

Diskriminierung geflüchteter Frauen beim Zugang zum Arbeitsmarkt

Eine qualitative Fallanalyse aus intersektionaler Perspektive



© Heinrich-Böll-Stiftung

«Reach Everyone on the Planet... »

(Kimberlé Crenshaw, 2017; zit. in Gunda-Werner-Institut, 2019, S.9)

Charlotte Acakpo
Bachelorarbeit der Hochschule Luzern – Soziale Arbeit
Eingereicht bei Dr. Armin Sehrer
August 2020

Bachelor-Arbeit
Ausbildungsgang **Sozialarbeit**
Kurs **VZ 2017–2020**

Charlotte Acakpo

Diskriminierung geflüchteter Frauen beim Zugang zum Arbeitsmarkt

Eine qualitative Fallanalyse aus intersektionaler Perspektive

Diese Bachelor-Arbeit wurde im August 2020 eingereicht zur Erlangung des vom Fachhochschulrat der Hochschule Luzern ausgestellten Diploms für **Sozialarbeit**.

Diese Arbeit ist Eigentum der Hochschule Luzern – Soziale Arbeit. Sie enthält die persönliche Stellungnahme des Autors/der Autorin bzw. der Autorinnen und Autoren.

Veröffentlichungen – auch auszugsweise – bedürfen der ausdrücklichen Genehmigung durch die Leitung Bachelor.

Reg. Nr.:

Originaldokument gespeichert auf LARA – Lucerne Open Access Repository and Archive der Zentral- und Hochschulbibliothek Luzern



Dieses Werk ist unter einem
Creative Commons Namensnennung-Keine kommerzielle Nutzung-Keine Bearbeitung 3.0 Schweiz Lizenzvertrag
lizenziert.

Um die Lizenz anzuschauen, gehen Sie bitte zu <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/ch/>
Oder schicken Sie einen Brief an Creative Commons, 171 Second Street, Suite 300, San Francisco, California
95105, USA.

Urheberrechtlicher Hinweis

Dieses Dokument steht unter einer Lizenz der Creative Commons Namensnennung-Keine kommerzielle
Nutzung-Keine Bearbeitung 3.0 Schweiz <http://creativecommons.org/>

Sie dürfen:



Teilen — das Material in jedwedem Format oder Medium vervielfältigen und weiterverbreiten
Zu den folgenden Bedingungen:



Namensnennung — Sie müssen angemessene Urheber- und Rechteangaben machen, einen Link zur
Lizenz beifügen und angeben, ob Änderungen vorgenommen wurden. Diese Angaben dürfen in jeder
angemessenen Art und Weise gemacht werden, allerdings nicht so, dass der Eindruck entsteht, der Lizenzgeber
unterstütze gerade Sie oder Ihre Nutzung besonders.



Nicht kommerziell — Sie dürfen das Material nicht für kommerzielle Zwecke nutzen.



Keine Bearbeitungen — Wenn Sie das Material remixen, verändern oder darauf anderweitig direkt
aufbauen dürfen Sie die bearbeitete Fassung des Materials nicht verbreiten.
Im Falle einer Verbreitung müssen Sie anderen die Lizenzbedingungen, unter welche dieses Werk fällt,
mitteilen.

Jede der vorgenannten Bedingungen kann aufgehoben werden, sofern Sie die Einwilligung des Rechteinhabers
dazu erhalten.

Diese Lizenz lässt die Urheberpersönlichkeitsrechte nach Schweizer Recht unberührt.

Eine ausführliche Fassung des Lizenzvertrags befindet sich unter <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/ch/legalcode.de>

Vorwort der Schulleitung

Die Bachelor-Arbeit ist Bestandteil und Abschluss der beruflichen Ausbildung an der Hochschule Luzern, Soziale Arbeit. Mit dieser Arbeit zeigen die Studierenden, dass sie fähig sind, einer berufsrelevanten Fragestellung systematisch nachzugehen, Antworten zu dieser Fragestellung zu erarbeiten und die eigenen Einsichten klar darzulegen. Das während der Ausbildung erworbene Wissen setzen sie so in Konsequenzen und Schlussfolgerungen für die eigene berufliche Praxis um.

Die Bachelor-Arbeit wird in Einzel- oder Gruppenarbeit parallel zum Unterricht im Zeitraum von zehn Monaten geschrieben. Gruppendynamische Aspekte, Eigenverantwortung, Auseinandersetzung mit formalen und konkret-subjektiven Ansprüchen und Standpunkten sowie die Behauptung in stark belasteten Situationen gehören also zum Kontext der Arbeit.

Von einer gefestigten Berufsidentität aus sind die neuen Fachleute fähig, soziale Probleme als ihren Gegenstand zu beurteilen und zu bewerten. Sozialarbeiterisches Denken und Handeln ist vernetztes, ganzheitliches Denken und präzises, konkretes Handeln. Es ist daher nahe liegend, dass die Diplomandinnen und Diplomanden ihre Themen von verschiedenen Seiten beleuchten und betrachten, den eigenen Standpunkt klären und Stellung beziehen sowie auf der Handlungsebene Lösungsvorschläge oder Postulate formulieren.

Ihre Bachelor-Arbeit ist somit ein wichtiger Fachbeitrag an die breite thematische Entwicklung der professionellen Sozialen Arbeit im Spannungsfeld von Praxis und Wissenschaft. In diesem Sinne wünschen wir, dass die zukünftigen Sozialarbeiter/innen mit ihrem Beitrag auf fachliches Echo stossen und ihre Anregungen und Impulse von den Fachleuten aufgenommen werden.

Luzern, im August 2020

Hochschule Luzern, Soziale Arbeit
Leitung Bachelor

Abstract

Der Zugang zum Arbeitsmarkt ist von grosser Bedeutung. Denn er ermöglicht nicht nur finanzielle Sicherheit, sondern auch Teilhabe an der Gesellschaft und soziale Anerkennung. Gewisse Personengruppen haben es besonders schwer, sich zu integrieren. Geflüchtete Frauen sind eine wachsende und speziell schutzbedürftige Gruppe, die in politischen Diskussionen und der Forschung oft unbeachtet bleibt. Sie sind beim Zugang zum Arbeitsmarkt besonderen Herausforderungen gegenübergestellt, da sie gegenüber geflüchteten Männern wie auch inländischen Frauen, die ihrerseits gegenüber inländischen Männern schlechter gestellt sind, benachteiligt sind. In diesem Zusammenhang kann von Intersektionalität gesprochen werden. Daher geht die vorliegende Bachelor-Arbeit der Forschungsfrage nach, aufgrund welcher Merkmale geflüchtete Frauen beim Zugang zum Arbeitsmarkt diskriminiert werden und wie diese zusammenhängen. Die qualitative Untersuchung wurde mittels narrativer Interviews mit sechs geflüchteten Frauen und drei Expert*innen-Interviews durchgeführt. Die Ergebnisse weisen darauf hin, dass geflüchtete Frauen aufgrund diverser Merkmale wie Religion und in diesem Zusammenhang das Kopftuch, Hautfarbe oder Geschlecht und die damit verbundene Betreuungspflicht diskriminiert werden. Dabei wurde ersichtlich, dass viele dieser Merkmale interagieren und dadurch die Möglichkeit auf eine Anstellung noch verringert wird. Die Ergebnisse werden mit Interventionen zur Prävention von Diskriminierung und Vorschlägen für die Verbesserung der Gleichstellung ergänzt. Dabei wurden die Massnahmen auf der gesellschaftlichen und politischen, betrieblichen sowie institutionellen Ebene angesetzt.

Dank

An dieser Stelle möchte ich mich bei allen Personen bedanken, die mich bei der Erarbeitung dieser Bachelor-Arbeit unterstützt und motiviert haben. Ein besonderer Dank gilt den interviewten geflüchteten Frauen und den Expert*innen, welche ihre Erfahrungen und ihr Wissen zur Verfügung gestellt haben. Ihre offenen und differenzierten Antworten und Ausführungen haben die Entstehung dieser Arbeit erst ermöglicht. Weiter bedanke ich mich bei den Dozierenden der Hochschule Luzern – Soziale Arbeit, insbesondere Dr. Armin Sehrer, Dr. Rebekka Ehret sowie Dr. Mario Störkle, für ihre fachliche Begleitung und die wertvollen Inputs.

INHALTSVERZEICHNIS

ABSTRACT	I
DANK	II
TABELLENVERZEICHNIS	VI
ABBILDUNGSVERZEICHNIS	VII
ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS	VIII
1 EINLEITUNG	1
1.1 Ausgangslage und Kenntnisstand	1
1.2 Ziel und Motivation	2
1.3 Fragestellung	3
1.4 Sprachliche Behandlung und Anmerkung zur Schreibweise	4
1.5 Abgrenzung	4
1.6 Berufsrelevanz	5
1.7 Aufbau der Bachelor-Arbeit	6
2 ARBEITSMARKT UND ARBEITSINTEGRATION	7
2.1 Ökonomische und soziologische Arbeitsmarkt-Ansätze	7
2.2 Arbeitsmarkt Schweiz	8
2.3 Arbeit und Arbeitsintegration	10
2.3.1 Arbeit	10
2.3.2 Anforderungen auf dem Arbeitsmarkt	12
2.3.3 Arbeitsintegration	14
2.4 Arbeitsintegration von Geflüchteten	16
3 DISKRIMINIERUNG	18
3.1 Begriff und Konzept	18
3.2 Diskriminierungsarten	19

3.3	Diskriminierung in der Schweiz	20
3.4	Diskriminierung beim Zugang zum Arbeitsmarkt.....	23
3.5	Diskriminierung bei der Personalrekrutierung.....	24
4	INTERSEKTIONALE DISKRIMINIERUNG	27
4.1	Begriff und Konzept.....	27
4.2	Intersektionale Diskriminierung von geflüchteten Frauen	29
5	METHODIK DER QUALITATIVEN EMPIRISCHEN UNTERSUCHUNG	31
5.1	Methodisches Vorgehen	31
5.2	Gütekriterien	33
5.3	Stichprobe	34
5.4	Datengewinnung	36
5.4.1	Leitfaden-Interview	36
5.4.2	Konstruktion des Interviewleitfadens.....	36
5.4.3	Probeinterview	37
5.4.4	Narratives Interview	37
5.5	Durchführung der Interviews	39
5.6	Datenaufbereitung	39
5.7	Datenauswertung.....	40
6	ERGEBNISSE.....	41
6.1	Religion.....	42
6.2	Äusserliche Merkmale: Hautfarbe	44
6.3	Sprache.....	45
6.4	Geschlecht: Frau-Sein.....	46
6.5	Herkunft	48
6.6	Bildung und Berufserfahrung	49
6.7	Intersektion der Diskriminierungsmerkmale	50

7 DISKUSSION	52
7.1 Religion.....	52
7.2 Äusserliche Merkmale: Hautfarbe	54
7.3 Sprache.....	54
7.4 Geschlecht: Frau-Sein.....	55
7.5 Herkunft	56
7.6 Bildung und Berufserfahrung	57
7.7 Intersektionalität der Diskriminierungsmerkmale	58
8 SCHLUSSFOLGERUNG FÜR DEN BERUF.....	60
8.1 Fazit	60
8.2 Praxisbezug.....	61
8.2.1 Gesellschaftliche und politische Ebene	61
8.2.2 Betriebliche Ebene.....	63
8.2.3 Institutionelle Ebene.....	64
8.3 Ausblick	65
9 LITERATURVERZEICHNIS.....	67
ANHANG	75

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Erfahrungskategorien der Erwerbsarbeit nach Marie Jahoda.....	11
Tabelle 2: Befähigungskriterien	13
Tabelle 3: Risiken für Arbeitslosigkeit bei gefährdeten Personen	15
Tabelle 4: Bestand 1. Quartal 2020 anerkannte Flüchtlinge und vorläufig Aufgenommene.....	16
Tabelle 5: Formen der Diskriminierung.....	19
Tabelle 6: Komponente eines Forschungsdesign	31
Tabelle 7: Güterkriterien	33
Tabelle 8: Angabe Stichprobe: Interviews geflüchtete Frauen	35
Tabelle 9: Angabe Stichprobe: Interviews Fachpersonen.....	35
Tabelle 10: SPSS-Methode nach Helfferich.....	36

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Erwerbslosenquote gemäss ILO nach Geschlecht	9
Abbildung 2: Kennzahlen Diskriminierungserfahrungen 2018.....	20
Abbildung 3: Diskriminierungsgründe 2018.....	21
Abbildung 4: Erfahrung von rassistischer Diskriminierung 2018	21
Abbildung 5: Diskriminierungsfelder 2018.....	22
Abbildung 6: Abbildung und Bereiche der Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt	23
Abbildung 7: Identitätsmerkmale im Kontext der Intersektionalität.....	29
Abbildung 8: Ablaufmodell des narrativen Interviews.....	38

Abkürzungsverzeichnis

ADS	Antidiskriminierungsstelle des Bundes
BFS	Bundesamt für Statistik
FRB	Fachstelle für Rassismusbekämpfung
ILO	Internationales Arbeitsamt
NFP	Nationales Forschungsprogramm
OECD	Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung
SECO	Staatssekretariat für Wirtschaft
SEM	Staatssekretariat für Migration

1 Einleitung

Durch diese Einführung wird eine erste Übersicht über Inhalt und Aufbau der vorliegenden Arbeit vermittelt. In den Unterkapiteln werden die Ausgangslage, Ziele und Motivation dargestellt sowie die daraus resultierende Fragestellung skizziert. Anschliessend wird die Thematik inhaltlich ein- und abgegrenzt, die Anmerkung zur Schreibweise dargelegt und die Relevanz für die Soziale Arbeit aufgezeigt. Ein Ausblick auf den Aufbau der nachfolgenden Kapitel vervollständigt die einleitenden Ausführungen.

1.1 Ausgangslage und Kenntnisstand

Weltweit waren Ende 2014 rund 59,5 Millionen Menschen auf der Flucht. Das waren so viele wie seit dem Zweiten Weltkrieg nicht mehr. Als Folge der zahlreichen Krisen- und Konfliktherde im Nahen Osten und auf dem afrikanischen Kontinent flohen sie vor Krieg, Hunger und Gewalt (Ursula Bauer-Hailer & Hans Ulrich Wezel, 2016, S. 27). Im Jahr 2015 stellten davon 1,4 Millionen Menschen ein Gesuch um Asyl in Europa. Das waren doppelt so viele wie noch ein Jahr zuvor. Bis in die Schweiz kamen gemäss dem Staatssekretariat für Migration (SEM) (2016) 39523 Personen, die ein Asylgesuch stellten. Seit diesem deutlichen Höchststand sind in den letzten Jahren die Zahlen der Asylgesuche in der Schweiz kontinuierlich zurückgegangen. Im Jahr 2020 wurden in der Schweiz bis Ende März im Verhältnis nur 3278 neue Gesuche gestellt (SEM, 2020a). Heute leben 44863 anerkannte Flüchtlinge und 48638 vorläufig Aufgenommene in der Schweiz, davon knapp 45% Frauen (SEM, 2020b).

Für die Bewältigung von Zuwanderung ist die erfolgreiche Integration von zentraler Bedeutung (Alexandra David et al., 2019, S. 17). Integration entsteht durch Interaktion und Empowerment und ist somit ein vielschichtiger Prozess, der sozialer Orte bedarf, an denen der Austausch stattfinden kann. Der Arbeitsmarkt ist ein solcher Ort, denn die Arbeitswelt ist ein Begegnungsort, der die soziale, ökonomische und sprachliche Integration beschleunigt (Alexandra David, Michaela Evans, Ileana Hamburg & Judith Terstriep, 2019, S. 10-11). Besonders auch für Geflüchtete ist die Perspektive auf Erwerbsarbeit eine Möglichkeit zur aktiven Teilnahme am sozialen und wirtschaftlichen Leben. Die wachsende Beteiligung der geflüchteten Menschen an der Arbeitswelt ist mittel- und kurzfristig unerlässlich, um die wirtschaftliche und sozialstaatliche Leistungsfähigkeit aufrechtzuerhalten. In Anbetracht dieser Feststellungen ist die Integration von Geflüchteten in den Arbeitsmarkt von höchster Wichtigkeit.

Auch wenn die Erwerbsarbeit solch einen hohen Stellenwert hat, stösst die heutige Arbeitsgesellschaft zunehmend an Grenzen. Die Zahl der Personen, die keinen Zugang zu einer Anstellung finden, nehmen zu (Eva Mey, Werner Riedweg & Daniel Schaufelberger, 2013, S. 9). Die Integration in den Arbeitsmarkt

ist für gewisse Personengruppen besonders schwierig. Geflüchtete Frauen sind einer Reihe von besonderen Herausforderungen ausgesetzt, denn sie sind gegenüber den männlichen Geflüchteten und den anderen Migranten benachteiligt (Thomas Liebig, 2018, S. 4). Susanne Bachmann (2016) ergänzt, dass ausländische Staatsangehörige generell gegenüber den inländischen Frauen in einer schlechteren Lage auf dem Arbeitsmarkt sind. Und Frauen ihrerseits sind gegenüber inländischen Männern benachteiligt (S. 20). Daraus kann abgeleitet werden, dass weibliche Geflüchtete durch die Kumulation eine besonders benachteiligte Gruppe darstellen. Helena Castellà (2017, S. 7) und Liebig (2018, S. 22) und sprechen in diesem Zusammenhang von doppelter Benachteiligung und Mehrfachdiskriminierung.

Weibliche Geflüchtete sind eine grosse, wachsende und besonders schutzbedürftige Gruppe (Liebig, 2018, S. 7). Ihre Beschäftigungsquote in der Schweiz ist besonders niedrig. Nur knapp ein Viertel geht einer Erwerbsarbeit nach, obwohl mehr als die Hälfte der Frauen sich zwischen dem 18. und 65. Altersjahr befindet und somit im erwerbsfähigen Alter ist (SEM, 2020b).

Ausser, dass der Arbeitsmarkt ein Ort der Integration ist, ist er auch ein Ort der Diskriminierung (Theres Egger, Tobias Bauer & Kilian Künzi, 2003, S. 6). Liebig (2018) beschreibt, dass geflüchtete Frauen mit Tertiärabschluss trotz der angeforderten Qualifikationen bei ausgeschriebenen Stellen nicht berücksichtigt werden und nur Beschäftigungen finden, die ein niedrigeres Qualifikationsniveau erfordern (S. 23). Auch Fadia Foda und Monika Kadur (2005) zeigen in ihrer Studie auf, dass geflüchtete Frauen individueller und struktureller Diskriminierung ausgesetzt sind. So werden sie oft mit Rassismus und mangelnder Akzeptanz konfrontiert. Frauen mit dunkler Hautfarbe, Muslimas mit Kopftuch oder Frauen mit einem Akzent werden zunehmend ganz aus dem Bewerbungsprozess ausgeschlossen (S. 32). Auch Thomas Geisen und Markus Ottersbach (2015) beschreiben, «dass sich im Kontext von Migration und Arbeit Stereotype, Rassismus, Diskriminierung und Stigmatisierung ihre Wirkung entfalten» (S. 9).

1.2 Ziel und Motivation

Die Thematik der Diskriminierung begleitet die Verfasserin aufgrund eigener Erfahrungen schon lange. Zusätzlich wurde ihr Interesse durch die berufliche Auseinandersetzung mit der Thematik der beruflichen Integration von geflüchteten Menschen verstärkt. Gewisse Personengruppen haben es besonders schwer, eine Anstellung im regulären Arbeitsmarkt zu finden. Geflüchtete und Frauen sind zwei dieser benachteiligten Gruppen. Geflüchtete Frauen sind einer Vielzahl von Hürden und Diskriminierungen ausgesetzt. Nur selten kommen diese Frauen zu Wort und können ihre Erfahrungen und Ansichten teilen. Als die Verfasserin einen Artikel zum Thema Intersektionalität las und aufgezeigt wurde, dass dieser Ansatz allmählich Einzug in die Soziale Arbeit findet, war ihr klar, dass dies das passende

Instrument ist, um die Situation der geflüchteten Frauen beim Zugang zum Arbeitsmarkt zu untersuchen.

Die Recherche hat ergeben, dass kaum Literatur zu geflüchteten Frauen in der Schweiz vorliegt. Ebenso wird der Ansatz der Intersektionalität bei der Analyse von Diskriminierungen beim Zugang zum Arbeitsmarkt bisher nur sehr selten aufgegriffen. Eine These der Verfasserin ist es, dass geflüchtete Frauen aufgrund der Intersektionen ihrer Diskriminierungsmerkmale beim Zugang zum Arbeitsmarkt besonders benachteiligt sind.

Die vorliegende Arbeit soll deshalb aufzeigen, aufgrund welcher Merkmale die Frauen diskriminiert werden und wie diese Merkmale zusammenspielen. Diese Erkenntnisse sollen helfen zu verstehen, warum es für geflüchtete Frauen besonders schwierig ist, eine Anstellung zu finden, auch wenn sie die notwendigen Anforderungen erfüllen. Ein weiteres Ziel dieser Arbeit ist es, auf die Personengruppe der geflüchteten Frauen aufmerksam zu machen. Durch das Zu-Wort-kommen-Lassen der Frauen und Aufzeigen ihrer Situation soll zu einer Sensibilisierung beigetragen werden. Der Einbezug der Fachpersonen beleuchtet die Thematik zusätzlich aus der Retroperspektive. Darauf basierend werden konkrete Massnahmen auf unterschiedlichen Ebenen beschrieben, um gegen die Diskriminierung von geflüchteten Frauen vorzugehen.

1.3 Fragestellung

Abgeleitet aus der Literaturrecherche und als Vorbereitung der Untersuchung, haben sich folgende Theoriefragen ergeben:

- *Wie gestalten sich der Arbeitsmarkt und die Arbeitsintegration insbesondere von Geflüchteten in der Schweiz?*

Dieses Kapitel wurde absichtlich breit gefasst, um einen ersten Einblick in den Arbeitsmarkt und in die Thematik der beruflichen Integration, speziell auch von geflüchteten Frauen zu vermitteln.

- *Was wird unter den Begriffen Diskriminierung und Intersektionalität verstanden?*

Dieses Kapitel klärt über die zentralen Begrifflichkeiten auf und vermittelt das für die Untersuchung notwendige Hintergrundwissen. Dabei ist der Fokus immer auf die Personengruppe der geflüchteten Frauen und auf die Thematik des Zugangs zum Arbeitsmarkt gerichtet.

Die aufgefundene Wissenslücke und die beschriebene Motivation bilden das Motiv für die Untersuchung. Daraus hat sich folgende Forschungsfrage ergeben:

- *Aufgrund welcher Merkmale werden geflüchtete Frauen beim Zugang zum Arbeitsmarkt diskriminiert und wie hängen diese zusammen?*

In Anknüpfung an die Theorie- und Forschungsfragen wird zur Anwendungsorientierung folgende Praxisfrage formuliert:

- *Welche Schlussfolgerungen und Handlungsempfehlungen lassen sich aus der Untersuchung für die Praxis der Sozialen Arbeit ableiten?*

1.4 Sprachliche Behandlung und Anmerkung zur Schreibweise

Da der Fokus der intersektionalen Denkweise auf der Sichtbarmachung von konstruierten und reproduzierten Zuschreibungen liegt, werden die Richtlinien für geschlechtergerechte Sprache der Hochschule Luzern ergänzt: Um den Ursprung des intersektionalen Ansatzes zu verstehen, ist eine Auseinandersetzung mit den rassistischen Dominanzverhältnissen und unsichtbaren *weißen* Privilegien unumgänglich. Die Bezeichnung Schwarz ist eine politische Selbstbezeichnung und beschreibt eine von Rassismus betroffene gesellschaftliche Position und ist nicht als reale «Eigenschaft» auf die Farbe der Haut zurückzuführen. *Weiß* ist ebenfalls keine biologische Eigenschaft, sondern die konkrete Benennung einer privilegierten Positionierung innerhalb des Machtverhältnisses Rassismus. Zur Verdeutlichung wird in der vorliegenden Arbeit «*weiß*» klein und kursiv, «Schwarz» gross und nicht kursiv geschrieben. Zusätzlich werden bei der Verwendung von relativen Begriffen wie «Rasse» oder «race» Anführungs- und Schlusszeichen gesetzt. Diese verdeutlichen deren Konstruktion und die inhaltliche Problematik eines in diesem Falle nicht haltbaren biologischen Konzepts.

1.5 Abgrenzung

Die behandelten Themenbereiche sind äusserst vielschichtig. Die vorliegende Arbeit erhebt daher keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Des Weiteren ist es der Verfasserin wichtig, einige Themenbereiche von Beginn an abzugrenzen, um den vorgegebenen Rahmen der Arbeit einhalten zu können:

- geflüchtete Frauen, welche sich noch im Asylprozess befinden oder deren Asylgesuch abgelehnt wurde,
- geflüchtete Frauen ausserhalb des erwerbsfähigen Alters (18 bis 65 J.),
- Asylverfahren und Aufenthaltsstatus,
- die rechtliche Sichtweise auf Diskriminierung,

- Arbeitsmärkte und Arbeitsintegration ausserhalb der Schweiz,
- die psychologische Sicht auf den Arbeitsmarkt sowie
- konkrete Massnahmen oder Anbieter zur beruflichen Integration.

1.6 Berufsrelevanz

Als Menschenrechtsprofession wird der Sozialen Arbeit eine Reflexions- und Eingriffskompetenz zugeschrieben, was bedeutet, sich der Verletzung elementarer Rechte von Individuen, aber auch ganzer Gruppen anzunehmen und diese zu bearbeiten (Eric Mührel, 2009, S. 36; Silvia Staub-Bernasconi, 2007, S. 20). Dabei ist es Aufgabe der Sozialarbeiter und Sozialarbeiterinnen, nicht erst aktiv zu werden, wenn sie einen klar definierten Auftrag erhalten, sondern sich selbst in der Verantwortung zu sehen, eigenständig zu denken und zu handeln (Franziska Deege, 2017, S. 15). Theorien, welche Vorstellungsmuster unterstützen, die darauf abzielen, anhand bestimmter Kategorien wie Geschlecht, Hautfarbe oder Ethnie Ungleichheit und Ungleichbehandlung von Menschen zu rechtfertigen, müssen stets kritisch hinterfragt werden. Die Soziale Arbeit als Menschenrechtsprofession ist daher in der Verantwortung, solche Ansichten zu demaskieren und sich in ihren Handlungsfeldern gezielt gegen Vorurteile und Diskriminierung einzusetzen. Des Weiteren müsse sie «im Alltag für die Achtung und Verwirklichung der Menschenrechte aktiv eintreten» (Staub-Bernasconi, 2008, S. 10). Die Profession richtet ihr Handeln daher nach den Prinzipien sozialer Gerechtigkeit aus und fördert ein menschengerechtes Sozial- und Solidarsystem. Durch den Berufscodex von AvenirSocial (2010) sind die Professionellen dazu angehalten Verschiedenheit anzuerkennen, jegliche Diskriminierung zurückzuweisen und menschenungeheure Praktiken öffentlich aufzudecken. Sozialer Ausschluss, Stigmatisierung, Ungerechtigkeit und Unterdrückung müssen angeprangert werden (S. 9-10). Dabei ist nicht nur das Erkennen der menschenrechtsverletzenden Äusserung oder Handlung einschliesslich des entsprechenden Eingriffs notwendig, sondern auch die Untersuchung der Ursache und Entstehung auf mikro- und makrosozialer Ebene (Deege, 2017, S. 15). Es ist die Aufgabe der Professionellen, sich an Lösungen für strukturelle Probleme zu beteiligen, sozialpolitische Interventionen zu initiieren und sich für das Recht auf Ausbildung, Chancengleichheit und Erwerbsarbeit einzusetzen (AvenirSocial, 2010, S. 6-10).

Die vorliegende Arbeit richtet sich in erster Linie an die Professionellen der Sozialen Arbeit, die in der Berufsintegration tätig sind. Es soll die Komplexität der Integration in den Arbeitsmarkt von geflüchteten Frauen aufgezeigt und ihnen eine Stimme gegeben werden. Die differenzierte Auseinandersetzung mit der Diskriminierungsthematik fördert das Fachwissen und die professionellen Handlungsoptionen. Dies führt letztendlich zu einer Sensibilisierung und Stärkung des professionellen Handelns. Daher richtet sie sich auch an Fachpersonen anderer Berufsgruppen, welche in der beruflichen Integration von

geflüchteten Frauen tätig sind, und an Fachpersonen, die mit Sozialarbeitenden der erwähnten Arbeitsfelder zusammenarbeiten. Abschliessend ist die Arbeit auch an die Akteure des Arbeitsmarkts und die Bevölkerung adressiert, um einen Beitrag zu einer bewussten und toleranten Öffentlichkeit zu leisten.

1.7 Aufbau der Bachelor-Arbeit

Zunächst wird der theoretische Rahmen aufgezeigt, indem die aufgeworfenen Theoriefragen behandelt werden. Kapitel 2 befasst sich mit dem Konzept des Arbeitsmarktes und der Arbeitsintegration. Kapitel 3 und 4 behandeln die zentralen Begrifflichkeiten der Diskriminierung und Intersektionalität.

Aufbauend auf den theoretischen Ausführungen wird die qualitative Untersuchung eingeleitet. In Kapitel 5 wird in einem ersten Schritt das methodische Verfahren einschliesslich des Forschungsdesigns dargestellt. Mittels Stichprobe wird die Auswahl der interviewten Personen begründet. In Kapitel 6 werden die Ergebnisse dargestellt und in Kapitel 7 werden die Forschungsergebnisse unter Bezugnahme auf die dargestellten Theorien diskutiert. Eine kritische Auseinandersetzung, Schlussfolgerung für den Beruf und einen Ausblick bilden den Abschluss der Arbeit.

2 Arbeitsmarkt und Arbeitsintegration

Die folgenden Ausführungen bieten eine Übersicht über die für diese Arbeit relevanten Theorien des Arbeitsmarkts, über die Thematik der Arbeit und die Arbeitsintegration von Geflüchteten.

2.1 Ökonomische und soziologische Arbeitsmarkt-Ansätze

Arbeitsmärkte haben in der heutigen modernen Gesellschaft eine zentrale Stellung. Welche Personen in welchem Mass vom wirtschaftlichen Wohlstand betroffen sind, ist direkt von der Arbeitsmarktsituation abhängig (Simon Weingärtner, 2019, S. 1). Probleme des Arbeitsmarkts haben somit immer direkten Einfluss auf die Gesellschaft (Martin Abraham & Thomas Hinz, 2008, S. 11).

Es gibt diverse Arbeitsmarkttheorien und Modelle, die unterschiedliche Ansätze vertreten, um die Probleme des Arbeitsmarktes zu identifizieren und analysieren und anschliessend Lösungsmöglichkeiten zu finden (Abraham & Hinz, 2008, S. 12). Die Arbeitsmarktforschung kann somit als interdisziplinäres Feld betrachtet werden, in dem unterschiedliche Disziplinen wie Ökonomie, Soziologie, Psychologie und Politikwissenschaft zusammenfliessen (Abraham & Hinz, 2008, S. 17). Für die vorliegende Arbeit ist der ökonomische und soziologische Ansatz zentral. Nach Abraham und Hinz (2008) stellt die Arbeitsmarktsoziologie eine wichtige Ergänzung zur ökonomischen Arbeitsmarkttheorie dar (S. 13).

Gemäss ökonomischem Verständnis funktioniert der Arbeitsmarkt wie ein normaler Markt, auf dem Anbietende Ware oder Gut gegen Geld von Nachfragenden tauschen. Der zentrale Unterschied ist jedoch, dass der Arbeitsmarkt ein abstrakter Raum ist und der Tausch zwischen Arbeitgeber*innen und Arbeitnehmer*innen in Form von Arbeitskraft gegen Lohn stattfindet (Abraham & Hinz, 2008, S. 19-20). Die Anbietenden wie auch Nachfragenden stehen untereinander in einer ständigen Konkurrenzsituation, da die Auswahlmöglichkeiten von der Angebots- und Nachfragesituation auf dem Arbeitsmarkt abhängen. Zusätzlich wird das Verhältnis zwischen Arbeitgebenden und Angestellten durch ein ungleiches strukturelles Machtverhältnis bestimmt (Weingärtner, 2019, S. 4).

Demgegenüber ordnet die Soziologie den Arbeitsmarkt als ein Untersystem der Gesellschaft ein. Dadurch steht er automatisch in einem Abhängigkeitsverhältnis zu anderen gesellschaftlichen Bereichen wie Geschlechterverhältnis, Werte, Normen und Machtverteilung (Abraham & Hinz, S. 17). Aus der Sicht der Arbeitsmarktsoziologie sind Arbeitsmärkte selbst auch soziale Strukturen, denn viele Anstellungen werden über soziale Kontakte vermittelt, gearbeitet wird in Betrieben, die institutionelle und soziale Strukturen aufweisen und zusätzlich vernetzen sich Arbeitnehmende und Arbeitgebende untereinander um ihre Interessen zu vertreten (Abraham & Hinz, 2008, S. 13).

Nach Abraham und Hinz (2008) zeigt die soziologische Forschung aber auch, dass «Arbeitsmärkte in hohem Mass Maschinen der Ungleichheitsproduktion» sind. Denn dem Risiko von Erwerbslosigkeit, niedrigen Löhnen oder schlechten Aufstiegschancen betroffen zu sein, sind immer die gleichen Bevölkerungsgruppen ausgesetzt (S. 12).

Gemäss Schaufelberger (2013) lässt sich der Arbeitsmarkt in einen allgemeinen bzw. ersten Arbeitsmarkt und in einen ergänzenden bzw. zweiten Arbeitsmarkt einteilen (S. 16-17). Der erste Arbeitsmarkt wird wie beschrieben von Angebot und Nachfrage bestimmt. Hingegen wird der ergänzende Arbeitsmarkt durch staatliche Massnahmen gefördert. Durch Subventionen entstehen Arbeitsverhältnisse, damit auch Personen Zugang zu Arbeit erhalten, die benachteiligt sind oder nicht über die gleichen Chancen auf dem ersten Arbeitsmarkt verfügen (ebd.). Die vorliegende Arbeit berücksichtigt nur den allgemeinen Arbeitsmarkt. Somit beziehen sich sämtliche Bezeichnungen auf den ersten Arbeitsmarkt.

2.2 Arbeitsmarkt Schweiz

«Kaum einem Land gelingt die Arbeitsintegration so gut wie der Schweiz» (Serge Gaillard & Daniel Baumberger, 2013, S. 90). Trotz Wirtschaftskrisen, Strukturwandel und sich laufend verändernder Bedingungen funktioniert der Schweizer Arbeitsmarkt (Gaillard & Baumberger, 2013, S. 82).

Die Integrationsfähigkeit des Schweizer Arbeitsmarkts zeigt sich deutlich anhand der einerseits hohen Erwerbstätigenquote und der andererseits tiefen Erwerbslosenquote der in der Schweiz wohnhaften Erwerbstätigen. Im 1. Quartal 2020 waren 4,704 Millionen Personen erwerbstätig, davon 2,516 Millionen Männer und 2,197 Millionen Frauen. Gemäss der Definition des Internationalen Arbeitsamtes (ILO) waren 222 000 Personen erwerbslos¹.

