rassismus gesprochen, wenn durch Rechtsvorschriften und politische, staatliche sowie ökonomische Strukturen in einer Gesellschaft Ausgrenzungen geschaffen werden. Beispiele für Gebiete, in denen strukturelle und indirekte Diskriminierungen vorkommen können: Ausländerrecht, Vorschriften und Verfahren zur Anerkennung von Diplomen, Schulwesen usw. (Bruderer, 2009, S. 18).

Institutioneller Rassismus

Der institutionelle Rassismus steht im Zusammenhang mit Strukturen in Organisationen, wie intolerante Angewohnheiten, herkömmliche Wertevorstellungen und bekannte Handlungsmaxime. Beispiele für direkte institutionelle Diskriminierung können auf dem Arbeitsmarkt oder dem Wohnmarkt gefunden werden. Dies kann sich manifestieren, indem bestimmte Personengruppen der Zutritt zu bestimmten Bereichen

verwehrt bleiben. (Gomolla, 2017, S. 145). Wenn bspw. eine Verwaltung einer Liegenschaft Schweizer Mieter priorisieren.

Individueller Rassismus

Der individuelle Rassismus stützt sich auf persönliche Einstellungen und Handlungen und ist auf die direkte persönliche Interaktion bezogen (Rommelspacher, 2011, S. 30f.). Rassismus basiert auf der Herabsetzung von Menschen, indem ihnen negative oder positive Eigenschaften zugeschrieben werden, die zugleich die eigenen Ideale von Schönheit, Tüchtigkeit, Intelligenz und die Überlegenheit der eigenen Lebensweise bestätigen (Rommelspacher 1995, S. 39). Beispiele zur effektiven, direkten, tatsächlichen Diskriminierung sind: Lohndiskriminierung, Diskriminierung bei der (Lehr-) Stellen suche, Diskriminierung bei Beförderungen, Benachteiligung am Arbeitsplatz wie Mobbing, keine Förderung usw. (Bruderer, 2009, S. 18). Wenn bspw. Schweizer Arbeitskräfte mit denselben Qualifikationen für eine Kaderstelle befördert werden.

2.1.2 Remissen

Hertlein und Vadean (2006) definieren den Begriff Remissen, auch bekannt als Rücküberweisung, als einen Anteil des Einkommens der MigrantInnen, welche sie in Form von Geldern oder Gütern zur Unterstützung ihrer Familie ins Herkunftsland transferieren. Die AutorInnen äussern, dass ein Hauptanteil des im Gastland verdienten Einkommens als Geld- und Güterströme in Entwicklungsländer fliesse. In den vergangenen Jahren seien die Remissen nominal wie auch relativ ansteigend (Hertlein & Vadean, 2006).

2.1.3 Schichtarbeit

Schichtarbeit wird in vielen Branchen anerkannt und durchgeführt. Besonders ist sie in Produktions-, Dienstleistungsbetrieben, Krankenhäusern oder Flughäfen etabliert. So z.B., um in Produktionsbetrieben die Produktionsleistung der Güter aufrechtzuerhalten und in der globalen Wirtschaft wettbewerbsfähig zu bleiben.

Lenz (2008) äussert, dass Schichtarbeit von mehreren Arbeitenden erbracht wird, welche einander mit den Schichten ablösen (Schichtwechsel). Hier wird zwischen Früh-, Spät- und Nachtschicht unterschieden. Auch ist im Schichtdienst die sogee-

nannte rollende Woche bekannt. D.h., dass ein Unternehmen 24 Stunden durcharbeitet und die Mitarbeitenden wöchentlich in eine andere Schicht eingeplant werden.

Im Anhang Kapitel 10.4 sind die rechtlichen Aspekte des Arbeitsgesetz zur Schichtarbeit zusammengefasst.

2.1.4 Atypische und prekäre Arbeitsverhältnisse und Entlassung

Rodgers (1989) demonstriert: „[...] The concept of precariousness involves instability, lack of protection, insecurity and social or economic vulnerability.“ (Rodgers, 1989, S. 3). Die Definition von prekären Arbeitsbedingungen nach Rodgers (1989) beinhaltet Risiken vor Arbeitsplatzverlust, fehlende Kontrolle, keine bis geringe soziale Absicherung und geringes Gehalt. Prekäre Arbeitsbedingungen, so merkt der Autor an, sind jedoch keinesfalls mit atypischer Beschäftigung gleichzusetzen. „Not that this eliminates ambiguity; an unstable job is not necessarily precarious. It is some combination of these 28 factors which identifies precarious jobs, and the boundaries around the concept are inevitably to some extent arbitrary“. Gemäss Mümken und Kieselbach (2009) zit. nach Tophoven und Tisch (2016) ist prekäre Beschäftigung nicht nur auf atypische Beschäftigung begrenzt, vielmehr müssen für die Identifikation prekärer Beschäftigung weitere Dimensionen in Betracht gezogen werden. So äussern die AutorInnen, dass subjektiv empfundene Unsicherheiten im Berufsalltag ein zentrales Merkmal der prekären Beschäftigung sind. Kalleberg (2009) zit. nach Tophoven und Tisch (2016) betont, dass die prekäre Arbeit dann gegeben sei, wenn die Arbeit als unsicher, gefährlich oder als kurzfristig eingestuft werde. Rodgers (1989) zit. nach Tophoven und Tisch (2016) beschreibt prekäre Arbeit als eine unsichere Arbeit verbunden mit mangelndem Einfluss der Arbeitnehmenden, fehlender sozialer Absicherung sowie einem geringen Einkommen. So stellen die AutorInnen heraus, dass bei prekären Arbeitsverhältnissen die Privilegien zeitlich begrenzt sind und jederzeit revoziert werden können. Dörre (2005) zit. nach Tophoven und Tisch (2016) ergänzt die Definition der prekären Erwerbsverhältnis um geringe Entlohnung, mangelnde Chancen der Selbstverwirklichung in der Erwerbstätigkeit, soziale Isolation sowie einen geringen Planungshorizont und ebenso geringe Planungssicherheit sowie mangelnde Anerkennung (Dörre, 2005 zit. nach Tophoven und Tisch, 2016, S. 106). Die Autoren identifizieren prekäre Arbeit mit sieben Dimensionen:

- I. Formalrechtliche Arbeitssituation: mangelnde soziale Absicherung, fehlende Berufsperspektive (Tophoven und Tisch, 2016, S. 106ff.). Arbeitszeiten, Schichtarbeit.
- II. Materielle Situation: geringes Einkommen.
- III. Arbeitsplatzunsicherheit: Angst den Arbeitsplatz zu verlieren kann zu chronischen Belastungen führen, folglich wird weniger auf nötige Erholungspausen und Kompensationsmöglichkeiten geachtet.
- IV. Einfluss bei der Arbeit: Arbeitsinhalte teilweise selbst bestimmen zu können, fördert das Verantwortungsbewusstsein der eigenen Tätigkeit und entwickelt das Gefühl von Selbstbestimmung. Handlungs- und Entscheidungsspielraum gibt Sicherheit.
- V. Anerkennung im Erwerbskontext: fehlende Anerkennung und Bestätigung führt zu einem Gefühl der sozialen Ausgrenzung und belastet die psychische negativ.
- VI. Entwicklungsmöglichkeiten: Weiterbildungen und Höherqualifikationen führen zu positivem Wandel der Arbeitsinhalte.
- VII. Physische Arbeitsanforderungen: Hohe physische Belastungen können zu vorzeitigem Erwerbsaustritt führen.

2.1.5 Dequalifizierung

Dequalifizierung auch Qualifikationsmismatch beschreibt den Fall, wenn Personen mit einem bestimmten Bildungs- bzw. Qualifikationsniveau unterhalb dieses Horizonts beschäftigt werden bzw. für die ausgeübte Tätigkeit eigentlich überqualifiziert sind (Berthoud, 2012, S. 45).

2.1.6 Resilienz

„Unter Resilienz wird die Fähigkeit von Menschen verstanden, Krisen im Lebenszyklus unter Rückgriff auf persönliche und sozial vermittelte Ressourcen zu meistern und als Anlass für Entwicklung zu nutzen“ (Weltner-Enderlin & Hildebrand, 2010, S. 13).

3. Theoretischer Rahmen

Zur Einführung in das Thema soll in diesem Kapitel dargelegt werden, was Angst bedeutet und wie tiefgreifend das Phänomen Angst in das System des Lebens integriert ist. Denn dies ist wichtig, um eine Vorstellung davon zu bekommen, was es bedeutet, Angst zu haben aus dem Erwerbsleben ausgeschlossen zu werden. Anschließend sollen die aktuellen Situationen der MigrantInnen und Phänomene von Ängsten vor Arbeitsplatzverlust in Industriefirmen sowie deren physische und psychische Gesundheitsfolgen aufgezeigt werden. Denn nur, wenn die Lebenssituation und die Problematiken, welche Ängste mit sich bringen, verstanden werden, können Lösungsvorschläge aufgezeigt werden, welche die Lebensqualität verbessern und die negativen Auswirkungen reduzieren.

3.1 Angst

Was ist Angst? Jeder Mensch kennt Angst. Denn Angst ist eine Emotion. Nach Ekman et al. (1974, S. 54) werden Menschen von sieben Emotionen geleitet: Glück, Überraschung, Angst, Traurigkeit, Ärger, Ekel/Verachtung und Interesse. Riemann (1997) äussert, dass Angst auftritt, wenn Personen sich in einer Situation befinden, der sie nicht bzw. noch nicht gewachsen sind. Somit führt der Autor an, dass Angst immer einen Doppelaspekt hat, entweder wird die Person durch die Angst aktiv und es spornt zu Höchstleistungen an oder sie wird durch die Angst gelähmt. Denn Angst ist immer ein Signal sowie eine Warnung bei Gefahr und weist einen Aufforderungscharakter auf, nämlich den Impuls, die Angst zu überwinden (Riemann, 1997. S. 9).

Mack (2015) vergleicht Angst als eine fremde Macht, die über einen kommt. Die Person empfindet ein Gefühl der Unsicherheit sowie das Gefühl Handlungsunfähigkeit. Die Autorin berücksichtigt hier drei Gesichtspunkte: Körper und Reaktionen, das Denken und das Handeln. Die Autorin beschreibt, dass bei Angstzuständen das Adrenalin im Körper erhöht ausgeschüttet, die Blutversorgung des Gehirns und der Muskulatur verbessert und das Sauerstoffvolumen im Körper erhöht wird, das Herz schneller schlägt, der Blutdruck sich erhöht, der Körper sich in einem Erregungszustand befindet und sich auf Flucht oder Angriff vorbereitet. Durch diesen körperlichen Erregungszustand kann es vorkommen, dass Menschen Angstzustände als lustvoll erleben. So fügt die Autorin hinzu, dass manche Personen die Angst als „Kick“ und Nervenkitzel benötigen und diesen Kick mit gefährlichen Sportarten wie Fallschirmspringen aus Flugzeugen, Extremklettern, Autorennen, Bungee Jumping oder das

Besuchen eines Horrorkabinetts stillen. Jedoch rechnen diese Menschen, welche sich solchen Ängsten aussetzen, immer mit einem positiven Ergebnis und sind euphorisch, die Situation gemeistert zu haben (Mack, 2015, S. 35ff.).

Obwohl jeder Mensch das Angstgefühl kennt, ist der Begriff Angst in der Wissenschaft eine Herausforderung. Bereits Darwin (1873) beschreibt Personen, die Angst haben – „[T]he eyes and mouth are widely opened and the eyebrows raised. The frightened man at first stands like a statue motionless and breathless or crouches down as if instinctively to escape observation“ (Darwin, 1873, S. 290).

Obidzinski (2007) schreibt: „[F]ür den Begriff Angst gibt es keinen einheitlichen und allgemeingültigen Definitionsversuch. Verschiedene Forschungsansätze definieren den Begriff unterschiedlich. Eine allgemein anerkannte Definition von Angst kann es kaum geben, da das Phänomen sehr vielschichtig ist“ (Obidzinski, 2007, S. 19).

Die Definition Angst von Rost und Haferkamp (1979, S. 3) lautet:

Angst ist ein Spezialfall eines Erregungs- und Spannungszustandes mit spezifischen somatischen und psychischen Empfindungen und Reaktionen. Sie ist gekennzeichnet durch Vorwegnahme, aktuelle Empfindungen oder Erinnerungen einer subjektiv bedeutsamen realen oder vorgestellten Unsicherheit [...] bzw. Bedrohung (Versagen, Schmerz, Gefahr) im weitesten Sinne und wird in der Regel durch gelernte Hinweisreize ausgelöst.

Anhand der verschiedenen Definitionen wird ersichtlich, dass für Angst keine einheitliche Definition existiert, allerdings in der Psychologie noch weitere hundert Definitionen bestehen. In dieser Arbeit wird von der Definition in Anlehnung an Schwarzer und Lazarus ausgegangen: „Angst ist ein unangenehmes Gefühl, das in Situationen auftritt, die als bedrohlich eingeschätzt werden, sowie die Tendenz, auf solche Situationen besonders emotional zu reagieren“ (Schwarzer, 2000, S. 88). Da in dieser Arbeit der Zusammenhang von Angstemotion, Stress und Leistung betont wird.

Allerdings ist auch die psychologische Angstforschung relevant, denn es wird in der psychologischen Angstforschung angenommen, dass Personen mit unterschiedlichen Ausprägungen in der Angstdisposition in bedrohlichen Situationen mit einem

ungleichen Anstieg der Zustandsangst reagieren. Welche im Folgekapitel aufgezeigt wird.

3.2 Angst in der Psychologie

Um auf die Beantwortung der theoretischen Subforschungsfragen hinarbeiten zu können, wird in diesem Kapitel die Angst in der psychologischen Theorie beschrieben.

3.2.1 Der Phänomenbereich der Angst

Die ersten Impulse zur wissenschaftlichen Erforschung der Angst kamen von Sigmund Freud (1893/1971B, 1895/1971c zit. nach Krohne 2010, S.14). Reiss (1997) postuliert, dass laut Freud durch die frühkindlichen Erfahrungen die Persönlichkeitseigenschaften im Erwachsenenalter bestimmt würden. Ein weiterer Aspekt sei, dass die Entwicklung einer ängstlichen Persönlichkeit durch ungelöste ödipale Konflikte in der frühen Kindheit geprägt sei. Das führe dazu, dass ungelöste Konflikte eine grosse Menge an psychischer Energie verbrauchten und somit wenig Energie verbleibe, um die täglichen Hindernisse zu meistern. Daraus resultiert, dass viele Situationen als bedrohlich empfunden werden, Stress auslösen und zu einem Zusammenbruch der Abwehrreaktionen führen können. Somit dient die Angst dazu vor einem Zusammenbruch gewarnt zu werden, jedoch läuft die Person dann Gefahr, auf diese Weise ein unterdrücktes Trauma erneut zu erleben. Der Autor äussert, dass unbewusst die Bedrohung uminterpretiert werde, dass der Impuls als gefährlich betrachtet wird.

Freud definierte den Angstbegriff, indem er zwischen dem Angsteffekt (emotionaler Zustand, welcher nur von begrenzter Dauer ist) und dem habitualisierten Persönlichkeitsmerkmal der Hysterie und Neurasthenie (Unfähigkeit, ein erlebtes psychisches Trauma adäquat zu verarbeiten) unterscheidet. Eine angebrachte Verarbeitung kann durch physisches Abreagieren oder durch innerpsychische Prozesse, wie beispielsweise einer Neuinterpretation der Situation, erfolgen (Krohne, 2010, S. 14ff.).

Es sei dazu anzumerken, so Krohne (2010), dass die Unterteilung von Sigmund Freud in der Forschung unter den Begriffen Zustandsangst (state anxiety) und Angstneigung (trait anxiety) beibehalten wurde.

Die aktuelle Angstemotion (state) ist ein mit bestimmten Situationsveränderungen intraindividuell variierender affektiver Zustand des Organismus, der durch erhöhte Aktivität des autonomen Nervensystems sowie durch die Selbstwahrnehmung von Erregung, das Gefühl des Angespanntseins, ein Erlebnis des Bedrohtwerdens und verstärkte Besorgnis gekennzeichnet ist (Kohler, 2010, S. 17).

Auch Spielberger (1975) differenziert zwischen Zustandsangst (State-Angst) und Angst als Eigenschaft (Trait-Angst). Der Autor beschreibt, dass State-Angst ein emotionaler Zustand ist, der durch Anpassung, Besorgtheit, Nervosität, innere Unruhe und Furcht vor zukünftigen Ereignissen, wie beispielsweise einer Kündigung, aber auch durch eine erhöhte Aktivität des autonomen Nervensystems entstehe. Somit reagieren Personen bei State-Angst, wenn ein Stressor ihnen das subjektive Gefühl von Gefahr vermittelt. Der Autor bezeichnet diesen Ablauf als „Angst als Prozess“. Eine bedrohlich taxierte Lage und darüber aufsteigende Besorgnis lösen im gesamten Organismus plötzliche Reaktionen aus. Dabei „muss die subjektive Einschätzung der Bedrohung nicht mit der objektiven Gefahr übereinstimmen“ (Spielberger, 1972 zit. nach Kohler, 2010 S. 17). So betont der Autor weiter, dass „das Persönlichkeitsmerkmal Ängstlichkeit (trait) [...] die intraindividuell relativ stabile, aber interindividuell variierende Tendenz [bezeichnet], Situationen als bedrohlich wahrzunehmen und hierauf mit einem erhöhten Angstzustand zu reagieren“ (Kohler, 2010, S. 17). Somit ist Ängstlichkeit bei jedem Individuum unterschiedlich ausgeprägt. Daraus kann entnommen werden, dass ein ängstliches Individuum extremer auf bedrohliche Situationen reagiert. Der zentrale Unterschied zwischen State- und Trait-Angst als Persönlichkeitsmerkmal ist, dass die State-Angst ein vorübergehender Zustand ist.

Ist ein Umgang mit oder Flucht vor dem Stressor nicht möglich, so kann es zu interpsychischen Reaktionen wie etwa Leugnung, Unterdrückung, Verdrängung oder anderen Mechanismen kommen, welche dazu beitragen, die Wahrnehmung der Stressoren zu verzerren (Spielberger, 1972).

Bei der Definition des Oberbegriffs Angst wurde angedeutet, dass Angst mehrere Bestandteile hat, im folgenden Unterkapitel soll nun die Präzisierung des Angstbegriffs Hervorgehoben werden.

3.2.2 Furcht und Stress

Furcht

Freud zit. nach Krohne (1998) definiert, dass Furcht einer objektiven Angst zugeschrieben werde, hingegen der Angstzustand keiner speziellen Ursache zugeordnet werden könne.

Stress

Nach Lazarus und Folkman (1984) zit. nach Milek und Bodenmann (2018) entsteht Stress, wenn eine Person eine Situation oder ein Ereignis als Herausforderung, Bedrohung oder Schädigung einschätze und die durch innere oder äussere Bedingungen gestellten Anforderungen als die eigenen Ressourcen beanspruchend oder übersteigend wahrgenommen würden.

Bezogen auf MigrantInnen können beispielsweise fehlende Sprachkenntnisse zu einer Stresssituation führen, weil sie sich in einer (Konflikt-) Situation nicht äussern und verteidigen, bzw. die Emotionen nicht äussern können, was als bedrohlich aufgenommen werden könnte und zu Stressleben durch Stressoren erzeugt wird (Menrath 2008, S. 24).

Demzufolge werden im nächsten Unterkapitel die Angstarten in Arbeitssituationen nähergebracht.

3.3 Angstarten am Arbeitsplatz

In diesem Unterkapitel sollen die Angstarten welche in Arbeitssituationen auftreten können konkretisiert werden. Hierbei wird ein Überblick über die wichtigsten Ängste wie Existenzangst, Leistungsangst und soziale Angst gegeben, zudem wird auf diverse Modelle zu Arbeitsstress eingegangen.

Linden und Muschalla (2007, S. 39) beschäftigen sich mit arbeitsplatzbezogenen Ängsten und Arbeitsplatzphobien. So belegen sie, dass die Arbeit zeitlich, inhaltlich und sozial ein wichtiger Lebensbereich ist und die Ereignisse am Arbeitsplatz Auswirkungen auf die psychische Verfassung eines Menschen haben. Ebenso werden psychische Erkrankungen zwangsläufig auch Auswirkungen auf den Arbeitsplatz haben. Die AutorInnen schreiben, die Verbindung zwischen Ängsten und dem Arbeitsplatz sei von besonderer Bedeutung, da die Struktur des Arbeitsplatzes und die Or-

ganisation der Arbeit im Falle einer engen Verbindung Angst auslösen und mit Bedrohungsimpulsen assoziiert würden.

- I. Arbeit gegen Entlohnung bedeutet auch Leistungs- und Verhaltensanforderung. Nicht-Erbringung der Leistung kann zu Leistungsversagen und Scheitern führen. Hierbei kann sowohl ein tatsächliches Kompetenzdefizit als auch die Vorstellung eines möglichen Kompetenzverlusts Angst auslösend wirken.
- II. Vorgesetzte können Ängste auslösen, weil die Führungskräfte auch die Macht haben, Sanktionen und Kündigungen auszusprechen.
- III. KollegInnen können bedrohlich sein, beispielsweise durch jegliche Art von Konkurrenzverhalten, Status oder Beförderung.
- IV. Konflikte zwischen ArbeitskollegInnen können sich negativ auf die psychische Verfassung auswirken.
- V. Einige Arbeitsplätze stellen auch Orte realer Bedrohung dar, wie beispielsweise Bauarbeitende auf Baustellen, Polizisten, Feuerwehrleute usw.
- VI. Der Arbeitsplatz ist für die meisten Menschen die Quelle der Existenzsicherung. Arbeitsplatzverlust bedeutet oft auch eine Bedrohung der Existenz. Ebenso wird der Arbeitsplatz auch mit Sozialstatus und Selbstdefinition assoziiert, sodass ein Verlust der Arbeitsstelle zu psychologischen Belastungen führen kann. Daher kann schon alleine eine Drohung des Jobverlustes oder die Arbeitsunsicherheit zu Angst führen (Linden und Muschalla, 2007, S. 39f.).

Meyer (1999) führt an, dass Angstreaktionen im Arbeitsalltag durchaus bekannt sind. So beschreibt die Autorin, dass Angst und Stress das Denken lähmen, als körperlich unangenehm wahrgenommen sowie schmerzhaft im Bauch empfunden werden. Dennoch wird Angst verschwiegen und ist im Unternehmen oft nicht willkommen, wodurch es weiterhin ein Tabuthema bleibt. Denn Arbeitnehmende, welche in bestimmten Unternehmenssituationen mit Angst reagieren, werden in ihrem Kompetenzprofil als wenig belastbar angesehen. Ebenso wird hinterfragt, ob die Person ausreichend stark und belastbar für die Arbeit ist (Meyer, 1999, S. 165f.).

3.3.1 Existenzängste und Arbeitsplatzangst

Schwarzer (2000, S. 104) postuliert: „Existenzangst entsteht aufgrund der erlebten Bedrohung der körperlichen Unversehrtheit“, wie beispielsweise die Angst vor Unfällen, Krankheiten, dem Alter sowie Todesangst. Folglich ergänzen Panse und Stegmann (2004, S. 36), dass ein Arbeitsplatzverlust und Armut ebenfalls als Existenzangst zu definieren seien. Auch sei die Krankheitsangst mit Besorgnis verbunden, die beruflichen Anforderungen nicht mehr ausüben zu können bzw. den Status und die Anerkennung zu verlieren. Infolgedessen verharmlosen erkrankte Mitarbeitenden die Krankheit womöglich und versuchen, die Symptome mit Medikamenten über Jahre hinweg zu bekämpfen (Panse und Stegmann, 2004, S. 36ff.). Auch erklären die Autoren, dass die Altersangst mit Sorgen verbunden sei, die Leistungen nicht mehr erfüllen zu können und dadurch ihre Kompetenzen zu verlieren, was ebenfalls zu Arbeitsverlust führen könne. Die Angst vor Jobverlust kann Identitätsängste, Ängste vor der Zukunft und Veränderungsängste auslösen. Welche auch zu einer Angst vor Verarmung bzw. Wohlstandsangst führen kann (Panse und Stegmann, 2004, S. 37). Poppelreuter (o.D.) berichtet, dass das Motiv der Existenzangst oder die Angst um den Arbeitsplatz zu einer Arbeitssucht führen könne. Denn der Autor sagt, die „Arbeitssucht ist oft eine verzweifelte Reaktion auf unbewältigte Ängste“.

3.3.2 Soziale Ängste

Schwarzer (2000, S. 104) definiert soziale Ängste als eine Form der Selbstwertbedrohung.

Unter sozialer Angst verstehen wir die Besorgnis und Aufgeregtheit angesichts von sozialen Situationen, die als selbstwertbedrohlich erlebt werden. Man muss mit anderen Menschen interagieren und riskiert damit sein Ansehen, denn wenn man sich lächerlich macht oder sich dumm anstellt, erzielt man nicht den Eindruck, den man gern auf andere machen will (Schwarzer, 2000, S. 118).

Aus diesem Zitat lässt sich schlussfolgern, dass beispielsweise Schüchternheit oder Publikumsangst zu der sozialen Angst gehören können. Die soziale Angst sei eng mit dem persönlichen Selbstbild verbunden, denn sie entstehe als Konsequenz der

wahrgenommenen Bedrohung des Selbst, so Schwarzer (2000, S. 118). Nach Panse und Stegmann (2004, S. 41) könnten soziale Ängste auch entstehen, wenn ein unsicheres und unbeholfenes Auftreten befürchtet werde. Die Autoren betonen, schon allein ein Verdacht, nicht beachtet oder gar abgelehnt zu werden, bedrohe das Selbstwertgefühl, so könne eine Entfremdung von Vorgesetzten, Kollegen und Untergeordneten auftreten. Eine Angst vor dem Vorgesetzten wird ausgelöst aufgrund dessen Macht und Einfluss auf Lohn, Aufgaben, Beförderung und Anerkennung. Hierbei demonstrieren die Autoren, Negativbeispiele von Vorgesetzten, die Arbeitskräfte bloßstellen, willkürlich ausgrenzen und mit Abmahnungen strafen. Das Motiv des Verhaltens der Vorgesetzten erklären die Autoren damit, dass die Vorgesetzten oft Angst vor ihren Mitarbeitenden hätten (Übertragung/Gegenübertragung), weil sie die Belegschaft auch als Konkurrenz sähen und um die eigene Stelle fürchteten oder aber auch den eigenen Kompetenzvorsprung verlieren könnten.

Auch nach Meyer (1999) sei davon auszugehen, dass Vorgesetzte, die besonders unsicher sind, häufig unter Angst vor dem Verlust der eigenen Position, vor dem Verlust des Status, vor dem Verlust der Macht und der eigenen Privilegien leiden sowie Angst vor dem Versagen haben. Dies führt folglich dazu, dass der ängstliche Vorgesetzte der Belegschaft mit beruflicher Vernichtung droht. So besteht die Gefahr, dass der Vorgesetzte die Rechte seiner Funktion als Führungskraft willkürlich nutzen könnte (Meyer, 1999, S. 167). Auch Panse und Stegmann (1998, S. 260) äussern, dass unsichere Führungskräfte Angst von ihren Mitarbeitenden hätten und dadurch besonders Wert auf Statussymbole legten, um ihre Autorität darzustellen. Folglich betonen die Autoren, dass Machtausübung der Führungskräfte, wie beispielsweise Anschreiben der Arbeitskräfte, ihre Unsicherheit und menschliche Schwäche ausdrückten.

3.3.3 Leistungsdruck und Leistungsangst

Neuhaus (2012, S. 109) reklamiert, dass sich Leistungsängste sowie Bewertungs- und Beurteilungsängste auf die Fähigkeit des Individuums bezögen, die Anforderungen der Arbeit zu erfüllen. Wine (1982) zit. nach Krohne (2010) äussert, dass die Leistungsangst ein spezieller Aspekt der allgemeinen Angst sei. Situationen, in denen es zu einer Bedrohung des Selbstwertgefühls kommen kann, liegen bei Prüfungsangst, Testangst usw. vor. Am Arbeitsplatz zählen nicht nur formale Prüfungen

wie Assessment Center oder berufliche Weiterbildungen, sondern auch einbezogene Prüfungssituationen wie Präsentationen, aber auch Neubewertung der Arbeitsleistung nach einer Beförderung zu Situationen von Prüfungsängsten, so Neuhaus (2012, S. 109). Folglich ist auch zu beachten, dass „Ängste rund um die Folgen des eigenen Arbeitshandelns [...] nah verwandt [sind]. Hier sind Ängste zu nennen, bei denen es um die Nichterfüllung von Leistungen geht, ohne dass eine direkte Prüfungssituation vorgelegen hätte.“ (Neuhaus, 20019, S. 109).

In der folgenden Abbildung ist eine Darstellung zu den Ängsten im Arbeitskontext zusammengefasst:

| Existenzängste | Soziale Ängste | Leistungsängste |
|---|---|---|
| Sind Ängste vor/wegen... | | |
| ...körperlicher Unfähigkeit, ein Leben wie gewohnt aufrecht zu erhalten <ul style="list-style-type: none"> ▪ Alter ▪ Krankheit oder Verletzung <ul style="list-style-type: none"> – Folgen von Angst und Stress – Arbeitssucht ▪ Sinnverlust ▪ Degradierung zur Arbeitsmaschine ▪ Tod | ...Herabsetzung im Urteil Dritter <ul style="list-style-type: none"> ▪ Demütigung ▪ Vertreten eigener Meinung ▪ Kritik / Konfrontation durch Vorgesetzte, Kollegen, Mitarbeiter ▪ Verlegenheit, Scham und geringer Selbstwert ▪ Sprechen vor Gruppe ▪ Sexualverhalten ...Verlust von Status <ul style="list-style-type: none"> ▪ Durch Misserfolg ▪ Macht- / Kontrollverlust ▪ Ungerechte Entlohnung ...Ausschluss aus der Gruppe <ul style="list-style-type: none"> ▪ Durch Erfolg (z. B. Beförderung) ▪ Mangelndes Feedback ▪ Übergangenwerden ▪ Mobbing | ...(negativen) Bewertungen und Beurteilungen <ul style="list-style-type: none"> ▪ Prüfungen ▪ Nichtfähigkeit zur Anpassung oder zum Lernen ▪ Nach Beförderung oder Versetzung ▪ Berufsangst und Arbeitsplatzphobie ▪ Versagen im Beruf ...Folgen eigenen Arbeitshandelns <ul style="list-style-type: none"> ▪ Eigene Fehler ▪ Entscheidungen ▪ Führungshandeln ...Unvereinbarkeit von Rolle und Person <ul style="list-style-type: none"> ▪ Rollenkonflikte ▪ Rollenüberforderung ▪ Ungenügendes Training ▪ Unpassende Risikobereitschaft |

Abbildung 1. Ängste im Arbeitskontext Darstellung an die Klassifikationsschema von Schwarz (1987, S. 93) zit. nach Neuhaus (2012, S. 113)

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass Angst in Unternehmen ein vielschichtiges Phänomen ist. Demzufolge hat Schwarzer (1981, S. 93) zit. nach Seipp (1989, S. 10) eine Hierarchie zwischen verschiedenen situationsspezifischen Ängsten verdeutlicht.

Der Autor unterteilt das Netzwerk (Abb. 2) in drei hauptsächliche Angstgruppen: Existenzangst, soziale Angst und Leistungsangst. Der Autor hat die Existenzangst in der Konzeption von der sozialen Angst und der Leistungsangst isoliert dargestellt, weil bei der Existenzangst die Verletzung der körperlichen Unversehrtheit im Fokus steht. Hingegen steht bei der Leistungsangst und sozialer Angst die Selbstwertbedrohung im Vordergrund, so betont Seipp (1989, S. 10) „im anderen mehr durch Vergleiche mit der eigenen oder Ansprüche an die eigene Person ausgelöst wird“.

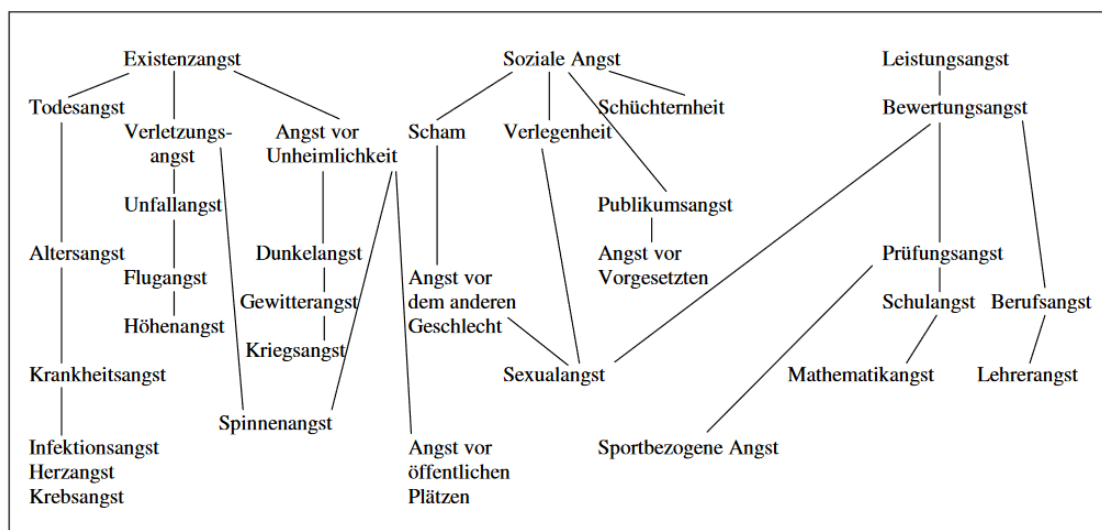


Abbildung 2. Hierarchie verschiedener Ängste (Schwarzer, 1981, S.93, zit. nach Seipp, 1989, S. 10)

Massgebend für die Art der Auswirkung ist das wahrgenommene Ausmass der Angst. Ist beispielsweise die Angst vor Jobverlust intensiv und belastend, führt dies zu Blockaden und Lähmung, wobei die Leistungen nicht mehr ausgeführt werden können, oder nach Riemann (1997) zu Höchstleistung führen können.

Nun stellt sich die Frage, wovor haben ArbeitnehmerInnen mit Migrationshintergründen Angst? Im nächsten Kapitel werden die Themen Migration, Beschäftigungsunsicherheiten, Diskriminierung und Arbeitslosigkeit betrachtet.

3.4 Migration aktuell

In den letzten Jahren rückte das Thema Migration und Flüchtlingskrise in den Fokus und ist weiterhin in politischen und medialen Debatten sehr aktuell. Schlechte Lebensbedingungen, Gewalt und kriegerische Auseinandersetzungen, Umweltproble-

me, mangelnde Wirtschaftsperspektiven sowie die wachsende Kluft zwischen armen und reichen Ländern führen häufig zu Migrationsbewegungen (Staatssekretariat für Migration [SEM], 2014). Häufig wird Migration im öffentlichen Diskurs negativ assoziiert. Aktuell ist vielen Medien zu entnehmen, dass die Türkei die Grenzen für die Migranten aus Syrien nach Europa seit 2015 wieder geöffnet hat. Denn die Europäische Union hätte sich nicht an das vereinbarte Flüchtlingsabkommen gehalten. Die Türkei hat bereits mehr als 4.7 Millionen Flüchtlinge aus Syrien aufgenommen und über 42 Milliarden Dollar für die Flüchtlinge „bisher das Dreizehnfache der EU-Beihilfe ausgegeben. [D]ie Türken leisten für Flüchtlinge dramatisch mehr als wir Europäer. Peinlich für Europa“ – so Todenhöfer (2020). Hingegen werden in Griechenland Tränengas und Blendgranaten eingesetzt, um die MigrantInnen von der Grenze abzuwehren. Todenhöfer (2020) schreibt: „[U]nsere Politiker sprechen täglich von ihrem, Kampf für unsere westlichen Werte` Schaut mal ganz genau hin, wie unsere Werte gerade an der griechischen Grenze ‚verteidigt‘ werden.“

Zahlreiche ökonomische Theorien und empirische Forschungen haben sich mit Migrationsflüssen von armen Ländern in die reichen Industrienationen befasst, die unmittelbar leicht nachvollziehbar ist.

Ende 2018 lebten in der Schweiz rund 2.2 Millionen Ausländer. Das entspricht einem Bevölkerungsanteil von 25.10 Prozent. Im Vergleich zu den Nachbarstaaten wie Österreich mit 19.20 Prozent, Deutschland mit 16.6 Prozent, Frankreich mit 12.20 Prozent und Italien mit 10.20 Prozent ist in der Schweiz der AusländerInnenanteil hoch. Beide Werte steigen seit Jahren stetig an (Neue Zürcher Zeitung, 2019). Zum heutigen Standpunkt bezüglich Migration hat sich in der Schweiz auch einiges geändert. Denn in der Schweiz wurde das Asylverfahren für den Asylsuchenden sowie für ImmigrantInnen aus Drittstaaten erschwert, wobei die Grenzen für die EU / EFTA- Staaten durch die Freizügigkeitsabkommen offen stehen (Staatssekretariat für Migration [SEM], 2019). Durch das bilaterale Freizügigkeitsabkommen zwischen der Schweiz und der Europäischen Union (EU) ist es möglich, dass die EU- und EFTA-BürgerInnen unter bestimmten Voraussetzungen den Arbeits- und Wohnort innerhalb der Staatsgebiete der Vertragsparteien frei wählen können (Schweizerische Europolitik, 2019). Somit ermöglicht es MigrantInnen aus dem EU / EFTA Staat in der Schweiz 90 Tage ohne eine Aufenthalts- und Arbeitsbewilligung zu arbeiten. Aufgrund des Freizügigkeitsabkommens steigt die ausländische Wohnbevölkerung seit

Jahren an. Demzufolge hat die Schweizerische Volkspartei SVP (o.D.) eine Volksinitiative „für eine massvolle Zuwanderung (Begrenzungsinitiative)“ eingereicht. Das Ziel dieser Volksinitiative ist, das bestehende volle Personenfreizügigkeitsabkommen mit den EU/EFTA-Staaten ausser Kraft zu setzen, notfalls zu kündigen. Denn die SVP (o.D) macht geltend, dass die unkontrollierte und masslose Zuwanderung negative Folgen für die Schweiz habe - wie beispielsweise, dass einheimische Arbeitsplätze zunehmend gefährdet seien, die ältere Bevölkerung ihre Arbeitsstellen verlieren, weil sie durch junge AusländerInnen ersetzt würden, der Wohnraum immer knapper werde, was dazu führe, dass Mieten und Hauspreise anstiegen und die Landschaften zubetoniert würden. Zudem seien die öffentlichen Verkehrsmittel, Strassen- und Autobahnen sowie Schulen überfüllt und unsicher, die MigrantenInnen würden die schweizerische Kultur gefährden und letztendlich hauptsächlich die Sozialdienste bzw., Sozialhilfe beziehen, was dazu führe, dass die Sozialhilfeausgaben der Gemeinden kontinuierlich stiegen. Somit wurde „der Bundesrat [...] beauftragt, auf dem Verhandlungsweg das Personenfreizügigkeitsabkommen mit der EU spätestens zwölf Monate nach Annahme der Begrenzungs-Initiative ausser Kraft zu setzen. Ist eine Verständigung in dieser Zeit nicht möglich, ist das Personenfreizügigkeitsabkommen innert 30 Tagen zu kündigen.“ (SVP, o.D.).

Parallel beobachtet Efnay-Mäder (2019), dass sich seit einigen Jahren weltweit eine Renationalisierung, eine Gegenbewegung zur Globalisierung entwickelt. Beispiele für eine Renationalisierung sei der Brexit, also der Austritt Grossbritanniens aus der EU, der Slogan „America first“ bei den Präsidentschaftswahlen in den Vereinigten Staaten, das Errichten von Mauern sowie protektionistische oder autokratische Tendenzen zu äussern. Durch eben solche Gegenbewegungen können Feindbilder gegenüber MigrantInnen entstehen.

Biffi (2009, S. 13-14) betont:

In dieser Situation des Wandels und der allgemeinen Verunsicherung über die Zukunft, greift man gern auf alte Feindbilder zurück oder erfindet neue. Dabei bieten sich ImmigrantInnen und ihre Nachkommen als neue Sündenböcke an, nicht zuletzt, weil sie in der Mehrheitsbevölkerung nicht fest verankert sind und sich der Staat oder

andere wesentliche politische Akteure ‚noch‘ nicht zu ihrer uneingeschränkten Verteidigung aufgeschwungen haben. In der Folge zielt das Feindbild auf das ‚Andere‘ ab, das ethnisch-kulturell ‚Fremde‘. Dabei wird je nach EU-Mitgliedsstaat eine andere ethnisch-kulturelle Gruppe als kulturell nahe oder fern angesehen und zu einem Feindbild stilisiert.

Doch wie wirkt sich die Dynamik der Feindseligkeit auf die MigrantInnen im Arbeitsmarkt aus?

Diskriminierung und Rassismus

Die Bundesverfassung postuliert in Art. 7 BV dass, „Die Würde des Menschen zu achten und zu schützen [ist]“ in Art. 8 Abs. 2 BV nennt die Bundesverfassung, dass alle Menschen vor dem Gesetz gleich sind, niemand diskriminiert werden darf, aufgrund des Namens, der Herkunft, der Rasse, des Geschlechts, des Alters, der Sprache, der sozialen Stellung, der Lebensform, der religiösen Weltanschauung oder politischen Überzeugung oder wegen körperlicher, geistiger psychischer Behinderung. Doch wie sieht es in der Gesellschaft tatsächlich aus?

Madubuko (2011) führt an, dass Studienergebnisse zur Arbeitsmarktdiskriminierung aufzeigen, dass Teile der einheimischen Bevölkerung gegenüber MigrantInnen mit Ablehnung, Misstrauen oder gar Ängsten begegnen. Auch präsentiert der Katalog zur Integration und Migration in Europa (MIPEX), dass Deutschland, Österreich und die Schweiz die letzten Plätze in den Kategorien *Schutz vor Diskriminierung* und *Zugang zum Arbeitsmarkt* belegen (Madubuko, 2011, S. 15). Madubuko (2011) zitiert nach Berry (1992) berichtet in seiner Akkulturationsstresstheorie, dass MigrantInnen, welche herkunftsbezogene Ablehnungserfahrungen wie fehlende Akzeptanz in sozialen Kontakten zur Mehrheitsgesellschaft, Rassismus, Vorurteile und Diskriminierung gesammelt hätten, einen Verlust des psychischen und physischen Wohlbefindens erlebten, was zum Auslöser von Stress werden könne. Dabei müssten die MigrantInnen die Ablehnungen auf individueller Ebene bewältigen. Diese Ablehnungserfahrungen behinderten, so Berry (1992), den eigentlich eingeforderten Integrationsprozess und führten zu einem erhöhten Stresspotenzial, mit dem MigrantInnen ihre berufliche Laufbahn vollziehen müssten (Madubuko, 2011). Folgen der Diskriminierung

und Ignoranz werden als Unfairness empfunden und es kommt zu negativen Emotionen (Rigotti, 2010). Scheibner und Hapkemeyer (2013) definieren die negativen Emotionen als Ohnmacht und Hilflosigkeit. Dieser Prozess führt häufig zu Depression und mangelnder Selbstachtung. Kühn (2018) legt dar, dass Ohnmacht und Hilflosigkeit verschiedene Gefühle wie Angst, Aggression, Trauer und Depressivität auslösen könnten und die Gesundheit gefährden. Viele Betroffene verfallen in depressive Passivität bzw. sog. erlernte Hilflosigkeit. Das heisst, MigrantInnen, die immer wieder von der Gesellschaft und Unternehmen abgelehnt und als Arbeitskraft der zweiten Klasse gesehen werden, geraten in einen Teufelskreis der erlernten Hilflosigkeit. Das anhaltende Gefühl der Hilflosigkeit, Machtlosigkeit und Ohnmacht ist der erste Schritt in eine Abwärtsspirale der Angst und Depression.

Auch weisen Vielzahl von empirischen Studien eine Lohndiskriminierung auf. Das Bundesamt für Migration (BFM) (2006) kommt zum Schluss, dass Arbeitskräfte mit Migrationshintergründen mit einem Monatsdurchschnittslohn CHF 4'962.00 weniger verdienen als die einheimische Bevölkerung mit CHF 5'840.00. Auch wurde festgehalten, dass die Lohndifferenzen umso grösser werden, je unsicherer der Aufenthaltsstatus und je grösser die geografische Distanz eines Herkunftslandes ist. D.h. die grösste Lohnbusse besteht bei den Kurzaufenthaltsbewilligungen (L-Bewilligungen) und geringere Lohneinbussen bei Niederlassungsbewilligungen (C-Bewilligungen) (BFM, 2006 zit. nach Bruderer, 2009, S. 20). Bedenklich sind diese Befunde auch, weil die Erwerbslosigkeit nicht nur die neuzugewanderten MigrantInnen betrifft, sondern auch Personen aus der zweiten Generation, also die in der Schweiz geboren sind (SECO, 2007 zit. nach Bruderer, 2009, S. 20).

Weitere Faktoren sind Benachteiligungen beim Zugang zum Arbeitsmarkt (Stellendiskriminierung). Bspw. zeigen verschiedene Studien wie der Lehrstellenbarometer 2017 bei der Lehrstellensuche, dass es Jugendlichen mit Migrationshintergründen schwerer fällt, eine (Lehr-) Stelle zu finden. Während bei Schweizer Jugendlichen, welche sich für eine Ausbildung interessieren, 72 Prozent Zusagen erhalten haben, sind dies bei Jugendlichen mit Migrationshintergrund 45 Prozent. Auch liegt bei den MigrantInnen eine Beschäftigungsdiskriminierung vor, da sie häufig trotz gleichwertiger Qualifikation geringere Aufstiegschancen haben, und häufig unattraktivere Arbeiten in untersten Positionen nachgehen, die physisch und psychisch belastend sind

(Flückiger & Ramirez, 2003). Sheldon (2007, S. 40) begründet dies wie folgt: „Der Grund liegt darin, dass Arbeitnehmende mit eingeschränkten Wechselmöglichkeiten leichter ausbeutba[r] sind, was deren arbeitsmarktliche Performance beeinträchtigt“. Doch was passiert, wenn dazu noch das Beschäftigungsverhältnis der unattraktiven Stellen unsicher wird?

3.5 Beschäftigungsunsicherheit durch Deindustrialisierung

Die heutige Arbeitswelt ist geprägt von hoher Dynamik und steigendem Wandel durch die Digitalisierung, die künstliche Intelligenz, die Automatisierung, aber auch durch ansteigende global operierende Unternehmen, flexible Arbeitszeiten sowie verschärfter Konkurrenz und Wettbewerbsfähigkeit. Bspw. erwähnt Precht (2018), dass die grösste Herausforderung der Digitalisierung die Arbeitslosigkeit sein werde, „die Digitalisierung wird neue Arbeitsplätze schaffen, aber sie wird auch sehr viele alte vernichten“. Denn auf die Globalisierung und den technologischen Fortschritt sind auch in der Schweiz Beschäftigungsrückgänge in Industrieunternehmen zurückzuführen (Kaufmann & Renkin, 2017).

Nicht nur die Digitalisierung und Automatisierung, gefährden die Arbeitsstellen der MigrantInnen, denn die Situation am Arbeitsmarkt hatte sich hinsichtlich der Wirtschaftskrise von 2008 und der Eurokrise von 2010 bereits verschärft. Viele exportorientierte Produktionsunternehmen litten bereits unter dem schwachen Euro und erhöhten die Wochenarbeitszeiten ohne Lohnausgleich (Borkert, 2011).

Giger (2015) berichtet, dass in der Schweiz jeder vierte Arbeitsplatz zum Industriesektor gehöre, also 20 Prozent der Wertschöpfungskette ausmache. Doch seit dem Frankenschock im Jahr 2015 hätten Umsätze und Aufträge, vor allem in Industriebetrieben und exportorientierten Sektoren, abgenommen.

Diem Meier (2017) postuliert, dass gemäss Konjunkturbeobachtungen die Schweizer Wirtschaft den Frankenschock (die Schweizerische Nationalbank hob 2015 den Euro-Mindestkurs von CHF 1.20 per sofort auf) überstanden habe. Auch informiert der Autor, dass die Mindestkursaufhebung der Schweizerischen Nationalbank vor allem in der Industrie und im Exportsektor negative Wirkungen gehabt haben. Denn die Industriebetriebe haben bei der Mindestkursaufhebung die Beschäftigungen reduziert. Zeitgleich gab es auf dem Stellenmarkt eine Reduktion. Auch haben Grossunternehmen im Durchschnitt mehr Stellen abgebaut als kleinere Unternehmen. Kaufmann und Renkin (2017) fügen hinzu, dass auch inlandorientierte Sektoren Stellen

abbauten. Eine mögliche Erklärung für den Abbau ist, dass die Importpreise deutlich tiefer sind als die Preise der Schweizerunternehmen, somit leiden die Industriefirmen unter der Importkonkurrenz. So betont Diem Meier (2017), dass die Aussicht für den sekundären Sektor weiterhin beeinträchtigt sei. Allerdings sei das Phänomen nicht nur aufgrund des Frankenschocks, sondern auch auf den Strukturwandel zurückzuführen. Obwohl die Produktion und Güterexporte abnehmen, steigen im Gegensatz die Gewinne in der Pharmaindustrie sowie bei Uhren- und Präzisionsinstrumenten. Es sei jedoch davon auszugehen, so Diem Meier (2017), dass sich die Deindustrialisierung in der Schweiz weiter akzentuiere. Auch der Verband der Maschinen-, Elektro- und Metall-Industrie (MEM-Industrie) rechnet mit weiterem Stellenabbau. Zimmermann (2020) erzählt, dass sich aufgrund der Abkühlung der Konjunktur im vergangenen Jahr gegenüber 2018 die Auftragseingänge um 10.6 Prozent reduziert, die Umsätze sich um 4.5 Prozent verringert hätte und der Umsatz um 2.10 Prozent abgenommen habe. So fügt der Autor hinzu, dass aktuell die Corona-Pandemie die globale Konjunktur und Lieferungen beeinträchtigen. Denn aktuell stellt der Ausbruch der Corona-Pandemie nicht nur das Gesundheitswesen, sondern auch Arbeitnehmende auf die Probe. Unternehmen reichen Kurzarbeit ein oder entlassen gar Mitarbeitende. Die Schweiz setzt in dieser ausserordentlichen Lage dramatische Massnahmen für das Land in Kraft. Am 17. März 2020 wurden öffentliche und private Veranstaltungen verboten, alle Läden, Märkte, Restaurants, Bars, Unterhaltungs- und Freizeitbetriebe wie Museen, Bibliotheken, Kinos, Konzerte- und Theaterhäuser, Sportzentren, Schwimmbäder, Skigebiete, Coiffeursalons sowie Kosmetikstudios geplant bis am 11. Mai 2020 geschlossen, die Fahrpläne der öffentlichen Verkehrsmittel reduziert, Schulen und Universitäten blieben ebenfalls geschlossen (Tages Anzeiger, 2020). Laut Zimmermann (2020), übertragen auf die aktuelle Situation, hätte sich der Schweizer Franken gegenüber dem Euro 2019 erhöht und sei 2020 noch weiter manifestiert, welches den Rahmen der Wettbewerbsfähigkeit in der Industrie im EU-Markt behindere. Der Autor merkt an, falls die Einschränkungen weiterhin anhielten, so befürchte die Industrie die Einführung der Kurzarbeit und kritische Aussichten.

Doch wie wirkt sich dieses Phänomen der Deindustrialisierung und des wirtschaftlichen Strukturwandels auf MigrantInnen aus? Das Bundesamt für Migration BFM, seit 2015 Staatssekretariat für Migration SEM, erhob im Jahr 2006 im Auftrag der Vorsteher des Eidgenössischen Justiz- und Polizeidepartements EJPD einen Ist-Zustand

der Probleme und des Handlungsbedarfs bezüglich Integration. Der BFM (2006) erklärt, dass Integration als Chancengleichheit verstanden wird. Diese Chancengleichheit bzw. der Soll-Zustand gelingt erst, wenn AusländerInnen in der Schweiz in verschiedenen Integrationsbereichen wie beispielsweise Gesellschaft, Wirtschaft, Ausbildung usw. vergleichbare Kennzahlen aufweisen wie die Schweizer Bevölkerung. Laut Madubuko (2011) zit. nach Häußermann und Kapphan (2008) ist man erst integriert, wenn man „faire Zugangschancen zu den zentralen Institutionen einer Gesellschaft hat und als gleichberechtigter Bürger anerkannt wird“.

Laut den Ergebnissen der BFM (2006) seien rund 200`000 ausländische Personen von Armut betroffen. So schildert der BFM (2006), dass die ausländische Wohnbevölkerung doppelt so hoch von Armut betroffen sei als Schweizer BürgerInnen. Laut BFM (2006) erhielten die MigrantInnen durchschnittlich 15 Prozent weniger Lohn als Personen mit Schweizerpass. Besonders auffällig sei es bei den ausländischen Frauen im Vergleich zu Schweizerinnen mit denselben Erfahrungen und denselben Fähigkeiten zu beobachten, denn nach BFM (2006) liege der Durchschnittsunterschied bei 35 Prozent. Der BFM (2006) berichtet, dass in manchen Branchen wie Hotellerie/Restauration, Hausdienste, Baugewerbe sowie Industrie eine überdurchschnittliche Ausländerbeschäftigung vorliege. Das heisst, dass in diesen Branchen über die Hälfte des Arbeitsvolumens von AusländerInnen erledigt wird. Auch arbeiten MigrantInnen im Durchschnitt häufiger in prekären Arbeitsverhältnissen wie in Nacht- und Schichtarbeit als Schweizerarbeitskräfte (BFM, 2006). Gemäss dem BFS (2017) arbeite die Bevölkerungsgruppe mit Migrationshintergrund der ersten Generation am häufigsten zu atypischen Arbeitszeiten. Cueni und Sheldon (2011) erklären, dass durch Globalisierung und Deindustrialisierung immer mehr repetitive Tätigkeiten ins Ausland abwanderten, hingegen anspruchsvollere Beschäftigungen im Inland blieben. Dies führt dazu, dass für die Tätigkeiten, welche im Inland weitergeführt werden, eine höhere Qualifikation erforderlich ist. Das heisst, die Nachfrage nach Höherqualifizierten steigt an, hingegen sinken die Arbeitsstellen der Niedrigqualifizierten kontinuierlich. Somit wirkt sich diese Entwicklung negativ auf die Arbeitsmarktlage der Geringqualifizierten aus. Die BFM (2006) postuliert, dass ein Drittel der ausländischen Erwerbsbevölkerung keinen Sekundären 2 Abschluss haben, das heisst keinen weiteren Abschluss nach der obligatorischen Schulzeit. Allerdings verfügen die MigrantInnen häufiger über einen Hochschulabschluss (Tertiärstufe) als Einheimi-

sche. Das BFS (2017) erwähnt, dass MigrantInnen der zweiten Generation im Bereich der Tertiärstufe den niedrigsten Anteil aufweisen.

An dieser Stelle, kommt die Frage auf, warum die BewohnerInnen mit Migrationshintergrund in der Schweiz als weniger qualifiziert betrachtet werden als Einheimische? MigrantInnen können häufig ihre Qualifikationen, Fähigkeiten und Diplome, welche sie in der Heimat erhalten haben, aufgrund von Unwissen und der Schwierigkeit in der Schweiz nicht einsetzen (vgl. Bologna Reform, 1999). Somit finden die MigrantInnen, gemessen an ihren beruflichen Qualifikationen, keinen adäquaten Arbeitsplatz. Denn dem Bundesamt für Statistik zufolge sind MigrantInnen aus Staaten, die nicht die EU/EFTA Staaten angehören, drei bis viermal häufiger von Dequalifikationen betroffen als SchweizerInnen. Somit erhält die ausländische Bevölkerungsgruppe schlechte Voraussetzungen, um sich beruflich einzubringen. Folglich geht aufgrund der Nicht-Anerkennung der Diplome auch wichtiges Humankapital, wie Wissen, Fähigkeiten etc verloren, was auch die Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens beeinträchtigen kann. Denn Integration ist ein gegenseitiger Prozess, an dem sich nicht nur MigrantInnen, sondern auch öffentliche und private Organisationen aber auch die gesamte schweizerische Bevölkerung beteiligen zu beteiligen haben (Berthoud, 2012, S. 7).

Nach BFM (2006) hätten 50 Prozent der Kinder, deren Eltern im Ausland geboren seien, Lese- und Schulschwierigkeiten, dies sei auf die zu Hause gesprochene Sprache sowie kulturelle Herkunft zurückzuführen. Zeitgleich werden Ausländerkinder durch ungleiche Zuweisungspraxen in Sonderschulen und Kleinklassen benachteiligt, denn zwischen den Kantonen bestehen differenzierte Zuweisungspraxen in Sonderschulen. Auch deutet der BFM (2006) an, dass ausländische Jugendliche frühzeitig aus dem Bildungssystem treten als einheimische Kinder. Hinzu kommt, dass sich die schulische Benachteiligung auch in der Sekundärstufe 2 fortsetzt, denn ausländische Nachkommen würden auf Anlehen und Brückenangebote zurückgreifen, da die Chancengleichheit auch bei der Lehrstellensuche ebenfalls nicht gegeben sei (vgl. Lehrstellenbarometer, 2017). Folglich betont der BFM (2006), dass aufgrund des fehlenden sozialen Netzwerks die Chancen auf einen Ausbildungsplatz gering seien. Demzufolge führe das zum Ergebnis, dass MigrantInnen in der Arbeitswelt geringere Chancen auf eine adäquate Arbeitsstelle haben und vermehrt in prekären Arbeitsverhältnissen beschäftigt sind. Je tiefer der Bildungsstand und die Qualifikationen seien, desto stärker sei die Arbeitslosenquote, so definieren Cueni und Sheldon

(2011) die Situation der AusländerInnen. Diese Spannung entstehe laut Cueni und Sheldon (2011) daraus, dass in den 1990er Jahren mehrheitlich ungelernete ausländische Arbeitskräfte angeworben worden seien. Allerdings hat die Schweiz in den vergangenen Jahren den Fokus der Rekrutierung auf MigrantInnen mit Hochschulabschluss gesetzt, weil sich der Arbeitsmarkt in der Schweiz kontinuierlich wandelt, indem der Sekundär Sektor abnimmt und der Tertiäre Sektor steigt (Cueni und Sheldon, 2011, S. 5).

Auch in den Nachbarländern wie Deutschland stösst man auf ähnliche Phänomene des Arbeitsmarkts. Denn aufgrund der Rezession greifen deutsche Industrieunternehmen immer häufiger zu Kurzarbeit. Handelskonflikte, schwächere Wirtschaftskonjunktur, Exportrückgänge sowie die Brexit-Unsicherheit sind eine grosse Herausforderungen für die Industriefirmen (Frankfurter Allgemeine, 2019). Brinkmann, Dörre, Röbenack, Kraemer und Speidel (2006) bestätigen, dass in der Bundesrepublik wie auch in anderen europäischen Ländern ein Diskurs über die dauerhafte Massenarbeitslosigkeit geführt werde.

3.5.1 Alterseinkommen von MigrantInnen

Ein weiteres Phänomen zur Erklärung von Angst können das Rentenalter und das damit verbundene Armutsrisiko sein. Denn auch im Rentenalter ist die ausländische Bevölkerung finanziell benachteiligt und dem Armutsrisiko ausgesetzt. Laut dem Bundesamt für Sozialversicherungen 2012 hat die ausländische Bevölkerung in der Schweiz im Mittel CHF 34'000.00 pro Jahr zur Verfügung. Hingegen haben Einheimische, die über 65 Jahren sind, etwa CHF 41'000.00 pro Jahr zur Verfügung. Im Durchschnitt erhalten die Schweizer eine AHV-Rente von CHF 1'800.00 pro Monat. Dies ist bedeutend mehr als die ausländische Bevölkerung, die etwa CHF 1'430.00, erhält (Hungerbühler & Bisegger, 2012, S. 43). Gründe der Differenz liegen zu einem Teil in den unterschiedlichen Löhnen während der Erwerbstätigkeit, aber auch in den fehlenden Beitragsjahren. Auch im hohen Alter haben MigrantInnen mit Benachteiligung zu kämpfen, was ebenfalls als belastend und stressig empfunden werden kann. In der Schweiz gilt, wer mit der AHV-Rente und allen weiteren Einkünften wie von der zweiten Säule BVG die minimalen Lebenskosten nicht decken kann, so ist er/sie zum Bezug von Ergänzungsleistungen (EL) berechtigt und darauf angewiesen. Obwohl

die Ergänzungsleistungen ein rechtlicher Anspruch sind, sind viele MigrantInnen nicht über ihr Recht informiert und wissen nicht, dass die Ergänzungsleistungen bei der Wohngemeinde beantragt werden können. Hinzu kommt häufig noch das fehlende Selbstbewusstsein, Hilfe zu beantragen, aber auch die sprachliche Herausforderung, welche es oft erschwert, die Leistungen zu beantragen (Hungerbühler & Bisegger, 2012, S. 42-43).

3.5.2 Der Stellenwert der Arbeit

Im nächsten Abschnitt soll der Stellenwert der Arbeit und die Auswirkungen der Arbeitslosigkeit erklärt werden.

Die Schweiz entspricht nach Schaufelberger (2013, S. 50) einer modernen Leistungsgesellschaft:

Die Arbeit ist Quelle persönlicher Zufriedenheit und der individuelle berufliche Erfolg die Basis für gesellschaftliche Anerkennung [...] Wenn die Arbeit und die Arbeitsleitung eine solch hohe Bedeutung haben, ist der Grat schmal. Wenn Arbeit fehlt oder Leistungen nicht wie gefordert erbracht werden können. Sind nicht nur ökonomische Sicherheit, sondern auch Identität, soziale Zugehörigkeit und Satus gefährdet (Schaufelberger, 2013, S. 50).

Schaufelberger (2013) reklamiert, „wer Arbeit hat, gehört dazu“. Denn einen Arbeitsplatz zu haben, bedeutet nicht nur finanzielle Unabhängigkeit, sondern auch gesellschaftliche Anerkennung. Arbeit gibt Sinn und verschafft eine Identität (Schaufelberger, 2013, S. 9). Ronca (2012, S. 18) zit. nach Schaufelberger (2013, S. 50) sagt: „Die persönliche Arbeitsleitung dient nicht zur Sicherung des Lebensunterhalts, sondern auch, um sich selber zu verwirklichen und gesellschaftliche Anerkennung zu erlangen.“ Doch trifft die Aussage auch auf die MigrantInnen zu?

Der Stellenwert von soliden und beständigen Arbeitsplätzen, welche die Sicherung des sozialen Status und der Existenz garantieren, verliert an Bedeutung, während Arbeitsverhältnisse in prekären Bereichen, welche kaum Sicherheit bieten und deren Entgelt auch die Existenzsicherung nicht gewährleisten kann, zunehmen (Schaufel-

berger 2013, S.9). Denn in der heutigen Zeit ist die Erwerbsarbeit geprägt von stetigem Wandel, insbesondere in Bezug auf demografischen Wandel, Globalisierung, Digitalisierung und Industrie 4.0. So äussert der Autor, erkennbar sei, dass die Arbeitsgesellschaft an Grenzen stoss. Arbeitslosenzahlen, Sockelarbeitslosigkeit sowie prekäre Arbeitsverhältnisse nehmen zu, die weder langfristige Sicherheit noch existenzsichernde Löhne garantieren können.

Wie bereits geschildert, gelten Menschen mit Migrationshintergrund als „besondere Zielgruppe“ auf dem Arbeitsmarkt. Sie finden am schweizerischen Arbeitsmarkt weniger leicht eine bildungsadäquate Arbeitsstelle, sind stärker von Arbeitslosigkeit betroffen, üben die weniger angesehenen Berufe aus und erhalten geringere Löhne. Zudem haben sie einen niedrigeren Status. Kurz gesagt, sind sie benachteiligt von einer guten Integration im Arbeitsmarkt. So betont Clairmont, Apostle und Kreckel (1983) zit. nach Mandaglio (2009), das prekäre Arbeit bzw. Beschäftigung zweiter Klasse und die berufliche soziale Geltung gegenseitig voneinander abhängig seien und MigrantInnen dadurch nicht nur Beschäftigte zweiter Klasse, sondern auch als Menschen zweiter Klasse betrachtet würden. Doch aus Angst vor der Erwerbslosigkeit fügen sich MigrantInnen am Arbeitsmarkt oft in die unvorteilhaften, für sie von der Mehrheitsgesellschaft vorgesehenen Positionen ein.

3.5.3 Auswirkungen von Arbeitslosigkeit auf MigrantInnen

Was passiert, wenn Arbeitslosigkeit eingetreten ist? Jahoda (1981, S.188) schreibt: „Employment is psychologically supportive, even when conditions are bad.“ Damit äussert die Autorin, dass ein schlechter Arbeitsplatz und schlechte Arbeitsbedingungen psychologisch gesehen immer noch vorteilhafter sind als die Arbeitslosigkeit. In der Theorie der Deprivation erwähnt die Autorin weitere wertvolle Aspekte der Erwerbstätigkeit wie geregeltes Einkommen, strukturierter Tagesablauf, soziale Kontakte ausserhalb der Familie, Identität und Status sowie dem Tag einen Sinn geben.

Laut Zürcher (2015) ist Arbeitslosigkeit „mit grossen sozialen und wirtschaftlichen Aufgaben verbunden. Von der Arbeitslosigkeit betroffene Menschen wollen oder müssen sich teilweise beruflich und auch privat grundlegend neu orientieren. Gesellschaft, Politik und Wirtschaft sollen sie dabei bestmöglich unterstützen“ (Zürcher 2015, S. 5).

Wie bereits im vorherigen Kapitel erwähnt, hat sich die Situation der MigrantInnen hinsichtlich der Arbeitslosigkeit verschlechtert. Gemäss den Erhebungen des SECO waren Ende Januar 2020 über 121'018 Arbeitslose bei den Regionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV) eingetragen. Im Vergleich zum Vormonat Dezember 2019 wurden innerhalb eines Monats über 3'741 Arbeitslose eingeschrieben. Somit stieg die Arbeitslosenquote von 2.5 Prozent auf 2.6 Prozent. Die Arbeitslosigkeit bei den MigrantInnen liegt wesentlich höher als bei den Schweizern (SECO, 2020). Die Ursache der steigenden Arbeitslosigkeit unter den AusländerInnen liegt nach Sheldon (2007) im wirtschaftlichen Strukturwandel. Der Autor begründet dies damit, dass in der Vergangenheit ein Grossteil der AusländerInnen angeworben worden sei, um anspruchslose, repetitive Tätigkeiten in der Industrie auszuüben, welche keine besonderen Berufsqualifikationen erforderten. Folglich fügt der Autor hinzu, dass in der heutigen Deindustrialisierung der Arbeitswelt sowie der steigenden Nachfrage nach Dienstleistungen sich die qualifikatorischen Anforderungen an die Arbeitsplätze geändert hätten. Zudem verringern sich die Produktionsprozesse und die Zahl der Arbeitsplätze mit standardisierten Anforderungsprofilen nehme nach Sheldon (2007) ebenfalls ab. Somit ist es eine Herausforderung für ungelernte MigrantInnen, eine passende Stelle zu finden (Sheldon, 2007, S. 34). Um der Arbeitslosigkeit und Existenzängsten zu entkommen, arbeiten die MigrantInnen oftmals in prekären Arbeitsverhältnissen.

Denn Jahoda, Lazarsfeld & Zeisel (1975) haben nach der Studie „Die Arbeitslosen von Marienthal“ festgestellt, dass es bei den Erwerbslosen vier Haltungstypen gebe:

Ungebrochene: Pläne und Hoffnung für die Zukunft, geordnete Führung im Haushalt und Pflege der Kinder, Gefühl des subjektiven Wohlbefindens, Aktivität und weiterer Horizont, wiederkehrende Suche nach Arbeit (Jahoda u. a., 1975, S. 70f.).

Resignierte: keine Pläne und keine Hoffnung für die Zukunft, maximale Einschränkung der eigenen Bedürfnisse, dennoch gut geführter Haushalt und fürsorgliche Pflege der Kinder, Gefühl des relativen Wohlbefindens (Jahoda u. a., 1975, S. 70).

Verzweifelte: Verzweiflung, Depression, Hoffnungslosigkeit, aber geordneter Hausstand und Pflege der Kinder, keine Versuche zur Verbesserung der eigenen Situation, häufig Aussagen zur besseren Vergangenheit (Jahoda u.a., 1975, S. 71).

Apathische: Hoffnungs- und Planlosigkeit, unsaubere Wohnung und ungepflegte Kinder, Tatenlosigkeit und Verfallserscheinung, teilweise Betteln und Stehlen, Gleichgültigkeit (Jahoda u. a., 1975, S. 71f.).

Die AutorInnen bezeichnen die Arbeitslosigkeit auch als „[...] Freizeit als tragisches Geschenk“ (Jahoda, Lazarsfeld & Zeisel, 1975, S. 83). Dass Menschen mit der Arbeitslosigkeit inkomparabel umgehen, wurde bereits mit dem „Vier-Phasen-Modell“ von Eisenberg und Lazarsfeld (1938) erwiesen. Das „Vier-Phasen-Modell“ setzt sich mit dem Veränderungsverfahren auseinander, das ein Arbeitsloser durchläuft, wenn der/die KandidatIn für längere Zeit erwerbslos ist. Beginnend mit der ersten Phase kommt die Ungewissheit bzw. der Schock. Hierbei erlebt der/die MitarbeiterIn eine Unsicherheit, ob die Arbeitsstelle behalten werden kann oder nicht. Der tatsächliche Verlust der Arbeitsstelle ruft sodann einen Schock hervor, der zu Verzweiflung und einem seelischen Tief führt. Nach dessen Überwindung tritt die zweite Phase ein, welche als Erleichterung und konstruktive Anpassung geschildert wird. In dieser Phase kann es auch zu einer Erholung kommen, da die Arbeitsbelastung, die Unsicherheit und der Stress fernbleiben. Doch mit der aktiven Jobsuche für eine Wiedergewinnung eines neuen Arbeitsplatzes und den folgenden Absagen, erfolglosen Bemühungen treten Enttäuschung und sinkendes Selbstwertgefühl ein. Nun kommt die dritte Phase der Belastung, des Pessimismus und der Defizite. Hier nehmen die Spannungen und Konflikte im sozialen Umfeld zu, aufgrund der vielen Absagen sinkt das Selbstwertgefühl, es folgen Geldsorgen, Langeweile, psychische Belastungen. Die letzte Phase wird als Fatalismus definiert und beschreibt die Hilflosigkeit. In diesem Stadium finden sich die Erwerbslosen damit ab, vermeintlich keine Anstellung mehr finden zu können und es kommt zu einer Art Resignation der Dauerarbeitslosigkeit (Pelzmann, 2000).

Sollten die Taggelder der Arbeitslosenentschädigung nach der Erwerbslosigkeit ausgesteuert sein, handelt es sich um Personen, die den Höchstanspruch auf Taggelder der Arbeitslosenversicherung ausgeschöpft haben oder deren Anspruch auf Arbeitslosentaggelder nach Ablauf der zweijährigen Rahmenfrist erloschen ist, und anschliessend keine neue Rahmenfrist eröffnen können (Aeppli, 2006, S. 4).

Ausgesteuert und auf Leistungen der Sozialhilfe angewiesen zu sein, bedeutet für viele Betroffene eine grosse Veränderung des Lebensstandards und der Bezug dieser Hilfsgelder der Sozialämter wird oftmals als stigmatisierend erlebt. Aepplie (2006,

S. 41) appelliert, dass Ausgesteuerte, welche wieder einer Erwerbstätigkeit nachgehen, ihre Lebenshaltung um ein Drittel senken müssten. Bei denen, die weiterhin erwerbslos blieben, habe dies sogar ganze dreiviertel betroffen.

So löst die Angst vor Jobverlust sowie Arbeitslosigkeit und der Statusverlust bei den meisten Menschen Angst aus, was zu einer depressiven Verstimmung oder gar einer Depressionen führen kann. Dies wiederum kann bewirken, dass sich die Personen isolieren und sich aus ihrem sozialen Umfeld zurückziehen. Bei MigrantInnen ist die Sachlage noch etwas verschärfter, der Sozialhilfebezug hat auf die ausländerrechtlichen Bewilligungen enorme Auswirkungen, hier gibt es ein streng gehandhabtes Sanktionssystem (Köle, 2015). Köle (2015) betont, dass die Fürsorgeabhängigkeit für die ausländische Wohnbevölkerung nicht nur das Einbüßen der Finanzen bedeutet, sondern die MigrantInnen, welche die Aufenthaltsbewilligung B oder Niederlassung C besitzen, können den Aufenthalt verlieren bzw. der Aufenthalt oder die Niederlassung können widerrufen werden. Ausgeschlossen von dieser Sanktion sind anerkannte Flüchtlinge, vorläufig Aufgenommene (Ausweis F) sowie die Schutzbedürftigen (Ausweis S) (Köle, 2015).

Auch im Ausländer- und Integrationsgesetz (AIG) ist unter Art. 62 lit. e AIG gestützt an Art. 63 Abs. 1 lit. c AIG vermerkt, dass die Aufenthaltsbewilligung und Niederlassung widerrufen werden kann, wenn der Ausländer oder eine Person, für die er zu sorgen hat, dauerhaft und in erheblichem Mass auf Sozialhilfe angewiesen ist und der Widerruf verhältnismässig ist (Köle, 2015). So führt die Autorin an, dass die MigrantInnen aufgrund der finanziellen Einbusse zusätzlich ununterbrochen in Unsicherheit leben hinsichtlich des Aufenthalts. Es sei zu betonen, dass das wirtschaftliche Interesse über die Grundrechte gestellt wird und vor allem einen Eingriff in das Recht auf Familie als gerechtfertigt angenommen wird. Die MigrantInnen, welche davon betroffen sind, können die Bewilligung bis zum rechtskräftigen Widerruf erhalten, allerdings werden von den kantonalen Migrationsämtern keine neuen Ausweise ausgestellt bzw. verlängert. Es entstehe ein erheblicher Konflikt zwischen Stellensuche und Aufenthalt, so die Autorin. Denn für die Stellensuche ist die Aufenthaltsdauer bzw. der Aufenthaltsstatus von hoher Relevanz, denn je kürzer sich MigrantInnen sich in der Schweiz aufhalten, desto weniger Chancen haben sie auf eine adäquate Stelle, bzw. die Stellensuche wird mit einem befristeten Aufenthalt erschwert. Dies wirkt sich auf die Betroffenen äusserst negativ aus. Insbesondere fühlen sich MigrantInnen durch diese Sanktion unter Druck gesetzt und sind verletzt - nur wirtschaftlich aner-

kannt zu sein, da sie von einem Tag auf den nächsten durch die finanziellen Einbußen zusätzlich Konsequenzen einer Landesauschaffung und einer Existenzgefährdung befürchten und annehmen müssen (Köle, 2015). Eine gewisse Stimmung von Verletzlichkeit sei nicht zu leugnen, da sie oftmals die Situation nicht selber ändern können, etwa durch gesundheitliche Gründe aufgrund der körperlichen Schwerarbeit oder anderer ungünstiger Umstände wie die wirtschaftliche Lage, nicht-anerkannte ausländische Ausbildung, Diplom, Berufserfahrung, niedrig Qualifikation, fehlende Sprachkenntnisse aber auch, durch Stellenabbau usw., so Köle (2015). Ergänzend führt diese vergrößerten Machtgefälle dazu, dass die Abhängigkeit vom Arbeitgeber noch massiv beeinflusst wird und die MigrantInnen noch willfähriger sind prekäre Arbeiten auszuführen.

Somit würde die Aussage: „Das ein schlecher Arbeitsplatz und schlechte Arbeitsbedingungen psychologisch gesehen immer noch vorteilhafter sind als die Arbeitslosigkeit“ von Jahoda (1981, S.188) bei den MigrantInnen ebenfalls zutreffen, denn durch die Langzeitarbeitslosigkeit könnten die MigrantInnen ihren Bewilligungsstatus verlieren, was die eigene Existenz aber auch die Existenz der Familie gefährden würde. Häufig betrifft die Benachteiligung der Erwerbslosigkeit nicht nur das Individuum im Gastland, sondern auch die Familienangehörige im Ausland.

Remittances, Remissen - Jobverlust beeinträchtigt auch die Familie im Ausland

Viele MigrantInnen lassen ihre Familienangehörigen in der Heimat zurück und arbeiten im Ausland, um die Familie in der Heimat zu unterstützen (Hertlein und Vadean, 2006). Die AutorInnen fügen hinzu, dass das Hauptmotiv der Überweisungen und Unterstützungen Altruismus sei, die Sorge der MigrantInnen um die Zurückgebliebenen. In den meisten Situationen migriert nur ein Familienmitglied. Familienangehörige wie Ehepartner, Eltern und Kinder werden in der Heimat zurückgelassen, welche auf finanzielle Unterstützung angewiesen sind. Weitere Motive für Rücküberweisungen sind Eigenmotive, wie beispielsweise Beaufsichtigung der zurückgelassenen Besitztümer, implizite Abkommen zwischen MigrantInnen und zurückgebliebenen Familienmitgliedern (Hertlein und Vadean, 2006, S. 2), aber auch Investitionsmotive, so Alba und Sugui (2009, S. 26). Ratha et al. (2011, S. 59) postulieren, dass die Rücküberweisung für Entwicklungsländer auch ein wichtiger Wirtschaftsfaktor sei. Denn infolgedessen können in Kleinunternehmen Investitionen getätigt werden, in-

dem Liquiditäts- und Kreditrestriktionen gesenkt werden. Gemäss den Autoren können Rücküberweisungen auch dazu beitragen, dass die Armut in Entwicklungsländern bzw. Heimatländern reduziert werde, weil das Einkommen der Familienmitglieder und somit die Nachfrage nach Konsumgütern steigen (Ratha et al., 2011, S. 60). Ähnlich definieren Hertlein und Vadean (2006, S. 5) das Phänomen der Remissen:

Kurzfristig kann der Einfluss von Rücküberweisungen auf das individuelle Haushaltseinkommen der Adressaten positiv bewertet werden. Der grosse Vorteil der Rücküberweisungen liegt darin, dass sie direkt an Einzelne und Familie ausgezahlt werden. Sie fliessen nicht wie die staatliche Entwicklungshilfe und ausländische Direktinvestitionen an den Staat, an Unternehmen oder andere Organisationen, sondern erhöhen direkt das verfügbare Haushaltseinkommen. Somit dienen sie in der Regel zielgerichtet der Befriedigung bestimmter Bedürfnisse der Empfängerfamilien.

Olivier (2011, S. 317) teilt mit, dass Migration und Remigration neben den ökonomischen Aspekten auch eine soziale Dimension, bzw. Einfluss auf die politischen Prozesse, Nationenbildung und Demokratisierung hätten. Beispielsweis kann die Remigration (Rückkehr) grosse Gewinne für das Herkunftsland bringen, wenn MigrantInnen sich im Gastland fortbilden und entwickeln können bzw. als Fachkräfte aus dem Gastland in ihre Heimat zurückkehren, so findet ein Wissens- und Fertigkeitstransfer statt, der für die ökonomische Entwicklung von zentraler Bedeutung ist. (Olivier, 2011, S. 315). Wenn allerdings der Arbeitsplatz der MigrantInnen im Gastland gefährdet ist und die Mitarbeitenden keiner ausbildungsgerechten Beschäftigung nachgehen können, ist automatisch auch die Existenz der Familienmitglieder im Herkunftsland gefährdet. Dies kann für die Mitarbeitenden im Gastland ebenfalls gedanklich und emotional eine grosse Belastung darstellen.

4. Massnahmen, Angstverhalten zu reduzieren und überwinden

In diesem Kapitel werden Massnahmen wie Anerkennung ausländische Berufsausbildung und Verantwortung des Arbeitgebers aufgezeigt. Diese Massnahmen können die Integration fördern. Auch werden in diesem Kapitel die Bewältigungsmodelle vorgestellt, die zeigen wie mit der Angstemotion umgegangen werden soll und wie das

Angstverhalten gar überwunden werden kann. Wie in Kapitel 3 beschrieben, ist Angst ein tiefgreifendes Phänomen, welches im Leben integriert ist und eine der wichtigsten Überlebensstrategien sowie ein Schutzmechanismus darstellt. Allerdings kann Angst auch lähmend sein und die Lebensqualität beeinträchtigen, gar krank machen. Umso wichtiger ist es, zu versuchen krankhafte Ängste zu reduzieren oder zu überwinden, damit die Belastungen für den Betroffenen nicht zu weiteren Folgeproblemen führen. Es gilt somit, einen Mittelweg zu finden, sich von den Ängsten nicht einschränken zu lassen, sondern die Angst als Teil des Lebens zu verstehen.

4.1 Anerkennung ausländisch Berufsausbildung und Berufserfahrung

Wie bereits in den vorherigen Kapiteln geschildert, ist der Zugang für Personen mit Migrationshintergründen zum Arbeitsmarkt, welche Qualifikationen aus dem Ausland besitzen, schwierig. Berthoud (2012) beschäftigt sich mit der Dequalifizierung von MigrantInnen im Arbeitsmarkt. So stellt die Autorin fest, dass Personen mit Migrationshintergründen im Zuge ihrer dequalifizierten Tätigkeit häufig schlechteren Arbeitsbedingungen ausgesetzt sind. Ihre Qualifikationen, welche sie in ihrer heimischen Bildungssystemen erworben haben, können häufig aufgrund der Länge, der Komplexität, den hohen Kosten des Anerkennungsverfahrens und inhaltlichen sowie landesspezifischen Unterschieden nicht anerkannt werden (Berthoud, 2012, S. 17). Auch betont die Autorin, dass die grösste Barriere für die berufliche Integration das Anerkennungsverfahren der ausländischen Abschlüsse sei. Denn für MigrantInnen sei es in erster Linie schwierig, an die notwendigen Informationen über das Anerkennungsverfahren ihres Berufs zu gelangen. Auch die regionalen Arbeitsämter verfügen in vielen Fällen nicht über genügend Informationen und Wissen zu den Anerkennungsrichtlinien. So fügt Berthoud (2012, S. 29) hinzu, dass der Anerkennungsprozess von dem Zugewanderten als eher undurchsichtig und kompliziert beschrieben werde. Zusätzlich sei das Anerkennungsverfahren mit hohen Kosten verbunden.

