

Abstract

Durch das Inkrafttreten des Personenfreizügigkeitsabkommens am 01. Juni 2002 profitieren Mitgliedsstaaten der Europäischen Union in der Schweiz von erleichterten Arbeits- und Aufenthaltsbedingungen. Dadurch erzeugt die Schweizer Migrationspolitik bewusst eine Selektion, welche Arbeitnehmende aus Drittstaaten gezielt benachteiligt. Art. 53 Abs. 4 des schweizerischen Bundesgesetzes über Ausländerinnen und Ausländer weist auffallend spezifisch auf die Anliegen zugewanderter Frauen hin. Die Wissenschaft spricht dabei von einer Mehrfachbelastung, welche sich aus der Wechselwirkung zwischen der Geschlechterzugehörigkeit und der nationalen Herkunft erschliessen lasse. Die daraus resultierenden Herausforderungen in der Lebensbewältigung tangieren den Auftrag Sozialer Arbeit als Menschenrechtsprofession. Rechercharbeiten haben gezeigt, dass sich Dienstleistungsangebote zur beruflichen Integration von Migrantinnen mehrheitlich auf niedrigqualifizierte Arbeitnehmerinnen beschränken. Überdies scheint es an gesamtschweizerischen Lösungen zu mangeln, welche sich den spezifischen Anliegen tertiär gebildeter Frauen aus Drittstaaten annehmen. Die geschilderten Überlegungen führten zu folgendem Forschungsinteresse:

Was soll die Soziale Arbeit tun, um Migrantinnen aus Drittstaaten mit einem tertiären Bildungsabschluss im schweizerischen Arbeitsmarkt zu integrieren?

In einem halbstandardisierten Verfahren wurden mehrere problemzentrierte Interviews mit betroffenen Frauen durchgeführt, welche im Anschluss gemäss den Vorgaben qualitativer Inhaltsanalyse nach Mayring ausgewertet wurden. In Bezug zur Fragestellung konnte ein erhöhter Bedarf an alltagsnahen, unkonventionellen Beratungs- und Informationsdienstleistungen festgestellt werden. Ferner besteht die Forderung nach einem durchlässigeren Anerkennungssystem für ausländische Bildungsabschlüsse. Durch eine stetige Abkehr von der klassischen Leistungsorientierung, soll der Wert informeller Kompetenzen auf dem Arbeitsmarkt gesteigert werden. Um ratsuchende Frauen aus dem Ausland bei migrationspolitischen Fragen fachkundig beraten zu können, sind professionelle Aus- und Weiterbildungsgänge gefragt, welche den Fachkräften migrationsspezifische Forschungserkenntnisse vermitteln und die Sensibilisierung hinsichtlich kultureigener Themen vorantreiben. Im Erhebungsprozess konnten keinerlei Studienergebnisse zu den Potenzialabklärungen der Kantonalen Integrationsprogramme konsultiert werden, welche Rückschlüsse auf deren Nachhaltigkeit erlauben. Diesbezüglich besteht Anlass zur Erhebung zusätzlicher Daten. Im Rahmen künftiger Forschungsarbeiten sind Unterstützungsmodelle zu erproben, welche den Integrationsprozess hochqualifizierter Migrantinnen als Langzeitbegleitung verstehen und deren Wirkungserfolge beziffern.

Ausgebildet, ausgereist und ausgebremst!

Hochqualifizierte Frauen aus Drittstaaten integrieren sich in den Schweizer Arbeitsmarkt

Bachelor-Thesis zum Erwerb des Bachelor-Diploms in Sozialer Arbeit

Berner Fachhochschule

Soziale Arbeit

Vorgelegt von
Samray Signer-Yirgu
Tiana Zuhr

Bern, Mai 2021

Gutachter: Aaron Rhyner

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis	1
Abbildungsverzeichnis	4
Abkürzungsverzeichnis	5
1 Einleitung	7
1.1 Vorstellung des Themas und persönliches Interesse	7
1.2 Herleitung der Fragestellung und Bezug zur Sozialen Arbeit	10
1.3 Bearbeitung der Fragestellung	14
1.4 Einbettung in den Forschungsstand	15
2 Theoretischer Bezugsrahmen	18
2.1 Migration	18
2.1.1 Definition	18
2.1.2 Schweizer Migrationspolitik	19
2.1.2.1 Hauptmotive der Migrationspolitik der Schweiz	19
2.1.2.2 Die Kategorien der Migrationspolitik in der Schweiz	20
2.1.2.3 Übersicht über die verschiedenen Aufenthaltsbewilligungen	21
2.1.2.4 Flucht und Arbeitsmarkt	23
2.2 Feminisierung der Migration	25
2.2.1 Forschungsarbeit zur Feminisierung in der Migration	25
2.2.2 Geschlechtsspezifische Aspekte in der Migrationspolitik	28
2.3 Intersektionalität	30
2.3.1 Historischer Kontext	30
2.3.2 Intersektionalität als Ansatz	31
2.4 Diskriminierungen	32
2.5 Kapitalsorten nach Bourdieu	34
2.5.1 Das ökonomische Kapital	35
2.5.2 Das kulturelle Kapital	36
2.5.3 Das soziale Kapital	37
2.5.4 Das symbolische Kapital	37
3 Ausgewählte Zielgruppe	38
3.1 Qualifizierte Migrantinnen aus Drittstaaten	38
3.2 Hochqualifizierte Migrantinnen	40
3.2.1 Definition	40
3.2.2 Die doppelte Vergesellschaftung der Frau	42
	1

3.3	Anerkennungsverfahren und Nachqualifizierung	44
3.3.1	Arbeit im Tieflohnsektor.....	44
3.3.2	Anerkennungsverfahren ausländischer Diplome	45
3.3.3	Möglichkeiten der Nachqualifizierung	49
3.3.4	Herausforderungen für Migrantinnen und Migranten mit ausländischen Bildungsabschlüssen.....	54
3.3.4.1	Herausforderung: Anerkennungsverfahren und Nachqualifizierungen.....	54
3.3.4.2	Herausforderung: Sprache, Qualifikationen, administrativer Aufwand, kulturelle Unterschiede und finanzielle Mittel.....	57
4	Berufliche Integration in der Schweiz	59
4.1	Statistische Befunde	59
4.1.1	Bevölkerungszahlen.....	59
4.1.2	Migration und Bildungsstand	60
4.1.3	Migration und Erwerbstätigkeit	62
4.1.4	Migrationshintergrund und Führungskräfte	63
4.1.5	Fazit	64
4.2	Schweizer Integrationspolitik	64
4.2.1	Grundlagen/Prinzipien	64
4.2.2	Schweizerische Integrationspolitik.....	66
4.2.3	Exkurs	71
4.2.3.1	Potenzialabklärung.....	71
4.2.3.2	Studien zur Potenzialabklärung.....	73
4.2.4	Brain Waste	75
4.2.4.1	Brain Waste in der Schweiz	75
4.2.4.2	Brain Waste bei Flüchtlingen und vorläufig Aufgenommenen	76
4.3	Integrationsprogramme	77
4.3.1	Fachstelle HEKS.....	77
4.3.2	World Wide Women.....	77
4.3.3	Exkurs zu Netzwerk IQ.....	78
5	Empirischer Teil	78
5.1	Erhebungsverfahren: Problemzentriertes Leitfadenterview	78
5.2	Aufbereitungsverfahren: Kommentierte Transkription	79
5.3	Auswertung: Qualitative Inhaltsanalyse.....	81
5.4	Ergebnisse.....	82
5.4.1	Erkenntnisse aus den Vergleichen.....	82

5.4.1.1	Migrationsprozess	84
5.4.1.2	Erfahrungen in der Schweiz im Allgemeinen.....	85
5.4.1.3	Herausforderungen und Diskriminierung im Speziellen	87
5.4.1.4	Dienstleistungsangebote und Integrationspolitik	90
5.4.1.5	Bezahlte Erwerbstätigkeit und Freiwilligenarbeit	94
5.4.1.6	Ausbildung	98
5.4.1.7	Sozialisation und Feminisierung	100
5.4.1.8	Anregungen zum Dienstleistungsangebot	103
5.4.1.9	Weibliche Erwerbsarbeit	105
5.4.1.10	Doppelte Belastung der Frau.....	106
5.4.1.11	Zukunftsausblick und Wünsche.....	108
6	Analyse und Theoriebezug	109
7	Gegenstand der Sozialen Arbeit (Berufscodex).....	117
8	Schlussteil	120
8.1	Beantwortung der Fragestellung.....	120
8.2	Diskussion	122
8.3	Forschungsbedarf und Ausblick	127
8.4	Schlussfolgerung der Verfasserinnen	130
9	Literatur- und Quellenverzeichnis	132
10	Anhang.....	145
10.1	Kurzfragebogen	145
10.2	Interviewleitfaden	147

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1	Ständige ausländische Wohnbevölkerung am 31.12.2019.	59
Abbildung 2	Ausländische Bevölkerung am 31.12.2019.	60
Abbildung 3	Höchste abgeschlossene Ausbildung der ständigen Wohnbevölkerung, 2019.	61
Abbildung 4	Anteil der Angestellten mit Tertiärausbildung, die einen Beruf ausüben, für den eine solche Ausbildung nicht notwendig ist, 2019.	63
Abbildung 5	Quote der Arbeitnehmenden mit Führungsfunktion, 2019.	64
Abbildung 6	Integrationsagenda.	68
Abbildung 7	Sonderzeichen der kommentierten Transkription.	80

Abkürzungsverzeichnis

AIG	Ausländer- und Integrationsgesetz vom 16. Dezember 2005
ANAG	Bundesgesetz vom 26. März 1931 über Aufenthalt und Niederlassung der Ausländer
AsylG	Asylgesetz vom 26. Juni 1998
AuG	Bundesgesetz über die Ausländerinnen und Ausländer und über die Integration vom 16. Dezember 2005
BBG	Bundesgesetz über die Berufsbildung vom 13. Dezember 2002
BBV	Verordnung über die Berufsbildung vom 19. November 2003
BFS	Bundesamt für Statistik
BGMD	Bundesgesetz über die Meldepflicht und die Nachprüfung der Berufsqualifikationen von Dienstleistungserbringerinnen und -erbringern in reglementierten Berufen vom 14. Dezember 2012
DBSH	Deutscher Berufsverband für Soziale Arbeit
EBA	Eidgenössisches Berufsattest
EFTA	Europäische Freihandelsassoziation
EFZ	Eidgenössisches Fähigkeitszeugnis
EKM	Eidgenössische Migrationskommission
EKR	Eidgenössische Kommission gegen Rassismus
EU	Europäische Union
FZA	Freizügigkeitsabkommen
GSI	Gesundheits-, Sozial- und Integrationsdirektion
HFKG	Bundesgesetz über die Förderung der Hochschulen und die Koordination im schweizerischen Hochschulbereich vom 30. September 2011
HEKS	Hilfswerk der Evangelischen Kirchen der Schweiz
HRST	Human Resources devoted to Science and Technology

IFSW	International Federation of Social Workers
ILO	Internationale Arbeitsorganisation
KIG	Kompetenzzentrum Integration und Gleichstellung
KIP	Kantonale Integrationsprogramme
REPAS	Regionale Potenzialabklärungs- und Arbeitsintegrationsstellen
SAKE	Schweizerische Arbeitskräfteerhebung
SBFI	Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation
SEM	Staatssekretariat für Migration
SRK	Schweizerisches Rotes Kreuz
UN	United Nations
V-HFKG	Verordnung zum Hochschulförderungs- und - koordinationsgesetz vom 23. November 2016
VMD	Verordnung über die Meldepflicht und die Nachprüfung der Berufs- qualifikation von Dienstleistungserbringerinnen und -erbringern in reglementierten Berufen vom 26. Juni 2013
WWW	World Wide Women

1 Einleitung

1.1 Vorstellung des Themas und persönliches Interesse

Über einen langen Zeitraum hinweg wurde die Personengruppe der Migrantinnen von der generellen Frauenforschung weitgehend ausgeschlossen (Lichtwardt, 2016, S. 43). Gemäss Lutz (2010) wandelte sich die Migrationsforschung im deutschsprachigen Raum zunächst von der Analyse der Gastarbeit, hin zur Integrationsthematik und entwickelte sich schlussendlich zur Erforschung ethnischer Minderheiten weiter (S. 575). Erst im Zuge dieser Entwicklung begannen sich Forschende in Deutschland verstärkt mit den Fragen zu den Geschlechtern im Kontext von Migrationsprozessen auseinanderzusetzen (Bereswill, Rieker & Schnitzer, 2012, S. 8). Bezogen auf das Nachbarland Deutschland nahmen die feministisch motivierten Forschungsarbeiten gegen Ende der 1970er Jahre ihren Anfang, so Lutz (2010, S. 576). Im heutigen Zeitalter ist ein wahrnehmbarer Anstieg der Frauenquote im Migrationskontext festzustellen, so Westphal (2007, S. 87). Dies vor allem im Bereich der Arbeitsmigration (Han, 2003, S. 82). Die Berufsbiographien der Frauen sind im Gegensatz zu denen der Männer in der Regel stärker von Unterbrüchen und Veränderungen gekennzeichnet (Tsandev & Salzmann, 2019, S. 250). Die Vereinbarkeit von Familienverpflichtungen auf der einen Seite und der Erwerbsarbeit auf der anderen, ist ein Thema, das auch in der Schweizer Politik diskutiert wird. Selbst wenn in dieser Hinsicht bereits zahlreiche staatliche Unterstützungsbestrebungen in Gange sind, um die weibliche Erwerbstätigkeit zu fördern, so bleibt dieser Spagat für viele Mütter nach wie vor eine grosse Herausforderung (S. 251).

Eine Studie von Färber, Arslan, Köhnen und Parlar (2008) berichtet über vorherrschende Muster, welche migrierte Frauen insbesondere in ethnischer, sowie geschlechtsbezogener Hinsicht diskriminieren. Durchgeführt wurde die Analyse in urbanen Regionen der beiden Bundesländer Bayern und Brandenburg. Ethnische Stigmatisierung erfolge dabei hauptsächlich bei Frauen, welche ihr Leben streng nach dem muslimischen Glauben ausrichten sowie bei weiblichen Personen mit dunkler Haut- und Haarfarbe. Diskriminierungshandlungen, welche sich auf das Geschlecht beziehen, fallen überwiegend zu Lasten der Mütter. Dies aufgrund von Bedenken der Arbeitgebenden im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Dies geht teilweise so weit, dass die Kompetenz der Frau zur Ausübung bestimmter Berufe von vornherein negiert wird. Von daher sind Vollzeitbeschäftigungen nach wie vor eine Seltenheit (S. 151). Der sogenannte *doppelte Lebensentwurf* ist zweifellos eine Besonderheit der weiblichen Zukunftsplanung. Die Mehrheit der Frauen in westlichen Kulturkreisen gestaltet ihren Lebensentwurf entlang der beiden Pfeiler *Familie* und *Berufskarriere* (Granato, 2004, S. 5). Becker-Schmidt schuf im Jahr 1985 mit der *doppelten Vergesellschaftung* einen theoretischen Bezugsrahmen. Frauen sind durch

die Kombination aus Erwerbs- und Reproduktionstätigkeit einer doppelten Belastung ausgesetzt (zit. nach Riaño & Baghdadi, 2014, S. 39). In der Vergangenheit wurden Frauen entweder als Zubehör ihrer migrierenden Männer betrachtet oder galten als die Zurückgebliebenen im Herkunftsland. Auf gesellschaftlicher Ebene entstand ein Trugbild dieser Frauen, welche voll und ganz von den Mitteln ihrer Männer abhängig zu sein schienen. Deutlich unterschätzt wurde der Umstand, dass ein beachtenswerter Anteil dieser Frauengruppe zwecks Arbeitsaufnahme die Migration wagte und ihre Familie in der Heimat zurückgelassen hat (Lichtwardt, 2016, S. 44). Interessanterweise ist erwiesen, dass der Einfluss einer Frau, welchen sie in Bezug auf die Entscheidungen ihrer Familie ausüben kann, unter bestimmten Voraussetzungen deutlich ansteigt. Die Frau kann ihren Handlungsspielraum vergrößern, wenn sie sich weiterbildet, die jeweilige Landessprache beherrscht, eine hohe Erwerbsbeteiligung aufweist und bereits über viele Jahre in der neuen Heimat wohnhaft ist. Die Faktoren seien nicht nur förderlich in Bezug auf die weibliche Entscheidungsmacht; sie begünstigen ebenso das Miteinander zwischen Ehemann und Ehefrau (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 2000). Interessanterweise schrieb Westphal in ihrem Werk von 2004, dass die Teilnahme am deutschen Arbeitsmarkt durch migrierte Frauen überdurchschnittlich höher ausfiel als die Erwerbsbeteiligung der einheimischen Frauen (S. 1). Granato (2004) beziffert die Erwerbsbeteiligung von Frauen mit Migrationshintergrund im Jahre 1972 mit 70 %; während diese bei den deutschen Frauen bei 47 % lag (S. 2). Heutzutage schwindet das Bild von Migrantinnen als Ehefrau der männlichen Migranten allmählich. Sie werden vermehrt als eigenständige "Biografinnen, Initiatorinnen und Protagonistinnen" von Migration wahrgenommen, schreibt Spindler (2011, S. 171).

Zahlreiche Staaten weisen eine signifikante Nachfrage an Arbeitnehmenden mit Migrationshintergrund auf (Jungwirth & Wolffram, 2017, S. 8). Deren Arbeitskraft ist entweder in Tätigkeitsfeldern mit einem geringen Anforderungsprofil gefragt oder aber der Bedarf zeichnet sich in Branchen ab, welche hochqualifiziertes Personal verlangen (S. 8). Um genügend Fachpersonal im Dienstleistungsbereich und in Wissensberufen rekrutieren zu können, greifen Unternehmen vermehrt auf Migrantinnen und Migranten zurück (Sassen, 2003, 59-78). In einer sich wandelnden Gesellschaft mit einer steigenden Anzahl an internationalen Relationen fordert der Arbeitsmarkt von den Arbeitnehmenden ein hohes Mass an Mobilität, so schildern Jungwirth und Wolffram (2017, S. 8). Dadurch rücken insbesondere

hochqualifizierte¹ Migrantinnen und Migranten mit einem umfassenden Ressourcenbestand in das Blickfeld globaler Unternehmen (S. 8). Im Zielland stehen die migrierten Personen vor fundamentalen Fragen zu ihrem Aufenthalt, dem Verbleib, den arbeitsrechtlichen Bestimmungen und den ungewissen Zukunftsaussichten.

Da die Schweiz zum aktuellen Zeitpunkt keine nationale Plattform für die breite Nachfrage an Informationen zu bestehenden Integrationsprogrammen für qualifizierte Migrantinnen und Migranten kennt, fällt es Gemeinden und Beratungsstellen schwer diesbezüglich fachkundige Auskünfte zu erteilen (Berthoud, 2012, S. 70). Jedoch bieten verschiedene private Organisationen wie das Hilfswerk der Evangelischen Kirchen [HEKS] und World Wide Women [WWW] zielgerichtete Angebote für diese qualifizierte Zielgruppe (vgl. Kap. 4.3).

Die Verfasserinnen werden sich im Rahmen der vorliegenden Thesis auf qualifizierte sowie hochqualifizierte Migrantinnen aus Drittstaaten² fokussieren, da diese auf dem Schweizer

¹ Im Rahmen der vorliegenden Bachelorthesis werden unterschiedliche Begrifflichkeiten verwendet, welche im Zusammenhang mit der beruflichen Qualifikation der Zielgruppe stehen. Unter der Bezeichnung *hochqualifizierte Migrantinnen* werden hierbei Frauen aus Drittstaaten verstanden, welche über einen Universitäts-, Hochschul- oder Fachhochschulabschluss verfügen. Der Begriff *qualifiziert* umschreibt sämtliche Berufsausbildungen, welche nicht an einer Hochschule absolviert wurden. Eine trennscharfe Unterteilung der Qualifikationsniveaus ist aufgrund nationaler Unterschiede im Bildungssystem nicht möglich. Die Verfasserinnen sind der Meinung, dass die jeweilige Kategorisierung stark von der Berufsbranche und den Stellenanforderungen abhängig sind. Als Qualifizierte werden demnach ebenso Personen in die Betrachtung eingeschlossen, welche keinen tertiären Bildungsabschluss haben, jedoch auf dem Schweizer Arbeitsmarkt als gesuchte Fachkraft angesehen werden.