Der prozentuelle Anteil der Erwerbslosen an der Erwerbsbevölkerung lag gemäss dem Bundesamt für Statistik (BFS) (2020) somit bei 4,5% (vgl. Abbildung 1). Im direkten Vergleich lag die Erwerbslosenquote nach ILO der Eurozone (EZ19)² bei 7,6% (S. 7-11).

¹ «Als Erwerbslose gemäss ILO gelten Personen im Alter von 15-74 Jahren, die in der Referenzwoche nicht erwerbstätig waren; und die in den vier vorangegangenen Wochen aktiv eine Arbeit gesucht haben; und die für die Aufnahme einer Tätigkeit verfügbar wären» (BFS, 2020, 5).

² Die Eurozone umfasst die Gruppe aller EU-Staaten, die den Euro als offizielle Währung verwenden. Derzeit sind 19 der 28 EU-Mitgliedstaaten Teil der gemeinsamen Währungsunion (CRP-Infotec, 2020).

Erwerbslosenquote gemäss ILO nach Geschlecht

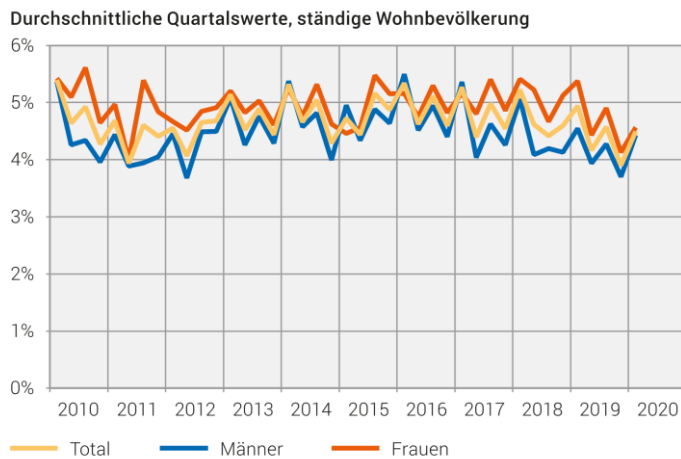


Abbildung 1: Erwerbslosenquote gemäss ILO nach Geschlecht (BFS, 2020)

Der Anteil an ausländischen Personen im Schweizer Arbeitsmarkt mit Wohnsitz in der Schweiz war im 1. Quartal 2020 mit 26,5% und 1,248 Millionen Erwerbstätigen hoch (BFS, 2020, S. 7), was daraus resultiert, dass die verhältnismässig kleine Schweiz mit ihrer offenen Volkswirtschaft auf Arbeitnehmende aus dem Ausland angewiesen ist. Nur durch die Beschäftigung von ausländischen Personen war und ist Wirtschaftswachstum möglich (Gaillard & Baumberger, 2013, S. 89).

Seit in den 1990er Jahren der Grundsatz der Personenfreizügigkeit in der Schweiz eingeführt wurde, hat sich der «Qualifikationsmix» der zuwandernden Arbeitskräfte deutlich verändert (George Sheldon, 2010, S. 18). Die Mehrheit der einwandernden Erwerbstätigen sind nicht mehr Angehörige von Drittstaaten, sondern Staatsangehörige von EU- bzw. EFTA-Ländern (Gaillard & Baumberger, 2013, S. 89). Des Weiteren sind diese Personen nicht mehr mehrheitlich Vollzeit-erwerbstätige ohne Berufsausbildung, sondern über 50% weisen einen Hochschulabschluss auf (Sheldon, 2010, S. 18). Ganga Jey Aratnam (2012) verbildlicht dies in seiner soziologischen Studie mit einem «Sandwich» (S. 153). Er beschreibt es so, dass sich in der Mitte des Arbeitsmarkts überproportional ausgebildete Schweizerinnen und Schweizer befinden sowie unter- und oberhalb ausländische Angestellte übervertreten sind. Somit sind am unteren Ende der Skala mehrheitlich weniger qualifizierte Ausländer, die wenig Lohn erhalten, im Durchschnitt häufiger Working Poor sind und öfters Sozialhilfe beziehen, und zuoberst ausländische Hochqualifizierte vertreten (ebd.).

Das Arbeitsmarktgeschehen wird von Strukturwandel, demografischer Entwicklung und dem sich mit den Generationen fortlaufend verändernden Erwerbsverhalten der Bevölkerung beeinflusst. Dadurch hat sich die Schweiz von einer Industrie- zu einer Dienstleistungsgesellschaft verändert, was kontinuierlich dazu geführt hat, dass verstärkt qualifizierte Arbeitnehmer*innen gefragt sind (Gaillard & Baumberger, 2013, S. 86; Sheldon, 2010, S. 18).

Ein wichtiger Aspekt des Wandels ist die Internationalisierung und die dadurch entstandene Aufteilung der Arbeit. Sie führt dazu, dass einfache Tätigkeiten ins Ausland verschoben werden (Sheldon, 2010, S. 18). Eine weitere wichtige Entwicklung ist, dass die Anforderungen an die Arbeitnehmenden laufend zunehmen (Gaillard & Baumberger, 2013, S. 86). Sheldon (2010) spricht in diesem Zusammenhang von einer «Tertiarisierung der Berufswelt» (S. 18). Dadurch erhöht sich die Nachfrage an qualifizierten Fachkräften, welche durch die technische Entwicklung ihre Qualifikationen und Fertigkeiten erweitern und anpassen müssen (Gaillard & Baumberger, 2013, S. 87).

Gemäss Gaillard und Baumberger (2010) hat sich mitsamt den beschriebenen Veränderungen auch das Arbeitsverhalten der erwerbstätigen Gesellschaft verändert. Seit den 1970er Jahren hat der Frauenanteil deutlich zugenommen (S. 87). Frauen waren gemäss Peter Streckeisen (2012) bis dahin im Arbeitsmarkt nicht präsent, da ihre Zuständigkeitsbereiche Hausarbeit und Kinderbetreuung waren. Ein wesentlicher Grund für die Wendung war, dass die Löhne der Männer nicht mehr ausreichten und die Familien auf ein höheres Einkommen angewiesen waren (S. 50). Ein weiterer förderlicher Aspekt neben der Ausweitung des Dienstleistungssektors war diesbezüglich auch die sich kontinuierlich zunehmende «Flexibilisierung» der Anstellungsverhältnisse (Gaillard & Baumberger, 2010, S. 87). Der Anteil an Teilzeitangestellten nimmt laufend zu. Wie den Zahlen zu entnehmen ist, arbeiten Frauen überdurchschnittlich oft in Teilzeit. Im 1. Quartal 2020 arbeiteten 1,744 Millionen Arbeitnehmer*innen in Teilzeit. Das sind 37% aller in der Schweiz erwerbstätigen Personen, von denen 75,6% Frauen sind (BFS, 2020, S. 8).

2.3 Arbeit und Arbeitsintegration

Die folgenden Darlegungen befassen sich mit der Wichtigkeit der Arbeit, den Anforderungen auf dem Arbeitsmarkt und der Arbeitsintegration.

2.3.1 Arbeit

«Wer Arbeit hat, gehört dazu» (Mey, Riedweg & Schaufelberger, 2013, S. 9). Daher ist Erwerbsarbeit als Zugang zum Arbeitsmarkt von grosser gesellschaftlicher Bedeutung und elementarer Bestandteil des Alltagslebens. Einer Erwerbstätigkeit nachgehen zu können, bringt neben finanzieller Sicherheit und Unabhängigkeit soziale Anerkennung und ermöglicht die Teilhabe an der Gesellschaft (ebd.). Durch den Rhythmus, welchen die Arbeit in den Alltag bringt, erhalten die Menschen eine Tagesstruktur. Der Erwerbsstatus und die erfolgreiche Bewältigung der beruflichen Herausforderung vermittelt das Gefühl, gebraucht und wertgeschätzt zu werden (Thomas Idhe-Scholl, 2015, S. 46-47).

Konkret kann Arbeit als sinnstiftend und identitätsfördernd verstanden werden (Mey, Riedweg, Schaufelberger, 2013, S. 9). Marie Jahoda (1983) stellt zusammenfassend sechs Erfahrungskategorien der Erwerbsarbeit als «psychische Notwendigkeit des modernen Lebens» auf (S. 99-100), die sich in Tabelle 1 finden.

Erfahrungskategorien der Erwerbsarbeit
1. Sicherung des Einkommens
2. Regelmässige Tätigkeit
3. Verfolgen gemeinschaftlicher Ziele
4. Soziale Kontakte ausserhalb des engen Kreises (Familie)
5. Auferlegung einer festen Zeitstruktur
6. Vermittlung von Status und Identität

Tabelle 1: Erfahrungskategorien der Erwerbsarbeit nach Marie Jahoda (eigene Darstellung auf der Basis von Jahoda, 1983, S. 99-100)

Nicht nur für die Individuen kann der Arbeit ein hoher Stellenwert zugeordnet werden. Auch für die Unternehmen und die gesamte Volkswirtschaft stellt die Erwerbsarbeit einen zentralen Faktor dar, weil sie der wichtigste Produktionsfaktor ist. Die Firmen sind auf die Fähigkeiten und das Know-how der Mitarbeiter*innen angewiesen, wenn sie innovativ und Teil des ökonomischen Wachstums und Wohlstands sein wollen (Gaillard & Baumberger, 2013, S. 83).

Nach Gaillard & Baumberger (2013) wird oft erst dann ersichtlich, dass Erwerbsarbeit ein hohes Gut der Gesellschaft und Wirtschaft ist, wenn sie fehlt (S. 83). Gemäss Wolfgang Ludwig-Mayerhofer (2005) bedeutet Arbeitslosigkeit sozialen Ausschluss, da sie die soziale Integration behindert (S. 204). Die finanziellen Folgen, der Verlust der Lebensperspektive, weil der berufliche Werdegang gestört ist, das Fehlen von geregelter Zeitstruktur sowie der soziale Rückzug und die gesellschaftliche Diskriminierung können zur direkten Auswirkung der Arbeitslosigkeit auf die Gesundheit führen (Michael Frese, 1980, S. 31). Denn arbeitslos zu sein, verursacht Stress, was zum Verlust des Selbstwertgefühls führt und dies wiederum zu Isolierung, was die negativen psychosozialen Folgen verstärkt. Depressivität, Angstsymptome, psychosomatische Beschwerden sind nachgewiesene psychische Symptome (Gisela Mohr & Peter Richter, 2008, S. 25). Zusätzlich vermindert die Dauer der Arbeitslosigkeit auch direkt die Chance auf erneuten Zugang zum Arbeitsmarkt (Gaillard, Baumberger, 2013, S. 83).

Im täglichen Sprachgebrauch werden die Begriffe Arbeit und Erwerbstätigkeit oft als gleichbedeutend verstanden. Jahoda (1983) definiert den Begriff Arbeit als einen Oberbegriff, der die Erwerbsarbeit einschliesst. Sie beschreibt die Arbeit als zweckgerichtetes Handeln oder Produkt des Handelns. Bei der untergeordneten Erwerbs- oder Berufsarbeit handelt es sich um Arbeit, die vertraglich geregelt ist und zu einer materiellen Entlohnung führt. Dabei werden solche Tätigkeiten ausgeschlossen, die auch als Arbeit angesehen werden könnten, beispielsweise Freiwilligenarbeit oder Hausarbeit (S. 24-25). Im Zusammenhang mit der vorliegenden Arbeit ist nur die Erwerbsarbeit relevant. Daher wird der Begriff Arbeit im Folgenden grundsätzlich mit Erwerbsarbeit gleichgesetzt.

2.3.2 Anforderungen auf dem Arbeitsmarkt

Gemäss Alexander Salvisberg (2010) suchen Arbeitgebende auf dem Arbeitsmarkt nach Personen mit bestimmten Qualifikationen und Fähigkeiten, um ihre freien Stellen optimal besetzen zu können. Dabei sind anerkannte Ausbildungen und entsprechende Bildungsabschlüsse von nicht zu unterschätzender Bedeutung (S. 20-21). In diesem Zusammenhang wird auch von formalen Qualifikationen oder «hard skills» gesprochen. Die Anforderungen der Arbeitgeber*innen lassen sich durch die formalen Qualifikationen jedoch nur teilweise erfüllen. Denn zur umfänglichen Erfüllung der Qualifikationsanforderungen sind auch informelle Qualifikationen, die «soft skills» ausschlaggebend (ebd.).

Toni Hansel (2010) beschreibt soft skills folgendermassen: «(...) Anzahl von menschlichen Eigenschaften, Fähigkeiten, Persönlichkeitszügen, die für das Ausüben eines Berufs im Hinblick auf den Umgang mit Mitarbeitern und Kunden und der Sache selbst nötig oder förderlich sind» (S. 17). Diese Persönlichkeitseigenschaften und Fertigkeiten sind nicht an standardisierte Bildungsvoraussetzungen geknüpft, denn sie entfalten sich erst im Zusammenhang mit der Arbeit. Soft skills können die formalen Qualifikationen nicht ersetzen, sind jedoch für den Erfolg im Berufsleben von grosser Bedeutung (Hansel, 2010, S. 17-18).

In Tabelle 2 sind die Befähigungskriterien nach Salvisberg (2010) aufgeführt.

Hard skills	Formale Qualifikationen	Schulbildung Berufsbildung Weiterbildung Spezialbildung
		Informelle Ausbildung / Erfahrung
Soft skills	Informelle Qualifikationen	Begabung Persönlichkeitseigenschaften Arbeitstugend Motive und Wertehaltung
Zuschreibungskriterien	Alter Geschlecht Nationalität Herkunft (familiär/sozial)	
Zusatzkriterien	Verfügbarkeit (zeitlich/räumlich) Körperkraft Aussehen	

Tabelle 2: Befähigungskriterien (eigene Darstellung auf der Basis von Salvisberg, 2010, S. 20)

Zuschreibungskriterien sind Kriterien wie Alter und Geschlecht, die zur Erklärung von Persönlichkeitseigenschaften und Leistungsbereitschaft verwendet werden. Diese Art der Begründung wird oft eingesetzt, da informelle Qualifikationen nicht gemessen werden können. Dadurch schrieben Arbeitgebende den bewerbenden Personen mittels Kategorien automatisch bestimmte Eigenschaften zu (Salvisberg, 2010, S. 20-23). Wie der Tabelle 2 entnommen werden kann, sind zusätzlich zu den individuellen Qualifikationen und den entsprechenden Zuschreibungskriterien einer Person die Zusatzkriterien mitentscheidend. Diese Zusatzkriterien sind subjektiv geprägte Merkmale wie das Aussehen oder die körperliche Beschaffenheit einer Person, die für den Arbeits- und Marktwert mitbeeinflussend sind. Je nach Berufsbranche werden von den Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber unterschiedliche Qualifikationen gesucht und die Kriterien sind dementsprechend anders ausgerichtet.

Ausser den zentralen Faktoren des Bildungs- bzw. Ausbildungsniveaus und der Berufserfahrung sind umfassende Kenntnisse der Landessprache von zentraler Bedeutung (Hartmut Esser, 2006, S. 4). Sprache hat im Prozess der persönlichen und gesellschaftlichen Integration eine zentrale Bedeutung, welche multifunktional ist. Denn sie ist sowohl das Mittel zur Verständigung im Alltag als auch eine bildungs- und arbeitsmarktbezogene Ressource. Sprachen und Sprachakzente haben eine Zweideutigkeit. Einerseits zeigen sie Zugehörigkeit auf, andererseits auch Fremdheit. Das kann wiederum zu Abgrenzung und Diskriminierung führen (Esser, 2006, S. 1). Sprachliche Defizite hängen direkt mit geringeren Chancen auf Beschäftigung, auf eine höhere Stellung und damit verbundener höherer Entlohnung zusammen. Zusätzlich wird darauf besonders Wert gelegt, wenn die Muttersprache keine oder

nur geringe Verwendungsmöglichkeit auf dem Arbeitsmarkt hat und es sich um eine berufliche Tätigkeit handelt, bei der die Sprache einen hohen produktiven Wert hat. Ein weiterer wichtiger Aspekt ist, dass, wenn nur geringe sprachliche Kenntnisse vorhanden sind, wertvolles eigenes Wissen und berufsrelevante Erfahrung kaum genutzt werden können (Esser, 2006, S. 4). Eine Untersuchung von Anthony P. Carnevaley, Richard A. Frey und Lindsay B. Lowell (2001) zeigt, dass das Verstehen der Sprache eine Minimalbedingung für ziemlich jede Tätigkeit ist (S. 161).

2.3.3 Arbeitsintegration

Mey und Schaufelberger (2010) beschreiben Arbeitsintegration als Zugang einer Person oder Gruppe zur Erwerbsarbeit, wobei zwei Ziele zentral sind. Einerseits steht die Teilhabe möglichst aller Personen am gesellschaftlichen Leben im Zentrum, um Ausgrenzung und Desintegration auf gesellschaftlicher Ebene zu verhindern sowie Zugehörigkeit und Autonomie auf individueller Ebene zu fördern. Andererseits sollen möglichst alle Personen der Gesellschaft durch Erwerbsarbeit wirtschaftlich unabhängig sein und am gesamtgesellschaftlichen Erfolg teilhaben können (S. 15). Dies wiederum fördert die finanzielle Entlastung der staatlichen Sicherungssysteme. Daraus ableitend wird deutlich, dass die Arbeitsintegration nicht nur auf das Suchen, Finden und Erhalten einer Anstellung abzielt, sondern auch auf die soziale Integration (ebd.). Armin Seher (2020) merkt an, dass Arbeitsintegration auf mehreren Ebenen angesiedelt ist, und zwar auf der:

- Makroebene (arbeitsmarktpolitische Ebene) mit den gesetzlichen und sozialpolitischen Rahmenbedingungen,
- Mesoebene (Organisationsebene), auf der die Gesetzgebung und Ausgestaltung der Massnahmen und Angebote vollstreckt wird,
- Mikroebene (Handlungs- und Interventionsebene), auf der es zur direkten Interaktion zwischen den Professionellen der Arbeitsintegration und den betroffenen Personen und zum Einsatz der Massnahmen kommt (S. 2).

Arbeitsintegration soll den Zugang zum Arbeitsmarkt ermöglichen und fördern, indem angemessene Massnahmen und Interventionen eingesetzt werden. Dabei richtet sich die Unterstützungsleistung besonders an Personen, welche einen erschwerten Zugang haben und ohne Hilfestellung durch Fachpersonen keine Anstellung finden. Somit kann Arbeitsintegration, welche als Schnittstelle zwischen dem Sozial- und Gesundheitswesen und der Wirtschaft agiert, als «Dach» für diverse Anstrengungen, Aktivitäten und Massnahmen betrachtet werden (Schaufelberger & Mey, 2010, S. 15; Schaufelberger, 2013, S. 16).

Nach Gaillard und Baumberger (2013) entwickelt sich der Trend des Schweizer Arbeitsmarktes wie beschrieben immer stärker in Richtung Höherqualifizierung (S. 91). Die Zahlen des BFS bestätigen dies. Von den 222 000 erwerbslosen Personen im 1. Quartal 2020 waren nur 3,4% der Personen mit einem tertiären Abschluss betroffen (BFS, 2020, S. 9-10). Gaillard und Baumgartner (2013) leiten dies davon ab, dass besonders niedrig Qualifizierte, Jugendliche und ausländische Erwerbstätige erschwerten Bedingungen bei der Arbeitsintegration gegenüberstehen (S. 91). Sie begründen die daraus resultierende erhöhte Erwerbslosigkeit der Ausländerinnen und Ausländer mit dem Arbeitslosenrisiko der Einsatzbranche. Das schliessen sie daraus, dass überdurchschnittlich viele Angehörige dieser Personengruppe in Arbeitsbereichen tätig sind, die ein höheres Arbeitslosigkeitsrisiko aufweisen, wie beispielsweise Bau- und Gastgewerbe. Sheldon (2013) sieht zusätzlich den Grund im niedrigen Qualifikationsniveau. Seit Jahrzehnten wurden ungelernete Fachkräfte aus dem Ausland rekrutiert und daher ist die Mehrheit der in der Schweiz ansässigen Ausländerinnen und Ausländern niedrigqualifiziert (S. 19). Nach Schaufelberger (2013) sind neben Personen, die aufgrund ihrer Herkunft einen erschwerten Zugang zum Arbeitsmarkt haben, auch gesundheitlich Eingeschränkte, Langzeitarbeitslose und Personen mit einer Suchtvergangenheit besonders betroffen (S. 20).

Tabelle 3 zeigt die von Armin Sehrer (2019) erstellte Zusammenfassung der Risiken für Erwerbslosigkeit und gefährdete Personen (S. 32).

Besonders betroffene Personengruppen	Risikofaktoren für anhaltende Erwerbslosigkeit
Geringe Qualifikationen und keine oder wenig Arbeitserfahrung	Arbeitsmarktlage (Passung zwischen Anforderung und verfügbarer Qualifikation)
Personen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen	Länge der Erwerbslosigkeit
Junge Erwachsene bzw. Berufseinsteiger*innen	Psychisches Befinden (Erleben und Umgang der Situation)
Ausländer und Ausländerinnen	Persönliche und soziale Ressourcen und Belastung
Ausländer-Status	Alter (über 50)

Tabelle 3: Risiken für Arbeitslosigkeit bei gefährdeten Personen (eigene Darstellung auf der Basis von Sehrer, 2019, S. 32)

Gaillard und Baumberger (2013), Schaufelberger (2013) und Sehrer (2019) beschreiben übereinstimmend, dass insbesondere ausländische Personen von erschwerten Bedingungen beim Zugang zum Arbeitsmarkt betroffen sind.

2.4 Arbeitsintegration von Geflüchteten

Nach Martin Flügel (2009) ist die Erwerbsarbeit für die meisten Menschen der einfachste Weg zur sozialen Integration (S. 139). Denn wie bereits beschrieben, hat der Arbeitsplatz eine integrative Wirkung über die Ausübung der Arbeit hinaus (Egger, 2003, S. 11). Somit ist die Erwerbsintegration besonders auch ein zentraler Aspekt der Integration von geflüchteten Menschen, auch wenn sie oft sehr schwierig ist (SEM, 2014, S. 1).

Das SEM (2014) erläutert, dass Schwierigkeiten daraus resultieren, dass in vielen Fällen die Sprache von Grund auf neu gelernt und Qualifikationen teilweise neu erworben werden müssen. Ebenso benötigt es Zeit, um sich mit der Schweizer Arbeitskultur vertraut zu machen.

Geisen und Ottersbach (2015) konkretisieren, dass im Ausland erworbene Diplome und Qualifikationen nicht oder nicht ausreichend anerkannt werden, was den beruflichen Einstieg erschwert (S. 8). In diesem Zusammenhang spricht Matthias Knuth (2012) davon, dass, wenn die Qualifikationen einer Person nicht anerkannt werden, «die subjektive berufliche Identität gebrochen statt weiterentwickelt wird» (S. 127).

Neben der Nicht-Anerkennung der Qualifikationen sind ausländische Personen oft mit rassistischer Diskriminierung bei der Suche nach einer Anstellung konfrontiert (Geisen & Ottersbach, 2015, S. 8). «Vor diesem Hintergrund stellt der Zusammenhang von Arbeit und Migration moderne Gesellschaften vor grosse Herausforderungen» (Geisen & Ottersbach, 2015, S. 9). Denn wie beschrieben, sind migrierte Personen auf dem Arbeitsmarkt oft Hürden ausgesetzt und sind daher auf Unterstützung angewiesen. Diesbezüglich kommt der Sozialen Arbeit eine zentrale Funktion zu.

Tabelle 4 gibt Aufschluss über die Erwerbsquote des 1. Quartals 2020 der anerkannten Flüchtlinge (Ausweis B) und vorläufig Aufgenommenen inkl. vorläufig aufgenommener Flüchtlinge (Ausweis F).

	Anerkannte Flüchtlinge	Vorläufig Aufgenommene
Total Erwerb	10 081	14 533
Erwerbsquote	36,7%	44,1%
Frau	2537	3391
Quote	21,3%	27,5%
Mann	7543	11 139
Quote	48,4%	54,1%

Tabelle 4: Bestand 1. Quartal 2020 anerkannte Flüchtlinge und vorläufig Aufgenommene (eigene Darstellung auf der Basis von SEM, 2020)

Der Arbeitsmarkt ist neben der Nationalität auch nach Geschlecht segregiert. Frauen erhalten durchschnittlich weniger Lohn, haben schlechtere berufliche Positionen, sind vermehrt prekären Arbeitsverhältnissen ausgesetzt und häufiger von Erwerbslosigkeit betroffen. Eingewanderte Frauen leiden somit besonders unter struktureller Benachteiligung. Sie sind gegenüber Schweizerinnen und Schweizern sowie gegenüber eingewanderten Männern höheren Hürden beim Zugang zum Arbeitsmarkt ausgesetzt (Bachmann, 2016, S. 20). Eine Studie des Nationalen Forschungsprogramms (NFP 60) (2014) zeigt auf, dass die Koppelung von Geschlecht und Migrationshintergrund mehrheitlich zu einer besonderen arbeitsmarktbezogenen Benachteiligung von zugewanderten Frauen führt (S. 32). Dies lässt sich direkt davon ableiten, dass Frauen mit einer ausländischen Herkunft fast nur für Tätigkeiten eingestellt werden, für die sie überqualifiziert sind (ebd.). Yvonne Riaño und Nadia Baghdadi (2007) sprechen in diesem Zusammenhang von Dequalifikation, welche in besonderem Mass auf Frauen zutrifft (S. 178).

Auch eine Studie von Thomas Liebig, Sebastian Kohls & Karolin Krause (2012) zum Thema «*The labour market integration of immigrants and their children in Switzerland*» erörtert, dass es gewisse Gruppen auf dem Schweizer Arbeitsmarkt schwerer haben als andere. Diese Personen sind anerkannte Flüchtlinge, vorläufig Aufgenommene und ausländische Frauen mit Kindern (S. 73). Frauen mit Kindern müssen deutlich mehr Anstrengung aufbringen als ihre Ehepartner, wenn sie eine ausbildungsadäquate Position erlangen möchten (Riaño & Baghdadi, 2007, S. 178). Bachmann (2016) beschreibt das Bildungsniveau als einen weiteren Grund für die mehrheitlich schlechtere sozio-ökonomische Position der ausländischen Frauen. Ebenso sind Frauen mit ausländischer Herkunft besonders von herabsetzenden Stereotypen, etwa bei Bewerbungsprozess und Hürde der Vereinbarkeit von Arbeitstätigkeit und Kinderbetreuung, betroffen (S. 21-22). Ein weiteres Hindernis der Deutschschweiz ist zudem die Parallele zwischen Hochdeutsch und Mundart (Egger, 2003, S. 49).

3 Diskriminierung

Wie beschrieben, verläuft die Arbeitsintegration von geflüchteten Frauen langsamer und weniger erfolgreich als die von geflüchteten Männern und Schweizer*innen (Ursula Boos-Nünning, 2008, S. 259). Im Folgenden wird nun genauer untersucht, was Diskriminierung ist, wie sie mit der Arbeitsmarktintegration zusammenhängt und inwiefern Geflüchtete davon betroffen sind.

3.1 Begriff und Konzept

Eine allgemein gültige Definition für Diskriminierung gibt es nicht. Weder die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte noch internationale oder regionale Menschenrechtsinstrumente bieten eine generelle Definition von Diskriminierung (Kompass, ohne Datum). Das Wort Diskriminierung entstammt dem lateinischen Substantiv *discriminatio* und bedeutet Scheidung, Absonderung. Seit dem 20. Jahrhundert wird der Begriff als Fremdwort für Herabwürdigung verwendet (Wolfgang Pfeifer, 1993, S. 230).

Mechtild Gomolla und Frank-Olaf Radtke (2009) definieren Diskriminierung als das «Treffen und Bewerten von Unterscheidungen» (S.15). Wenn absichtlich Unterscheidungen zwischen Personengruppen gemacht werden sowie damit explizit und implizit eine soziale Beurteilung verbunden ist, erfolgt dies mit der Absicht, eigene Privilegien oder Vorzüge zu behaupten, und dies mehrheitlich mit der Konsequenz, Rechte zu verweigern und Hierarchien zu begründen (ebd.). Daraus kann abgeleitet werden, dass im Kontext der Diskriminierung «Personen nicht nach dem Prinzip der Leistungsgerechtigkeit behandelt, sondern bestimmte Personengruppen, zumeist auf der Grundlage askriptiver Merkmale, schlechter behandelt werden als andere Personengruppen» (Wilhelm Loren, 1993, S. 119). Werden also Frauen, Männer oder Angehörige bestimmter ethnischer Gruppen bei identischer Leistung schlechter entlohnt oder nicht für eine Stelle in Betracht gezogen, handelt es sich um Diskriminierung. Die askriptiven Merkmale, aufgrund welcher die Diskriminierung erfolgt, sind «nicht erworbene Merkmale», wie beispielsweise das Geschlecht oder die ethnische Zugehörigkeit. Diese Merkmale werden der Person unabhängig von ihrer Leistung oder Handlung zugeschrieben und können nicht verändert werden (Jörg Rössel, 2009, S. 74). Das Konzept der Diskriminierung ist eng mit den Begriffen Vorurteil und Stereotyp verbunden. Stereotyp kann als verallgemeinerte Überzeugung hinsichtlich der Merkmale und Attribute bestimmter Gruppen und ihrer Beschreibung angesehen werden. Wenn Stereotype gebraucht werden, dann werden nicht die individuellen Informationen über eine bestimmte Person verwendet, sondern nur generalisierte Aussage über die Personengruppe, der sie angehört.

Im Gegensatz dazu sind mit Vorurteilen spezifische Beurteilungen von und affektive Haltungen zu diesen Gruppierungen gemeint. Werden Angehörige einer bestimmten ethnischen Gruppe oder eines bestimmten Geschlechts herabgesetzt oder wird auch Abneigung gegen sie empfunden, kann konkret von Vorurteilen gesprochen werden (Rössel, 2009, S. 75).

Diskriminierungsbedroffene Menschen sind überwiegend Minoritäten, welche anhand unterschiedlicher Merkmale gebildet werden. Zurzeit sind unter anderem besonders Zugewanderte betroffen, die aufgrund ihrer Herkunft, äusserlichen Erscheinung und religiösen Zugehörigkeit diskriminiert werden und deren Leben in diversen Bereichen erschwert und eingeschränkt ist (Gomolla & Radtke, 2007, S. 16).

3.2 Diskriminierungsarten

Tabelle 5 gibt einen Überblick über die verschiedenen Diskriminierungsformen.

Formen der Diskriminierung	
Direkte Diskriminierung	Indirekte Diskriminierung
Institutionelle Diskriminierung	Strukturelle Diskriminierung
Mehrfachdiskriminierung und intersektionale Diskriminierung	

Tabelle 5: Formen der Diskriminierung (eigene Darstellung auf der Basis von Humanrights, 2020)

Die Begriffe werden folgendermassen definiert:

- Es handelt sich um eine *direkte Diskriminierung*, wenn eine bestimmte Regelung oder Massnahme explizit auf eine diskriminierende Ungleichheit abzielt (Humanrights, 2020)
- *Indirekte Diskriminierung* liegt vor, wenn Massnahmen oder Regelungen in der Absicht neutral gehalten sind, keine offensichtliche Benachteiligung bestimmter Gruppen ersichtlich ist, sich diese dennoch benachteiligend auf bestimmte Personengruppen auswirken (Gülcan Akkaya, 2019, S. 6).
- Von *struktureller Diskriminierung* ist die Rede, wenn der Grund der Benachteiligung bestimmter Personengruppen in der Organisation der Gesellschaft verankert ist. Die Art des Zusammenlebens ist oft mit patriarchalen, postkolonialen, homophoben, religiösen Konventionen, Bräuchen und Traditionen verwoben. Diese führen dazu, dass es normal und vorgegeben erscheint, dass einzelne Gruppen bevorzugt und andere benachteiligt werden (Akkaya, 2019, S. 7).
- Von *institutioneller Diskriminierung* kann gesprochen werden, wenn in einer Institution die internen Regeln, Gewohnheiten und Abläufe dazu führen, dass bestimmte Gruppierungen von der Institution regelmässig benachteiligt werden. Diese Art der Diskriminierung kann allenfalls in Kombination mit der strukturellen Diskriminierung erfolgen (Akkaya, 2019, S. 7).

- Benachteiligte Personengruppen vereinen oft verschiedene Merkmale, wie beispielsweise Geschlecht, Alter, Herkunft, Hautfarbe und Religion, aufgrund derer sie diskriminiert werden. Dadurch können sie *mehrfach* (additiv) und in diversen Zusammenhängen *diskriminiert* werden. Die *intersektionale Diskriminierung*³ basiert auf dem Zusammenwirken der verschiedenen Merkmale und ist eine besondere Form der *Mehrfachdiskriminierung* (Akkaya, 2019, S. 8; Eine Welt der Vielfalt, ohne Datum).
- Neben den verschiedenen Diskriminierungsarten muss die *rassistische Diskriminierung* klar von der bereits beschriebenen Diskriminierung unterschieden werden. «Rassistische Diskriminierung bezeichnet jede Handlung oder Praxis, die Menschen aufgrund physiognomischer Merkmale, ethnischer Herkunft, kultureller Merkmale und/oder religiöser Zugehörigkeit ungerechtfertigt benachteiligt, demütigt, bedroht oder an Leib und Leben gefährdet» (Fachstelle für Rassismusbekämpfung (FRB), 2014).

3.3 Diskriminierung in der Schweiz

Das BFS hat 2018 eine Erhebung zum Zusammenleben in der Schweiz durchgeführt⁴. Die folgenden diskriminierungsbezogenen Ergebnisse sind für die vorliegende Arbeit relevant (BFS, 2019, S. 11-12).

Von den befragten Personen gaben 24% an, *Diskriminierungserfahrungen* gemacht zu haben.

Kennzahlen	
Diskriminierung	24%
Rassendiskriminierung	17%
Psychische Gewalt	11%
Körperliche Gewalt	3%

Abbildung 2: Kennzahlen Diskriminierungserfahrungen 2018 (BFS, 2019)

³ Intersektionale Diskriminierung, auf die im Verlauf der Arbeit noch vertieft eingegangen wird (vgl. Kap. 4).

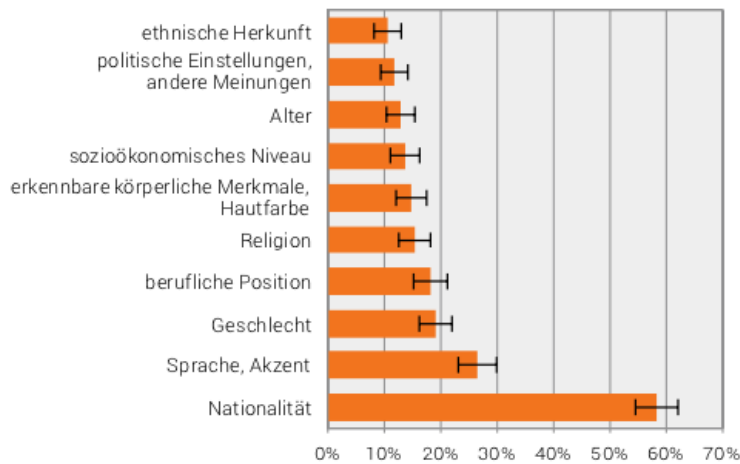
⁴ Die Erhebung basiert auf einer Stichprobe von 3000 Personen im Alter von 15 bis 88 Jahren. Diese wurden nach dem Zufallsprinzip aus dem Stichprobenregister gezogen (BFS, 2019, S. 1).