Infolgedessen finden sich AusländerInnen, die aufgrund der langen Arbeitssuche und der Arbeitslosigkeit prekäre Beschäftigungen annehmen, häufig in befristeten Dienstverträgen, Teilzeitarbeit, Stundenlohnarbeit und im Niedriglohnssektor wieder. Demnach durchleben hauptsächlich hochqualifizierte AusländerInnen einen Statusverlust, weil sie als Asylsuchende, Arbeitslose und Sozialhilfeempfänger betrachtet werden. Die höhere Ausbildung der AusländerInnen werden häufig missachtet, wodurch sie

als schlecht qualifizierte Arbeitskräfte gesehen werden. Die einheimischen ArbeitskollegInnen begegnen den AusländerInnen gegenüber öfters mit Respektlosigkeit und Abneigung. Zusätzlich führt der Statusverlust zu negativen Beziehungen zu ArbeitskollegInnen. Dadurch, dass gewisse MigrantInnen ihre Qualifikationen nicht anwenden können, besteht die Gefahr, dass sie sich von ihrer anfänglichen sozialen Schicht ausgeschlossen fühlen. Zeitgleich fühlen sie sich aber auch von ArbeitskollegInnen ausgeschlossen. Was dazu führt, dass sie doppelt sozial ausgegrenzt werden. Infolgedessen wird die gesellschaftliche Integration erschwert. Die Autorin äussert, dass nebst den negativen Auswirkungen, wie schlechten Arbeitsbedingungen, Dequalifizierung, respektlosem Verhalten und der ungenügenden Integration in die Gesellschaft, die Gesundheit der Betroffenen ebenfalls verschlechtert würden.

Doch eine der wichtigsten Massnahmen, um Angstverhalten bei MigrantInnen zu überwinden, ist die Anerkennung der Bildungsabschlüsse und Qualifikationen, welche sie in ihrer Heimat erworben haben. Denn nach Englmann (2010, S. 11) sei es auf dem Arbeitsmarkt von grosser Bedeutung, um nicht einer Beschäftigung unter dem eigenen Bildungsniveau bzw. der vorhandenen Qualifikationen nachzugehen. Auch hat der Beruf einen besonderen Stellenwert im Leben, was ebenfalls eine wichtige Quelle des Selbstwertgefühls und Selbstbewusstseins, aber auch der wichtigste Integrationsfaktor in eine Gesellschaft darstellt, wie in Kapitel 3.5.4 geschildert.

Des Weiteren sind sprachliche sowie kulturelle Barrieren zu reduzieren. Denn ohne Basis des sprachlichen Austausches ist eine Verständigung kaum möglich. So fallen MigrantInnen immer häufiger in ein Ohnmachtsgefühl, weil sie sich unverstanden fühlen und sich nicht äussern können. Dies spiegelt sich in der Gesundheit wider. Denn laut Esser (2001, S. 26) kann die „Sprache als Schlüssel zu allen weiteren Prozessen der Sozialintegration im Aufnahmeland gesehen werden.“ Ein weiterer Punkt, um Barrieren abzubauen, ist die Förderung der transkulturellen Kompetenzen der Einheimischen. Denn nur ohne Vorurteile und ohne „kulturelle Etiketten“ können AusländerInnen in die Arbeit und Gesellschaft integriert werden und auf Augenhöhe mit den Einheimischen agieren (Stadt Zürich Präsidialdepartement, 2020).

Ein weiterer wichtiger Aspekt zur Integration der ausländischen ArbeitnehmerInnen, ist die Verantwortung des Arbeitgebers.

4.2 Verantwortung des Arbeitgebers

Im Arbeitsgesetz (ArG) und in der dazugehörigen Verordnung 3 (ArGV 3) sowie im Obligationenrecht (OR) ist gesetzlich verankert, dass der Arbeitgeber alle Massnahmen treffen muss, die nötig sind, um die physische und psychische Gesundheit der Arbeitskräfte zu schützen. Die arbeitgebende Person ist verantwortlich, übermässige starke oder allzu einseitige Beanspruchung nach Möglichkeiten zu vermeiden. Ausserdem muss der Arbeitgeber im Betrieb die persönliche Integrität seiner ArbeitnehmerInnen sicherstellen.

Badura, Ducki, Schröder, Klose und Meyer (2015) führen an, dass Arbeitnehmende, die in prekären Arbeitsverhältnissen arbeiten, häufig gering qualifiziert sind, benachteiligt und mit problematischen psychosozialen Arbeitsbedingungen konfrontiert werden, welche sich häufig negativ auf die Gesundheit auswirken. Die Benachteiligungen beziehen sich auf ein erhöhtes Armutsrisiko, fehlende soziale Absicherung, schlechte Bezahlung bei belastenden Arbeitsbedingungen, Befristungen und damit verbundene existenzielle Unsicherheiten. Daraus resultiert, dass bei Niedrigqualifizierten die personalen Ressourcen wie allgemeine Problemlösekompetenzen, Selbstvertrauen, aber auch optimistische Zukunftserwartungen wenig ausgeprägt sind (Busch et al., 2015, zit. nach Badura et al., 2015 S. 220). So betonen die Autoren, dass prekäre Beschäftigungen als Teufelskreis zu sehen sind, denn niedrige Qualifikationen führen zu unsicheren Arbeitsverhältnissen und niedrigem Einkommen, aber auch zu niedrigen Renten. Dabei wird die allgemeine Lebensführung erschwert, die Chance, das eigene Leben als kontrollierbar und gestaltbar zu apperzipieren, sind relativ gering. Die schlechte Stellung von Menschen ohne Schweizer Staatsangehörigkeit lässt sich in der Arbeitswelt wie in Kapitel 3.4 statistisch belegen. Seit Jahren hält der Trend an, dass MigrantInnen häufiger von Arbeitslosigkeit betroffen sind und prekären Arbeitsverhältnissen nachgehen. Wichtige Faktoren hierfür sind eingeschränkte Chancen in der Arbeitswelt, Sprachniveau, Diskriminierung sowie Hindernisse bei der Anerkennung ausländischer Bildungsabschlüsse und ihre berufliche Stellung als Un- oder Angelernte.

Laut den Autoren sind frühzeitige Interventionen wie Qualifizierungen und Weiterbildungen wichtig genauso wie zentrale Massnahmen, um die Beschäftigungsfähigkeit zu erhalten. Denn sowohl durch interne als auch externe Aus- und Weiterbildungen werden die Chancen auf Aufstiegsmöglichkeiten erhöht. Durch abgeschlossene

Fortbildungen sind die erwerbstätigen MigrantInnen wettbewerbsfähiger und können der Gefahr eines Jobverlustes entgegenwirken bzw. die Unsicherheit reduzieren (Risikominderung), aber auch die Art und Weise der Lebensführung, die Lebensorte und das Gesundheitsverhalten verbessern (Höfkes, & Brink, 2003, zit. nach Badura et al., 2015, S. 221). Badura et al. (2015, S. 221) argumentieren, dass auch die betrieblichen Bedingungen, wie Ausführungsbedingungen, Arbeitsaufgaben, Rahmenarbeitsbedingungen angepasst werden müssten. Zu den wichtigen Rahmenarbeitsbedingungen gehören Mindestlöhne und grundlegende Arbeitnehmerschutzrechte. Allerdings sind auch die Arbeitsanforderungen sowie der Entscheidungsspielraum im Betrieb wichtig.

Doch was können die Betroffenen selbst unternehmen, damit sie ihre Ängste bekämpfen bzw. überwinden können?

4.3 Angstbewältigungsmodell

Die Angst- sowie Stressbewältigung wird in der Literatur häufig unter dem Begriff Coping gekennzeichnet. Lazarus (1966) verdeutlicht, dass der Übergang von Angst - zu Stressbewältigung gleitend verläuft, wobei Angstbewältigung als eine atypische Stressbewältigung angesehen werden kann. Coping wird definiert als „constantly changing cognitive and behavioral efforts to manage specific external and/or internal demands that are appraised as taxing or exceeding the resources of the person“ (Lazarus & Folkman, 1984, S. 141). Cohen und Lazarus (1979) zit. nach Krohne (1996, S. 79) zeigen fünf Hauptaufgaben von Coping:

- I. Den Einfluss schädigender Umweltbedingungen reduzieren und Aussicht auf Erholung verbessern.
- II. Negative Umstände oder Ereignisse tolerieren bzw. den Organismus an diese anpassen.
- III. Ein positives Selbstbild aufrechterhalten.
- IV. Das emotionale Gleichgewicht sichern.
- V. Befriedigende Beziehungen mit anderen Personen fortsetzen.

Stützend auf die genannten Hauptaufgaben beinhaltet der Begriff Angstbewältigung, als eine Unterform von Stressbewältigung, „jene kognitiven oder verhaltensmässigen

gen Massnahmen, die darauf ausgerichtet sind, auf die Bedrohungsquelle einzuwirken und den durch die Quelle ausgelösten emotionalen Zustand mit seinen verschiedenen (somatischen und kognitiven) Komponenten zu regulieren“ (Krohne, 210, S. 88).

Auch beschreibt Lazarus (1987) in seinem Stressmodell, dass der Stress und die Belastung im Zusammenhang mit der Situation und den persönlichen Ressourcen entstehen und zeigt verschiedene Stress- und Angstbewältigungsmechanismen (Coping). Der Autor unterscheidet dabei zwei Verhaltensweisen von Menschen, mit Stress und Angst umzugehen: Das problemorientierte, instrumentelle Coping definiert der Autor als ein konkretes, konstruktives Vorgehen gegen die Stressursache, beispielsweise mit gezielter Informationssuche, direkter Aktion, Beseitigung der Gefahr sowie Suche nach Unterstützung. Hingegen bezieht sich das emotionsorientierte, palliative Coping auf Versuche, die eigenen affektiven Reaktionen durch Ablenkungs- oder Konsumverhalten, wie Bagatellisierung, Alkoholkonsum, Psychopharmaka zu regulieren, so Kauffeld, Ochmann und Hoppe (2019). Dies führt zwar zu kurzzeitiger Reduktion der Belastungssymptome, aber langfristig betrachtet zu keiner effektiven Bewältigung, da die Stressursache unverändert bleibt.

Lazarus (1987) unterscheidet drei Arten der Stressbewältigung: das problemorientierte, das emotionsorientierte und das bewertungsorientierte Coping.

Unter problemorientiertes Coping wird verstanden, dass das Individuum versucht, sich durch direkte Handlungen oder durch Unterlassungen von Aktivitäten Problemsituationen zu überwinden oder sich den Gegebenheiten anzupassen. Diese Bewältigungsstrategie bezieht sich auf die Ebene der Situation bzw. des Reizes. Unter emotionsorientiertem Coping wird verstanden, dass das eigene Verhalten verändert wird und nicht der Stressauslöser. Beispielsweise durch Psychotherapie, um mit Ängsten und Krisen umzugehen, Atemübungen, Entspannungstraining usw. Beim bewertungsorientierten Coping geht es vor allem darum, dass die Betroffenen die Angst bzw. die Belastung als Herausforderung betrachten, weil so ein Lebensumstand positiv bewertet wird und dadurch neue Ressourcen frei werden, um angemessen zu reagieren. Diese Bewältigungsstrategie kann laut dem Autor nur gelingen, wenn konkrete Problemlösungsansätze gefunden werden. Somit müssen verschiedene Bewältigungsstrategien kombiniert werden.

5. Beantwortung der theoretischen Subforschungsfragen

Auf Basis der Literaturrecherche werden die theoretischen Subforschungsfragen mit Hilfe der im vorherigen theoretischen Teil dargestellten und aufgearbeiteten Inhalte beantwortet.

5.1 Welche Phänomene können zur Erklärung für die Entstehung und Entwicklung von Angstverhalten vor Arbeitsplatzverlust und Arbeitslosigkeit bei MigrantInnen herangezogen werden?

Um die Subforschungsfrage beantworten zu können, wurden verschiedene Ursachen sowie Studien der Seco, BFM und SEM herangezogen.

Entsprechend der im Theorieteil abgebildeten Ergebnisse kann das Gefühl der Angst vor Arbeitsplatzverlust und der Arbeitslosigkeit bei Menschen durch eine Unkontrollierbarkeit und Ungewissheit der Situation erweckt werden. Ein zentraler Ansatz von Angst ist der Angstanstieg, basierend auf einer positiven Rückkopplung zwischen körperlichen Symptomen und deren Verknüpfungen mit Gefahren, welches zu einem Teufelskreis (circulus vitiosus) führt. Denn die Bestandteile eines Teufelskreises sind Wahrnehmung, Gedanken, physiologische Veränderungen und körperliche Symptome (Margraf & Schneider, 1990, S. 74). Die Autoren verdeutlichen, dass, je ängstlicher die Person wird, desto stärker der Körper mit physiologischen Veränderungen reagiert. Aufgrund des Aufschaukelungsprozesses wird das Verhalten beeinflusst, das in Form von Vermeidungsverhalten sichtbar wird, wobei die Betroffenen wiederum in einen Zustand der Ohnmacht fallen.

Wie in Kapitel 3.4 geschildert, wird Migration im öffentlichen Diskurs negativ betrachtet. Dieses lässt sich unter anderem auch auf dem Arbeitsmarkt und in der Gesellschaft erkennen. Eine Chancengleichheit der einheimischen und ausländischen Arbeitskräfte ist laut dem BFM (2006) nicht gegeben. Birkmann et al. (2006) postulieren, dass AusländerInnen häufiger zu den NiedrigeinkommensbezieherInnen gehören. Folglich schreiben die Autoren, dass MigrantInnen im Arbeitsmarkt häufiger als „konjunkturelle Pufferfunktion“ eingesetzt werden und bedeutender vom wirtschaftlichen Strukturwandel betroffen sind, weil sie häufiger im sekundären Sektor als ArbeiterInnen beschäftigt seien und mit Statusverlust zu kämpfen hätten (Birkman et al., 2006, S. 42). So lässt sich daraus schließen, dass sich bei MigrantInnen durch die negativen Erfahrungen wie durch Entlassungen, Langzeitarbeitslosigkeit, schlechte Chancen auf eine adäquate Tätigkeit aufgrund mangelnder Sprachkenntnisse, nichtaner-

kannte Bildungen und Qualifikationen, fehlende Arbeits- und Aufenthaltsbewilligungen, negative Beobachtungen, negative Gedanken, teilweise gesellschaftliche Ablehnung, Diskriminierung und Einkommensungleichheit sowie Angstgefühle entwickeln. Zwar unterscheidet Spielberger (1975) zwischen Zustandsangst und Angst als Charaktereigenschaft und führt an, dass Ängstlichkeit bei jedem Individuum unterschiedlich ausgeprägt ist. Dagegen kann Nicht-Umgang mit dem Stressor zu Wahrnehmungsverzerrungen führen. Zudem fühlen sich die Betroffenen oftmals hilflos im Umgang mit ihren Ängsten und Belastungen. Ferner seien nach Meyer (1999), Angstreaktionen in bestimmten Unternehmenssituationen weiterhin ein Tabuthema. Grund dafür ist, dass die Betroffenen als weniger belastbar angesehen würden. Dies könnte dazu führen, dass die Widerstandsfähigkeit abnimmt und psychische Probleme wie Angstzustände, Erschöpfung und Depressionen eintreten.

Weitere Phänomene, welche die Angst bei MigrantInnen aufrufen können, sind Wirtschaftskrisen, unsichere Arbeitsplätze und erhöhte Konkurrenz durch das Freizügigkeitsabkommen sowie schrumpfende Arbeitsplätze der niedrigen Qualifikationsanforderungen aufgrund der Digitalisierung und Verschiebung der Wirtschaftssektoren, aber auch Veränderungen der Arbeitsinhalte können Ängste aufrufen und zu Stress führen. Denn wie bereits in Kapitel 3.5.4 erklärt, sind AusländerInnen, infolge wirtschaftlichen Strukturwandels, häufiger von der Arbeitslosigkeit betroffen, da die Nachfrage nach Höherqualifizierten ansteigt, hingegen die Arbeitsstellen der Un- und Angelernten kontinuierlich sinken, weil die repetitive Tätigkeiten in der Industrie aufgrund der Digitalisierung und Deindustrialisierung abnehmen. Nun könnte in Betracht gezogen werden, dass diese aufgezählten Phänomene die ganze Belegschaft betreffen könnten, die in einem Produktionsunternehmen arbeiten. Allerdings muss an dieser Stelle betont werden, dass diese angeführten Situationen für MigrantInnen herausfordernder und belastender sind, da die Chancengleichheit auch während der Arbeitslosigkeit nicht gegeben ist. Denn bei einer Aussteuerung der Arbeitslosenkasse, kann die Aufenthaltsbewilligung widerrufen werden. Solch eine Situation würde die gesamte Existenz gefährden, denn das würde bedeuten, dass die betroffene Person die Schweiz nach dem Ablaufdatum des Aufenthaltsstatus, verlassen müsste und die Arbeitssuche mit einem befristeten Aufenthalt nochmals erschweren würde. In Anbetracht der Erwerbslosigkeit, könnten auch die Familienmitglieder, welche in der Heimat geblieben sind, nicht mehr unterstützt werden. Dies würde bedeuten, dass die MigrantInnen multiplen Belastungsfaktoren ausgesetzt sind. Beispiele von

multiplen Belastungsfaktoren sind die eigene Situation im Gastland und eigene Existenz aber auch die Verantwortung und Existenzsicherung für die Familienmitglieder in der Heimat. Ein weiterer Faktor ist das Armutsrisiko im Rentenalter, denn durch die fehlenden Beitragsjahre und dem tiefen Einkommen, erleiden die MigrantInnen im Rentenalter erneut ein Existenzdilemma.

Hinsichtlich der aufgezählten negativen Situationen fallen die MigrantInnen in den Teufelskreis der Angstgefühle, die sie ohne Unterstützung und Hilfe nicht bewältigen können.

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass mehrere Faktoren, wie Diskriminierung, Benachteiligung am Arbeitsmarkt, Statusverlust, mangelnde Integration, Wirtschaftskrisen, Lohndifferenzen, Armutsrisiken, eintreffende Arbeitslosigkeit und gar der Widerruf des Aufenthaltsrechts, zu Angstreaktionen führen. Das heisst, dass alle Faktoren, die das Individuum als bedrohlich wahrnimmt, aber auch die Situationen, in denen sich MigrantInnen hilflos und machtlos fühlen, dazu führen können, dass Angstreaktionen ausgelöst werden.

5.2 Welche Massnahmen können herangezogen werden, um Angstverhalten und Barrieren bei erwerbstätigen MigrantInnen in Produktionsunternehmen mit Schichtdienst zu reduzieren oder zu überwinden?

Um die Subforschungsfrage beantworten zu können, wurden unter anderem Coping-Modelle herangezogen. Denn laut Selye (1957) zit. nach Lazarus-Mainka und Siebeneick (2000, S. 12) seien Stress und Stressoren eine Vorstufe von Angst und werden als Synonym betrachtet. Zudem wird in der Literatur die Bewältigung von Angst und Stress häufig unter den Begriff des Copings (aktive Bewältigungsform) zusammengefasst. Wie in Kapitel 3 geschildert, ist Angst ein tiefgreifendes Phänomen, welches im Leben integriert ist und eine der wichtigsten Überlebensstrategien sowie ein Schutzmechanismus darstellt. Allerdings kann Angst auch lähmend sein, und die Lebensqualität beeinträchtigen, gar krank machen. Umso wichtiger ist es, zu versuchen krankhafte Ängste zu reduzieren oder zu überwinden, damit die Belastungen für den Betroffenen nicht zu weiteren Folgeproblemen führen. Es gilt somit, einen Mittelweg zu finden, sich von den Ängsten nicht einschränken zu lassen, sondern die Angst als Teil des Lebens zu verstehen. Aus dem Grund ist in erster Linie eine der Hauptmassnahmen, um Angstverhalten und Barrieren zu reduzieren gar zu überwinden, ein

„Wir-Gefühl“ und eine Chancengleichheit, insbesondere auf dem Arbeitsmarkt, anzustreben. Denn generell ist die Positionierung einer Person auf dem Arbeitsmarkt wesentlich von ihrer Bildung beeinflusst. Schaufelberger (2013, S. 50) betont, dass die Arbeit die Quelle der persönlichen Zufriedenheit, individueller beruflicher Erfolg und die Basis für gesellschaftliche Anerkennung ist. Die Arbeit ist aber auch von grosser Bedeutung im Bezug auf die Sicherheit des Lebensunterhalts, soziale Zugehörigkeit und Sicherung des Status sowie der Identität. Allerdings haben AusländerInnen auf dem Arbeitsmarkt oft eine ungünstige Position. Denn häufig sind Arbeitskräfte mit Migrationshintergrund von Dequalifizierungen betroffen, da die Bildungssysteme in den Herkunfts- und Einwanderungsländern als nicht ausreichend übereinstimmend zu den einheimischen eingeschätzt werden. Infolgedessen gehen viele MigrantInnen zur Absicherung ihres aufenthaltsrechtlichen Status einer prekären Beschäftigung nach. Zudem erklärt Berthoud (2012), dass für MigrantInnen das Anerkennungsverfahren der ausländischen Diplome als kompliziert und kostenaufwändig empfunden wird. Durch die Dequalifizierung erleiden MigrantInnen auch einen Statusverlust, weil nach Berthoud (2012), die AusländerInnen als schlecht qualifizierte Arbeitskräfte gesehen würden und die Einheimischen ihnen gegenüber öfters mit Respektlosigkeit und Abneigung begegnen. Zeitgleich fliesst mit ein, dass sich hochqualifizierte MigrantInnen im Einwanderungsland als Hilfsarbeiter, Arbeitslose oder Asylsuchende abgestuft werden. Umso wichtiger ist es, das Arbeitgeber, auch in Produktionsunternehmen, ausländische Qualifikationen und Erfahrungen anerkennen bzw. den Fokus in Arbeitsmarktintegration, durch Förderung der Sprachkenntnisse, Reduzierung der kulturellen Barrieren, Weiterbildungen, und Anerkennung der Fähig- und Fertigkeiten, zu setzen, um die physische und psychische Gesundheit der Arbeitskräfte zu schützen (ArGV 3). Dies damit MigrantInnen und Einheimische sich auf Augenhöhe begegnen und dieselben Privilegien geniessen können und dürfen.

Doch nicht nur durch äussere Einflüsse können Ängste und Barrieren bewältigt werden. Hollstein, Huber und Schweppe (2010, S. 18) zit. nach Filipp (1990, S. 38) beschreiben das Verständnis von Bewältigung als dynamischen, „aus einer Störung des Gleichgewichts zwischen Person und Umwelt resultierende[n], funktionale[n] Prozess“. Das bedeutet also, dass MigrantInnen bei der Bewältigung der Ängste sich bemühen sollen ein Gleichgewicht zwischen Person und Umwelt herzustellen, um Ängste zu überwinden. Laut Scherer (1985) sind Angst, Furcht und Stress oft nicht eindeutig distinkt und insbesondere da der Begriff in der Literatur vielfach angewen-

det wird, wurden in Kapitel 3 unterschiedliche Theorien zum Thema Angst/Stress und mögliche Situationen, die eine Angst hervorrufen, dargestellt. Unter Angstbewältigung werden die „kognitiven oder verhaltensmäßigen Maßnahmen [gefasst], die darauf ausgerichtet sind, auf die Bedrohungsquelle einzuwirken und den durch diese Quelle ausgelösten emotionalen Zustand mit seinen verschiedenen (somatischen und kognitiven) Komponenten zu regulieren“ (Krohne, 2010, S. 88 zit. nach Peters, 2012, S. 111). Die theoretischen Konzeptionen von Angstbewältigungs- und im weiteren Sinne Stressbewältigungsverhalten sind sehr vielfältig (Skinner, Edge, Altman & Sherewood, 2003 zit. nach Peters, 2012, S.111). Der Fokus bei Bewältigungsstrategien (Coping) liegt darin, dass der Betroffene lernen muss, resilient zu sein. Denn nach Berndt (2013) sei die Resilienz, das Geheimnis der psychischen Widerstandskraft, das Immunsystem der Seele bzw. eine Hornhaut auf der Seele zu haben, um Angst, Stress, Lebenskrisen Rückschläge, Konflikte, Verluste und Leid abprallen zu lassen.

Zusammenfassend kann gesagt werden, dass eine gelungene Arbeitsmarktintegration ersichtlich ist, wenn sich auf dem Arbeitsmarkt keine Unterschiede zwischen MigrantInnen und Einheimischen finden lassen (Scheller, 2014) und nach Wustmann (2011, S. 28), wie die subjektive Wahrnehmung der Stress- und Angstsituation durch das Individuum, in diesem Fall durch die MigrantInnen, ausfällt, und wie diese Situation bewertet und auseinandergesetzt wird (Resilienzprozess).

6. Die Empirie

Der empirische Teil dieser Masterarbeit hat das Ziel, ein umfangreiches, subjektives Bild der Erfahrungen von erwerbstätigen MigrantInnen mit prekären Arbeitsverhältnissen, Entlassungen und hinsichtlich des Erlebens von Einschränkungen aufgrund des Angstverhaltens darzustellen. In diesem Kapitel werden das Vorgehen für die empirische Forschung zu dieser Masterarbeit und gewonnenene Ergebnisse vorgestellt.

6.1 Forschungsdesign

Das Forschungsdesign dieser Masterthesis basiert auf der Zusammensetzung von theoretischen bereits bestehenden und empirisch neu gewonnenen Informationen.

Der theoretische Teil wurde anhand von Literaturrecherchen erlangt, und die empirischen Informationen werden von den befragten InterviewteilnehmerInnen bezogen. Das Forschungsdesign beleuchtet somit beide Seiten. Denn durch die bestehenden wissenschaftlichen Aussagen und die neu gewonnenen Datenmaterialien können Informationen und Aussagen verglichen und fundierte Erkenntnisse daraus gezogen werden. Durch dieses Vorgehen nach der qualitativen Erhebungsmethode mit der qualitativen Inhaltsanalyse ist für die Masterarbeit angesichts der vorgegebenen Methode und der Regelungen ebenso die Objektivität sichergestellt.

6.2 Forschungsmethode

Wie bereits einleitend angedeutet, wurde in diesem Rahmen die qualitative Inhaltsanalyse nach Mayring (2016) angewendet. Der Autor erklärt, dass bei dem induktiven Kategorienbildungsverfahren die Kategorien direkt aus dem Material abgeleitet werden. Denn die Methode lässt durch Interpretation den Inhalt sowohl primär als auch latent erfassen und analysiert zudem formale Aspekte des Materials. Im Fokus der Erhebung stand der Fallbezug, wobei die Informationen kategorienbildend ausgewertet werden. Folglich wurde berücksichtigt, dass Entscheidungskriterien wie subjektive Realität von Menschen im Kontext der vorliegenden Arbeit zu reflektieren und zu verstehen sind. Dabei wurde den Teilnehmenden die Möglichkeit und der Raum gegeben, Ängste, Erlebnisse, Gefühle, Erfahrungen und Meinungen zu äußern.

Die Validität wurde anhand der Durchführung der qualitativen Interviews mit den MigrantInnen erfüllt. Die Reliabilität konnte durch Sorgfältigkeit der Kategorienbildung sichergestellt werden. Während der Analyse und Auswertung wurden die gewonnenen Ergebnisse laufend rücküberprüft, um festzustellen, ob neue Kategorien gebildet werden konnten, damit keine Informationen verloren gehen. Bei der Durchführung der Befragung wurde auf das Erzählprinzip geachtet, nichtsdestotrotz wurde bei Unklarheiten und Widersprüchen das zu erforschende Problem fokussiert, um Motive und Erfahrungen zu hinterfragen. Relevanz für die Gesprächsqualität waren aber auch Gestik, Mimik und emotionale Reaktionen.

Das problemzentrierte Interview nach Witzel (1982) bot hierzu Möglichkeit, den Anforderungen gerecht zu werden.

6.3 Methode der Datenerhebung

Das Erhebungsverfahren begann mit der Erstellung des Interviewleitfadens und der Auswertung der Teilnehmenden für das Interview. Für die Forschungsarbeit wurde als Methode der Datenerhebung das problemzentrierte Interview nach Witzel (2000) eingesetzt. Hierbei handelt es sich um eine offene, halbstrukturierte Befragung, was bedeutet, dass ein Leitfaden alle relevanten Fragen enthält (Gläser & Laudel, 2010, S. 42). Diese halbstrukturierte Standardisierung erleichterte im Rahmen der Auswertung die Vergleichbarkeit zwischen verschiedenen Interviews (Mayring, 2016). Es handelt sich um offene Fragen, da diese sich trefflich zu Explorationszwecken eignen. Dafür ist die Voraussetzung, dass die Interviewsteilnehmenden Artikulationsfähigkeiten, Informationen und Motivation mitbringen (Kromrey, Roose & Strübing, 2016, S. 351). Der Fragebogen wurde vorab nicht getestet. Die Teilnehmenden wurden im Rahmen der Gesprächseröffnung erneut über das Ziel der Untersuchung informiert. Zusätzlich wurde ihnen eine streng vertrauliche Behandlung ihres Datenmaterials zugesichert und eine Einverständniserklärung für ihre Teilnahme und deren Audioaufzeichnung eingeholt. Um die formalen Kriterien einzuhalten, wurden die Interviews per digitalem Aufnahmegerät aufgezeichnet und als Audiofile dokumentiert.

6.4 Methode der Datenauswertung

Für die Datenauswertung wurde die qualitative Inhaltsanalyse nach Mayring (2016) eingesetzt. Mithilfe der Inhaltsanalyse werden Daten analysiert, um anschliessend Schlussfolgerungen auf Besonderheiten dieser Daten zu hervorbringen. Nachfolgend wird die Inhaltsanalyse nach Mayrings (2016) Ablaufmodell dargestellt:

1. Feststellung des Materials, 2. Analyse der Entstehungssituation, 3. Formale Charakteristika des Materials: Das Datenmaterial besteht aus sieben verwendbaren Interviews mit einer Gesamtzeit von 520 Minuten. Zur Vereinfachung des Auswertungszwecks erfolgte eine Transkription der Audiodatei, welche zur Arbeit beigefügt wurde.
4. Richtung der Analyse, 5. Theoretische Differenzierung der Fragestellung, 6. Bestimmung der Analysetechniken und das Ablaufmodells, 7. Definitionen der Analyseeinheiten, 8. Analyseschritte mittels des Kategoriensystems, 9. Rücküberprüfungen des Kategoriensystems an Theorien und Material, 10. Interpretation der Ergebnisse in Richtung der Hauptfragestellung, 11. Anwendung der inhaltsanalytischen Güterkriterien.

Auch erlaubt die Methode, gewonnenes Datenmaterial über Kodierungen auszuwerten und es in seiner Komplexität unter Wahrung des Ursprungsinhalts zu reduzieren und den Fokus auf wesentliche Inhalte zu setzen. Um die Forschungsfrage und die empirische Subforschungsfrage zu beantworten, musste das gewonnene Datenmaterial entsprechend analysiert und erfasst werden. Dies wurde mithilfe der Inhaltsanalyse nach Mayring (2016) umgesetzt, um die Nutzung eines Kategoriensystems zu erreichen, sodass bei der Auswertung relevante Aspekte und Kategorien aus der umfassenden Datenmenge entnommen werden konnte.

Die Zielgruppe der Befragung richtet sich an Arbeitnehmende mit Migrationshintergrund, welche in einem Produktionsunternehmen im Schichtdienst tätig sind/waren und kein EFZ besitzen. Wobei die Expertise der MigrantInnen zur Beantwortung der Hauptforschungsfrage bezogen auf die Angst vor Jobverlust relevant ist. Das demographische Merkmal, wie etwa das Geschlecht, war in erster Linie für diese Masterthesis nicht von Relevanz. Dennoch wurden bei der Zielgruppen suchung angestrebt, eine ausgewogene Geschlechterverteilung zu erhalten. Bei der Auswahl wurde ebenfalls darauf geachtet, dass die ProbandInnen in unterschiedlichen Produktionsunternehmen bzw. Branchen tätig sind. Die InterviewpartnerInnen (IP) IP_D, IP_E, IP_F kommen aus dem gleichen Unternehmen, teilweise aus derselben Abteilung. Jedoch wurden die Teilnehmenden unabhängig voneinander befragt.

Die Befragungen der Teilnehmenden fanden in deren natürlichen Lebensumfeld statt. Es wurden insgesamt zehn Interviews durchgeführt. Sie erfolgten persönlich oder via Telefonie. Drei Interviews konnten für die vorliegende Masterarbeit nicht verwendet werden: Aufgrund der Corona-Pandemie haben zwei Teilnehmende das Interview abgesagt, daraufhin wurden zwei weitere Personen rekrutiert, doch die zwei neuen Teilnehmenden haben das Interview abgebrochen und wünschten keinen Nachholtermin, ein Interview wurde nach dem Gespräch ohne Begründung zurückgezogen. Somit wurden insgesamt sieben Interviews ausgewertet. Davon wurden zwei Interviews (IP_E und IP_F) in der Muttersprache Türkisch durchgeführt. Bei der Transkription wurde das Datenmaterial erst in der Originalsprache Türkisch erfasst. Im Anschluss wurde das gewonnene Datenmaterial von der Autorin, in die deutsche Sprache übersetzt. Auf eine Kommentierung und Analyse des Transkriptes in Bezug auf Sprach- und Gedankenpausen, Besonderheiten oder Betonungen wurde verzichtet.

Tabelle 1

Überblick der InterviewpartnerInnen

| InterviewpartnerIn (IP) | Alter | Branche in Industrie | Schichtarbeit | Funktion |
|-------------------------|-------|--|---------------|--------------------------|
| IP_A | 29 | Medizinaltechnik Herzkatheter | Ja/Nein | MA in Qualitätssicherung |
| IP_B | 50 | Leiharbeiter in div. Unternehmen | Ja | LeiharbeiterIn |
| IP_C | 56 | Schokoladenfabrik | Ja | ProduktionsmitarbeiterIn |
| IP_D | 62 | Verpackungen aus Wellpappen | Ja | ProduktionsmitarbeiterIn |
| IP_E | 60 | Verpackungen aus Wellpappen | Ja | ProduktionsmitarbeiterIn |
| IP_F | 54 | Verpackungen aus Wellpappen | Ja | ProduktionsmitarbeiterIn |
| IP_G | 25 | Verpackung u. Bereitstellung Verpflegung für Fluglinien | Ja | ProduktionsmitarbeiterIn |
| IP_H | 33 | Verpackung u. Bereitstellung Verpflegung für Fluglinien | Ja | ProduktionsmitarbeiterIn |
| IP_I | 38 | Produktion von Nahrungsmittel | Ja | ProduktionsmitarbeiterIn |
| IP_J | 28 | Produktion von Nahrungsmittel | Ja | ProduktionsmitarbeiterIn |

Anmerkung. Eigene Darstellung (2020)

Mayring (2016) versteht unter induktiver Vorgehensweise eine Art zusammenfassende Inhaltsanalyse. Weil die Kategorien nicht vor der Datengewinnung erstellt werden, sondern direkt aus dem Material abgeleitet werden (Mayring, 2010). Ziel ist es, durch einen systematischen Reduktionsprozess das Datenmaterial zu ändern und, zu kürzen, ohne den Inhalt zu verfälschen, sodass daraus Kategorien gebildet werden können (Mayring, 2010, S. 65). Der Autor teilt die induktive Kategorienbildung in sieben Schritte auf (Mayring, 2010, S. 68):

1. Bestimmung der Analyseeinheiten, 2. Paraphrasenbildung der inhaltstragenden Ausschnitte, 3. Generalisierung der Paraphrasen und Bestimmung Abstraktionsni-

veau, 4. Streichen von bedeutungsgleichen Paraphrasen, 5. Zweite Reduktion durch Bündelung (Konstruktion, Integration von Paraphrasen), 6. Zusammenstellung der neuen Aussagen als Kategoriensystem, 7. Rücküberprüfung des zusammenfassenden Kategoriensystems am Ursprungsmaterial.

Die Kodierung des gesamten Interviewmaterials erfolgt unter der Verwendung der Software MAXQDA 2020. Zentrale Funktion des Systems ist es, Kategorien zu den Textpassagen zu bilden und beliebig neu zusammzusetzen. Der originale Text wurde erst in Paraphrasen gekürzt, anschliessend wurden Codes bzw. Kategorien gebildet. So wurden die Paraphrasen mit diversen Codes gekennzeichnet. Textstellen können mehrfach mit den zugeordneten Kategorien herausgefiltert werden. Zu den Hauptkategorien wurden Subkategorien gebildet, somit bildete die Verfasserin Hierarchien, welche farblich gekennzeichnet wurden.

6.5 Ergebnisdarstellung

Als erstes werden die Interviewpartner, mit einer Kurzfassung ihrer Lebenssituationen vorgestellt (die Kurzfassung ist im Anhang Kapitel 10.2 „Kurzfassung der interviewten TeilnehmerInnen“ zu entnehmen), zusätzlich besteht eine Auswertungstabelle der Einstiegsfragen. Anschliessend werden die Interviewauswertungen entsprechend der Kategorien (K) dargestellt.

6.5.1 Auswertung der Einstiegsfragen

Die nachstehende Tabelle in Kapitel 11.1 „Überblick der relevanten Daten“ verschafft einen Überblick für die Analyse relevanten Daten. Zusätzlich befindet sich im Anhang Kapitel 11.2 eine Kurzfassung der interviewten Teilnehmenden.

Mittels der Einstiegsfragen konnte die berufliche oder schulische Ausbildung ermittelt werden, der Familienstand, der Grund für die Einreise in die Schweiz und wie lange die InterviewpartnerInnen im aktuellen Unternehmen erwerbstätig sind. Die Ergebnisse zeigen, dass zwei der befragten Personen eine EBA oder eine ähnliche Ausbildung haben. Zwei der befragten Personen haben in ihrer Heimat einen Hochschulabschluss, eine Person hat eine Ausbildung im Heimatland abgeschlossen, eine Person war noch im Studium, bevor sie in die Schweiz kam, und eine Person hat den

Abschluss der obligatorischen Schulzeit. Wichtig war auch, Personen unterschiedlichen Alters und Migranten der ersten und zweiten Generationen zu befragen. Im Vergleich ist zu erkennen, dass die jungen MigrantInnen eine EBA oder ähnliche Ausbildung haben und die älteren MigrantInnen in der Heimat einen Hochschulabschluss oder eine Ausbildung vorweisen. Denn somit würde sich die in der Theorie gewonnenen Erkenntnisse bezüglich der Dequalifizierung und der fehlenden Chancengleichheit bestätigen.

6.5.2 Kategorienbildung

Aus dem Interviewmaterial wurden 17 Kategorien gebildet, welche im folgenden Unterkapitel beschrieben werden.

6.5.2.1 Beruflicher Werdegang

Im Abschnitt „Beruflicher Werdegang“ wurde der Fokus auf das persönliche Lebens- und Arbeitsumfeld gesetzt. Somit konnte der zentrale Teil der praktischen Erfahrungen von Ausbildung und Studium bis Arbeitserfahrungen präsentiert werden.

Alle Befragten haben bereits in einem Produktionsunternehmen gearbeitet. Die Funktion und Position der befragten Personen ist mehrheitlich in der Produktion am Fließband. Nur eine Person gab an, dass sie Qualitätsmitarbeiterin sei und die hergestellte Produktion überprüfe sowie Kundenreklamationen aufnehme. Die Anstellung in der Abteilung Qualitätssicherung habe die Kandidatin A nach der Erwerbslosigkeit mithilfe von persönlichen Beziehungen erhalten. Eine Person erzählte, dass sie sich vor einem Jahr selbstständig gemacht und eine Einzelfirma gegründet habe. Vier der Teilnehmenden arbeiten stehend am Fließband. Zwei der Interviewpersonen weisen einen Hochschulabschluss vor, zwei der Interviewpersonen weisen eine Art Anlehre vor, eine Person hat eine Ausbildung und zwei der Befragten haben keinen Abschluss. Vier von sieben Befragten sind in einer Vollzeitbeschäftigung tätig, jedoch waren drei der Vollzeitbeschäftigten erst in einem temporären Verhältnis tätig, bis sie anschliessend mit überdurchschnittlichem Einsatz, die Festanstellung bekamen. Auffällig ist, dass die InterviewpartnerInnen IP_D, IP_E, IP_F innerhalb von 15 bis 28 Jahren den Arbeitsplatz nicht gewechselt haben. Nach der Familiengründung sind alle Befragten, die Kinder haben, wie zuvor der Tätigkeit nachgegangen. Die

Kinder wurden einer Tagesmutter übergeben. Auch daraus lässt sich erkennen, dass die befragten Personen nicht bewusst in atypische Beschäftigungsverhältnisse eingestiegen sind, um eine gewisse Flexibilität geniessen zu können. Sondern das dies ein „MUSS“ war, um in einem fremden Land sich adaptieren zu können, evtl. von stereotypischen Urteilen wie beispielsweise „AusländerInnen gehen nicht arbeiten und beziehen nur Sozialhilfen“ aber evtl. auch um ihre Existenz nicht zu gefährden durch eine mögliche Entlassung und Langzeitarbeitslosigkeit (IP_D, 2020, Pos. 297). Nach der Analyse zeigt sich, dass die befragten Personen auch für die Tätigkeiten am Fließband überqualifiziert sind. So äussert sich IP_C: „Weil das war mir zu eintönig und ähm da war ich komplett überfordert, äh ich mein unterfordert ne, unterfordert. Ich muss immer ne Arbeit haben, wo ich nachdenken muss, ja“ (IP_C, Interview A-G, 2020, Pos. 226). Auch auffällig ist, dass die jüngeren befragten MitgrantInnen eine Anlehre und keine Ausbildung abgeschlossen haben. Hier stellt sich die Frage, warum die jüngere Generation keinen Lehrabschluss EFZ hat? Nach weiteren Analysen stellt sich heraus, dass sie keinen Ausbildungsplatz gefunden haben und nur Absagen erhielten. Diese Situation deutet auf die nichtgegebene Chancengleichheit für AusländerInnen hin.

Auch in der Vergangenheit hatten die Arbeitskräfte mit Migrationshintergründen Erfahrungen mit prekärer Arbeit. Eine Person schildert, dass sie vor der aktuellen Tätigkeit in einem Reinigungsunternehmen gearbeitet habe, doch das Unternehmen Ende des Monats den Lohn nicht ausbezahlt habe. Wiederum berichten weitere Interviewteilnehmende, dass die Arbeitnehmerbeiträge der Freizügigkeitsleistungen abgezogen, doch die Beiträge nicht der Pensionskassen übermittelt worden seien. Auch als Leiharbeiter seien die Vorsorgebeiträge nicht einbezahlt worden. Hier stellt sich die Frage, ob die AHV-Beiträge ebenfalls Lücken aufweisen, gar die Personen ohne ihr Wissen als Schwarzarbeitende gearbeitet haben, also weder offiziell angestellt noch in die Struktur sozialer Abgaben und Rechte eingebunden wurden. Obwohl die Stiftung der Auffangeinrichtung der Pensionskassen garantiert, dass die Beiträge in jedem Fall gutgeschrieben werden, auch wenn der Arbeitgeber keinerlei Beiträge eingerichtet hat, ist es für die Beteiligten dennoch eine unangenehme und unsichere Situation, wie sie auf die Beiträge im Rentenalter zurückgreifen können. Denn gerade für MigrantInnen ist es aufgrund der genannten Barrieren wie Sprache, ungenügende rechtliche Kenntnisse usw. extrem schwierig, diesen Anspruch der „fehlenden“ Beiträge geltend zu machen. Zwei Personen haben Erfahrung mit unge-

rechtfertigten Kündigungen. Sie hätten allerdings keine Entschädigung oder Abfindung bekommen, weil sie die Kündigungen kommentarlos akzeptiert hätten. Drei der befragten Personen haben Erfahrungen mit Firmenschliessungen aufgrund eines Konkurses oder einer Fusionierung. Lediglich zwei Teilnehmende berichten, dass sie beim vorherigen Arbeitgeber selber gekündigt oder eine ordentliche Kündigung bekommen hätten.

6.5.2.2 Situation am Arbeitsmarkt und Vermittelbarkeit

Die Kategorie „Situation am Arbeitsmarkt und Vermittelbarkeit“ soll zeigen, dass die ausländische Bevölkerung Mühe hat, eine Arbeitsstelle zu finden. Sollten sie eine Arbeitsstelle finden, liegt die Tätigkeit häufig unter ihrer Qualifikation.

Eine Person gab an, dass aufgrund der Standortschliessung die Suche nach einer neuen Arbeitsstelle schwierig gewesen sei, weil sie auch keinen Lehrabschluss habe. Dies habe in der Folge auch mitunter zu ihrer Scheidung geführt. Eine weitere Person gab an, dass sie keinen Ausbildungsplatz bekommen habe. Die Person erklärte, dass sie bei der Lehrstellensuche und Stellensuche hinsichtlich ihrer Herkunft und Religion keinen Ausbildungs- und Arbeitsplatz bekommen habe. Ausserdem betont die Kandidatin, dass nicht nur Unternehmen, sondern auch staatliche Institutionen rassistisch ihr gegenüber gewesen seien.

Weil ich die Erfahrung gemacht habe in den letzten Jahren immer eine Absage zu bekomme, wegen meines Kopftuchs. (--) die Islamfeindlichkeit ist in der Schweiz sehr verbreitet. Zwar sagen Unternehmen, dass sie kein Problem damit hätten, aber wenn es dann um die Einstellung geht, bekommen wir Kopftuchträger immer eine Absage. [...] Es ist halt so, dass ein Ahmet, Mohammed oder eine Ayse auf dem Arbeitsmarkt benachteiligt werden, und wenn dann die Ayse noch ein Kopftuch trägt, hat sie kaum Chancen, eine gute Arbeit auszuüben (IP_G, A-G, 2020, Pos. 771).

Die Mehrheit arbeitet stehend am Fließband, eine Person bevorzugt die Leiharbeit, weil sie als LeiharbeiterIn mehr verdienen würde, und durch die atypischen Arbeitszeiten öfters die Familie in Polen besuchen könne. Eine Person hat sich vor einem

Jahr selbstständig gemacht, weil er keine Festanstellung bekommen habe und die Tätigkeit am Fließband nicht herausfordernd gewesen sei. Der Grossteil der Befragten ist unzufrieden mit dem derzeitigen Arbeitgeber. Im Allgemeinen lässt sich unter anderem aus der Lebensgeschichte und den Werdegängen der Personen erkennen, dass die Mehrzahl der Personen ungewollt in prekären Beschäftigungsverhältnissen tätig ist. Auch zu entnehmen ist, dass die Befragten trotz Unzufriedenheit die Arbeitsstelle, angesichts der Arbeitsmarktsituation, der Angst, keinen neuen Arbeitsplatz zu finden und dem naherückenden Rentenalter nicht wechseln oder kündigen.

6.5.2.3 Frankenschock/Eurokrise

In der Kategorie „Frankenschock/Eurokrise“ sollen die wirtschaftliche Lage und die Einbußen der materiellen Situation der InterviewpartnerInnen gezeigt werden.

Hinsichtlich der Eurokrise weisen zwei der befragten Personen auf die verlängerten Arbeitszeiten ohne Lohnanpassungen hin. Das Unternehmen fordere alle Arbeitnehmenden, die mit Zeitregistrierung arbeiten, dazu auf, täglich 24 Minuten mehr Arbeitszeit zu leisten. Somit steigt die wöchentliche Arbeitszeit von 40 Stunden auf 42 Stunden pro Woche ohne Lohnanpassung, so IP_F „Yani biz günde 8 saat calisiyoruz, ama zaman kaydında 24 dakika az yazılıyor, haftada iki saat eder, ayda sekiz saat ediyor. Yani ayda 8 saat bedava çalışmı oluyoruz“ (IP_F, Interview A-G, 2020, Pos. 669). Übersetzt bedeutet dies, dass die Mitarbeitenden täglich 8 Stunden arbeiteten, allerdings täglich 24 Minuten nicht erfasst würden. Dies ergibt 2 Stunden in der Woche und in einem Monat 8 Stunden, welche nicht vergütet werden. Hier kann klar entnommen werden, dass es dem Unternehmen um Gewinnoptimierung auf Kosten und zu Lasten der Mitarbeitenden geht. Auch stellt sich hier die Frage, ob gesetzliche Bestimmungen verletzt wurden, als die Erhöhung der Arbeitszeiten ohne Lohnangleichung angeordnet wurde, ob Vertragsverhandlungen durchgeführt wurden und ob die Kündigungsfristen eingehalten wurden bei einer Verweigerung, da es sich dann um Änderungskündigungen handelt. Auch muss der Aspekt betrachtet werden, dass sich wahrscheinlich kaum jemand getraut hat, sich zu beschweren, um nicht den Verlust der Arbeit zu riskieren. Ein weiterer wichtiger Aspekt ist hier zudem, dass dieses Vorgehen die komplette Belegschaft betraf und nicht nur die AusländerInnen wie IP_F es im Interview äussert. Denn bei diesem Punkt ist auch wichtig zwischen

fremdenfeindlichem Vorgehen / Ausnutzung von MigrantInnen und allg. asozialen Beschäftigungsverhältnissen unter denen alle Beschäftigten zu leiden haben, zu differenzieren.

6.5.2.4 Entwicklungsmöglichkeiten

Die Kategorie „Entwicklungsmöglichkeiten“ zeigt, dass in Fabriken die Personalentwicklung aufgrund der repetitiven Arbeiten mangelhaft ist. Zudem bestätigt sich, dass in der Produktionsbranche das männliche Geschlecht bevorzugt wird, und die Frauen und AusländerInnen nicht dieselben Chancen bekommen, was zudem zu einem Mangel an Berufsperspektiven führen kann.

Lediglich nur eine Person, die als Leiharbeiter tätig ist, berichtete von subventionierten Weiterbildungsangeboten für temporär Arbeitende. Denn für die Berufe, die dem Gesamtarbeitsvertrag (GAV) unterstehen, werden subventionierte Weiterbildungen angeboten, die die MitarbeiterInnen besuchen können. Eine weitere Person bestätigt, dass ihr Unternehmen Produktionsmitarbeitende weiterbilde, jedoch habe sie keine Kenntnisse davon, wie der Prozess der Personalentwicklung im Unternehmen verläuft. Zwei der Personen vermuten, dass das Unternehmen Personal fördere, aber könnten es nicht mit Gewissheit sagen. Vier der Befragten deuten an, in der Vergangenheit keine Chancen bekommen zu haben, sich fortzubilden. Die Personen äußern, dass Männer für die Weiterbildung bevorzugt würden und Frauen erst gar nicht in Betracht gezogen würden. Auch erwähnen die Personen, dass der Vorgesetzte eine destruktive Führung habe und Personen aus dem Balkan bevorzugt würden. Sprachkenntnisse, Qualifikationen und Fertigkeiten seien in der Abteilung nebensächlich. Der Vorgesetzte ziehe die Familienmitglieder, Verwandten und Freunden für die Weiterbildungen vor. Drei der Befragten seien nun auch zu alt für eine Weiterbildung, da sie in wenigen Jahren das Rentenalter erreichten.

„Nein, leider ich keine Chance bekommen für Weiterbildung. Ich früher immer fragen, aber sie mir immer nein gesagt, immer will uns klein halten“ (IP_D, 2020, Pos. 323).

„Öyle bi firsat vermiyorlarki. Bizi ancak kartonlari baglatiriyorlar, biz baska birsey yapamayiz (-) yani kadinlara vermiyorlar, yaptirmiyorlar (IP_F, Interview A_G, 2020, Pos. 589). Übersetzt bedeutet es, dass die Frauen keine Gelegenheit und keine

Möglichkeit erhielten, um sich fortzubilden. Das Einzige, was sie machen dürften, sei, die Kartons vom Fließband zu nehmen und zu binden.

6.5.2.5 Einkommensunterschied, unsicheres Einkommen und Sozialabsicherung

Im Abschnitt „Einkommensunterschied, unsicheres Einkommen und Sozialabsicherung“ soll gezeigt werden, dass die ausländische Bevölkerung weniger verdient als die SchweizerInnen. Zudem soll auf die mangelnde soziale Absicherung hingewiesen werden.

Fast alle Teilnehmende bestätigen die Einkommensdifferenz zwischen AusländerInnen und Einheimischen.

Nur ein Teilnehmer bevorzugt die Leiharbeit aufgrund des hohen Gehalts, flexiblen Arbeitszeiten und Aufbau seines eigenen Netzwerkes auf dem Arbeitsmarkt. Allerdings erzählt der Teilnehmer, dass die Arbeit in der Produktion nicht angemessen entschädigt werde. Zudem habe der Teilnehmer keine Angst vor der Arbeitslosigkeit, denn es gäbe viele alternative Stellen, jedoch sei die Entschädigung sehr gering. Aus diesem Grund habe der Teilnehmer Angst, einer Arbeit nachzugehen, die nicht entsprechend entschädigt werde. So würde er die Arbeit im Trockenbau bevorzugen, weil das Baugewerbe dem GAV unterliege und der Mindestlohn gesichert sei (IP_B, 2020 Pos. 163). Hingegen berichtet Kandidat C, dass er in der Leiharbeit viel weniger verdient habe als die Festangestellten und die Einheimischen. Die Lohnunterschiede können auf die Branchen und GAV zurückgeführt werden, denn auch Kandidat B äussert im Interview, dass der Lohn in der Produktion sehr tief sei und er die Arbeit auf der Baustelle bevorzugen würde.

Die Teilnehmenden IP_D, IP_E, IP_F deuten ebenfalls auf Lohndifferenzen in der Höhe bis CHF 3'000.00, obwohl die KollegInnen dieselben oder gar schlechtere Qualifikationen mitbringen. Hier ist zu erkennen, dass die Lohngleichheit zwischen Mann und Frau aber auch zwischen AusländerInnen und Einheimischen enorm sind. Beispielsweise ist ein Unterschied bei Kandidat D klar verdeutlicht, da die Ehefrau im selben Unternehmen CHF 1'000.00 weniger verdient. So beträgt sein Lohn gegenüber anderen ArbeitnehmerInnen im Vergleich bis zu CHF 3'000.00 weniger (IP_D, Interview A-G, 2020, Pos. 341). Zudem berichten einige Teilnehmende, dass beim

letzten Arbeitgeber keine Beiträge in die Pensionskassen einbezahlt worden seien. Zusätzlich habe der Arbeitgeber auch die Lohnzahlungspflicht missachtet.

6.5.2.6 Diskriminierung / Rassismus

In dieser Kategorie „Diskriminierung / Rassismus“ soll ersichtlich werden, dass MigrantInnen nicht die gleichen Privilegien und nicht dieselbe Chancengleichheit genießen wie die Schweizerbevölkerung. Zudem ist erkennbar, dass viele Unternehmen ausländische Arbeitnehmende ablehnen. Zum einen soll hier einerseits der Rassismus der Einheimischen gegenüber den MigrantInnen verdeutlicht werden, andererseits die Diskriminierung der MigrantInnen untereinander.

Eine Teilnehmerin verdeutlicht in ihrer Aussage, dass eine strukturelle Diskriminierung vorliegt. Denn angesichts ihrer Herkunft und Religion konnte sie keine adäquate Ausbildung absolvieren und auch keiner angemessenen Arbeit nachgehen. Die Diskriminierung habe sie nicht nur von Seiten der Unternehmen erlebt, sondern auch von staatlichen Institutionen. Die Langzeitarbeitslosigkeit hat negative Auswirkungen auf ihre Psyche. Obwohl die Teilnehmerin aktuell noch in der Probezeit ist, entwickelt sie eine Angst vor einer Entlassung. So sagte die Teilnehmerin IP_G: „Also die Angst, den Job zu verlieren, ist immer präsent. Weil ich einfach auch die Erfahrungen gemacht habe, fast 4 Jahre arbeitslos zu sein. Mir gibt man keine Chance wie einer Lisa oder Julia. Eine Arbeitsstelle zu finden, ist für mich nicht leicht. Ja, ich habe grosse Angst, wieder in der gleichen Situation zu geraten und hilflos zu sein. Also es ist nicht so nur, dass ich viele Absagen bekommen habe, auch die Beraterin im RAV hat mich wegen dem Kopftuch diskriminiert und gesagt, ich werde keine Arbeit finden. [...] also arbeitslos zu sein, ist einschüchternd, vor allem wenn jedes Mal eine Absage kommt, ist das Selbstwertgefühl weg, dann motiviert man sich selber und steckt so viel Hoffnung und Energie in die neue Bewerbung. Dann folgt wieder eine Absage, das ist schon hart, immer abgewiesen zu werden. Das ändert einen halt, ja.“ (IP_G, Interview A-G, 2020, Pos. 815).

Ebenfalls ist zu entnehmen, dass drei der Befragten im Betrieb mit Ablehnung, Schuldzuweisung und Mobbing zu kämpfen haben, was hauptsächlich durch den Vorgesetzten vermittelt wird. IP_D, IP_E und IP_F erlebten laut ihren Ausführungen täglich im Unternehmen Ablehnung, Schuldzuweisung, Mobbing und Konkurrenz un-

ter MigrantInnen und Vorgesetzten. Denn IP_E (2020, Pos. 661) erklärt, dass die Vorgesetzten balkanischer Herkunft seien, die wiederum nur Mitarbeitende der balkanischen Herkunft förderten. So äusserten sie, dass die Familienmitglieder des Vorgesetzten ebenfalls im Unternehmen tätig seien. Der Bruder des Vorgesetzten sei der Stellvertreter seiner Position. Ebenfalls würden die Ehefrauen, Verwandten und Freunde aus seinem Herkunftsland im Unternehmen arbeiten. Diese würden wiederum andere Privilegien geniessen als der Rest der Belegschaft. Die Privilegien liegen beispielsweise in längeren Pausen oder weniger Wochenendeinsätze. Die fehlende Neutralität und Sachlichkeit des Vorgesetzten führt bei der restlichen Belegschaft zu Demotivation und extremer Belastung, da die Geschwindigkeit der Maschinen nicht angepasst und im hohen Tempo weitergearbeitet werde, währenddessen die Verwandten und Freunde des Vorgesetzten Vorrechte genössen. Genauso werden willkürliche Entlassungen ausgesprochen und weitere Verwandte aus Italien eingestellt, die ursprünglich auch aus derselben Heimat stammten, wie der Vorgesetzte. Hier ist deutlich zu erkennen, dass MigrantInnen mit einfacher Qualifikation auf einen schrumpfenden Markt von Arbeitsplätzen mit niedrigen Qualifikationsanforderungen treffen und sich die Konkurrenz erhöht. Dadurch, dass der Vorgesetzte Rückendeckung vom Geschäftsinhaber habe, kann die HR-Abteilung ebenfalls nicht eingreifen, um die Situation zu lösen. Denn mehrfach sei die Situation dem Personalbüro mitgeteilt worden, jedoch ohne Erfolg. IP_E (2020, Pos. 661) vergleicht das Verhalten vom Vorgesetzten mit einer albanischen Mafia. Das toxische Verhalten vom Vorgesetzten löse bei den befragten Personen Angst und Druck aus, so dass sie mit mehr und überdurchschnittlicher Leistung die Tätigkeiten ausführten, der Situation nicht widersprächen und die Situation und die Ungerechtigkeit erduldeten, um eine Entlassung zu verhindern.

Positiv erkennbar ist, dass mehr als die Hälfte nicht zu Unrecht gekündigt wurden. Zwei der Teilnehmenden gaben an, die vorherige Stelle selber gekündigt zu haben, drei der Befragten hätten aufgrund eines Konkurses die Firma verlassen müssen, lediglich zwei Teilnehmende haben Erfahrungen mit ungerechtfertigten Kündigungen. Allerdings ist zu erwähnen, dass der Grossteil Mühe hatte, eine neue Arbeitsstelle zu finden. Zudem haben die Betroffenen, die zu Unrecht gekündigt wurden, keine rechtlichen Massnahmen gemäss OR Art. 337c vorgenommen. Denn aufgrund der fehlenden Sprachkenntnisse und des Nichtwissens der rechtlichen Massnahmen, konnten sie sich nicht gegen die ungerechtfertigte Kündigung zur Wehr setzen.

In diesem Abschnitt ergibt sich ein ganz neuer Aspekt, denn in der Firma, wo die Teilnehmenden IP_D, IP_E und IP_F tätig sind, wird deutlich, dass ein Migrant (Vorgesetzter balkanischer Herkunft) Karriere gemacht habe, da er auch einen grossen Einfluss auf die Struktur habe. Auch wird in diesem Abschnitt deutlich, dass sich MigrantInnen unter einander mobben, denn es wird ersichtlich, dass der Chef aus dem Balkan seine Landsleute bevorzugt, während er andere MigrantInnen mutmasslich mobbt. Hier stellt sich die Frage, ob der Vorgesetzte mit Migrationshintergründen auch Angst vor einer Entlassung hat? Weil er, wie in Kapitel 6.5.2.4 Entwicklungsmöglichkeiten geschrieben, nur Personen aus dem Balkan, Familienmitglieder, Freunde und Verwandte bevorzugt, zudem Sprachkenntnisse, Qualifikationen und Fertigkeiten nebensächlich seien. So würde der Vorgesetzte mit seinem Vorgehen zukünftige Rivalen klein halten.

6.5.2.7 Arbeits- und Ruhezeiten sowie Schichtarbeit

Unter der Kategorie „Arbeits- und Ruhezeiten sowie Schichtarbeit“ sollen die Arbeitszeiten der Mitarbeitenden aufgezeigt und auf die Missachtung der Ruhezeiten hingewiesen werden. Dabei soll zudem dargelegt werden, wie das Privat- und Sozialleben der MigrantInnen durch die unregelmässigen Arbeitszeiten leidet.

90 Prozent der befragten Personen haben schon Erfahrungen mit Schichtarbeit. Drei der Befragten arbeiten in einem drei Schicht Betrieb, wobei die Frühschicht von 05:00 Uhr bis 13:00 Uhr, die Spätschicht von 13:00 Uhr bis 21:00 Uhr und die Nachtschicht von 21:00 Uhr bis 05:00 Uhr dauere. Eine Person gab an, dass sie in der Probezeit unregelmässige Arbeitszeiten habe, an manchen Tagen bis zu 14 Stunden durcharbeite, an anderen Tagen 4 Stunden arbeite. Des Weiteren ist erkennbar, dass die Mehrheit der Unternehmen die Ruhezeiten missachten. Mitarbeitende werden immer wieder aufgefordert, an Wochenenden zu arbeiten, sodass teilweise Mitarbeitende 14 Tage ohne Erholung durcharbeiten. Zudem werden die Überzeiten nicht vergütet. Eine solche Arbeitsorganisation führt zu Erschöpfung und Stress. Eine Vereinbarung von Berufs-, Privat- und Sozialleben ist kaum möglich. Folgen der unregelmässigen Arbeitszeiten wie auch Missachtung der Ruhezeiten führen bei den Mitarbeitenden zu hoher Belastung und Erschöpfung. Die Auswirkungen widerspie-

geln sich in der Gesundheit, im Privat- und Sozialleben: „Yorgunluktan gözlerimin önü cöküyor, basım agriyor, vücüdüm kaldırmıyor, kollarımı kaldıracak gücüm yok ah kizim (--) gece calısınca çok kötü oluyorum. Beni mahvediyor. Hayat zor evladım. (--) yani anlayacağın calismaktan ve stresten kendime zaman ayıramıyorum“ (IP_E, Interview A-G, 2020, Pos. 511). Übersetzt bedeutet dies, dass ihre Augen vor Erschöpfung schwer würden, dass sie Kopfschmerzen und keine Kraft habe, ihre Arme zu heben und die Nachtarbeit sie zerstöre. Angesichts der Schwerstarbeit und dem Stress finde sie kaum Zeit für sich selber.

Somit verletzen und missachten einige Unternehmen die Ruhezeiten und somit auch ihre Fürsorgepflicht gegenüber den Arbeitskräften. Denn gemäss OR Art. 328ff. hat der Arbeitgeber die Pflicht, darauf zu achten, dass seine Mitarbeitenden bei der Arbeit physisch und psychisch gesund bleiben. Dies betrifft sowohl die Sicherheit, Gesundheit als auch soziale Konflikte wie Mobbing. Ebenfalls beinhaltet die Fürsorgepflicht, Arbeitszeitgesetze und Pausenregeln zu beachten. Der Grossteil der Befragten gibt an, dass die Pausen mit unterschiedlichen Massnahmen geregelt würden, beispielsweise äussert IP_C, 2020 Pos. 240 & 266 und IP_F, 2020, Pos. 653 ähnliche Pausenregelungen, dass bei Einheimischen aber auch Festangestellten die Pausen anders geregelt würden.

Auch nach den Pausen gab es viele Diskussionen, wenn ich beispielsweise eine Minute später eingestempelt hatte, gab es Ärger. Wenn allerdings ein Schweizer oder auch die Festangestellten, die Albanerinnen 5 Minuten später einstempelten, kam es nicht zur Sprache. Auch wurde die harte Arbeit, mit mehr Arbeit belohnt ne (IP_C, Interview A-G, 2020, Pos. 240).

IP_F (2020, Pos. 653) äussert, dass die Pausen normalerweise 10 Minuten dauerten. Die befragte Person die Pause nach 10 Minuten wieder aufnehme, jedoch der Vorgesetzte und seine balkanischen Mitarbeitenden eine halbe Stunde oder gar bis 45 Minuten die Pause gemütlich ohne Konsequenzen überzögen.

Die Befragten äussern zudem, dass sie, während die bevorzugten Mitarbeitenden die Pausen überzögen, die Arbeit am Fließband alleine in derselben Geschwindigkeit weiterführten. Das heisst, die Mitarbeitenden leisten überdurchschnittliche Arbeit, sind mehr belastet und arbeiten unter hohem Druck. Während die anderen Mitarbei-

tenden die Pausen um 45 Minuten ohne Konsequenzen überziehen. Dies führt zu einer Teamspaltung.

Dabei nannten die Befragten auch, dass durch die Schichtarbeit die Gesundheit sowie das Privat- und Sozialleben leiden. Denn aufgrund des unregelmässigen Arbeitseinsatzes können Schlafstörungen, Bluthochdruck, Rückenschmerzen sowie innere Erschöpfung auftreten, so dass sie sich isolieren und zurückziehen. Kandidat D (2020, Pos. 345) beobachtet eine negative Firmenwandlung gegenüber Mitarbeitenden während seiner 28 Dienstjahre. Er schildert, dass beispielsweise früher, als er die Stelle neu angetreten habe, die Vorgesetzten ihn bezüglich der Wochenarbeits-einsätze gefragt hätten, doch heute sei es so, dass diesbezüglich teilweise eine Drohkultur herrsche, in der Art „wenn du widersprichst, erhältst du die Kündigung“. Diese Führungskultur führe dazu, dass die MigrantInnen nachgäben, in ein Ohnmachtsgefühl fielen und sich durch die Missachtung der Ruhezeiten nicht erholen könnten, mehr und mehr belastet würden.

Auch wird in diesem Abschnitt von Kandidatin IP_E und IP_F verdeutlicht, dass die Situation in diesem Betrieb eine besondere sei, da ein Migrant (Vorgesetzter balkanischer Herkunft) den Produktionsmitarbeitenden die Anweisungen erteile. Hier stellt sich die Frage, ob er die Anweisungen selber erteilt, oder ob er die Anweisungen von der Geschäftsleitung, den Produktionsmitarbeitenden weiterleitet. Auch stellt sich die Frage, warum der Vorgesetzte nur Freunde und Verwandte aus balkanischer Herkunft bevorzugt und andere MigrantInnen mobbt? Könnte das Verhalten des Vorgesetzten Angstreaktionen, Unsicherheit und menschliche Schwäche ausdrücken, oder könnten sie gar Angst von ihren Mitarbeitenden haben (Panse und Stegmann, 1998, S. 260). Nach Neuhaus (2012, S. 109) könnte das Verhalten auch im Zusammenhang mit der Leistungsangst und der Nichterfüllung der Leistung stehen.

6.5.2.8 Stress, Druck, Angst und deren Folgen

In dieser Unterkategorie „Stress, Druck, Angst und deren Folgen“ sollen Stresssituationen, Leistungsdruck, Angst, Erschöpfung und gesundheitliche Folgen dargestellt werden. Diese entstehen unter anderem auch durch die Missachtung und Verletzung der Fürsorgepflicht vom Arbeitgeber.

Ein weiterer Punkt, der mehrfach auf Übereinstimmung traf, ist der hohe Druck und der Stress bei der Arbeit, was sich in der Gesundheit, im sozialen Leben und im Betrieb widerspiegelt. Viele der MigrantInnen sagen: „In Produktion musst du immer schnell arbeiten, und immer gleiche arbeiten.“ (IP_B, 2020, Pos. 155). IP_C (2020, Pos. 258) erklärt: „Es ist auch so, dass viel Stress zu Ängsten führen kann. Das war bei mir so, als ich noch als Leiharbeiter gearbeitet hatte, da war ich konstant gestresst, ja. Das war für mich eine Dauerbelastung, äh weil man nicht weiß, ob man am nächsten Tag eine Arbeitsstelle hat oder erneut eine neue suchen muss. Das ist ein Teufelskreis, es rattert im Kopf und man kommt nicht zur Ruhe.“ Die Folgen der Schichtarbeit, des Stresses und der Angst führen zu Erschöpfung und Überforderung. So äußern die Befragten, dass die Angst vor dem Jobverlust zu überdurchschnittlichem Leistungsverhalten führt, weil der Befragte seine Arbeitsstelle nicht vor dem Rentenalter verlieren will. Deshalb zeigt der Befragte mehr Einsatz, hält sich bei Gesprächen zurück, was auf Dauer zu chronischem Stress und sozialer Abgrenzung führt, worunter die Gesundheit sowie Lebensqualität leiden. Auch schildern drei der Befragten (IP_D, IP_E, IP_F), welche im gleichen Unternehmen tätig sind, unabhängig voneinander, dass die Führung in der Produktion, vor allem in der Abteilung Kleberei destruktiv sei. Das destruktive Führungsverhalten schüchtert die befragten Personen ein und führt ebenfalls zu Belastung und Erschöpfung. Auffällig ist, dass sich durch negative Beobachtungen und Erfahrungen die Befragten aus vielen Situationen zurückziehen bzw. die Situation verdrängen. Durch das Verdrängen der Konfliktsituationen, der Stresssituation, der ängstlichen Gedanken, der Überforderung und Erschöpfung wird die Angst verstärkt. Somit gleiten die Befragten in einen Teufelskreis.

Eine Teilnehmerin erzählt, dass ihre Gedanken, aufgrund einer angenommenen Entlassung abschweiften. So erklärt die Person, dass sie im Auto gesessen sei und in Gedanken der möglichen Kündigung einen fahrenden Roller angefahren habe und den Unfall nicht realisiert habe (IP_G, 2020, Pos. 823). Das Wegtreten bzw. Dissoziieren kann eine Reaktion auf die belastende und unerträgliche Erfahrung der Langzeitarbeitslosigkeit sein, so dass die Betroffene die Erfahrungen ausblenden möchte.

Positiv sticht hervor, dass zwei Personen keine Angst haben vor einer Entlassung. IP_B äußert deutlich und selbstbewusst, dass er keine Angst vor Kündigungen (IP_B, 2020, Pos. 181) habe. Der Teilnehmer erwähnt auch im Interview, dass er die

Einsatzaufträge direkt von den Einsatzfirmen bekomme, und er über das Temporärbüro, welches ihm den Höchstlohn anbiete, den Einsatz ausführe (IP_B, 2020, Pos. 169 und 171). Somit zeigt IP_B, dass er in den Jahren als Leiharbeiter ein Arbeitsnetzwerk aufgebaut hat, und keine Angst vor einer Kündigung hat.

Auch IP_A äussert ebenfalls, dass sie keine Angst vor einer Kündigung habe, sie spricht explizit von Stress, der ggf. ihren Arbeitsalltag beeinflusst (IP_A, 2020, Pos. 85 & 87).

6.5.2.9 Arbeitsunsicherheit

In diesem Bereich „Arbeitsunsicherheit“ soll gezeigt werden, dass die Arbeitsunsicherheit nicht nur bei Leiharbeiten vorkommt, sondern auch bei Mitarbeitenden mit Festanstellung. Vor allem betrifft es nicht nur junge Personen, sondern auch ältere Arbeitskräfte, die eine Angst entwickeln, kurz vor der Pensionierung den Job zu verlieren. Denn durch die Entlassung können grosse Lücken im Rentenvermögen entstehen. Verdienen die ausländischen Arbeitskräfte in den Erwerbsjahren weniger, hat eine Lücke im Rentenvermögen schwerere Folgen als bei den Einheimischen.

Obwohl der Grossteil eine Festanstellung hat, haben die Befragten Angst vor einer Entlassung und Arbeitsplatzunsicherheit. Drei der Teilnehmenden befürchten eine Entlassung vor dem Rentenalter. Dies ist der Fall, da in diesem Unternehmen, wie im oberen Kapitel 6.5.2.7, gennant eine Drohkultur vorhanden ist. Eine Person befindet sich in der Probezeit. Doch die Interviewpartnerin befürchtet aufgrund der aktuellen Lage und der Corona-Pandemie Stellenabbau und Entlassungen. Ein Teilnehmer arbeitet in der Selbstständigkeit und sorgt sich ebenfalls um seine Existenz, da seine Aufträge in der gegenwärtigen Pandemie zurückgehen. Eine Person, welche zurzeit aufgrund der Corona-Pandemie erwerbslos ist, gibt an, die Temporärarbeit vorzuziehen und die Vorteile zu geniessen, weil sie durch die unregelmässigen Einsätze mehr Freizeit habe und als Leiharbeiter bis zu CHF 2'000.00 mehr verdiene. Dadurch habe sie auch häufiger die Gelegenheit, die Familie in Polen zu besuchen. „Weisst du, ich habe drei Mal Festanstellung gehabt. Ich habe Kündigung gemacht. Arbeite ich nur durch temporaira wegen Geld, verdiene ich ungefähr zwei tusig Franken mehr durch temporaira als angestellt. Weisst du, natürlich ich kann mit temporaira immer nach Polen, wenn keine Arbeit hat“ (IP_B, 2020, Pos. 129). Hier kann

man sagen, dass der Interviewteilnehmer aus familiären Gründen und anderen Ursachen das atypische Beschäftigungsverhältnis herangezogen hat.

Drei Personen deuten auf die Arbeitsunsicherheit, welche durch den Vorgesetzten vermittelt werde:

Früher, wenn ich angefangen habe hier, Chef uns immer gefragt, willst du Samstag, Sonntag arbeiten. Jetzt nicht mehr fragen, einfach Name auf Schichtplan aufschreiben. Und wenn in Kleberei ich zum Beispiel sage, warum du mich eingeteilt für Wochenende. Dann Abteilungschef in Kleberei sagen, wenn du nicht arbeiten dort ist Türe, du gerne darfst gehen. Immer gleich mit Kündigung drohen. Er haben keine Qualifikation für Chef. (IP_D, Interview A-G, 2020, Pos. 345).

Ich früher war in Abteilung Kleberei. Immer viel Diskussion mit Abteilungschef. (-) Ich bin 62 Jahre alt, er mich wollen kündigen er, er haben keinen Grund, weil ich arbeiten sauber, schnell und immer pünktlich. Wegen ich mache Arbeit über 28 Jahre (IP_D, Interview A-G, 2020. Pos. 343).

„Elinden gelseler hemen cikarttiracak bizim Patron, ama ben hic karismiyorum onlarin dedinin herseysini yaptigim icin birsey diyemiyorlar, hatta daha fazlasini yapiyorum“ (IP_F, Interview A-G, 2020, Pos. 657). Übersetzt bedeutet dies, dass der Vorgesetzte nach Gründen suche um die befragte Person zu kündigen. Allerdings würde sie sich aus allen Angelegenheiten heraushalten und ihre Arbeit ausführen, damit der Vorgesetzte nichts auszusetzen habe. Auch betont die Person, dass sie mehr leisten würde. Teilnehmer C berichtet, dass er in der Produktion als Leiharbeiter nur zur Arbeit gegangen sei, wenn er einen Anruf vom Unternehmen bekommen habe. Auch hier ist erkennbar, dass die Arbeit unsicher ist und nach Abruf stattgefunden hat. Eine ähnliche Situation schildert Kandidatin G:

Ich habe einen Stundenlohn. Das heisst pro Stunde bekomme ich 18 Franken. Ich konnte wählen, ob ich eine wöchentliche oder Mo-

natsauszahlung erhalten möchte. Nach der Probezeit bekomme ich (-) äh hätte ich auch einen Stundenlohn bekommen. Ähm aktuell haben wir aufgrund des Coronavirus keine Arbeit. Und vor dem Virus war es so, dass ich ein Tag nur 4, 5 Stunden gearbeitet habe, an anderen Tagen 13, 14 Stunden durchgehend, je nach Arbeitsvolumen. Ja und ja, wenn ich länger arbeite, desto mehr Lohn bekomme ich halt, weil es auf Stundenbasis ist und auch umgekehrt. Also, ja, wenn ich da jetzt nur 5 Stunden arbeite, dann ist es halt schon ziemlich wenig Lohn Ende des Monats.“ (IP_G, 2020, Pos. 777).

6.5.2.10 Wertschätzung, Anerkennung

Unter der Kategorie „Wertschätzung, Anerkennung“ sowie „Mitspracherecht, Mitwirkung“ im nächsten Abschnitt soll aufgezeigt werden, dass diese Faktoren auch auf die physische und psychische Gesundheit Auswirkungen haben. Denn mangelnde Anerkennung, Mangel an Lob und Mitspracherecht beeinflussen das Selbstbewusstsein und Selbstwertgefühl negativ. Somit sinkt die allgemeine Zufriedenheit, was zu Demotivation und innerliche Kündigung führt. Dabei besteht die Gefahr, dass die MigrantInnen wieder in einen Teufelskreis geraten, weil sie den Job nicht kündigen können aufgrund der schlechten Vermittelbarkeit. So fallen die MigrantInnen wieder in eine Stresssituation und in eine Hoffnungslosigkeitsspirale, welche wiederum das Sozialleben negativ beeinflusst.

Auf die Frage, ob die Beteiligten ein Beispiel bezogen auf die Wertschätzung und Anerkennung ihrer Arbeit geben könnten, hat die Mehrheit geäußert, dass Dank, Lob, Anerkennung oder Wertschätzung mangelhaft sei. Sie erzählen, dass die Vorgesetzten respektlos seien. So äussert ein Teilnehmer: „Kleberei haben kein Respekt. Er nie einmal Danke sagen“ (IP_D, 2020, Position 350). Eine weitere Kandidatin sagt: „Konusma ve fikir hic sormuyorlar, partonlar övmüyorlar daha yerden yere vurular. Bizim sefimizde saygi yok. Parton tarafsiz bi insan olmasi lazim ama böyle oldugu zaman bize cok baski yapiyorlar, cok calistiriyorlar kendi ailesini koruyorlar, tolerans gösteriyorlar“ (IP_F, 2020, Pos. 673). Was übersetzt bedeutet, dass die Meinungen der Arbeitskräfte nicht relevant seien. Sie kein Mitspracherecht hätten und keine Anerkennung erhielten. Im Gegenteil. So würden sie schikaniert. Gegen-

über den Mitarbeitenden ist der Vorgesetzte respektlos und voreingenommen. Eine Person vergleicht ihren Vorgesetzten mit einem Diktator, der nur brülle und schreie (IP_E, 2020, Pos. 483). An dieser Stelle, muss erwähnt werden, dass der Vorgesetzte ebenfalls Migrationshintergründe habe. Ausserdem ist diese Kategorie nicht ein spezifisches Verhalten gegenüber MigrantInnen, denn mangelnde Anerkennung und Wertschätzung könnte gegenüber der ganzen Belegschaft zutreffen. Allerdings ist es freilich nachvollziehbar, dass MigrantInnen ein solches Verhalten auf den einen Hintergrund beziehen könnten, weil sie grundsätzlich mit Ablehnungen und Benachteiligungen zu kämpfen haben.

Dennoch nach diesen Aussagen wird nach Kühn (2018) deutlich, dass die Befragten ein Ohnmachtsgefühl erleben, welches auch zu Angst und Depressionen führen kann. Ein weiterer Punkt, der das Ohnmachtsgefühl verstärkt, sind Konfliktsituationen. Einige MigrantInnen äussern, dass sie sich in Konfliktsituationen nicht verteidigen könnten. Häufig würden sie als Sündenbock hingestellt bzw. ihnen würden die Schuld und Vorwürfe zugewiesen. Auch diese Situation, sich nicht verteidigen zu können, bzw. den Konflikt nicht lösen zu können, kann zu Ohnmachtsgefühlen führen.

Lediglich drei Personen gaben an, dass die ausgeführte Arbeit wertgeschätzt werde. So äussert ein Teilnehmer, dass regelmässig sein Mittagessen bezahlt werde. Allerdings nur, wenn er als Gipser tätig sei (IP_B, 2020, Pos. 177). Eine Person äussert, dass sie regelmässige Feedbacks, Lob und Bonus als Wertschätzung erhalte (IP_A, 2020, Pos. 83), das Unternehmen manchmal als Fringe Benefits Äpfel verteile und der Vorgesetzte sich manchmal für die Arbeit bedanke (IP_D, 2020, Pos. 358).