² Als Drittstaatenangehörige werden Personen bezeichnet, welche aus Staaten in die Schweiz einreisen, welche nicht der EU/EFTA angehören. Zu den EU/EFTA Ländern und damit ausserhalb des Betrachtungsrahmens der vorliegenden Thesis gehören namentlich: Belgien, Bulgarien, Dänemark, Deutschland, Estland, Finnland, Frankreich, Griechenland, Irland, Island, Italien, Kroatien, Lettland, Liechtenstein, Litauen, Luxemburg, Malta, die Niederlande, Norwegen, Österreich, Polen, Portugal, die Republik Tschechien, Rumänien, Schweden, Slowakei, Slowenien, Spanien, Ungarn und Zypern (Staatssekretariat für Migration [SEM], 2020c). Somit beschränkt sich diese Thesis auf Migrantinnen aus Herkunftsgebieten wie beispielsweise Asien, Südamerika, Afrika und dem Nahen Osten.

Arbeitsmarkt einer mehrdimensionalen Benachteiligung ausgesetzt sind. Diese setzt sich unter anderem aus der Herkunft, dem weiblichen Geschlecht und dem jeweiligen Aufenthaltsstatus zusammen (Tsandev & Salzmann, 2019, S. 247-253). Als Gegengewicht zum erschwerten Arbeitsmarktzugang bemüht sich die Schweizer Integrationspolitik um innovative und geeignete Unterstützungsmassnahmen für die genannte Zielgruppe. Auf ausgewählte Angebote der beruflichen Integration wird im weiteren Verlauf dieser empirischen Arbeit eingegangen.

1.2 Herleitung der Fragestellung und Bezug zur Sozialen Arbeit

Geisen (2005) bezeichnet die Form der Arbeitsmigration als ein repräsentatives Charakteristikum für moderne Gesellschaften. Für die Briten Castles und Miller (2009) stellt das 21. Jahrhundert die zentrale Epoche der Migrationsbewegungen dar. Dadurch habe sich ebenso das Aufgabenfeld der Sozialen Arbeit ausdifferenziert. In vielen Fällen findet Migration ihren Ursprung in einer unmittelbaren Notlage, welche die Betroffenen zu einer zeitnahen Handlung zwingt (Bröse, 2018, S. 203). Negative Entwicklungen in der heimischen Politik und Wirtschaft beeinträchtigen die Möglichkeit des (Über-)Lebens langfristig. Mit Fachkräften und Institutionen der Sozialen Arbeit treten Betroffene meist dann in Kontakt, wenn sie auf professionelle Unterstützung bei der Bewältigung ihrer aktuell herausfordernden oder belastenden Lebenssituation angewiesen sind. Sowohl die Herkunftsgebiete als auch die Migrationserfahrungen der Betroffenen sind dabei höchst individuell. Generell zeichnet sich das Handlungsfeld der Sozialen Arbeit durch eine stark ausgeprägte Heterogenität in Bezug auf ihre Klientel aus (Geisen & Ottersbach, 2015). Dies fordert von den Fachkräften zum einen Flexibilität, sowie eine ausgeprägte Kompetenz zur Komplexitätsreduktion im jeweiligen Fall (S. 1).

Die Schweiz zählt bekanntlich zu den OECD-Ländern, welche in Anbetracht der Gesamtbevölkerung einen erhöhten Anteil an Migrantinnen und Migranten aufweisen (Tsandev & Salzmann, 2019, S. 245). Im Jahr 2015 konnte bei rund 36 % der Wohnbevölkerung in der Schweiz ein Migrationsanteil festgestellt werden. Der historische Zugang zur Thematik zeigt, dass nach dem zweiten Weltkrieg hauptsächlich geringqualifizierte Arbeitskräfte aus den Ländern Italien Spanien, Portugal und Jugoslawien in die Schweiz einreisten (S. 245). Heute sind es vor allem gut qualifizierte und hochqualifizierte Personen, die in die Schweiz emigrieren. Die Schweiz unterscheidet hierbei zwischen Einreisenden, welche aus der Europäischen Union [EU], beziehungsweise einem Staat der Europäische Freihandelsassoziation [EFTA] stammen und Zuwandernden aus Drittstaaten. Aufgrund der

Bilateralverträge zu Beginn der 2000er Jahre können sich Angehörige der EU oder EFTA-Staaten in der Schweiz niederlassen, wenn diese die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit nachweisen können. Das Ausländer- und Integrationsgesetz der Schweiz [AIG] regelt in Art. 21 Abs. 1, dass Personen aus Drittstaaten in der Schweiz einer Erwerbstätigkeit nachgehen können, wenn im inländischen Arbeitsmarkt oder in Staaten mit einem Freizügigkeitsabkommen keine geeigneten Fachkräfte gefunden werden können (AIG; SR 142.20). Davon abzuleiten ist, dass sich die Aufnahme einer Erwerbsarbeit in der Schweiz für Angehörige der EU/EFTA-Staaten tendenziell müheloser gestaltet. Gemäss Art. 23 Abs. 1 des Bundesgesetzes über Ausländerinnen und Ausländer [AuG] ist es lediglich Führungskräften, Spezialisten und Spezialistinnen sowie anderweitig qualifizierten Fachmitarbeitenden gestattet, eine Aufenthaltsbewilligung zu Erwerbszwecken erwirken (AuG; SR 142.20). Im Gegensatz dazu sind Drittstaatenangehörige im Hinblick auf den Arbeitsmarktzugang deutlich benachteiligt, da inländische Fachkräfte sowie Angehörige der EU/EFTA -Staaten bei der Rekrutierung von Arbeitnehmenden ausnahmslos vorrangig behandelt werden (Aratnam, 2012, S. 45). Dieser Wettbewerbsnachteil schlägt sich überdies in einem tendenziell geschmälernten Erwerbseinkommen sowie niedrigeren Positionen nieder (S. 45).

Migrantinnen und Migranten, welche in ihrem Heimatland eine Tertiärausbildung abgeschlossen haben und nun zur Berufsausübung in der Schweiz zugelassen werden, sehen sich hierzulande mit diversen Hürden konfrontiert. Diese erschliessen sich in der Regel aufgrund der Herkunft der Zugewanderten, ihrer Geschlechterzugehörigkeit, in Folge ihrer Fluchterfahrung sowie in Anbetracht der Schweizer Asylpolitik (Tsandev & Salzmann, 2019, S. 247-253). Konkret ist hierbei die Rede von den Herausforderungen im Zusammenhang mit der Verständigung, dem Eingewöhnungsprozess im fremden Land, der Stellensuche und der Anerkennung bestehender Bildungsabschlüsse. Hochqualifizierte migrierte Personen verrichten meist Arbeiten, welche nicht ihrem Qualifikationsniveau entsprechen und teils kaum in Verbindung zum erlernten Beruf stehen. Die Gründe für ihre Migration hängen sehr oft mit den beiden Lebensbereichen Arbeit und Familie zusammen. Personen migrieren beispielsweise zur Eheschliessung, in Begleitung des Ehepartners/der Ehepartnerin oder als Familiennachzug (Bundesamt für Statistik [BFS], 2017, S. 9). Sobald die Migrantinnen und Migranten in der neuen Heimat angekommen sind, ist ein nahtloser Übergang zu einer Anstellung in der erlernten Branche meist relativ unwahrscheinlich. Eine deutsche Langzeitstudie aus den Jahren 1995 bis 2008 hob hervor, dass die Migration für qualifizierte Frauen tendenziell mit einer deutlichen Einbusse im Erwerbsleben einhergeht (Jungwirth, 2017, S. 43). Selbst mehrere Jahre nach der Migration macht sich dies in Form einer verringerten Erwerbsquote bemerkbar. Für die männliche Bevölkerung bringt eine Migration in

Bezug auf ihr Erwerbsspensum meist einen positiven Effekt. Von den hochqualifizierten Frauen ist nach einem Jahr nach der Auswanderung nur knapp jede Dritte tatsächlich erwerbstätig. Dieses Bild hält sich relativ konstant bis zu fünf Jahren nach der Auswanderung (S. 43). Dieser Missstand steht nicht zuletzt in Verbindung mit der Tatsache, dass in der Schweiz aktuell noch relativ wenige Brückenangebote für gut qualifizierte Personen mit Migrationshintergrund bestehen (Liebig, Kohls & Krause, 2012, S. 5). Weshalb sich diese Benachteiligung in besonderem Masse auf weibliche Personen auswirkt, ist für die Soziale Arbeit im Sinne der beiden Prinzipien Gerechtigkeit und Chancengleichheit von besonderem Interesse.

Ebenso weisen Fachorganisationen wie das Schweizerische Rote Kreuz [SRK] auf die Thematik hin, dass einem Grossteil der qualifizierten Migrantinnen und Migranten hierzulande die Ausübung des erlernten Berufes trotz langjähriger Arbeitserfahrung und einem ausgereiften Qualifikationsprofil meist verwehrt bleibt (Berthoud, 2012, S. 7). Den mehrschichtigen Fragestellungen rund um die Erwerbsaufnahme im Migrationskontext wurde laut Geisen und Ottersbach (2015) bis zum aktuellen Zeitpunkt zu wenig Aufmerksamkeit gewidmet. Deutlich festzustellen seien jedoch Sorgen der einheimischen Bevölkerung um die landeseigenen Arbeitsplätze, sowie Vorwürfe im Hinblick auf die ungerechtfertigte Nutzung von Vorteilen des Schweizer Sozialsystems. Die Autoren sprechen in diesem Zusammenhang von der Hartnäckigkeit solcher Vorurteile, von rassistischen Denkmustern und stigmatisierenden Verhaltensweisen (S. 9). Gleichzeitig erhöht sich in westlichen Arbeitsgesellschaften der Druck hinsichtlich der Nutzung ausländischer Potenziale in der Arbeitswelt (Geisen & Ottersbach, 2015). Im Vergleich zur früheren Berufsposition erfahren gut ausgebildete Migrantinnen und Migranten nach der Ankunft in der Schweiz meist einen Statusverlust; insbesondere dann, wenn die beantragte Gleichwertigkeitsprüfung negativ ausgefallen ist. Eine solche Abwertung ist nicht nur als Verlust für die unmittelbar betroffene Person zu verstehen, sondern bedeutet auch für den schweizerischen Arbeitsmarkt eine Wissensseinbusse (S. 7). Gemäss BFS betrug der Frauenanteil ohne Migrationshintergrund, welche über einen Bildungsabschluss auf Tertiärstufe verfügten im Jahr 2018 rund 26,9 % (BFS, 2019). Dahingegen betrug dieser Anteil bei Frauen mit Migrationshintergrund ganze 34,7 % (BFS, 2019). Inwiefern sich diese beiden Werte tatsächlich vergleichen lassen, ist im Anbetracht national differenter Schul- und Bildungssysteme fraglich. Gleichwohl ist festzuhalten, dass ein beachtlicher Anteil der Frauen mit Migrationshintergrund in der Schweiz über eine Tertiärausbildung verfügen. Betrachtet man die jeweiligen Voraussetzungen im Arbeitsmarkt, so befinden sich Frauen ohne Migrationshintergrund in 11,9 % der Fälle in einem Arbeitsverhältnis, für welches sie deutlich überqualifiziert sind (BFS, 2020e). Bei Migrantinnen steigt dieser Prozentsatz auf bis zu 22,2 % an. Rund jede fünfte Frau ausländischer Herkunft

sah sich 2019 in der Schweiz dazu gezwungen trotz ihrer Tertiärausbildung eine Anstellung unter ihrem Berufsniveau anzunehmen (BFS, 2020e). Um dieser Benachteiligung entgegenzuwirken, bietet das SRK eine Dienstleitung an, welche sich für die Anerkennung ausländischer Diplome im Gesundheitswesen einsetzt (S. 7). Haug (2006) zeigt auf, dass erwerbstätige Personen in der Schweiz, welche nicht aus den EU oder EFTA-Ländern stammen, besonders stark vom Phänomen *Brain Waste* betroffen sind (S. 14). Darunter werden Umstände bezeichnet, welche den Zugang zum Arbeitsmarkt für ausländische Personen im Vergleich zu einem Schweizer/einer Schweizerin mit einer gleichwertigen Qualifikation deutlich erschweren. Asylsuchende, Inhaber einer humanitären und befristeten Aufenthaltsbewilligung, sowie Sans-Papiers sind von *Brain Waste* besonders betroffen, da sie aufgrund ihres Aufenthaltsstatus tendenziell beschränkte Zugangschancen haben (S. 15).

Wo die berufliche Integration an Grenzen stösst, setzt die Soziale Arbeit an. Via Brückenangebote, Aus- und Weiterbildungen, Beschäftigungsprogrammen, sowie Nachqualifizierungsmassnahmen begleiten Sozialarbeitende die betroffenen Personen auf ihrem individuellen Weg (Geisen & Ottersbach, 2015, S. 9-10). Die Soziale Arbeit folgt gemäss ihrer Berufsethik dem Anspruch diejenigen Umstände zu fördern, welche für ihre Klientinnen und Klienten ein Mehr an Unabhängigkeit herbeiführen. Sozialarbeitende leisten einen gesellschaftlichen Beitrag, indem sie ihre Unterstützung insbesondere an Personen richtet, deren Zugang zu Ressourcen vorübergehend eingeschränkt ist (AvenirSocial, 2010, S. 7). Soziale Arbeit schaut hin, bleibt hartnäckig, reflektiert und macht auf Missstände und Handlungsbedarf aufmerksam. Folglich sind Fachkräfte der Sozialen Arbeit nicht nur beratend und begleitend im Prozess der beruflichen Integration tätig; sie sind ebenso mit dem gesellschaftlichen Amt beauftragt solche Minderheiten zu schützen und zu bestärken. Auf der Grundlage der vorangegangenen Ausführungen leiten die Verfasserinnen die nachfolgende Hauptfragestellung ab.

Was soll die Soziale Arbeit tun, um Migrantinnen aus Drittstaaten mit einem tertiären Bildungsabschluss im schweizerischen Arbeitsmarkt zu integrieren?

Um die ausgewählte Forschungsfrage umfassend beantworten zu können, werden im Rahmen dieser Bachelor-Thesis diverse Unterfragen abgehandelt:

- Welche Herausforderungen haben die betroffenen Migrantinnen in Bezug auf das Anerkennungsverfahren, sowie die Sprachkenntnisse?
- Wie gestaltet sich das Anerkennungsverfahren der Diplome von Migrantinnen aus Drittstaaten in der Schweiz?

- Welche Unterschiede lassen sich feststellen, betrachtet man den Zugang zum Arbeitsmarkt für ausländische Personen im Vergleich zur Arbeitsintegration bei Einheimischen?
- Welche Bedingungen führen zu einem *Brain Waste* auf den Schweizer Arbeitsmarkt?
- Welche Integrationsprogramme für (hoch-)qualifizierte Migrantinnen kennt die Schweiz und wie wird diese Zielgruppe von der Sozialen Arbeit konkret unterstützt?
- Werden die Kompetenzen der Migrantinnen auf dem Schweizer Arbeitsmarkt genutzt?

Die vorliegende Bachelor-Arbeit folgt dem übergeordneten Ziel, mögliche Chancen sowie Hürden für qualifizierte und hochqualifizierte Migrantinnen auf dem schweizerischen Arbeitsmarkt aufzuzeigen. Als Beitrag zur sozialarbeiterischen Praxis sollen bestehende Integrationsprozesse auf dieser Grundlage zur Optimierung angeregt werden.

1.3 Bearbeitung der Fragestellung

Diese wissenschaftliche Arbeit stützt sich vordergründig auf die bestehenden Fachliteraturbestände der übergeordneten Themengebiete *weibliche Migration, berufliche Integration von qualifizierten Arbeitnehmerinnen* und *Schweizer Arbeitsmarkt*. Die wissenschaftliche Aufbereitung ausgewählter Inhalte soll in einem ersten Schritt die thematische Ausgangslage konkretisieren. Dabei geht es um die Klärung der Frage, warum sich diese Thesis spezifisch auf qualifizierte Migrantinnen als Zielgruppe der Sozialen Arbeit fokussiert. Von Interesse ist hierbei ebenfalls, welche Besonderheiten bei der beruflichen Integration von Migrantinnen zu Tage treten und mit welchen Hürden die Betroffenen auf dem Schweizer Arbeitsmarkt konfrontiert sind. In diesem Zusammenhang werden in einem nächsten Arbeitsschritt relevante Daten zur Schweizer Gesetzgebung konsultiert, welche die rechtliche Stellung der migrierten Frauen in Bezug zum Arbeitsmarkt setzen. Ein besonderes Augenmerk gilt dabei den vorhandenen Angebotsstrukturen im beruflichen Integrationsprozess. Die Analyse beschränkt sich weitgehend auf die Eingliederungsmöglichkeiten der deutschsprachigen Schweiz.

Der zweite Teil der vorliegenden Arbeit wird anhand von mehreren halbstandardisierten Interviews strukturiert. Mit Hilfe eines ausgearbeiteten Leitfadens werden biographisch-problemorientierte Befragungen durchgeführt, welche die Erfahrungswerte betroffener Frauen eingehend erheben sollen. Die Erkenntnisse aus der Praxis werden genutzt, um gelingende Aspekte der Integrationsabläufe hervorzuheben und Entwicklungsbedarf offenzulegen. Im Zuge dessen sollen die Merkmale ausgearbeitet werden, welche die spezifische Rolle der

Sozialen Arbeit charakterisieren. Der sozialarbeiterische Auftrag wird dabei bewusst vom restlichen, interdisziplinären Netzwerk abgegrenzt. Die empirische Untersuchung plant insgesamt drei Leitfadenterviews mit direkt betroffenen Migrantinnen durchzuführen, welche in der Schweiz wohnhaft und erwerbstätig sind. Der ausgearbeitete Leitfaden folgt einer klaren Stringenz und gliedert sich in thematisch differente Rubriken. Diese sollen je unterschiedliche Facetten der Migrationserfahrung hervorheben, wie beispielsweise die Hürden im Berufsalltag, die emotionale Belastung oder die unmittelbaren Erfahrungen in Zusammenhang mit der Migration in die Schweiz. Nach der Durchführung der leitfadengestützten Befragungen erfolgt die Aufbereitung des Materials gemäss den Richtlinien der kommentierten Transkription nach Mayring (2016, S. 91-94). Detaillierte Informationen zum Erhebungsverfahren und den Auswertungskriterien sind dem empirischen Teil dieser Arbeit zu entnehmen. Diese Bachelor-Thesis soll letztlich aufzeigen, welchen Auftrag ausgebildete Sozialarbeitende im Prozess der beruflichen Integration von qualifizierten Migrantinnen wahrzunehmen haben. Für die Weiterentwicklung des professionellen Handelns ist ausserdem von Interesse, dass die Soziale Arbeit auch in Zukunft an der Etablierung innovativer Angebote zur nachhaltigen Integration mitwirken kann.

1.4 Einbettung in den Forschungsstand

Im Jahr 2019 wurde in der Schweiz bei insgesamt 38 % der Wohnbevölkerung ab 15 Jahren ein Migrationshintergrund verzeichnet (BFS, 2020a). Davon war zum Zeitpunkt der Erhebung rund ein Drittel der Personen im Besitz der Schweizer Staatsangehörigkeit (BFS, 2020b). Im selben Jahr wurden gesamthaft 14'269 Asylgesuche gestellt. Im Vergleich zum Vorjahr ist somit ein Rückgang von 6,5 % festzuhalten. Die Abnahme der Asylgesuche kann mit der rückläufigen Migration über das Mittelmeer und aufgrund des EU-Türkei-Abkommens erklärt werden (Staatssekretariat für Migration [SEM], 2020a; Europäischer Rat-Rat der Europäischen Union, 2016). Die Erwerbslosenquote in der Schweiz betrug 2019 gemäss dem internationalen Arbeitsamt [ILO] rund 4 %. Von den in der Schweiz wohnhaften Migrantinnen waren zum Zeitpunkt der Erhebung ganze 7,7 % erwerbslos. Von den Schweizerinnen gingen damals 2,7 % keiner Erwerbsarbeit nach (BFS, 2020c). Somit wird deutlich, dass die Erwerbslosenquote bei Migrantinnen beinahe dreimal höher liegt als bei Schweizerinnen. Im Vergleich dazu liegt der Anteil erwerbsloser Männer mit Migrationshintergrund bei bescheidenen 0,9 % (BFS, 2020c).