Die Gründe für die Diskriminierungen sind vielfältig. Dabei war die mit Abstand häufigste Ursache mit 58% die Nationalität, gefolgt mit 27% die Sprache.

Diskriminierungsgründe, 2018

G 6.2

Anteil der Bevölkerung, die sich als Opfer in der Schweiz bezeichnet



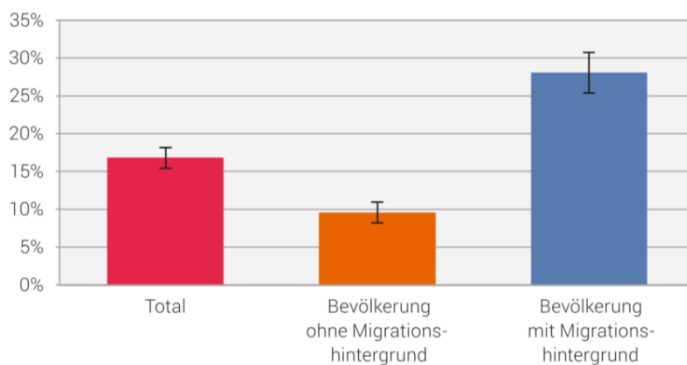
— Vertrauensintervall (95%)

Abbildung 3: Diskriminierungsgründe 2018 (BFS, 2019)

Im Alter zwischen 15 und 88 Jahren haben 28% der Bevölkerung mit Migrationshintergrund *rassistische Diskriminierung* erfahren. Insgesamt ist der Anteil an Personen, die Diskriminierung erfahren haben, dreimal höher bei den Personen mit Migrationshintergrund als bei denen ohne Migrationshintergrund.

Erfahrung rassistischer Diskriminierung¹, 2018

Nach Migrationsstatus



— Vertrauensintervall (95%)

¹ Aufgrund der folgenden Eigenschaften: Staatsangehörigkeit, Religion, ethnische Herkunft, Hautfarbe / andere erkennbare körperliche Merkmale.

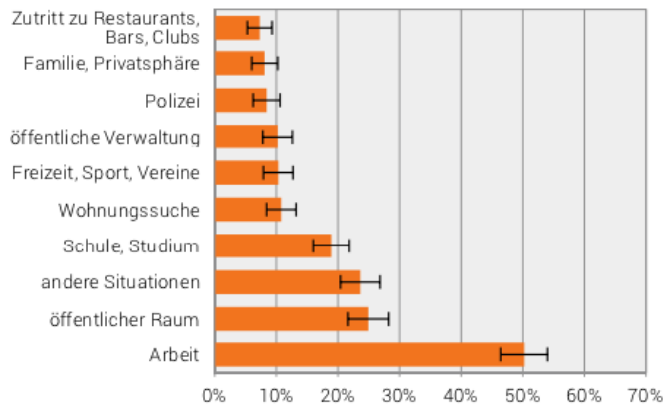
Abbildung 4: Erfahrung von rassistischer Diskriminierung 2018 (BFS, 2019)

Mehr als die Hälfte der Personen, die Diskriminierung erfahren musste, hat diese im *Arbeitsumfeld* bzw. *bei der Stellensuche* erlebt.

Diskriminierungsfelder, 2018

G 6.3

Anteil der Bevölkerung, die sich in der Schweiz als Opfer bezeichnet



— Vertrauensintervall (95%)

Abbildung 5: Diskriminierungsfelder 2018 (Quelle: BFS, 2019)

Wie beschrieben und anhand der Erhebung des BFS ist gut ersichtlich, dass es unterschiedliche persönliche und strukturelle Merkmale gibt, die Diskriminierungen auslösen.

3.4 Diskriminierung beim Zugang zum Arbeitsmarkt

Die Teilhabe am Arbeitsmarkt auf der Basis der Gleichberechtigung ist von hoher gesellschaftlicher und volkswirtschaftlicher Relevanz. In einer Wirtschaft, die sich so stark am Markt orientiert, ist sie eine zentrale Voraussetzung für alle Personen, und zwar mit und ohne Migrationshintergrund (Heidi Stutz, 2003, S. 6).

Faktoren und Bereiche der Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt

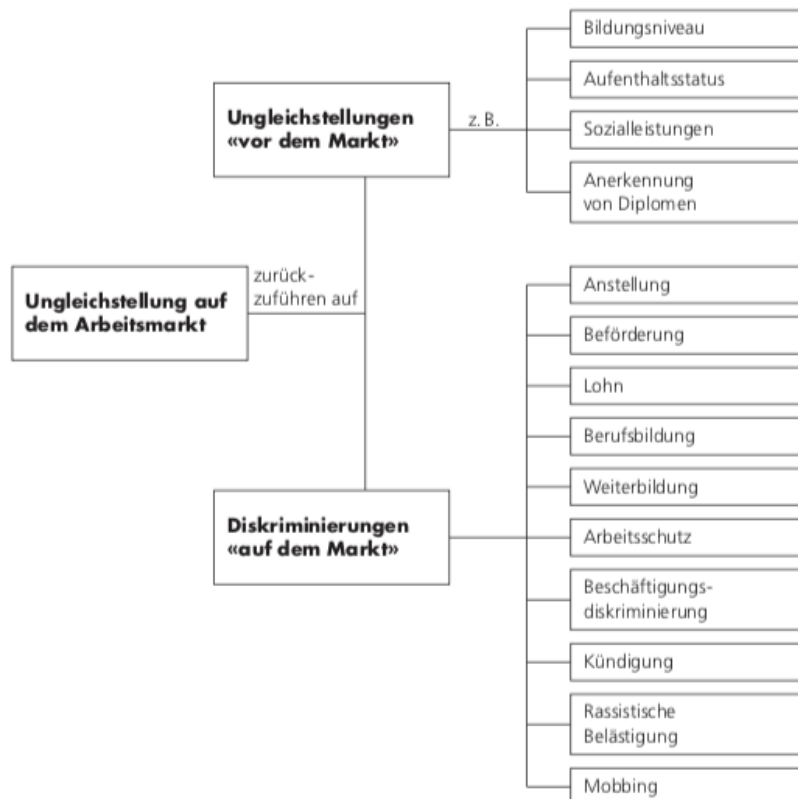


Abbildung 6: Abbildung und Bereiche der Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt (Stutz, 2003, S.6)

Ungleichheiten am Arbeitsplatz (vgl. Abbildung 6) sind nicht automatisch mit Diskriminierung zu begründen. Auf dem Arbeitsmarkt agierende Personen bringen unterschiedliche Voraussetzungen mit. Auch diese Ungleichstellung vor dem Markt kann, muss jedoch nicht immer mit Diskriminierung begründet werden (Stutz, 2003, S. 6). Die Anstellungsdiskriminierung verunmöglicht den Zugang zum Arbeitsmarkt. Viele Verfahren der Personalsuche wirken indirekt diskriminierend. Beispielsweise werden Stellen ohne Ausschreibung an Personen des familiären Umfeldes oder Freundeskreises vergeben. Auch wenn in einer Firma nicht bereits Angestellte einer bestimmten Herkunft arbeiten, kann der Zugang durch das Einstellungsverfahren besonders erschwert sein. Dieses Rekrutierungsverfahren kann aber nicht ausnahmslos negativ gewertet werden. Immer wieder finden ausländische Arbeitskräfte auf diese Weise den Zugang zu einer Anstellung (Egger, Bauer & Künzi, 2003, S. 16).

Die Anstellungsdiskriminierung ist auf verschiedenen Stufen des Bewerbungsprozesses feststellbar. Am häufigsten tritt sie bereits beim Erstkontakt auf. Somit werden Personen mit fremdländisch klingenden Namen gar nicht erst berücksichtigt und Bewerbungen von Einheimischen werden prioritär geprüft (Stutz, 2003, S.7). Fragen Stellensuchende eine offene Stelle nach, werden Bewerbende mit fremdländisch klingendem Namen häufig direkt abgewiesen, indem ihnen mitgeteilt wird, dass die Stelle bereits vergeben sei. In gewissen Fällen wird den Stellensuchenden direkt mitgeteilt, dass keine ausländischen Personen eingestellt werden. Somit werden Minderheitsgruppen bereits beim Zugang zum Bewerbungsprozess ausgeschlossen und ihre eigentlichen Qualifikationen werden nicht berücksichtigt (Egger, Bauer & Künzi, 2003, S. 17).

Diskriminiert wird oft auch bei der Beurteilung und Auswahl der Bewerbungen (Egger, Bauer & Künzi, 2003, S. 17). Wenn die Bewerbung der stellensuchenden Person berücksichtigt worden ist, können diskriminierende Ausschlussmechanismen auch auf der Ebene der Bewerbungsgespräche auftreten. Auch wenn die Qualifikationen objektiv gleichwertig sind, führen rassistische Vorurteile dazu, dass eine sich bewerbende Person die Anstellung nicht erhält (ebd.). Diskriminierungsmuster sind nicht zuletzt auch bei den Stellenabsagen ersichtlich. So werden Angehörige bestimmter Personengruppen im Gegensatz zu ihren ebenfalls erfolglosen Mitbewerbenden nur selten animiert, ihr Bewerbungsossier auf eine nächste freie Stelle erneut einzureichen. Diese Handhabung führt dazu, dass der Pool der möglichen Bewerberinnen und Bewerber einerseits eingeschränkt wird und andererseits ein bestimmtes ethnisches Profil aufweist (Egger, Bauer & Künzi, 2003, S. 17). Auf den Bewerbungsprozess haben nicht ausschliesslich Diskriminierungsmechanismen Einfluss, sondern auch Verfahren der Zurückhaltung und des Rassismus meidenden Verhaltens der betroffenen Personengruppen. Diese Thematik wird antizipierter Rassismus genannt und zeigt sich dadurch, dass Angehörige von diskriminierten Gruppen Hemmungen haben oder sich weigern, sich in gewissen Ortschaften oder Unternehmen zu bewerben oder vermitteln zu lassen, von denen diskriminierendes Verhalten öffentlich bekannt ist. Sie favorisieren insofern Arbeitgebende, von denen sie keinen Rassismus und keine Diskriminierung erwarten (Egger, Bauer & Künzi, 2003, S. 18).

3.5 Diskriminierung bei der Personalrekrutierung

In den 1950er Jahren wurde von dem US-amerikanischen Ökonomen Gary S. Becker erstmals ein wirtschaftswissenschaftliches Modell aufgestellt, um die grundlegende Unterscheidung der Ursachen von Diskriminierung am Arbeitsmarkt darzustellen (Rössel, 2009, S. 76). Gary Becker (1971) geht davon aus, dass Diskriminierung unter den Bedingungen der Marktwirtschaft nicht erfolgen dürfte. Daher führt er das diskriminierende Verhalten der Arbeitgebenden auf deren persönliche Präferenz (taste for

discrimination) zurück. Vorurteile gegenüber bestimmten Personengruppen werden handlungsleitend für Ungleichbehandlung (S. 14). Die Psychologie hat gezeigt, dass Menschen mit autoritären Persönlichkeitsmerkmalen dazu neigen, ethnische Diskriminierung auszuüben (Rössel, 2009, S. 76). Folgt ein/eine Arbeitgeber*in seiner/ihrer Diskriminierungstendenz, welche den Ursprung in Vorurteilen oder Rassismus hat, nimmt sie oder er die möglicherweise daraus resultierenden negativen finanziellen Auswirkungen in Kauf (Becker, 1971, S. 14). Diese Art der Diskriminierung resultiert aus individueller Präferenz für oder Abneigung gegen bestimmte Personengruppen, die nicht rational gerechtfertigt werden kann (Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD), 2013, S. 194). Wenn Ungleichbehandlung jedoch auch ohne die genannte Präferenz der Arbeitgebenden auftritt, ist sie laut Becke (1971) eine Auswirkung von Unwissen und kann durch die Aneignung von Wissen verhindert werden. Diskriminierung welche auf Zuschreibung von kollektiven Eigenschaften einer gewissen Personengruppe beruht, kann als statistische Diskriminierung benannt werden (S. 16). Im Vergleich zum Präferenzmodell agiert die diskriminierende Person nicht aufgrund einer negativ behafteten Einstellung. Massgebend für die Ungleichbehandlung ist ein Mangel an Informationen über die sich bewerbende Person (ebd.). Die personalverantwortliche Person muss anhand der Bewerbungsunterlagen Bewerber*innen für eine gründlichere Prüfung aussortieren. In der Rolle als «Gatekeeper» bewertet er oder sie dabei nicht immer ausschliesslich die Persönlichkeit und die Kompetenzen der Bewerbenden. Annahmen über kollektive Eigenschaften der Gruppe, der die Bewerberin oder der Bewerber angehört, lenken den Auswahlprozess mit (Becker, 1971, S. 16-17). Wenn nun eine Gruppe als durchschnittlich produktiver, pünktlicher oder zuverlässiger als eine andere eingeschätzt wird, dann wird ein Mitglied dieser Personengruppe auch eher eingestellt. Dadurch, dass die statistische Diskriminierung auch bereits zu Beginn des Rekrutierungsprozesses stattfindet, sind gewisse Gruppen direkt benachteiligt (ebd.).

Darüber hinaus können weitere Diskriminierungskategorien differenziert werden: strukturelle, institutionelle oder organisationale Formen der Ungleichbehandlung basieren ebenfalls nicht auf dem bewussten Verhalten einer diskriminierenden Person. Vielmehr führen Gewohnheiten, Abläufe oder Regelungen, welche in den Betrieben durchgeführt werden, zu Diskriminierung (Mechtild Gomolla, 2010, S. 75-76).

Christian Imdorf (2010) ergänzt, dass einerseits das soziale Beziehungsgeflecht innerhalb eines Betriebs mit dem Fokus auf die sozialen Beziehungen unter den Mitarbeitenden berücksichtigt und analysiert werden muss. Denn die Modelle der sozialen Schliessung gehen davon aus, dass Diskriminierungen bei der Vergabe von Arbeitsstellen mehrheitlich durch partikularistische Interessen der Mitar-

beitenden herbeigeführt werden (S. 200). Diese Interessen werden einerseits von den Personalverantwortlichen geachtet – beispielsweise dann, wenn sie absichtlich nach inländischen Personen suchen, die aus sozialer Sicht möglichst gut zu der bestehenden inländischen Belegschaft passen, um möglichen Spannungen unter den Mitarbeitenden vorzubeugen (ebd.). Andererseits sind die Vorgesetzten stark daran interessiert, Personen zu beschäftigen, von denen sie annehmen, dass sie die innerbetrieblichen Regeln respektieren und sich der Führung unterordnen. In diesem Zusammenhang können Ausländer*innen bei der Rekrutierung benachteiligt sein, wenn ihre «betriebliche Fügsamkeit» und ihr Unterordnungswille infrage gestellt wird (Roger Waldinger & Michael L. Lichter, 2003, S. 143).

Neben diesen innerbetrieblichen Sozialbeziehungen gibt es darüber hinaus auch noch die betrieblichen Markt- und Kundenbeziehungen, welche berücksichtigt werden müssen. Denn Produktions- wie auch Dienstleistungsbetriebe sind grundsätzlich gewillt, die Bedürfnisse und Wünsche ihrer Kund*innen bei wichtigen Entscheiden zu berücksichtigen (Imdorf, 2010, S. 201). Laut Becker (1971) können die Kundinnen und Kunden die Ware oder Dienstleistung negativ bewerten und dadurch ein Verkaufsgeschäft meiden, wenn sie aus rassistischen Gründen das Personal ablehnen (S. 75).

4 Intersektionale Diskriminierung

Diskriminierungen wirken oft nicht nur eindimensional, sondern mehrdimensional. Diese mehrdimensionalen Diskriminierungen vollziehen sich zumeist nicht nur additiv, sondern führen zu einer spezifischen Form der Ungleichbehandlung (Julia Zinsmeister, 2014, S. 277-279). Das folgende Kapitel gibt eine Einführung in die intersektionale Theorie, welche es ermöglicht, multiple Diskriminierungen zu untersuchen.

4.1 Begriff und Konzept

Elisabeth Holzleithner (2010) beschreibt, dass Diskriminierung sehr oft nicht nur auf einem Grund beruht, sondern «auf einem Konglomerat von Gründen, die miteinander interagieren» (S. 97). Das Zusammentreffen mehrerer Diskriminierungsfaktoren die zur Benachteiligung führen, wird unter dem Begriff der Intersektionalität vereint. Katharina Walgenbach (2014) ergänzt, dass die intersektionale Theorie darauf abzielt, das Zusammenwirken unterschiedlicher Positionen sozialer Ungleichheit zu analysieren und zu veranschaulichen, dass sich die Benachteiligungen und Unterdrückungen nicht addieren und dadurch aneinanderreihen, sondern ihre Verschränkungen und Wechselwirkungen betrachtet werden müssen (S. 54-55). Durch diese Art der Berücksichtigung der historischen Strukturkategorien wie Geschlecht, Sexualität, «Rasse», Alter oder soziales Milieu soll dargestellt werden, dass keine dieser Kategorien isoliert steht, sondern sowohl in ihren Überkreuzungen (intersections) mit anderen oder als wechselseitige Abhängigkeit analysiert werden müssen. Der Fokus liegt dementsprechend auf der Wechselbeziehung der Diskriminierungsformen (ebd.). Intersektionale Diskriminierungen sind in diversen Erscheinungsformen und verschiedenen Kombinationen möglich (Zinsmeister, 2014, S. 271). Und da die Unterschiede der Kategorien in vielfältiger Weise quer durch die Lebenslagen verlaufen, kann eine Person je nach Situation Bevorzugung oder Benachteiligung erfahren (Iris Marion Young, 2007, S. 103).

Ein Beispiel für diese intersektionale oder mehrdimensionale Diskriminierung könnte sein, dass ein Arbeitgeber keine Frau einstellt, die aus religiösen Gründen ein Kopftuch trägt. Den Vorwurf der Diskriminierung aufgrund der Religion und des Geschlechts wehrt der Arbeitgeber mit der Argumentation ab, dass er sowohl muslimische Männer als auch muslimische Frauen und Frauen generell beschäftigt. In diesem Zusammenhang werden Frauen, die ihr Geschlecht mittels eines bestimmten religiösen Symbols, wie beispielsweise Kopftuch, präsentieren, einer Subgruppe zugeordnet (Holzleithner, 2010, S. 98-99).

Der Ansatz der Intersektionalität hat seinen Ursprung in den 1970er und 1980er Jahren und wurde im angloamerikanischen Raum durch die Schwarze feministische Bewegung und die Critical-Race- Theorie geprägt. Sie kritisiert die Frauenforschung, da sich diese fast ausschliesslich an den Interessen «weisser, westlicher und heterosexueller Frauen aus der mittleren Gesellschaftsschicht» orientiert. Dadurch wurde die Kategorie Frau als homogen bzw. universal vertreten (Walgenbach, 2012, S. 3-4).

Im Jahr 1989 hat die US-amerikanische Juristin Kimberlé Crenshaw den Begriff *Intersectionality* eingeführt. Der von ihr veröffentlichte Artikel basiert auf einer kritischen Fanalyse unterschiedlicher Antidiskriminierungsurteile in den USA (Eike Marten & Katharina Walgenbach, 2016, S. 2). Am Beispiel der «spezifischen Subjektpositionen und Diskriminierungserfahrungen Schwarzer Frauen» demonstriert Crenshaw, was sie unter *Intersectionality* versteht. Dabei nutzt sie die Metapher einer Strassenkreuzung, bei der sich unterschiedliche Formen von Diskriminierung überkreuzen (Walgenbach, 2012, S.12). «Denn wenn gender oder «race» als exklusive abgegrenzte Kategorie erfasst werden, so Crenshaw, dann bleiben die intersektionalen Diskriminierungserfahrungen von Schwarzen Frauen unsichtbar» (Crenshaw, 1989; zit. in Walgenbach, 2013, S. 268). Die Analogie der Strassenkreuzung, welche Crenshaw gewählt hat, wird kontrovers diskutiert, da sie erneut auf ein einheitliches und natürliches Kernverständnis von Kategorien und Machtverhältnissen hindeutet, die jenseits der Kreuzung voneinander unbeeinflusst dargestellt werden können (Walgenbach, 2011, S. 116-117).

Das Konzept der Intersektionalität setzte den Fokus zu Beginn auf Schwarze Frauen. Von der angloamerikanischen Debatte inspiriert, wurde das Konzept bald auch im deutschsprachigen Raum⁵ aufgegriffen (Walgenbach, 2011, S. 116-117). Dabei kam immer mehr die Frage auf, ob es auch auf andere Ungleichheitskategorien ausgeweitet werden soll oder nicht (Nira Yuval-Davis, 2006, S. 201-203). Gemäss Gabriele Winker und Nina Degele (2009) hält der Diskurs, welche Differenzkategorien berücksichtigt werden sollen, immer noch an. Unterdessen besteht jedoch Einigkeit darüber, dass mehrere Kategorien berücksichtigt werden müssen (S. 13-15).

⁵ Eine grundlegende Kritik am Konzept der Intersektionalität ist, dass die Kategorien «Rasse», Klasse und Geschlecht aufgrund ihrer kulturellen und historischen Verankerung nicht ohne Weiteres auf westliche bzw. europäische Verhältnisse adaptiert werden können. Zusätzlich ist die wörtliche Übersetzung «Rasse» insofern problematisch, als dass diese auf nationalsozialistische Ideologien verweist, weshalb sie weniger als kategoriale Ressource denn als Gegenstand kritischer Analysen dienen sollte (Nef und Streckeisen, 2019, S. 9-10).

Die Entscheidung, welche Kategorie (vgl. Abbildung 7) gewählt werden soll, hängt vom untersuchten Gegenstand und von der gewählten Untersuchungsmethode ab (Winker & Degele, 2009, S. 16).



Abbildung 7: Identitätsmerkmale im Kontext der Intersektionalität (Aratnam, 2012, S. 74)

4.2 Intersektionale Diskriminierung von geflüchteten Frauen

Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) (2016) zeigt auf, dass Diskriminierungen und Benachteiligungen von geflüchteten Personen selten nur auf dem Asylstatus oder dem Fluchthintergrund basieren. Meistens ist es die Verschränkung von Aufenthaltsstatus und weiteren Merkmalen wie Hautfarbe, Sprache, Religion oder Geschlecht. Die benachteiligten Personen sind dadurch sehr oft von intersektionaler Diskriminierung betroffen. Besonders häufig sind es Kopftuchtragende muslimische Frauen, die beispielsweise bei der Stellensuche aufgrund ihrer Kopfbedeckung nicht berücksichtigt werden. Konkret sind diesbezüglich die Diskriminierungsgründe Geschlecht, Religion und ethnische Herkunft, die zusammenwirken und zu einzigartigen Erfahrungen von Benachteiligung führen (S. 11-14).

Auch Castellà (2017) beschreibt in ihrer Studie zur Auswertung der Arbeitsmarktintegration geflüchteter Frauen in Europa eine Mehrfachdiskriminierung. Durch die Segregation, die auf dem Arbeitsmarkt herrscht, sind Frauen generell deutlich diskriminiert. Diese Diskriminierung als Frau wird durch die Diskriminierung als Ausländerin noch verstärkt (S.22) Dazu kommt oftmals die Einstellung der eigenen Angehörigen, die das Ausüben einer Arbeitstätigkeit als nicht akzeptabel ansehen. Die Autorin ergänzt, dass Frauen oft in Familienkonstellationen leben, die für die Arbeitsaufnahme ungünstig sind, wenn es um die Kompatibilität von Betreuungspflicht und beruflicher Tätigkeit geht (ebd.).

Lena Knappert, Angela Kornau und Meltem Figengül (2018) analysieren anhand von Interviews und in intersektionaler Perspektive die Diskriminierung von Geflüchteten am türkischen Arbeitsmarkt. Dabei konzentrieren sie sich auf die Kategorien Geschlecht und Aufenthaltsstatus und deren Wechselwirkung. Die Untersuchung zeigt auf, dass es für geflüchtete Frauen, welche aus stark patriarchalisch geprägten Ländern kommen, besonders schwierig ist, eine Anstellung zu finden. Ausserdem weisen weibliche Flüchtlinge im Gegensatz zu männlichen Flüchtlingen Schwierigkeiten auf, Arbeit und Familie zu vereinbaren (S. 67-70). Die Ungleichbehandlung der weiblichen und männlichen Geflüchteten lässt sich teilweise mit der geschlechtsspezifischen Rolle der Frau in den Herkunftsländern erklären. Der kulturelle Ansatz dieser traditionellen Gesellschaft führt dazu, dass die Männer den Lebensunterhalt verdienen und die Frauen Kinder bekommen und sich um die Familie kümmern. Ebenso fehlt es ihnen oft auch an Arbeitserfahrung und persönliche Ressourcen, die für die Arbeitsintegration wichtig sind (Knappert, Kornau & Figengül, 2018, S. 71-73).

Liebig (2018) stellte in seiner Studie *«Benachteiligung von geflüchteten Frauen in den OECD-Ländern⁶»* fest, dass weibliche Geflüchtete im Vergleich zu Männern und den inländischen Frauen doppelt benachteiligt sind. Zugewanderte Menschen sind mehrfach benachteiligt, da sie im Ausland aufgewachsen sind und dort die schulische Bildung absolviert haben. Geflüchtete sind innerhalb der Gruppe der Zugewanderten noch zusätzlichen Herausforderungen ausgesetzt, die direkt mit der erzwungenen Art der Migration zusammenhängen (S.7). Weitere Hürden sind beispielweise geringe berufliche Vorbildung, fehlende Nachweise von Bildungsabschlüssen und Qualifikationen sowie gesundheitliche Probleme. Geflüchtete Frauen sind somit besonders benachteiligt, da sich in ihnen die Schwierigkeiten von Migrantinnen, Flüchtlingen und Frauen vereinen (ebd.).

Thomas Mirbach, Katrin Triebel und Schahrazad Farrokhzad (2013) zeigen zusätzlich auf, dass männliche Geflüchtete öfters direkt in den Arbeitsmarkt vermittelt werden konnten als Frauen (S. 21-22). Eine mögliche Begründung sieht Liebig (2018) darin, dass Frauen erheblich weniger Integrationsförderung erhalten, da verheiratete Frauen häufig im Rahmen des Familiennachzugs nachreisen und daher nicht als potenzielle Arbeitskräfte gesehen werden. Und somit steht der beschränkte Zugang zu Integrationsangeboten in direkter Verbindung mit einem erschwerten Eintritt in den Arbeitsmarkt (S. 31).

⁶ Die OECD ist eine internationale Organisation, die ihren 37 Mitgliedstaaten als Plattform für Evaluation und Verbesserung ihrer Politik in verschiedenen Bereichen wie Wirtschaft, Finanzen, Bildung, Umwelt und Soziales dient (Staatssekretariat für Wirtschaft, 2020).

5 Methodik der qualitativen empirischen Untersuchung

Im Folgenden wird das methodische Verfahren der vorliegenden Untersuchung erklärt, was die Beschreibung der Güterkriterien der qualitativen Untersuchung und der Stichprobe einschliesst. Darüber hinaus werden die Datenerhebung, -aufarbeitung und -auswertung dargelegt.

5.1 Methodisches Vorgehen

In Kapitel 2 dieser Arbeit wurde aufgezeigt, wie wichtig es ist, einer Erwerbstätigkeit nachgehen zu können. Geflüchtete Frauen sehen sich auf der Suche nach einer Anstellung vor besondere Hürden gestellt und erfahren häufig Diskriminierung. Wie beschrieben, kommt es zur Verschränkung der diskriminierungsrelevanten Merkmale. Daher ist es sinnvoll, die Diskriminierungen aus einer intersektionalen Perspektive zu untersuchen. Zur Durchführung der Untersuchung bietet sich die qualitative Forschungsmethodik an.

Nach Uwe Flick (2009) erbringt die qualitative Forschung im Gegensatz zur quantitativen Forschung keine repräsentativen Ergebnisse. Bei der qualitativen Forschung werden die Teilnehmenden gezielt ausgewählt und ihre subjektive Perspektive wird erfasst. Im Zentrum stehen das soziale Handeln und die Lebenswelt der Beteiligten. Ziel ist es, Neues in der untersuchten Situation zu entdecken und daraus Hypothesen und Theorien abzuleiten (S. 24-25). Deshalb wird nach Flick (2009) die Forschungssituation nicht standardisiert, sondern möglichst offen gestaltet. Die wenigen untersuchten Fälle werden ausführlich in ihrer Komplexität analysiert (S. 24-25). Ein sorgfältig geplantes Forschungsdesign ist bei qualitativen Studien zentral (Flick, 2011, S. 176). Dessen Komponenten fasst Flick mittels der Tabelle 6 zusammen.

Forschungsdesign		
Zielsetzung		
Fragestellung	Auswahl	Darstellungsziel
Ressourcen	Methode	Theoretischer Rahmen

Tabelle 6: Komponente eines Forschungsdesign (eigene Darstellung auf der Basis von Flick, 2011, S.177)

Das *Ziel* der Forschung ist es aufzeigen, aufgrund welcher Merkmale die Frauen diskriminiert werden und wie diese Merkmale zusammenspielen. Diese Erkenntnisse sollen zu verstehen helfen, warum es für geflüchtete Frauen besonders schwierig ist, eine Anstellung zu finden.

In der vorliegenden Arbeit werden vier *Fragestellungen* behandelt. Davon sind zwei Fragen Theoriefragen, auf die in Kapitel 2, 3 und 4 eingegangen wird. Für die eigene Untersuchung wurde eine Fragestellung formuliert: *Aufgrund welcher Merkmale werden geflüchtete Frauen beim Zugang zum Arbeitsmarkt diskriminiert und wie hängen diese zusammen?* Ergänzend wird in Kapitel 8 auf die Praxisfrage eingegangen, *welche Schlussfolgerungen und Handlungsempfehlungen sich aus der Untersuchung für die Praxis der Sozialen Arbeit ableiten lassen.*

Zur Beantwortung der Forschungsfragen werden sechs Interviews mit geflüchteten Frauen und drei Interviews mit Fachpersonen aus unterschiedlichen Institutionen durchgeführt. Die *Auswahl* der interviewten Personen basiert auf, im Voraus festgelegten Ein- und Ausschlusskriterien.

Das *Darstellungsziel* besteht darin, Merkmale und ihren Zusammenhang zu erschliessen, aufgrund welcher die geflüchteten Frauen diskriminiert werden.

Da der Abgabetermin der Arbeit von der Hochschule auf den 10. August 2020 festgelegt wurde, waren die zeitlichen *Ressourcen* eingeschränkt, sodass eine realistische und effiziente Projektplanung notwendig war. Dabei war es wichtig, den Aufwand der Forschung nicht zu unterschätzen und genügend Spielraum für Rückschläge und Unvorhergesehenes einzuplanen. Da die Verfasserin bereits Erfahrungen in diesem Bereich hatte, wurden der Einstieg in die Thematik und der Feldzugang deutlich vereinfacht. Die Erfahrungen wurden durch Motivation und Engagement noch ergänzt.

Die *Aussagen der geflüchteten Frauen* wurden mittels *narrativer Interviews* erhoben und die *Daten der Fachpersonen* mittels *Leitfadeninterviews*. Alle Interviews wurden nach der von Philipp Mayring (2002) beschriebenen *Methode der qualitativen Inhaltsanalyse* analysiert.

Der *theoretische Bezugsrahmen* der Untersuchung stützt sich auf die Theoriefragen, welche in Kapitel 2, 3 und 4 behandelt werden. Die Methodik und Ergebnisse der Untersuchung werden in die Diskussion sowie in die Schlussfolgerung einbezogen.

5.2 Gütekriterien

Die Daten einer qualitativen Untersuchung sind immer kontextabhängig und von Interview zu Interview unterschiedlich. Deshalb können die Gütekriterien standardisierter Verfahren nicht im klassischen Sinne als erfüllt angesehen werden (Cornelia Helfferich, 2011, S. 155). Mayring (2002) hat spezielle Gütekriterien für qualitative Forschung erstellt, um die Wissenschaftlichkeit dennoch sicherstellen zu können (S. 144-148). Die Gütekriterien und ihre Erfüllung in dieser Arbeit sind in Tabelle 7 zusammengestellt.

Gütekriterien	Anwendung
<p><i>Verfahrensdokumentation</i></p> <p>Der Forschungsprozess ist genau dokumentiert und dadurch verständlich und nachvollziehbar.</p>	Interviewaufnahme, Interviewprotokoll, Interviewtranskript und Dokumentation des Vorgehens.
<p><i>Argumentative Interpretationsabsicherung</i></p> <p>Die Interpretation ist argumentativ begründet.</p>	Die Ergebnisse werden anhand aktueller Fachliteratur interpretiert.
<p><i>Regelgeleitetheit</i></p> <p>Trotz Offenheit gegenüber dem Gegenstand erfolgt die Auswertung systematisch und nach zuvor festgelegten Regeln, welche Abweichungen zulassen. Diese müssen jedoch genau dokumentiert werden.</p>	Narratives Interview, Leitfadengestütztes Interview, Auswertung nach qualitativer Inhaltsanalyse nach Mayring, induktives sowie deduktives Kategoriensystem.
<p><i>Nähe zum Gegenstand</i></p> <p>Die Untersuchung erfolgt möglichst nahe an der Alltagswelt der befragten Subjekte.</p>	Erzählgenerierende Einstiegsfrage beim Narrativen Interview, Leitfaden für Expert*inneninterview lässt offene Gespräche zu, Interviews wurden an vertrautem Ort der Befragten durchgeführt.
<p><i>Kommunikative Validierung</i></p> <p>Die Ergebnisse der Interviews werden den Befragten offengelegt.</p>	Den Interviewten wird die fertige Arbeit bei Interesse zugeschickt. Eine Besprechung vor Abgabe war aus Zeitgründen nicht möglich.
<p><i>Triangulation</i></p> <p>Es werden verschiedene Datenquellen zur Ergänzung beigezogen.</p>	Narrative Interviews mit möglichen Betroffenen und Interviews mit Fachpersonen. Anpassung des Interviewleitfadens immer wieder möglich. Einbettung von Kategorien aus der Fachliteratur in die Analyse der Ergebnisse.

Tabelle 7: Gütekriterien (eigene Darstellung auf der Basis von Mayring, 2002, S. 144-148)

5.3 Stichprobe

Im Folgenden werden Angaben zu Stichprobe gemacht, die Rekrutierung beschrieben sowie die Ein- und Ausschlusskriterien erläutert. Aus Gründen des Datenschutzes sind die Angaben zur Stichprobe limitiert.

Wie bereits beschrieben, ist das Ziel der qualitativen Forschung, einen differenzierten Einblick in soziale Phänomene zu erhalten. Es wird nicht darauf abgezielt, verallgemeinerbare Aussagen über die untersuchten Personen hinaus zu treffen. Die *Stichprobe* sollte daher möglichst heterogen sein, da beim Ziehen einer Stichprobe das Varianzmaximierungsprinzip im Vordergrund steht (Michel Q. Patton, 1990, S. 172).

Nach Heinz Reinders (2012) steigt mit der Anzahl Interviews die Breite und Dichte der Informationen. Grundsätzlich gibt es jedoch für eine Befragung keine festgelegte Personenanzahl. Entscheidend für die Aussagekraft der Antworten ist eine sorgfältige Auswahl der Befragten (S. 125). In dieser Arbeit werden Lebenssituation und Erfahrungen der sechs geflüchteten Frauen sowie das Fachwissen und die berufliche Erfahrung der Fachpersonen ermittelt und dargestellt.