6.5.2.11 Mitspracherecht, Mitwirkung

Auch das Mitspracherecht der Arbeitskräfte mit Migrationshintergrund bezüglich betrieblicher Regelungen und Arbeitsablauf ist in der Praxis in Bezug auf die befragten Personen eingeschränkt. Die Minderheit der befragten Personen geht davon aus, dass die Veränderungsvorschläge nicht als wertvoll gelten. Der Grossteil der befragten Personen gab an, kein Mitspracherecht zu haben, so sagt ein Teilnehmer:

Da werden wir nicht gefragt. Also dat war so, ich hab da nen Anruf bekommen ne, dass ich am nächsten Tag zur Arbeit kommen muss, ne. Dann bin ich zur Arbeit und wurde an einem Fließband platziert und das habe ich dann den ganzen Tag ausgeführt [...] Also man hat kein Mitspracherecht, aber äh, und wird auch nicht gefragt ne. Und dat war bei mir auch so, dass ich mehr geleistet habe, in der Hoffnung eine Festanstellung zu bekommen ne (IP_C, Interview A-G, 2020, Position 248).

Eine Person erklärt, dass die Arbeit so ausgeführt worden sei, wie es der Ladenbesitzer habe haben wollen, ohne Wenn und Aber.

6.5.2.12 Arbeitsplatzumgebung, Körpereinsatz und repetitive Bewegung

In diesem Kapitel „Arbeitsplatzumgebung, Körpereinsatz und repetitive Bewegung“ soll der Arbeitsplatz analysiert werden, unter welchen Bedingungen und Umständen die MigrantInnen ihr Geld verdienen.

Der Grossteil betont, dass der Arbeitsplatz sehr staubig, hektisch, laut und monoton sei, ausserdem arbeiteten die Befragten in der Produktion unter hohen Temperaturen, was auch die Gesundheit, Produktivität und Konzentration belastet. „In Produktion imma heiss (-) im Sommer imma 45-50 Grad und viel Staub von Karton. In Trockenbau auch etwas schmutzig, aber nicht so laut und heiss“ (IP_B, Interview A-G, 2020, Pos. 131).

Tozda var, sesde var, yazin yaniyor kisin donuyor. Äh is yerleri felaket tozlu, toz cok. Kartonun bütün tozlarini yutuyoruz. Ondan sonra bide ellerimizi äh kimyasal madde ellerimizi bozuyor. Eldiven giydimiz halde ellerimiz yariliyor (IP_F, Interview A-G, 2020, Pos. 605).

Übersetzt heisst dies, dass es staubig und laut sei, in der Sommerzeit sei es extrem warm und im Winter sei es sehr kalt. Die vielen Staubpartikel, die von den Kartons entstünden, atmeten sie ein. Das chemische Material und die Staubpartikel griffen

die Hände an, obwohl sie mit Handschuhen arbeiteten. Auch hier könnte der Arbeitgeber seine Fürsorgepflicht verletzen, indem er keinen Mundschutz gegen die Staubpartikel zur Verfügung stellt.

Lediglich zwei Personen berichten, dass die Umgebung vom Arbeitsplatz sauber und steril sei, was auch mit der Branche zusammenhänge. Nur eine Interviewpartnerin erzählt, dass ihre Tätigkeit abwechslungsreich sei, die restlichen Interviewten äussern, dass die Arbeit repetitiv, unter ihrem Niveau und körperlich anstrengend sei. Denn mehr als die Hälfte der Befragten arbeiteten im Stehen und leisteten Tag für Tag körperliche Schwerstarbeit. Kandidatin F (2020, Pos. 609) äussert, dass es verboten sei, sich hinzusetzen, um sich kurz auszuruhen, es sei lediglich in den 10-minütigen Pausen erlaubt, sich hinzusetzen. Auch äussert dieselbe Person, dass sobald ein Auftrag beendet sei, der Vorgesetzte die Arbeitskräfte nicht einmal verschlafen lasse und sie direkt zum nächsten Fließband einteile (IP_F, 2020, Pos. 653). Hier ist auch ersichtlich, dass sich die Arbeitskraft wieder in einer Ohnmacht befindet, denn im Interview fügt die Person hinzu, dass der Vorgesetzte dieses Verhalten nicht allen Arbeitskräften aufzeige und nicht alle unter Druck setze, sondern nur den MigrantInnen die nicht einer balkanische Herkunft hätten. IP_F (2020, Pos. 661) erwähnt, dass 90 Prozent der Arbeitskräfte in der Produktion aus dem Balkan stammten, grob betrachtet würde dies im konkreten Fall bedeuten, dass 10 Prozent der Belegschaft mehr unter Druck gesetzt würde.

An dieser Stelle muss wieder betont werden, dass es sich um einen Vorgesetzten balkanischer Herkunft handle, und der Vorgesetzte nur seine Familienmitglieder, Freunde bzw. Landsleute schonen sowie bei anderen MigrantInnen seine Macht ausüben oder gar missbrauchen. Dieses Verhalten vom Vorgesetzten, kann ebenfalls durch Angstreaktionen entstehen.

6.5.2.13 Arbeitsklima und Führung

Diese Kategorie „Arbeitsklima und Führung“ zeigt, wie wichtig gute Führung, Kommunikation und Integration sind, damit Mitarbeitende keine innerliche Kündigung entwickeln.

Aus den bereits genannten Gründen besteht die Gefahr bei MigrantInnen umso mehr, eine innerliche Kündigung zu entwickeln. Des Weiteren demonstrieren drei der Interviewteilnehmenden, dass der Führungsstil des Vorgesetzten destruktiv sei. Die Vorgesetzten seien unsachlich und willkürlich. Insbesondere achteten und förderten die Vorgesetzten die Familienmitglieder und Freunde, die im selben Unternehmen tätig seien. Die anderen Arbeitskräfte mit anderen Migrationshintergründen würden unter Druck gesetzt. Dieses ungerechte, willkürliche Verhalten der Vorgesetzten kann bei betroffenen Arbeitskräften zu Motivationsverlust, mehr Aufwand und mehr Druck sowie Belastung führen. In diesem Abschnitt ist wieder zu beachten, dass der Vorgesetzte, ebenfalls Migrationshintergründe habe, deshalb stellt sich hier wieder die Frage (wie schon in den vorherigen Kapiteln angedeutet), ob der Vorgesetzte ebenfalls eine Angst entwickelt und gegenüber den anderen MigrantInnen Druck ausübt, denn wie in der Theorie Kapitel 3.3.1, erklärt Panse und Stegmann (1998, S.260), dass Angstreaktionen auch bei Führungskräften auftreten könnten. Angst von ihren Mitarbeitenden könnte dazu führen, dass besonderes Wert auf Statussymbolen gelegt wird, um die Autorität darzustellen. Folglich betonen die Autoren auch, dass Machtausübung der Führungskräfte, wie beispielsweise Anschreiben der Arbeitskräfte, ihre Unsicherheit und menschliche Schwäche ausdrückten. Nach Neuhaus (2012, S. 109) könnte auch das Verhalten des Vorgesetzten mit der Leistungsangst in Verbindung gebracht werden. Denn der Autor betont, dass es bei der Leistungsangst um Leistungsanforderungen gehe, die vom Individuum nicht erfüllt werden könnten, aber auch Angst vor einer negativen Bewertung hätten.

Die Vorgesetzten gewährten zudem den balkanischen Mitarbeitenden längere Pausen und leichte Arbeiten. Hingegen müsse die Minderheit körperlich schwere Arbeiten teilweise selbstständig ausführen. Folgen der destruktiven Führung sind negative Konsequenzen für den einzelnen Betroffenen, welche meistens in der Gesundheit zu erkennen ist, und negative Folgen für das Betriebsklima und Integration.

Weiterhin deutet IP_F (2020, Pos. 697) an, dass die Situation vom Vorgesetzten verschärft werde, wenn jemand die betriebliche Situation der HR-Abteilung schildere. So würden die Mitarbeitenden vom Vorgesetzten mit mehr Arbeit bestraft, gemobbt und schikaniert. Deshalb nähmen die Teilnehmenden die Situation so hin und führten die Tätigkeiten in einem überdurchschnittlichen Tempo alleine aus, um eine Entlassung zu vermeiden. Dieser Abschnitt würde wie in der Theorie Kapitel 3.1 Angst, zu Riemanns (1997) Aussage deckend sein. Denn hier ist auch zu erkennen, dass die Mig-

rantInnen durch die Angst in einem überdurchschnittlichen Tempo (Höchstleistung) die Arbeit ausführen. Dies kann ebenfalls zu physischen und psychischen Folgen wie Erschöpfung, Belastung, Schlafstörung, Bluthochdruck, Rückenschmerzen, chronischem Stress führen. Auch die Personalabteilung könnte gegen diesen Führungsstil nichts unternehmen, da die Vorgesetzten der Abteilung Kleberei die Rückendeckung des Geschäftsinhabers hätte. Drei der Befragten hätten auch in der Kleberei negative Erfahrungen gesammelt oder beobachtet, wie willkürliche Entlassungen durch die Vorgesetzten ausgesprochen worden seien.

Auch der Teilnehmer IP_C (2020, Pos. 248) erwähnt ähnliche Punkte, dass beispielsweise in den Pausen ein Grossteil der Belegschaft die albanische Sprache spricht und die Schweizer Zeitung lesen und man als Leiharbeiter keine Chancen habe, sich in das Team zu integrieren. Vor allem, wenn die Arbeit unregelmässig sei, und er als Leiharbeiter auch zu keinen Firmenanlässe eingeladen werde. Zwar arbeiteten die Leiharbeiter im Betrieb aber sie gehörten nicht zum Team und würden ausgeschlossen. Auch stellt sich hier die Frage, ob die Leiharbeitenden den internen Informationsfluss, beispielsweise bei Veränderungsprozessen, Projekten oder fortlaufende Situationen mitbekommen? Hier könnte auch eine gewisse Ausgrenzung der Leiharbeitenden vorliegen. An dieser Stelle muss berücksichtigt werden, dass das Phänomen vermutlich auf die Mehrheit der temporär Mitarbeitenden zutrifft und nicht spezifisch auf die MigrantInnen. Hinzufügend berichten drei IP_D, IP_E, IP_F ähnlich, dass die Führungskräfte teilweise verböten, dass sie sich im Team gegenseitig helfen. Zudem verwehrt die Vorgesetzten jegliche Art von Freundschaften. Denn der Vorgesetzte trenne die Kollegen auch in den Pausenzeiten (IP_E, 2020, Pos. 483). Das Fehlverhalten von den Vorgesetzten könne ebenfalls als Bosheit gegenüber den Befragten Personen gelten. Es ist zu entnehmen, dass die MigrantInnen wenig Erfahrungen mit Vorgesetzten haben, die Kommunikations- und Sozialkompetenzen sowie Führungskompetenzen haben. Betriebswirtschaftlich gesehen kann das Verhalten des Vorgesetzten auch so gedeutet werden, dass er durch sein mutmasslich unprofessionellem Verhalten die Fluktuation fördert und damit die Mitarbeitenden, welche kurz vor der Rente sind, zur Kündigung zu bewegen versucht. Allerdings könnten das trennen der Kollegen in den Pausen auch so gedeutet werden, dass der Vorgesetzte versucht die Gruppenbildung der Landsleute damit aufzulösen und ein Durchmischen der Belegschaft zu fördern, was auch der Integration zu Gute kommen könnte.

Hingegen berichtet eine Person (IP_A, 2020, Pos. 45), dass bei Unklarheiten oder Bedarf regelmässig Sitzungen durchgeführt würden, um die Sachlage zu klären. Im Vergleich zu den anderen Unternehmen werden die Mitarbeitenden gefragt, ob sie bereit wären, an Wochenenden zu arbeiten.

6.5.2.14 Arbeit und Privatleben (private, soziale, berufliche Einschränkungen)

80 Prozent der Befragten haben Angst, die Arbeitsstelle zu verlieren. Bei einer Person ist die Situation so belastend, dass ihre Gedanken abschweifen. Erkennbar ist auch, dass durch die Schichtarbeit und die betrieblichen Anstrengungen und Belastungen das Privat- und Sozialleben sehr eingeschränkt ist. Denn metaphorisch beschreibt eine Befragte, dass die Ware auf dem Fließband wie ein Fluss fliesse und nicht aufhöre oder die Ware wie eine Schlange auf einen zukomme (IP_F, 2020, Pos. 617). IP_F (2020, Pos. 625) schildert, dass sie in einer Schicht über 90'000 Kartons binden und auf die Palette stapeln. Weiter fügt sie hinzu, dass die Kartons bis zu 5 Meter hoch seien, welche die Arbeitskräfte teilweise selber in die Maschine einlegen müssten, ohne den Karton zu beschädigen. Hier spricht die Kandidatin auch von über 530 Stück, die die Mitarbeitenden tragen müssen (IP_F, 2020, Pos. 637). IP_C (2020, Pos. 266) vergleicht die Arbeit in der Schweiz mit seiner Heimat und stellt fest, dass in der Schweizer Produktion ein höheres Arbeitstempo angefordert werde. Das hohe Arbeitstempo, der Leistungsdruck und der chronische Stress ist für die Mehrheit eine enorme körperliche und psychische Belastung, was sich im Sozial- und Privatleben deutlich bemerkbar macht. 80 Prozent äussern, dass der Druck und die Schichtarbeit zu hoher innerer und körperlicher Erschöpfung führe. Viele der InterviewpartnerInnen erklären, dass sie nicht zur Ruhe kämen und unter Dauerstress litten. Die Mehrheit der InterviewpartnerInnen werde aufgefordert, an Wochenenden zu arbeiten. Wenn sie doch einmal an einem Wochenende nicht arbeiteten, nützten sie die Zeit, um sich auszuruhen. Durch die verschiedenen Faktoren, wie ständigen Druck und innere Anspannung leiden die Psyche und der Körper. Die Auswirkungen von Stress und Angst beeinflussen und verstärken sich gegenseitig. Dadurch kann ein Kreislauf entstehen, der die InterviewpartnerInnen bzw. die Betroffenen immer mehr belastet. Die Stresssituation bzw. der Dauerstress macht sich im Körper bemerkbar, die Mehrheit der InterviewpartnerInnen leidet unter Schlafstörung, hohem

Blutdruck, Rückenschmerzen, Muskelspannungen, Kopfschmerzen, Erschöpfung, Burnout, Anzeichen eines Herzinfarkts, ein Vibrieren am ganzen Körper usw. Somit ist auch das Sozialleben eingeschränkt. Drei der Teilnehmer berichten, wenig Kontakt zu gesellschaftlichem Umfeld zu pflegen, jedoch einen regelmässigen Kontakt zur Familie. Durch den Rückzug bzw. die Isolation von der Gesellschaft können seelische Erkrankungen und ein ungesunder Lebensstil folgen. Allerdings kann es auch vorkommen, dass die InterviewpartnerInnen sich zurückziehen aufgrund depressiver Verstimmungen. Die Isolation von der Gesellschaft wurde aber auch durch die Corona-Pandemie verschärft. Denn die Mehrheit aus der 1. Generation berichtet, dass sie vor der Corona-Pandemie gelegentlich in der Moschee gewesen seien, um Freunde und Bekannte zu treffen, die sie seit der Einwanderung kannten. Alle Beteiligten berichten, den Kontakt zur Familie zu pflegen, sei es, um auswärts zu essen, gemeinsam Urlaub zu planen oder auch gemeinsam Abend zu essen. Weitere Belastungen können die Umgebungsfaktoren im Unternehmen auslösen. Denn die InterviewpartnerInnen berichten, dass sie enormen Temperaturen, Lärm und Staubpartikeln ausgesetzt seien. Nur zwei Befragte pflegen ein betriebliches Netzwerk. IP_C (2020, Pos. 288) baut durch die Selbstständigkeit ein Netzwerk auf. Ähnlich äussert sich IP_B (2020, Pos. 169), er baut sein eigenes Netzwerk als Leiharbeiter auf, so sagt er: „Ja ich weiss, dass mich jede Firma wo ich habe gearbeitet, ich bin Freund mit Chef. Weisst du, dass Chef persönlich ruft mich an zum Beispiel von Sal* (Firmenname geändert), Deba* (Firmenname geändert), die Vorarbeiter immer rufen sie mich an, dann die werden mich brauchen, dann ich rufe temporaira Büro sofort rufst du oder bezahlst du meine Geld oder ich gehe durch andere temporaira Büro. Dann ist das entscheidend.“ Durch das grosse Netzwerk im Trockenbau, welche er sich seit Jahren als Leiharbeiter aufgebaut habe, gelingt es IP_B, seinen Lohn selber zu definieren und zwischen den Personalverleihunternehmen zu verhandeln.

6.5.2.15 Finanzielle Situation und existenzielle Unsicherheit

IP_C (2020, Pos. 284) empfindet das Leben in der Schweiz als teuer, so äussert sich IP_C: „Also ich finde die Preise in der Schweiz äh das Leben in der Schweiz sehr teuer und äh die Löhne nicht angemessen. Ja, und jetzt zum Beispiel muss ich meine Aufträge wegen dem Corona verschieben.“ IP_E (2020, Pos. 523) bezeichnet ihre finanzielle Situation in der Schweiz als schlecht. Denn für die Arbeit, die sie ausführe,

und den damit verbundenen Anstrengung sei das Einkommen nicht angemessen. Zudem würden sie in Deutschland einkaufen, da ansonsten das Gehalt nicht bis Ende des Monats ausreichen und sie in einen Engpass geraten würde. Diese Situation hat sich während der Corona-Pandemie verschärft, da die Grenzen nach Deutschland gesperrt waren, so dass sie in der Schweiz einkaufen musste. Allerdings würde der Lohn nicht bis Monatsende reichen. Auch erklärt IP_A (2020, Pos. 93), dass sie mit dem Einkommen nicht unabhängig in einer eigenen Wohnung leben, bzw. ihren Lebensunterhalt finanzieren könne. IP_F (2020, Pos. 725) veranschaulicht, dass ihre finanzielle Situation normal sei, aber auch nur, weil der Ehepartner auch erwerbstätig sei. IP_G (2020, Pos. 827) betont, dass sie in finanzielle Schwierigkeiten kommen würde, wenn grössere Kosten anfielen. So achte sie auf Preise und kaufe hauptsächlich im Ausland ein. Sie ist kein Einzelfall, denn die Mehrheit der Befragten kaufen die Lebensmittel, Kosmetikwaren sowie Kleidung im Ausland ein. IP_B (2020, 193) erklärt, dass sie eine Art offene Beziehung führe, denn das komplett verdiente Geld aus der Schweiz überweise er nach Polen, der Ehefrau. In der Schweiz werde er von einer Freundin finanziert. Deshalb habe er keine finanziellen Schwierigkeiten. Ausserdem kaufe er auch aus Polen ein und importiere dies in die Schweiz. Gemäss den gewonnenen Informationen ist deutlich zu erkennen, dass die Mehrheit der befragten Teilnehmenden auch finanzielle Schwierigkeiten haben. Zudem die InterviewpartnerInnen seit Jahren keine Lohnerhöhung, Lohnanpassung oder einen Bonus erhalten hätten.

Obwohl die Mehrheit eine Festanstellung hat, vermittelt das Unternehmen den Eindruck eines unsicheren Arbeitsplatzes. Indem der Abteilungschef regelmässige Äusserungen mache wie z.B.: „Wenn du nicht arbeiten willst, dort ist die Tür, du kannst gehen“ (IP_D, 2020, Pos. 345). Nach der Analyse ist auch erkennbar, dass die Interviewteilnehmenden in der Vergangenheit Erfahrungen mit existenziellen Unsicherheiten gemacht haben. Viele haben auch Erfahrungen mit temporären Einsätzen oder mit Arbeitgebenden, die den Lohn am Monatsende nicht ausbezahlt haben, obwohl die Betroffenen die Arbeiten ausgeführt haben. Zwar haben die befragten Personen ein familiäres Hilfsnetzwerk, wie bspw. die Kinder. Doch möchte die Mehrheit aus der 1. Generation den Kindern weder im Alter noch jetzt zur Last fallen.

6.5.2.16 Zukunftsperspektiven

Es ist erkennbar, dass einige der Befragten eine Art Zukunftsangst entwickelt haben. Deutlich sichtbar ist es bei den Teilnehmenden, die kurz vor dem Rentenalter sind. In erster Linie ist eine berufliche Veränderung nicht mehr möglich bzw. nicht sinnvoll. Die Teilnehmenden haben Angst vor einer frühzeitigen Entlassung. Denn in der Vergangenheit haben sie die Erfahrung gemacht, dass die vorherigen Arbeitgeber die Rentenbeiträge nicht einbezahlt haben, welches zu Beitragslücken führt. Beitragslücken vor allem in der AHV können Kürzungen in der AHV-Rente nach sich ziehen. Daraus entwickelt sich auch eine Angst, dass die Rentengelder das Existenzminimum nicht decken, bzw. diese nicht ausreichen werden. Auch übereinstimmend äussern die Befragten, welche kurz vor dem Rentenalter sind, dass sie nach der Erwerbstätigkeit zwischen der Schweiz und der Heimat pendeln möchten. Allerdings betonen sie, dass das Pendeln auch schwerfallen werde, da sie ihre Kinder und Enkelkinder in der Schweiz zurücklassen müssten. Dies deutet ebenfalls auf eine unsichere Zukunft hin, da sie im hohen Alter auch nicht sesshaft sind. Zudem äusserte die Mehrheit aus der 1. Generation, dass sie erst in der Schweiz nur Geld verdienen wollten, um sich in der Heimat ein besseres Leben aufzubauen, nach dem Rotationsprinzip. Doch als sie dann Kinder bekommen haben, verzichteten sie auf die Rückreise und blieben der Kinder wegen in der Schweiz. So erzählt Teilnehmer D (2020, Pos. 337), dass er seinen Traumjob als Geschichtslehrer aufgegeben habe, um in der Schweiz zu bleiben, damit die Kinder ein gutes Leben in der Schweiz aufbauen könnten. Diese habe er auch bestens gefördert.

Ähnlich beschreibt es auch Teilnehmerin E (2020, Pos. 495), dass sie gearbeitet habe, damit ihre Kinder studieren könnten und später dann einen soliden Arbeitsplatz hätten. Zudem erwähnt die Teilnehmerin, dass sie die Hochzeit der Kinder finanziert hat bzw. noch finanzieren werde. Diese Aussagen können als Aufopferung für die Kinder gedeutet werden. Auch dies kann zur Übermüdung, Überbelastung, Druck, Überreizung und Burnout führen. Teilnehmerin E (2020, Pos. 451) fragt sich, ob sie einen Fehler gemacht habe als sie in die Schweiz immigriert seien. Ebenso fragt sie sich, wie ihr Leben gewesen wäre, wenn sie in ihrer Heimat das Lehramtsstudium abgeschlossen hätte und in der Heimat geblieben wäre. Diese Aussage kann auch ein Indiz für Reue, Bedauern, Unzufriedenheit, in die Schweiz immigriert zu sein, sein. Die zwei jüngeren Teilnehmenden erhoffen sich für die Zukunft einen Ehepartner und Kinder zu haben. Hier ist der Fokus auf die Eheschliessung und Famili-

engründung gerichtet. Vielleicht erhoffen sich die entsprechenden Teilnehmenden aufgrund der Eheschliessung eine Unterstützung, denn Interviewpartnerin A (2020, Pos. 79) erklärt, dass ihr aktuelles Einkommen nicht ausreichte, wenn sie aus dem Elternhaus ausziehen würde. Hierbei ist aber auch festzustellen, dass die befragte Person nichts an ihrer Situation ändert, sich beispielsweise aktuell nicht fortbilden möchte, um auf dem Arbeitsmarkt sicher auftreten zu können. Auch auffällig ist, dass keiner der InterviewpartnerInnen in Zukunft eine berufliche Veränderung anstrebt, was paradox erscheint. Denn der Grossteil ist mit der aktuellen Situation unzufrieden, belastet und erschöpft. Kandidatin F (2020, Pos. 733) deutet an, dass sie bis zur Pensionierung arbeiten müsse, um ihre Zukunft zu sichern, allerdings könne sie in dem Unternehmen aufgrund ihrer physischen und psychischen Situation nicht bis zur Rente im selben Betrieb arbeiten. Sie betont, dass sie aufgrund der schweren körperlichen Tätigkeiten am Ende sei. Auch erzählt die Person von dem Dilemma zwischen der Rückkehr in die Heimat oder dem Bleiben im Gastland. Denn Rückkehr in ihr Herkunftsland bedeutet somit auch eine Trennung von den engsten Familienangehörigen, was sie nicht in Kauf nehmen möchte, da Kinder und Enkelkinder wichtige Faktoren sind. Zugleich äussert die Teilnehmerin, dass es eine sehr grosse Herausforderung gewesen sei, einen Arbeitsplatz zu finden und sie keine Chance habe, eine neue Arbeitsstelle zu bekommen. Zusammenfassend kann gesagt werden, dass auch im Ruhestand die MigrantInnen finanzielle Probleme haben, aufgrund der ungünstigen Stellung am Arbeitsmarkt sind die Ersparnisse und Einkommen niedriger als von Einheimischen, was sich auch im Ruhestand widerspiegelt. Auch das Dilemma zwischen Rückkehr in die Heimat oder in der Schweiz zu bleiben, ist sehr belastend und setzt die MigrantInnen unter Stress.

6.5.2.17 Vorstellung von guter Arbeit

Unter der Kategorie „Vorstellung von guter Arbeit“ soll der Vergleich zu Realität und Vorstellung von „guter Arbeit“ gezeigt werden. Denn hier können das Wunsch und Realität nicht übereinstimmen.

Auf die Frage, was gute Arbeit für das Individuum bedeutet, konnte folgendes analysiert werden: 80 Prozent der InterviewpartnerInnen sind unzufrieden oder gar unglücklich mit der aktuellen Tätigkeit. Mehrere Interviews schildern, dass sie nicht

nur in der Gegenwart belastende Ereignisse erleben, sondern dass sie auch in der Vergangenheit mit belastenden Ereignissen zu kämpfen hatten. Kandidatin A erzählt, dass sie aufgrund einer Fusionierung und Outsourcing Erfahrungen mit der Langzeitarbeitslosigkeit haben machen müssen. Während der Erwerbslosigkeit sei ihre Ehe gescheitert, das Selbstwertgefühl gesunken, und sie habe zudem kein richtiges Sozialleben mehr (IP_A, 2020, S. 69ff.). Durch eine Freundin habe sie letztendlich die jetzige Arbeitsstelle bekommen, welche sie sehr zu schätzen wisse. IP_F (2020, Pos. 649) definiert gute Arbeit als stressfrei und ein Arbeiten ohne Druck. Folglich äussert sie, dass eine Arbeit noch so gut und leicht sein könne, aber die Organisation schlecht sei und die Vorgesetzten immer Druck ausübten und dadurch Stress entstünde, dann verwandle sich eine leichte Arbeit zu einer schlechten Arbeit. Wenn allerdings die Tätigkeit belastend sein sollte, hingegen die Organisation, Führung und die Struktur stimmt, wird die schlechte, schwere Arbeit zur guten Arbeit. So äussert sie, dass es nicht viel brauche, um gute Arbeit in eine schlechte Arbeit zu wandeln. Zudem sollte die Führungskraft für die Position qualifiziert und sachlich sein. Der Vergleich zu ihrer Vorstellung/Wunsch von „guter Arbeit“ und zur Realität, stimmt nicht überein, denn alles was für sie als „gute Arbeit“ definiert ist, ist in ihrem Unternehmen nicht gegeben. Eine weitere Kandidatin IP_G (2020, Pos. 789) erklärt, dass „gute Arbeit“ eine sichere Einnahmequelle sein sollte. Was in ihrer aktuellen Situation nicht gegeben sei, denn aufgrund der Corona-Pandemie rechne sie mit einer Entlassung. Aber auch vor der Pandemie sei das Einkommen unsicher erschienen. Denn vor der Krise habe sie an manchen Tagen 4 Stunden und an anderen Tagen bis zu 14 Stunden gearbeitet. Auch deutet sie an, dass „gute Arbeit“ ihr erlernter Beruf wäre, doch sie mit Kopfbedeckung keinen Arbeitsplatz finde. Drei weitere Teilnehmende äussern sich ähnlich zu dem Thema. Beide hätten den Beruf als Lehrpersonal aufgegeben und eine weitere Person das Lehramtsstudium, weil der Abschluss aus dem Ausland in der Schweiz nicht anerkannt werde und wegen der fehlenden Sprachkenntnisse. An diese Stelle kann auch gedeutet werden, dass die Personen in der Schweiz einen Statusverlust erlebt haben, da sie in ihrer Heimat den SchülerInnen Wissen, Fertigkeiten vermitteln und im Gastland als Produktionsmitarbeiter arbeiten. Lediglich nur eine Person deutet „gute Arbeit“ als Kundenzufriedenheit, welches vielleicht auch damit zusammenhängt dass er selbstständig ist und Dienstleister ist (IP_C, 2020, Pos. 236).

7. Beantwortung der empirischen Subforschungsfragen

Mit den Erkenntnissen der empirisch gewonnenen Informationen basierend auf den durchgeführten problemzentrierten Interviews werden in diesem Abschnitt die Subforschungsfragen beantwortet. Dazu werden die Ergebnisse der Theorie und Empirie verbunden und basierend darauf ein Ergebnis zu der Masterthesis Angst vor Jobverlust bei MigrantInnen abgeleitet.

7.1 Welche Erfahrungen haben die MigrantInnen mit prekären Arbeitsverhältnissen und Entlassungen?

Im Hinblick auf die Erfahrung, mit prekären Arbeitsverhältnissen und Entlassungen der MigrantInnen, konnte die Erkenntnis gewonnen werden, dass ein Grossteil der befragten Migranten Erfahrungen mit prekären Arbeitsverhältnissen hat. Obwohl die Mehrheit eine Festanstellung hat, arbeitet sie dennoch in prekären Arbeitsverhältnissen. Über die Hälfte der Befragten empfindet die Arbeitsbedingungen als sehr stressig, belastend und erschöpfend. Die Mehrheit der Produktionsmitarbeitenden, die sich beteiligt haben, beklagen sich über die Schichtarbeit, Wochenendarbeit, destruktive Führung, mangelnde Fürsorgepflicht, Respektlosigkeit, mangelnde Fortbildung und Förderung, tiefe Erschöpfung, chronischen Stress, repetitive Tätigkeit, Leistungsdruck, körperliche Schwerstarbeit, Diskriminierung, Folgen der Eurokrise und Umgebungsbelastungen. Nur wenige der Befragten sind mit ihrer Arbeitssituation zufrieden. Den Erfahrungsberichten kann entnommen werden, dass die Teilnehmenden auch in der Vergangenheit mit Langzeitarbeitslosigkeit, Firmenschliessungen, Fusionierungen sowie mit Arbeitgebern zu kämpfen hatten, die die Lohnzahlungspflicht nicht ernst genommen, und auch die Sozialversicherungen nicht einbezahlt haben. Hier stellt sich auch die Frage, ob die Personen ohne ihr Wissen als Schwarzarbeitende gearbeitet haben?

Hier ist festzuhalten, dass die Lebensgeschichte und der Werdegang im Gastland der befragten Personen sich im Theorieteil 3.5 Deindustrialisierung widerspiegeln und die MigrantInnen nicht die gleichen Privilegien geniessen, wie die einheimische Bevölkerung. Deutlich erkennbar ist dieses Phänomen bei der Lohnzahlung, den Weiterbildungsangeboten und bei der Suche nach Lehr- und Arbeitsstellen. Denn hier ist die Gleichberechtigung nicht gegeben.

Auffällig ist, dass, obwohl die MigrantInnen unzufrieden und extrem erschöpft sind, die Betroffenen keine neue Arbeitsstelle suchen, weil sie geringe Chancen und Mög-

lichkeit auf dem Arbeitsmarkt haben. Hier ist auch anzudeuten, dass ausländischen Berufsausbildungen teilweise nicht anerkannt werden, und sie deshalb auch einen Statusverlust erleben. Die Betroffenen lassen die Situation über sich ergehen und können dadurch in eine Spirale der erlernten Hilflosigkeit und in ein Ohnmachtsgefühl fallen, welches sich in der Gesundheit niederschlägt (Kühn, 2018). Auch hier reflektiert die empirische Untersuchung den Theorie teil 3.5.5 Gesundheitszustand denn Cerutti (2008) reklamierte, dass die ausländischen Wohnbevölkerung im Vergleich zu den SchweizerInnen den Gesundheitszustand schlechter beurteilten, weil die AusländerInnen vermehrt in präkeren Arbeitsverhältnissen tätig seien.

7.2 Welche beruflichen, sozialen und privaten Einschränkungen haben erwerbstätige MigrantInnen aufgrund des Angstverhaltens im Produktionsschichtdienst?

Aufgrund der gewonnenen, empirischen Informationen kann in der vorliegenden Arbeit die Schlussfolgerung getroffen werden, dass vor allem die älteren MigrantInnen häufiger unter Leistungsdruck und chronischem Stress stehen und auch die Arbeits- und Lebensqualität darunter leiden. Der Grossteil der InterviewpartnerInnen steht privat sowie beruflich unter Strom. Vor allem ist zu erkennen, dass die Ausweglosigkeit und die Hilflosigkeit zu mehr Leistungsdruck führen (Riemann, 1997). Wobei dann mehr Stress entsteht und sich dieser auf die Leistungsfähigkeit wirkt und körperliche und seelische Symptome ausprägt. So klagen die Betroffenen häufig über Beschwerden und Leiden wie Kopf- und Rückenschmerzen, Schlafstörung, Muskelverspannung, Bluthochdruck und Vibrieren am ganzen Körper und Erschöpfung. Ebenfalls ist aufgrund der Schicht- bzw. Nachtschichtarbeit eine enorme Erschöpfung ersichtlich, welche das Privat- und Sozialleben einschränkt. Das Entspannen nach der Arbeit fällt den Beteiligten schwer, weil die Situation auch in der Freizeit präsent ist und der Erschöpfungszustand nach den anstrengenden Arbeitstagen dauerhaft ist. Viele der Personen sind sportlich nicht aktiv, weil ihnen dazu die nötige Kraft fehlt. Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die schwere, körperlich anstrengende Arbeit und der damit verbundene dauerhafte Stress, Druck, die erhöhte Angst sowie anhaltende Müdigkeit einen Erschöpfungszustand auslösen. Diese Situation mindert nicht nur die Lebensqualität, sondern führt auch zu gesundheitlichen Beschwerden. Einer der entscheidenden Punkte, ist die mangelnde Integration im Arbeitsmarkt, viele der befragten MigrantInnen haben Angst nach einer Kündigung

oder Entlassung, keinen neuen Arbeitsplatz zu finden und dem naherückenden Rentenalter die Arbeit nicht wechseln können. Zudem konnte entnommen werden, dass die MigrantInnen von den Einheimischen diskriminiert werden, beispielsweise beim Salär, Stellensuche. Sozialer Ausgrenzung usw. aber auch, dass sich MigrantInnen untereinander diskriminieren. Mögliche Gründe für die Diskriminierung untereinander, können auch die Angst vor einer Entlassung, aber auch die steigende Konkurrenz in einem schrumpfenden Markt von Arbeitsplätzen aufgrund des steigendem Wandels durch die Digitalisierung, Globalisierung, der Deindustrialisierung, und dem Freizügigkeitsabkommen zwischen den EU/EFTA-Staaten, sein. Auch diese Situation kann für die MigrantInnen belastend sein, und zu einer dauerhaften Belastung führen, was sich ebenfalls in der Gesundheit und der Lebensqualität widerspiegeln.

8. Conclusio und Ausblick

Im letzten Kapitel dieser Masterarbeit wird die Hauptforschungsfrage beantwortet. Ferner werden Limitationen der Untersuchung beleuchtet sowie ein Ausblick auf weiterführende Fragestellungen gegeben.

8.1 Beantwortung der Hauptforschungsfrage

Die Frage „Welche Aspekte sind bei der Angst vor Jobverlust bei MigrantInnen ohne Aus- und Weiterbildung in Produktionsunternehmen mit Schichtdienst relevant?“ kann sowohl durch die in der Masterarbeit zusammengefassten theoretischen Aspekte als auch durch die erhobenen empirischen Daten bzw. die Verknüpfung aus beiden Bereichen beantwortet werden. Es ist ersichtlich, dass mehrere Faktoren das Gefühl von Angst und Stress auslösen können. Kaschuba (2017) beschreibt, dass sich Ängste generell schwer erfassen liessen, allerdings seien die Ängste auf Erlebnisse zurückzuführen. Beispielsweise haben die MigrantenInnen Angst vor Ausweisung, vor Rassismus, Zukunftsängste - denn häufig haben MigrantInnen auch einen hohen Status in der Heimat und können oft ihren Beruf im Gastland nicht mehr ausüben, sie haben Angst, sich nicht mehr selber ernähren zu können, auch fürchten sie sich die Zeichen und Körpersprache der Einheimischen falsch zu deuten. Der Autor demonstriert, dass durch eine Integration in der Gesellschaft die Angst genommen werden kann. Seukwa (2006) spricht gar vom „Habitus der Überlebenskunst“.

Der Alltag unserer Gesellschaft ist dadurch gestaltet, dass Menschen eine Leistung in Form von bezahlter Arbeit für andere erbringen. Ein zentraler Punkt der sozialen

Integration in der Gesellschaft ist Arbeit und Leistungsanerkennung. Entfallen diese, dann ergibt sich daraus oft eine Vielzahl von wirtschaftlichen, sozialen, gesundheitlichen und persönlichen Problemen.

Einer der Hauptgründe ist, dass die ausländische Bevölkerung im Gastland nicht die gleichen Privilegien genießen, wie die Einheimischen. Denn das Leben der MigrantInnen ist durch harte Arbeit und oft durch Benachteiligungen geprägt. Oft arbeiten sie in prekären Arbeitsverhältnissen und werden häufig als gering qualifiziert betrachtet, obwohl einige MigrantInnen in ihrer Heimat einen Hochschulabschluss haben. Arbeit in der Schweiz bzw. im Gastland bedeutet für manche MigrantInnen nötige Existenzsicherung und nicht freie Wahl einer gewünschten beruflichen Tätigkeit. Die Beteiligung bezieht sich auf ein erhöhtes Armutsrisiko, fehlende soziale Absicherung, schlechte Bezahlung bei belastenden Arbeitsbedingungen, Befristungen und damit verbundene existenzielle Unsicherheit. Daraus resultiert, dass bei Niedrigqualifizierten die personalen Ressourcen wie allgemeine Problemlösekompetenzen, Selbstvertrauen aber auch optimistische Zukunftserwartungen wenig ausgeprägt sind (Busch et al., 2015, zit. nach Badura et al., 2015, S. 220). Ebenfalls ist auch erkennbar, dass die ausländische Bevölkerung mit Niedrigqualifizierung auf einen schrumpfenden Markt von Arbeitsplätzen mit einfachen Qualifikationsanforderungen treffen, dadurch sich die Konkurrenz durch die hohen Arbeitslosenquoten, Freizügigkeitsabkommen und schrumpfenden Markt deutlich erhöhen. So zeigen die Autoren auf, dass prekäre Beschäftigungen als Teufelskreis beschrieben werden, denn niedrige Qualifikationen führen zu unsicheren Arbeitsverhältnissen und niedrigem Einkommen, welches auch im Rentenalter erneut spürbar wird. MigrantInnen haben auch geringere Chancen auf dem Arbeitsmarkt, aufgrund der Beschäftigungsdiskriminierung, Stellendiskriminierung, Lohndiskriminierung, aber auch weil die ausländischen Berufsausbildungen und -erfahrungen teilweise nicht anerkannt werden, oder der Annerkennungsprozess zu teuer und kompliziert ist. Zudem kommt der Aspekt der fehlenden Sprachkenntnisse, welche die Integration auf dem Arbeitsmarkt verhindert. Ebenso ist ein wichtiger Faktor die Ausbeutung von MigrantInnen, denn wie sich in den folgenden Befragungen zeigte, kann es durchaus vorkommen, dass die Arbeitszeiten und Ruhezeiten missachtet und nicht eingehalten werden. Die Schichtarbeit, und Wochenendeinsätze erschweren ebenfalls die Erholung. Diese Situation wirkt auf die MigrantInnen wiederum belastend, stressig und angstausslösend.

Weitere Phänomene, die zu Angst führen, sind Hilflosigkeit, Machtlosigkeit, keine Entscheidungsfreiheiten und Handlungsspielräume zu haben. Denn oft wird in Fabriken die Autonomie der einzelnen Mitarbeitenden als unwichtig betrachtet. Bezogen auf die MigrantInnen, kann es sein, dass die einheimischen ArbeitskollegInnen gegenüber den AusländerInnen mit Abneigung und Respektlosigkeit begegnen, so kann es vorkommen dass sich MigrantInnen ein weiteres Mal ausgegrenzt fühlen (Berthoud, 2012). Folgen der Hilflosigkeit sind das Gefühl von Ohnmacht, was wiederum zu Stress führt und Angst auslösen kann. Im beruflichen Umfeld stehen Ohnmacht und Angst in einem engen Kontext, so Kühn (2018). Das Ohnmachtsgefühl kann ebenfalls zu ernstesten gesundheitlichen Problemen wie Schlafrythmusstörung, Burnout und Demenz führen, wie eine Studie des National Institute of Occupational Health bestätigt (Vleeshouwers, Knardahl & Christensen, 2016).

Auch können negative Erfahrungen wie Arbeitslosigkeit bzw. Langzeitarbeitslosigkeit dazu führen, dass ausländische Arbeitskräfte vor dieser Situation Angst haben, es erneut zu erleben. Denn die Betroffenen arbeiten lieber in prekären Arbeitsverhältnissen, an schlechten Arbeitsplätzen unter schlechten Arbeitsbedingungen, anstatt erwerbslos zu sein (Berthoud, 2012). Durch die Erwerbslosigkeit wäre die Situation noch fataler, die bis zur Widerrufung des Aufenthalts führen kann (Köle, 2015).

Ein weiterer Aspekt wie strukturelle Diskriminierung sind weitere Benachteiligungen für die erwerbstätigen MigrantInnen. In der Schweiz leiden MigrantenInnen unter verschiedenen Formen von Diskriminierungen (mehrdimensionale Diskriminierung), wie beispielsweise bei der Lehrstellen- und Arbeitsstellensuche, niedrige Löhne, ungleiche Laufbahnchancen, Diskriminierung durch Nationalität, Religion, Geschlecht. Durch die Stereotypisierung, Benachteiligung und Diskriminierung ist keine Rechtsgleichheit gegeben, welche ebenfalls als sehr belastend aufgenommen werden kann. Im empirischen Teil ist ersichtlich, dass beispielsweise die Diskriminierung nicht nur von Unternehmen ausgeht, sondern auch von staatlichen Institutionen. Ergänzend konnte noch ein ganz neuer Aspekt gewonnen werden, denn es stellt sich heraus, dass es sich nicht allein um die Diskriminierung und Ausbeutung von MigrantInnen im Allgemeinen und um die daraus resultierenden Ängste handelt, sondern obendrein auch noch darum geht, dass sich MigrantInnen untereinander diskriminieren und mobben könnten. Somit könnte nach Panse und Stegmann (2004, S. 41) Aussagen, soziale Ängste entstehen, denn schon alleine ein Verdacht, nicht beachtet oder abgelehnt zu werden, kann das Selbstwertgefühl bedrohen, wodurch und eine

Entfremdung auftreten könnte. Zudem kann auch eine Angst vom Vorgesetzten ausgelöst werden, weil er Macht und Einfluss auf den Lohn, die Aufgaben, Beförderung und Entlassung hat. Umgekehrt betrachtet, kann das Verhalten vom Vorgesetzten auch mit Angst in Verbindung gebracht werden, da die Vorgesetzten oft Angst vor ihren Mitarbeitenden haben, weil die Belegschaft als Konkurrenz wahrgenommen werden, unter anderem auch Angst vor dem Verlust der Position, des Status auftreten kann. So definiert Meyer (1999, S. 167), dass ängstliche Vorgesetzte die Rechte ihrer Funktion als Führungskraft willkürlich nutzen.

8.2 Diskussion und Ausblick

Hinsichtlich der gewonnenen Informationen durch die Ausarbeitung des theoretischen Teils und der Informationen der MigrantInnen, welche im empirischen Teil dieser Masterarbeit anhand der Ergebnisse der problemzentrierten Interviews darauf schliessen lassen, werden die folgenden, zukunftsblickenden Empfehlungen ausgesprochen.

Ziel jedes Einwanderungsland müsste es sein, all seinen EinwohnerInnen ungeachtet ihrer Herkunft und entsprechend seinen Ressourcen Zugang zu Bildung, Arbeit und Unterkunft zu ermöglichen (Wanner, 2004, S. 27).

Deshalb sollte in Unternehmen ein grösserer Fokus auf die Fürsorgepflicht, Integration, Anerkennung der ausländischen Qualifikationen¹, sowie Förderung gelegt werden. Die Förderung soll nicht nur ProduktionsmitarbeiterInnen und MigrantInnen betreffen, sondern auch Förderung der Abteilungsleitung, Maschinenführung sowie die Förderung von Mitarbeitenden. Fehlende motivierende Arbeitsbedingungen wie beispielsweise allgemeine Wertschätzung, Handlungsspielraum und Unterstützung vom Vorgesetzten sind wichtige Aspekte im Berufsleben. Denn wie im Theorieteil geschildert, ändert sich die Arbeitswelt in der Industrie rasant, so sind heute nicht nur Fleiss und Routine gefragt, sondern auch Wissen und Kreativität. Durch Förderungen können sich MigrantInnen auf dem Arbeitsmarkt anders, besser und selbstbewusster etablieren und weitere Qualifikationen vorweisen.

Im Bereich der Fürsorgepflicht müssen Arbeitgeber die Ruhezeiten einhalten und achtsamer mit ihren Arbeitnehmenden umgehen. Resonanz, Empathie und Achtsamkeit soll auch in Produktionsunternehmen zum Standard-Repertoire gehören.

¹ Nicht direkt ein Problem der Unternehmen, aber des entsprechenden Landes. da Humankapital wie Wissen, Fähigkeiten, Kenntnisse usw. verloren geht.

Denn im empirischen Teil wird ersichtlich, dass die befragten Personen unter Dauerstress stehen und überarbeitet sind. Die Befragten klagen über Symptome wie anhaltende Erschöpfung, Anspannung, Rückenschmerzen, Muskelspannung. Neben der zunehmenden Belastung durch die Arbeit, Beschleunigung des Arbeitslebens und der schlechten Führung wird das Tempo schneller und unkontrollierbar, was auf Dauer nicht gesund ist.

Des Weiteren müssen Unternehmen die Lohnschere zwischen den Geschlechtern sowie Einheimischen und Ausländern verringern, damit die Migranten auch in der Gesellschaft gleichgestellt sind und im Rentenalter keine weiteren Hürden bewältigen müssen. Während des ganzen Arbeitsverhältnisses muss der Arbeitgeber die Fürsorgepflicht für alle Arbeitskräfte bieten, dafür sorgen und Massnahmen treffen, so dass die Arbeitskräfte in allen Abteilungen ein ausgeglichenes Verhältnis zwischen Arbeitsstressoren und -ressourcen bieten, langfristig gesehen Arbeitsstress verhindern.

Benachteiligung, Stereotypen und alle Arten von Diskriminierungen (wie Lohndiskriminierung, Stellendiskriminierung, Diskriminierung der Beförderungspraxis, Beschäftigungsdiskriminierung durch Mobbing, Diskriminierung der Ausländerrechte, Diskriminierung in Schulen, Vorschriften und Verfahren zur Anerkennung von Diplomen usw.) müssen in der Gesellschaft und von Unternehmen beseitigt werden. Denn nur durch respektvolles, friedliches Nebeneinander und Miteinander kann eine Gleichberechtigung und Fairness geschaffen werden, so dass sich die ausländische Bevölkerung akzeptiert fühlt. Darüber hinaus könnte eine fokussierte Forschung zwischen der 1. und der 2. Generation herangezogen werden, aber auch eine gezielte Forschung zwischen MigrantInnen, die einer niedrigqualifizierten Arbeit nachgehen und die in höheren Positionen tätig sind (dies würde bspw. im empirischen Teil, auf den Vorgesetzten mit Migrationshintergründen zutreffen) Zusätzlich kann eine weitere Forschung über das ungenutzte Know-How von MigrantInnen untersucht werden. Zusammenfassend kann diese Arbeit als relativer Beitrag zur Forschung über die Angst vor Stellenverlust gesehen werden, obgleich sie noch Raum für weiterführende Forschungen auf diesem Gebiet lässt.

8.3 Limitationen

Die Erfahrungen und Aussagen der Interviews bieten wertvolle Hinweise für die weitere Auseinandersetzung des Angstgefühls vor Entlassungen bei MigrantInnen. Dennoch müssen die Grenzen der durchgeführten Untersuchungen aufgezeigt werden.

Für die Analyse wurde ein qualitatives Forschungsdesign gewählt, damit man durch die Befragung einen tieferen Einblick in Erfahrung, Wahrnehmung, und Reflexion gewinnen kann. Allerdings hat die qualitative Forschungsmethode auch einige Kritikpunkte, denn mithilfe der qualitativen Inhaltsanalyse nach Mayring bleibt die Analyse eher ungenau, da das Material generalisiert und reduziert wird, bzw. nur zusammengefasst und nicht interpretiert wird. Ebenso wurde bei der Analyse die nonverbale Kommunikation, Sprach- und Gedankenpausen, Besonderheiten oder Betonungen nicht ausgewertet bzw. nicht einbezogen. Eine tiefgründige Analyse ist nur möglich, wenn die befragten Personen sich gegenüber der Interviewerin offen äussern und Bereitschaft zeigen. Ebenso muss die sprachliche Barriere berücksichtigt werden, da nur drei der Interviews in der Muttersprache durchgeführt wurden. Zugleich ist der Begriff „Angst und Stress“ ein Gefühlszustand, der von jeder Person anders wahrgenommen und verstanden wird. Zudem lassen sich Ängste und Stress schwer erfassen. Ebenso war es schwierig, die Thematiken zu trennen bzw. abzugrenzen, da viele Faktoren ineinandergreifen und sich gegenseitig beeinflussen, so dass die MigrantInnen eine Angst vor der Angst entwickeln, was als klassische Abwärtsspirale ohne Ausweg betrachtet wird. Desgleichen war es auch eine Herausforderung das Thema einzugrenzen, weil einige Aspekte auch die gesamtökonomischen Ereignisse betreffen und damit eine grundsätzliche Bedrohung von Arbeitsplätzen, die eine Angst bei Arbeitnehmenden auslösen kann. Allerdings sollte an dieser Stelle betont werden, dass eine Erwerbslosigkeit, aufgrund der mehrdimensionalen Diskriminierung, die Auswirkungen für die AusländerInnen vermutlich härter treffen.

Aufgrund der kleinen Untersuchung mit sieben Personen konnten keine Vergleiche mit anderen MigrantInnen beispielsweise aus anderen Branchen, Berufsgruppen, anderen Herkunftsländern, Altersklassen, 1. Generation oder 2. Generation, mit Abschluss einer Ausbildung gezogen werden. Zeitgleich ist zu berücksichtigen, dass drei der TeilnehmerInnen im gleichen Unternehmen tätig sind, jedoch unabhängig von einander an verschiedenen Tagen befragt wurden. Auffällig ist, dass die Führung in dem Unternehmen der drei Beteiligten eines der grossen Hauptprobleme für

Druck, Stress und Angst bei den Arbeitskräften zu sein scheint. Weitere Forschungsfragen wären bspw., welche gesundheitlichen Folgen entstehen durch mangelnde Arbeitsintegration bei MigrantInnen? Welche Auswirkungen hat es, bei Krankheit weiter zur Arbeit zu gehen? Welche beruflichen Chancen haben MigrantInnen, die als zweite Klasse betrachtet werden? Interessant wäre auch, eine Forschung über die Jobängste der MigrantInnen in höheren Positionen durchzuführen, das ungenutzte Know-How von MigrantInnen zu untersuchen und in Betrieben die Segregationen nach Herkunft zu ermitteln, oder auch die Angst vor Jobverlust bei den Einheimischen ermitteln, wenn die ausländischen Diplome anerkannt werden und MigrantInnen in höheren Positionen tätig werden.

Zeitgleich sollte auch der Zeitpunkt dieser Arbeit berücksichtigt werden. Denn die Arbeit wurde während der Corona-Pandemie, dem Ausnahmezustand und Lockdown erstellt und geschrieben. Das COVID-19-Virus und die Umstände verbreiten nicht nur Angst, Stress, Unsicherheit, sondern gefährden die Gesundheit und bringen auch die Wirtschaft zum Absturz (Coronarezession). Dessen Folgen führen ebenfalls zu erhöhter Angst und Belastung.

9. Literaturverzeichnis

- Aeppli, D. C. (2006). Die Situation der Ausgesteuerten in der Schweiz. Vierte Studie inklusive ergänzende Auswertung einzelner Regionen. Studie im Auftrag der Aufsichtskommission für den Ausgleichsfonds der Arbeitslosenversicherung. Basel: Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO). Seco Publikation Nr. 21 (10.2006).
- Alba, M. M., & Sugui, J. S. C. (2009). Motives and Giving Norms behind Remittances: the Case of Filipino Overseas Workers and their Recipient Household. Discussion Paper Series Nr. 2009-26. Philippine Institute for Development Studies.
- Amt für Wirtschaft und Arbeit, (2020). *Arbeitslosenentschädigung*. Abgerufen am 30. März 2020 von https://awa.zh.ch/internet/volkswirtschaftsdirektion/awa/de/arbeitslosenkasse/unseredienstleistungen/arbeitslosenentschaedigung/anspruch_auf_taggelder_ale.html
- Angerer, P., & Petru, R. (2010). Schichtarbeit in der modernen Industriegesellschaft und gesundheitliche Folgen. *Somnologie-Schlafforschung und Schlafmedizin*, 14(2), 88-97. Heidelberg: Springer Medizin.
- Badura, B., Ducki, A., Schröder, H., Klose, J., & Meyer, M. (Eds.). (2015). *Fehlzeiten-Report 2015: Neue Wege für mehr Gesundheit - Qualitätsstandards für ein zielgruppenspezifisches Gesundheitsmanagement*. Bielefeld: Springer-Verlag.
- Baum, J. (2004). *Keine Angst vor morgen – Strategien für den Umgang mit Zukunftssängsten*. München: Kösel-Verlag GmbH.
- Beck, U. (2016). *Risikogesellschaft: Auf dem Weg in eine andere Moderne*. Frankfurt am Main: Suhrkamp Verlag.
- Bender, S., & Seifert, W. (1996). Zuwanderer auf dem Arbeitsmarkt: Nationalitäten- und geschlechtsspezifische Unterschiede. *Zeitschrift für Soziologie*, 25(6), 473-495. Stuttgart: F. Enke Verlag.
- Berndt, C. (2013). *Resilienz: Das Geheimnis der psychischen Widerstandskraft Was uns stark macht gegen Stress, Depressionen und Burnout*. München: Deutscher Taschenbuch Verlag.
- Berthoud, C. (2012). *Dequalifiziert! Das ungenutzte Wissen von Migrantinnen und Migranten in der Schweiz*. Wabern: Schweizerisches Rotes Kreuz.
- Berufsberatung (2020). *Das Schweizer Bildungssystem*. Abgerufen am 13. Februar 2020 von <https://www.berufsberatung.ch/dyn/show/2800>

- Böhm, D., Böhm, R., Deiss-Niethammer, B. (1999). *Handbuch interkulturelles Lernen: Theorie und Praxis für die Arbeit in Kindertageseinrichtungen*. Freiburg: Herder.
- Bommes, M. (2001). Bundesrepublik Deutschland: Die Normalisierung der Migrationserfahrung. *Einwanderungskontinent Europa: Migration und Integration am Beginn des 21. Jahrhunderts*, 49-60.
- Borkert, S. (2011). *24 Minuten am Tag länger arbeiten*. Abgerufen am 23. Oktober 2019 von <https://www.tagblatt.ch/wirtschaft/24-minuten-am-tag-laenger-arbeiten-Id.191750>
- Brauck, M. (2018). Philosoph Precht im Interview - Facebook ist gefährlicher als Trump. Abgerufen am 01. Mai 2020 von <https://www.spiegel.de/spiegel/richard-david-precht-die-digitalisierung-bedroht-alles-was-ist-a-1204080.html>
- Brinkmann, U., Dörre, K., Röbenack, S., Kraemer, K., & Speidel, F. (2006). *Prekäre Arbeit. Ursachen, Ausmaß, soziale Folgen und subjektive Verarbeitungsformen unsicherer Beschäftigungsverhältnisse. Eine Expertise im Auftrag der Friedrich-ebert-Stiftung*. Bonn.
- Bruderer, M. (2009). *Wie die Diskriminierung der MigrantInnen in der Arbeitswelt beseitigen?* Bern: SGB/USS Schweizerischer Gewerkschaftsbund.
- Bruner, J. S. & Postman, L. (1947). Emotional selectivity in perception and reaction. *Journal of Personality* 16, 69-77.
- Bundesamt für Migration (2006). *Probleme der Integration von Ausländerinnen und Ausländern in der Schweiz. Bestandesaufnahme der Fakten, Ursachen, Risikogruppen, Massnahmen und des integrationspolitischen Handlungsbedarfs*. Bern: BFM/EJPD.
- Bundesamt für Sozialversicherungen BSV (2011). *AHV-Statistik 2010*. Bern: BSV.
- Bundesamt für Sozialversicherungen BSV (2012). *AHV-Statistik 2011*. Bern: BSV.
- Bundesamt für Statistik (2019). *Erfahrung rassistischer Diskriminierung*. Abgerufen am 17. März 2020 von <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/bevoelkerung/migration-integration/integrationindikatoren/indikatoren/erfahrung.html>
- Cerutti, H. (2008). *Migration und Gesundheit, Kurzfassung der Bundesstrategie Phase II (2008–2013)*. Bern: BAG.

- Ch.ch, (o.D). *Arbeitslosigkeit eines ausländischen Arbeitnehmenden*. Abgerufen am 26. Februar 2020 von <https://www.ch.ch/de/auslandischen-arbeitnehmenden-arbeitslosigkeit/>
- Cohen, F.& Lazarus, R.S.(1979). Coping with the stress of illness. In G. C. Stone, F. Cohen& N. E. Adler (Hrsg.), *Health psychology: A handbook* (S.217-254). San Francisco: Jossey-Bass.
- Darwin, C. (1873). *The expression of the emotions in man and animals*. London: Oxford University Press.
- Decker, O., Brähler, E., & Geißler, N. (2006). *Vom Rand zur Mitte. Rechtsextreme Einstellungen und ihre Einflussfaktoren in Deutschland*. Berlin: Friedrich-Ebert-Stiftung.
- Diem Meier, M. (2017). *Was der Frankenschock angerichtet hat*. Abgerufen am 03. März 2020 von <https://www.tagesanzeiger.ch/wirtschaft/standardwas-der-frankenschock-angerichtet-hat/story/23117020>
- Döring, N., & Bortz, J. (2016). *Forschungsmethoden und Evaluation in den Sozial- und Humanwissenschaften* (5. Aufl.). Heidelberg: Springer.
- Ducki, A., Hoppe, A., & Stade, M. J. C. (2015). Prävention und Gesundheitsförderung für prekär beschäftigte Frauen und Männer im Niedriglohnsektor. In *Fehlzeiten-Report 2015* (S. 215-226). Berlin: Springer.
- Eckert, C. (2009). *Wissenstransfer im Auslandsentsendungsprozess. Eine empirische Analyse der Rolle der Expatriates als Wissenstransfer-Agent*. Wiesbaden: Gabler.
- Eidgenössische Migrationskommission EKM (2019). *Migrantinnen in der Schweiz: Situation, Leistung und Potential*. Abgerufen am 14. Februar 2020 von <https://www.ekm.admin.ch/dam/data/ekm/dokumentation/materialien/ber-ekm-migrantinnen-d.pdf>
- Eisenberg, P. & Lazarsfeld, P.F. (1938). The psychological effects of unemployment. *Psychological Bulletin*, 35, 358-390.
- Ekman, P., Friesen, W. V., & Ellsworth, P. (1974). *Gesichtssprache: Wege zur Objektivierung menschlicher Emotionen*. Böhlau. Färber, C., Arslan, N., Köhnen, M., & Parlar, R. (2008). *Migration, Geschlecht und Arbeit. Probleme und Potenziale von Migrantinnen auf dem Arbeitsmarkt*. Opladen: Budrich UniPress.
- Englmann, B. (2010). Anerkennungsverfahren für ausländische Qualifikationen im Kontext des lebenslangen Lernens. In: *Report. Zeitschrift für Weiterbildungsforschung*, Jg. 33, H. 1, S. 11-20.

- Erhardt, T., Rutzer, C., & Weder, R. (2017). Die Schweizer Wirtschaft in einem schwierigen Währungsumfeld. Frankenaufwertung und Exportstruktur. *Seco Strukturberichterstattung*, 56(1), 1-105.
- Erlinghagen, M. (2010). *Mehr Angst vor Arbeitsplatzverlust seit Hartz? Langfristige Entwicklung der Beschäftigungsunsicherheit in Deutschland* (Nr. 279). Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (DIW), Berlin.
- Esser, H. (2001). *Integration und ethnische Schichtung*. Mannheim: Mannheimer Zentrum für Europäische Sozialforschung: Arbeitspapiere; 40. Abgerufen am 23. Oktober 2020 von http://edoc.vifapol.de/opus/volltexte/2014/5134/pdf/wp_40.pdf
- Flückiger, Y., & Ramirez, J. V. (2003). *Hierarchische Stellung im Betrieb und Segregation nach Herkunft in der Schweiz*. [s.n.].
- Frankfurter Allgemeine Zeitung (2019). *IFO-Umfrage. Kurzarbeit in der deutschen Industrie nimmt zu*. Abgerufen am 11. März 2020 von <https://www.faz.net/aktuell/wirtschaft/konjunktur/kurzarbeit-in-der-deutschen-industrie-nimmt-zu-16403944.html>
- Giger, S. (2015). *Wirtschaft: Die Angst vor einer Schweiz ohne Industrie*. Abgerufen am 03. März 2020 von <https://www.srf.ch/news/wirtschaft/die-angst-vor-einer-schweiz-ohne-industrie>
- Gläser, J., & Laudel, G. (2010). *Experteninterviews und qualitative Inhaltsanalyse*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Gomolla, M. (2017). Direkte und indirekte, institutionelle und strukturelle Diskriminierung. In *Handbuch Diskriminierung* (S. 133-155). Wiesbaden: Springer VS.
- Graf, O. (1960). Der zeitliche Arbeitsablauf und seine physiologische Regelung. In *Arbeitspsychologie* (S. 55-93). Wiesbaden: Gabler Verlag.
- Graf, O. (2013). *Arbeitsphysiologie*. Wiesbaden: Springer-Verlag.
- Greenhalgh, L. & Rosenblatt, Z. (2010). Evolution of Research on Job Insecurity. *International Studies of Management and Organization*, 40(1), 6-19.
- Greenhalgh, L., & Rosenblatt, Z. (1984). Job insecurity: Toward conceptual clarity. *Academy of Management review*, 9(3), 438-448.
- Häußermann, H., & Kapphan, A. (2008). Integrationspolitik der Städte - ein Paradigmenwechsel. In *Migrationsreport 2008*, (Hrsg.) Bommers, M., Krüger-Potratz, M. Frankfurt: Campus Verlag.
- Hansen, N. (2009). Die Verarbeitung von Diskriminierung. In *Diskriminierung und Toleranz* (S. 155-170). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

- Hensch, A., & Ackermann, C. (2012). *Verletzungen des Arbeitsgesetzes: Arbeitgeber drohen Massnahmen, Zwang und Strafen*. Abgerufen am 21. Oktober 2019 von <https://www.bratschi.ch/fileadmin/daten/dokumente/newsletter/2012/01/artikelPDF-308.pdf>
- Hertlein, S. & Vadean, F. (2006). *Rücküberweisung – Brückenschlag zwischen Migration und Entwicklung?* Kurzdossier. Focus Migration, Nr. 5, 2006. Hamburgisches Weltwirtschaftsinstitut (HWWI), Bundeszentrale für politische Bildung und Netzwerk Migration in Europa. Abgerufen am 12. März 2020 von http://www.hwwi.de/uploads/tx_wilpubdb/KD05_Rueck_01.pdf
- Hielscher, V., Kreutzer, E., & Matthäi, I. (2019). *Schichtarbeit unter Veränderungsdruck: Praxiserfahrungen-Herausforderungen-Zielkonflikte*. Baden-Baden: Nomos Verlag.
- Hoffmann-Nowotny, H. J. (1992). *Chancen und Risiken multikultureller Einwanderungsgesellschaften*. Bern: Schweizerischer Wissenschaftsrat.
- Hungerbühler, H., & Bisegger, C. (2012). „Und so sind wir geblieben...“: ältere Migrantinnen und Migranten in der Schweiz. Eidgenössische Kommission für Migrationsfragen EKM.
- Hurn, B. (1999). Repatriation – the toughest assignment of all. *Industrial and Commercial Training*, Vol. 31/6, S. 224-228. doi: 10.1108/00197859910291397
- Jacobi, F., Höfler, M., Strehle, J., Mack, S., Gerschler, A., Scholl, L., Busch, M.A., Maske, U., Hapke, U., Gaebel, W., Maier, W., Wagner, M., Zielasek, J. Wittchen, H.-U. (2015). Psychische Störungen in der Allgemeinbevölkerung: Studie zur Gesundheit Erwachsener in Deutschland und ihr Zusatzmodul Psychische Gesundheit (DEGS1-MH). *Der Nervenarzt*, 85(1), 77–87. <https://doi.org/10.1007/s00115-013-3961-y>
- Jacobi, F., Höfler, M., Strehle, J., Mack, S., Gerschler, A., Scholl, L., ... & Maier, W. (2016). Erratum zu: Psychische Störungen in der Allgemeinbevölkerung. Studie zur Gesundheit Erwachsener in Deutschland und ihr Zusatzmodul „Psychische Gesundheit“ (DEGS1-MH). *Der Nervenarzt*, 87(1), 88-90.
- Jahoda, M., Lazarsfeld, P. F., Zeisel, H. (1975). *Die Arbeitslosen von Marienthal. Ein soziographischer Versuch über die Wirkungen lang andauernder Arbeitslosigkeit. Mit einem Anhang zur Geschichte Soziographie*. Frankfurt am Main: Suhrkamp.

- Jahoda, M. (1981). Work, employment, and unemployment: Values, theories, and approaches in social research. *American Psychologist*, 36(2), 184–191. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.36.2.184>
- Jahoda, Marie. (1984). Social institutions and human needs: a comment on Fryer and Payne. *Leisure Studies*, 3(3), 297–299. <https://doi.org/10.1080/02614368400390241>
- Jansen, K., & Kristof-Brown, A. (2006). Toward a multidimensional theory of Person-Environment Fit. *Journal of Managerial Issues*, 18(2), 193-212.
- Kauffeld, S., Ochmann, A., & Hoppe, D. (2019). Arbeit und Gesundheit. In S. Kauffeld (Hrsg.), *Arbeits-, Organisations- und Personalpsychologie für Bachelor* (3. Aufl.) (S.305-358) Berlin: Springer. doi:10.1007/978-3-662-56013-6_2
- Kauffeld, S., & Thomas, R. (2011). Interkulturelle Kommunikation und Kooperation. In S. Kauffeld (Hrsg.), *Arbeits-, Organisations- und Personalpsychologie: für Bachelor* (S. 161-178). Berlin: Springer.
- Kaufmann, D., & Renkin T., (2017). *Mindestkursaufhebung trifft Industrie*. Abgerufen am 03. März 2020 von <https://dievolkswirtschaft.ch/de/2017/10/kaufmann-11-2017/>
- Koller,A. (2006). *Schweizerisches Obligationenrecht. Allgemeiner Teil ohne ausservertragliches Haftpflichtrecht*. Bern: Stämpfli Verlag AG.
- Krohne, H.W. (1985). Das Konzept der Angstbewältigung. In: Krohne, Heiz W. (Hrsg.) (1985): *Angstbewältigung in Leistungssituationen*. Weinheim: VCH Verlagsgesellschaft mbH.
- Krohne, H.W. (1996). *Angst und Angstbewältigung*. Stuttgart: W. Kohlhammer GmbH.
- Krohne, H.W. (2010). *Psychologie der Angst: Ein Lehrbuch*. Stuttgart: W. Kohlhammer Verlag.
- Kromrey, H., Roose, J., & Strübing, J. (2016). *Empirische Sozialforschung: Modelle und Methoden der standardisierten Datenerhebung und Datenauswertung* (Vol. 1040). Stuttgart: Utb.
- Kuckartz, U. (2014): *Qualitative Inhaltsanalyse. Methoden, Praxis, Computerunterstützung*. (2. Aufl.). Weinheim: Beltz.
- Kühn, E. (2018). *Ohnmacht - Über das Gefühl, das Leben nicht im Griff zu haben*. Abgerufen am 03. März 2020 von <https://de.in-mind.org/article/ohnmacht-ueber-das-gefuehl-das-leben-nicht-im-griff-zu-haben>

- Layes, G. (2000). *Grundformen des Fremderlebens: Eine Analyse von Handlungsorientierungen in der interkulturellen Interaktion*. Münster: Waxmann.
- Lazarus, R. S., (1966). *Psychological stress and the coping process*. New York: McGraw-Hill.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal and coping*. New York: Springer.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1987). Transactional theory and research on emotions and coping. *European Journal of Personality*, 1(3), 141-169. doi:10.1002/per.2410010304
- Lazarus-Mainka, G. Siebeneick, S. (2000). *Angst und Ängstlichkeit*. Göttingen: Hogrefe Verlag.
- Lenz, K. (2008). *Paragraphenschatz. Die Auswahl wichtiger Wirtschaftsgesetze* (55. Aufl.). Belm: Meinders & Elstermann
- Linden, M., & Muschalla, B. (2007). Arbeitsplatzbezogene Ängste und Arbeitsplatzphobie. *Der Nervenarzt*, 78(1), 39-44.
- Lippmann, W. (1922). *Public opinion*. New York: Harcourt, Brace.
- Lohmann-Haislah, A. (2013). *Stressreport Deutschland 2012. Psychische Anforderungen, Ressourcen und Befinden* (1. Aufl.). Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.
- Mack, C. (2015). *Angst: Verstehen, entmachten, verwandeln*. Holzgerlingen: SCM Hänssler.
- Madubuko, N. (2011). *Akkulturationsstress von Migranten*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Mandaglio, M. Leiharbeit: Prekäre Arbeit in der Schweiz im Vormarsch. *Globale Krise*, 190.
- Margraf, J., & Scheider, S. (1990). *Panik. Angstanfälle und ihre Behandlung* (2. Aufl.). Berlin: Springer.
- Marks, I. (1977). *Bewältigung der Angst*. Berlin: Springer.
- Mayring, P. (2016). *Einführung in die qualitative Sozialforschung* (6. Aufl.). Weinheim: Beltz.
- Menrath, I. (2008). *Hirnfunktionelle Korrelate des Erlebens von Belohnungen und Belohnungsenttäuschungen in Abhängigkeit von chronischen gratifikationskritischen Erfahrungen*. Univ., Diss.-Düsseldorf. Düsseldorf: Universität Düsseldorf

- Meyer, A. (1999). Wenn Sie mir gegenüber nicht loyal sind, schmeiß ich sie raus! Mitarbeiterführung - ein Spiel mit der Angst. *Freimuth* 1999a, 165-174.
- Morschitzky, H. (1998). *Angststörungen: Diagnostik, Erklärungsmodelle, Therapie und Selbsthilfe bei krankhafter Angst*. Wien: Springer.
- Mowrer, O. H. (1960). *Learning theory and behavior*. New York: Wiley.
- Müller, R. (2001). *ArG, Arbeitsgesetz: mit ergänzenden Verordnungen* (6., neu bearb. Aufl. / hrsg. und kommentiert von Roland A. Müller). Zürich: Orell Füssli.
- Neue Zürcher Zeitung, (2019). *Ende 2018 lebten 8'544'527 Einwohner in der Schweiz – ein Viertel waren Ausländer*. Abgerufen am 26. Februar 2020 von <https://www.nzz.ch/schweiz/ende-2018-lebten-8544527-einwohner-in-der-schweiz-ein-viertel-waren-auslaender-ld.1525336#back-register>
- Neuhaus, F. (2012). *Angstbewusste Führung: Besser und produktiver arbeiten durch den motivierenden Einsatz von Angst*. Wiesbaden: Springer Gabler.
- Obidzinski, P. (2007). *Berufsbezogene Ängste bei Lehrerinnen und Lehrern: Eine explorative Studie mit Lehrerinnen und Lehrern an Berufsschulen und Gymnasien im Kreis Tübingen: Tübingen: Universität, Diss.-Tübingen*.
- Ötsch, W., & Horaczek, N. (2017). *Populismus für Anfänger: Anleitung zur Volksverführung*. Westend Verlag.
- Olivier, C. (2011). Transnationalisierung und Entwicklung: Zirkuläre soziale Transfers als Voraussetzung „erfolgreicher“ Rückkehr. In T. Baraulina, A. Kreienbrink & A. Riester. *Potenziale der Migration zwischen Afrika und Deutschland*. Bundesamt für Flüchtlinge und Migration (BAFM) & Deutsche Gesellschaft für internationale Zusammenarbeit (GIZ). Nürnberg & Eschborn.
- Panse, W. & Stegmann, W. (2004). *Angst - Macht – Erfolg: Erkennen Sie die Macht der konstruktiven Angst*. München: Volk Verlag.
- Panse, W. & Stegmann, W. (1998). *Kostenfaktor Angst*. (3. Aufl.). Landsberg am Lech: Verl. Moderne Industrie.
- Pelzmann, L. (2000). *Wirtschaftspsychologie. Behavioral Economics. Behavioral Finance. Arbeitswelt* (3. Aufl.). Wien: Springer Verlag.
- Pennekamp, J. (2018). *Folgen der Digitalisierung – Was arbeite ich – und wenn ja, wie lange noch?* Abgerufen am 01. Mai. 2020 von <https://www.faz.net/aktuell/wirtschaft/unternehmen/richard-david-precht-warnt-vor-folgen-der-digitalisierung-15741321.html>

- Peters, J. H. (2012). Angstbewältigung und Erinnerung. In *Angstbewältigung und Erinnerung* (pp. 133-170). Wiesbaden: Springer VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Plessner, H. (1982). *Mit anderen Augen. Aspekte einer philosophischen Anthropologie*. Stuttgart: Reclam.
- Raeder, S., & Grote, G. (2012). *Der psychologische Vertrag: Analyse und Gestaltung der Beschäftigungsbeziehung* (Vol. 26). Göttingen: Hogrefe Verlag.
- Ratha, D., Mohapatra, S., Özden, C., Plaza, S., Shaw, W. & Shimeles, A. (2011). *Leveraging Migration for Africa. Remittances, Skills, and Investments*. Washington, D.C.: The World Bank.
- Reiss, S. (1997). Trait Anxiety: It's Not What You Think It Is. *Journal of Anxiety Disorders*, 11/2, 201-214.
- Riemann, F. (1997). *Grundformen der Angst. Eine tiefenpsychologische Studie*. Basel: Ernst Reinhardt Verlag.
- Reviere, U. (1998). *Ansätze und Ziele interkulturellen Lernens in der Schule*. Frankfurt: Verlag für interkulturelle Kommunikation.
- Rigotti, T. (2010). Der Psychologische Vertrag und seine Relevanz für die Gesundheit von Beschäftigten. In B. Badura, H. Schröder, J. Klose, & K. Macco (Hrsg.), *Fehlzeiten-Report 2009: Arbeit und Psyche: Belastungen reduzieren – Wohlbefinden fördern* (S. 157-165). Berlin: Springer.
- Rodgers, G. (Hrsg.). (1989). *Precarious jobs in labour market regulation: The growth of atypical employment in Western Europe*. Genf: International Institute for Labour Studies.
- Rost, D.H. & Haferkamp, W. (1979). *Schulangst: Konzept, Auswirkungen, Diagnose, Modifikation: Berichte und Arbeiten aus dem Institut für Grundschulforschung der Universität Erlangen-Nürnberg*.
- Rousseau, D. (1995). *Psychological contracts in organizations: Understanding written and unwritten agreements*. Thousand Oaks: Sage Publications.
- Schauvelberger, D. (2013). *Supported Employment. Arbeitsintegration für Personen mit erschwertem Zugang zum Arbeitsmarkt*. Luzern: interact Verlag.
- Scheibner, N., & Hapkemeyer, J. (2013). Innere Kündigung als Thema in der Organisationsentwicklung. *Organisationsberatung, Supervision, Coaching*, 20, 461-472. doi: 10.1007/s11613-013-0348-7

- Scherer, K. R. (1985). Stress und Emotion: Ein Ausblick. *Die Stressreaktion: Physiologie und Verhalten*, (S.195-205).Göttingen: Hogrefe.
- Schwarzer, R. (2000). *Stress, Angst und Handlungsregulation*. (4. Aufl.). Stuttgart: Kohlhammer.
- Scholl, A. (2014). *Die Befragung* (3. Aufl.). Konstanz: UVK Verlagsgesellschaft mbH.
- Schweizerische Europolitik, (2019). *Personenfreizügigkeit*. Abgerufen am 02. Dezember 2019 von <https://www.eda.admin.ch/dea/de/home/bilaterale-abkommen/ueberblick/bilaterale-abkommen-1/personenfreizuegigkeit.html>
- Schweizer, T. (1981). *"Wir riefen Arbeitskräfte, und es kamen Menschen"* (Max Frisch, 1965). Abgerufen am 4. Januar 2020 von <https://www.swissbib.ch/Record/287816044/Holdings#tabnav>
- Seukwa, L. H. (2006). *Der Habitus der Überlebenskunst: Zum Verhältnis von Kompetenz und Migration im Spiegel von Flüchtlingsbiographien*. Münster Waxmann Verlag.
- Sheldon, G. (2007). *Migration, Integration und Wachstum: Die Performance und wirtschaftliche Auswirkung der Ausländer in der Schweiz* (No. 01/07). Basel: WWZ Forschungsbericht.
- Sieber, F. (2019). *Sieben Antworten zur Sozialhilfe*. Abgerufen am 08.03.2020. von <https://www.nzz.ch/schweiz/sozialhilfe-sieben-antworten-ld.1450072>
- Skinner, E. A., Edge, K., Altman, J., & Sherwood, H. (2003). Searching for the structure of coping: a review and critique of category systems for classifying ways of coping. *Psychological bulletin*, 129(2), 216.
- Spielberger, C.D. (1972). Conceptual and Methodological Issues in Anxiety Research. In C. D. Spielberger (Hsrg.), *Anxiety - Current trends in theory and research. Volume 1*. (S. 24-46). New York: Academic Press.
- Spielberger, C.D. (1975). Anxiety: State-trait process. In C.D.Spielberger (Hrsg.), *Stress and anxiety 1*. (S.115-143). New York: Wiley.
- Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation SBFI, (o.D). *Hochschulen, Bologna-Prozess*. Abgerufen am 23. Oktober 2019 von <https://www.sbf.admin.ch/sbf/de/home/hs/hochschulen/bologna-prozess.html>
- Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation SBFI, (o.D). *Lehrstellenbarometer – Detaillierter Ergebnisbericht inkl. Studienbeschrieb April 2017*. Abgerufen am 26. Februar 2020 von

- <https://www.sbfi.admin.ch/sbfi/de/home/bildung/berufliche-grundbildung/nahtstellenbarometer/archiv-lehrstellenbarometer.html>
- Staatssekretariat für Migration SEM, (2014). *Migrationsgründe*. Abgerufen am 26. Februar 2020 von <https://www.sem.admin.ch/sem/de/home/internationales/weltweite-migration/migrationsgruende.html>
- Staatssekretariat für Migration SEM, (2019). *Personenfreizügigkeit Schweiz – EU/EFTA*. Abgerufen am 23. Oktober 2019 von https://www.sem.admin.ch/sem/de/home/themen/fza_schweiz-eu-efta.html
- Staatssekretariat für Migration SEM, (2019). *Migrationspolitik*. Abgerufen am 17. März 2020 von <https://www.sem.admin.ch/sem/de/home/internationales/weltweite-migration/migrationspolitik.html>
- Staatssekretariat für Wirtschaft SECO, (2007). *Migration, Integration und Wachstum: Die Performance und wirtschaftliche Auswirkung der Ausländer in der Schweiz*. Basel: Universität Basel.
- Staatssekretariat für Wirtschaft SECO, (2017). *Die Entwicklung atypisch-prekärer Arbeitsverhältnisse in der Schweiz*. Abgerufen am 23. Oktober 2019 von <https://www.news.admin.ch/news/message/attachments/52837.pdf>.
- Staatssekretariat für Wirtschaft SECO, (2018). *Wirkung des Vollzugsschwerpunktes der Arbeitsinspektion zu psychosozialen Risiken am Arbeitsplatz*. Abgerufen am 23. Oktober 2019 von https://www.seco.admin.ch/seco/de/home/Publikationen_Dienstleistungen/Publikationen_und_Formulare/Arbeit/Arbeitsbedingungen/Studien_und_Berichte/bericht_wirkung_vollzugsschwerpunkt_psy.html
- Staatssekretariat für Wirtschaft SECO, (2020). *Kurzarbeitsentschädigung*. Abgerufen am 09. März 2020 von <https://www.seco.admin.ch/seco/de/home/Arbeit/Arbeitslosenversicherung/leistungen/kurzarbeitsentschaedigung.html>
- Sverke, M., Hellgren, J. & Näswall, K. (2002). No Security: A Meta-Analysis and Review of Job Insecurity and Its Consequences. *Journal of Occupational Health*, 7(3), 242-264.
- SVP, (o.D.). *Massive Zuwanderung stoppen! Volksinitiative „Für eine massvolle Zuwanderung (Begrenzungsinitiative)“*. Abgerufen am 10. März 2020 von

- <https://www.svp.ch/kampagnen/uebersicht/fu%CC%88r-eine-massvolle-zuwanderung-begrenzungsinitiative/>
- Tages Anzeiger, (2020). *Bundesrat erklärt Notstand, riegelt das Land ab und mobilisiert die Armee. Die Landesregierung setzt drastische Massnahmen für die Schweiz in Kraft. Der Überblick*. Abgerufen am 16. März 2020 von <https://www.tagesanzeiger.ch/schweiz/standard/macht-der-bundesrat-die-ganze-schweiz-dicht/story/17921807>
- Todenhöfer, J. (2020, 05 März). Warum nicht die TÜRKEI, sondern die EU schuld am Zerbrechen des Flüchtlings-Deals ist. [08. März 2020]. Instagram. https://www.instagram.com/p/B9XGv__imYn/
- Tophoven, S., & Tisch, A. (2016). Dimensionen prekärer Beschäftigung und Gesundheit im mittleren Lebensalter. *WSI-Mitteilungen*, 69(2), 105-112.
- Vassilchikova, T. (2014). *Konzepte zur Integration und Partizipation Jugendlicher mit Migrationshintergrund. Ein Rechtsvergleich zwischen EU und Nicht-EU Ländern*. Marburg: Tectum Verlag.
- Vleeshouwers, J., Knardahl, S., & Christensen, J. O. (2016). Effects of psychological and social work factors on self-reported sleep disturbance and difficulties initiating sleep. *Sleep*, 39(4), 833-846.
- Wanner, P., & Suisse. Office fédéral de la statistique. (2004). *Migration und integration: Ausländerinnen und Ausländer in der Schweiz*. Neuenburg: Office fédéral de la statistique.
- WDR Kölner Treff. (2018, Januar 31). Talk mit Kabarettistin Gerburg Jahnke und Philosoph Richard David Precht. [YouTube]. Abgerufen am 08. März 2020 von <https://www.youtube.com/watch?v=X6blv0poVpQ&t=4285s>
- Weiss, V., & Udris, I. (2001). Downsizing und Survivors. Stand der Forschung zum Leben und Überleben in schlanken und fusionierten Organisationen. *Arbeit*, 10(2), 103–121.
- Witzel, A. (1982). *Verfahren der qualitativen Sozialforschung: Überblick und Alternativen*. Frankfurt am Main: Campus-Verlag.
- Witzel, A. (2000). Das problemzentrierte Interview. In: Forum: *Qualitative Sozialforschung*. 1/1, S. 1-9.
- Wustmann, C. (2011). *Resilienz, Widerstandsfähigkeit von Kindern in Tageseinrichtungen fördern* (3. Aufl.). Basel: Beltz

Zeit Online, (2019). *Flüchtlinge „Eine solche Existenzangst kennen die meisten von uns nicht“*. Abgerufen am 18. März 2020 von <https://www.zeit.de/gesellschaft/zeitgeschehen/2017-02/fluechtlinge-angst-trauma/komplettansicht>

Zimmermann, I. (2020). *MEM-Industrie: Weiterhin sehr anspruchsvolles Marktumfeld*. Abgerufen am 06. März 2020 von <https://www.swissmem.ch/de/aktuelles/detailansicht/news/mem-industrie-weiterhin-sehr-anspruchsvolles-marktumfeld.html>

Zürcher, B., (2015). *Arbeitslosigkeit in der Schweiz 2014. Registrierte Stellensuchende und Arbeitslose Bezügerinnen und Bezüger von Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung*. Bern: Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO). ISBN 978- 3-303-03278-7.

