

Integrationserfahrungen von Migrant*innen im Schweizer Arbeitsmarkt

Eine qualitative Forschungsarbeit zu individuellen Erfahrungen
von Migrant*innen der ersten Generation bei der Integration in
den Schweizer Arbeitsmarkt.



Solveig Bühler und Nora Zumoberhaus

09. Januar 2023

Bachelor-Arbeit der Hochschule Luzern – Soziale Arbeit

Bachelor-Arbeit

Ausbildungsgang: Sozialpädagogik / Sozialarbeit

Kurse: SP VZ19-2 / SA VZ19-2

Namen: Solveig Bühler und Nora Zumoberhaus

Haupttitel BA: Integrationserfahrungen von Migrant*innen im Schweizer Arbeitsmarkt

**Untertitel BA: Eine qualitative Forschungsarbeit zu individuellen
Erfahrungen von Migrant*innen der ersten
Generation bei der Integration in den Schweizer
Arbeitsmarkt.**

Diese Arbeit wurde am 09.01.2023 an der Hochschule Luzern – Soziale Arbeit eingereicht. Für die inhaltliche Richtigkeit und Vollständigkeit wird durch die Hochschule Luzern keine Haftung übernommen.

Studierende räumen der Hochschule Luzern Verwendungs- und Verwertungsrechte an ihren im Rahmen des Studiums verfassten Arbeiten ein. Das Verwendungs- und Verwertungsrecht der Studierenden an ihren Arbeiten bleibt gewahrt (Art. 34 der Studienordnung).

Studentische Arbeiten der Hochschule Luzern – Soziale Arbeit werden unter einer Creative Commons Lizenz im Repositorium veröffentlicht und sind frei zugänglich.

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



Urheberrechtlicher Hinweis:

Dieses Werk ist unter einem Creative Commons Namensnennung-Keine kommerzielle Nutzung-Keine Bearbeitung 3.0 Schweiz (CC BY-NC-ND 3.0 CH) Lizenzvertrag lizenziert.

Um die Lizenz anzuschauen, gehen Sie bitte zu <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/ch>

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.

Keine weiteren Einschränkungen — Sie dürfen keine zusätzlichen Klauseln oder technische Verfahren einsetzen, die anderen rechtlich irgendetwas untersagen, was die Lizenz erlaubt.

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 Studiengangleitung Bachelor

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 mehreren 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 und Entwicklungspotenziale als ihren Gegenstand zu beurteilen und zu bewerten. Denken und Handeln in Sozialer Arbeit ist vernetztes, ganzheitliches Denken und präzises, konkretes Handeln. Es liegt daher nahe, dass die Diplomand_innen 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 Fachleute der Sozialen Arbeit mit ihrem Beitrag auf fachliches Echo stossen und ihre Anregungen und Impulse von den Fachkreisen aufgenommen werden.

Luzern, im Januar 2023

Hochschule Luzern, Soziale Arbeit
Studiengangleitung Bachelor Soziale Arbeit

Abstract

In der vorliegenden Bachelorarbeit befassen sich die beiden Autorinnen Solveig Bühler und Nora Zumoberhaus mit der subjektiven Wahrnehmung von Migrant*innen auf ihre Integration in den Schweizer Arbeitsmarkt. Sie interessieren sich für die individuell wahrgenommenen förderlichen und hinderlichen Aspekte, welche sie anhand narrativen Interviews erfassten. Die Autorinnen gehen in der Arbeit drei Fragestellungen nach: zum bestehenden Forschungs- und Wissenstand, zu den subjektiven Erfahrungen der Interviewgruppe sowie zur Rolle und Relevanz der Sozialen Arbeit. Die Forschungsergebnisse wurden anschliessend mit dem Wissensstand der Literatur diskutiert und daraus Handlungsempfehlungen für die Soziale Arbeit aufgestellt. Es wurde ersichtlich, dass die aktivierende Arbeitsmarktpolitik das Ziel verfolgt, die Eingliederung in die Arbeitswelt möglichst schnell zu gestalten und dabei die Begeisterung und Sinnhaftigkeit für eine Arbeitsstelle unter Umständen unbeachtet bleibt. Eine weitere Erkenntnis stellt die grosse Motivation der befragten Personen dar, die als Ressource genutzt werden kann, sofern diese als solche anerkannt wird. Netzwerke wurden nicht nur während der Interviews als sehr bedeutender, förderlicher Faktor genannt; Auch die Autorinnen erkannten in solchen sozialen Gefügen und Beziehungen einen hohen Stellenwert für migrierte Personen, da die befragten Personen im Prozess der Integration in den Schweizer Arbeitsmarkt nie zur Zielgruppe von Programmen der Arbeitsintegration gehörten, sondern ihren Zugang oftmals selbständig durch Netzwerke geschaffen haben.

Dank

Zu Beginn ist es uns ein grosses Anliegen jenen Personen Danke zu sagen, die uns bei dieser Bachelorarbeit unterstützt und motiviert haben. Wir wissen den Beitrag all dieser Personen sehr zu schätzen. Für die Rückmeldungen und Ideen zur Disposition und zur Entwicklung des Grundgerüsts dieser Arbeit danken wir unseren Mitstudierenden und Dozierenden des Bachelorkolloquiums. Wir möchten uns ausserdem bei Alan Canonica für seine fachliche Begleitung, die wertvollen Inputs und die hilfreichen Gespräche bedanken, welche für uns stets sehr hilfreich und motivierend waren. Ein weiterer Dank geht an unsere Familien und Freunde für das kritische Gegenlesen und ihr wichtiges Feedback. Ganz besonders danken wir allen Interviewpartner*innen für ihre Offenheit und ihr Vertrauen. Ohne sie wäre die Umsetzung dieser Arbeit erst gar nicht möglich gewesen.

1 Inhaltsverzeichnis

ABSTRACT	I
DANK	II
ABBILDUNGSVERZEICHNIS	VI
ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS	VI
1 EINLEITUNG	1
1.1 AUSGANGSLAGE	1
1.2 INTERVIEWGRUPPE	3
1.3 BERUFSRELEVANZ UND ADRESSAT*INNENKREIS	3
1.4 GEGENSTAND DER FORSCHUNG	4
1.5 MOTIVATION, ZIELE UND FRAGESTELLUNGEN	4
1.6 ANMERKUNGEN DER AUTORINNEN	5
1.7 AUFBAU UND INHALT	6
1.8 ABGRENZUNG	7
2 BEGRIFFSBESTIMMUNGEN	8
2.1 MIGRATIONSDEFINITIONEN	8
2.2 MIGRATIONSMOTIVE	9
2.3 MENSCHEN MIT MIGRATIONSHINTERGRUND AUS DER ERSTEN GENERATION	10
2.4 INTEGRATION	10
2.5 ARBEITSINTEGRATION	10
3 RECHTLICHE GRUNDLAGEN	12
3.1 MIGRIERTE PERSONENGRUPPEN	12
3.1.1 <i>EU-/EFTA-Angehörige</i>	12
3.1.2 <i>Drittstaatsangehörige</i>	13
3.1.3 <i>Flüchtling</i>	13
3.2 AUSWEISE	13
3.2.1 <i>Ausweis L (Kurzaufenthaltsbewilligung)</i>	13
3.2.2 <i>Ausweis B (Aufenthaltsbewilligung)</i>	14
3.2.3 <i>Ausweis C (Niederlassungsbewilligung)</i>	15
3.2.4 <i>Ausweis Ci (Aufenthaltsbewilligung mit Erwerbstätigkeit)</i>	16
3.2.5 <i>Ausweis G (Grenzgängerbewilligung)</i>	16
3.2.6 <i>Ausweis F (vorläufig Aufgenommene)</i>	17
3.2.7 <i>Ausweis N (Asylsuchende)</i>	18
3.2.8 <i>Ausweis S (Schutzbedürftige)</i>	18
3.2.9 <i>Sans-Papiers</i>	18

3.3	RECHTLICHE BESTIMMUNGEN ZUR ERWERBSTÄTIGKEIT	18
3.4	AUSBILDUNGSANERKENNUNG	20
4	OPERATIVE EBENE.....	22
4.1	AKTIVIERENDE ARBEITSMARKTPOLITIK UND ARBEITSINTEGRATION	22
4.2	INTEGRATIONSPOLITIK VON BUND UND KANTONEN	23
4.3	INTEGRATIONSMASSNAHMEN.....	24
4.3.1	<i>Integrationsagenda und Kantonale Integrationsprogramme</i>	<i>24</i>
4.3.2	<i>Unterstützende Programme.....</i>	<i>28</i>
5	WISSENSSTAND AUS DER LITERATUR	30
5.1	QUALIFIZIERUNG UND DEQUALIFIZIERUNG	30
5.2	SPRACHE.....	31
5.3	AUFENTHALTSDAUER.....	31
5.4	INTERSEKTIONALITÄT	32
5.5	GESCHLECHTERUNTERSCHIEDE	33
5.6	PARTIZIPATION.....	34
5.7	PRÄGENDE UND TRAUMATISIERENDE ERFAHRUNGEN	34
5.8	PUSH- UND PULL-FAKTOREN	35
5.9	POTENTIAL DIVERSITÄT	36
6	FORSCHUNGSDESIGN.....	37
6.1	QUALITATIVE FORSCHUNG.....	37
6.2	SAMPLING.....	38
6.2.1	<i>Diversität</i>	<i>38</i>
6.2.2	<i>Zugang</i>	<i>38</i>
6.2.3	<i>Darstellung zur Gruppenzusammensetzung.....</i>	<i>39</i>
6.3	DATENERHEBUNG.....	40
6.3.1	<i>Narratives Interview.....</i>	<i>40</i>
6.3.2	<i>Transkription</i>	<i>41</i>
6.4	DATENAUSWERTUNG	41
6.4.1	<i>Qualitative Inhaltsanalyse nach Philipp Mayring.....</i>	<i>41</i>
6.4.2	<i>Kategorienbildung.....</i>	<i>42</i>
7	DARSTELLUNG UND DISKUSSION DER ERGEBNISSE	43
7.1	FALLVIGNETTEN.....	43
7.2	DARSTELLUNG UND ERGEBNISSE DER KATEGORIEN	48
7.2.1	<i>Persönliche Belastungen</i>	<i>48</i>
7.2.2	<i>Persönliche Integrationsgestaltung.....</i>	<i>51</i>
7.2.3	<i>Persönliche Ressourcen</i>	<i>52</i>

7.2.4	<i>Soziale Zugehörigkeit</i>	54
7.2.5	<i>Bereitschaft und Unterstützung der Bevölkerung</i>	55
7.2.6	<i>Institutionelle Bedingungen</i>	56
7.2.7	<i>Rechtliche Barrieren</i>	58
7.2.8	<i>Unterstützungsangebote von Staat und Kantonen</i>	59
7.2.9	<i>Staatlich bedingte Perspektiven</i>	59
7.3	DISKUSSION DER ERGEBNISSE	61
7.4	FAZIT UND SCHLUSSFOLGERUNGEN	67
8	BEZUG ZUR SOZIALEN ARBEIT UND HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN	68
8.1	MOTIVATION ALS KOMPETENZ	68
8.2	BEDEUTUNG VON NETZWERKEN	69
8.3	ABBAU VON VORURTEILEN UND STEREOTYPEN	70
8.4	UNTERSCHIEDLICHE QUALITÄTEN DER ARBEITSINTEGRATION	71
9	REFLEXION DES VORGEHENS	73
	QUELLENVERZEICHNIS	75
	ANHANG	85
A	KATEGORIEN- UND CODELISTE	85
B	MINDMAP ZUR ERGEBNISDARSTELLUNG	87
C	ANONYMISIERUNGSFORMULAR	88
D	ZITATLISTE	89

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Die Anerkennungsstellen für reglementierte und nicht reglementierte Berufe (Quelle: Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation, ohne Datum c).....	20
Abbildung 2: Integrationsagenda Schweiz (Quelle: Staatssekretariat für Migration, 2021 d)	25
Abbildung 3: Steckbrief Interviewpartner*in 1 (Quelle: eigene Darstellung)	43
Abbildung 4: Steckbrief Interviewpartner*in 2 (Quelle: eigene Darstellung)	44
Abbildung 5: Steckbrief Interviewpartner*in 3 (Quelle: eigene Darstellung)	45
Abbildung 6: Steckbrief Interviewpartner*in 4 (Quelle: eigene Darstellung)	45
Abbildung 7: Steckbrief Interviewpartner*in 5 (Quelle: eigene Darstellung)	46
Abbildung 8: Steckbrief Interviewpartner*in 6 (Quelle: eigene Darstellung)	47

Abkürzungsverzeichnis

AIG	Ausländer- und Integrationsgesetz
AsylG	Asylgesetz
BFS	Bundesamt für Statistik
EFTA	Europäische Freihandelsassoziation
EKM	Eidgenössische Migrationskommission
ENIC	European Network of Information Centres
EU	Europäische Union
FZA	Freizügigkeitsabkommen
ILO	Internationale Arbeitsorganisation
JPD	Eidgenössisches Justiz- und Polizeidepartement
KIP	Kantonale Integrationsprogramme
SBFI	Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation
SECO	Staatsekretariat für Wirtschaft
SEM	Staatssekretariat für Migration
UNO	Vereinte Nationen
WBF	Eidgenössisches Departement für Wirtschaft, Bildung und Forschung

1 Einleitung

Im ersten Kapitel wird zu Beginn die Ausgangslage zum Thema der vorliegenden Bachelorarbeit vorgestellt. Anschliessend gehen die Autorinnen auf die Auswahl der Interviewgruppe, auf den Adressat*innenkreis und auf die Berufsrelevanz ein. Weiter wird der Forschungsgegenstand beschrieben und es werden die Motivation der Autorinnen und ihre Ziele aufgeführt sowie die Fragestellungen hergeleitet. Es folgen Anmerkungen der Autorinnen zu dieser Arbeit, welche die Arbeit für die Leserschaft übersichtlicher machen soll. Zum Schluss werden Inhalt und Aufbau dargestellt und Abgrenzungen dieser Forschungsarbeit ausgeführt.

1.1 Ausgangslage

Das Phänomen der Migration ist nicht erst in der heutigen Zeit ein hochaktuelles Thema. Schon seit Anfang der Geschichte sind Menschen über Grenzen gewandert, um ihre Lebenssituation zu erhalten oder zu verbessern. Nur dadurch konnte sich der Mensch zu dem entwickeln, was er heute ist. Angefangen hat es bei den Jäger*innen und Sammler*innen, bis die Erfindung des Ackerbaus und der Viehzucht die Menschen sesshaft werden liess. Durch die Entwicklung von bäuerlichen Wirtschaftsweisen entstand ein neues Bild gegenüber dem Nomadismus, welches ihn als räuberisch und zerstörerisch darstellte. Um Nomad*innen fernzuhalten, bildeten sich herrschaftliche Organisationen und bei den Landwirt*innen entstand eine grundlegende Abneigung gegen alles Fremde. Später wurden aus den Nomad*innen Kaufleute und Händler*innen, welche den Anstieg von Wohlstand und Reichtum konstant unterstützten (Caroni et al., 2018, S. 11-13).

Menschen bewegen sich aus den unterschiedlichsten Interessen und Antrieben über Grenzen (Richter, 2019, S. 3). Warum Menschen migrieren, kann verschiedene Ursachen haben; beispielsweise politische, soziale, kulturelle, klimatische oder wirtschaftliche Beweggründe. Nicht selten besteht die Absicht zur Migration aus einer Kombination von verschiedenen Motiven (Bundesamt für Statistik, ohne Datum a). Wenn Menschen migrieren, erhält das Thema Integration im Ankunftsland eine grosse Bedeutung. Integration heisst für die Migrant*innen ein soziales Netz zu haben, in der Gesellschaft mitzuwirken und eigenen Beschäftigungen nachzugehen (Staatssekretariat für Migration, 2021 f). Eine Arbeitsstelle kann für Migrant*innen ein wichtiger Ort für die Integration darstellen und ihre persönliche Entfaltung fördern (Staatssekretariat für Migration, 2021 e).

Die Ausübung einer Erwerbstätigkeit ermöglicht die Bestreitung des Lebensunterhaltes. Sie kann im Optimalfall ein Gefühl der Zugehörigkeit, Identität und Sinn stiften. Zudem unterstützt eine

Erwerbstätigkeit die soziale Teilhabe und nimmt damit einen grossen Bereich im Leben eines Menschen ein (Riedweg & Schaufelberger, 2013, S. 2). Für den Erhalt sowie die Förderung des Zugangs zu Arbeit setzt sich die Arbeitsintegration – auch unter schwierigsten Umständen – ein (Riedweg & Schaufelberger, 2013, S. 4). Schirilla (2016) erläutert, dass formale, schulische und berufliche Qualifikationen einen hohen Stellenwert beim Weg aus der Arbeitslosigkeit haben. Hingegen stellen Faktoren wie die mangelnde Anerkennung von Abschlüssen und Berufserfahrungen ein Hindernis für die Eingliederung in die Erwerbswelt dar, sodass es zu Anstellungen unter schlechten Bedingungen kommt (S. 42).

Im Jahr 2021 migrierten rund 143`500 Ausländer*innen mit diversen Migrationsgründen in die Schweiz (Bundesamt für Statistik, 2021 f). Vergleiche zwischen migrierten Menschen der ersten Generation und Schweizer*innen machen Folgendes ersichtlich: Aus einer schweizerischen Arbeitskräfteerhebung vom Bundesamt für Statistik (BFS) geht hervor, dass 2022 31,1% (2`274`909 Personen) zur Bevölkerungsgruppe von Menschen der ersten Migrationsgeneration gehören. Davon haben 71,1% (1`618`584 Personen) eine ausländische Staatsangehörigkeit (2022). Ebenso ersichtlich wird, dass die Arbeitslosenquote der ersten Generation mit Migrationshintergrund laut der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) im Jahr 2020 6,7% betrug. Dieser Prozentsatz ist deutlich höher als die 2,5% der arbeitslosen Menschen ohne Migrationshintergrund (Bundesamt für Statistik, 2021 g). Hinzu kommt, dass laut dem BFS rund 18-20% der Migrationsbevölkerung der ersten Generation Schwierigkeiten haben, finanziell über die Runden zu kommen. Hingegen liegt dieser Prozentsatz bei der Bevölkerung ohne Migrationshintergrund mit rund 7% wesentlich tiefer (Bundesamt für Statistik, 2021 h).

Die Autorinnen vermuten, dass dieser markante Unterschied in den Statistiken bis heute Bestand hat, und sie stellen sich die Frage, unter welchen Umständen der Einstieg in eine Erwerbswelt scheitert oder begünstigt wird. Die Recherche hat ihnen aufgezeigt, dass schon einige Forschungen zu diesem Thema existieren. Bei diesen fehlt ihnen jedoch die subjektive Perspektive der betroffenen Menschen. Mithilfe einer Auswahl von verschiedenen Personen wollen die Autorinnen durch ihre Interviews einen selektiven Überblick zu den individuellen Wahrnehmungen über die erfolgreiche und nachhaltige Integration in den Arbeitsmarkt schaffen. Die vorliegende Bachelorarbeit hat nicht den Anspruch, abschliessende oder repräsentative Ergebnisse zu erzielen, sondern sie möchte eine Vorstellung über potenzielle Ressourcen und Hindernisse ermöglichen, mit denen weitergearbeitet werden kann.

1.2 Interviewgruppe

Die Interviewgruppe bildet sich aus volljährigen, migrierten Personen der ersten Generation, die in der Schweiz aufgrund ihrer Bewilligung zur Ausübung einer Erwerbstätigkeit berechtigt sind und sich entweder auf Arbeitssuche befinden oder bereits eine Arbeitsstelle haben. Das Alter und das Geschlecht sind nicht relevant; je mehr Diversität desto besser. Dieser Grundsatz gilt auch für unterschiedliche Qualifikationen. Es spielt infolgedessen keine Rolle, ob die befragte Person in ihrem Herkunftsland bereits eine Ausbildung absolviert und eine Erwerbstätigkeit ausgeübt hat oder nicht. Diese Bachelorarbeit konzentriert sich auf die individuell erlebten Erfahrungen bei der Integration in den Arbeitsmarkt. Um die Aktualität zu gewährleisten, haben die Autorinnen die Aufenthaltsdauer der Personen in der Schweiz auf maximal acht Jahre beschränkt. Für die Durchführung der Interviews ohne zusätzliche Verständigungshürden wurde die Interviewgruppe zudem auf den Wohnort in der Region Zentralschweiz eingegrenzt, in der die Landsprache Deutsch erlernt und gesprochen wird.

1.3 Berufsrelevanz und Adressat*innenkreis

Der Berufskodex der Sozialen Arbeit besagt, dass jeder Mensch das Anrecht auf die Befriedigung existenzieller Bedürfnisse sowie auf Integration und Integrität in ein soziales Umfeld hat. Menschen seien dazu verpflichtet, andere Menschen bei der Verwirklichung dieses Anrechts zu unterstützen (AvenirSocial, 2010, S. 7). Wie schon in der Ausgangslage erwähnt, kann ein Arbeitsplatz zu neuen sozialen Kontakten sowie zu gesellschaftlicher Integration beitragen. Die soziale Arbeit soll laut dem Berufskodex von AvenirSocial (2010) gezielt die gegenseitig unterstützende Einwirkung der Menschen, ihre sozialen Umfelder und somit die soziale Integration beeinflussen (S. 7). Weiter benennt der Berufskodex die Relevanz der Förderung von Veränderungen durch die soziale Arbeit, welche die Menschen unabhängiger machen lasse (ebd.).

Diese Bachelorarbeit strebt eine Darstellung darüber an, wie die Soziale Arbeit Migrant*innen beim Einstieg in den Schweizer Arbeitsmarkt bedürfnisgerecht unterstützen und fördern kann. Die vorhandenen Ressourcen der Migrant*innen sollen Anerkennung erhalten und stärker hervorgehoben werden. Spannend ist die Frage, welche Rolle dabei der Sozialen Arbeit zukommt. Die Erkenntnisse aus den Interviews, bei denen die individuellen Sichtweisen und Erfahrungen der Befragten im Zentrum stehen, werden zusammengetragen. Anhand von diesen werden Handlungsempfehlungen für die Profession der Sozialen Arbeit formuliert.

1.4 Gegenstand der Forschung

Durch den Inhalt der Ausgangslage in Kapitel 1.1 wird ersichtlich, dass Migrant*innen oftmals einen erschwerten Zugang zum Schweizer Arbeitsmarkt haben und dadurch zusätzlichen Schwierigkeiten bei der Integration in die Gesellschaft ausgesetzt sind. Statistiken aus einer Arbeitskräfteerhebung des Bundesamtes für Statistik weisen darauf hin, dass mehr Migrant*innen arbeits- und erwerbslos sind als Personen mit schweizer Staatsangehörigkeit. Dieser Umstand kann unterschiedliche Gründe haben. Die Autorinnen dieser Bachelorarbeit möchten solche Ursachen explorativ identifizieren und festhalten. Sie interessieren sich dafür, ob und wie die individuellen Ressourcen bei den einzelnen Personen genutzt werden. Dabei erachten sie das Erfassen der subjektiv wahrgenommenen hinderlichen und förderlichen Aspekte als zentralen Gegenstand dieser Forschung.

1.5 Motivation, Ziele und Fragestellungen

Die Motivation der Autorinnen zu dieser Bachelorarbeit-Thematik hat verschiedene Ursprünge. Zum einen sind es persönliche Kontakte im Umfeld der Autorinnen zu Menschen mit einem Migrationshintergrund, welche sie zu den Fragestellungen inspirierten. Hinzu kommen die Beobachtungen der Autorinnen zu den unterschiedlichen Voraussetzungen, welche besagte Menschen bei der Arbeitssuche in der Schweiz erfahren. Ausserdem hat ein Projekt von ihnen, welches sich mit den Integrationschancen von geflüchteten Menschen durch Freizeitaktivitäten auseinandersetzte, viele Einblicke ermöglicht und Wahrnehmungen erweitert. Während des Projekts lernten die Autorinnen Menschen aus diversen Herkunftsländern kennen; zu einigen dieser Menschen pflegten sie den Kontakt bis heute weiter. Viele von ihnen waren zum Zeitpunkt des Kennenlernens auf Arbeitssuche und sind es bis heute noch. Einige aber konnten sich in der Zwischenzeit erfolgreich in den Schweizer Arbeitsmarkt integrieren.

Neben den persönlichen Motivationsgründen erweckte auch die vertiefte Auseinandersetzung im Rahmen des Studiums zu Themen wie Migration und (Arbeits-)Integration das Interesse der Autorinnen. Sie erachten diesen Bereich nicht nur aktuell, sondern auch zukünftig als ein sehr wichtiges Arbeitsfeld. Aus Sicht der Autorinnen ist Migration aufgrund der Globalisierung und den stetigen weltlichen Veränderungen ein fortlaufendes Phänomen, welches viele Chancen mit sich bringt und von dem die Gesellschaft und die Wirtschaft in mancherlei Hinsicht bereits profitieren und weiterhin profitieren können. Gleichberechtigung, gleiche Rechte und Chancengleichheit sind Ziele und Visionen, die während des Studiums immer wieder von grosser Bedeutung waren. Die Autorinnen sehen für die Soziale Arbeit grosses Potenzial, ihren Handlungsspielraum und ihre Verantwortung in diesem Bereich auszubauen.

Mittels der untenstehend formulierten Fragestellungen verfolgen die Autorinnen das Ziel, förderliche und hinderliche Faktoren für die Integration in den Schweizer Arbeitsmarkt zu erfassen. Dabei sollen Handlungsoptionen und Erkenntnisse für die Profession der Sozialen Arbeit dargestellt werden.

Theoriefrage

Welche hinderlichen und förderlichen Faktoren für die Arbeitsintegration in den ersten Arbeitsmarkt der Schweiz sind bereits bekannt und werden in der Literatur aufgeführt?

Forschungsfrage

Wie erleben Migrant*innen der ersten Generation die Arbeitssuche und die Integration in den ersten Arbeitsmarkt der Schweiz?

Praxisfrage

Wie kann die Soziale Arbeit unter Berücksichtigung der Forschungsergebnisse in der Arbeitsintegration von Migrant*innen der ersten Generation unterstützend und fördernd wirken?

1.6 Anmerkungen der Autorinnen

- In der gesamten Bachelorarbeit wird der Begriff «Migrant*innen der ersten Generation» verwendet. Mit diesem bezeichnen die Autorinnen die Gruppe der Ausländer*innen, welche im Ausland geboren wurden und danach in die Schweiz migrierten. In der vorliegenden Arbeit werden zur Wahrung der Übersichtlichkeit jedoch die Begriffe «Migrant*innen» oder «migrierte Personen» verwendet. Weitere Ausführungen dazu sind in den Kapiteln 2.1.3 und 2.1.4 zu finden.
- In der vorliegenden Arbeit werden die Begriffe «Arbeitsintegration» und «Integration in die Arbeitswelt» gleichbedeutend verwendet. Darunter werden aber nicht ausschliesslich Programme der Arbeitsintegration verstanden.
- In Kapitel 7 werden Zitate aus den Interviews eingebaut. Diese entsprechen den Formulierungen der Interviewgruppe und wurden von den Autorinnen nicht abgeändert und in die korrekte Standardsprache umgeschrieben.
- Ebenfalls in Kapitel 7 werden die interviewten Personen jeweils mit einer Zahl aufgeführt. Dennoch werden im Anschluss die Gender-Pronomen zu den Personen verwendet, denen sie sich zugehörig fühlen. Damit soll dargestellt werden, welche Faktoren von welchem Geschlecht genannt wurden.

- Bei der Bezeichnung «Schweizer*innen» - mit Anführungs- und Schlusszeichen geschrieben – meinen die Autorinnen Personen, welche die schweizer Staatsbürgerschaft besitzen und/oder sich über eine lange Zeit in der Schweiz aufhalten und mindestens eine Landessprache sprechen.

1.7 Aufbau und Inhalt

Die vorliegende Bachelorarbeit ist in neun Oberkapitel gegliedert. Auf die Einleitung folgt das zweite Kapitel, welches verschiedene Begriffsbestimmungen aufführt. Die Definitionen zu den Überbegriffen Migration, Integration und Arbeitsintegration dienen dem Verständnis sowie zur Beantwortung der drei Fragestellungen dieser Arbeit.

Im Anschluss daran behandelt das dritte Kapitel die relevanten rechtlichen Grundlagen, die sich aus migrierten Personengruppen, den entsprechenden Ausweisen, ihren Bestimmungen für die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit sowie den Voraussetzungen für Ausbildungsanerkennungen zusammensetzen.

In den Kapiteln vier und fünf wird die erste Fragestellung beantwortet. Diese umfasst in der Literatur bereits bekannte, hinderliche und förderliche Faktoren, welche die Migrant*innen der ersten Generation bei der Integration in die Schweizer Arbeitswelt erfahren. Das Kapitel vier nimmt dabei Bezug auf die operative Ebene, auf der in diesem Bereich die aktivierende Arbeitsmarktpolitik agiert. Weiter werden im fünften Kapitel gesellschaftliche Aspekte und persönliche Umstände erläutert, welche die Chancen im Arbeitsmarkt mitbeeinflussen können.

Das sechste Kapitel beschreibt das Vorgehen dieser qualitativen Forschung und geht somit der zweiten Fragestellung nach. Sie widmet sich dem subjektiven Erleben der Interviewgruppe bei der Integration in den Schweizer Arbeitsmarkt. Für die Datenerhebung wird die Methode des narrativen Interviews verwendet und die Datenauswertung wird anhand der qualitativen Inhaltsanalyse nach Philipp Mayring bearbeitet. Ebenfalls wird aufgezeigt, nach welchen Kriterien das Sampling aufgestellt wurde.

Im Kapitel sieben werden die Forschungsergebnisse dargestellt und diskutiert. Dafür werden die verschiedenen erstellten Kategorien und Codes ausgeführt und im Anschluss mit den Ergebnissen der Kapitel vier und fünf verglichen. Darauf folgen ein entsprechendes Fazit sowie Schlussfolgerungen, welche gezogen werden können.

Das achte Kapitel behandelt die dritte Fragestellung zur Bedeutung der Forschungsergebnisse für die Soziale Arbeit. Es werden dazu Handlungsempfehlungen mit konkreten Beispielen in vier

verschiedenen Themenbereichen entwickelt und anhand des Berufskodexes der Sozialen Arbeit von AvenirSocial fachlich untermauert.

Im abschliessenden neunten Kapitel reflektieren die Autorinnen der vorliegenden Arbeit die Auswahl des Themas sowie ihr Vorgehen bei der Forschung. Sie stellen Verbesserungsvorschläge auf und legen dar, welche Vorgehensweisen sich bewährt haben.

1.8 Abgrenzung

- In der vorliegenden Bachelorarbeit werden migrierte Personen der ersten Generation interviewt. Der Begriff wird operationalisiert verwendet und umfasst ausschliesslich Personen mit einer ausländischen Staatsbürgerschaft. Darunter werden auch Personen verstanden, die aus ihrer Heimat flüchten mussten.
- Die Autorinnen haben sich bewusst dazu entschieden, keine Expats zu ihrer Interviewgruppe beizuziehen, da diese ihres Erachtens – aufgrund ihrer sehr unterschiedlichen und erleichterten Voraussetzungen im Schweizer Arbeitsmarkt – Ergebnisse schaffen würden, die keine Relevanz für den Zweck dieser Arbeit hätten.
- In Kapitel 7.3 zur Diskussion der Ergebnisse wird nicht auf alle Aspekte der Kapitel 3, 4 und 5 verwiesen, da sowohl diese theoretischen Teile als auch die Forschungsteile unterschiedliche und spezifische Ergebnisse ergeben, die separiert voneinander betrachtet werden können.