Da Interviews mit Fachpersonen und Frauen der Zielgruppe durchgeführt wurden, wurden gewisse *Ein- und Ausschlusskriterien* festgelegt. Für die Leitfaden-Interviews wurden Fachpersonen gesucht, welche im Bereich der beruflichen Integration von Geflüchteten tätig sind. Sie sollten in unterschiedlichen Organisationen tätig sein und mehrere Jahre Berufserfahrung in diesem Bereich aufweisen. Des Weiteren sollten die Arbeitsorte unterschiedlich finanziert sein (staatlich, Spenden, privat) und somit durch unterschiedliche Interessen der Unternehmen geprägt sein. Auf der Seite der Geflüchteten wurden Frauen gesucht, die bereits einen Asylentscheid erhalten und einen vorläufigen oder anerkannten Status haben. Ein weiteres Kriterium war, dass die Personen auf Stellensuche sind oder waren. Zusätzlich mussten sie gut genug Deutsch sprechen, um das Interview verstehen und geben zu können.

- Durch die beruflichen Kontakte der Verfasserin konnten drei *Fachpersonen* mit unterschiedlichen Arbeitsorten für die Interviews gewonnen werden.
- Drei der *geflüchteten Frauen* konnten über persönliche Kontakte und drei Frauen über Kontakte Dritter rekrutiert werden. Zu beachten ist, dass beim Auswahlverfahren über Dritte, also «Gatekeeper» bereits eine Auswahl getroffen wird. Gatekeeper können zu konkreten Interviewpartner*innen verhelfen, da die genannte Person Informationen besitzt, welche der oder die Forschende sucht (Reinders, 2012, S. 199).

Für die Interviews wurden die in Tabelle 8 und 9 genannten Personen befragt. Aufgrund der Anonymisierung wird der genaue Arbeitsort der Fachpersonen nicht erwähnt. Bei den geflüchteten Frauen werden gezielt nur relevante Daten, welche keine Rückschlüsse auf die Person ermöglichen, genannt.

Geflüchtete Frauen							
	<i>Herkunft</i>	<i>Alter</i>	<i>In Schweiz seit</i>	<i>Kinder</i>	<i>Tätigkeit Heimatland</i>	<i>Tätigkeit Schweiz</i>	<i>Status</i>
F1	Mongolei	39	2009	3	Anwältin	Reinigungsangestellte Hausfrau Auf Stellensuche	B
F2	Libanon	34	2014	1	Mitarbeiterin Finanzbereich Universitätsabschluss	Studentin F+F Hausfrau	B
F3	Syrien	41	2014	4	Coiffeuse	Hausfrau Auf Stellensuche	B
F4	Syrien	21	2015	0	Schülerin	Praktikantin Dentalassistentin (anschliessend Lehre)	F
F5	Kongo	31	2012	3	Kauffrau (mit Ausbildung)	Reinigungsangestellte Hausfrau Auf Stellensuche	B
F6	Eritrea	20	2014	0	Schülerin	Lehre Assistentin Gesundheit und Soziales	B

Tabelle 8: Angabe Stichprobe: Interviews geflüchtete Frauen (eigene Darstellung)

Fachpersonen	
<i>Funktion</i>	<i>Tätigkeitsbereich</i>
Leiterin einer Fachstelle (E1)	Tätig in der sprachlichen und beruflichen Integration von anerkannten Flüchtlingen und vorläufig aufgenommenen Personen. Die Fachstelle arbeitet im Leistungsauftrag eines Kantons.
Job Coach (E2)	Tätig in der beruflichen Integration von Flüchtlingen. Angestellte in einer Firma, welche profitorientiert arbeitet.
Integrationsberater (E3)	Anstellt in einem gemeinnützigen Verein, der Einzelfallhilfe leistet und Projekte zur beruflichen Integration von Flüchtlingen realisiert.

Tabelle 9: Angabe Stichprobe: Interviews Fachpersonen (eigene Darstellung)

5.4 Datengewinnung

Verbale Daten werden in der qualitativen Forschung nach Flick (1999) mittels Erzählung oder Leitfadeninterview gewonnen. Wenn der Verlauf des individuellen Falls und der Kontext von Erfahrung im Zentrum der Fragestellung stehen, dann sind Erzählverfahren wie das narrative Interview geeignet. Sollen jedoch bei der Datenerhebung konkrete Aussagen über einen Gegenstand ermittelt werden, ist das Leitfadeninterview der angemessenere Ansatz (S. 114).

Für die Datengewinnung der vorliegenden Arbeit wurden daher zwei methodische Verfahren angewendet. Es wurden Leitfadeninterviews mit den Fachpersonen und narrative Interviews mit den geflüchteten Frauen durchgeführt.

5.4.1 Leitfaden-Interview

Die Fachpersonen wurden in ihrer Rolle als Expert*in befragt. Sie geben nicht als Einzelpersonen Auskunft, sondern werden als eine bestimmte Gruppe vertretende Personen in die Untersuchung einbezogen (Horst O. Mayer, 2008, S. 37). Gemäss Michael Meuser und Ulrike Nagel (1991) können sie als Expert*innen bezeichnet werden, die Bestandteil des Handlungsfeldes sind und darin Erfahrung erworben haben (S. 442-444). Nach Mayer (2008) ist für die Durchführung der Interviews ein Leitfaden nötig, der sich an den Forschungsfragen und weiteren themenbezogenen Aspekten orientiert (S. 42).

Auf Wunsch der Fachpersonen erhielten sie bereits im Voraus per E-Mail den Leitfaden und eine kurze Erläuterung des thematischen Hintergrunds. Der Leitfaden wurde basierend auf der Forschungsfrage und den aus der Auseinandersetzung mit den theoretischen Grundlagen angeeigneten Erkenntnissen erstellt.

5.4.2 Konstruktion des Interviewleitfadens

Der Leitfaden (siehe Anhang B) wurden gemäss der SPSS-Methode nach Helfferich (2011) erstellt. Das Prinzip besteht aus den folgenden – in Tabelle 10 zusammengestellten – vier Schritten.

Schritt	Arbeitsschritte
S – sammeln	Sammeln aller denkbaren Fragen zum Forschungsthema
P – prüfen	Prüfen der Fragen auf ihre Eignung
S – sortieren	Sortieren der Fragen
S – subsumieren	Subsumieren der Fragen – einordnen an entsprechender Stelle im Leitfaden

Tabelle 10: SPSS-Methode nach Helfferich (eigene Darstellung auf der Basis nach Helfferich, 2011, S. 182)

Basierend auf den sich aus der theoretischen Grundlage ergebenden Erkenntnissen werden Kategorien gebildet, welche relevante Inhalte für die Forschungsfrage versprechen (Helfferich, 2011, S. 182).

Beim Erstellen des Leitfadens für die Fachpersonen kristallisierten sich die Kategorien Diskriminierung/Intersektion, Auslöser/Ursache, Hindernisse, aktive Massnahmen, Handlungsbedarf und Unterstützungsmassnahmen heraus. Bei der Auswahl der Reihenfolge der Fragen wurde zwischen einfacheren und komplexeren Fragen unterschieden. Die leichteren und erzählgenerierenden wurden als Gesprächseinstieg verwendet, die komplexen dem Mittelteil zugeordnet und gegen Ende wurden nochmals offene Fragen gestellt, um den Interviewten die Möglichkeit zu geben, von ihnen wahrgenommenen Handlungs-, Verbesserungs- und Unterstützungsbedarf anzusprechen oder allfällige Fragen zu stellen.

5.4.3 Probeinterview

Nach Mayer (2008) ist es entscheidend, den Leitfaden vor der Befragung zu testen, wodurch problematische, komplexe und unklare Formulierungen erkannt und angepasst werden können (S.44). Das Probeinterview wurde mit einer Mitstudentin, welche im Bereich der Arbeitsintegration tätig ist, durchgeführt. Während des Gesprächs wurde ersichtlich, dass einige der Fragestellungen klarer eingegrenzt und präzisiert werden müssen.

5.4.4 Narratives Interview

Beim narrativen Interview gilt eine abduktive Forschungslogik, welche darauf basiert, dass aus dem Einzelfall erst Hypothesen und verallgemeinernde Theorien abgeleitet, geprüft, wenn nötig verworfen und angepasst werden. Dabei sind Offenheit, Rekonstruktivität und Sequenzialität bezeichnend (Gregor Husi, 2006, S. 1).

Beim dieser Interviewform wird die interviewte Person nicht mit festgelegten Fragen konfrontiert, sondern kann frei zu einem bestimmten Thema erzählen (Mayring, 2002, S. 72). Durch das freie Erzählen werden Erfahrungen rekonstruiert und in Zusammenhang gebracht (Uwe Flick, Ernst von Kardoff, Heiner Keupp, Lutz von Rosenstiel und Stephen Wolff, 1991, S. 183). Beim narrativen Interview liegt die Strukturierung des Gesprächs in der Erzählung selbst (Mayring, 2002, S. 72-74).

Das narrative Interview wurde anhand des in Abbildung 8 gezeigten Ablaufmodells durchgeführt.

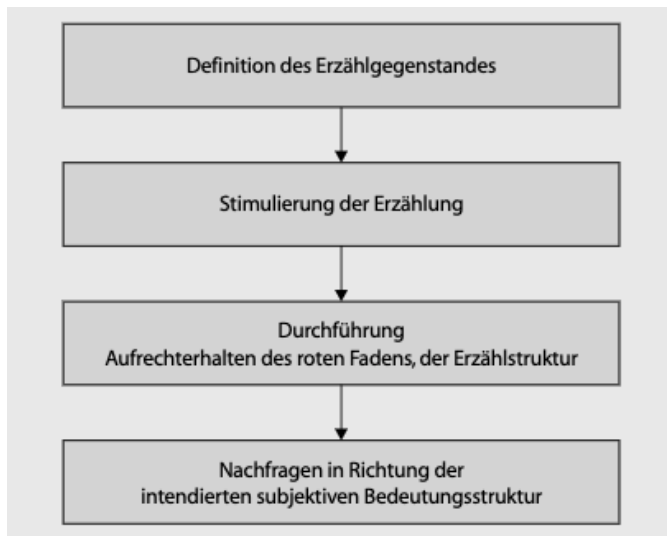


Abbildung 8: Ablaufmodell des narrativen Interviews (Mayring, 2002, S. 74)

In einem ersten Schritt müssen der Erzählgegenstand bestimmt und geeignete zu interviewenden Personen gewonnen werden. Das Interview selbst besteht aus drei Teilen. Eingeleitet wird mit einer erzählstimulierenden Einstiegsfrage, indem das Thema vorgestellt und begründet wird. Der/Die Interviewer*in versucht eine Vertrauensbasis aufzubauen, damit die Person ihre Geschichte erzählen kann. In einem nächsten Schritt beginnt der/die Interviewpartner*in zu erzählen. Es ist Aufgabe des/der Interviewers*in dabei den roten Faden aufrechtzuerhalten. Im dritten und letzten Teil können nach Abschluss der Erzählung Nachfragen gestellt und Unklarheiten angesprochen werden (Mayring, 2002, S. 74-75).

Die narrativen Interviews mit den sechs geflüchteten Frauen wurden mittels des beschriebenen Ablaufmodells durchgeführt. Um die Erzählungen nicht zu beeinflussen, wurde verschwiegen, dass es sich um die Erforschung von Diskriminierung beim Zugang zum Arbeitsmarkt handelt. Die Einstiegsfrage wurde deshalb folgendermassen formuliert:

Ich interessiere mich für das Thema Arbeit von geflüchteten Frauen in der Schweiz. Können Sie mir von der Zeit, seit Sie in die Schweiz gekommen sind, bis heute erzählen und wie es für Sie mit der Arbeit war? Sie dürfen erzählen, was Sie wollen und so lange Sie möchten. Ich werde nicht unterbrechen, sondern mir Notizen machen und anschliessend noch Fragen stellen.

Die Verfasserin hat sich zur Vorbereitung über bestimmte Themen wie Arbeitssuche, vergangene Tätigkeit, Bewerbungsprozess, Arbeitsversuch, Rekrutierung und Erfahrung mit Vorgesetzten und Mitarbeitenden Informationen zusammengestellt, welche die Grundlage für mögliche Nachfragen darstellen. Das Interview wurde mit folgender Abschlussfrage beendet: «*Gibt es noch irgendetwas, dass Sie mir gerne sagen möchten?*»

5.5 Durchführung der Interviews

Zwei der Interviews mit den Fachpersonen mussten aufgrund des Corona-Lockdown per Skype durchgeführt werden, das dritte Interview konnte in direktem Kontakt stattfinden. Die Interviews mit den geflüchteten Frauen fanden an unterschiedlichen und von den Interviewten ausgewählten Orten statt. Somit wurden zwei Interviews bei den Frauen zu Hause, zwei Interviews draussen an einem öffentlichen ruhigen Ort, ein Interview bei der Verfasserin zu Hause und ein Interview in einem Gruppenraum der Hochschule Luzern durchgeführt.

Vor der Befragung wurden die Interviewten über den Datenschutz und die Einwilligungserklärung informiert (siehe Anhang A). Des Weiteren wurden Tonaufnahme und Transkription besprochen und das Löschen der Aufnahmen vereinbart. Die Interviews dauerten 40 bis 90 Minuten. Direkt anschliessend verfasste die Verfasserin jeweils ein Interviewprotokoll (siehe Anhang C), welches inhaltliche und non-verbale Schwerpunkte des Gesprächs festhält.

5.6 Datenaufbereitung

Alle Interviews bis auf die beiden Expert*innen-Interviews welche per Skype durchgeführt und aufgenommen wurden, wurden mit dem Smartphone aufgezeichnet. Die Tonaufnahmen wurden mit dem Programm F4 wortgetreu transkribiert (siehe Anhang D). Auch wenn die geflüchteten Frauen teilweise sprachliche Defizite aufweisen, wurde auf eine sinngemässe Transkription verzichtet, um so den gesprochenen Wortlaut genau wiedergeben zu können. Die in Kapitel 6 aufgeführten Textstellen können daher grammatikalische Fehler aufweisen. Die auf Schweizerdeutsch geführten Interviews mit den Fachpersonen wurden direkt ins Schriftdeutsch übersetzt. Alle Abschriften wurden anonymisiert und die Aufnahmen wurden nach dem Transkribieren gelöscht.

5.7 Datenauswertung

Gemäss Udo Kuckartz (2010) soll sprachliches Material systematisch analysiert werden, indem das Material zergliedert und schrittweise bearbeitet wird. Basierend auf dem Material wird theoriegeleitet ein Kategoriensystem entwickelt und die Analyseaspekte im Vorhinein festgelegt (S. 92-97). Daher erfolgt die Auswertung der Transkripte mittels der Methode der qualitativen Inhaltsanalyse nach Mayring (2002). Dieser methodische Ansatz ermöglicht es, eine systematisch angelegte Kategorienentwicklung zur Bearbeitung des Textmaterials und lässt entsprechende Interpretationen zu (Mayring, 2002, S. 114). Die Kategorien wurden teils deduktiv anhand der theoretischen Grundlagen und Studien sowie des Leitfadens, teils induktiv anhand der Transkriptionen gebildet. Innerhalb dieser Kategorien wurden Unterkategorien gebildet, welche mit zentralen Aussagen der Befragten, den «Ankerbeispielen» versehen wurden (siehe Anhang E). Die Kategorienbildung und Datenauswertung wurden mit dem Analyseprogramm F4 durchgeführt. Bei der Auswertung wurden nur Diskriminierungskategorien berücksichtigt, welche von den geflüchteten Frauen und den Fachpersonen genannt wurden.

6 Ergebnisse

Die Analyse der Interviews zeigt deutlich bestimmte Kategorien, die anzeigen, dass die Frauen diskriminiert werden. Konzentriert wurde sich auf den Bereich des Bewerbungsprozesses, in dem die Diskriminierungen stattfinden. Dazu zählt die Anfrage nach freien Stellen, das Versenden des Bewerbungsdossiers, das Durchführen von Vorstellungsgesprächen und Schnuppereinsätzen bzw. Probearbeiten, zusätzlich auch noch die Reaktion der Arbeitgeber*innen auf die Bewerberinnen.

Die Fachpersonen sowie die geflüchteten Frauen nannten folgende Kategorien, die zur Diskriminierung und Benachteiligung führen:

- Religion,
- körperliche Merkmale – Hautfarbe,
- Sprache,
- Geschlecht – Frau-Sein,
- Herkunft sowie
- Bildung und Berufserfahrung.

Verglichen mit der Darstellung der in Kapitel 3.3 genannten Diskriminierungsgründe in der Schweiz wurde in keinem der Interviews Diskriminierung aufgrund der politischen Einstellung, einer anderen Meinung oder der beruflichen Position genannt. Ebenfalls wurde nicht explizit von Diskriminierung aufgrund der Ethnie gesprochen, die ethnische Herkunft wurde jedoch in Zusammenhang mit körperlichen Merkmalen genannt⁷.

Ob und aus welchen Gründen die geflüchteten Frauen beim Zugang zum Arbeitsmarkt diskriminiert werden, ist nicht immer einfach festzustellen. Gewisse Diskriminierungsmerkmale sind eindeutig, da es sich um visuell klar erkennbare Merkmale wie die Hautfarbe handelt. Auch konkret diskriminierende Aussagen wie: «*Kopftuch kommt mir nicht ins Haus*» können einfach eingeordnet werden. Andere Kategorien lassen sich nicht immer eindeutig feststellen.

⁷ Die Kategorie *Alter* wurde ausschliesslich von den geflüchteten Frauen erwähnt und die Kategorie *Gesundheit* von den Fachpersonen. Daher werden die beiden Kategorien in den Ergebnissen und der Diskussion nicht berücksichtigt.

Im Folgenden werden die Kategorien welche in den Interviews angesprochen wurden, vertieft beschrieben⁸.

6.1 Religion

Die Religion als zentrale Ursache für Diskriminierung wurde in allen Interviews der Fachpersonen genannt. Ebenfalls haben zwei der befragten Frauen die Religion als Begründung angesprochen. Eine davon trägt selbst ein Kopftuch und hat dadurch bereits diverse Diskriminierungserfahrungen bei der Arbeitssuche machen müssen und die zweite ist nicht selbst betroffen, jedoch ihre Schwester.

Aus den Interviews ist klar ersichtlich, dass die Religion in Verschränkung mit dem weiblichen Geschlecht zu einer besonderen Diskriminierung führen kann. Beispielsweise tragen im Islam nur Frauen als religiöses Symbol ein Kopftuch. Es kann daher klar von einer Intersektion zwischen den Diskriminierungsmerkmalen Religion und Geschlecht gesprochen werden.

E1 spricht in dem Zusammenhang von: *«Bei Frauen kann man es sehen, wenn sie den Handschlag verweigern oder auch nicht mit Männern zusammenarbeiten möchten oder ihnen nicht in die Augen schauen dürfen. Bei Frauen ist es offenkundig und direkter. Diskriminierung kann viel direkter stattfinden.»* Demgegenüber ist den meisten Männern der Glaube nicht anzusehen, weshalb er für die Arbeitgebenden nicht relevant ist.

Durch das Bewerbungsfoto auf dem Lebenslauf erhalten die Personalverantwortlichen einen ersten visuellen Eindruck der sich bewerbenden Person. Automatisch werden Geschlecht, Alter, optische Merkmale wie die Hautfarbe oder auch religiöse Symbole wie das Kopftuch oder die Kleidung ersichtlich. Vorurteile, Angst und Unsicherheit führen oftmals dazu, dass Frauen mit Kopftuch vom Bewerbungsprozess ausgeschlossen werden. Handelt es sich bei der ausgeschriebenen Stelle um eine Tätigkeit bei der Kontakt zu Kund*innen besteht, an der Front im Verkauf oder in einer Apotheke in der Beratung, haben die betroffenen Frauen oft noch weniger Chancen.

Wenn sie dennoch zu einem Bewerbungsgespräch eingeladen werden, dann werden sie des Öfteren darauf hingewiesen, dass eine Anstellung nur dann möglich ist, wenn sie das Kopftuch ablegen.

⁸ Zwischen der Darstellung von längeren und kürzeren Zitaten wurde aus Gründen der Einheitlichkeit nicht unterschieden.

Eine Anstellung auf dem Arbeitsmarkt zu finden, ist für Frauen, welche ein Kopftuch tragen, am schwierigsten, betont E3. Jede Stellensuche wird durch das Kopftuch noch schwieriger. Dies begründet er mit den Rückschlüssen auf die muslimische Religionszugehörigkeit und dass dies für viele Arbeitgeber*innen eine Grenze ist, da sie dies ihren Angestellten und Kunden nicht zumuten möchten. Wie das Kopftuch kann auch die Kleidung Teil der religiösen Symbolik sein. Besonders in medizinischen und pflegerischen Berufen verunmöglicht die Bekleidung trotz Qualifikation und Erfahrung den erfolgreichen Einstieg. E2: *«Ich erlebe es immer wieder, dass muslimische Frauen gerne in die Pflege einsteigen würden, sie aber wirklich diese Vorgaben haben, wie die Kleidung bis zum Knöchel oder eben das Kopftuch. Dann sind immer wieder Rückmeldungen gekommen: Bei uns nur T-Shirt erlaubt, Haare müssen zusammengebunden werden.»*

Was im Lebenslauf nicht ersichtlich ist, aber bei einem ersten persönlichen Gespräch oftmals direkt auf grosse Ablehnung stösst, ist, wenn eine Frau aufgrund der Religion den Handschlag eines Mannes verweigert oder nicht in direkter Nähe von Männern sein darf. Dies erschwert und teilweise verunmöglicht nicht nur den Einstieg in den Arbeitsmarkt, auch in der Beratung zur beruflichen Integration stellt die Zusammenarbeit eine grosse Herausforderung dar. Das Verbot des Handschlags gilt im Islam wieder nur für die Frauen. Somit ist auch diesbezüglich die Intersektion zwischen den diskriminierenden Merkmalen Religion und Geschlecht gut erkennbar.

Von Absagen aufgrund des Kopftuchs erzählen auch die geflüchteten Frauen. So merkt F3 an, dass sie aus Angst vor Ablehnung und Absagen aufgrund ihres Kopftuchs teilweise eine Mütze trägt oder bei Vorstellungsgesprächen die Arbeitgebenden zu überzeugen versucht, dass das Kopftuch in Tätigkeitsbereichen wie Küche oder Reinigung aus hygienischer Sicht einen Vorteil bringt. Der negativbehaftete Rückschluss vom Kopftuch auf die muslimische Religionszugehörigkeit ist deutlich, denn sobald das Kopftuch nicht als Teil des Glaubens wahrgenommen wird, scheint es auf mehr Akzeptanz zu stossen. Dass auch eine gute Vorbildung wie ein Universitätsabschluss in Kombination mit einem Kopftuch oftmals keine grösseren Chancen auf dem Arbeitsmarkt ermöglicht, berichtet F4.

Auch in der Beratung zur beruflichen Integration kommt es immer wieder zur Diskriminierung aufgrund des Kopftuchs. So werden bestimmte Berufe bereits zu Beginn ausgeschlossen oder Betroffene müssen sich Aussagen wie die folgende anhören. F4: *«Sogar bei meiner Schwester. Weil sie mit Kopftuch ist, sie hat ihr gesagt: Du kannst nichts mit Kopftuch finden. Du kannst nur Putzfrau sein.»* Dass auch E3 in seiner Rolle als Beratungsperson nicht vorurteilsfrei ist, beschreibt er folgendermassen: *«Im Kopf kann das durchaus vorkommen, aber nie laut. Aber meistens bemerke ich es und von diesem Moment an ist es auch bereits wieder erledigt. Beispielsweise mache ich einen Termin mit einer Person die ich nicht kenne und sobald ich sie im Büro sehe mit Kopftuch, denke ich: <Ach du Scheisse!> Ja, auch eine*

Art Diskriminierung, aber der Anlass ist eher die Verzweiflung, wieder eine Stelle zu suchen unter diesen Umständen.»

6.2 Äusserliche Merkmale: Hautfarbe

Die Hautfarbe ist ein weiteres Merkmal, welches bereits aus dem Lebenslauf ersichtlich wird. Durch die Hautfarbe wird schnell auf die ethnische Herkunft, den Ausländerstatus und den möglichen Fluchthintergrund geschlossen. Besonders eine dunklere Hautfarbe als das generelle Erscheinungsbild der Gesellschaft kann zu direkter Diskriminierung führen.

Bei den Diskriminierungskategorien spricht E1 von einer Hierarchie. So ist nach der Religion die Hautfarbe ein zentraler Faktor welcher zu Diskriminierung bei der Suche nach einer Anstellung führt. Sie ergänzt, dass die Hautfarbe so offensichtlich ist und deshalb bei der Selektion immer mitspielen kann.

Eine dunkle Hautfarbe lässt wie beschrieben auf eine andere ethnische Herkunft schliessen. So kann eine dunklere Farbe schnell mit afrikanischer Herkunft in Verbindung gebracht werden, was zu Vorurteilen und Zuschreibungen führt. Dunkelhäutige Frauen haben daher oft einen anderen Zugang oder andere Möglichkeiten bei der Integration in den Stellenmarkt. Von einer gewissen Hierarchie spricht auch E2: *«Man könnte dunkelhäutige Frauen gut vergleichen mit syrischen Frauen, bei denen möglicherweise viel mehr Verständnis für ihre Anwesenheit vorhanden ist. Diese Diskriminierung, denke ich, kommt häufig vor. Dass man oder die Gesellschaft entscheidet, wer es verdient hat, hier zu sein, und wer nicht.»*

Auch die Hautfarbe ist ein Diskriminierungsmerkmal, welches oft in Intersektion mit anderen Merkmalen wie Geschlecht, Religion und Nationalität steht. Ein gutes Beispiel beschreibt E1: *«Somalierinnen und Eritreerinnen sind die Schwierigsten zum Vermitteln. (...) es sind mehrheitlich Musliminnen, weil dort das Kopftuch ein Thema wird und dann noch die Hautfarbe dazu.»*

Zwei der befragten Frauen haben eine dunklere Hautfarbe und sie beide berichten von Benachteiligung aufgrund ihrer Hautfarbe. So zeigen Arbeitgeber*innen aber auch Mitarbeitende diskriminierendes Verhalten. In diesem Zusammenhang spricht F5 von: *«Arbeit ist etwas schwierig. Weil was ich habe gesehen bei Arbeit ist injustice total für Schwarze. Injustice total für Schwarze.»*

6.3 Sprache

Auch wenn inzwischen in der Schweiz an vielen Orten stark auf die sprachliche Integration gesetzt wird, kritisiert E3, dass oftmals viel zu früh mit den Deutschkursen abgeschlossen wird. *«Bevor eine Person B2 im Deutsch erreicht hat, ist eine Stellensuche extrem schwierig und nicht nachhaltig.»*

Die Fachpersonen und geflüchteten Frauen sehen in der Sprache eines der grössten Hindernisse. Immer wieder kommt es zu langen Wartezeiten, bis ein Deutschkurs besucht werden kann, was zu einer Verzögerung der Stellensuche führt. F1: *«Ich habe so viel, fast ein Jahr verloren zum gehen Deutschkurs, wegen immer Wechsel Sozialberatung.»* F4: *«Ich kenne auch eine, sie, ja sie durfte nicht in die Schule gehen, erst wenn, als sie schon seit drei Jahre in der Schweiz ist. Und sie hat F-Status ja. Sie durfte nicht.»*

Deutschkurse werden zumeist bis zu einem gewissen Sprachniveau von der Gemeinde und dem Kanton finanziert. Musste eine Stufe zum zweiten Mal wiederholt werden, gab es viele Ausfälle aufgrund der Krankheit eines Kindes und wenn die Familie bereits keine Sozialhilfe mehr bezieht, muss der Kurs eigenständig bezahlt werden. Die Kurskosten sind so hoch, dass sie fast nie bezahlt werden können. Da sie das Geld für den B1-Kurs nicht aufbringen konnte, konnte F5 den Kurs nicht absolvieren. Auch F3 wollte eine Kursstufe repetieren, aufgrund der finanziellen Situation war es auch ihr nicht möglich. Der Verzicht auf Deutschkurse hat wiederum eine direkte negative Auswirkung auf die Chancen auf dem Arbeitsmarkt.

Das Erlernen der deutschen Sprache stellt für viele geflüchtete Frauen eine enorme Herausforderung dar, welche mit Stress verbunden ist. Mütter haben es besonders schwer, da sie aufgrund ihrer Betreuungsaufgabe speziell gefordert sind, Kinderbetreuung, Repetition der Unterrichtsinhalte und Hausaufgaben unter einen Hut zu bringen. Auch sind sie von den Kurszeiten her eingeschränkt und fehlen häufig.

Doch auch mit guten Deutschkenntnissen ist es oft nicht einfach, eine Anstellung zu finden. So wird von den sprachlichen Fähigkeiten der Personen sehr viel erwartet, auch wenn sie ansonsten über die nötigen Qualifikationen verfügen. Von einer klaren Diskriminierung spricht E2 diesbezüglich. Auch E3 beanstandet, dass, wenn er als Berater grundsätzlich der Meinung ist, das Deutschniveau würde für gewisse Arbeiten wie Reinigung oder Hauswirtschaft ausreichen, dann trotzdem keine Chance besteht, weil perfektes Deutsch oder Schweizerdeutsch verlangt wird. Dadurch werden Personen systematisch ausgegrenzt und diskriminiert. Häufig werden geflüchtete Frauen auch gar nicht erst für Stellen berücksichtigt, weil direkt angenommen wird, dass sie nicht gut genug Deutsch sprechen.

Eine zusätzliche Schwierigkeit hinsichtlich der Sprache ist, dass in den meisten Unternehmen Schweizerdeutsch gesprochen wird. So werden die Bewerbungen, in denen Merkmale wie Kopftuch, dunkle Hautfarbe oder Aufenthaltsstatus klar ersichtlich sind, häufig nicht berücksichtigt, da angenommen wird, dass keine Schweizerdeutschkenntnisse vorhanden sind. Spätestens beim Vorstellungsgespräch, wenn festgestellt wird, dass die Frau kein Schweizerdeutsch spricht, erhält sie oft eine Absage, auch wenn sie dazu bereit wäre, Schweizerdeutsch zu lernen.

Besonders in der Kinderbetreuung und Alterspflege ist die Chance sehr klein, ohne Schweizerdeutschkenntnisse trotz beruflicher Vorbildung und Qualifikation eine Anstellung zu finden. F3: *«Ich habe bis Spielgruppenleiterin auch gelernt hier, ich habe Schnuppern gemacht, Praktikum. Aber für Arbeit vielleicht ich habe 200 Brief bekommt alle Absage.»*

Kommt es zu einem Vorstellungsgespräch, muss E2 als Begleitperson immer wieder erleben, dass ohne Nachfrage Mundart gesprochen wird, auch wenn offensichtlich ist, dass die bewerbende Person das nicht versteht. Es kommt somit zu einer direkten und offensichtlichen Diskriminierung.

6.4 Geschlecht: Frau-Sein

Die Herkunftsländer der geflüchteten Frauen und deren Familien weisen mehrheitlich patriarchale Strukturen auf, sodass die Männer arbeiten und die Frauen zu Hause bleiben und sich um die Kinder und Betreuungsaufgaben kümmern. Die Frauen sind bereits dadurch diskriminiert, sagt E1, weil sie nicht dieselben Privilegien erhalten wie ihre Männer, da sie zu Hause bleiben müssen. Diese Art der Benachteiligung bezeichnet E2 als innerfamiliäre Diskriminierung, welche besonders in muslimischen Familien vorkommt. Zusätzlich zu den fehlenden Rechten und der Verpflichtung zur Kinderbetreuung kommt es oft dazu, dass, wenn die Frauen sich eine Arbeit suchen dürfen, trotzdem eine männliche Person wie der Ehemann oder Vater im Hintergrund die Entscheidungen trifft.

Auch wenn die geflüchteten Frauen in gewissen Herkunftsländern nicht arbeiten, müssen sie in der Schweiz dennoch einer Tätigkeit nachgehen und Geld verdienen. Da geflüchtete Familien oft erheblich mehr Kinder haben als Schweizer Familien, erzählt E3, ist die Gefahr für Diskriminierung dadurch deutlich grösser. Denn die Frauen finden besonders selten eine Stelle, da die Firmen meist Bedenken haben, dass sie durch die Betreuungspflicht eingeschränkt sein werden. Auch wenn Arbeitgebende dies nie aussprechen würden, ergänzt E1, sind Kinder immer ein Thema. So ist bei Frauen, die ein Kind haben, immer die Frage, wann ein zweites kommt und bei Frauen ohne Kinder, wann Kinder kommen. Die schwierige Situation der geflüchteten Frauen zeigt F1 auf, indem sie beschreibt, dass die Kinderbetreuung einer arbeitenden Frau mit Kindern immer schwierig ist, wenn sie beispielsweise mehrmals

sagt: *«Meine Kinder krank, meine Kinder krank. Ich muss gehen, ich muss gehen.»* Dann wird es möglicherweise zwei- oder dreimal akzeptiert, aber dann folgt die Konsequenz: *«Ok, wir brauchen dich nicht mehr.»* Alle befragten Frauen sind sich einig, dass Frauen mit Kindern beim Zugang zum Arbeitsmarkt deutlich benachteiligt sind. Die Situation beschreibt F2 so, dass *«diese Frauen sacrifice ihre Karriere, ihre Zukunft. Sie haben keine Wahl, sie müssen machen.»* Als alleinerziehende Frau ist es doppelt so schwierig, ergänzt F1. Ohne Partner, ohne Familie und mit kleinen Kindern habe sie fast keine Chance.

Die Unvereinbarkeit zieht sich wie ein roter Faden durch Kinderbetreuung, Familienaufgabe und feste Anstellung, zeigt E2 auf. *«Die geflüchteten Frauen sind besonders diskriminiert, da sie das Netz nicht haben, auf das andere Mütter, die auch diesen schwierigen Situationen ausgesetzt sind, zurückgreifen können.»* Ebenfalls ist das Mutter-Sein einschliesslich der damit verbundenen Erziehungsaufgaben parallel zu einer Ausbildung meistens unmöglich. Denn es gibt nur wenige Teilzeitausbildungen, sodass es fast nicht möglich ist eine Weiterbildung zu besuchen. Auch hier zeigt sich wieder, wie von E2 beschrieben, die Wichtigkeit eines *«Netzes, das vielleicht gut Integrierte aufbauen konnten.»* Somit haben geflüchtete Frauen, welche in ihren Heimatländern gut ausgebildet waren, in der Schweiz ihre Ausbildung wiederholen müssen, um in ihren ursprünglichen Beruf zurückkehren zu können, oder generell eine Ausbildung absolvieren möchten, oft keinen Zugang dazu. Eine der wenigen Möglichkeiten, dennoch eine Ausbildung machen zu können besteht, wenn ihre Lebenspartner*innen die Familie finanziell versorgen können. F2: *«Seit letzten Sommer hat mein Mann mit eine richtigen Job angefangen und wir sind unabhängig von Sozialhilfe. Jetzt kann ich jede Arbeit machen, die ich will.»*

Ein weiterer wichtiger Aspekt, dem geflüchtete Frauen oftmals gegenüberstehen, ist, dass sie gar nicht erst Zugang zur Beratung der beruflichen Integration erhalten und dadurch bei der Stellensuche auch nicht unterstützt werden. Für E3 zeigt sich das an folgender Tatsache: *«Wir arbeiten in der beruflichen Integration öfters mit Männern zusammen als mit Frauen. Weil sie gar nicht erst bei uns angemeldet werden, weil sie zu Hause sind und die Kinder betreuen.»* Auch E1 und E2 weisen auf diese Problematik hin, speziell auch auf Frauen, deren Männer die berufliche Integration erfolgreich durchlaufen, Anschluss auf dem Arbeitsmarkt gefunden haben und die Familie dadurch unabhängig von der Sozialhilfe geworden ist. Denn dadurch hat die Frau keinen Anspruch auf Unterstützung und Begleitung.