Für das Alltagsgeschehen in der Schweizer Gesellschaft nehmen Migrantinnen eine bedeutsame Rolle ein (Eidgenössische Migrationskommission [EKM], 2019a). Diese leisten

nämlich in verschiedenen Berufen einen wichtigen Beitrag und tragen zum Funktionieren unserer Nation bei (EKM, 2019b). Als Führungspersonen, als qualifizierte Fachkräfte, Firmengründerinnen und auch als Teil der Hilfskräfte leisten sie ihren Einsatz auf dem hiesigen Arbeitsmarkt (EKM, 2019b). Das negative Bild gegenüber Migrantinnen hielt sich über lange Zeit aufrecht (Riaño & Baghdadi, 2006; EKM, 2019b). Fraglich bleibt in dieser Hinsicht, ob sich diese Vorurteile jemals gänzlich abbauen lassen. Personen aus dem Ausland werden in der Grosszahl der Fälle als ungebildet oder minderqualifiziert bezeichnet. Ihre Migration wird als Mittel zum Zweck angesehen, um der Armut im Heimatland zu entfliehen (Riaño & Baghdadi, 2006, S. 1). Migrantinnen werden überdies verstärkt als Opfer von Ausbeutung wahrgenommen. Dabei gibt es relativ wenig Forschungsarbeiten, welche sich mit der Feminisierung der Migration und den geschlechtsspezifischen Rollenbildern in der Schweiz auseinandersetzen. Feminisierung der Migration bedeutet keinesfalls, dass sich ein Anstieg der Migrantinnen ereignet hat. Vielmehr hat dies zur Folge, dass ein Perspektivenwechsel in der Forschung und Politik stattgefunden hat, wodurch die Migrantinnen zunehmend in den Fokus der Betrachtung rücken (Riaño & Baghdadi, 2006; EKM, 2019a, S. 3). Daher ist es von fundamentaler Bedeutung künftig auch die Frauen, gleichermassen wie ihre Männer, als kompetente Protagonistinnen der Migration anzuerkennen (EKM, 2019a, S. 3)

Die Forschenden Riaño und Baghdadi (2006) haben sich der beruflichen Stellung der überqualifizierten Migrantinnen aus Drittstaaten auf dem Schweizer Arbeitsmarkt angenommen. Trotz den zunehmenden Einreisezahlen qualifizierter Migrantinnen wurden bislang wenig Forschungen in der Schweiz dazu durchgeführt (S. 2). Das Werk von Riaño und Baghdadi zeigt auf, dass ein Viertel der Befragten im Forschungszeitraum eine unbefristete Arbeitsstelle ergattern konnten, welche auch tatsächlich ihren Qualifikationen entsprach (S. 3). Ein Drittel der befragten Migrantinnen hatte keine Gelegenheit sich in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Der Rest der Befragungsteilnehmerinnen war damals in prekären Arbeitsverhältnissen beschäftigt. Nebst den Herausforderungen im Zusammenhang mit ihrer Qualifikation, der Arbeitserfahrung und den sprachlichen Kenntnissen sind diese Frauen ausserdem von Exklusion auf dem schweizerischen Arbeitsmarkt betroffen (EKM, 2019a, S. 8). Dabei werden die ausländischen Diplome selten anerkannt, wodurch die fachlichen und persönlichen Ressourcen von Drittstaatenangehörigen meist unterbewertet bleiben (Riaño & Baghdadi, 2006, S. 4). Weiter werden die qualifizierten Frauen aus Drittweltstaaten von den strukturellen Rahmenbedingungen, wie der beschränkten Anzahl Krippenplätze oder der herausfordernden Vereinbarkeit von Beruf und Familie eingeschränkt (S. 4). Aratnam (2012) veröffentlichte hierzu eine qualitative Studie über Hochqualifizierte mit Migrationshintergrund, die trotz ihres Bildungsstandes auf dem Schweizer Arbeitsmarkt von

Diskriminierungserfahrungen betroffen sind. Aus den Ergebnissen der Studie geht hervor, dass migrationsrechtliche Bestimmungen den Zugang zum Arbeitsmarkt spürbar erschweren (zit. nach Eidgenössische Kommission gegen Rassismus [EKR], 2012, S. 4-5). Weiter stossen die Betroffenen im Bewerbungsprozess vermehrt auf Ablehnung und Zurückweisung (S. 4-5). Zusätzlich erfahren Drittstaatenangehörige oder Personen mit dunkler Hautfarbe oftmals benachteiligende Arbeitsbedingungen und leiden unter dem jeweiligen Lohnniveau (S. 4-5). Die EKR koordiniert an staatlichen Institutionen und in der Zusammenarbeit mit den Schweizer Arbeitgebenden diverse Massnahmen zur Förderung der Diplomanerkennung und Durchführung von Brückenangeboten zur Nachqualifikation. Dadurch soll den Diskriminierungs- und Ausschlussmechanismen auf dem Arbeitsmarkt entgegengewirkt werden (zit. nach EKR, 2012, S. 5-7).

2 Theoretischer Bezugsrahmen

2.1 Migration

2.1.1 Definition

Migrationsbewegungen sind seit Anbeginn der Zeit feststellbar und haben sich im Laufe der Jahre zu einem Charakteristikum der Kulturgeschichte entwickelt (Han, 2016, S. 5). Die Bezeichnung Migration ist auf das lateinische Wort *migrare*, ferner auf den Begriff *migratio* zurückzuführen (S. 5). In die deutsche Sprache transferiert, bedeutet dies so viel wie wandern/wegziehen (S. 5). Han (2016, S. 5-6) differenziert dabei zwischen den Begriffen Immigration (Einwanderung) und Emigration (Auswanderung). Die Migrationsgründe sind vielfältig; sie reichen von der Familienzusammenführung bis hin zur Verfolgung bestimmter Karriereziele (zit. nach Kreutzer & Roth, 2006). Gemäss dem sozialwissenschaftlichen Verständnis geht eine Migration stets mit einem permanenten Wohnortswechsel einher (S. 5). Migrationsbewegungen werden gemäss sozialwissenschaftlicher Definition durch kulturelle, politische, wirtschaftliche, religiöse, demographische, ökologische, ethnische oder soziale Motive bedingt (Han, 2016, S. 7). Eine Wanderung Einzelner oder ganzer Personengruppen ist primär als Ausdruck einer Wechselwirkung zwischen den Strukturen einer Gesellschaft und den persönlichen Beweggründen der Individuen zu verstehen (S. 7). Migration ist als fortwährende Entwicklung zu begreifen, welche ihren Ursprung in der Vorbereitung nimmt, sich über die tatsächliche Migration hinweg erstreckt und letztlich (provisorisch) eingestellt wird. Dieser Vorgang zieht sich gemäss Han (2016) in der Regel über einen langen Zeitraum hinweg (S. 7). Verlegt eine Person ihren Wohnort in eine andere politische Gemeinde, welche sich dennoch innerhalb der nationalen Grenzen befindet, ist die Rede von Binnenmigration (S. 7). Wird der ständige Aufenthalt in ein anderes Land verschoben, so spricht man von internationaler oder grenzüberschreitender Migration (zit. nach Han, 2016, S. 8).

Im Jahr 2019 wiesen in der Schweiz etwa 38 % der ständigen Wohnbevölkerung ab dem Alter von 15 Jahren einen Migrationshintergrund auf. In Zahlen ausgedrückt bedeutet dies, dass dazumal insgesamt 2'722'000 Personen mit einem Migrationshintergrund in der Schweiz wohnhaft waren. Rund ein Drittel dieser Personenmenge besass einen Schweizer Pass (BFS, 2020b). An diesem Punkt stellt sich vorerst jedoch die Frage, was unter dem Begriff der Migration verstanden werden kann. Gemäss Bachmann (2014) gilt eine Person als Migrantin/als Migrant, wenn diese ihren Lebensmittelpunkt längerfristig an einen anderen Ort versetzten (S.43). Davon abzuleiten ist die Vermutung, dass migrierte Personen ihr Leben fortan in der auserwählten Destination bestreiten wollen. Aus der Perspektive einer Migrantin/eines Migranten kann dieser Wohnortswechsel als Strategie angesehen werden, um biografische, familiäre sowie ökonomische Zustände zu verbessern und Ziele zu verwirklichen

(S. 43). Aus der Sicht inländischer Unternehmen können Migrationsbewegungen als Transfer potentieller Arbeitskräfte verstanden werden (S. 43). Die Verfasserinnen dieser Bachelor-Thesis beziehen sich aus den Gründen einer geschlechterbezogenen Betrachtungsweise ausschliesslich auf Frauen, welche aus Drittstaaten in die Schweiz eingereist sind. Die Migrantinnen unterscheiden sich hinsichtlich ihrer Herkunft, dem Alter sowie dem Zivilstand. Allen gemeinsam ist jedoch der Besitz von mindestens einem Bildungsabschluss auf Tertiärstufe.

2.1.2 Schweizer Migrationspolitik

2.1.2.1 Hauptmotive der Migrationspolitik der Schweiz

Die Migrationspolitik der Schweiz zeigt über die Jahre auf, dass die politischen Massnahmen überwiegend zu Gunsten der Wirtschaft getroffen wurden und die humanitäre Hilfe an zweiter Stelle folgt. Auch das SEM positioniert den Wohlstand der Schweiz als Priorität, wohingegen die humanitäre Hilfe nachrangig beurteilt wird. Das Schlusslicht bildet von jeher die soziale und berufliche Integration in Verbindung mit dem Zusammenleben auf Schweizer Boden (SEM, 2019).

- Eine wünschenswerte Migrationspolitik folgt dem übergeordneten Ziel, den Wohlstand der Schweiz zu sichern und darüber hinaus zu fördern. Um dieses Ziel zu erreichen, benötigt die Schweiz Arbeitskräfte aus dem Ausland. Damit das Land das hohe Niveau beibehalten kann, können verschiedene Wirtschaftszweige, wie beispielsweise das Baugewerbe, das Gesundheitswesen sowie der Finanzplatz Schweiz nicht ohne ausländische Arbeitskräfte funktionieren (SEM, 2019).
- Als zweites Ziel wird die Gewährleistung des Schutzes von Verfolgten genannt. Die Schweiz kann dabei auf eine lange, humanitäre Tradition zurückblicken. Die Schweiz heisst jährlich eine Vielzahl von Personen willkommen, welche vor den kriegerischen Verhältnissen und der Verfolgung in ihrer Heimat flüchten mussten. Jedoch wird nicht auf alle Asylgesuche eingetreten.
- Drittens hat eine förderliche Migrationspolitik zum Ziel, dass sowohl Einheimische als auch Zugewanderte ihr Grundbedürfnis nach Sicherheit ausreichend stillen können, indem die Grundprinzipien, bestehend aus Respekt und Akzeptanz, im täglichen Miteinander gepflegt werden.

Die Migrationspolitik der Schweiz zeigt in ihrem Hauptmotiv, dass sie in erster Linie auf Gewinn, Wachstum und Ausdehnung der Märkte abzielt (zit. nach Schär & Bachmann, 2006,

S. 13). Auch wird die Arbeitskraft als Ware gehandhabt. Einerseits wird die Arbeitskraft als Ressource importiert und andererseits wird die Arbeitskraft bei Unverwertbarkeit wieder exportiert (S. 13). Diese Strategie zeichnet sich zum heutigen Zeitpunkt vor allem dadurch aus, dass eine Hierarchisierung der erwünschten und unerwünschten Migration zum Vorschein kommt (S. 13). Bei den erwünschten Migrantinnen und Migranten besteht die Vorstellung, dass eine kulturelle Nähe mit Personen aus EU- und/oder EFTA-Staatsangehörigen besteht (S. 13). Somit kristallisiert sich die wirtschaftliche Logik auch aus einer kulturellen Logik heraus (S. 13). Den Migrantinnen und Migranten aus den EU- und EFTA-Staaten wird kulturelle Nähe zu den schweizerischen Umgangsformen zugeschrieben. Auch wenn es durch die Regelung eine Selektion und Einschränkung von bestimmten Staaten gibt, ermöglicht es das AIG die Wirtschaft an vorderste Front zu stellen, indem gut qualifizierte Arbeitskräfte nach Bedarf zugelassen werden (S. 13). Jedoch setzt die Zuwanderungspolitik auch billige, flexible Arbeitskräfte ein. Dies vor allem in Branchen wie dem Gast- und Reinigungsgewerbe sowie dem Spital- und Heimwesen (S. 13-14).

2.1.2.2 Die Kategorien der Migrationspolitik in der Schweiz

Die Verfasserinnen erstellen nachfolgend entlang der gesetzlichen Grundlagen einen Überblick über die schweizerische Migrationspolitik. Die Ausführungen stützen sich zum einen auf das Personenfreizügigkeitsabkommen und weiter auf das AIG (Riaño & Wastl-Walter, 2006; SEM, 2021a; MME, 2019).

Das Freizügigkeitsabkommen [FZA] wurde am 21. Juni 1999 zwischen der Europäischen Union [EU] und der Schweiz unterzeichnet. Im Jahr 2002 trat das Personenfreizügigkeitsabkommen in Kraft und hält fest, dass Lebens- und Arbeitsbedingungen für EU-Staatsangehörige in der Schweiz vereinfacht werden. Das Freizügigkeitsrecht wird weiter durch die gegenseitige Anerkennung von Berufsdiplomen, dem Recht auf Immobilienerwerb und schliesslich durch die Koordination der Sozialversicherungssysteme ergänzt. Bei jeder EU-Erweiterungen wird das Personenfreizügigkeitsabkommen mit einem Zusatzprotokoll auf die neuen EU-Mitgliedstaaten ausgeweitet (Riaño & Wastl-Walter, 2006). Trotz des Eintritts von Kroatien im Jahr 2013 gelten besondere Übergangsbestimmungen mit arbeitsmarktlichen Beschränkungen seit 2017 (SEM, 2021a). Als Ergänzung zum Bundesgesetz über Aufenthalt und Niederlassung von Ausländern [ANAG] aus den 1930er Jahren wurde im Jahr 2006 das Bundesgesetz über Ausländerinnen und Ausländer [AuG] von der Schweizer Bevölkerung gutgeheissen. Mit diesem neuen Ausländergesetz werden Zulassungen zum Arbeitsmarkt für

Personen ausserhalb der EU und der EFTA-Staaten beschränkt. Die Migrantinnen und Migranten aus nicht EU/EFTA-Staaten sind der selektiven Zuwanderung unterworfen und weisen aufgrund ihrer Herkunft einen hierarchisierten aufenthaltsrechtlichen und arbeitsmarktlichen Anspruch auf (Efionayi-Mäder, 2019). Im Jahr 2019 wurde das AuG revidiert und in **AIG** (SR 142.20) umbenannt (MME, 2019). Durch die Revision soll die Integration von Migrantinnen und Migranten durch geeignete Massnahmen und positive Anreize verstärkt werden (MME, 2019). Im weiteren Verlauf dieser Thesis wird auf die Schweizer Integrationspolitik näher eingegangen. Das Personenfreizügigkeitsabkommen und das AIG bilden die zwei Rechtsbereiche des dualen Zulassungssystems. Dieses wird auch als Zwei-Kreise-Modell bezeichnet. Die Migrantinnen und Migranten aus Drittstaaten sind gegenüber EU- oder EFTA-Staaten schlechter gestellt und sind der selektiven Zuwanderung unterworfen (Riaño & Wastl-Walter, 2006, S.12; MME, 2019).

Das **Asylgesetz** [AsylG] (SR 142.31) bezieht sich dagegen auf Migrantinnen und Migranten, die in ihren Herkunftsländern oder im Land, in dem diese zuletzt wohnhaft waren, wegen ihrer Rasse, Religion, Nationalität, Zugehörigkeit einer bestimmten Gruppe oder politischen Anschauungen gefährdet sind und in der Schweiz Schutz suchen. Die Schweiz kommt mit dieser Gesetzgebung den völkerrechtlichen Verpflichtungen nach. In dieser Gesetzgebung werden für diese Migrantinnen und Migranten Aufenthaltsbestimmungen, Zugang zum Arbeitsmarkt und die sozialen Rechte geregelt. Diese Zulassung und Aufenthaltsregelungen sind dabei zweckgebunden, das heisst, es muss eine Schutzbedürftigkeit bestehen und die Rückschaffung ist in absehbarer Zeit ausgeschlossen (Efionayi-Mäder, 2019; Riaño & Wastl-Walter, 2006).

2.1.2.3 Übersicht über die verschiedenen Aufenthaltsbewilligungen

Für ein besseres Verständnis der verschiedenen Ausweise für Migrantinnen und Migranten wird, wird nachfolgend eine kurzgehaltene Definition der verschiedenen, in der Schweiz vorliegenden Aufenthaltsbewilligungen der migrierten Personen aus Drittstaaten gegeben (Ch.ch, n.d.; Kanton Bern, 2020; SEM, 2021b; SEM, 2020c; SEM, 2019a; SEM, 2015).

- **Ausweis B: Anerkannte Flüchtlinge** erhalten eine Aufenthaltsbewilligung B, welche auf ein Jahr beschränkt ist und verlängert werden kann. Jedoch kann eine Verlängerung verweigert werden, wenn dazu wichtige Gründe vorliegen. Nach einem zehnjährigen Aufenthalt in der Schweiz erhalten die Personen eine **unbefristete Niederlassungsbewilligung C**. Wenn eine Integration erfolgreich ist, kann ein Gesuch für den Ausweis C eingereicht werden. Anerkannte Flüchtlinge haben in der Regel

freien Zugang zum Arbeitsmarkt und sind in dieser Hinsicht keinerlei Beschränkungen ausgesetzt.

- **Ausweis Ci:** Die Aufenthaltsbewilligung mit Erwerbstätigkeit ist für Familienangehörige, das heisst für Ehegatten und Kinder bis zum Erreichen des 25. Altersjahres, von Beamten intergouvernementaler Organisationen und für Mitglieder von ausländischen Vertretungen vorgesehen. Diese Bewilligung ist von der Dauer der Tätigkeit der erwerbstätigen Person abhängig.
- **Ausweis G:** Die Grenzgängerbewilligung gilt für Personen mit Wohnsitz im Ausland oder in den benachbarten Grenzzonen. Diese müssen mindestens einmal in der Woche an ihren ausländischen Aufenthaltsort zurückkehren. Diese Bewilligung kann nur erteilt werden, wenn die Person im Nachbarstaat über ein dauerhaftes Anwesenheitsrecht verfügt und mindestens seit sechs Monaten in der Grenzzone wohnhaft ist. Die erstmalige Grenzgängerbewilligung wird mit einer Gültigkeit von einem Jahr ausgestellt und diese gilt nur für die Grenzzone desjenigen Kantons, in dem die Bewilligung erteilt worden ist. Eine Änderung der selbstständigen oder unselbstständigen Erwerbstätigkeit unterliegt einer Bewilligungspflicht.
- **Ausweis F:** Es werden F-FL und F-VA unterschieden. **Vorläufig aufgenommene (F-FL)** werden in der Schweiz als Flüchtlinge anerkannt. Es können auch Personen diesen Status erlangen, wenn diese für asylunwürdig erachtet werden. Dies zum Beispiel dann, wenn trotz Wegweisungsgründen aufgrund eines begangenen Verbrechens, die Ausweisung in das Herkunftsland dennoch unmöglich erscheint (SEM, 2015, S. 4). **Vorläufig Aufgenommene (F-VA)** sind Flüchtlinge, die einen ablehnenden Asylentscheid erhalten haben, bei denen aber eine Rückführung in ihre Herkunftsländer nicht umgesetzt werden kann. Dieser Ausweis kann für 12 Monate verfügt werden und vom Aufenthaltskanton um weitere 12 Monate verlängert werden. Diese Personen sind berechtigt, in der Schweiz eine Erwerbstätigkeit auszuüben. Eine einfache Meldung durch die Arbeitgebenden an die Aufenthaltskantone genügt. Für eine spätere Erteilung einer **Aufenthaltsbewilligung (Ausweis B)** werden für diejenigen Personen, die sich bereits länger als fünf Jahre in der Schweiz aufhalten, die Integration, die familiären Verhältnisse und die Zumutbarkeit einer Rückkehr in ihre Herkunftsländer gemäss Art. 84 Abs. 5 AIG geprüft.
- **Ausweis N:** Asylsuchende sind Personen, die ein Asylgesuch in der Schweiz gestellt haben und sich mitten im Asylverfahren befinden. Für die Dauer des Verfahrens

können diese Personen über einen bestimmten Zeitraum ein Anwesenheitsrecht in der Schweiz erwirken. Unter bestimmten Umständen kann ihnen unselbstständige Erwerbstätigkeit genehmigt werden.