2 Begriffsbestimmungen

Das folgende Kapitel beinhaltet die Begriffe Migration, Integration und Arbeitsintegration. Zuerst wird auf das Phänomen der Migration und danach auf unterschiedliche Gründe, die eine Migration haben kann, eingegangen. Weiter wird der Begriff «Menschen mit Migrationshintergrund der ersten Generation» erläutert und dazu der operationalisierte Begriff der Autorinnen dieser Arbeit dargestellt. Abgeschlossen wird dieses Kapitel mit Definitionen zu den Begriffen Integration und Arbeitsintegration.

2.1 Migrationsdefinitionen

Hillmann (2016) beschreibt das Phänomen Migration als soziale und räumliche Ortsveränderung. Eine allgemeingültige Definition vom Begriff Migration existiert nicht, jedoch wird sie als Teil von allgemeiner Mobilität gesehen, welche in soziale und räumliche Mobilität unterteilt wird. Von sozialer Mobilität wird gesprochen, wenn eine Veränderung des sozialen Status angestrebt wird. Hingegen werden unter räumlicher Mobilität Bewegungen im Raum verstanden (S. 17). Bade (2004) verwendet den Begriff Migration für den Vorgang, bei dem Familien, soziale Gruppen oder Individuen ihren Lebensmittelpunkt dauerhaft an einen neuen Ort verlagern (zit. in Schirilla, 2016, S. 17). Internationale Organisationen wie die Vereinten Nationen, aber auch die Migrationsforschung fassen den Begriff Migration generell als anhaltenden Ortswechsel in ein anderes Land zusammen (ebd.). Grundsätzlich wird unter Migration die Anpassung der Menschen an ihre neue Umwelt, an die Politik, an die Ökonomie und an die neue Gesellschaft verstanden. Es gibt unterschiedliche Gründe dafür, dass Menschen migrieren. Eine Migration kann aufgrund zwingender Umstände notwendig werden oder zur Verbesserung von Chancen und Lebensumständen beitragen. Erfolgt sie als Reaktion auf Krisen, kann sie als Umweltmigration bezeichnet werden. Bei einer Studienmigration können die Menschen den Erwerb neuer Qualifikationen und weiterer Bildung erreichen. Es liegt oft eine Kombination aus unterschiedlichen solchen Motiven und eine Kausalität zwischen den Gründen vor. Migration kann sich in ihrer Form unterscheiden. Sie kann einerseits direkt, also linear, oder andererseits schrittweise an einen Zielort führen. Des Weiteren kann sie zirkulär in stetigem Wechsel zwischen mehreren Räumen erfolgen und/oder nach einer gewissen Zeit wieder zum Ursprungsort zurückführen. In der zeitlichen Dauer einer Migration gibt es ebenfalls eine grosse Spannweite. Sie kann saisonal oder beschränkt auf einige Jahre stattfinden, aber sie kann auch über die ganze Lebenszeit andauern und dabei weitere Generationen miteinbeziehen (Schirilla, 2016, S. 18).

2.2 Migrationsmotive

Eine Definition von Migration enthält unterschiedliche Dimensionen. Migration wird aufgrund verschiedener Faktoren ausgelöst und durch zeitliche und räumliche Kriterien geprägt. Bei einem Migrationsprozess wirken zudem die Charakteristika der Migrant*innen wie beispielsweise das Geschlecht, die soziale Vernetzung sowie das Vermögen und Einkommen mit. Ausserdem beeinflussen der rechtliche Status der Menschen im Ankunftsland und der Grad der Freiwilligkeit beziehungsweise des Zwangs die Migration. Als Grundsatz gilt: Je kleiner die Freiwilligkeit ist, desto schneller wird vom Begriff Flucht gesprochen (Hillmann, 2016, S. 18-21).

Um die Auslöser einer Migrationsbewegung zu verstehen, kann das Modell der Push- und Pull-Faktoren beigezogen werden. Push-Faktoren umfassen eingeschränkte Lebensperspektiven im Herkunftsland; hingegen werden scheinbar erwünschte und attraktive Umstände im Zielland als Pull-Faktoren bezeichnet. Welchen der zwei Faktoren eine grössere Bedeutung fürs Individuum zukommt, lässt sich allerdings nicht sagen. Oftmals vermischen sie sich in ihrer Bedeutung und lassen sich deshalb nur sehr selten isoliert betrachten. Die Entscheidung, welche Faktoren vom Individuum wie wahrgenommen werden, beruht auf den individuellen, sozial erlebten Situationen und Ereignissen und den Wunschvorstellungen der Situation im Zielland (Boeckh, 2012, S. 414).

Aus der Tabelle von Hillmann (2016) entnehmen die Autorinnen migrationsauslösende Faktoren oder – anders formuliert – sogenannte Motivbündel (S. 19). Dazu gehören ökonomische, politische, soziale, psychologische, kulturelle, religiöse und ökologische Faktoren.

Ökonomische Faktoren liegen beispielsweise bei einer Verarmung der Bevölkerung, bei Verschwinden von vorhandenen lokalen Wirtschaftskreisläufen und bei Einkommenseinbussen vor. Zu den **politischen Faktoren** zählen Konflikte, politische Unruhen sowie Massnahmen zur Strukturanpassung und Umsiedlung. Soziale Konflikte, Nahrungsunsicherheiten und Migrationsnetzwerke werden als **soziale Faktoren** zusammengefasst. Wenn Menschen von einem besseren Leben träumen und weitererzählten Migrationsmythen Glauben schenken, wird von **psychologischen Faktoren** gesprochen. **Kulturelle und religiöse Faktoren** umfassen Verfolgungen von Minderheiten, Veränderungen von traditionellen Lebensformen und Erfahrungen mit Diskriminierung. Abschliessend sind die **ökologischen Faktoren** zu nennen, welche Umstände wie Landflucht, saisonale Schwankungen, extreme Wetterlagen und Umwelthavarien wie beispielsweise Tschernobyl inkludieren (ebd.).

2.3 Menschen mit Migrationshintergrund aus der ersten Generation

Zur Bevölkerung mit Migrationshintergrund der ersten Generation gehört laut dem BFS jede Person, welche im Ausland geboren wurde und keinen in der Schweiz geborenen Elternanteil hat. Darunter fallen Ausländer*innen, die im Ausland geboren wurden, gebürtige Schweizer*innen, die im Ausland geboren wurden und deren Eltern ebenso im Ausland geboren wurden sowie eingebürgerte schweizer Staatsangehörige, welche im Ausland geboren wurden (Bundesamt für Statistik, 2021).

Operationalisierter Begriff

In dieser Bachelorarbeit wird der Begriff «Migrant*innen der ersten Generation» verwendet. Mit diesem bezeichnen die Autorinnen die Gruppe der Ausländer*innen, welche im Ausland geboren wurden. Sie schliessen dabei gleichzeitig die Gruppen der gebürtigen Schweizer*innen, die im Ausland und deren Eltern ebenso im Ausland geboren wurden sowie die eingebürgerten schweizer Staatsangehörigen, welche im Ausland geboren wurden, aus.

2.4 Integration

Die Eidgenössische Migrationskommission (EKM) legt dar, dass sämtliche Teile der Gesellschaft, also sowohl Individuen als auch Institutionen, zur Verbundenheit der Gesellschaft beisteuern. Für den Prozess der Integration tragen somit alle eine Verantwortung. Integration beinhaltet die Aspekte der Teilhabe und Teilnahme. Diese bieten die Möglichkeit, zum sozialen, wirtschaftlichen und kulturellen Leben beizutragen. Solche Beiträge werden beispielsweise im täglichen Handeln des Individuums kreiert. Orte, an denen sich Integration ereignet, sind im familiären Umfeld, in der Nachbarschaft, am Arbeitsplatz und in der Freizeit zu finden. Der Prozess der Integration kann nie vollständig beendet oder erlangt werden. Integration verkörpert die Befähigung und die Gelegenheit, sich autonom in der Gesellschaft zu bewegen und in Interaktion mit anderen Individuen zu bestehen (Eidgenössische Migrationskommission, 2022 b).

2.5 Arbeitsintegration

Die Ziele der Arbeitsintegration sehen Riedweg und Schaufelberger (2013) einerseits in der Förderung des Arbeitsmarktzugangs für Individuen – dies auch unter schwierigsten Bedingungen – und andererseits in der Sicherung der Zugehörigkeit und des Verbleibes im Arbeitsmarkt (S. 5-6). Primär wird Arbeitsintegration in kritischen Übergängen von heutigen Erwerbsbiografien aktiv. In diesem Gefüge von verschiedenen Tätigkeiten und Massnahmen erkennen Riedweg und

Schauelberger (2013) zwei Zielrichtungen (S. 6). Sie nennen die «wirtschaftliche Unabhängigkeit» und «soziale Teilhabe». Erstere verfolgt den Zweck, Stellen zu erhalten und zu finden, welche das Einkommen sichern, was folglich eine finanzielle Entlastung auf der gesellschaftlichen Ebene sowie die finanzielle Autonomie von Individuen bewirken soll. Hingegen handelt es sich bei der sozialen Teilhabe um das Verhindern von Exklusion und Desintegration auf der Ebene der Gesellschaft und um die Stärkung von Autonomie und Zugehörigkeit auf der Ebene des Individuums (ebd.).

3 Rechtliche Grundlagen

Damit sich die Lesenden einen Überblick über die relevanten rechtlichen Grundlagen dieser Bachelorarbeit verschaffen können, werden zuerst die Begriffe Personen aus der Europäischen Union und der Europäischen Freihandelsassoziation (EU-/EFTA-Staaten), Personen aus Drittstaaten und Flüchtlinge definiert. Darauf folgen Ausführungen zu den unterschiedlichen Aufenthaltsbewilligungen der Schweiz und Erklärungen zu den jeweiligen Möglichkeiten zur Ausübung einer Erwerbstätigkeit.

3.1 Migrierte Personengruppen

In den folgenden drei Unterkapiteln werden die Begriffe und die rechtlichen Bedingungen von EU-/EFTA-Staatsangehörigen, von Drittstaatsangehörigen und von Menschen mit Flüchtlingsbezeichnung aufgeführt.

3.1.1 EU-/EFTA-Angehörige

Menschen aus den EU-/EFTA-Ländern können leichter in die Schweiz migrieren als Personen mit einer Staatsangehörigkeit von Drittstaaten (Kanton Bern, ohne Datum). Dies ist begründet auf dem Freizügigkeitsabkommen (FZA), welches am 21. Juni 1999 zwischen der EU und der Schweiz geschlossen wurde. Durch das FZA werden die Arbeits- und Lebensbedingungen der EU-/EFTA-Bürger*innen in der Schweiz vereinfacht (Staatssekretariat für Migration, 2021 a).

Die Staatsangehörigen der EU-/EFTA-Staaten dürfen in der Schweiz erwerbstätig sein. Für eine maximal 90-tägige Erwerbstätigkeit muss keine spezielle Bewilligung angefordert werden, jedoch haben die Arbeitgeber*innen eine Meldepflicht gegenüber den Behörden. Wenn eine Person länger als 90 Tage in der Schweiz arbeitet, muss sie eine Aufenthaltsbewilligung beantragen (Kanton Zürich, 2022 b).

Ausserdem werden durch das FZA viele Berufsdiplome international gegenseitig anerkannt und die Menschen haben das Recht auf den Erwerb von Immobilien und die Einschliessung in das schweizerische Sozialversicherungssystem (Staatssekretariat für Migration, 2021 a).

Zu den **EU-Angehörigen** zählen Menschen aus den Ländern Belgien, Bulgarien, Dänemark, Deutschland, Estland, Finnland, Frankreich, Griechenland, Irland, Italien, Kroatien, Lettland, Litauen, Luxemburg, Malta, Niederlande, Österreich, Polen, Portugal, Rumänien, Schweden, Slowakei, Slowenien, Spanien, Tschechien, Ungarn, Zypern. Bei **EFTA-Angehörigen** handelt es sich um Menschen aus den Herkunftsländern Island, Lichtenstein und Norwegen. Ausserdem gehört auch die Schweiz zu den EFTA-Staaten (Schweizerische Eidgenossenschaft, ohne Datum).

3.1.2 Drittstaatsangehörige

Drittstaaten-Bürger*innen umfassen alle Personen, welche nicht aus der EU/EFTA stammen (Staatssekretariat für Migration, 2019). Im Ausländer- und Integrationsgesetz (AIG) werden bestimmte Zulassungsbedingungen festgehalten. Grundsätzlich muss nach Art. 18 lit. a AIG die Erwerbstätigkeit von Drittstaatsangehörigen dem gesamtwirtschaftlichen Interesse dienen und nach Art. 18 lit. b AIG ein Gesuch der Arbeitgeber*innen vorliegen. Zusätzlich müssen nach Art. 18 lit. c AIG die Art. 20-25 AIG eingehalten werden. In den Art. 20-25 AIG werden Bestimmungen wie Begrenzungsmaßnahmen, Vorrang inländischer Arbeitnehmer*innen, Massnahmen für stellensuchende Personen, Zulassung von Grenzgänger*innen und persönliche Voraussetzungen aufgeführt.

3.1.3 Flüchtling

Gemäss dem Art. 3 Abs. 1 AsylG (Asylgesetz) erhält eine Person die Flüchtlingsbezeichnung, wenn sie in ihrem Herkunftsland oder im Land ihres letzten Wohnorts ernsthaften Nachteilen ausgesetzt ist, oder begründete Angst hat, diesen Nachteilen ausgesetzt zu werden. Solche Nachteile sind laut Art. 3 Abs. 2 AsylG, wenn der Leib, die Freiheit oder das Leben einer Person gefährdet ist sowie Massnahmen, welche einen unerträglichen psychischen Druck zur Folge haben. Gemäss diesem Gesetzesartikel erfahren die Personen Nachteile aufgrund ihrer «Rasse¹», Religion, Nationalität, politischen Anschauung oder Zugehörigkeit zu einer bestimmten sozialen Gruppe.

3.2 Ausweise

Auf den nachfolgenden Seiten werden die verschiedenen Aufenthaltsbewilligungen der Schweiz für migrierte Personen aufgeführt und ihre rechtlichen Bedingungen erläutert.

3.2.1 Ausweis L (Kurzaufenthaltsbewilligung)

Ausweis L EU/EFTA (Kurzaufenthaltsbewilligung)

Den Kurzaufenthaltsstatus erhalten EU-/EFTA-Bürger*innen, welche sich befristet für einen bestimmten Aufenthaltsgrund und mit oder ohne Erwerbstätigkeit in der Schweiz aufhalten. Die EU-/EFTA-Staatsangehörige haben einen Anspruch auf den Status des Kurzaufenthaltes, wenn

¹ Der Begriff «Rasse» wird von den Autorinnen in Anführungs- und Schlusszeichen gesetzt, da diese Bezeichnung der Primärquelle ihres Erachtens kritisch zu verwenden ist. In dieser Textstelle kommt dem Begriff jedoch eine inhaltliche Relevanz zu und wird im Asylgesetz der Schweiz so genutzt.

sie in der Schweiz ein Arbeitsverhältnis von mindestens drei bis zwölf Monate vorweisen können. Die Gültigkeitsdauer des Ausweises L entspricht der vereinbarten Dauer der Erwerbstätigkeit auf dem Vertrag. Wenn keine Anstellung vorgewiesen werden kann und die Person auf Stellensuche ist, kann sie trotzdem den Ausweis L beantragen und erhalten, jedoch hat sie keinen Anspruch auf den Bezug von Sozialhilfeleistungen (Staatssekretariat für Migration, 2022 a).

Ausweis L Drittstaaten (Kurzaufenthaltsbewilligung)

Den Kurzaufenthaltsstatus erhalten Angehörige von Drittstaaten, die sich befristet für einen bestimmten Aufenthaltsgrund und mit oder ohne Erwerbstätigkeit in der Schweiz aufhalten (Staatssekretariat für Migration, 2022 a). Bei Drittstaatsangehörigen gelten jedoch spezielle Voraussetzungen für die Zulassung zur Erwerbstätigkeit, die unter den Art. 18 a, b, c AIG und Art. 20-25 AIG aufgelistet sind. Diese Bedingungen wurden bereits in der Definition zu den Drittstaatsangehörigen aufgeführt (siehe Kapitel 3.1.2).

3.2.2 Ausweis B (Aufenthaltsbewilligung)

Ausweis B EU/EFTA (Aufenthaltsbewilligung)

Als Aufenthaltler*innen werden ausländische Personen bezeichnet, die sich langfristig für einen bestimmten Grund, mit oder ohne Erwerbstätigkeit, in der Schweiz aufhalten. Bei den EU-/EFTA-Angehörigen beträgt die Dauer der Aufenthaltsbewilligung fünf Jahre. Sie erhalten diese erst, wenn sie eine mindestens 365 Tage lange Anstellung in der Schweiz nachweisen können. Diese Bewilligung kann bei Einhalten der Voraussetzungen um weitere fünf Jahre verlängert werden. Falls eine Person über zwölf aufeinanderfolgende Monate unfreiwillig arbeitslos ist, besteht die Möglichkeit, dass die Bewilligung bei der ersten Verlängerung auf die Dauer eines Jahres beschränkt wird. Personen, die nicht erwerbstätig sind, aber aus den EU-/EFTA-Staaten kommen, erhalten die Bewilligung B, wenn sie ausreichende finanzielle Ressourcen mitbringen und eine genügende Unfall- und Krankenversicherung aufweisen können (Staatssekretariat für Migration, 2022 b).

Ausweis B Drittstaaten (Aufenthaltsbewilligung)

Aufenthalter*innen aus Drittstaaten sind Personen, die sich langfristig für einen bestimmten Grund und mit oder ohne Erwerbstätigkeit in der Schweiz aufhalten. Diese Bewilligung wird jeweils auf ein Jahr befristet (Sicherheitsdirektion Amt für Migration, ohne Datum). Sie kann jährlich erneuert werden, solange keine Gründe dagegensprechen (Kanton Aargau, 2022). Wenn

betroffene Personen einer Erwerbstätigkeit nachgehen möchten, müssen sie die vorgängig erwähnten Bedingungen gemäss Art. 18, a, b, c AIG und Art. 20-25 AIG erfüllen (siehe Kapitel 3.1.2).

Ausweis B (Anerkannte Flüchtlinge)

Für diesen Bewilligungstyp ist die Definition des Flüchtlingsbegriffes im Art. 3 AsylG, welche in Kapitel 3.1.3 aufgeführt ist, erforderlich. Erst wenn die beschriebenen Nachteile nachgewiesen werden können, gilt die Person als anerkannter Flüchtling und hat somit Anrecht auf eine Aufenthaltsbewilligung – den Ausländerausweis B. Wenn die Gründe für die Flüchtlingsanerkennung bestehen bleiben, wird der Ausweis nach einem Jahr regelmässig verlängert. Nach einem zehnjährigen Aufenthalt in der Schweiz, mit Erfüllung der Integrationskriterien und ohne Eintritt von Widerrufungsgründen, hat die Person Anspruch auf den Ausweis C, also die unbefristete Niederlassungsbewilligung. Falls sich die Person in der Sprache ihres Wohnorts gut verständigen kann und die Integration erfolgreich war, kann ein Gesuch für den Ausweis C bereits nach fünf Jahren eingereicht werden (Staatssekretariat für Migration & Eidgenössisches Justiz- und Polizeidepartement, 2019, S. 3).

3.2.3 Ausweis C (Niederlassungsbewilligung)

Ausweis C EU/EFTA (Niederlassungsbewilligung)

Eine Niederlassungsbewilligung (Ausweis C) erhalten EU-/EFTA- Bürger*innen, wenn sie sich fünf oder zehn Jahre in der Schweiz aufgehalten haben. Das Aufenthaltsrecht darf an keine Bedingungen geknüpft werden und es ist unbeschränkt. Vom Staatssekretariat für Migration (SEM) wird das Datum für die frühestmögliche Erteilung der Niederlassungsbewilligung festgelegt. Das FZA mit der EU enthält keine Bestimmungen über die Niederlassungsbewilligung. Deshalb gelten die Bestimmungen des AIG und der Niederlassungsvereinbarungen bei der Erteilung des Ausweises C. Für die Bürger*innen von EFTA-Staaten und von einigen EU-Ländern gibt es aufgrund von Niederlassungsverträgen oder Gegenrechtsüberlegungen besondere Vereinbarungen für eine Niederlassungsbewilligung, die bei Erfüllung der erforderlichen Voraussetzungen bereits nach fünf Jahren fortlaufendem und ordnungsgemäsem Aufenthalt ausgestellt werden kann (Staatssekretariat für Migration, 2021 b).

Ausweis C Drittstaaten (Niederlassungsbewilligung)

Personen aus Drittstaaten, welche sich ohne Unterbrüche fünf oder zehn Jahre in der Schweiz aufhalten, können eine Niederlassungsbewilligung beantragen. Mit dieser Bewilligung ist das Recht auf Aufenthalt für sie unbegrenzt und an keine Bedingungen geknüpft (Kanton Zürich, 2022 a). Für die Möglichkeiten einer Erwerbstätigkeit von Personen aus Drittstaaten mit Niederlassungsbewilligung gelten die in Art. 18 a, b, c AIG und Art. 20-25 AIG aufgeführten Zulassungsbedingungen (siehe Kapitel 3.1.2).

3.2.4 Ausweis Ci (Aufenthaltsbewilligung mit Erwerbstätigkeit)

Ausweis Ci EU/EFTA und Drittstaaten (Aufenthaltsbewilligung mit Erwerbstätigkeit)

Der Erhalt eines Ausweis Ci für EU/EFTA und Drittstaatenbürgerinnen ist einzig für Familienangehörige von Beamt*innen der zwischenstaatlichen Organisationen und für Familienangehörige von Mitarbeiter*innen ausländischer Vertretungen möglich. Inbegriffen sind dabei nur die Ehegatt*innen und Kinder bis zum 25. Lebensjahr. Die Dauer der Bewilligung begrenzt sich auf die Dauer der Funktion dieser Beamt*innen oder Mitarbeiter*innen (Staatssekretariat für Migration, 2021 c).

3.2.5 Ausweis G (Grenzgänerbewilligung)

Ausweis G EU/EFTA (Grenzgänerbewilligung)

Eine Grenzgänerbewilligung erhalten Bürger*innen der EU-/EFTA-Staaten, wenn sie sich in der Schweiz aufhalten und arbeiten, jedoch normalerweise täglich oder mindestens einmal pro Woche an ihren ausländischen Wohnsitz zurückkehren. Unter Einhaltung dieser Bedingung können Grenzgäner*innen überall in der EU/EFTA wohnen und überall in der Schweiz arbeiten; für sie gibt es keine Grenzzonen mehr. Wenn ein zeitlich unbegrenzter oder mindestens ein Jahr gültiger Arbeitsvertrag vorgelegt werden kann, hat die Grenzgänerbewilligung eine Gültigkeitsdauer von fünf Jahren. Ist die Arbeitsdauer unter einem Jahr, aber über drei Monate, hat die Bewilligung dieselbe Gültigkeitsdauer wie die ausgemachte Dauer des Arbeitsvertrages (Staatssekretariat für Migration, 2022 d).

Ausweis G Drittstaaten (Grenzgänerbewilligung)

Die Grenzgänerbewilligung für Drittstaatsangehörige kann beantragt werden, wenn eine Person ein langfristiges Anwesenheitsrecht in einem Nachbarsland der Schweiz hat und sie in der Grenzzone mindestens sechs Monate ihren Wohnsitz hat. Unter Grenzzonen werden Regionen

verstanden, welche in einem Grenzgängerabkommen zwischen der Schweiz und ihren Nachbarstaaten vereinbart und festgelegt wurden. Grenzgänger*innen gehen in einer jeweiligen Grenzzone der Schweiz ihrer Erwerbstätigkeit nach und haben ihren Hauptwohnsitz im Ausland, wo sie mindestens einmal pro Woche zurückkehren müssen. Die Grenzgängerbewilligung wird üblicherweise erstmalig für die Dauer eines Jahres ausgestellt und ist nur für die Grenzzone des Kantons, welcher die Bewilligung ausgestellt hat, gültig (Staatssekretariat für Migration, 2022 e).

3.2.6 Ausweis F (vorläufig Aufgenommene)

Ausweis F Drittstaaten (vorläufig aufgenommene Ausländer*innen)

Mit dem Begriff «vorläufig Aufgenommene» werden Personen aus Drittstaaten bezeichnet, die aus der Schweiz weggewiesen wurden, der Vollzug jedoch aus bestimmten Gründen nicht möglich ist. Die Wegweisung kann sich als unzulässig erweisen, wenn sie gegen das Völkerrecht verstösst, als unzumutbar, wenn die ausländische Person einer konkreten Gefährdung ausgesetzt ist oder als unmöglich infolge vollzugstechnischer Ursachen. Die Bewilligung kann für 12 Monate ausgestellt werden und vom entsprechenden Kanton jeweils um weitere 12 Monate verlängert werden. Vorläufig aufgenommene Ausländer*innen dürfen schweizweit erwerbstätig sein (Staatssekretariat für Migration, 2022 f).

Ausweis F (vorläufig aufgenommene Flüchtlinge)

Als vorläufig aufgenommene Flüchtlinge werden Personen bezeichnet, welche grundsätzlich die Flüchtlingseigenschaften erfüllen, ihnen aber aufgrund von sogenannten Asylausschlussgründen kein Asyl gestattet wird. Das tritt ein, wenn eine Person erst mit der Ausreise aus dem Herkunftsland oder aufgrund des Verhaltens der Person nach der Ausreise zum Flüchtling wird. Der Ausweis wird für maximal 12 Monate ausgestellt und kann entsprechend um 12 Monate verlängert werden. Sobald eine Person mit Ausweis F fünf Jahre in der Schweiz ist, kann sie einen Ausweis B beantragen, wobei beim Entscheid die Integration, das familiäre Verhältnis und die Zumutbarkeit der Rückkehr miteinbezogen werden (Staatssekretariat für Migration & Eidgenössisches Justiz- und Polizeidepartement, 2019, S. 4). Vorläufig aufgenommene Flüchtlinge haben Anspruch auf Erwerbstätigkeit sowie auf Stellen- und Berufswechsel in der Schweiz (UNHCR, 2014, S. 12).

3.2.7 Ausweis N (Asylsuchende)

Ausweis N Drittstaaten (Asylsuchende)

Als Asylsuchende gelten Personen, die in der Schweiz Asyl beantragt haben. Sie befinden sich im Asylverfahren und sie haben grundsätzlich ein Anwesenheitsrecht in der Schweiz. Unter bestimmten Umständen besteht für Asylsuchende die Möglichkeit, einer unselbständigen Erwerbstätigkeit nachzugehen (Staatssekretariat für Migration, 2022 g). Nach Art. 43 Abs. 1 AsylG erhalten sie die Bewilligung zur Erwerbstätigkeit erst, wenn sie nicht mehr in einem Asylzentrum wohnhaft sind.

3.2.8 Ausweis S (Schutzbedürftige)

Ausweis S Drittstaaten (für Schutzbedürftige)

Der Ausweis S berechtigt Personen zu einem vorübergehenden Aufenthalt in der Schweiz (Staatssekretariat für Migration, 2022 h). Personen mit dem Schutzstatus S dürfen in der Schweiz arbeiten, jedoch muss bei der kantonalen Arbeitsmarktbehörde des jeweiligen Einsatzkantons ein Gesuch für die Arbeitsbewilligung gestellt werden (Kanton Zürich, 2022 c).

3.2.9 Sans-Papiers

Der Begriff Sans-Papiers wird für Menschen verwendet, welche sich ohne die Berechtigung auf Aufenthalt in einem Land befinden, was jedoch nicht zugleich heisst, dass sie über keine Identitätspapiere verfügen. Der Begriff umfasst Personen, welche sich aufgrund unterschiedlicher Ursachen in einer nicht bewilligten Situation aufhalten. Sie sind entweder illegal in die Schweiz eingereist oder haben nach einer legalen Einreise ihre zuvor erlangte Bewilligung verloren, beispielsweise wegen der Auflösung einer Familiengemeinschaft. Ein weiterer Grund für die unbewilligte Situation kann ein negativer Entscheid eines Asylgesuches sein, mit der Folge, dass die betroffene Person untertaucht. Auch Kinder von Eltern, welche ohne Bewilligung in der Schweiz sind und keine Aufenthaltserlaubnis haben, werden als Sans-Papiers bezeichnet. Ob legal oder illegal: Die meisten Sans-Papiers setzen sich zum Ziel, ihre Lebensbedingungen zu verbessern und eine Arbeitsstelle zu finden (Eidgenössische Migrationskommission, 2022 a).

3.3 Rechtliche Bestimmungen zur Erwerbstätigkeit

Wie in den vorherigen Abschnitten zu den rechtlichen Grundlagen aufgezeigt wurde, darf der Grossteil aller migrierten Menschen in der Schweiz unter Einhaltung von bestimmten Kriterien einer Erwerbstätigkeit nachgehen. Dabei muss sich nach Art. 3 Abs. 1 AIG eine Zulassung der

Ausländer*innen für die Erwerbstätigkeit an einem gesamtwirtschaftlichen Interesse orientieren und es muss die Chance zur nachhaltigen Integration in den Arbeitsmarkt und ins soziale Umfeld bestehen. Einzelne Bestimmungen zu den Aufenthaltsstatus kann in Kapitel 3.2 nachgelesen werden. Nach Art. 4 Abs. 2 AIG sollen alle Ausländer*innen, welche sich längerfristig und rechtmässig in der Schweiz aufhalten durch die Integration am wirtschaftlichen, kulturellen und sozialen Leben teilhaben.

In einer Weisung des SEM (2021) ist festgehalten, dass die anerkannten Flüchtlinge und die vorläufig aufgenommenen Ausländer*innen aufgrund ihres längerfristigen Aufenthaltes in der Schweiz zum inländischen Arbeitskräftepotential zählen. Der Bundesrat möchte das inländische Arbeitskräftepotential fördern und hat deshalb beschlossen, das Bewilligungsverfahren durch eine einfache Meldung der Erwerbstätigkeit für diese Personengruppen zu ersetzen. So können jetzt anerkannte und vorläufig aufgenommene Flüchtlinge und Ausländer*innen einfacher einer unselbständigen oder selbständigen Erwerbsarbeit nachgehen. Nach einer Meldung dürfen sie ihre Stelle oder den Beruf in der ganzen Schweiz ohne Bewilligungsgesuch wechseln (Rz. 4.8.5.1 AIG-SEM). Dieser Personengruppe stehen die Asylsuchenden gegenüber. Sie benötigen immer noch eine Bewilligung, um einer Erwerbstätigkeit nachzugehen (Rz. 4.8.5.4 AIG-SEM). Nachdem die Asylsuchenden einem Kanton zugewiesen wurden, kann die kantonale Arbeitsmarktbehörde eine Bewilligung ausstellen. Asylsuchende, die noch keinen rechtskräftigen Asylentscheid haben und einem Kanton zugewiesen wurden, haben grundsätzlich kein Arbeitsverbot. Wird jedoch eine Person, deren Antrag auf Asyl abgelehnt wurde, vorübergehend einem Kanton zugewiesen, erhält sie ein Arbeitsverbot (Rz. 4.8.5.4.1 AIG-SEM). Wenn es die Wirtschafts- und Arbeitsmarktlage erlaubt, die Lohn und Arbeitsbedingungen eingehalten werden und Asylsuchende keine rechtskräftige Wegweisung erhalten haben, können sie eine vorübergehende Erwerbstätigkeit bewilligt bekommen. Des Weiteren können die Kantone die Erwerbstätigkeit auf bestimmte Branchen begrenzen. Die bewilligte, vorübergehende Erwerbstätigkeit darf jedoch bei einem negativen Asylentscheid nicht eine Wegweisung behindern. Bis der definitive Ausgang des Asylverfahrens feststeht, gilt die Erwerbstätigkeit und die Integration nicht als primäres Ziel für Asylsuchende. Eine frühzeitige Erwerbsintegration erleichtert jedoch nach einer Asylgewährung die Integration in die Gesellschaft und stärkt auch die sozialen und beruflichen Kompetenzen (Rz. 4.8.5.4.2 AIG-SEM). Bei der Suche und dem Erhalt einer Erwerbstätigkeit gilt für Asylsuchende immer noch das Prinzip des Vorrangs. Asylsuchende gehören laut Art. 21 Abs. 2 AIG nicht zu den inländischen Personen und unterstehen bei der Suche und dem Erhalt einer Erwerbstätigkeit dem Inländervorrang. Dies bedeutet nach Art. 21 Abs. 1 AIG und Art. 21 Abs. 2 AIG, dass sie die

Arbeitsstelle nur erhalten, wenn kein(e) inländischen Arbeitnehmende, Niedergelassene, Personen mit Aufenthaltsbewilligungen und EU-/EFTA-Bürger*innen für die Stelle in Frage kommen (Rz. 4.8.5.4.3 AIG-SEM).