E2 deutet darauf hin, dass es auch in der Beratung zu Diskriminierung kommen kann, indem die Beratungspersonen systematisch kategorisieren. Konkret bedeutet dies, dass den Frauen nur bestimmte, den typischen Rollenbildern entsprechende Berufe vorgeschlagen werden und Frauen mit Kindern eine noch begrenztere Auswahl von Berufen zur Verfügung steht.

6.5 Herkunft

Die Herkunft der geflüchteten Frauen kann einen direkten Einfluss auf die Chancen, eine Anstellung zu finden, haben. Dies erklärt E1 damit, dass *«viel Klischeedenken noch herrscht.»* Auch hier sieht E2 eine der Ursachen darin, dass die Gesellschaft entscheidet, wer es verdient hat, in der Schweiz zu sein, und wer nicht. Dadurch werden gewisse Personen direkt diskriminiert.

Ausländische Arbeitssuchende haben es in der Schweiz im Allgemeinen schwerer. Noch nie habe ihm ein Arbeitgeber oder eine Arbeitgeberin direkt ins Gesicht gesagt, dass er/sie nicht mit Ausländer*innen arbeiten will, erzählt E3. Was er jedoch öfters als Antwort erhalten hat: *«Ich habe es bereits versucht mit Flüchtlingen, es hat jedoch nicht funktioniert und jetzt will ich keine mehr.»*

Auch in den Interviews mit den geflüchteten Frauen zeigt sich klar, dass es wiederholt zu Diskriminierungen während des Bewerbungsprozesses kommt. So werden sie darauf hingewiesen, dass sie aufgrund ihrer Herkunft nur für bestimmte Tätigkeiten, welche keine oder geringe Qualifikationen benötigen, gut genug seien. Von Aussagen wie: *«Es ist schwierig für dich diese Lehre. Alle Mädchen, die aus Syrien sind, wollen nur als Pharma-Assistentin. Besser such dir etwas anderes im Coop oder etwas Einfaches.»*, berichtet F4. Auch F5 bestätigt, dass die Herkunft einen starken Einfluss hat. So würden Personen, die aus demselben Herkunftsland kommen, bevorzugt und ausländische Personen direkt aussortiert. Besonders mittelständische, gutbürgerliche Schweizer Unternehmen sind für Personen mit ausländischem Hintergrund oftmals wenig aufgeschlossen, fügt E2 hinzu.

Eng mit der Nationalität ist auch die jeweilige Kultur und Mentalität verknüpft. So macht E1 darauf aufmerksam, dass, wenn die Unternehmen bei den Bewerbungen die Auswahl haben, sie vielfach auf der sicheren Seite sein wollen und deshalb eine Person mit dem Wertesystem der Schweiz und nicht mit einer anderen Kultur auswählen, *«weil unsicher ist, auf was man sich einlässt.»* Dass die Mentalität, die Lebensweise, die Art zu denken und das Verhalten direkten Einfluss haben, zeigt auch E3 auf. So werden beispielsweise eritreische und äthiopische Frauen oft als sehr eingeschüchtert, ohne eigene Meinung und als zurückhaltend eingeschätzt und Frauen aus arabischen Ländern wie der Türkei oder Syrien als sehr temperamentvoll. Diese Vorurteile, Annahmen und Zuschreibungen, welche nichts mit den individuellen Persönlichkeiten der geflüchteten Frauen zu tun haben, führen dazu, dass die Arbeitgeber*innen diese Frauen nicht einstellen wollen.

Ein weiterer Aspekt, welcher direkt mit der Nationalität zusammenhängt und einen zentralen Einfluss auf die Möglichkeiten im Arbeitsmarkt hat, ist die Art der Aufenthaltsbewilligung. So macht es einen grossen Unterschied, ob eine Frau als Flüchtling anerkannt wird oder nur vorläufig aufgenommen ist.

Auch wenn mit beiden Bewilligungen gearbeitet werden darf, ist es dennoch Tatsache, dass es Arbeitgebende gibt, die ihre Stellen nicht an Personen vergeben, die nur den Status einer vorläufigen Aufnahme besitzen. Zusätzlich sind die Frauen je nach Bewilligung dem Druck ausgesetzt, eine Anstellung zu finden und zu behalten, damit ihre Aufenthaltsbewilligung verlängert wird.

Einen Hinweis auf die Herkunft kann auch der Name geben. Dieser ist immer direkt auf dem Bewerbungsbrief und Lebenslauf ersichtlich und oftmals die erste Möglichkeit für die Person, welche die Bewerbungen bearbeitet, Unterscheidungen zu machen, die nicht auf Qualifikationen und Fähigkeiten beruhen. Der ausländisch erscheinende Name wird direkt einer bestimmten Nationalität oder Ethnie zugeordnet, was Ursache für Diskriminierung wird. Auch hier handelt es sich um eine direkte Diskriminierung, für welche jedoch nicht der Name an sich ausschlaggebend ist, sondern wie beschrieben die damit assoziierte Herkunft. Der Name wirkt in diesem Zusammenhang als Türöffner für Vorurteile und Stereotype. Dass diesbezüglich im Bewerbungsprozess von gewissen Unternehmen institutionelle Diskriminierung stattfindet, bestätigt E3, beispielsweise wenn Personalverantwortliche den direkten Auftrag haben, *«keine Flüchtlinge oder keine mit -ic-Namen zu berücksichtigen.»*

6.6 Bildung und Berufserfahrung

Wie bereits erwähnt, sind viele Herkunftsländer der Frauen von traditionellen und patriarchalen Strukturen geprägt. Dies hat direkten Einfluss auf das Bildungsniveau, da viele Frauen aus Ländern wie Afghanistan im Gegensatz zu den Männern die Schule nicht oder nur bis zu einem gewissen Niveau besuchen durften. Durch ihre Rolle als Frau, beschreibt E3, werden sie oftmals schnell verheiratet und bleiben dann nur noch zu Hause. Des Weiteren führt er aus, dass in den Herkunftsländern der Frauen zusätzlich oft ein anderes Bildungsniveau und Verständnis von Bildung als in der Schweiz herrscht. Die Frauen werden dadurch automatisch als „bildungsunfähig“ angesehen und kommen nur für niedrigqualifizierte Branchen infrage, fügt E1 an. Auch E2 bestätigt diese Art der Diskriminierung. So sieht sie sich immer wieder mit Aussagen konfrontiert wie: *«Diese Person hat nicht einmal die Schule besucht.»* Es wird somit nicht berücksichtigt, ob diese Person möglicherweise 20 Jahre Berufserfahrung hat. Denn Berufserfahrung wird ohne Bestätigung oder wenn sie nicht in der Schweiz gesammelt wurde, oft nicht anerkannt und wertgeschätzt.

In Bezug auf Bildung und Berufserfahrung ist auch die Anerkennung von Diplomen und Zertifikaten entscheidend und kann Ursache von Diskriminierung sein. Drei der sechs interviewten Frauen haben ein Diplom in ihrer Heimat erlangt, welches in der Schweiz nicht anerkannt wurde. E1 bestätigt, dass es dadurch besonders für Hochqualifizierte schwierig ist, wenn sie in ihrem gelernten Beruf arbeiten

möchten. So arbeitet beispielsweise eine der Frauen, welche Anwältin ist, hier in der Schweiz als Reinigungsfachkraft.

6.7 Intersektion der Diskriminierungsmerkmale

Wie beschrieben werden geflüchtete Frauen aufgrund diverser Merkmale diskriminiert. So können optische Erscheinungen wie Hautfarbe, Zugehörigkeit zu einer Religion und ein damit verbundenes religiöses Merkmal wie das Kopftuch, ihr Geschlecht in Verbindung mit der Betreuungspflicht, die Zugehörigkeit zu einer bestimmten Nation oder der Flüchtlingsstatus Grund für die Diskriminierung sein. Diese einzelnen Diskriminierungsmerkmale können auch in Verschränkung vorliegen.

Die Fachpersonen erwähnten in den Interviews konkret, dass sie in der Praxis Wechselwirkungen zwischen den verschiedenen Diskriminierungsmerkmalen wahrnehmen. So spricht E1 klar von einer Intersektion, welche aufzeigt, dass die Frauen vielen Hürden in Kombination gegenüberstehen: *«(...) weil auch Schweizer Frauen es nicht einfach auf dem Arbeitsmarkt haben. Und zusätzlich das Kopftuch und, und, und.»*

Auch die Erfahrungen der anderen befragten Fachpersonen zeigen auf, dass Arbeitgebende beim Anstellungsprozess oft den «sicheren» Weg wählen, um sicher zu sein, worauf sie sich einlassen. In den meisten Fällen führt dies zu der Wahl eines Mannes oder einer Person ohne Fluchthintergrund. Auch hier zeigt sich deutlich, dass geflüchtete Frauen, welche eine Kombination aus Frau und Person mit Fluchthintergrund sind, automatisch ausgeschlossen werden. Sie sind somit doppelt benachteiligt. Auch E2 kritisiert, dass es in der Praxis zu «doppelter Diskriminierung» der geflüchteten Frauen kommt. So werden beispielsweise Aussagen wie die folgende gemacht: *«Also nein, eine Frau nehmen wir sicher nicht auch noch auf. Es ist bereits genug kompliziert mit diesen Leuten.»* Auch hier zeigt sich, dass die Frauen sich aufgrund ihres Geschlechts und des Fluchthintergrunds erst gar nicht bewerben können.

Generell kann gesagt werden, dass für geflüchtete Frauen die Chance einer Anstellung durch die diversen Diskriminierungsmerkmale deutlich erschwert ist. Es besteht ein grosses Risiko, dass sie diskriminiert werden. Da sich die verschiedenen Merkmale auch gegenseitig beeinflussen, verstärken und besonders auch zu Verschränkungen führen können, sind die geflüchteten Frauen eine besonders vulnerable Personengruppe, die einen besonders schweren Zugang zum Arbeitsmarkt hat.

An dieser Stelle ist es wichtig, darauf hinzuweisen, dass in allen Interviews mit den geflüchteten Frauen erwähnt wurde, dass sie nicht das Gefühl haben, dass es für sie schwieriger ist, eine Anstellung zu

finden, als für geflüchtete Männer. Auch die Fachpersonen beschrieben, dass sie die Frauen nicht generell als stärker von Diskriminierung beim Zugang zum Arbeitsmarkt betroffen sehen. So beschreibt E2, *«(...) dass noch andere Komponenten einfließen, wie das Bildungsniveau, das häufig ein anderes ist, da sie nicht in die Schule gehen konnten wie Männer oder dann die Kinderbetreuung.»* Und auch E3 spricht davon, dass sie auf eine andere Art diskriminiert werden, aber nicht stärker.

7 Diskussion

Zur Diskussion der erhobenen Daten werden die Ergebnisse mithilfe der dargelegten theoretischen Zusammenhänge und Erkenntnisse interpretiert. Dabei muss beachtet werden, dass die in diesem Kapitel evaluierten Forschungsergebnisse keine allgemeine Gültigkeit haben. Sie beziehen sich ausschliesslich auf die sechs Interviews mit den geflüchteten Frauen und die drei Interviews mit den Expert*innen. Ebenso wird darauf hingewiesen, dass die genannten Diskriminierungserfahrungen der Frauen subjektive Erlebnisse sind und auch die Aussagen der Fachpersonen auf subjektiven Ansichten beruhen. Die Daten können daher nicht quantifiziert werden.

7.1 Religion

Die Religion als Ursache von Diskriminierung wurde von allen Fachpersonen und den direkt und indirekt betroffenen Frauen bestätigt. Dass besonders Muslimas betroffen sind, ist darauf zurückzuführen, dass ihre religiösen Symbole wie Kopftuch oder traditionelle Kleidung klar ersichtlich sind und dadurch direkt zum Diskriminierungsrisiko werden können. Ausserdem ist es zentral, auf die Intersektion zwischen den Merkmalen Geschlecht und Religion hinzuweisen, da nur Frauen ein Kopftuch tragen oder den Handschlag verweigern.

Die Aussagen der Fachpersonen, dass Frauen mit Kopftuch oft direkt aus dem Bewerbungsverfahren ausgeschlossen werden, zeigt auch die Studie *«Discrimination against Female Migrants Wearing Headscarves»*, in der Diskriminierungen von Migrantinnen mit Kopftuch beim Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt untersucht wurden (Doris Weichselbauer, 2016, S. 16-18). Das Ergebnis zeigt unmissverständlich auf, dass das Kopftuch die Chance auf eine Anstellung deutlich vermindert. Die Autorin spricht von einer geradezu massiven Ablehnung des Kopftuches. Dass das Kopftuch automatisch dazu führt, dass Arbeitgeber*innen negative Zuschreibungen machen, zeigt sich ebenfalls in der Studie. So wird vonseiten der Unternehmen oft direkt angenommen, dass muslimische Frauen eine geringe Bildung haben sowie wenig Arbeitserfahrung und wenig Hingabe zum Arbeitsmarkt besitzen (ebd.). Diese besondere Ablehnung zeigt sich auch daran, wie E1 beschreibt, dass Frauen mit Kopftuch besonders oft von Berufen, in denen Kundenkontakt besteht wie in Verkauf oder Beratung ausgeschlossen sind. Dies kann damit erklärt werden (vgl. Kap. 3.5), dass die Produktions- und Dienstleistungsbetriebe die Bedürfnisse und Anliegen ihrer Kundschaft berücksichtigen wollen und dadurch Personen mit bestimmten Merkmalen wie die Zugehörigkeit zu einer Religion systematisch bei der Personalauswahl ausschliessen (Imdorf, 2010, S. 201; Nick Jewson & David Mason, 1986, S. 43).

Wie bereits erwähnt sind bei der Diskriminierung aufgrund der Religion oft die Frauen betroffen. Gemäss Weichselbauer (2016) wird die Ablehnung ausländischer Bewerbender von gewissen Arbeitgebern bei Frauen, die ein Kopftuch tragen, noch verstärkt, weil sie eine starke Identifikation mit dem muslimischen Glauben und der muslimischen Gruppenzugehörigkeit signalisieren und dadurch als besonders distanziert empfunden werden (S. 18).

Bezüglich des Kopftuchs könnte kritisch argumentiert werden, dass Frauen beim Bewerbungsverfahren nicht wegen des Kopftuchs an sich diskriminiert werden, sondern weil Kopftücher auf Bewerbungsfotos unangebracht sind. Christian Unkelbach, Hella Schneider, Kai Gode und Miriam Senft (2010) begründen jedoch, dass es nicht von Bedeutung ist, ob eine Frau diskriminiert wird, weil sie auf einem Bewerbungsfoto ein Kopftuch trägt und dadurch als nicht geschäftsfähig angesehen wird oder ob die Diskriminierung aufgrund einer generellen Ablehnung des Kopftuches stattfindet. Denn das Kopftuch benachteiligt die Trägerin unabhängig davon, ob es sich um eine direkte Diskriminierung handelt oder negative Stereotype bei Entscheidungsträger*in aktiviert werden (S. 328).

Ebenfalls kann diskutiert werden, ob die Nicht-Berücksichtigung bei der Stellenvergabe aufgrund der Verweigerung des Handschlags oder der Unmöglichkeit, in direktem Kontakt mit Männern zu arbeiten, noch als diskriminierend angesehen werden kann oder ob es strukturell nicht möglich ist, diese Personen in bestimmten Berufen unterzubringen. Eine vertiefte Auseinandersetzung mit dieser Perspektive ist im Rahmen dieser Arbeit leider nicht möglich (vgl. Kap. 8.3).

Vorurteile und diskriminierende Aussagen von Professionellen aus der Praxis zeigen auf, dass alle Menschen Vorurteile besitzen. Laut Philipp Burckhardt & Priska Schlatter (2012) entsteht bereits beim ersten Kontakt ein erster Eindruck, welcher Vorurteile aktiviert. Diese Bilder werden mit Beobachtungen ergänzt und zu einem neuen Bild zusammengesetzt. Somit beeinflussen Vorurteile auch immer das Denken und Handeln von Fachpersonen (S. 61). Neben der gesellschaftlichen Wahrnehmung hat auch die Wahrnehmung der Sozialarbeitenden Einfluss darauf, wie stark der Grad an Stigmatisierung der Klientel ausgeprägt ist (Friederike Schmidt, 2012, S. 56). Laut Burkhard Müller (2012) müssen sie mittels Fachwissens genaue Situations- und Personeneinschätzungen vornehmen (S. 956). Persönliche Präferenzen und Haltungen haben keinen Platz. Ziel muss immer eine Gleichbehandlung aller Personen in einer vergleichbaren Lage sein (Burckhardt & Schlatter, 2012, S. 34). Burckhardt und Schlatter (2012) zufolge führt es zu einem Widerspruch zum Berufscodex, wenn Vorurteile durch Sozialarbeitende Anwendung finden. Auch wenn Vorurteile nicht explizit im Berufscodex angesprochen werden, kann abgeleitet werden, dass diese stets zu beachten und zu reflektieren sind (S. 34). Abschliessend kann festgestellt werden, dass insbesondere geflüchtete muslimische Frauen mit Kopftuch oder anderen offensichtlichen religiösen Symbolen eine soziale Gruppe sind, die besonders starke Ablehnung erfährt.

7.2 Äusserliche Merkmale: Hautfarbe

Da die Hautfarbe als äusserliches Merkmal ebenfalls direkt auf dem Bewerbungsfoto und spätestens beim Bewerbungsgespräch ersichtlich ist, sehen die Fachpersonen diese Gegebenheit als einen zentralen Faktor, welcher bei der Selektion der Bewerbenden automatisch mitspielt. Gudrun Biffli, Thomas Pfeffer und Friedrich Altenburg (2013) beschreiben diesbezüglich, dass die Hautfarbe ein Merkmal ist, welche es ermöglicht, direkt auf die ethnische Herkunft einer Person zu schliessen. Die Hautfarbe wird dadurch im Bewerbungsverfahren zum direkten Trigger für Diskriminierung, und zwar insbesondere dann, wenn die entscheidende Person negative Zuschreibungen, Vorurteile oder und/oder fremdenfeindliche Ansichten vertritt (S. 21). Wie in Kapitel 3.2 beschrieben handelt es sich bei Diskriminierung aufgrund physiognomischer Merkmale, ethnischer Herkunft, kultureller Merkmale und/oder religiöser Zugehörigkeit um rassistische Diskriminierung (FRB, 2014). Demzufolge muss auch im Zusammenhang von auf der Hautfarbe basierender Diskriminierung konkret von rassistischer Diskriminierung gesprochen werden. Eine Studie der Fachstelle für Rassismusbekämpfung (FRB) (2019) zeigt auf, dass die rassistische Diskriminierung besonders häufig bei der Arbeitssuche und im Berufsalltag erlebt wird. Ausserdem sind Personen mit afrikanischer Herkunft und demzufolge mit einer dunklen Hautfarbe in allen Lebensbereichen betroffen (S. 40-42). Diese Darstellung der Personen, welche besonders von Rassismus betroffen sind, spiegelt die Erfahrungen der betroffenen befragten Frauen wider und untermauert die Aussagen der Fachpersonen, dass Schwarze Frauen oft einen schlechteren Zugang oder weniger Möglichkeiten bei der Integration in den Stellenmarkt haben.

7.3 Sprache

Wie in Kapitel 2.3.2 beschrieben besitzt die Sprache eine besonders zentrale Bedeutung im individuellen und gesellschaftlichen Integrationsprozess. Die Sprache kann eine besonders wichtige Ressource auf dem Arbeitsmarkt sein oder zu Ausgrenzung und Diskriminierung führen (Esser, 2006, S. 1). Die Erhebung des BFS von 2018 (vgl. Kap. 3.3) bestätigt dies insofern, als die Sprache mit 27% der zweithäufigste Diskriminierungsgrund in der Schweiz ist (BFS, 2018, S. 11-12). Wie auch die Interviews mit den geflüchteten Frauen zeigen, hängt die sprachliche Kompetenz direkt mit der Chance auf eine Anstellung zusammen (Esser, 2006, S. 1).

Die Sprache ist eines der Merkmale, bei welchem nicht immer klar festgestellt werden kann, ob es sich um Diskriminierung oder um legitime Ablehnung handelt. Im Gegensatz zu Religion oder Hautfarbe ist die Sprache für die meisten Berufe Voraussetzung.

Wie von E3 beschrieben, handelt es sich um Diskriminierung, wenn Personen trotz ausreichender Sprachkenntnisse nicht für bestimmte Anstellungen berücksichtigt werden. Auch wenn Schweizerdeutsch verlangt wird und dies für die Tätigkeit nicht notwendig ist, stellt die Ablehnung eine Diskriminierung dar. Werden geflüchtete Frauen jedoch nicht für Stellen berücksichtigt, weil sie die für die Tätigkeit benötigten sprachlichen Kenntnisse nicht vorweisen können, handelt es sich um eine legitime Ablehnung. Thomas Hey und Gerrit Frost (2015) ergänzen, dass das Voraussetzen von Deutschkenntnissen dann zulässig ist, wenn die Sprache notwendig für die Tätigkeit ist. Dies kann damit begründet werden, dass die mittelbare Benachteiligung mit der beruflichen Anforderung gerechtfertigt werden kann (S. 17). Wird jedoch Deutsch als Muttersprache verlangt, ist es problematisch, da dies direkt mit der Ethnie der bewerbenden Person zusammenhängt und eine Absage eine Diskriminierung darstellt (ebd.).

In direkter Verbindung mit den Sprachkenntnissen steht auch der Zugang zu Deutschkursen. Die mit den geflüchteten Frauen durchgeführten Interviews zeigen auf, dass häufig lange Wartezeiten vorkommen. Dies führt automatisch zu einer Verzögerung der Integration in den Arbeitsmarkt. Ebenfalls ist die Finanzierung der Kurse ein Aspekt der miteinbezogen werden muss. So zeigt sich, dass Frauen, welche Kurse mehrmals repetieren müssen, viele Ausfälle haben oder deren Familien bereits von der Sozialhilfe gelöst sind, die finanziellen Mittel selbstständig aufbringen müssen. Da die Kurskosten sehr teuer sind und ihnen oftmals die Mittel fehlen, verzichten sie auf die Deutschkurse.

Ein letzter zentraler Faktor ist die Intersektionalität der diskriminierenden Merkmale Sprache und Geschlecht. Die Betreuungspflicht der Mütter führt dazu, dass sie Kurse zu gewissen Tageszeiten nicht besuchen können, immer wieder aufgrund von Krankheit oder Terminen der Kinder fehlen und auch sonst oftmals zu Hause nur wenig Zeit haben, die Kursinhalte zu repetieren oder Hausaufgaben zu machen.

7.4 Geschlecht: Frau-Sein

Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zeigt sich bei der Personalrekrutierung auf vielfältige Weise. Oft steht sie in direkter Verbindung mit den Betreuungspflichten der Frauen. So beschrieben die Fachpersonen die Unvereinbarkeit von Beruf oder Ausbildung mit der Kinderbetreuung als besonders problematisch. Sie erklären sich die Diskriminierung vonseiten der Arbeitgebenden damit, dass sie bei Frauen mit Kindern automatisch annehmen, dass sie durch die Betreuung häufiger fehlen werden und eingeschränkt sind. Alleinerziehende geflüchtete Frauen haben es besonders schwierig. Da ihnen oft das Unterstützungsnetzwerk in Form von Familie oder Freunde fehlt, sind sie vollumfänglich für die Betreuung zuständig.

Sascha O. Becker, Ana Fernandes und Doris Weichselbaumer (2019) zeigen in ihrer Studie die Diskriminierung von gebärfähigen Frauen. Mittels 9000 fiktiven Bewerbungsunterlagen wurde die Benachteiligung von Müttern, die sich für Teilzeitstelle bewerben, aufgezeigt. So signalisieren sie bei einem Teilzeitpensum, dass sie für die Betreuung zuständig sind und dadurch ausfallen könnten (S. 146). In Relation zu den Zahlen des BFS (2020, S. 8; vgl. auch Kap. 2.2), welche aufzeigen, dass 75,6% aller Teilzeitarbeitenden Frauen sind, lässt sich diese Geschlechterdiskriminierung besonders gut nachvollziehen.

Der Einfluss der geschlechtsspezifischen Rolle der Frau in den Herkunftsländern, welche sich anhand der Interviews zeigt, wird auch von Knappert, Kornau und Figengül (2018) thematisiert. Sie sehen eine direkte Verbindung zwischen der Rolle der Frau in den Herkunftsländern und der Chance auf dem Arbeitsmarkt im aufnehmenden Land. So wird in Ländern wie Syrien der Lebensunterhalt von Männern verdient und die Frauen kümmern sich um die Familie. Dadurch haben sie oft nur wenig Arbeitserfahrung und es fehlt ihnen an Ressourcen, die für den Arbeitsmarkt wichtig wären (S. 71-73; vgl. Kap. 4.2).

Eine weitere Erkenntnis aus den Interviews besteht darin, dass geflüchtete Frauen teilweise gar nicht erst Zugang zu den Beratungsstellen erhalten und dadurch nicht bei der beruflichen Integration unterstützt werden. Auch hier ist die Betreuungsaufgabe vermehrt die Ursache. Ebenso sind innerfamiliäre patriarchale Verhältnisse und auch der strukturelle Ausschluss aufgrund der Ablösung der Familie von der Sozialhilfe von Bedeutung.

Wichtig ist es, an dieser Stelle zu erwähnen, dass alle befragten geflüchteten Frauen äusserten, dass sie sich trotz der Hürden und Schwierigkeiten, welche sie als Frauen erfahren, nicht stärker benachteiligt fühlen als geflüchtete Männer. Die Umstände wie alleinerziehend sein, das Nicht-Beherrschen der Sprache, die Herkunft und/oder die Nicht-Anerkennung der Diplome sind die Gründe. Dabei handelt es sich klar um subjektive Empfindungen. Ebenso zeigt sich, dass auch dann, wenn sie sich nicht aufgrund ihres Geschlechts benachteiligt fühlen, eine eindeutige Verschränkung gewisser Merkmale wie Betreuungsaufgaben und Geschlecht, Sprache und Geschlecht oder Herkunft und Geschlecht bestehen und das Geschlecht dadurch indirekt Ursache für die Diskriminierung ist.

7.5 Herkunft

Die Herkunft ist ein besonders verbreiteter Diskriminierungsgrund beim Zugang zum Arbeitsmarkt. So zeigt auch die Erhebung des BFS (2019), dass die Nationalität mit 58% der häufigste Diskriminierungsgrund in der Schweiz ist (S. 11-12; vgl. Kap. 3.3). Gaillard und Baumberger (2013), Schaufelberger (2013) und Seherer (2019) zeigen auf, dass ausländische Personen einen besonders erschwerten Zugang

zum Arbeitsmarkt haben (vgl. Kap. 2.3.3). Geflüchtete Frauen sind besonders betroffen. Denn sie sind gegenüber geflüchteten Männern, inländischen Frauen und inländischen Männern benachteiligt (Bachmann, 2016, S.10). In diesem Zusammenhang kann von einer Mehrfachdiskriminierung gesprochen werden (Liebig, 2018, S. 12).

Die Auswertung der Interviews zeigt, dass geflüchtete Frauen aufgrund ihrer Herkunft häufig diskriminiert und nur für bestimmte Stellen wie Reinigung oder Küchenhilfe berücksichtigt werden. Riaño und Baghdadi (2007) sprechen diesbezüglich von einer Kopplung zwischen Geschlecht und Nationalität (vgl. Kap. 2.4), welche sich dadurch zeigt, dass ausländische Frauen vermehrt nur für Tätigkeiten eingestellt werden, für die sie überqualifiziert sind (S. 178). Darüber hinaus sind die geflüchteten Frauen auch von herabsetzenden Stereotypen betroffen (Bachmann, 2016, S. 21-22). Diesbezüglich spricht auch E1 von «Klischeedenken», welches dazu führt, dass die Betroffenen bei der Stellenvergabe nicht berücksichtigt werden. Auch Salvisberg (2010) bestätigt (vgl. Kap. 2.3.2), dass die Herkunft ein Zuschreibungskriterium ist und von den Arbeitgebenden zur Argumentation von Persönlichkeitseigenschaften und Leistungsbereitschaft verwendet wird (S. 20-23). Dadurch werden den geflüchteten Frauen automatisch bestimmte Eigenschaften zugeschrieben.

Die Vorurteile und Zuschreibungen werden oft neben der Nationalität oder dem Ausländisch-Sein im Zusammenhang mit der fremden Kultur und der Mentalität geäußert. So würden Unternehmen nicht wissen, auf was sie sich einlassen, wenn sie eine geflüchtete Frau einstellen, da diese nicht über das gleiche Wertesystem und Denken verfüge. Der Name, welcher oft auf die Herkunft hinweist und mit bestimmten Attributen in Verbindung gebracht wird, ist ein weiterer Grund für die Diskriminierung geflüchteter Frauen. Gewisse Firmen sortieren Personen mit ausländisch klingenden Namen oder Namen, die auf einen Fluchthintergrund hinweisen, systematisch aus. Weichselbaumer (2016) zeigt in ihrer Studie «*Discrimination against Female Migrants Wearing Headscarves*» ebenfalls auf, dass Migrantinnen aufgrund ihres fremdklingenden Namens beim Zugang zum Arbeitsmarkt besonders stark diskriminiert werden (S. 18).

7.6 Bildung und Berufserfahrung

Geflüchtete Frauen, deren Herkunftsländer traditionellen Werten und patriarchalischen Strukturen verhaftet sind, sind oft besonders von einem geringen Bildungsniveau und mangelnder Berufserfahrung betroffen. Die Fähigkeiten, die während der schulischen Bildung erworben werden, sind jedoch massgebend für die Produktivität im Arbeitsleben (Abraham und Hinz, 2008, S. 13). Auch Salvisberg (2010) weist darauf hin, dass formale Qualifikationen und Erfahrung zentrale Anforderungen auf dem Arbeitsmarkt sind (S. 20-21). Gemäss Seherer (2019) sind Personen mit geringer Qualifikation und mit

wenig oder ohne Arbeitserfahrung (vgl. Kap. 2.3.3) sowie ausländische Personen speziell gefährdet erwerbslos zu sein oder zu bleiben (S. 32). Daraus kann abgeleitet werden, dass auch hier eine Verschränkung zwischen der Qualifikation und der Herkunft besteht, was zu einer besonders ausgeprägten Benachteiligung führt.

Drei der interviewten geflüchteten Frauen besitzen ein Diplom, welches in der Schweiz nicht anerkannt wurde. Sie können somit ihre erlernte Tätigkeit nicht ausüben. Nach Geisen und Ottersbach (2015) hat dies Auswirkungen auf die soziale, kulturelle und wirtschaftliche Lebenslage (S.8; vgl. Kap. 2.4). Auch Knuth (2012) weist darauf hin, dass dadurch die «subjektive berufliche Identität» gebrochen wird (S.127). Dies hat nicht nur Folgen für die betroffenen Frauen, welche ihre Fähigkeiten nicht einsetzen können und dadurch in Berufen arbeiten müssen, die niedriger entlohnt werden. Es hat ebenfalls Folgen für die Unternehmen, welche die gut qualifizierten Frauen nicht entsprechend einsetzen können und ihnen somit gut qualifiziertes Personal vorenthalten bleibt.

Das Bildungsniveau und die Berufserfahrung sind neben der Sprache ambivalente Merkmale, da auch hier nicht immer ersichtlich ist, ob es sich um Diskriminierung handelt. Wenn Berufserfahrung oder eine bestimmte Qualifikation für die Ausübung der Tätigkeit Voraussetzung ist, ist es das Recht der Arbeitgebenden, eine Person abzulehnen, wenn diese nicht darüber verfügt. Auch muss im Zusammenhang von Berufsbildung, Berufserfahrung und Anerkennung der Diplome von Ungleichstellung auf dem Markt und nicht von Diskriminierung bei der Anstellung gesprochen werden (Stutz, 2003, S. 6; vgl. Kap. 3.4).

7.7 Intersektionalität der Diskriminierungsmerkmale

Die Ergebnisse der Interviews zeigen deutlich auf, dass geflüchtete Frauen aufgrund vielfältiger Diskriminierungsmerkmale benachteiligt werden. Dabei sind nicht nur die einzelnen Kategorien Ursache, sondern oftmals die durch die Verknüpfung ausgelöste Verstärkung. Ebenfalls zeigt sich, dass gewisse Diskriminierungskategorien, wie beispielsweise die Kombination Religion und Geschlecht, welche sich durch das Kopftuch bei muslimischen Frauen zeigt, nur in Kombination auftreten.

Wie die Diskussion der einzelnen Merkmale zeigt, stimmen die Ergebnisse in vielerlei Hinsicht mit den vorliegenden wissenschaftlichen Erkenntnissen überein. Die intersektionale Sichtweise auf die Diskriminierung von geflüchteten Frauen beim Zugang zum Arbeitsmarkt ist im Gegensatz dazu noch wenig erforscht. Die in dieser Arbeit herangezogenen Studien zeigen, dass es häufig einzelne Diskriminierungsmerkmale sind, die untersucht werden. Dabei sind zusätzlich die erforschten Personengruppen oft Migrantinnen, Migranten oder Geflüchtete unabhängig vom Geschlecht. Geflüchtete Frauen und

ihre Erfahrungen werden demgegenüber selten explizit erforscht. Dadurch ist eine komplette und allseitige Betrachtung nicht möglich.

Der Konsens der befragten Fachpersonen ist, dass sich die meisten der Diskriminierungsmerkmale gegenseitig verstärken. Dies lässt sich auch anhand der Schilderungen der geflüchteten Frauen ableiten. Für die Frauen, welche viele der Kategorien vereinen, besteht dadurch ein grosses Risiko, dass sie Diskriminierung durch Arbeitgeber*innen und Personalverantwortliche erfahren. Ihre Chancen auf eine ihrer Qualifikation sowie ihren Bedürfnissen und Wünschen entsprechende Tätigkeit zu finden, sinkt dadurch drastisch.