10. Zusatz zu den Begriffsdefinitionen

10.1 Migration

Die International Organization for Migration (ION, 2019) erläutert, dass Migration ein Prozess der „Bewegung“ von Personen und Personengruppen ist. Die IOM definiert demzufolge, dass Migration alle Bevölkerungsbewegungen enthält, dazu zählt auch die Migration von Flüchtlingen, welche von ihrer Heimat entwurzelt wurden, aber auch Personen, die aufgrund der wirtschaftlichen Situation emigrieren (ION, 2019).

Vassilchikova (2014) betont, dass Personen als MigrantInnen bezeichnet werden, deren Eltern im Ausland geboren wurden. Migration bedeute auch, dass die Menschen in ein fremdes Land wandern, um kurzfristig oder auf Dauer im Ausland zu leben und zu arbeiten. Als internationale MigrantInnen gelten gemäss UNO Personen, welche ihren Wohnsitz in einem anderen Land als ihrem Geburtsland haben. Permanente MigrantInnen haben im Gegensatz zu kurzfristigen MigrantInnen ihren Wohnsitz für mind. 12 Monate ausserhalb des Geburtslandes (Eidgenössische Migrationskommission EKM, 2019). Es gibt keine einheitliche Definition für Migration. Hingegen beschreibt die eidgenössische Migrationskommission EKM, dass Personen, welche bereits in der zweiten Generation in der Schweiz sind und nicht mehr selbst migriert sind, als MigrantInnen zweiter oder dritter Generation oder als Mensch mit Migrationshintergrund gelten.

10.2 AusländerIn und GastarbeiterIn

Die eidgenössische Migrationskommission EKM bezeichnet solche Personen als AusländerInnen, die eine andere Staatsangehörigkeit besitzen als die ihres Wohnsitzes. GastarbeiterInnen sind Erwerbstätige, die ihr Heimatland für eine temporäre Zeit verlassen, um im Ausland zu arbeiten und zu wohnen (Bommes, 2001, S. 50).

10.3 Migrationspolitik

Eine gute Migrationspolitik sichert und fördert den Wohlstand, dafür benötigt die Schweiz Arbeitskräfte aus dem Ausland. Speziell in den Bau-, Tourismus- und Gesundheitsbranchen. Auch gewährt die Schweiz Schutz für MigrantInnen, die verfolgt, gefoltert werden. Jedoch nicht alle Asylsuchende sind Flüchtlinge, denn die werden das Land wieder verlassen müssen. Ebenfalls hat die Migrationspolitik das Ziel des

Zusammenlebens der Einheimischen und Zugewanderten zu fördern (Staatssekretariat für Migration [SEM], 2019).

10.4 Rechtlichen Aspekte zur Schichtarbeit

In der Schweiz fasst das Arbeitsgesetz ArG die Mindestschutzbestimmungen zum Schutz der Arbeitnehmer am Arbeitsplatz zusammen. Wie beispielsweise Gesundheitsschutz, Höchstarbeitszeit, Ruhezeit, Pausen sowie Sonderschutzbestimmungen. Nach Arbeitsgesetz (ArG) Art. 34 Abs. 1 ff. liegt Schichtarbeit vor, wenn zwei oder mehrere Gruppen von Arbeitnehmern nach einem bestimmten Zeitplan gestaffelt und abwechselnd am gleichen Arbeitsplatz zum Einsatz gelangen.

Für Nachtarbeit und Sonntagsarbeit gibt es auch besondere Vorschriften. Sollte die Arbeit von 6 Uhr bis 20 Uhr dauern, gilt sie als Tagesarbeit. Dauert allerdings die Arbeit von 20 Uhr bis 23 Uhr, gilt sie als Abendarbeit. Die Tages- und Abendarbeit ist bewilligungsfrei (Arbeitsgesetz, Art. 10 Abs. 1 ArG). Laut Art. 10 Abs. 2 ArG hat das Unternehmen die Möglichkeit, Beginn und Ende der Tages- und Abendarbeit zwischen 5 Uhr und 24 Uhr anders festzulegen. Jedoch darf auch hier die betriebliche Tages- und Abendarbeit nicht mehr als 17 Stunden betragen (Art. 10 Abs. 2 ArG). Ebenfalls äussert der Art. 16 ArG, dass die Nachtarbeit grundsätzlich verboten ist und Ausnahmen von diesem Verbot einer Bewilligung bedürfen (Art. 17 Abs. 2 ArG.). Die Bewilligungen werden bei dauernder oder wiederkehrender Nachtarbeit erteilt, sofern es aus technischen oder wirtschaftlichen Gründen notwendig ist (Art. 17 Abs. 2 ArG). Der Art. 17 Abs. 6 ArG betont, dass für die Nachtarbeit das Einverständnis des Arbeitnehmers erforderlich ist. Auch die Sonntagsarbeit (Sonntagarbeit ist die Zeit zwischen Samstag 23 Uhr und Sonntag 23 Uhr) ist in der Schweiz grundsätzlich verboten, auch hier kann das Verbot nur mit einer Bewilligung aufgehoben werden (Art. 18 und 19 Abs. 1 ArG). Für Sonntagsarbeit muss ebenfalls ein Einverständnis vom Arbeitnehmer vorliegen (Art. 19 Abs. 5 ArG).

10.5 Bildungssystem in der Schweiz, Aus- und Weiterbildung

Das schweizerische Bildungssystem beginnt mit dem Kindergarten (1-2 Jahre) und der Primarschule (6 Jahre). Nach der Primarschule treten die SchülerInnen in die Oberstufe ein, welche als Sekundarstufe 1 gekennzeichnet ist. Die Oberstufe dauert 3 Jahre. Nach der Sekundarstufe 1 folgt die Sekundarstufe 2. Hier unterscheiden sich zwei Ausbildungsgänge: Berufsausbildung/Lehre oder allgemeinbildende Aus-

bildung/Gymnasiale Maturität. Unter Berufsausbildung oder Lehre ist eine berufliche Grundbildung zu verstehen. Mit einer Ausbildung werden die ersten Erfahrungen in der Arbeitswelt gesammelt. Es ist eine praxis- und theorieorientierte Bildungsmaßnahme, bei der Kenntnisse, Kompetenzen und Fähigkeiten vermittelt und entwickelt werden. Nach der erfolgreichen beruflichen Grundbildung erhalten die AbsolventInnen das eidgenössische Fähigkeitszeugnis EFZ, somit sind sie für eine bestimmte Tätigkeit bzw. Berufsgruppe qualifiziert und können den erlernten Beruf ausüben, aber auch die Berufsmaturität besuchen. Die Berufsmaturität ergänzt die Berufliche Grundbildung mit einer erweiterten Allgemeinbildung, welches einer Zulassung zur Tertiärstufe dient. Hingegen vermittelt die allgemeinbildende Ausbildung den SchülerInnen eine umfassende Allgemeinbildung und ermöglicht gleichzeitig eine Spezialisierung und Vertiefung. Somit wird eine direkte Zulassung zu universitären und Pädagogischen Hochschulen (Tertiärstufe) möglich (Berufsberatung, 2020).

Das schweizerische Bildungssystem bietet auf der Tertiärstufe eine Menge von Ausbildungsgängen an, welche in universitären Hochschulen, Fachhochschulen, Pädagogischen Hochschulen oder höheren Fachschulen absolviert werden können (Berufsberatung, 2020).

10.6 Arbeitslosenversicherung und Sozialhilfe

Die Arbeitslosenversicherung leistet bei einer Arbeitslosigkeit Ersatzzahlungen, die Leistungshöhe liegt zwischen 70 bis 80 Prozent des versicherten Verdienstes. 80 Prozent erhalten diejenigen Personen, die unterhaltspflichtig gegenüber Kindern unter 25 Jahren sind und bei denen der versicherte Verdienst nicht höher als CHF 3'797.00 liegt oder die eine Invalidenrente beziehen (Amt für Wirtschaft und Arbeit, 2020). Arbeitslose MigrantInnen mit einer gültigen Kurzaufenthaltsbewilligung (Ausweis-L) dürfen bis zu sechs Monate in der Schweiz bleiben, um sich nach einer neuen Stelle umzusehen. Jedoch benötigen sie eine Bewilligung des kantonalen Migrationsamtes (ch.ch, o.D). Hingegen erhalten MigrantInnen mit einer gültigen Niederlassungs- oder Aufenthaltsbewilligung (Ausweis-C, Ausweis-B) in der Schweiz ein Anrecht auf Arbeitslosenentschädigung. GränzgängerInnen (Ausweis-G), die im Ausland wohnen und in der Schweiz erwerbstätig sind, erhalten die Arbeitslosenentschädigung in ihrem Wohnsitzstaat (ch.ch, o.D).

Die Sozialhilfe garantiert in der Schweiz, dass niemand unter das Existenzminimum fällt. Die Sozialhilfe deckt grundsätzlich die Lebensunterhaltskosten, Wohnkosten so-

wie medizinische Grundversorgung. In bestimmten Fällen werden weitere situationsbedingte Leistungen übernommen. Anspruch auf die Sozialhilfe bekommen EinwohnerInnen in der Schweiz. Bevor man Anspruch auf Sozialhilfe bekommt, müssen vorerst die eigenen Mittel ausgeschöpft werden (Sieber, 2019). Das bedeutet, wenn bei dem Betroffenen noch Vermögen vorhanden ist, muss das Vermögen für den Lebensunterhalt eingesetzt werden. Sollte der Betroffene kein Vermögen besitzen, so bestünde noch die Möglichkeit, sich von der Familie oder vom Partner notwendige Unterstützung einzuholen. Sollte diese Eventualität ebenfalls ausgeschlossen sein bzw. nicht vorhanden sein, so hat die Person Anspruch auf Sozialhilfe (Aeppli, 2006, S. 28).

10.7 Arbeitsunsicherheit

Lohmann-Haislah (2013) betont, je mehr Veränderungen, Restrukturierungen wie Deindustrialisierung im Unternehmen durchgeführt werden, desto stärker sei der Anstieg von Arbeitsdruck, Anforderungen und Stress. Falls die Bedingungen dauerhaft sind, müsse diese Thematik ausdrücklich berücksichtigt werden, weil die Auswirkungen negativ für die Gesundheit seien. Deindustrialisierung im Unternehmen ist auch oft mit Stellenabbau verbunden, so sprechen Weiss und Udris (2001) von Downsizing und Survivors. Die Survivors (Überlebenden/Verbliebenen) werden im Betrieb weiterhin beschäftigt, Downsizing bezeichnet die sogenannten Opfer aus „Personalabbau“, welche ihren Arbeitsplatz oder entsprechende Aufgaben verlieren.

Ein Einblick in die Finanzmärkte zeigt, dass im Zusammenhang mit der Eurokrise die Unsicherheit der Arbeitsstation zugenommen habe. Instabilität, Restrukturierung, Personalabbau und Einstellungsstopp sind für die Arbeitskräfte eine dauernde Belastungsprobe. Greenhalgh und Rosenblatt (1984) zit. nach Doden, Morf, Kriech (2015) erklären, dass Unsicherheit am Arbeitsplatz sich in zwei verschiedenen Arten von Ängsten zeigt, nämlich bzgl. Des Arbeitsplatzes und der Arbeitstätigkeit. Greenhalgh und Rosenblatt (1984, S. 438) beschreiben Arbeitsunsicherheit als „percieved powerlessness to maintain desired continuity in a threatened job situation“. Das heisst, dass die Arbeitsunsicherheit als Machtlosigkeit und Ohnmacht wahrgenommen und versucht wird, die gewünschte Kontinuität in einer bedrohten Arbeitssituation aufrechtzuerhalten. Die Autoren publizieren die Unterscheidung zwischen quantitativer und qualitativer Arbeitsunsicherheit. Somit ist unter quantitativer Unsicherheit die Kontinuität des Arbeitsplatzes zu verstehen, also die Furcht, den Arbeitsplatz zu ver-

lieren und arbeitslos zu werden. Hingegen bezieht sich die qualitative Unsicherheit auf die Sorge der Kontinuität verschiedener Merkmale der Arbeitstätigkeit und Aufgabenbereiche, wie beispielsweise die Veränderung der Aufgaben, des Umfeldes usw., jedoch ohne Arbeitsplatzverlust. Der Stellenabbau führe, bei den Verbliebenen nach Weiss und Udris (2011, S. 103) zu „negativen emotionalen, einstellungs- und verhaltensmässigen Reaktionen der Survivors“. Rousseau (1995, S. 9) spricht von einem psychologischen Vertrag „individual beliefs, shaped by the organization, regarding terms of an exchange arrangement between the individual and their organization“. Raeder und Grote (2012, S. 3) reklamieren den psychologischen Vertrag „Der psychologische Vertrag besteht aus Verpflichtungen und Erwartungen, die über den Arbeitsvertrag hinausgehen und den Austausch in der Beschäftigungsbeziehung beschreiben.“ Raeder und Grote (2010, S. 8) zit. nach Grote und Staffelbach (2010) betonen zu dem: „Das Konzept des psychologischen Vertrags bezieht sich auf wechselseitige Erwartungen und Angebote von Mitarbeitenden und Unternehmen, die über die im formalen, juristischen Vertrag formulierten gegenseitigen Verpflichtungen hinausgehen.“ Weitere Survivor-Reaktionen können mit erlebter Arbeitsunsicherheit, verllorener Motivation und gesundheitlichen Beeinträchtigungen in Verbindung gebracht werden. Aus Arbeitnehmersicht ist der sogenannte Psychologische Vertrag gebrochen, wenn die Sicherstellung des Arbeitsplatzes nicht mehr gewährleistet werden kann. Somit hat es negative Auswirkungen auf die Arbeitskräfte, vor allem aber auf MigrantInnen, weil diese aus den aufgeführten Gründen häufiger von der Unsicherheit betroffen sind als die Einheimischen. Decker und Brähler (2006) belegen, dass 34 Prozent der befragten einheimischen MitarbeiterInnen der Aussage „wenn Arbeitsplätze knapp werden, sollte man die Ausländer wieder in ihre Heimat zurückschicken“ zustimmten.

10.8 Messung von Arbeitsunsicherheit

Greenhalgh und Rosenblatt (2010) behauptet, dass Arbeitsunsicherheit multidimensional sei. Die erste vorausgesetzte Bedingung ist, dass die Arbeitskraft den Wunsch hat, ihren Arbeitsplatz weiterhin zu behalten. An zweiter Stelle steht die Bedrohung, die Arbeitsstelle zu verlieren (quantitative Arbeitsunsicherheit). An dritter Stelle steht die Unsicherheit, die Aufgaben, Verantwortungen zu verlieren (qualitative Arbeitsunsicherheit). Der letzte wichtige Punkt ist, so die Autoren, die dabei erlebte Machtlosigkeit, das Ohnmachtsgefühl, beispielsweise bei einer Produktionsverlagerung, wel-

che subjektiv einen Kontrollverlust darstellt und mit Arbeitsunsicherheit verknüpft ist. Die Autoren äussern, dass die Empfindung der Machtlosigkeit und der Kontrollverlust sowohl bei quantitativer als auch qualitativer Arbeitsunsicherheit eintreffen kann.

In Anlehnung an Greenhalgh und Rosenblatt (1984) ist Arbeitsunsicherheit eine subjektive Einschätzung. Die Unsicherheit ist umso grösser, je mehr die Arbeitsstelle an sich und Merkmale der Arbeit als bedroht wahrgenommen werden, je bedeutsamer diese Komponenten für die potentiell betroffenen Personen sind und je machtloser sich diese fühlen. Das heisst, trifft einer der Gefühlsfaktoren wie Bedrohung, Machtlosigkeit, Kontrollverlust nicht ein, so entsteht auch keine Arbeitsunsicherheit.

Sverke, Hellgren & Näswall sagen: „concern about the future permanence of the job“ (Sverke, Hellgren & Näswall, 2002, S. 243). Laut den Autoren sei zu betonen, dass es um eine Situation geht, in welcher die Arbeitskräfte die Arbeit am Arbeitsplatz noch ausübt und das Phänomen somit vom tatsächlichen Zustand der Arbeitslosigkeit klar abzugrenzen ist. Greenhalgh und Rosenblatt (2010) fügen hinzu, dass die Konzeption Arbeitsunsicherheit als komplexer psychologischer Prozess wahrgenommen wird und sich mit der Zeit verändern kann. Die Autoren beschreiben, dass nach einem Stellenabbau die Verbliebenen (Survivors) traumatisiert waren gegenüber den Gekündigten, welche die Machtlosigkeit und den Kontrollverlust erlebt haben und die Vorkommnisse mitverfolgt haben.

10.9 Gesundheitszustand

Cerutti (2008) berichtet, dass die ausländische Wohnbevölkerung im Vergleich zu der Schweizer Bevölkerung den eigenen Gesundheitszustand schlechter beurteilt. Die MigrantInnen leiden häufig an Rücken- und Kopfschmerzen, ausgeprägten Schlafstörungen, Rheuma, chronischen Schmerzen, Depressionen, psychischen Störungen und emotionalen Krisen. Dies lässt sich unter anderem auf die körperlich schwere Arbeit zurückführen. Laut dem Autor wird deutlich, dass der gesellschaftliche und wirtschaftliche Status einen grossen Einfluss auf den Gesundheitszustand hat. Denn MigrantInnen arbeiten im Vergleich zu den Einheimischen häufiger in stark konjunkturabhängigen Arbeitsgebieten und sind deshalb einem höheren Arbeitslosenrisiko und damit verbundener Verletzlichkeit ausgesetzt. Des Weiteren teilt der Autor mit, dass die ausländische Wohnbevölkerung vermehrt in Nacht- und Schichtarbeitern sowie unregelmässigen Arbeitszeiten tätig sind. Demzufolge übt sie oftmals körperlich stark belastende Tätigkeiten aus

Angerer und Petru (2010) bestätigen, dass Schichtarbeit eine Form der beruflichen Tätigkeit mit Arbeitseinsätzen zu wechselnden oder konstant ungewöhnlichen Zeiten ist. Ebenso bekannt ist, dass Schichtarbeit zu gesundheitlichen sowie zu sozialen Problemen führen kann. Graf (1960) definiert eine Arbeitskurve. Es wird ersichtlich, dass der menschliche Körper einen 24 Stunden-Rhythmus hat. Der Körper ist tagsüber auf Leistungsbereitschaft und in der Nacht auf Erholung ausgerichtet. Das bedeutet, dass die ArbeitnehmerInnen im Schichtdienst gegen die eigene innere Uhr leben. Hielscher, Kreuzer und Matthäi (2019) äussern, dass dabei die Körperfunktionen wie Schlaf- und Essgewohnheiten an äussere Abläufe integriert werden, was die Gesundheit gefährden kann. Chronischer Schlafentzug, Schlafstörungen, Verdauungsstörungen, Ängstlichkeit, depressive Verstimmungen, Herz-Kreislauf- und Krebserkrankungen können die Folgen sein. Angerer und Petru (2010) schildern, dass Frühaufsteher Nachtarbeit wesentlich schlechter ertragen als Spätaufsteher. Weil die Frühaufsteher mehr unter dem Ungleichgewicht der inneren Zeit und exogenen Zeitgebern leiden. Daher könne das Schlafdefizit nicht durch längeres Ausschlafen ausgeglichen werden. Im Vergleich leiden die Langschläfer weniger unter dem Ungleichgewicht, weil sie über ein flexibleres Schlafverhalten verfügen, hingegen würden die Spätaufsteher die Frühschicht als sehr belastend empfinden, da diese Personen nicht in der Lage seien, frühzeitig schlafen zu gehen und daraus sich kontinuierlich ein Schlafdefizit aufbaut. Die gesundheitliche Mehrbelastung der MigrantInnen, kann die Vermittelbarkeit ebenfalls negativ beeinflussen.

11. Anhang: Interviewleitfaden, Kategorienschema

11.1 Überblick der relevanten Daten

Tabelle 2:

Auswertung der Einstiegsfragen

| Interview-partnerIN | IP_A | IP_B | IP_C | IP_D | IP_E | IP_F | IP_G |
|--------------------------------------|-------------------------------------|--------------------------------|--------------------------------------|----------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|
| Geschlecht | weiblich | männlich | männlich | männlich | weiblich | weiblich | weiblich |
| Alter | 29 | 50 | 56 | 62 | 60 | 54 | 25 |
| Staatsbürger-schaft | Mazedonien | Polen | Deutschland | Türkei | Türkei | Türkei | Türkei |
| Wohnhaft in der Schweiz | seit Geburt | 2014 | 2018 | 1980 | 1983 | 1982 | 2005 |
| Grund der Ein-reise in die Schweiz | 2. Generati-on im Gast-land geboren | Familie in Polen unter-stützen | Aufgrund der Liebe und Eheschließung | Gastarbeit | Gastarbeit | Gastarbeit | Familien-nachzug |
| Ursprungs-sprache | mazedonisch | polnisch | deutsch | türkisch | türkisch | türkisch | türkisch |
| Familienstand | geschieden | verheiratet | verheiratet | verheiratet | verheiratet | verheiratet | ledig |
| Kinder | 0 | 3 | 0 | 3 | 2 | 3 | 0 |
| Familie im Ausland | nein | ja | nein | nein | nein | nein | nein |
| Ausbildung in der Heimat | - | Sportwissen-schaften | Gerber | Geschichts-wissen-schaften | Studentin | - | - |
| Ausbildung in der Schweiz | Kurs Büro-assistent | - | - | - | - | - | Büroassistent EBA |
| Beruf | Qualitäts-sicherung | Leiharbeiter Trockenbau | Einzelfirma Maler | Produktions-mitarbeiter | Produktions-mitarbeiterin | Produktions-mitarbeiterin | Produktions-mitarbeiterin |
| Beschäftigungs-verhältnis | Festan-stellung | Leiharbeiter Torcke nbau | selbstständig | Festan-stellung | Festan-stellung | Festan-stellung | Probezeit |
| Beschäftigungs-grad | Vollzeit | temporär | nach Auftrag | Vollzeit | Vollzeit | Vollzeit | Stunden-basis |
| Berufserfahrung im aktuellen Betrieb | 4 Jahre | aktuell nicht erwerbstätig | - | 28 Jahre | 15 Jahre | 16 Jahre | 2 Monate |
| Schichtdienst | nein | ja/nein | nein | ja | ja | ja | ja |

Anmerkung. Eigene Darstellung (2020)

11.2 Kurzfassung der interviewten TeilnehmerInnen

Als nächstes werden die InterviewtenehmerInnen, mit einer Kurzfassung ihrer Lebenssituation vorgestellt.

Kandidatin A:

Frau G. ist 29 Jahre alt und lebt mit ihren Eltern und ihrem Bruder sowie Schwägerin und deren Kindern in einem gemeinsamen Haushalt. Ihr Herkunftsland ist Mazedonien, doch ist sie in der Schweiz geboren (2. Generation). Sie hat keine Kinder und arbeitet seit 4 Jahren in der Qualitätssicherung in einem Produktionsunternehmen die Medizinprodukte wie Herzkatheter herstellt. Frau G. hat eine Festanstellung und arbeitet vollzeitig. Ihren Arbeitsplatz beschreibt sie als sauber und steril und führt die Arbeit hauptsächlich sitzend aus. Sie hat derzeit normale Arbeitszeiten und arbeitet je nach Arbeitsaufgabe im 2-Schichtbetrieb. Sie strebt keine berufliche Veränderung an und ist mit ihrer derzeitigen Beschäftigungssituation zufrieden. Gute Arbeit bedeutet für Frau G. gutes Einkommen, Sicherheit, geregelter Tagesablauf, soziale Integration. Sie hatte zuvor keine grossen Konflikte im Betrieb. Vor dem aktuellen Arbeitgeber hatte sie die Erfahrung mit einer Standortschliessung und damit verbundener Arbeitslosigkeit. Frau G. hat nach der Schulzeit keine Ausbildung absolviert, aufgrund der vielen Absagen hat sie keinen Ausbildungsplatz gefunden. Daraufhin hat sie einen Halbjahreskurs als Büroassistentin besucht. Aufgrund des Familienrückhalts fühlt sie sich sicher und hat keine Angst vor Jobverlust oder finanzieller Unsicherheit. Jedoch erwähnt Frau G., dass sie finanzielle Schwierigkeit und Angst hätte, wenn sie nicht im Elternhaus wohnen würde. Frau G. verbringt ihre Freizeit vor allem mit der Familie oder mit Freunden. Das Interview mit Frau G. war teilweise paradox, sie erzählte über Erfahrungen der Arbeitslosigkeit und deren Folgen. Hingegen betont sie, dass sie keine Angst vor Stellenverlust hat, weil sie Rückhalt von der Familie bekommt.

Kandidat B:

Herr S. ist 50 Jahre alt, lebt bei einer Freundin in der Schweiz. Seine Ehefrau und seine drei Söhne leben in der Heimat Polen. Herr S. ist seit 2014 in der Schweiz erwerbstätig und unterstützt seine Familie in Polen. Sobald die Kinder mit dem Studium fertig sind, möchte Herr S. in seine Heimat zurückkehren. Herr S. hat in seiner Heimat Sportwissenschaften studiert, und in der Schweiz ist er als Leiharbeiter tätig. Er

jobbt in Sommerzeiten auf Baustellen und in Winterzeiten gelegentlich in Produktionsunternehmen. Die Einsätze werden über Leihbüros vermittelt. Herr S. bevorzugt die Leiharbeit, weil er somit ca. CHF 2'000.00 mehr verdient, und als Leiharbeiter hat er ein grosses Netzwerk, worauf er bei einer Erwerbslosigkeit zurückgreifen kann. Zurzeit ist er aufgrund der Corona-Pandemie nicht erwerbstätig. Herr S. bevorzugt die Arbeit auf der Baustelle, da das Bauhauptgewerbe dem GAV unterliegt, dadurch der Mindestlohn gesichert ist und es weniger hektisch ist als in Produktionsunternehmen. Durch die Leiharbeit hat er die Möglichkeit, die Familie in Polen öfters zu besuchen, da die Einsätze einige Monate dauern. Herr S. bekommt einen Stundenlohn, welchen er jeweils Ende der Woche erhält. Herr S. hat Angst, dass er seinen Lohn für die geleisteten Stunden nicht erhält, zum Teil wurden die BVG-Beiträge nicht einbezahlt. An einer Weiterbildung hat er kein Interesse. In der Freizeit ist er sportlich aktiv.

Kandidat C:

Herr A. ist 56 Jahre alt, er lebt seit zwei Jahren in der Schweiz (1. Generation). Er hat über Facebook seine Ehefrau kennengelernt, die in der Schweiz wohnhaft ist und hat aufgrund der Liebe Deutschland verlassen. Vor einem Jahr hat er eine Einzelfirma gegründet und nimmt Maleraufträge entgegen. Als er vor zwei Jahren in die Schweiz einreiste, hatte er als Leiharbeiter in Produktionsunternehmen gearbeitet. Doch mit der Tätigkeit am Fließband als Produktionsmitarbeiter wäre er nicht glücklich geworden, weil er unterfordert war. Herr A. teilt mit, dass die Produktion in der Schweiz schneller arbeiten würde als in Deutschland. Als Leiharbeiter hatte er sich dennoch bei dem Produktionsunternehmen über eine Festanstellung erkundigt, was jedoch abgelehnt wurde. Zudem hätte er in der Produktion kein Mitspracherecht. Die Einsätze und das Einkommen von Herrn A. waren unsicher, da er nur bei grossem Arbeitsaufwand zur Arbeit durfte. Herr A. äussert, dass er mit der Leiharbeit konstant gestresst war und es für ihn eine Dauerbelastung war. Ferner gab es zwischen den Leiharbeitern, Migranten, Festangestellten und Schweizern Lohnunterschiede, obwohl alle dieselbe Tätigkeit ausübten. Auch wurde der Pausenüberzug von Festangestellten toleriert, was bei Leiharbeitern und Migranten nicht toleriert wurde. Herr A. hatte bereits drei Burnouts. Körperliche Anzeichen wie Stress, Angst und Erschöpfung werden von Herrn A. ignoriert und unterdrückt. Gute Arbeit heisst für Herrn A., dass der Kunde zufrieden ist. Die Existenzangst sei immer präsent, doch jetzt hätte

er durch seine Ehefrau etwas Puffer. In Deutschland hatte er negative Arbeitserfahrungen gesammelt, da seine Kollegen ihm einen Diebstahl zuschieben wollten. Die Einkäufe macht Herr A. in Deutschland, da die Preise in der Schweiz zu hoch sind. Die Freizeit verbringt er mit seiner Familie und den Hunden. Herr A. ist nicht sportlich aktiv.

Kandidat D:

Herr I. ist 62 Jahre alt, ist vor 40 Jahren in die Schweiz eingereist und arbeitet seit 28 Jahren im gleichen Unternehmen als Produktionsmitarbeiter. Er hat drei Kinder, die ebenfalls in der Schweiz leben, und ist verheiratet. Zwei der Töchter sind verheiratet, eine Tochter ist ledig. Die Tätigkeit von Herrn I. besteht darin, dass er an der Maschine steht und Kartons einlegt, die durch die Maschine zugeschnitten werden, und er die Kartonstücke wieder herausnimmt. In der Heimat hat Herr I. Geschichtswissenschaften studiert. Die Arbeit führt Herr I. stehend durch, und der Arbeitsplatz von Herrn I. ist laut, staubig und es herrscht eine übermässige Hitze. Herr I. hatte nie die Chancen für eine Weiterbildung bekommen, obwohl er mehrmals Interesse gezeigt hat, nun sei er zu alt für eine Weiterbildung, da er noch 3 Jahre arbeiten muss bis zur Rente. Herr I. arbeitet im Schichtbetrieb, die Frühschicht dauert von 05.00-13.00 Uhr, Spätschicht von 13.00-21.00 Uhr und Nachtschicht von 21.00-05.00 Uhr. Gute Arbeit ist für Herrn I., Lehrer zu sein, diesen Traum hat er jedoch für seine Familie aufgegeben und hat angestrebt, dass seine Kinder in der Schweiz ein besseres Leben aufbauen können. An seinem aktuellen Arbeitsplatz, bestehen Lohnungleichheiten zwischen Mitarbeitern, die dieselbe Arbeit ausführen, auch wird arbeiten an Wochenenden vom Unternehmen als selbstverständlich betrachtet, somit hätten die Mitarbeiter keine Ruhezeiten und Erholungspausen. Herr I. hatte vor zwei Jahren die Abteilung gewechselt, weil in der Abteilung der Kleberei eine destruktive Führung vorherrsche. Herr I. hat sich über die destruktive Führung beschwert und der HR-Abteilung mitgeteilt, dass der Vorgesetzte ihn schikanieren und mobben würde, jedoch wurde diese Problematik von der HR-Abteilung ignoriert. Herr I. zeigt überdurchschnittlichen Einsatz, weil er Angst hat vor einer Entlassung vor seiner Rente. Herr I. ist nach der Arbeit zu erschöpft, um privat noch etwas zu unternehmen. Auch komme die Erschöpfung durch die überdurchschnittliche Leistung, die er erbringt. Falls Herr I. an einem Wochenende nicht arbeiten muss, so verbringt er die Zeit mit der Familie oder in der Moschee, um auch seine langjährigen Freunde zu sehen und den Kontakt zu pfle-

gen. Herr I. ist sparsam und achtet auf die Ausgaben. Die Zukunft stellt sich Herr I. pendelnd vor. Er möchte mit seiner Frau alle 6 Monate zwischen seiner Heimat der Türkei und der Schweiz pendeln.

Kandidat E:

Frau N. ist 60 Jahre alt, sie ist vor 37 Jahren in die Schweiz eingereist. Sie hat zwei Söhne. Als ihr Ehemann verstarb, hat sie in diversen Produktionsunternehmen gearbeitet. Im aktuellen Betrieb ist sie mittlerweile 15 Jahre tätig. Frau N. hat eine Festanstellung. In der Produktion hat sie keine Möglichkeiten, sich weiterzubilden, aufgrund fehlender Sprachkenntnisse und ihrem Alter. Frau N. deutet aber auch daraufhin, dass hauptsächlich nur die männlichen Kollegen eine Chance für Weiterbildungen bekommen und die Frauen zur Weiterbildung nicht gefördert werden. Frau N. führt die Arbeitstätigkeiten stehend durch. Der Arbeitsplatz von Frau N. ist sehr staubig und sehr laut. Frau N. arbeitet im Schichtbetrieb, die Frühschicht dauert von 05-00-13.00 Uhr, Spätschicht von 13.00-21.00 Uhr und Nachtschicht von 21.00-05.00 Uhr. Bei der Schichtübergabe werden die Maschinen nicht angehalten. Frau N. denkt manchmal darüber nach, wie ihr Leben verlaufen wäre, wenn sie nicht ausgewandert und in der Heimat geblieben wäre. Aufgrund der fehlenden Sprachkenntnisse hält sich Frau N. im Betrieb eher zurück und kann bei Gesprächen und Diskussionen ihre Meinung aufgrund der fehlenden Sprachkenntnisse nicht vertreten. Auch wurden ihr Schuld und Fehler zugewiesen, wobei Frau N. keine Gelegenheit hatte, sich selber zu verteidigen. Als unfair empfindet Frau N. die Arbeit an den Wochenenden, somit hätten die Mitarbeiter keine Ruhezeiten und Erholungspausen. Immer häufiger werden die Arbeits- und Ruhezeiten missachtet. Auch erwähnt Frau N. die Lohnunterschiede zwischen den Mitarbeitern im Unternehmen. Schuldzuweisungen, hohes Arbeitstempo, Leistungsdruck gehören in ihrer Abteilung zum Arbeitsalltag. Auch deutet Frau N. auf eine Form des destruktiven Führungsverhaltens hin, welches die Teamspaltung fördert. Frau N. hatte beim vorherigen Arbeitgeber auch negative Erfahrungen gesammelt, weil das Unternehmen die Löhne Ende des Monats nicht überwiesen hat. Frau N. hat Angst vor einer Entlassung, weil sie auf dem Arbeitsmarkt keine Chance mehr hätte auf eine neue Anstellung. Die Angst beeinflusst auch ihr berufliches und soziales Leben sowie die Gesundheit. In ihrer Freizeit erledigt sie den Haushalt, manchmal kommen ihre Söhne und Enkelkinder sie besuchen. Privat unternimmt Frau N. kaum etwas, da sie von der Arbeit zu erschöpft ist, auch sportlich

ist Frau N. nicht aktiv. Finanziell ist Frau N. nicht abgesichert, aber sie betont auch, dass sie auch dankbar ist, denn es hätte auch anders aussehen können. Frau N. möchte in der Zukunft vielleicht zwischen ihrem Herkunftsland und der Schweiz pendeln.

Kandidat F:

Frau H. ist 54 Jahre alt, hat drei Kinder, die bereits erwachsen sind und auch in der Schweiz leben. Frau H. ist mit ihrem Ehemann 1982 in die Schweiz eingereist und arbeitet seither in Reinigungs- und Produktionsunternehmen. Seit 16 Jahren arbeitet sie in einem Produktionsunternehmen, das Kartons herstellt. Ihr Ehemann arbeitet seit 21 Jahren im selben Unternehmen. Frau H. arbeitet im Stehen und bindet ca. 90'000 Kartons am Tag, die vom Fließband kommen. Sie äussert, dass ihr Arbeitsplatz sehr staubig sei, so dass sie die kleinen Staubpartikel einatme und durch das chemische Material, trotz Handschuhen, die Hände verletzt werden. Frau H. arbeitet im Schichtbetrieb, die Frühschicht dauert von 05.00-13.00 Uhr, Spätschicht von 13.00-21.00 Uhr und Nachtschicht von 21.00-05.00 Uhr. Bei der Schichtübergabe werden die Maschinen nicht angehalten. Als unfair empfindet Frau H. die Arbeit an den Wochenenden, somit hätten die Mitarbeiter keine Ruhezeiten und Erholungspausen. Immer häufiger werden die Arbeits- und Ruhezeiten missachtet. Auch erwähnt Frau H. die Lohnunterschiede zwischen den Mitarbeitern im Unternehmen. Schuldzuweisungen, hohes Arbeitstempo, Leistungsdruck gehören in ihrer Abteilung zum Arbeitsalltag. Frau H. ist unzufrieden mit ihrer Arbeit, weil die Ruhezeiten und Erholungspausen nicht eingehalten werden, und die Führung destruktiv ist. Denn der Vorgesetzte sei nicht neutral und würde seine Verwandten, Familienmitglieder und Freunde, die ebenfalls in derselben Abteilung tätig sind, mit Samthandschuhen anfassen. Wiederum andere Mitarbeiter schikanieren, mobben und ausnutzen. Die Verwandten des Vorgesetzten würden auch die Ruhezeiten und Pausen überziehen. Wenn sich Frau H. über die Situation beklagt, wird sie mit härterer Arbeit bestraft, die sie dann alleine ausführen muss. Frau H. deutet auf Machtmissbrauch gegenüber Mitarbeitenden hin. Auch die Familienmitglieder, Verwandte und Freunde des Vorgesetzten nutzen die Macht des Vorgesetzten, während der Arbeitszeit vertreiben sie die Zeit auf der Toilette oder plaudern gemütlich mit dem Vorgesetzten, währenddessen Frau H. die Arbeit alleine in derselben Geschwindigkeit weiter ausführen muss. Frau H. hat schon mehrfach beobachtet, dass Mitarbeiter, die sich über den Vorge-

setzten beklagt haben, entlassen wurden. Auch hat sie bis zum heutigen Zeitpunkt keine Möglichkeit bekommen, sich weiterzubilden. Weiterbildungen werden nicht nach Leistung und Fähigkeiten angeboten, sondern nach Verwandtschaftsgrad bzgl. des Vorgesetzten. Sprachkenntnisse, Fähigkeiten, Leistungen sind für eine Fortbildung Nebensache. Allgemein werden nur männliche Arbeitskollegen gefördert. Frau H. deutet auch auf das Zeiterfassungssystem hin, denn seit der Eurokrise hätte das Unternehmen das Zeiterfassungssystem geändert. Die MitarbeiterInnen arbeiten wie bisher täglich 8 Stunden, jedoch werden von dem Zeiterfassungssystem täglich 24 Minuten abgezogen, so dass nur 7.6 Stunden erfasst werden anstatt 8 Stunden. Unter „guter Arbeit“ versteht Frau H. ein stressfreies Arbeiten, ohne Druck, gute Führung, gute Strukturen und ein gutes Team. Angesichts der Arbeitssituation, Leistungsdruck, Stress, Missachtung der Ruhezeiten und der Schichtarbeit ist Frau H. in ihrer Freizeit erschöpft, so dass ihr Sozialleben darunter leidet, auch sportlich ist sie nicht aktiv. Finanziell geht es Frau H. gut, aber nur weil ihr Ehemann auch erwerbstätig ist. Frau H. kann und will aber bis zur Rente in dieser Form nicht mehr arbeiten. Doch kündigen kann sie auch nicht, weil sie keine Chance auf dem Arbeitsmarkt hat. So nimmt Frau H. die Situation hin, was sich in ihrer Gesundheit bemerkbar macht. Auch die Zukunft erscheint für Frau H. nicht gut, denn bis zur Rente kann sie in ihrem Zustand nicht mehr in dem Unternehmen arbeiten. Wenn sie in der Schweiz bleiben möchte, muss Frau H. bis zur Rente arbeiten, damit sie im Rentenalter das Existenzminimum erreicht. Wenn sie in die Türkei zurückgehen würde, würde sie ihre Kinder vermissen.

Kandidatin G:

Frau D. ist 25 Jahre alt und wohnt mit ihrer Mutter und ihrem kleinen Bruder zusammen. Frau D. ist mit 10 Jahren in die Schweiz gekommen. Sie hat eine EBA Ausbildung im kaufmännischen Bereich. Frau D. ist momentan in der Probezeit, jedoch arbeitet sie momentan aufgrund der Corona-Pandemie nicht, und sie hat Angst, dass sie eine Kündigung erhält. Vor dem Coronavirus waren Frau D.s Arbeitszeiten unregelmässig. An manchen Tagen arbeitete sie 14 Stunden, an anderen Tagen nur 4 Stunden. Angesichts der unregelmässigen Arbeitszeiten erhält Frau D. auch ein unregelmässiges Einkommen, denn Frau D. arbeitet im Stundenlohn. Frau D. bezeichnet ihren Arbeitsplatz als hektisch. Frau D. gibt sich mit der Arbeit zufrieden, denn für einen Arbeitsplatz hat sie lange gekämpft. Auch bei der Lehrstellensuche hatte sie

mit Ablehnungen und Absagen zu kämpfen, deshalb hat Frau D. die Suche nach einem Ausbildungsplatz aufgegeben. Hinsichtlich ihrer Herkunft, Religion und dem Tragen eines Kopftuches wird Frau D. diskriminiert. Die Diskriminierung spürt Frau D. nicht nur auf dem Arbeitsmarkt, sondern auch in staatlichen Institutionen. Unfair findet Frau D. das Salär, dafür, dass sie den ganzen Tag unter Druck, körperlichen Einsatz zeigen muss, findet sie den Lohn für die geforderte Leistung unangemessen. Angesichts der Langzeitarbeitslosigkeit und der negativen Erfahrungen hat Frau D. Angst vor einer Entlassung. Denn der Gedanke, dass sie schon nach zwei Monaten den Job wieder verlieren könnte, quält sie so sehr, dass sie nicht bei der Sache ist, und sogar einen kleinen Autounfall verursacht hat. Frau D. ist sehr sparsam und erledigt ihre Einkäufe hauptsächlich im Ausland. Sollten grössere Rechnungen anfallen, so könnte Frau D. diese anfallenden Rechnungen nicht bezahlen. Frau D. verbringt ihre Freizeit mit der Familie und Freunden oder im Schrebergarten. Erschöpft ist sie nach der Arbeit, weil sie im Schichtdienst tätig ist und an manchen Tagen mehr als 14 Stunden durcharbeitet. Die Zukunft stellt sich Frau D. verheiratet mit Kindern vor.

11.3 Interviewleitfaden Angst vor Jobverlust aus Sicht der MigrantInnen

Forschungsprojekt / Forschungsziel

Angst vor Jobverlust bei MigrantInnen

Hauptforschungsfrage:

Welche Aspekte sind bei der Angst vor Jobverlust bei MigrantInnen ohne Aus- und Weiterbildung in Produktionsunternehmen mit Schichtdienst relevant?

Empirische Subforschungsfragen:

- I. Welche Erfahrungen haben die MigrantInnen mit prekären Arbeitsverhältnissen und Entlassungen?
- II. Welche beruflichen, sozialen und privaten Einschränkungen haben erwerbstätige MigrantInnen aufgrund des Angstverhaltens im Produktionsschichtdienst?

Sehr geehrte Frau / Sehr geehrter Herr...,

herzlichen Dank für Ihre Bereitschaft zur Teilnahme an diesem Interview. Ich führe dieses Interview zur Erstellung meiner Masterarbeit im Rahmen meines Studiums *Betriebs- und Kommunikationspsychologie* durch.

Für die Masterarbeit führe ich aktuell eine qualitative Erhebung zu dem Thema „Angst vor Jobverlust“ durch bzw. welche Aspekte bei der Angst vor Jobverlust bei MigrantInnen ohne Aus- und Weiterbildung in Produktionsunternehmen mit Schichtdienst relevant sind.

Dabei befasse ich mich mit der Frage, welche Erfahrungen die MigrantInnen mit prekären Arbeitsverhältnissen sowie Entlassungen haben und welche beruflichen, sozialen und privaten Einschränkungen die erwerbstätigen Migranten aufgrund des Angstverhaltens haben.

Ziel des Interviews ist es insbesondere, Ihre Erlebnisse, Gefühle, Erfahrungen über die Aspekte der Ängste vor Entlassungen zu reflektieren – es gibt daher keine richtigen oder falschen Antworten. Die Interviewinhalte werden anonymisiert, so dass keine Rückschlüsse auf Ihre Person möglich sind.

Vielen Dank für Ihre Zeit und Ihre wertvolle Unterstützung!

Einstiegsfragen

1. Wie alt sind Sie?
2. Haben Sie Kinder? Wenn ja, wie viele? Mädchen oder Junge? Und haben Sie die Arbeit reduziert, als die Kinder kamen?
3. Lebt Ihre Familie auch in der Schweiz?
4. Seit wann leben Sie in der Schweiz?
5. Erzählen Sie mir, wie Sie in die Schweiz gekommen sind.
6. Was haben Sie in Ihrer Heimat gelernt oder studiert?

Arbeitsalltag

7. Wo arbeiten Sie? Wie lange sind Sie in dieser Firma angestellt? Wie sind Ihre Anstellungsverhältnisse? (*Festanstellung, Teilzeit, Kurzarbeit, temporär*)
8. Beschreiben Sie Ihren Arbeitsalltag, Ihre Arbeitstätigkeit.
9. Wie führen Sie Ihre Arbeit aus? *Stehend, sitzend*
10. Können Sie mir sagen, wie die Umgebung am Arbeitsplatz ist, also ist es beispielsweise sehr hektisch, staubig, kühl, warm?

11. Haben Sie einen fixen Monatslohn oder Stundenlohn bzw. ein regelmässiges Einkommen?

12. Welche Entwicklungsmöglichkeiten gibt es in Ihrer Abteilung?

13. Was bedeutet gute Arbeit für Sie?

Prekäre Arbeitssituation

14. Welche Erfahrungen haben Sie mit schwierigen Arbeitsverhältnissen, beispielsweise mit Konflikten?

15. Welche Erfahrungen haben Sie mit schlechten Arbeitsbedingungen, beispielsweise mit schlechter Bezahlung, unsicheren Arbeitsplätzen, fehlende Arbeitsschutzmassnahmen, fehlender Anerkennung, fehlendem Mitspracherecht, mangelnder sozialer Absicherung?

16. Wie sind Ihre Arbeitszeiten?

17. Können Sie mir schildern, ob Sie Erfahrungen mit ungerechtfertigten Kündigungen gemacht haben?

18. Haben Sie Angst, Ihren Arbeitsplatz zu verlieren? Wenn ja, können Sie Ihre Ängste konkret beschreiben?

19. Beschreiben Sie mir, wie das Verhältnis mit Ihrem Vorgesetzten (Maschinenführer) ist?

20. Können Sie mir ein Beispiel geben, wie Ihre Arbeit wertgeschätzt wird? Lob, Dank, Anerkennung usw.

21. Wie beeinflusst Ihre Angst den Berufsalltag?

Hilfsfragen: Merken Sie beispielsweise durch die Angst unkonzentriert, gereizt, angespannt zu sein?

22. Welche sozialen und privaten Einschränkungen haben Sie aufgrund Ihrer Angst?

23. Erzählen Sie mir doch, wie Ihre Wochenenden verlaufen, wie Sie ihre Freizeit gestalten, was Sie unternehmen.

24. Wie empfinden Sie Ihre finanzielle Situation in der Schweiz?

25. Können Sie mir beschreiben wie Sie soziale Kontakte in der Schweiz pflegen?

26. Wie stellen Sie sich die Zukunft vor?

Gut, dann möchte ich mich herzlich fürs Mitmachen bedanken. Haben Sie noch etwas, das im Gespräch nicht angesprochen wurde und wichtig ist, dass Sie gerne noch erwähnen möchten?

| | Position | Interview-partnerIn | Textpassage im Original | Paraphrase | Generalisierung | Reduktion/Kodierung |
|----|------------------------|---------------------|---|-----------------------------|-----------------|------------------------------|
| 2 | | IP_A | S: Gut, dann beginne ich mit der ersten Frage, wie alt sind Sie? | | | |
| 3 | Interview A-G, Pos. 3 | IP_A | IP_A: Ich bin 29 Jahre alt | 29 Jahre alt | Alter | Personalien |
| 4 | | IP_A | S: Haben Sie Kinder? | | | |
| 5 | Interview A-G, Pos. 5 | IP_A | IP_A: Nein, leider noch nicht, ich habe noch keine Kinder | Keine Kinder | Kinderlos | Familienstand Personalien |
| 6 | | IP_A | S: Lebt Ihre Familie auch in der Schweiz? | | | |
| 7 | Interview A-G, Pos. 7 | IP_A | IP_A: Ja, meine ganze Familie lebt hier in der Schweiz, also die Eltern, Geschwister sind alle hier. | Familie lebt in der Schweiz | | Familienstand Personalien |
| 8 | | IP_A | S: Seit wann leben Sie in der Schweiz? | | | |
| 9 | Interview A-G, Pos. 9 | IP_A | IP_A: Ich bin hier in der Schweiz geboren, also seit 29 Jahren. | 2. Generation | | 2. Generation |
| 10 | | IP_A | S: Also sind Sie gebürtigere Schweizerin? | | | |
| 11 | Interview A-G, Pos. 11 | IP_A | IP_A: Nein, ich komme aus Mazedonien. Meine Eltern kamen vor 32 Jahren in die Schweiz als Arbeiter. Mein Bruder | Herkunftsland Mazedonien | | Nationalität Personalien |

| | | | | | | |
|----|------------------------|------|--|---|--|---|
| | | | und meine Schwester sind in Mazedonien geboren und ich in der Schweiz. | | | |
| 12 | | IP_A | S: Was haben Sie gelernt? | | | |
| 13 | | IP_A | IP_A: Ähm was meinen Sie? | | | |
| 14 | | IP_A | S: Also haben Sie eine Ausbildung abgeschlossen? | | | |
| 15 | Interview A-G, Pos. 15 | IP_A | IP_A: Ah nein leider nicht. Ich habe nach der Schule keine Lehrstelle gefunden. Und dann habe ich einen sechs monatigen Kurs gemacht als Büroassistent. | Keine Ausbildung, Kurs als Büroassistentin | Bildung | Bildung und Werdegang Situation am Arbeitsmarkt und Vermittelbarkeit |
| 16 | | IP_A | S: Welchen Beruf wollten Sie denn ausüben bzw. lernen? | | | |
| 17 | Interview A-G, Pos. 17 | IP_A | IP_A: Ich hatte damals viele Bewerbungen geschrieben, für den Detailhandel oder als KV aber ich habe nur Absagen erhalten. Also äh meine Noten waren sehr gut, aber äh ich hatte nur Absagen bekommen (-) ich weiss auch nicht, ja vielleicht lage es an meinem Namen oder aussehen. (-) Ähm ja, danach habe ich aufgegeben und habe den sechsmonatigen Kurs als Büroassistentin abge- | Lehrstellensuche als KV und Detailhandel erfolglos. Aufgrund Absagen keinen Ausbildungsplatz gefunden. (Diskriminierung der Herkunft, Schulnoten, fehlende Unterstützung Eltern/Lehrer, kein Vitamin B, wirtschaftliche Gründe, späte Suche einer Lehrstelle) | Kein Ausbildungsplatz, evtl. Diskriminierung, Situation am Arbeitsmarkt ist negativ, da keine Ausbildung | Bildung, beruflicher Werdegang Situation am Arbeitsmarkt und Vermittelbarkeit Diskriminierung und Rassismus |

| | | | | | | |
|----|------------------------|------|---|--|------------------------|---------------------------|
| | | | schlossen. Aso äh ja. den Kurs hatte ich damals selber bezahlt. | | | |
| 18 | | IP_A | S: Okey, und wo arbeiten Sie? | | | |
| 19 | Interview A-G, Pos. 19 | IP_A | IP_A: Ich arbeite hier bei der YX Medical* (Name abgeändert), das ist eine medizinische Firma, die Herzkathteter herstellt. | Erwerbstätig im Bereich der Medizintechnik | Branche Medizintechnik | Berufserfahrung |
| 20 | | IP_A | S: Wie lange sind Sie in der Firma angestellt? | | | |
| 21 | Interview A-G, Pos. 21 | IP_A | IP_A: Ähm, jetzt seit vier Jahren. | 4 Jahre Berufserfahrung im Unternehmen | Berufserfahrung | Berufserfahrung |
| 22 | | IP_A | S: Wie sind Ihre Anstellungsverhältnisse? | | | |
| 23 | | IP_A | IP_A: Was meinen Sie damit? | | | |
| 24 | | IP_A | S: Also haben Sie eine Festanstellung, oder arbeiten Sie temporär, oder in Teilzeit? | | | |
| 25 | Interview A-G, Pos. 25 | IP_A | IP_A: Ach so, ich habe eine Festanstellung. | Hat eine Festanstellung | unbefristeter Vertrag | Situation am Arbeitsmarkt |
| 26 | | IP_A | S: Wie ist die Umgebung am Arbeitsplatz? Also ist es beispielsweise sehr laut, kalt, staubig? | | | |

| | | | | | | |
|----|------------------------|------|---|---|---------------------------------|--|
| 27 | Interview A-G, Pos. 27 | IP_A | IP_A: Ähm bei uns ist es sehr steril und sauber. Weil wir Herzkatheter herstellen. | Arbeitsumgebung und Arbeitsplatz ist sehr steril und sauber. keine Umgebungsbelastungen am Arbeitsplatz wie Lärm, Staub, Kälte. | steril und sauber Branche | Arbeitsplatzumgebung |
| 28 | | IP_A | S: Wie führen Sie Ihre Arbeit aus, eher stehend oder sitzend? | | | |
| 29 | Interview A-G, Pos. 29 | IP_A | IP_A: Hauptsächlich sitzend am PC | geringe körperlichen Anstrengung Tätigkeit am PC sitzend | sitzende Tätigkeit | Körperlicher Einsatz |
| 30 | | IP_A | S: Gibt es in Ihrer Abteilung Entwicklungsmöglichkeiten und würden Sie sich gerne weiterbilden? | | | |
| 31 | Interview A-G, Pos. 31 | IP_A | IP_A: Ähm ja, ähm das gibt es, weil wir produzieren ja Herzkatheter, wir ähm wir haben auch verschiedene Produkte und wir können auch immer wieder ein neues Produkt entwickeln und, ja. Und äh (lacht) momentan, will ich nicht weiterbilden, vielleicht in ein paar Jahren. | Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten sind vorhanden | Möglichkeiten zur Weiterbildung | Personalentwicklung |
| 32 | | IP_A | S: ok, welche Weiterbildungsmöglichkeiten können Sie beispielsweise machen? | | | |
| 33 | Interview A-G, Pos. 33 | IP_A | IP_A: Wie gesagt haben wir verschiedene Produkte, | Fokus liegt bei internen Weiterbildungen, lernen der neuen | | Personalentwicklung interne Weiterbildung |

| | | | | | | |
|----|------------------------|------|--|--|--------------------------------------|---------------------------------|
| | | | wir haben interne Schulungen für die Produkte, ja. | Produkte. (Frage ist der Teilnehmerin unangenehm, kann den genauen Ablauf der Weiterbildung nicht beschreiben) | | |
| 34 | | IP_A | S: Und wer entscheidet, wer eine interne Schulung oder eine Weiterbildung besuchen darf? | | | |
| 35 | Interview A-G, Pos. 35 | IP_A | IP_A: Das weiss ich nicht so genau. Also ich hatte nur kleine Einführungsschulungen, noch keine Weiterbildung. Ich vermute, der Vorgesetzter oder die Personalabteilung entscheiden das. | Unsicher, wie der Prozess zur Weiterbildung abläuft | Informationsfluss | Führungskultur |
| 36 | | IP_A | S: Also dürfen Sie beispielsweise auch sagen, „ich möchte mich weiterbilden“ und es wird dann vom Unternehmen unterstützt? Und bekommt man nach der Schulung oder Weiterbildung dann mehr Verantwortung? | | | |
| 37 | Interview A-G, Pos. 37 | IP_A | IP_A: Ja genau. Also man kann sich halt weiterbilden. Aber ähm wie das ganze abläuft, ähm dass weiss ich nicht. Äh also ich weiss nicht, ob Mitarbeiter ähm sagen können „ich will mich | Keine richtigen Kenntnisse zur Weiterbildungsverfahren | Informationsfluss über Weiterbildung | Führungskultur Weiterbildung |

| | | | | | | |
|----|------------------------|------|---|-----------------------------|-----------------------|-----------------------|
| | | | weiterbilden“ und das dann ähm unterstützt wird. | | | |
| 38 | | IP_A | S: Okay, haben Sie einen fixen Lohn oder arbeiten Sie auf Stundenbasis? | | | |
| 39 | Interview A-G, Pos. 39 | IP_A | IP_A: Ähm, ich habe einen fixen Lohn, also einen Monatslohn. | Hat monatlich ein Einkommen | monatliches Einkommen | Finanzielle Situation |
| 40 | | IP_A | S: Beschreiben Sie mir doch Ihren Arbeitsalltag Ihre Arbeitstätigkeiten, was Ihre Position ist und was Sie da machen? | | | |

| | | | | | | |
|----|------------------------|------|---|--|---|---|
| 41 | Interview A-G, Pos. 41 | IP_A | <p>IP_A: Also meine Position ist ähm, ich bin ja ähm jetzt äh Qualitätsmitarbeiterin und ähm je nach Arbeitsaufwand arbeiten wir in 2-Schichten. Also momentan arbeiten wir normal. Ich fange meistens um 7:00 Uhr an, tue ich einstempeln, mein PC hochfahren, ich tue als erstes meine E-Mails abchecken, beantworten und dann schaue ich meistens was ein Tag davor noch liegen geblieben ist. Dann mach ich dort weiter, also, ich bin eigentlich verantwortlich für, ähm wir haben ja verschiedene Dokumente, also wir haben Vorschriften, wir müssen ja nach Vorschriften arbeiten und äh meistens haben wir ähm vielleicht eine Änderung oder Neuerstellung, dann tue ich Dokumente ändern, die Dokumente neu erstellen, freigeben, ähm Leute schulen und wir haben, also ich habe auch mit complaint zu tun. Ähm das heisst, ähm wir bekommen ja auch, ab und zu haben wir ja</p> | <p>Kandidatin A hat derzeit normale Arbeitszeiten. Je nach Arbeitsauf, werden 2-Schichten eingeführt. Sie erledigt Arbeit nach Vorschrift (Spekulation der Autorin kann zu wenig Handlungsspielraum deuten). Jedoch ist ihre Tätigkeit abwechslungsreich, körperlich nicht anstrengend. Zu ihren Tätigkeiten gehören: Bearbeitung der Reklamationen, Vergleich der Kundenaussage und internen Untersuchungsrapporten, Überprüfungen der Abweichungen, Fehlproduktionsanalyse</p> | <p>Normale Arbeitszeiten und abwechslungsreiche Tätigkeiten nach Vorschriften. Sitzende Tätigkeit</p> | <p>Arbeitsplatzumgebung Arbeits- und Ruhezeiten Mitspracherecht</p> |
|----|------------------------|------|---|--|---|---|

| | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|
| | | | <p>auch Reklamationen von den Ärzten. Sei es das Produkt ähm irgendetwas ist da schiefgelaufen, das heisst sie schicken uns dann das Produkt zurück und dann tue ich das allen erfassen aufnehmen. Ähm wir bekommen auch immer einen Bericht von dem Arzt, was draufsteht um welches Produkt es sich handelt, wir haben ja auch die Lot Nummer. Und die tun dann ein bisschen, also es wird beschrieben, was passiert ist und dann tun wir, tun wir, also machen wir eine Untersuchung und ein Investigation Report also Untersuchungsrapport. Wir schauen, was hat der Arzt gesagt, was ist bei uns rausgekommen, konnte der Arzt auch nicht deflatieren, inflatieren halt, was halt Ursachen so sind. Und ähm ja, dann haben wir auch noch Abweichungen, ich beschäftige mich auf mit Abweichungen, das heißt, wenn auch intern irgendetwas nicht richtig läuft oder wenn viele Fehler</p> | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|

| | | | | | | |
|----|--|------|---|--|--|--|
| | | | <p>passieren, dann muss ich eine Abweichung Report schreiben und halt auch die Ursache rausfinden und wieso passieren so viele Fehler, wir müssen, müssen wir Maßnahmen stellen oder nicht, ja genau.</p> | | | |
| 42 | | IP_A | <p>S: Sie hatten erwähnt, dass Sie Vorschriften haben, können Sie mir die Vorschriften genauer erläutern?</p> | | | |

| | | | | | | |
|----|------------------------|------|---|--|--|---|
| 43 | Interview A-G, Pos. 43 | IP_A | IP_A: Ähm, aso auf die Vorschriften will ich mich nicht äussern. | möchte sich bezüglich der Vorschriften nicht äussern | möchte sich bezüglich der Vorschriften nicht äussern | Handlungs- und Entscheidungsspielraum Mitspracherecht |
| 44 | | IP_A | S: Können Sie mir ein Beispiel nennen bezogen auf die Massnahmen bei den Abweichungen geben, was sind das für Massnahmen? | | | |
| 45 | Interview A-G, Pos. 45 | IP_A | IP_A: Es werden beispielsweise Sitzungen durchgeführt. | Bei Abweichungen und Fehlproduktionen werden Sitzungen durchgeführt | Meetings | Arbeitsklima und Führung |
| 46 | | IP_A | S: Haben Sie an den Sitzungen einen aktiven oder passiven Part? Also dürfen Sie mitreden? | | | |
| 47 | Interview A-G, Pos. 47 | IP_A | IP_A: Aso die Sitzungen werden von den Teamleitern oder Geschäftsleitern durchgeführt. | Sitzungen werden von der GL oder Teamleiter geführt. - wenig Handlungsspielraum, wenig Autonomie | | Arbeitsklima und Führung Handlungs- und Entscheidungsspielraum |
| 48 | | IP_A | S: Wie sind Ihre Arbeitszeiten? | | | |
| 49 | Interview A-G, Pos. 49 | IP_A | IP_A: ich stemple um 7 Uhr bis 12 Uhr dann habe ich Mittag und am Nachmittag von 13:00 Uhr bis 16:30 Uhr | Normale Arbeitszeiten, keine Schichtarbeit | normale Arbeitszeiten | Arbeits- & Ruhezeiten |
| 50 | | IP_A | S: Gut, dann kommen wir zur nächsten Frage, was bedeutet gute Arbeit für Sie? | | | |

| | | | | | | |
|----|------------------------|------|---|---|--|---|
| 51 | Interview A-G, Pos. 51 | IP_A | IP_A: (-- also (--) gute Arbeit bedeutet für mich (-) natürlich ein gutes Einkommen, ähm weil das gibt ja auch Sicherheit. Ja, man kann sparen oder Weiterbildungen machen. Sei es man will sich ein Haus kaufen oder Urlaub. Also man hat einfach auch für Urlaub Geld. Ja, ein geregelter Tagesablauf, geregeltes Arbeit, ja soziale Integration, ja gibt halt ja viele Punkte. | Definition "gute Arbeit" Sicherheit, Chancen erhöhen der Vermittelbarkeit auf Arbeitsmarkt, geregelter Tagesablauf, soziale Integration | soziale Integration, Sicherheit und geregelter Tagesablauf | Sicherheit, Geregelter Tagesablauf, Soziale Integration Vorstellung von guter Arbeit |
| 52 | | IP_A | S: Also ich fasse nochmal zusammen, dann bedeutet gute Arbeit für Sie, Sicherung der Existenz, damit man auch eine Weiterbildung, Urlaub oder einen Hauskauf finanzieren kann, geregelter Tagesablauf und soziale Integration? | | | |
| 53 | | IP_A | IP_A: Ja genau | | | |
| 54 | | IP_A | S: Welche Erfahrungen haben Sie mit schwierigen Arbeitsverhältnissen beispielsweise mit Konflikten? | | | |

| | | | | | | |
|----|------------------------|------|---|--|---|--|
| 55 | Interview A-G, Pos. 55 | IP_A | IP_A: (lacht) also ich muss jetzt ganz ehrlich sagen, ähm ich hatte eigentlich nie wirklich Konflikte bei der Arbeit, also wir haben eigentlich ein gutes Team und auch mit dem Kunden, also es gab eigentlich nie wirklich groß, irgendwelcher Konflikt. Nein. | Keine Konflikte, harmonisches Klima | keine Konflikte | Konfliktlösung, Konfliktmanagement Führungskultur |
| 56 | | IP_A | S: Also Sie sagen, dass Sie eigentlich ein gutes Team und nie wirklich Konflikte haben, also dann haben Sie auch keine Erfahrungen mit kleineren Konflikten oder Diskussionen? | | | |
| 57 | Interview A-G, Pos. 57 | IP_A | IP_A: Ja, aber darüber möchte ich nicht berichten, weil es auch schon länger her ist. | Möchte über die Konflikte nicht reden | Keine Äusserung zu den Konflikten | Konfliktlösung, Konfliktmanagement Führungskultur |
| 58 | | IP_A | S: Gibt es Sachen an Ihrem Arbeitsplatz, die Sie als unfair wahrnehmen? | | | |
| 59 | Interview A-G, Pos. 59 | IP_A | IP_A: Nein, (--), also mir ist nichts bekannt. Vielleicht gibt es ja bei den Löhnen Unterschiede. Aber das weiss ich nicht. | Empfindet nichts als ungerecht, deutet aber auf Einkommensunterschiede | Empfindet als Fair, verweist aber auf mögliche Lohnunterschiede | Einkommensunterschiede |

| | | | | | | |
|----|------------------------|------|--|---|--|-----------------------|
| 60 | | IP_A | S: Welche Erfahrungen haben Sie mit schlechten Arbeitsbedingungen, beispielsweise mit schlechter Bezahlung, unsichere Arbeitsplätze, fehlende Arbeitsschutzmaßnahmen? | | | |
| 61 | Interview A-G, Pos. 61 | IP_A | IP_A: Also ähm wo, da wo ich jetzt bin nein, (-) aber ähm bei der vorherigen Firma. Ich habe ja vorher auch in Winterthur* (Ortschaft geändert) gearbeitet. Ähm in der Firma also Znv* (Firmenname geändert) hieß es damals, da hatten wir dann auch Kurzarbeit, und dann wurden wir von der amerikanischen Firma Medpoc* (Firmenname geändert) gekauft. Und ja ähm nach zwei Jahren hatten wir dann ähm Standort-schließung ähm und wir ähm ja wir ähm unsere haben ähm alle unsere Produkte gingen dann nach Mexiko und ein Teil auch nach Irland. | Beim aktuellen Arbeitgeber hat sie keine Erfahrungen mit schlechten Arbeitsbedingungen. beim vorherigen Arbeitgeber hat sie Erfahrung mit Kurzarbeit, Fusionierung und Standort-schließung bzw. Outsourcing | Erfahrungen mit Standortschließung und Kündigungen | Beruflicher Werdegang |
| 62 | | IP_A | S: Wie haben Sie sich gefühlt? Gab es in der Zeit eine Massenkündigung, | | | |

| | | | | | | |
|----|------------------------|------|--|---|---|---|
| | | | oder wie wurde das vom Unternehmen gelöst? | | | |
| 63 | Interview A-G, Pos. 63 | IP_A | IP_A: Ähm also ja eben natürlich ähm ja, das war eigentlich auch ein Schock für uns. Wir wussten ja, dass wir jetzt gekauft worden sind von Med-poc* (Firmenname abgeändert), aber wir haben das natürlich nicht erwartet, dass ähm direkt nach zwei Jahren eine Schließung ähm ja ähm ja zu einer Schließung kommt. Und ähm ja, wir haben halt einfach eine Information bekommen, dass wir uns Standortschließung haben und, dass wir alle gekündigt werden. Aber ähm es hatte halt auch doch etwas Gutes, wir haben natürlich ähm ähm wie heisst das Wort wieder ähm wir haben mehr Geld bekommen. | Die MitarbeiterInnen waren schockiert als sie erfuhren, dass das Unternehmen schliesst und sie in die Erwerbslosigkeit fallen. Beim Abgang haben die MitarbeiterInnen eine Lohnabfindung erhalten | Belastendes Ereignis, seelische Erschütterung, ausser Fassung durch Standort-schliessung. Entlassungsabfindung erhalten | Arbeitsunsicherheit Situation am Arbeitsmarkt und Vermittelbarkeit Erwerbslosigkeit |
| 64 | | IP_A | S: Meinen Sie eine Lohnabfindung? | | | |
| 65 | | IP_A | IP_A: Ja genau, wir haben eine Lohnabfindung bekommen. | | | |
| 66 | | IP_A | S: Wie war in der Zeit das Arbeitsklima? | | | |

| | | | | | | |
|----|------------------------|------|---|--|---|---|
| 67 | Interview A-G, Pos. 67 | IP_A | IP_A: Äh angespannt, (-) alle Arbeiter hatten Angst vor Entlassungen. | Angespanntes Betriebs- und Arbeitsklima aufgrund der bevorstehenden Entlassung | Angespanntes Betriebs- und Arbeitsklima Angst vor Entlassungen | Beruflicher Werdegang Stress, Belastung |
| 68 | | IP_A | S: Wie war es für Sie in der Zeit oder nach der Zeit als Sie die Abfindung erhalten haben? | | | |
| 69 | Interview A-G, Pos. 69 | IP_A | IP_A: (--) aso äh ich war schockiert als die Nachricht kam, dass die Firma schliesst. Ich habe mir schon auch Sorgen gemacht, was passieren wird. Und äh als ich dann die Abfindung bekommen hatte, habe ich mich beim RAV angemeldet. Ich hatte schon Angst, keinen Job zu finden. Aso ja, und (--) äh ich habe damals dann geheiratet und bin dann nach Bern* (*Ortschaft geändert) gezogen. Und dort hatte ich auch keine Arbeit, keine Freunde, keine Familie, (-) äh nach einem halben Jahr habe | Hat sich nach der Kündigung bei der Arbeitslosenkasse angemeldet. Danach geheiratet und ist umgezogen. 6 Monate später ist die Ehe gescheitert. Zwischenzeitlich hatte sie auch keine Arbeitsstelle und kein richtiges Sozialleben. Durch die viele Absagen war sie frustriert. Hatte keine Unterstützung von Ehemann und SSchwiegereltern, unter anderem führte das auch zu ihrer Scheidung | Belastendes Ereignis, seelische Erschütterung, Jobabsagen, Jobsuche ist gescheitert Frustriert, fühlt sich zurückgewiesen durch die Niederlagen, mangelnde Unterstützung vom damaligem Ehemann, und Schwiegereltern Rückkehr ins Elternhaus | Situation am Arbeitsmarkt und Vermittelbarkeit Diskriminierung? Mangelhafte Unterstützung |

| | | | | |
|--|--|---|--|--|
| | | <p>ich mich scheiden gelassen. Also äh, aso äh weil die Schwiegereltern auch mit uns im gleichen Haushalt gelebt haben und wir nicht ausgekommen sind. (-) äh dann, äh nach meiner Scheidung bin ich wieder zu meinen Eltern. Ich habe in der Zeit auch viele Bewerbungen geschrieben als Kauffrau, weil ich ähh damals keinesfalls mit den Schwiegereltern alleine zuhause sein wollte. Äh aber ich hatte äh nur Absagen bekommen. Und nur Absagen bekommen äh macht halt schon auf eine Art depressiv. Ja, und in Bern* (*Ortschaft geändert) war ich quasi alleine. Mein Mann arbeitete den ganzen Tag (--) ich war mit Schwiegereltern zu hause. Ich bekam nur Absagen. Ich war auch gereizt, und ja das führte dann auch äh zu meiner Scheidung, äh aso äh, weil ich auch keine Unterstützung von meinem damaligen Ehemann und Schwiegereltern bekam. Ähm</p> | | |
|--|--|---|--|--|

| | | | | | | |
|----|------------------------|------|---|---|--------------------------------------|---|
| | | | <p>aso ihnen war es lieber, äh dass ich zuhaus bleibe und den Haushalt mache, und hinter dem Herd stehe. Und äh ja, und das wollte ich nicht.</p> | | | |
| 70 | | IP_A | <p>S: Wie haben Sie die Stelle beim aktuellen Arbeitgeber gefunden?</p> | | | |
| 71 | Interview A-G, Pos. 71 | IP_A | <p>IP_A: Also meine Arbeitskollegin von der alten Firma hat mich in das Unternehmen geholt.</p> | <p>Aktuelle Stelle durch Vitamin B bekommen</p> | <p>Arbeitsstelle durch Vitamin B</p> | <p>Situation am Arbeitsmarkt und Vermittelbarkeit Beruflicher Werdegang</p> |
| 72 | | IP_A | <p>S: Okay, können Sie mir schildern, ob Sie Erfahrung mit ungerechter Kündigung hatten?</p> | | | |

| | | | | | | |
|----|------------------------|------|---|--|--|---|
| 73 | Interview A-G, Pos. 73 | IP_A | IP_A: Ähm leider nicht nein, also ja eben bei der vorherigen Firma bin ich selber gegangen, bei der le bei der ähm vorher erzählt habe, hatten wir Standortschliessung. Und da habe ich die Abfindung bekommen wo ich selber gekündigt hatte und jetzt bin ich ja immer noch tätig. Also ähm ich hatte bis jetzt zwei Arbeitgeber, bei der Firma mit Standortschliessung und jetzt hier wo ich tätig bin. | Hat die vorherige Arbeitsstelle selber gekündigt, um Entlassungsabfindung zu bekommen, daher hat sie keine Erfahrungen mit ungerechtfertigten Entlassungen | keine Erfahrungen mit ungerechtfertigten Kündigungen | Entlassungserfahrungen Diskriminierung und Rassismus |
| 74 | | IP_A | S: Okay verstehe, dann stelle ich mal die nächste Frage, haben Sie Angst Ihren Arbeitsplatz zu verlieren? Wenn ja, können Sie Ihre Ängste konkret beschreiben? | | | |
| 75 | Interview A-G, Pos. 75 | IP_A | IP_A: Ähm Angst, also Angst nein eigentlich nicht (lacht). | Hat keine Angst vor Stellenverlust | keine Angst Jobverlust | Angst vor Stellenverlust |
| 76 | | IP_A | S: Okay, also haben Sie keine Ängste, dass die Firma beispielsweise Ihre Produktion wieder ins Ausland verlagert und Sie wieder arbeitslos werden? | | | |

| | | | | | | |
|----|------------------------|------|--|---|--|--------------------------------------|
| 77 | Interview A-G, Pos. 77 | IP_A | <p>IP_A: Ja doch das schon, ähm also, das kann ich jetzt im Moment gerade nicht sagen, weil ähm momentan läuft es eigentlich sehr gut bei uns. Aber wir haben auch sehr viel zu tun wir, wir produzieren wir produzieren auch viele. Ja, wir haben auch Ziele zum uns auch weiterentwickeln und ja, also momentan schaut es gut aus. Aber sicher ist es nirgends. Ich denke ähm, weil ich auch zuhause bei meinen Eltern wohne habe ich keine Angst vor Kündigung. Es ist auch anders, wenn man alleine Miete zahlen muss oder eine Familie ernähren muss. Beispielsweise wenn der Ehepartner von meiner Schwester arbeitslos wird, ist es für die ganze Familie vor allem für die Kinder und Wohnung schlimm, denn mein Schwager ist Alleinverdiener.</p> | <p>Aktuell hat das Unternehmen viele Aufträge Deutet auf wirtschaftliche Unsicherheit, kann jederzeit eintreffen Angstlinderung durch familiären Rückhalt Angst vor Jobverlust ist vorhanden, wenn in der Familie nur eine Person arbeitet bzw. Alleinverdiener ist</p> | <p>ist gelassen aufgrund positiver Auftragseingänge und Auftragsbestände sowie durch familiären Rückhalt</p> | <p>Angst Familiärer Rückhalt</p> |
| 78 | | IP_A | <p>S: Also würde es anders sein, wenn Sie alleine wohnen würden?</p> | | | |

| | | | | | | |
|----|------------------------|------|---|--|---------------------------------|----------------|
| 79 | Interview A-G, Pos. 79 | IP_A | <p>IP_A: (--) ähm (-) ich denke schon. Weil jetzt habe ich Unterstützung von meinen Eltern, also wir unterstützen uns gegenseitig. Also mein Bruder wohnt mit seinen Kindern und Ehefrau auch bei uns. (-) ähm also mein Bruder arbeitet, mein Vater arbeitet auch (-) und ich arbeite, also äh äh, das sind drei Einkommen. Also wenn ich ähm also wenn ich gekündigt bin, dann muss ich keine Angst haben die Miete nicht zahlen können, weil dann würde mein Bruder oder Vater die Miete und Kosten von mir übernehmen. Und ähm also, ähm wenn ich alleine sein würde hätte ich schon Angst arbeitslos zu sein, weil ich dann eingeschränkt bin und schauen muss, dass ich dann die Miete, Steuern, Krankenkasse, Handy, Internet selber bezahlen muss und weniger Geld habe.</p> | <p>Hypothetische Frage: hätte Angst den Job zu verlieren, wenn sie eine eigene Wohnung hätte</p> <p>Aktuell unterstützen sie sich gegenseitig in der Familie. Sollte die Arbeitslosigkeit eintreffen hat die Teilnehmerin Unterstützung von Familienmitglieder, weil sie alle im selben Haushalt leben</p> <p>Sollte die Kandidatin alleine wohnen so hätte sie Angst vor der Arbeitslosigkeit, weil die Existenz nicht mehr gesichert wäre.</p> | Sicherer Rückhalt durch Familie | Angstlinderung |
| 80 | | IP_A | <p>S: Beschreiben Sie mir doch ihr Verhältnis mit Ihrem Vorgesetzten?</p> | | | |

| | | | | | | |
|----|------------------------|------|---|--|---|-------------------------------|
| 81 | Interview A-G, Pos. 81 | IP_A | IP_A: Also, wir haben eigentlich ein sehr gutes Verhältnis. Ähm wir sprechen meistens immer sehr offen und ehrlich miteinander, wir haben auch ähm, wir sitzen all zwei Wochen eine Stunde zusammen und tauschen uns ein bisschen aus über die Arbeit, ach also ob wir eben stress haben oder nicht, ob alles in Ordnung ist, also ja wir haben eigentlich ein sehr gutes Verhältnis. | Ein gutes Verhältnis zum Vorgesetzten, tauschen sich regelmässig aus über den aktuellen Arbeitsaufwand, um Stress zu reduzieren, (regelmässige Feedbackgespräche mit Vorgesetzt) | regelmässiger Austausch | Arbeitsklima und Führung |
| 82 | | IP_A | S: Können Sie mir ein Beispiel geben, wie Ihre Arbeit wertgeschätzt wird? | | | |
| 83 | Interview A-G, Pos. 83 | IP_A | IP_A: Ähm ja, also zum Beispiel, wenn, wenn wir ähm (--). Also mein zum Beispiel mein Vorgesetzter, ähm er er zeigt das, dass er das wertschätzt, wenn wir, wenn irgendetwas gut gelaufen ist, wenn wir ein Projekt ähm absolviert haben oder er kommt, er kommt (-) wir bekommen regelmässigen Feedback. Auch zwischendurch bekommen wir ein Bonus als Dankeschön als Wertschätzung, | Wertschätzung wird mit Lob und Dank sowie Bonus gezeigt | Vorgesetzte äussert Lob und zeigt Wertschätzung | Anerkennung und Wertschätzung |