3.4 Ausbildungsanerkennung

Für die Anerkennung von Diplomen und Ausbildungen bedarf es einer Unterscheidung zwischen reglementierten und nicht reglementierten Berufen (Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation, ohne Datum). Das Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI) definiert die reglementierten Berufe wie folgt (2022):

«Ein Beruf gilt als reglementiert, wenn die Ausübung der beruflichen Tätigkeit in der Schweiz durch ein Gesetz oder eine Verordnung an den Besitz bestimmter Berufsqualifikationen (Diplome, Abschlüsse, Ausweise) gebunden ist» (S. 3).

Die Reglementierung kann bundesrechtlich, einheitlich kantonal, nur in bestimmten Kantonen oder uneinheitlich kantonal geregelt sein (ebd.).

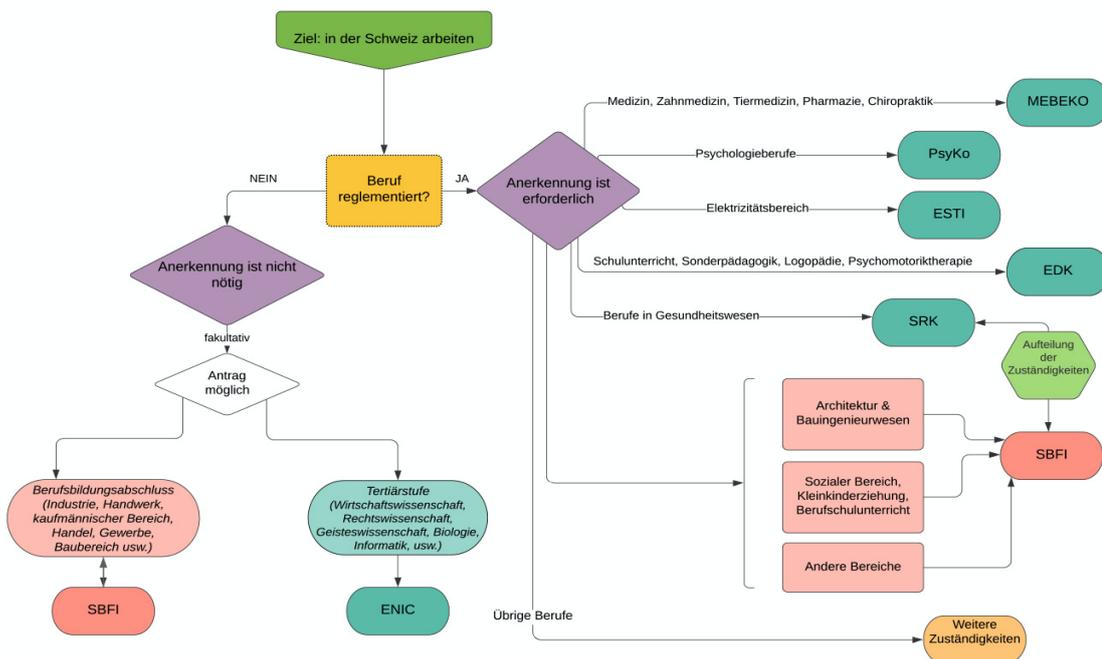


Abbildung 1: Die Anerkennungsstellen für reglementierte und nicht reglementierte Berufe (Quelle: Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation, ohne Datum c).

Grundsätzlich regeln bilaterale Abkommen, wie das FZA und die EFTA-Konvention, die Anerkennung von reglementierten Berufen der EU/EFTA Bürger*innen. Wenn der Beruf nicht reglementiert ist, können Personen aus Dritt- und EU/ETFA- Staaten ihre Ausbildung beim Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI) und dem European Network of Information

Centres (ENIC) fakultativ anerkennen lassen (Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation, ohne Datum). Damit die Ausbildung anerkannt wird, muss dieselbe Bildungsstufe, gleiche Bildungsdauer, vergleichbare Inhalte und praktische Qualifikationen sowie längere Berufserfahrung im Herkunftsland gegeben sein (Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation, ohne Datum a). Für die Ausübung eines reglementierten Berufes in der Schweiz wird zuerst eine Anerkennung des ausländischen Diploms vorausgesetzt (Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation, ohne Datum b). Dafür sind je nach Berufsbranche verschiedene Anerkennungsstellen zuständig (Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation, ohne Datum c). Zu den oben genannten vier Kriterien für die Anerkennung einer Ausbildung, die im Ausland absolviert wurde, kommt für die Ausübung des Berufes in der Schweiz das Sprechen einer Amtssprache dazu (Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation, ohne Datum d).

4 Operative Ebene

Dieses vierte und das nachfolgende fünfte Kapitel der vorliegenden Arbeit beantworten die erste der drei aufgeführten Fragestellungen. Der Übersichtlichkeit dienend wird diese Theoriefrage hier nochmals genannt:

Welche hinderlichen und förderlichen Faktoren für die Arbeitsintegration in den ersten Arbeitsmarkt der Schweiz sind bereits bekannt und werden in der Literatur aufgeführt?

Die Inhalte des vierten Kapitels wurden aus der bereits vorhandenen Literatur und aus Studien entnommen und zusammengetragen. Zu Beginn wird die aktivierende Arbeitsmarktpolitik mit ihrem Instrument der Arbeitsintegration kurz erläutert, wonach anschliessend auf den Begriff der Integration sowie die Integrationsmassnahmen eingegangen wird. Dazu gehören die Integrationsagenda, die Kantonalen Integrationsprogramme (KIP) und weitere unterstützende Angebote.

4.1 Aktivierende Arbeitsmarktpolitik und Arbeitsintegration

Die Schweiz vertritt eine aktivierende Arbeitsmarktpolitik, die dem Ansatz von gegenseitigen Verpflichtungen entspricht. Diese sind für die vorliegende Arbeit jedoch irrelevant und werden deshalb nicht weiter ausgeführt. Wenn die Verpflichtungen nicht eingehalten werden, kann es zu Sanktionen wie einer Taggeldkürzung kommen. Ziel ist es, die arbeitslosen Personen mit Massnahmen zu aktivieren, ihre Eigeninitiative zu stärken, die Suchintensität zu erhöhen sowie die Arbeitsmarktfähigkeit der Personen zu erhalten. Die arbeitslosen Menschen bewegen sich in dieser Zeit in einem Verhältnis von Unterstützung und Kontrolle des Staates (Schwab & Weber, 2010).

Einen Teil der Umsetzung der aktivierenden Arbeitsmarktpolitik der Schweiz wird durch die Programme der Arbeitsintegration übernommen. Ziel der Arbeitsintegration ist es, Menschen auch unter schwierigen Bedingungen den Zugang zur Arbeit sowie zur Gesellschaft zu ermöglichen und erhalten (Riedweg & Schaufelberger, 2013, S. 6). Die Erwerbsarbeit ist in unserer Gesellschaft von grosser Bedeutung, da sie sinnstiftend wirken kann, die Zugehörigkeit zur Gesellschaft fördert und einen Teil zur Ausprägung der eigenen Identität und Selbstachtung beitragen kann. Zusätzlich ermöglicht die Erwerbsarbeit eine finanzielle Unabhängigkeit vom Staat sowie die Eigenfinanzierung und Nutzung der Sozialversicherungen (Riedweg & Schaufelberger, 2013, S. 2). Damit die finanzielle Unabhängigkeit und die soziale Teilhabe bestehen bleiben, setzt die Arbeitsintegration meistens bei kritischen Übergängen im Lebenslauf eines Individuums an. Zu diesen Übergängen zählen zum Beispiel der Anschluss an die Erwerbsarbeit nach der Schule, wenn

jemand seine Stelle verliert oder wenn Personen nach einer gewollten Arbeitslosigkeit wieder einsteigen möchten (Riedweg & Schaufelberger, 2013, S. 6).

Damit möglichst alle Personen einen Zugang zur Erwerbsarbeit erhalten, bestehen zwei Arbeitsmärkte. Der erste Arbeitsmarkt, auch regulärer Arbeitsmarkt genannt, ist auf den Beschäftigungs- und Arbeitsverhältnissen der freien Wirtschaft aufgebaut (Informationsstelle AHV, 2022). Der zweite Arbeitsmarkt soll die Übergangsfunktion in den ersten Arbeitsmarkt erfüllen. Mit Hilfe von öffentlichen Fördermitteln werden im zweiten Arbeitsmarkt Beschäftigungsverhältnisse bei den Arbeitgebenden geschaffen (Bundeszentrale für Politische Bildung, 2016). Im zweiten Arbeitsmarkt sind zum Beispiel Beschäftigungsprogramme für Erwerbslose bei Sozialfirmen wie auch Beschäftigungen für Menschen mit Beeinträchtigungen in verschiedenen Werkstätten enthalten (St. Galler Tagblatt, 2012). Die Tätigkeiten der Sozialfirmen befinden sich zwischen wirtschaftlichen Interessen und sozialen Zielen. Dies kann zu Problemen führen, wenn die Sozialfirmen die Interessen der Arbeitnehmenden vernachlässigen und den Fokus auf den wirtschaftlichen Fortschritt legen. Durch die aktivierende Arbeitsmarktpolitik der Schweiz entsteht bei den Sozialdiensten der Druck, ihre Sozialhilfeleistungsbezügler*innen, meistens auch Langzeitarbeitslose, bei Sozialfirmen und in Beschäftigungsprogrammen unterzubringen (Heiniger, 2015).

4.2 Integrationspolitik von Bund und Kantonen

Die Schweiz führt eine Integrationspolitik nach dem Prinzip «Fördern und Fordern». Für die Förderung der Integration werden Massnahmen des Bundes und der Kantone bereitgestellt. Dem gegenüber wird die Selbstverantwortung der Migrant*innen gefordert. Der Prozess der Integration soll gegenseitig stattfinden. Dabei muss auch die einheimische Bevölkerung Offenheit zeigen, eine Haltung der Anerkennung mitbringen und den Abbau von Diskriminierungen fördern. Dem gegenüber haben die Ausländer*innen die Grundwerte der Bundesverfassung zu respektieren, müssen die Regeln der öffentlichen Sicherheit und Ordnung einhalten, einen Willen zur Teilhabe am Erwerbs-, Bildungs- und Wirtschaftsleben zeigen und die Kenntnisse einer Landessprache besitzen (Staatssekretariat für Migration, 2020 a). Der Zugang zu Integrationsleistungen steht nicht allen Migrant*innen offen, sondern hängt von ihrem Aufenthaltsstatus ab. Anerkannte Flüchtlinge und vorläufig Aufgenommene sollen integriert werden und haben das Recht auf die Integrationsleistungen, wobei aber Asylsuchende primär keinen freien Zugang haben und aus einigen Programmen ausgeschlossen werden. Zudem hat sich gezeigt, dass vorläufig aufgenommene Ausländer*innen und Flüchtlinge Probleme haben, eine Arbeit oder eine Wohnung zu finden und unter erschwertem Zugang zu Bildung leiden. Dies unter anderem aufgrund

der abschreckenden Bezeichnung des «vorläufig aufgenommenen Ausländer*in» oder «Flüchtling» (Eidgenössische Migrationskommission, 2022 c).

Um die Integration der geflüchteten Menschen zu erleichtern, stehen den Kantonen ausserdem Integrationsgelder zur Verfügung. Diese können die Kantone laut dem Eidgenössischen Justiz- und Polizeidepartement (JPD) und dem Eidgenössischen Departement für Wirtschaft, Bildung und Forschung (WBF) auch unabhängig von dem Aufenthaltsstatus einsetzen. Dies zum Beispiel bei Sprachförderung von Asylsuchenden – allerdings nur bei denjenigen, denen eine hohe Bleibeperspektive nachgewiesen werden kann (2018, S. 2).

4.3 Integrationsmassnahmen

Die zwei folgenden Unterkapitel behandeln die Themen Integrationsagenda und Kantonale Integrationsprogramme sowie zusätzlich unterstützende Programme.

4.3.1 Integrationsagenda und Kantonale Integrationsprogramme

Der Bund handelt seit 2014 nach einer konkreten Integrationsförderung. Teil dieser Förderung sind die KIP, welche die strategischen Ziele des Bundes verfolgen (Staatssekretariat für Migration, 2020 b). Die Förderangebote sind in drei Bereiche unterteilt: Information und Beratung, Arbeit und Bildung, sowie Verständigung und gesellschaftliche Integration. Um den in Kapitel 4.2 genannten Problemen der vorläufig Aufgenommenen und Flüchtlingen in der Jobsuche, Wohnungssuche und dem Zugang zu Bildung entgegenzuwirken, haben sich Bund und Kantone im Jahr 2019 auf einen Konsens geeinigt: Dieser besteht aus einer gemeinsamen Integrationsagenda, mit darin enthaltenen Wirkungsziele und Prozesse für Staat, Kantone und die einzelnen Individuen (Staatssekretariat für Migration, 2021 d).

Ankommen

Erstinformation und Integrationsförderung

Sobald jemand in die Schweiz migriert, setzt die Erstinformation an. Die Integration soll möglichst rasch erfolgen und die Migrant*innen sollen die gängigen Regeln kennenlernen. Bei der Erstinformation werden zwei Ziele verfolgt: Erstens sollen die Personen über Rechte und Pflichten aufgeklärt werden und Informationen zu Hilfsangeboten erhalten. Zweitens gilt die möglichst frühe Erkennung von besonderem Unterstützungsbedarf von einzelnen Personen für die Integration. Dabei wird auch aufgezeigt, welche Eigenleistung diese erbringen müssen. Die Erstinformation wird in unterschiedlichsten Formen gewährleistet, seien es persönliche Begrüssungsgespräche, Infoveranstaltungen oder Neuzuzügler*innen-Anlässe. Des Weiteren sind Willkommensbroschüren in zahlreichen Sprachen erhältlich (Kantonale Integrationsprogramme, ohne Datum b).

Beratung

Wenn spezifische Fragen auftreten, die an einer Erstinformation nicht beantwortet werden, besteht die Möglichkeit einer Beratung. Diese Beratungen sollen Missverständnisse und falsche Erwartungen vorbeugen und zu einer raschen Integration beitragen. Durch diese Beratungsangebote, welche in den KIP enthalten sind und darin ausgebaut wurden, haben die Zugewanderten die Möglichkeit, ihre Probleme zu bearbeiten (Kantonale Integrationsprogramme, ohne Datum c).

Schutz vor Diskriminierung

Diskriminierung jeglicher Art verhindert eine Integration in die Gesellschaft. Deswegen stellt der Schutz vor Diskriminierung ein bedeutender Teil der Integrationsprogramme dar. Solche Diskriminierungen oder gar rassistische Handlungen können bei der Wohnungssuche, bei der Arbeit, in der Nachbarschaft und an vielen weiteren Orten vorkommen. Die Diskriminierung tritt beispielsweise in Form von Äusserungen, Aggressionen, oder blinden Flecken in den Strukturen einer Institution auf. Gefordert wird, dass besonders Behörden und Institutionen nichtdiskriminierend handeln und gleichzeitig Menschen, die solchen Erlebnissen ausgesetzt sind, Hilfe anbieten. Dazu muss auch stets eine Auseinandersetzung in der Gesellschaft stattfinden, um die Menschen zu sensibilisieren und Veränderungen voranzutreiben (Kantonale Integrationsprogramme, ohne Datum d).

Leben

Sprache und Bildung

Die Sprache ist von Anfang an einen wichtigen Teil der Integration, damit die Verständigung zu anderen Menschen gelingt. Die grosse Nachfrage bei Sprachkursen zeigt, dass die Migrant*innen im Allgemeinen viel Motivation und Einsatz zeigen. Das Ziel ist die Aneignung von angemessenen Sprachkenntnissen, welche den Migrant*innen ermöglichen, sich im Beruf wie auch im Alltag gut zu verständigen. Die Sprache wird stark gewichtet, da durch mangelnde Sprachkenntnisse Nachteile im Zugang zur Arbeit und Bildung entstehen. Durch die entstehenden Hürden, die sich aufgrund der mangelnden Sprachkenntnisse ergeben, können sich Personen weniger gegen Ungerechtigkeiten wehren und sie ziehen sich vermehrt aus dem sozialen Leben zurück. Das Erlernen der Sprache geschieht im Alltag, bei der Arbeit durch Begegnungen mit anderen Menschen oder traditionell im Klassenzimmer. Dazu kommen Angebote, durch welche die Menschen vor Ort an ihren Arbeitsplätzen geschult werden können. Weiter gibt es auch berufsspezifische Sprachkurse, welche sich an die Bedürfnisse der Branchen anpassen (Kantonale Integrationsprogramme, ohne Datum e). Die Sprache im Allgemeinen wird in Kapitel 5.2 noch weiter vertieft.

Frühe Kindheit

Die Integration soll schon in frühen Kinderjahren beginnen. In dieser Zeit lernen die Menschen am meisten, was sich auch für die Gesellschaft auszahlt. Die Familien müssen über Erwartungen in der Erziehung ihrer Kinder informiert werden und kennen die entsprechenden Angebote im Bereich Gesundheit, Integrationsförderung im Frühbereich und der Familienunterstützung. Auffällig ist, dass Kinder von Migrant*innen beim Eintritt in den Kindergarten oft zu wenig vorbereitet sind und ihre Deutschkenntnisse meistens schwächer als bei Kindern mit Deutsch als Erstsprache sind. Die Beratung der Eltern wird so gestaltet, dass sie ihre erzieherischen Aufgaben selbständig wahrnehmen können. Auch bestehen KIP-Angebote, die den Besuch von Fachpersonen in den jeweiligen Haushalten beinhalten, um diese zu unterstützen und die wichtigsten erzieherischen Grundsätze näherzubringen (Kantonale Integrationsprogramme, ohne Datum f).

Ausbildungs- und Arbeitsmarktfähigkeit

Ein oft genannter Grund für Migration ist die Arbeit. Einigen Menschen gelingt es jedoch besser als anderen, sich in die Arbeitswelt der Schweiz zu integrieren. Gründe dafür können administrative Hürden, fehlende Ausbildungen, ungenügende Sprachkenntnisse oder mangelnde gesellschaftliche Erfahrungen darstellen. Die KIP-Angebote sollen die Migrant*innen auf ihre Berufsbildung vorbereiten und die Arbeitsmarktfähigkeit verbessern, um damit die Eigenständigkeit

der Klientel zu fördern. Durch eine Arbeit erhalten die Klientel Einblicke in die Werte und Normen der Schweizer Gesellschaft, können ihre sozialen sowie sprachlichen Fähigkeiten verbessern und neue Bekanntschaften schliessen. Für Personengruppen wie vorläufig Aufgenommene und Flüchtlinge ist der Zugang zum Arbeitsmarkt erschwert und sie werden deshalb durch spezifische Programme unterstützt (siehe Kapitel 4.3.1). Damit die Integration in den Arbeitsmarkt gelingt, müssen alle Instanzen zusammenarbeiten (Kantonale Integrationsprogramme, ohne Datum g).

Begegnen

Interkulturelles Dolmetschen und Vermitteln

Gute Übersetzungsarbeit kann nur von ausgebildeten Dolmetschenden übernommen werden. In der Schweiz stehen rund 21 Vermittlungsstellen zur Verfügung, bei denen Mitarbeitende aus Institutionen und Regelstrukturen Übersetzungspersonal anfordern können (Kantonale Integrationsprogramme, ohne Datum h).

Zusammenleben

Wenn die Integration von zugewanderten Personen nicht von selbst geschieht, können Begegnungsorte genutzt werden. Dort kommen einheimische und zugewanderte Personen zusammen und die Teilhabe am gesellschaftlichen Leben wird gefördert. Wie am Anfang des Kapitels erwähnt wurde, ist die Integration ein gegenseitiger Prozess. Dabei kommt auch Vereinen, Migrationsorganisationen oder auch religiösen Gemeinschaften eine Rolle zu. Im Rahmen der KIP werden Projekte durch freiwillig engagierte Personen durchgeführt. Die Freiwilligenarbeit soll vom Bund mehr unterstützt werden (Kantonale Integrationsprogramme, ohne Datum i).

4.3.2 Unterstützende Programme

Im oberen Teil von Kapitel 4.3.1 wurde detailliert beschrieben, welchen Zielen die Integrationsagenda nachgeht. Primär soll die wirtschaftliche und soziale Unabhängigkeit von Geflüchteten angestrebt werden. Personen mit Fluchterfahrungen bringen jedoch ihre eigenen Erfahrungen mit, sind manchmal von traumatischen Ereignissen belastet und oft mit der Alltagsbewältigung und psychosozialen Belastungen beschäftigt. Durch die Erlebnisse und die persönlichen Umstände ist es einigen Personen nicht möglich, ihr Potenzial für eine Integration auszuschöpfen, geschweige denn an den Integrations- und Bildungsangeboten teilzunehmen (Staatssekretariat für Migration, 2022 i).

Für geflüchtete Menschen besteht deshalb das Programm «Stabilisierung und Ressourcenaktivierung von Personen mit besonderen Bedürfnissen». Dieses unterstützt die Kantone bei der

Organisation und Durchführung von unterstützenden Angeboten. Dabei soll eine soziale Isolation verhindert, bereits vorhandene Ressourcen aktiviert sowie gestärkt und die psychosozialen Belastungen vermindert werden (ebd.). Des Weiteren möchte der Bund die Erwerbsintegration für Flüchtlinge und vorläufig Aufgenommene nachhaltiger gestalten. Dafür hat er ein Pilotprogramm mit dem Namen «Integrationsvorlehre (INVOL)» entwickelt. Seit August 2018 soll eine praxisorientierte und spezifische Vorbereitung auf die Berufslehre ermöglicht werden. Per 2021 wurde das Programm ergänzt und es entstand ein weiteres Angebot «Integrationsvorlehre plus (INVOL+)». Dieses steht allen Personen aus EU/EFTA-Staaten und Drittstaaten zur Verfügung und verfolgt gleiche Ziele wie INVOL (Staatssekretariat für Migration, 2022 j). Ein weiteres Pilotprojekt des Bundes heisst «Finanzielle Zuschüsse zur Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen und vorläufig Aufgenommenen». Wenn ein Arbeitgeber bzw. eine Arbeitgeberin eine Person mit zusätzlichem Einarbeitungsbedarf einstellt, hat er die Möglichkeit, über einen zeitlich begrenzten Rahmen finanzielle Unterstützung des Bundes zu erhalten. Hierbei gelten aber als Zielgruppe nur Personen, die bereits Arbeitseinsätze, Qualifikationsprogramme und Sprachkurse belegt haben (Staatssekretariat für Migration, 2022 k).

5 Wissensstand aus der Literatur

Das fünfte Kapitel beinhaltet Einflussfaktoren, welche auf die Erwerbschancen von migrierten Personen einwirken sowie Sachverhalte, die in der Literatur genannt werden und die zur Beantwortung der ersten Fragestellung beitragen sollen.

5.1 Qualifizierung und Dequalifizierung

In einer Studie des Staatssekretariates für Wirtschaft (SECO) wurden von Expert*innen Ursachen für eine erhöhte Betroffenheit der Erwerbslosigkeit herausgearbeitet. Dazu gehören tiefe Qualifikationen der Migrant*innen und eine allgemein grosse und teilweise kulturabhängige Bildungsferne (Spycher, et al., 2006, S. 26). Den Begriff «kulturabhängige Bildungsferne» werden die Autorinnen in Kapitel 7.3 nochmals aufgreifen und kritisch hinterfragen.

Im Allgemeinen wird zwischen niedrigqualifizierten und hochqualifizierten Migrant*innen unterschieden. Bei den hochqualifizierten Migrant*innen bildet die Dequalifizierung eine Ursache für mögliche Erwerbslosigkeit. Diese kann zu gesundheitlichen Problemen führen (Spycher et al., 2006, S. 27). In einem Bericht der Erwachsenenbildung beschreibt Lintner (2017) den Zusammenhang von Anerkennung, Ressourcen, Kompetenzen und der Dequalifizierung. Dabei geht es um die zahlreichen Kompetenzen, Arbeits- und Lebenserfahrungen, welche die Personen aus ihren Herkunftsländern mitbringen. Die Kompetenzen sind an einen sozialen und kulturellen Kontext geknüpft und werden über das Leben hinweg dazugewonnen. Sie werden auch ausserhalb von Bildungsinstitutionen und an unterschiedlichen Lebensorten erworben (Lintner, 2017, S. 4). Einer der grössten hinderlichen Faktoren für die Integration in die Erwerbswelt ist die Nichtanerkennung dieser Kompetenzen (Lintner, 2017, S. 2). Demzufolge befinden sich immer mehr hochqualifizierte Migrant*innen in Berufen, die nicht ihrem Qualifikationsniveau entsprechen. Dies kann als Dequalifizierung bezeichnet werden (Richter, 2019, S. 8). Die Anerkennung der Kompetenzen ist wichtig, dass eine Person ein gelingendes Leben führen und ihre Fähigkeiten entwickeln kann. So hängt das Sein und Tun einer Person von den geschaffenen Handlungsspielräumen und Möglichkeiten in der Gesellschaft ab (Nussbaum, 1999; zit. in Lintner, 2017, S. 3). Damit die Kompetenzen als Ressourcen zur Verfügung stehen, braucht es die Anerkennung von aussen. Folglich kann eine Nichtanerkennung der Kompetenzen zu Barrieren im Zugang zur Erwerbsarbeit führen (Nohl et al., 2006; zit. in Lintner, 2017, S. 5).

5.2 Sprache

Das Sprechen oder Erlernen einer Landessprache ist zentral für die Integration in die sozialen und wirtschaftlichen Strukturen der Schweizer Gesellschaft (Staatssekretariat für Migration, 2022 I, S. 9). Um dies zu erreichen, sind Angebote zur Aneignung einer Schweizer Landessprache in den KIP untergebracht (siehe Kapitel 4.3.1). Zu den Zielen der KIP gehören ausserdem die von Bund und Kantonen festgelegten Wirkungsziele, welche der Umsetzung der schweizerischen Integrationsagenda dienen. Zwei von insgesamt fünf Wirkungszielen beziehen sich auf die sprachlichen Kompetenzen der Migrant*innen. Das erste Ziel besagt, dass Flüchtlinge und vorläufig aufgenommene Personen ein sprachliches Niveau erreichen, welches ihrem Potenzial entspricht. Weiter sollen sie drei Jahre nach ihrer Einreise über sprachliche Kompetenzen verfügen, mit denen sie ihren Alltag bewältigen können, sowie ein sprachliches Niveau von mindestens A1 haben. Das zweite Wirkungsziel bezieht sich auf Kinder aus dem Asylbereich. Mindestens 80% dieser Kinder sollen sich bei Beginn ihrer obligatorischen Schulzeit in der an ihrem Wohnort gesprochenen Sprache verständigen können (Staatssekretariat für Migration, 2022 m). Den Zusammenhang zwischen dem Sprechen einer Landessprache und der Erwerbstätigkeit haben auch Spadarotto et al. (2014) untersucht. In einer Studie im Auftrag des Bundesamtes für Migration haben sie die Erwerbstätigenquote von Flüchtlingen und vorläufig Aufgenommenen näher beleuchtet. Dabei verdeutlichte ein Vergleich verschiedener Wohnregionen der Schweiz, dass die Erwerbsbeteiligung in der Deutschschweiz gesamthaft höher ist. Die Erwerbstätigenquote von Flüchtlingen und vorläufig Aufgenommenen beträgt in der Deutschschweiz 49.6% und in der Romandie 40,4%. Anschliessend wurde eine zweite Rechnung durchgeführt, allerdings nur mit Personen, die aus französischsprachigen Herkunftsländern kommen. Dies ergab ein umgekehrtes Ergebnis. Personen in der Romandie wiesen eine weitaus höhere Erwerbstätigenquote auf als Personen, die französisch sprechend in der Deutschschweiz wohnhaft sind. Wenn man diese zwei Resultate betrachtet, liegt die grosse Bedeutung der sprachlichen Kompetenzen für die Integration in die Erwerbsarbeit nahe. Stimmt die Sprache im Herkunftsland mit einer unserer Landessprachen überein und ist die Person in den entsprechenden Kantonen wohnhaft, steigt die Chance auf Erwerbsarbeit (Spadarotto et al., 2014, S. 50).

5.3 Aufenthaltsdauer

Für Migrant*innen, welche in die Schweiz kommen, um einer definierten Erwerbstätigkeit nachzugehen, verläuft der Aufenthalt in der Regel problemlos, da sie bereits bei der Zulassung selektiert werden (Ruedin et al., 2019, S. 21). Aus einer Studie von Wachter und Fleischmann (2018) über den Zusammenhang zwischen Niederlassungsplänen und Investitionen im Aufenthaltsland

wird ersichtlich, dass sich Personen, welche von Anfang an die Absicht einer Niederlassung haben, ein anderes Verhalten aufweisen als Personen, die ursprünglich eine möglichst schnelle Rückkehr in ihr Herkunftsland planen (zit. in Ruedin et al., 2019, S. 21). Für beide Gruppen gestaltet sich die Stellensuche unkompliziert, jedoch gibt es Unterschiede im Integrationsverlauf. Arbeitsmigrant*innen, welche sich niederlassen wollen, weisen eine höhere Anzahl an inländischen Freund*innen auf. Sie beginnen früher damit, sich Informationen über lokale Medien zu holen und investieren mehr Zeit in das Erlernen der im Aufenthaltsland gesprochenen Sprache. Für einen erfolgreichen Integrationsprozess hat der Entschluss, sich direkt im Aufenthaltsland und in dessen Gesellschaft einbringen zu wollen, bedeutende Auswirkungen (ebd.).

5.4 Intersektionalität

Der Begriff Intersektionalität wird verwendet, wenn verschiedene Kategorien von Diskriminierung und sozialer Benachteiligung miteinander kombiniert und überkreuzt werden. Es handelt sich um einen Ansatz, dessen Ursprünge schon viele Jahre zurückreichen und vorwiegend im Zusammenhang mit dem «Feminismus Schwarzer US-Amerikanerinnen» steht. Jedoch kam Intersektionalität als Begriff erst gegen Ende der 1980er Jahre auf. Das geschah im Zusammenhang mit der Schwarzen² Juristin und Frauenrechtlerin Kimberlé Crenshaw, in deren Anlehnung vor allem die Kategorien «Rasse³», Klasse und Geschlecht zentral aufgestellt werden. Die mittlerweile als klassisch betrachtete Trias wurde in der Zwischenzeit in diversen Ansätzen durch weitere soziale Kategorien ergänzt. Trotz den erweiterten Kategorien besteht nach wie vor die Annahme, dass Diskriminierung nicht nur aufgrund eines einzelnen Merkmals erfolgt (Wagner et al., 2018, S. 7-8).