- **Ausweis S:** Schutzbedürftige Personen sind mit diesem Ausweis berechtigt, vorläufig in der Schweiz zu bleiben, jedoch können sie weder die Landesgrenze übertreten noch zu einem späteren Zeitpunkt zurückkehren. Aus diesem Ausweis kann kein Anwesenheitsrecht abgeleitet werden. Bei jedem Stelleneintritt und/oder Stellenaustritt muss beim Kanton die Bewilligungen eingeholt werden. Weiter sind diese Personen verpflichtet, ihren Ausweis gegenüber den Arbeitgebenden vorzulegen. Bei Adressänderung müssen die Personen innerhalb von acht Tagen eine Meldung veranlassen und für die Erneuerung zwei Wochen vor Ablauf der Gültigkeitsdauer unaufgefordert den Ausweis vorweisen.

Die verschiedenen Ausweise der migrierten Personen aus Drittstaaten bieten für gewisse Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern Anlass zur Ungewissheit, da sie der raschen Personalrekrutierung eine sorgfältige Informationsbeschaffung vorziehen müssen. Dabei können Bedenken entstehen, die sich auf den temporären Verbleib der ausländischen Angestellten beziehen, da diese grundsätzlich bereits nach einem Jahr Aufenthalt in der Schweiz zur Rückkehr in das Herkunftsland angewiesen werden könnten. Dies selbstverständlich nur unter der Voraussetzung, dass die Rückreise als zumutbar eingestuft werden kann und im Zielland nicht von Verfolgung ausgegangen wird (SEM, 2015).

2.1.2.4 Flucht und Arbeitsmarkt

Gemäss Schweizer Recht ist es Asylgesuchstellenden während der ersten drei Monate nach der Einrechnung des Gesuchs untersagt eine Erwerbstätigkeit aufzunehmen (Tsandev & Salzmann, 2019, S. 252). Diese Aussage stützt sich auf Art. 10 des AIG (SR 142.20) sowie auf die Ausführungen in Artikel 43 des AsylG vom 26. Juni 1998 (SR 142.31).

Des Weiteren definiert Art. 61 Abs. 1 AsylG den Zeitpunkt der Erlaubnis zur Erwerbsaufnahme. Diese gilt für Personen, welchen das Asyl in der Schweiz gewährt wurde oder welche andernfalls als Flüchtling vorläufig aufgenommen werden. Absatz 3 hält fest, dass anerkannte Flüchtlinge, welche im Besitz einer Niederlassungsbewilligung sind, in jedem beliebigen Kanton der Schweiz eine Erwerbsarbeit antreten dürfen. Im Gegensatz dazu können vorläufig aufgenommene Flüchtlinge gemäss Art. 61 Abs. 2 AsylG einen Stellen- und/oder Branchenwechsel über Kantonsgrenzen hinweg nur auf Bewilligung hin erwirken, wobei ein

Kantonswechsel stets einer nachvollziehbaren Begründung bedarf (Tsandev & Salzmann, 2019, S. 252). Einen triftigen Grund für einen Kantons- inklusive Stellenwechsel liefert beispielsweise eine Familienzusammenführung (Tsandev & Salzmann, 2019, S. 252). Diese kantonale Mobilitätsbeschränkung zeigt, dass der Arbeitsmarktzugang für Migrantinnen und Migranten von zusätzlichen Hürden durchzogen ist.

Am 31. Dezember 2017 wurde die Sonderabgabepflicht auf Erwerbseinkommen für das Folgejahr abgeschafft (SEM, 2020b). Bis zu diesem Zeitpunkt waren Asylsuchende sowie vorläufig Aufgenommene dazu verpflichtet eine sogenannte Sondersteuer abzugeben, welche gemäss Art. 86 Abs. 1 AsylG zur Deckung der staatlichen Gesamtkosten aufzuwenden war. Abs. 1 von Art. 85 AsylG regelt die Rückerstattungspflicht von Sozialhilfe-, Nothilfe-, Ausreise- und Vollzugskosten sowie der Auslagen im Rahmen eines Rechtsmittelverfahren, soweit dies den Betroffenen zuzumuten ist.

Mit den Änderungen per 01. Januar 2018 werden lediglich vorhandene Vermögenswerte mit einer Sonderabgabepflicht belastet. Dem Staatssekretariat für Migration kann entnommen werden, dass diese Regelung für asylsuchende Personen (Ausweis N), für vorläufig Aufgenommene (Ausweis F) sowie für Schutzbedürftige ohne Aufenthaltsbewilligung (Ausweis S) gilt (SEM, 2020b, S. 3). Die Abschaffung der Sonderabgabepflicht erleichtert der betroffenen Personengruppe das Generieren von Einkommen. Ein Vermögensaufbau gestaltet sich jedoch nach wie vor schwierig, da dieser unmittelbar von der Sonderabgabe betroffen war.

Vor der Gesetzesänderung im Jahr 2018 kam es für Asylsuchende, vorläufig Aufgenommene und Schutzbedürftige zur Pflichtbefreiung, wenn einer der nachfolgenden Voraussetzungen erfüllt wurde (SEM, 2020b, S. 4).

- Der Maximalbetrag im Umfang von Fr. 15'000.- pro Person ist erreicht.
- Asylsuchenden haben die maximale Dauer von zehn Jahren nach der ersten Erwerbsaufnahme erreicht (Ausweis N),
- Die Befreiung erfolgt bei vorläufig Aufgenommenen frühestens drei Jahre nach der vorläufigen Aufnahme, beziehungsweise spätestens nach sieben Jahren nach der Einreise (Ausweis F).
- Es besteht die Anerkennung der Flüchtlingseigenschaft.
- Es besteht Anspruch auf die Erteilung einer kantonalen Aufenthaltsbewilligung (Ausweis B).
- Eine endgültige Ausreise steht bevor.

- Die Befreiung bei Schutzbedürftigen erfolgt, sobald diese einen Anspruch auf eine Aufenthaltsbewilligung (Ausweis B) haben.

2.2 Feminisierung der Migration

2.2.1 Forschungsarbeit zur Feminisierung in der Migration

Die Forschungsarbeiten zur Migrationsentwicklung haben sich unabhängig von denen der Frauen- und Geschlechterforschung ausgebildet. Von daher existiert zum heutigen Zeitpunkt wenig empirisches Material, welches die beiden Forschungsgegenstände miteinander vereint (Hausbacher, Klaus, Poole, Schmutzbacher & Brandl, 2012, S. 7). Die zitierten Autoren betonen, dass weder das Geschlecht noch die Herkunft als schicksalhaft herbeigeführt angesehen werden kann (S. 8). Stattdessen sind die beiden Grössen ein Produkt sich wiederholender Abfolge von Fremd- und Selbstzuschreibungen (zit. nach Hausbacher et al., 2012, S. 8). Ist die Rede vom Geschlecht, so ist damit im klassischen Sinn die Zugehörigkeit zu einer der beiden Genus-Kategorien gemeint, welche sich in *männlich* und *weiblich* gliedern (Han, 2003, S. 12). Gemäss Westphal (2004) wurden Migrationsdebatten über einen langen Zeitraum hinweg von der Geschlechterzugehörigkeit abgekoppelt betrachtet (S. 1). Ein Blick aus der Perspektive der Geschlechterforschung zeigt jedoch, dass Migrationsprozesse durchaus mit geschlechtsspezifischen Merkmalen in Verbindung gebracht werden können (Kannengiesser, 2009, S. 24). Als Beispiel nennen sie die Mehrzahl an männlichen Geflüchteten, die eine gefährliche Reise von Afrika nach Europa auf sich nehmen. Dahingegen sind im europäischen Raum überwiegend weibliche Migrantinnen tätig, welche ihre Arbeitskraft dem Gesundheits- und Haushaltssektor zur Verfügung stellen. Ihre Familien mussten die Frauen im Heimatland meist zurücklassen (Kannengiesser, 2009, S. 24). Han (2003) bezeichnet die Geschlechterzugehörigkeit überdies als zentrale Determinante weiblicher Migrationsprozesse. Erst durch die Angliederung an das weibliche Geschlecht entfalten Faktoren wie beispielsweise die Ethnie, der sozioökonomische Status sowie unterdrückende Anstellungsverhältnisse eine benachteiligende Wirkung (S. 12).

In der Zwischenzeit hat dies die Wahrnehmung der weiblichen Migration grundlegend in der Öffentlichkeit und auch in der Forschung geändert (Schnegg, 2014, S. 13). Zum heutigen Zeitpunkt wird sogar von der Feminisierung der Migration gesprochen, da in der Forschung und in der Politik ein Perspektivenwechsel stattgefunden hat (EKM, 2019a; Schnegg, 2014). Die Migration wird aus einer Geschlechterperspektive untersucht und zeigt anhand der Forschung die Bedeutung von Geschlecht in der Migration und für die Migration auf (Schnegg, 2014, S. 12). Weiter beschäftigen sich Forschungsarbeiten mit den jeweiligen

Lebensumständen, in denen sich die Migrantinnen befinden (S. 12). Die Zahlen der United Nations [UN] zur Situation geflüchteter Frauen zeigen auf, dass Frauen in einem ähnlichen Umfang immigrieren wie das andere Geschlecht (Schneegg, 2014; UN, 2019). Die Migrantinnen haben andere Migrationsbiografien, Migrationsgründe und Migrationserfahrungen im Vergleich zu den geflüchteten Männern (Schneegg, 2014, S. 12). Wie die männliche Migration unterliegen auch die Migrationsbewegungen durch Frauen dem historischen Wandel und passen sich von jeher den sozialen, politischen und ökonomischen Rahmenbedingungen an (S. 12-13).

Unter dem Begriff der Feminisierung der Migration ist gemäss Granato die Verweiblichung von Wanderungs- und Eingliederungsprozessen zu verstehen (Granato, 2004, S. 2). Morokvasic (2009) ist der Ansicht, dass sich dieses Feminisierungsphänomen im internationalen Raum bemerkbar macht (S. 29) und von daher als ein weltweiter Prozess betrachtet werden kann (Granato, 2004, S. 2). Insbesondere sei dieser Frauenzuwachs in Branchen feststellbar, welche den Migrantinnen hauptsächlich temporäre Anstellungsverhältnisse bieten oder sich stark an der aktuellen Nachfrage ausrichten (Westphal, 2004, S. 1). Der Verweis zur Nachfrageorientierung zeigt, dass nebst dem individuellen Entscheid zu migrieren auch die strukturellen Gegebenheiten auf den internationalen Arbeitsmärkten ihren Einfluss auf die Migrationsbewegungen nehmen, indem sie bestimmte Personengruppen nachfragen (Westphal, S. 2004, S. 4). Migration gilt heutzutage als ein fester Bestandteil einer globalisierten Welt, der aus der gesellschaftlichen Realität kaum noch weg zu denken ist (Schneegg, 2014, S. 11). Im Jahr 2019 befanden sich laut UN 271'642'105 Personen auf der Flucht (UN, 2019). Davon waren 141'488'004 Männer und 130'154'101 Frauen von den Flüchtlingen (UN, 2019). Die Hälfte der Immigrierten sind Frauen (UNHCR, 2019; UN, 2019; Schneegg, 2014). Feminisierung der Migration hat einen doppelten Sinn und dies ist im Hinblick auf die Wanderungs- und die Eingliederungsprozesse (Granato, 2004, S. 2). Die Feminisierung der Migration begründet Spindler (2011) in drei Feldern, da die Migrantinnen nicht mehr ausschliesslich als Ehefrauen männlicher Migranten betrachtet werden, sondern als eigenständige Biografinnen von Migration, Arbeiterinnen, Initiatorinnen von Familienwanderung, Protagonistinnen der Wanderung (zit. nach Spindler, 2011, S. 173). Die erwähnte Einteilung nach Spindler (2011) gestaltet sich wie nachfolgend beschrieben:

- Erstens hat sich der Blickwinkel in der feministischen Migrationsforschung verändert.
- Zweitens thematisieren Migrantinnen ihre Belange selbst. Die Migrantinnen fordern ein und wollen gehört werden.

- Auf dem globalen Arbeitsmarkt besteht eine erhöhte Nachfrage an weiblichen Arbeitskräften. Dies wiederum könnte zu einer Zunahme von feminisierten Arbeitsverhältnissen führen. Die von den migrierten Frauen ausgeführten Arbeiten bewegen sich gehäuft innerhalb prekärer Arbeitsverhältnisse. Die Rede ist dabei von Unterbezahlung, Ausbeutung, unsicheren sowie arbeitsintensiven Anstellungsverhältnissen.

Die Migrationsmuster von den Migrantinnen sind ebenso vielfältig wie die der Männer (Spindler, 2011, S. 174). Die Differenzen sind auf Unterschiede zwischen den Herkunftsdestinationen und den Migrationsgeschichten zurückzuführen. Ebenso spielt diesbezüglich die Dauer des bisherigen Aufenthaltes in der Schweiz eine Rolle (S. 174). Diese ist nachvollziehbarerweise vom jeweiligen Arbeitsverhältnis abhängig, welches in befristeter oder unbefristeter Arbeitsmigration enden kann. Selbstverständlich migrieren Frauen nicht ausschliesslich zwecks Arbeitsaufnahme, denn nebst der genannten Form sind weitere Migrationsgründe wie beispielsweise Flucht, Heirat oder Frauenhandel bekannt (Treibel, 2009, S. 106). Diese werden im Rahmen dieser Thesis aus Kapazitätsgründen und aufgrund mangelnder Relevanz zur Fragestellung nicht näher behandelt. Spindler (2011) betont in diesem Zusammenhang, dass die "Übergänge von formeller und informeller, legaler und illegaler, erzwungener und freiwilliger Migration" kaum voneinander abzugrenzen sind und meist in einem fließenden Prozess ineinander übergehe (zit. nach Spindler, 2011, S. 174). Moderne Konzepte aus der Migrationsforschung sind dabei diese individuelle Entscheidungsebene mit den sozialpolitischen Bedingungen auf der Makroebene in Verbindung zu setzen, um die Zusammenhänge von Migration in ihrer Gänze zu erfassen (S. 4). Eine Migration kann der Frau zu einem Mehr an Emanzipation verhelfen, kann sie bestärken und vorantreiben. Gleichermassen kann der Entscheid in ein anderes Land auszureisen zu einem Abstieg des Lebensstandards führen, Erfahrungen der Diskriminierung hervorrufen oder im schlimmsten Fall eine Abhängigkeit vom Ehemann und familiären Umfeld erzeugen, beziehungsweise verstärken (Westphal, 2004, S. 4). Kann die Frau durch ihre Migration einen Zusatz an Bewegungsfreiheit erlangen, so kann dies einen nachhaltig positiven Effekt auf ihre sozialen Beziehungen ausüben, welche langfristig betrachtet zu einer Verbesserung ihrer Lebenslage sowie ihrer familiären Verhältnisse beitragen (S. 4). In einer Zeit, in der gesellschaftlich tief verankerte Geschlechterbilder mit spezifischen Erwartungshaltungen vermehrt hinterfragt werden, sind auch Migrantinnen gefordert sich in ihrer Rolle neu zu identifizieren (S. 4). Geschlecht und Bildung beeinflussen einander gleichermassen und erzielen durch diese Wechselwirkung einen Effekt auf den jeweiligen Migrationsprozess (Spindler, 2011, S. 176). In vielen der Herkunftsländer, aus welchen die

migrierten Personen stammen, bestehen bereits diskriminierende Strukturen, welche den Bildungszugang für Frauen einschränken. Dadurch wird deren Bildungsbiografie in den meisten Fällen negativ beeinflusst (S. 176). Dies führt wiederum dazu, dass Frauen in ihren Herkunftsländern im Vergleich zu ihren männlichen Kollegen tendenziell eine niedrigere Berufsqualifikation erlangen (S. 176). Eine hochstehende Qualifikation ist ihrerseits jedoch notwendig, um als zugewanderte Person auf dem fremden Arbeitsmarkt bestehen zu können. Die inländische Zuwanderungspolitik schafft dabei Rahmenbedingungen, wodurch qualifizierte Arbeitskräfte tendenziell bevorzugt werden (S. 176). Einmal im Zielland angekommen erfahren vor allem hochqualifizierte Frauen meist eine Disqualifikation von beachtlichem Ausmass (zit. nach Spindler, 2011, S. 176). Dieser Umstand kann oft auf eine geschlechterspezifische Konnotation der Berufsqualifikationen zurückgeführt werden (S. 176). Während dem Finanzbereich sowie dem IT-Sektor vermehrt hochqualifizierte Eigenschaften zugesprochen werden, sind Berufe innerhalb des Bildungssektors mehrheitlich mit weiblichen Wesensmerkmalen bestückt. Angehörige der betroffenen Berufsgruppen gelten von jeher tendenziell als semiqualfiziert (S. 176).

2.2.2 Geschlechtsspezifische Aspekte in der Migrationspolitik

Gemäss Schär und Bachmann (2006) sind Frauen aus Drittstaaten im Gegensatz zu Männern gleicher Herkunft aufgrund kulturell festgeschriebener Rollbilder beruflich tendenziell schlechter gestellt (S. 16). Dies kann zu einem ungleichen Zugang zu formaler Bildung und schliesslich zu ungleichen Karrierechancen führen (zit. nach Schär & Bachmann, 2006, S. 16). Ein weiteres geschlechtsspezifisches Element im AIG zeigt die Definition der Erwerbstätigkeit in Art. 11 Abs. 2 AIG auf. Als Erwerbstätigkeit gilt jede Tätigkeit, die üblicherweise gegen Entgelt aus unselbstständig oder selbständiger Tätigkeit hervorgeht. Dies ist gemäss der zitierten Rechtsgrundlage selbst dann der Fall, wenn diese unentgeltlich erfolgt. Die geschlechtsspezifische Bedeutung dieser Formulierung in der Gesetzgebung liegt darin, dass sich legale sowohl auch illegale Migrantinnen in einem prekären Arbeitsverhältnis im Bereich der Haus- und Familienarbeit befinden können, wobei ihre erbrachten Leistungen gegen Kost und Logis entschädigt werden können (zit. nach Schär & Bachmann, 2006, S. 17). In Art. 11 Abs. 3 AIG wird die Definition der Erwerbstätigkeit erweitert, indem bei unselbständiger Erwerbstätigkeit die Bewilligung von der Arbeitgeberin oder vom Arbeitgeber zu beantragen ist.