| | | | | | | |
|----|------------------------|------|--|--|---------------------------|---------------|
| | | | Lob. | | | |
| 84 | | IP_A | S: Die nächste Frage ist, wie beeinflusst Ihre Angst den Berufsalltag? Aber da Sie vorhin angemerkt haben, dass Sie da keine Angst haben, dann würde die Frage glaube ich entfallen. | | | |
| 85 | Interview A-G, Pos. 85 | IP_A | IP_A: Ja, also ähm, also ja also, es gibt sicher Situationen zum Beispiel, wenn wir ja Stress haben und so viel zu tun, dann ist man halt schon ein bisschen gereizt und genervt oder man merkt halt die Anspannung, ja. | Kandidatin spricht nicht von Angst sondern explizit von Stress. Ders Stress beeinflusst den Arbeitsalltag mit Anspannung, Nervosität und Gereiztheit | Stress beeinflusst Arbeit | Stress, Angst |
| 86 | | IP_A | S: Ist Angst und Stress für Sie ein Synonym? | | | |

| | | | | | | |
|----|------------------------|------|--|---|--|---------------|
| 87 | Interview A-G, Pos. 87 | IP_A | <p>IP_A: Ähm ich weiss nicht, ich denke, nein. Also nicht direkt. Also ähm also ich denke gestresst ist man schneller als ängstlich, meiner Meinung nach. Stress kommt bei mir häufiger vor, wenn ähm zum Beispiel die Termine eingehalten werden müssen ähm also ähm, ja. Und wenn ich, ich gestresst bin, dann kann es schon auch vorkommen, ähm dass ich gereizt bin. Also, und Angst haben, ist schlimmer. Ähm also ich denke, ähm dass also ähm eher Stress den Berufsalltag beeinflusst. Aber wie gesagt, ich habe eigentlich keine Angst.</p> | <p>Kandidatin differenziert Stress und Angst. Sie deutet hin, dass ihrer Meinung nach Stress schneller entsteht als Angst.</p> <p>Stress kommt häufiger und schneller vor als Angst. (Stress ist Vorstufe von Angst)</p> <p>Stress beeinflusst den Arbeitsalltag</p> <p>Angst ist negativer als Stress</p> <p>Stress beeinflusst den Arbeitsalltag</p> <p>hat keine Angst, bzw. die Angst beeinflusst nicht den Arbeitsalltag</p> | Definiert Stress als eine leichtere Form von Angst | Stress, Angst |
| 88 | | IP_A | <p>S: Gut, dann kommen wir zur nächsten Frage, welche sozialen und privaten Einschränkungen haben Sie aufgrund der Angst? Auch da Sie ja eben keine Angst haben, würde die Frage ebenfalls entfallen.</p> | | | |

| | | | | | | |
|----|------------------------|------|---|--|---|--|
| 89 | Interview A-G, Pos. 89 | IP_A | <p>IP_A: Ja, genau. Also ähm wie schon gesagt, ähm ich habe keine Angst. Ich fühle mich sicher.</p> <p>Und ähm wir haben auch viel zu tun. Und es, es ähm es ist so, dass ich noch zuhause ähm bei meinen Eltern wohne. Also da kann ich auch sparen, weil ich nicht so viele Ausgaben habe.</p> | <p>Arbeitsunsicherheit, wirtschaftliche Unsicherheit ist aufgrund vieler Aufträge nicht vorhanden. TeilnehmerIn hat keine Angst</p> <p>Wohnt zuhause, hat geringe Ausgaben, deshalb kann TeilnehmerIn Rücklagen bilden</p> | <p>hat keine Angst. Kann Rücklagen bilden aufgrund der familiären Unterstützung</p> | Angst |
| 90 | | IP_A | <p>S: Okay, erzählen Sie mir doch, wie ihre Wochenenden verlaufen, beispielsweise wie Sie Ihre Freizeit gestalten, was sie unternehmen.</p> | | | |
| 91 | Interview A-G, Pos. 91 | IP_A | <p>IP_A: Also, ich habe ja zwei Geschwister, eine Schwester und einen Bruder. Und mein Bruder hat ja zwei Kinder und meine Schwester hat drei Kinder und ich verbringe sehr viel Zeit ähm am Wochenende mit den Kindern von meiner Schwester. Aber auch mit meinen Freundinnen. Ähm ich teil mir das meistens auf. Also eben zum Beispiel, manchmal gehe ich am Freitagabend übernachtete ich bei meiner Schwester.</p> | <p>Verbringt viel Zeit mit Geschwistern und deren Kinder (Nichten, Neffen)</p> <p>Trifft sich mit Freunden</p> | aktive Freizeitgestaltung | Freizeitbeschäftigung Arbeit und Privatleben |

| | | | | | | |
|----|------------------------|------|--|---|--|--|
| | | | Dann bin ich am Samstag den ganzen Tag mit den Kindern von meiner Schwester und halt mit meiner Schwester. Und ja, je nachdem am Abend mache ich, dann was mit meinen Kolleginnen essen gehen wir was trinken machen wir uns einen Filmabend. Und ja, also ich verbringe viel Zeit mit meiner Familie und Freunde. | | | |
| 92 | | IP_A | S: Okay, wie empfinden Sie Ihre finanzielle Situation in der Schweiz | | | |
| 93 | Interview A-G, Pos. 93 | IP_A | IP_A: Also, ich bin eigentlich zufrieden. Also, weil ich noch zuhause wohne habe ich nicht so viele Ausgaben. Aber wenn ich alleine Wohnen würde wäre es schon knapp. | Ist zufrieden mit dem Einkommen, sollte die/der TeilnehmerIn jedoch eine eigene Wohnung haben, wären die Finanzen knapp | Finanzielle Schwierigkeit beim Auszug vom Elternhaus | Finanzielle Situation und Existenzielle Unsicherheit |
| 94 | | IP_A | S: Wie stellen Sie sich die Zukunft vor? | | | |
| 95 | Interview A-G, Pos. 95 | IP_A | IP_A: (--) hmm, weiss ich nicht. Vielleicht werde ich in einigen Jahren nochmal heiraten, da meine erste Ehe nicht hielt und Kinder bekommen. | Zukunftsvorstellungen, eigene Familie gründen | Zukunftserwartung | Zukunftsperspektiven |
| 96 | | IP_A | S: Okay. Gut, möchten Sie noch | | | |

| | | | | | | |
|-----|------------------------|------|--|--|---|---|
| | | | was hinzufügen? Weil ansonsten wäre ich jetzt mit meinen Fragen durch. | | | |
| 97 | Interview A-G, Pos. 97 | IP_A | IP_A: Also eben momentan haben wir ja viel zu tun. Und ähm daher haben sie uns auch ähm gerade letzte Woche ähm hatten wir ja eine Info, dass sehr viel auf uns zukommen und ja, sie haben uns gefragt, ob wir für den ganzen März jeden Tag eine Stunde länger arbeiten können und ob wir dann an vier Samstagen einfach morgens noch arbeiten kommen zusätzlich. | Viele Aufträge im Betrieb, MA wurden gefragt, ob sie bereit wären an vier Samstage zu arbeiten plus den ganzen März eine Stunde länger bleiben könnten | Unternehmen fragt nach Bereitschaft am Wochenende zu arbeiten | Führungskultur Arbeits- und Ruhezeiten |
| 98 | | IP_A | S: Okay, wird das entschädigt oder macht ihr das aus gut will oder wie wird das geregelt? | | | |
| 99 | Interview A-G, Pos. 99 | IP_A | IP_A: Also ähm wir bekom (-), wir haben einfach Überstunden und die Überstunden können wir dann je nachdem beziehen. | Zusatzleistungen werden als Überstunden notiert und können zu einem späteren Zeitpunkt kompensiert werden | Kompensation der Mehrarbeit | Arbeits- und Ruhezeiten |
| 100 | | IP_A | S: Wie sind die Sozialleistungen bei euch im Betrieb? Also, seid ihr da gut versichert? | | | |
| 101 | Interview A- | IP_A | IP_A: Ja, also wir sind gut ver- | Mitarbeiter sind gut versichert | gute Sozialversicherung | Sozialversicherungen |

| | | | | | | |
|-----|-------------------------|------|--|--|--|--|
| | G, Pos. 101 | | sichert. | | | |
| 102 | | IP_A | S: Okay, vielen Dank falls Sie falls sie keine Ergänzungen mehr haben, dann sind wir hier fertig. | | | |
| 103 | | | | | | |
| 104 | | IP_B | S: Wie alt sind Sie? | | | |
| 105 | | IP_B | IP_B: 50 Jahre alt | 50 Jahre alt | Personalien | Personalien |
| 106 | | IP_B | S: Haben Sie Kinder? Wenn ja, wie viele? Mädchen oder Junge, und haben Sie die Arbeit reduziert, als die Kinder kamen? | | | |
| 107 | Interview A-G, Pos. 107 | IP_B | IP_B: Ja natürlich, drei Junge. Nein, nein niemals, ich mehr arbeiten wenn Kind geboren. Wegen Kinder ist teuer. | Hat drei Söhne Hat mehr gearbeitet, als die Kinder auf die Welt kamen | drei Söhne Pensum wurde nicht reduziert | Familienstand Beruflicher Werdegang |
| 108 | | IP_B | S: Lebt Ihre Familie auch in der Schweiz? | | | |
| 109 | Interview A-G, Pos. 109 | IP_B | IP_B: Nein, in Polen | Familie lebt im Ausland | 1. Generation in der CH | 1. Generation, Familienstand |
| 110 | | IP_B | S: Seit wann leben Sie in der Schweiz? | | | |
| 111 | Interview A-G, Pos. 111 | IP_B | IP_B: Seit 2014 Dezember | Lebt seit Dezember 2014 in der Schweiz | | 1. Generation |
| 112 | | IP_B | S: Erzählen Sie mir wie Sie in die Schweiz gekommen sind? | | | |
| 113 | Interview A-G, Pos. 113 | IP_B | IP_B: Mit Auto (lacht) | macht einen Witz | | |

| | | | | | | |
|-----|-------------------------|------|---|--|--|-------------------------------------|
| 114 | | IP_B | S: (Lacht) ich meine erzählen Sie mir Ihre Geschichte, wie Sie in die Schweiz gekommen sind? | | | |
| 115 | Interview A-G, Pos. 115 | IP_B | IP_B: (Lacht) ich gekommen in die Schweiz 2014 in Dezember. Vorher ich gewesen in Deutschland. Meine Kollege mir gesagt, kommst du in die Schweiz hier besser verdienen Geld. | ist durch Bekannte in die Schweiz gekommen, um mehr zu verdienen | | Einreise in die Schweiz Personalien |
| 116 | | IP_B | S: Okay, dann habe ich das richtig verstanden, Sie sind von Polen erst nach Deutschland und von Deutschland in die Schweiz? | | | |

| | | | | | | |
|-----|-------------------------|------|--|---|--|------------------------------|
| 117 | Interview A-G, Pos. 117 | IP_B | <p>IP_B: Nein, ich auch gewesen in Kanada. Meine Frau und ich studieren in Polen Sportlehrer zusammen in gleiche College gegangen. Nach Studium wir haben geheiratet. Dann ich zu Kanada gegangen. Weisst du ich dort haben Verwandte in Kanada. Aber Kanada egal wie Schweiz. Dann meine Frau erste Sohn bekommt, ich wieder zurück nach Polen. Dann ich gegangen nach Deutschland. Ich gearbeitet als Trockenbauer Gipser. In Deutschland immer wieder zurück nach Polen. Dann meine Kollege in Polen mir gesagt, in Schweiz ist Lohn besser. Ich dann in 2014 gekommen in Schweiz mit Kollega. Und ich gehe von Schweiz immer nach Polen mit Auto. Ich schaffe in Schweiz wegen meine Kinder. Weisst du alle Junge auch studieren. Ich muss Geld haben. Weisst du wenn Kinder fertig mit Schule und Arbeit finden, dann ich zurück gehen nach Polen, aber sicher. Wegen</p> | <p>In der Heimat hat der Teilnehmer Sportwissenschaften studiert</p> <p>Nach dem Studium hat der Teilnehmer geheiratet und ist nach Kanada ausgewandert. Als er seinen ersten Sohn bekam, ist er zurück nach Polen</p> <p>In Deutschland hat der Teilnehmer auf dem Bau gearbeitet und ist gependelt zwischen Polen und Deutschland. Danach ist er in die Schweiz gekommen, weil die Löhne höher waren</p> <p>Seit er in der Schweiz lebt, pendelt er auch zwischen Polen und CH.</p> <p>Arbeitet in der Schweiz, um das Studium der Kinder zu finanzieren</p> <p>Wird in die Heimat zurückkehren, wenn die Kinder fertig mit der Schule sind und auf eigenen Beinen stehen</p> | <p>Hochschulabschluss</p> <p>Arbeitet im Ausland, um in der Heimat seine Familie zu unterstützen</p> | <p>Beruflicher Werdegang</p> |
|-----|-------------------------|------|--|---|--|------------------------------|

| | | | | | | |
|-----|-------------------------|------|---|---|---------------------------------------|----------|
| | | | dann ich nicht mehr bezahlen for Kinder. In Polen ich habe grosse Haus mit Garten. | In der Heimat ist er wohlhabend | | |
| 118 | | IP_B | S: Ah okay, dann sind Sie in der Schweiz um Ihre Familie in Polen zu unterstützen und das Studium der Kinder zu finanzieren. | | | |
| 119 | Interview A-G, Pos. 119 | IP_B | IP_B: Ja natürlich, zwei Kinder jetzt auch in College in selbe Schule wo ich machen Sportlehrer. Und andere Sohn komme nach Sommerurlaub in College. | Arbeitet im Ausland (Schweiz), um in der Heimat seine Familie zu unterstützen | Unterstützt die Familie in der Heimat | Remissen |

| | | | | | | |
|-----|-------------------------|------|--|---|--------------------------|--|
| 120 | | IP_B | S: Was haben Sie in Ihrer Heimat gelehrt oder studiert? | | | |
| 121 | Interview A-G, Pos. 121 | IP_B | IP_B: ich habe in Polen Sportlehrer studiert | Sportwissenschaften | Hochschulabschluss | Beruflicher Werdegang |
| 122 | | IP_B | S: Haben Sie den Grenzgänger ausweis? | | | |
| 123 | Interview A-G, Pos. 123 | IP_B | IP_B: B-Ausweis | Aufenthaltsgenehmigung in der CH | Aufenthaltsgenehmigung | Personalien |
| 124 | | IP_B | S: Okay, dann komme ich zur nächsten Frage, wo arbeiten Sie? | | | |
| 125 | Interview A-G, Pos. 125 | IP_B | IP_B: Momentan ich nicht arbeiten wegen Virus Corona. Ich jetzt zurück in Polen, Ich nicht einreisen können in Schweiz, wegen Grenzen geschlossen und Baustelle auch | ist zurzeit aufgrund der Corona-Krise nicht erwerbstätig und in der Heimat | Erwerbslosigkeit | Arbeitsunsicherheit Erwerbslosigkeit finanzielle Schwierigkeit |
| 126 | | IP_B | S: Ach so, okay und wie war es vor der Corona-Pandemie? | | | |
| 127 | Interview A-G, Pos. 127 | IP_B | IP_B: Ich arbeite temporär in Produktion oder Trockenbau | keine Festanstellung, arbeitet temporär in Produktionsunternehmen oder auf Baustellen | temporäre Arbeitsstellen | Arbeitsunsicherheit |
| 128 | | IP_B | S: Also dann hatten Sie vor der Corona-Krise keine Festanstellung? | | | |

| | | | | | | |
|-----|-------------------------|------|---|--|--|---|
| 129 | Interview A-G, Pos. 129 | IP_B | IP_B: Weisst du, ich habe drei Mal Festanstellung gehabt. Ich habe Kündigung gemacht. Arbeite ich nur durch temporaira wegen Geld, verdiene ich ungefähr zwei tusig Franken mehr durch temporaira als angestellt. Weisst du, natürlich ich kann mit temporaira immer nach Polen, wenn keine Arbeit hat. | Bevorzugt Temporärarbeit, weil er dadurch ca. 2000 Franken mehr verdient Durch die Temporäranstellung kann der Teilnehmer häufiger in die Heimat (unregelmässige, kurze Temporäreinsätze) | verdient als Leiharbeiter mehr als in Festanstellung | Arbeitsunsicherheit Existenzielle Unsicherheit |
| 130 | | IP_B | S: Wie ist die Umgebung am Arbeitsplatz? Also ist es beispielsweise sehr laut, kalt, staubig? | | | |
| 131 | Interview A-G, Pos. 131 | IP_B | IP_B: In Produktion imma heiss (-) im Sommer imma 45-50 Grad und viel staub von Karton. In Trockenbau auch etwas schmutzig aber nicht so laut und heiss | In der Produktion ist es heiss, laut und staubig Trockenbau sei etwas schmutzig, aber nicht heiss und laut | Arbeitsplatzumgebung | Arbeitsplatzumgebung |
| 132 | | IP_B | S: Wie führen Sie Ihre Arbeit aus, eher stehend oder sitzend? | | | |
| 133 | Interview A-G, Pos. 133 | IP_B | IP_B: Stehend, viel Körperarbeit. In Trockenbau musst du imma exakt schaffen, in Produktion musst du imma schnell arbeiten | Körperbelastende Arbeit, da immer stehend (schnelles und exaktes Arbeiten) | körperlicher Einsatz & Leistungsdruck | Körperlicher Einsatz & Leistungsdruck |
| 134 | | IP_B | S: Welche Entwicklungsmög- | | | |

| | | | | | | |
|-----|-------------------------|------|--|--|--|---|
| | | | lichkeiten gibt es als Temporär-arbeiter? | | | |
| 135 | Interview A-G, Pos. 135 | IP_B | IP_B: Weisst du ich immer arbeiten mit 3-4 Temporärbüro, immer gleiche Büro. Wenn Arbeit gibt die Büro mich sofort rufen und ich Anfangen am anderen Tag. Und die Büro immer wöchentlich Geld geben mit Kindergeld, weisst du immer am Freitag ich mein Geld bekommen. Bei Lohn immer abziehen AHV, IV das normal, aber wie heisst das für Ausbildung? | Arbeitet mit 3-4 Personalvermittlungsunternehmen, wöchentliche Zahlung mit Familienzulagen Sozialleistungen werden vom Lohn abgezogen | Bevorzugt die Leiharbeit mit 3-4 Vermittlungsunternehmen | Arbeitsunsicherheit Finanzielle Situation |
| 136 | | IP_B | S: Meinen Sie Ausbildungsfonds? | | | |
| 137 | Interview A-G, Pos. 137 | IP_B | IP_B: Ja genau, und weisst du, wenn du viel Stunden temporärra gearbeitet hast, dann kannst du machen Weiterbildung. Ich nur nix gemacht bis heute. Und ich nicht verstande Quellensteuer und Pensionskassa immer so viel. | Weiterbildungsmöglichkeiten durch subventionierte Weiterbildung für Temporärarbeitende, die dem GAV (Gesamtarbeitsvertrag Personalverleih unterstehen. Teilnehmer hat es jedoch nie in Erwägung gezogen PK (Rentenabzug) und Quellensteuerabzug empfindet der Teilnehmer als hoch | | Subventionierte Weiterbildung Sozialversicherungen |
| 138 | | IP_B | S: Also dann können Sie sich | | | |

| | | | | | | |
|-----|-------------------------|------|---|--|--|---------------------------|
| | | | weiterentwickeln, wenn Sie die Anzahl Temporärstunden erreicht haben? | | | |
| 139 | Interview A-G, Pos. 139 | IP_B | IP_B: Ja natürlich | Wenn die Bedingung der Temporärstunden erfüllt sind, dann haben Temporärarbeiter Anspruch auf Weiterbildung | Subventionierte Weiterbildung | Entwicklungsmöglichkeiten |
| 140 | | IP_B | S: Meine nächst Fragen haben Sie zwar in der vorherigen Frage schon beantwortet, haben Sie einen fixen Monatslohn oder Stundenlohn bzw. ein regelmässiges Einkommen? | | | |
| 141 | Interview A-G, Pos. 141 | IP_B | IP_B: Ich haben Stundenlohn, ich Geld bekommen, wenn ich arbeite. | Stundenlohn nach Einsatz | Gehalt | Finanzielle Situation |
| 142 | | IP_B | S: Beschreiben Sie Ihren Arbeitsalltag, Ihre Arbeitstätigkeit. | | | |
| 143 | Interview A-G, Pos. 143 | IP_B | IP_B: weisst du es ist nicht immer gleich. Ich arbeiten manchmal in Produktion. Aber nicht so viel, mehr Trockenbau und Gipser. Trockenbau mehr Geld verdienen, in Produktion für Ausländer wenig Geld. Weisst du in Trockenbau muss Mindestlohn geben wegen GAV. | Arbeitstätigkeit wechselt nach Einsatz. Teilnehmer bevorzugt die Arbeit als Gipser, da er mehr verdient. Der Lohn ist Priorität. In Produktionsunternehmen verdient er nicht gut. Lohndiskriminierung zwischen Einheimischen und Ausländern Der Gipser ist dem GAV unter- | Bevorzugt die Tätigkeit als Gipser. Lohndifferenzen zwischen Branchen und Einheimischen | Einkommensunterschied GAV |

| | | | | | | |
|-----|-------------------------|------|--|---|--|---|
| | | | | stellt, deshalb müssen Arbeitgeber mind. den Mindestlohn auszahlen | | |
| 144 | | IP_B | S: Wie sind Ihre Arbeitszeiten? | | | |
| 145 | Interview A-G, Pos. 145 | IP_B | IP_B: auf Baustelle immer anders, manchmal morgens um 6 Uhr manchmal um 7 Uhr. In Produktion immer gleich mit Schichtarbeit. | Auf Baustelle Normalarbeitszeiten, in Produktion Schichtarbeit | Unterschiedliche Arbeitszeiten in Branchen | Arbeits- und Ruhezeiten |
| 146 | | IP_B | S: Was bedeutet gute Arbeit für Sie? | | | |
| 147 | Interview A-G, Pos. 147 | IP_B | IP_B: Was bedeutet gute Arbeit für mich, das ist Geld pünktlich. Weisst du wegen Arbeit ich habe kein Stress. Das ich kenne wie die (-) wie meine Familie, weisst du ich arbeite seit 20 Jahre ich mache das Trockenbau. Nur ich habe Angst, wegen das Geld muss pünktlich sein. Weisst du Angst, ich habe keine Angst, wenn ich arbeite mit meine temporaire Bekannte, dann ich habe immer am Fritig, | Gute Arbeit bedeutet für den Teilnehmer Geld verdienen und pünktliche Lohnzahlung | Pünktliche Lohnzahlung und Geldverdienen | Existenzielle Sicherheit Vorstellung von guter Arbeit |

| | | | | | | |
|-----|-------------------------|------|---|--|-------------------------------------|---|
| | | | <p>weisst du das punktlich Geld. Aber weisst du ich auch viel gerne arbeiten als Sportlehrer, aber ist nicht möglich.</p> | | | |
| 148 | | IP_B | <p>S: Also habe ich das richtig verstanden, dann bedeutet gute Arbeit für Sie, Geld zu verdienen?</p> | | | |
| 149 | Interview A-G, Pos. 149 | IP_B | <p>IP_B: Ja natürlich, deswegen ich bin nach der Schweiz gekommen.</p> | <p>Geldverdienen ist die erste Priorität für den Teilnehmer, deshalb arbeitet er in der Schweiz</p> | <p>sicheres Einkommen</p> | <p>sicheres Einkommen</p> |
| 150 | | IP_B | <p>S: Okay, dann komme ich zur nächsten Frage, hatten Sie schon Erfahrungen mit schwierigen Arbeitsverhältnissen gemacht beispielsweise mit Konflikten?</p> | | | |
| 151 | Interview A-G, Pos. 151 | IP_B | <p>IP_B: Nein, nein niemals. Leute (-) weisst du ich bin immer okay korrekt. Weisst du, wenn ich jemand gute, weisst du wenn du kennest diese Arbeit ja, dann er schickt mich sofort und ich bin Profi, und ich habe ruhe, und ich mache meine Arbeit sicher, ja.</p> | <p>Hatte niemals Konflikte auf Arbeit</p> <p>Führt seine Arbeit tadellos aus, deshalb hat er keine Konflikte</p> <p>Teilnehmer ist selbstbewusst und ist von seiner Arbeit überzeugt</p> | <p>hatte bisher keine Konflikte</p> | <p>Konfliktlösung, Konfliktmanagement</p> |

| | | | | | | |
|-----|-------------------------|------|---|---|---|---|
| 152 | | IP_B | S: Habe ich das richtig verstanden, Sie führen Ihre Arbeit bzw. den Auftrag selbstständig und tadellos aus, deshalb haben Sie auch keine Konflikte? | | | |
| 153 | | IP_B | IP_: Ja natürlich | | | |
| 154 | | IP_B | S: Also trifft die Aussage für das selbstständige Arbeiten auch auf die Produktion zu? | | | |
| 155 | Interview A-G, Pos. 155 | IP_B | IP_B: In Produktion musst du immer schnell arbeiten, und immer gleiche arbeiten. Weisst du bei Trockenbau hast du zum Beispiel ein Zimmer was in einem halben Tag fertig sein muss. In Produktion Maschinen laufen schnell, immer viel Stress und Trockenbau etwas gemütlicher. (--) Du kannst Musik hören, etwas mit Kollegen sprechen. | Geschwindigkeit (Zeit- und Leistungsdruck) und monotone Arbeit in Produktionsunternehmen Zeit- und Leistungsdruck Als Gipser sind die Arbeitsbedingungen besser als in der Produktion | Repetitive Arbeit sowie Zeit und Leistungsdruck | Leistungsdruck, Zeitdruck, Angst, Stress Arbeitsbedingungen und Fürsorgepflicht des Arbeitgebers Arbeitsplatzumgebung, Körperinsatz und repetitive Bewegung |
| 156 | | IP_B | S: Gibt es Sachen an Ihrem Arbeitsplatz, die Sie als unfair wahrnehmen? | | | |
| 157 | Interview A-G, Pos. 157 | IP_B | IP_B: Nein, nein, nein, wenn ich als Gipser arbeite nicht. Und in Produktion ist Lohn nicht korrekt. | Das Gehalt in der Produktion ist niedrig | Unterschiede in Branchen | Einkommensunterschiede |

| | | | | | | |
|-----|-------------------------|------|---|--|--|--|
| | | | Weisst du das ist zu wenig | | | |
| 158 | | IP_B | S: Welche Erfahrungen haben Sie mit schlechten Arbeitsbedingungen, beispielsweise mit schlechter Bezahlung, unsicheren Arbeitsplätzen, fehlenden Arbeitsschutzmassnahmen? | | | |
| 159 | Interview A-G, Pos. 159 | IP_B | IP_B: Weisst du, ich vorhin schon gesagt. Ich arbeite immer mit 3-4 temporäre Büro und ich dort keine Angst. Bei andere temporäre Büro hat schon viel Banditen mit Pensionkassa immer geklaut. Und for mich temporaira Arbeit besser, so ich kann mehr Familie in Polen besuchen. | Arbeitet mit 3-4 Personalverleihunternehmen die vertrauenswürdig sind. In manchen Personalverleihunternehmen hat er die Erfahrung gemacht, dass die BVG nicht einbezahlt wurden Bevorzugt das Temporärarbeiten, weil er nicht gebunden ist und beliebig seine Familie in Polen besuchen kann | Arbeitet mit 3-4 Verleihern die vertrauenswürdig sind, in der Vergangenheit wurden die Sozialversicherungen teilweise nicht einbezahlt | Sozialversicherung Einkommensunterschiede |
| 160 | | IP_B | S: Können Sie mir schildern, ob Sie Erfahrungen mit ungerechtfertigten Kündigungen gemacht haben? | | | |

| | | | | | | |
|-----|-------------------------|------|--|--|---|--|
| 161 | Interview A-G, Pos. 161 | IP_B | IP_B: Na, na, na, nein. Immer ich Kündigung gemacht. Und wenn bei temporaira Arbeit fertig ich zurückgehen nach Polen, und Feria machen. | Teilnehmer hat immer selber gekündigt Wenn die Temporäreinsätze (befristete Einsätze) beendet sind, dann macht er Urlaub in Polen, bis er einen neuen Einsatz hat | befristete Einsätze | Berufliche Wendung Diskriminierung und Rassismus |
| 162 | | IP_B | S: Haben Sie Angst, Ihren Arbeitsplatz zu verlieren? Wenn ja, können Sie Ihre Ängste konkret beschreiben? (Existenzangst, Produktionsverlagerung ins Ausland, Digitalisierung, viele Arbeitslose die Arbeit suchen) | | | |
| 163 | Interview A-G, Pos. 163 | IP_B | IP_B: Na, na, nein Arbeit es gibt so viel genug. Aber weisst du die Leute bezahlen nicht so viel. Weisst du ich habe nur paar temporaia (-) paar Firma was sie kennen mich, was sie brauchen mich, dann sofort ich gehen dort für meine 39 und 16 Spesen. Ich gehe nicht für 34. Ich bin keine Helfer weisst du. Nur in Produktion schwierig, dort ich muss for 23 gehen, das ist wenig. | Der Teilnehmer hat keine Angst vor Arbeitslosigkeit. Er ist der Meinung, dass es viele alternative Arbeiten gibt, das Problem sei, dass der Lohn jedoch zu niedrig ist Als Gipser Leiharbeiter bestimmt der Teilnehmer seinen Lohn selber. Er nimmt den Einsatz nur war, wenn er als Stundensatz CHF 39 plus CHF 16 Spesen/Tag bekommt, unter diesem Stunden- | Keine Angst vor Erwerbslosigkeit, das Problem sei bei das niedrige Gehalt Ist in der Position seinen Lohn selber zu bestimmen aufgrund seines grossen Netzwerkes | Einkommensunterschiede Lohndiskriminierung Angst |

| | | | | | | |
|-----|-------------------------|------|---|--|---|------------------------|
| | | | | satz lehnt er den Job ab. Wenn der Teilnehmer als Leiharbeiter in der Produktion arbeitet, hat er einen niedrigen Stundensatz | | |
| 164 | | IP_B | S: Also, dann verlangen Sie bei jedem temporären Einsatz als Gipser mind. CHF 39.00 und CHF 16.00 Spesen pro Tag? | | | |
| 165 | Interview A-G, Pos. 165 | IP_B | IP_B: Ja natürlich. Nur bei Produktion nicht. Deswegen ich nicht gerne in Produktion mehr lieber Trockenbau. | In der Produktion erhält er seinen gewünschten Stundensatz nicht, deshalb ist er lieber auf der Baustelle als in der Produktion | Bevorzugt die Arbeit auf der Baustelle, weil er mehr verdient | Einkommensunterschiede |
| 166 | | IP_B | S: Okay, beschreiben Sie mir, wie das Verhältnis mit Ihrem Vorgesetzten (Maschinenführer) ist? Vielleicht können Sie hier noch ein Beispiel machen, wenn Sie in der Produktion tätig sind? | | | |
| 167 | | IP_B | IP_B: Das was das bedeutet? | | | |
| 168 | | IP_B | S: Also ob Sie mit Ihrem Chef | | | |

| | | | | | | |
|-----|-------------------------|------|---|---|---|---|
| | | | gut auskommen, wie der Umgang ist? | | | |
| 169 | Interview A-G, Pos. 169 | IP_B | IP_B: Ja ich weiss, dass mich jede Firma wo ich habe gearbeitet, ich bin Freund mit Chef. Weissst du, dass Chef persönlich ruft mich an zum Beispiel von Sal* (Firmenname geändert), Deba* (Firmennabe geändert) die Vorarbeiter immer rufen sie mich an, dann die werden mich brauchen, dann ich rufe temporaira Büro sofort rufst du oder bezahlst du meine Geld oder ich gehe durch andere temporaira Büro. Dann ist das entscheidend. | Freundet sich mit dem Vorgesetzten an. Temporärarbeiter baut mit Einsatzfirmen Netzwerk auf, sodass die Einsatzfirmen den MA direkt anrufen. Somit kann der Arbeitnehmer seinen Stundenbasis über den Personalverleiher selber bestimmen | Durch viele Einsätze bei unterschiedlichen Unternehmen baut er ein Netzwerk auf | Möglichkeit eigenes Netzwerk aufzubauen als Leiharbeiter Arbeit und Privatleben |
| 170 | | IP_B | S: Ah ok, Sie entscheiden das selber? Dann haben Sie sehr gute Referenzen und ein gutes Netzwerk und Sie können Ihren Lohn selber entscheiden? | | | |
| 171 | Interview A-G, Pos. 171 | IP_B | IP_B: Deswegen, weisst du ich gehe dort wo besser bezahlt, auch wenn nur 1.00 Franken mehr bezahlt ich wechsle temporaira Büro. | Arbeitet über das Personalbüro, welches den höchsten Lohn bezahlt | ist in der Position, den Lohn über das Personalbüro selber zu definieren | Einkommensunterschied Arbeit und Privatleben Möglichkeit eigenes Netzwerk aufzubauen als Leiharbeiter Angst |

| | | | | | | |
|-----|-------------------------|------|---|--|---|--|
| 172 | | IP_B | S: Also Sal* (Firmenname abgeändert) und Deba* (Firmenname abgeändert) sind ja Bauunternehmen, wie ist die Erfahrung, wenn der Einsatz in Produktionsunternehmen ist? | | | |
| 173 | Interview A-G, Pos. 173 | IP_B | IP_B: Weisst du in Sommer viel Arbeit. In Winter wenig wegen Baustelle fertig. Dann ich versuchen in Produktion zu arbeiten. Aber Produktion viel schwierig. Immer Schickarbeit und viel müde. Und wenn Produktion keine Arbeit hat, dann ich zurück zu Polen und FERIA machen. | In der Sommerzeit arbeitet er auf der Baustelle, und im Winter in Produktionsunternehmen. Produktionsarbeit ist anstrengend, weil hauptsächlich in Schichten gearbeitet wird. Wenn sich in der Winterzeit in Produktionsunternehmen keine Einsätze ergeben, geht der Teilnehmer nach Polen zurück und macht Urlaub. | Saisonale Arbeit auf Baustellen, deshalb arbeitet er auch in Produktionsunternehmen | Arbeitsunsicherheit Vermittelbarkeit Möglichkeit eigenes Netzwerk aufzubauen als Leiharbeiter Angst |
| 174 | | IP_B | S: Haben Sie in Produktionsunternehmen auch so ein gutes Verhältnis mit den Vorgesetzten? | | | |
| 175 | Interview A-G, Pos. 175 | IP_B | IP_B: Nein, dort nur mit temporärem Büro. Deswegen ich mag nicht arbeiten in Produktion | In Produktionsunternehmen hat der Teilnehmer kein Netzwerk und kein gutes Verhältnis mit Vorgesetzten. Dort geht er direkt über die Leihfirmen arbeiten. | Fehlendes Netzwerk in Produktionsunternehmen | Arbeit und Privatberuflicher Werdegang |

| | | | | | | |
|-----|-------------------------|------|--|--|--|---|
| 176 | | IP_B | S: Können Sie mir ein Beispiel geben, wie Ihre Arbeit wertgeschätzt wird, beispielsweise durch Lob, Dank, Anerkennung vielleicht über einen Bonus usw.? | | | |
| 177 | Interview A-G, Pos. 177 | IP_B | IP_B: Nein, nein, nein so ich habe nie gekriegt. Weisst du immer, weisst du etwas immer hat gekauft bei Mittag und so weiter. Wir habe Termine gehalten und hat gekauft bei Mittag in eine Restaurante gegangen und hat alles bezahlt und so weiter. | Als Wertschätzung hat er nie Bonus erhalten Die Wertschätzung wird häufig mit einem bezahlten Mittagessen gezeigt | Wertschätzung wird häufig mit bezahltem Mittagessen gezeigt. | Anerkennung und Wertschätzung Anerkennung und Wertschätzung, soziale Ausgrenzung |
| 178 | | IP_B | S: Aber sagen Ihre Vorgesetzten niemals, Sie haben gute Arbeit geleistet? | | | |
| 179 | Interview A-G, Pos. 179 | IP_B | IP_B: Ah na, na, nein ich habe geglaubt das Geld ich krieg. Na, na, na nein aber danke ich höre jeden Tag. Aber lieber Bonus bekommen, weil mit Danke sagen ich nix können kaufen. | Kein Bonus erhalten für Wertschätzung Ein Danke für die geleistete Arbeit bekommt er täglich, dem Teilnehmer wäre die Wertschätzung in Form von einer Geldleistung lieber | Wertschätzung wird häufig mit bezahltem Mittagessen gezeigt. | Anerkennung und Wertschätzung |
| 180 | | IP_B | S: Okay, wie beeinflusst Ihre Angst den Berufsalltag? (Stress, Gereiztheit, unkonzentriert, | | | |

| | | | | | | |
|-----|-------------------------|------|---|--|--|---|
| | | | Anspannung, Panik) Merken Sie beispielsweise, dass Sie durch die Angst unkonzentriert, gereizt, angespannt sind? | | | |
| 181 | Interview A-G, Pos. 181 | IP_B | IP_B: ich bin Profi, ich keine Angst (lacht) | bezeichnet sich als Profi / Experte, deshalb hat er keine Angst vor Jobverlust. Und die Angst beeinflusst auch nicht seinen Berufsalltag | Selbstbewusstes auftreten | Berufserfahrung Angst |
| 182 | | IP_B | S: Welche sozialen und privaten Einschränkungen haben Sie aufgrund Ihrer Angst? (Isolation, Erschöpfung) | | | |
| 183 | Interview A-G, Pos. 183 | IP_B | IP_B: Na, nein ich habe viel Kontakt in Schweiz und in Polen. Imma wenn ich in Polen bin, dann bleibe ich dort 4 Wochen. Und auch bei Schweiz (-) weisst du ich nicht wohnen alleine in Schweiz, sondern bei Freundin, sie für mich alles bezahlt Miete, Krankenkasse, Telefon. (-) wenn Frau nicht in Schweiz ich muss auch Spass haben, das ist kein Problem. | Grosses soziales Umfeld, grosser Freundeskreis (Schweiz und Polen) Lebt in der Schweiz mit einer Freundin, die die Miet-, Krankenkassen und Telefonkosten übernimmt Hat keine Ausgabe in der Schweiz | Keine Ausgaben in der Schweiz, da Freundin alle Kosten übernimmt Verdientes Geld wird nach Polen transferiert | Finanzielle Unterstützung in der Schweiz, so kann der Mitarbeiter das verdiente Gehalt nach Polen überweisen Finanzielle Situation |

| | | | | | | |
|-----|-------------------------|------|--|---|--|--|
| 184 | | IP_B | S: Erzählen Sie mir doch wie Ihre Wochenenden verlaufen, wie Sie Ihre Freizeit gestalten, was Sie unternehmen. | | | |
| 185 | Interview A-G, Pos. 185 | IP_B | IP_B: Oooh was willst du noch wissen (lacht). Mit wem ich schlafe oder wie? | unangemessene Frage in Richtung Interviewerin | | |
| 186 | | IP_B | S: Wie bitte? | | | |
| 187 | Interview A-G, Pos. 187 | IP_B | IP_B: (lacht) weisst du, du hast sehr simpathische Stimme. | unangemessene Äusserung in Richtung Interviewerin | | |
| 188 | | IP_B | S: Dankeschön, aber wenn es Ihnen nichts ausmacht, würde ich die letzten Fragen noch stellen und das Interview dann beenden. | | | |
| 189 | | IP_B | IP_B: Ja natürlich, bitte. | | | |
| 190 | | IP_B | S: Also es geht darum, wie Sie in der Schweiz sozial integriert sind und soziale Kontakte pflegen, aber auch, wie Sie ihre Freizeit gestalten. | | | |

| | | | | | | |
|-----|-------------------------|------|--|--|-------------------------------------|--|
| 191 | Interview A-G, Pos. 191 | IP_B | <p>IP_B: Weisst du ich habe gute Freunde. Ich bin sportliche Mann, dass ich gehe mit meine Schweizer Freunde immer am Wochenende (-) wir spielen Badminton. Weisst du durch die Woche auch Dienstag Mi (-) äh Freitag, dass ich das ich mache sehr sehr gut. Ich habe viel zu tun. Ich fahre mit meine Bekannte nach Halle dort wir spielen. Weisst du meine Kumpel jetzt hat zugenommen, ja. Deswegen hat Angst und so weiter (-) deswegen er hat gesagt noch paar Monate er nimmt das alles runter und dann wir gehen dritte Liga (-) wir wollen spielen im Schweiz. Ich weiss es nicht, friher er hat in erste gespielt, weisst du und er wirklich gute Spieler ja. Und dann und jetzt wir spielen zusammen. Weisst du ich bin auch nicht so schlecht, deswegen er macht das Freude für ihn mit mir eine Team machen. Und dann, wenn alles kommt (-) in weisst du mit</p> | <p>sportliche Aktivitäten in der Freizeit mit Freunden aus der Schweiz</p> <p>Treibt regelmässig Sport auch unter der Woche</p> <p>Hilft seinem Freund beim Abnehmen und beim Sport aufzusteigen</p> | regelmässige sportliche Aktivitäten | Freizeitbeschäftigung Arbeit und Privatleben |
|-----|-------------------------|------|--|--|-------------------------------------|--|

| | | | | | | |
|-----|-------------------------|------|--|--|--|---|
| | | | Gesundheit in Ordnung, dann wir gehen 100% in eine Sportler. | | | |
| 192 | | IP_B | S: Okay dann verbringen Sie Ihrer Freizeit mit Sport. Noch die zweitletzte Frage, wie empfinden Sie Ihre finanzielle Situation in der Schweiz? | | | |
| 193 | Interview A-G, Pos. 193 | IP_B | IP_B: Wenn ich Lohn bekomme ich schicke imma Geld meine Frau in Polen. Hier in Schweiz habe ich Freundin. Ich wohne bei Freundin, sie geben mir auch Geld und ich nicht zahlen Miete. Mit Freundin habe ich Spass, wenn Frau in Polen ist. Darum ich gut lebe in Schweiz und in Polen (lacht) ja muss, wenn Frau nicht hier auch | Remissen (Rücküberweisung, Heimatüberweisungen), schickt das verdiente Geld in die Heimat Hat in der Schweiz eine Freundin, die sein Leben finanziert, deshalb lebt der Teilnehmer gut in der Schweiz | Finanzielle Unterstützung in der Schweiz, so kann der Mitarbeiter das verdiente Gehalt nach Polen überweisen | Familie im Ausland unterstützen Finanzielle Situation und Existenzielle Unsicherheit Angst vor Stellenverlust |

| | | | | | | |
|-----|-------------------------|------|---|---|----------------------|----------------------|
| | | | Spass haben (lacht). Und ich auch imma ab und zu von Polen Essen bringen. | | | |
| 194 | | IP_B | S: Nun noch die allerletzte Frage, wie stellen Sie sich die Zukunft vor? | | | |
| 195 | Interview A-G, Pos. 195 | IP_B | IP_B: Wenn meine Kinder fertig mit Schule, dann ich zurückgehen nach Polen und geniessen die Zeit. | Zukunftspläne, zurück in die Heimat, wenn die Kinder fertig sind mit der Schule | Zurück in die Heimat | Zukunftsperspektiven |
| 196 | | IP_B | S: Gut, dann möchte ich mich herzlich fürs Mitmachen bedanken. Haben Sie noch etwas, das im Gespräch nicht angesprochen war und wichtig ist, das Sie gerne noch erwähnen möchten? | | | |
| 197 | | IP_B | IP_B: Gut, gut, gut, gut ich möchte auch bedanken wirklich sehr angenehme, ruhige, sympathische Stimme egal wie Engel hast du. | | | |
| 198 | | | | | | |
| 199 | | IP_C | S: Wie alt sind Sie? | | | |
| 200 | | IP_C | IP_C: Bin jetzt 56 | 56 | | Personalien |
| 201 | | IP_C | S: Haben Sie Kinder? Wenn ja, | | | |

| | | | | | | |
|-----|-------------------------|------|---|--|-------------------------|-------------------------|
| | | | wie viele? Mädchen oder Junge? | | | |
| 202 | | IP_C | IP_C: Nein, keine eigenen Kinder, meine Frau hat einen Sohn und eine Tochter ne, der Sohn ist aber schon verheiratet | | | |
| 203 | | IP_C | S: Lebt Ihre Familie auch in der Schweiz? | | | |
| 204 | | IP_C | IP_C: Ja, also meine Frau lebte schon vor der Hochzeit in der Schweiz | | | |
| 205 | | IP_C | S: Seit wann leben Sie in der Schweiz? | | | |
| 206 | Interview A-G, Pos. 206 | IP_C | IP_C: Ich lebe jetzt genau zwei Jahre hier. | Lebt seit 2 Jahren in der Schweiz | 1. Generation in der CH | 1. Generation |
| 207 | | IP_C | S: Erzählen Sie mir, wie Sie in die Schweiz gekommen sind. | | | |
| 208 | Interview A-G, Pos. 208 | IP_C | IP_C: Ja ich hab meine Frau über Facebook kennengelernt. Und ähm ich war in so einer Gruppe drin, Singles in Österreich und ähm in der Schweiz und Deutschland. Und da, hatte ich das Profil meiner Frau gesehen und dann habe ich sie angeschrieben. So ist das halt entstanden, ne? Ja, dann war ich äh einmal hier gewesen für | Hatte seine Ehefrau, die in der Schweiz lebt, über Facebook kennengelernt Kennenlernen 14 Tage in Konstanz, danach komplett in die Schweiz gezogen und geheiratet | | Einreise in die Schweiz |

| | | | | | | |
|-----|-------------------------|------|--|-----------------------------------|-----------------------|-----------------------|
| | | | eine Woche in Konstanz. Habe ich mich da im Hotel eingemietet, ja und 14 Tage bin ich dann ganz hierhin gekommen, ja? | | | |
| 209 | | IP_C | S: Was haben sie in Ihrer Heimat gelernt oder studiert? | | | |
| 210 | Interview A-G, Pos. 210 | IP_C | IP_C: Also ursprünglich kommt mein Vater aus Griechenland und meine Mutter aus Deutschland. Und in Griechenland habe ich den Beruf Gerber erlernt. Aber diesen Beruf habe ich in Deutschland nicht richtig praktiziert. Nur die ersten Jahre, weil mein Vater damals ein Geschäft hatte und Leder verarbeitete. | Erlerner Beruf Gerber | beruflicher Werdegang | Beruflicher Werdegang |
| 211 | | IP_C | S: Wo arbeiten Sie? | | | |
| 212 | Interview A-G, Pos. 212 | IP_C | IP_C: Jetzt bin ich selbstständiger Maler seit 1 Jahr, genau. | Selbstständiger Maler seit 1 Jahr | Selbstständigkeit | Beruflicher Werdegang |
| 213 | | IP_C | S: Wie darf ich das verstehen? Also haben sie eine GmbH gegründet? | | | |
| 214 | Interview A-G, Pos. 214 | IP_C | IP_C: Ne, ne, so ne Einzelfirma | Einzelunternehmen | Einzelunternehmen | Beruflicher Werdegang |
| 215 | | IP_C | S: Also sind Sie im Handelsregister eingetragen? | | | |

| | | | | | | |
|-----|-------------------------|------|---|--|-----------------------|--------------------------|
| 216 | | IP_C | IP_C: Ne, da muss man einen Jahresumsatz von mehr als 100'000 Franken haben. Und ich hab ja noch keine Stammkunden. Also ich hab Visitenkarten und eine eigene Homepage, und stelle meine Arbeit auch auf diverse Seiten und wenn jemand jetzt ein Maler sucht, der kann mich dann Anschreiben oder kontaktieren. | Einzelunternehmen | Einzelunternehmen | Beruflicher Werdegang |
| 217 | | IP_C | S: Okay, haben Sie auch Arbeitserfahrungen in Produktionsunternehmen? | | | |
| 218 | | IP_C | IP_C: Ja bei einer Schokoladen Firma | Erfahrung in Produktion | beruflicher Werdegang | Beruflicher Werdegang |
| 219 | | IP_C | S: Wie lange waren Sie in dieser Firma angestellt? | | | |
| 220 | | IP_C | IP_C: Drei, dreieinhalb Monate so | Erfahrung in Produktion | beruflicher Werdegang | Beruflicher Werdegang |
| 221 | | IP_C | S: Wie waren Ihre Anstellungsverhältnisse? | | | |
| 222 | Interview A-G, Pos. 222 | IP_C | IP_C: Ich war temporär. Meistens so drei Mal die Woche. Kam auch schon mal vor, dass ich die ganze Woche da war aber, | War als Leiharbeiter in der Schokoladenfabrik tätig und ging 3 Tage die Woche arbeiten, manchmal auch eine ganze Woche | befristete Einsätze | Arbeitsplatzunsicherheit |

| | | | | | | |
|-----|-------------------------|------|--|---|---|--|
| | | | und hatte einen Stundenlohn da von 22.80, ne? | | | |
| 223 | | IP_C | S: Wie führen Sie Ihre Arbeit aus, eher stehend oder sitzend? | | | |
| 224 | Interview A-G, Pos. 224 | IP_C | IP_A: Stehend | Körperbelastung stehend | körperlicher Einsatz | Körperlicher Einsatz |
| 225 | | IP_C | S: Gab es da auch Entwicklungsmöglichkeiten, also haben Sie das in der Zeit, als Sie da gearbeitet haben, mitbekommen? | | | |
| 226 | Interview A-G, Pos. 226 | IP_C | IP_C: Also, äh, also davon habe ich jetzt nix mitgekriegt. Weil wir waren ja hauptsächlich, äh ich war hauptsächlich, entweder war ich am Band oder ich hab die Schachteln da zusammengeklebt und gepackt ne? Und dann auf ne Palette gesetzt, ja. Äh die haben ja da, also wir hatten ja viel, viele albanische Frauen da, ne? Und hier waren auch Maschinenführer äh und die haben und die kriegen nen anderen Lohn wie die Schweizer ne, viel weniger, ja so. Und äh und wie gesagt, dass war nix für mich. Weil das war mir zu eintönig und ähm da | hat keine Kenntnisse über Weiterentwicklungsmöglichkeiten Monotone Arbeit, Fließbandarbeit oder Kleben der Schachteln und auf Palette setzen Lohnunterschied zwischen Schweizern und Ausländern hatte keine Herausforderung, war unterfordert, monotone Tätigkeit Möchte herausfordernde Arbeit | Informationsfluss, keine Kenntnisse bezüglich Weiterbildungsmöglichkeiten Repetitive Bewegung Einkommensunterschiede Repetitive Bewegung Herausforderung bei der Arbeit | Weiterbildungsmöglichkeiten Arbeitsplatzumgebung, Körperlicheinsatz und repetitive Bewegung Einkommensunterschiede |

| | | | | | | |
|-----|-------------------------|------|---|-----------------------------------|--------------------------------|---|
| | | | war ich komplett überfordert äh ich mein unterfordert ne unterfordert. Ich muss immer ne Arbeit haben wo ich nachdenken muss, ja. | | | |
| 227 | | IP_C | S: Also dann hat die Arbeit Sie nicht gefördert sozusagen, ne? | | | |
| 228 | | IP_C | IP_C: Ne, ne, ne | | | |
| 229 | | IP_C | S: Ähm hatten Sie da einen fixen Monatslohn, oder Stundenlohn bzw. ein regelmässiges Einkommen? | | | |
| 230 | Interview A-G, Pos. 230 | IP_C | IP_C: Ich war da auf Stundenbasis, ne | Stundenlohn | Auszahlungsform des Gehalts | Einkommen Arbeitsunsicherheit |
| 231 | | IP_C | S: Wie waren Ihre Arbeitszeiten? | | | |
| 232 | Interview A-G, Pos. 232 | IP_C | IP_C: Wie gesagt, ich war unregelmässig auf Arbeit. Ich wurde gerufen, wenn es Arbeit gab. Die Arbeitszeiten waren von | wurde gerufen nach Arbeitsaufwand | unregelmässige Arbeitseinsätze | Existenzielle Unsicherheit Arbeitszeiten |

| | | | | | | |
|-----|-------------------------|------|---|--|--|--|
| 233 | | IP_C | S: Wie waren Ihr Arbeitsalltag, Ihre Arbeitstätigkeit? Also zwar hatten Sie schon erwähnt, dass Sie da am Fließband tätig waren und Schachteln zusammengeklebt haben. | | | |
| 234 | | IP_C | IP_C: Ja, ja genau. Also sehr eintönig. | Monotone Arbeitstätigkeit | | Arbeitsplatzumgebung, Körperinsatz und repetitive Bewegung |
| 235 | | IP_C | S: Was bedeutet gute Arbeit für Sie? | | | |
| 236 | Interview A-G, Pos. 236 | IP_C | IP_C: Gute Arbeit bedeutet für mich ähm ähm ähm wenn ich das mache was ich beherrsche und ähm ja ähm wenn ich sauber arbeite – mach ich sowieso, und wenn der Kunde halt zufrieden ist, ne? | Definition unter guter Arbeit ist seine eigene Leistung, sodass der Kunde am Ende zufrieden ist. Gute Arbeit = zufriedene Kunde | Gute Arbeit wird mit Kundenzufriedenheit definiert | Kundenzufriedenheit Vorstellung von guter Arbeit |
| 237 | | IP_C | S: Okay, welche Erfahrungen haben Sie mit schwierigen Arbeitsverhältnissen beispielsweise mit Konflikten? | | | |

| | | | | | | |
|-----|-------------------------|------|---|--|--|--|
| 238 | Interview A-G, Pos. 238 | IP_C | <p>IP_C: Ich war ja äh über 10 Jahre im öffentlichen Dienst in Deutschland. Und da hatten wir so Kandidaten äh gehabt, dass war ganz zu Anfang. Äh ich war da damals beim Sozialamt gewesen. Ich hatte so ne Anlage geleitet für Flüchtlinge ne. Ich hatte da 250 Flüchtlinge. Ich war da der Verwalter, musste da alles Organisieren und so. Ist alles auch kein Problem gewesen. Aber wir hatten da so Kandidaten, weil wir da freie Hand hatten. Äh die haben äh ähm von Firmen Sachen abgezweigt und dann wollten sie mir das in die Schuhe schieben, weil ich neu war. So dann habe ich mir einen Anwalt genommen, ja. Ähm Haben wurden zwei Prozesse waren da, ja. Und äh beide Prozesse haben sie verloren und die, die das ausg. und die die mir das in die Schuhe schieben wollten den haben sie, dass äh äh ähm also wiederlegt, dass ich das nicht war, sondern,</p> | <p>war in Deutschland über 10 Jahre im öffentlichen Dienst tätig beim Sozialamt. Anlage geleitet mit 250 Flüchtlingen, musste alles verwalten und organisieren.</p> <p>Hatte Handlungsfreiheit auf der Arbeit, dadurch haben einige Mitarbeiter Firmen Sachen geklaut und wollten dem neuen Mitarbeiter die Schuld zuweisen</p> <p>Rechtlich vorgegangen, hat den Prozess gewonnen. Seine Unschuld konnte bewiesen werden.</p> <p>Die Stelle war unkündbar</p> <p>Hat dann selber gekündigt, weil sein Kollege Alkoholiker war und die ganze Verantwortung und Arbeit auf ihm lastete und dadurch seine Gesundheit gefährdet war - Burnout, Stress</p> <p>Gesundheitszustand 3 Burnout und Verdacht auf Herzinfarkt und Klinikaufenthalte</p> <p>Lange Arbeitszeiten bis zu 20</p> | <p>Beruf und Studium in der Heimatland</p> <p>Unterstellungen und Behauptungen</p> <p>Festanstellung unbefristet</p> <p>keine Erfahrung mit ungerechtfertigte Kündigung, Stress, Angst, Überdurchschnittliche Leistung Dauerbelastung, Alkoholkonsum, Arbeitsbedingungen und Fürsorgepflicht des Arbeitgebers</p> <p>Erschöpfung, Herzinfarkt, Stress, Angst</p> | <p>Beruflicher Werdegang</p> <p>Stress, Belastung, Angst, Druck</p> <p>Gesundheit, Dauerbelastung</p> <p>Arbeitsunsicherheit</p> <p>Arbeits- und Ruhezeiten</p> <p>Fürsorgepflicht Arbeitgeber</p> <p>Arbeit und Privat</p> <p>Diskriminierung und Rassismus</p> |
|-----|-------------------------|------|---|--|--|--|

| | | | | |
|--|--|--|--|--|
| | | <p>dass die das waren. Äh und die wurden alle drei haben die Abmahnungen gekriegt und wurden versetzt in andere Abteilungen, ja. Aber danach äh äh war ich ja, ich war bei Stadt Gelsenkirchen 16 Jahr unkündbar. Und äh hab dann auf eigenen Wunsch aufgehört, weil ähm dieses mit dem Flüchtling da dat, ich hätte noch nen Kollegen gehabt, aber der hat leider immer äh getrunken ne, der war Alkoholiker, dann musst ich viel alleine machen und dat war richtig anstrengend, ne. Und das war kurz vor meinem Burnout ne den ich hatte im 2006. Kam ich mit Verdacht auf Herzinfarkt ins Krankenhaus und da musste ich über ein Jahr pausieren, ne ja. Dann äh 2010 äh hatte ich den nächsten Burnout. War 6 Wochen im Krankenhaus, ja. Und 2014 hatte ich den dritten Burnout, ja. So und da war ich äh äh äh hatte ich immer Psychologengespräche ne. Ich war auch schon mal drei</p> | <p>Std. am Tag</p> <p>Reaktionen auf Stress, Burnout (körperliche und psychische Erschöpfung), Achtsamkeit, Stress, Adrenalin, Belastung</p> | |
|--|--|--|--|--|

| | | | | | | |
|--|--|--|---|--|--|--|
| | | | <p>Monate in Klinik gewesen, hatte mir aber sehr viel gebracht da, ne. Und äh jetzt (-), ich bin so ein Typ, ich komme immer äh. Nen Burnout kommt mir nicht von jetzt auf gleich, ne? Dat war bei mir aber 25 Jahre gedauert, ne. Ähm und ähm wie soll ich dat sagen (seufzt) ja. Ich hab früher viel gearbeitet bis 15, 18 Stunden manchmal, ne. In jungen Jahren da war ich so 20 ne, 18, 20 so ne. Und ähm jedenfalls habe ich immer viel gearbeitet, ne und da ist das alles entstanden der Burnout ne. Heute is dat so, das war jetzt vorgestern gewesen ne. Da bin ich um zwei Uhr nachts wach gewesen, konnte ich nicht mehr schlafen äh da war mein Körper am vibrieren, ja. Und das heisst für mich – das haben mir die Psychologen damals zu mir gesagt, wenn das auftritt, musst du ein Gang zurückschalten, ja. Ja weil sonst kommst du wieder, äh rutschst du wieder in die Schiene rein, dann setzt, ich bin</p> | | | |
|--|--|--|---|--|--|--|

| | | | | | | |
|-----|--|------|---|--|--|--|
| | | | <p>so ein Typ, du setzt dann wieder einen drauf, ne. Dann ist mein Adrenalin so oben, dann ist mit dat egal, und dann äh äh irgendwann habe ich dann wieder Burnout ne.</p> | | | |
| 239 | | IP_C | <p>S: Gab es Sachen am Arbeitsplatz, die Sie als unfair wahr-</p> | | | |

| | | | | | | |
|-----|-------------------------|------|--|--|--|--|
| | | | nehmen? | | | |
| 240 | Interview A-G, Pos. 240 | IP_C | <p>IP:C: Ja damals in der Produktion, da gab es mehrere Punkte. Erstmal der Lohn, denn die Schweizer haben mehr verdient als Ausländer oder Leiharbeiter. Auch nach den Pausen gab es viele Diskussionen, wenn ich beispielsweise eine Minute später eingestempelt hatte, gab es Ärger. Wenn allerdings ein Schweizer oder auch die Festangestellten, die Albanerinnen 5 Minuten später einstempelten, kam es nicht zur Sprache. Auch wurde die harte Arbeit mit mehr Arbeit belohnt ne.</p> | <p>Lohnunterschiede zwischen Schweizern, Ausländern und Leiharbeitern</p> <p>unterschiedliche Handhabung bei den Arbeitspausen zwischen Schweizern, Festangestellten und Leiharbeitern</p> <p>ausgeführte Arbeit wurde mit mehr Arbeit belohnt</p> | <p>Einkommensunterschiede</p> <p>Führungskultur und Unternehmensklima, Soziale</p> <p>Ausgrenzung</p> <p>Anerkennung und Wertschätzung</p> | <p>Einkommensunterschied</p> <p>soziale Abgrenzung</p> |
| 241 | | IP_C | <p>S: Welche Erfahrungen haben Sie mit schlechten Arbeitsbedingungen, beispielsweise mit schlechter Bezahlung, unsicheren Arbeitsplätzen, fehlenden Arbeitsschutzmassnahmen, fehlender Anerkennung, fehlendem Mitspracherecht, mangelnder sozialer Absicherung?</p> | | | |

| | | | | | | |
|-----|-------------------------|------|--|--|-------------|--|
| 242 | Interview A-G, Pos. 242 | IP_C | IP_C: Also damals in der Produktion, das war ja von Beginn bekannt, dass ich dort nicht so viel Verdienen werde. Ich hatte dann mal äh bei der Personalchefin gefragt, ja. Äh ähm ob es möglich ist äh wegen einer Festeinstellung ne, und dann kriegte ich, was ich schon mal sehr unprofessionell äh fand, ja (-) weil wir hatten uns da jeden Tag da gesehen (-) die ist ja auch da durch den Werk gelaufen, ne. Per E-Mail wurde mir dann mitgeteilt von ihr, dass sie keine Leute einstellen, ne. Angeblich, dass sie keine Leute einstellen, aber ich hab immer wieder mal gesehen, dass sie Leute eingestellt haben ne, ja. | Arbeitseinstieg mit einem niedrigen Lohn | Tiefer Lohn | Existenzielle Unsicherheit Einkommensunterschiede |
| 243 | | IP_C | S: Also waren das auch Leiharbeiter, die dann eine Festanstellung bekommen haben? | | | |
| 244 | | IP_C | IP_C: Ja, ja, ja genau | | | |
| 245 | | IP_C | S: Waren Sie denn an einer Festanstellung interessiert? Denn Sie sagten ja auch vorhin, dass der Job Sie nicht glücklich | | | |

| | | | | | | |
|-----|-------------------------|------|---|--|--|-------------------|
| | | | gemacht hätte? | | | |
| 246 | Interview A-G, Pos. 246 | IP_C | IP_C: Interessiert ja, ne. Äh aber auf Dauer nicht. Äh es war mir damals schon auch wichtig in der Schweiz Fuss zu fassen, und da hätte ich für einige Zeit auf die Zähne gebissen ne, und den Job dann ausgeführt ne. (-) es ist halt schon so, dass man als Leiharbeiter und Ausländer quasi als Wackelkandidat zählt. Ich sag mal so, wenn die Produktion zurückgeht ne, oder wie jetzt in Coronazeiten ne, dann müssen erst die Ausländer und Leiharbeiter gehen (-) vor allem als Leiharbeiter ist der Arbeitsplatz sowieso gefährdet. | Auf Dauer ist der Job nicht machbar, aber um Existenz zu sichern, hätte er durchgehalten prekäre Beschäftigung, Status ist den Leiharbeitern und Ausländern bekannt | Existenzielle Unsicherheit, Fehlende Berufsperspektive Soziale Ausgrenzung | Existenzsicherung |
| 247 | | IP_C | S: Wie sieht es mit der Mitsprache aus? | | | |

| | | | | | | |
|-----|-------------------------|------|---|--|--|-----------------|
| 248 | Interview A-G, Pos. 248 | IP_C | <p>IP_C: (lacht) da werden wir nicht gefragt. Also dat war so, ich hab da nen Anruf bekommen ne, dass ich am nächsten Tag zur Arbeit kommen muss, ne. Dann bin ich zur Arbeit und wurde an einem Fließband platziert und das habe ich dann denn ganzen Tag ausgeführt (-) auch ist man im Team nicht integriert, denn in den Pausen ne, da unterhalten sich die albanischen Frauen in ihrer Landessprache ne, die Schweizer lesen dann ihre Zeitung oder unterhalten sich mit dem Werksführer ne (-) also man (-) äh man hat auch keine Chancen, sich in das Team zu integrieren ne. Also äh beispielsweise, dat war bei mir so, während der Arbeit, kann man sich wegen den Maschinen auch nicht unterhalten, ne. Und auch von den Mitarbeitern, also äh die Mitarbeiter ignorieren auch einen und Unterhalten sich mit Kollegen die sie kennen, ne. Oder auch zu Firmenanlässe werden wir</p> | <p>Arbeit auf "Abruf" Anpassungsbereitschaft und leistungsorientiert keine Integrations ins Team Kein Mitspracherecht, keine Anerkennung Hohe Leistungsbereitschaft gezeigt, um Festanstellung zu bekommen</p> | <p>Temporär befristet Anpassungsbereitschaft und leistungsorientiert keine Integrations ins Team Kein Mitspracherecht, keine Anerkennung Hohe Leistungsbereitschaft gezeigt, um Festanstellung zu bekommen</p> | Mitspracherecht |
|-----|-------------------------|------|---|--|--|-----------------|

| | | | | | | |
|-----|-------------------------|------|--|--|--|----------------------|
| | | | nicht eingeladen, ne (-) und ausgeschlossen. Also, also wenn man äh, täglich zur Arbeit gehen würde, für eine längere Zeit dann kommt man vielleicht mal ins Gespräch, ne. Aber durch die ständige unregelmässigkeit, hat mein keine Chancen sich zu integrieren, ne. Also man hat kein Mitspracherecht aber äh und wird auch nicht gefragt ne. Und dat war bei mir auch so, dass ich mehr geleistet habe, in der Hoffnung eine Festanstellung zu bekommen ne. | | | |
| 249 | | IP_C | S: Wie war es dann in der Produktion, war es in der Produktion eher heiss oder kalt, laut oder leise? | | | |
| 250 | Interview A-G, Pos. 250 | IP_C | IP_C: Es war sehr heiss. Wobei bei der Maschine da war es schon sehr laut. Dat machen aber die Maschinenführer. Dat is nur die Maschine, wo die Schokolade in die Form gegossen wird, da is es laut sonst nicht, ja. | Umgebung am Arbeitsplatz war sehr heiss und bei der Maschine ziemlich laut Die Schokomaschine sei laut, sonst sei es in Ordnung | Extreme Temperaturen, Lärm Lärm | Arbeitsplatzumgebung |
| 251 | | IP_C | S: Können Sie mir schildern, ob | | | |

| | | | | | | |
|-----|-------------------------|------|---|--|---|--|
| | | | Sie Erfahrungen mit ungerechtfertigten Kündigungen gemacht haben? | | | |
| 252 | Interview A-G, Pos. 252 | IP_C | IP_C: Ne, ne | Wurde nicht zu unrecht gekündigt | keine Erfahrung mit ungerechtfertigte Kündigung | Arbeit Diskriminierung und Rassismus |
| 253 | | IP_C | S: Okay, haben Sie Angst Ihren Arbeitsplatz zu verlieren? Wenn ja, können Sie Ihre Ängste konkret beschreiben? (Existenzangst, Produktionsverlagerung ins Ausland, Digitalisierung, viele Arbeitslose die Arbeit suchen) | | | |
| 254 | Interview A-G, Pos. 254 | IP_C | IP_C: Die Existenzangst habe ich immer gehabt, vor allem auch in der Selbstständigkeit, ja. Also ich war schon in Deutschland auch schon selbstständig. Auch wenn das bombe lief ja, äh das habe ich immer im Hinterkopf, ne. | Existenzangst ist immer präsent, hauptsächlich auch in der Selbstständigkeit | Existenzangst ist immer präsent | Existenzielle Unsicherheit Angst, Belastung |
| 255 | | IP_C | S: Also auch jetzt in dem Fall? | | | |
| 256 | Interview A-G, Pos. 256 | IP_C | IP_C: Ja, ja jetzt auch. Ich hab zwar jetzt äh paar Aufträge auch im Voraus ne, auch was paar äh zwei grössere, aber die Existenzangst | Existenzangst ist immer präsent | Existenzangst ist immer präsent | Existenzielle Unsicherheit Angst, Belastung |

| | | | | | | |
|-----|-------------------------|------|---|--|---|--|
| | | | hab ich immer, ja. | | | |
| 257 | | IP_C | S: Und wie gehen Sie mit der Angst um? | | | |
| 258 | Interview A-G, Pos. 258 | IP_C | IP_C: Ja puh verdrängen, ne. Ja gut jetzt bin ich auch nicht alleine, ne, ja. Hab jetzt da auch nen Rückgrat, ne also nicht nur ich, sondern auch meine Frau. Sie ist auch selbstständig ne. Sie führt ein Friseursalon, ne und auch, wenn es jetzt bei ihr nicht gut laufen würde, kann ich sie auch unterstützen ne, wie es in einer Ehe sein sollte ne. (--) Es ist auch so ne, dass viel Stress zu Ängsten führen kann. Dat war bei mir so, als ich noch als Leiharbeiter gearbeitet hatte ne, da war ich konstant gestresst, ja. Dat war für mich eine Dauerbelastung, äh weil man nicht weiss, ob man am nächsten Tag eine Arbeitsstelle hat oder erneut eine neue suchen muss. Dat ist nen Teufelskreis, es rattert im Kopf und man kommt nicht zur Ruhe. | Abwehrmechanismen Verdrängung der Angst / Existenzangst Gegenseitige Unterstützung in der Familie Stress kann zu Ängsten führen prekäre Arbeit, Leiharbeit, unsichere Arbeitsstelle führt zu Dauerbelastung und Stress dies führt wiederum zu Angst, Teufelskreis, man kommt nicht zur Ruhe | Abwehrmechanismen Angst und Stress Unterstützung der Familie Überdurchschnittliche Leistung Dauerbelastung, Subjektive Arbeitsunsicherheit | Angst, Stress, Druck Verdrängung Arbeitsunsicherheit |

| | | | | | | |
|-----|-------------------------|------|--|--|--|----------------|
| 259 | | IP_C | S: Okay, da Sie ja selbstständig sind, würde ich gerne erfahren, wie damals in der Produktion das Verhältnis mit Ihrem Vorgesetzten war? | | | |
| 260 | Interview A-G, Pos. 260 | IP_C | IP_C: Ja, wat heisst Vorgesetzte, wir hatten da nen Maschinenführer äh äh der war so 25 Jahre alt, ein Türke war. Der, der hat mich dann halt eingearbeitet ne. Vorgesetzte haben gesagt, hier den Andreas der ist jetzt neu den musst du jetzt einarbeiten, ne. Ja das musste er halt machen, ne. Dat hat er mir gezeigt ein Tag und dann war gut ja. | Einführung neuer Mitarbeiter verlief einen Tag, danach keine weitere Betreuung | Tageseinführung neuer Mitarbeiter | Führungskultur |
| 261 | | IP_C | S: Also haben Sie nach der Einführung keine weitere Betreuung bekommen? | | | |
| 262 | | IP_C | IP_C: ne | | | |
| 263 | | IP_C | S: Gut, können Sie mir ein Beispiel geben, wie Ihre Arbeit wertgeschätzt wird? Lob, Dank, Anerkennung usw. | | | |
| 264 | | IP_C | IP_C: Joa, dass weiss ich nicht. Wenn sie viel Arbeit hatten, bin ich zur Arbeit, ja. | | Anerkennung wurde mit Einsatzangebot gezeigt | Wertschätzung |

| | | | | | | |
|-----|-------------------------|------|---|---|--|---|
| 265 | | IP_C | S: Also haben Sie in der Zeit, wo sie dort tätig waren, nie ein Danke bekommen? | | | |
| 266 | Interview A-G, Pos. 266 | IP_C | IP_C: Ne, im Gegenteil, ne also wenn ich da beispielsweise eine Minute nach der Pause zu spät eingestempelt habe, gab es immer eine Verwarnung, das war aber nur bei uns so bei den anderen nicht, die kamen teilweise 10 Minuten später ne, und wenn man aber länger geblieben ist also äh am Abend länger geblieben ist, hat sich auch niemand bedankt ne, das wurde dann als selbstverständlich betrachtet ne, ja. Aber das ist auch ein anderes Arbeiten wie in Deutschland ne, weil äh das wäre in Deutschland jetzt, der Vergleich wäre Akkord ja. Hier is dat muss man schneller, schneller, schneller ne und in Deutschland immer langsamer ne, ja. | Kein Lob, keine Anerkennung, keinen Dank. Überstunden wurden als selbstverständlich betrachtet Der Teilnehmer vergleicht die Arbeit zwischen Schweiz und Deutschland. In der Schweiz besteht ein höheres Arbeitstempo als in Deutschland | Fehlende Anerkennung Ländervergleich Schweiz und Heimat | Anerkennung und Wertschätzung Leistungsdruck Arbeits- und Ruhezeiten Fürsorgepflicht Arbeitgeber |
| 267 | | IP_C | S: Also hier in der Schweiz ist in dem Fall ein höheres Arbeitstempo als in Deutschland? | | | |

| | | | | | | |
|-----|-------------------------|------|--|---|----------------------------|---|
| 268 | Interview A-G, Pos. 268 | IP_C | IP_C: Ja genau ja. Weil die Schokofabrik ist Akkord. Weil wenn die Schokolade rauskommt, wenn das Fließband läuft ne, dann muss dat zackig gehen ne. | Arbeitet in Akkord, aber erhält Stundenlohn Mensch muss sich an das Arbeitstempo der Maschine anpassen | Leistungsdruck | Stress, Belastung Arbeit und Privatleben |
| 269 | | IP_C | S: Ah okay verstehe und wie beeinflusst Ihre Angst den Berufsalltag? Merken Sie beispielsweise, dass Sie durch die Angst unkonzentriert, gereizt, angespannt sind? | | | |
| 270 | Interview A-G, Pos. 270 | IP_C | IP_C: Was heisst hier angespannt? Ich bin, äh ich bin so ein Typ, ich bin so ein Denker ne. Meine Frau sagt dann immer ich bin in einer anderen Welt dann ne (lacht) ne. Ja, weil ich hab gewisse Ziel und die verfolge ich dann akribisch, ja. Und die setze ich dann auch um ne. | Kapselt sich von der Umwelt ab Setzt Ziele akribisch, perfektionistisch um | Isolation Perfektionist | Isolation |
| 271 | | IP_C | S: Okay, aber das kann auch dazu führen, dass es dann gesundheitlich nicht mehr geht? | | | |

| | | | | | | |
|-----|-------------------------|------|---|---|------------------------------------|---|
| 272 | Interview A-G, Pos. 272 | IP_C | IP_C: Ja genau das ist so nen Teufelskreis, man arbeitet dann mehr und dieses beeinflusst dann wieder die Gesundheit ne. Man muss das richtige Mass finden, ne. | Teufelskreis, Reaktionen beeinflussen sich gegenseitig (Teufelskreis der Angst) Achtsamkeit, work life Balance | Teufelskreis der Angst | Angst und Stress |
| 273 | | IP_C | S: Okay dann komme ich gleich zur nächsten Frage, welche sozialen und privaten Einschränkungen haben Sie aufgrund Ihrer Angst, sind Sie beispielsweise isoliert oder erschöpft? | | | |
| 274 | Interview A-G, Pos. 274 | IP_C | IP_C: Ja ich bin, also äh so sieht man mir die Erschöpfung mir nicht an, innerlich is dat ne. Dann ne, ich weiss nicht wie ich dat sagen soll, dann vibriert der ganze Körper ne. | innere Erschöpfung Körperliche Symptome der Überforderung, Stress, Angst | Erschöpfung gegen Aussen verbergen | Erschöpfung, Stress, Angst Gesundheit Arbeit und Privat |
| 275 | | IP_C | S: Also ist das ein dauerhafter Zustand? | | | |
| 276 | | IP_C | IP_C: Ne nur wenn ich extrem belastet bin, aber die Angst oder die Existenzangst hab ich immer ne. | | | |

| | | | | | | |
|-----|-------------------------|------|--|--|---|--|
| 277 | | IP_C | S: Gut, dann kommen wir langsam zum Schluss. Erzählen Sie mir doch, wie Ihre Wochenenden verlaufen, wie Sie Ihre Freizeit gestalten, was Sie unternehmen. | | | |
| 278 | Interview A-G, Pos. 278 | IP_C | IP_C: Äh (Seufzer) ja Wochenende mit der Familie ne. Mal schön essen gehen oder mal raus gehen ja, das übliche. Aber da achten wir schon auf die Preis. Also wir gehen dann nicht in das teuerste Restaurant ne, also äh wir weichen hier auch nach Deutschland oder Österreich aus ne, da es in Deutschland, um das dreifache günstiger ist ne. | Wochenende mit der Familie auswärts essen gehen und spazieren. Achten auf die Preise, suchen sich eher ein günstiges Restaurant aus, gehen häufig im Ausland auswärts essen | Auswärts essen Günstigere Restaurant, als alternative gehen sie in den Nachbarländern. | Freizeitbeschäftigung Arbeit und Privatleben Finanzielle Situation |
| 279 | | IP_C | S: Wie empfinden Sie Ihre finanzielle Situation in der Schweiz? | | | |
| 280 | | IP_C | IP_C: Jetzige? | | | |
| 281 | | IP_C | S: Ja | | | |
| 282 | Interview A-G, Pos. 282 | IP_C | IP_C: Is ein bisschen übertrieben finde ich, ja. Also, äh wenn man äh, jetzt äh mit dem Coronavirus, wenn man äh | Finanzielle Sorgen wegen dem Corona | Corona Pandemie Finanzielle Unsicherheit | Existenzielle Unsicherheit |

| | | | | | | |
|-----|-----------------------------|------|---|--|--|---|
| | | | Angst hat äh kriegt man das schneller als wenn einer keine Angst hat. | | | |
| 283 | | IP_C | S: Also was meinen Sie damit, können Sie das genauer erläutern? | | | |
| 284 | Interview A- G, Pos. 284 | IP_C | IP_C: Also ich finde die Preise in der Schweiz äh das Leben in der Schweiz sehr teuer und äh die Löhne nicht angemessen. Ja, und jetzt zum Beispiel muss ich meine Aufträge wegen dem Corona verschieben. | Einkommensverhältnis zu Haus- haltsbudget und Ausgaben ist zu tief (Lohnniveau) Einkommensverlust in der Corona-Pandemie | | Finanzielle Situation und Existenzielle Unsicherheit Einkommensunterschiede |
| 285 | | IP_C | S: und wie war das damals in der Produktion als Sie da gear- beitet hatten? | | | |

| | | | | | | |
|-----|-------------------------|------|---|---|--|---|
| 286 | Interview A-G, Pos. 286 | IP_C | <p>IP_C: Also ich wär da nicht alt geworden ne, denn es war kein Beruf für mich ja. Ich hatte nur mal gefragt wegen der äh, äh, ähm wegen Festanstellung und wegen (-) dass ich Fuss fassen kann ja. Weil das geht hier alles mit Aufenthaltsbewilligung und so ne. Aber äh ich wär da nicht glücklich geworden ne, ja. Also ich hab ja alles in Deutschland aufgegeben, weil ich ja meine Frau über Facebook kennen gelernt hatte. Und eine Woche hierherkam und anschliessend nach 14 Tage komplett hierhergezogen bin. Und es war halt schon so ne, dass ich in Deutschland alles aufgegeben hatte und ich musste ja hier auch Fuss fassen ne. Und hier ist auch alles teurer als in Deutschland. Äh also wie gesagt alles übertriebene Preise. Wenn man einen äh Kaffeepreisvergleich macht ist es in der Schweiz fast das fünffache ne. Also wir achten schon auf das Geld, ne und vergleichen</p> | <p>Produktion ist kein Beruf für die Ewigkeit. Hauptsächlich ging es darum, in der Schweiz eine Aufenthaltsbewilligung zu bekommen, weil er aus Deutschland in die Schweiz aufgrund der Liebe ausgewandert ist</p> <p>Einkaufstourismus in Deutschland/Konstanz. Denn ansonsten würden die Finanzen in der Schweiz nicht ausreichen</p> | <p>Ziel war in der Schweiz Aufenthalt zu bekommen Arbeit in der Produktion ist kein Beruf für die Ewigkeit</p> | <p>Familienstand Existenzielle Unsicherheit Personalien</p> |
|-----|-------------------------|------|---|---|--|---|

| | | | | | | |
|-----|-------------------------|------|--|--|--------------------|------------------------------------|
| | | | Preise, ne. Gehen auch öfters auch in Deutschland einkaufen ne, also hier in Konstanz ne. Also vor allem Lebensmittel, Shampoo und teilweise auch Wandfarben und Pinsel ne. Es ist günstiger als hier in der Schweiz ne. Davon profitieren wir schon sehr, aber jetzt sind die Grenzen auch geschlossen wegen der Corona Krise ne (-) und da gehen wir öfters in Lidl, Aldi einkaufen. | | | |
| 287 | | IP_C | S: Können Sie mir beschreiben, wie Sie soziale Kontakte in der Schweiz pflegen? | | | |
| 288 | Interview A-G, Pos. 288 | IP_C | IP_C: Ja, jetzt so mit der Selbstständigkeit lerne ich immer wieder neue Leute kennen ja. Was auch für mich von Vorteil ist, da es kostenlose Werbung für mich ist ne. | Baut durch die Selbstständigkeit ein Netzwerk auf und hat soziale Kontakte | Netzwerk | Netzwerk Arbeit und Privatleben |
| 289 | | IP_C | Noch zur letzten Frage, wie stellen Sie sich die Zukunft vor? | | | |
| 290 | Interview A-G, Pos. 290 | IP_C | IP_C: Glücklich und zufrieden mit meiner Frau ne (lacht) | Stellt sich eine glückliche, zufriedene Zukunft vor mit seiner Frau | Glückliche Familie | Familienglück |