Die Dequalifizierung, wie sie in Kapitel 5.1 beschrieben wurde, wird nicht selten mit dem Konzept der Intersektionalität erklärt. Falls eine Frau aufgrund ihres Geschlechts schlechtere Chancen oder Aussichten hat, Karriere zu machen, dann wird diese Benachteiligung mit der Kategorie Geschlecht begründet. Bei Migrantinnen wirken zudem noch weitere Kategorien wie beispielsweise Religion und Herkunft mit und sie überkreuzen sich so, dass sie stärker von einer Benachteiligung betroffen sind als Migrant*innen oder Personen, die im jeweiligen Land aufgewachsen sind. Intersektionalität meint allerdings kein einfaches Addieren von Ungleichheiten, wie es aus einem Beispiel einer Studie von Nadia Baghdadi ersichtlich wird. Eine Migrantin, die sich nach

² Das Kategorisieren von Personengruppen aufgrund der Herkunft oder Hautfarbe ist ein umstrittener Diskurs. Für die Entwicklung des Begriffs Intersektionalität ist das Benennen der Bezeichnung «Schwarz» in diesem Zusammenhang aus Sicht der Autorinnen wichtig.

³ Der Begriff «Rasse» wird von den Autorinnen in Anführungs- und Schlusszeichen gesetzt, da diese Bezeichnung der Primärquelle ihres Erachtens kritisch zu verwenden ist. In dieser Textstelle kommt dem Begriff jedoch eine inhaltliche Relevanz zu.

ihrem Studium für eine Stelle bewirbt, kann zum Beispiel durch zusätzliche Kompetenzen wie Mehrsprachigkeit oder bei einer entsprechenden Stelle auch mit Kenntnissen über Religionen überzeugen (Richter, 2019, S. 8). Auf Geschlechterunterschiede gehen die Autorinnen dieser Arbeit im nächsten Abschnitt noch vertiefter ein.

5.5 Geschlechterunterschiede

Laut der Vereinten Nationen (UNO) ist die Zahl der migrierenden Frauen und Männer ungefähr ausgeglichen. Dennoch gibt es spezifisch weibliche und männliche Migrationshintergründe. Es existieren Unterschiede in den Bedingungen, den Ursachen, den Wegen und den Entscheidungen der Migration zwischen Migrantinnen und Migranten. Die Anerkennung von Frauen als Protagonistinnen von Migration ist von grosser Bedeutung – dies trifft sowohl auf der schweizerischen Ebene als auch auf der globalen Ebene – zu. Die Care-Migration ist ein Beispiel für eine typische weibliche Migrationsbewegung. Auch bei einer Flucht können die Migrationsmotive von Frauen ausgehen; beispielsweise, wenn sie aufgrund ihres Geschlechts diskriminiert werden, lebensbedrohlich gefährdet sind oder Gewalt erfahren (Richter, 2019, S. 3).

Gemäss Richter (2019) haben Ausländerinnen durchschnittlich eine höhere Ausbildung als Schweizerinnen und eine in etwa gleich hohe wie Ausländer. Ausländerinnen verfügen jedoch im Schnitt über ein tieferes Ausbildungsniveau als Schweizer (S. 6). Trotz diesen Voraussetzungen ist es auffällig, wie viele ausländische Frauen als Hilfskräfte, in Verkaufsberufen und im Dienstleistungssektor arbeiten. Gleichzeitig sind Führungspositionen aber verhältnismässig mehr von Ausländerinnen als von erwerbstätigen Schweizerinnen besetzt. Ausländerinnen können somit nicht einfach als homogene Gruppe dargestellt werden; sie verfügen alle über unterschiedlichste Qualifikationen, sie kommen aus verschiedenen Ländern und haben demnach auch nicht dieselben Chancen im Schweizer Arbeitsmarkt (ebd.). Trotzdem ist Richter (2019) folgender Meinung:

«Dennoch sind die Migrationsbedingungen, insbesondere die Situation im Zielland, sehr wohl von Geschlecht als Kategorie geprägt.» (S. 5).

Die Erwerbsbeteiligung von Flüchtlingen und vorläufig Aufgenommenen, sowie bei Personen mit einer Härtefall-Regelung, liegt bei den Männern deutlich höher als bei den Frauen (Spadarotto et al., 2014, S. 28-29). Gründe für diesen Kontrast sehen Spadarotto et al. (2014) einerseits in der traditionellen Rollenverteilung in den Gesellschaften, aus denen viele Personen im Asylwesen kommen (S. 30). Andererseits stellen sie die These auf, dass auch die Verteilung der Berufe

relevant sein könnte. Zum Beispiel lässt sich vermuten, dass Saison- oder Temporärstellen für Personen ohne ständiges Aufenthaltsrecht leichter zu finden sind (ebd.).

Schirilla (2016) weist auf die grosse Vielfalt an unterschiedlichen Lebensmodellen und -vorstellungen von jungen Migrant*innen hin (S. 72). Diese Unterschiede ziehen sich durch alle Religionen und Herkunftsländer. Das durch die Medien vermittelte Bild über Phänomene wie Ehrenmorde oder Zwangsheirat von Migrantinnen empfinden viele Personen mit Migrationshintergrund als belastend und inkorrekt. Solche Verbrechen können nicht einzig durch das Geschlecht erklärt werden, sondern es muss im Zusammenspiel mit weiteren Faktoren wie Migrationsmuster, familiären Verpflichtungen oder die Dauer der Migration betrachtet werden. Es gibt zahlreiche Möglichkeiten, wie sich ein Migrationsprozess auf die Geschlechterverhältnisse auswirken kann. Die Annahme, Migration und Geschlecht stünden in einem linearen Bestimmungsverhältnis, erweist sich demnach als falsch (Schirilla, 2016, S. 72-74).

5.6 Partizipation

Vereine und Kulturzentren sind Orte, die beispielsweise in Form von Musik- oder Tanzveranstaltungen einen Kontakt zur Herkunftskultur der Migrant*innen bieten können. Ausserdem organisieren sich viele Migrant*innen in sogenannten Migrant*innenvereinen, in denen sie ihren Glauben ausserhalb einer bestehenden Religionsgemeinschaft leben können. Daneben gibt es auch Migrant*innenvereine wie zum Beispiel (multi)ethnische Akademikervereine oder Gemeinden, die sich durch die jeweiligen Herkunftsländer gebildet und keinen religiösen Ursprung haben. Solche Orte bilden in der Regel keine Parallelgesellschaft, sondern sie dienen als Sprachrohr und Beratungsmöglichkeit und erleichtern das interkulturelle Lernen für Migrant*innen und die Mehrheitsbevölkerung. Kulturelles Potenzial und Wissen können über diesen Weg weitervermittelt werden und Kontakte zu Behörden fördern weitere Lernprozesse. Netzbildung und Formen der Selbstorganisation von Migrant*innen stellen ein grosses Potenzial für sie dar: Sie bieten für die migrierten Menschen eine Heimat, schaffen soziale, psychische und wirtschaftliche Stützen und stärken ihre Mitwirkung in der Zivilgesellschaft (Schirilla, 2016, S. 69-71).

5.7 Prägende und traumatisierende Erfahrungen

Unabhängig von ihrer Ursache bedeutet Migration einen markanten Einschnitt in der Biografie eines Menschen. Sie erfordert von den Betroffenen eine komplett neue Orientierung in jeglichen Lebensbereichen. Insbesondere Kriegserfahrungen und damit verbundene bedrohliche Fluchterfahrungen erzeugen oftmals Traumatisierungen (Schenk & Pepler, 2020, S. 27). Wenn

Menschen diese extremen Traumatisierungen erfahren, erhöht sich das Risiko, dass sie psychische und physische Beschwerden entwickeln. Individuelle, kulturelle und soziale Faktoren haben eine grosse Bedeutung für die Art und Weise, wie ein Mensch mit diesen Erfahrungen umgehen kann (Straub und Maier, 2007, S. 6-7). Schmitt (2012) geht davon aus, dass gerade für geflüchtete Menschen, welche oft an psychischen Belastungen und Traumatisierungen leiden, eine Erwerbstätigkeit ein existentielles Feld für die Integration darstellt (S. 19). Durch eine Arbeitsstelle können Traumata oder ungelöste Konflikte abgefangen werden. Dies trifft jedoch nicht auf jede Beschäftigung oder Arbeit zu, beispielsweise dann nicht, wenn die Tätigkeit am Arbeitsplatz als über- oder unterfordernd wahrgenommen wird (ebd.).

5.8 Push- und Pull-Faktoren

Gegen Ende des 19. Jahrhunderts gab es erste Forschungsversuche über das Phänomen der Migration. Schon bald entstand eine binäre Unterscheidung in Push- und Pull-Faktoren, wie sie bereits in Kapitel 2.1.2 kurz aufgenommen wurden. Die Faktoren, welche als Auslöser von Wanderbewegungen einzelner Menschen betrachtet werden, sind mittlerweile fester Bestandteil der Migrationsforschung. Im Jahr 1966 entwarf Lee die sogenannte «Theorie der Wanderung», welche auf dem einfachen Pull-Push-Modell aufbaut und darüber hinausgeht. Für ihn reicht das Addieren der Push- und Pull-Faktoren nicht aus, um Migrationsströme zu erklären. Lee bezieht zusätzlich Hindernisse in seine Theorie mit ein, welche zwischen Herkunfts- und Ankunftsland liegen sowie indifferente, variable Faktoren, welche sowohl im Herkunfts- als auch im Ankunftsland zu finden sind. Ein konkretes Beispiel für diese Hindernisse sind Einwanderungsgesetze im Bestimmungsort. Hingegen handelt es sich bei indifferenten, variablen Faktoren um solche, die sich einmal verstärkend und ein anderes Mal vermindernd auf eine Migration auswirken können und die vom Lebenszyklus eines Menschen abhängig sind. Eine besondere Bedeutung sieht Lee ausserdem viel mehr in der individuellen Wahrnehmung der Faktoren als in den tatsächlichen Faktoren selbst (Hillmann, 2016, S. 54-56). Schenk et al. (2020) nennen als Push- und Pull-Faktoren beispielsweise Unterschiede im Arbeitsmarkt. Das heisst, Push-Faktoren wären geringe Erwerbschancen im Herkunftsland und Pull-Faktoren können mehr Angebote an Arbeitsplätzen sein (S. 7-8). Weiter führen sie auch Einkommensunterschiede sowie Umweltprobleme auf, welche Auswirkungen auf die Ernährungssicherheit einer Landesbevölkerung haben können. In der Regel ist es eine Kombination von verschiedenen Ursachen im Herkunfts- und im Ankunftsland, welche die Menschen zur Migration bewegen (ebd.).

5.9 Potential Diversität

Die Globalisierung sowie Flucht- und Migrationsbewegungen machen Kultursensibilität und interkulturelle Kompetenzen zu einem aktuellen und immer bedeutsameren Thema. Die Ressourcen, welche sich durch die kulturelle Vielfalt bilden, werden bislang nicht richtig erkannt und genutzt. Diversität wäre jedoch für einen nachhaltigen ökonomischen Erfolg einer Organisation von grosser Wichtigkeit (Genkova, 2022, S. 19-20). Der Ansatz des Diversity-Managements stammt aus der Personalentwicklung und richtet sich an Organisationen, Unternehmen sowie weitere öffentliche Einheiten. Im Zentrum steht die Heterogenität der Menschen. Das Ziel von Diversity-Management ist die Anerkennung von Differenzen und die Nutzung dieser als Ressourcen. Es geht zudem um die Verwirklichung von Chancengleichheit und das Verbessern der Integration in einen Betrieb. Des Weiteren zielt der Ansatz auf mehr Wertschätzung gegenüber den beschäftigten Menschen sowie auf die Erhöhung der allgemeinen Attraktivität am Arbeitsplatz. Diversity-Management ist ein egalitäres Konzept, welches sich an Ressourcen orientiert, keine ethnische Ausrichtung verfolgt und sich zudem auf den Grundsatz stützt, dass Differenzen nicht auszugleichen, sondern zu fördern sind. Mehrsprachigkeit und das Einsetzen von verschiedenen Herangehensweisen sind Beispiele von Ressourcen, welche Migrant*innen mitbringen (Schirilla, 2016, S. 192-193).

6 Forschungsdesign

In diesem Kapitel wird das methodische Vorgehen zu der durchgeführten qualitativen Forschung erläutert. Die Ausführungen zur Vorgehensweise beinhalten die Beschreibung und die Begründung der gewählten methodischen Grundlagen. Hierbei lautet die Forschungsfrage:

Wie erleben Migrant*innen der ersten Generation die Arbeitssuche und die Integration in den ersten Arbeitsmarkt der Schweiz?

Zu Beginn wird die qualitative Forschung vorgestellt. Anschliessend wird erläutert, nach welchen Kriterien das Sampling der Interviewpartner*innen gemacht wurde. Ergänzend dazu werden in Form von kurzen Steckbriefen wichtige Informationen zu den Interviewteilnehmenden zusammengefasst. Abgeschlossen wird dieses Kapitel mit Ausführungen zu den verwendeten Methoden bei der Datenerhebung und der Datenauswertung.

Bei der durchgeführten Forschung handelt es sich um einen explorativen Zugang ins Feld, welcher Ergebnisse erzielen soll, die für weitere Forschungszwecke verwendet und erweitert werden können, jedoch keineswegs den Anspruch haben, abschliessend zu sein.

6.1 Qualitative Forschung

Nach Flick (2009) eignet sich für die Erfassung von individuellen Lebensgeschichten, Lebenswelten und sozialen Situationen von Personen eine qualitative Forschungsmethode (S. 21). Vor diesem Hintergrund haben sich die Autorinnen für das Instrument des narrativen Interviews entschieden. Dabei soll mit einer gezielten Auswahl an Interviewpersonen die Diversität von Lebenswelten abgedeckt und ihre wahrgenommenen Erfahrungen, Herausforderungen und Chancen erfasst werden. Mit einer zu Beginn offen gestellten Frage erhalten die Befragten einen Spielraum für die Erzählung ihrer relevanten Themen. Besonders spannend für dieses Forschungsthema sind in den Augen der Autorinnen die individuellen und persönlichen Perspektiven sowie Erfahrungen. Jedoch gilt es zu ergänzen, dass qualitative Forschung keine standardisierbare Ergebnisse anstrebt, welche auf die breite Masse übertragbar sind (Flick, 2009, S. 24-25).

6.2 Sampling

Im Sampling enthalten sind Ausführungen zur Diversität und zum Zugang der Interviewgruppe sowie Darstellungen mit Informationen über alle Interviewpartner*innen.

6.2.1 Diversität

Die Analyse des Zusammenspiels der Migrationsgeschichten, welche das Leben der Interviewpartner*innen prägen, mit den verschiedenen sozialen Kategorien, denen sie angehören oder sich zugehörig fühlen, ist in Bezug auf die Forschungsfrage ein wichtiger Bestandteil der vorliegenden Arbeit. Die Autorinnen haben eine Auswahl an Interviewpersonen getroffen, welche ein möglichst breites Spektrum an eigens definierten Bereichen abdecken. Diese lauten wie folgt: Alter, Geschlecht, Lebenssituation, Herkunft, Bildungsstand, Migrationsgrund, Aufenthaltsdauer, Aufenthaltsstatus und Stand der Arbeitsintegration. Zum Zeitpunkt des Interviews fühlte sich jede*r Teilnehmende entweder als Cis-Mann oder Cis-Frau, weshalb die Autorinnen im weiteren Verlauf dieser Arbeit, beispielsweise bei der Darstellung der Fallvignetten, bewusst die Begriffe Frau und Mann verwenden werden. Das Verhältnis ist mit drei Männern und drei Frauen ausgeglichen. Für diese Forschung wurden ausschliesslich volljährige, migrierte Personen der ersten Generation ausgewählt, da es sich um eine Forschung über die subjektiv erlebten Erfahrungen zu der Integration in den Schweizer Arbeitsmarkt handelt. Die Teilnehmenden befinden sich in den Altersklassen zwischen 25-37 Jahren. Eingegrenzt wurde die Zielgruppe durch eine maximale Aufenthaltsdauer in der Schweiz von acht Jahren und einen Wohn-/Aufenthaltsort in der Region Zentralschweiz. Alle befragten Personen bereiten sich zum Zeitpunkt des Interviews auf die Stellensuche vor, befinden sich in diesem Prozess oder sind bereits erwerbstätig. Beim Sampling wurde zudem die Diversität der unterschiedlichen Berufsgruppen und Qualifikationen berücksichtigt.

6.2.2 Zugang

Anhand der genannten Bereiche wurden die Interviewpartner*innen aus dem erweiterten Umfeld der Autorinnen ausgewählt und angefragt. Insgesamt wurden dafür sechs Personen gesucht und gefunden. Alle wurden im Vorfeld über den Sinn und den Inhalt des Interviews und das Vorgehen informiert, sodass sie sich Gedanken darüber machen konnten, ob die Durchführung einer solch persönlichen Befragung für sie möglich ist.

Folgend sind sechs Tabellen zu sehen, in denen die Charakteristika der befragten Personen in Form eines kurzen Steckbriefes dargestellt werden. Die Inhalte der verschiedenen Bereiche sind nur so weit ausgeführt, dass keine Personen identifiziert werden können. Im nächsten Kapitel werden die Charakteristika als Fallvignetten verschriftlicht und weiter beschrieben.

6.2.3 Darstellung zur Gruppenzusammensetzung

PERSON 1 	
 Alter	30 Jahre
 Geschlecht	Weiblich
 Lebenssituation	Alleinerziehend und alleinstehend
 Herkunft	Kolumbien
 Bildungsstand	Studentin, Kosmetikerin und Friseurin
 Migrationsgrund	Partnerschaft/ Heirat
 Aufenthaltsdauer	4.5 Jahre
 Aufenthaltsstatus	Bewilligung B
 Stand der Arbeitsintegration	In Ausbildung

Abbildung 3: Steckbrief Interviewpartner*in 1 (Quelle: eigene Darstellung)

PERSON 2 	
 Alter	25 Jahre
 Geschlecht	Weiblich
 Lebenssituation	Lebt mit ihrem Mann
 Herkunft	Japan
 Bildungsstand	Studentin
 Migrationsgrund	Partnerschaft
 Aufenthaltsdauer	2.5 Jahre
 Aufenthaltsstatus	Bewilligung B
 Stand der Arbeitsintegration	In Ausbildung

Abbildung 4: Steckbrief Interviewpartner*in 2 (Quelle: eigene Darstellung)

PERSON 3 	
 Alter	37 Jahre
 Geschlecht	Weiblich
 Lebenssituation	Verheiratet und ein Kind
 Herkunft	Bangladesch
 Bildungsstand	Masterabschluss
 Migrationsgrund	Politische Flucht
 Aufenthaltsdauer	6 Jahre
 Aufenthaltsstatus	Bewilligung B
 Stand der Arbeitsintegration	In Ausbildung und erwerbstätig

Abbildung 5: Steckbrief Interviewpartner*in 3 (Quelle: eigene Darstellung)

PERSON 4 	
 Alter	36 Jahre
 Geschlecht	Männlich
 Lebenssituation	Familie in der Türkei, WG in der Schweiz
 Herkunft	Türkei
 Bildungsstand	Medizinstudium und Arbeitserfahrung
 Migrationsgrund	Flucht
 Aufenthaltsdauer	1 Jahr
 Aufenthaltsstatus	Bewilligung B
 Stand der Arbeitsintegration	Ausstehend, Sprachkurs

Abbildung 6: Steckbrief Interviewpartner*in 4 (Quelle: eigene Darstellung)

PERSON 5 	
 Alter	29 Jahre
 Geschlecht	Männlich
 Lebenssituation	Wohnt allein
 Herkunft	Afghanistan
 Bildungsstand	EBA-Lehre in der Schweiz
 Migrationsgrund	Flucht
 Aufenthaltsdauer	8 Jahre
 Aufenthaltsstatus	Bewilligung B
 Stand der Arbeitsintegration	Ausgelehrt und erwerbstätig

Abbildung 7: Steckbrief Interviewpartner*in 5 (Quelle: eigene Darstellung)

PERSON 6 	
 Alter	25 Jahre
 Geschlecht	Männlich
 Lebenssituation	Lebt in einer WG
 Herkunft	Italien
 Bildungsstand	Gastronomiefachschule in Italien
 Migrationsgrund	Arbeitsmöglichkeiten und Ziele
 Aufenthaltsdauer	7 Monate
 Aufenthaltsstatus	Bewilligung B
 Stand der Arbeitsintegration	Erwerbstätig

Abbildung 8: Steckbrief Interviewpartner*in 6 (Quelle: eigene Darstellung)

6.3 Datenerhebung

Folgend wird das Vorgehen der Datenerhebung dieser Bachelorarbeit beschrieben, bei der die Methoden des narrativen Interviews und der Transkription verwendet wurden.

6.3.1 Narratives Interview

Anders als Interviews, die nach dem üblichen Frage- und Antwort-Schema aufgebaut sind, ist das narrative Interview ein sozialwissenschaftliches Erhebungsverfahren, bei dem hauptsächlich eine erzählgenerative Anfangsfrage die relevanten Informationen erfassen soll. Die befragte Person wird von der interviewführenden Person dazu ermutigt, eine zusammenhängende Geschichte des zuvor bestimmten Gegenstandsbereichs von Anfang bis Ende zu erzählen, beziehungsweise in einer sogenannten Stegreiferzählung darzustellen. Dabei handelt es sich um spontane Erzählungen der befragten Personen über von ihr wahrgenommene Ereignisse. Stegreifgeschichten können demnach nicht durch Vorbereitungen und Wiederholungen vorgeplant oder vorgeprägt werden, sondern entstehen aufgrund eines speziellen Anlasses aus dem Stand heraus (Hermanns, 2012, S. 182-183).

Gewählt wurde dieses Erhebungsverfahren, da dadurch spontane und subjektive Perspektiven entstehen und der Forschungsgegenstand mittels individueller Biografien untersucht werden soll. Hierbei soll das narrative Interview als eine passende Methode betrachtet werden. Im Rahmen dieser Bachelorarbeit lautet die erzählgenerative Anfangsfrage:

«Du darfst uns nun gerne deine Geschichte erzählen und deine Erfahrungen mit uns teilen, die du in der Schweiz oder vielleicht auch davor gemacht hast und die für dich wichtig sind in den Bereichen Arbeit, Ausbildung und Freizeit. Was war für dich hilfreich und was war herausfordernd? Für uns ist alles interessant, es gibt hier keine richtigen oder falschen Antworten.»

Die Interviews wurden in deutscher Sprache durchgeführt, obgleich diese von keiner der befragten Personen die Muttersprache ist. Bei sprachlichen Unsicherheiten bestand während den Interviews jederzeit die Möglichkeit bei Bedarf für einige Wörter oder Sätze auf Englisch auszuweichen. Mittels der Tonaufnahmefunktion des Smartphones und einem externen Mikrofon konnten die Interviews in guter Qualität aufgezeichnet werden.

6.3.2 Transkription

Im Anschluss an die Interviews erstellten die Autorinnen Transkripte, welche das Gesagte wortwörtlich wiedergeben. Kleinere Anpassungen durch die Autorinnen wurden in den Transkripten lediglich dann vorgenommen, wenn der Inhalt der Erzählung beispielsweise aufgrund von Lücken in den Sätzen oder durch das Verwenden von den falschen Wörtern infolge sprachlicher Ausdrucksschwierigkeiten, unverständlich war.

Nach Holtgrewe (2009) sollten für die Phase der Transkription genügend zeitliche Ressourcen eingeplant werden (S. 62). Es sei ein stetiges Abwägen zwischen Genauigkeit und Lesbarkeit. Fehlerhafte, abgebrochene und wieder neu begonnene Sätze deuten möglicherweise auf aufschlussreiche Brüche in der Erzählung hin, weshalb in diesen Fällen davon abgeraten wird, solche Stellen zu glätten. Die Phase des Transkribierens eignet sich zudem für die Anonymisierung von Namen, Organisationen, Organisationseinheiten und Regionen, welche jemanden identifizierbar machen könnten (ebd.).

6.4 Datenauswertung

Die zwei folgenden Unterkapitel umfassen Ausführungen zur qualitativen Inhaltsanalyse nach Philipp Mayring, nach der die Autorinnen die Datenauswertung ihrer Forschung durchgeführt haben, sowie ihre Vorgehensweise bei der Kategorienbildung.

6.4.1 Qualitative Inhaltsanalyse nach Philipp Mayring

Mayring (2022) legt dar, dass eine Definition des Begriffs Inhaltsanalyse kein leichtes Umfängen darstellt, da sie beispielsweise die spezifischen Arbeitsgebiete oder Interessen der Autor*innen widerspiegeln und somit zu individuell sei (S. 11-13). Einigkeit bestehe jedoch beim Ziel der Inhaltsanalyse, dass das zu analysierende Material aus irgendeiner Form von Kommunikation stammt. Die Inhaltsanalyse möchte Kommunikation analysieren, die in irgendeiner Form protokolliert ist. Dabei will sie systematisch und theoriegeleitet vorgehen, das heißt, dass die Analyse nach expliziten Regeln ablaufen soll und die Ergebnisse anhand eines theoretischen Hintergrunds interpretiert werden (ebd.). Die Autorinnen haben für die qualitative Analyse der verfassten Interview-Transkripte die Software MAXQDA verwendet, welche von Udo Kuckartz zu Beginn der 1990er-Jahre an der FU Berlin realisiert wurde (Mayring, 2022, S. 111). Mit Hilfe der Software haben die Autorinnen sogenannte offene Codes und anschließend Kategorien nach induktiver Kategorienbildung erstellt, die sich auf die Techniken der Zusammenfassung abstützen.

6.4.2 Kategorienbildung

Die Definition dieser Kategorien stellt ein bedeutender Schritt für den Prozess einer Inhaltsanalyse dar, für die zwei verschiedene Herangehensweisen möglich sind: die deduktive und die induktive Kategoriendefinition. Bei der deduktiven Kategorienbildung sind theoretische Konzepte und Voruntersuchungen zentral, aus denen die Kategorien bestimmt und in einem Operationalisierungsprozess auf das Material hin entwickelt werden (Mayring, 2022, S. 84-85). Im Rahmen dieser Bachelorarbeit wird mit der induktiven Kategorienbildung gearbeitet. Diese leitet die Kategorien direkt aus dem Forschungsmaterial her, ohne sich auf bereits vorhandene theoretische Daten abzustützen. Die möglichst gegenstandsnahe und naturalistische Reproduktion der Daten soll keine Verzerrungen durch Vorannahmen ergeben (ebd.). Aufgrund dieser theoretischen Grundlage erachten die Autorinnen dieser Arbeit das induktive Vorgehen für diese Forschung als geeignet. Bei der Erarbeitung der Codes und der anschliessenden Kategorienbildung konzentrieren sie sich auf Elemente, die sich aus der Empirie ergeben und die relevant und hilfreich für den Forschungszweck erscheinen. Nebst der Software MAXQDA wurde auch mit Papier und Stiften gearbeitet. Alle definierten Codes wurden aufgeschrieben und anschliessend auf eine grosse Fläche gelegt. Dieses Vorgehen ermöglichte ihnen in der Phase der Kategorienbildung die Anordnung immer wieder aufs Neue anzupassen und stets die Struktur zu überdenken, sodass schlussendlich ein Kategoriengefüge entstand, welches während des Prozesses mehrfach modifiziert wurde. Die zusammengefassten Themenfelder konnten im Anschluss mit Begriffen – also Namen für die jeweiligen Kategorien – versehen werden.

7 Darstellung und Diskussion der Ergebnisse

Das fünfte Kapitel dieser Arbeit behandelt die Darstellung der Forschungsergebnisse sowie Fallvignetten zu jeder befragten Person. Die Ausführungen dieser Charakteristika umfassen persönliche sowie rechtliche Aspekte aus den Leben der Interviewpartner*innen. Die Ergebnisse wurden aus den narrativen Interviews generiert und zusammengetragen.

Für die Übersichtlichkeit wird hier nochmals die zu Beginn des Interviews gestellte Einstiegsfrage aufgeführt:

«Du darfst uns nun gerne deine Geschichte erzählen und deine Erfahrungen mit uns teilen, die du in der Schweiz oder vielleicht auch davor gemacht hast und die für dich wichtig sind in den Bereichen Arbeit, Ausbildung und Freizeit. Was war für dich hilfreich und was war herausfordernd? Für uns ist alles interessant, es gibt hier keine richtigen oder falschen Antworten.»

7.1 Fallvignetten

PERSON 1 	
 Alter	30 Jahre
 Geschlecht	Weiblich
 Lebenssituation	Alleinerziehend und alleinstehend
 Herkunft	Kolumbien
 Bildungsstand	Studentin, Kosmetikerin und Friseurin
 Migrationsgrund	Partnerschaft/ Heirat
 Aufenthaltsdauer	4.5 Jahre
 Aufenthaltsstatus	Bewilligung B
 Stand der Arbeitsintegration	In Ausbildung

Abbildung 3: Steckbrief Interviewpartner*in 1 (Quelle: eigene Darstellung)

Die **Person 1** ist weiblich und stammt aus Kolumbien. Sie ist mit knapp 25 Jahren in die Schweiz migriert und lebt mit ihrem dreijährigen Sohn in einer kleinen Wohnung in der Zentralschweiz. Der Grund der Migration war die Beziehung zu ihrem damaligen Freund und Vater ihres Sohnes. Damit sie mit ihrem

Freund zusammen sein konnte, hat sie sich entschieden ihn in der Schweiz zu heiraten. Mit der Heirat erhielt sie den Ausweis B für Drittstaatsangehörige und war somit berechtigt einer Erwerbstätigkeit nachzugehen. In Kolumbien arbeitete die Person 1 als Friseurin sowie Kosmetikerin und hatte ein eigenes Geschäft, von dem sie ihr Leben finanzieren konnte. Zusätzlich studierte sie an einer Universität Medizin. Durch die Zusicherung ihres Freundes, dass er sie in der Schweiz unterstützen würde, entschied sie sich vor viereinhalb Jahren in die Schweiz zu migrieren. Sie verkaufte ihren Salon und brach das Studium ab. Der Erlös vom Verkauf ihres Salons

reichte in der Schweiz nur wenige Wochen. In der Schweiz angekommen erhielt sie wenig Unterstützung von ihrem Partner und verbrachte viel Zeit allein. Nach knapp einem halben Jahr wurde sie schwanger und bekam einen Jungen. Die Ehe mit ihrem Mann zerbrach durch Vorfälle von häuslicher Gewalt und Streit. Sie befindet sich nun in einer EFZ-Lehre als Podologin und ist alleinerziehende Mutter. Sie hat sich in den letzten Jahren durch Sprachkurse der KIP ein soziales Netz an Freundschaften aufgebaut, auf diese sie sich in schwierigen Situationen beziehen kann. Für die Person 1 stellt die Sprache eine der grossen Herausforderungen in der neuen Heimat dar.

PERSON 2 	
 Alter	25 Jahre
 Geschlecht	Weiblich
 Lebenssituation	Lebt mit ihrem Mann
 Herkunft	Japan
 Bildungsstand	Studentin
 Migrationsgrund	Partnerschaft
 Aufenthaltsdauer	2.5 Jahre
 Aufenthaltsstatus	Bewilligung B
 Stand der Arbeitsintegration	In Ausbildung

Die **Person 2** ist weiblich, 25 Jahre alt und verheiratet. Sie ist vor zweieinhalb Jahren aus Japan in die Schweiz migriert. Der Migrationsgrund war wie bei der Person 1 die Heirat mit einem Schweizer Partner. Mit der Hochzeit erhielt die Person 2 den Ausweis B für Drittstaatenbürger*innen und

Abbildung 4: Steckbrief Interviewpartner*in 2 (Quelle: eigene Darstellung)

und durfte einer Erwerbsarbeit nachgehen. Sie lebt mit ihrem Mann in einer Wohnung in der Zentralschweiz. In Japan belegte sie ein Studium in alter japanischer Literatur, welches sie noch in der Zeit in Japan wegen finanziellen Engpässen abbrechen musste. Dadurch, dass sie zwei kleinere Geschwister hatte und selbst für die teuren Ausbildungskosten aufkommen wollte, entschied sie sich gegen einen Abschluss des Studiums. In der Schweiz besuchte sie Sprachkurse der KIP und wurde ausserdem im familiären Umfeld ihres Mannes empfangen und aufgenommen. Seit Anfang August 2022 absolviert sie eine EFZ-Lehre als Drogistin.