Erfahrungen von Diskriminierung und Benachteiligung sind sehr persönlich und werden von Person zu Person unterschiedlich erlebt und wahrgenommen. Die geflüchteten Frauen haben in den Interviews von diversen Diskriminierungsmerkmalen gesprochen, das Wort Benachteiligung oder Diskriminierung jedoch nie benutzt. Ebenfalls haben sie alle erwähnt, dass sie sich nicht stärker benachteiligt fühlen als andere Personengruppen, beispielsweise die der geflüchteten Männer. Dies kann an den teilweise eingeschränkten sprachlichen Fähigkeiten liegen oder es wäre denkbar, dass sie sich mittlerweile an die unangenehmen Erfahrungen gewöhnt haben oder sie zu verdrängen versuchen. So sagt F5 beispielsweise: *«Nein, so ich denken nicht. Wenn ich denken immer es ist wegen die Hautfarbe, ich kann nicht arbeite in Schweiz. Dann ich bin mit viele Komplex.»*

Das subjektive Empfinden der Frauen über ihre Benachteiligung und auch die Ansicht der Fachpersonen, welche geflüchtete Frauen nicht als stärker diskriminiert sehen, deckt sich nicht mit der beschriebenen Theorie. So haben Liebig (2018) und Bachmann (2016) aufgezeigt, dass geflüchtete Frauen benachteiligter sind als geflüchtete Männer, sie ihrerseits benachteiligter sind als Migrantinnen und Migranten und diese wiederum als inländische Personen. Auch auf dieser Ebene sind Frauen gegenüber den Männern schlechtergestellt. Diesbezüglich wäre es denkbar, dass die Wahrnehmung der Benachteiligung dadurch verzerrt ist, weil geflüchtete Frauen und ihre Lebenssituation oft nicht explizit als einzelne Personengruppe wahrgenommen und thematisiert werden.

8 Schlussfolgerung für den Beruf

Im Folgenden werden die Fragestellung und These, welche zu Beginn der Arbeit formuliert wurden, reflektiert. Anschliessend wird die Praxisfrage, welche über die Schlussfolgerung und Handlungsempfehlung für die Praxis der Sozialen Arbeit Aufschluss gibt, beantwortet. Es werden Massnahmen auf der gesellschaftlichen und politischen, der betrieblichen sowie der institutionellen Ebene beschrieben. Auf der gesellschaftlichen und politischen Ebene werden Massnahmen benannt, die die Gesamtgesellschaft ansprechen. Die auf der betrieblichen Ebene festgesetzten Massnahmen richten sich an Unternehmen bzw. Arbeitgebende und Personalverantwortliche. Auf der institutionellen Ebene werden Ideen dargelegt, welche in der Praxis der beruflichen Integration angesetzt sind. Dabei handelt es sich um Massnahmen, die sich einerseits an die Professionellen und Institutionen und andererseits an die Profession richten. Abschliessend folgt ein Ausblick, der die noch zu erforschenden Aspekte aufzeigt, die sich im Verlauf der Bearbeitung des Themas herauskristallisiert haben.

8.1 Fazit

Dieses Unterkapitel bezieht sich auf die in Kapitel 1.2 formulierte These und Zielsetzung. Das Ziel der vorliegenden Bachelor-Arbeit ist es zu erfassen, aufgrund welcher Merkmale geflüchtete Frauen beim Zugang zum Arbeitsmarkt diskriminiert werden und wie diese Merkmale zusammenwirken. Daher wurden mittels narrativer Interviews geflüchtete Frauen und im Rahmen von Leitfadeninterviews Fachpersonen der beruflichen Integration von Geflüchteten befragt. Die Diskriminierungsmerkmale und Intersektionen, welche in den Interviews genannt wurden, decken sich mit der beschriebenen Theorie. Da die Untersuchung nicht repräsentativ ist, wird davon abgesehen, die Auflistung der Diskriminierungsmerkmale und Intersektionen als abschliessend zu definieren. Ebenfalls bildet die Auswahl der geflüchteten Frauen und Fachpersonen eine Limitierung der Arbeit. Da es nur wenig Theorie zum Thema Diskriminierung und Intersektionalität von geflüchteten Frauen bei der Integration in den Arbeitsmarkt gibt, musste zusätzlich Literatur über Migrant*innen und Ausländer*innen verwendet werden. Da viele Gemeinsamkeiten bei der beruflichen Integration von Geflüchteten und Migranten bestehen, kann die Theorie jedoch gut auf geflüchtete Frauen angewandt werden.

Die These, dass aufgrund der Intersektionen der Merkmale geflüchtete Frauen beim Zugang zum Arbeitsmarkt besonders diskriminiert werden, kann insofern bestätigt werden, als durch die Forschung ersichtlich wurde, dass in geflüchteten Frauen diverse Merkmale vereint sind, welche bereits einzeln zu Benachteiligungen führen können. Die Intersektionen dieser Merkmale führen zusätzlich noch zu

besonderen Diskriminierungsursachen, beispielsweise die Intersektion zwischen Geschlecht und Religion, die sich dadurch zeigt, dass nur muslimische Frauen ein Kopftuchtragen und dadurch bei der beruflichen Integration besonders diskriminiert werden. Die Befragung zeigte jedoch auch, dass sich die geflüchteten Frauen nicht stärker diskriminiert fühlen als andere Personengruppen. Ebenfalls waren die Expert*innen der Ansicht, dass geflüchtete Frauen diverse Diskriminierungsmerkmale aufweisen und sich diese auch vereinen, dass sie dennoch nicht speziell diskriminiert sind. Trotzdem weisen die Fachpersonen darauf hin, dass Massnahmen auf unterschiedlichen Ebenen dringend erforderlich sind, um gegen die Diskriminierungen vorzugehen und den geflüchteten Frauen einen besseren Zugang zum Arbeitsmarkt zu verschaffen. Die befragten Frauen äusserten ebenfalls, dass grosser Handlungsbedarf besteht und konkrete Massnahmen zur Unterstützung und Erleichterung dringend notwendig sind.

8.2 Praxisbezug

Die in der vorliegenden Arbeit aufgezeigte Situation der Diskriminierung von geflüchteten Frauen zeigt, dass es erforderlich ist, Massnahmen zu erarbeiten. Die Expert*innen sehen die Hauptursache in einer gesellschaftlich verwurzelten Angst vor dem Fremden, die sich in Form von Vorurteilen, Stereotypen, Fremdenfeindlichkeit und Diskriminierung zeigt. Die folgenden Massnahmen basieren auf den Interviewaussagen und beinhalten unter anderem bewährte Praktiken aus der Berufspraxis. Der Handlungsbedarf besteht auf unterschiedlichen Ebenen und zielt deshalb auf eine möglichst umfassende und differenzierte Intervention ab.

8.2.1 Gesellschaftliche und politische Ebene

Wie erwähnt sehen die befragten Expert*innen die Ursache in der Angst vor dem Fremden. Daher sprechen die Massnahmen auf dieser Ebene die Gesamtgesellschaft und Politik an. Angesteuert wird eine Sensibilisierung und Aufklärung, um die gegen Geflüchtete und insbesondere geflüchtete Frauen bestehenden Vorurteile und Stereotype aufzulösen.

Nach Ansicht von E2 sollte die Bevölkerung beispielsweise mittels Werbepлакaten im öffentlichen Raum auf Rassismus und Diskriminierung aufmerksam gemacht werden. «(...) *um uns allen immer wieder bewusst zu machen.*» Anstelle der überwiegend negativen Berichterstattung in den Medien über geflüchtete Personen müssen positive Ereignisse publik gemacht werden, ergänzt E3, und zwar um aufzuzeigen, was alles gut läuft. «*Viel öfters läuft es gut, als dass es nicht funktioniert.*»

Der Kontakt zur Bevölkerung, stellt einen weiteren wichtigen Anknüpfungspunkt dar, einerseits, um Vorurteile und Barrieren abzubauen sowie ein gegenseitiges Verständnis zu erlangen, und andererseits zur Unterstützung bei der beruflichen Integration. Alle befragten geflüchteten Frauen erhielten Unterstützung bei der Stellensuche. Hilfe von einer Mentorin erhielten F2 und F4, F1 und F3 von Freunden, F5 von einer Nachbarin und F6 von einer Lehrerin. Es zeigt sich, dass durch die individuelle Unterstützung von Personen, die sich in der Arbeitswelt auskennen, die die Landessprache beherrschen und über ein Beziehungsnetz verfügen, die Stellensuche erheblich vereinfacht wird und sich die Chance auf eine Anstellung erhöht. Dank dieser Unterstützung haben F4, F5 und F6 eine Anstellung gefunden. Die auf diesen Zusammenhang bezogene Massnahme sollte die Bevölkerung dazu animieren und motivieren, offen zu sein und Personen, die einen besonders schweren Zugang zum Arbeitsmarkt haben, zu unterstützen.

Neben der Hilfe aus der Bevölkerung ist auch die professionelle Unterstützung von Beratungsstellen bei der beruflichen Integration zentral. Die Fachpersonen können die Geflüchteten gezielt bei ihrer Integration begleiten und den Einstieg in den Arbeitsmarkt erleichtern. Daher zielt diese Massnahme darauf ab, den Frauen den Zugang zu solchen Hilfsangeboten zu ermöglichen. So sollten sie auch Zugang zur Beratung haben, wenn ihre Partner*innen eine Anstellung gefunden haben und die Familie dadurch von der Sozialhilfe gelöst ist. Ebenfalls sollten Frauen, welche Betreuungsaufgaben wahrnehmen und arbeiten möchten, die Möglichkeit einer Beratung erhalten.

Eine weitere besonders wichtige Massnahme, um die Chancen auf dem Arbeitsmarkt für die geflüchteten Frauen zu erhöhen, ist die Vereinbarkeit von Arbeit und Familie. Dafür muss die Kinderbetreuung verbessert werden. Wie E2 erwähnte, haben die Frauen nur selten ein gutes Beziehungsnetz, auf das sie für die Kinderbetreuung zugreifen könnten. Umso wichtiger sind passende Betreuungsangebote, die es den Frauen ermöglichen, zu arbeiten sowie Sprachkurse und Aus- bzw. Weiterbildungen zu besuchen.

Dass die Sprache eine der wichtigsten Voraussetzungen für eine Anstellung ist und die Chance auf Berücksichtigung deutlich erhöht, wurde bereits mehrmals erwähnt. Gemäss E3 ist deshalb der Besuch von gut strukturierten Deutschkursen bis zum Niveau B2, die bereits kurz nach der Einreise in die Schweiz starten, unabdingbar. Nicht nur Deutsch, sondern auch das Lernen von Schweizerdeutsch ist wichtig, ergänzt F3. Um den Zugang zu den Deutschkursen sicherzustellen, muss nicht nur die Kinderbetreuung, sondern auch die Finanzierung geregelt sein. Notwendig sind Ausnahmeregelungen, damit auch Frauen, welche sich in besonderen Situationen befinden, Zugang erhalten.

Des Weiteren müssen geflüchtete Frauen Zugang zu qualifizierenden Massnahmen wie Aus- und Weiterbildungen haben. So beschreibt E2: *«Wenn die geflüchteten Frauen Teilzeitausbildungen machen können und Diplome und Zertifikate erhalten, dann ist bereits eine grosse Hürde überwunden. (...) dass sie überhaupt so weit kommen, dass sie für die Arbeitgeber infrage kommen für mögliche Anstellungen.»* Für hochqualifizierte Frauen wäre es ausserdem besonders wichtig, dass ihre Zertifikate anerkannt werden oder sie die Möglichkeit einer Nachbildung erhalten.

8.2.2 Betriebliche Ebene

Neben den gesellschaftlichen und politischen Massnahmen ist es wichtig, dass bestimmte Massnahmen direkt in den Arbeitsmarkt eingeführt werden. Arbeitgeber*innen und Personalverantwortliche sind für die Stellenausschreibung und das Bewerbungsverfahren zuständig. Deshalb ist eine gezielte Sensibilisierung dieser Personen besonders zentral. Der Ansicht von E1 nach müssen Entscheidungsträger*innen in den Firmen und Personalverantwortliche auf die Thematik aufmerksam gemacht und darüber informiert werden, damit sie sich ihrer Handlungen bewusster sind. Sie ergänzt, dass, wenn es nicht ausreicht, die prekäre Situation der geflüchteten Frauen aufzuzeigen, auf die volkswirtschaftlichen Folgen hingewiesen werden soll:

Wenn eine junge Frau, die mit 25 in die Schweiz gekommen ist und nur wegen ihrem Kopftuch und wegen der Situation die nächsten zehn Jahre keine Stelle findet und irgendwann ist es dann auch zu spät und dann wird sie finanziert bis sie 70 oder 75 ist. Ja, wenn man sich überlegt, wie viel das kostet.

Auf die Wichtigkeit, dass geflüchtete Frauen zu weiteren Berufen als nur Reinigung, Küche und Hauswirtschaft Zugang erhalten, weist E2 hin. Dadurch hätten Frauen, welche wertvolle Berufserfahrung aus ihrem Heimatland mitbringen, die Möglichkeit, dieses Wissen einzubringen und zu nutzen. Wenn Unternehmen offen sind und Personen mit unterschiedlicher Herkunft einstellen, können sie dies auch als Werbung und Marketing nutzen, um ihr vorbildliches Verhalten publik zu machen, was sich wiederum positiv auf das Image der Unternehmen auswirken würde.

Nicht nur für geflüchtete Frauen, sondern für alle Personen mit Kindern ist es zentral, dass Firmen Teilzeitstellen anbieten. Nur so ist es den geflüchteten Frauen möglich, berufliche Tätigkeit und Betreuungspflicht zu vereinbaren.

Einen weiteren Ansatz sieht E1 in: «*CSR Corporate Social Responsibility. Dass die Unternehmen Geflüchtete einstellen müssen und dies von der Grösse abhängig. (...), dass es obligatorisch ist und dass es wirklich institutionalisiert wird.*» Auch die befragten geflüchteten Frauen sehen darin einen vielversprechenden Ansatz, der ihnen die Integration in den Arbeitsmarkt merklich erleichtern würde. Diesem Lösungsansatz stehen E2 und E3 eher kritisch gegenüber. Unternehmen sollten die freie Wahl bei der Personalrekrutierung haben. Müssen Personen unter Zwang eingestellt werden, wird sich dies ihrer Meinung nach höchstwahrscheinlich negativ auf das Arbeitsverhältnis und das Betriebsklima auswirken.

8.2.3 Institutionelle Ebene

Die Profession, die Institutionen und die Fachpersonen der Sozialen Arbeit müssen engagiert gegen Diskriminierung vorgehen. Daher wurden die Massnahmen auf dieser Ebene möglichst breit angelegt.

Als Menschenrechtsprofession hat die Profession der Sozialen Arbeit die Aufgabe, sich öffentlich gegen Diskriminierung und Vorurteile zu positionieren. Eine Möglichkeit könnte darin bestehen, Beiträge, welche differenziert über die Lebenssituation der geflüchteten Frauen berichten, in den diversen Medien zu publizieren. Ebenfalls ist es der Auftrag der Profession, sich für Gleichstellung und gleiche Rechte für alle beim Zugang zum Arbeitsmarkt einzusetzen. Es ist daher wichtig, dass sie sich für Themen wie die Anerkennung von Diplomen, Zugang zu beruflichen Qualifikationen und arbeitsmarktauglichen Sprachkursen, Begleitung und Beratung während der beruflichen Integration stark machen. Dadurch können die Chancen der geflüchteten Frauen eine ihrer Qualifikation und ihren Bedürfnissen entsprechende Anstellung zu finden, erhöht werden.

Ausserdem weist E3 darauf hin, dass die Begleitung von Arbeitgeber*innen, die eine geflüchtete Person eingestellt haben, zentral ist, um ein langfristiges und nachhaltiges Arbeitsverhältnis sicherzustellen und Unternehmen auch im Falle einer negativen Erfahrung darin zu unterstützen, dass sie weiterhin Geflüchteten eine Chance geben. «*Die Arbeitgeber müssen geschult werden, damit sie wissen, wie sie im Falle von Problemen mit den Geflüchteten umgehen können.*»

Wichtig ist es ebenfalls, dass die geflüchteten Frauen in der Beratung adäquat über ihre Möglichkeiten wie Zugang zu Sprachkursen, Kinderbetreuung und/oder Qualifizierungsmassnahmen aufgeklärt und beraten werden. Ein transparenter Umgang mit der Thematik *Diskriminierung beim Zugang zum Arbeitsmarkt* ist in der Beratung zentral. Dadurch können die Frauen darauf hingewiesen werden, dass

beispielsweise die Stellensuche für Frauen mit Kopftuch oft besonders schwierig ist. Durch eine gezielte und individuelle Begleitung können die Frauen ermächtigt, ermutigt und auf die Hürden bei der Stellensuche vorbereitet werden.

Da auch die Professionellen der Sozialen Arbeit nicht frei von Vorurteilen und Stereotypen sind, sind regelmässige Interventionen und Supervisionen zentral. Dadurch können eigene Ansichten und Muster erkannt, bearbeitet und überwunden werden. Ebenfalls können Anregungen und Ideen vom Team in die Fallarbeit miteinbezogen werden. Auch Massnahmen wie Haltungsverfasser, in denen bestimmte Themen wie Diskriminierung im Team thematisiert werden, sind hilfreich. In der eigenen Selbstreflexion sieht jedoch E2 den grundlegendsten Ansatz: *«Man muss sich immer wieder selbst überprüfen, sich selbst an der Nase nehmen.»*

8.3 Ausblick

Während der Erarbeitung der vorliegenden Arbeit haben sich unterschiedliche Aspekte gezeigt, die in weiterführenden Studien unbedingt untersucht werden sollten. Nachfolgend werden einige Themen benannt.

Die Auswahl der befragten Personen bildet eine Einschränkung der vorliegenden Arbeit. Es wurden ausschliesslich geflüchtete Frauen und Fachpersonen, die in der beruflichen Integration von Geflüchteten tätig sind, befragt. Die Sichtweise von Arbeitgeber*innen miteinzubeziehen, um eine zusätzliche Perspektive zu erhalten, wäre ein wichtiges Thema für eine weitere Studie. Da es sich um eine qualitative Untersuchung handelt, wäre es interessant, eine grossflächige quantitative Erhebung mittels standardisierter Fragebögen durchzuführen, um quantifizierte Aussagen zu erhalten.

Ein weiterer Aspekt, der aufgrund des vorgegebenen Umfangs ausgelassen werden musste, wäre eine differenzierte Auseinandersetzung zwischen Diskriminierungsmerkmalen und strukturellen Hürden (vgl. Kap. 7.1). Beispielsweise handelt es sich um Diskriminierung, wenn eine Person nicht eingestellt wird, weil sie aufgrund ihrer Religion den Handschlag verweigert, oder sind es strukturelle Hürden, die ein Unternehmen nicht überbrücken kann?

Im Rahmen dieser Arbeit wurde nur die Schnittmenge der von Fachpersonen und geflüchteten Frauen genannten Diskriminierungskategorien untersucht. Deshalb wurden die Kategorien Alter und Gesundheit nicht berücksichtigt. In einer weiterführenden Arbeit sollten auch diese Diskriminierungskategorien behandelt werden.

Abschliessend kann gesagt werden, dass geflüchtete Frauen eine wichtige Personengruppe sind, der mehr Beachtung geschenkt werden muss. Meistens werden sie automatisch in die Gruppe der Frauen und/oder Geflüchteten inkludiert. Wie in der vorliegenden Arbeit aufgezeigt, sind sie besonders von Diskriminierung beim Zugang zum Arbeitsmarkt betroffen und haben es deshalb besonders schwer, sich beruflich zu integrieren. Das Ziel sollte es sein, die Beratung der beruflichen Integration allen Personen gleichermassen zugänglich zu machen. Ebenfalls wäre es sinnvoll, die in Kapitel 8.2.1 bis 8.2.3 beschriebenen Massnahmen weiter zu untersuchen.

9 Literaturverzeichnis

- Abraham, Martin & Hinz, Thomas (2008). *Arbeitsmarktsoziologie. Probleme, Theorien, empirische Befunde* (2. Aufl.). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Akkaya, Gülcan (2019). *Rassismus und Diskriminierung*. Unveröffentlichtes Unterrichtsskript. Hochschule Luzern – Soziale Arbeit.
- Antidiskriminierungsstelle des Bundes [ADS] (2016). *Diskriminierungsrisiken für Geflüchtete in Deutschland: Eine Bestandsaufnahme der Antidiskriminierungsstelle des Bundes [Broschüre]*. Berlin: Autorin. Gefunden unter https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Expertisen/Diskriminierungsrisiken_fuer_Gefluechtete_in_Deutschland.pdf?__blob=publicationFile&v=4
- Aratnam, Ganga Jey (2012). *Hochqualifizierte mit Migrationshintergrund. Studie zu möglichen Diskriminierungen auf dem Schweizer Arbeitsmarkt*. Basel: Edition Gesowip.
- AvenirSocial [AvenirSocial]. (2010). *Berufskodex Soziale Arbeit. Ein Argumentarium für die Praxis der Professionellen [Broschüre]*. Bern: Autor.
- Bachmann, Susanne (2016). *Diskurs über MigrantInnen in Schweizer Integrationsprojekten. Zwischen Normalisierung von Prekarität und Konditionierung zur Markttauglichkeit*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Bauer-Hailer, Ursula & Wezel, Hans Ulrich (2016). Weltweit höchste Flüchtlingszahlen seit dem Zweiten Weltkrieg. *Statistisches Monatsheft Baden-Württemberg*, (5), 27-30. Gefunden unter https://www.statistik-bw.de/Service/Veroeff/Monatshefte/PDF/Beitrag16_05_06.pdf
- Becker, Gary S. (1971). *The economics of discrimination* (2. Aufl.). Chicago: University of Chicago Press.
- Becker, O. Sascha, Fernandes, Ana & Weichselbaumer, Doris (2019). Discrimination in hiring based on potential and realized fertility: Evidence from a large-scale field experiment. *Labour Economics*, 59 (8), 139-152. Gefunden unter <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0927537119300429?via%3Dihub>
- Biffel, Gudrun, Pfeffer, Thomas & Altenburg, Friedrich (2013). *Diskriminierung in Rekrutierungsprozessen verstehen und überwinden*. Krens: Donau-Universität Krens, Department für Migration und Globalisierung. Gefunden unter <https://www.femtech.at/sites/default/files/nwt-okt2013-studie-diskriminierung.pdf>
- Boos-Nünning, Ursula (2008). Berufliche Bildung von Migrantinnen und Migranten. Ein vernachlässigtes Potenzial für Wirtschaft und Gesellschaft. In Gudrun Hentges, Volker Hinnenkamp & Almut Zwengel (Hrsg.), *Migrations- und Integrationsforschung in der Diskussion. Biographie, Sprache und Bildung als zentrale Bezugspunkte* (S. 255-286). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Bundesamt für Statistik (2019). *Erhebung zum Zusammenleben in der Schweiz: Ergebnisse 2018*. Gefunden unter <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/kataloge-datenbanken/publikationen.assetdetail.7466706.html>

- Bundesamt für Statistik (2020). *Medienmitteilung. Arbeit und Erwerb. Schweizerische Arbeitskräfteerhebung im 1. Quartal 2020: Arbeitsangebot*. Gefunden unter <https://www.bfs.admin.ch/bfsstatic/dam/assets/12647466/master>
- Burckhardt, Philipp & Schlatter, Priska (2012). *Bilder im Kopf. Sozialarbeitende und ihre Vorurteile gegenüber Klientinnen und Klienten. Soziale Wahrnehmung und stereotype Bilder*. Luzern: Hochschule Luzern.
- Carnevale, Anthony P., Fry, Richard A. & Lowell, B. Lindsay (2001) Understanding, speaking, reading, writing, and earnings in the immigrant labor market. *The American Economic Review*, 91 (5) ,159-163. Gefunden unter <https://www.aeaweb.org/articles?id=10.1257/aer.91.2.159>
- Castellà, Helena (2017). *The situation of refugee women in Europe, the spanish state and catalonia. Diagnosis and gaps for improvement*. Brüssel: Centre Maurits Coppieters. Gefunden unter http://www.adoratrius.cat/wp-content/uploads/2017/02/CMC_6079_PAPER_situationofrefugeewomen_200117_b.pdf
- Crenshaw, Kimberlé W. (1989). Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory, and Antiracist Politics. *The University of Chicago Legal Forum*, 1, 139–167. Gefunden unter <https://chicagounbound.uchicago.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1052&context=uclf>
- CRP-Infotec (2020). *Politik und Zeitgeschichte. Die Eurozone auf einen Blick*. Gefunden unter <https://crp-infotec.de/eu-eurozone-ein-blick/>
- David, Alexandra, Evans, Michaela, Goch, Stefan, Hilbert, Josef, Jégu, Marie, Klatt, Rüdiger, Livi, Massimiliano, Röhl, Mira, Schmidt, Christopher, Schmidt, Daniel & Steinberg, Silke (2019). Selektivität und Mehrdeutigkeit in Arbeitskulturen. Gestaltung der Arbeitswelt für Flüchtlinge. In Alexandra David, Michaela Evans, Ileana Hamburg & Judith Terstriep (Hrsg.), *Migration und Arbeit. Herausforderung, Problemlage und Gestaltungsinstrumente* (S. 17-48). Berlin: Verlag Barbara Budrich.
- David, Alexandra, Evans, Michaela, Hamburg, Ileana & Terstriep, Judith (Hrsg.). (2019). *Migration und Arbeit. Herausforderung, Problemlage und Gestaltungsinstrumente*. Berlin: Verlag Barbara Budrich.
- Deege, Franziska (2017). *Soziale Arbeit als Menschenrechtsprofession*. München: Gesellschaftspolitische Projekte e.V. Gefunden unter https://www.gpp-ev.de/site/assets/files/1045/soziale_arbeit_als_menschenrechtsprofession.pdf
- Egger, Theres (2003). *Integration und Arbeit. Handlungsfelder, Akteure und Ansatzpunkte zur Besserstellung von Ausländerinnen und Ausländern auf dem Schweizer Arbeitsmarkt. Materialien zur Integrationspolitik*. Bern: Eidgenössische Ausländerkommission. Gefunden unter https://www.ekm.admin.ch/content/dam/data/ekm/dokumentation/materialien/mat_arbeit_d.pdf
- Egger, Theres, Bauer, Tobias & Künzi, Kilian (2003). *Möglichkeiten von Massnahmen gegen rassistische Diskriminierung in der Arbeitswelt. Eine Bestandesaufnahme von Problemlagen und Handlungsmöglichkeiten*. Bern: Büro für arbeits- und sozialpolitische Studien. Gefunden unter <https://edudoc.ch/record/32541?ln=de>
- Eine Welt der Vielfalt (ohne Datum). *Intersektionalität. Diversity und Mehrfachzugehörigkeit*. Gefunden unter <https://www.ewdv-diversity.de/diversity/intersektionalitaet>

- Esser, Hartmut (2006). *Migration, Sprache und Integration*. Berlin: Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung. Gefunden unter <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ss0ar-113493>
- Fachstelle für Rassismusbekämpfung [FRB]. (2019). *Rassistische Diskriminierung in der Schweiz. Bericht der Fachstelle für Rassismusbekämpfung 2018 [Broschüre]*. Bern: Autorin. Gefunden unter https://www.edi.admin.ch/dam/edi/de/dokumente/FRB/Neue%20Website%20FRB/Monitoring%20und%20Berichterstattung/Bericht/FRB%20Bericht%202018.pdf.download.pdf/Rassistische-Diskriminierung%202018_de_WEB.pdf
- Fachstelle Rassismusbekämpfung (2014). *Begrifflichkeiten im Zusammenhang mit Rassismus und rassistischer Diskriminierung*. Gefunden unter <https://www.edi.admin.ch/edi/de/home/fachstellen/frb/FAQ/wie-definiert-die-fachstelle-fuer-rassismusbekaempfung-rassismus.html>
- Flick, Uwe (1999). *Qualitative Forschung. Theorie, Methoden, Anwendung in Psychologie und Sozialwissenschaften*. Hamburg: Rowohlt.
- Flick, Uwe (2009). *Sozialforschung. Methoden und Anwendungen*. Hamburg: Rowohlt.
- Flick, Uwe (2011). *Qualitative Sozialforschung. Eine Einführung*. Hamburg: Rowohlt.
- Flick, Uwe, Von Kardorff, Ernst, Keupp, Heiner, Rosenstiel, Lutz & Wolff, Stephan (1991). *Handbuch Qualitative Sozialforschung. Grundlagen, Konzepte, Methoden und Anwendungen*. München: Psychologie Verlags Union.
- Flügel, Martin (2009). Strukturelle Arbeitslosigkeit – eine grundsätzliche Herausforderung für den Sozialstaat Schweiz. In Christin Kehrli (Hrsg.), *Sozialalmanach 2009. Schwerpunkt: Zukunft der Arbeitsgesellschaft* (S.135-149). Luzern: Caritas-Verlag.
- Foda, Fadia & Kadur, Monika (2005). *Studie. Flüchtlingsfrauen - Verborgene Ressourcen*. Berlin: Deutsches Institut für Menschenrechte. Gefunden unter https://www.institut-fuer-menschenrechte.de/uploads/tx_commerce/studie_fluechtlingsfrauen_verborgene_ressourcen.pdf
- Frese, Michael (1980). Arbeitslosigkeit. In Roland Asanger & Gerd Wenninger (Hrsg.), *Handwörterbuch der Psychologie* (S. 31-39). Weinheim: Beltz.
- Gaillard, Serge & Baumberger, Daniel (2013). Arbeit und Beschäftigung. In Anna Maria Riedi, Michael Zwilling, Marcel Meiser Kressig, Petra Benz Bartoletta & Doris Aebi Zindel (Hrsg.), *Handbuch Sozialwesen Schweiz* (S. 92-102). Bern: Haupt Verlag.
- Geisen, Thomas & Ottersbach, Markus (Hrsg.). (2015). *Arbeit, Migration und Soziale Arbeit. Prozesse der Marginalisierung in modernen Arbeitsgesellschaften*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Gomolla, Mechtild (2010). Institutionelle Diskriminierung. Neue Zugänge zu einem alten Problem. In Ulrike Hormel & Albert Scherr (Hrsg.), *Diskriminierung. Grundlagen und Forschungsergebnisse* (S. 61-93). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Gomolla, Mechtild & Radkte, Frank-Olaf (2007). *Institutionelle Diskriminierung. Die Herstellung ethnischer Differenz in der Schule* (2. Aufl.). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

- Gomolla, Mechthild & Radtke, Frank-Olaf (2009). *Institutionelle Diskriminierung. Die Herstellung ethnischer Differenz in der Schule* (3. Aufl.). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Gunda-Werner-Institut in der Heinrich-Böll-Stiftung & Center for intersectional Justice. (2019). «Reach everyone in the planet...» Kimberlé Crenshaw und die Intersektionalität [Broschüre]. Berlin: Autor.
- Hansel, Toni (2010). *Soft Skills Alternative zur Fachlichkeit oder weiche Performance?* Freiburg: Centaurus Verlag.
- Helfferich, Cornelia (2011). *Die Qualität qualitativer Daten. Manual für die Durchführung qualitativer Interviews* (4. Aufl.). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Hey, Thomas & Forst, Gerrit (2015) *AGG. Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz* (2. Aufl.). Frankfurt am Main: Deutscher Fachverlag.
- Holzleithner, Elisabeth (2010). Mehrfachdiskriminierung im europäischen Rechtsdiskurs. In Ulrike Hormel & Albert Scherr (Hrsg.), *Diskriminierung. Grundlagen und Forschungsergebnisse* (S. 95-114). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Humanrights (2020). *Das Diskriminierungsverbot in der schweizerischen Bundesverfassung*. Gefunden unter <https://www.humanrights.ch/de/menschenrechte-themen/diskriminierungsverbot/rechtslage-schweiz/bundesverfassung/>
- Husi, Gregor (2006). *Kurzbescrieb Narratives Interview*. Unveröffentlichtes Unterrichtsskript. Hochschule Luzern – Soziale Arbeit.
- Ihde-Scholl, Thomas (2015). *Wenn die Psyche streikt. Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt*. Zürich: Beobachter-Edition.
- Imdorf, Christian (2010). Die Diskriminierung ‚ausländischer‘ Jugendlicher bei der Lehrlingsauswahl. In Ulrike Hormel & Albert Scherr (Hrsg.), *Diskriminierung. Grundlage und Forschungsergebnisse* (S. 197-220). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Jahoda, Marie (1983). *Wieviel Arbeit braucht der Mensch. Arbeit und Arbeitslosigkeit im 20. Jahrhundert*. Weinheim und Basel: Beltz Verlag.
- Jewson, Nick & Mason, David (1986). Modes of Discrimination in the Recruitment Process: Formalisation, Fairness and Efficiency. *Sociology*, 20 (2), 43–63. Gefunden unter <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0038038586020001005>
- Knappert, Lena, Kornau, Angela & Figengül, Meltem (2018). Refugees' exclusion at work and the intersection with gender: Insights from the Turkish-Syrian border. *Journal of Vocational Behavior*, 105 (4), 62–82. Gefunden unter <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0001879117301392>
- Knuth, Matthias (2012). Berufliche Anerkennung und Berufsintegration von Eingewanderten. In Axel Bolder, Rolf Dobischat, Günter Kutscha & Gerhard Reutter (Hrsg.), *Beruflichkeit zwischen institutionellem Wandel und biographischem Projekt* (S. 127–151). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

- Kompass (ohne Datum). *Was ist Diskriminierung?*. Gefunden unter http://kompass.human-rights.ch/cms/front_content.php?idcat=1930
- Kuckartz, Udo (2010). *Einführung in die computergestützte Analyse qualitativer Daten*. Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften.
- Liebig, Thomas (2018). *Dreifach benachteiligt? Ein erster Überblick über die Integration weiblicher Flüchtlinge*. Paris: Organisation for Economic Co-operation and Development. Gefunden unter <https://www.oecd.org/berlin/publikationen/Fl%C3%BChtlingsfrauenStudie.pdf>
- Liebig, Thomas, Kohls, Sebastian & Krause, Karolin (2012). *The Labour Integration of Immigrants and their Children in Switzerland*. Paris: Organisation for Economic Co-operation and Development. Gefunden unter <http://www.oecd.org/switzerland/49654710.pdf>
- Loren, Wilhelm (1993). Diskriminierung. In Bernhard-Thomas Ramb & Manfred Tietze (Hrsg.), *Ökonomische Verhaltenstheorie* (S. 119-147). München: Vahlen.
- Ludwig-Mayerhofer, Wolfgang (2005). Arbeitslosigkeit und sozialer Ausschluss. In Roland Anhorn & Frank Bettinger (Hrsg.), *Sozialer Ausschluss und Soziale Arbeit. Positionsbestimmungen einer kritischen Theorie und Praxis Sozialer Arbeit* (S. 203-218). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Marten, Eike & Walgenbach, Katharina (2016). Intersektionale Diskriminierung. In Albert Scheer, Aladin El-Mafaalani & Gökçen Yüksel (Hrsg.), *Handbuch Diskriminierung* (S. 1-12). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Mayer, Horst O. (2008). *Interview und schriftliche Befragung. Entwicklung, Durchführung und Auswertung* (4. Aufl.). München: Oldenbourg.
- Mayring, Philipp (2002). *Einführung in die qualitative Sozialforschung*. Weinheim: Beltz.
- Meuser, Michael & Nagel, Ulrike (1991). ExpertInneninterviews - vielfach erprobt, wenig bedacht. Ein Beitrag zur qualitativen Methodendiskussion. In Detlef Garz & Klaus Kraimer (Hrsg.), *Qualitativ-empirische Sozialforschung: Konzepte, Methoden, Analysen* (S. 442-444). Opladen: Westdeutscher Verlag.
- Mey, Eva, Riedweg, Werner & Schaufelberger, Daniel (2013). Vorwort. In Daniel Schaufelberger (Hrsg.), *Supported Employment. Arbeitsintegration für Personen mit erschwertem Zugang zum Arbeitsmarkt* (S. 9-11). Luzern: Interact.
- Mirbach, Thomas, Triebel, Katrin & Farrokhzad, Schahrazad (2013) *Programmevaluation "ESF-Bundesprogramm zur arbeitsmarktlichen Unterstützung für Bleibeberechtigte und Flüchtlinge mit Zugang zum Arbeitsmarkt". 2. Förderrunde - Zwischenbilanz*. Hamburg: Lawaetz-Stiftung – Univation. Gefunden unter https://www.fluchtort-hamburg.de/fileadmin/pdf/2013/Zwischenbilanz_BR_II__14-01-2013.pdf
- Mohr, Gisela & Richter, Peter (2008). Psychosoziale Folgen von Erwerbslosigkeit und Intervention. *Aus Politik und Zeitgeschichte*, 40-41 (9), 25-32. Gefunden unter <https://www.bpb.de/system/files/pdf/RXGKKH.pdf>

- Mührel, Eric (2009). *Soziale Arbeit im gesellschaftlichen Wandel. Anfragen an die Profession und Disziplin zu Beginn der 21. Jahrhunderts*. Essen: Blaue Eule.
- Müller, Burkhard (2012). Professionalität. In Werner Thole (Hrsg.), *Grundriss der Sozialen Arbeit. Ein einführendes Handbuch* (4. Aufl., S. 955-974). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Nationales Forschungsprogramm [NFP 60]. (2014). *Gleichstellung der Geschlechter. Ergebnisse und Impulse. Synthesebericht [Broschüre]*. Bern: Autor. Gefunden unter http://www.nfp60.ch/SiteCollectionDocuments/NFP_60_Synthese_de_Web.pdf
- Nef, Susanne & Streckeisen, Peter (2019). Soziale Arbeit und Intersektionalität: zur Relevanz des Konzepts und zu offenen Fragen in Theorie und Praxis. *Sozial aktuell*, 3 (3), 8-12.
- Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung [OECD]. (2013). *International Migration Outlook 2013 [Broschüre]*. Paris: Autorin. Gefunden unter https://read.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/international-migration-outlook-2013_migr_outlook-2013-en#page194
- Patton, Michael Q. (1990). *Qualitative evaluation and research Methods*. Newbury Park: Sage.
- Pfeifer, Wolfgang (1993). Diskriminierung. In *Etymologisches Wörterbuch des Deutschen* (2. Aufl., S. 230). Berlin: Akademie Verlag.
- Reinders, Heinz (2005). *Qualitative Interviews mit Jugendlichen führen. Ein Leitfaden*. München: Oldenbourg.
- Riaño, Yvonne & Baghdadi, Nadia (2007). Understanding the labour market participation of skilled immigrant women in Switzerland. The role of class, ethnicity and gender. *Journal of International Migration and Integration*, 8 (6), 163–183. Gefunden unter https://www.researchgate.net/publication/227309840_Understanding_the_Labour_Market_Participation_of_Skilled_Immigrant_Women_in_Switzerland_The_Interplay_of_Class_Ethnicity_and_Gender
- Rössel, Jörg (2009). *Sozialstrukturanalyse. Eine Kompakte Einführung*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Salvisberg, Alexander (2010). *Soft Skills auf dem Arbeitsmarkt: Bedeutung und Wandel*. Zürich: Seismo Verlag.
- Schaufelberger, Daniel (2013). *Supported Employment. Arbeitsintegration für Personen mit erschwerem Zugang zum Arbeitsmarkt*. Luzern: interact.
- Schaufelberger, Daniel & Mey, Eva (2010). Viele Massnahmen– wenig Übersicht. Arbeitsintegration – Vorschlag einer Systematisierung. *Sozialaktuell*, 5 (5), 15-18.
- Schmidt, Friederike (2012). *Der Blick der Sozialen Arbeit*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Sehrer, Armin (2019). *Einführung Arbeitsintegration*. Unveröffentlichtes Unterrichtsskript. Hochschule Luzern – Soziale Arbeit.