| | | | | | | |
|-----|-------------------------|------|--|--|--|--|
| 291 | | IP_C | S: Gut, dann möchte ich mich herzlich fürs Mitmachen bedanken. Haben Sie noch etwas, das im Gespräch nicht angesprochen war und wichtig ist, das Sie gerne noch erwähnen möchten? | | | |
| 292 | | IP_C | IP_C: Ja nichts zu danken. | | | |
| 293 | | | | | | |
| 294 | | IP_D | S: Wie alt sind Sie? | | | |
| 295 | Interview A-G, Pos. 295 | IP_D | IP_D: 62 | 62 Jahre alt | Personalien | Personalien |
| 296 | | IP_D | S: Haben Sie Kinder? Wenn ja, wie viele? Mädchen oder Junge? Und haben sie die Arbeit damals reduziert als Sie Kinder bekommen? | | | |
| 297 | Interview A-G, Pos. 297 | IP_D | IP_D: Ja drei Töchter (-) zwei geheiratet und Enkeltochter und eine Tochter noch nicht heiraten. Nein auch Frau nicht arbeit reduziert. Wegen wir nicht wollen Kündigung. Schwierig für Frau und mich Arbeit zu finden. Und mit Kinder auch riskant keine Arbeit zu haben, weil für | 3 Töchter, 2 verheiratet, 1 ledig, 1 Enkeltochter Als die Kinder zur Welt kamen, hat er uns seine Ehefrau das Arbeitspensum nicht reduziert, weil sie es nicht riskieren wollten, die Arbeitsstelle zu verlieren. | Hat 3 Kinder. Pensum wurde nicht reduziert als die Kinder geboren waren. Sie wollten nicht Riskieren die Stelle zu verlieren | Familienstand Beruflicher Werdegang Angst vor Stellenverlust |

| | | | | | | |
|-----|-------------------------|------|--|---|-------------------------|---------------|
| | | | Kinder wir haben gewollt eine schöne Zukunft. Wir geben Kinder zu Tagesmutter. | | | |
| 298 | | IP_D | S: Lebt Ihre Familie auch in der Schweiz. | | | |
| 299 | | IP_D | IP_D: Ja | | | |
| 300 | | IP_D | S: Seit wann leben Sie in der Schweiz? | | | |
| 301 | Interview A-G, Pos. 301 | IP_D | IP_D: äh 1980, seit 40 Jahre hier | seit 40 Jahren in der Schweiz (1. Generation) | 1. Generation in der CH | 1. Generation |
| 302 | | IP_D | S: Erzählen Sie mir, wie Sie in die Schweiz gekommen sind? | | | |

| | | | | | | |
|-----|-------------------------|------|---|---|--|------------------|
| 303 | Interview A-G, Pos. 303 | IP_D | <p>IP_D: Ich habe zwei Onkel äh die schon paar Jahren in Schweiz gelebt haben (-) waren hier als Gastarbeiter. Onkel äh der alte Onkel arbeiten in Türkei als Schneider, er habe eigene Geschäft. Dann sein Bruder im sagen, dass Arbeitsagentur in Türkei Schneider suchen für Österreich. Beide haben Bewerbung gemacht und in Arbeitsagentur angemeldet. Dann Arbeitsagentur positiv gesehen und schicken beide Onkel mit Frau nach Österreich. Junger Onkel war äh wie ich soll sagen (-) war wie Schlingel immer mit viel Risiko leben. Er nach paar Monaten verlassen Österreich und in Schweiz kommen. Nachher er hat auch sein Bruder mit Frau von Österreich in Schweiz holen. In Schweiz aber mein Onkel nicht arbeiten als Schneider, er arbeiten in Firma Abfallentsorgen. Ähm (-) dann kam ältere Onkel in Türkei und machen Besuch und er mich fragen, ob ich will mitkommen in</p> | <p>Mithilfe seiner Familie und Verwandten kam er in die Schweiz Türkische Arbeitsagenturen, die Vakanz aus Österreich vermittelten wollte in der Schweiz arbeiten, um seine Hochzeit zu finanzieren Arbeitsbewilligung erhalten und angefangen zu arbeiten Arbeitete in zwei Unternehmen, unter der Woche in der Müllabfuhr, an Wochenenden als Möbelpacker Familiennachzug ein Jahr später Familiengründung in der Schweiz</p> | <p>Einreise in die Schweiz, um Hochzeit zu finanzieren</p> | <p>Werdegang</p> |
|-----|-------------------------|------|---|---|--|------------------|

| | | | | | | |
|-----|--|------|--|--|--|--|
| | | | <p>Schweiz. Ich verlobt sein und mochte Geld für Hochzeit sparen. Eben mein Onkel mir dann sagen, kommst du in Schweiz, arbeiten und sparen für Hochzeit. Ich sprechen mit mein Vater. Dann ich erst kommen als Tourist. (-) Mein Vater mit ganzen Geld von Bank mir kaufen Flugticket. Mein Onkel alles mit Konsulat und Gemeinde gemacht und für mich Bewilligung geholt. Dann ich auch bei Abfall gearbeitet. Und Wochenenden ich auch als Möbelpacker gearbeitet. Ich ein Jahr gearbeitet, immer Geld in Türkei geschickt für Familie und gespart für Hochzeit. Dann ich heiraten, wieder gekommen in Schweiz. (-) 1 Jahr später Frau auch hier geholt. Wegen ich habe in Schweiz keine Wohnung und Möbel. Dann wir haben Kinder bekommen, und wegen Kinder geblieben.</p> | | | |
| 304 | | IP_D | <p>S: Warum sind Sie nach der Hochzeit nochmal in die Schweiz gekommen?</p> | | | |

| | | | | | | |
|-----|-------------------------|------|--|---|---|--|
| 305 | Interview A-G, Pos. 305 | IP_D | IP_D: Frau und ich wollten arbeiten, und in Türkei Haus kaufen und dann wieder zurück in Türkei. Aber dann wir Kinder bekommen, Kinder in Schule gegangen. | Wollten in der Schweiz einige Jahre arbeiten, um in der Heimat ein wohlhabendes Leben aufzubauen. Jedoch bekam er Kinder, und wegen der Kinder blieben sie in der Schweiz | Im Gastland Geld verdienen, um in Heimat besser leben zu können | Rotationsprinzip |
| 306 | | IP_D | S: Was haben Sie in Ihrer Heimat gelernt oder studiert? | | | |
| 307 | Interview A-G, Pos. 307 | IP_D | IP_D: Ich Geschichte studiert, und Vater im Dorf geholfen. Er hatte kleine Lebensmittelladen im Dorf. | Geschichtswissenschaften studiert und im Lebensmittelladen ausgeholfen | Hochschulabschluss in Heimat | Bildung und Werdegang |
| 308 | | IP_D | S: Okay, und wo arbeiten Sie? | | | |
| 309 | Interview A-G, Pos. 309 | IP_D | IP_D: Ich arbeite in Produktion in Winterthur* (Ort wurde geändert). | Produktionsmitarbeiter | unterqualifizierte Tätigkeit | Beruflicher Werdegang |
| 310 | | IP_D | S: Wie lange sind Sie in dieser Firma angestellt? | | | |
| 311 | Interview A-G, Pos. 311 | IP_D | IP_D: Hier 28 Jahre. | 28 Jahre Erfahrung im Unternehmen | Berufserfahrung | Beruflicher Werdegang Situation am Arbeitsmarkt |
| 312 | | IP_D | S: Oh wow, okay wie sind Ihre Anstellungsverhältnisse, haben Sie da eine Festanstellung? | | | |
| 313 | Interview A-G, Pos. 313 | IP_D | IP_D: Ja | hat Festanstellung | unbefristeter Vertrag | Situation am Arbeitsmarkt |
| 314 | | IP_D | S: Wie ist die Umgebung am Arbeitsplatz? Also ist es beispielsweise sehr laut, kalt, stau- | | | |

| | | | | | | |
|-----|-------------------------|------|--|---|--|---------------------------|
| | | | big? | | | |
| 315 | Interview A-G, Pos. 315 | IP_D | IP_D: heiss, viel Staub und laut | Arbeitsplatzumgebung ist staubig, laut und heiss | Extreme Temperaturen, Lärm, Staubig | Arbeitsplatzumgebung |
| 316 | | IP_D | S: Wie führen Sie Ihre Arbeit aus, eher stehend oder sitzend? | | | |
| 317 | Interview A-G, Pos. 317 | IP_D | IP_D: Immer an Maschine stehen und Karton einlegen und rausnehmen, Körper viel müde. | Körperbelastung stehend und repetitive Arbeit | Belastende und repetitive Tätigkeit | körperlicher Einsatz |
| 318 | | IP_D | S: Welche Entwicklungsmöglichkeiten gibt es in Ihrer Abteilung? | | | |
| 319 | Interview A-G, Pos. 319 | IP_D | IP_D: Es gibts schon, aber ich jetzt zu alt. | Es gibt Entwicklungsmöglichkeiten, aber aufgrund des Alters nicht mehr relevant | Entwicklungsmöglichkeiten aufgrund hohem Alter nicht möglich | Entwicklungsmöglichkeiten |
| 320 | | IP_D | S: Welche Entwicklungsmöglichkeiten gibt es denn? | | | |
| 321 | Interview A-G, Pos. 321 | IP_D | IP_D: Maschinenführer, Schichtführer, Abteilungsleiter. Es gibt schon Entwicklungsmöglichkeiten zum Beispiel jemand will Schichtführer oder Maschinenführer, vielleicht jemand will Staplerführer machen | Es gibt Entwicklungsmöglichkeiten für die jungen Mitarbeiter | Entwicklungsmöglichkeiten für junge Personen | Entwicklungsmöglichkeiten |
| 322 | | IP_D | S: Haben Sie eine Weiterbildung gemacht? | | | |

| | | | | | | |
|-----|-----------------------------|------|---|---|--|--|
| 323 | Interview A-G, Pos. 323 | IP_D | IP_D: Nein, leider ich keine Chance bekommen für Weiterbildung. Ich früher immer fragen, aber sie mir immer nein gesagt, immer will uns klein halten. | Jedoch wurde dem Teilnehmer in den 28 Jahren nie eine Weiterbildung angeboten, bzw. die Anfragen auf Weiterbildungen wurden abgelehnt | Negative Arbeitserfahrungen, Ethnische Ungleichheit und Vermittelbarkeit Arbeitsmarkt, Institutioneller Rassismus, Möglichkeiten und Chancen zur Weiterbildung | Entwicklungsmöglichkeiten Diskriminierung |
| 324 | | IP_D | S: was meinen Sie mit ,wir werden klein gehalten'? | | | |
| 325 | Interview A-G, Pos. 323-325 | IP_D | IP_D: Hauptsächlich Weiterbildung machen Personen mit Lehre oder mit balkanischer Herkunft. | Diskriminierung bei der Auswahl der Entwicklungsmöglichkeiten, Potenzial ist nebensächlich, es wird auf die Herkunft geachtet | Institutioneller Rassismus, Struktureller Rassismus | Entwicklungsmöglichkeiten Diskriminierung |
| 326 | | IP_D | S: Und warum werden nur Personen mit balkanischer Herkunft unterstützt? | | | |
| 327 | Interview A-G, Pos. 327 | IP_D | IP_D: Weil viele äh Abteilungsleiter von Balkan helfen immer Verwandten und Bekannten | Führungsfehler, die Mitarbeiter werden nicht nach Potenzial gefördert. Mitarbeiterpotenzial wird nicht erkannt | Führungskultur und Unternehmensklima, Institutioneller Rassismus, Soziale Ausgrenzung | Führungskultur Diskriminierung soziale Ausgrenzung |
| 328 | | IP_D | S: Okay verstehe, dann komme ich zur nächsten Frage, haben Sie einen fixen Lohn oder Stundenlohn? | | | |
| 329 | Interview A-G, Pos. 329 | IP_D | IP_D: Ich haben Fixlohn, ich arbeiten drei Schichten. immer eine Woche früh Arbeiten, nächste Woche Nachmittag arbeiten und dritte Woche | Monatslohn mit Nachtschichtzulagen | monatliches Einkommen | Finanzielle Situation |

| | | | | | | |
|-----|-------------------------|------|---|---|--|--|
| | | | Nachtarbeiten (-) jede Woche Schicht wechselt. Für Nachtschichtarbeit wir bekommt Nachtschichtzulagen CHF 200.00 pro Monat. | | | |
| 330 | | IP_D | S: Beschreiben Sie Ihren Arbeitsalltag, Ihre Arbeitstätigkeiten | | | |
| 331 | Interview A-G, Pos. 331 | IP_D | IP_D: Immer arbeiten an Maschine, nicht viel interessant. (-) Packete für Produkt zum Beispiel Loreal, Kosmetikprodukte, Milka Schokolade, Fernseher, Kühlschrank, Waschmaschine, Zügelkarton machen. Eine Abteilung machen Wellkarton. Dort Arbeit viel schwierig, Arbeiten in 5 Schichten, äh also arbeiten 14 Tage ohne Pause in Früh-, Spät-, Nachtschicht, dann naach 14 Tage 4 Tage Pause machen (-) äh und immer plus 50 Grad dort. In Abteilung Papier äh Karton wird gepresst, gerollt bis Wellkarton produziert. In andere Abteilung Logo von Firma, Kunde machen und auf Karton drucken. Dann Abteilung geben, wo Karton ge- | Fliessbandarbeit, Produktion von Kartons, Schachteln für Kosmetikprodukte, Lebensmittel usw. Es gibt Abteilungen, die Arbeiten 5 Schichten, d.h. 14 Tage ohne Wochenende durcharbeiten in Früh-, Spät- oder Nachtschicht und 4-5 Tage frei haben. Bei der Produktion von Wellkarton sei es enorm heiss, 50 Grad aufwärts. Es gibt eine Print Abteilung, die Abteilung Schneiderei und Kleberei | Repetitive Bewegung Schichtarbeit | Arbeitsplatzumgebung, Körperinsatz und repetitive Bewegung Schichtarbeit Gesundheit Stress Arbeit und Privat |

| | | | | | | |
|-----|-------------------------|------|--|---|---------------------|--|
| | | | schnitten wird, wegen Kunde will immer andere Grösse, und gibts Abteilung Kleberei. | | | |
| 332 | | IP_D | S: Und was ist Ihre Tätigkeit? | | | |
| 333 | Interview A-G, Pos. 333 | IP_D | IP_D: ich arbeiten in Schneiderei, ich Karton in Maschine einlegen, Maschine schneiden Karton, dann ich nehme geschnittene Kartonstapel und lege auf Palette (-) egal wie Bestellschein. | Kartons in die Schneidmaschine einlegen und geschnittene Kartons auf die Paletten legen | Repetitive Bewegung | Arbeitsplatzumgebung, Körperinsatz und repetitive Bewegung |
| 334 | | IP_D | S: Wie sind Ihre Arbeitszeiten? | | | |
| 335 | Interview A-G, Pos. 335 | IP_D | IP_D: Frühschicht anfangen von 5:00 Uhr bis 13:00 Uhr, Spätschicht anfangen von 13.00 Uhr bis 21:00 Uhr und Nachtschicht anfangen von 21:00 Uhr bis 5:00 Uhr. | Schichtdienst unregelmässig, wöchentliche Rotation | Arbeitszeiten | Arbeits- und Ruhezeiten |
| 336 | | IP_D | S: Okay, was bedeutet gute | | | |

| | | | | | | |
|-----|-------------------------|------|--|---|---|--|
| | | | Arbeit für Sie? | | | |
| 337 | Interview A-G, Pos. 337 | IP_D | <p>IP_D: Gute Arbeit, gute Arbeit für mich bedeuten äh (-) also diese Arbeit was ich jetzt mache nicht gut. In Schweiz ist schwierig für Ausländer, wenn nicht hier in Schule gegangen. (-) um zu leben muss arbeiten ganze Familie. Zum Beispiel in Türkei, bei vielen Familien Frau immer zuhause bleiben und nicht arbeiten, aber in Schweiz ist unmöglich, weil alles teuer. (-- in Türkei ich studieren Geschichte, ich denke gute Arbeit ist Lehrer, in Klasse zeigen Geschichte (-) das immer war mein Traum. Aber in Schweiz keine Chance, äh (-) Abschluss von Türkei ist in Schweiz ungültig, und auch Sprache ist schwierig. (-- Darum ich habe in der Schweiz nur Arbeit finden in Fabrik. (--) Aber wichtig haben meine Kinder gute Ausbildung gemacht, und eine Tochter in Schweiz auch studieren, das sehr gut. Äh wir immer Kinder gesagt, du musst lernen, besser sein als Kinder</p> | <p>Empfindet aktuelle Tätigkeit nicht gut</p> <p>Deutet auf die Schulbildung in der Schweiz hin. Wer in der Schweiz keinen Abschluss oder Schulbildung hat, hat es schwer auf dem Arbeitsmarkt</p> <p>Deutet an, dass es ohne Arbeit schwer sei, in der Schweiz zu (über)leben</p> <p>Stellt einen Vergleich auf, dass in der Türkei meistens nur ein Part arbeiten geht und die Ehefrau nicht arbeitet, und in der Schweiz solch ein Leben unmöglich wäre aufgrund der Kosten</p> <p>Bezeichnet den Lehrerjob als gute Arbeit und Traum. Studium ist in der Schweiz nicht gültig und die Sprachkenntnisse sind ebenfalls eine Herausforderung, daher bleibt es ein Traum. Berichtet, dass er ausser der Produktionsarbeit keine bessere Arbeit findet, ist froh, dass seine Kinder eine gute Ausbildung gemacht haben, sogar studieren. In der Hinsicht,</p> | <p>Unzufrieden mit aktueller Tätigkeit</p> <p>Ethnische Ungleichheit und Vermittelbarkeit Arbeitsmarkt</p> <p>Existenzielle Unsicherheit</p> <p>Lehrer</p> <p>Mädchen</p> | <p>Diskriminierung</p> <p>Ausbildung</p> <p>Arbeit</p> <p>Vorstellung von guter Arbeit</p> |

| | | | | | | |
|-----|-------------------------|------|---|--|--|---|
| | | | <p>von Schweiz, wegen ist schwierig für Ausländer. Meine Frau und ich Kindern immer gesagt, wenn Kinder von Schweiz 100% geben, du musst als Ausländer 150% geben immer dranbleiben, viel lernen, damit gleiche Chance wie Kinder von Schweiz bekommst (-) wissen ist Macht. So wir auch Kinder immer unterstützt, viel gearbeitet, dass Kinder auch alles hat egal wie Schweizer Kinder.</p> | <p>dass die Kinder in der Schweiz eher ein leichteres Leben haben werden als die Eltern</p> | | |
| 338 | | IP_D | <p>S: Gibt es Sachen an Ihrem Arbeitsplatz, die Sie als unfair wahrnehmen?</p> | | | |
| 339 | Interview A-G, Pos. 339 | IP_D | <p>IP_D: (--) ich darf sagen?</p> | <p>Zeigt Unsicherheit, ob das Interview tatsächlich anonym bleiben wird. Ist vorsichtig mit der Wortwahl und Erzählungen</p> | <p>Ängstlich bei negativen Äusserungen gegenüber dem Arbeitgeber</p> | <p>Angst vor Stellenverlust Vorsichtig mit Wortwahl und Erzählung</p> |
| 340 | | IP_D | <p>S: Wenn Sie möchten, wie am Anfang geschildert bleibt das alles anonym.</p> | | | |

| | | | | | | |
|-----|-------------------------|------|--|--|--|--|
| 341 | Interview A-G, Pos. 341 | IP_D | <p>IP_D: (-) gut, zum Beispiel Lohn nicht gut, meine Frau auch gleiche Arbeit machen aber CHF 1000.00 weniger verdienen und andere gleiche Arbeit machen wie ich und CHF 2000-3000 mehr verdienen wegen Schweizer oder Familie von Chef, aber Qualifikation nicht gut (-) dann ist in Abteilung Kleberei und Verpackung äh Abteilungschef nicht gut. Er nur Familie und Kollege unterstützen. Er immer schauen, dass Frau von ihm nicht viel arbeiten muss, und andere Personen muss doppelarbeiten. (--) und Firma Arbeitsstunden immer weniger aufschreiben, wegen Eurokrise, sie haben geändert System, äh täglich 8 Stunden arbeiten aber Firma wegen Eurokrise nicht mit 8 Stunden rechnen, sondern immer 24 Minuten weniger.</p> | <p>Lohnunterschiede zwischen Mann und Frau, und anderen Mitarbeiter, welche dieselbe Tätigkeit ausüben</p> <p>Abteilungschef ist nicht sachlich, bevorzugt Familienmitglieder wegen des starken Franken wurden Zeiterfassungssysteme angepasst, obwohl Mitarbeiter täglich 8 Std. arbeiten, werden nur 7 Std. 36 Min. auf der Stundenkarte ersichtlich</p> | <p>Lohnunterschiede zwischen Mitarbeiter</p> <p>Führungsfehler</p> <p>Änderung des Zeiterfassungssystems</p> | <p>Einkommensunterschiede</p> <p>Arbeitsklima und Führung</p> <p>Zeiterfassungssysteme Eurokrise</p> |
| 342 | | IP_D | <p>S: Okay, welche Erfahrungen haben Sie mit schwierigen Arbeitsverhältnissen beispielsweise mit Konflikten?</p> | | | |

| | | | | | | |
|-----|-------------------------|------|--|--|---|---|
| 343 | Interview A-G, Pos. 343 | IP_D | <p>IP_D: Ich früher war in Abteilung Kleberei. Immer viel Diskussion mit Abteilungschef. (-) Ich bin 62 Jahre alt, er mich wollen Kündigen er, er haben keinen Grund, weil ich arbeiten sauber, schnell und immer pünktlich. Wegen ich mache Arbeit über 28 Jahre. Dann er mir immer sagen schwierige Arbeit alleine machen, nicht Kollege rufen. Aber 2-3 Meter Karton kann nicht alleine Tragen, muss mit Kollege, manchmal meine Frau gekommen mir helfen und hat Pause nicht gemacht. Und er immer sagen muss alleine machen. Aber andere immer Kollege schicke zu Helfen nur mir immer sagen nein geht nicht. (-) ich äh das so 12 Jahre immer so gegangen, dann ich vor zwei Jahren Abteilung gewechselt, jetzt ich in Schneiderei (-) jetzt besser, mit Kollege gut und mit Abteilungschef.</p> | <p>War früher in der Kleberei. Dort hatte er viele Diskussionen und Konflikte mit dem Abteilungschef</p> <p>Wurde von seinem Vorgesetzten schikaniert und gemobbt, schwere Arbeit musste er selbstständig ausführen. Wenn er um Hilfe gebeten hat, kamen vom Vorgesetzten Verwarnungen und Druck, dass er es selber ausführen müsse.</p> <p>MA hat das Bossing 12 Jahre mitgemacht und vor 2 Jahren die Abteilung gewechselt</p> | <p>Konflikt mit Vorgesetzten Schikaniert durch Vorgesetzten</p> | <p>Konfliktlösung, Konfliktmanagement Mobbing, Bossing und Schikane Arbeit, Stress, Belastung Arbeit und Privatleben Arbeitsklima und Führung</p> |
|-----|-------------------------|------|--|--|---|---|

| | | | | | | |
|-----|-------------------------|------|--|--|--|--|
| 344 | | IP_D | S: Welche Erfahrungen haben Sie mit schlechten Arbeitsbedingungen beispielsweise mit schlechter Bezahlung, unsicheren Arbeitsplätzen, fehlenden Arbeitsschutzmaßnahmen? | | | |
| 345 | Interview A-G, Pos. 345 | IP_D | Früher, wenn ich angefangen habe hier, Chef uns immer gefragt, willst du Samstag, Sonntag arbeiten. Jetzt nicht mehr fragen, einfach Name auf Schichtplan aufschreiben. Und wenn in Kleberei ich zum Beispiel sage, warum du mich eingeteilt für Wochenende. Dann Abteilungschef in Kleberei sagen, wenn du nicht Arbeiten dort ist Türe, du gerne darfst gehen. Immer gleich mit Kündigung drohen. Er haben keine Qualifikation für Chef. | In Zeiten, als er noch neu in der Firma arbeitete, wurde er gefragt, ob er bereit wäre, am Wochenende zu arbeiten Doch heute werden die Namen auf den Schichtplan notiert und Mitarbeiter nehmen es hin. In der Abteilung Kleberei erhalten die Mitarbeiter Kündigungsdrohungen, wenn MA etwas zur Einplanung äussern | Firmenwandlung während den 28 Jahren Arbeits- und Ruhezeiten Entwicklung der Drohkultur und Mehrarbeitsaufwand | Arbeits- und Ruhezeiten Arbeitsklima und Führung Eurokrise / Wandlung des Unternehmen Stress Arbeit Arbeit und Privatleben Arbeitsunsicherheit Finanzielle Situation und Existenzielle Unsicherheit |
| 346 | | IP_D | S: Wie ist es jetzt in der Schneiderei? | | | |
| 347 | Interview A-G, Pos. 347 | IP_D | IP_D: Er auch aufschreiben auf Plan, aber zum Beispiel ich sage, ich diesen Samstag oder Sonntag nicht kann kommen, dann er sagen manchmal ok ich | In der Schneiderei werden auch durch den Abteilungsleiter die Schichtpläne erstellt, aber wenn eine Frage gestellt wird bezüglich Wochenendarbeit, dann kann es | Schichtplanänderung für Wochenendarbeit | Arbeitsklima und Führung Arbeits- und Ruhezeiten Arbeit und Privat |

| | | | | | | |
|-----|-------------------------|------|--|---|--|---|
| | | | jemand anders fragen, du haben viel Überzeit. Ähh also nicht immer so sagen, aber manchmal er Toleranz zeigen und sagt, ich habe viel Überzeit, du am Wochenende nicht kommen. | vorkommen, dass umstrukturiert wird, wenn MA viele Überstunden haben | | |
| 348 | | IP_D | S: Und wie sieht es mit der Mitsprache und Anerkennung? | | | |
| 349 | Interview A-G, Pos. 349 | IP_D | IP_D: In Kleberei, äh ich hatte Personalabteilung gesagt, dass Abteilungschef mit mir und Kollege viel streitet. Frau und Brunder von Abteilungschef auch gleiche Abteilung schaffe, diese aber nie arbeiten immer in Firma spazieren. (-) äh und Personalbüro nichts gemacht bis jetzt. (-) Abteilungschef in | Das Verhalten des Abteilungsleiters von der Kleberei wurde dem Personalbüro gemeldet. Jedoch hat die Personalabteilung nichts unternommen Interview A-G, Pos. 349-350 Abteilungsleiter von der Kleberei sei gegenüber MA respektlos, soziale Ausgrenzung Pos. 349 - 350 | Meldung des Fehlverhaltens an die HR Abteilung | Konfliktlösung, Konfliktmanagement Soziale Ausgrenzung |
| 350 | Interview A-G, Pos. 350 | IP_D | Kleberei haben kein Respekt. Er nie einmal Danke sagen. | Fehlende Anerkennung, Mitspracherecht | Respektlosigkeit gegenüber MitarbeiterInnen | Mitspracherecht, Anerkennung und Wertschätzung |
| 351 | | IP_D | S: Okay, können Sie mir erzählen, ob Sie Erfahrungen mit ungerechtfertigter Kündigung gemacht haben? | | | |
| 352 | Interview A-G, Pos. 352 | IP_D | IP_D: Ungerechtfertigte Kündigung? Nein, vorher ich war 10 Jahre in andere Fabrik. Dort ich | Wurde nie zu Unrecht gekündigt, hat in einer Firma eine Kündigung bekommen weil die Konkurs ging, | keine Erfahrung mit ungerechtfertigter Kündigung | Arbeit Diskriminierung und Rassismus |

| | | | | | | |
|-----|-------------------------|------|--|---|---|--|
| | | | normal Kündigung bekommen, weil Firma Konkurs gegangen. Nacher ich in Reinigung gearbeitet und in Bauernhof Äpfel pflücken, auch in Küche Teller gewaschen in Restaurant, und jetzt 28 Jahre hier geblieben. | danach hat er auf Bauernhof, Restaurant und Reinigung gejobbt, bis er die Stelle in der Produktion vom jetzigen AG bekam | | |
| 353 | | IP_D | S: Haben Sie Angst, ihren Arbeitsplatz zu verlieren. | | | |
| 354 | Interview A-G, Pos. 354 | IP_D | IP_D: Angst, ich schon Angst haben. Wegen bis Pensionierung muss 3 Jahre arbeiten. Wenn Kündigung kommt, ich sicher keine neue Arbeit finden. Und auch jetzt zum Beispiel, in Zürich* (Ortschaft geändert) hat Firma auch Niederlassung, diese Firma Produktion nach Tschechien gebracht. 30 Mitarbeiter Kündigung gegeben und 20 Mitarbeiter uns in Firma gekommen. | Hat Angst, die Arbeitsstelle vor seiner Rente zu verlieren Zweigniederlassung hat die Produktion ins Ausland verlagert, 30 MA wurde gekündigt, 20 MA wurden im Hauptsitz aufgenommen. MA macht sich auch Sorgen über die wirtschaftliche Lage und vielleicht sinkende Aufträge | Angst vor Stellenverlust Zweigniederlassung hat die Produktion ins Ausland verlagert, 30 MA wurde gekündigt, 20 MA wurden im Hauptsitz aufgenommen. MA macht sich auch Sorgen über die wirtschaftliche Lage und vielleicht sinkende Aufträge | Angst vor Stellenverlust |
| 355 | | IP_D | S: Beschreiben Sie mir, wie das Verhältnis mit ihren Vorgesetzten ist. | | | |
| 356 | Interview A-G, Pos. 356 | IP_D | IP_D: Vorher in Abteilung Kleberei nicht gut, egal wie Tyrann und jetzt ist gut. | bezeichnet den Vorgesetzten aus der Abteilung Kleberei als Tyrannen. Das Verhältnis zum Vorgesetzten in der Schreinerei emp- | Beziehung zum Vorgesetzten | Beziehung zum Vorgesetzten und Team Arbeit |

| | | | | | | |
|-----|-------------------------|------|---|--|--|---|
| | | | | findet er als gut | | |
| 357 | | IP_D | S: Können Sie mir ein Beispiel geben, wie Ihre Arbeit wertgeschätzt wird, ob sie da Lob, Dank, Anerkennung vielleicht einen Bonus erhalten? | | | |
| 358 | Interview A-G, Pos. 358 | IP_D | IP_D: (-) jetzt wenn zum Beispiel wir arbeiten in Nacht, dann manchmal wir ganze Abteilung Pizza, Kebab bestellen. Mit Arbeitskollege ist gut. (--) Manchmal Abteilungschef auch sagen gute Arbeit. Aber Bonus wir haben nie bekommen. (--) Auch Lohnerhöhung keine. Ich arbeite für Mindestlohn. 28 Jahre ich arbeiten dort und nur 1x CHF 100.00 mehr Lohn bekommen, so. (--) aber wir manchmal bekommen von Kunde Geschenk, zum Beispiel Milka bestellen Packet für Schokolade, und sie uns dann schenken Schokolade und Dankeschön sagen. Aber das nicht unsere Firma geben, Geschenk kommen von andere Firm. (-) unsere Firma manchmal uns | Bekommt manchmal Lob von Vorgesetzten. Teamverhältnis ist gut, in der Nachtschicht bestellen sie alle gemeinsam Pizza oder Kebab und machen zur selben Zeit Pause hat noch nie einen Bonus erhalten und in den 22 Jahren nur 1x eine Lohnerhöhung à CHF 100.00. Arbeitet seit 22 Jahren für einen Mindestlohn Erhalten vom Kunden manchmal als Dankeschön Kundengeschenke wie z.B. Schokolade Firma gibt manchmal Äpfel für die Angestellten, was der AN als gesund definiert | Beziehung zum Vorgesetzten und Team Keine Lohnerhöhung Anerkennung und Wertschätzung Arbeitsbedingungen und Fürsorgepflicht des Arbeitgebers | Arbeitsklima und Führung Keine Lohnerhöhung Anerkennung und Wertschätzung Arbeitsbedingungen und Fürsorgepflicht des Arbeitgebers |

| | | | | | | |
|-----|-------------------------|------|---|---|---|--|
| | | | geben Apfel, das auch gesund. | | | |
| 359 | | IP_D | S: Wie beeinflusst Ihre Angst ihren Berufsalltag? | | | |
| 360 | Interview A-G, Pos. 360 | IP_D | IP_D: (seufzen) ich schon gesagt, ich noch muss 3 Jahre arbeiten bis Pension. Ich immer schauen, dass ich arbeiten schnell und sauber. Egal wie zum Beispiel bei Paletten, Kollege machen zum Beispiel 30 Paletten und ich machen in gleiche Zeit 50 Paletten. (-) und das immer viel Stress, nach Arbeit viel müde, wegen auch Schichtarbeit. Auch wegen Arbeit immer Rückenschmerzen. | Hofft, noch 3 Jahre bis zur Rente in ungekündigtem Verhältnis zu arbeiten Zeigt überdurchschnittliche Leistung | will bis zum Rentenalter arbeiten setzt sich unter Stress, da täglich überdurchschnittliche Leistung | Zukunftsperspektiven Stress Belastung Druck |

| | | | | | | |
|-----|-------------------------|------|--|---|--|--|
| 361 | | IP_D | S: Welche sozialen und privaten Einschränkungen haben Sie aufgrund Ihrer an Angst, also sind Sie beispielsweise durch die Angst sozial isoliert? | | | |
| 362 | Interview A-G, Pos. 362 | IP_D | IP_D: Nicht wegen Angst isoliert, wegen Schichtarbeit viel müde und immer Stress. Für mich immer schlimm Früh- und Nachtschicht. Schichtarbeit machen Körper kaputt, nicht richtig schlafen, dann arbeiten, auch Wochenende keine Pause. Vielleicht wenn älter dann noch schwieriger, wenn jung nicht so schwierig. Aber jetzt immer müde auch Frau immer müde nach Arbeit. Äh (--) zum Beispiel Maschinen immer schnelle laufen, immer mit Adrenalin arbeiten, wegen Mensch egal wie Maschine arbeiten. Das auch machen müde. | die Isolation sei nicht wegen der Angst, sondern wegen der Erschöpfung, Stress und Schichtarbeit. Wegen der Schichtarbeit kann er nicht richtig schlafen (Schlafstörung), keine Zeit zum Erholen weil er meistens auch am Wochenende arbeitet | Teufelskreis der Angst Überbelastung, kommt nicht zur Ruhe | Erschöpfung, Stress, Angst Abwehrmechanismen Angst und Stress Leistungsdruck Arbeit und Privat |
| 363 | | IP_D | S: Also darf ich kurz nochmal zusammenfassen | | | |
| 364 | | IP_D | IP_D: Ja bitte | | | |

| | | | | | | |
|-----|-------------------------|------|---|--|---------------------|--|
| 365 | | IP_D | S: Aufgrund der Angst, dass Sie ihren Job verlieren könnten, klammern Sie sich an die Arbeit und zeigen überdurchschnittlichen Einsatz. Durch die Schicht- und Wochenendeinsätze sind Sie dann zu erschöpft und pflegen wenig soziale Kontakte? | | | |
| 366 | Interview A-G, Pos. 366 | IP_D | IP_D: Ja, (-) also ich schon Zeit verbringen mit Familie. Auch zum Beispiel ich in Moschee gehen beten, wenn Zeit haben, dort ich habe Freunde seit ich gekommen in Schweiz. Nach beten, wir in Kantine von Moschee gehen Cay* (Übersetzung Schwarz Tee) oder Kaffee trinken und reden. | verbringt Zeit mit der Familie geht in seiner Freizeit in die Moschee und trifft Freunde, mit denen kann er sich bei einer Tasse Tee oder Kaffee unterhalten | Familie und Moschee | Freizeitgestaltung |
| 367 | | IP_D | S: Okay, erzählen Sie mir doch, wie Ihre Wochenenden verlaufen, wie Sie Ihre Freizeit gestalten. | | | |
| 368 | Interview A-G, Pos. 368 | IP_D | IP_D: Wenn nicht arbeiten, dann ich mit Familie manchmal Essen gehen, Einkaufen, ich auch in Moschee gehen, mit Freunden reden. | Wenn er an Wochenenden nicht arbeitet, verbringt er die Zeit mit der Familie auch verbringt er die Freizeit in | Freizeit | Freizeitgestaltung Arbeit- und Ruhezeit |

| | | | | | | |
|-----|-------------------------|------|---|--|---------------------------------|-----------------------|
| | | | (-) wir in Moschee auch haben kleine Bibliothek, manchmal dort Buch nehmen und lesen. | der Moschee und liest auch mal ein Buch | | |
| 369 | | IP_D | S: Machen Sie auch zum Beispiel Sport als Ausgleich? | | | |
| 370 | Interview A-G, Pos. 370 | IP_D | IP_D: Wo Kinder klein gewesen, wir immer gegangen Velofahren, in Wald joggen, Spazieren am See, manchmal Schwimmen. Jetzt ich mache kein Sport. | Als die Kinder noch klein waren, waren sie sportlich aktiv. Doch jetzt machen sie keinen Sport mehr | sportlich nicht aktiv | Freizeitgestaltung |
| 371 | | IP_D | S: Gut, dann kommen wir langsam zum Ende, wie empfinden Sie Ihre finanzielle Situation in der Schweiz? | | | |
| 372 | Interview A-G, Pos. 372 | IP_D | IP_D: Äh wie sagt man, ich bin Sparfuchs (lacht), ich immer achten auf Preise und vergleichen. Zum Beispiel wenn Möbel oder Auto kaufen, auch immer schauen auf Modell, Preis, ich machen das auch mit Trinken. Ich schaue zum Beispiel Valser wo in Angebot dann ich dort 7,8 Harasse kaufen. (--) Ich auch immer Zahlen pünktlich Rechnungen, nie Mahnung bekommen, immer pünktlich bezahlen. | Achtet auf die Preise und Aktionen Achtet auch darauf, dass die Rechnungen pünktlich bezahlt werden, so dass er keine Mahnung im Haus hat | Vergleicht Preise auf dem Markt | finanzielle Situation |

| | | | | | | |
|-----|-------------------------|------|---|--|--|--------------------------------------|
| 373 | | IP_D | S: So, nun meine letzte Frage, können Sie mir beschreiben, wie Sie soziale Kontakte in der Schweiz pflegen? | | | |
| 374 | Interview A-G, Pos. 374 | IP_D | IP_D: Also ich leben hier in gleiche Stadt seit 40 Jahren. Ich Freunde kennengelernt zum Beispiel türkische Freunde vor 40 Jahren, und wir immer noch gute Freunde. Manchmal sie kommen Besuchen in mein Haus, manchmal wir gehen Besuch machen. (--) ich auch haben Schweizer Freunde, sie immer kommen mit in Hotel Ferie mache in Türkei mit uns. | Pflegt Kontakte über 40 Jahren, seit er in der Schweiz ist. hat auch Freunde die Schweizer sind, die regelmässig mit in die Türkei reisen und gemeinsam Urlaub machen | Freunde über 40 Jahren | Soziales Leben Freizeitgestaltung |
| 375 | | IP_D | S: Wie stellen Sie sich die Zukunft vor? | | | |
| 376 | Interview A-G, Pos. 376 | IP_D | IP_D: Noch 3 Jahre arbeiten, dann vielleicht 3-6 Monate mit Frau in Türkei bleiben und 6 Monate in Schweiz bei Kindern. | in der Zukunft bzw. im Rentenalter möchte er mit seiner Ehefrau 6 Monate in der Türkei leben und 6 Monate in der Schweiz | möchte zwischen Heimat und der Schweiz pendeln | Zukunftsperspektiven |
| 377 | | IP_D | S: Gut, dann möchte ich mich herzlich fürs Mitmachen | | | |
| 378 | | IP_D | bedanken. Haben Sie noch etwas, das im Gespräch nicht angesprochen war und wichtig | | | |

| | | | | | | |
|-----|-------------------------|------|---|----------------|--------------|---------------|
| | | | ist, das Sie gerne noch erwähnen möchten? | | | |
| 379 | | IP_D | IP_D: Nein ich nichts mehr haben, danke. | | | |
| 380 | | | | | | |
| 381 | | IP_E | S: Kac yasindasiniz? | | | |
| 382 | | IP_E | Übersetzung: Wie alt sind Sie? | | | |
| 383 | Interview A-G, Pos. 383 | IP_E | IP_E: Ben 60 yasindayim | 60 Jahre alt | 60 Jahre alt | Personalien |
| 384 | | IP_E | Übersetzung: Ich bin 60 Jahre alt | | | |
| 385 | | IP_E | S: Cocugunuz varmi? Vars kac cocugunuz var? Kizmi, Erkekmi? Ve cocuklar olduktan sorna isi biraktinizmi vea azaltinizmi? | | | |
| 386 | | IP_E | Übersetzung: Haben Sie Kinder? Wenn ja, wie viele? Mädchen oder Junge? Und als die Kinder kamen, haben Sie die Arbeit reduziert oder evtl. angekündigt? | | | |
| 387 | Interview A-G, Pos. 387 | IP_E | IP_E: iki oglum var. Esim sagkene ben calismiyordum | hat zwei Söhne | zwei Söhne | Familienstand |
| 388 | | IP_E | Übersetzung: Ich habe zwei Söhne. Als mein Ehemann noch lebte, habe ich nicht gearbeitet | | | |
| 389 | | IP_E | S: Ailenizdemi isvicrede yasiyor? | | | |

| | | | | | | |
|-----|-------------------------|------|---|---|--|---------------|
| 390 | | IP_E | Übersetzung: Lebt Ihre Familie auch in der Schweiz? | | | |
| 391 | Interview A-G, Pos. 391 | IP_E | IP_E: Evet burda yasiyorlar | Familie lebt in der Schweiz | | Familienstand |
| 392 | | IP_E | Übersetzung: Ja, sie leben hier | | | |
| 393 | | IP_E | S: Peki ne zamandan begri isvicredesiniz? | | | |
| 394 | | IP_E | Übersetzung: Gut, seit wann leben Sie in der Schweiz? | | | |
| 395 | Interview A-G, Pos. 395 | IP_E | IP_E: Ben 23 yasimda gelin olarak geldim | kam in die Schweiz als Sie 23 Jahre alt war (1. Generation) | | 1.Generation |
| 396 | | IP_E | Übersetzung: Ich kam als Braut im Alter von 23 Jahren | | | |
| 397 | | IP_E | S: Peki isvicreye nasıl geldiniz? Yani gelin olarak gelmissiniz beyiniz isvicredemiydi, yoksa beraber mi geldiniz, hikayenizi anlatabilirmisiniz? | | | |
| 398 | | IP_E | Übersetzung: Gut, wie sind Sie in die Schweiz gekommen? Zwar hatten Sie erwähnt, dass Sie als Braut hierherkamen, war Ihr Ehemann denn bereits in der Schweiz? Können Sie mir Ihre Geschichte erzählen? | | | |

| | | | | | | |
|-----|-------------------------|------|---|--|--|----------------------|
| 399 | Interview A-G, Pos. 399 | IP_E | <p>IP_E: Tabiki, benim beyim Türkiyede Ankara Hastanesinde Emar cekiyordu yani Rayaloji teknisin olarak calisiyordu. Ondan sonra Hastaneden ona Mektup gelmist, Isvicrede isci araniyor diye. Benim esimde müracaat etti. Onlarda kabul ettiler. Oda bi kac aylina isvicreye gitmisti. Sonra tekrar Türkiyeye döndü, bizde evlendik. Sonra isvicreden tekrakr haber geldi, sizin isinizi cok beyendik diye tekrar gelmek istermisiniz diye. Benim esimde evlendigini söyledi eger esimidi getire bilirim kabul ederim diye haber yolladi. Hastanedende olumlu cevap geldikten soran biz Isvicreye geldik. Bi kac ay isvicrede calisip türkiye dönüyorduk. Sonra cocuklarimiz oldu. Bizde burda gurbeci olarak kaldik, ya kizim. Böyle iste.</p> | <p>In der Türkei arbeitete der Ehemann als Radiologiefachmann, er hatte vom Krankenhaus erfahren, dass die Schweiz aus der Türkei qualifizierte Radiologiefachmänner suche</p> | | Berufliche Werdegang |
|-----|-------------------------|------|---|--|--|----------------------|

| | | | | | | |
|-----|--|------|---|--|--|--|
| 400 | | IP_E | <p>Übersetzung: Natürlich, mein Mann arbeitete in der Türkei in Ankara in einem Krankenhaus. Er arbeitete in der Radiologie als Radiologiefachmann. Danach bekam er einen Brief aus dem Krankenhaus mit der Nachricht, dass in der Schweiz Radiologen gesucht werden. Daraufhin hat sich mein Ehemann beworben und eine Zusage bekommen. Somit ging er in die Schweiz. Der Einsatz dauerte einige Monate. Als er wieder in der Türkei war, haben wir geheiratet. Aus der Schweiz kam erneut die Nachricht, ob mein Mann ein weiteres Mal in die Schweiz kommen würde, weil sie mit der Arbeit sehr zufrieden waren. Daraufhin hat mein Mann mitgeteilt, dass er nun verheiratet sei, er würde nur auf das Angebot eingehen, wenn er mich als Ehefrau auch mitnehmen kann. Als uns das Krankenhaus eine positive Antwort gab, sind wir in die Schweiz gereist.</p> | | | |
|-----|--|------|---|--|--|--|

| | | | | | | |
|-----|-------------------------|------|---|---|------------------|-----------------------|
| | | | Wir waren einige Monate in der Schweiz und dann wieder in der Türkei. Dann haben wir unsere Kinder bekommen und sind hier in der Schweiz geblieben und wurden von Expats zu Auswanderern. | | | |
| 401 | | IP_E | S: Memleketinizde ne isle mesguldunuz daha dorusu ne okudunuz? | | | |
| 402 | | IP_E | Übersetzung: Was haben Sie in Ihrer Heimat gelernt bzw. studiert? | | | |
| 403 | Interview A-G, Pos. 403 | IP_E | IP_E: Ben ozamanlar daha üniversteye yeni baslamistim öğretmeligi kazanmistim. | Hatte damals mit dem Lehramtsstudium begonnen | keinen Abschluss | Bildung und Werdegang |
| 404 | | IP_E | Übersetzung: Damals hatte ich gerade mit der Uni angefangen, ich wollte Lehrerin werden. | | | |
| 405 | | IP_E | S: Nerde calisiyorsunuz? | | | |
| 406 | | IP_E | Übersetzung: Wo arbeiten Sie? | | | |
| 407 | Interview A-G, Pos. 407 | IP_E | IP_E: Esim vefat edeli, ben Fabrikada isci olarak calisiyo- | Als der Ehemann verstarb, ist sie in ein Produktionsunternehmen | Lebenssituation | Beruflicher Werdegang |

| | | | | | | |
|-----|-------------------------|------|---|---------------------------|---------------------|-----------------|
| | | | rum | gegangen | | |
| 408 | | IP_E | Übersetzung: Seit mein Ehemann verstorben ist, arbeite ich in der Fabrik | | | |
| 409 | | IP_E | S: Allah rahmet eylesin (-) peki kac senedir bu sirkete calisiyorsunuz? | | | |
| 410 | | IP_E | Übersetzung: Mein herzliches Beileid (-) wie lange sind Sie in dieser Firma angestellt? | | | |
| 411 | Interview A-G, Pos. 411 | IP_E | IP_E: Bu sirkede 15 senedir emegim var. | 15 Jahre Arbeitserfahrung | 15 Jahre im Betrieb | Berufserfahrung |
| 412 | | IP_E | Übersetzung: In dieser Firma arbeite ich jetzt 15 Jahre | | | |
| 413 | | IP_E | S: Is durumunuz nasil? | | | |
| 414 | | IP_E | Übersetzung: Wie sind Ihre Anstellungsverhältnisse? | | | |
| 415 | | IP_E | IP_E: Nasil yani? | | | |
| 416 | | IP_E | Übersetzung: Was meinen Sie? | | | |
| 417 | | IP_E | S: Äh kusura bakmayin benim türkçemde çok iyi deyil, yani sormak istedim kontrata kalici bir pozisyonunuz varmı, yoksa gecici olarakmi kontratiniz? | | | |
| 418 | | IP_E | Übersetzung: Äh bitte entschuldigen Sie mich, mein Türkisch ist nicht so gut, also was ich fragen wollte ist, ob Sie im Ver- | | | |

| | | | | | | |
|-----|-------------------------|------|--|---|---------------------------------------|--------------------------|
| | | | trag eine Festanstellung haben oder ob Sie eine temporäre Anstellung haben? | | | |
| 419 | Interview A-G, Pos. 419 | IP_E | IP_E: Yok kizim türkce niz geyet güzel (gülümsüyor). Benimkisi kadrolu görev. | Festanstellung | unbefristeter Vertrag | Arbeitsplatzunsicherheit |
| 420 | | IP_E | Übersetzung: Nein Liebes, dein Türkisch ist sehr gut. Ich habe eine Festanstellung. | | | |
| 421 | | IP_E | S: Peki isyerinizde hangi kendinizi gelistirme firsatiniz var? | | | |
| 422 | | IP_E | Übersetzung: Gut, welche Entwicklungsmöglichkeiten gibt es in Ihrer Abteilung? | | | |
| 423 | Interview A-G, Pos. 423 | IP_E | IP_E: hayir yok (-) bize sans yok, hele bu yastan sorna. Bizim almanca miz olmadigi için äh sans vermiyorlar. | Erhält keine Gelegenheit, sich weiterzuentwickeln, mangelnde Sprachkenntnisse und hohes Alter | Chancen für Entwicklung nicht gegeben | Entwicklungsmöglichkeit |
| 424 | | IP_E | Übersetzung: Nein, haben wir nicht (-) sie geben uns die Chance nicht, und in diesem Alter sowieso nicht. Weil wir kein Deutsch sprechen äh geben sie uns keine Chancen. | | | |
| 425 | | IP_E | S: Yani almanca niz yeterli deyil diye size firsat vermiyorlarmi? | | | |

| | | | | | | |
|-----|-------------------------|------|--|--|---------------------------------------|---|
| 426 | | IP_E | Übersetzung: Also, weil Sie kein Deutsch können, haben Sie keine Möglichkeit, sich weiterzubilden? | | | |
| 427 | Interview A-G, Pos. 427 | IP_E | IP_E: yani bilemiyorum. (-) Gerci almancayada pek gerekli yok. Bazi (-) bütün erkeler, yani herkes almancasiz yapıyor ve makine ustasi oluyorlar (--) yani almancalari yok ama sans veriliyor onlara. | Die deutsche Sprache sei für die Weiterbildungen nicht zwingend, andere MA haben auch wenige Deutschkenntnisse und könnten sich dennoch weiterentwickeln | Chancen für Entwicklung nicht gegeben | Entwicklungsmöglichkeit Ungleichheiten zwischen MitarbeirlInnen Führungskultur |
| 428 | | IP_E | Übersetzung: Also ich weiss es nicht. (-) Dennoch ist die deutsche Sprache nicht zwingend. Einige (-) alle Männer, die eine Weiterbildung machen, hatten auch die Gelegenheit, sich ohne deutsche Sprachkenntnisse zu entwickeln und wurden Maschinenführer. (--) also die beherrschen die deutsche Sprache auch nicht, aber bekommen die Chance. | | | |
| 429 | | IP_E | S: Anliyorum, ozaman kadin olarak makineyi yönetmeyi gelistirmiyorlmi? Peki isyerindeki cevreniz nasil. Mesela cok mu sesli, soguk yada tozlu? | | | |

| | | | | | | |
|-----|-------------------------|------|---|---|---|--|
| 430 | | IP_E | Übersetzung: Verstehe, also dann werden die Frauen nicht gefördert, um Maschinenführerin zu werden? Wie ist denn die Umgebung am Arbeitsplatz? Also ist es beispielsweise sehr laut, kalt, staubig? | | | |
| 431 | Interview A-G, Pos. 431 | IP_E | IP_E: evet kadınlara hak vermiyorlar. bizim sektör baya bi gürültülü, yani makinelerin sesi. Bide mukavva kestigimiz için tozları her taraf un gibi tozlu | Keine Gleichberechtigung zwischen Mann und Frau. Männer werden bevorzugt Laut und staubige Arbeitsumgebung | Gleichstellung zwischen Frau und Mann nicht vorhanden Staubiger Arbeitsplatz | Diskriminierung Entwicklungsmöglichkeiten Arbeitsplatzumgebung |
| 432 | | IP_E | Übersetzung: Ja, die Frauen bekommen keine Gelegenheit. Unser Sektor ist laut, also die Geräusche der Maschinen. Weil wir Karton zuschneiden, ist es staubig wie Mehl | | | |
| 433 | | IP_E | S: Ayakdami yoksa oturarak mı çalışıyorsunuz? | | | |
| 434 | | IP_E | Übersetzung: Wie führen Sie Ihre Arbeit aus, eher stehend oder sitzend? | | | |
| 435 | Interview A-G, Pos. 435 | IP_E | IP_E: Ayakda çalışıyoruz | Arbeiten im Stehen, körperliche Anstrengung | stehende Tätigkeit | Körperlicher Einsatz |
| 436 | | IP_E | Übersetzung: Wir arbeiten stehend | | | |

| | | | | | | |
|-----|-------------------------|------|--|---|--|---|
| 437 | | IP_E | S: Aylık ücretmi alıyorsunuz yoksa sagatlıkmi? | | | |
| 438 | | IP_E | Übersetzung: Haben Sie einen fixen Monatslohn oder Stundenlohn? | | | |
| 439 | Interview A-G, Pos. 439 | IP_E | IP_E: Aylık | Monatliche Zahlung | monatliches Einkommen | finanzielle Situation |
| 440 | | IP_E | Übersetzung: Einen Monatslohn. | | | |
| 441 | | IP_E | S: Isininizi bana tarif edermisiniz? Mesela isyerinizde gününüz nasıl geçiyor | | | |
| 442 | | IP_E | Übersetzung: Können Sie Ihre Arbeitstätigkeiten beschreiben? Beispielsweise wie Ihr Arbeitstag vergeht? | | | |
| 443 | Interview A-G, Pos. 443 | IP_E | IP_E: Biz vardiyalı çalışıyoruz. Vardiye değişirken işleri yeni vardiye teslim ediyoruz, makineler hiç durmuyor. Bize büyük mukavva geliyor bizde makineye yerleştiriyoruz, makinede mukavvayı sipariş göre kesiyor. Makineler öbür ucunda başka bir işçi alıyor paletler üzerine yerleştiriyor sonra kesilmiş kartonlar başka | Schichtbetrieb, Übergabe nach Dienst werden Maschinen nicht angehalten die Kartons werden in die Maschine gelegt und zugeschnitten. Repetitive Arbeit | Repetitive Arbeit Bei Übergabe laufen Maschine weiter | Körperlicher Einsatz Arbeits- und Ruhezeiten |

| | | | | | | |
|-----|--|------|---|--|--|--|
| | | | makineye koyuluyor orda kenarlar yapistiriliyor. | | | |
| 444 | | IP_E | Übersetzung: Wir arbeiten in Schichten. Wenn es zum Schichtwechsel kommt, übergeben wir die Arbeit der neuen Schicht, so dass die Maschinen nicht angehalten werden. Wir erhalten grosse Kartons, welche wir in die Maschine einlegen. In der Maschine werden die Kartons nach Bestellung zugeschnitten. Am anderen Ende der Maschine ist ein anderer Mitarbeiter, der die zugeschnittenen Kartons von der Maschine nimmt und auf Paletten legt. Anschliessend kommen die zugeschnittenen Kartons in eine andere Maschine, dort werden die Kanten verklebt. | | | |
| 445 | | IP_E | S: Calisma saatleriniz nasil? | | | |
| 446 | | IP_E | Übersetzung: Wie sind Ihre Arbeitszeiten? | | | |

| | | | | | | |
|-----|-------------------------|------|--|--|---|--|
| 447 | Interview A-G, Pos. 447 | IP_E | IP_E: Sabah saat besten bire kadar. Öglen birden dokuza kadar. Gece dokuzdan bese kadar | Arbeitszeiten, Abteilung drei Schichtbetrieb | Schichtbetrieb | Arbeits- und Ruhezeiten |
| 448 | | IP_E | Übersetzung: morgens von 5 bis 13 Uhr. Mittags von 13 bis 21 Uhr. Nachts von 21 bis 5 Uhr | | | |
| 449 | | IP_E | S: iyi is sizin icin ne anlama geliyor? | | | |
| 450 | | IP_E | Übersetzung: Was bedeutet gute Arbeit für Sie? | | | |
| 451 | Interview A-G, Pos. 451 | IP_E | IP_E: iyi is (-- bazar düşünüyorum buraya gelmekle hatami yaptik. Memleketde kalsymisim okulumu bitirp ögretmen olurdum. Ve simdiye kadar emekli olurdum (gülümsüyor) | persönliche Meinung, was gute Arbeit ist, überlegt sich manchmal, wie es gewesen wäre, wenn sie nicht in die Schweiz gekommen wären, ob sie ihren Beruf als Lehrerin in der Türkei ausgeübt hätte. | Laut der Aussage bedauert sie die Auswanderung in die Schweiz | Bedauert, im Gastland zu leben Vorstellung von guter Arbeit |
| 452 | | IP_E | Übersetzung: Gute Arbeit (-- manchmal denke ich, ob es besser gewesen wäre, wenn wir in der Heimat geblieben wären und niemals hierhergekommen wären. Dann hätte ich mein Studium fertig und hätte als Lehrerin gearbeitet. Dann wäre ich heute im Ruhestand (lächelt) | | | |

| | | | | | | |
|-----|-------------------------|------|--|---|--|---|
| 453 | | IP_E | S: Anliyorum, peki catismaler ve tartismalar oldumu hic, ve catismalar hakkında neler yasadiniz, anlatabilirmisiniz? | | | |
| 454 | | IP_E | Übersetzung: Verstehe, gut, gab es jemals Konflikte oder Diskussionen? Können Sie uns Ihre Erfahrungen erzählen? | | | |
| 455 | Interview A-G, Pos. 455 | IP_E | IP_E: (-) Hm tartismalar tabiki oldu. ama benim almancam pek yok onun için derdimi anlatabilmiyorum. Haksiz davranıyorlar. | hält sich von Konflikten zurück, weil auch die Sprachkenntnisse fehlen | | Ohnmacht |
| 456 | | IP_E | Übersetzung: (-) Hm es gab sicherlich Diskussionen. Aber da ich kaum die Sprache beherrsche, kann ich mich nicht äussern bzw. die Situation erklären. | | | |
| 457 | | IP_E | S: Mesela ne gibi tartismalar? | | | |
| 458 | | IP_E | Übersetzung: Können Sie mir ein Beispiel geben zu den Diskussionen? | | | |
| 459 | Interview A-G, Pos. 459 | IP_E | IP_E: Mesela (-) haksiz davranmalar (--) haftasonlari da calisiliyor bizde. Patronlarda coguzaman hep ayni kisileri yaziyor. Bize sormuyorlar calismak istiyormusun diye. | Diskussionen wegen der Wochenendarbeit, die Ausländer müssen häufiger ihre Wochenenden opfern. Schuldzuweisung von Fehlern auf | Führungskultur Ungerechtes Vorgehen bei Einsatzplanung fehlende Sprachkenntnisse | Arbeits- und Ruhezeit fehlende Sprachkenntnisse Angst, Hilflosigkeit Arbeitsklima und Führung Wertschätzung Arbeit und Privatleben |

| | | | | | | |
|-----|--|------|---|---|--|--|
| | | | Coguzaman yabancilari calistiriyorlar (-) Bi kac sene öncede bunlar bi hata yapmis, bende pek almanca anlamiyorum sornadan anladim o hatayi sanki ben yapmisim gibi gösterdiler. | die MA. MA kann sich nicht verteidigen und akzeptiert die Schuldzuweisung wegen mangelnder Sprachkenntnisse | | |
| 460 | | IP_E | Übersetzung: Beispielsweise (-) unfaires Verhalten (--) wir arbeiten auch am Wochenende. Die Vorgesetzten schrieben bei dem Wochenendeinsatz häufig immer dieselben Kandidaten auf, ohne die Kandidaten zu fragen, ob wir bereit sind, am Wochenende zu arbeiten. Meistens arbeiten die Ausländer am Wochenende. Und vor einigen Jahren hat jemand einen groben Fehler gemacht, da ich die Sprache nicht beherrsche, habe ich es erst später erfahren. Sie stellten es so dar, als ob ich den Fehler gemacht hätte. | | | |
| 461 | | IP_E | S: Simdiki sorum da tam haksizlik üzerine soracaktim, isyerinizde haksizlik varmi diye | | | |
| 462 | | IP_E | Übersetzung: Das wäre meine nächste Frage gewesen, gibt es unfaires Verhalten an Ihrem | | | |

| | | | | | | |
|-----|-------------------------|------|---|---|--|---|
| | | | Arbeitsplatz, bzw. Situationen oder Handlungen die Sie als unfair wahrnehmen? | | | |
| 463 | Interview A-G, Pos. 463 | IP_E | IP_E: Ücretler deysik ama ayni isleri yapıyouz bagzi kisiler mesela isvicreliiler bizden bin, ikibinlere fazla kazanıyorlar anliyacagin (-) esit davranmıyorlar tammami (-) Kadınlar ve Erkekler farkli kazanıyorlar (-) yani Kadınlar az kazanıyorlar. Mesela bana 15 senedir ücret artisi gelmedi. Resmi tatillerde vea bayramlarda calistiriyorlar ama ek ücret ödeme yapmıyorlar. | Lohnunterschied zwischen Mann und Frau und Einheimische vs. AusländerInnen, keine Lohnerhöhung seit 15 Jahren | Lohndifferenzen zwischen den MigrantInnen und Einheimischen, sowie Frauen und Männer | Lohndiskriminierung finanzielle Situation |
| 464 | | IP_E | Übersetzung: Die Gehälter sind unterschiedlich, alle machen dieselbe Arbeit, aber die Schweizer bekommen zwischen 1'000 und 2'000 mehr Gehalt, damit Sie es auch verstehen (-) es gibt keine Gleichberechtigung (-) Frauen und Männer verdienen unterschiedlich (-) also die Frauen verdienen wesentlich weniger. Beispielsweise hatte ich in den 15 Jahren noch keine Lohnerhö- | | | |

| | | | | | | |
|-----|-------------------------|------|--|---|------------------------------------|--|
| | | | hung bekommen. Wenn wir an Feiertagen arbeiten, erhalten wir auch keine Lohnzuschläge. | | | |
| 465 | | IP_E | S: Peki hatayi sizin üzerinize attilar dediniz, yakindan anlatabilirmisiniz? | | | |
| 466 | | IP_E | Übersetzung: Sie hatten erwähnt, dass der Fehler Ihnen aufgelastet wurde, können Sie das schildern wie das war? | | | |
| 467 | Interview A-G, Pos. 467 | IP_E | IP_E: Müsterilere yanlis mal gitmis. Bizim yaptigimiz mallar, paletleri karistirmislar, ve makinelerde yanlis ayarlanmis, mallar küçük vea büyük kesilmis. Makine mühendisti de, benden dolayi zaten almanca anlamiyor diye, sucu bana atmis. Halbuki ben makine falan ayarlamiyorum, makine mühendisleri ayarliyor. Sornada benim yanima Patron geldi seni Personel ofisden cagiyorlar diye. Bende gitim, onlarda bana zorla uyari imzalattirdilar. Benimde bu olaydan haberim bile | Schuldzuweisung der Fehlproduktion und Falschlieferung Schuldzuweisung anstelle Lösungshandeln, toxische Arbeitsatmosphäre auch durch die HR-Abteilung | Personalführung Schuldzuweisung | Arbeitsklima und Führung Wertschätzung Arbeit und Privat Sprachkenntnisse, Verständigung Schuldzuweisung |

| | | | | | | |
|--|--|--|---|--|--|--|
| | | | <p>yoktu. Personel ofisdeki konusmayı hepsini anlamadım. Anlamadım imzaladım. Ondansorna isdne ciktikdan sorna oglum tekrar personel ofise aradı, anneme ne imzalatdirdiniz diye. Onlarda anlatmıslar, sorna oglum dedi annem makine ayarlamıyor onlar makine mühendisleri ayarlıyor diye, onlarda annen bu hataya imzasınlan kabulendi dediler, bir hatasını görürsek cikisi alır dediler.</p> | | | |
|--|--|--|---|--|--|--|

| | | | | | | |
|-----|--|------|---|--|--|--|
| 468 | | IP_E | <p>Übersetzung: Die Kunden haben falsche Lieferungen erhalten. Die Produkte wurden vertauscht und die Maschinen wurden falsch eingestellt, so dass die Produkte zu klein oder zu gross zugeschnitten wurden. Der Maschinenführer hat den Fehler auf mich geschoben, weil er wahrscheinlich dachte, die kann sich nicht wehren, weil sie die Sprache sowieso nicht kann. Folglich kann ich keine Maschinen einstellen, die werden vom Maschinenführer eingestellt. Danach ist der Vorgesetzte zu mir gekommen und hat gesagt, die Personalabteilung möchte mit dir sprechen. Dann bin ich zur Personalabteilung gegangen, die haben mir dann eine Verwarnung gegeben die ich zwangsmässig unterzeichnen musste. Ich hatte aber keine Ahnung von dem Ereignis, was passiert ist. Auch habe ich das Gespräch bei der Personalabteilung nicht komplett verstan-</p> | | | |
|-----|--|------|---|--|--|--|

| | | | | | | |
|-----|--|------|--|--|--|--|
| | | | den. Ohne es zu verstehen, habe ich es zwangsmässig unterzeichnet. Als ich dann Feierabend hatte, hat mein Sohn bei der Personalabteilung angerufen, und gefragt, was ich unterzeichnen musste. Dann hat die Personalabteilung den Fall meinem Sohn geschildert. Mein Sohn hat dann gesagt, dass die Maschinenführer die Maschinen einstellen und die Verantwortung bei dem Maschinenführer sei. Darauf haben sie dann gesagt, dass ich die ganze Schuld mit der unterzeichneten Verwarnung auf mich genommen hätte, und falls sie nochmal einen Fehler von mir sehen, ich dann gekündigt werde. | | | |
| 469 | | IP_E | S: Peki, kötü calisma kosullariyla hangi olaylar yasadiniz, mesela kötü ödemelerle, güvensiz isyerleri, eksikli is güvenligi, saygizilik, eksik övgü yada sosyal güvenlik eksikligi gibi? | | | |

| | | | | | | |
|-----|-------------------------|------|--|--|---|---|
| 470 | | IP_E | Übersetzung: Okay, welche Erfahrungen haben Sie mit schlechten Arbeitsbedingungen, beispielsweise mit schlechter Bezahlung, unsicheren Arbeitsplätze, fehlenden Arbeitsschutzmassnahmen, fehlender Anerkennung, fehlendem Mitspracherecht, mangelnder sozialer Absicherung? | | | |
| 471 | Interview A-G, Pos. 471 | IP_E | IP_E: Buraya baslamadan önce temizlikte calisiyordum. Temizlik sirketde benden emeklilik parasini yillardir kesmis ama emeklilik kasama hic yatirmamis (-) mahkemeye verdik ama sirket iflas etmis ne olacak bilmiyorum. Zaten Temizlik sirketi aysonunda paralarimizida dogru dürüz vermiyordü. Aysonunda Patronun yania gidp yalvariyyorduk oda cocuga verir gibi yüz iki yüz cikariyordü eksik paranizi haftaya verecem, benimde müsterilerden alacagim var diye oyaliyordü bizi. (--). oyse simdiki is yerim zamanda ödüyor (--). ama buraya ben gecici isci | beim vorherigen Arbeitgeber wurden die PK Beiträge abgezogen, jedoch nicht einbezahlt. Die MA ist rechtlich vorgegangen, aber das Unternehmen ist mittlerweile in Konkurs gegangen. Lohnzahlung wurde nicht Ende Monat ausbezahlt. Die Mitarbeiter mussten den Vorgesetzten täglich um den Lohn bitten hat als temporäre Mitarbeiterin angefangen, hat in der Zeit auch überdurchschnittliche Leistungen gezeigt, damit sie eine Festanstellung bekommen hat, im temporär Einsatz wurden die Rentenbeiträge auch nicht einbezahlt | Rentengeld wurde nicht einbezahlt Lohnzahlungspflicht wurde missachtet | Sozialversicherungen / Sozialabsicherung Fürsorgepflicht Arbeitgeber Arbeitsklima und Führung Arbeit und Privatleben |

| | | | | | | |
|-----|--|------|--|--|--|--|
| | | | <p>olarak baslamistim. Ozamanlar- da ümidim yoktu bi cagiryorlardi bi evde kal diyorlardi. Sorna ben gözlerine girmek icin daha cok calistim haftasonu yapmadan ne cumartesim ne pazarim vardi. Bu dört, bes sene böyle devam etti (-) sornada ise kalici al- dilar. (--) äh bide sey vardi gecici isciligimde emekli parami da yatirmadilar.</p> | | | |
| 472 | | IP_E | <p>Übersetzung: Bevor ich hier angefangen hatte, war ich bei einem Reinigungsunternehmen tätig. Das Unternehmen hat von meinem Lohn zwar die Freizü- gigkeitsleistungen abgezogen, aber bei der Pensionskasse nie einbezahlt (-) ich bin auch ge- richtlich vorgegangen, aber das Unternehmen hat Konkurs an- gemeldet, nun weiss ich nicht, was passieren wird. Auch hat das Reinigungsunternehmen Ende des Monats unsere Geh- älter nicht richtig ausbezahlt. Am Monatsende mussten wir immer zum Chef und betteln. Er hat uns dann jeweils 100, 200</p> | | | |

| | | | | | | |
|-----|--|------|---|--|--|--|
| | | | <p>Franken in die Hand gedrückt – als ob wir wie Kinder Taschengeld bekommen (-) und uns mitgeteilt, dass wir den Rest in den nächsten Wochen erhalten werden, da er noch selber auf Zahlungen von Kunden warten würde. (-- der aktuelle Arbeitgeber zahlt die Gehälter pünktlich (-- ich habe hier als Leiharbeiterin angefangen. Damals hatte ich keine Hoffnung, einmal hiess es, komm zur Arbeit, dann hiess es, bleib zu hause. Ich wollte es ihnen zeigen, dass ich arbeiten möchte und habe immer mehr gearbeitet, jedes Wochenende, sei es samstags und sonntags. Das habe ich vier bis fünf Jahre durchgeführt, bis sie mir einen Festvertrag gegeben haben. (-- äh und als ich noch Leiharbeiterin war, wurde auch kein BVG einbezahlt.</p> | | | |
| 473 | | IP_E | <p>S: Yani dogru mu anladim sizi, kalici isci olmak icin dort, bes sene boyunca haftasonsuz dinlenmeden katlanip calistiniz?</p> | | | |

| | | | | | | |
|-----|-------------------------|------|---|---------------------------------------|---------------|--|
| 474 | | IP_E | Übersetzung: Also habe ich Sie da richtig verstanden, Sie haben 4 bis 5 Jahre jeweils ohne Wochenenden und Pausen durchgearbeitet damit sie eine Festanstellung erhalten? | | | |
| 475 | Interview A-G, Pos. 475 | IP_E | IP_E: Cogu zaman 14 gün calistim yani haftasonum olmadan dinlenmeden, ücuncü haftasinda haftasonlari – yani iki gün (-) cumartesi, pazar dinlenip tekrark 14 gün boyunca calistim. | Missachtung der Arbeits- und Ruhezeit | Arbeitszeiten | Arbeits- und Ruhezeiten Arbeit und Privatleben |
| 476 | | IP_E | Übersetzung: Meistens habe ich 14 Tage ohne Wochenenden durchgearbeitet, erst in der dritten Woche hatte ich dann ein Wochenende, also den Samstag und Sonntag, mich auszu-ruhen. Danach habe ich wieder 14 Tage durchgearbeitet. | | | |
| 477 | | IP_E | S: hm tamam anladim, mesala patronunz sizen isciliginize nasil taktir ediyor? | | | |
| 478 | | IP_E | Übersetzung: Können Sie mir ein Beispiel geben, wie der Vorgesetzte Ihre Arbeit wertschätzt? | | | |

| | | | | | | |
|-----|-------------------------|------|---|--|---|---|
| 479 | | IP_E | IP_E: Hm nasıl taktir ediyor (--) | | | |
| 480 | | IP_E | Übersetzung: Hm wie schätzt er es wert (--) | | | |
| 481 | | IP_E | S: Mesela patron size hic tesekkür ediyormu isciliginiz icin? | | | |
| 482 | | IP_E | Übersetzung: Erhalten Sie für Ihre Tätigkeit beispielsweise nie einen Dank? | | | |
| 483 | Interview A-G, Pos. 483 | IP_E | IP_E: Yok söylemiyor. Tam tersine gıciklik ediyor. Mesela benim calistigim ekipte bi portekizli ve sirp bi arkadasim var, bizi beraber calistigimizda yada birbirimize destek, yardim ettigimizde bizi hemen ayiriyor, baska makineye götürüyor birbirimize yardimci olmayalim diye. Yani calismazlik falan da etmiyoruz makinin gürlütüsünden zatende konusamiyorsun. Ama molamizida öyle ayarliyor ki bizi beraber molaya birakmiyor. Patron kendisi arnavut onunda bi italian yardimcisi vardi (-) onuda isten atirdi. (--) Mesela o italian bize hep derdi iyi calistiniz diye, tesekker ederdi, vea bütün ekipe birsey- | Vorgesetzte zeigen keine Wertschätzung, akzeptieren keine Freundschaften am Arbeitsplatz vorheriger Stellvertreter hatte die Wertschätzung mit Lob gezeigt Bezeichnet den Vorgesetzten als Diktator, Führungsstil autoritär Arbeitsmoral, Mitarbeiter die schwierige Arbeit abwälzen und nur leicht Arbeiten übernehmen | Führungskultur - Freundschaften in Unternehmen nicht erlaubt schlechte Teambildung Demotivation bei MitarbeiterInnen Vorgesetzte möchte evtl. Teambildung fördern, gemischte Teambildung trennen von Gruppierungen? | Demotivation, Wertschätzung Arbeit Führungskultur Teambildung gemischte Gruppen? |

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|
| | | <p>ler ismarlardı, kahve olsun kruvasan, aycöregi olsun (--) Öyle arnavut Patronun liderlik özellikleri yok diktatör gibi bagiriyor ancak (gülüyor) söz geçirmek için. Ve ofisten bize üretim için müşterelerin siparişlerini geliyor (-) o siparişlerde sıralanmış teslim süresini tutmamız için. bazıları siparişler basit oluyor yani küçük karton üretiyoruz. (-) mesela bazı işçiler en üstteki sipariş zor ve büyük kartonsa o siparisi almıyorlar, onun yerine yigindaki basit siparişleri seçip zor, ağır ve büyük siparişleri bize bırakıyorlar (-) yani sipariş yigindan seçiyorlar ve sıradan gitmiyorlar, bizde patrona reklam ediyoruz ama değişen bir şey yok. (--) Hep de arnavutlar sıradan gitmiyorlar, Patronunda arnavut olduğu için onlarda destek cikiyor ve sadece arnavut işçilerin arasında duruyor.</p> | | | |
|--|--|--|--|--|--|

| | | | | | | |
|-----|--|------|--|--|--|--|
| 484 | | IP_E | <p>Übersetzung: Nein, er sagt es nicht. Im Gegenteil, er ist nervig. Beispielsweise haben wir zwei Kolleginnen in meinem Team, eine ist aus Serbien und die andere kommt aus Portugal. Jedes Mal, wenn wir zusammen an einer Maschine arbeiten oder uns bei der Arbeit unterstützen und helfen, versetzt er uns jedes Mal an unterschiedliche Maschinen, so dass wir nicht zusammenarbeiten oder uns gegenseitig unterstützen können. Es ist auch nicht so, wenn wir zusammen an einer Maschine arbeiten, dass wir unsere Arbeit vernachlässigen oder reden, denn durch den Lärm der Maschinen kann man sich sowieso auf der Arbeit nicht unterhalten. Auch die Pausen plant er versetzt ein, so dass wir uns verpassen und nicht reden können. Unser Vorgesetzter ist Albaner und er hatte mal einen italienischen Stellvertreter (-) den hat er auch kündigen lassen. (--)</p> | | | |
|-----|--|------|--|--|--|--|