Ein nicht an die Erwerbsarbeit gebundener Aufenthalt stellt der Familiennachzug dar (Schär & Bachmann, 2006, S. 17). Dieser erfolgt gemäss Art. 42 bis Art. 45 AIG durch die Ehe oder eine

eingetragene Partnerschaft mit einer Person in Besitz der schweizerischen Staatsbürgerschaft, mit einer Niederlassungsbewilligung, einer Aufenthaltsbewilligung oder mit einer Kurzaufenthaltsbewilligung. Die ausländischen Ehegattinnen oder Ehegatten haben dabei Anspruch auf die Niederlassungsbewilligung (Ausweis C), wenn ein ordnungsgemässer und ununterbrochener Aufenthalt von fünf Jahren besteht und die Integrationskriterien nach 58a AIG erfüllt sind (vgl. Art. 42 Abs. 3; Art. 43 Abs. 4 AIG). Die Verlängerung des Ausweises kann gemäss Art. 49 AIG bei binationalen Ehepaaren oder bei niedergelassenen Ehepaaren verweigert werden, wenn diese nicht mehr in einer gemeinsamen Wohnung leben und dafür keine wichtigen Gründe geltend gemacht werden können (Schär & Bachmann, 2006, S. 17). Jedoch wird durch diese Gesetzgebung die arbeitsmarktliche Realität nicht beachtet, welche darin besteht, dass aufgrund der Arbeitsplätze kein gemeinsamer Haushalt gegründet werden kann und die Option einer Wohnung für jeden Ehegatten als eine mögliche Lösung in Betracht zu ziehen ist (S. 18). Weiter stellt die genannte Anforderung an einen gemeinsamen Haushalt einen Eingriff in die Privatsphäre der Betroffenen dar, indem sie die Voraussetzungen für das Zusammenleben binationaler Paare massgebend mitbestimmt und bezugnehmend auf das räumliche Miteinander gar einen Entzug des Ausweises erwirken kann (S. 18). Indes kristallisieren sich aus der Gesetzgebung nach Art. 49 AIG in Bezug auf Frauen geschlechtsspezifische Konsequenzen heraus. Migrantinnen, die während der ersten drei Jahre nach ihrer Ankunft in der Schweiz häusliche Gewalt erfahren, können unter Umständen davor zurückschrecken die Handlungen des Partners polizeilich zu verzeigen, da ihr Aufenthaltsrecht in einem hohen Mass von dieser Person abhängt (Schär & Bachmann, 2006, S. 18). Gemäss Art. 50 Abs. 1 litera b AIG haben diese Frauen im Fall einer Auflösung der Ehegemeinschaft Anrecht auf Erteilung und Erweiterung der Aufenthaltsbewilligung in der Schweiz, wenn wichtige persönliche Gründe dafür vorliegen. Als relevante persönliche Gründe führt Art. 50 Abs. 2 AIG explizit aus, wenn die Betroffene Opfer ehelicher Gewalt wurde, der Ehe zum Zeitpunkt der Schliessung nicht aus freien Stücken zugestimmt hat oder wenn die soziale Wiedereingliederung in die Herkunftsregion eine starke persönliche Gefährdung nach sich ziehen würde. Die Kernessenz dieser Bestimmung hat zur Folge, dass Gewaltandrohungen gegenüber Frauen im häuslichen Kontext für den Aufenthaltsanspruch nicht von Bedeutung zu sein scheinen, da diese an das Eintreten gewaltvoller Handlungen gekoppelt ist (S. 18). Die vorgängig erwähnten geschlechtsspezifischen Aspekte können insbesondere im Falle eines Familiennachzuges ein Abhängigkeitsverhältnis ausländischer Frauen gegenüber ihren Ehemännern erzeugen, da deren Aufenthaltsanspruch die Fortsetzung der Ehegemeinschaft voraussetzt (S. 18).

Im Anschluss an diese knappgehaltene Einführung in die Feminisierungstendenzen innerhalb der Migrationsforschung und der Migrationspolitik, folgt weiter eine theoretische Verortung der getroffenen Aussagen. Zu diesem Anlass wird der Ansatz der Intersektionalität vorgestellt.

2.3 Intersektionalität

“Intersektionalität hilft, ein komplexes Problem zu entwirren. Gleichzeitig zeigt es die Komplexität des Problems” (Bronner & Paulus, 2017, S. 14).

Die vorangegangene Aussage lässt bereits unmissverständlich eine Doppelfunktion des Analyseinstrumentes erahnen. Nach einem kurzgehaltenen historischen Abriss folgt im Anschluss die Darstellung des erwähnten Ansatzes.

2.3.1 Historischer Kontext

Im Jahre 1989 wurde der Begriff Intersektionalität von der afroamerikanischen Juristin Kimberlé W. Crenshaw entwickelt (zit. nach Lenz, 2010, S. 158). Die Intersektionalität versucht das Wechselverhältnis von Geschlecht, Klasse oder Rasse zu erfassen (S. 158). Das englische Wort *intersection* wird in der deutschen Sprache als Strassenkreuzung verstanden (S. 158). Mit der Wahl der Begrifflichkeit folgte Crenshaw dem Ziel multiple Ursachen, welche zur Entstehung von Diskriminierungen und sozialen Ungleichheiten beitragen, bildlich zu veranschaulichen (S. 158-159). Innerhalb dieses Diskurses herrschen die Argumente vor, dass Frauen dunkler Hautfarbe sowohl in der feministischen Theorie als auch innerhalb von antirassistischen politischen Debatten als marginalisierte Personengruppe wahrgenommen werden (Crenshaw, 2013, S. 36). Mehrfachdiskriminierung sei gemäss der Begründerin wesentlich mehr als nur die Summe aus Rassismus und Sexismus (S. 36-37). Dieser Umstand sei bei einem Analyseverfahren unter dem Gesichtspunkt entsprechend zu beachten (S. 36-37). Ferner weist Crenshaw darauf hin, dass sich die Erfahrungen dunkelhäutiger Frauen von jenen der weiblichen Referenzgruppe mit heller Hautfarbe im Wesentlichen kaum unterscheiden. Die Initiatorin beteuert überdies, dass sich hinsichtlich diskriminierender Handlungen auch im Vergleich zu dunkelhäutigen Männern nahezu keine Unterschiede feststellen liessen. Hingegen seien schwarze Frauen jedoch zweifelsfrei einer doppelten Diskriminierung ausgesetzt, welche aus der Gleichzeitigkeit ihrer Rassen- und Geschlechtszugehörigkeit resultiere (S. 41).

Bevor sich der Begriff Intersektionalität als eigenständige Bezeichnung herauskristallisierte, kam es zu Debatten und kritischen Stimmen, welche angelehnt an die angloamerikanische

Black Feminism und *Critical Race Theory* unter dem Deckmantel der ethnozentrierten Frauenbewegung ausgetragen wurden (Riegel, 2016, S. 42). Riegel behauptet in diesem Zusammenhang, der Frauenbewegung habe es zum damaligen Zeitpunkt an Bewusstsein gefehlt, welches die Bevölkerung für die Konsequenzen der vorherrschenden Klassenordnung sowie hinsichtlich rassistisch motivierter Aktionen sensitiviert. Hinzu kam eine vollkommene Blindheit für Fragestellungen, welche sich auf die Differenz unter den Geschlechtern beziehen (Riegel, 2016, S. 42). In der Folge liess die Frauenbewegung das Zusammenspiel von Herrschafts- und Machtverhältnissen und Differenz- und Unterdrückungsverhältnissen vollkommen aussen vor (S. 42).

Die eingangs geschilderte Diskussion über die Mehrfachbenachteiligung dunkelhäutiger Frauen wurde zu einem späteren Zeitpunkt von Amerika aus auch im deutschsprachigen Raum geführt und überwiegend durch feministisch motivierte Personen dunkler Hautfarbe vertreten (S.42). Schliesslich fand die Thematik Beachtung in der Frauen- und Geschlechterforschung (S. 42).

2.3.2 Intersektionalität als Ansatz

Dieser Theoriestrang wird in der wissenschaftlichen Literatur vielseitig, teils different, umschrieben. Gemäss Kannengiesser (2009, S. 25) versucht die Perspektive der Intersektionalität das Zusammenspiel unterschiedlicher sozio-kultureller Kategorien zu erklären. Im gleichen Zug wird das Kategoriengefüge hinsichtlich vorhandener Machtstrukturen untersucht, welche ihrerseits Abhängigkeitsverhältnisse, Benachteiligung sowie Unterdrückung hervorbringen können. Die Anzahl der Kategorien ist dabei unlimitiert; die Auswahl je nach Forschungsgegenstand zu treffen (Kannengiesser, 2009, S. 32). Als fundamentale soziale Strukturkategorien bezeichnet Lenz (2009) insbesondere die Klassenzugehörigkeit, das Geschlecht sowie Migration (S. 54). Degele (2008) verweist hierbei auf die Tatsache, dass die sozio-kulturellen Kategorien der Intersektionalität stets miteinander verwoben sind und miteinander in einer Wechselbeziehung stehen. In diesem Sinnen können sie einander sowohl intensivieren, begrenzen als auch Mutationen erzeugen (S. 142). Davon abzuleiten ist, dass innerhalb einer Kategorie weitere sozio-kulturelle Dimensionen operieren. Die Kategorie Geschlecht wird nach Kannengiesser (2009) ferner durch Sexualität, Alter oder Nationalität beeinflusst (S. 31). Inwieweit eine intersektionale Kategorie von Relevanz ist, wird durch den jeweiligen Kontext bedingt (Yuval-Davis, 2009, S. 61). Während einige Kategorien wie zum Beispiel der Flüchtlingsstatus lediglich eine geringe Personengruppe anspricht, sind soziale Dimensionen wie das Geschlecht, der Lebensabschnitt oder die Ethnizität für die

Mehrheit der Menschen von Bedeutung (S. 61). Dietze (2008) betont an dieser Stelle, dass die Kategorien der Intersektionalität stets in Relation zum jeweiligen Kontext verstanden werden müssen; sie niemals statisch in Erscheinung treten, sondern von örtlichen und zeitlichen Strukturen abhängen (S. 29).

In Verbindung mit den intersektionellen Kategorien verweist Aratnam (2012) auf die intersektionelle Diskriminierung. Diese kann mit oder ohne additiven Charakter zu Tage treten (S. 80). Mit der Bezeichnung additiv meint der Autor das Vorliegen von Mehrfachdiskriminierungen, wobei mehrere sozio-kulturelle Kategorien gemeinsam zur Benachteiligung einer Person beitragen. Als Exempel dazu spricht er von einer Studentin, welche diversen Nachteilen ausgesetzt ist, da sie weiblichen Geschlechts ist, dunkle Hautfarbe besitzt und dem muslimischen Glauben angehörig ist (S. 80). Für die nicht-additive Diskriminierungsform bedeutet dies im Umkehrschluss, dass die Kategorien nicht in ihrer Summe benachteiligend wirken. Trotzdem können sie einen diskriminierenden Effekt erzielen. Dies beispielsweise im Bereich kriminaltechnischer Untersuchungen, bei denen insbesondere dunkelhäutige Männer im Jugendalter gehäuft, teils vorschnell, als Verdächtige deklariert werden (S. 81).

2.4 Diskriminierungen

Im Folgenden wird näher beschrieben, wodurch Diskriminierungen entstehen und welche Wirkung sie im Alltag der Betroffenen entfalten können. Gemäss Elias und Scotson (2008) sind Diskriminierungen auf eine gesellschaftliche Erzeugung zurückzuführen (zit. nach Aratnam, 2012, S. 81). Die Übermittlung von Diskriminierung erfolgt über eine Handlung (Schäfer, 2010), was sie von einem Vorurteil unterscheidet (zit. nach Aratnam, 2012, S. 81). Ein Vorurteil führt nicht zwangsläufig zu einer Diskriminierung, denn auch bei deren Abwesenheit können diskriminierende Handlungen ausgeführt werden (Merton, 1976). Als Merkmal diskriminierender Taten wird unter anderem der erniedrigende Effekt genannt (Aratnam, 2012, S. 81). Krahe, Abraham, Felber und Helbig (2005) haben dazu vier unterschiedliche Ausprägungen diskriminierender Handlungen ausgearbeitet, welche sich aus der Sicht der Betroffenen in ihrer Schwere unterscheiden (zit. nach Aratnam, 2012, S. 84). Genannt werden zum einen die verbale Diskriminierung, das bewusste Meiden betroffener Personen, diskriminierendes Verhalten sowie der physische Übergriff (S. 84). Meist geht die Diskriminierung von einer gesellschaftlich anerkannten Mehrheit aus und richtet sich an eine zum betroffenen Zeitpunkt unterworfenen Personengruppe (Feagin & Feagin Booher, 2003, S. 77). Dadurch kann die existierende Hierarchie sowie die vorherrschende Machtstruktur

zusätzlich bestärkt und gleichzeitig gerechtfertigt werden (Aratnam, 2012, S. 81-82). Diskriminierende Handlungen lassen sich nicht bloss auf der individuellen Ebene verorten, sondern sind ebenso in struktureller und institutioneller Form anzutreffen. Dies dann, wenn sie durch eine deutliche Mehrheit der Bevölkerung vertreten werden und dabei das Verhalten bedeutsamer Charaktere in politischen sowie gesellschaftlichen Kreisen beeinflussen (S. 82).

Um zurückzukehren zur bereits genannten strukturellen Diskriminierung ist an dieser Stelle anzufügen, dass diese über politische, gesellschaftliche sowie ökonomischer Strukturen funktionieren, welche in einer Gesellschaft über die Jahre hinweg an Anerkennung gewannen (Hormel & Scherr, 2004, S 28). Als Beispiel für eine dieser Strukturen kann der Arbeitsmarkt als sozial-kulturelle Institution (Maurer, 2008) betrachtet werden. In diesem Rahmen gelten festgesetzte Verhaltensregeln, welche formellen oder informellen Charakter haben können oder sich durch soziale Normen zeigen (S. 83). Die Rechtsgrundlage eines Arbeitsvertrages gilt als formale Bestimmung, während informelle und soziale Normen festlegen, wie sich jemand bei einem Vorstellungsgespräch zu verhalten hat (S. 83). Diskriminierungen im Arbeitsumfeld können gleichzeitig als institutionell oder auf der Ebene einzelner Unternehmen als organisationell bezeichnet werden. Institutionelle Diskriminierung tritt meist in Form von benachteiligenden Handlungen auf Gesetzes- und Behördenebene in Aktion (S. 84). Exemplarisch dazu ist die Rede von einem gescheiterten Bewerbungsverfahren, was nachweislich auf die Nationalität der Bewerberin zurückzuführen ist (Aratnam, 2012, S. 84). Arbeitgebende bedienen sich aufgrund mangelhafter Datenlage oft an ihren Erwartungen sowie gängigen Vorurteilen, um die Personalauswahl zu bestreiten (S. 85). In Verbindung dazu wird an dieser Stelle auf eine Aussage aus dem empirischen Datenmaterial verwiesen. Eine der befragten Migrantinnen berichtet von ihren Erfahrungen aus einem vergleichbaren Kontext: **“Bis wir eine Wohnung gefunden haben .. 29 Bewerbungen habe ich geschrieben. Die ausländischen Namen .. vielmals gar nicht eine Antwort bekommen”** (Transkript 2, Zeile 32). Generell tritt Diskriminierung dann zu Tage, wenn negative Hypothesen über eine Person stigmatisierende Wirkung entfalten (S. 84). Ein solches Verhalten kann unter Umständen ausschliesslich auf der Grundlage persönlicher Antipathie beruhen (S. 85). Becker nennt diese auf Vorliegen sowie Abneigungen basierende Diskriminierungsform *tastes for discrimination* (Becker, 1971, S. 16). Daneben gibt es die statistische Diskriminierung, wobei sich Arbeitgebende auf bestehende Statistiken berufen und davon ihre eigenen Glaubenssätze ableiten. So werden beispielsweise Personen einer bestimmten Ethnie auf universelle Weise als gering qualifiziert eingestuft und erhalten infolgedessen nicht dieselbe Behandlung wie ihre Berufskolleginnen und Berufskollegen. Mit einer beinahe erschreckenden Deutlichkeit sind solch diskriminierende Tendenzen in sozialen

Berufsbranchen zu beobachten (Aratnam, 2012). Eine Vielzahl hochqualifizierter Stellensucher und Stellensucherinnen mit ausländischen Wurzeln berichtet von fehlgeschlagenen Bewerbungsverfahren, deren Ursachen sie auf eine vorurteilsbasierende Personalrekrutierung zurückführen (S. 281); wodurch einheimische Personengruppen deutlich privilegiert behandelt werden. Bedauerlicherweise können durch solche Zugangsbarrieren wertvolle Ressourcen und Humankapitalbestände ungenutzt bleiben, was sich in einem Unternehmen letzten Endes in wirtschaftlichen Verlusten bemerkbar machen kann (S. 87). Die Bezugnahme auf Statistiken bringt indes ein interessantes Phänomen hervor. Durch den Umstand, dass Personen einer bestimmten Gruppe aufgrund eines stigmatisierenden Merkmals selten ein Anstellungsverhältnis unterbreitet wird, hat nachweislich zur Folge, dass die Anzahl der Bewerber und Bewerberinnen dieser Gruppe stetig abnimmt. Aufgrund des wahrnehmbaren Ausschlusses meiden sie bestimmte Ausbildungen oder trauen sich das Erreichen gewisser Qualifikationen nicht ausreichend zu (S. 88). Dadurch wird ein Prozess in Gang gebracht, welcher die statistischen Daten wiederum bestätigt. In der Wissenschaft ist die Rede von der *self-fulfilling-prophecy* (Bonjour, 1997, S. 24).

2.5 Kapitalsorten nach Bourdieu

Das Ausmass gesellschaftlicher Teilhabe ist gemäss Bourdieu massgeblich vom jeweiligen Kapitalzugang abhängig (zit. nach Sauer, 2007, S. 18). Dieser ist jedoch begrenzt, wodurch die Verteilung der Kapitalanteile keineswegs auf Gleichheit beruht (Reich, 2013). Folglich können Determinanten für den Lebensstandard eines Menschen, wie beispielsweise der berufliche Werdegang oder sein wirtschaftlicher Erfolg, nicht auf gute Gene und Zielstrebigkeit zurückgeführt werden. Vielmehr sind unterschiedliche Ausgangslagen dafür verantwortlich, dass Personen mit unterschiedlichen Chancen in diese Welt hineingeboren werden. Eine wichtige Rolle spielt dabei ihr Herkunftsmilieu (Bourdieu, 1987), welches die Individuen im sozialen, kulturellen und ökonomischen Raum positioniert. Auf dieser Grundlage kann davon ausgegangen werden, dass die Aufnahme einer Tertiärausbildung für Personen aus einem tendenziell bildungsfernen Elternhaus einen deutlichen Milieuwechsel zur Folge hat (Bourdieu, 1987). Abhängig von der Verortung im Sozialraum ist der Mensch gewissen Vorbeziehungsweise Nachteilen ausgesetzt (zit. nach Reich, 2013, S. 33). Bedauerlicherweise werden die Lebensbedingungen einer Person im Wesentlichen über die Verfügbarkeit dieser Kapitalien gesteuert (S. 31). Eine britische Studie von Gregg, Harkness und Machin (1999) konnte bereits vor über 20 Jahren aufzeigen, dass knappe finanzielle Mittel die Aufnahme

einer Ausbildung um bis zu 50 % verringern. Im Vergleich zu gut situierten Kindern verringert sich die Aussicht auf einen universitäreren Bildungsabschluss für Heranwachsende aus ärmlichen Verhältnissen sogar um das Dreifache. Aus der Sicht der Verfasserinnen scheint die Kapitaltheorie nach Bourdieu für die vorliegende Thesis von Relevanz zu sein, da die Bildungs- und Aufstiegsmöglichkeiten einer Person unweigerlich von deren Kapitalanlagen beeinflusst werden. Durch empirische Studien gelangte der Soziologe zur Erkenntnis, dass die Erfolgchancen im Verhältnis zu den familiären Voraussetzungen betrachtet werden müssen (vgl. Bourdieu & Passeron, 1988). Diese Annäherung an die Kapitaltheorie soll ermöglichen, den Zusammenhang zwischen den Zugangsvoraussetzungen und den jetzigen Lebenslagen hochqualifizierter Migrantinnen theoretisch zu verorten. Dabei rücken insbesondere die Herkunftsverhältnisse der Zielgruppe in den Fokus der Betrachtung. Durch die Bezugnahme zur genannten Theorie wird eine partielle Beantwortung der nachfolgenden Unterfragestellung beabsichtigt:

Welche Unterschiede lassen sich feststellen, betrachtet man den Zugang zum Arbeitsmarkt für ausländische Personen im Vergleich zur Arbeitsintegration bei Einheimischen?