PERSON 3 	
 Alter	37 Jahre
 Geschlecht	Weiblich
 Lebenssituation	Verheiratet und ein Kind
 Herkunft	Bangladesch
 Bildungsstand	Masterabschluss
 Migrationsgrund	Politische Flucht
 Aufenthaltsdauer	6 Jahre
 Aufenthaltsstatus	Bewilligung B
 Stand der Arbeitsintegration	In Ausbildung und erwerbstätig

Abbildung 5: Steckbrief Interviewpartner*in 3 (Quelle: eigene Darstellung)

Die **Person 3** ist eine 37-jährige Frau, welche aus Bangladesch stammt. Sie ist verheiratet und hat eine Tochter im Teenageralter. Zusammen mit ihrer Familie kam sie vor sechs Jahren in die Schweiz, weil ihr Ehemann aufgrund seines Jobs – er war Journalist in Bangladesch und führte dort einen Blog

gegen Kriminalität – politisch verfolgt wurde. Die Schweiz war das erste Land, welches ihnen politisches Asyl gewährte. In Bangladesch hatte die Person 3 bereits einen Masterabschluss in Buchhaltung absolviert und Arbeitserfahrungen auf einer Bank gesammelt. Aufgrund der Sprache und den unterschiedlichen rechtlichen Grundlagen war es ihr in der Schweiz nicht möglich ihre Arbeit als Bankangestellte wieder aufzunehmen. Demnach hat sie sich dazu entschlossen, in der Schweiz nochmals ein Masterstudium zu absolvieren, von dem sie sich bessere Chancen auf dem Schweizer Arbeitsmarkt erhofft. Aktuell befindet sie sich auf der Zielgeraden ihrer Ausbildung. Nach langer Suche hat sie vor einigen Monaten eine Stelle in einem internationalen Hotelunternehmen gefunden, in dem sie jetzt ein 100% Pensum ausübt.

PERSON 4 	
 Alter	36 Jahre
 Geschlecht	Männlich
 Lebenssituation	Familie in der Türkei, WG in der Schweiz
 Herkunft	Türkei
 Bildungsstand	Medizinstudium und Arbeitserfahrung
 Migrationsgrund	Flucht
 Aufenthaltsdauer	1 Jahr
 Aufenthaltsstatus	Bewilligung B
 Stand der Arbeitsintegration	Ausstehend, Sprachkurs

Abbildung 6: Steckbrief Interviewpartner*in 4 (Quelle: eigene Darstellung)

Die **Person 4** ist männlich und 36-jährig. Seine Heimat ist in der Türkei. Dort hat er ein Medizinstudium absolviert und über 10 Jahre Arbeitserfahrung als Arzt gesammelt. Aufgrund der politischen Situation in der Türkei flüchtete er im Herbst 2021 in die Schweiz und verfügte

zum Zeitpunkt des Interviews über den Ausweis B (anerkannter Flüchtling). In der Türkei blieb seine Ehefrau und ihre drei gemeinsamen Kinder zurück. Sie warten auf den ausstehenden Entscheid des SEM, dass sie so bald wie möglich in die Schweiz nachreisen können. Die Person 4 erhielt seinen positiven Asylentscheid im April 2022 und durfte infolgedessen das ländliche Asylheim verlassen, in dem er zuvor untergekommen ist und in eine Zentralschweizer Stadt ziehen. Dort wohnt er mit weiteren geflüchteten Männern in einer WG, bis seine Familie in die Schweiz einreisen darf. Zum Zeitpunkt des Interviews besucht der Mann einen Deutschkurs mit dem C1-Niveau als Ziel. Bei Erreichung des C1 darf er in der Schweiz als Arzt arbeiten. An seinem neuen Wohnort hat die Person 4 ein Hobby in einem Sportverein gefunden, welches er begeistert 2-3 pro Woche ausübt. Die Möglichkeit dazu erhielt er durch ein freiwilliges Integrationsprojekt.

PERSON 5 	
 Alter	29 Jahre
 Geschlecht	Männlich
 Lebenssituation	Wohnt allein
 Herkunft	Afghanistan
 Bildungsstand	EBA-Lehre in der Schweiz
 Migrationsgrund	Flucht
 Aufenthaltsdauer	8 Jahre
 Aufenthaltsstatus	Bewilligung B
 Stand der Arbeitsintegration	Ausgelehrt und erwerbstätig

Die **Person 5** ist männlich und 29 Jahre alt. Er flüchtete vor ca. neun Jahren allein aus dem Iran. Grund für die Flucht war der religiöse Glaube im Land und die unsicheren Zukunftsaussichten. Die Person 5 ist nicht gläubig und hatte deswegen Angst Schwierigkeiten mit dem Regime zu bekommen.

Abbildung 7: Steckbrief Interviewpartner*in 5 (Quelle: eigene Darstellung)

Seine Eltern in Afghanistan verstarben früh und er kam im Alter von zwölf Jahren zu seinem Onkel in den Iran. Das Leben seines Onkels und dessen Familie wurde stark durch die islamische Religion und ihren Glauben geprägt. Er besuchte erst im Iran für sechs Monate die Schule und lernte dort Schreiben in seiner Sprache. Er hatte keine Ausbildung, arbeitete im Iran auf einer Baustelle und schlief unter freiem Himmel oder in einem kleinen Zelt. Er sah für sich eine bessere Zukunft, wenn er den Iran und seine Verwandten verlassen würde und nach Europa flieht. Auf seiner Flucht sammelte er prägende Erfahrungen und lernte viele neue Menschen kennen. Nach unzähligen Herausforderungen und Hindernissen kam er in der Schweiz an und wurde in Zürich im Ankunftszentrum aufgenommen. Nachdem er den Asylantrag gestellt hatte, wartete er den Entscheid ab und durfte noch keiner Erwerbsarbeit nachgehen. Nach knapp zehn Monaten in der Zentralschweiz erhielt er den Ausweis F für vorläufig aufgenommene Flüchtlinge und damit

die Berechtigung zur Erwerbsarbeit. In den ersten Jahren erhielt er Unterstützung von einem Nachbarn und von Personen, die schon länger in der Schweiz lebten. Mit seinem Nachbarn lernte er regelmässig Deutsch und half ihm im Gegenzug bei Gartenarbeiten. Zusätzlich besuchte er, als er den Ausweis F erhielt, Integrationskurse der KIP, um Deutsch zu lernen. Nach einer Weile wurde er durch eine Bekannte auf einen Arbeitgeber im Bereich des Metallbaus aufmerksam gemacht. Dort begann er eine EBA-Lehre als Metallbauer und schloss diese erfolgreich ab. Bis heute arbeitet er in seinem Lehrbetrieb. Die Person 5 ist, seit er in der Schweiz ist, in vielen Projekten als freiwilliger Helfer aktiv. Nach ca. fünf Jahren beantragte er den Ausweis B für anerkannte Flüchtlinge, den er aufgrund seines freiwilligen Engagements und der EBA- Lehre dann auch erhielt.

PERSON 6 	
 Alter	25 Jahre
 Geschlecht	Männlich
 Lebenssituation	Lebt in einer WG
 Herkunft	Italien
 Bildungsstand	Gastronomiefachschule in Italien
 Migrationsgrund	Arbeitsmöglichkeiten und Ziele
 Aufenthaltsdauer	7 Monate
 Aufenthaltsstatus	Bewilligung B
 Stand der Arbeitsintegration	Erwerbstätig

Die **Person 6** ist ein 25-jähriger Italiener. Er ist erst seit dem Winter 2022 in der Schweiz und hat den Ausweis B (Aufenthaltsbewilligung) erhalten. Davor hat er einige Jahre in Österreich als Kellner gearbeitet und dort Deutsch gelernt. In Italien hat der Mann eine Gastronomiefachschule gemacht

Abbildung 8: Steckbrief Interviewpartner*in 6 (Quelle: eigene Darstellung)

und seither ist er ein leidenschaftlicher Kellner. Zum Zeitpunkt des Interviews lebt er mit einem Kollegen in einer WG in der Zentralschweiz und hat ebenfalls seine Arbeitsstelle in dieser Region. Der Grund, warum er sich für die Schweiz entschieden hat, sind seine Ziele und Zukunftsaussichten. Er wünscht sich eines Tages als selbständiger Gastronom zu arbeiten. Für die Verwirklichung dieses Traums sieht er in der Schweiz viele Chancen. In den Monaten seit er hier ist, wurde er in dem renommierten Restaurant, in dem er seit seiner Ankunft arbeitet, zweimal befördert. Deutschkurse hat er weder in der Schweiz noch in Österreich besucht, da er sich die Sprache selbst beibringen wollte und dafür viel Eigeninitiative zeigte. In der Schweiz gefällt ihm der Austausch mit verschiedenen Menschen und Kulturen. Zudem begeistert ihn das Sprechen von verschiedenen Sprachen.

7.2 Darstellung und Ergebnisse der Kategorien

In den nachfolgenden Abschnitten werden die Ergebnisse anhand der gebildeten Kategorien dargestellt. Diese Kategorien beinhalten verschiedene Themen, welche sich teilweise mit Themen von anderen Kategorien überschneiden. Einige Themengebiete werden sich infolgedessen wiederholen, jedoch sind die Inhalte dieser Bereiche im jeweiligen Kontext einer Kategorie zu betrachten. Zur Wahrung der Übersichtlichkeit werden nachfolgend nur die Aspekte genannt, die zur Beantwortung der Fragestellung dienen.

7.2.1 Persönliche Belastungen

Die Kategorie «persönliche Belastungen» bezieht sich zuerst auf persönliche Herausforderungen bei der Integration in die Schweizer Gesellschaft sowie ins Erwerbsleben. Dazu kommen prägende Erfahrungen der interviewten Personen, die sie in der Integration beeinflussen sowie in ihren sozialen Netzwerken beeinflussen.

Fünf von sechs Personen nannten das Erlernen und Sprechen der deutschen **Sprache**⁴ als Belastung und grosse Herausforderung. In der Schweiz ist die deutsche Standardsprache nicht die im Alltag gesprochene Sprache. Es hat sich aus den Interviews gezeigt, dass die Personen nicht nur mit der für sie neuen hochdeutschen Sprache konfrontiert sind, sondern gleichzeitig von der Gesellschaft verlangt wird, dass sie Schweizerdeutsch verstehen. Häufig werde mit migrierten Personen in Mundart gesprochen und es fehle die Bereitschaft, in hochdeutscher Sprache zu kommunizieren. Drei Personen legen dar, dass die Präsenz der Mundartsprache das Erlernen der hochdeutschen Sprache erschwere. Von vier Personen wurde die Gewichtung der Mundartsprache am Arbeitsplatz betont. Sie würden immer wieder vor Herausforderungen gestellt, da die Klientel wiederholt dazu tendiere in die Mundartsprache zu wechseln. Die Person 1 formuliert die Aussage im Interview folgendermassen:

«Ja es ist immer noch nicht einfach mit die Sprache und ich habe ein bisschen Schwierigkeiten, hm nein bisschen Kopfschmerzen, weil hier wo ich hm arbeite spreche die Leute nur Schweizerdeutsch. Sie haben keine Lust mit mir Hochdeutsch zu sprechen. Ja, ich spreche Hochdeutsch und sie antworte mir in Schweizerdeutsch. Ja, ich höre gar kein Hochdeutsch bei meine Arbeitsplatz. Niemand spricht mit Hochdeutsch. In die Schule ist es auch genau gleich. Die Lehrperson beginnt in Hochdeutsch und ehm zwei, drei Minuten später, wechseln sie wieder auf Schweizerdeutsch» (Person 1).

⁴ In Kapitel 7.2 werden die definierten Codes kursiv und fett geschrieben, sodass sie im Text besser ersichtlich sind.

Die Bedeutung der Sprache am Arbeitsplatz wird bei den befragten Personen unterschiedlich wahrgenommen. Gründe dafür sind differenzierte Voraussetzungen wie beispielsweise sprachliche Ressourcen oder unterschiedliche Berufsbranchen, in denen Integration stattfindet. Die Person 6 stammt aus Italien und lebte, bevor er in die Schweiz kam, in Österreich. Er äussert dieselben Herausforderungen, die sich aus den Unterschieden zwischen der Standardsprache sowie dem Schweizerdeutsch ergeben. Jedoch beherrscht er eine der vier Landessprachen der Schweiz und verfügt deshalb im Vergleich zu den anderen Befragten über erweiterte sprachliche Ressourcen. Von drei Personen wird betont, dass sie es als herausfordernd und unangenehm empfinden, eine Sprache nicht ganz zu beherrschen und sich selbst nicht so ausdrücken können, wie sie es gerne möchten. Sprachliche Hürden können zu Missverständnissen bei der Arbeit, im Team sowie mit der Klientel führen, wie von Person 5 angeführt wurde. Anhand der Erzählungen der interviewten Personen wird deutlich, dass für einen Ausbildungsplatz die Verständigung in einer Landessprache verlangt wird und in der Deutschschweiz meist der deutschen Standardsprache diese Bedeutung zukommt. Demzufolge kann der Erhalt eines Ausbildungsplatzes von den sprachlichen Kompetenzen abhängen. Diesbezüglich lernt die Person 2 in ihrer Ausbildung gleich zwei neue Sprachen: Deutsch und Französisch. Sie betont, dass dies für sie mit grossen Herausforderungen verbunden ist und sie sprachlich mit viel Neuem konfrontiert wird, so dass sie nach der Schule vermehrt von Kopfschmerzen geplagt werde.

Als zweite persönliche Belastung nennen alle Personen die fehlenden **sozialen Kontakte** bei der Ankunft in der Schweiz. Sie kannten meist sehr wenig Personen und mussten sich zuerst ein soziales Netzwerk aufbauen. Durch die KIP und Aktivitäten in öffentlichen Treffpunkten gelang es allen befragten Personen Kontakte zu knüpfen. Einige haben dort Freundschaften geschlossen oder konnten die Kontakte für ihre berufliche Integration nutzen. Es wurde ersichtlich, dass es jedoch für alle Befragten schwierig sei, «Schweizer» Freund*innen zu finden, da man sich in Gruppen von migrierenden Personen aufhalte und kaum in Kontakt mit «Schweizer*innen» treten könne. Ausserdem sei es schwierig, Personen zu finden, welche Migrant*innen beim Erwerb der (schweizer-)deutschen Sprache unterstützen. Die Person 4 beschreibt seine grösste Herausforderung im Interview wie folgt:

«Eh Herausforderungen hm. Persönlich, hm ja, jetzt habe ich viele Gelegenheiten, aber die erste war, ist die Sprache. Jetzt ich probiere zu finden eine Sprachpartner oder Sprachpartnerin und probiere ich eine Schweizer oder eine Schweizerin zu finden, weil während als Arzt arbeiten ich soll verstehen Schweizerdeutsch. Aber ja es ist schwierig eine Sprachpartner oder Sprachpartnerin zu finden. Ehm, denke ich, die grösste Herausforderung dieses» (Person 4).

Vier Personen erwähnten im Interview auch Langeweile aufgrund von fehlenden sozialen Kontakten. Die Person 1 kam anfangs gar nicht aus dem Haus. Sie hatte ausser ihrem Mann niemanden, den sie in der Schweiz kannte und zog sich deshalb zurück. Die Person 4 hingegen machte in seinen Aussagen auf Asylzentren aufmerksam. Er machte die Erfahrung, dass er vom Asylzentrum die Angebote der öffentlichen Treffs aufgrund des weiten Weges nur schwer besuchen konnte, aber sehr viel ungenutzte Zeit zur Verfügung hatte. Infolgedessen waren damals Kontakte zu Personen ausserhalb des Asylzentrums nicht vorhanden. Die Person 3 wiederum bezieht sich im Interview weniger auf ihre eigene Integration, sondern betont die für sie belastende Situation ihres Mannes. Er habe Schwierigkeiten sich ein Netzwerk aufzubauen, neue Kontakte zu knüpfen und eine Erwerbsstelle zu finden, was sie sehr belastete. Weiter wurde ebenfalls die soziale Situation während der Coronakrise angesprochen, dies jedoch nur von der Person 2. Die Möglichkeiten, sich mit anderen Personen zu treffen oder neue Menschen kennenzulernen, hätten sich in Zeiten des Lockdowns erschwert.

Ferner sind für die befragten Personen die ***Distanzen zu ihren Familien*** unterschiedlich belastend. Fünf von sechs Personen haben ihre Familie in der Heimat zurückgelassen. Einerseits wurden Freunde, die sie kennengelernt haben, zu ihrer Familie oder sie wurden in die Familie ihrer Partner*in aufgenommen. Die Person 1 erzählte, dass sie von ihrem damaligen Mann und seiner Familie keinerlei Unterstützung erhielt und sich diese von ihren Freunden einholen musste. Für die Person 4 ist klar, dass er seine Familie zu sich in die Schweiz holen möchte, jedoch ist es ungewiss, wann dies möglich sein wird.

Dazu kommen ***prägende Erlebnisse***, die jedes Individuum erlebt und sein Handeln geprägt hat. Es werden Ereignisse im Herkunftsland genannt sowie Situationen, die sie auf der Flucht und in der Schweiz erlebten. Einen Punkt, welcher von drei Personen genannt wurde, ist die Einschränkung der persönlichen Freiheit. Die Personen 3 und 5 sprechen von prägenden Situationen auf der Flucht, die sie verarbeiten müssen. Dabei wird auch von der Freiheit und dem Gefühl des Frei-seins gesprochen. Dabei fällt es der Person 5 schwer nachzuvollziehen, warum er in der Schweiz keinen Reisepass erhält und die Schweiz nicht verlassen darf. Er möchte gerne seine Fluchterfahrungen aufarbeiten und die Reise nochmals zurückgehen. Die Person 1 führte aus, dass sie in der Schweiz mehrfach für sie schwere Situationen erlebt habe. Von häuslicher, psychischer sowie physischer Gewalt betroffen, gelang es ihr schliesslich, sich von ihrem damaligen Mann zu trennen. Ausserdem erlebe sie in ihrem Alltag immer wieder sexuelle Belästigungen. Diese prägenden Erlebnisse würden sie daran hindern, in grösseren geschlechterdurchmischten Gruppen – zum Beispiel in den KIP – Anschluss zu finden und sich wohlfühlen. Eine Aussage der Person 1, welche diesen Umstand widerspiegelt, lautet:

«Das macht mich mega traurig. Ich trage normale Kleidung, ich schaue niemanden, ich suche niemanden, ich bin zurückhaltend und wenn ich niemand kenne, spreche auch mit niemandem. Und trotzdem kommen zu mir und sagen das. Manchmal kommen auch Männer und berühren mich! vielleicht ist normal. Aber ich bin nicht gerne bei viele Leuten» (Person 1).

Mehrere Personen erwähnten **psychische Belastungen**. Als Beispiel wird angeführt, dass für die Person 1 das geteilte Sorgerecht über den gemeinsamen Sohn eine Herausforderung darstelle. Sie sei während der Zeit, in der ihr Sohn bei seinem Vater ist, beunruhigt. Die Ungewissheit darüber, wie es ihrem Sohn geht und wie dieser vom Vater behandelt wird, sei für sie belastend. Des Weiteren habe die Person 3 viele Bewerbungen geschrieben, oft keine Rückmeldungen erhalten und wenn sie nachgefragt habe, bekam sie eine Absage. Dies oftmals mit der Begründung, dass jemand Besseres gefunden wurde. Sie erklärte, dass sie depressiv werde und sich schlecht fühle, wenn sie so viele Bewerbungen schreibe und nie eine befriedigende, ausführliche Antwort darauf bekomme, weswegen sie stets Absagen erhalte.

7.2.2 Persönliche Integrationsgestaltung

Die Kategorie «persönliche Integrationsgestaltung» fasst zusammen, welche Integrationsmöglichkeiten die befragten Personen in ihrem Alltag erkennen.

Aus den Erzählungen der Befragten konnten zwei Schwerpunkte ihrer persönlichen Integrationsgestaltung zusammengetragen werden. Als erstes haben fünf von sechs Personen die **KIP** erwähnt. Diese bieten Sprachkurse an, welche einen grossen Teil der Alltagsgestaltung ausmachen. Wie bereits dargestellt wurde, ermöglichen diese Programme das Knüpfen von sozialen Beziehungen mit anderen Migrant*innen.

Als zweite oft genannte Möglichkeit werden **Vereine** genannt. Vier von sechs Personen sind in Vereinen aktiv oder haben in ihrer Zeit in der Schweiz Aktivitäten eines Vereins besucht. Es gelang drei von sechs Personen in unterschiedlichen Vereinen festen Anschluss zu finden und regelmässig an ihren Aktivitäten teilzunehmen. Vier Personen betonen, durch die Aktivitäten und den Austausch mehr über die Kultur und die Sprache der Schweiz zu erfahren, obwohl die anderen Teilnehmenden oft auch Migrant*innen seien. Bei den Sportvereinen, welche von den Personen 2 und 4 besucht werden, handelt es sich um Vereine, in denen vermehrt deutschsprachige Personen aktiv sind. In diesem Rahmen haben die zwei Personen positive Erfahrungen mit der Offenheit der Vereinsmitglieder gesammelt. Die Person 4 teilte im Interview die Aussage:

«Sie haben uns akzeptieren, weil eh manche und solche Leute nicht so offen sind, aber sie überraschten mich. «Lacht». Sie haben uns akzeptiert und unterstützt ein bisschen» (Person 4).

7.2.3 Persönliche Ressourcen

Diese Kategorie wiedergibt die «persönlichen Ressourcen» der Befragten, die sie aus ihrer Biografie mitbringen und sie bei der Integration in die Schweizer Arbeitswelt unterstützen. Dazu gehören gesammelte Arbeitserfahrungen sowie Personen und Netzwerke, die für sie unterstützend wirken.

Die Befragung zeigt, dass bei allen sechs Personen die **Motivation** für ihre **Zielerreichung** vorhanden ist. Sie zeigen Willen, Eigeninitiative und Durchhaltevermögen bei der Jobsuche, informieren sich über die Bedingungen und geben bei Rückschlägen nicht auf. Die Hintergründe der Personen sind unterschiedlich und sie verfügen aufgrund ihrer persönlichen Erlebnisse in ihrem Herkunftsland diverse Ressourcen. Alle Personen haben Vorstellungen, wie sie ihr Leben gestalten möchten und haben sich Ziele gesetzt, welche sie verfolgen möchten. Die drei interviewten Frauen erzählen von ihrer Bewerbungszeit und von den diversen Absagen, die sie erhalten haben. Alle versuchten jedoch positiv zu bleiben und es weiter zu versuchen, was sich dann auch ausgezahlt hat. Die Person 6 berichtete von den zahlreichen Angeboten, die er als Italiener besonders von italienischen Gastronomiebetrieben in der Zentralschweiz erhalten habe. Er betont den Vorteil der Sprache und der Branche, da diese von verschiedenen Kulturen und Sprachen lebe, die er bereits beherrsche. Seit seiner Ankunft in der Schweiz, wurde er zweimal befördert. Eine andere Form von Motivation und Willensstärke hat die Person 5 auf der Flucht von Afghanistan in die Schweiz bewiesen. Er wurde immer wieder mit Rückschlägen konfrontiert und hatte das Ziel von Sicherheit sowie einem selbstbestimmten, freien Leben vor seinen Augen. Er erfuhr, was es bedeutet, schon früh die Familie zu verlassen, für sich selbst verantwortlich zu sein und schliesslich an einen fremden Ort zu gelangen. Durch diese Erfahrung sei er zu einem hilfsbereiten Menschen geworden, welcher sich als Freiwilliger in verschiedenen Vereinen engagiere, um andere Menschen zu unterstützen.

Als zweite Ressource wurden die jeweiligen **Vor- und Ausbildungen** beziehungsweise die **formelle Bildung** der Personen als fördernd für die Integration genannt. Grundsätzlich wurde ersichtlich, dass fünf Personen eine formelle Bildung mitbringen und als Kinder und Jugendliche zur Schule gegangen sind. Die Person 5 hat bereits als Jugendlicher ohne Ausbildung auf Baustellen im Iran gearbeitet, um seinen Lebensbedarf decken zu können. Im Iran durfte er knapp ein halbes Jahr in den Unterricht, in welchem er Schreiben und Lesen erlernte. Im Gegensatz

dazu haben die anderen fünf Personen mehrere Jahre eine Schule besucht und Ausbildungen absolviert. Die fünf Personen waren alle in ihrer Heimat berufstätig. Die Person 1 war Besitzerin eines Coiffeur- und Kosmetiksalons und studierte daneben Medizin. Die Person 2 studierte in Japan alte japanische Literatur. Die Person 3 schloss ein Masterstudium in Bangladesch ab und arbeitete in einer Bank. Die Person 4 war Arzt und hatte zehn Jahre Berufserfahrung und die Person 6 hat viele Jahre Erfahrung als ausgebildeter Kellner. Für die Personen 4 und 6 ist ihr Beruf eine Leidenschaft und sie arbeiten gerne in dieser Branche. Die Personen 1 und 2 hingegen haben sich in der Schweiz beruflich neu orientiert. Die Person 2 wies im Interview darauf hin, dass ihre Maturität und ihre Arbeitserfahrungen, welche sie aus Japan mitbrachte, ihr zur Zusage der Ausbildungsstelle als Drogistin verholfen haben. Sie sprach zudem die Unterschiede der Arbeitswelt der Schweiz und der von Japan an. In Japan würden die Menschen sieben Tage die Woche arbeiten und sie hätten weniger freie Tage. Die Person 2 ist es sich gewohnt, viel zu arbeiten und empfindet die Arbeitsbedingungen hier in der Schweiz als angenehm und locker. In der Schule war sie in der Vergangenheit immer die Beste, betont sie, und sie habe hier in der Schweiz die gleichen Ansprüche an sich. Deshalb beschreibt sie sich als zielstrebig, fleissig, wissensbegierig und möchte jede Gelegenheit nutzen, Neues zu lernen, was durch folgende Sätze unterstrichen wird:

«In Japan war ich sehr gut in der Schule aber hier in der Schweiz bin ich nicht die Beste in der Klasse. So ich war immer die Beste in der Schule (lacht). Darum es ist ein Teil von meiner Identität, dass ich die Beste bin oder ja darum für mich ist wichtig. Ja, aber ich muss das wegwerfen, es sind unnötigen Gedanken. Ich muss das wegwerfen und ich denke ja es sind alles Schweizer, ihre Muttersprache ist Deutsch» (Person 2).

Als weitere Ressource werden die **Netzwerke** der Personen genannt. Diese waren bereits bei der Ankunft in der Schweiz vorhanden oder entstanden im Verlaufe des Aufenthalts. Die Personen 2 und 6 verfügten bereits über Bekannte und Netzwerke in der Schweiz, von denen sie profitieren konnten. Die Person 2 wurde durch ihren Mann und seine Familie unterstützt und aufgenommen. Die Person 6 hatte bereits Freunde aus Italien, die in der Schweiz in der Gastronomie arbeiteten. Sie boten ihm einen Platz in ihrer Wohnung an und holten für ihn Jobangebote ein. Obwohl die Person 1 auch zu ihrem Mann in die Schweiz gezogen ist, konnte sie nicht von seinen Kontakten profitieren. Sie war oft allein und wurde von der Familie ihres Mannes nicht akzeptiert. Sie schloss Freundschaften mit Personen, die mit ihr in den Sprachkursen der KIP waren und erhält von ihnen Unterstützung beispielsweise bei der Betreuung ihres Sohnes. Die Personen 3, 4 und 5 starteten ihr Leben in der Schweiz ohne bestehende Netzwerke. Alle drei Interviewpartner*innen haben gemeinsam, dass sie durch Aktivitäten in öffentlichen Treffs und

in Vereinen neue Menschen getroffen und Freundschaften geschlossen haben. Dies wurde auch schon in den vorherigen Ergebnissen dargestellt und die Person 3 machte dazu folgende Aussage:

«Für mich, ich war sehr sehr offen, denn ich habe auch fast eh, viele zum Beispiel [Nennung Vereine], ein paar NGOs kennengelernt und dann eh, habe ich so gute Netzwerke und Kontakt» (Person 3).

Die Person 5 erhielt zusätzlich Unterstützung von einem Nachbarn, der ihm Deutschunterricht und ein Abonnement für den öffentlichen Verkehr an seinem Wohnort zur Verfügung stellte. Alle Befragten betonen ihre Offenheit beim Kennenlernen von Menschen und von neuen Kulturen.

7.2.4 Soziale Zugehörigkeit

Unter der Kategorie «soziale Zugehörigkeit» werden Aussagen zu Vorurteilen, Benachteiligungen und zur Abgrenzung von anderen Personengruppen dargestellt.

Eine der meisterwähnten Punkte in dieser Kategorie, der von fünf von sechs Personen angesprochen wurde, sind **Vorurteile und Benachteiligungen aufgrund der Herkunft**. Alle Personen bis auf die Person 6 erzählten, dass sie bei der Arbeitssuche aufgrund ihrer Herkunft auf Vorurteile und Benachteiligungen gestossen sind. Die Person 3 vertritt die Meinung, dass Migrant*innen allgemein benachteiligt seien, da bei Stellenausschreibungen immer wieder die Muttersprache Deutsch vorausgesetzt werde. Zusätzlich habe sie auch viele migrierte Bekannte und Freunde*innen, die hochqualifiziert sind, jedoch die deutsche Sprache nicht so gut beherrschen und deshalb keine Anstellung erhalten würden. Die Person 4 machte auf einen ähnlichen Aspekt aufmerksam. Er kenne viele türkische Personen mit Flüchtlingsstatus, die in der Türkei als Ärzt*innen gearbeitet hätten und hier in der Schweiz trotz Fachkräftemangel keine Stelle finden würden. Zuerst würden Personen französischer, deutscher oder italienischer Herkunft eine Stelle finden und erst dann Personen aus Ländern wie der Türkei. Die Person 2 erzählt dagegen von grundsätzlich positiven Vorurteilen aufgrund ihrer Herkunft. Sie sagt, dass sie auf viele gute Rückmeldungen von «Schweizer*innen» stosse, wenn sie sage, dass sie aus Japan stamme. Doch sie erwähnte auch, dass sie oft gefragt werde, ob ihre Herkunft China sei, was ihres Erachtens eine unhöfliche Frage ist. Sie sei eine stolze Japanerin, werde aber oft mit zusammengefalteten Händen und dem Wort «Konnichiwa» begrüsst. Sie sagte jedoch, dass diese Geste nicht ihrer Kultur entspreche und viele Menschen eine falsche Vorstellung von japanischen Begrüßungsformen hätten. Auch die Person 1 begegne in ihrem Alltag immer wieder diskriminierenden und

rassistischen Äusserungen. Sie werde gefragt, wie viel man für sie als Sexualpartnerin bezahlen müsse und es werde ihr, ohne zu fragen, die Telefonnummer in ihre Tasche gelegt. Zudem wurde ihr gesagt, dass viele migrierte Frauen als Prostituierte arbeiten würden. Diese Erfahrungen würden bei ihr Angst vor neuen Bekanntschaften auslösen und würden sie daran hindern, sich in einer Gruppe mit Männern wohlfühlen. Die Person 6 äusserte betreffend die kulturelle Zugehörigkeit keine hinderlichen Faktoren. Ihm bringe seine Herkunft diverse Vorteile. Er könne in der Schweiz selbst entscheiden, ob er in seinem Job als Kellner arbeiten möchte oder etwas anderes erlernen will.