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|
| | | <p>Italiener sagte uns täglich, dass wir gute Arbeit geleistet haben, er bedankte sich auch oder er spendierte dem ganzen Team etwas, wie Kaffee oder Croissant. (--)</p> <p>So ist es, der albanische Vorgesetzte hat keine Führungsqualitäten, seine einzige Fähigkeit ist das Schreien wie ein Diktator (lacht), um sich durchzusetzen. Oder aus dem Büro kommen die Kundenbestellungen in die Produktion als Aufträge. Die Aufträge haben eine Reihenfolge, die wir in der Produktion einhalten müssen wegen den Lieferterminen. Einige Mitarbeiter halten sich aber nicht an die Reihenfolgen und fischen sich nur die einfachen Aufträge raus (-) also das heisst, sie nehmen aus dem Auftragsstapel immer nur die Aufträge mit den leichten, kleinen Kartons und uns bleiben dann die schweren, grossen Kartons, die wir produzieren müssen. (--)</p> <p>Beispielsweise, wenn der oberste Auftrag ein</p> | | | |
|--|--|--|--|--|--|

| | | | | | | |
|--|--|--|---|--|--|--|
| | | | <p>Auftrag mit schweren, grossen Kartons ist, nehmen sie die Aufträge nicht, sondern suchen sich aus dem Stapel dann die leichte Arbeit aus, so dass wir die schwere Arbeit dann erledigen müssen. Wir haben die Situation schon einige Male gemeldet und uns beschwert, dass das unfair sei und die Mitarbeiter sich nicht an die Reihenfolge halten und sie die Aufträge nach der Reihe nehmen sollen und nicht nach Schweregrad die Aufträge aussortieren sollen, aber es hat sich nicht geändert. (-) Häufig sind es albanische Mitarbeiter, die sich nicht an die Reihenfolge halten und sich die leichten Aufträge herausfischen, da unser Vorgesetzter auch albanischer Herkunft ist, werden die albanischen Mitarbeiter unterstützt und der Vorgesetzte gibt ihnen Rückendeckung.</p> | | | |
|--|--|--|---|--|--|--|

| | | | | | | |
|-----|-------------------------|------|--|---------------------------------------|-----------------------|--|
| 485 | | IP_E | S: Anliyorum, demke istiyorsunuz ki, Patronun yardimcisi iscilere daha cok deger veriyordu, ve daha iyi bi liderdi, ve patronunuz satece kendi milletini destekliyor öylemi? | | | |
| 486 | | IP_E | Übersetzung: Verstehe, zusammengefasst hatte die Stellvertretung des Vorgesetzten bessere Führungsqualitäten als der Vorgesetzte, und der Vorgesetzte unterstützt seine eigenen Landsleute, ist es so? | | | |
| 487 | | IP_E | IP_E: Evet | | | |
| 488 | | IP_E | Übersetzung: Ja | | | |
| 489 | | IP_E | S: Peki hayatınızda haksiz yere cikis aldinizmi? | | | |
| 490 | | IP_E | Übersetzung: Gut, haben Sie Erfahrung mit ungerechtfertigten Kündigungen? | | | |
| 491 | Interview A-G, Pos. 491 | IP_E | IP_E: yok, almadim zaten bunan önce dedigim gibi temizlikci sirketde calistim. Onlarda parami zaten dogru dürüz ödemediler. Temizlik sirkettende önce bi Fabrikada calistim, onlarda iflaz etti. Ve ondan öncesi esim sag- | Wurde noch nicht zu Unrecht gekündigt | ordentliche Kündigung | Berufserfahrung Arbeit Diskriminierung und Rassismus |

| | | | | | | |
|-----|--|------|---|--|--|--|
| | | | liklykene ve sagkene calismiyordum. | | | |
| 492 | | IP_E | Übersetzung: Nein, wie ich zuvor erzählt hatte, war ich vor diesem Arbeitgeber bei einem Reinigungsunternehmen. Die haben mir den Lohn sowieso unregelmässig gegeben. Vor dem Reinigungsunternehmen habe ich auch in einer Fabrik gearbeitet, die ging Konkurs. Und vor dem, als mein Ehemann noch gesund war und lebte, habe ich nicht gearbeitet. | | | |
| 493 | | IP_E | S: Is yerinizi kaybetmekden korkuyormusunuz? Eger korkuyorsaniz, korkunuzu daha yakindan anlatabilirmisiniz? | | | |
| 494 | | IP_E | Übersetzung: Haben Sie Angst, Ihren Arbeitsplatz zu verlieren? Wenn ja, können Sie Ihre Ängste konkret beschreiben? | | | |

| | | | | | | |
|-----|-------------------------|------|---|--|---|---------------------------------|
| 495 | Interview A-G, Pos. 495 | IP_E | <p>IP_E: (--) Evet korkuyorum. Beni bu saateden sorna kim alirki kizim? Yas gelmis 60'a üstelik almancam yok ve bi kac sene sorna emekliliye ayrilacagim insallah. Zaten emeklilik param az gelecek temzili sirket emekliligimi ödemedi diye. Ogullarim okusun diye calistim, iyi güzel meslekleri olsun diese. Hayirlisiyla bi oglumu evlendirdim, küçük oglumun düğününde olacak yakinda. Isimi kaybedersem Düğünün masraflarini kim karsiliyacak? Anne olarak tabiki yardim edecem, destek cikacam. (--) Türkiye gitmeyi düşünüyorum ama cocuklarimi burda birakip gidemem, hem analik hem babalik yaptim onlara. (-) hic kimseye de yük olmak istemiyoru.</p> | <p>Hat Angst, die Arbeitsstelle zu verlieren, weil sie auch schon 60 Jahre alt ist und keine Chance mehr hat, eine Arbeitsstelle zu finden bis zur Rente</p> <p>Hat gearbeitet für die Familie, will ihre Söhne finanziell bei der Hochzeit unterstützen. Rückkehren in die Heimat, aber kann ihre Kinder nicht zurücklassen, will aber auch keine Last für ihre Kinder sein</p> | <p>Angst vor Stellenverlust vor Rentenalter</p> <p>Will weiterhin ihre Familie unterstützen</p> | <p>Angst vor Stellenverlust</p> |
|-----|-------------------------|------|---|--|---|---------------------------------|

| | | | | | | |
|-----|--|------|--|--|--|--|
| 496 | | IP_E | <p>Übersetzung: Ja, ich habe Angst. Wer würde mich denn einstellen? Ich bin 60 Jahre alt, zudem kann ich die deutsche Sprach nicht und nach einigen Jahren werde hoffentlich pensioniert. Ausserdem erhalte ich vermutlich ein Minimum von Rentengeld, weil durch das Reinigungsunternehmen meine Freizügigkeitsleistungen nicht einbezahlt wurden. Ich habe gearbeitet, dass meine Söhne studieren können, damit sie später einen soliden, guten Job haben. Für einen Sohn konnte ich die Hochzeit bereits unterstützen und finanzieren, bald wird auch mein jüngerer Sohn heiraten. Wer wird dann die Hochzeit finanzieren und die Kosten übernehmen, wenn ich arbeitslos werde? Ich war für meine Kinder Vater und Mutter zugleich. Als Mutter werde ich meine Kinder immer unterstützen und helfen, auch natürlich bei der Hochzeit. (--) Ich habe</p> | | | |
|-----|--|------|--|--|--|--|

| | | | | | | |
|-----|--|------|---|--|--|--|
| | | | mir auch schon überlegt wieder in die Türkei zu gehen, aber ich kann meine Kinder nicht hier zurücklassen und einfach gehen. (-) ich möchte auch niemandem zur Last fallen. | | | |
| 497 | | IP_E | S: Hayirli olsun. | | | |
| 498 | | IP_E | Übersetzung: Alles Gute wünsche ich zur Hochzeit der Kinder. | | | |
| 499 | | IP_E | IP_E: Tesekkür ederim, darisi sizin basinisa eger daha evli deyilseniz | | | |
| 500 | | IP_E | Übersetzung: Vielen Dank, möge Ihnen das gleiche Glück beschieden sein, falls Sie noch nicht verheiratet sind. | | | |
| 501 | | IP_E | S: Amin, tesekkür ederim. Gelelim sonraki soruya – Patronunuzla araniz nasil, anlatabilirmisiniz. | | | |
| 502 | | IP_E | Übersetzung: Amen, vielen | | | |

| | | | | | | |
|-----|-------------------------|------|--|---|--|----------------------------------|
| | | | Dank. Kommen wir zur nächsten Frage - beschreiben Sie mir wie das Verhältnis mit Ihrem Vorgesetzten ist. | | | |
| 503 | Interview A-G, Pos. 503 | IP_E | IP_E: Anlattigim gibi aramız pek iyi deyil | Hat zum Vorgesetzten kein gutes Verhältnis | keine gute Beziehung zu Vorgesetzten | Führungskultur |
| 504 | | IP_E | Übersetzung: Wie ich es bereits betont hatte, haben wir nicht so ein gutes Verhältnis. | | | |
| 505 | | IP_E | S: Korkunuz günlük islerinizi nasıl etkiliyor? Mesela stresli, sinirli, gergin ve savrukmuşunuz? | | | |
| 506 | | IP_E | Übersetzung: Wie beeinflusst Ihre Angst den Berufsalltag? Merken Sie beispielsweise, dass Sie durch die Angst unkonzentriert, gereizt, angespannt sind? | | | |
| 507 | Interview A-G, Pos. 507 | IP_E | IP_E: Takbiki gergin ve stresli oluyorum. Sonucta benim ek-mek param patronun elinde. Hem hep stressli gergin olmakla uykuda uyyamıyorum Zaten (-) haksiz yerine bi kac kisiyi attirdi. Beni isten cikartir diye fazla birsey de söylemiyorum ve hakkimi aramiyorum. Sinirimi ve | Ist angespannt und gestresst, kann ihre Meinung nicht äussern, weil sie Angst hat, dass die Konsequenz dann eine Kündigung ist. Unterdrückt ihre Gefühle wie Wut usw. Ist auch zuhause gestresst, weil sie wegen des Haushalts nicht zur Ruhe kommt | Kann sich nicht wehren, weil Person Angst hat dass Konsequenz eine Kündigung sei | Angst, Stress Ohnmachtsgefühl |

| | | | | | | |
|-----|--|------|--|--|--|--|
| | | | stressimi icime atiyorum. Satece istedeil, eve gelince stres evde devam ediyor (-) yani evdeki islerinide görüyorum temizlik camisir, ütü, alisveris dinlenmeye zaman olmuyor. | | | |
| 508 | | IP_E | Übersetzung: Natürlich bin ich angespannt und gestresst. Durch den Stress und die Anspannung kann ich teilweise nicht schlafen. Letztendlich ist meine Existenz von meinem Vorgesetzten abhängig. Ausser dem (-) hat er schon einige zu Unrecht gekündigt. Weil er mich kündigen kann, äussere ich mich sehr selten und suche mein Recht nicht. Meine Wut und den Stress unterdrücke, verdränge ich. Nicht nur auf der Arbeit, der Stress geht zuhause weiter (-) also die Hausarbeit wie putzen, kochen, Wäsche waschen, bügeln, den Einkauf erledige ich auch selbst, da habe ich keine Zeit, mich zu erholen. | | | |
| 509 | | IP_E | S: Peki, korkunuz sosyal ve özel hayatınızı nasıl etkiliyor? Mesela | | | |

| | | | | | | |
|-----|-------------------------|------|--|---|---|--|
| | | | izolasyonlu ve tükenmiş bitkinlik mi hissedersiniz? | | | |
| 510 | | IP_E | Übersetzung: Okay, welche sozialen und privaten Einschränkungen haben Sie aufgrund Ihrer Angst? Sind sie beispielsweise Isolation und Erschöpfung ausgesetzt, so dass Ihr Sozial- und Privatleben darunter leidet? | | | |
| 511 | Interview A-G, Pos. 511 | IP_E | IP_E: Yorgunluktan gözlerimin önü cöküyor, basım ağrıyor, vücudum kaldırmıyor, kollarımı kaldıracak gücüm yok ah kızım (--) gece calısınca çok kötü oluyorum. Beni mahvediyor. Hayat zor evladım. (--) yani anlayacağın calismaktan ve stresten kendime zaman ayıramıyorum. | Gesundheitszustand ist kraftlos, erschöpft, Kopfschmerzen, angespannt findet wegen der Arbeit und dem Stress keine Zeit für sich | keine Erholung ist gestresst und hat gesundheitliche Probleme | Arbeits- und Ruhezeiten Stress keine Erholung Arbeit |
| 512 | | IP_E | Meine Augen sind schwer vor Erschöpfung, ich habe Kopfschmerzen, ich kann meinen Körper nicht heben. Meine Liebe, ich habe keine Kraft, meine Arme zu heben, (--) wenn ich nachts arbeite, geht es mir sehr schlecht (-) es ruiniert mich (-) das Leben ist hart, mein Kind. (- | | | |

| | | | | | | |
|-----|-------------------------|------|---|--|--|--------------------|
| | | | -) Zusammenfassend gesagt, aufgrund der Arbeit und dem Stress habe ich kaum Zeit für mich | | | |
| 513 | | IP_E | S: Bana haftasonlarinizi vea izinli günlerinizi nasıl geçirdiginizi anlatabilirmisiniz. | | | |
| 514 | | IP_E | Übersetzung: Erzählen Sie mir doch wie Ihre Wochenenden verlaufen, wie Sie ihre Freizeit gestalten, was Sie unternehmen. | | | |
| 515 | Interview A-G, Pos. 515 | IP_E | IP_E: Dedigim gibi bos zamanlarimda eve alisveris yapıyorum, yemek pisiriyorum, tatli, pasta yapıyorum. Evli olan oglum geliyor ailesinle, torunlarimla vakit geciriyorum. (-) gerci su korona dolayindan gelemiyorlar (-) malesef bu mübarek Ramazan ayindada iftarada kimseyi cagiramiyoruz, camiyede gidemiyoruz, kücük oglumla cok vakit geciriyorum aksam onunla basbasa iftar yapıyorum (gülümsüyor). | Wenn sie am Wochenende frei hat, verbringt sie die Zeit in der Küche Verbringt die Zeit mit ihren Söhnen, jedoch deutet sie auf die Corona-Pandemie und äussert, dass sie sich in der Coronazeit nicht mehr sehen | Die Freizeit verbringt sie mit den Kindern | Freizeitgestaltung |

| | | | | | | |
|-----|--|------|---|--|--|--|
| 516 | | IP_E | Übersetzung: Wie ich erzählt hatte, gehe ich in meiner Freizeit einkaufen, koche, backe. Mein verheirateter Sohn kommt mich mit seiner Familie besuchen, dann verbringe ich die Zeit mit meinen Kindern und Enkelkindern (-) allerdings können sie mich seit dem Corona nicht besuchen (-) auch im Heiligen Ramadan kann ich leider keine Gäste zum Fastenbrechen einladen, wir können leider auch nicht in die Moschee. Ich verbringe sehr viel Zeit mit meinem jüngeren Sohn, und wir essen gemeinsam zu Abend, auch während des Ramadan (lächelt). | | | |
| 517 | | IP_E | S: Ne güzel, allah kabul ettsin. Peki arkadaslarinizla hic gezmeye, yemege vea kahve icmeye cikmiyormusunuz vea spor yapmiyormusunuz? | | | |
| 518 | | IP_E | Übersetzung: Wie schön, möge Allah eure Gebete annehmen. Okay, aber unternehmen Sie nie etwas mit Freunden oder gehen auswärts | | | |

| | | | | | | |
|-----|-------------------------|------|---|--|--|--------------------|
| | | | essen oder Kaffee trinken oder machen Sie nie Sport? | | | |
| 519 | Interview A-G, Pos. 519 | IP_E | IP_E: Amin, Allah razi olsun. Bazen ogullarim beni kahvaltiya, akşam yemege vea gezmeye götürüyorlar. Onlarda calistigi ve okudugu için ve ben de vardiyali calistigim için izinli gün bulmakda zorlanıyoruz. (--) Yaz tatilini hep birlikte ayarlamaya calisiyoruz (-) Türkiyede 3-4 hafta beraber zaman geciriyoruz. Spor yapmıyorum, zaten yorgun oluyorum. | geht mit den Kindern manchmal auswärts essen, trinken den Sommerurlaub verbringen Sie immer zusammen in der Heimat ist sportlich nicht aktiv, weil sie erschöpft ist | gemeinsamer Sommerurlaub in der Heimat | Freizeitgestaltung |
| 520 | | IP_E | Übersetzung: Amen, Gottes Segen. Manchmal organisieren meine Söhne ein Frühstückessen, Abendessen oder eine Tour. Da sie auch berufstätig sind und studieren, und ich im Schichtdienst tätig bin, ist es schwierig einen gemeinsamen freien Tag zu finden. (--) Im Sommer versuchen wir, den Sommerurlaub gemeinsam zu planen (-) so dass wir unsere Zeit 3-4 Wochen | | | |

| | | | | | | |
|-----|-------------------------|------|---|--|---|--|
| | | | gemeinsam in der Türkei verbringen können. Ich mache keinen Sport, weil ich erschöpft bin. | | | |
| 521 | | IP_E | S: Ne güzel ailecik hep beraber tatil yapıyorsunuz. İsviçrede finansal durumunuz nasıl? | | | |
| 522 | | IP_E | Übersetzung: Wie schön, dass Sie den Urlaub gemeinsam als Familie verbringen. Wie empfinden Sie Ihre finanzielle Situation in der Schweiz? | | | |
| 523 | Interview A-G, Pos. 523 | IP_E | IP_E: İyi deyil. Çok çalışıyoruz, zor geçiniyoruz. Bu çalışmaya yorulmaya az kazanıyoruz. Mesela alışverişimizi hep almandan yapıyoruz, yoksa burada para yetiştiremiyoruz. Yani İsviçreden alışveriş yaparsak, bir ay geçinemeyiz. Koronadan dolayı çok zorlanıyoruz ,sınırlar da kapalı, paramız ay sonuna kadar yetmiyor | Verdient zu wenig für den Arbeitsaufwand | Lohn und Arbeitsverhältnis stimmt nicht | Finanzielle Situation und existenzielle Unsicherheit |

| | | | | | | |
|-----|-------------------------|------|---|--|---|---|
| 524 | | IP_E | Übersetzung: Nicht gut. Wir arbeiten viel, aber erhalten wenig. Für die Arbeit und die Anstrengung verdienen wir zu wenig. Beispielsweise kaufen wir immer in Deutschland ein, wenn wir in der Schweiz einkaufen würden, würde es uns nicht bis Ende des Monats ausreichen. Seit Corona haben wir es auch schwer, da die Grenzen geschlossen sind, und wir in der Schweiz einkaufen, reicht das Gehalt nicht bis Ende des Monats. | | | |
| 525 | | IP_E | S: Peki isvicrede sosyal iliskileri nasıl sürdürüyorsunuz analatabilirmisiniz? | | | |
| 526 | | IP_E | Übersetzung: Können Sie mir beschreiben, wie Sie soziale Kontakte in der Schweiz pflegen? | | | |
| 527 | Interview A-G, Pos. 527 | IP_E | IP_E: az kazandığımız için tabii sosyal hayatımızda sıkıntı. Yani bir lüks yaşamımız yok. Yani isvicrede yaşam pahalı, kiralar yüksek, sigortalar yüksek, vergiler yüksek, para güdügü gibi gidiyor. | Weil sie wenig verdient leidet das soziale Leben darunter, sie äußert, dass sie nicht im Luxus leben. Das Leben in der Schweiz ist teuer, die Steuern, Miete, Versicherungen sind hoch, das verdiente Geld ist schnell für die | Sozialleben leidet unter der finanziellen Situation | finanzielle Situation Arbeit und Privatleben Freizeitgestaltung |

| | | | | | | |
|-----|-------------------------|------|--|---|---|--|
| | | | | Fixkosten ausgegeben | | |
| 528 | | IP_E | Übersetzung: Weil wir wenig verdienen haben wir auch ein geringes soziales Leben. Also wir führen kein Luxusleben, das Leben in der Schweiz ist teuer, die Mieten, Versicherungen, Steuern sind sehr hoch. Das verdiente Geld ist schnell für die Fixkosten ausgegeben. | | | |
| 529 | | IP_E | S: Anliyorum, son sorumuzada geldik. Gelececeginizi nasil hayal ediyorsunuz? | | | |
| 530 | | IP_E | Übersetzung: Verstehe, nun noch die letzte Frage. Wie stellen Sie sich die Zukunft vor? | | | |
| 531 | Interview A-G, Pos. 531 | IP_E | IP_E: Ogullarimin mürüvvetini göreyim, isterim küçük Oglumda hayirlisiyla kendi ailesini kursun. Emeklilige ayrilirsam torunlarimi bügütürüm (--) beklide bi kac ay türkiyede ve bi kac ay burda kalirim. Mesela yazin türkiyede kisin isvicrede kalirim (-) hayirlisi artik | Will die Hochzeit der Söhne erleben, die Enkelkinder grossziehen, überlegt, sich zwischen der Türkei und der Schweiz zu pendeln | Im Rentenalter möchte die Person zwischen Heimat und Gastland pendeln | Familie unterstützen Zukunftsaussichten |

| | | | | | | |
|-----|--|------|---|--|--|--|
| 532 | | IP_E | Übersetzung: Ich will mich über die Erfolge meiner Kinder freuen. Ich möchte, dass mein jüngerer Sohn auch heiratet, seine eigene Familie gründet. Wenn ich pensioniert werde, werde ich meine Enkelkinder hüten (--) vielleicht werde ich auch einige Monate in der Türkei bleiben und einige Monate hier. Beispielsweise im Sommer in der Türkei und im Winter hier (-) das, was gut ist, soll geschehen. | | | |
| 533 | | IP_E | S: Katildiginiz icin size cok te-sekkür etmek istiyorum. Konusmada bahsedilmeyen bir sey varmi ve bahsetmek istediginiz önemli bir konu varmi? | | | |
| 534 | | IP_E | Übersetzung: Ich möchte mich herzlich fürs Mitmachen bedanken. Haben Sie noch etwas, das im Gespräch nicht angesprochen war und wichtig ist, das Sie gerne noch erwähnen möchten? | | | |
| 535 | | IP_E | IP_E: yok | | | |
| 536 | | IP_E | Übersetzung: Nein, habe ich | | | |

| | | | | | | |
|-----|-------------------------|------|--|------------------|--|---------------|
| | | | nicht. | | | |
| 537 | | IP_E | S: Ozaman tekrarı zamanınızı ayırdığınız için teşekkürler | | | |
| 538 | | IP_E | Übersetzung: In diesem Fall nochmal vielen Dank für Ihre Zeit. | | | |
| 539 | | | | | | |
| 540 | | IP_F | S: Kac yasindasiniz? | | | |
| 541 | | IP_F | Übersetzung: Wie alt sind Sie? | | | |
| 542 | Interview A-G, Pos. 542 | IP_F | IP_F: 54 | 54 Jahre alt | | Personalien |
| 543 | | IP_F | Übersetzung: 54 | | | |
| 544 | | IP_F | S: Cocugunuz varmi? Vars kac cocugunuz var? Kizmi, Erkekmi? Ve cocuklar olduktan sorna isi biraktinizmi vea azaltinizmi? | | | |
| 545 | | IP_F | Übersetzung: Haben Sie Kinder? Wenn ja, wie viele? Mädchen oder Junge? Und haben Sie die Arbeit reduziert oder gekündigt, als die Kinder bekamen? | | | |
| 546 | Interview A-G, Pos. 546 | IP_F | IP_F: üç cocugum var, üç tane kizimiz var. 1985 dogumlu, 1988 dogumlu, 1993 dogumlu. Yok ise aynı devam ettim, çıkis verirler diye ve yeni iş bulamam diye korktum. Esim ozam- | hat drei Töchter | | Familienstand |

| | | | | | | |
|-----|--|------|---|--|--|--|
| | | | <p>anlari cocuklari Türkiye götürelim demisti. Anneannesine ve babaannesine birakalim demisti, zaten bizde bir kac sene calisip dönecez demisti. Ama ben ayrilamadim cocuklarimdan, burda bi temiz aileyle tanistik, cocuklari onlara veriyorduk. Yani bugüne kadar bulusuyoruz, cocuklarima ve bana annelik yapti, asla hakkini ödiyemem.</p> | | | |
| 547 | | IP_F | <p>Übersetzung: Ich habe drei Kinder, also drei Töchter. Die älteste ist im Jahr 1985 geboren, die mittlere 1988 und die jüngste im Jahr 1993. Nein, ich habe das Pensum nicht reduziert, weil ich Angst vor einer Entlassung hatte und darauf hin keine neue Arbeit finden würde, deshalb habe ich weiter gearbeitet. Mein Mann hatte damals noch gesagt, dass wir die Kinder zu den Grosseltern in die Türkei bringen sollen, da wir sowieso einige Jahre arbeiten und wieder in die Heimat zurückkehren würden, aber ich konnte mich da-</p> | | | |

| | | | | | | |
|-----|-------------------------|------|--|---|--|---------------|
| | | | mals von meinen Kindern nicht trennen. Wir haben dann hier eine aufrichtige Familie kennen gelernt, die Kinder habe ich dann ihr gegeben. Wir haben den Kontakt aufrecht erhalten, sie ist für mich und für meine Kinder wie eine Mutter, ich werde für ihre guten Taten unendlich dankbar sein. | | | |
| 548 | | IP_F | S: Ailenizdemi isvicrede yasiyor? | | | |
| 549 | | IP_F | Übersetzung: Lebt Ihre Familie auch in der Schweiz? | | | |
| 550 | | IP_F | IP_F: Yok yasamiyor hayir | | | |
| 551 | | IP_F | Übersetzung: Nein, sie leben nicht hier. | | | |
| 552 | | IP_F | S: Peki cocuklariniz nerde yasiyor? | | | |
| 553 | | IP_F | Übersetzung: Also, wo leben Ihre Kinder? | | | |
| 554 | Interview A-G, Pos. 554 | IP_F | IP_F: Ah tabi cocuklarim burda yasiyor, ben akraba olarak anladim. Yani akrabamiz yok buralarda, hepsi Türkiyede. | Familienmitglieder wie Schwestern, Eltern usw. leben in der Türkei bis auf Ehemann, und Töchter | | Familienstand |
| 555 | | IP_F | Übersetzung: Ah, klar, meine Kinder leben in der Schweiz, ich dachte, Sie fragen nach der | | | |

| | | | | | | |
|-----|-------------------------|------|---|--|--|---------------|
| | | | Verwandschaft. Denn die Verwandtschaft lebt in der Türkei. | | | |
| 556 | | IP_F | S: Peki ne zamandan begri isvicredesiniz? | | | |
| 557 | | IP_F | Übersetzung: Gut, seit wann leben Sie in der Schweiz? | | | |
| 558 | Interview A-G, Pos. 558 | IP_F | IP_F: 1982`den beri | 1. Generation, lebt in der Schweiz seit 38 Jahren | | 1. Generation |
| 559 | | IP_F | Übersetzung: Seit 1982 | | | |
| 560 | | IP_F | S: Peki Isvicreye nasil geldiniz? | | | |
| 561 | | IP_F | Übersetzung: Gut, wie sind Sie in die Schweiz gekommen? | | | |
| 562 | Interview A-G, Pos. 562 | IP_F | IP_F: Isvicreye äh esimin dayisinin yardimiyla isci olarak geldik. Dayisi ama 22 sene önce memlekete temelli dönüs etti, gecen senede Türkiyede vefat etti | Sie kamen als Gastarbeiter in die Schweiz, mithilfe des Onkels | | |
| 563 | | IP_F | Übersetzung: In die Schweiz äh sind wir als Arbeiter, mithilfe eines Onkels von meinem Ehemann gekommen. Sein Onkel mütterlicherseits, ist aber vor 22 Jahren in die Heimat zurückgekehrt. Und letztes Jahr in der Türkei verstorben. | | | |
| 564 | | IP_F | S: Basiniz sag olsun Allah rah- | | | |

| | | | | | | |
|-----|-------------------------|------|---|---|----------------------------------|-----------------------|
| | | | met eylesin. Memleketinizde ne isle mesguldunuz daha dorusu ne okudunuz? | | | |
| 565 | | IP_F | Übersetzung: Mein herzliches Beileid. Was haben Sie in Ihrer Heimat gelernt bzw. studiert? | | | |
| 566 | Interview A-G, Pos. 566 | IP_F | IP_F: Ben ilkokulu bitirdim, bizim köyde ozamanlari kizlari okutmuyordu, köyluler kizlarin okumasini uygun görmüyordardi ve hos karsilamiyorlardi. Ama benim Babam baskaydi bizi okula yazdirmisti (-) ablamlar ve ben tek kizdik okullarda. Ozamanlar köylüler babami ayipliyorlardi kizini okula yazdirdi diye. Ilkokul bitince devam okumak istedim, ama okuldaki kayitlari abim babamin haberi olmadan sildirdi bütün köylüler bizi konusuyormus diye. (Gülümsüyor) babam abime ozaman cok kizmisti, kayitlarimizi sildirdigi icin. Ben de fırsat buldukca abimden gizli giderdim. Fakat gizli gittigim icin uzun süreli bi çözüm deyildi, çünkü bütün derslere katilamiyordum, imtanlari | Hat die Grundschule beendet, denn in Dorf wurden Mädchen in der Bildung benachteiligt, doch ihr Vater wollte, dass die Kinder Bildung bekommen und missachtete die Kritik im Dorf. Der ältere Bruder ertrug die Kritik im Dorf nicht mehr und zog die Anmeldung zur Einschulung der Oberstufe zurück Besucht heimlich den Unterricht. Kann aber nicht alle Prüfungen schreiben durch das Fernbleiben. Vater unterrichtet Kind zuhause weiter Ehemann beendet die industrielle Berufsschule | keine Bildung Diskriminierung | Bildung und Werdegang |

| | | | | | | |
|-----|--|------|--|--|--|--|
| | | | yazamiyordum. Babam çok üzüldü kızlarımı okutamıyorum diye, sorna babam bizi aksamları evde ders çalıştırırdı. (-) Esimde endüstri meslek liseyi bitirdi. | | | |
| 567 | | IP_F | Übersetzung: Ich habe die Grundschule besucht. Im Dorf war es unangemessen, dass Mädchen zur Schule gingen, deshalb verboten die Dorfbewohner ihren Töchtern die Schule zu besuchen. Aber mein Vater war anders, er hatte uns an der Schule angemeldet (-) meine Schwestern und ich waren die einzigen Mädchen an der Schule. Damals sagten die Dorfbewohner meinem Vater, dass das eine Schande sei, weil er seine Töchter in die Schule brachte. Als die Grundschule fertig war, wollte ich weiter zur Schule, allerdings hatte mein älterer Bruder aufgrund des | | | |

| | | | | | | |
|-----|-------------------------|------|--|--------------------------------------|-------|-----------------------|
| | | | Geredes der Dorfbewohner die Anmeldungen der Schule zurückgezogen. (Lächelt) Als mein Vater davon erfahren hatte, war er sehr wütend auf meinen Bruder. Bei jeder Gelegenheit ging ich allerdings heimlich in den Unterricht. Aber da ich heimlich in die Schule ging, hat es auf Dauer nicht geklappt, denn ich konnte nicht jeden Unterricht besuchen, und die Prüfungen konnte ich teilweise auch nicht schreiben. Mein Vater war sehr traurig, dass wir nicht zur Schule gehen konnten. Dann unterrichtete er uns abends zu Hause. (-) Mein Ehemann hat die industrielle Berufsschule abgeschlossen. | | | |
| 568 | | IP_F | S: Nerde calisiyorsunuz? | | | |
| 569 | | IP_F | Übersetzung: Wo arbeiten Sie? | | | |
| 570 | Interview A-G, Pos. 570 | IP_F | IP_F: Bi karton, kagit fabrikasinda calisiyorum | arbeitet in der Karton Papier Fabrik | Beruf | Beruflicher Werdegang |
| 571 | | IP_F | Übersetzung: In einer Karton-Papier Fabrik | | | |
| 572 | | IP_F | S: Kac senedir bu sirkete calisiyorsunuz? | | | |

| | | | | | | |
|-----|-------------------------|------|--|--|--|-----------------------|
| 573 | | IP_F | Übersetzung: Wie lange sind Sie in dieser Firma angestellt? | | | |
| 574 | Interview A-G, Pos. 574 | IP_F | IP_F: Ben esimle eini sirkete calisiyorum. Esim 21 yildir ben de 16 yildir | Arbeitet mit dem Ehemann in der gleichen Firma, Ehemann arbeitet seit 21 Jahren, Teilnehmerin seit 16 Jahren | | Beruflicher Werdegang |
| 575 | | IP_F | Übersetzung: Mein Ehemann und ich arbeiten im selben Unternehmen. Mein Ehemann arbeitet seit 21 Jahren und ich seit 16 Jahren. | | | |
| 576 | | IP_F | S: Is durumunuz nasil? | | | |
| 577 | | IP_F | Übersetzung: Wie sind Ihre Anstellungsverhältnisse? | | | |
| 578 | | IP_F | IP_F: Nasil yani? | | | |
| 579 | | IP_F | Übersetzung: Was meinen Sie? | | | |
| 580 | | IP_F | S: Yani sormak istedigim kontrata kalici bir pozisyonunuz varmi, yoksa gecici olarakmi kontratiniz? | | | |
| 581 | | IP_F | Übersetzung: Also, was ich fragen wollte ist, ob Sie im Vertrag eine Festanstellung haben oder ob Sie eine temporäre Anstellung haben? | | | |

| | | | | | | |
|-----|-------------------------|------|---|--|---|---|
| 582 | Interview A-G, Pos. 582 | IP_F | <p>IP_F: Esim ve ben fulltime yani 100 de 100 caliyorum kalici bi pozisionda. Äh ben ilk önce äh ilk basladigimda, yaklasik bir sene boyunca devamli gece calistim. Ondansorna äh ondansorna sabit sözleşme oldu. Sabit sözleşmesi olduktan sorna, gece calismaktan aldilar beni iki vardiyeye verdiler. Iki vardiyede bir iki yıl calistim äh ondan sorna üç vardiyede gectim (-) hale de calisiyorum, 14 yildir üç vardiyede calisiyorum. Esimde ayni ilk önce gecici calisiyordum ama hep gece calistiriyorlardı sorna iki vardiyede calisti (-) iki sene felan. Soran üç vardiyeye gecti ordada 18 senedir üç vardiyede calisiyordum iki ay önce iki vardiyeye gecti.</p> | <p>Ehemann und Teilnehmerin haben eine Festanstellung in einem 100% Pensum hatte als Leiharbeiterin angefangen. Als Leiharbeiterin hat sie zwei Jahre lang in der Nacht gearbeitet, danach die Festanstellung bekommen. Mit der Festanstellung gab es auch einen Schichtwechsel im 2-Schichtdienst.</p> <p>Im 2-Schichtdienst arbeitete sie 1-2 Jahre, danach gab es einen Wechsel in den 3-Schichtdienst (seit 14 Jahren tätig im 3-Schichtdienst).</p> <p>Beim Ehemann verliebte es auch gleich, als Leiharbeiter hatte er nur in der Nacht gearbeitet, mit der Festanstellung hat er 2 Jahre im 2-Schichtdienst gearbeitet und 18 Jahre im 3-Schichtdienst, vor 1 Monat hätte er wieder in den 2 Schichtbetriebe gewechselt</p> | <p>unbefristeter Vertrag hatten als Leiharbeiter angefangen</p> | <p>finanzielle Situation Arbeit und Privatleben</p> |
|-----|-------------------------|------|---|--|---|---|

| | | | | | | |
|-----|--|------|--|--|--|--|
| 583 | | IP_F | <p>Übersetzung: Mein Ehemann und ich haben eine Vollzeitstelle, also arbeiten 100% in einer Festanstellung. Äh ich habe zuerst äh als ich anfang habe ich ungefähr über ein Jahr nur nachts gearbeitet. Danach äh danach habe ich eine Festanstellung bekommen. Als ich die Festanstellung erhalten hatte, haben sie mich in die 2-Schichtarbeit eingeteilt. Im 2-Schicht-Betrieb habe ich ca. 1-2 Jahr gearbeitet äh danach habe ich in 3-Schichten gearbeitet, (-) und ich arbeite immer noch, also ich arbeite schon seit 14 Jahren im 3-Schicht-Betrieb. Bei meinem Ehemann war es ähnlich, er war erst auch temporär angestellt, da hat er auch nur im Nachtbetrieb gearbeitet, danach im 2-Schicht-Betrieb ca. 2 Jahre. Danach im 3-Schicht-Betrieb. 18 Jahre hat er im 3-Schicht-Betrieb gearbeitet und ca. vor zwei Monaten konnte er wieder in den 2-Schicht-Betrieb.</p> | | | |
| 584 | | IP_F | S: Peki isyerinizde kendinizi | | | |

| | | | | | | |
|-----|-------------------------|------|---|--|---|--|
| | | | gelistirme hangi firsatiniz var? | | | |
| 585 | | IP_F | Übersetzung: Gut, welche Entwicklungsmöglichkeiten gibt es in Ihrer Abteilung? | | | |
| 586 | Interview A-G, Pos. 586 | IP_F | IP_F: Yok | keine Entwicklungsmöglichkeiten | Entwicklungsmöglichkeiten nicht gegeben | Entwicklungsmöglichkeiten |
| 587 | | IP_F | S: Niye? | | | |
| 588 | | IP_F | Übersetzung: Warum? | | | |
| 589 | Interview A-G, Pos. 589 | IP_F | IP_F: Öyle bi firsat vermiyorlarki. Bizi ancak kartonlari baglatiriyorlar, biz baska birsey yapamayiz (-) yani kadnlara vermiyorlar, yaptirmiyorlar. | Die Frauen bekommen keine Chancen für eine Weiterbildung | Frauen werden diskriminiert | Entwicklungsmöglichkeiten Diskriminierung |
| 590 | | IP_F | Übersetzung: So eine Chance geben sie uns nicht. Das Einzige, was wir machen, sind die Kartons binden, was anderes lassen sie uns nicht machen (-) also den Frauen geben sie keine andere Gelegenheit und geben auch keine Möglichkeit. | | | |
| 591 | | IP_F | S: Yani bütün sirketde kadnlara sans vermiyorlarmi? | | | |
| 592 | | IP_F | Übersetzung: Also das heisst im ganzen Unternehmen haben die Frauen keine Chance? | | | |

| | | | | | | |
|-----|-------------------------|------|--|---|--|--|
| 593 | Interview A-G, Pos. 593 | IP_F | IP_F: Ancak, ancak birisi okuldan geldiyse ve ciraklik yaptiyisa ona belki yaptiriyorlar, onun disinda kimse yapamiyor. | Wenn eine Frau die Ausbildung im Betrieb gemacht hat, dann bekommt sie eine Chance auf eine Weiterbildung | nur Frauen mit einer Lehre werden für Weiterbildung berücksichtigt | Bildung Entwicklungsmöglichkeiten |
| 594 | | IP_F | Übersetzung: Ausser, ausser jemand kommt aus der Schule oder macht die Ausbildung, erst dann bekommt diejenige evtl. eine Chance. Niemand sonst kann es machen. | | | |
| 595 | | IP_F | S: Peki kim karar veriyor bu firsatlari? | | | |
| 596 | | IP_F | Übersetzung: Ok, und wer trifft die Entscheidungen, dass jemand eine Weiterbildung machen darf? | | | |
| 597 | Interview A-G, Pos. 597 | IP_F | IP_F: Yani kadnlara hic bi zaman sorulmuyorda, yapilmiyorda. Patronlar geliyor o kisiye, makineyi öğren diyor seni usta edigim diyor (-) makine ustasi edigim diyor, o sekil yani. | Die Frauen werden nie gefragt, Männer werden bevorzugt. Vorgesetzter entscheidet, wer zu Maschinenführer wird | Gleichstellung zwischen Frau und Mann nicht vorhanden | Entwicklungsmöglichkeiten Diskriminierung |
| 598 | | IP_F | Übersetzung: Also Frauen werden zu keinem Zeitpunkt gefragt. Der Vorgesetzte kommt und sagt demjenigen, lerne die | | | |

| | | | | | | |
|-----|-------------------------|------|---|---|-----------|--|
| | | | Maschine und ich mache dich zum Maschinenführer. | | | |
| 599 | | IP_F | S: Peki esinizde ayni sirkete calisiyor, ona makine ustaligia sans verdilermi? | | | |
| 600 | | IP_F | Übersetzung: Sie hatten erwähnt, dass Ihr Ehemann auch im selben Unternehmen tätig ist, hat er die Gelegenheit bekommen, Maschinenführer zu werden? | | | |
| 601 | Interview A-G, Pos. 601 | IP_F | IP_F: Ozamanlari bi isvicreli Patronumuz vardi, o yaptiracakti. Ama sorna onu simdiki arnavut patronumuz atti onu isten, ve beyimi rakip olarak görüyordu, beyimida bi zamanlari attirmak istedi sirketden. | Ein Vorgesetzter wollte den Ehemann fördern, aber nachher erhielt der Vorgesetzte die Kündigung und der Ehemann bekam die Chance nicht mehr. Konkurrenzdenken zwischen Männern, Förderung der Kündigung | Förderung | Entwicklungsmöglichkeiten Diskriminierung Führungskultur |
| 602 | | IP_F | Übersetzung: Damals hatten wir einen Schweizer als Vorgesetzten, er wollte meinen Ehemann fördern. Allerdings hat er aufgrund des jetzigen albanischen Vorgesetzten eine Kündigung erhalten. Der albanische Vorgesetzt sah meinen Ehemann immer als | | | |

| | | | | | | |
|-----|-------------------------|------|--|--|--|--|
| | | | Konkurrenten, und wollte ihn auch aus der Firma haben. | | | |
| 603 | | IP_F | S: Anliyorum, isyerindeki ceveniz nasil. Mesela cok mu sesli, soguk yada tozlu? | | | |
| 604 | | IP_F | Übersetzung: Verstehe, wie ist die Umgebung am Arbeitsplatz? Also ist es beispielsweise sehr laut, kalt, staubig? | | | |
| 605 | Interview A-G, Pos. 605 | IP_F | IP_F: tozda var, sesde var, yazin yaniyor kisin donuyor. Äh is yerleri felaket tozlu, toz cok. Kartonun bütün tozlarini yutuyoruz. Ondan sorna bide ellerimizi äh kimyasal madde ellerimizi bozuyor (-) eldiven giydimiz halde ellerimiz yariliyor. | Arbeitsplatzumgebung im Sommer unerträglich heiss, im Winter kalt, sehr staubig staubig, Feinstaub auch für die Gesundheit schädlich (Einatmen von Feinstaub und aggressiv für die Hände) | enorme Temperaturen staubig, gefährdet Gesundheit | Arbeitsplatzumgebung Gesundheit Fürsorgepflicht Arbeit und Privat |
| 606 | | IP_F | Übersetzung: Es gibt Staub, es ist laut, im Sommer verbrennen wir im Winter erfrieren wir. Äh der Arbeitsplatz ist extrem staubig, es gibt viel Staub. Wir atmen auch die ganzen Staubpartikel ein. Ausserdem sind unsere Hände äh durch das chemische Material werden unsere Hände, trotz | | | |

| | | | | | | |
|-----|-------------------------|------|--|--------------------------------|---|--------------------------------|
| | | | tragen der Handschuhe, verletzt. | | | |
| 607 | | IP_F | S: Ayakdami yoksa oturarakmi calisiyorsunuz? | | | |
| 608 | | IP_F | Übersetzung: Wie führen Sie Ihre Arbeit aus, eher stehend oder sitzend? | | | |
| 609 | Interview A-G, Pos. 609 | IP_F | IP_F: Dikilerek calisiyoruz. O-turmak yasak. Satece molada 10 dakika oturabiliyoruz. 8 saat hic durmadan calisiyoruz | Ausübung der Tätigkeit stehend | Tätigkeit im Stehen | körperlicher Einsatz |
| 610 | | IP_F | Übersetzung: Wir arbeiten im Stehen. Sich hinzusetzen, ist verboten. Nur in der Pause dürfen wir uns 10 Minuten setzen. Wir arbeiten 8 Stunden stehend. | | | |
| 611 | | IP_F | S: Aylık ücretmi aliyorsunuz yoksa sagatlikmi? | | | |
| 612 | | IP_F | Übersetzung: Haben Sie einen fixen Monatslohn oder Stundenlohn? | | | |
| 613 | Interview A-G, Pos. 613 | IP_F | IP_F: Aylık 9 yıldır zam yok | Monatslohn ohne Lohnerhöhung | monatliches Einkommen ohne Lohnerhöhung | finanzielle Situation Existenz |
| 614 | | IP_F | Übersetzung: Einen Monatslohn, seit über 9 Jahren ohne Lohnerhöhung. | | | |

| | | | | | | |
|-----|-------------------------|------|--|--|--------------------------------------|--|
| 615 | | IP_F | S: Isininizi bana tarif edermisiniz? Mesela isyerinizde gününüz nasıl geçiyor | | | |
| 616 | | IP_F | Übersetzung: Können Sie Ihre Arbeitstätigkeiten beschreiben? Beispielsweise wie Ihr Arbeitstag vergeht? | | | |
| 617 | Interview A-G, Pos. 617 | IP_F | IP_F: Ben makineden gelen kartonalri bagliyorum, palete yapiyorum bütün gün. Bizim makine devamli su gibi akiyor (-) nehir nasıl akar ayni öyle akiyor kartonlar, yilan gibi geliyor kartonlar. | Bindet die Kartons und stapelt sie auf den Paletten Metaphorisch gesehen, ist die Fließbandarbeit wie ein Fluss, die Kartons kommen aus der Maschine wie eine Schlange, Mensch passt sich der Maschine an | Repetitive Arbeit Mensch/Maschine | Arbeitsplatzumgebung, Körperinsatz und repetitive Arbeit Arbeit und Privatleben |
| 618 | | IP_F | Übersetzung: Ich binde die Kartons, die aus der Maschine kommen und mache Paletten den ganzen Tag. Unsere Maschine fließt wie Wasser (-) wie ein Fluss fließt die Ware auf dem Fließband oder wie eine Schlange kommen die Produkte. | | | |
| 619 | | IP_F | S: Kac palet yapiyorsunuz günde? | | | |
| 620 | | IP_F | Übersetzung: Wie viele Paletten | | | |

| | | | | | | |
|-----|-------------------------|------|--|--|----------------------------|--|
| | | | machen Sie am Tag? | | | |
| 621 | | IP_F | IP_F: Puuh bazen oluyor 90'000 yapiorum bazen 50'000 yapiorum | | | |
| 622 | | IP_F | Übersetzung: Puuh manchmal mache ich 90'000 manchmal 50'000 | | | |
| 623 | | IP_F | S: Bi vardiyede 90'000 palet mi yoksa kartonmu? | | | |
| 624 | | IP_F | Übersetzung: In einer Schicht 90'000 Paletten? | | | |
| 625 | Interview A-G, Pos. 625 | IP_F | IP_F: Evet bi vardiyede (-) iki kisiylen bi vardiyede 90'000 karton bagliyoruz. Bazan isler yavas yürürse 50'000 bazan 60'000, 70'000, 80'000 (-) belli olmuyor. | binden und legen in einer Schicht über 90'000 Kartons auf die Paletten | hoher körperlicher Einsatz | körperliche Einsatz Arbeit und Privatleben |
| 626 | | IP_F | Übersetzung: Ja in einer Schicht (-) zu zweit in einer Schicht binden wir 90'000 Kartons. Manchmal wenn die Maschinen langsam eingestellt sind, dann machen wir 50'000, manchmal 60'000, 70'000, 80'000 es ist unklar. | | | |
| 627 | | IP_F | IP_F: Bi palet'de kac karton var? | | | |
| 628 | | IP_F | Übersetzung: Wie viele Kartons | | | |

| | | | | | | |
|-----|-------------------------|------|--|--|------------|-----------------------|
| | | | sind auf einer Palette? | | | |
| 629 | Interview A-G, Pos. 629 | IP_F | IP_F: Bazen 4'000 bazen 8'000 oluyor bi paletde (-) bazen 12'000 bile oluyor, küçük kartonlar oluyor. (--) Bizim bölümde en çok (-) bizim bölümde üç tane ana Karton yapıyoruz. Birincisi ilac kartonu, ikinci gıda kartonu üçüncüsü kosmetik makyaj kartonu. Bide kocamla bazan kesimhanede çalışıyorum. | Produktion von Medikamenten, Schachteln, Kosmetik Schachten und Kartons für Lebensmittel | Produktion | Beruflicher Werdegang |
| 630 | | IP_F | Übersetzung: Manchmal sind es 4'000 manchmal 8'000 Stück auf einer Palette. (-) Manchmal sogar 12'000 Stück bei kleineren Kartons. (--) in unserer Abteilung gibt es drei Hauptprodukte. Erstens Karton für Medikamente, zweitens Karton für Lebensmittel, drittens Karton für Kosmetikprodukte. Ausserdem arbeite ich manchmal mit meinem Ehemann in der Schneiderei. | | | |
| 631 | | IP_F | S: Ozaman esinizin bölümde kartonlar kesilip sizin bölüme'mi geliyor? | | | |
| 632 | | IP_F | Übersetzung: Also dann werden | | | |

| | | | | | | |
|-----|-------------------------|------|--|---|------------|-----------------------|
| | | | die Kartons in der Abteilung von Ihrem Ehemann geschnitten und kommen anschliessend in Ihre Abteilung? | | | |
| 633 | Interview A-G, Pos. 633 | IP_F | <p>IP_F: Yok yok, esimin kartonlari kesiyor (-) bazı kartonlar Fabrikanın başka yerine gidiyor, da orda işlem devam ediyor mesela baskına, vea yapismaya gidiyor ve başka bi bölüme gidiyor. Bazı kartonlarda direk müşteriye gidiyor. (-) Esimin kestigi kartonlar genellikle büyük kartonlar mesela buzdolabi kartonlari, camisirmakinesi kartonlari. Gecen bi karton kestik 4 metre 60 santim. Makineye sigmadi karton, okadar uzundu. Esime yardım etmeye gittim, iki kişi bi ucundan tutdu, iki kişi öbür ucundan tutu ve makinen ağızına dört palet koyduk, makine küçük geldi diye. Öbür ucundada dört kişi yardıma geldi makineden alıp dört palete yerleştirdiler. Bide dikkat etmeliyiz, karton kirdirmamaya çalışacaksın, kırıldı mı müşteriye yollanmaz ve bütün</p> | <p>Ehemann schneidet grosse Kartons für Kühlschränke, Waschmaschinen usw.</p> <p>körperliche Anstrengung, knapp 5 Meter lange Kartons zuschneiden</p> | Produktion | Beruflicher Werdegang |

| | | | | | | |
|-----|--|------|--|--|--|--|
| | | | isi tekrar görürsün. | | | |
| 634 | | IP_F | <p>Übersetzung: Nein, nein mein Ehemann schneidet die Kartons (-) einige Kartons werden in anderen Abteilungen weiterverarbeitet, beispielsweise bedruckt, geklebt, oder gehen in eine andere Abteilung. Einige Kartons werden direkt dem Kunden zugestellt. (-) Mein Ehemann schneidet generell grosse Kartons, wie beispielsweise für Kühlschränke oder Waschmaschinen zu. Letztes Mal haben wir Kartons geschnitten, die eine Grösse von 4.60 Meter haben mussten. Die Kartons waren so gross, dass die Maschinen zu klein waren, da haben wir am Anfang der Maschine weitere vier Pal-</p> | | | |

| | | | | | | |
|-----|--|------|---|--|--|--|
| | | | <p>letten aufgestellt. Ich habe meinem Ehemann geholfen. Zwei Personen haben den Karton an einer Kante gehalten und zwei Personen die andere Kante. Am Ende der Maschine kamen weitere 4 Personen, um zu helfen und haben die zugeschnittenen Kartons genommen und auf vier Paletten gelegt. Man muss auch darauf achten, dass der Karton keine Schäden, Dellen bekommt, wenn der Karton einen Mangel aufweist, war die Arbeit um sonst und kann dem Kunden nicht geliefert werden.</p> | | | |
| 635 | | IP_F | <p>S: Peki o 4.60 metre kartondan kac palet yaptiniz?</p> | | | |
| 636 | | IP_F | <p>Übersetzung: Wie viele Paletten Sie in der Grösse 4.60 zugeschnitten?</p> | | | |

| | | | | | | |
|-----|-------------------------|------|--|---|------------|--|
| 637 | Interview A-G, Pos. 637 | IP_F | IP_F: iki Palet yaptik. Kartonun uzunlugu äh dört palete koyduk uzunlamasına. Ondansorna bi seyde yane palet'de äh 260 tane vardi bi öbür paletde 270 tane, tam 530 tane karton kestik o büyüklükte, Mesela dedigim gibi, esim kesimhanede ve ekseri onun yaptigi isler büyük endustriye gidiyor, yanie mobilya kartonlari, mobilyalar giriyor icine mesela dolap mobilya, buzdolabi, camisirmakinesi, kalorifel, isitici ondansorna (-) yani esimin calistigi kesim yeri büyük, box yapiyorlar bizim bölüme büyük büyük. Onun icine küçük kartonlar geliyor, yani bizde onun icine mesela müsterilerin siparisini küçük kartonlari yerlestiriyoruz. | Kartons zuschneiden für Kunden aus Industrie, Kartons für Möbel, wie für Schränke, Kühlschrank, Waschmaschinen, Heizung | Produktion | Beruflicher Werdegang Arbeit und Privatleben |
|-----|-------------------------|------|--|---|------------|--|

| | | | | | | |
|-----|--|------|--|--|--|--|
| 638 | | IP_F | <p>Übersetzung: Wir haben zwei Paletten gemacht. Für die Länge des Kartons haben wir vier Paletten nebeneinandergestellt. Eine Palette hatte 260 Kartons und die andere 270 Stück, insgesamt haben wir 530 Kartons in der genannten Grösse geschnitten. Wie ich bereits erwähnt hatte, arbeitet mein Ehemann in der Abteilung, wo die Kartons geschnitten werden, hauptsächlich bekommen sie Bestellungen von grossen Industrie-Firmen, beispielsweise für Möbel, Schränke, Kühlschränke, Waschmaschinen, Heizungen, Heizkörper und dann (-) also die Abteilung, in der mein Mann arbeitet, ist gross, sie fertigen auch grosse Boxen für unsere Abteilung. In die Boxen legen wir die kleinen Kartons ein, also die Kartons, die unsere Kunden bestellt haben, legen wir auch teilweise in die Boxen.</p> | | | |
| 639 | | IP_F | S: Calisma saatleriniz nasıl? | | | |
| 640 | | IP_F | Übersetzung: Wie sind Ihre | | | |

| | | | | | | |
|-----|-------------------------|------|--|---|----------------|--|
| | | | Arbeitszeiten? | | | |
| 641 | Interview A-G, Pos. 641 | IP_F | IP_F: Sabah saat bese on kala iste oluyoruz, yani makinin basinda oluyoruz saat bire kadar. Öylenden sorna birde isbasi aliyoruz saat dokuzda kadar. Gece calisirkene saat dokuzda isbasi aliyoruz sabah bese kadar. | Arbeitszeiten, 3-Schichtbetrieb von 5-13 Uhr, 13-21 Uhr, 21-5 Uhr | Schichtbetrieb | Arbeits- und Ruhezeit Gesundheit Arbeit und Privat |
| 642 | | IP_F | Übersetzung: Morgens sind wir um 4.50h bei der Arbeit, also bei den Maschinen und arbeiten bis 13.00 Uhr. Am Nachmittag beginnen wir um 13.00 Uhr bis 21.00Uhr. Wenn wir nachts arbeiten, beginnen wir um 21 Uhr bis morgens um 5 Uhr. | | | |
| 643 | | IP_F | S: Vardiyeler nasıl deysiyor? Yani makineler duruyormu yoksa devamlı calisiyormu? | | | |
| 644 | | IP_F | Übersetzung: Wie werden die Schichten gewechselt? Also werden die Maschinen beim Schichtwechsel bzw. bei der Übergabe angehalten oder laufen sie weiter? | | | |

| | | | | | | |
|-----|-------------------------|------|---|---|--|---|
| 645 | Interview A-G, Pos. 645 | IP_F | IP_F: Yok devamlı çalışıyor. Makineler hiç durmuyor mesela benim vardiyem bitince ben makineden çekiliyorum öteki vardiyeden geliyor devam çalışıyor. Yani ben saat birde işi bitirince öbür vardiyedekiler bire onkale makinen basında hazır bekliyor ve birde makinen basına geçiyor. | Die Maschinen werden nie gestoppt, auch beim Schichtwechsel sind die Maschinen im hohen Tempo eingestellt | Maschinen werden nicht angehalten bei Übergabe | Arbeits- und Ruhezeiten Stress Körperlicher Einsatz |
| 646 | | IP_F | Übersetzung: Nein, die Maschinen arbeiten durchgehend. Die Maschinen stoppen nicht, beispielsweise wenn ich meine Schicht um 13 Uhr Feierabend habe, dann trete ich von der Maschine weg, und die Person von der anderen Schicht tritt zu der Maschine und nimmt die Arbeit auf. Also die von der neuen Schicht sind dann um 12.50 Uhr am Arbeitsplatz und warten, bis meine Schicht zu Ende ist und übernehmen dann meinen Arbeitsplatz. | | | |
| 647 | | IP_F | S: İyİ iş sizin için ne anlamaya geliyor? | | | |
| 648 | | IP_F | Übersetzung: Was bedeutet | | | |

| | | | | | | |
|-----|-------------------------|------|---|---|---|--|
| | | | gute Arbeit für Sie? | | | |
| 649 | Interview A-G, Pos. 649 | IP_F | <p>IP_F: iyi bi is ääh benim için stresli ve baskisiz bi is anlamaya geliyor. Mesela en iyi is olursa ama organizasyonu kötüye ve patronlardan baskı geliyorsa stresli bi is olur, o zaman en iyi is bile kötü ise dönüşür. Kötü ve zor is bile olsa ama organizasyonu iyise ve stresli değilse o zor is bile bana kolay gelir. Her hangi işte çalışsan patronlardan baskı ve kötü organize ediliyorsa en iyi is bile kötü oluyor. İyi işi kötü işe dönüştürmeye fazla zaman almaz. Yani iş zorda olsa ama ortam iyise o iş iyi benim için. Ama böyle hem çalışırken hem beni stresse koyup ve sınırları yaparsa, en hafif iş benim için daha zor. (--) ve benim için iyi iş için çalıştığım (-) için personel iyi işe, çalıştığım insanları iyi geçiniyorsa benim için iyi bir iş.</p> | <p>Gute Arbeit bedeutet für die Teilnehmerin ein Arbeiten ohne Stress und Druck, und ein gutes Team sowie eine gute Führung und Organisation. Sie verdeutlicht mit der Aussage, dass sie derzeit keine gute Arbeit hat. Dennoch arbeitet sie im hohen Tempo, mit hohem Leistungs- und Arbeitsdruck und Stress).</p> | <p>Gute Arbeit wird definiert als stressfreies und ohne Druck zu arbeiten, mit guter Führung, Struktur und einem guten Team</p> | <p>Stressfreies arbeiten ohne Druck, mit guter Führung, Struktur und mit gutem Team - Vorstellung von guter Arbeit</p> |

| | | | | | | |
|-----|--|------|--|--|--|--|
| 650 | | IP_F | <p>Übersetzung: Gute Arbeit ääh heisst für mich, stressfrei und ohne Druck zu arbeiten. Beispielsweise kann eine Arbeit sehr gut sein, aber wenn die Organisation schlecht ist und die Vorgesetzten immer Druck machen und dadurch Stress entsteht, dann kann die Arbeit, Tätigkeit dennoch so gut sein, es verwandelt sich zu einer schlechten Arbeit. Selbst wenn die Arbeit schwer und schlecht sein sollte, hingegen die Organisation gut ist und nicht stressig ist, dann ist die schwere, schlechte Arbeit für mich eine gute Arbeit. Egal, welche Arbeit es ist, wenn die Vorgesetzten Druck machen und es schlecht organisiert ist, wandelt sich die gute Arbeit zu einer schlechten Arbeit. Es braucht nicht viel, um gute in schlechte Arbeit zu verwandeln. Also auch wenn die Tätigkeit schwer ist aber die Umgebung gut ist, ist die Arbeit dennoch gut für mich. Aber wenn ich wie</p> | | | |
|-----|--|------|--|--|--|--|

| | | | | | | |
|-----|-------------------------|------|---|---|---|--|
| | | | jetzt arbeite und mich die Umgebung belastet, nervös macht und stresst, fällt mir die leichteste Tätigkeit schwer. (--) und gute Arbeit bedeutet für mich auch ähm wo ich arbeite (-) äh wenn ich mit den Personen, mit denen ich arbeite, gut auskomme, bedeutet das für mich gute Arbeit. | | | |
| 651 | | IP_F | S: Peki size baski ediyorlarmi isyerinizde? | | | |
| 652 | | IP_F | Übersetzung: Also haben sie Druck auf Ihrer Arbeit? | | | |
| 653 | Interview A-G, Pos. 653 | IP_F | IP_F: Evet Patronlar. Benim Patron bana çok baskı ediyor. Mesela bi is bitince hemen öbür makineye veriyor hiç bir dakika durma diyor. Bu makine bittimi öbür makineye git diyor yardım et diyor ve ordaki işçiyi „ablöser“ et diyor, öbürleri geziyor bizi çalıştırıyor. Şimdi bizim patron arnavut hiç okul yapmadı, oku- | Druck durch den Vorgesetzten, Leistungs- und Arbeitsdruck Vorgesetzter ist parteiisch, lässt anderen Narrenfreiheit vor allem den MA, die aus demselben Herkunftsland stammen. Führungskraft ist nicht neutral Missachtung der Arbeitgeberfürsorgepflicht bei Mitarbeitern, die nicht dieselbe Herkunft haben | Beziehung zum Vorgesetzten und Team Anerkennung und Wertschätzung Arbeitsbedingungen und Führungspflicht des Arbeitgebers Verhalten und Führung vom Vorgesetzten fragwürdig, hat er Angst vor seinen Mitarbeitern die eine andere Nation | Arbeitsklima und Führung Schikane Mobbing Stress Ohnmachtsgefühl Arbeitsplatzumgebung, Körperinsatz und repetitive Bewegung Konkurrenz Mobbing/Bossing |

| | | | | | | |
|-----|--|------|---|--|--|--|
| | | | <p>madi o'da bizim gibi isciydi. Kendi adamlarini, arkadaslarini gezdiriyor, serbes birakiyor bizi yani arnavut olmayanlari calistiriyor. Mesela mola 10 dakika sorna bitiyor ben 10 dakika sorna isime geciyorum patron ve öbür arnavutlar yarim saat, 45 dakika oturup muhabet sohbet ediyorlar. Ve onlarin makinede is bitince hemen öbür makineye yollamiyor. Patron, onlari dinlendiriyor, gezdiriyor. Yani arkadaslarini gezdiriyor az calistiriyor bizi cok calistiriyorlar.</p> | | <p>haben? Konkurrenz im Team und Vorgesetzten?</p> | |
| 654 | | IP_F | <p>Übersetzung: Ja die Vorgesetzten. Mein Vorgesetzter setzt mich sehr unter Druck. Beispielsweise wenn ich meine Arbeit fertig habe, teilt er mich für eine neue Maschine ein, ohne eine Pause. Er sagt, weil dein Auftrag fertig ist, geh zu der nächsten Maschine und hilf beim anderen Auftrag und löse den Mitarbeiter an der Maschine ab, hingegen spazieren die anderen Arbeiter in der Gegend herum und ich arbeite.</p> | | | |

| | | | | | | |
|-----|--|------|--|--|--|--|
| | | | <p>Unser Vorgesetzter ist Albaner, er hat keine Ausbildung und kein Studium, er war auch ein Arbeiter wie wir. Seine eigenen Landsleute und Freunde lässt er in Frieden und lässt sie den ganzen Tag herumspazieren und uns, also die nicht dieselbe Nation haben, lässt er arbeiten. Beispielsweise dauern die Pausen 10 Minuten, nach 10 Minuten nehme ich wieder meine Arbeit auf, hingegen der Vorgesetzte und andere Albaner bleiben noch weiter 30 bis 45 Minuten sitzen und plaudern weiter. Und wenn sie ihre Aufträge an der Maschine fertig haben, werden sie durch den Vorgesetzten nicht aufgefordert an einer Maschine auszuhelfen, sondern die dürfen sich ausruhen. Also kurz gesagt, die Kollegen vom Vorgesetzten arbeiten weniger und wir arbeiten mehr.</p> | | | |
| 655 | | IP_F | <p>S: Tamam, peki catismaler ve tartismalar oldumu hic, ve catismalar hakkinda ne-ler</p> | | | |

| | | | | | | |
|-----|-------------------------|------|--|---|--|--|
| | | | yasadiniz, anlatabilirmisiniz? | | | |
| 656 | | IP_F | Übersetzung: Verstehe, gut gab es jemals Konflikte oder Diskussionen? Können Sie uns Ihre Erfahrungen erzählen? | | | |
| 657 | Interview A-G, Pos. 657 | IP_F | <p>IP_F: Elinden gelseler hemen cikartiracak bizim Patron, ama ben hic karismiyorum onlarin dedinin herseysini yaptigim icin birsey diyemiyorlar, hatta daha fazlasini yapiyorum. Bide is akradasin iyise, bi sorunun olmaz (-)</p> <p>is aradasida cok önemli, çünkü bütün gün ayni makinede yan yana calisiyorsun. (-) Bizim bölümde yani „Kleberei“ da bi isci vardi. O adama partonl cok baski yapiyordu, adam da koldan biraz tutu ve dedi ki cekil makineye mal atacam. Patronda personel ofisine gidip o adami sikayet etti ve beni dövdu dedi. O adami isten attiracakti. Sorna personel ofisden o adama uyari geldi hic hasta kalmadi, hep calisti diye ve baska sorun olmadigi icin parton onu attiramadi, adamda baska bölüme</p> | <p>Innere Kündigung? Dienst nach Vorschrift. Schätzt gute MitarbeiterInnen</p> <p>Beobachtet, wie mit Mitarbeitern umgegangen wird, die sich wehren bzw. den Vorgesetzten, Führung kritisieren.</p> <p>HR Abteilung hat nicht versucht, den Konflikt zu schlichten, hat den Mitarbeiter nur ermahnt.</p> <p>Unternehmenskultur?</p> | <p>Mobbing und Bossing</p> <p>Dienst nach Vorschrift, innere Kündigung</p> | <p>Führungskultur</p> <p>Arbeit, Stress, Druck</p> <p>Ohnmachtsgefühl</p> <p>Arbeitsunsicherheit</p> |

| | | | | | | |
|-----|--|------|--|--|--|--|
| | | | geçti. (--) ve iş arkadaşlarında iyise | | | |
| 658 | | IP_F | <p>Übersetzung: Der Vorgesetzte sucht nur einen Grund mich zu entlassen. Ich halte mich aus allen Angelegenheiten heraus und erledige alles, was sie sagen, sogar noch mehr als ich muss. So haben sie nichts auszusetzen. Und wenn die Arbeitskollegin auch gut ist, hat man keine Probleme (-) die Arbeitskollegin ist auch sehr wichtig, denn man arbeitet den ganzen Tag, Seite an Seite an derselben Maschine. (--) wir hatten mal einen Arbeiter in unserer Abteilung bei der Kleberei. Der Vorgesetzte hatte ihn immer unter Druck gesetzt. Der Arbeiter hatte den Vorgesetzten leicht am Arm gehalten und ihm</p> | | | |

| | | | | | | |
|-----|--|------|---|--|--|--|
| | | | <p>gesagt, er solle doch bitte auf die Seite, weil er in die Maschine Ware einlegen muss. Daraufhin ist der Vorgesetzte zur Personalabteilung und hat behauptet, dass der Arbeiter ihn geschlagen hätte. Denn der Vorgesetzte wollte den Mitarbeiter kündigen. Die Personalabteilung hat eine Verwarnung gegeben, weil der Mitarbeiter nie krankgeschrieben war und immer zur Arbeit gekommen ist und keine anderen Probleme hatte, also der Vorgesetzte konnte den Mitarbeiter nicht kündigen, nun ist der Mitarbeiter in einer anderen Abteilung.</p> | | | |
| 659 | | IP_F | <p>S: Is yerinizde haksiz buldugunuz seyler varmi, eger varsa anlatabilirmisiniz?</p> | | | |
| 660 | | IP_F | <p>Übersetzung: Gibt es an Ihrem Arbeitsplatz etwas was Sie als unfair wahrnehmen?</p> | | | |

| | | | | | | |
|-----|-------------------------|------|--|--|--|--|
| 661 | Interview A-G, Pos. 661 | IP_F | <p>IP_F: haksiz buldugum seyler cok da hangi birisini anlatsam. Haksizlik buldugum (-) benim bildigim iscilere karsi tarafsiz bi sef olmasi lazim. Dedigim gibi bizim sef arnavut, bütün aileside orda calisiyor, yani hanimi, cocuklari, kardesi, eltisi. Mesela iki kisi calisiyon o makineden hanimlari aliyorlar gidiyorlar oturuyorlar sohbet muhabet ediyor öbürü yaliniz makinede calisiyor. Haksizlik, en cok bunlar geliyor haksizlik. Ama birsey de diyemiyorsun çünkü bizi destekliyen kimse yok. Bizim Bölümde yüzde 90 ni arnavut, hepside arnavutca konusuyorlar ondansorna geliyorlar bizi makinede yaliniz birakiyorlar seflenen adamlar, kadinlar olsun sohbet muhabet yapiyorlar, sen calis dur sen calis dur. Bende burda iki saat dir yaliniz calisiyorum siz orda niye muhabbet yapiyorsaniz dedim zaman bu sefer patron haftaya seni daha zor ise yaziyor koca makineye yaz-</p> | <p>Es gibt einige Punkte, die die Mitarbeiterin als unfair wahrnimmt</p> <p>Vorgesetzter ist nicht objektiv, unparteiisch, unvoreingenommen</p> <p>Fürsorgepflicht ist nur gegenüber Familienmitgliedern, Freunde und den MA gegeben, die dieselbe Herkunft haben. Andere MA werden unterdrückt, gehetzt, schikaniert, überfordert</p> <p>Da sie in der Minderheit sind, können sie sich nicht wehren, und nehmen die Situation so hin</p> <p>einige MA hätten bei der HR-Abteilung geschildert und hätten anschliessend die Kündigung erhalten. Wenn die Konsequenz eine Kündigung ist, bleiben sie lieber still und führen die Arbeiten alleine aus. Ignorieren die Erschöpfung, Druck usw.</p> <p>Metaphorisch gesprochen, ist es wie eine Mafia, alle halten zusammen und unterdrücken die Minderheit. Etablierung in der Gruppe der balkanischen Gruppe</p> <p>Ablehnung und Ausgrenzung von Minderheit</p> | | <p>Arbeitsklima und Führung</p> <p>Mobbing und Bossing</p> <p>Stress</p> <p>Angst</p> <p>Belastung</p> <p>Erschöpfung</p> <p>Diskriminierung</p> <p>Konkurrenz unter den Migranten</p> <p>Freizügigkeitsabkommen, Arbeiter aus Italien werden angestellt, MigrantenInnen die in der Schweiz leben bleiben arbeitslos</p> <p>Machtmissbrauch Vorgesetzter – Angst vor Jobverlust?</p> |
|-----|-------------------------|------|--|--|--|--|

| | | | | |
|--|--|---|---|--|
| | | <p>diriyor, eziyet ettiriyor niye hanimima vera arkadaslarima karisiyorsun diye. O'yzden cok tarafsiz oluyor. Personel ofisinde sikayet edemiyorsun, bi kac kisi reklam etti personel ofise onlarada hep cikis geldi, iscileri haksiz cikartilar (-) arnavut mafiasi gibiler cünkü niye onlar birbirini hep tutuyor. Patron iscilerini cikartiyor hep arnavut arkadaslarini isci etti, buseferde biz azinlikda kaliyoruz, onlarda birlik oluyorlar öbürünü ezmeye kalkiyorlar. Mesela bi isvicreli bi arnavutu sikayet etti, bütün arnavutlar o isvicreliyi takip ettiler ufak bi hatasini bulunca heman sefe söylüyorlar. Ve demin dedigim gibi molalarda onlar hep yarim saat bi saat yapıyorlar biz 10 dakika sorna makinelerin basina dönüyoruz ve isimize devam ediyoruz. Biz mola ettigimizde zaman kardiyla cek out ediyoruz onlar karta basmadan molaya gidiyorlar. Mesela bugun ben patronun hanimiyla calistim, sef</p> | <p>ungerechte Anordnung der Pausen zwischen Mitarbeitern unproduktive Mitarbeiter, drücken sich vor Verpflichtungen. Mitarbeiter, die ihre Arbeit ausführen, zeigen überdurchschnittlichen, doppelten Einsatz, da die Geschwindigkeit der Maschinen nicht angepasst wird Maschinenführer wird zum Abteilungsleiter, er beobachtet die Situation in der Abteilung, erkennt die ungerechte Arbeitsverteilung, will die Situation ändern, doch letztendlich bekommt er die Kündigung aktueller Vorgesetzter und seine Familie sind mit dem Geschäftsinhaber gut befreundet. Beziehungen bei Personaleinstellung, es wird nicht auf die Fähigkeiten, Qualifikationen geachtet, sondern nur auf Herkunftsland Mitarbeiter, meistens Familienmitglieder und Freunde vom Vorgesetzten, vertreiben die Arbeitszeit auf der Toilette</p> | |
|--|--|---|---|--|

| | | | | | |
|--|--|---|--|--|--|
| | | <p>geldi hanimini yanina aldi orda bir bucuk saat oturdular, bende bütün isleri kendim bitirdim, is bittikten sorna hanimi yanima geldi (-) ve o birbucuk saat icinde makineyide yavaslatmadi, yani ayni hizda asil iki kisi calismasi gerekende kendim bitirdim isi. Yani böyle cok haksizlik var. Mesela bi isvicreli vardi Raffael* (Name abgeändert) diye bi adam vardi, herkese esit davraniyordu, hem makine ustasiydi ve elektrikciydi sorona bizim bölüme sef olark geldi. Bu haksizlikari görüyord yani onların nasil calistigini nasil ettigini. Adam bu haksizliklari ortadan kaldirmaya calisirken buna cikis verdiler. Bizde cok sasirdik, hic kimse anlam veremiyor. (-) sefin kardesi zaten sef yardimcisi, hanimlarida calisiyor, oğlanlarida calisiyor. Hanimlari ve gelinleri sirkete girmeden önce is sahibinin evlerini temizliyordi, hatta bi Hanimi ehliyet alirkene bütün parasini is sahibi ödemis, kayinpederleride onların bahce-</p> | | | |
|--|--|---|--|--|--|

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|
| | | | <p>leri biciyormus yani onun icin onlara hic kimse bisey edemiyor is sahibi de hep onlarin arkasinda duruyor onun icin onlarda aptallik özgürlüğü var sef de bundan faydalaniyor. Mesela bize gecici olarak isci geliyor alman olsun, portugiz olsun, vea polonyali, isvicreli, ispanyol olsun hepside sabit sözleşme istiyo äh yani burda büsürü iszis adam var, bizim sefimizde ta italyadan adam getiriyorlar sabiat sözleşmesi yaptiriyor (-) italyadan gelen adamlarda hep arnavut (-) yani italyadan gelen arnavutlar sefin arnavutluktaki ayni köyden, yani sefin yine akrabasi vea tanidigi oluyor. Hep italyadan gelen arnavutlar, onun disinda baska birsey bulaman, geliyoralr onlari burda isci ediyorlar burdaki insanlarda isziz kaliyor. Sorna tuvalette vakit gecirenler var bi saat iki saat tuvalette telefonlarla oynuyorlar (-) cogu zaman sefin hanimlari ve ailesinden kisiler yapiyor bunu. Bunlar cok hak-</p> | | |
|--|--|--|--|--|--|

| | | | | | | |
|--|--|--|---|--|--|--|
| | | | sizlik, kimseyede sikayet edemiyorsun kocalari sef. | | | |
|--|--|--|---|--|--|--|

| | | | | | | |
|-----|--|------|--|--|--|--|
| 662 | | IP_F | <p>Übersetzung: Es gibt viele Sachen, die ich unfair finde, womit soll ich nur anfangen. Was ich unfair finde ist (-) der Chef muss gegenüber den Mitarbeitern unvoreingenommen, sachlich, unparteiisch, neutral sein. Wie ich gesagt hatte, ist unser Chef ein Albaner, seine ganze Familie arbeitet bei uns, also seine Ehefrau, seine Kinder, sein jüngerer Bruder, seine Schwägerin. Beispielsweise arbeitet man zu zweit an der Maschine, und wenn man mit seiner Ehefrau oder mit den Familienmitgliedern und Verwandten arbeitet, dann kommt der Chef und nimmt seine Ehefrau mit und dann sitzen sie gemeinsam, plaudern eine Ewigkeit, die andere Person, welche an der Maschine arbeiten muss, führt weiterhin die Arbeiten alleine aus. Das kommt am häufigsten vor, was unfair ist. Aber man kann als Arbeitnehmerin auch nichts sagen, denn wir haben keine Rückende-</p> | | | |
|-----|--|------|--|--|--|--|

| | | | | | |
|--|--|---|--|--|--|
| | | <p>ckung/Rückhalt/Unterstützung.</p> <p>90 Prozent unserer Abteilung sind Albaner, alle reden albanisch, ob Frau oder Mann, die unterhalten sich in ihrer Landessprache, sie verlassen den Arbeitsplatz bzw. die Maschine, ohne etwas mitzuteilen und gehen mit dem Chef stundenlang plaudern, und der andere an der Maschine muss die Arbeit in der Zwischenzeit alleine ausführen, während die Albaner untereinander eine Plauderstunde machen. Und wenn ich dann anschliessend sage, warum er/sie seit zwei Stunden nicht gekommen ist und ich die ganze Arbeit selber an der Maschine ausführen musste, und er/sie auch arbeiten muss, anstatt stundenlang zu plaudern, dann teilt mich der Chef in der darauffolgenden Woche in eine grosse Maschine ein, wo dann die Arbeit noch anstrengender und belastender ist. Damit will der Chef uns dann schikanieren und bestrafen, warum wir uns in</p> | | | |
|--|--|---|--|--|--|

| | | | | | | |
|--|--|--|---|--|--|--|
| | | | <p>die Angelegenheit seiner Frau oder Freunde einmischen würden. Aus dem Grund ist der Chef nicht neutral. Wir können es auch nicht der Personalabteilung melden. Einige Personen haben sich bei der Personalchefin diesbezüglich beklagt, jedoch haben die daraufhin alle eine Kündigung erhalten, weil unser Chef den Spies umgedreht hat und den Mitarbeiter als schuldig dargestellt hat. (-) sie sind wie eine albanische Mafia, denn warum? Denn sie decken sich immer gegenseitig und halten zusammen. Der Chef kündigt bestehende Mitarbeiter und stellt Verwandte, Bekannte, Freunde ein, die ebenfalls Albaner sind, was passiert, wir bleiben in der Minderheit, und die anderen halten zusammen und unterdrücken uns. Beispielsweise hatte ein Schweizer einen Albaner kritisiert und reklamiert, daraufhin haben alle Albaner den Schweizer beobachtet und jeden</p> | | | |
|--|--|--|---|--|--|--|

| | | | | | | |
|--|--|--|---|--|--|--|
| | | | <p>kleinsten Fehler direkt dem Vorgesetzten mitgeteilt. Und wie auch schon gesagt, überziehen sie jedes Mal die Pausen, denn wir nehmen nach 10 Minuten Pause unsere Arbeit auf, aber die Familienmitglieder, Verwandte, Freunde vom Chef, die überziehen die Pausen über eine halbe Stunde oder eine Stunde. Wenn wir in die Pause gehen, stempeln wir mit dem Badge aus und sie stempeln nicht aus. Beispielsweise habe ich heute mit der Ehefrau vom Chef gearbeitet, anschliessend ist der Chef gekommen und hat seine Ehefrau von der Maschine geholt und haben 1 Stunde und 30 Minuten Pause gemacht. In der Zwischenzeit musste ich die Arbeit alleine durchführen, bzw. habe ich den Auftrag selbstständig beendet. Die Ehefrau kam zu mir an die Maschine, als ich mit dem Auftrag fertig war (-) dazu wurde die Geschwindigkeit der Maschine nicht reduziert, also ich musste die Arbeit im</p> | | | |
|--|--|--|---|--|--|--|

| | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|
| | | | <p>hohen Tempo alleine durchführen, obwohl man zu zweit an der Maschine arbeiten muss in diesem Tempo. Es gibt also viele solche Unfairness. Beispielsweise arbeitete mal ein Raffael* (Name abgeändert) bei uns, er behandelte alle gleich. Er war Maschinenführer und Elektriker, danach wurde er in unserer Abteilung Abteilungsleiter. Er sah die Unfairness bzw. die Arbeitsmoral der Albaner und versuchte, die ungerechte Situation zu beseitigen, jedoch erhielt er die Kündigung. Wir waren auch negativ überrascht, niemand konnte es verstehen. (-) Der jüngere Bruder vom jetzigen Chef ist seine Stellvertretung, wie gesagt arbeiten auch die Ehefrauen, Kinder und Schwägerinnen hier. Bevor die Ehefrauen und die Schwägerinnen in diesem Betrieb arbeiteten, waren sie bei dem Geschäftsinhaber als private Reinigungskraft tätig und haben das Haus von ihnen geputzt. Als</p> | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|
| | | | <p>eine der Ehefrauen eine Fahrprüfung machen wollte, hat der Geschäftsinhaber sogar die Fahrschul- Fahrprüfungskosten übernommen bzw. die Fahrprüfung finanziert. Der Schwiegervater von ihnen sei der Gärtner des Geschäftsinhabers. Aus dem Grund kann ihnen niemand etwas sagen, denn sie haben den Rückhalt des Geschäftsinhabers. Deshalb haben sie Narrenfreiheiten und nutzen die Macht im Betrieb aus. Beispielsweise kommen immer wieder temporär Mitarbeiter, sei es Deutsche, Portugiesen, Polen, Schweizer, Spanier, alle möchten eine Festanstellung äh also wir haben hier viele Arbeitslose, jedoch holt unser Chef die Arbeiter aus Italien und gibt denen eine Festanstellung. (-) Die Arbeiter aus Italien sind aber keine Italiener, sondern ebenfalls Albaner (-) also die aus Italien kommenden Arbeiter sind ursprünglich auch aus Albanien, meistens aus dem</p> | | |
|--|--|--|--|--|--|

| | | | | | | |
|-----|--|------|---|--|--|--|
| | | | <p>gleichen albanischen Dorf wie unser Chef. Also wieder Freunde oder Verwandte, Bekannte vom Chef. Alles Albaner, die in Italien lebten, ausser diesem ist nichts zu finden, sie kommen hierher und erhalten eine Festanstellung, und hier Lebende bleiben weiterhin arbeitslos. Dann gibt es noch solche, die die Arbeitszeit auf dem Klo totschiagen. Die verbringen 1-2 Stunden auf der Toilette und vertreiben die Zeit am Handy. (-) Meistens sind es wieder die Ehefrauen und Familienmitglieder des Vorgesetzten die das machen. Das sind die Punkte, die ungerecht sind, man kann es auch niemandem melden, da ihre Ehemänner bzw. die Vorgesetzten es bei ihnen zulassen.</p> | | | |
| 663 | | IP_F | S: Insan kaynaklari departmaninin bu durumu biliyormu? | | | |

| | | | | | | |
|-----|-------------------------|------|---|---|---|---|
| 664 | | IP_F | Übersetzung: Ist die Situation der Personalabteilung bekannt? | | | |
| 665 | Interview A-G, Pos. 665 | IP_F | <p>IP_F: evet personel sefin haberi var ama bisey yapamiyor. Hatta önceki personel sefi Raffael* (isim deyistirildi) 'len çok iyi anlasiyorlardı.</p> <p>Hatta Raffael* (isim deyistirildi) bizim sefimize, hic bi is yapmiyor diye, cikis veriyor. Ondan sorna is sahibi toplanti ediyor, hepsinide topluyor oraya, ondansorna is sahibi Raffaelin arnavuta yazdigi cikisi öbür seflerin önünde bu cikis gecersiz diye gözlerin önünde yirtiyor. Ondan sorna arnavut sefi formalite icabini bizim sektörün aldilar makine öğrecek diye Lausanne tarafına gönderdiler, o makineyi öğretilen, o makineyi getirmez o makineye sen sef olacaksın. Sorna yeni makinede geldi, orda biraz calisti ondansorna buraya büyük sef olarak geri getirdiler. (-) ama onun hic okumaslugu yok almancasida da yok, bizim gibi tarzanca konusuyor hatta biz-</p> | <p>Der HR-Abteilung sei das Verhalten des Vorgesetzten und der Familienmitglieder bekannt, jedoch könnte die HR-Abteilung nichts unternehmen, da der Vorgesetzte die Unterstützung vom Geschäftsinhaber hat.</p> <p>Der Vorgesetzte hat auch geringe Sprachkenntnisse wie die ProduktionsmitarbeiterInnen</p> <p>Als unfair wird auch das Zeiterfassungssystem wahrgenommen, aufgrund des starken Franks wurde das Zeiterfassungssystem geändert. Mitarbeiter arbeiten 8 Stunden pro Tag im Betrieb, jedoch wird in der Zeiterfassung bei 8 Std. Leistung 24 Min. täglich gekürzt</p> | <p>HR Abteilung unternimmt nichts gegen die Situation</p> <p>Machtlos</p> <p>Problem wird nicht gelöst</p> <p>Eurokrise</p> | <p>Eurokrise</p> <p>Fürsorgepflicht</p> <p>Ohnmacht</p> |

| | | | | | | |
|--|--|--|---|--|--|--|
| | | | <p>den az almanca biliyor. Baska haksizliklar (-) bi zamanlar yüro cok düsdügdü (-) yani nerdeyse bir yüro bir isvicre franka geldigidi, ozaman dedilerki biz zarar ediyoruz äh kartonlari almanya-ya satiyoruz yüroya, zarar ediyoruz onun icin bu zarardan kurtulmak icin fazla calisacaksiniz biz ödeme yapmicaz dediler. Böyle dediler, eve yazi yolladilar imzalattirdilar. Imzalamazsan cikis gelir dediler. Sorna yüro yine düzeldi bizim ödeme sistemi ama deyismedi.</p> | | | |
|--|--|--|---|--|--|--|

| | | | | | | |
|-----|--|------|--|--|--|--|
| 666 | | IP_F | <p>Übersetzung: Ja, der Personalchefin ist über die Sachlage informiert, aber die können auch nichts unternehmen. Ausserdem hatte die vorherige Personalchefin ein sehr gutes Verhältnis mit dem Raffael* (Name geändert). Raffael* (Name geändert) hatte damals den jetzigen Vorgesetzten gekündigt, weil er mit seiner Arbeitsmoral unzufrieden war. Danach hat der Geschäftsinhaber eine Sitzung durchgeführt, alle Beteiligten wie Raffael* (Name geändert), Personalchef und der albanische Vorgesetzte waren eingeladen. Anschließend zerriss der Geschäftsinhaber die Kündigung, welche Raffael* (Name geändert) für den albanischen Chef geschrieben hatte, vor dem ganzen Team in der Sitzung, und äusserte, dass die Kündigung ungültig sei und das Arbeitsverhältnis von dem albanischen Vorgesetzten wie bisher ungekündigt sei. Als Formalität nah-</p> | | | |
|-----|--|------|--|--|--|--|