Bourdieu's Kapitalansatz präsentiert sich entlang einer Kategorisierung der Kapitalsorten in insgesamt vier Rubriken. Namentlich werden diese als ökonomisches, kulturelles, soziales sowie symbolisches Kapital bezeichnet (Bourdieu, 1983). In welcher Ausprägung die genannten Kapitalsorten in Erscheinung treten, unterliegt der Individualität einer Person und deren Lebensbedingungen. Tillmann und Meier (2003) bekunden in diesem Zusammenhang, dass Integrationsbestrebungen durch die jeweilige Zusammensetzung der vier Kapitalsorten entweder unterstützt oder erschwert werden. Die nachfolgenden Unterkapitel werden eine detaillierte Beschreibung der vier Kapitalsorten vornehmen.

2.5.1 Das ökonomische Kapital

Vordergründig beschreibt diese Kapitalform den Besitz materieller Güter (Bourdieu, 1986, 241-258). Inwieweit eine Person über ökonomisches Kapital verfügt, ist in erheblichem Masse von Grössen wie der sozio-ökonomischen Herkunft, dem Erwerbseinkommen sowie allfälligen Vermögenswerten abhängig (Bachmann, 2014, S. 44-45). Kapital dieser Gattung lässt sich in der Regel unmittelbar in monetäre Mittel überführen (Bourdieu, 1986, S. 241-258). Migrantinnen und Migranten können auf der ökonomischen Ebene meist lediglich ein schwach ausgeprägtes Kapitalvolumen mobilisieren. Dieser Umstand ist gemäss Sauer (2007) auf den Missstand sozialer Ungleichheit zurückzuführen (S. 18).

2.5.2 Das kulturelle Kapital

Ist die Rede von kulturellem Kapital, so treten drei unterschiedliche Formen in Erscheinung. Zum einen kann kulturelles Kapital durch die Aneignung kultureller Fähigkeiten inkorporiert werden. Es findet ein Prozess der Verinnerlichung statt, welcher an zeitliche Strukturen gebunden ist und ausschliesslich durch die betroffene Person vollzogen werden kann (Bourdieu, 2012, S. 233-235). Die Herbeiführung durch die äussere Umwelt ist von jeher unmöglich. Als Beispiel dazu sind Erwerb sowie Anwendung der Muttersprache festzuhalten. Körperbezogenes, kulturelles Kapital kann weder vererbt, verschenkt, käuflich angeboten noch über ein Tauschgeschäft weitervermittelt werden (S. 233).

In objektivierter Form tritt das kulturelle Kapital durch den Besitz von Dokumenten, Büchern, Instrumenten oder Maschinen hervor (Bourdieu, 2012, S. 231). Das Verständnis über den Gehalt sowie die korrekte Handhabung solcher Wertgegenstände lässt sich lediglich in Kombination mit der inkorporierten Kapitalform erschliessen. Gemeint ist hiermit beispielsweise die Fähigkeit den Wert von Kunstobjekten zu begreifen und Schriftstücke von renommierten Autoren zu deuten.

Drittens gelten Bildungsabschlüsse, akademische Titel sowie Zeugnisse als die institutionalisierte Darstellungsform kulturellen Kapitals (Sauer, 2007, S. 18). Erst der Verleih ebensolcher Auszeichnungen ermöglicht, dass das Kulturkapital eines Menschen von den Institutionen der jeweiligen Gesellschaft anerkannt wird (Bourdieu, 2012, S. 237). Somit wird der Vergleich zwischen Inhaber und Inhaberinnen desselben Ausbildungsniveaus untereinander vergleich- und austauschbar. Die jeweilige Kompetenz einer Person wird durch das Ausstellen eines Fähigkeitszeugnisses oder dergleichen amtlich bescheinigt. Durch abgeschlossene Bildungsgänge kommt es zu einer Überführung der ökonomischen Mittel in kulturelles Kapital. Von langjährigen Aus- und Weiterbildungsbemühungen sollte im Endeffekt ein erhöhtes Erwerbseinkommen abgeleitet werden können, wodurch sich die aufgewendeten Zeitressourcen sowie allfällige Einkommenseinbussen entsprechend rechtfertigen lassen (S. 237). Der Besitz des geforderten Bildungsabschlusses ist hierbei ein Ausfluss kulturellen Kapitals, welches in ökonomische Mittel konvertiert werden kann.

Unter bestimmten Umständen kann ebenso das verinnerlichte kulturelle Kapital in ökonomisches Kapital umgewandelt werden. Dies beispielsweise in Situationen, in denen Träger und Trägerinnen ihre inkorporierten Fähigkeiten der Öffentlichkeit anbieten können und im Gegenzug materiell entschädigt werden (Bourdieu, 2012, S. 235-236).

In Bezug auf Migrantinnen und Migranten sind es oftmals stereotype Erwartungshaltungen, welche einer vollwertigen Anerkennung des vorhandenen Kapitals entgegenstehen. Folglich werden ihre Ressourcen teils unhinterfragt aberkannt (Bachmann, 2014, S. 45). Von ihren herkunfts- und kulturbezogenen Fähigkeiten könnten Zuwanderinnen und Zuwanderer insofern profitieren, als dass sie im Zielland die Möglichkeit erhalten ihre Arbeitskraft in den Handlungsfeldern *Integration* und *Migrationswesen* einzusetzen (Lutz, 1991).

2.5.3 Das soziale Kapital

Soziales Kapital erschliesst sich aus der Summe aller sozialen Beziehungen, auf welche der Mensch zurückgreifen kann. Ob diese Ressourcen im sozialen Umfeld derzeit tatsächlich vorhanden sind oder lediglich potenziell zur Verfügung stehen, bleibt dabei ausser Acht (Bourdieu, 2012, S. 238). Einem Inhaber/einer Inhaberin sozialen Kapitals wird ausserdem die Zugehörigkeit zu bestimmten Gruppen zuteil, wodurch sie als Gemeinschaft über ein kollektives Kapital verfügen (Bourdieu, 2012, S. 238). Reich (2013) nennt exemplarisch die Mitgliedschaft in einem angesagten Verein oder das Wohnen in der vermeidlich "richtigen" Nachbarschaft, welche den herrschenden Gesellschaftsnormen entspricht (S. 34). Durch die Mitgliedschaft in einer Gruppe können einzelne Personen unter Umständen von einer erleichterten Arbeitsmarktzugang profitieren oder erhalten durch ihr soziales Beziehungsnetz die nötigen Hilfeleistungen, um ihre Ziele zu verfolgen (Riaño, Baghdadi & Wastl-Walter, 2008, S. 5). Das soziale Beziehungsnetz beschränkt sich gemäss Sauer (2007) für Migrantinnen und Migranten in den Anfängen ihrer Zuwanderung meist auf eine bereits bekannte Kleingruppe aus migrierten Familienangehörigen und Bekannten (S. 18). Anknüpfungspunkte, welche die soziale Teilhabe im Zielland begünstigen, müssen im Eingewöhnungsprozess ermittelt werden (S. 18). Der effektive Gewinn einer Gruppenzugehörigkeit erschliesst sich erst, wenn das Netzwerk von entsprechender Grösse ist und zudem über ausreichend verwertbare Ressourcen verfügt, welche zugleich erfolgsversprechend eingesetzt werden (Reich, 2013, S. 35). Dieser sogenannte *Output* zeigt sich beispielsweise in der Möglichkeit ein profitables Anstellungsverhältnis einzugehen oder vielseitig umworbene Geldgeberinnen und Geldgeber für das eigene Projekt anzuwerben (S. 35).

2.5.4 Das symbolische Kapital

Erst durch das Zusammenspiel der drei vorangegangenen Kapitalsorten kommt das symbolische Kapital zustande. Dieses beschreibt, welcher Wert den Kapitalressourcen eines Menschen innerhalb der jeweiligen Gesellschaft zugeschrieben wird. Der symbolische Gehalt

bestimmt über das Ansehen einer Person sowie deren Möglichkeit sich in einflussreiche Positionen einzureihen (Sauer, 2007, S. 20). Selbst eine massive Reduktion der restlichen drei Kapitalsorten, bliebe für eine Person mit ausreichend symbolischem Kapital weitgehend tragbar (S. 20).

3 Ausgewählte Zielgruppe

Da sich das Erkenntnisinteresse der vorliegenden Bachelor-Thesis gezielt auf eine bestimmte Personengruppe beschränkt, wird diese nachfolgend näher vorgestellt. Die Ausführungen im Anschluss sollen einen groben Orientierungsrahmen bieten, indem spezifische Merkmale der Zielgruppe hervorgehoben werden. Dadurch soll ein Verständnis über diejenigen Besonderheiten geschaffen werden, welche für die Verfassenden im Rahmen dieser Arbeit von besonderer Relevanz sind.

3.1 Qualifizierte Migrantinnen aus Drittstaaten

Unter der Personengruppe der Migrantinnen und Migranten kann ein signifikant höherer Frauenanteil aus Ländern ausserhalb der EU konstatiert werden (Riaño et al., 2008, S. 4). Das BFS (2020b) verortet die Bezeichnung Personen mit Migrationshintergrund wie nachfolgend zitiert:

“Personen ausländischer Staatsangehörigkeit und eingebürgerte Schweizerinnen und Schweizer - mit Ausnahme der in der Schweiz Geborenen mit Eltern, die beide in der Schweiz geboren wurden - sowie die gebürtigen Schweizerinnen und Schweizer mit Eltern, die beide im Ausland geboren wurden" (BFS, 2020b). Im Jahr 1980 bestand der Anteil migrierter Personen aus Lateinamerika zu stolzen 48 % aus Frauen. Im Zuge weiterer Erhebungen konnte festgestellt werden, dass dieser Prozentsatz innerhalb der nächsten 25 Jahre sogar noch um ganze 17 % anstieg (S. 4). Die Zahlen aus Südamerika sind kein Einzelfall; dies zeigen vergleichbare Studien mit Einwanderinnen aus dem asiatischen Raum (Rausa & Reist, 2006, S. 207). Gemäss statistischen Befunden aus dem Jahr 2008 hatten insgesamt 40 % der erwerbstätigen Frauen, welche von ausserhalb des Europäischen Raumes in die Schweiz eingereist sind, in ihrem Heimatland eine universitäre Ausbildung genossen. Es ist davon auszugehen, dass dieser Prozentsatz im Laufe der Jahre gestiegen ist. Dennoch sind zu dieser Thematik nur wenige Forschungsarbeiten zu konsultieren (Riaño et al., 2008, S. 4).

Um die gewählte Zielgruppe weiter zu umreissen, wird im Folgenden eine Unterscheidung vorgestellt, welche auf Aratnam (2012) zurückgeht. Er differenziert dabei zwischen drei Formen, namentlich *Bildungsausländerinnen/Bildungsausländer*, *Bildungsinländerinnen/Bildungsinländer* sowie zwischen *Schweizerinnen/Schweizer mit einem Migrationshintergrund* (S. 31). Das Zustandekommen eines Migrationshintergrundes steht in Verbindung mit der Zugehörigkeit zur sogenannten ersten oder zweiten Einwanderungsgeneration. Gemeint sind damit sowohl Ausländerinnen und Ausländer als auch ausländische Personen, welche unterdessen im Besitz der Schweizer Staatsbürgerschaft sind (S. 37). Nicht zu vergessen sind Schweizer und Schweizerinnen, deren Eltern ausländischer Herkunft sind und den Einbürgerungsprozess durchlaufen haben. Die Rede von einem Migrationshintergrund entfällt gemäss dem BFS im Rahmen der dritten Generation, bei welcher die Geburt der ausländischen Elternteile bereits in der Schweiz erfolgte (zit. nach Aratnam, 2012, S. 37).

Zur Unterscheidung der Bildungsausländerinnen/Bildungsausländer von den Bildungsinländerinnen/Bildungsinländern nennt Aratnam (2012) weitere Kriterien. Wer die Zulassung zu einem Hochschulstudium im Ausland erhalten hat und im Anschluss in die Schweiz einreist, gilt als Bildungsausländerin und Bildungsausländer (S. 40). Dies selbst dann, wenn die Person nach dem Erhalt der Zulassungserlaubnis emigriert, um die Ausbildung in der Schweiz anzutreten. Entscheidendes Kriterium ist hierbei, dass sie keinen gymnasialen Abschluss oder eine Berufsmatura vorweisen können, wie dies bei Bildungsinländerinnen der Fall ist. Vermehrt reisen studierende Bildungsausländerinnen und Bildungsausländer in die Schweiz ein, um vor Ort einer Erwerbstätigkeit nachzugehen, die als Teil ihrer Ausbildung zu verorten ist. Zudem sind auch Migrationsprozesse dieser Zielgruppe festzustellen, welche durch Heirat und Familiennachzüge veranlasst werden.

Wie bereits angesprochen befinden sich Bildungsausländerinnen und Bildungsausländer zum Zeitpunkt der Hochschulzulassung in der Schweiz. Als Beispiel sind Personen der zweiten Generation zu nennen, deren Eltern sich als Arbeitsmigrierende niederliessen (S. 41). Ebenso dieser Kategorie zuzuordnen sind Migrantinnen, welche angesichts eines Stellenwechsels oder infolge einer Heirat in die Schweiz einreisen und hierzulande die Zulassung zur Tertiärausbildung erlangen.

Auf der Grundlage dieser Unterscheidung ist anzufügen, dass sich die vorliegende Thesis auf hochqualifizierte Ausländerinnen bezieht, welche ihren Bildungsabschluss im Ausland erworben haben und nach Aratnam als Bildungsausländerinnen bezeichnet werden (2012, S. 39).

3.2 Hochqualifizierte Migrantinnen

3.2.1 Definition

Unter dem Begriff Hochqualifizierte begreift Aratnam (2012) Personen, welche über einen Bildungsabschluss auf Tertiärstufe A verfügen. Um einen Hochschulabschluss zu erlangen, kennt die Schweiz diverse Institutionen wie beispielsweise Universitäten, technische Hochschulen, Fachhochschulen sowie pädagogische Hochschulen (S. 32). Unterteilt werden Abschlüsse der Qualifikationsstufe A in drei Kategorien. Sogenannte Erstabschlüsse beziehen sich auf das Bachelorniveau, während Zweitabschlüsse den erfolgreichen Abschluss eines Masterstudiengangs voraussetzen. Unter Drittabschlüssen sind einerseits die Promotion, folglich das Doktorat, sowie die Habilitation zu verstehen (Aratnam, 2012, S. 35). Das Bildungsniveau auf Tertiärstufe A ist von der höheren Berufsbildung, der Tertiärstufe B, abzugrenzen. Hochqualifizierte aus dem Ausland sind prozentual vermehrt im Tertiärbereich A anzusiedeln, was bedeutet, dass mehr ausländische Personen in der Schweiz über einen Hochschulabschluss verfügen als über eine höhere Berufsbildung (S. 32). Interessanterweise zeigt die schweizerische Arbeitskräfteerhebung aus dem Jahr 2011, dass knapp 18 % der Schweizer Bürger und Bürgerinnen über einen Abschluss auf Tertiärstufe A vorweisen können (S. 34); während dieser Prozentsatz bei Ausländerinnen und Ausländern rund 26 % beträgt. Diese Aussage ist jedoch mit Vorsicht zu geniessen. Um eine korrekte Darstellung der Fakten zu gewährleisten, wäre eine sorgfältige Erhebung nationaler Unterschiede im Bildungssystem notwendig. Die Feststellung von Aratnam (2012, S. 34) lässt jedoch vermuten, dass ein Karriereweg über eine höhere Berufsbildung (Tertiärstufe B) in zahlreichen Nationen untervertreten ist (S. 36). Dieser Umstand führt er unter anderen darauf zurück, dass Personen mit einem Hochschulabschluss in vielen Ländern von angeseheneren Berufspositionen und indes von einem höheren Einkommen profitieren, als dies für Absolventinnen und Absolventen einer höheren Berufsbildung der Fall ist (S. 36). Als weiterer, entscheidender Faktor für diese Auffälligkeit nennt Aratnam die ungenügende Vergleichbarkeit der höheren Berufsabschlüsse im internationalen Raum (2012, S. 35).

Das Klassifikationssystem namens *Human Resources devoted to Science and Technology* [HRST] schliesst nebst Fachkräften aus dem naturwissenschaftlichen Bereich zudem auch Managerinnen und Manager, Gesundheitspersonal, Kunstschaffende sowie Sportprofis in die Bezeichnung *Hochqualifizierte* ein (Lowell & Batalova, 2005). Die Zielgruppe der Studie (Aratnam, 2012) setzte sich im Besonderen aus Ärztinnen und Ärzten sowie Personen in Managementfunktionen zusammen (S. 36). Im Jahr 2012 bestand rund 50% der

Doktorierenden und Habilitierenden aus hochqualifizierten Migrantinnen und Migranten. Aufgrund dessen liegt die Vermutung nahe, dass der Anteil ausländischer Hochschulabsolventen und Hochschulabsolventinnen mit steigendem Bildungsniveau zunimmt (Aratnam, 2012, S. 277). Im selben Zug wird jedoch betont, dass insbesondere Personen mit Migrationshintergrund oft über Qualifikationen verfügen, welche jedoch auf der Grundlage des Schweizer Bildungssystems nicht anerkannt werden. Dies stünde unter anderem damit in Zusammenhang, dass hochqualifizierte Ausländerinnen und Ausländer im Vergleich zu ihren Schweizer Berufskolleginnen und Berufskollegen einem dreifach so hohen Erwerbslosenrisiko ausgesetzt sind (S. 279). Eine Erhebung aus Deutschland zeigte, dass ganze 25 % der Hochqualifizierten ihre ausländischen Abschlüsse gar nicht erst dem schweizerischen Anerkennungs- und Validierungsprozess vorlegen. Gemäss Aratnam (2012) weist dieser Umstand auf eine lückenhafte und/oder adressatenferne Informationsweitergabe hin (S. 101). Ebenfalls von Interesse ist an dieser Stelle die Vermutung nach einer unterschwelligen Lohndiskriminierung (S. 279). Diese bezieht sich auf eine Regressionsanalyse aus dem Jahr 2011, welche einkommensrelevante Faktoren wie beispielsweise Alter, Geschlecht, Branche, berufliche Position und Landesregion angemessen zu berücksichtigen versuchte. Als Ergebnis dieser Untersuchung liessen sich bei ausländischen Hochqualifizierten unverkennbar tiefere Lohnsummen feststellen, als dies bei hochqualifizierten Schweizerinnen und Schweizern der Fall war (S. 279).

Im Gegensatz dazu zeigt der öffentliche Diskurs, dass die Zuwanderung hochqualifizierter Personen zu Erwerbszwecken als eine im besonderen Masse erwünschte Form der Migration betitelt wird (Lutz, 2009). Diese Aussage impliziert im Umkehrschluss, dass Zuwanderer mit einem tieferen Bildungsniveau tendenziell als weniger bis unerwünscht angesehen werden (Jungwirth & Wolfram, 2017, S. 7). Migrationsprozesse hochqualifizierter Personen zeichnen sich grundsätzlich durch ihre zeitliche Limitation aus (S. 11). Dieses Merkmal ist zum einen auf den Umstand zurückzuführen, dass sich eine Vielzahl von Professionen und Arbeitsmärkten auf den internationalen Raum ausgeweitet haben. Somit steigt die Mobilitätsanforderung an Arbeitnehmenden, wodurch diese sich flexibler in der heutigen Berufswelt zurechtfinden müssen (S. 11). Zum anderen liegt es an der jeweiligen Migrationspolitik des Ziellandes, welches die Aufenthaltsdauer der Hochqualifizierten begrenzt. Dem gegenüber steht der langfristige Aufenthalt im jeweiligen Zielland (vgl. Ackers, 2005). Unter dem Deckmantel der Arbeitsmigration ergibt sich ein spezifischer Typus der Zuwanderung, nämlich die Wissenschaftsmigration (Ackers, 2005). Kennzeichnend für die Migration im Wissenschaftssektor ist die Rahmung entlang bestimmter Regeln, wie beispielsweise die Vergabe von befristeten Anstellungsverträgen. Wiederholte Arbeitseinsätze

im Ausland werden unter den Begrifflichkeiten *Transmigration* und *transnationale Mobilität* subsumiert (Kreutzer & Roth, 2006, S. 8). Das Geschlecht wirkt als Strukturierungsdeterminante im Hinblick auf die Verfügbarkeit von Ressourcen sowie den Zugang zum Arbeitsmarkt (Fraser, 2005). Genauer betrachtet ist die Geschlechterzugehörigkeit jedoch kein naturgegebener Faktor, sondern als Unterscheidungsmerkmal sozial erzeugt worden. Unweigerlich nimmt das Geschlecht einen Einfluss, wenn mehrere Personen miteinander interagieren (Passagen-Forschungskreis Migration und Geschlecht, 2014, S. 18-19).