Als weiteren Punkt wird die **eigene Zugehörigkeit** genannt. Drei Personen grenzen sich selbst von anderen Gruppierungen ab. Die Personen 4 und 5 erzählten von Menschen, die in die Schweiz migriert sind, keine Arbeit finden und auf dem Schwarzmarkt arbeiten gehen. Sie sagen von sich, dass sie nicht zu diesen Personen gehören, dass diese kriminell seien und sich nicht integrieren wollen. Sie selbst nutzen ihres Erachtens die Integrationsmöglichkeiten der Schweiz und möchten sich in die Gesellschaft inkludieren. Auch die Person 2 machte im Interview eine Aussage, mit der sie sich von anderen Menschen abgrenzen möchte:

«Und ja bei den Bewerbungen, ich glaube für mich war es ein Vorteil, dass ich schon die Maturität von Japan gehabt habe und auch ein bisschen studiert habe und auch über 18 Jahre bin. Ich glaube so 16-jährige, 17-jährige Kinder und Schüler sind ein bisschen, ich sage nicht faul, nicht Streber. Ja, sie sind bisschen anders als Erwachsene, die in einer Arbeitswelt waren» (Person 2).

7.2.5 Bereitschaft und Unterstützung der Bevölkerung

In dieser Kategorie werden ergänzende Aspekte zu der «Bereitschaft und Unterstützung der Bevölkerung» genannt. In den vorherigen Kategorien wurden bereits die (fehlenden) Netzwerke und Vereine als positive und negative Faktoren beschrieben, welche in diesem Kapitel noch ausgeführt werden.

Die Person 3 traf die Annahme, dass dem **Wohnort** eine grössere Bedeutung zukommt. Sie führte aus, dass Städte offener für Migrant*innen seien als Dörfer und die Menschen mehr Bereitschaft zeigen würden, sich gegenseitig zu unterstützen. Dies sei eine Erfahrung, welche sie, während ihrem Aufenthalt in der Schweiz, erlebt habe.

Als förderlicher Faktor wird die **Hartnäckigkeit** der Personen genannt, die sich im Asylbereich freiwillig engagieren. Die Personen 4 und 5 haben beide nach ihrer Flucht in die Schweiz Begegnungen mit freiwilligen Helfer*innen gemacht, die sie unermüdlich bei der Integration in die

Gesellschaft unterstützt haben. Die Person 5 betont, dass besonders die Hilfe und Unterstützung der Bevölkerung während der ersten Zeit in der Schweiz sehr wichtig sei. Er selbst habe diese Unterstützung mehrheitlich von anderen geflüchteten Personen erhalten. Dabei gehe es um die Vermittlung von Vereinen oder zu weiteren hilfsbereiten Menschen. Die Person 4 hat dadurch den Anschluss in einen Sportverein erreicht und die Person 5 konnte durch seine Kontakte eine EBA-Ausbildung beginnen sowie erfolgreich abschliessen.

7.2.6 Institutionelle Bedingungen

Die Kategorie «institutionelle Bedingungen» umfasst Faktoren, welche aufgrund von Einschränkungen der Arbeitgeber*innen oder Gegebenheiten seitens des Staats die Arbeitssuche für die interviewten Personen beeinflussen. In dieser Kategorie sind lediglich Daten von fünf der insgesamt sechs befragten Personen enthalten. Die Person 6 hatte mit solchen Bedingungen keine Erfahrungen gemacht, beziehungsweise hatte nichts dergleichen während des Interviews erwähnt.

Alle fünf Personen, welche Themen zu dieser Kategorie angesprochen haben, berichteten während des Interviews von **sprachlichen Voraussetzungen**, welche die Stellensuche für sie zusätzlich erschwert(e). Erfahrungen mit solchen sprachlichen Anforderungen haben die befragten Personen sowohl auf der Suche nach Arbeits- und Lehrstellen als auch im Praktika- und Studiums-Kontext gemacht. Laut der Person 4 sei es für ihn in der Deutschschweiz erst möglich als Arzt zu arbeiten, sobald er ein mündliches und schriftliches C1-Niveau in Deutsch erreicht habe. Für die Person 3 sei die Erkenntnis, dass bei vielen Stellen, auf die sie sich bewerben wollte, die Muttersprache Deutsch gefordert wurde, ernüchternd gewesen. Das sei eine Voraussetzung, die sie nie erfüllen werde. Ausserdem wurde auch die Wahl ihres zweiten Master-Studiums, welches die Person 3 hier in der Schweiz absolvieren wollte, durch sprachliche Anforderungen beeinflusst. Es sei für sie nicht möglich gewesen, den Studiengang zu wählen, welchen sie ursprünglich vorgesehen habe, da sie zu dem Zeitpunkt noch kein C1-Niveau in Deutsch vorweisen konnte.

Zwei der sechs Personen nannten Faktoren, welche sie aufgrund ihrer **individuellen Situation** in Relation mit den Bedingungen des Schweizer Arbeitsmarktes als hinderlich erlebten. Die Person 1 nannte gleich zwei solche Aspekte. Erst stellte ihre Schwangerschaft für die frühere Arbeitgeberin ein Problem dar und als das Kind da war, realisierte sie, wie schwierig die Ausübung einer Erwerbstätigkeit für sie als alleinerziehende Mutter sei, welche zudem kein grosses Umfeld in der Schweiz habe. Niemand wollte ihr eine Lehrstelle ermöglichen und auch die Lehrer*innen aus dem Sprachangebot der KIP teilten die Meinung, dass es schwierig sei, in ihrer Situation einer Arbeit nachzugehen. Die Person 3 hingegen nannte Faktoren im Zusammenhang mit dem

Spracherwerb, welche wiederum die Chancen auf dem Arbeitsmarkt beeinflussen. Sie selbst hätte im Rahmen ihres Studiums die Chance dazu gehabt, ihre Deutsch-Kompetenzen gratis zu erweitern, jedoch hatte sie aufgrund ihrer persönlichen Lebensumstände nicht die Möglichkeit, diese Chance wahrzunehmen. Die zeitlichen Ressourcen hätten dies nicht zugelassen. Als Mutter und Ehefrau, welche Vollzeit studiert und daneben noch arbeitet, sei sie komplett ausgelastet. Den zweiten Aspekt, den sie nannte, ist das Alter. Ihres Erachtens erschwert sich das Erlernen einer Sprache mit steigendem Alter, was sich wiederum negativ auf die eigenen Jobchancen auswirken kann. Während dem Interview, hat sie die folgende Aussage dazu gemacht:

«Zum Beispiel für mich ist bis B2 oder C1, ich kann weiterlernen, aber für meine Mann er ist 40+ und dann er bekommt keine diese Chance. Ich denke nicht für mich und meinen Mann. Ich habe auch vorher mit vielen Leuten von verschiedenen Land gesprochen, wie sie sind alt. 40+ oder 50+ dann sie bekommen nicht so viele Chancen wie junge Leute» (Person 3).

Zwei der sechs Personen machten auf die **Bedeutungslosigkeit von Erfahrungen und Motivation** für Arbeitgeber*innen aufmerksam. Die Person 3 betonte während des Interviews mehrfach, dass es einerseits für sie selbst sehr schwierig war, eine Arbeitsstelle zu finden und dies trotz ihrer Motivation zu arbeiten, ihrem hohen Ausbildungsniveau, den guten Deutschkenntnissen und der jahrelangen Arbeitserfahrung. Ebenfalls in ihrem Umfeld machte sie diese frustrierende Beobachtung. Für sie sei es sehr schwierig Verständnis dafür aufzubringen, wenn migrierten Menschen die Chance zu einer Erwerbstätigkeit verweigert werde, obwohl diese viel Motivation und Arbeitserfahrungen mitbringen. Des Weiteren führt sie aus, welcher Stellenwert Referenzen in der Schweiz haben. Dabei handle es sich jedoch nicht um Referenzen von bisherigen Erwerbstätigkeiten in der Herkunft, sondern um «Schweizer Referenzen» oder die allseits bekannte «Vitamin-Beziehung», welche ihres Erachtens gerade bei Migrant*innen von grosser Bedeutung seien. Die Person 4 erkennt überdies ein Risiko für Migrant*innen, welche keine Diplome oder Ausbildungen vorzuweisen haben. Seines Erachtens sind Arbeitserfahrungen und gute Arbeitsergebnisse keine Garantie für den Erhalt eines Arbeitsplatzes. Er betont, dass das Risiko eine Stelle zu verlieren für migrierte Personen ohne Ausbildung viel höher sei als für die mit einer Ausbildung. Zudem seien Motivation und Erfahrungen nahezu irrelevant.

Auf jeweils einen weiteren hinderlichen Faktor machen die Personen 1 und 2 aufmerksam. Es sind zwei Aspekte, die von aussen den **Schweizer Arbeitsmarkt steuern**. Die Person 2 weist im Interview auf Einschränkungen hin, welche ihre Stellensuche wegen der Covid-19-Pandemie zusätzlich erschwerten. Für die Person 1 war der Umstand herausfordernd, dass es in der Schweiz nicht viele Lehrstellen als Podolog*in geben würde.

Nebst hinderlichen Aspekten der institutionellen Bedingungen wurden in dieser Kategorie auch zwei Faktoren genannt, welche als **Chance** für Arbeitssuchende betrachtet werden können. Die Person 4 weist im Interview auf einen aktuellen Fachkräftemangel in der Medizinbranche hin, durch den sich seine Chancen im Schweizer Arbeitsmarkt verbessern könnten, sobald er die sprachlichen Anforderungen erfülle. Die Person 1 berichtete von einer positiven Erfahrung, welche sie in ihrem Lehrbetrieb gemacht hat. Obwohl die Arbeitgeberin bei ihr erhebliche sprachliche Schwierigkeiten bei der Ausbildung gesehen hat, habe sie der Person 1 ermöglicht, die Lehrstelle anzutreten. Die Arbeitgeberin organisierte die Ausbildung so, dass die sprachlichen Kenntnisse verstärkt gefördert werden können und schaffte für die Person 1 zusätzliche Flexibilitäten in Bezug auf die Kinderbetreuung. Einmal pro Woche erhält sie Nachhilfeunterricht und sie darf einige Stunden ohne Einbusse von der Arbeit fernbleiben, um die Betreuung ihres Kindes bewältigen zu können. Das ganze Team hilft ausserdem mit, in dem es die Person 1 bei den Hausaufgaben unterstützt und regelmässig ihre Unterrichtsunterlagen korrigiert.

7.2.7 Rechtliche Barrieren

In der Kategorie «rechtliche Barrieren» sind ebenfalls nur Ergebnisse von fünf von sechs Personen enthalten. Sie beinhaltet Hindernisse, welche die befragten Personen aufgrund von rechtlichen Voraussetzungen in der Schweiz erfahren haben.

Ein Punkt, welcher vier von fünf Personen genannt haben, sind Einschränkungen, welche sich aufgrund von **Aufenthaltsbewilligungen** für sie ergeben haben. Für die Person 5 sei es schwierig zu verstehen, warum ihm zum Ausweis B (anerkannter Flüchtling) kein Reisepass ausgestellt wird, obwohl er diesen immer wieder beantragt habe und er sich selbst als sehr gut in der Schweiz integriert sehe. Er würde nicht nur privat, sondern auch für neue berufliche Inspirationen ins Ausland reisen, jedoch darf er ohne Reisepass die Schweiz nicht verlassen. Die Person 4 wiederum weist auf die unterschiedlichen Möglichkeiten zum Zugang in den Schweizer Arbeitsmarkt hin. Die Barrieren seien bei Menschen mit einem Ausweis B für anerkannte Flüchtlinge viel höher als für Menschen mit einer B-Aufenthaltsbewilligung. Auch die Person 1 hat Erfahrungen mit gesetzlichen Barrieren anlässlich einer Bewilligung gemacht. Sie vermisse in der Schweiz ihre Familie und ihre Freund*innen, besonders im Zusammenhang mit der Betreuung ihres Sohnes. Als sie einmal von ihrer Schwester besucht wurde, musste diese aufgrund der fehlenden Bewilligung nach drei Monaten die Schweiz wieder verlassen.

Die Personen 3 und 5 sprachen über das **ungenutzte Potential** der Menschen, die keinen Zugang zum Schweizer Arbeitsmarkt erhalten würden. Die Person 3 hat dabei festgestellt, dass sie viele Frauen kenne, welche aufgrund verschiedener Ursachen nicht die Chance dazu haben, erwerbstätig zu sein und deshalb zu Hause bleiben und kein eigenes Geld verdienen können. Auch die Person 5 kennt solche Situationen. Er bedauere es, dass viele migrierte Menschen keine Arbeitsstelle finden und deshalb die meiste Zeit zu Hause verbringen und nicht wissen, wie sie ihren Alltag ausfüllen können. Es seien vor allem ältere Menschen, die aufgrund eines Fluchthintergrunds häufig an psychischen Beschwerden leiden würden und für die sich durch die fehlende Erwerbstätigkeit die Integration in die Schweizer Gesellschaft zusätzlich erschwere.

7.2.8 Unterstützungsangebote von Staat und Kantonen

Die Kategorie «Unterstützungsangebote von Staat und Kantonen» beinhaltet grösstensteils Aspekte, welche die interviewten Personen als förderlich für ihre Integration betrachten und welche sich wiederum hilfreich für ihre Integration in den Schweizer Arbeitsmarkt zeigten. Auch bei dieser Kategorie ist die Person 6 nicht enthalten. Er hat so schnell eine Erwerbsstelle sowie eine Wohnung gefunden und kannte bereits die deutsche Sprache, sodass solche Angebote nicht in Anspruch genommen werden mussten.

Alle weiteren fünf Personen berichteten von ihren positiven Erfahrungen, welche sie in **öffentlichen Treffs und kantonalen Angeboten** gemacht haben. Für die Person 2 war die Teilnahme am Sprachangebot der KIP eine wertvolle Erfahrung und sie konnte für ihre Lehrstellensuche vom Engagement der Coaches profitieren. Ebenfalls hat die Person 1 das Sprachangebot der KIP besucht und war sehr dankbar für die vielseitige Unterstützung der Coaches. Nebst der Begleitung bei der Lehrstellensuche gaben sie Tipps fürs Deutschlernen und halfen ihr dabei, wie sie ihrem Kind Deutschunterricht geben könnte. Die Personen 3 und 4 berichteten im Interview von öffentlichen Treffs, an denen sie nicht nur Unterstützung für den Spracherwerb erhielten, sondern auch Netzwerke bilden konnten.

7.2.9 Staatlich bedingte Perspektiven

In die Kategorie «staatlich bedingte Perspektiven» fallen bereits wahrgenommene oder zukünftige Chancen, welche die interviewten Personen im Schweizer Arbeitsmarkt haben, sowie Perspektiven in diesem System, welche sich je nach Bewilligung für Migrant*innen unterschiedlich gestalten.

Vier von sechs Personen sprachen die **vielseitigen Berufs- und Ausbildungsmöglichkeiten** in der Schweiz an. Für die Personen 1, 2 und 5 war es positiv, dass sie die Chance hatten eine Schnupperlehre oder einige Schnuppertage zu absolvieren und später alle drei die Möglichkeit erhielten, in der Schweiz eine Lehre zu absolvieren. In den Augen der Person 6 sind die zahlreichen beruflichen Möglichkeiten in der Schweiz attraktiv, was er im Interview wie folgt formuliert hat:

«Ehm, aber finde ich cool, weil man, habe ich gemerkt nur in diese sechs, sieben Monate, dass hier in der Schweiz, man hat mehrere Möglichkeiten, nicht nur wegen die Arbeit, sondern auch sich zu entscheiden, was man in seinem Leben machen will. Man kann heute Kellner sein und auf morgen mit einer anderen Arbeit anfangen und ist total okay, ist total normal und keiner wird dir sagen: nein, du bist ein gelernter Kellner, kannst du nur dies machen, nichts anderes. Hast du genau mehrere Optionen und dass finde ich cool, aber dies glaube ich oder zum Beispiel ist meine Meinung, dass es liegt an die Multikulturalität in der Schweiz» (Person 6).

Die Person 3 stellt fest, dass die beruflichen Chancen stark von der **Branche abhängig** sind. Ihrer Meinung nach sind technische Berufe weitaus mehr gefragt als beispielsweise eine Erwerbstätigkeit, die sie selbst mit ihrer Ausbildung ausüben kann. Auch die Person 6 teilt diese Ansicht. Für ihn war die Erfahrung neu, dass sich in der Branche, in der er tätig ist – also die Gastronomie – derart viele Jobangebote und Möglichkeiten für ihn ergeben. Die Bewerbungszeit verlief für ihn schnell und unkompliziert, was die folgenden Zeilen verdeutlichen:

«Muss ich sagen, wenn du ein bisschen Deutsch kannst, ist natürlich leichter, also in der Gastronomie eine Arbeitsstelle zu finden, aber ja muss ich auch dankbar sein zu meine Freunde, die mir geholfen haben und ja, ich habe eigentlich sehr, sehr schnell Arbeit gefunden, weil ich habe mein Lebenslauf nur in zwei Arbeitsplätze gebracht. Eine war [Nennung eines Arbeitsplatzes] und die zweite war, wo ich jetzt arbeite, die [Nennung eines Arbeitsplatzes]. Und auch in [Nennung eines Arbeitsplatzes], nach halbe Stunde Gespräch, sie haben gesagt: Okay, wann unterschreibst du deinen Vertrag?» (Person 6).

Von der Person 4 wurde auf die **unterschiedlichen Berufschancen** hingewiesen, welche in Relation mit der Aufenthaltsbewilligung stehen. Bei sich selbst und in seinem Umfeld hat er festgestellt, dass es innerhalb des Ausweis B eine Rolle spielt, ob es sich um eine B-Bewilligung als Aufenthaltsbewilligung oder eine B-Bewilligung als anerkannter Flüchtling handelt. Seiner Meinung nach sind die Berufschancen für Personen mit einem Ausweis B als anerkannter Flüchtling klar geringer. Zudem sei es für ihn als türkischer Arzt schwieriger, eine Stelle zu finden als für

Ärzt*innen aus den EU-/EFTA-Staaten. Wiederum sei es für ihn möglicherweise leichter, als ausgebildete Person eine Stelle zu finden als für Menschen, die kein Diplom und keine Ausbildung vorzuweisen haben.

7.3 Diskussion der Ergebnisse

Im Kapitel «Diskussion der Ergebnisse» werden die zuvor dargestellten Forschungsergebnisse mit den Inhalten der Kapitel 3, 4 und 5 verknüpft sowie mit Schlussfolgerungen der Autorinnen ergänzt. Die Darstellung dieser Diskussion erfolgt in einem Fliesstext. Dadurch soll die Wechselwirkung und die Verflochtenheit aller herausgearbeiteten Themenbereiche veranschaulicht werden.

Aus Sicht der Autorinnen bringt jeder Mensch einen persönlichen Rucksack aus verschiedenen Ressourcen, Fähigkeiten und Erfahrungen mit, welcher sich hinderlich oder förderlich auf seine Lebenssituation auswirken kann. So individuell die Hintergründe einer Person sind, so verschieden gestaltet sich auch ihre Integration in eine neue Gesellschaft. In der Schweiz wird die Integration durch das Prinzip des «Fördern und Fordern» geprägt, welches in Kapitel 4.2 aufgeführt ist. Darin wurde dargestellt, dass der Prozess der Integration eines Menschen in der Schweiz das Zusammenspiel der Bevölkerung und der migrierten Person bedingt. Die offene und anerkennende Haltung der Gesellschaft ist ein Faktor, welcher mit dem Willen einer migrierten Person zur Teilhabe am Wirtschaftsleben die Integration unterstützen soll. Jener Wille sehen die Autorinnen bei der Interviewgruppe als eine Komponente ihrer persönlichen Motivation. Bereits der Entscheid zur Migration wurde in den Herkunftsländern der Interviewpartner*innen durch verschiedene Push- und Pull-Faktoren – also Motivationen – beeinflusst. Ihre subjektiven Erfahrungen prägen die Motivation zur Zielsetzung sowie zur Zielerreichung im Ankunftsland mit. Alle befragten Personen möchten sich zum Zeitpunkt des Interviews längerfristig und ohne Beschränkung der Aufenthaltsdauer in der Schweiz niederlassen. Die Autorinnen erkennen bei der ganzen Interviewgruppe eine hohe Motivation, sich in der Schweiz integrieren zu wollen. Diese Beobachtung kann durch die in Kapitel 5.3 aufgeführte Studie von Wachter und Fleischmann (2018) untermauert werden (zit. in Ruedin et al., 2019, S. 21). In dieser wird der Zusammenhang zwischen Niederlassungsplänen und Investitionen im Ankunftsland sowie die Bedeutung der Aufenthaltsdauer für die Integration ersichtlich. Die Autorinnen erachten Motivation als einen Faktor, welcher sowohl für die Integration in die Gesellschaft als auch für die Integration in die Arbeitswelt des Ankunftsland von grosser Wichtigkeit ist. Und dennoch kann dieser persönliche Antrieb eines Menschen nicht garantieren, dass eine Integration erfolgreich verlaufen wird. Der Prozess wird durch zahlreiche weitere Faktoren beeinflusst, welche von aussen oder vom Individuum selbst auf die Integration einwirken.

So spielt beispielsweise auch die Anerkennung von Kompetenzen eine zentrale Rolle. Die Nichtanerkennung von Kompetenzen kann zu einer Dequalifizierung des Individuums führen. Von diesem Umstand sind auch Personen der Interviewgruppe betroffen. Aufgrund der Nichtanerkennung ihrer bereits erworbenen Diplome sowie ihrer Kompetenzen übt eine der befragten Personen eine Erwerbstätigkeit aus, für die sie zwar überqualifiziert ist, die sie jedoch braucht, um ihren Lebensunterhalt bestreiten zu können. In diesem Zusammenhang scheint es sinnvoll zu sein, auf die aktivierende Arbeitsmarktpolitik der Schweiz zu verweisen. Der Ansatz der gegenseitigen Verpflichtungen, welcher die aktivierende Arbeitsmarktpolitik vertritt, vergleichen die Autorinnen mit dem Integrations-Prinzip des «Fördern und Fordern» und sie nehmen darin einen Widerspruch wahr. Das Ziel, allen Menschen ein Erwerbsleben zu ermöglichen, erhöht für die betroffenen Personen den Druck möglichst schnell eine Arbeitsstelle zu finden und unabhängig von staatlichen Geldern zu leben. Dieser Umstand kann Menschen zur Ausübung einer Stelle drängen, die für sie als nicht identitätsstiftend und befriedigend wahrgenommen wird und sich daher im weiteren Verlauf negativ auf ihre Psyche auswirken kann.

Die verschiedenen Aufenthaltsbewilligungen sowie die verschiedenen Bezeichnungen innerhalb dieser Bewilligungen schaffen für die migrierten Personen unterschiedliche Chancen im Schweizer Arbeitsmarkt eine Erwerbsstelle zu finden. Darauf wurde bereits in Kapitel 4.2 hingewiesen. Die Bezeichnungen «vorläufig aufgenommene Ausländer*innen» und «vorläufig aufgenommene Flüchtlinge» schaffen für Menschen, welche einen solchen Ausweis erhalten, eine Hürde für den Einstieg ins Erwerbsleben der Schweiz. Diese Problematik haben einige der interviewten Personen selbst erfahren und während der Interviews mehrfach benannt. Aus Sicht der Autorinnen könnte die Ursache für diese Chancenungleichheit im Begriff «vorläufig aufgenommen» liegen. Für Arbeitgeber*innen wird der Begriff möglicherweise mit einer ungewissen Aufenthaltsdauer und demnach mit Unsicherheit auf die Dauer eines Arbeitsvertrages impliziert.

Damit eine Ausbildung aus dem Herkunftsland einer Person anerkannt wird, muss sie zuerst bei den zuständigen Ämtern die Anerkennung beantragen, so wie es in Kapitel 3.4 dargelegt wurde. Zusätzlich zur Ausbildungs-/Diplomanerkennung kommt das Kriterium des Sprechens einer Amtssprache hinzu. Erst, wenn dieses erfüllt ist, ist das Ausüben des erlernten Berufes möglich. Zu dieser Thematik haben alle Interviewpartner*innen Berührungspunkte. Eine Person machte beispielsweise mehrfach die Beobachtung, dass in Stellenausschreibungen der Begriff «Muttersprache Deutsch» als Voraussetzung für die Stelle gefordert wird. Die Autorinnen haben während den Interviews wahrgenommen, dass solche Anforderungen bei den Betroffenen einerseits eine zu grosse beziehungsweise unüberwindbare Hürde darstellen. Der Umstand, dass sie die

Sprache Deutsch zwar erlernen können, aber dass sie diese selbst nie mit dem Begriff «Muttersprache» bezeichnen werden, löst bei ihnen sowohl Irritationen als auch Frustrationen aus und kann die Motivation senken.

Aus den verschiedenen Herkunftsländern und Hintergründe der interviewten Personen ergeben sich unterschiedliche sprachliche Ressourcen. Für die Autorinnen wird bei der Datenerhebung mit den migrierten Personen ersichtlich, dass auch der Erwerb einer Sprache als individueller Prozess betrachtet werden muss. Nicht alle Beteiligten können sich sprachliche Kompetenzen ohne Weiteres aneignen. Welcher Sprache im Arbeitsmarkt der Schweiz welchen Wert und welche Bedeutung zukommt, wird durch die Arbeitsbranche und Region des Wohn- bzw. Arbeitsort beeinflusst, was sich wiederum auf die Arbeitschancen auswirkt. Hier scheint ein Verweis auf die Studie von Spadarotto et al. (2014) in Kapitel 5.2 sinnvoll zu sein. In dieser wurde dargelegt, dass Personen aus Herkunftsländern, die identische Landessprachen haben, wie die Schweiz in den jeweiligen Regionen schneller in den Schweizer Arbeitsmarkt integriert sind als Personen, welche keine schweizer Landessprache sprechen. Die Autorinnen haben bei der Person aus Italien festgestellt, dass er einerseits durch die italienische Sprache als eine schweizer Landessprache und andererseits durch die Wahl der Arbeitsbranche Gastronomie erleichterten Zugang zu einer Erwerbstätigkeit gefunden hat. Ausserdem begünstigte auch der Aspekt, dass es sich in seinem Fall um ein italienisches Restaurant handelt, seine Arbeitsintegration. Wie die interviewte Person betonte, ist das Gastronomiegewerbe offen für verschiedene Sprachen und lebt von dem Mix verschiedener Kulturen.

Ebenfalls die Sprache betreffend, wurde in Kapitel 4.3.1 beschrieben, was die schweizer Integrationsagenda hinsichtlich des Spracherwerbs voraussetzt und welche Rolle dabei der KIP zukommen. In der Deutschschweiz eignen sich die Teilnehmenden der Sprachkurse, welche ausschliesslich migrierte Personen sind, die hochdeutsche Sprache an. Den einzigen Berührungspunkt, den sie im Rahmen dieser Programme zu «Schweizer*innen» haben, stellt der Kontakt zu den Lehrpersonen dar. Die Interviewpartner*innen erkennen, dass sie zwar durch diese Kurse die hochdeutsche Sprache erlernen können, jedoch in den anderen Alltags- und Lebensbereichen vermehrt mit der schweizer Mundartsprache konfrontiert werden. Das stellt für sie aufgrund der Unterschiede dieser beiden Sprachen eine grosse Herausforderung dar. Sprachen können nebst staatlichen und kantonalen Angeboten auch durch soziale Kontakte wie in Vereinen, öffentlichen Treffs sowie im familiären Umfeld und Freundeskreis erworben werden. Diese unterstützen das Erlernen einer Sprache und bieten zudem die Möglichkeit, eine Verbindung zum schweizer Mundart herzustellen. In Kapitel 5.6 wurde beschrieben, dass Netzwerke wie Vereine den Transfer von Wissen fördern und dass kulturelle Gut auf diese Weise genutzt sowie wertgeschätzt wird. Hingegen wird in Kapitel 5.9 auf das Potential von Diversität hingewiesen,

welchem besonders in der Arbeitswelt oft noch wenig Aufmerksamkeit geschenkt und Bedeutung gegeben wird.

Aus Sicht der Autorinnen werden die Chancen von Netzwerken durch deren Sinn und Zweck sowie durch ihre Zielgruppe beeinflusst. In öffentlichen Treffs für Migrant*innen werden Unterstützungsangebote für die Integration geboten, die oftmals von freiwilligen «Schweizer*innen» gehalten werden. Sie agieren als Vermittler*innen von Wissen und sind dabei nicht selbst Nutzer*innen der Aktivitäten. Der Kontakt beschränkt sich also auf das freiwillige Engagement in dem Treff und wird eher selten in der Freizeit vertieft. Aus Sicht der befragten Personen mangelt es grundsätzlich an Freiwilligen in diesen Treffs. Dieser Mangel führe zusammen mit weiteren Beweggründen dazu, dass sich viele migrierte und geflüchtete Personen selbst irgendwann für andere Migrant*innen engagieren und ihnen so einen Wunsch erfüllen möchten, welcher bei ihnen nicht vollkommen befriedigt werden konnte. Ihre Teilnahme sowie ihr Engagement ermöglicht den Menschen weitere Netzwerke zu erschliessen. Die Autorinnen machen die Beobachtung, dass die befragten Personen in Vereinen und Treffs mitwirken, in denen sich vorwiegend Menschen bewegen, welche selbst einen Migrationshintergrund haben. Hier beziehen sich die Autorinnen wieder auf die von den Interviewpersonen genannte Problematik, keinen Kontakt zu «Schweizer*innen» aufbauen zu können. Durch die Teilnahme in Sportvereinen, die nicht spezifisch für migrierte Personen gegründet wurden, gelang es zwei befragten Personen, in Kontakt mit «Schweizer*innen» zu treten. Die gesamte Interviewgruppe erachtet diesen Kontakt zu «Schweizer*innen» als wichtig und wertvoll für ihre Integration in die Gesellschaft. Das wird auch durch die Aussage einer Interviewperson deutlich, in der sie die Bedeutung der «Schweizer» Referenzen für die Arbeitswelt hervorhebt. Ihrer Meinung nach sind die Chancen im Arbeitsmarkt wesentlich höher, wenn Kontakte zu «Schweizer*innen» gepflegt werden und diese als Referenzen beigezogen werden können. Somit sind Beziehungen zu «Schweizer*innen» in vieler Hinsicht massgebend für die Integration.

Die unterschiedlichen Möglichkeiten, welche Migrant*innen aufgrund ihrer Herkunft bei ihren Erwerbchancen haben, werden in Kapitel 3 beschrieben. Hier gibt es einerseits Unterschiede zwischen EU-/EFTA-Angehörigen und Drittstaat-Angehörigen sowie andererseits Differenzen innerhalb von Drittstaaten. Auf Zweitere wurden die Autorinnen während der Interviews aufmerksam. Sie erkannten anhand von Aussagen der Interviewpartner*inne sowie in ihren anschließenden Analysen, dass die Person aus Japan oftmals auf positivere Resonanzen in der Gesellschaft stiess und mehr Wertschätzung aufgrund ihrer Herkunft erhielt als die Personen aus Bangladesch, Kolumbien und Afghanistan. Dadurch wurden die Autorinnen in ihrer persönlichen Annahme bestärkt, dass viele Stereotypen aufgrund der Herkunft in der Gesellschaft existieren.

Spannend ist hier zudem die Erkenntnis der Autorinnen, dass sich die meisten Interviewpartner*innen selbst auch von gewissen migrierten Personengruppen abgrenzen, von denen sie durch die Gesellschaft ein negatives Bild vermittelt bekommen haben und dieses übernommen haben, ohne es weiter zu hinterfragen. Dabei unterstützen sie aus Sicht der Autorinnen bewusst oder unbewusst Stereotypisierungen, obwohl sie solche selbst auch immer wieder erfahren.