- Sehrer, Armin (2020). *Begriffe im Modul 340 «Arbeitsintegration»*. Unveröffentlichtes Unterrichtsskript. Hochschule Luzern – Soziale Arbeit.
- Sheldon, George (2010). Der Schweizer Arbeitsmarkt seit 1920: Langfristige Tendenzen. *Die Volkswirtschaft. Das Magazin für Wirtschaftspolitik*, 2 (1), 15-19.
- Staatssekretariat für Migration (2014). *Förderbereich «Arbeitsmarktfähigkeit» Auswertung Berichterstattung 2014*. Gefunden unter <https://www.sem.admin.ch/dam/data/sem/integration/berichte/kip/2014/ber-kip-2014-arbeitsmarktfaehigk-d.pdf>
- Staatssekretariat für Migration (2016). *Asylstatistik 2015*. Gefunden unter <https://www.sem.admin.ch/sem/de/home/aktuell/news/2016/2016-01-28.html>
- Staatssekretariat für Migration (2020a). *Asylstatistik 1. Quartal 2020*. Gefunden unter <https://www.sem.admin.ch/sem/de/home/publiservice/statistik/asylstatistik/archiv.html>
- Staatssekretariat für Migration (2020b). *Asylstatistik März 2020*. Gefunden unter <https://www.sem.admin.ch/sem/de/home/publiservice/statistik/asylstatistik/archiv/2020/03.html>
- Staatssekretariat für Wirtschaft (2020). *Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD)*. Gefunden unter https://www.seco.admin.ch/seco/de/home/Aussenwirtschaftspolitik_Wirtschaftliche_Zusammenarbeit/internationale_organisationen/oecd.html
- Staub-Bernasconi, Silvia (2007). Soziale Arbeit. Dienstleistung oder Menschenrechtsprofession? Zum Selbstverständnis Sozialer Arbeit in Deutschland mit einem Seitenblick auf die internationale Diskussionslandschaft. In Andreas Lob-Hüdepohl & Walter Lesch (Hrsg.), *Ethik Sozialer Arbeit. Ein Handbuch. Einführung in die Ethik der Sozialen Arbeit* (S. 20-54). Paderborn: Ferdinand Schöningh.
- Staub-Bernasconi, Silvia (2008). Menschenrechte in ihrer Relevanz für die Theorie und Praxis Sozialer Arbeit. Oder: Was haben Menschenrechte überhaupt in der Sozialen Arbeit zu suchen? Widersprüche. *Zeitschrift für sozialistische Politik im Bildungs-, Gesundheits- und Sozialbereich*, 107 (3), 9–32. Gefunden unter https://www.widersprueche-zeitschrift.de/IMG/pdf/widersprueche_107.pdf
- Streckeisen, Peter (2012). Steigende Erwerbslosigkeit und Prekarität in der Schweiz: Das Ende eines «Sonderfalls». In Karin Scherschel, Peter Streckeisen & Manfred Krenn (Hrsg.), *Neue Prekarität. Die Folgen aktivierender Arbeitsmarktpolitik. Europäische Länder im Vergleich* (S. 47-76). Frankfurt: Campus Verlag.
- Stutz, Heidi (2003). *Arbeitswelt ohne Diskriminierung. Massnahmen gegen rassistische Diskriminierung am Arbeitsplatz*. Bern: Fachstelle für Rassismusbekämpfung. Gefunden unter <https://www.edi.admin.ch/edi/de/home/fachstellen/frb/bestellungen-und-publikationen/arbeitswelt-ohne-diskriminierung.html>
- Unkelbach, Christian, Hella, Schneider, Kai, Gode & Miriam, Senft (2010). A Turban Effect, Too: Selection Biases against Women Wearing Muslim Headscarves. *Social Psychological and Personality Science*, 1 (8), 378-383. Gefunden unter <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/1948550610378381>

- Waldinger, Roger & Lichter, Michael I. (2003). *How the other half works. Immigration and the social organization of labor*. Berkeley: University of California Press.
- Walgenbach, Katharina (2011). Intersektionalität als Analyseparadigma kultureller und sozialer Ungleichheiten. In Johannes Bilstein, Jutta Ecarius & Edwin Keiner (Hrsg.), *Kulturelle Differenzen und Globalisierung. Herausforderungen für Erziehung und Bildung* (S. 113-130). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Walgenbach, Katharina (2012). *Intersektionalität – eine Einführung*. Gefunden unter <http://portal-intersektionalitaet.de/uploads/media/Walgenbach-Einfuehrung.pdf>
- Walgenbach, Katharina (2013). Postscriptum: Intersektionalität – Offenheit, interne Kontroversen und Komplexität als Ressourcen eines gemeinsamen Orientierungsrahmens. In Helma Lutz, Maria Theresa Herrera Vivar & Linda Supik (Hrsg.), *Fokus Intersektionalität. Bewegung und Verortungen eines vielschichtigen Konzeptes* (2. Aufl., S. 265-277). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Walgenbach, Katharina (2014). *Heterogenität – Intersektionalität – Diversity in der Erziehungswissenschaft*. Opladen: Verlag Barbara Budrich.
- Weichselbaumer, Doris (2016). Discrimination against Female Migrants Wearing Headscarves. *IZA Discussion Paper, 10217 (9), 1-29*. Gefunden unter <https://www.iza.org/publications/dp/10217/discrimination-against-female-migrants-wearing-headscarves>
- Weingärtner, Simon (2019). *Soziologische Arbeitsmarkttheorien. Ein Überblick*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Winker, Gabriele & Degele, Nina (2009). *Intersektionalität. Zur Analyse sozialer Ungleichheiten*. Bielefeld: Transcript Verlag.
- Young, Iris Marion (2007). Structural injustice and the politics of difference. In Anthony Simon Laden & David Owen (Hrsg.), *Multiculturalism and Political Theory* (S. 60-88). Cambridge: Cambridge University.
- Yuval-Davis, Nira (2006). Belonging and the Politics of Belonging. *Patterns of Prejudice*, 40 (3), 197-214. Gefunden unter https://www.academia.edu/7712697/Patterns_of_Prejudice_Belonging_and_the_politics_of_belonging_PLEASE_SCROLL_DOWN_FOR_ARTICLE
- Zinsmeister, Julia (2014). Additive oder intersektionale Diskriminierung? Behinderung, «Rasse» und Geschlecht im Antidiskriminierungsrecht. In Gudrun Wansing & Manuela Westphal (Hrsg.), *Behinderung und Migration. Inklusion, Diversität, Intersektionalität*. (S. 264-284). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

10 Anhang

Anhang A	Einwilligungserklärung
Anhang B	Leitfaden Expert*innen-Interview
Anhang C	Interviewprotokoll
Anhang D	Transkriptionsregel
Anhang E	Kategoriesystem

Anhang A: Einwilligungserklärung

Einwilligungserklärung und Datenschutz

Im Rahmen meiner Bachelor-Arbeit an der Hochschule Luzern – Soziale Arbeit, untersuche ich mögliche Diskriminierungen von geflüchteten Frauen beim Zugang zum Arbeitsmarkt aus einer intersektionalen Perspektive. Dazu werde ich ein Interview mit Ihnen als Expert*in führen. Der Datenschutz verlangt Ihre ausdrückliche Einwilligung, dass ich das Interview aufzeichnen, speichern und auswerten darf.

Die Bachelor-Arbeit wird von Charlotte Acakpo geschrieben und von der Hochschule Luzern – Soziale Arbeit begleitet.

Die Interviewerin unterliegt der Schweigepflicht, die Arbeit dient allein wissenschaftlichen Zwecken und folgendes Vorgehen wird Ihnen versichert:

- Sorgfältiger Umgang mit dem Erzählten. Das Interview wird aufgenommen, transkribiert und anschliessend gelöscht
- Anonymisierung aller Personen- und Ortsangaben
- Die Abschrift wird nicht veröffentlicht und ist nur projektinternen Personen zugänglich, welche der Schweigepflicht unterliegen
- Zitate und Aussagen des Interviews werden in der Bachelor-Arbeit verwendet, ohne dass Rückschlüsse auf die Person möglich sind

Die Einwilligungserklärung ist freiwillig und kann jederzeit widerrufen werden.

Anhang B: Leitfaden Expert*innen-Interview

Die Tonaufnahme und Anonymisierung wurden mit allen Befragten bereits im Voraus abgesprochen. Dennoch wurden die Themen Einwilligung und Datenschutz vor den Interviews nochmals erklärt.

Dieses Interview wird im Rahmen meiner Bachelor-Arbeit mit der Fragestellung *«Aufgrund welcher Merkmale werden geflüchtete Frauen beim Zugang zum Arbeitsmarkt diskriminiert und wie hängen diese zusammen?»* geführt. Alle Daten werden anonymisiert, die Teilnahme am Interview ist freiwillig und kann jederzeit abgebrochen werden. Die Aufnahme wird nur für die Transkription verwendet und anschliessend gelöscht.

Interviewpartner*in:

Ort:

Datum:

Dauer:

1. Können Sie mir als Einstieg kurz Ihre Tätigkeit und Funktion beschreiben?
2. Nehmen Sie in Ihrer Tätigkeit Diskriminierungen und Mehrfachdiskriminierungen von geflüchteten Frauen wahr?
 - 2.1 Aufgrund welcher Merkmale werden diese Frauen diskriminiert?
 - 2.2 Wann und wie finden diese Diskriminierungen statt?
 - 2.3 Durch welche Personen erfolgen die Diskriminierungen?
 - 2.4 In welchen Berufsbranchen kommt es besonders häufig zu Diskriminierungen?
3. Welche Gruppen der geflüchteten Frauen sind besonders betroffen von Diskriminierung/Mehrfachdiskriminierung und wieso?
4. Was ist der Hintergrund/Auslöser/Ursache der Diskriminierung?
5. Mit welchen zusätzlichen Hindernissen sind die Frauen konfrontiert?
6. Wie reagieren Sie, wenn sie von Diskriminierungen bei ihrer Tätigkeit erfahren oder diese direkt miterleben?
 - 6.1 Sprechen Sie die diskriminierenden Personen darauf an?
 - 6.2 Besprechen sie diese Vorfälle/Situationen mit den Frauen?

- 6.3 Wie unterstützen Sie die geflüchteten Frauen in diesen Situationen?
- 6.4 Wie gehen Sie in ihrer Beratungsstelle gegen Diskriminierung vor? Was wird bereits gemacht?
- 7.** Wo sehen Sie noch Handlungsbedarf um gegen Diskriminierung beim Zugang zum Arbeitsmarkt vorzugehen?
- 7.1 Auf welchen Ebenen müsste angesetzt werden?
- 7.2 Welche konkreten Massnahmen sind nötig?
- 8.** Wie können die geflüchteten Frauen noch besser unterstützt werden beim Zugang zum Arbeitsmarkt?

Anhang C: Interviewprotokoll

Interview Code:

Datum:

Dauer:

Informationen zum Interview:

1. Ort, Räumlichkeit:
2. Interviewatmosphäre:
3. Personale Beziehung:
4. Interaktion im Interview:
5. Zentrale Stellen:
6. Abweichung vom Interviewleitfaden oder Ablaufmodell:
7. Schwierige Passagen:

Checkliste:

- Einwilligungserklärung
- Interviewte möchte die Arbeit zugeschickt
- Ich darf mich bei Fragen melden

Sonstige Notizen:

Anhang D: Transkriptionsregel

Transkriptionsregeln

1. Es wird wörtlich transkribiert, vorhandene Dialekte werden möglichst wortgenau ins Hochdeutsche übersetzt.
2. Die Interpunktion wird zugunsten der Lesbarkeit gemacht.
3. Pausen werden durch Auslassungspunkte in Klammern (...) markiert.
4. Verständnissignale wie «mhm» werden nicht transkribiert. AUSNAHME: Eine Antwort besteht NUR aus «mhm» dann wird für «mhm» (bejahend) oder «mhm» (verneinend) getippt.
5. Emotionale nonverbale Äusserungen oder wichtige Zusatzinformationen (etwa wie lachen oder geht ans Telefon etc.) werden beim Einsatz in Klammern notiert.
6. Die interviewende Person wird durch ein I, die befragte Person durch ein B gekennzeichnet.

Anhang E: Kategoriensystem

Kategorientabelle Expert*innen

Hauptkategorie: Diskriminierungsmerkmale und Intersektionen				
Nr.	Kategorien und Kodierregel	Subkategorien	Schwerpunkt (Anzahl ähnliche Aussagen)	Ankerbeispiele
A1	Diskriminierungsmerkmale Hier beschreiben die Befragten, welche Diskriminierungsmerkmale sie in der Praxis wahrnehmen.	Kulturelle Merkmale	Diskriminierung aufgrund des Namens E1 und E3	E1: «Denn bereits anhand des Namens ist es möglich zu unterscheiden. Dort startet es.» E3: «Ganz bestimmt kommt es vor, dass das HR weiss, dass sie keine Flüchtlinge berücksichtigen dürfen oder keine mit –ic Namen. Es hat grundsätzlich mit ausländischen Namen zu tun.»
			Diskriminierung aufgrund der Sprache E1, E2 und E3	E1: «Sprachlich, dass die Leute diskriminiert werden, weil man denkt, dass jemand nicht genug Deutsch spricht.» E2: «(...) dort denke ich, wird von den sprachlichen Fähigkeiten sehr viel von den Leuten erwartet. Auch wenn sie sonst sehr gut sind. Hier kommt es wirklich zu einer Diskriminierung.» E2: «Das fällt mir immer wieder auf, wenn ich an einem Gespräch anwesend bin, dann wird ohne nachzufragen Mundart gesprochen, auch wenn offensichtlich ist, dass diese Person gegenüber, das nicht beherrscht.» E3: «Diskriminierung kann auch das Deutsch sein, dass wir grundsätzlich der Meinung sind, es würde ausreichen für eine gewisse Arbeit und durch das nicht Vorhandensein von perfektem Deutsch oder Schweizerdeutsch, trotzdem keine Chance auf eine Stelle besteht.»

		<p>ilie</p> <p>erfamiliäre Diskrimi- ung</p> <p>nd E3</p>	<p>«Dass sie bereits diskriminiert wer- weil sie nicht die gleichen Privilegien lten wie beispielsweise ihre Männer, sie zuerst mit den Kindern zu Hause oder nicht zu den gleichen Möglich- en kommen.»</p> <p>«Dass es aus der Familie der Person eine Art Diskriminierung gibt. (...) ussendlich ist immer eine Person, Va- oder der Mann, also immer eine nliche Person, im Hintergrund die cheidet oder alles beeinflusst.»</p> <p>«Innerfamiliäre Diskriminierung und besonders bei muslimischen Fami- Ja ich denke, dass die familiäre Dis- inierung in muslimischen Familien verbreiteter ist als in anderen.»</p>
	Körperliche Merkmale	<p>Diskriminierung aufgrund der Hautfarbe</p> <p>E1, E2 und E3</p>	<p>E1: «Dann die offensichtlichen Ge- schichten, (...) wie auch wirklich of- fensichtliche Merkmale wie die Hautfarbe die mitspielen kann.»</p> <p>E1: «Daher ist vielleicht in der Hie- rarchie der Diskriminierung der Glaube das Zentralste und dann die Hautfarbe und Kultur.»</p> <p>E1: «(...) wir mussten da wirklich das Foto anpassen, weil er ein Foto hatte, bei dem er einerseits, er hat eine sehr dunkle Hautfarbe, aber er hat auch noch sehr ernst geschaut. Es war wirklich ein etwas angstma- chendes Bild.»</p> <p>E2: «Dunkelhäutige Frauen haben sicherlich einen anderen Zugang o- der andere Möglichkeiten.»</p>
	Religion	<p>Diskriminierung aufgrund des Kopftuchs</p> <p>E1, E2, und E3</p>	<p>E1: «(...) dass es bei Tätigkeiten die an der Front im Verkauf, in einer Apotheke in der Beratung, ja an der Front mit Kunden arbeiten, dass dies absolut nicht in Frage kommt.»</p> <p>E1: «Ja eine Klientin die auf dem CV ohne Kopftuch war und dann wurde sie direkt zum Probearbeiten einge-</p>

				<p>laden und hat das Kopftuch getragen Dann haben sie ihr nach dem Probearbeiten abgesagt, weil sie nicht bereit war, ohne Kopftuch zu arbeiten.»</p> <p>E2: «Dann die offensichtlichen Geschichten, Religion, Muslima, Kopftuch sicher ein Thema.»</p> <p>E2: «Dass einer Person abgesagt wird wegen dem Kopftuch oder erwartet wird, dass sie das Kopftuch ablegt um den Job allenfalls antreten zu können.»</p> <p>E3: «Das ist relativ schwierig, Frauen mit Kopftuch in einen Job zu vermitteln. Ja weil es für viele Personen eine Grenze ist, dass ein Arbeitgeber das seinen Arbeitnehmern nicht zumuten will.»</p> <p>E3: »Ich habe bereits mehrmals gehört: „Kopftuch kommt mir nicht ins Haus»</p> <p>E3: «Einmal habe ich auch gelesen, kein Kopftuch. Ich glaube es war für ein Coiffeur oder Kosmetikerin, als es ausdrücklich im Inserat stand: Keine Kopftücher.»</p> <p>E3: «Im Kopf kann das durchaus vorkommen, aber nie laut. Aber meistens bemerke ich es und von diesem Moment an, ist es auch bereits wieder erledigt. Beispielsweise mache ich einen Termin mit einer Person die ich nicht kenne und sobald ich sie im Büro sehe mit Kopftuch, denke ich: Ach du scheisse!“ Ja auch eine Art Diskriminierung aber der Anlass ist eher die Verzweiflung, wieder eine Stelle zu suchen unter diesen Umständen.»</p> <p>E3: «Das Kopftuch ist wirklich etwas das stärker ist. Dadurch wird wirklich jede Stellensuche noch schwieriger als ohne Kopftuch.»</p>
--	--	--	--	---

			<p>Diskriminierung aufgrund der religiösen Bekleidung</p> <p>E2</p>	<p>E2: «Eine Hebamme mit enorm viel Erfahrung und am Schluss konnte sie nicht einmal ein Praktikum machen, weil sie sich nicht auf die Kleidervorschriften einlassen konnte.»</p> <p>E2: «In der Pflege erlebe ich das ab und zu, dass wir Frauen, viele muslimische Frauen die gerne in die Pflege einsteigen würden, aber sie wirklich diese Vorgaben haben, wie die Kleidung bis zum Knöchel oder eben Kopftuch. Und dort haben wir immer wieder Schwierigkeiten erlebt, wenn wir versucht haben, Personen so zu integrieren. Dann sind immer wieder Rückmeldungen gekommen: Bei uns nur T-Shirt erlaubt, Haare müssen zusammengebunden werden.»</p>
			<p>Händeschütteln aufgrund Religion verboten</p> <p>E1</p>	<p>E1: «(...) Frau welche die Hand einem Mann nicht geben kann. Sie schüttelt die Hand nicht, sie verweigert den Handschlag. Und dies war auch ein Problem, (...) wirklich Mühe diese Frau so zu vermitteln.»</p>
			<p>Kontakt zu Männern aufgrund Religion verboten</p> <p>E1</p>	<p>E1: «(...) eine Frau begleitet, die nicht mit Männern kann, keinen Beruf bei dem Männer in irgendeiner Form in der Nähe sein dürfen. Nicht näher als zehn Meter Abstand.»</p>
			<p>Frauen die ihre Religion ausüben</p> <p>E1</p>	<p>E1: «Bei den Frauen ist es stärker. Weil man es den Männern mit dem Glauben auch nicht ansieht.»</p> <p>E1: «Händeschütteln und dies ist auch ein Frauenthema und kein Männerthema.»</p> <p>E1: «(...) aber bei Frauen kann man es sehen, wenn sie den Handschlag verweigern oder auch nicht mit Männern zusammenarbeiten möchten oder ihnen nicht in die Augen schauen möchten. Bei Frauen ist es offenkundig und direkter. Diskriminierung kann viel direkter stattfinden.»</p> <p>E1: «</p>

		Nationalität	<p>Diskriminierung aufgrund der Herkunft</p> <p>E1 und E2</p>	<p>E1: «Ja das sicher. Weil sie aus einem anderen Land kommen, eine andere Herkunft haben. Das auf jeden Fall.»</p> <p>E1: «Weil viel Klischeedenken noch herrscht. Wenn wieder Geschichten erscheinen, von einem Eritreer der in Frankfurt etwas gemacht hat und dann direkt alle mit eritreischer Herkunft in der Schweiz Mittäter sind.»</p> <p>E2: «Diese Diskriminierung denke ich, kommt häufig vor. Dass man oder die Gesellschaft entscheidet, wer es verdient hat hier zu sein und wer nicht. Beispielsweise bei syrischen Frauen, bei denen möglicherweise mehr Verständnis für ihre Anwesenheit vorhanden ist.»</p>
		Herkunft	<p>Diskriminierung aufgrund des Ausländerseins oder Flüchtlingsstatus</p> <p>E1 und E3</p>	<p>E1: «(...)über ein Personalbüro für eine Firma wurde mir gesagt: Ich vertraue mich fast nicht, ihnen dies zu sagen, aber das ist ein mittelständiges, gutbürgerliches Schweizer Unternehmen im Zürcher Oberland in einer kleinen Ortschaft Ich kann ihn dort nicht vorstellen Es tut mir leid, dass ich so ehrlich bin.»</p> <p>E3: «Ausländische Arbeitssuchende haben es im Allgemeinen schwieriger als Schweizer und vielleicht noch Deutsche.»</p> <p>E3: «Es gib es sicher, dass sie versuchen mit einer Ausrede die Person nicht zu berücksichtigen, weil sie eine Ausländerin ist. Noch niemand hat mir so direkt ins Gesicht gesagt: Ah nein mit eritreischen Frauen oder Ausländerinnen, mit Flüchtlingen arbeiten wir nicht. Was ich aber schon öfters gehört habe: Ich habe es bereits versucht mit Flüchtlingen, es hat jedoch nicht funktioniert und jetzt will ich keine mehr.»</p>

			<p>Diskriminierung aufgrund der anderen Kultur oder Mentalität</p> <p>E1 und E3</p>	<p>E1: «Dass wenn sie die Auswahl haben bei den Bewerbungen, sie auf der sicheren Seite sein wollen und eine Person mit dem Wertesystem aus der Schweiz und nicht mit einer anderen Kultur auswählen. Weil unsicher ist, auf was man sich einlässt, einstellen muss.»</p> <p>E3: «Also die Mentalität, die Personen sie leben, denken anders und verhalten sich anders. Es gibt beide Seiten. Besonders bei Afrikanischen Frauen, Eritrea, Äthiopien die sind oft sehr eingeschüchtert, sehr still und das hilft nicht bei der Stellensuche. Sie können sich nicht verkaufen, sie werden dann ohne eigene Meinung, als zurückhaltend angeschaut. Dann gibt es das Gegenteil, beispielsweise türkische Frauen die sehr temperamentvoll sind oder kurdische Frauen. Das kann auch syrische oder so sein. Sehr temperamentvoll, die dem Arbeitgeber auch irgendwie suspekt sind und auch nicht oder die Meisten nicht gut ankommen.“</p>
		Berufserfahrung	<p>Keine oder nur wenig Berufserfahrung</p> <p>E3</p>	<p>E3: «Sehr oft haben die Frauen wenig bis keine Berufserfahrung. Sie sind in die Schule gegangen, wurden aber relativ schnell verheiratet, haben Kinder auf die Welt gebracht und waren immer zu Hause. Sie haben hier keine Berufserfahrung und</p>

		Gesundheit	Trauma E1 und E3	<p>das ist für den Arbeitgeber auch ein Grund zu sagen: Interessiert mich nicht. Die kann nicht arbeiten, sie weiss nicht wie es geht.»</p> <p>E3: «Diese Unerfahrenheit generell, oft haben sie keine Berufserfahrung oder es gibt diese Berufe bei uns nicht. Also dass sie unterschiedlich ausgeführt werden.»</p> <p>E1: «Nicht dass eine Flucht an sich nicht schon traumatisierend ist, es ist etwas Schlimmes. Aber diese Frauen haben noch zusätzliche Erlebnisse die sie mittragen müssen, die es ihnen teilweise erschweren mit Männern zu arbeiten.»</p> <p>E1: «(...) und manchmal komische Reaktionen zeigen oder auch mit Männern von sich aus nicht so natürlich sind und dies dann zu einer Gegenreaktion führt. Dies ist wie eine Prozesskette.»</p> <p>E1: «Klientinnen die eine solche Vergangenheit haben, äussern dann oft den Wunsch, dass sie eine weibliche Beraterin erhalten und nicht ein Mann. Dies führt dann auch zu einer indirekten Diskriminierung. Es tönt vielleicht etwas doof, aber es führt schlussendlich auch dazu, dass sie nicht die gleichen Integrationschancen haben.»</p> <p>E3: «(...) geflüchtete Frau mit einem Trauma sehr belastet ist, dann kann man sich bewerben und es funktioniert nicht.»</p> <p>E1: «Je nachdem hat diese Person noch körperliche Beschwerden, dann wird es noch schwieriger.»</p>
			Körperliche Beschwerden E1	
A2	Intersektionalität	Wechselwirkung der Diskriminierungskategorien	Wechselwirkung Herkunft, Religion und Hautfarbe E1	E1: «Somalierinnen und Eritreerinnen sind die schwierigsten zum Vermitteln. Weil das Kopftuch, es sind mehrheitlich Musliminnen, weil dort das Kopftuch ein Thema wird

Hier beschreiben die Befragten, die Wechselwirkung zwischen den Diskriminierungsmerkmalen die sie in der Praxis wahrnehmen.			<p>und dann noch die Hautfarbe dazu.»</p> <p>E1: «Und auf die Frauen bezogen denke ich, ist es zusätzlich, weil auch Schweizer Frauen es nicht einfach auf dem Arbeitsmarkt haben. Und zusätzlich das Kopftuch und und und. Es sind wirklich viele Hürden in Kombination, die diesen Frauen entgegengestellt sind.»</p>
	Wechselwirkung Geschlecht und Fluchthintergrund E1 und E2		<p>E1: «Und dann wählt der Arbeitgeber oft der sichere Weg, vielleicht Mann, vielleicht nicht geflüchtet. Damit er weiss, auf was er sich einlässt.»</p> <p>E2: «(...) dass ganz klar Aussagen gemacht wurden: „Also nein, eine Frau nehmen wir sicher nicht auch noch auf. Es ist bereits genug kompliziert mit diesen Leuten“ Das ist beispielsweise eine solche Äusserung die Tatsächlich eine doppelte Diskriminierung zeigt, weil Frauen sich gar nicht erst melden können, wenn sie wollen.»</p>
	Wechselwirkung Geschlecht und Religion oder anderes Merkmal E1		<p>E1: «Und auf die Frauen bezogen denke ich, ist es zusätzlich, weil auch Schweizer Frauen es nicht einfach auf dem Arbeitsmarkt haben. Und zusätzlich das Kopftuch und und und. Es sind wirklich viele Hürden in Kombination, die diesen Frauen entgegengestellt sind.»</p>

Hautkategorie: Aktive Massnahmen in den Organisationen					
Nr.	Kategorien und Kodierregel	Subkategorie	Schwerpunkt (Anzahl ähnliche Aussagen)	Ankerbeispiel	
B1	Interne Massnahmen Diskriminierung Hier beschreiben die Befragten, welche Diskriminierungsmassnahmen in ihren Organisationen bereits angewendet werden	Persönliche Ebene	Selbstreflexion E2	E2: «Man muss sich immer wieder selbst überprüfen, sich selbst an der Nase nehmen.»	
		Team Eben	Einzelfallbesprechungen und Teamsitzung E1 und E3	E1: «Was bei uns sicher besteht, ist dass wir oft im Teammeeting solche Dinge besprechen. Und auch gemeinsam beraten wie am besten damit umgegangen werden kann, wenn ganz konkret ein starker Fall von Diskriminierung vorgefallen ist oder wenn wir sehen, es könnte ein schwieriger Fall werden.» E1: «Was die anderen aus dem Team noch für Ideen hätten. Dass gemeinsam besprochen wird und das Wissen von allen einbezogen werden kann, ein bisschen wie Intervention.» E3: «Wir haben allenfalls die komischen Fallbesprechungen am Ende der Sitzungen. Jedoch gibt es fast nie ausreichend Zeit. Also ich denke Einzelfallbesprechungen mit Kollegen und Kolleginnen.»	
				Intervision E3	E3: «Was ich früher öfters hatte, waren gezielte Interventionen, die regelmässig durchgeführt wurden. Man konnte einen Fall mitbringen, den man im Team oder der Gruppe besprechen wollte. Ja Intervention ist ein gutes Tool um Tipps von anderen abzuholen, bei dem alle profitieren können.»
				Supervision E2	E2: «Ich würde sagen, Haltungsgefäss, Intervention, Supervision um immer wieder sich selbst ähm zu beleuchten, anzuschauen.»
				Haltungsgefäss E2	E2: «Ich glaube, wir haben gegen Diskriminierung einmal ein Thema behandelt. Wir haben ein sogenanntes Haltungsgefäss, das Mittwochclub heisst, das jedoch selten

				stattfindet aber bei dem es stark um Werte geht. Über das Gesetz und dann auch was sind unsere Werte und was wollen wir damit machen.»
		Strukturelle Ebene	Prozesse und Leitbilder E1 und E2	E1: «(...) bei den Prozessen. Ich weiss nicht ob er eine solche Diskriminierungsgrundlage verschriftlicht ist. Ich kann es mir gut vorstellen.» E2: «Offenheit vom Team und wenn irgendjemand sich mit diesen Werten oder diesen Leitsätzen oder mit dem wie wir erwarten, dass auf die Leute zugegangen wird, sich nicht einverstanden erklären könnte, würde diese Person nicht bei uns arbeiten.»
		Zusammenarbeit mit Klientinnen	Informieren, thematisieren und Vorfälle besprechen E1 und E2	E1: «Wir verfolgen normalerweise den Weg, wenn irgendwie möglich, dass wir die Frauen darauf ansprechen. Sehr feinfühlig fragen, ob sie sich vorstellen könnten, das Kopftuch nicht zu tragen. Wenn das Foto für den Lebenslauf gemacht werden muss, ist eine gute Frage auch: Möchten Sie das Foto mit oder ohne Kopftuch? Das Foto muss so sein wie sie arbeiten werden. Man muss sie nicht direkt konfrontieren, dass es ein Problem sein könnte, sondern subtil.» E1: «Wir versuchen die Frauen im Voraus darauf vorbereiten. Aber wir vermeiden das Wort Diskriminierung und Aussagen wie: Da werden sie dann negative Erfahrungen machen. Wir sprechen es an und versuchen sie darauf hinzuweisen. Wirklich die Rolle als Berater, auf Augenhöhe und nicht, wir versuchen sie davor irgendwie zu schützen «
		Zusammenarbeit mit Arbeitgebenden	Umgang mit diskriminierenden Arbeitgebenden und diskriminierenden Vorfällen E1	E1: «Wenn ich kann, dann sage ich etwas. Jedoch sehr höflich und zeige auf, dass man eine Chance geben sollte, es auch sehr bereichernd sein kann, dass man sich darauf einlassen soll. Aber immer positiv formuliert. Sonst bringt es nichts. Aber manchmal ist es ihnen auch nicht

				bewusst oder es ist sehr stark verankert, dass man nichts machen kann. Bei gewissen, wenn man es ihnen aufzeigt, ihnen die Vorteile zeigt oder besonders wenn es ein Praktikum ist und man sagt: Lernen Sie diese Person kennen, Sie haben nichts zu verlieren und es ist fast gratis. Dann kann man Türöffner spielen und dies ist oft Kern unseres Jobs. Das Gespräch nochmals zu suchen und nachzuhaken.»
		Politischen und öffentlichen Ebene	Öffentlichkeitsarbeit	E2: «(...) habe ich mich extrem dafür stark gemacht, als eritreische Leute stark stigmatisiert wurden. Als gesagt wurde: Die sind.... Und wir mit unserer jahrelangen Erfahrung belegen konnten, dass dies so nicht stimmt. Und es ist auch nicht wahr, was die Medien berichten und es ist eine grössere Gruppe von Leuten, die grösste Gruppe die Asyl stellt und deshalb fällt sie auch auf. Man kann sie sehen, man nimmt sie wahr, sie sind im öffentlichen Raum, sie sind nicht so zurückgezogen in einem Familiensetting. Dort kann ich mich fest dafür einsetzen auf dieser Ebene.»