3.2.2 Die doppelte Vergesellschaftung der Frau

Die industrialisierte Arbeitswelt von Heute operiert gemäss Parsons über die Zuschreibung von spezifischen Geschlechterrollen, welche sich konkret in Form der Arbeitsteilung erkennbar zeigt (zit. nach Becker-Schmidt, 2010, S. 65). Diese Gliederung beinhaltet funktionale Aspekte, da Erwerbs- und Hausarbeit zwischen den Geschlechtern geteilt und entlang klarer Grenzen ausgeübt wird (S. 65). In beiden Sektoren, ungeachtet der Profession und sozialen Positionierung, stellen sich für Väter und Mütter relevante Fragen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf (zit. nach Becker-Schmidt, 2010, S. 66). Gemäss der soeben zitierten Soziologin besteht insbesondere bei den westlichen Frauen das Bedürfnis ihre beruflichen und familiären Verpflichtungen effizient miteinander kombinieren zu können. In der Forschung ist dabei die Sprache von einer doppelten Vergesellschaftung der Frau (zit. nach Becker-Schmidt, 2010, S. 66). Gemeint ist damit die Gleichzeitigkeit von Erwerbs- und Hausarbeit, welche moderne Frauen vor Herausforderungen stellen mag, welche sich nicht ausschliesslich auf organisatorische Aspekte beschränken. Die Erwerbsarbeit wird in den meisten Fällen aufgrund der Notwendigkeit ausgeführt, um finanzielle Unabhängigkeit zu erlangen. Ein nicht unwesentlicher Faktor ist jedoch auch das Bedürfnis nach Partizipation am gesellschaftlichen Leben (S. 66). Über ihre Erwerbsarbeit decken die erwerbstätigen Frauen eine gesellschaftliche Bedarfslage nach Arbeitskraft ab und schulen dabei gleichzeitig ihre professionellen Kompetenzen, welche über die Hausarbeit und die Kindererziehung hinausgehen (S. 66). Dennoch wird ihr Erwerbsleben von der Konkurrenz beeinflusst, was dazu führt, dass Frauen trotz hohem Produktivitätsgrad gegenüber den männlichen Arbeitnehmern selten als ebenbürtige Kolleginnen angesehen werden (S. 67). Weiter wird die Tätigkeit im eigenen Haushalt im Vergleich zur Erwerbsarbeit aus der Perspektive der Gesellschaft weder als gleichwertig anerkannt noch finanziell honoriert (S. 67). Die Erledigung der Hausarbeit ist unter diesem Gesichtspunkt vielmehr eine Selbstverständlichkeit und wird

zur Frauensache deklariert (S. 67). Infolgedessen kommt einer Vielzahl von Frauen ein doppelter Einbezug in entlohnte und unentgeltliche Arbeit zu (S. 67). Als Erwerbstätige tragen sie indes zum Lebensunterhalt der Familie bei und garantieren gleichzeitig die Reproduktion der Gesellschaft, indem sie ihre Nachkommen gebären und aufziehen (S. 67). Nicht selten führte dies zu einer erhöhten Belastung, welche sich auf Dauer negativ auf die psychische Gesundheit der Betroffenen auswirken kann (S. 67).

Becker-Schmidt zeigt in einer beinahe schon provokanten Art und Weise auf, inwiefern die doppelte Vergesellschaftung der Frau die Entstehung von Diskriminierung herbeiführt. Sie behauptet in diesem Zusammenhang, dass sich das weibliche Geschlecht, vom jeweiligen Entscheidungsszenario unabhängig, als Verliererin positioniert (S.67). Entschliesst sich eine Frau gegen die Ausübung einer Erwerbsarbeit, um stattdessen ihren Dienst als Mutter leisten zu können, kann damit ein Verlust der (finanziellen) Unabhängigkeit verbunden sein. Darüber hinaus kann eine solche Entscheidung mit einem Abbau der professionellen Kompetenz und gleichzeitig einer fehlenden sozialen Anerkennung einhergehen. Spricht sich die Frau jedoch für eine berufliche Karriere und gegen die Familiengründung aus, kann dies zur Vernachlässigung psychosozialer Bedürfnisse führen, wenn soziale Kontakte aufgrund einer hohen Arbeitsbelastung massiv eingeschränkt werden. Als dritte und letzte Variante ist schliesslich die Vereinigung von Erwerbsarbeit und Familiengründung aufzuführen. Nebst den bereits erwähnten Herausforderungen im Bereich der familienergänzenden Betreuung, spielen hierbei knappe Zeitressourcen sowie ein erhöhtes Stresslevel aufgrund des organisatorischen Aufwandes sicherlich eine Rolle.

Doch in einem nächsten Schritt soll die Abkehr von dieser bislang deutlich negativen Betrachtungsweise der doppelten Vergesellschaftung vollzogen werden. Diese birgt nämlich das Potenzial als impulsgebende Instanz gewisse Veränderungen innerhalb einer Gesellschaft anzukurbeln (S. 67). Konkret spielt sich diese Umstrukturierung in einem mehrdimensionalen Gefüge ab, welches die beiden Lebensbereiche Familie und Beruf einschliesst. Allmählich zeichnet sich in dieser Hinsicht eine Wandlung des gesellschaftlichen Verständnisses ab (S. 67). Diese Veränderungen führen auf gesellschaftlicher Ebene zu einem Umdenken hinsichtlich der gegebenen Familien- und Erwerbsmodelle. In der Folge wird die klassische Arbeitsteilung ein Stück weit aufgebrochen und es kommt im modernen Zeitalter zu einer Vervielfältigung der Lebensformen. Dadurch wird zwischen Männern und Frauen gewissermassen eine gemeinsame Verantwortlichkeit erschaffen. Dies bedeutet, dass Männer nicht mehr ausschliesslich die Rolle des Ernährers innehaben, sondern auch das Recht haben an ihren Verantwortlichkeiten als Familienvater zu wachsen. Frauen sollen sich

im Hinblick auf die Sicherstellung des Lebensunterhaltes mitverantwortlich zeigen und ihre Erwerbsbeteiligung ausbauen (S. 67-68). Faktisch ist die Gleichstellung der Geschlechter in vielen Berufsbranchen noch nicht vollzogen, jedoch leisten qualifizierte Frauen durch ihre Bildungsbestrebungen optimale Voraussetzungen, um dieses Recht in Zukunft weiter einzuklagen (S. 68).

3.3 Anerkennungsverfahren und Nachqualifizierung

Hochqualifizierte Fachkräfte, welche in die Schweiz migrieren, stammen grundsätzlich aus aller Welt. Jedoch können allem Personen aus EU-Mitgliedsstaaten, ihre Abschlüsse im Schweizer Bildungssystem anerkennen lassen (Avenir Suisse, 2008). Aus diesem Grund werden die Spezifikationen des Schweizer Anerkennungsverfahrens nachfolgend vorgestellt. Davon ausgehend wird es im Laufe der Thesis möglich sein, allfällige Schwachstellen im Prozess zu eruieren und entsprechende Handlungsschritte für die Soziale Arbeit abzuleiten.

3.3.1 Arbeit im Tieflohnsektor

Eine Studie von Riaño, Baghdadi und Wastl-Walter (2008) zur Erwerbssituation universitär gebildeter Frauen aus Nicht-EU Ländern hob diesen Missstand der Nichtanerkennung mit einer besonderen Eindringlichkeit hervor (S. 8). Die erhobenen Daten zeigten, dass sich gerade einmal zehn der insgesamt 57 Frauen zum Zeitpunkt der Befragung in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis befanden, welche darüber hinaus ihren tatsächlichen Berufsqualifikationen Rechnung trug (S. 8). Ganze 30 % der Migrantinnen konnten sich seit ihrer Ankunft in der Schweiz jedoch nicht in den schweizerischen Arbeitsmarkt integrieren. Dies zum einen aufgrund fehlender Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Familie und Erwerbsarbeit, wegen der Aufnahme eines Studiums oder in Folge fehlgeschlagener Bewerbungsversuche, welche sie in die Arbeitslosigkeit trieben (S. 8). Knapp 50 % der Studienteilnehmerinnen befanden sich damals in einer unsicheren Anstellung oder aber sie arbeiteten in einer Position, welche deutlich unter ihrem Bildungsniveau angesiedelt ist. Für sie kommt es infolgedessen zu Degradierung hinsichtlich ihrer beruflichen Qualifikationen (S. 8). Doch damit ist es für die Betroffenen meist nicht getan. Hinzukommen meist auch Verluste in Bezug auf das eigene Selbstwertgefühl, sowie Einbussen in der autonomen Lebensführung (S. 10). Das Risiko vom sozialen Umfeld und/oder von staatlichen Hilfeleistungen abhängig zu werden, erhöhts sich dadurch unweigerlich. Ein Ausschluss aus oder eine stark eingeschränkte Teilhabe am Arbeitsmarkt hängt in besonderem Masse mit der Reduktion von

sozialen Beziehungen und den damit einhergehenden Einsamkeitserfahrungen zusammen (Kronauer, 2002, S. 172). Davon sind Personen ausländischer Herkunft speziell häufig betroffen (zit. nach Egger & Spycher, 2007, S. 64). Womit sich ein Mensch identifiziert, ist jedoch massgeblich durch seine Position im Erwerbskontext geprägt. Seine Identität wird durch diese Eingebundenheit in berufliche Strukturen gestärkt (Riaño et al., 2008, S. 8). Arbeiternehmerinnen erfahren durch ihre Tätigkeit bestenfalls Zuspruch und erleben sich als Teil einer Gemeinschaft (S. 8). Um möglicherweise Antworten auf die Frage zu erhalten, woran es lag, dass einzelne Migrantinnen leichter beruflich integrieren konnten als andere, vollzogen Riaño et al. im Rahmen ihrer Fallstudie diverse Biografieanalysen. Aus diesen gingen verschiedene Faktoren hervor, welche einen engen Bezug zur bereits vorgestellten Kapitaltheorie nach Bourdieu aufweisen. Ein Fallbeispiel zeigt, dass die erfolgreich abgeschlossene Tertiärausbildung, die soliden Deutschkenntnisse, selbst die Vorzüge aus ihrer Ehe zu einem Schweizer, einer betroffenen Migrantin nicht dazu verhalfen, eine ihrer Qualifikation angemessene Stelle zu ergattern (S. 14). Sie arbeitete zum Zeitpunkt der Untersuchung notgedrungen als Büroangestellte, wobei sie sich tagtäglich nicht ausreichend gefordert fühlte. Öffentliche Debatten vermittelten ihr unaufhörlich ein Idealbild des Mutterdaseins. Dieses baute zu einem Grossteil auf die mütterliche Präsenz, fernab von der Erwerbsarbeit. Um beides zu vereinen, sind Frauen wie sie an die Verfügbarkeit familienergänzender Betreuungsangebote gebunden. Dies im Speziellen auch, wenn sie in der Schweiz kaum familiäre Unterstützung in Anspruch nehmen können (S. 14). Da Alleinerziehende bei der Verteilung ebensolcher Fremdbetreuungsplätze im Vergleich zu Paaren tendenziell prioritär behandelt werden, können Frauen von Mittelschichtangehörigen hinsichtlich der Vereinbarkeit von Beruf und Mutterverpflichtungen als benachteiligt angesehen werden (S. 14). Im Umkehrschluss stellt dieser Umstand jedoch eine bedeutsame Ressource für die berufliche Teilhabe alleinerziehender Mütter dar (S. 14).

3.3.2 Anerkennungsverfahren ausländischer Diplome

Welche Variante im Anerkennungsprozess zum Tragen kommt, ist zum einen abhängig von der Dauer der Berufstätigkeit in der Schweiz und unterscheidet sich je nach Staatsangehörigkeit (Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation [SBFI], 2020). Das ausländische Diplom in der Schweiz anerkennen zu lassen ist nicht von zwingender Notwendigkeit, sofern es sich dabei nicht um einen reglementierten Beruf handelt. Ob eine Berufsbezeichnung als reglementiert bezeichnet wird, hängt von den Qualifikationsanforderungen ab. Unter reglementierten Berufen werden Tätigkeiten

verstanden, deren Ausübung durch Rechts- oder Verwaltungsvorschriften an den Besitz bestimmter Berufsqualifikationen gebunden sind (SBFI, n.d.). Reglementierte Berufe sind insbesondere im Gesundheitswesen, in der Pädagogik, Psychologie, in den Rechtswissenschaften, der Sozialarbeit und im Bereich der Technik/Elektrizität anzusiedeln (Berufsberatung, 2021a). Für die Anerkennung verschiedener Berufsabschlüsse wird je eine andere Behörde tätig. Bei Fragen rund um den Anerkennungsprozess von Berufs- und Hochschulabschlüssen ist das auf nationaler Ebene angesiedelte SBFI zuständig (Tsandev & Salzmann, 2019, S. 255). Im Rahmen des Verfahrens wird die geltende Rechtsgrundlage in Bezug zu den Ausbildungsbedingungen und der Berufserfahrung einer migrierten Person gesetzt. Die Schweizer Gesetzgebung stellt dabei konkrete Bedingungen, welche ausländische Arbeitnehmende zu erfüllen haben, wie beispielsweise der Besitz eines in der Schweiz anerkannten Ausbildungsabschlusses (Tsandev & Salzmann, 2019, S. 256). Mit einer erfolgreichen Validierung innerhalb des Anerkennungsverfahrens wird das ausländische Diplom einem schweizerischen Äquivalent gleichgesetzt (S. 256). An welche Voraussetzungen dieses Vorgehen gebunden ist, wird zum einen in der Berufsbildungsverordnung [BBV] von 19. November 2003 (BBV; SR 412.101) und in der Verordnung zum Hochschulförderungs- und -koordinationsgesetz [V-HFKG] vom 23. November 2016 (SR 414.201) geregelt. Gemäss Art. 69a Abs. 1 BBV sowie Art. 56 Abs. 1 V-HFKG müssen nachfolgende Voraussetzungen erfüllt sein:

1. Der ausländische Abschluss muss einer Bildungsstufe entsprechen, die vergleichbaren, schweizerischen Abschlüssen zugeordnet wird.
2. Die Dauer der ausländischen Ausbildung sollte mit derjenigen der Schweiz deckungsgleich sein.
3. Die Bildungsinhalte müssen vergleichbar sein.
4. Ausländische Antragsstellende werden dazu angehalten nebst ihrer theoretischen Kenntnis auch praktische Qualifikationen auszuweisen. Alternativ wird der Nachweis über Berufserfahrung in der entsprechenden Branche gefordert.

Es ist davon auszugehen, dass die aufgeführten Kriterien nicht in jedem Antragsfall als gegeben erachtet werden können. Werden dabei erhebliche Differenzen zwischen den inländischen Anforderungen und der ausländischen Berufsbildung festgestellt, müssen die Betroffenen zur Erwerbsaufnahme im einschlägigen Berufsfeld bestimmte Zusatzqualifikationen erwerben (Berufsberatung, 2021a). Der zuständigen Behörde steht hierbei frei, ob sie eine Ausgleichsmassnahme einleitet. Gemäss Art. 69a Abs. 2 BBV (SR

412.101) erfolgt eine solche meist im Rahmen einer Eignungsprüfung oder durch das Absolvieren eines Anpassungslehrganges. Die Kosten einer solchen Ausgleichsmassnahme fallen zu Lasten der betroffenen Migrantinnen und Migranten (Tsandev & Salzmann, 2019, S. 256). Diese können von 150 Franken bis zu 1000 Franken reichen (SBFI, 2020).

Ab dem Zeitpunkt der Antragsstellung bis zum Abschluss des Anerkennungsverfahrens verstreichen jeweils mindestens vier Monate, so halten Art. 69a Abs. 1 BBV und Art. 56 Abs. 1 V-HFKG im Detail fest. Wird aufgrund der fragwürdigen Vergleichbarkeit eine ausgleichende Massnahme erforderlich, so kann diese den Umständen entsprechend in ihrer Länge stark variieren (Tsandev & Salzmann, 2019, S. 256). Für betroffene Migrantinnen und Migranten aus Drittstaaten kann diese Tatsache zu einer Benachteiligung führen, da sie aufgrund des andauernden Verfahrens auf unbestimmte Zeit für attraktive Stellen im Bewerbungsprozess meist nicht berücksichtigt werden (S. 257). Arbeitgebenden sind in diesem Kontext der Ungewissheit ausgesetzt, da sie sich im Hinblick auf die Einsatzfähigkeit der Bewerbenden aus Drittstaaten lediglich auf Spekulationen berufen können. Zusätzliche Hürden entstehen laut Tsandev und Salzmann (2019) oftmals dadurch, dass die Wahl der jeweiligen Ausgleichsmassnahme einem determinierten Verfahren unterworfen ist, wodurch den Migrierten aus Drittstaaten meist kaum Entscheidungsmacht zukommt (S. 257).

Deutlich besser gestellt sind Ausländerinnen und Ausländer, deren Berufsbezeichnung nicht unter den reglementierten Berufen der Schweiz aufgeführt ist. In einem solchen Fall ist die betroffene Person grundsätzlich ohne Anerkennungsverfahren zur Berufsausübung auf dem Schweizer Arbeitsmarkt berechtigt. Arbeitgebenden kommt hierbei eine uneingeschränkte Handlungsfähigkeit zu. Davon betroffen sind beispielsweise Chemikerinnen/Chemiker, Journalistinnen/Journalisten, Schauspielerinnen/Schauspieler, Designerinnen/Designer, sowie Hotelière/Hotelier. Die potenziellen Arbeitgebenden sind sich meist unsicher, inwieweit sich der Abschluss einer ausländischen Bewerberin/eines ausländischen Bewerbers mit den schweizerischen Standards deckt (S. 257). Das Schweizer Bildungssystem unterscheidet sich maßgeblich von den Strukturen in Drittstaatenländern. Dies zeigt sich beispielsweise in der Dauer der obligatorischen Schulzeit, welche teils stark variiert. Letztendlich führt dies zu Abweichungen hinsichtlich der Grundkompetenzen innerhalb der unterschiedlichen Nationen (S. 257). Um ihre Chancen auf dem schweizerischen Arbeitsmarkt zu erhöhen, steht es migrierten Arbeitskräften frei, einen Antrag auf eine sogenannte Niveaueinstufung zu stellen (Berufsberatung, 2021a). Dieses Angebot wird vom SBFI durchgeführt, wenn es sich dabei um Berufsabschlüsse handelt. Im Bereich der Hochschulbildung ist die Rektorenkonferenz der schweizerischen Hochschulen swissuniversities zuständig (Berufsberatung, 2021a). Eine

durch das SBFJ ausgestellte Niveaubescheinigung dient als Informationsgrundlage für Bildungsstätten, Arbeitgebenden sowie Behörden, um das ausländische Diplom innerhalb der schweizerischen Bildungslandschaft verorten zu können (Tsandev & Salzmänn, 2019, S. 257).