| | | | | | | |
|--|--|--|---|--|--|--|
| | | | <p>men sie den albanischen Vorgesetzten von unserer Abteilung und schickten ihn Richtung Lausanne, damit er die Funktion einer neuen Maschine lernen soll, denn sie wollten die neue Maschine anschaffen und ihn zum Maschinenführer und Abteilungsleiter in einer anderen Abteilung befördern. Dann wurde die Maschine angeschafft, er hatte dort ein wenig gearbeitet, anschliessend haben sie ihn wieder in unsere Abteilung als höheren Vorgesetzten, Abteilungsleiter eingeteilt. (-) Aber er ist nicht studiert und hat keinen Lehrabschluss, er kann auch kein Deutsch, er redet wie wir „Trazanisch“, seine Deutschkenntnisse sind sogar schlechter als unsere. Weitere ungerechte Situationen sind (-) vor einigen Jahren sank der Wert des Euros sehr (-) also der Eurowert war so tief, dass ein Euro fast einen Franken machte. Damals sagten sie uns, dass das Geschäft Verlust mache äh</p> | | | |
|--|--|--|---|--|--|--|

| | | | | | | |
|-----|--|------|---|--|--|--|
| | | | <p>weil die Kartons nach Deutschland geliefert werden und der Verkauf in Euro ist, und durch den schwachen Euro das Geschäft einen Verlust hat. Um den Verlust auszugleichen und dem schwachen Euro zu entkommen, müssen die Arbeiter mehr arbeiten, jedoch würde die Arbeit nicht entschädigt. Anschliessend erhielten wir ein Schreiben, das Schreiben mussten wir unterzeichnen. Bei einer Verweigerung und nicht Unterzeichnung erhielt man eine Kündigung. Jetzt ist der Euro wieder stark, aber unser Zahlungssystem hat sich nicht geändert.</p> | | | |
| 667 | | IP_F | <p>S: Nasil yani siz calisacaksiniz biz ödeme yapmicaz?</p> | | | |

| | | | | | | |
|-----|-------------------------|------|---|--|--|---|
| 668 | | IP_F | Übersetzung: Also, was kann ich mir unter der Aussage „sie müssen arbeiten, aber wir zahlen nicht“ vorstellen? | | | |
| 669 | Interview A-G, Pos. 669 | IP_F | <p>IP_F: yani biz günde 8 saat calisiyoruz, ama zaman kaydinda 24 dakika az yaziliyor, haftada iki saat eder, ayda sekiz saat ediyor.</p> <p>Yani ayda 8 saat bedava calismis oluyoruz. Ve cumartesi, pazar calismassan eksi saate dusuyorsun günde 8 saat calistigimize ragmen. Yani ayda 8 saatimizi caliyorlar, odemiyorlar. Mesela maas bordrosu (-) bi saat 60 dakika carpi 8 saat oldu 480 dakika eksi 24 dakika 456 dakika ediyor, 7,6 saat la hesapliyorlar ama biz 8 saat calisiyoruz. Ayda 8 saat caliyorlar senede 96 saat eder. En az 96 saat cünkü bu ortalama hesaplama. Yüro kizini bahane ettiler, ama bazi firmalar yüro gine yükselince tekrar yine eski haline döndüler, burasi döndermediler böyle kaldı.</p> | Aufgrund der Eurokrise wurde die Zeiterfassung geändert. Täglich arbeiten die Mitarbeiter 8 Stunden, doch in der Zeiterfassung sind dann nur 7.6 Stunden ersichtlich 24 Minuten werden gekürzt | Änderung des Zeiterfassungssystems wegen der Eurokrise | Eurokrise Demotivation Innere Kündigung |

| | | | | | | |
|-----|--|------|--|--|--|--|
| 670 | | IP_F | <p>Übersetzung: Also wir arbeiten täglich 8 Stunde, aber in der Zeiterfassung streichen sie uns 24 Minuten, in einer Woche sind es dann insgesamt zwei Stunden. Also im Monat ergibt das 8 Stunden, wo wir für die Firma gratis arbeiten. Und wenn wir samstags, sonntags nicht arbeiten, haben wir in der Zeiterfassung negative Stunden, obwohl wir täglich 8 Stunden arbeiten. Also sie klauen uns jeden Monat 8 Stunden, die werden nicht bezahlt. Beispielsweise steht auf der Lohnabrechnung (-) 1 Stunde sind 60 Minuten mal 8 Stunden ergibt 480 Minuten abzüglich 24 Minuten sind 456 Minuten. Das sind 7.6 Stunden (-) auf der Lohnabrechnung. Zeiterfassung wird mit 7.6 Stunden gerechnet, aber wir arbeiten 8 Stunden am Tag. Das macht in einem Monat 8 Stunden, die sie uns klauen, in einem Jahr sind das 96 Stunden. Also 96 Stunden ist nur eine Durchschnittsberechnung, wenn</p> | | | |
|-----|--|------|--|--|--|--|

| | | | | | | |
|-----|--|------|---|--|--|--|
| | | | <p>man alles genau ausrechnen würde, wären es bestimmt mehr Stunden, die sie uns klauen. Sie nahmen die Eurokrise als Ausrede, denn andere Firmen haben die Zeiterfassung wieder wie vor der Eurokrise angepasst als der Euro wieder stieg, und in unserem Betrieb haben sie es einfach beibehalten und nicht wieder angepasst.</p> | | | |
| 671 | | IP_F | <p>S: Peki, kötü calisma kosullariyla hangi olaylar yasadiniz, mesela kötü ödemelerle, güvensiz isyerleri, eksikli is güvenligi, saygizilik, eksik övgü yada sosyal güvenlik eksikligi gibi?</p> | | | |
| 672 | | IP_F | <p>Übersetzung: Okay, welche Erfahrungen haben Sie mit schlechten Arbeitsbedingungen, beispielsweise mit schlechter Bezahlung, unsicheren Arbeitsplätzen, fehlenden Arbeitsschutzmass-</p> | | | |

| | | | | | | |
|-----|-------------------------|------|---|---|---|--|
| | | | nahmen, fehlender Anerkennung, fehlendem Mitspracherecht, mangelnder sozialer Absicherung? | | | |
| 673 | Interview A-G, Pos. 673 | IP_F | IP_F: Is güvenligi için yapıyoruz kaza olamsın diye. Her sene kurs görüyoruz. Hijyenlik ve temizlik okulu yapıyoruz. Mesela kartonlara makine yağı damlarsa, veyahut elin kanarsa mesela hemen durdurcan kani iş kartonlara damlatmıcan, mesela yağlı bir karton görürsen onu çıkartacan, ondansorma kartonların içinde demir parçaları görürsen alcan ve yangın olursa nasıl davranıcan diye yapıyoruz senede bir kez. Konuşma ve fikir hiç sormuyorlar, partonlar övmüyorlar daha yerden yere vurular. Bizim sefimizde saygı yok. Parton tarafsız bir insan olması lazım ama böyle olduğu zaman bize çok baskı yapıyorlar, çok çalıştırıyorlar kendi ailesini koruyorlar, tolerans gösteriyorlar. | Arbeits sicherheitskurse und Hygienekurse werden 1x jährlich durchgeführt fehlendes Mitspracherecht, fehlende Anerkennung, fehlendes Sozialverhalten, fehlender Respekt, Leistungsdruck, Stress, Schikane stehen auf dem Arbeitsprogramm | fehlende Anerkennung, Wertschätzung Dauerstress kein Mitspracherecht soziale Abgrenzung durch Vorgesetzten | fehlende Anerkennung, Wertschätzung Dauerstress kein Mitspracherecht soziale Abgrenzung durch Vorgesetzten Ohnmachtsgefühl |

| | | | | | | |
|-----|--|------|--|--|--|--|
| 674 | | IP_F | <p>Übersetzung: Arbeitssicherheitskurse, um Unfälle zu vermeiden, haben wir einmal jährlich. Auch für die Hygiene und Sauberkeit haben wir jährlich eine Schulung. Beispielsweise wie wir vorgehen müssen, wenn von der Maschine Öl tropft oder die Hand blutet, muss in beiden Fällen der Karton vom Fließband entfernt werden. Beispielsweise wie wir vorgehen müssen, wenn im Karton Metallstücke gesehen werden, müssen die entfernt werden und noch, wenn es einen Brand geben würde, wie wir vorgehen müssen. Nach unseren Meinungen wird nicht gefragt, Mitspracherecht haben wir auch nicht, Anerkennung schon gar nicht, im Gegenteil, sie machen uns nieder bzw. qualifizieren uns ab. Der Chef hat keinen Respekt. Der Vorgesetzte sollte unparteiisch und unvoreingenommen sein. Aber das ist nicht der Fall, er ist nur zu seinen Familienmitgliedern und Be-</p> | | | |
|-----|--|------|--|--|--|--|

| | | | | | | |
|-----|-------------------------|------|--|---|--|----------------|
| | | | kannten tolerant, nachlässig und schonend, und uns setzt er unter Druck und hetzt uns während der arbeit. | | | |
| 675 | | IP_F | S: Mesala patronunz sizin isciliginize nasil taktir ediyoz? | | | |
| 676 | | IP_F | Übersetzung: Können Sie mir ein Beispiel geben, wie der Vorgesetzte Ihre Arbeit wertschätzt? | | | |
| 677 | Interview A-G, Pos. 677 | IP_F | IP_F: Yok etmiyoz, Raffael* (Name geändert) ediyozdu, bunlar etmiyoz, ancak kendilerini düşünüyorlar. | der vorherige Vorgesetzte hatte einen anderen Führungsstil und zeigte die Wertschätzung | Vergleich zu vorherigem Vorgesetzten Firmenwandlung | Führungskultur |
| 678 | | IP_F | Übersetzung: Nein, es wird nicht wertgeschätzt, Raffael* (Name geändert) hatte unsere Arbeit wertgeschätzt, die tun es nicht, sie denken nur an sich selber. | | | |
| 679 | | IP_F | S: Mesela patron size hic tesekkür ediyormu isciliginiz | | | |

| | | | | | | |
|-----|-------------------------|------|--|---|--|---|
| | | | icin? | | | |
| 680 | | IP_F | Übersetzung: Erhalten Sie für Ihre Tätigkeit beispielsweise nie einen Dank? | | | |
| 681 | Interview A-G, Pos. 681 | IP_F | IP_F: Yok etmiyorlar | Erhält für die Tätigkeit keinen Dank | Arbeit wird als selbstverständlich betrachtet, nach dem Motto "du kannst froh sein, dass du einen Arbeitsplatz hast" | Wertschätzung |
| 682 | | IP_F | Übersetzung: Nein, tun sie nicht. | | | |
| 683 | | IP_F | S: Peki hayatınızda haksiz yere cikis aldinizmi? | | | |
| 684 | | IP_F | Übersetzung: Gut, haben Sie Erfahrung mit ungerechtfertigten Kündigungen? | | | |
| 685 | Interview A-G, Pos. 685 | IP_F | IP_F: Evet bi sefer haksiz yere cikardilar beni. Ben bi sirketin ofislerini temizliyordum, ozamanlari personel sefi macaristandan bi kadinla tanisti, isvicreye getirdi, bana cikis verip o macaristandan gelen kadini calistirdi, tabiki daha ucuza calistirdi, üç ay sorna evlendi o macaristandan gelen kainla. | hat Erfahrungen mit ungerechtfertigten Kündigungen. Hat aber keine Abfindung erhalten | negative Erfahrungen bei Entlassungen. | Arbeit Berufflicher Werdegang Diskriminierung und Rassismus |

| | | | | | | |
|-----|-------------------------|------|---|---|------------------------|-----------------|
| 686 | | IP_F | Übersetzung: Ja, hatte ich einmal erhalten. Ich reinigte die Büros eines Unternehmens. Damals hatte der Personalchef eine Frau in Ungarn kennengelernt, die Frau aus Ungarn in die Schweiz geholt, mich gekündigt und die Frau aus Ungarn günstiger eingestellt, und nach drei Monaten hat er die Frau aus Ungarn geheiratet. | | | |
| 687 | | IP_F | S: Peki siz ne yaptiniz haksiz yere cikis aldiginizda | | | |
| 688 | | IP_F | Übersetzung: Was haben Sie unternommen als Sie zu Unrecht gekündigt wurden? | | | |
| 689 | Interview A-G, Pos. 689 | IP_F | IP_F: hic birsey yapmadim | hat nichts gegen die ungerechtfertigte Kündigung unternommen (OR Art. 337c) | hat sich nicht gewehrt | Ohnamchtsgefühl |
| 690 | | IP_F | Übersetzung: Ich habe nichts unternommen. | | | |
| 691 | | IP_F | S: Is yerinizi kaybetmekden korkuyormusunuz? Eger korkuyorsaniz, korkunuzu daha yakindan anlatabilirmisiniz? | | | |
| 692 | | IP_F | Übersetzung: Haben Sie Angst, Ihren Arbeitsplatz zu verlieren? Wenn ja, können Sie Ihre Ängs- | | | |

| | | | | | | |
|-----|-------------------------|------|---|--|--|--|
| | | | te konkret beschreiben? | | | |
| 693 | Interview A-G, Pos. 693 | IP_F | IP_F: Öncelere korkuyordum, şimdi korkmuyorum, yasimda geliyor yavas yavas ne yaparlarsa yapsinlar. | Hatte früher Angst vor einer Kündigung, doch jetzt ist es ihr quasi egal. Sie verdeutlicht, dass sie derzeit keine gute Arbeit hat. Allerdings wehrt sich nicht gegen das unfaire Verhalten, arbeitet nach Vorschriften, beklagt sich nicht beim Vorgesetzten oder bei der Personalabteilung | in der Vergangenheit hatte die Person Angst vor Entlassung. Dennoch wehrt sie sich nicht | Angst Stress Gesundheit Ohnmacht Arbeit und Privat |
| 694 | | IP_F | Übersetzung: Anfangs hatte ich Angst aber jetzt habe ich keine Angst, mein Alter ist auch schon langsam fortgeschritten, jetzt können sie machen, was sie wollen. | | | |
| 695 | | IP_F | S: peki korkmuyorsunuzda am hakkinizi niye aramiyorsunuz ozaman? | | | |
| 696 | | IP_F | Übersetzung: Ok, aber warum tun Sie beispielsweise nichts gegen die Ungleichberechtigung, wenn Sie keine Angst haben? | | | |
| 697 | Interview A-G, Pos. 697 | IP_F | IP_F: Karsi gelsem daha cok huzurum bozulacak, daha cok ezecekler, onlarla hergün tartisamam. (-) tartismaya gücüm | wenn sie sich beklagen würde, wird sie vom Vorgesetzten mehr schikaniert | | |

| | | | | | | |
|-----|-------------------------|------|---|--|--|-------------------------|
| | | | yok | | | |
| 698 | | IP_F | Übersetzung: Wenn ich mich wehre, dann habe ich keine Ruhe, dann werde ich nur mehr schikaniert, ich kann nicht jeden Tag mit ihnen diskutieren. (-) ich habe keine Kraft, um zu diskutieren. | | | |
| 699 | | IP_F | S: Gelelim sonraki soruya, patronunuzla araniz nasıl, anlatabilir misiniz? | | | |
| 700 | | IP_F | Übersetzung: Kommen wir zur nächsten Frage, beschreiben Sie mir wie das Verhältnis mit Ihrem Vorgesetzten ist. | | | |
| 701 | Interview A-G, Pos. 701 | IP_F | IP_F: İyi değil | kein gutes Verhältnis zum Vorgesetzten | schlechtes Verhältnis zum Vorgesetzten | Führungskultur und Team |
| 702 | | IP_F | Überstzung: Nicht gut. | | | |
| 703 | | IP_F | S: Korkunuz günlük işlerinizi nasıl etkiliyor? Mesela stresli, sinirli, gergin ve savruk musunuz? | | | |
| 704 | | IP_F | Übersetzung: Wie beeinflusst Ihre Angst den Berufsalltag? Merken Sie beispielsweise, dass Sie durch die Angst unkonzentriert, gereizt, angespannt sind? | | | |

| | | | | | | |
|-----|-------------------------|------|---|---|--|--|
| 705 | Interview A-G, Pos. 705 | IP_F | <p>IP_F: Gergin ve stresli oluyorum, yani simdi benim is korkum yorulmaktan calismaktan oluyor. Isyerindeki haksizliklar beni ve arkadaslarimi daha cok yoruyor, çünkü bütün isleri biz yapiyoruz, anlatdigim gibi patronun ailesi dinleniyor ötekiler calisiyor, isci alsalar bile onlarda aileden, akrabadan, arakdaslardan oluyor onlarda dogru dürüz calismiyorlar bizim sik'dan isvicreli, alman, portugiz, sirp, türk ve ispanyol iscil yoruluyor, strese giriyor, arnavutlarda sirketde keyf yapiyor ve para oturduk yerde para aliyorlar. Bizi 14 gün hic dinlendirmeden ayni paraya calistiriyor, 5 kurus daha fazla bile vermiyor. Verse bile yorgunluktan o parayi bile gözün görmüyor. Yani bana bi uzun tatil lazim.</p> | <p>ist gereizt, gestresst, erschöpft. Durch die Ungerechtigkeit ist sie noch mehr belastet, weil sie doppelte Arbeit leisten muss, und die Maschinen nicht angepasst werden</p> <p>arbeitet teilweise 14 Tage durch, sie bekommen keine Spesen oder Gehaltserhöhung, auch wenn sie für die geleisteten Stunden mehr Geld bekommen würden, würde es ihre Situation nicht besser machen, denn sie benötigt eine Auszeit und einen langen Urlaub</p> | <p>keine Erholungsmöglichkeiten wegen zu viele Arbeitseinsätzen</p> <p>Erhält keine Entschädigung für Mehrarbeit</p> | <p>Erschöpft</p> <p>Stress, Angst</p> <p>Arbeit und Privatleben</p> <p>Gesundheit</p> <p>Arbeit und Privat</p> |
|-----|-------------------------|------|---|---|--|--|

| | | | | | | |
|-----|--|------|---|--|--|--|
| 706 | | IP_F | <p>Übersetzung: Ich bin gereizt und gestresst. Also meine Angst kommt eher von der Müdigkeit und von der Arbeit. Vor allem wegen der unfairen Situation am Arbeitsplatz. Weil die ganzen Arbeiten von mir und meinen schweizer, deutschen, portugiesischen, serbischen, türkischen und spanischen Arbeitskollegen durchgeführt werden. Wie ich bereits erzählt hatte, ruhen sich die Familienmitglieder, Verwandten und Freunde des Vorgesetzten während der Arbeitszeit aus. Auch wenn Sie an Mitarbeitern aufstocken, stellen sie nur Familienmitglieder, Verwandte und Freunde ein, die auch wieder kaum arbeiten und gemütlich die Zeit verplempern und die anderen Mitarbeiter sich abra-ckern. Wir arbeiten 14 Tage, ohne uns auszuruhen für das gleiche Geld Sie geben uns nicht mal 5 Rappen mehr. Auch wenn sie uns mehr Gehalt geben würden, könnten wir es</p> | | | |
|-----|--|------|---|--|--|--|

| | | | | | | |
|-----|-------------------------|------|--|--|--|--|
| | | | aufgrund der Müdigkeit nicht sehen/geniessen. Also was ich brauche, ist ein Langzeiturlaub. | | | |
| 707 | | IP_F | S: Peki, korkunuz sosyal ve özel hayatınızı nasıl etkiliyor? Mesela izolasyonlu ve tükenmiş bitkinlik mi bi haldemisiniz? | | | |
| 708 | | IP_F | Übersetzung: Okay, welche sozialen und privaten Einschränkungen haben Sie aufgrund Ihrer Angst? Sind sie beispielsweise von Isolation und Erschöpfung betroffen, sodass ihr Sozial- und Privatleben darunter leidet? | | | |
| 709 | Interview A-G, Pos. 709 | IP_F | IP_F: yok'ki sosyal hayatımız. Yorgunluktan sosyal hayata birsey kalmiyor. | hat kein Sozial und Privatleben aufgrund der Erschöpfung | Isoliert keine sozialen Kontakte durch die Erschöpfung | Sozialleben Isolation Freizeitgestaltung |
| 710 | | IP_F | Übersetzung: Wir haben kein Sozialleben. Aufgrund der Er- | | | |

| | | | | | | |
|-----|-------------------------|------|---|---|------------------------------|---|
| | | | schöpfung haben wir kein Sozialleben. | | | |
| 711 | | IP_F | S: Bana haftasonlarinizi vea izinli günlerinizi nasıl geçirdiginizi anlatabilirmisiniz, mesela spor yapıyorsunuzuz | | | |
| 712 | | IP_F | Übersetzung: Erzählen Sie mir doch, wie Ihre Wochenenden verlaufen, wie Sie Ihre Freizeit gestalten, was Sie unternehmen, machen Sie beispielsweise Sport? | | | |
| 713 | Interview A-G, Pos. 713 | IP_F | IP_F: hic haftasonumuz dogru dürüz olmuyor ki, calistigim icin. Yok spor da yapmiyorum, eskiden yapiyorduk, cocuklarla yüzmeye, pisiklet sürmeye gidiyorduk. Simdi evde olunca zatece dinlenmek istiyorum. | hat kaum ein Wochenende, aufgrund der Arbeit Sportlich nicht aktiv, früher als die Kinder klein waren waren, sie öfters Velo fahren und schwimmen, doch jetzt will sie sich, an ihren freien Tagen, nur ausruhen | Arbeit sportlich nicht aktiv | Freizeitgestaltung Arbeit und Privatleben |
| 714 | | IP_F | Übersetzung: Wir haben kaum ein Wochenende, an dem wir nicht arbeiten müssen. Nein, ich mache keinen Sport. Früher als die Kinder noch klein waren, gingen wir schwimmen, Velo fahren. Aber jetzt, wenn ich zuhause bin möchte ich mich ausruhen. | | | |

| | | | | | | |
|-----|-------------------------|------|--|--|--------------------------------------|--|
| 715 | | IP_F | S: Peki arkadaşlarınızla hiç gezmeye, yemeğe ve kahve içmeye çıkmıyorsunuz? | | | |
| 716 | | IP_F | Übersetzer: Wie schön, möge Allah eure Gebete annehmen. Okay, aber unternehmen Sie nie etwas mit Freunden oder gehen auswärts essen oder Kaffee trinken? | | | |
| 717 | Interview A-G, Pos. 717 | IP_F | IP_F: yok cikamiyorum, äh çok nadir çok yorgunum bide yasım gectigi zaman daha çok yoruluyorum äh yorgun düsüyorum. Bi haftasonumuz olursa dinlenmeye ihtiyacim oluyor (-) esimde öyle yas da ilerledikce vücut daha çok yoruluyor. | Unternimmt mit Freunden sehr selten etwas, aufgrund der Erschöpfung. Je älter sie wird desto erschöpfter ist sie nach der Arbeit der Körper ist erschöpfter je älter man wird, deshalb bevorzugt sie ihre freien Tage mit Ruhe und Erholung | enorm belastet, körperlich erschöpft | Freizeitgestaltung Angst Erschöpft / Gesundheit Arbeit und Privat |
| 718 | | IP_F | Übersetzung: Nein, ich treffe mich nicht mit Freundinnen, äh sehr selten. Ich bin sehr müde und je älter man wird desto erschöpfter ist man. Wenn ich mal ein Wochenende habe, nutze bzw. benötige ich die Zeit, um mich auszuruhen (-) das ist auch bei meinem Ehemann so, je älter wir werden desto grösser ist die Erschöp- | | | |

| | | | | | | |
|-----|-------------------------|------|--|--|------------------------|--|
| | | | fung. | | | |
| 719 | | IP_F | S: Saglik durumunuz nasil? | | | |
| 720 | | IP_F | Übersetzung: Wie ist Ihr Gesundheitszustand? | | | |
| 721 | Interview A-G, Pos. 721 | IP_F | IP_F: Saglik durumum, bazan oluyor geceleri uyyamiyorum, sik calistigimiz icin uyku saatler bozuluyor, basim agriyor, esimin sirti agriyor ve yüksek tansionu var. | Gesundheitszustand, Schlafstörung, Kopfschmerzen. Beim Ehemann Rückenschmerzen und hoher Blutdruck | gesundheitliche Folgen | Gesundheit Stress Fürsorgepflicht Arbeit und Privat |
| 722 | | IP_F | Übersetzung: Der Gesundheitszustand, manchmal kann ich nicht schlafen, weil wir Schichtarbeit haben und die Schlafenszeiten unterschiedlich sind, Kopfschmerzen, mein Mann leidet an Rückenschmerzen und hohem Blutdruck | | | |
| 723 | | IP_F | S: Isvicrede finansal durumunuz nasil? | | | |
| 724 | | IP_F | Übersetzung: Wie empfinden Sie Ihre finanzielle Situation in der Schweiz? | | | |

| | | | | | | |
|-----|-------------------------|------|---|---|---|--|
| 725 | Interview A-G, Pos. 725 | IP_F | IP_F: Para durumum su an calisirken yine iyi sükür äh iki kisi calistigimiz icin yani normal.Tabiki bizim sirketde burdada haksizlik var, bazi kisiler ayni isi yapiyor bin iki bin fazla kazaniyor benden. Ama bunada sükür. Ama emeklilige kadar calismazsam finansal durumum kötü olur. | weil sie zu zweit arbeiten, ist die finanzielle Situation in Ordnung und normal Es gibt aber auch im Unternehmen Lohnunterschiede zwischen Mitarbeitern, die die gleiche Tätigkeit ausüben, gleich qualifiziert sind, jedoch mehr verdienen ist dankbar für das, was sie hat, bekommt. Wenn sie aber nicht bis zur Rente arbeitet, hätte sie finanzielle Schwierigkeiten | Existenz ist aktuell ausreichend, weil sie im Haushalt zu weit arbeiten Mit nur einem Einkommen würde es zu wenig sein | Finanzielle Situation und Existenzielle Unsicherheit |
| 726 | | IP_F | Übersetzung: Momentan ist meine finanzielle Situation gut äh da wir zu zweit arbeiten ist die finanzielle Situation normal. Klar gibt es auch in unserem Betrieb keine Gleichheit, denn es gibt Personen die die gleiche Arbeit ausführen aber 1000 – 2000 mehr verdienen als ich. Aber ich bin auch dafür dankbar. Aber wenn ich bis zur Pensionierung nicht arbeite ist meine finanzielle Situation schlecht. | | | |
| 727 | | IP_F | S: Peki isvicrede sosyal iliskileri nasıl sürdürüyorsunuz analatabilirmisiniz? | | | |

| | | | | | | |
|-----|-------------------------|------|--|--|-------------------|-----------------------------------|
| 728 | | IP_F | Übersetzung: Können Sie mir beschreiben, wie Sie soziale Kontakte in der Schweiz pflegen? | | | |
| 729 | Interview A-G, Pos. 729 | IP_F | IP_F: Esim koronadan önce zamani oldukca camiye gidiyordun. Bende bazen arkadaşlarla telefonda görüşüyordum. | Vor dem Corona in der Moschee Freunde getroffen, telefonischen Kontakt zu Freunden | Isolation, Corona | Sozialleben Freizeitgestaltung |
| 730 | | IP_F | Übersetzung: Vor der Corona Zeit ging mein Mann, wenn er Zeit hatte, in die Moschee. Und ich telefoniere manchmal mit Freundinnen. | | | |
| 731 | | IP_F | S: Anliyordum, son sorumuzada geldik. Gelececeginizi nasil hayal ediyorsunuz? | | | |
| 732 | | IP_F | Übersetzung: Verstehe, nun noch die letzte Frage. Wie stellen Sie sich die Zukunft vor? | | | |

| | | | | | | |
|-----|-------------------------|------|---|--|---|--|
| 733 | Interview A-G, Pos. 733 | IP_F | <p>IP_F: Geleceğim (-) burda emeklilige kadar calismassam geleceğim de çok kötü. Emeklilige kadar calisamam bu iste, yani geleceğimide fazla parlak göremiyorum isvicrede. Aysonu yatacaklar eve doluyor, bende calisamassam (-) zaten benim vücudum bitti emeklilige kadar bu iste calisamam. Isvicrede kalirsam güzel bi geleceğim yok, imkanim yok, fazlada calisamam gücüm yok, yani isvicre beni bitirdi agir islerde calisa calisa. Yani geleceğimi çok düşünüyorum esimle simdi türkcede şöyle birsey vardır asagiya tükürsem sakal, yukari tükürsem biyik yani ikisede baticak (-) caresiz kaliyoruz yani türkiye gitsem baticam burda kalsam baticam. Geleceğimi ne Türkiyede ne burda düşünabiliyorum. Simdi burda hesapliyorum emekli maasi yetmecek. Benim emeklilige daha 10 senem var, esimin isi agir oldugu icin iki sene önce emekli olmak istiyor, iki sene</p> | <p>Wenn sie nicht bis zur Pensionierung arbeitet, sieht die Zukunft schlecht aus</p> <p>Jedoch kann sie sich in dem Betrieb und dem aktuellen Zustand und der ausgeführten Tätigkeit eine Arbeit bis zur Rente nicht vorstellen und sieht die Zukunft in der Schweiz nicht rosig</p> <p>Sie ist körperlich erschöpft, deshalb kann sie sich nicht vorstellen, bis zur Rente diesen Beruf auszuüben. Wiederum macht sie sich Gedanken, wie alle Rechnungen am Monatsende bezahlt werden sollen</p> <p>Wenn sie in der CH bleibt hat sie keine schöne Zukunft, denn sie hat keine Kraft, die Tätigkeit bis zur Rente auszuüben. Sie betont, dass die Schweiz sie kaputt gemacht hätte, weil sie nur Tätigkeiten bekommen hat, die grosse körperliche Anstrengungen erfordern</p> <p>macht sich Gedanken über die Zukunft, wenn sie in der Schweiz bleibt, müsste sie bis zur Rente</p> | <p>negative Zukunftsaussichten Dilemma Frühpensionierung und Existenz Dilemma Heimat und Gastland</p> | <p>Zukunftsperspektiven Stress Belastung</p> |
|-----|-------------------------|------|---|--|---|--|

| | | | | |
|--|--|--|---|--|
| | | <p>erken emekli olunca ona bagli- caglari maas 1700 lire maas, esimle benim sagliksigortamiz 900 lire geriye kaliyor 800 lire. Bu 800 lire ev kirasimi verigim, ekmek mi algim, ne yiyem ne icem. Ondansorna ben vea biz Türkiyeye gitsek Türkiyede yalinizis. Cocuklarim, torunlarim burda biz Türkiyedeyiz, ozaman gine ne oluyor gurbetlik oluyor. Türkiye gitsem belki para yeter ama yaliniz kalariz ve gurbetlik olur. Yani benim demek istedi- gim isvicrede emekli olanlara gecine bilecekleri kadar bi para vermeleri lazim. Yani emeklilerin durum iyi deyil. (-- zaten simdi- de hertaraf kiriz, Ben bu isi bulana kadar göbegim zingildadi, yabancı oldogum icin is bulma sansim yok. Bu isten cikarsam baska bi yerden is bulmak mümkün deyil</p> | <p>arbeiten. Jedoch traut sie sich das bei dem Arbeitsaufwand und der Tätigkeit nicht zu, ihr Ehe- mann wird 2 Jahre früher in Ren- te gehen aufgrund der anstren- genden Tätigkeit wenn sie in die Türkei gehen, beliben die Kinder in der Schweiz. (Familie bleibt zurück) das würde sie ebenfalls belasten. Sie denkt, dass sie keine Chance auf dem Arbeitsmarkt hat, da es der Wirtschaft nicht gut geht und sie niemand einstellen würde. Sie hatte schon vor 16 Jahren Mühe, eine Stelle zu finden, des- halb will sie den Arbeitsplatz auch nicht verlieren. Sie betont auch, dass die Rentner in der CH zu wenig Rente erhalten, um zu überleben, es sollte mind. das Existenzminimum decken, was aktuell nicht de Fall ist.</p> | |
|--|--|--|---|--|

| | | | | | | |
|-----|--|------|---|--|--|--|
| 734 | | IP_F | <p>Übersetzung: Meine Zukunft, (-) wenn ich hier nicht bis zur Pensionierung arbeite ist meine Zukunft sehr schlecht. Und bis zu meiner Rente kann ich in dem Unternehmen nicht arbeiten, also ich sehe meine Zukunft in der Schweiz nicht so blendend. Ende Monat sammeln sich die Rechnungen an, und wenn ich nicht arbeite (-) ich bin körperlich bereits am Ende, ich kann nicht bis zu meiner Rente in diesem Betrieb arbeiten. Wenn ich hier in der Schweiz bleibe, habe ich keine gute Zukunft, ich habe keine Möglichkeiten, um mehr zu arbeiten, habe ich auch keine Kraft mehr, also die Schweiz hat mich mit der schweren körperlichen Arbeit fertig gemacht. Also mein Mann und ich denken viel nach über unsere Zukunft. Es gibt auf Türkisch ein Sprichwort, wenn ich nach unten spucke ist es der Bart, wenn ich nach oben spucke ist es der Schnurrbart, also beides wird dreckig (-) wir</p> | | | |
|-----|--|------|---|--|--|--|

| | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|
| | | | <p>finden keinen Ausweg, beide Entscheidungen sind schwer. Wenn wir hier bleiben ist es negativ und wenn wir in die Heimat zurückkehren, ist es negativ. Ich sehe meine Zukunft weder in der Türkei noch hier. Ich berechne meine Rente und stelle fest, dass meine Rente nicht ausreichen wird, um zu überleben. Bis zur Rente habe ich noch 10 Jahre, mein Mann wird aufgrund der schweren körperlichen Tätigkeit zwei Jahre früher in Rente gehen. Wenn er zwei Jahre früher in die Rente geht, also in die Frühpensionierung dann wird er ca. eine Einkommensrente von CHF 1700 erhalten. Die Krankenkassenversicherungen von meinem Mann und mir sind ca. CHF 900.00, übrig bleiben CHF 800.00. Sollen wir mit den CHF 800 die Miete bezahlen, Brot kaufen (-) was sollen wir essen, was sollen wir trinken? Sollten ich bzw. wir in die Türkei gehen, sind wir alleine. Unsere Kinder,</p> | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|

| | | | | | | |
|-----|--|------|--|--|--|--|
| | | | <p>Enkelkinder sind dann in der Schweiz und wir in der Türkei, das führt zu Heimweh und Sehnsucht. Wenn wir zurück in die Türkei gehen, würde es finanziell ausreichen, aber wir wären alleine und hätten Sehnsucht. Also was ich damit sagen möchte ist, dass die Schweiz den Rentnern einen Rentenlohn geben soll, der zumindest das Existenzminimum decken soll. Also die Situation der Rentner ist nicht gut. (--) und momentan sind sowieso alle in einer Wirtschaftskrise. Und bis ich diese Arbeitsstelle fand, war es schon eine grosse Herausforderung, weil ich Ausländerin bin und keine Chancen habe auf dem Arbeitstakt. Wenn ich gekündigt werde oder kündige, habe ich keine Chance auf eine neue Arbeit, einen neuen Arbeitsplatz zu finden, ist ausgeschlossen.</p> | | | |
| 735 | | IP_F | <p>S: Peki üç kızlarınız var, onlar size destek cikmazmi?</p> | | | |

| | | | | | | |
|-----|-------------------------|------|--|--|---|-----------------------|
| 736 | | IP_F | Übersetzung: Gut, aber Sie haben drei Töchter, werden die Sie nicht unterstützen? | | | |
| 737 | Interview A-G, Pos. 737 | IP_F | IP_F: Tabiki destek cikarlar, ama biz onlara yük olmak istemem. Onlar kac yildir bize diyorlar isyerinize cikis verin, calistiginiz yeter biz bakariz, ama ben cocuklarim parasini yiyememki (gülümsüyor). | die Kinder sagen seit Jahren, dass sie sich finanziell keine Sorgen machen müssen und sie die Eltern unterstützen würden, jedoch möchte sie den Kindern nicht zur Last fallen. | möchte den Kindern nicht zu Last fallen | finanzielle Situation |
| 738 | | IP_F | Übersetzung: Sicherlich würden sie uns unterstützen, aber wir möchten ihnen nicht zur Last fallen. Sie sagen uns seit Jahren, dass wir kündigen sollen, dass es genug sei und sie uns unterstützen möchten, aber ich kann doch nicht das Geld von meinen Kindern ausgeben (lächelt). | | | |
| 739 | | IP_F | S: Katildiginiz icin size cok tesekkür etmek istiyorum. Konusmada bahsedilmeyen bir sey varmi ve bahsetmek istediginiz önemli bi konu varmi? | | | |
| 740 | | IP_F | Übersetzung: Ich möchte mich herzlich fürs Mitmachen bedanken. Haben Sie noch etwas, das | | | |

| | | | | | | |
|-----|-------------------------|------|--|--|-----------------------------------|---------------|
| | | | im Gespräch nicht angesprochen war und wichtig ist, das Sie gerne noch erwähnen möchten? | | | |
| 741 | Interview A-G, Pos. 741 | IP_F | IP_F: daha söylenecek cokda anlata anlata bizmez. | hätte noch weitere Punkte, die sie erzählen könnte, aber äussert, dass es zu lang dauern würde | weitere Punkte die ungerecht sind | |
| 742 | | IP_F | Übersetzung: Es gibt eigentlich noch viel zu erzählen, aber dann würden wir nie zum Ende kommen. | | | |
| 743 | | IP_F | S: ozaman tekrar zamaninizi ayirdiginiz icin tesekkürler | | | |
| 744 | | IP_F | Übersetzung: In diesem Fall nochmal vielen Dank für Ihre Zeit. | | | |
| 745 | | | | | | |
| 746 | | IP_G | S: Wie alt sind sie? | | | |
| 747 | Interview A-G, Pos. 747 | IP_G | IP_G: Ich bin 25 Jahre alt | 25 Jahre alt | Personalien | Peronalien |
| 748 | | IP_G | S: Haben sie Kinder? | | | |
| 749 | Interview A-G, Pos. 749 | IP_G | IP_G: Nein, ich habe keine Kinder. | keine Kinder | Familienstand | Familienstand |
| 750 | | IP_G | S: Lebt ihre Familie auch in der Schweiz? | | | |
| 751 | Interview A-G, Pos. 751 | IP_G | IP_G: Ja, meine Eltern, meine Schwestern leben in der Schweiz. | Familie lebt in der Schweiz | | |

| | | | | | | |
|-----|-------------------------|------|---|---|-------------------------|-----------------------|
| 752 | | IP_G | S: Seit wann leben Sie in der Schweiz? | | | |
| 753 | Interview A-G, Pos. 753 | IP_G | IP_G: Also, ich bin mit 10 Jahren in die Schweiz gekommen. | 1. Generation, ist mit 10 Jahren in die Schweiz gekommen | 1. Generation in der CH | 1.Generation |
| 754 | | IP_G | S: Erzählen Sie mir, wie sie in die Schweiz gekommen sind. | | | |
| 755 | Interview A-G, Pos. 755 | IP_G | IP_G: Ja eigentlich darauf möchte ich gar nicht so weiter eingehen, mein Vater kam mit meinen zwei älteren Schwestern in die Schweiz. Meine Mutter und ich blieben noch in der Türkei. Als ich 10 Jahre alt war fliege ich alleine in die Schweiz und meine Mama 5 Jahre nach mir als Familiennachzug in die Schweiz. | Möchte nicht ins Detail gehen, sie kam als Familiennachzug in die Schweiz | Familiennachzug | Familienstand |
| 756 | | IP_G | S: Okay, also dann waren Sie eine längere Zeit von der Familie getrennt, bis die komplette Familie in der Schweiz war? | | | |
| 757 | | IP_G | IP_G: Genau. | | | |
| 758 | | IP_G | S: Was haben Sie gelrnt? | | | |
| 759 | Interview A-G, Pos. 759 | IP_G | IP_G: Ich habe eine zwei jährige Ausbildung als Büroassistentin (-) also EBA | Büroassistentin EBA | Bildung | Bildung und Werdegang |
| 760 | | IP_G | S: Wo arbeiten Sie? | | | |
| 761 | Interview A- | IP_G | IP_G: Aso vor dem Corona | Essen für Fluggesellschaften | Beruf | Bildung und Werdegang |

| | | | | | | |
|-----|-------------------------|------|--|--|---------------------------------|---|
| | G, Pos. 761 | | habe ich in einem Unternehmen gearbeitet, wo wir für Fluglinien Essen vorbereiten und einpacken. | | | |
| 762 | | IP_G | S: Wie lange arbeiten Sie in dieser Firma? | | | |
| 763 | Interview A-G, Pos. 763 | IP_G | IP_G: Ich bin noch nicht so lange angestellt seit circa zwei Monaten, also, also ich bin noch in der Probezeit und jetzt in Kurzarbeit, äh aber vermutlich werde ich in den nächsten Wochen eine Kündigung bekommen. Weil sie uns das mitgeteilt hatten, dass diejenigen gekündigt werden, die noch in der Probezeit sind. | ist noch in der Probezeit, arbeitet seit Monaten. Aktuell ist sie in Kurzarbeit wegen dem Corona. Rechnet mit einer Kündigung wegen der Corona-Krise | Probezeit | Arbeitsunsicherheit |
| 764 | | IP_G | S: Haben Sie Angst vor der Kündigung? | | | |
| 765 | Interview A-G, Pos. 765 | IP_G | IP_G: Ja | Hat Angst den Job zu verlieren | Angst vor Stellenverlust | Arbeitsunsicherheit |
| 766 | | IP_G | S: Können Sie die Angst präzisieren? Warum haben Sie Angst vor der Kündigung? | | | |
| 767 | Interview A-G, Pos. 767 | IP_G | IP_G: Also es ist sehr schwer, eine neue Arbeit zu finden | geringe Chancen auf dem Arbeitsmarkt | Chancengleichheit nicht gegeben | Situatio am Arbeitsmarkt und Vermittelbarkeit |
| 768 | | IP_G | S: Warum? | | | |
| 769 | Interview A- | IP_G | IP_G: Weil mich niemand eistel- | Arbeitgeber möchten die Kandi- | | |

| | | | | | | |
|-----|-------------------------|------|--|---|---|---|
| | G, Pos. 769 | | len will. | datin nicht einstellen | | |
| 770 | | IP_G | S: Wie kommen Sie zu der Aussage? | | | |
| 771 | Interview A-G, Pos. 771 | IP_G | IP_G: Weil ich die Erfahrung gemacht habe, in den letzten Jahren immer eine Absage zu bekomme, wegen meines Kopftuchs. (-- die Islamfeindlichkeit ist in der Schweiz sehr verbreitet. Zwar sagen Unternehmen, dass sie kein Problem damit hätten, aber wenn es dann um die Einstellung geht, bekommen wir Kopftuchträger immer eine Absage. (-) also das ist nicht nur bei mir so, zum Beispiel habe ich eine Freundin die ursprünglich aus Algerien kommt, und sie spricht fließend Deutsch, Französisch, Englisch, Arabisch, aber sie bekommt keinen Job. Auch hat sie in dem letzten Jahr die Ausbildung gemacht und ist jetzt diplomierte Spielgruppenleiterin, aber findet keine Arbeitsstelle. Auch ihr Ehemann hat in Algerien ein Wirtschaftsstudium, aber auch er ist auf Jobsuche. Es ist halt so, | Diskriminierung wegen des Kopftuches Rassismus, Islamfeindlichkeit ist in der CH verbreitet Nach aussen erscheinen alle antirassistisch, doch wenn es um Einstellungen geht zeigen die Unternehmen "das wahre Gesicht" strukturelle Diskriminierung Migranten haben es schwerer auf dem Arbeitsmarkt, vor allem, wenn die Frauen noch ein Hijab tragen | Chancengleichheit nicht gegeben wegen Herkunft und Religion | Situation am Arbeitsmarkt Vermittelbarkeit Vorstellung von guter Arbeit |

| | | | | | | |
|-----|-------------------------|------|--|---|---|--|
| | | | dass ein Ahmet, Mohammed oder eine Ayse auf dem Arbeitsmarkt benachteiligt werden, und wenn dann die Ayse noch ein Kopftuch trägt, hat sie kaum Chancen, eine gute Arbeit auszuüben. | | | |
| 772 | | IP_G | S: Wie sind Ihre Anstellungsverhältnisse? | | | |
| 773 | Interview A-G, Pos. 773 | IP_G | IP_G: Also momentan, wie gesagt noch in der Probezeit temporär, also, ich arbeite auch auf Stundenlohn. | Leiharbeiterin in Probezeit, Stundenlohnbasis | unsichere Arbeitsstelle | Arbeitsunsicherheit Finanzielle Situation |
| 774 | | IP_G | S: Welche Entwicklungsmöglichkeiten gibt es in Ihrer Abteilung? | | | |
| 775 | Interview A-G, Pos. 775 | IP_G | IP_G: Sie, da bin ich noch überfragt. Da ich ja noch nicht so lange in diesem Betrieb arbeite, und seit 4 Wochen wegen dem Coronavirus gar nicht mehr zur Arbeit gehe und die Flugzeuge nicht mehr fliegen. Ich glaube, man kann | Hat keine Kenntnisse über Entwicklungsmöglichkeiten, da sie noch nicht so lange in dem Unternehmen arbeitet Geht aber davon aus, dass man sich zur Schichtleiterin weiterbilden kann, da ihre Vorgesetzten | vermutet das es Weiterbildungsmöglichkeiten gibt, ist jedoch noch nicht in Kenntnis gesetzt worden, da sie neu im Bertieb ist | Entwicklungsmöglichkeiten |

| | | | | | | |
|-----|-------------------------|------|---|--|---|---|
| | | | da noch Schichtleiter werden. Denn es gibt auch Vorgesetzte, die kaum Deutsch sprechen und keine Führungskompetenzen haben. | kaum Deutsch sprechen, aber in "höherer" Positionen tätig sind, ohne Führungsqualifikationen | | |
| 776 | | IP_G | S: Zwar hatten Sie die Frage schon in der vorherigen Frage beantwortet, dass Sie auf Stundenbasis arbeiten, können Sie noch erwähnen, wie das konkret verläuft, also bekommen Sie ihr Gehalt wöchentlich oder monatlich ausbezahlt? | | | |
| 777 | Interview A-G, Pos. 777 | IP_G | IP_G: Ich habe einen Stundenlohn. Das heisst pro Stunde bekomme ich 18 Franken. Ich konnte wählen, ob ich eine wöchentliche oder Monatsauszahlung erhalten möchte. Nach der Probezeit bekomme ich (-) äh hätte ich auch einen Stundenlohn bekommen. Ähm aktuell haben wir aufgrund des Coronavirus keine Arbeit. Und vor dem Virus war es so, dass ich einen Tag nur 4, 5 Stunden | Bekommt für die geleistete Stunde einen Lohn Aufgrund der Corona Pandemie keine Arbeit, rechnet mit erneuter Kündigung. unsicheres Einkommen, da Stunden nicht einheitlich, und Arbeit nach Arbeitsvolumen ansteigt oder sinkt | Stundenlohn unregelmässige Arbeitszeiten | finanzielle Situation Arbeit Existenzielle Unsicherheit Arbeits- und Ruhezeiten Arbeitsunsicherheit |

| | | | | | | |
|-----|-------------------------|------|--|---|----------------------------------|----------------------|
| | | | gearbeitet habe, an anderen Tagen 13, 14 Stunden durchgehend, je nach Arbeitsvolumen. Ja und ja, wenn ich länger arbeite, desto mehr Lohn bekomme ich halt, weil es auf Stundenbasis ist und auch umgekehrt. Also, ja, wenn ich da jetzt nur 5 Stunden arbeite, dann ist es halt schon ziemlich wenig Lohn Ende des Monats | | | |
| 778 | | IP_G | S: Also arbeiten Sie über ein Personalverleih-Unternehmen, Temporärbüro bzw. woher bekommen Sie Ihren Lohn? | | | |
| 779 | Interview A-G, Pos. 779 | IP_G | IP_G: Nein, nein ich arbeite nicht über ein Temporärbüro, ich bin direkt bei dem Catering angestellt, mit einem befristeten Vertrag. | Arbeitet nicht über ein Temporärbüro | ist nicht als Leiharbeiter tätig | Festanstellung |
| 780 | | IP_G | S: Wie ist die Umgebung am Arbeitsplatz? Also ist es beispielsweise sehr laut, kalt, staubig? | | | |
| 781 | Interview A-G, Pos. 781 | IP_G | IP_A: (-) äh sehr hektisch und warm | Arbeitsplatzumgebung sehr warm und hektisch | hektischer Arbeitsplatz | Arbeitsplatzumgebung |
| 782 | | IP_G | S: Wie führen Sie Ihre Arbeit aus, eher stehend oder sitzend? | | | |

| | | | | | | |
|-----|-------------------------|------|--|--|--------------------|--|
| 783 | Interview A-G, Pos. 783 | IP_G | IP_G: Im stehen | stehende Berufstätigkeit | stehende Tätigkeit | körperlicher Einsatz |
| 784 | | IP_G | S: Ah okay, können Sie mir Ihren Arbeitsalltag, Ihre Arbeitstätigkeiten beschreiben? | | | |
| 785 | Interview A-G, Pos. 785 | IP_G | IP_G: Ja, es ist eine Fliessbandarbeit. Also wir bekommen die Bestellungen von den Fluggesellschaften, die Mahlzeiten werden in der Küche vorbereitet und in mobile Ofeneinschübe gepackt. Anschliessend werden die Plastikboxen vorbereitet und so verpackt das eine Ladung in ein Flugzeug-Trolleys passt, mind. 5 Stunden abgekühlt und danach wird es ausgeliefert, das heisst mind. 8 Stunden vor Abflug. | Fliessbandarbeit, muss die Produkte in Plastikboxen und Flugzeugtrolleys verpacken | Repetitive Arbeit | Arbeitsplatzumgebung, Körperinsatz und repetitive Arbeit |
| 786 | | IP_G | S: Sie hatten schon angedeutet, dass Sie teilweise 5 Stunden und an anderen Tagen mehr als 10 Stunden arbeiten, aber haben Sie keine fixen Arbeitszeiten? | | | |

| | | | | | | |
|-----|-------------------------|------|--|---|---|---|
| 787 | Interview A-G, Pos. 787 | IP_G | IP_G: Ja genau, es ist sehr unregelmässig. Also morgens fange ich meistens um 6 Uhr an, aber wenn ich Feierabend habe, ist nicht bekannt. Da muss ich sehr flexibel sein (-) je nach Arbeitsaufwand. | unsicheres Einkommen, unsicherer Arbeitsplatz, Arbeit nach Aufwand und nach Bedarf | | Arbeitsplatzunsicherheit unsichere Existenz Finanzielle Situation |
| 788 | | IP_G | S: Okay, was bedeutet gute Arbeit für Sie? | | | |
| 789 | Interview A-G, Pos. 789 | IP_G | IP_G: Gute Arbeit bedeutet für mich, hmmm gute Arbeit bedeutet für mich, aktuell dass ich ein sicheres, sicheres Einkommen habe. Sehr gute Arbeit würde bedeuten, dass ich mein Hobby zum Beruf machen könnte oder meine Passion im Beruf finde. Oder wenn ich zumindest auf meinem erlernten Beruf arbeiten kann, was nicht passieren wird, sofern ich das Kopftuch nicht ablege. | Empfindet ihre aktuelle Tätigkeit nicht als gute Arbeit. Gute Arbeit bedeutet für sie, ihre Leidenschaft im Beruf ausüben zu können und respektiert zu werden hinsichtlich ihrer Kultur und Religion. | Unzufrieden mit aktueller Tätigkeit Ethnische Ungleichheit und Vermittelbarkeit Arbeitsmarkt Existenzielle Unsicherheit | Situation am Arbeitsmarkt und Vermittelbarkeit Diskriminierung Vorstellung von guter Arbeit |
| 790 | | IP_G | S: Was bedeutet denn für Sie Ihre Leidenschaft bzw. Passion im Beruf? | | | |

| | | | | | | |
|-----|-------------------------|------|---|---|--|---|
| 791 | Interview A-G, Pos. 791 | IP_G | <p>IP_G: hmmm (--) also klar würde ich einen anderen Arbeitsplatz bevor ziehen. Ich habe eine Anlehre im kaufmännischen Bereich. Doch nach meiner Anlehre fand ich keinen Arbeitsplatz. Ich habe nach dem EBA einen Ausbildungsplatz gesucht, damit ich die verkürzte Kauffrau-Ausbildung abschliessen kann, aber ich hatte aufgrund meines Kopftuches immer wieder Absagen erhalten. Da meine Eltern geschieden sind und meine Mama nicht erwerbstätig ist, habe ich das mit der Ausbildung belassen und nach einem Arbeitsplatz gesucht. (--) aber auch bei der Suche nach einem Arbeitsplatz werde ich wegen meinem Kopftuch diskriminiert und bekomme keine Anstellung.</p> | <p>Würde einen anderen Beruf bzw. Arbeitsplatz bevorzugen</p> <p>Würde gerne im kaufmännischen Bereich tätig sein</p> <p>Diskriminierung, struktureller Rassismus aufgrund der Religion, Kopftuch und Herkunft</p> <p>Hatte bei der Lehrstellensuche und bei der Stellensuche aufgrund des Kopftuches keinen Erfolg</p> | <p>Unzufrieden mit aktueller Tätigkeit</p> <p>Ethnische Ungleichheit und Vermittelbarkeit Arbeitsmarkt</p> <p>Existenzielle Unsicherheit</p> | <p>Situation am Arbeitsmarkt und Vermittelbarkeit</p> <p>Diskriminierung Arbeit</p> <p>Belastung Stress</p> |
| 792 | | IP_G | <p>S: Gibt es Sachen an Ihrem Arbeitsplatz, die Sie als unfair wahrnehmen?</p> | | | |

| | | | | | | |
|-----|-------------------------|------|---|--|---|---|
| 793 | Interview A-G, Pos. 793 | IP_G | IP_G: (-- den Lohn (-- wir stehen den ganzen Tag auf den Beinen, und es ist sehr hektisch und immer die gleiche Arbeit. (-- es ist nicht so, dass ich gefördert werde. Allgemein finde ich es unfair, dass ich wegen meines Kopftuches diskriminiert werde und meinen erlernten Beruf nicht ausüben gar weiterentwickeln kann. Religionsfreiheit ist in der Realität nicht gegeben. (-- Die Diskriminierung und der Rassismus ist leider immer noch sehr präsent. | Findet den Lohn für die körperliche Belastung und der Hektik unangemessen Findet im allgemeinen unfair, dass sie aufgrund der Religion diskriminiert wird Religionsfreiheit ist nicht gegeben, in der Gesellschaft gehört Rassismus und Diskriminierung zum Alltag | Lohn ist für die ausgeführte Arbeit unangemessen Alltagsdiskriminierung aufgrund Herkunft und Religion | Diskriminierung Situation am Arbeitsmarkt und Vermittelbarkeit Arbeitssituation Stress |
| 794 | | IP_G | S: Also werden Sie auch beim jetzigen Arbeitgeber diskriminiert? | | | |
| 795 | Interview A-G, Pos. 795 | IP_G | IP_G: Teilweise, aber hier haben alle eine Kopfhaube aufgrund der Hygienevorschriften, also alle haben einen bedeckten Kopf (lacht) damit die Haare nicht ins Essen fallen. Ich rede allgemein, nach meinen Erfahrungen wie zum Beispiel (-) äh mich die RAV Beraterin behandelt hat also (-) | Die Kopfbedeckung fällt im Unternehmen weniger auf, weil alle aus Hygienevorschriften eine Kopfbedeckung (Kopfhaube) tragen struktureller Rassismus, Diskriminierung in staatlicher Institution, wie beispielsweise RAV | aus Hygienevorschriften haben alle eine Kopfbedeckung (Kopfhaube) | Diskriminierung |

| | | | | | | |
|-----|-------------------------|------|---|--|--|---|
| | | | äh als ich noch auf Stellensuche war (--) vielleicht in einigen Wochen wieder arbeitslos bin. Anstatt mir zu helfen, hat sie mich bei jeder Sitzung und Telefongespräch wegen meiner Kopfbedeckung beleidigt, gemobbt und demotiviert. | | | |
| 796 | | IP_G | S: Welche Erfahrungen haben Sie mit schwierigen Arbeitsverhältnissen, beispielsweise mit Konflikten? | | | |
| 797 | Interview A-G, Pos. 797 | IP_G | IP_G: Also bevor ich in dem Catering Unternehmen begonnen hatte, war ich in einem Supermarkt in Sulgen* (Ortschaftgeändert) tätig. Da wurden hauptsächlich Lebensmittel, Gemüse, Obst verkauft. Ich war als Verkäuferin tätig. Also ich habe dort die Kasse bedient und die Regale eingeräumt. Und damals hatte ich einige Konflikte mit dem Ladenbesitzer. | Verkäuferin in einem Laden Konflikt mit Ladenbesitzer | Beziehung zum Vorgesetzten und Team | Führungskultur Konflikt Ohnmachtsgefühl Anerkennung und Wertschätzung Arbeitsbedingungen und Fürsorgepflicht des Arbeitgebers |
| 798 | | IP_G | S: Was waren das für Konflikte? Können Sie mir ein Beispiel nennen? | | | |

| | | | | | | |
|-----|-------------------------|------|---|--|---|---|
| 799 | Interview A-G, Pos. 799 | IP_G | IP_G: Ja klar, hauptsächlich ging es darum, dass der Ladenbesitzer wollte, dass wir arbeiten und Überstunden leisten, aber er die geleisteten Stunden uns nicht ausbezahlen wollte und nicht zur Kompensation zu Verfügung stellte. Wir arbeiteten in Schicht, das heisst morgens um 5.00 Uhr bis 13.00 Uhr und abends bis 21.30 Uhr. Die Lohnzahlungen kamen auch öfters unpünktlich. Und auch menschlich haben wir uns nicht so richtig verstanden, da war ich auch ungefähr ein Jahr eingestellt. Die Einsatzplanung war nicht ideal, da gab es auch öfters Konflikte und Missverständnisse. | Mehrarbeit ohne Entlohnung und Kompensation Lohnzahlung war unpünktlich Chemie zwischen Ladenbesitzer und MA stimmte nicht, es gab viel Konflikte und Missverständnisse, Kommunikationsproblem | Mehr Arbeit ohne Entlohnung Lohnzahlungspflicht wurde ignoriert Kommunikationsschwierigkeiten | Wertschätzung Konfliktmanagement Ohnmachtsgefühl Führungskultur Fürsorgepflicht |
| 800 | | IP_G | S: Was waren das für Konflikte? | | | |
| 801 | Interview A-G, Pos. 801 | IP_G | IP_G: Fast zu jedem Thema (-) zum Beispiel hörte er nie zu, wenn ein Produkt ausverkauft war äh habe ich es ihm mitgeteilt, dann sagte er zwar okay. Und nach 3 Stunden kam er zu mir und rastete aus, warum wir ihn | Ladenbesitzer hört ihr nicht zu, beachtete sie nicht (Respektlosigkeit) | Kommunikationsprobleme, zwischenmenschliche Probleme, Spannungen | Führungskultur |

| | | | | | | |
|-----|-------------------------|------|---|---|--|--|
| | | | nicht informiert hätten, damit er eine neue Lieferung bestellen kann. (--) ich denke, das passte bei uns einfach zwischenmenschlich nicht. | | | |
| 802 | | IP_G | S: Okay, Sie haben die unpünktliche Lohnzahlung angesprochen, welche Erfahrungen haben Sie sonst noch mit schlechten Arbeitsbedingungen, beispielsweise mit schlechter Bezahlung, unsicheren Arbeitsplätzen, fehlenden Arbeitsschutzmaßnahmen, fehlender Anerkennung, fehlendem Mitspracherecht, sozialer Absicherung? | | | |
| 803 | Interview A-G, Pos. 803 | IP_G | IP_G: Ja eben, wie gesagt, beim vorherigen Arbeitgeber waren die Arbeitszeiten nicht zulässig. Vor allem wenn die neue Ware ankam oder an Samstagen, mussten die Angestellten Überstunden leisten, die nicht vergütet wurde. Mitspracherecht hatten wir kaum, es wurde so ausgeführt, wie es der Ladenbesitzer wollte. Bei der sozialen | Überstunden wurden nicht vergütet. Auch hatte sie keine Möglichkeit, die Überstunden zu kompensieren fehlendes Mitspracherecht, arbeiten nach Vorschrift, wie es der Ladenbesitzer umgesetzt haben wollte Sozialleistungen wurden abgezogen fehlende Anerkennung | Überzeit wurde nicht entschädigt Kommunikationsprobleme zwischen Ladenbesitzer und Arbeitnehmerin Ideen wurden ignoriert | Arbeits- und Ruhezeit Mitspracherecht |

| | | | | | | |
|-----|-------------------------|------|---|---|---|--|
| | | | Absicherung war nur das Nötigste gedeckt. Damals war ich noch 23 Jahre alt, also da hatte ich auch noch keine BVG Rücklagen, auch die Anerkennung hat oft gefehlt. Aber die Anerkennung hat vielleicht auch gefehlt, weil wir charakterlich uns nicht verstanden haben. Ich habe damals nur meine Arbeit ausgeführt und wollte auch keinen engen Kontakt zum Ladenbesitzer. | Dienst nach Vorschrift - innere Kündigung, Konflikt vermeiden? | | |
| 804 | | IP_G | S: Und wie ist es beim aktuellen Arbeitgeber? | | | |
| 805 | Interview A-G, Pos. 805 | IP_G | IP_G: Die Arbeitszeiten sind hier ebenfalls unregelmässig aber hier wird zumindest die geleisteten Stunden ausbezahlt. Die Arbeit an sich ist etwas monoton, weil es sehr wenig Abwechslung in der Tätigkeit hat. Mitspracherecht hat man nach meinen kurzen Erfahrungen auch nicht viel. Wir führen die Tätigkeiten aus, welche wir erhalten haben. Es herrscht eher ein hohes Arbeitstempo. Anerkennung ist auch nicht so | unregelmässige Arbeitszeiten, hingegen werden Überstunden ausbezahlt Monotone und repetitive Arbeit, fühlt sich unterfordert. Hektische Arbeitsatmosphäre. Ist dennoch froh, eine Einstellung zu haben | unregelmässige Arbeitseinsätze repetitive Arbeit Hektischer und stressiger Arbeitsplatz besser als eine Langzeitarbeitslosigkeit | Arbeits- und Ruhezeiten Arbeitsplatzumgebung, Körperereinsatz und repetitive Arbeit Stress, Druck Existenzielle Unsicherheit Arbeit / Langzeitarbeitslosigkeit |

| | | | | | | |
|-----|-------------------------|------|---|---|--|--|
| | | | gegeben. Aber ich bin dennoch froh vorerst hier arbeiten zu dürfen, ja. | | | |
| 806 | | IP_G | S: Können Sie mir schildern, ob Sie Erfahrung mit ungerechtfertigten Kündigungen gemacht haben? | | | |
| 807 | Interview A-G, Pos. 807 | IP_G | IP_G: Ja, das habe ich, eben wie gesagt im vorherigen Geschäft. Da hatte ich wieder eine Diskussion mit einem Angestellten, der zeitgleich ein Cousin vom Ladenbesitzer war, als ich das Inventar durchführte. Ich habe die Diskussionen teilweise selber nicht verstanden, es hatte immer eine negative Wendung – zu dem ich mich nie als Team willkommen gefühlt habe. Auch damals hatten wir eine Diskussion wegen der Ware und dem Einräumen, am nächsten Tag hat mich der Ladeninhaber gekündigt, weil ich angeblich die | Missverständnisse in der Kommunikation, hat sich nie als Teil des Teams gefühlt, Teamzugehörigkeit nicht gegeben Eskalation, Konflikt mit Arbeitskollege, der zugleich Verwandter des Ladeninhabers ist Unterstellungen, falsche Annahmen und Vorwürfe gegenüber der Kandidatin falsche Annahmen vom Ladenbesitzer, schwarz/weiss Denken, Ladenbesitzer hört nicht zu Arbeitgeber will Ferienanspruch nicht auszahlen aber auch kein Ferienbezug gewähren | Konflikt mit Vorgesetzten wurde durch Vorgesetzten ignoriert fehlende Kommunikation | Arbeitsklima und Führung Wertschätzung Diskriminierung / Rassismus |

| | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|
| | | | <p>Arbeit verweigert hätte und das Inventar am Abend nicht durchgeführt hätte. Also der Arbeitskollege hat dem Ladeninhaber gesagt, ich hätte einen Abend zuvor die Ware nicht eingeräumt und hätte beim Inventarzählen nicht geholfen. Was allerdings nicht richtig war, im Gegenteil, ich hatte meinen Anteil fertig und hatte ihm bei seinem Anteil geholfen. Jedoch hat mich der Ladeninhaber auch nicht zu Wort kommen lassen. Er hat sich nur eine Seite, die von seinem Cousin, angehört und meine Sichtweise hatte ihn nicht interessiert. Dann ging es weiter, ich hatte noch Urlaubstage, welche ich nach meiner Kündigung beziehen wollte, das wurde auch verweigert. Danach dachte ich, dass sie mir die Urlaubstage ausbezahlen. Welches ebenfalls nicht ausbezahlt wurde. Erst als ich einige Male nach der Kündigungsfrist vor Ort war, hat er mir die Urlaubstage bar gegeben.</p> | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|

| | | | | | | |
|-----|-------------------------|------|---|--|--|--|
| 808 | | IP_G | S: Die Frage hatte ich zwar schon relativ am Anfang gestellt, vielleicht können Sie es nochmal zusammenfassen, also haben Sie Angst, Ihren Arbeitsplatz zu verlieren? | | | |
| 809 | Interview A-G, Pos. 809 | IP_G | IP_G: Den aktuellen Arbeitsplatz ja schon, also es ist jetzt nicht mein Traumberuf, aber ich bin zufrieden, weil ich, ich bin, ich trage ein Kopftuch und es ist sehr schwierig in der Schweiz einen Arbeitsplatz zu finden mit einem Kopftuch. Also ich war auch davor, bevor ich die Stelle hier bei dem bei dem Catering Unternehmen hatt, war das sehr schwierig einen Job zu finden. Also, ich habe da auch sehr lange gesucht und war auch beim RAV angemeldet und und das war auch sehr kritisch, weil die versicherten Tage auch schon, weil die versicherten Tage auch schon ausgeschöpft also zu Ende waren. Und ich schon beim Sozialamt war und | Aktuelle Tätigkeit ist nicht ihr Traumberuf, aber ist dennoch froh aufgrund der Situation und Diskriminierung einen Arbeitsplatz zu haben Langzeitarbeitslosigkeit aufgrund Diskriminierung Hat Angst, den Arbeitsplatz zu verlieren, dass sie wegen dem Kopftuch geringe Chancen auf dem Arbeitsmarkt hat | erschütternde Erfahrung durch Langzeitarbeitslosigkeit ist froh überhaupt eine Arbeitsstelle zu haben | Diskriminierung Belastende Erfahrung durch Langzeitarbeitslosigkeit |

| | | | | | | |
|-----|-------------------------|------|---|---|--|--|
| | | | ja, ich habe Angst den Job zu verlieren, weil ich ansonsten meine Existenz gefährden würde. (--) und jetzt verliere ich meinen Job wegen dem Corona. | | | |
| 810 | | IP_G | S: Okay, ähm beschreiben Sie mir das Verhältnis mit ihren Vorgesetzten. | | | |
| 811 | Interview A-G, Pos. 811 | IP_G | IP_G: Momentan gut, also ich kann mich da nicht beklagen mit dem aktuellen Vorgesetzten, ich bin ja auch noch nicht lange hier. Aber einige haben keine Fähigkeiten zu führen. Also es herrscht auch so ein bisschen, ich Chef du nix. Aber es gibt auch einige die das gut machen. Es ist einfach so, dass dass man da manchmal wirklich am Tag 13 Stunden arbeitet ohne Pausen, was schon ermüdend ist, aber ansonsten hatte ich jetzt noch keine Probleme | Versteht sich gut mit dem Vorgesetzten/ der Vorgesetzten, ist aber noch nicht lange im Betrieb. Einige haben bessere Führungsqualitäten und andere wiederum keine Arbeitszeitregelung. Keine ausgeglichene Arbeits- und Ruhezeiten, ansonsten hat sie mit Vorgesetzten kein Problem | Beziehung zum Vorgesetzten ist gut. Person ist jedoch erst seit 2 Monaten im Betrieb | Beziehung Führungskraft und Team Arbeitsklima und Führung |

| | | | | | | |
|-----|-------------------------|------|---|---|-------------------|---------------|
| | | | oder Auseinandersetzungen mit dem Vorgesetzten und ja, es ist gut. Und ich hoffe, es bleibt auch weiterhin so. | | | |
| 812 | | IP_G | S: Können Sie mir ein Beispiel geben, wie Ihre Arbeit wertgeschätzt wird, vielleicht durch Lob, Dank oder Anerkennung? | | | |
| 813 | Interview A-G, Pos. 813 | IP_G | IP_G: Ob meine Arbeit wird wertgeschätzt wird? Also ich weiss es nicht. Ich habe noch kein Lob oder Dank erhalten. Was ich dennoch gut fand ist, dass ich vor meiner Anstellung Probearbeiten war und am selben Tag die Zusage erhalten hatte. Das zeigt mir halt auch, dass sie mit der Probearbeit und dem Arbeitstempo zufrieden waren und ich am nächsten Tag die Arbeit aufnehmen durfte. (--) ich wäre schon sehr traurig, wenn ich nach so einer kurzen Zeit eine Kündigung bekomme. | hat bisher kein Lob und Dank bekommen Positiver Eindruck, dass sie direkt nach dem Probearbeiten eine Zusage bekommen hat für die Einstellung Obwohl sie die Tätigkeit als anstrengend und die Arbeit nicht gut findet, wäre sie dennoch über eine Kündigung traurig. | Kein Lob bekommen | Wertschätzung |
| 814 | | IP_G | S: Wie beeinflusst Ihre Angst | | | |

| | | | | | | |
|-----|-------------------------|------|--|---|--|---|
| | | | den Berufsalltag? Sind Sie beispielsweise gestresst, unkonzentriert, angespannt? | | | |
| 815 | Interview A-G, Pos. 815 | IP_G | <p>IP_G: Meine Angst? Ich denke eher, dass also, wenn ich gar keinen Job hätte und arbeitslos wäre, würde die Arbeitslosigkeit mich auch sehr belasten. Also die Angst den Job zu verlieren, ist immer präsent. Weil ich einfach auch die Erfahrungen gemacht habe, fast 4 Jahre arbeitslos zu sein. Mir gibt man keine Chance wie einer Lisa oder Julia. Eine Arbeitsstelle zu finden, ist für mich nicht leicht. Ja, ich habe grosse Angst, wieder in der gleichen Situation zu geraten, und hilflos zu sein. Also es ist nicht so nur, dass ich viele Absagen bekommen habe, auch die Beraterin im RAV hat mich wegen dem Kopftuch diskriminiert und gesagt ich werde keine Arbeit finden. (-) auch gebe, also gab ich vor dem Corona mein Bestes auf der Arbeit. Äh und ich suche weiter nach einem neuen Job,</p> | <p>Die Situation der Arbeitslosigkeit würde die Teilnehmerin auch belasten. und die Angst vor einer Kündigung sei immer präsent</p> <p>negative Erfahrungen gemacht mit der Jobsuche. war fast 4 Jahre arbeitslos (Langzeitarbeitslosigkeit). Hat nicht die gleichen Chancen auf dem Arbeitsmarkt wie Einheimische</p> <p>Hat Angst wieder in der gleichen Situation der Arbeitslosigkeit zu geraten</p> <p>Diskriminierung und mangelnde Unterstützung der RAV Beraterin</p> <p>hohe Leistungsbereitschaft</p> <p>Hält das Ziel vor Augen (gibt nicht auf) um eine Stelle im kaufmännischen Bereich zu finden</p> <p>depressive Verstimmung?</p> | | <p>Angst</p> <p>Stress</p> <p>Diskriminierung</p> |

| | | | | | | |
|-----|-------------------------|------|---|---|--|-------|
| | | | vielleicht gibt es doch noch Hoffnung, dass ich eine Stelle im kaufmännischen Bereich finde. (--) also arbeitslos zu sein, ist einschüchternd, vor allem wenn jedes Mal eine Absage kommt, ist das Selbstwertgefühl weg, dann motiviert man sich selber und steckt so viel Hoffnung und Energie in die neue Bewerbung. Dann folgt wieder eine Absage, das ist schon hart immer abgewiesen zu werden. Das ändert einen halt, ja. | | | |
| 816 | | IP_G | S: Also würden Sie sagen, dass sie durch die Angst angespannt, innerlich nervös und unruhig sind? | | | |
| 817 | Interview A-G, Pos. 817 | IP_G | IP_G: Hmm ja, also ich weiss nicht wie ich es beschreiben kann. Es ist eher eine innerliche Unruhe ein Gefühl der Unsicherheit. | kann es nicht richtig definieren, es ist ein Gefühl der inneren Unruhe und Unsicherheit | | Angst |
| 818 | | IP_G | S: Ist das Unsicherheitsgefühl wegen dem Corona und weil sie noch in der Probezeit sind? | | | |
| 819 | Interview A-G, Pos. 819 | IP_G | IP_G: Nein, das hatte ich zuvor auch. Aber mit dem Corona und | Hatte das Gefühl schon vor der Coronakrise, doch seit dem | | Angst |

| | | | | | | |
|-----|-------------------------|------|---|--|---|------------------------------------|
| | | | der Kurzarbeit ist es intensiver. | Corona ist es intensiver | | |
| 820 | | IP_G | S: Welche sozialen und privaten Einschränkungen haben sie aufgrund ihrer Angst? Beispielsweise wie Isolation und Erschöpfung. | | | |
| 821 | Interview A-G, Pos. 821 | IP_G | IP_G: Also, es ist schon so, dass ich da auch wenn ich jetzt selber Geld verdiene, dass ich da schon auf die finanzielle Situation achte und nicht zu viel ausgabe. Also, dass ich da auf das Geld schaue, wenn, wenn äh wenn ich jetzt zum Beispiel äh essen gehen möchte, dass ich da jetzt nicht das teuerste Restaurant aussuche oder wenn ich mich mit Freunden treffen, dass man da, dass ich da auch schon drauf achte, dass ich da nicht zu sehr ausgabe. Also ich bin Alleinverdienerin, ich wohne mit meinem kleinen Bruder und meiner Mama, meine Schwestern leben alleine sind verheiratet. Erschöpft bin ich mehr wegen der Arbeit, weil wir in Schicht arbei- | Durch die Angst auch eingeschränkt bei Ausgaben. Achtet auf die Finanzen und Kosten, organisiert die Treffen mit Freunden nach der finanziellen Situation die Erschöpfung kommt durch die körperliche Anstrengung bei der Arbeit und den langen Arbeitszeiten Autounfall, überlegt sich ob sie es im Interview erzählen soll | Erschöpft durch körperliche Anstrengung | Finanzielle Situation Einkommen |

| | | | | | | |
|-----|-------------------------|------|--|--|--|--|
| | | | ten und wie gesagt auch an manchen Tagen 12 Stunden arbeiten. Hmmm (-) ich hab mir überlegt, ob ich das im Interview erzählen soll. Letztens hatte ich auch einen Autounfall (-) also es ist niemandem was passiert. | | | |
| 822 | | IP_G | S: Möchten Sie erzählen, wie es passiert ist? | | | |
| 823 | Interview A-G, Pos. 823 | IP_G | IP_G: Also ich sass im Auto und war in meinen Gedanken, wegen der möglichen Kündigung, und hab dann den vor mir fahrenden Roller nicht realisiert und hab ihn angefahren und der Fahrer ist hingefallen. Es war zum Glück in einer 30er Zone. (-) also es ist niemanden etwas passiert, es kam auch keine Polizei, wir haben die Nummern ausgetauscht und ich habe den Schaden dann der Versicherung gemeldet. | Dissoziation, weggetreten, chronischer Stress folgen Angst und Aggressivität? Unfall verursacht, Roller angefahren, weil sie mit ihren Gedanken bei der Arbeitssituation war und ggf. eine Kündigung eintreffen kann | Unfall aufgrund von chronischem Stress bzw. dass ggf. eine Kündigung eintreffen kann Angst vor Langzeitarbeitslosigkeit | Angst, Stress, Druck Belastendes Ereignis |
| 824 | | IP_G | S: Erzählen Sie mir doch wie Ihre Wochenenden verlaufen, wie Sie Ihre Freizeit gestalten, | | | |

| | | | | | | |
|-----|-------------------------|------|---|--|---|--|
| | | | was Sie unternehmen? | | | |
| 825 | Interview A-G, Pos. 825 | IP_G | IP_G: Wenn ich nicht arbeite, dann gehe ich oft mit meiner Mama in den Schrebergarten und laden manchmal Freunde und Familie ein. Gehe im Wald spazieren. Manchmal ins Kino, wenn ein guter Film läuft. Gehe Einkaufen, ja. | Freizeitgestaltung mit Familie und Freunden, Entspannen beim Blumenpflanzen, oder noch mehr Arbeit und Verpflichtung?, ist in der Natur | Gartenarbeit | Freizeitgestaltung |
| 826 | | IP_G | S: Okay, kommen wir zu den letzten zwei Frage, wie empfinden Sie Ihre finanzielle Situation in der Schweiz? | | | |
| 827 | Interview A-G, Pos. 827 | IP_G | IP_G: Puh, schlecht. Da ich einen Stundenlohn habe, ist es monatlich nicht immer gleich. Manche Monate sind besser manche schlechter. Ich komme schon über die Runden (-) nur etwas ansparen kann ich nicht. (--) aber immer noch besser als vom Sozialamt zu leben. Also auch wenn jetzt etwas grösseres Anfallen würde, vielleicht ein Auto oder eine Reparatur, dann würde es für einige Monate schwierig werden. (--) ich achte beim Grosseinkauf auf den | Lohnunsicherheit, da an manchen Wochen mehr gearbeitet wird und an manchen Wochen weniger gearbeitet wird. Kann mit dem Gehalt keine Rücklagen bilden, keine Sicherheit für schwerer Zeiten Eigenes Geld ist besser als auf Sozialämter angewiesen zu sein wenn grosse Kosten anfallen würden, wäre es ein finanzieller Rückschlag. Achtet auf die Preise und kauft die Kleidung im Ausland | kann mit dem aktuellen Einkommen keine Rücklagen bilden | Arbeitsunsicherheit Finanzielle Situation und Existenzielle Unsicherheit |

| | | | | | | |
|-----|-------------------------|------|---|---|--------------------|----------------------|
| | | | Preis. Und manchmal fahren wir ins Deutsche, um Lebensmittel einzukaufen, und (-) meine Kleidung kaufe ich hauptsächlich in der Türkei (lacht). | | | |
| 828 | | IP_G | S: Wie stellen Sie sich die Zukunft vor? | | | |
| 829 | Interview A-G, Pos. 829 | IP_G | IP_G: Vielleicht verheiratet mit Kindern | stellt sich die Zukunft mit einem Ehemann und Kindern vor | Heirat und Familie | Zukunftsperspektiven |
| 830 | | IP_G | S: Gut, dann möchte ich mich herzlich fürs Mitmachen bedanken. Haben Sie noch etwas, das sie im Gespräch nicht angesprochen war und wichtig ist, das Sie gerne noch erwähnen möchten? | | | |

| | | | | | | |
|-----|-------------------------|------|--|---|---|--------------------------------------|
| 831 | Interview A-G, Pos. 831 | IP_G | <p>IP_G: Also ähm ich möchte nur mitteilen, dass ich froh bin, eine Arbeitsstelle zu haben. Auch wenn es körperlich sehr anstrengend ist, ist es dennoch viel besser als arbeitslos zu sein. Äh ich kann mich halt nur wiederholen, es ist hier in der Schweiz auch wirklich schwierig, eine Stelle mit Kopftuch zu bekommen, da kann man so häufig äussern, dass Religionsfreiheit herrscht. In der Realität ist von der Freiheit leider wenig sichtbar. Also es ist nicht nur in Unternehmen sichtbar, sondern auch die Berater vom RAV sind abschätzend und keine Hilfe bei der Stellensuche vor allem wenn man ein Kopftuch trägt. Ich habe Angst nochmal in eine ähnliche Situation zu geraten und vom Sozialamt überleben zu müssen. Deshalb arbeite ich lieber in der Produktion mit unregelmässigen Arbeitszeiten, und verdiene vielleicht nicht viel Geld, aber dafür ehrlich und unabhängig.</p> | <p>Lieber eine Arbeit anstatt keine Arbeit</p> <p>Religionsfreiheit, struktureller Rassismus ist in der schweizerischen Gesellschaft vorhanden, nicht nur in Unternehmen sondern auch in staatlichen Einrichtungen (im öffentlichen Dienst) Angst vor Jobverlust aufgrund negativer Erfahrungen. Kandidatin will arbeiten</p> | <p>Lieber irgendeine Arbeit nachgehen, anstatt arbeitslos zu sein</p> <p>Gesellschaftsdiskriminierung auch im öffentlichen Dienst</p> | <p>Arbeit</p> <p>Diskriminierung</p> |
|-----|-------------------------|------|--|---|---|--------------------------------------|

| | | | | | | |
|-----|--|------|---|--|--|--|
| | | | Ja das wollt ich noch hinzufügen. | | | |
| 832 | | IP_G | S: Vielen Dank für Ihre Ehrlichkeit und Offenheit. Wenn Sie keine Ergänzungen mehr haben, würde ich das Gespräch nun beenden. | | | |