Im Zusammenhang mit Vorurteilen und Zugehörigkeiten in sozialen Kategorien können ausserdem die Auswirkungen der in Kapitel 5.4 aufgeführten Intersektionalität Einfluss auf die Jobchancen von Migrant*innen nehmen. Vor allem eine interviewte Person macht damit immer wieder Erfahrungen. Sie ist eine alleinerziehende, «Schwarze» Frau aus einem Drittstaat. Schon bei der Lehrstellensuche hatte sie mit vielen Vorurteilen zu kämpfen, welche ihre Suche erschwerten und wegen denen sie oft auf Ablehnung stiess. Mit Schubladisierungen muss sie sich auch in ihrer Freizeit herumschlagen, wenn Männer sie für eine Prostituierte halten und ihr dementsprechend unangebrachte und für sie störende Angebote machen. Hingegen erkennen die Autorinnen bei der interviewten Person aus Italien das genaue Gegenteil von Intersektionalität. Der junge Mann ist sozialen Kategorien zugehörig, welche ihm zusammen mit weiteren Faktoren viele Chancen eröffnen. Das Zusammenspiel seiner Herkunft, seines Geschlechts, seines Alters, seiner Ausbildung sowie seiner sprachlichen Kompetenzen scheint ihm in der Gastronomie von Vorteil zu sein. In Bezug auf das Alter wurde von den verschiedenen Interviewpersonen mehrfach betont, dass der Einstieg in die Schweizer Arbeitswelt sich ab einem bestimmten Alter steigend erschwert. Daraus kam bei den Autorinnen der Gedanke auf, dass der Zugang nicht erst beim Arbeitsmarkt, sondern bereits bei staatlichen und kantonalen Angeboten für ältere Menschen erschwert ist beziehungsweise die Angebote vermehrt für jüngere Migrant*innen ausgerichtet und interessant sind.

Wie in Kapitel 5.1 bereits angekündigt wurde, möchten die Autorinnen den Begriff «kulturabhängige Bildungsferne» hier nochmals aufgreifen. Die individuellen Geschichten von der Interviewgruppe beziehungsweise von Migrant*innen im Allgemeinen und ihrer Herkunft haben Einfluss auf ihre Bildungserfahrungen. Im Sampling dieser Arbeit sind diverse Bildungsniveaus enthalten - von einer nicht zu Ende gebrachten Grundschulbildung bis zu Universitätsabschlüssen. Nicht alle befragten Personen hatten seit ihrer Kindheit die gleichen Chancen, was einerseits persönliche Gründe hat, andererseits auch durch staatliche Bedingungen und Strukturen in ihrem Herkunftsland bedingt wurde. Unterschiedliche Qualifizierungen also mit dem Begriff «kulturabhängige Bildungsferne» zu betiteln, empfinden die Autorinnen als inkorrekt und undifferenziert. Bildungsferne entsteht in ihrem Verständnis nicht aufgrund kultureller Gegebenheiten,

sondern sie wird vielmehr durch strukturelle Einschränkungen, staatliche Verhältnisse und persönliche Umstände verursacht. Ausserdem ist der Begriff Bildung enorm vielschichtig, sodass nicht nur die formale Bildung bei der Integration in den Arbeitsmarkt berücksichtigt werden sollte, sondern auch informell erlerntes Wissen und Fähigkeiten. So können auch traumatisierende Erlebnisse und prägende Erfahrungen, welche einige Interviewpartner*innen in der Vergangenheit erlebten zu persönlichen Ressourcen. Diese Betrachtungsweise wird beispielsweise durch die Person aus Afghanistan verdeutlicht. Er äusserte während des Interviews wie seine eigene Geschichte und die Fluchterfahrung mit allen extremen Belastungen seinen Ehrgeiz sowie sein Durchhaltevermögen gestärkt haben. Das seien Eigenschaften, welche ihn beim Absolvieren seiner Lehre unterstützt haben. Zudem wird in Kapitel 5.7 ausgeführt, dass eine passende Arbeitsstelle Traumata abfangen und eine bedeutende Rolle für die Integration spielen kann. Aus Sicht der Autorinnen ist dies eine sehr wertvolle Perspektive, die aber nicht davon ablenken darf, dass es etliche migrierte Menschen – insbesondere geflüchtete Personen – gibt, die aufgrund ihrer psychischen Beschwerden und prägenden Erfahrungen gar nicht erst in der Lage sind, eine Arbeitsstelle zu suchen und auszuüben. In diesem Fall gilt es auf das Programm «Stabilisierung und Ressourcenaktivierung von Personen mit besonderen Bedürfnissen» hinzuweisen, welches in Kapitel 4.3.2 aufgeführt ist. Mit diesem unterstützt der Bund die Kantone bei der Bereitstellung von Massnahmen, die zur Verhinderung von sozialer Isolation sowie zur Stärkung und dem Erhalt vorhandener Ressourcen beitragen sollen (Staatssekretariat für Migration, 2022 i).

Alle diese Aspekte und vermutlich noch viele weitere beeinflussen die Arbeitschancen einer migrierten Person. Oft spielen verschiedene Faktoren zusammen, welche entweder eine positive oder eine negative Wirkung erzielen. Zu Beginn der Diskussion in Kapitel 7.3 wurde bereits auf die Bedeutung der persönlichen Motivation verwiesen. Die Chance dieser Kompetenz möchten die Autorinnen an dieser Stelle noch einmal betonen. Ihres Erachtens wird der Motivation in der Arbeitswelt vielerorts nicht ausreichend Beachtung geschenkt oder sie wird erst gar nicht als Kompetenz angesehen und dass, obwohl sie als Grundvoraussetzung von vielen Qualifikationen angesehen werden könnte.

7.4 Fazit und Schlussfolgerungen

Aus der vorliegenden Forschung konnten Schlussfolgerungen in vier verschiedenen Bereichen hergeleitet werden, welche aus Sicht der Autorinnen als Handlungsfelder der Sozialen Arbeit bezeichnet werden können. Die Motivation der Migrant*innen wurde als wichtiger Faktor identifiziert. Motivation kann aber erst zu einer Ressource werden, wenn auch niederschwellige Möglichkeiten zur Integration in die Gesellschaft sowie ins Erwerbsleben bestehen. Wenn diese nicht vorhanden sind, kann Motivation in Demotivation übergehen und nicht mehr als Ressource genutzt werden. Als weiteren unterstützenden Faktor wurden Netzwerke von Menschen erkannt. Durch das beschriebene Fehlen von Kontakten zu «Schweizer*innen», sehen die Autorinnen einen grossen Handlungsbedarf bei der Bildung ebensolcher Netzwerke. Sie stellen die Hypothese auf, dass nicht allein die Vorbildung und die Qualifikation im Herkunftsland Einfluss auf die Integration ins Schweizer Erwerbsleben haben, sondern den Netzwerken in der Schweiz eine noch wichtigere Rolle zukommt. Beispielsweise können mit neuen Kontakten Arbeitsstellen vermittelt werden. Durch die Vermittlung von migrierten Personen in nicht migrationspezifische Vereine, wie beispielsweise regionale Sportvereine, können die Netzwerke erweitert und der gewünschte Kontakt zu «Schweizer*innen» hergestellt werden. Ein damit einhergehender Faktor ist die Konfrontation mit stereotypierenden Bildern. Durch den Kontakt in den Vereinen zu verschiedenen Menschen können auch Vorurteile gegenüber Personengruppen abgebaut und positive Erfahrungen zusammen geschaffen werden. Die vorliegende Forschungsarbeit machte für die Autorinnen ausserdem ersichtlich, dass sich die migrierten Personen grundsätzlich nicht in den Arbeitsintegrationsprogrammen als solche befinden, sondern «nur» die KIP besucht haben und mit Unterstützung von Netzwerken oder durch Eigeninitiative eine Erwerbsstelle erhalten haben.

Aus den vorangehenden Zeilen fassen die Autorinnen Folgendes zusammen: Die Arbeitsintegrationsprogramme der Kantone setzen an bereits bestehenden sozialen Strukturen an und sollen das Bestehen der Zugehörigkeit in die Gesellschaft sichern. Bei der Mehrheit der befragten Personen steht nach ihrer Migration die erste Phase des Integrationsprozesses in die Gesellschaft bevor, welcher unter anderem durch die KIP unterstützt wird. Dadurch und durch ihre sozialen Kontakte oder ihre Eigeninitiative hat die Mehrheit der Interviewpartner*innen eine Arbeitsstelle gefunden, ohne einen Berührungspunkt zu den Arbeitsintegrationsprogrammen zu haben. Diese Erkenntnis veranlasst die Autorinnen zur Annahme, dass die persönlichen Netzwerke bei frisch migrierten Personen während der Integration in die Arbeitswelt einen grösseren Stellenwert einnehmen als die Arbeitsintegrationsangebote der Kantone.

8 Bezug zur Sozialen Arbeit und Handlungsempfehlungen

Auf der Grundlage des Auftrages der Sozialen Arbeit, Lösungen für soziale Probleme zu entwickeln und diese zu vermitteln, werden anhand der Forschungsergebnisse in diesem Kapitel konkrete Handlungsempfehlungen ausgearbeitet. Durch die Komplexität der Themen werden nur die wesentlichsten Erkenntnisse aus dem Fazit der Forschung in Kapitel 7.4 weiterverarbeitet, um die Praxisfrage zu beantworten:

Wie kann die Soziale Arbeit unter Berücksichtigung der Forschungsergebnisse in der Arbeitsintegration von Migrant*innen der ersten Generation unterstützend und fördernd wirken?

Den folgenden Punkten voraus geht die Leitidee der Sozialen Arbeit, allen Menschen die existenziellen Bedürfnisse, ihre Integrität sowie Integration in ein soziales Umfeld zu ermöglichen. Dabei sind Menschen dazu verpflichtet, andere Personen zu unterstützen und einander eine gegenseitige, respektierende und anerkennende Haltung entgegenzubringen (AvenirSocial, 2010, S. 7).

8.1 Motivation als Kompetenz

Die Autorinnen sind der Ansicht, dass sich die Motivation der migrierten Personen förderlich auf die Integration auswirken kann. Damit dies möglich ist und die Motivation sich nicht in Demotivation umwandelt, benötigt die Person Möglichkeiten, ihre Motivation erfolgreich einzusetzen und Anerkennung dafür zu erhalten (siehe Kapitel 5.1). In der Literaturrecherche wurde deutlich, dass beispielsweise Personen, welche sich im Asylverfahren befinden, keinen freien Zugang zu Integrations- und Sprachangeboten haben und die Integration in die Gesellschaft sowie ins wirtschaftliche Leben vom Schweizer Staat nicht priorisiert wird. Zudem wiesen die Interviewpartner*innen auf Faktoren hin, welche die Motivation zur Integration ins wirtschaftliche Leben negativ beeinflussen. Zum einen ist dies die Anforderung der Muttersprache Deutsch in Stellenausschreibungen und zum anderen der Begriff der «vorläufig Aufgenommenen», welche eine Anstellung verkomplizieren können. Die Begrifflichkeiten tragen somit zu einer erschweren Arbeitssuche bei und dieses Hindernis kann sich negativ auf die Motivation auswirken (siehe Kapitel 7.3).

Die Autorinnen sehen den Auftrag der Professionellen der Sozialen Arbeit darin, die Menschen über die für ihren sozialen Ausschluss verantwortlichen, strukturellen Probleme und Ursachen aufzuklären. Damit die Klientel selbst Einfluss auf ihre Lebensbedingungen nehmen kann, bestärkt die Soziale Arbeit sie darin, von ihren Fähigkeiten, Ressourcen und von ihren Rechten Ge-

brauch zu machen (AvenirSocial, 2010, S. 13). Zusätzlich kommt der Profession der Sozialen Arbeit eine vermittelnde Rolle gegenüber der Gesellschaft, der Politik und der Forschung zu. Sie sollen ihr Wissen über soziale Probleme, deren Auslöser und die Effekte auf der strukturellen und individuellen Ebene an die Bereiche Gesellschaft, Politik und Forschung weitertragen (AvenirSocial, 2010, S. 14).

Handlungsempfehlungen

Grundsätzlich sehen die Autorinnen hierbei die Aufgabe der Sozialen Arbeit in der Führung von politischen Diskursen. Zum einen ist dies der Diskurs über politische Themen sowie über strukturelle Ursachen für den Übergang von Motivation in Demotivation. Das beinhaltet beispielsweise den Gebrauch des Begriffes Muttersprache als aufgeführte Anforderung in einer Stellenausschreibung sowie die Bedingungen und Beschäftigungsmöglichkeiten für Personen im Asylverfahren. Andererseits soll die Soziale Arbeit ihr Wissen über die Benachteiligung von Personen mit dem Status «vorläufig aufgenommen» in die Gesellschaft sowie in Institutionen hinaustragen und diese entsprechend sensibilisieren.

Daraus haben die Autorinnen die folgende Handlungsempfehlung erarbeitet:

- ◆ Es werden Veranstaltungen mit dem Schwerpunkt der Informationsvermittlung und Reflexion der eigenen Haltung sowie dem Auftritt von Institutionen, Organisationen und Arbeitgebenden durchgeführt. Dabei sollen Mitarbeitende und Führungspersonen auf die Problematiken und Hindernisse von migrierten Personen sowie die Auswirkungen auf der strukturellen und individuellen Ebene aufmerksam gemacht werden. Dadurch sollen Ursachen für den Wechsel von Motivation in Demotivation angesprochen und Arbeitgebende sensibilisiert werden.

8.2 Bedeutung von Netzwerken

Die persönlichen Netzwerke und die damit verbundenen sozialen Kontakte sind insbesondere für migrierte Personen von grosser Wichtigkeit. Durch die Netzwerke können Wohnungen, Arbeitsstellen und relevante Informationen vermittelt werden. In der vorliegenden Forschungsarbeit wird deutlich, dass persönliche Netzwerke eine starke Wirkung auf die Integration in die Gesellschaft sowie ins Erwerbsleben haben. Obwohl viele migrationspezifische Vereine und Integrationsangebote existieren, wurde vermehrt auf das Fehlen von Kontakten zu «Schweizer*innen» hingewiesen. Die Interviewpersonen bewegen sich vorwiegend in Netzwerken von Menschen, die ebenfalls einen Migrationshintergrund haben, jedoch würden sie sich mehr Kontakt zu «Schweizer*innen» wünschen.

Die Soziale Arbeit hat die Pflicht, Menschen unabhängiger zu machen; auch von ihrer Profession. Sie soll des Weiteren die gegenseitige unterstützende Mitwirkung von Menschen auf ihr Umfeld fördern und somit soziale Integration erreichen (AvenirSocial, 2010, S. 7). Die Vernetzung und das Engagement von Fachpersonen der Sozialen Arbeit soll für sozialpolitische und gesellschaftliche positive Veränderungen eingesetzt werden (AvenirSocial, 2010, S. 14). Sie engagieren sich sozialräumlich in der Gestaltung von Lebensumfeldern und beteiligen sich an Problembearbeitungen, die sich im Zusammenhang mit der Eingliederung eines Individuums in soziale Systeme ergeben (AvenirSocial, 2010, S. 7).

Handlungsempfehlungen

Die Autorinnen sehen hier die zentrale Aufgabe der Sozialen Arbeit in der Förderung von persönlichen Netzwerken der Migrant*innen. Wenn diese Netzwerke kulturell durchmischt sind und «Schweizer*innen» mit migrierten Personen in Kontakt kommen, können beide Seiten voneinander lernen und profitieren. Die Autorinnen möchten jedoch unterstreichen, dass Netzwerke unter migrierten Personen genauso Vorteile bringen können. Netzwerke sollten bereits von Anfang an gefördert werden, denn so entstehen neue Möglichkeiten für die Integration in die Gesellschaft sowie für das Erlernen der Sprache und den kulturellen Austausch.

Dazu formulierten die Autorinnen die folgende Handlungsmöglichkeit:

- ◆ Die örtliche Quartierarbeit baut eine Brückenfunktion zu Vereinen auf, beispielsweise zu Sport- oder Musikvereinen. Dabei sollen die Sozialarbeitenden die Migrant*innen zu den Vereinen begleiten und den ersten Kontakt sowie einen allfälligen Vereinsbeitritt unterstützen. So kann der gewünschte Kontakt zu «Schweizer*innen» ermöglicht und der gegenseitige Austausch gefördert werden.

8.3 Abbau von Vorurteilen und Stereotypen

Migrant*innen machen immer wieder Erfahrungen mit Vorurteilen und Stereotypisierungen, dies konnten die Autorinnen aus den Interviews herausarbeiten. Obwohl ein solches Schubladieren für einige Personen in Form von positiven Vorurteilen auch von Nutzen sein kann, werden dadurch die individuellen Ressourcen eines Menschen übersehen. Darin sehen die Autorinnen das Risiko, dass nicht nur viel Potential für diverse Personen und Institutionen verloren geht, sondern auch die betroffenen Menschen zu wenig Anerkennung und Wertschätzung für Eigenschaften erhalten, die sie in ihrer Lebensgestaltung sowie ihrer Autonomie fördern und bestärken können.

Ein Grundwert der Sozialen Arbeit besagt, dass sie jegliche Form von Diskriminierung ablehnt und sich dazu verpflichtet, solche zurückzuweisen (AvenirSocial, 2010, S. 11). Ausserdem sieht sie ihren Auftrag in der Unterstützung von Personen oder Gruppen, welchen auf eine bestimmte Zeit oder längerfristig der Zugang und die Mitwirkung in der Gesellschaft erschwert ist oder die illegitimen Einschränkungen bei der Verwirklichung ihres Lebens erfahren (AvenirSocial, 2010, S. 7).

Handlungsempfehlungen

Aufgrund ihrer Forschungsergebnisse sowie den genannten Grundlagen des Berufskodex von AvenirSocial erachten die Autorinnen den interkulturellen Austausch als grundlegende Ressource für den Abbau von Vorurteilen und Stereotypen und somit auch für das Verhindern und -mindern von Diskriminierungen. Sensibilisierung geschieht ihres Erachtens primär durch das In-Kontakt-Treten von Menschen und das Schaffen von neuen Beziehungen und Netzwerken im Allgemeinen.

Daraus erarbeiten die Autorinnen die folgende Handlungsempfehlung:

- ◆ Um dem Bilden und Übernehmen von Stereotypen und Vorurteilen schon früh entgegenzuwirken, sollten die Fachpersonen der Sozialen Arbeit – beispielsweise der Schulsozialarbeit und der Soziokultur – mit der Sensibilisierung bereits bei Kindern und Jugendlichen beginnen. Aufklärende Besuche in der Schule oder gemeinsame Projekte mit migrierten Menschen in einem Jugendtreff können den interkulturellen Austausch fördern sowie positive Bilder schaffen.

8.4 Unterschiedliche Qualitäten der Arbeitsintegration

Die Autorinnen haben festgestellt, dass die («Schweizer») Teilnehmenden der Arbeitsintegrationsprogramme von den Migrant*innen, die an Angeboten der KIP teilnehmen, segregiert sind und keine gemeinsamen Programme besuchen. Die frisch migrierten Menschen müssen sich zuerst in die Gesellschaft des Ankunftslands integrieren; die Arbeitsintegration als Instrument der aktivierenden Arbeitsmarktpolitik knüpft erst im Nachhinein an die bestehenden sozialen Strukturen an, um eine Exklusion zu verhindern. Zudem wird in dieser Forschungsarbeit ersichtlich, dass dem Erschaffen von Netzwerken eine wichtige Rolle in der Integration zukommt. Denn wie in Kapitel 8.2 beschrieben wurde, sind Netzwerke für die migrierten Personen in verschiedenen Bereichen unterstützend für die Integration. Die Autorinnen haben festgestellt, dass es zwei un-

terschiedliche Qualitäten der Arbeitsintegration gibt: Die Arbeitsintegration einerseits als Instrument der aktivierenden Arbeitsmarktpolitik und andererseits als Integration in die Arbeitswelt, welche durch Netzwerke und den Besuch der KIP-Programme ermöglicht werden soll.

Die Soziale Arbeit soll die Menschen bei der Erfüllung ihrer existentiellen Bedürfnisse wie auch bei der Integration in ein soziales Umfeld unterstützen (AvenirSocial, 2010, S. 7). Dazu kommt, dass sie Veränderungen fördern und damit die Menschen unabhängiger von der Sozialen Arbeit werden lassen soll (ebd.). Wichtig ist dabei der Grundsatz der Selbstbestimmung, welcher besagt, dass Menschen bezüglich ihres Wohlbefindens dazu berechtigt sind, ihre eigenen Entscheidungen zu treffen. Dies gilt jedoch nur, solange keine Fremd- oder Selbstgefährdung vorliegt (AvenirSocial, 2010, S. 10).

Handlungsempfehlungen

Die Autorinnen erkennen sowohl Potential in Arbeitsintegrationsprogrammen der aktivierenden Arbeitsmarktpolitik als auch in Angeboten, welche von den KIP zur Verfügung gestellt werden. Unter Beachtung des Grundsatzes der Selbstbestimmung vertreten die Autorinnen die Meinung, dass ein Austausch zwischen den Teilnehmenden beider Qualitäten von Arbeitsintegration ein Gewinn für die Beteiligten sein könnte. Sie würden so die Möglichkeit erhalten, ihre Erfahrungen zu teilen, neue Kontakte zu knüpfen und sich allenfalls auch bei der Vermittlung einer erfüllenden und sinnstiftenden Arbeitsstelle zu unterstützen.

Dazu haben sich die Autorinnen folgende Überlegung gemacht:

- ◆ Die Autorinnen stellen sich Kurse vor, die sich an alle Personen richten, welche in der Schweiz auf Arbeitssuche sind. In diesem Rahmen könnten Tandems gebildet werden, die sich in regelmässigen Abständen treffen, ihre Erfahrungen miteinander teilen und dabei von Fachpersonen der Sozialen Arbeit begleitet werden. So erhalten die Teilnehmenden die Möglichkeit, sich mit anderen Personen auszutauschen, die ebenfalls auf der Suche nach einer Stelle sind, aber einen anderen Hintergrund haben. Ausserdem könnten auf diesem Weg Kontakte weitervermittelt und Netzwerke zwischen Migrant*innen und «Schweizer*innen» geschaffen werden, welche wiederum den Spracherwerb und die Vermittlung einer Arbeitsstelle unterstützen könnten.

9 Reflexion des Vorgehens

In diesem letzten und abschliessenden Kapitel reflektieren die Autorinnen ihr Vorgehen bei der vorliegenden Bachelorarbeit. Sie ziehen ein Fazit daraus, was ihnen gelungen ist und was sie bei einer weiteren Forschungsarbeit anpassen würden. Die Wahl des Themas brachte für die Autorinnen zwar einigen Herausforderungen, doch sind sie auch der Ansicht, dass dieses Gebiet Potential für viele weitere Erhebungen bietet und in ihren Augen wünschenswert ist. Jeder migrierte Mensch hat seine eigene Geschichte zu erzählen, welche weitere Forschungsergebnisse liefern kann, die relevant für Handlungsfelder der Sozialen Arbeit sowie für die operative Ebene der Arbeitsmarktpolitik sein können.

Die Auswahl der Forschungsmethode wurde von den Autorinnen zugleich rasch, aber auch sorgfältig getroffen. Sie sahen im narrativen Interview die passende Erhebungsmethode für ihre Fragestellung. Jedoch haben sie bereits beim ersten Interview festgestellt, dass die Einstiegsfrage für die Interviewpartnerin eine Herausforderung darstellte, da sie von dem Begriff Interview bisher ein anderes Verständnis hatte und ein typisches Frage-Antwort-Schema erwartete. Obwohl die Autorinnen vor jedem Interview ausführlich über den Ablauf und den Sinn und Zweck informierten, realisierten sie, dass diese Form einer Befragung der ganzen Interviewgruppe fremd war. Also passten sie den Einstieg der Datenerhebung kontinuierlich an und versuchten, den Interviewtyp und das Vorgehen immer detaillierter zu erläutern. Für die meisten Interviewpartner*innen war die Vorstellung hemmend, ihre Geschichte in einer ihnen mehr oder weniger vertrauten Sprache ohne Zwischenfragen zu erzählen. Aufgrund dessen waren die Autorinnen während der Datenerhebung immer wieder unsicher, ob das narrative Interview die geeignete Methode für ihre Interviewgruppe darstellt. Jetzt – am Ende dieser Arbeit – können sie dies weder bejahen noch verneinen. Aber sie sind sich einig, dass ihnen die biografischen Erzählungen der Befragten sehr wichtige Ergebnisse geliefert haben, die andere Interviewformen allenfalls nicht ermöglicht hätten.

Was die Auswahl der befragten Personen anbelangt, würden die Autorinnen für denselben Rahmen einer Forschung nicht mehr nur eine Person aus den EU-/EFTA-Staaten befragen, denn sie erhielten hier einen sehr einseitigen Einblick, welcher fast ausschliesslich positive Ressourcen und Erfahrungen dieser Person aufzeigte. Es wurden zwar nie repräsentative Ergebnisse angestrebt, aber die Autorinnen wollten mit ihrer Auswahl dennoch so unterschiedliche Perspektiven wie möglich erzielen. Diese könnten aus ihrer Sicht für Personen aus EU-/EFTA-Ländern noch breiter sein. Die Autorinnen würden bei einer weiteren Forschung, gerade was das Sampling

betrifft, mehr Wert auf Diversität im Genderaspekt legen. Diesbezüglich könnte es ihrer Meinung nach sehr spannend sein, in einem grösseren Rahmen zu erfassen, ob und wie diese Aspekte Einfluss auf die Chancen von migrierten Personen im Schweizer Arbeitsmarkt haben.

In der Phase der Datenauswertung realisierten die Autorinnen, dass die Bildung der Codes und der Kategorien viel Zeit beansprucht. Sie haben diesen Prozess oft reflektiert, gemeinsame Änderungen vorgenommen und waren stets im gegenseitigen Austausch. Das war ihrer Meinung nach eine grosse Ressource und ein Gewinn für diese Arbeit, denn so konnten Widersprüche vermieden werden und die Überprüfung fand während dem ganzen Arbeitsschritt ständig und nicht erst danach statt. Insofern durften die Autorinnen im Rahmen dieser Bachelorarbeit viele neue Erfahrungen machen, durch die sie ihr Professionswissen reflektieren, anwenden und erweitern konnten.

Quellenverzeichnis

AIG, Staatssekretariat für Migration SEM, Weisungen und Erläuterungen Ausländerbereich, Kapitel 4 Aufenthalt mit Erwerbstätigkeit, gültig Oktober 2013 (aktualisiert am 1. November 2021).

<https://www.sem.admin.ch/dam/sem/de/data/rechtsgrundlagen/weisungen/auslaender/weisungen-aug-d.pdf>

Asylgesetz [AsylG] vom 01. Januar 2021 (SR 142.31)

Ausländer- und Integrationsgesetz [AIG] vom 01. April 2020 (SR 142.20)

AvenirSocial (Hrsg.). (2010). *Berufskodex Soziale Arbeit Schweiz: Ein Argumentarium für die Praxis* [Broschüre].

Boeckh, J. (2012). Handbuch Migration und soziale Ausgrenzung. In E. U. Huster, J. Boeckh & H. Mogge-Grotjahn (Hrsg.), *Handbuch Armut und soziale Ausgrenzung* (2. Aufl.). (S. 414). Springer.

Bundesamt für Statistik [BFS]. (2021 f). *Internationale Wanderung*.

<https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/bevoelkerung/migration-integration/internationale-wanderung.html>

Bundesamt für Statistik [BFS]. (2021 g). *Erwerbslosenquote gemäss ILO nach Migrationsstatus*.

<https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/bevoelkerung/migration-integration/integrationindikatoren/indikatoren/erwerbslosenquote-ilo.assetdetail.19584418.html>

Bundesamt für Statistik [BFS]. (2021 h). *Schwierigkeiten über die Runden zu kommen*.

<https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/bevoelkerung/migration-integration/integrationindikatoren/indikatoren/schwierigkeit-runden-kommen.html>

Bundesamt für Statistik [BFS]. (2022). *Bevölkerung nach Migrationsstatus*.

<https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/bevoelkerung/migration-integration/nach-migrationsstatuts.html>

Bundesamt für Statistik [BFS]. (ohne Datum a). *Migrationsgründe*. Gefunden am 28. September 2022, unter <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/bevoelkerung/migration-integration/internationale-wanderung/migrationsgruende.html>

Bundesamt für Statistik. (2021). *Bevölkerung nach Migrationsstatus*.

<https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/bevoelkerung/migration-integration/nach-migrationsstatuts.html>

Bundeszentrale für Politische Bildung [bpb]. (2016). *Das Lexikon der Wirtschaft: Zweiter Arbeitsmarkt*. Gefunden am 02. November 2022, unter <https://www.bpb.de/kurz-knapp/lexika/lexikon-der-wirtschaft/21231/zweiter-arbeitsmarkt/>

Caroni, M., Scheiber, N., Preisig, C. & Zoeteweyj, M. (2018). *Migrationsrecht* (4. Aufl.). Stämpfli Verlag.

Eidgenössische Migrationskommission [EKM]. (2022 a). *Sans-Papier*.

<https://www.ekm.admin.ch/ekm/de/home/zuwanderung---aufenthalt/sanspapiers.html>

Eidgenössische Migrationskommission [EKM]. (2022 b). *Integration*.

<https://www.ekm.admin.ch/ekm/de/home/identitaet---zusammenhalt/integration.html>

Eidgenössische Migrationskommission [EKM]. (2022 c). *Integration: Integrationsförderung, Zugang zu Integrationsleistungen*. <https://www.ekm.admin.ch/ekm/de/home/flucht---asyl/integration.html>

Eidgenössisches Justiz- und Polizeidepartement [EJPD] & Eidgenössisches Departement für Wirtschaft, Bildung und Forschung [WBF]. (2018). *Die Integrationsagenda kurz erklärt*. [Faktenblatt]. <https://www.sem.admin.ch/dam/data/sem/integration/agenda/faktenblatt-integrationsagenda-d.pdf>

Flick, U. (2009). *Sozialforschung: Methoden und Anwendungen*. Ein Überblick für die BA-Studiengänge. Rowohlt Taschenbuch Verlag.

Genkova, P. (2022). Diversity Kompetenz und Führungspersönlichkeit. In P. Genkova, E. Semke & H. Schreiber (Hrsg.), *Diversity nutzen und annehmen: Praxisimplikationen für das Diversity Management* (S. 19). Springer.

Heiniger, M. (2015, Februar). «Sozialfirmen in Kritik: ein problematisches Konzept?». *Sozialinfo.ch*. <https://www.sozialinfo.ch/fachwissen/fokus/sozialfirmen-in-der-kritik>

Hermanns, H. (2012). Narratives Interview. In U. Flick, E. v. Kardorff, H. Keupp, L. v. Rosenstiel & S. Wolff (Hrsg.), *Handbuch Qualitative Sozialforschung* (S. 182-183). Beltz.