Hauptkategorie: Handlungsbedarf				
Nr.	Kategorien und Kodierrung	Subkategorien	Schwerpunkt (Anzahl ähnliche Aussagen)	Ankerbeispiel
C1	Handlungsbedarf Hier beschreiben die Befragten, wo sie in der Praxis Handlungsbedarf sehen.	Vereinbarkeit	Familie parallel Qualifikation/ Arbeit E2	E2: «Weiterbildungen für Frauen die ausschliesslich Teilzeit, entweder an einer Weiterbildung oder anschliessen auch am Arbeitsmarkt teilnehmen können.» E2: «Auf der grossen Ebene, wirklich Familienarbeit, Weiterbildung und Arbeit muss parallel möglich sein.» E2: «Wirklich die Vereinbarkeit von Familie, Arbeit und der Zu-

				gang zu interessanten Weiterbildungen, die nicht bereits scheitern, weil man entweder zu viele Prozent anwesend sein muss oder ähm das Deutschniveau bereits so hohe Voraussetzung hat, dass man nicht berücksichtigt wird um diese zu besuchen.»
		Berufe	Mehr Berufe zugänglich machen /Berufspalette erweitern E2	E2: «Wir versuchen andauern herauszufinden, was es noch geben könnte ausser dieser drei Bereiche, Reinigung, Spielgruppenleiterin und Pflege. Wirklich um zu sehen, was auch noch möglich wäre, was es auch noch gibt.»
		Beratung	Beratung individuelle anpassen E1	E1: «Personen die entscheiden können, ob Geldmittel fließen. Damit sie sehen, dass bei solchen Personen eher eine Verlängerung in Betracht gezogen wird. Wenn man nach neun Monaten Beratung eine Person noch nicht platzieren konnte, dass man eine Verlängerung erhält. Das man dort etwas kulanter ist.»
			Sensibilisierung Beraterinnen und Berater	E1: «Ich denke wir in der Unterstützung müssen uns dessen auch sehr bewusst sein. Und dies dann auch bei der Vermittlung berücksichtigen.»
		Betriebe und Firmen	Sensibilisierung Arbeitgebende und Personalverantwortliche E1	E1: «Ich denke, wenn beispielsweise deine Arbeit oder Arbeiten wie deine an Arbeitgeber abgegeben werden würden, um sie hinzuweisen oder auch an Entscheidungsträger als Hinweis. Um ihnen zu vermitteln: „Hey ist euch eigentlich bewusst, mit welchen Schwierigkeiten solche Frauen, solche geflüchteten Frauen kämpfen müssen?“ Dann würden sie vielleicht das nächste Mal, wenn sie ein solches Dossier erhalten, zwei Mal überleben, ob sie wieder in diese Klischeefalle tappen oder ist es wirklich weil die Person nicht gleich gut qualifiziert ist. Ob sie dieser Person eine Chance geben könnten. Ja, wenn es den Leuten etwas bewusster wäre.»

				<p>E1: «Auf der Seite wo Gelder fließen und bei den Entscheidungsträgern der Firmen, oder bei den HR, den Personalverantwortlichen. Dass ähm man sich seinen Handlungen bewusster ist.»</p> <p>E1: «Informieren und darauf hinweisen, dass diese Personen noch viel grössere Schwierigkeiten haben.»</p> <p>E1: «Also wenn bei den Unternehmen ähm die Hürden abgebaut sind, Marketing betrieben wird, dass dann auch sie es einfacher haben. Dann werden auch für sie die Hürden verringert.»</p>
		Gesellschaft	<p>Gesellschaft sensibilisieren</p> <p>E1</p>	<p>E1: «Das ist klar, weil solange wir darüber abstimmen, über Verhüllungsverbote und anderes, solange immer wieder solche Thematiken auftauchen, klar da besteht gesellschaftlich gesehen Handlungsbedarf.»</p> <p>E1: «Es besteht sicher noch viel Arbeit auf dieser Ebene, auch als Empfehlung an die Gesellschaft. Dass Gesamtgesellschaftlich noch viel Aufklärungsarbeit nötig ist. Dass die Menschen wirklich noch sehr rückständig sind bei uns, auch wenn die Menschen das nicht hören möchten. Das wirklich noch viel Informationsbedarf besteht. Damit den Menschen diese Ängste genommen werden können. Aber es klingt so schlimm, weil an diesem Thema wird bereits seit weiss nicht wie viel Jahren gearbeitet, aber vielleicht nicht ernsthaft genug.»</p>

Hauptkategorie: Lösungsansätze				
Nr.	Kategorien und Kodierung	Subkategorie	Schwerpunkt (Anzahl ähnliche Aussagen)	Ankerbeispiele
	Lösungsansätze Hier beschreiben die Befragten, welches ihrer Ansicht nach sinnvolle Lösungsansätze wären.	Voraussetzungen verbessern	Möglichkeit Qualifikationen zu erlangen. E2	E2: «Wenn diese Frauen, die geflüchteten Frauen, Teilzeitausbildungen machen können und Diplome und Zertifikate erhalten, dann ist bereits ein grosser Teil ähm eine grosse Hürde überwunden. Und mein Ansatz ist eher einen Schritt zuvor. Dass sie überhaupt soweit kommen, dass sie für die Arbeitgeber in Frage kommen für mögliche Anstellungen.»
Fokus verstärkt auf das Deutsch setzen E3			E3: «Deutsch, Deutsch, Deutsch. Also ich denke, an einigen Orten wird das bereits sehr gut gehandhabt und an anderen Orten noch viel zu wenig, viel zu früh wird damit aufgehört. Ich denke, bevor eine Person B2 im Deutsch erreicht hat, ist eine Stellensuche extrem schwierig und nicht nachhaltig.» E3: «Das Nummer ein Hindernis ist immer die Sprache Das bedeutet, dass auch die Personen beriet dazu sind. Aber ich denke nichts ist wichtiger als Deutsch. Die Sprachkurse müssten viel früher gestartet werden, vom ersten Tag an und gute Sprachkurse die strukturiert sind.»	
Information		Geflüchtete Frauen gezielt informieren E1	E1: «Dass sie gezielt informiert werden. Dort beginnt es. Dass die Zielgruppe adäquat informiert wird. Dass sie abgeholt werden, über Frauen abgeholt werden, Peer to Peer, vielleicht auch Erfolgsgeschichten, Personen aus dem Heimatland um ihnen zu zeigen, dass es möglich ist. Dass auch ihnen die Ängste genommen werden, damit sie sich die Hilfe holen, den Zugang in Anspruch nehmen und nicht still im Hintergrund bleiben, weil sie sich nicht getrauen. Damit man wirklich an sie herankommt und dass die	

				<p>Frauen wissen, dass es diese Angebote für sie auch gibt.»</p> <p>E1: «Ein weitere Punkt ist, sie zu informieren, dass es diese Ausnahmemöglichkeiten für Frauen gibt, wenn ihre Männer sich knapp vom Sozialamt gelöst haben.</p>
			Einführungskurse Arbeitsmarkt	E3: «Deutsch und vielleicht auch noch bereits zu Beginn Kurse wie das Leben in der Schweiz funktioniert. Damit die Leute wissen, wie das Leben hier funktioniert, was ihre Rechte und Pflichten sind, wie man nach einer Anstellung sucht und wie man sich bei der Arbeit verhält usw.»
		Betriebliche Ebene	Arbeitgebende sensibilisieren E1	<p>E1: «Ich denke, wenn beispielsweise deine Arbeit oder Arbeiten wie deine an Arbeitgeber abgegeben werden würden, um sie hinzuweisen oder auch an Entscheidungsträger als Hinweis. Um ihnen zu vermitteln: „Hey ist euch eigentlich bewusst, mit welchen Schwierigkeiten solche Frauen, solche geflüchteten Frauen kämpfen müssen?“ Dann würden sie vielleicht das nächste Mal, wenn sie ein solches Dossier erhalten, zwei Mal überleben, ob sie wieder in diese.»</p> <p>E1: «Und auch die volkswirtschaftlichen Kosten aufzeigen. Wenn eine junge Frau, die mit 25 in die Schweiz gekommen ist und nur wegen ihrem Kopftuch und wegen der Situation die nächsten zehn Jahre keine Stelle findet und irgendwann ist es dann auch zu spät und dann ähm ja wird sie finanziert bis sie 70 oder 75 ist. Ja, wenn man sich überlegt wie viel das kostet.»</p>
			Arbeitgebende ins Boot holen /zur Verantwortung ziehen E1	E1: «CSR Corporate Social Responsibility. Das die Unternehmen müssen und von der Grösse abhängig. Oder dass man es als Werbung, als Marketing, ja als Mitarbeitermarketing

				<p>nutzen kann oder dass es obligatorisch ist. Dass es wirklich institutionalisiert wird»</p> <p>E1: «Aber ja, wenn es nicht anders geht, wie auch Frauenquoten, dann müsste man sich das wirklich überlegen.»</p> <p>E1: «Arbeitgeber um die Hürde zu reduzieren. Was auch eine Idee wäre, Anlässen bei denen Frauen und Arbeitgeber zusammenkommen. Anlässe geben würde, um Firmen zu gewinnen die Interessen haben. Ja Firmen die freiwillig an einer Zusammenarbeit interessiert wären und sie würden dann an so einem Anlass präsentieren was sie für freie Stellen haben und die geflüchteten Frauen was für Stelle sie suchen. Wie eine Jobmarkt für geflüchtete Frauen oder auch eine Seite eine Webseite.»</p>
			<p>Arbeitgebende unterstützen und begleiten</p> <p>E3</p>	<p>E3: «Was möglicherweise funktionieren könnte, was ich immer wieder feststelle, sind Vorgesetzte die es versucht haben, es nicht geklappt hat und die es dann nicht mehr versuchen wollen. Die Idee wäre hier, dass man allenfalls etwas organisiert könnte, eine Schulung oder etwas, um das Thema Problemlösung mit Geflüchteten zu behandeln. Also innerbetrieblich, um zu thematisieren wie umgegangen werden kann, wenn Probleme oder Diskussionen vorkommen. Das kann ich mir vorstellen, könnte helfen, damit sie dabei bleiben, also dass sie bei der Einstellung bleiben und sagen: „Es ist mir egal woher eine Person kommt, wir nehmen die Person die zu uns passt.»</p>
		Gesellschaftliche Ebene	<p>Sensibilisierung der Gesellschaft</p> <p>E2 und E3</p>	<p>E2: «(...) Werbekampagnen oder bzw. macht die Leute aufmerksam in den Läden, im öffentlichen Raum (...) und ich finde dies zu adaptieren auf Diskriminierung oder Rassismus,</p>

				<p>um uns allen immer wieder bewusst zu machen.»</p> <p>E3: «Alles was man über geflüchtete Personen weiss, wenn etwas in den Medien öffentlich gemacht wird, dann ist es immer negativ. Was wir auch machen könnten in unserem Job, dass wir viel öfters publik machen, was alles super funktioniert und wie toll es funktionieren kann, wenn man mit solchen Personen arbeitet. Das und die Bevölkerung auch schrittweise ins Boot zu holen und zu sagen: „Es funktioniert nicht immer alles schlecht. Viel öfters läuft es gut, als dass es nicht funktioniert.»</p>
--	--	--	--	---

Kategorientabelle geflüchtete Frauen

Hauptkategorie: Diskriminierungsmerkmale				
Nr.	Kategorien und Kodierregel	Subkategorien	Schwerpunkt (Anzahl ähnliche Aussagen)	Ankerbeispiele
E1	Diskriminierungsmerkmale Aussagen der Befragten zu Diskriminierungserfahrungen und Benachteiligungen	Kulturelle Merkmale	<p>Diskriminierung aufgrund des Namens</p> <p>F3</p>	<p>F3: «Eine Schweizer Leute sie hat gesagt, manchmal sie lesen die Name, sie wissen, dass diese Frau ist Flüchtling. Dann deine Papier weg.»</p>
			<p>Diskriminierung aufgrund der Sprache</p> <p>F1, F2, F3, F4, F5 und F6</p>	<p>F1: «Deutsch sprechen, erste Problem Ausländer.»</p> <p>F2: «Icht immer einfach ist, eine Arbeit zum finden, auch wenn man gut Deutsch sprechen kann.»</p> <p>F3: «Eine Arbeit ich denke, von Spielegruppe und wir haben viele telefonierte und wann und wann wir möchten die Vertrag machen und wir sprechen, sie hat mir ein Sprache Schweizerdeutsch gesprochen. Und ich gesagt: „Ähm Hochdeutsch bitte. Kannst du Hochdeutsch sprechen bitte?“ Und sie hat gesagt:</p>

				<p>„Kannst du nicht Schweizerdeutsch? Wie viele Prozent du verstehst?“ Ich verstehe Null Prozent aber hat gesagt: „Ah zehn Prozent nicht so viel.“ Sie hat gesagt: „Ja tschuldigung unsere Kinder sind nicht Flüchtling. Sie sind alle Schweizer sie können nicht Hochdeutsch sprechen.“»</p> <p>F3: «Ja ein Altersheim die Chefin mir hat gefragt: „Kannst du Schweizerdeutsch?“, „Nein nur Hochdeutsch.“, „Aber die Bewohner, Bewohnerin sie sind alle, sie können nicht alle Hochdeutsch sprechen.“»</p> <p>F3: «Aber for Arbeit vielleicht ich habe 200 Brief. Bekommt alle Absage. Ich habe viele Bewerbung geschrieben und geschickt. Immer Absage. Einmal wegen die Alter, einmal wegen ich kann nicht Schwizerdütsch reden so.»</p> <p>F4: „Alles wo ich geschnuppert habe. Das Problem war immer nur Deutschkenntnis“</p> <p>F5: «Aber weil diese Persone sprechen diese Sprache, sie sind Priorite zuerst bei diese Leute.»</p> <p>F5: «Ja negativ Brief kommt. Leider Deutsch nicht gut. Suchen Person mit Deutsch Niveau gut, B1, B2. Leider ich haben nur 2A.»</p> <p>F6: «Es ist wirklich sehr gut als Anfang. Am Anfang mir wirklich schwierig wegen Deutsch. Ich höre nicht viel und dort sprechen nur Schweizerdeutsch. Ich habe dort nur Hochdeutsch gelernt und Schule auch bis B1 und dort reden nur Schwizerdeutsch.»</p> <p>F6:«Wirklich sehr schwierig. Weisst du, es ist schwierig nur wegen Deutsch ich denke, weisst du. Wenn du nicht gut schriebst Bewerbung,</p>
--	--	--	--	---

				wenn du nicht gut redest, weisst du. Niemand braucht dich. Sie sehen deine Schriftlich.»
		Sprache erlernen	Kein Zugang zu Deutschkursen F1, F2 und F4	<p>F1: «Ich habe so viel, fast ein Jahr verloren zum gehen Deutschkurs, wegen immer Wechsel Sozialberatung. Jetzt zehn oder zwölf Mal immer wechseln, wechseln, wechseln.»</p> <p>F1: «2017 April ich möchte Deutschkurs gehen. „Ok du musst Deutschkurs gehen ok ok.“ Dann warten warten warten. 2018 erst Deutschkurs. Ja erste Deutschkurs gehen. Immer warten, warten, warten. Immer ich möchte Deutschkurs, ich möchte Deutschkurs gehen. Keine Deutschkurs was mache ich. Keine Sprechen was mache ich.»</p> <p>F2: «Da wir in die Stadt Zürich gewohnt, wir hatten die Chance Deutsch zu lernen. Das ist nicht möglich für andere Personen, die in andere Kantone wohnen.»</p> <p>F4: «In einige Leute, ich kenne einige Leute, die könnten erst in zwei, drei Jahre Deutschkurs machen.»</p> <p>F4: «Ich kenne auch eine, sie, ja sie durfte nicht in die Schule gehen, erst wenn, als sie schon seit drei Jahre in der Schweiz ist. Und sie hat F ja. Sie durfte nicht.»</p>
			Finanzierung Deutschkurse F3 und F5	<p>F3: «Ja und hier wenn ich nicht Arbeit gefunden, ich kann nicht immer gehen in Schule. Ich kann nicht bezahlen. Jetzt wenn ich hat sie bezahlen nur B1 und habe nicht bestanden. Wenn ich möchte repetieren. Muss ich bezahlen. Und das ist auch nicht, sie brauchen viele Geld. Für ein Kurs ich denke 600, 700. Ich brauche drei wegen B1 vielleicht 1050 mehr. Bis ähm Prüfung 2000. Mein Lohn ähm von diese Jahr in Geld 450. Was essen was?»</p>

			<p>F5: «Ich mache lernen Deutsch und Nachher sie gesagt: Nein können nicht für die bezahlen die Deutschkurs.»</p> <p>F5: «B1 noch nicht gehen weil ich nicht so viele Geld. Sehr teuer Kurs von Deutsch. Leider wegen das.»</p>
	Alter	<p>Diskriminierung aufgrund fortgeschrittenem Alter F3</p>	<p>F3: «Aber for Arbeit vielleicht ich habe 200 Brief. Bekommt alle Absage. Ich habe viele Bewerbung geschrieben und geschickt. Immer Absage. Auch wegen die Alter.»</p> <p>F3: «Ich weiss, ich hat gesagt, manchmal die Absage bekommt, sie sind zu alt.»</p> <p>F3: «Und ein Schweizer Frau hat gesagt, wenn die Leute ist alt bekommt eine viele Lohn. Dann sie gerne nicht alte Leute. Sie möchten ein Junge, wenig Geld.»</p> <p>F3: «Die Kinder sie kommen hier, sie haben mehr Chance als die alte Leute. Ja weil sie können auch gut Deutsch lernen, Schweizerdeutsch.»</p>
	Körperliche Merkmale	<p>Diskriminierung aufgrund der Hautfarbe F5 und F6</p>	<p>F5: «Arbeit ist etwas schwierig. Weil was ich habe gesehen bei Arbeit ist injustice total für Schwarze. Injustice total für Schwarze.»</p> <p>F5: «Nein nur bei Schwarze. Wir sind drei. Zwei sind schon weg gegangen, Kündigung weil sie hat keine Hilfe und jetzt gegangen nach England. Sie hat gesagt: „Nein ich kann nicht arbeite bei diese Firma“. Sie kommt von Nigeria und ähm andere Frau auch weg gegangen für Suchen andere Arbeit. Nur ich noch arbeiten dort bis heute. Nur ich Schwarz.»</p> <p>F5: «Ja ich denke wegen Hautfarbe. Ich denke wegen die Farbe es ist so.»</p>

				<p>F6: «Weist du, es gibt, wie uns verschiedene Leute. Nette oder die, die uns mit dunkle Haut nicht gerne haben.»</p> <p>F6: «Aber ich habe gekannt dort, sie ist nicht mehr dort, ja Schweizerin. Sie mag nicht die dunkle Haut. Wenn neue dort kommen, sie schreibt nicht gut Feedback obwohl sie gut gearbeitet haben Sie schriebt nicht so.»</p>
		Religion	<p>Diskriminierung aufgrund des Kopftuchs</p> <p>F3 und F4</p>	<p>F3: «Ich kenne viele Frauen und sie möchte auch arbeiten. Und einmal wegen Kopftuch.»</p> <p>F3: «Manchmal die Absage bekommt, wegen Kopftuch.»</p> <p>F3: «Ich hat immer Angst for die Kopftuch. Ich hat Mütze getragen.»</p> <p>F3: «Gäste wenn sie kommen, ich hat Kopftuch aber sie fragen: „Du Portugiesisch, du bist Italienisch?“ Sie denken, das Kopftuch wegen nicht die Haare kommt nicht in der Küche. Dann ist sehr gut und ist kein Problem.»</p> <p>F3: «Die Chefin sagt, nicht mit Kopftuch.»</p> <p>F3: «Und ich hat gesagt: „Ich möchte Arbeit mit Kindern oder alte Leute.“ Und eine Frau Schweizer Frau von Beratung hat gesagt: „Ich denke, du kannst schon mit kleine Kinder arbeiten aber du kannst nicht mit alte Leute.“ Ich hat gesagt: „Warum?“ und sie hat mir gesagt: „Weil wegen Kopftuch.»</p> <p>F4: «Sogar bei meiner Schwester. Weil sie mit Kopftuch ist, sie hat ihr gesagt: „Du kannst nichts mit Kopftuch finden. Du kannst nur Putzfrau sein.»</p> <p>F4: «Ich kenne eine, Mädchen. Die sie ist mit Kopftuch und weil sie mit</p>

				Kopftuch ist, kann sie gar nichts finden. Obwohl sie Universität gemacht hat in Syrien, könnte sie nicht finden.»
			Einschränkung aufgrund Religion F3	F3: «Und eine Frau, Schweizer Frau hat gesagt: „Ich denke, du kannst schon mit kleine Kinder arbeiten aber die du kannst nicht mit alte Leute.“ Ich hat gesagt: „Warum?“ und sie hat mir gesagt: „Pflegerin sie machen Duschen for die Bewohner, die rasieren und du kannst nicht das machen.»
			Ausüben des Glaubens (Fasten, Beten) F6	F6: «Ich fasten. Sie haben gemerkt, weil es gibt dort Serben sie fasten auch. Sie fragen: „Es ist fasten dort?“ Du sagt im Mittagessen oder du isst nicht diese Zeit und sie fragen: „Warum du isst nicht so?“ Aber sie haben akzeptiert.»
		Nationalität	Diskriminierung aufgrund der Herkunft F4 und F5	F4: «Laufbahnzentrum, dort war ich auch für einige Zeiten und die Mitarbeiterin die dort arbeitet und sich um uns kümmert, ja sie hat mir gesagt am Anfang: „Es ist schwierig für dich diese Lehre.“ Und sie hat gesagt: „Alle Mädchen die aus Syrien sind, wollen nur als Pharma-Assistentin. Besser such dir etwas anderes als im Coop oder als etwas einfach.» F5: «Sie machen Privilege von Persone von ihre Land.. Sie bringen die Persone von ihre Land immer. Sehr schwierig aber für uns keine Wahl.» F5: «Nur Respekt für eigene Leute von ihre Land und nicht für andere. Und sie sprechen ohne Respekt.» F5: «Wie ich gesagt, viel Arbeit, sie macht Privileg die andere von ihre Land. Wenn gibt Arbeit sieben, acht Stunde, sie schauen und sagt: „Ok in Liste da ist G., nur drei, vier oder fünf Stunde arbeiten.“ Aber anderen von ihre Land können machen mehr.»

				F5: «Ich gefragt meine Kollegin von Brasil sie gesagt bei gross Chefin, sie weiss diese Situation. Sie gesagt: Nein G., nicht sagen. Wir verloren Arbeit, bekommt Kündigung wegen sagen etwas.»
		Herkunft	Diskriminierung aufgrund des Ausländersein oder Flüchtlingsstatus F1 und F6	<p>F1: «Ausländer alles sind immer im Putzen helfen, Altersheim bisschen, ja immer die Arbeiten.»</p> <p>F1: «Erste Problem Ausländer. Ja vielleicht im Deutschland und Österreich kein Problem mit Drittland bisschen schwierig.»</p> <p>F1: «Sie gesagt: „Ja so viele Kind viele Ausländer das erste Problem.»</p> <p>F6: «Bevor sie Bewerbung schickt, sie ruft, sie spricht mit die Betrieb oder so. Sie sagt, sie erklärt, es ist für Ausländer.»</p>
			Einschränkung durch Bewilligung F1, F2, F3 und F4	<p>F1: «Ja ich bin 2009, bin 28. Februar bin ich gekommen und dann bis 2016 nur Nothilfe ohne Ausweis.»</p> <p>F2: «Und auch nach dem Warten, viele Personen bekommen F-Bewilligung Das macht es nicht so promising für sie eine ähm Arbeit zu finden.»</p> <p>F2: «Akzeptiert mit F-Bewilligung oder akzeptiert mit B-Bewilligung und es ist überhaupt nicht gleiche.»</p> <p>F2: «Sie muss arbeiten, wegen ihre Bewilligung, sie kann nicht verlieren diese Job.»</p> <p>F3: «Ja und ich kenne eine Frau. Sie hat auch Bewilligung B Arbeit. Und sie ist auch viele Arbeit, viele Bewerbung geschrieben und geschickt. Immer Absage und sie hat gewerft diese Absage. Dann sie möchte die Verlängerung die B, sie hat geschickt: „Wir möchten diese Absage. Wenn du hast wirklich gemacht.“ Sie hat gesagt: Ich hab alle gewerft. Sie hat gesagt: Suche im</p>

				<p>Email. Vielleicht du hast oder nochmal schreiben und schicken.“ Musst Arbeit und wenn keine Arbeit wir Leute, sie können nicht die Verlängerung.»</p> <p>F4: «Ja als ich in die Apotheke geschneppert habe, hatte ich F-Bewilligung. Darum haben sie mir gesagt: „Ähm, wir schauen, ob ähm es geht.»</p>
		<p>Geschlecht: Frau-Sein</p>	<p>Kinder und Betreuungsaufgaben</p> <p>F1, F2 und F6</p>	<p>F1: «Und eine Firma ist arbeiten, wenn ich zwei, drei Mal auch: „Meine Kinder krank, meine Kinder krank. Ich muss gehen, ich muss gehen.“ Ok zwei, drei Mal ok. Und dann: „Ok ich brauche, wir brauchen nicht du.»</p> <p>F2: «Preis für Kita ist mehr als Lohn von Familie. Und am Schluss weniger Geld, mehr Stress, wenig Zeit um mit Familie zu bleiben und es ist keine bessere Situation. Diese Frauen sacrifice ihre Karriere, ihre Zukunft. Sie haben keine Wahl, sie müssen machen.»</p> <p>F2: «Ich wusste, ich kann nicht so viel Druck auf meinen Sohn geben.»</p> <p>F2: «Weil ich kann nicht 50% arbeiten. Mit Verantwortung von Lernen und meine Familie.»</p> <p>F2: «Ich kenne eine andere Frau, sie ist von Italien, sie ist schon lange in Schweiz, sie hat bekommt Zwillinge und sie muss bezahlen eine Frau zum schauen auf die Kinder, weil Kinderkrippe zu teuer.»</p> <p>F6: «Weisst du, es kommt darauf an, die Frauen die Kinder hast oder wenn sie schwanger ist. Wenn single, sie ist nicht schwanger sie ist nicht verheiratet, sie ist ok. Aber wenn sie Kinder hat, ist ja schon.»</p>

				F6: «Weisst du, muss die Kinder kümmern oder so. Ist schwierig. Mit Kinder ist schwierig.»
			Alleinerziehend sein F1	<p>F1: «Alleine ist sehr sehr schwierig. Ja mein Mann bekommt kein Problem. Er ist arbeiten und mir helfen. Alleine drei Kinder, arbeiten nicht, sehr stressig, sehr stressig.»</p> <p>F1: «Alleine ist viel besser. Mit drei Kindern, alleine ist kein Problem ganze, ganze Tag arbeiten. Mit Kinder ist bisschen Problem.»</p> <p>F1: «Mein Mann wenn ich mein Mann bekommt hier, wohnen zusammen ist mir ist kein Stress und viel besser. Ich ok ich muss nur arbeiten, arbeiten, arbeiten. Und sonst zu Hause kommt, alles machen, mein Mann machen. Ja waschen, putzen, kochen, alles und Kinder Hausaufgaben helfe.»</p> <p>F1: «(...) kleine Kinder. Aber ich habe hier keine Familie, kein Mann und andere zwei ist kleine auch junge. Niemand keine Chance.»</p>
			Kategorisierungen und Rollenverteilung F2 und F3	<p>F2: «Erst etwa vor eine Jahr oder ein bisschen mehr hat mein Mann mit einem Praktikum als Unterassistent und dann seit letzten Sommer hat er mit eine richtigen Job angefangen und wir sind unabhängig von Sozialhilfe. Jetzt kann ich jede Arbeit machen, die ich will. «</p> <p>F3: «In meine Land keine Problem wenn die Frau sie hat nicht gearbeitet. Aber hier erste Jahr, Zweite, nein muss man arbeit. Ich kann nicht nur sitzen zu Hause und ähm warten die Sozialgeld bekommen. Muss auch Arbeit.»</p> <p>F3: «Weil in unsere Land die Männer arbeiten viele. Und wenn man arbeit nicht, immer zu Hause. Dann macht viele Stress zu Hause. For die Kinder, for die Frau, for die alle.»</p>

		Getrennte Familien F1, F3 und F4	<p>F3: «Wegen ich habe vermisst mein Tochter in Libanon Ich hat gemacht von die Papiere Familiennachzug. Sie kommt hier immer Absage, negativ.»</p> <p>F4: «Dann ist das meine Familiennachzug abgelehnt.»</p> <p>F1: «Mein Mann ist in Frankreich. Migration wir Brief schreiben, Migration schicke, Migration nein sagen.»</p>
	Bildung Berufserfahrung	Diplome nicht anerkannt F1, F2, F4 und F5	<p>F1: «Wir haben keine Erfahrung, niemand keine Erfahrung. Vorher ich mache Arbeit in Anwältin. Hier ist keine.»</p> <p>F1: «Akupunktur und massieren gelernt. Ja traditionelle Medizin. Hier nicht machen.»</p> <p>F2: «Ja ich kenne eine Frau von Kolumbien, sie ist verheirate mit Schweizer Mann, sie ist gekommen hier, sie hat in Umweltbereich gearbeitet. Sie hat gedacht, sie kann auch etwas in diese Bereich in Schweiz finden. Keine Chance.»</p> <p>F4: «Ja ich wollte Universität besuchen. Aber das konnte ich nicht.»</p> <p>F5: «Leider mit diese Kongo Diplom in Schweiz nicht akzeptieren. Keine Chance. Muss alles neu machen.»</p>
		Ausbildung in Schweiz trotzdem keine Chance F3	F3: «Dann und ich habe bis Spielgruppeleiterin auch gelernt hier, ich habe Schnuppern gemacht, Praktikum. Aber for Arbeit vielleicht ich habe 200 Brief. Bekommt alle Absage.»
		Keine oder nur wenig Berufserfahrung F1 und F5	<p>F1: «Wir haben keine Erfahrung, niemand keine Erfahrung.»</p> <p>F5: «War sehr schwierig weil Chefin gesagt: „Nein du keine Erfahrung in Schweiz. Du kannst nicht arbeiten hier.“</p>

Hauptkategorie: Handlungsbedarf				
Nr.	Kategorien und Kodierregel	Subkategorien	Schwerpunkt (Anzahl ähnliche Aussagen)	Ankerbeispiel
F1	Handlungsbedarf Hier beschreiben die Befragten, wo sie Handlungsbedarf sehen.	Sprache	Schweizerdeutsch F3	F3: «Wegen und ich denke, die hier sie können auch die Flüchtlinge schicken für die Schweizerdeutsch lerne. Nicht nur hochdeutsch hochdeutsch. Ok wir haben schon Hochdeutsch gelernt, aber Schweizerdeutsch nicht gelernt. Dann wir haben auch keine Chance warum. Ja Schweizerdeutsch auch eine Problem.»
			Fokus auf Deutsch setzen F1, F5 und F6	F1: «Ja jetzt, zuerst muss Deutschkurs fertig und dann Arbeiten suchen. Jetzt suchen und keine Chance.» F5: «Ja negativ Brief kommt. Leider Deutsch nicht gut. Suchen Person mit Deutsch Niveau gut, B1, B2.» F6: «Weil ich nicht gemacht Deutschkurs, ich keine Ahnung zum Finden die Arbeit. Es war sehr schwierig.»
		Beratung	Unterstützung bei der Stellensuche F1	F1: «Zuerst besser Sozialhilfe bisschen Arbeit gefunden helfen. Das ist wichtig und dann zwei, drei Arbeit gefunden und dann wir haben Chance und dann: „Du musst arbeiten.» F1: «Nur arbeiten immer in Ausländer Arbeit suchen helfen. Immer helfen. Und Erfahrung geben.»
			Betriebliche Ebene Gesetze und Regelungen	Arbeitgebende zur Verantwortung ziehen Erfahrung sammeln können F1, F5

			Verantwortung Kanton/Bund F3	F3: «Nur Kanton muss die helfen. Wir kann nicht alleine. Wirklich wir kann nicht alleine.»
			Diplome aner- kennen F4	F4: «Aber wenn Leute die in Syrien zum Beispiel Uni gemacht haben o- der schon gearbeitet haben und Diplome haben, dann ist einfach.»

Hauptkategorie: Lösungsansätze				
Nr.	Kategorien und Kodierung	Subkatego- rie	Schwerpunkt (Anzahl ähnli- che Aussagen)	Ankerbeispiele
G1	Lösungsansätze Hier beschreiben die Befragten, welches ihrer An- sicht nach sinn- volle Lösungsan- sätze wären.	Betriebliche Ebene	Arbeitgebende ins Boot holen /zur Verantwor- tung ziehen Chancen geben F1, F2 und F3	F1: «Bisschen helfen und bisschen zwei drei Arbeiten probieren.“* F3: «Ich hat gesagt immer, muss die Geschäft helfe die Flüchtling.» F2: «Mehr Erfahrung, dann kann diese Erfahrung, kann helfen in alle Situation.» F3: «Vielleicht machen eine grosse Fabrik für die Flüchtling mit gute Lohn auch. Nicht eine und ich hat gesagt, muss auch eine wie Regel for jede Fabrik, jede Firma müssen die Flüchtlinge hier auch arbeiten. Zwei, vier, fünf Person muss in diese Firma arbeit.»
		Institutio- nelle Ebene	Unterstützung Sozialarbei- tende F3	F1: «Zuerst besser Sozialhilfe biss- chen Arbeit gefunden helfen.» F3: «Ich denke, muss die, Sozial muss helfen uns.»
			Fokus verstärkt auf das Deutsch setzen F1, F2 und F3	F1: «Zuerst Deutschkurs, Deutsch sehr gut und dann Erfahrung.» F2: «dass auch die Personen beriet dazu sind. Aber ich denke nichts ist wichtiger als Deutsch. Die Sprach- kurse müssten viel früher gestartet werden, vom ersten Tag an und gute Sprachkurse die strukturiert sind.»

				F3: «Wir müssen immer Deutsch lernen.» F3: «Flüchtlinge schicken für die Schweizerdeutsch lerne.»
--	--	--	--	--