- Hillmann, F. (2016). *Migration: Eine Einführung aus sozialgeographischer Perspektive*. Franz Steiner Verlag.
- Holtgrewe, U. (2009). Narratives Interview. In S. Kühl, P. Strodtholz & A. Taffertshofer (Hrsg.), *Handbuch Methoden der Organisationsforschung* (S. 62). VS Verlag.
- Informationsstelle AHV. (2022). *Glossar: Erster und zweiter Arbeitsmarkt*.
<https://www.ahv-iv.ch/de/Sozialversicherungen/Glossar/term/erster-und-zweiter-arbeitsmarkt>
- Kanton Aargau. (2022). *Verlängerung Aufenthaltsbewilligung für Nicht-EU/EFTA-Staatsangehörige (Ausweis B)*. [https://www.ag.ch/de/verwaltung/dvi/migration-integration/aufenthalt/verlaengerung-von-bewilligungen?dl=verlaengerung-aufenthaltsbewilligung-fuer-nicht-eu-efta-staatsangehoerige-\(ausweis-b\)-cbfb1700-7620-4885-9430-558f396a9411_de](https://www.ag.ch/de/verwaltung/dvi/migration-integration/aufenthalt/verlaengerung-von-bewilligungen?dl=verlaengerung-aufenthaltsbewilligung-fuer-nicht-eu-efta-staatsangehoerige-(ausweis-b)-cbfb1700-7620-4885-9430-558f396a9411_de)
- Kanton Bern. (ohne Datum). *Einreise für Bürger/innen von EU-/EFTA-Staaten*. Gefunden am 02. November 2022, unter <https://www.migration.sid.be.ch/de/start/einreise/buerger-eu-efta.html>
- Kanton Zürich. (2022 a). *Bewilligungen*. <https://www.zh.ch/de/migration-integration/ausweise-bewilligungsarten.html>
- Kanton Zürich. (2022 b). *EU-/EFTA-Staatsangehörige*.
<https://www.zh.ch/de/wirtschaft-arbeit/erwerbstaetigkeit-auslaender/eu-efta-staatsangehoerige.html#:~:text=%2D%2FEFTA%2D%20Staatsangeh%C3%B6rige-,EU%2D%2FEFTA%2DStaatsangeh%C3%B6rige,oder%20aber%20selbst%C3%A4ndig%20erwerbst%C3%A4tig%20>
- Kanton Zürich. (2022 c). *Erwerbstätigkeit*. <https://www.zh.ch/de/migration-integration/ukrainehilfe/erwerbstaetigkeit.html>
- Kantonale Integrationsprogramme [KIP]. (ohne Datum a). *Die drei Pfeiler der kantonalen Integrationsprogramme*. Gefunden am 10. Oktober 2022, unter <https://www.kip-pic.ch/de/kip/>
- Kantonale Integrationsprogramme [KIP]. (ohne Datum b). *Erstinformation und Integrationsförderung*. Gefunden am 10. Oktober 2022, unter <https://www.kip-pic.ch/de/kip/erstinformation/>

Kantonale Integrationsprogramme [KIP]. (ohne Datum c). *Beratung*. Gefunden am 10. Oktober 2022, unter <https://www.kip-pic.ch/de/kip/beratung/>

Kantonale Integrationsprogramme [KIP]. (ohne Datum d). *Schutz vor Diskriminierung*. Gefunden am 10. Oktober 2022, unter <https://www.kip-pic.ch/de/kip/schutz-vor-diskriminierung/>

Kantonale Integrationsprogramme [KIP]. (ohne Datum e). *Sprache und Bildung*. Gefunden am 10. Oktober 2022, unter <https://www.kip-pic.ch/de/kip/sprache-und-bildung/>

Kantonale Integrationsprogramme [KIP]. (ohne Datum f). *Frühe Kindheit*. Gefunden am 10. Oktober 2022, unter <https://www.kip-pic.ch/de/kip/fruehe-kindheit/>

Kantonale Integrationsprogramme [KIP]. (ohne Datum g). *Ausbildungs- und Arbeitsmarktfähigkeit*. Gefunden am 10. Oktober 2022, unter <https://www.kip-pic.ch/de/kip/arbeitsmarktfahigkeit/>

Kantonale Integrationsprogramme [KIP]. (ohne Datum h). *Interkulturelles Dolmetschen und Vermitteln*. Gefunden am 10. Oktober 2022, unter <https://www.kip-pic.ch/de/praxis/interkulturelles-dolmetschen/>

Kantonale Integrationsprogramme [KIP]. (ohne Datum i). *Zusammenleben*. Gefunden am 10. Oktober 2022, unter <https://www.kip-pic.ch/de/kip/zusammenleben/>

Lintner, C. (2017). *Ressourcen auf dem Abstellgleis? Die Anerkennung von Kompetenzen, Lebens- und Arbeitserfahrungen im Migrationskontext*: Magazin Erwachsenenbildung.at. https://www.pedocs.de/volltexte/2017/14619/pdf/Erwachsenenbildung_31_2017_Lintner_Ressourcen_auf_dem_Abstellgleis.pdf

Mayring, P. (2022). *Qualitative Inhaltsanalyse: Grundlagen und Techniken* (13., überarb. Aufl.). Beltz.

Richter, M. (2019). *Migrantinnen in der Schweiz: Situation, Leistung und Potenzial. Kurzbericht im Auftrag der Eidgenössischen Migrationskommission EKM*. <https://www.ekm.admin.ch/dam/ekm/de/data/dokumentation/materialien/ber-ekm-migrantinnen-d.pdf.download.pdf/ber-ekm-migrantinnen-d.pdf>

- Richter, M. (2019). *Migrantinnen in der Schweiz: Situation, Leistung und Potenzial*: Kurzbericht im Auftrag der Eidgenössischen Migrationskommission EKM. <https://www.ekm.admin.ch/dam/ekm/de/data/dokumentation/materialien/ber-ekm-migrantinnen-d.pdf.download.pdf/ber-ekm-migrantinnen-d.pdf>
- Riedweg, W. & Schaufelberger, D. (2013, 20. November). *Was kann Arbeitsintegration leisten, wenn der Arbeitsmarkt Grenzen setzt?*. Referat gehalten an der Luzerner Tagung zur Arbeitsintegration. <https://www.hslu.ch/-/media/campus/common/files/dokumente/sa/fachtagungen-und-kongresse/archiv/ai/ai-13/sa-referat-werner-riedweg-und-daniel-schauelberger.pdf?la=de-ch>
- Ruedin, D., Efiionayi-Mäder, D., Üllen, S., Bilger, V., & Hofmann, M. (2019). *Wirkungszusammenhänge Migration, Integration und Rückkehr: Eine Literaturanalyse im Auftrag des SEM in Erfüllung des Postulats 16.3790 "Migration. Langfristige Folgen der Integration"*. <https://www.sem.admin.ch/dam/sem/de/data/integration/berichte/literaturanalyse-integrationsfolgen-d.pdf>
- Schenk, L. & Peppler, L. (2020). Erklärungsansätze zum Zusammenhang von Migration und Gesundheit. In L. Schenk & M. Habermann (Hrsg.), *Migration und Alter* (S. 27). Walter de Gruyter.
- Schenk, L., Peppler, L. & Habermann, M. (2020). Grundlagen. In L. Schenk & M. Habermann (Hrsg.), *Migration und Alter* (S. 7-8). Walter de Gruyter.
- Schirilla, N. (2016). *Migration und Flucht: Orientierungswissen für die Soziale Arbeit*. Kohlhammer.
- Schmitt, M. (2012). Integration traumatisierter Menschen in das Arbeitsleben als heilsamer Prozess vs. Erwerbslosigkeit als traumatische Erfahrung. In ism – Institut für Sozialpädagogische Forschung Mainz e. V (Hrsg). *Traumatisiert arbeiten? Eingliederung von traumatisierten Flüchtlingen in den Arbeitsmarkt* (S. 19). https://www.vielfalt-mediathek.de/wp-content/uploads/2020/12/ism_dokumentation_traumatisert_arbeiten.pdf
- Schwab, M. & Weber, B. (2010, 01. Mai). *Die Volkswirtschaft, Plattform für Wirtschaftspolitik: Die Schweizer Arbeitslosenversicherung im internationalen Vergleich*. Wirtschaftsblog. <https://dievolkswirtschaft.ch/de/2010/05/schwab/#:~:text=Die%20Rolle%20der%20aktivierenden%20Arbeitsmarktpolitik,die%20Arbeitsmarktfc3%A4higkeit%20aufrechterhalten%20oder%20verbessern>

Schweizerische Eidgenossenschaft. (ohne Datum). *ch.ch. Einfache Antworten zum Leben in der Schweiz: Schweizerische Aufenthaltsbewilligungen*. Gefunden am 02. November 2022, unter <https://www.ch.ch/de/ausweise-und-dokumente/aufenthaltsbewilligungen/#ubersicht-uber-die-aufenthaltsbewilligungen>

Sicherheitsdirektion Amt für Migration. (ohne Datum). *Basel Landschaft: Aufenthaltsbewilligung (Ausweis B) Drittstaaten [Merkblatt]*.
https://www.baselland.ch/politik-und-behorden/direktionen/sicherheitsdirektion/amt_fuer_migration/aufenthalt/drittstaaten/downloads-1/merkblatt-ausweis-b-drittstaaten.pdf/@@download/file/Merkblatt%20Ausweis%20B%20Drittstaaten.pdf

Spadaratto, C., Bieberschulte, M. & Walker, K. (2014). *Erwerbsbeteiligung von anerkannten Flüchtlingen und vorläufig Aufgenommenen auf dem Schweizer Arbeitsmarkt: Studie im Auftrag von Bundesamt für Migration*. <https://www.sem.admin.ch/dam/data/sem/integration/berichte/va-flue/studie-erwerbsbet-va-flue-d.pdf>

Spycher, S., Detzel, P., Guggisberg, J., Weber, M., Schär Moser, M. & Bailod, J. (2006). *Ausländer/innen, Erwerbslosigkeit und Arbeitslosenversicherung: Studie im Auftrag der Aufsichtskommission für den Ausgleichsfonds der Arbeitslosenversicherung*. https://www.seco.admin.ch/dam/seco/de/dokumente/Publikationen_Dienstleistungen/Publikationen_Formulare/Wirtschaftslage/Arbeitsmarkt/Aus%3%A4nder-innen,%20Erwerbslosigkeit%20und%20Arbeitslosenversicherung.pdf.download.pdf/Aus%3%A4nder-innen,%20Erwerbslosigkeit%20und%20Arbeitslosenversicherung.pdf

St. Galler Tagblatt. (2012, 19. April). «1. Und 2. Arbeitsmarkt». *Tagblatt online*.
<https://www.tagblatt.ch/ostschweiz/wil/1-und-2-arbeitsmarkt-ld.603442>

Staatsekretariat für Migration [SEM]. (2021 b). *Ausweis C EU/EFTA (Niederlassungsbewilligung)*. https://www.sem.admin.ch/sem/de/home/themen/aufenthalt/eu_efta/ausweis_c_eu_efta.html

Staatsekretariat für Migration [SEM]. (2022 a). *Ausweis L EU/EFTA (Kurzaufenthaltsbewilligung)*. https://www.sem.admin.ch/sem/de/home/themen/aufenthalt/eu_efta/ausweis_l_eu_efta.html

Staatsekretariat für Migration [SEM]. (2022 b). *Ausweis B EU/EFTA (Aufenthaltsbewilligung)*.
https://www.sem.admin.ch/sem/de/home/themen/aufenthalt/eu_efta/ausweis_b_eu_efta.html

- Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation [SBFI]. (ohne Datum). *Rechtliche Grundlagen der Diplomanerkennung*. Gefunden am 28. September 2022, unter <https://www.sbf.admin.ch/sbf/de/home/bildung/diploma/anerkenntungsverfahren-bei-niederlassung/rechtliche-grundlagen-der-diplomanerkennung.html#>
- Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation [SBFI]. (2022). *Reglementierte Berufe und Tätigkeiten in der Schweiz*. https://www.sbf.admin.ch/dam/sbf/de/dokumente/2016/08/reglementierte-berufe.pdf.download.pdf/Liste_regl_Berufe_D.pdf
- Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation [SBFI]. (ohne Datum a). *Nicht-reglementierte Berufe (EU/EFTA)*. Gefunden am 28. September 2022, unter <https://www.sbf.admin.ch/sbf/de/home/bildung/diploma/anerkenntungsverfahren-bei-niederlassung/rechtliche-grundlagen-der-diplomanerkennung/nicht-reglementierte-berufe--eu-efta-.html>
- Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation [SBFI]. (ohne Datum b). *Reglementierte Berufe und Merkblätter*. Gefunden am 28. September 2022, unter <https://www.sbf.admin.ch/sbf/de/home/bildung/diploma/anerkenntungsverfahren-bei-niederlassung/reglementierte-berufe.html>
- Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation [SBFI]. (ohne Datum c). *Zuständige Anerkennungsstellen*. Gefunden am 28. September 2022, unter <https://www.sbf.admin.ch/sbf/de/home/bildung/diploma/anerkenntungsverfahren-bei-niederlassung/anerkenntungsstellen.html>
- Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation [SBFI]. (ohne Datum d). *Abschlüsse aus Drittstaaten*. Gefunden am 28. September 2022, unter <https://www.sbf.admin.ch/sbf/de/home/bildung/diploma/anerkenntungsverfahren-bei-niederlassung/rechtliche-grundlagen-der-diplomanerkennung/verordnungen.html>
- Staatssekretariat für Migration [SEM] (Hrsg.). (2022 I). *Spezifische Integrationsförderung Kantonale Integrationsprogramme KIP 3: 2024-2027: Grundlagenpapier vom 19. Oktober 2022 im Hinblick auf den Abschluss von Programmvereinbarungen nach Art.20a SuG*. <https://www.sem.admin.ch/dam/sem/de/data/integration/foerderung/kip/kip3/grundlagen-kip-3.pdf.download.pdf/grundlagen-kip-3-d.pdf>
- Staatssekretariat für Migration [SEM] & Eidgenössisches Justiz- und Polizeidepartement [EJPD] (Hrsg.). (2019). *Kurzinformation: Anerkannte Flüchtlinge, Vorläufig Aufgenommene Flücht-*

linge, vorläufig Aufgenommene [Broschüre]. <https://www.sem.admin.ch/dam/sem/de/data/publiservice/publikationen/info-flue-va/info-flue-va-de.pdf.download.pdf/info-flue-va-de.pdf>

Staatssekretariat für Migration [SEM]. (2019). *Aufenthaltsbewilligungen für Nicht-EU/EFTA-Angehörige*. https://www.sem.admin.ch/sem/de/home/themen/aufenthalt/nicht_eu_efta.html

Staatssekretariat für Migration [SEM]. (2020 a). *Schweizer Integrationspolitik*. <https://www.sem.admin.ch/sem/de/home/integration-einbuengerung/integrationsfoerderung/politik.html>

Staatssekretariat für Migration [SEM]. (2020 b). *Jahresbericht zur Integrationsförderung des Bundes*. <https://www.sem.admin.ch/sem/de/home/integration-einbuengerung/integrationsfoerderung/politik/jahresberichte.html>

Staatssekretariat für Migration [SEM]. (2021 a). *Personenfreizügigkeit Schweiz-EU/EFTA*. https://www.sem.admin.ch/sem/de/home/themen/fza_schweiz-eu-efta.html

Staatssekretariat für Migration [SEM]. (2021 c). *Ausweis Ci EU/EFTA (Aufenthaltsbewilligung mit Erwerbstätigkeit)*. https://www.sem.admin.ch/sem/de/home/themen/aufenthalt/eu_efta/ausweis_ci_eu_efta.html

Staatssekretariat für Migration [SEM]. (2021 d). *Integrationsagenda Schweiz [IAS]*. <https://www.sem.admin.ch/sem/de/home/integration-einbuengerung/integrationsfoerderung/kantonale-programme/integrationsagenda.html>

Staatssekretariat für Migration [SEM]. (2021 e). *Bildung und Arbeit*. <https://www.sem.admin.ch/sem/de/home/integration-einbuengerung/mein-beitrag/zugewandert/bildung-arbeit.html>

Staatssekretariat für Migration [SEM]. (2021 f). *Teilnahme am gesellschaftlichen Leben*. <https://www.sem.admin.ch/sem/de/home/integration-einbuengerung/mein-beitrag/zugewandert/gesellschaft.html>

Staatssekretariat für Migration [SEM]. (2022 d). *Ausweis G EU/EFTA (Grenzbewilligung)*. https://www.sem.admin.ch/sem/de/home/themen/aufenthalt/eu_efta/ausweis_g_eu_efta.html

Staatssekretariat für Migration [SEM]. (2022 e). *Ausweis G (Grenzgängerbewilligung)*.

https://www.sem.admin.ch/sem/de/home/themen/aufenthalt/nicht_eu_efta/ausweis_g__grenzgaengerbewilligung.html

Staatssekretariat für Migration [SEM]. (2022 f). *Ausweis F (Vorläufig aufgenommene Ausländer)*. https://www.sem.admin.ch/sem/de/home/themen/aufenthalt/nicht_eu_efta/ausweis_f__vorlaeufig.html

Staatssekretariat für Migration [SEM]. (2022 g). *Ausweis N (Für Asylsuchende)*.

https://www.sem.admin.ch/sem/de/home/themen/aufenthalt/nicht_eu_efta/ausweis_n__asylsuchende.html

Staatssekretariat für Migration [SEM]. (2022 h). *Ausweis S (für Schutzbedürftige)*.

https://www.sem.admin.ch/sem/de/home/themen/aufenthalt/nicht_eu_efta/ausweis_s__schutzbeduerftige.html

Staatssekretariat für Migration [SEM]. (2022 i). *Programm «Stabilisierung und Ressourcenaktivierung von Personen mit besonderen Bedürfnissen»*. <https://www.sem.admin.ch/sem/de/home/integration-einbuengerung/innovation/programm-r.html>

Staatssekretariat für Migration [SEM]. (2022 k). *Pilotprogramm "Finanzielle Zuschüsse zur Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen und vorläufig Aufgenommenen"*.

<https://www.sem.admin.ch/sem/de/home/integration-einbuengerung/innovation/finanzzuschuesse.html>

Staatssekretariat für Migration [SEM]. (2022 m). *Rundschreiben: Eingabe zur Umsetzung zur Integrationsagenda Schweiz im Rahmen der KIP 2018-2021*. <https://www.sem.admin.ch/dam/sem/de/data/integration/agenda/20181204-rs-eingabe-umsetzung-ias-d.pdf.download.pdf/20181204-rs-eingabe-umsetzung-ias-d.pdf>

Staatssekretariat für Migration [SEM]. (2022 j). *Integrationsvorlehre (INVOL)*.

<https://www.sem.admin.ch/sem/de/home/integration-einbuengerung/innovation/invol.html>

Straub, M. & Maier, T. (2007). *Therapieerwartungen und Krankheitskonzepte bei traumatisierten Migranten und Migrantinnen: Eine qualitative Studie*. [Veröffentlichte Studie. Ambulatorium für Folter- und Kriegsoffer (afk) Zürich & Bundesamt für Migration].

UNHCR. (2014). *Bericht Arbeitsintegration: Die Sicht der Flüchtlinge und vorläufig Aufgenommenen in der Schweiz*. https://www.unhcr.org/dach/wp-content/uploads/sites/27/2017/04/UNHCR-Integrationsstudie_CH_web.pdf

Wagner, D., Dierckx, H. & Jakob, S. (2018). *Intersektionalität und Biografie. Interdisziplinäre Zugänge zu Theorie, Methode und Forschung*. Verlag Barbara Budrich.

Quellen Abbildungen:

Machenzie, D. (2016, 6. April). Die Wahrheit über Migration: wie sie unsere Welt verändern wird. Blog NesSientist. <https://www.newscientist.com/article/mg23030680-700-the-truth-about-migration-how-it-will-reshape-our-world/>

Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation [SBFI]. (ohne Datum c). *Zuständige Anerkennungsstellen*. Gefunden am 28. September 2022, unter <https://www.sbf.admin.ch/sbf/de/home/bildung/diploma/anerkenntungsverfahren-bei-niederlassung/anerkenntungenstellen.html>

Staatssekretariat für Migration [SEM]. (2021 d). *Integrationsagenda Schweiz [IAS]*. <https://www.sem.admin.ch/sem/de/home/integration-einbuengerung/integrationsfoerderung/kantonale-programme/integrationsagenda.html>

Anhang

A Kategorien- und Codeliste

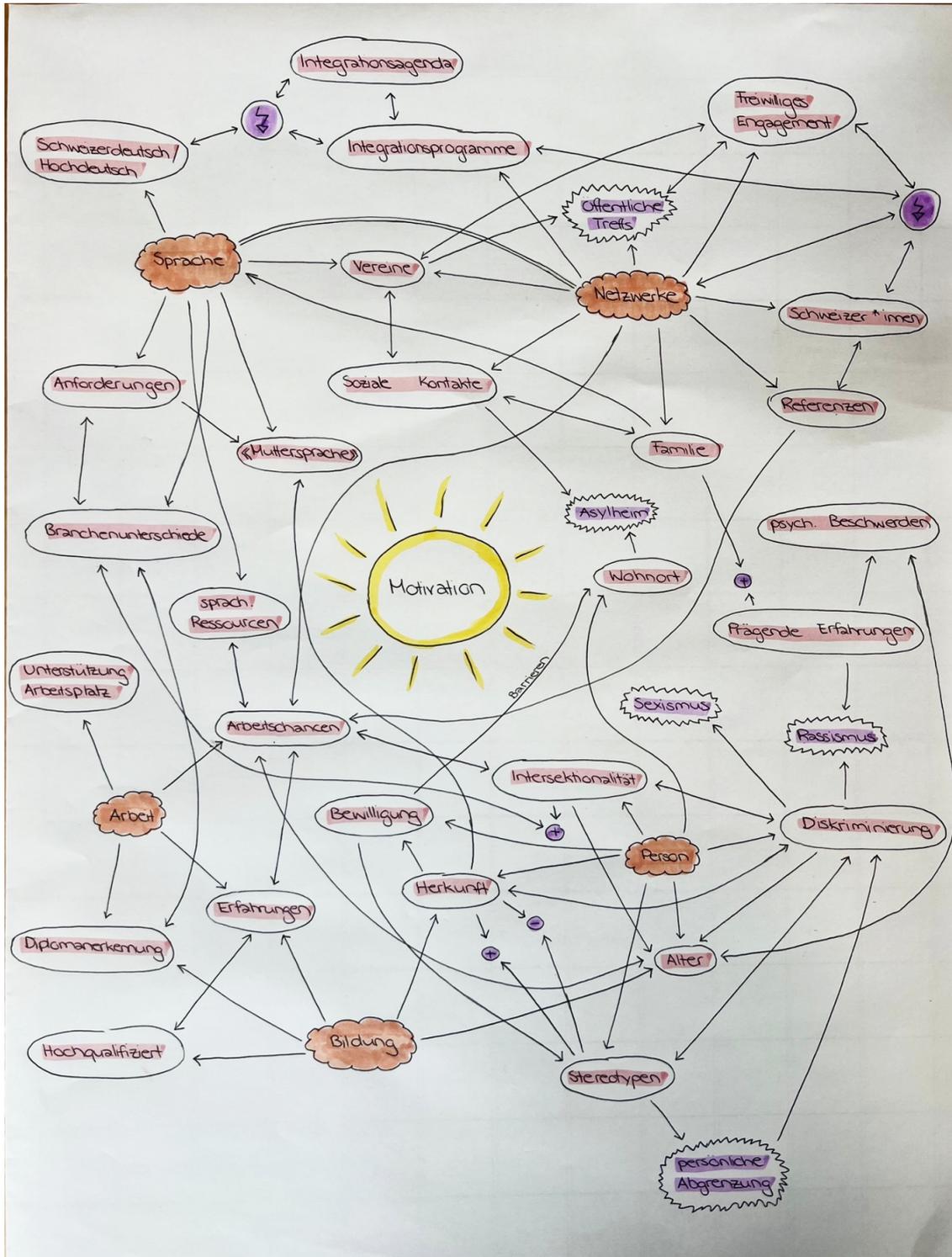
Die aus MAXQDA gebildeten Codes ⁽¹⁾ wurden zu Kategorien ⁽²⁾ zusammengefügt. In einem weiteren Schritt wurden die Textstellen nochmals bearbeitet, woraus neu definierte Codes ⁽³⁾ entstanden.

Kategorie ⁽²⁾	Codes aus MAXQDA ⁽¹⁾	Überarbeitete Codes ⁽³⁾
Persönliche Belastungen	<ul style="list-style-type: none"> • Prägende Erfahrung • Persönliche Herausforderung • Distanz und Familie 	<ul style="list-style-type: none"> • Sprache • Soziale Kontakte • Distanz zu ihren Familien • Prägende Erlebnisse • Psychische Belastungen
Persönliche Integrationsgestaltung	<ul style="list-style-type: none"> • Alltagsgestaltung • Integration in der Freizeit • Freizeitgestaltung • Freizeitbeschäftigung Vereine • Austausch mit anderen Migrantinnen 	<ul style="list-style-type: none"> • KIP • Vereine
Persönliche Ressourcen	<ul style="list-style-type: none"> • Politisches Engagement • Persönliche Ressource • Ziele in der Schweiz • Wohnortswechsel • Eigeninitiative • Arbeitserfahrung und Ausbildung • Schulbildung 	<ul style="list-style-type: none"> • Motivation • Zielerreichung • Vor- und Ausbildung, formelle Bildung • Netzwerke
Soziale Zugehörigkeit	<ul style="list-style-type: none"> • Erfahrungen (Benachteiligungen) aufgrund der Herkunft • Erfahrungen mit Vorurteilen • Abgrenzung und Zugehörigkeit • Kultur (Unterschiede) 	<ul style="list-style-type: none"> • Vorurteile und Benachteiligung aufgrund der Herkunft • Eigene Zugehörigkeit
Bereitschaft und Unterstützung der Bevölkerung	<ul style="list-style-type: none"> • Bereitschaft der Bevölkerung • Unterstützung durch Personen • Öffentliche Treffpunkte 	<ul style="list-style-type: none"> • Wohnort • Hartnäckigkeit

Institutionelle Bedingungen	<ul style="list-style-type: none"> • Herausforderung Stellensuche • Integrationsschwierigkeiten aufgrund von Sprache 	<ul style="list-style-type: none"> • Sprachliche Voraussetzungen • Individuelle Situation • Bedeutungslosigkeit von Erfahrungen und Motivation • Schweizer Arbeitsmarkt steuern • Chance
Rechtliche Barrieren	<ul style="list-style-type: none"> • Diplomanerkennung • Familiennachzug • Unterschiede aufgrund der Bewilligung • Fehlende Unterstützung Kanton /Staat 	<ul style="list-style-type: none"> • Aufenthaltsbewilligungen • Ungenutztes Potenzial
Unterstützungsangebote von Staat und Kantonen	<ul style="list-style-type: none"> • öffentliche Treffpunkte • Sprache lernen • Unterstützung durch Staat/ Kanton 	<ul style="list-style-type: none"> • öffentliche Treffs und kantonale Angebote
Staatlich bedingte Perspektiven	<ul style="list-style-type: none"> • Berufschancen • Persönliche Freiheit • Unterschiede Berufsbranchen 	<ul style="list-style-type: none"> • Vielseitige Berufs- und Ausbildungsmöglichkeiten • Branchenabhängigkeit • Unterschiedliche Berufschancen

B Mindmap zur Ergebnisdarstellung

Das folgende Mindmap entstand nach der Ergebnisdarstellung und wurde für den Diskussions- teil erstellt, damit die verschiedenen Verbindungen zwischen den Themen gemacht werden konnten.



C Anonymisierungsformular

Bestätigungsformular für die Anonymisierung

Die Daten und Informationen der befragten Personen werden mit Respekt und anonymisiert verwendet. Ebenso werden in den Transkripten keine echten Namen genannt.

Erlaubnis zur Aufnahme des Gespräches

Das Gespräch wird von der Person, welche das Interview führt, aufgezeichnet. Es dient ausschliesslich der vorliegenden Forschungsarbeit von Nora Zumoberhaus und Solveig Bühler. Das Gespräch wird anschliessend transkribiert und für die Forschung verwendet. Bei Abschluss der Bachelorarbeit werden die Aufnahmen gelöscht. Die befragten Personen können die Transkripte zum Gegenlesen anfordern.

Hiermit unterzeichne ich, dass ich mit den obengenannten Punkten einverstanden bin.

Ort, Datum: _____

Unterschrift: _____

Unterschrift Interviewpartner*in: _____

D Zitatliste

«Ja es ist immer noch nicht einfach mit die Sprache und ich habe ein bisschen Schwierigkeiten, hm nein bisschen Kopfschmerzen, weil hier wo ich hm arbeite spreche die Leute nur Schweizerdeutsch. Sie haben keine Lust mit mir Hochdeutsch zu sprechen. Ja, ich spreche Hochdeutsch und sie antworte mir in Schweizerdeutsch. Ja, ich höre gar kein Hochdeutsch bei meine Arbeitsplatz. Niemand spricht mit Hochdeutsch. In die Schule ist es auch genau gleich. Die Lehrperson beginnt in Hochdeutsch und ehm zwei, drei Minuten später, wechseln sie wieder auf Schweizerdeutsch» (Person 1).

«Eh Herausforderungen hm. Persönlich, hm ja, jetzt habe ich viele Gelegenheiten, aber die erste war, ist die Sprache. Jetzt ich probiere zu finden eine Sprachpartner oder Sprachpartnerin und probiere ich eine Schweizer oder eine Schweizerin zu finden, weil während als Arzt arbeiten ich soll verstehen Schweizerdeutsch. Aber ja es ist schwierig eine Sprachpartner oder Sprachpartnerin zu finden. Ehm, denke ich, die grösste Herausforderung dieses» (Person 4).

«Das macht mich mega traurig. Ich trage normale Kleidung, ich schaue niemanden, ich suche niemanden, ich bin zurückhaltend und wenn ich niemand kenne, spreche auch mit niemandem. Und trotzdem kommen zu mir und sagen das. Manchmal kommen auch Männer und berühren mich! vielleicht ist normal. Aber ich bin nicht gerne bei viele Leuten» (Person 1).

«Sie haben uns akzeptieren, weil eh manche und solche Leute nicht so offen sind, aber sie überraschten mich. «Lacht». Sie haben uns akzeptiert und unterstützt ein bisschen» (Person 4).

«In Japan war ich sehr gut in der Schule aber hier in der Schweiz bin ich nicht die Beste in der Klasse. So ich war immer die Beste in der Schule (lacht). Darum es ist ein Teil von meiner Identität, dass ich die Beste bin oder ja darum für mich ist wichtig. Ja, aber ich muss das wegwerfen, es sind unnötigen Gedanken. Ich muss das wegwerfen und ich denke ja es sind alles Schweizer, ihre Muttersprache ist Deutsch» (Person 2).

«Für mich, ich war sehr sehr offen, denn ich habe auch fast ehm, viele zum Beispiel [Nennung Vereine], ein paar NGOs kennengelernt und dann ehm, habe ich so gute Netzwerke und Kontakt» (Person 3).

«Und ja bei den Bewerbungen, ich glaube für mich war es ein Vorteil, dass ich schon die Maturität von Japan gehabt habe und auch ein bisschen studiert habe und auch über 18 Jahre bin. Ich glaube so 16-jährige, 17-jährige Kinder und Schüler sind ein bisschen, ich sage nicht faul, nicht Streber. Ja, sie sind bisschen anders als Erwachsene, die in einer Arbeitswelt waren» (Person 2).

«Zum Beispiel für mich ist bis B2 oder C1, ich kann weiterlernen, aber für meine Mann er ist 40+ und dann er bekommt keine diese Chance. Ich denke nicht für mich und meinen Mann. Ich habe auch vorher mit vielen Leuten von verschiedenen Land gesprochen, wie sie sind alt. 40+ oder 50+ dann sie bekommen nicht so viele Chancen wie junge Leute» (Person 3).

«Ehm, aber finde ich cool, weil man, habe ich gemerkt nur in diese sechs, sieben Monate, dass hier in der Schweiz, man hat mehrere Möglichkeiten, nicht nur wegen die Arbeit, sondern auch sich zu entscheiden, was man in seinem Leben machen will. Man kann heute Kellner sein und auf morgen mit einer anderen Arbeit anfangen und ist okay, ist total normal und keiner wird dir sagen: nein, du bist ein gelernter Kellner, kannst du nur dies machen, nichts anderes. Hast du genau mehrere Optionen und dass finde ich cool, aber dies glaube ich oder zum Beispiel ist meine Meinung, dass es liegt an die Multikulturalität in der Schweiz» (Person 6).

«Muss ich sagen, wenn du ein bisschen Deutsch kannst, ist natürlich leichter, also in der Gastronomie eine Arbeitsstelle zu finden, aber ja muss ich auch dankbar sein zu meine Freunde, die mir geholfen haben und ja, ich habe eigentlich sehr, sehr schnell Arbeit gefunden, weil ich habe mein Lebenslauf nur in zwei Arbeitsplätze gebracht. Eine war [Nennung eines Arbeitsplatzes] und die zweite war, wo ich jetzt arbeite, die [Nennung eines Arbeitsplatzes]. Und auch in [Nennung eines Arbeitsplatzes], nach halbe Stunde Gespräch, sie haben gesagt: Okay, wann unterschreibst du deinen Vertrag?» (Person 6).