Ferner regelt Art. 1 Abs. 2 lit. b des Bundesgesetzes über die Meldepflicht und die Nachprüfung der Berufsqualifikationen von Dienstleistungserbringerinnen und -erbringern in reglementierten Berufen vom 14. Dezember 2012 [BGMD] die Voraussetzungen zur Erwerbsaufnahme in der Schweiz für ausländischer Arbeitskräfte (SR 935.01). Im Gegensatz zu Einreisenden aus Drittsatten können Angehörige des EU-/EFTA-Raumes ein Anerkennungsverfahren umgehen, wenn sie während einer Dauer von höchstens 90 Tagen in der Schweiz erwerbstätig sind. Vorgängig erfordert die Berufsausübung jedoch eine Meldung beim SBFJ sowie beim SEM (SBFJ, 2020; Tsandev & Salzmänn, 2019, S. 257). Dieses Verfahren wird in der Verordnung über die Meldepflicht und die Nachprüfung der Berufsqualifikationen von Dienstleistungserbringerinnen und -erbringern in reglementierten Berufen [VMD] vom 26. Juni 2013 festgehalten (VMD, SR 935.011). Erwerbwillige Migrantinnen und Migranten aus EU-/EFTA-Staaten bedürfen grundsätzlich keiner Anerkennung ihrer ausländischen Berufsabschlüsse. Sie haben, im Vergleich zu Drittstaatenangehörigen, somit einen erleichterten Zugang zum Arbeitsmarkt (Tsandev & Salzmänn, 2019, S. 257).

Abgeleitet vom aktuellen Stand der recherchierten Erkenntnisse stellt sich den Verfasserinnen die Frage, inwieweit sich ausländische Diplome und Berufsabschlüsse mit der Schweizer Reglementierung vergleichen lassen. In diesem Zusammenhang ist weiter von Interesse zu welchem Prozentsatz die Abschlüsse in der Praxis tatsächlich anerkannt werden. Zum Erkenntnisinteresse dieser Thesis gehört weiter, wie Betroffene die Berufsausübung nach der erfolgreichen Validierung ihres Abschlusses subjektiv erleben. Im Fokus der Betrachtung liegen dabei vor allem allfällige Hindernisse oder Schwierigkeiten, mit welchen sich die Migrantinnen aus Drittstaaten im hiesigen Arbeitsmarkt konfrontiert sehen.

Wie bereits angesprochen wurde, ist eine dieser Hürden als Folge nicht ausreichender Gleichwertigkeit zwischen den ausländischen und schweizerischen Berufsabschlüssen zu verstehen (SBFJ, 2020; Tsandev & Salzmänn, 2019). Von daher ist eine Anstellung im erlernten Berufsfeld meist an eine angleichende Massnahme gebunden (Berufsberatung, 2021a). Das nachfolgende Kapitel soll nun einen Überblick über die Angebote der Nachbildung in der Schweiz schaffen.

3.3.3 Möglichkeiten der Nachqualifizierung

Der Nach- und Weiterqualifizierung von Erwachsenen wird heutzutage sowohl in wirtschaftlicher, gesellschaftlicher als auch sozialpolitischer Sicht ein hoher Stellenwert beigemessen (SBFI, 2014, S. 4). Für erwachsene Personen ohne nachobligatorische Bildungskarriere oder für Zugewanderte, deren Diplome aus dem Ausland in der Schweiz aberkannt wurden, bietet das Nachqualifizierungsangebot eine Möglichkeit sich beruflich zu integrieren, indem sie einen eidgenössisch anerkannten Bildungsabschluss erwerben (Tsandev & Salzmann, 2019, S. 258; SBFI, 2014, S. 4). Unterschieden wird dabei zwischen verschiedenen Bildungspfaden, je nachdem welchen Bildungsabschluss die jeweilige Person anstrebt (Tsandev & Salzmann, 2019, S. 259). Volljährigen Personen stehen dabei vier verschiedene Wege offen (SBFI, 2014, S. 8; Schmid, Schmidlin & Hirschier, 2016, S. 6):

- Die reguläre berufliche Grundbindung.
- Die verkürzte berufliche Grundbildung.
- Die direkte Zulassung zum Qualifikationsverfahren mit Abschlussprüfung.
- Qualifikationsverfahren durch Validierung der Bildungsleistungen.

Hinsichtlich der Angebotsstrukturen ist je nach Kanton und Branche mit Unterschieden zu rechnen (SBFI, 2014, S. 8). Nicht nur Migrantinnen und Migranten gelten als Zielgruppe dieser Dienstleistungen; auch Angehörige der nachfolgenden Personenkreise sind darin eingeschlossen (Tsandev & Salzmann, 2019, S. 258; SBFI, 2014, S. 8):

- Personen, die sich bereits in das Schweizer Bildungssystem integrieren konnten,
- Personen mit einer Erstausbildung,
- Personen ohne einen ersten Bildungsabschluss,
- Erwerbstätige Personen sowie
- Nichterwerbstätige.

Die **reguläre berufliche Grundbildung** richtet sich in erster Linie an Jugendliche; meist im direkten Nachgang an ihre obligatorische Schulzeit. Doch selbst im Erwachsenenalter kann eine klassische Berufsausbildung von Interesse sein und absolviert werden (Tsandev & Salzmann, 2019, S. 258; Schmid et al., 2016, S. 6). Die Ausbildungsbedingungen einer erwachsenen Person in Ausbildung sollten sich von denen einer jugendlichen Lernenden/eines jugendlichen Lernenden, zumindest in den Grundzügen, nicht

unterscheiden. Hierbei ist den jeweiligen Umständen entsprechend Rechnung zu tragen. Es ist davon auszugehen, dass eine Person im Alter von beispielsweise 35 Jahren tendenziell eher mit familiären und/oder elterlichen Verpflichtungen konfrontiert ist, als dies bei einer/einem 16-Jährigen meist der Fall ist. Allenfalls kann einer erwachsenen Person bereits in einem frühen Stadium der Ausbildung ein hohes Mass an Verantwortung übertragen werden, was aus wirtschaftlicher Perspektive entsprechend berücksichtigt werden müsste. Von daher erscheint naheliegend, dass sich im Hinblick auf das Lohnniveau je nach Vorbildungsstand, Alter und den situativen Gegebenheiten gewisse Differenzen feststellen lassen. Die konkrete Handhabung ebensolcher Angelegenheiten ist den Lehrbetrieben grundsätzlich freigestellt (Schmid et al., 2016, S. 6).

Abgesehen davon beruht die berufliche Grundbildung auf einem dualen Konzept. Infolgedessen findet die Lehre zum einen im Ausbildungsbetrieb und zum anderen in der Berufsschule statt. Ergänzt werden diese beiden Lernfelder durch überbetriebliche Kurse, welche sich meist über die gesamte Bildungsdauer verteilen (Schmid et al., 2016, S. 6). Als Voraussetzung für einen Lehrantritt nennen Schmid, Schmidlin und Hirschler (2016) den erfolgreichen Abschluss der obligatorischen Schulzeit sowie einen rechtskräftigen Lehrvertrag (S. 6).

Die **berufliche Grundbildung mit verkürzter Ausbildungsdauer** richtet sich vorwiegend an Personen, die bereits über einen Berufs- oder Mittelschulabschluss verfügen und/oder in der angestrebten Branche bereits ausreichend Erfahrungswerte ausweisen können (Tsandev & Salzmann, 2019, S. 259). Auch verkürzte Ausbildungen werden durch einen Lehrvertrag rechtlich besiegelt (Tsandev & Salzmann, 2019, S. 259). Das Bundesgesetz über die Berufsbildung [BBG] vom 13. Dezember 2002 hält Bestimmungen fest, welche eine angemessene Berücksichtigung der individuellen Bedürfnisse von Lernenden sicherstellen sollen (SR 412.10). Gemäss Art. 18 Abs. 1 BBG kann eine berufliche Grundbildung in ihrer Dauer angepasst werden. Eine solche Modifikation käme im Besonderen den ausserordentlich begabten oder stark vorgebildeten Auszubildenden zugute. Besteht die Möglichkeit bereits erworbene Bildungsleistungen aus anderen Lernkontexten an den aktuellen Lehrgang anzurechnen (Schmid et al., 2016, S. 6), können die Lehrvertragsparteien nach Art. 9 Abs. 2 BBG bei der zuständigen Kantonsverwaltung einen Antrag auf Verkürzung der Ausbildungsdauer stellen (Tsandev & Salzmann, 2019, S. 259).

Daneben besteht in der **direkten Zulassung zum Qualifikationsverfahren** eine weitere Möglichkeit, um mit einem geringeren Zeitaufwand zur gewünschten Qualifikation zu gelangen. Diese Option richtet sich an all diejenigen Personen, welche über mindestens fünf

Jahre Berufserfahrung im entsprechenden Beruf verfügen und überdies die Zulassungsvoraussetzungen zur Abschlussprüfung erfüllen. Ihnen wird der Zugang zum Examen gewährt, ohne dass sie dazu eine mehrjährige Berufslehre durchlaufen mussten (Schmid et al., 2016, S. 6; Tsandev & Salzmann, 2019, S. 259-260). Diese Möglichkeit erstreckt sich über die Kantonsgrenzen hinaus und steht von daher allen Auszubildenden sämtlicher Berufsgruppen zur Verfügung (Tsandev & Salzmann, 2019, S. 260). Im Umkehrschluss steht diesen Personen frei, wie sie sich auf den Abschluss vorbereiten. Von ihnen ist demnach ein ausgeprägtes Selbstmanagement und eine hohe Lernbereitschaft gefordert (S. 260). Eine weitere Besonderheit dieses Bildungspfad es kommt durch das Nichtvorhandensein eines Lehrvertrages zustande, wodurch der Praxisbetrieb in der Regel zu keinerlei Ausbildungsleistungen verpflichtet ist (S. 260). Auch wenn die Teilnahme am Berufsschulunterricht sowie der Besuch bestimmter Vorkurse keine Voraussetzungen für die Prüfungszulassung darstellen, werden sie von den Bildungsverantwortlichen meist eindringlich empfohlen (S. 260). Für einzelne Berufsgruppen wie Logistikerinnen/Logistiker, Gebäudereinigungsspezialistinnen und Gebäudereinigungsspezialisten sowie bei Detailhandelsfachleuten werden spezielle Vorbereitungsklassen für Erwachsene angeboten, da innerhalb dieser Bildungsgänge auffallend oft der direkte Weg zum Qualifikationsverfahren gewählt wird (S. 260). Diplomanwärterinnen und -anwärter in anderen Berufsbranchen reihen sich je nach der individuellen Bedarfslage in die regulären Berufsschulklassen ein, in welchen sich unter Umständen vereinzelt weitere Erwachsene im direkten Qualifikationsverfahren befinden (S. 260).

Im Gegensatz dazu geht es im **Qualifikationsverfahren mit Validierung von Bildungsleistungen** nach Art. 33 BBG im Speziellen darum, dass bestehende Berufsqualifikationen durch eine Gesamtprüfung oder mehrere Teilprüfungen anerkannt werden. Alternativ zu den genannten Varianten stehen ebenfalls Verfahren des SBFI zur Verfügung. Analog zur direkten Zulassung zum Qualifikationsverfahren ist auch der Validierungsprozess vorhandener Bildungsleistungen an eine Mindestvorgabe von fünf Jahren Berufserfahrung gebunden (Tsandev & Salzmann, 2019, S. 260).

Interessierte Personen können in einem individuell für sie konzipierten Dossier die bereits erworbenen Handlungskompetenzen eruieren, um diese im Anschluss in einen direkten Bezug zu den Voraussetzungen des erwünschten Berufsabschlusses zu setzen. Ihre Bildungsleistungen können auf der Grundlage einer sorgfältigen Dokumentation entsprechend validiert werden (Schmid et al., 2016, S. 6).

Das individuelle Dossier wird abschließend vom Fachgremium der betreffenden Berufsgruppe geprüft und bewertet (Schmid et al., 2016, S. 6; Tsandev & Salzmann, 2019, S. 260). Sobald dies erforderlichen Handlungskompetenzen nachgewiesen werden, erhalten die Betroffenen ein Berufszertifikat, welches sich mit dem Eidgenössischen Fähigkeitszeugnis [EFZ] oder dem Eidgenössischen Berufsattest [EBA] vergleichen lässt (Schmid et al., 2016, S. 6). Der Erhalt des Zertifikates ist dabei nicht an eine Abschlussprüfung gebunden. Die genannten Möglichkeiten der Validierung stehen jedoch nicht in allen Kantonen zur Verfügung (S. 6). Konkrete Bestimmungen sind in einem interkantonalen Abkommen festgehalten. Auf der Grundlage dessen steht es einer Person frei ihre Bildungsleistungen in einem anderen Kanton als ihrem Wohnkanton validieren zu lassen, wenn dieser keine oder nur einzelne Berufe zur Überprüfung zulässt (S. 6-7). In den französischsprachigen Gebieten der Schweiz wurden im Jahr 2015 insgesamt 53, 1 % aller Validierungsprozesse der Schweiz durchgeführt. Der Kanton Genf konnte ganze 46, 7 % der eingereichten Dossiers bewilligen (S. 14). Die Schweiz kennt mit den Kantonen Bern, Wallis, Zürich und Zug noch vier weitere Regionen, welche die Prüfung solcher Dossiers durchführen (S. 7). Insgesamt sind 13 Berufe³ zum Qualifizierungsverfahren mit Validierung von Bildungsleistungen zugelassen, welche letzten Endes zum Erhalt eines Eidgenössischen Fähigkeitszeugnis, beziehungsweise eines Eidgenössischen Berufsattest befähigen (zit. nach Tsandev & Salzmann, 2019, S. 260-261).

Bedauerlicherweise existieren in der Schweiz derzeit keine national ausgerichteten Anlaufstellen, welche im Hinblick auf eine Studienzulassung über die Anerkennung ausländischer Vorbildung befinden (Berufsberatung, 2021b). Somit liegt die Entscheidungskompetenz einzig bei den **Schweizer Hochschulen**. Sie entscheiden autonom

³ Assistent/in Gesundheit und Soziales EBA, Detailhandelsfachmann/-frau EFZ, Fachfrau/-mann Betreuung EFZ, Fachmann/-frau Gesundheit EFZ, Informatiker/in EFZ, Kaufmann/-frau EFZ, Koch/Köchin EFZ, Logistiker/in EFZ, Maurer/in EFZ, Mediamatiker/in EFZ, Medizinische/r Praxisassistent/in EFZ, Produktionsmechaniker/in EFZ, Restaurationsfachmann/-frau EFZ.

und den Umständen im Einzelfall entsprechend, inwieweit eine Migrantin/ ein Migrant unter Berücksichtigung der jeweiligen Vorbildung zu einem Studium in der Schweiz zugelassen wird (Berufsberatung, 2021b). An Fachhochschulen ist die Zulassung in der Regel vom Bildungsstand und den Sprachkompetenzen der Zugewanderten abhängig (Berufsberatung, 2021b). Die Aufnahme erfolgt aufgrund der unüblichen Verhältnisse in den meisten Fällen *sur dossier* (Berufsberatung, 2021b).

Die zuständige Prüfungskommission nimmt indes eine Prüfung der Leistungsnachweise vor. Ferner werden die vorhandenen Sprachzertifikate des Bewerbers/der Bewerberin konsultiert (Berufsberatung, 2021b). Diese Form der Antragsstellung wird gemäss den Aussagen des SBFI relativ selten genutzt (zit. nach Tsandev & Salzmann, 2019, S. 261). Zum jetzigen Zeitpunkt kennt das Schweizer Bildungssystem, wie nachfolgend aufgeführt, drei verschiedene Varianten, um an Hochschulen und Universitäten auf der Grundlage eines ausländischen Ausbildungsabschlusses zugelassen zu werden (S. 261):

- Zulassung zu einem Bildungsgang oder einer Abschlussprüfung des angestrebten Studiengangs,
- Dispensierung von einem Teil des angestrebten Studiengangs und
- Zertifizierung

Welche Voraussetzungen für eine Studienzulassung durch Migrantinnen und Migranten an einer universitären oder pädagogischen Bildungsanstalt notwendig sind, wird im Bundesgesetz über die Förderung der Hochschulen und die Koordination im schweizerischen Hochschulbereich [HFKG] vom 30. September 2011 festgehalten (SR 414.20). Gemäss Art. 23 HFKG setzen die genannte Rechtsgrundlage voraus, dass studieninteressierte Migrantinnen und Migranten über eine gymnasiale Maturität verfügen, welche den gängigen Standards der Schweiz entspricht. Nebst den Anforderungen an eine genügende Vorbildung setzen die universitären Hochschulen ebenfalls ein bestimmtes Sprachniveau voraus. Die pädagogische Hochschule verlangt in diesem Zusammenhang explizit, dass Studienanwärter und Studienanwärterinnen die jeweilige Unterrichtssprache beherrschen, sodass sie künftig als Lehrkraft unterrichtend tätig werden können (Berufsberatung, 2021b). Hinzukommt die Verfügbarkeit genügend freier Studienplätze (Berufsberatung, 2021b).

Wie die vorangegangenen Ausführungen zeigten, bestehen in der Schweiz, zumindest auf theoretischer Ebene, diverse Anerkennungs- und Nachqualifizierungsoptionen für Arbeitnehmende aus dem Ausland (Tsandev & Salzmann, 2019, S. 261). Welche

Herausforderungen sich dabei in der praktischen Umsetzung ergeben, soll auf den kommenden Seiten näher erläutert werden.

3.3.4 Herausforderungen für Migrantinnen und Migranten mit ausländischen Bildungsabschlüssen

Migrantinnen und Migranten aus Drittstaaten können sich nach ihrer Migration in die Schweiz mit diversen Hürden konfrontiert sehen, wenn es darum geht, ihre im Ausland erworbenen Diplome hier anerkennen zu lassen (Tsandev & Salzmann, 2019, S. 262-263). Um ein grundlegendes Verständnis über den Aufbau des Schweizer Bildungssystems zu erhalten, wird vorderhand auf einige Spezifika im Anerkennungsprozess eingegangen. In Verbindung damit wird punktuell auf die eingangs erwähnten Hürden verwiesen.

3.3.4.1 Herausforderung: Anerkennungsverfahren und Nachqualifizierungen

Reglementierte Berufe: Zur erfolgreichen Anerkennung ausländischer Diplome, müssen bestimmte Voraussetzungen gemäss Art. 69a Abs. 1 BBV und Art. 56 Abs. 1 V-HFKG erfüllt sein. Wenn die ausländischen Abschlüsse von diesen vorbestimmten Voraussetzungen abweichen, müssen bestimmte Eignungsprüfung oder Anpassungslehrgang absolviert werden (Art. 69a Abs. 2 BBV; zit. nach Tsandev & Salzmann, 2019, S. 256). Dieses Verfahren kann unterschiedlich lange dauern (Tsandev & Salzmann, 2019, S. 257). Das kann dazu führen, dass potenzielle Arbeitgebende nicht auf unbestimmte Zeit auf die potenziellen ausländischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer warten (S. 257).

Nicht-reglementierte Berufe: Die potenziellen Arbeitgebenden sind beim Vergleich der ausländischen Diplome mit denen aus der Schweiz in besonderem Masse gefordert. Teils kann es dabei erhebliche Schwierigkeiten bereiten das Ausmass der tatsächlichen Vergleichbarkeit adäquat einzuschätzen und angemessene Handlungsschritte davon abzuleiten (Berufsberatung, 2021a; Tsandev & Salzmann, 2019, S. 257). Bis anhin sind Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber dabei weitgehend alleingestellt, da schweizweit kaum spezifische Anlaufstellen für diese Zielgruppe bestehen (Berufsberatung, 2021a). Hinzukommt, dass betroffene Migrantinnen und Migranten ihre Kompetenzen im Bewerbungsprozess oft nur mangelhaft sichtbar machen können, da ihnen die geforderten Ressourcen und Kenntnisse fehlen (zit. nach Tsandev & Salzmann, 2019, S. 263). Zu denken ist dabei beispielsweise an ein nur rudimentäres Verständnis über das Schweizer Bildungssystem, welches für Außenstehende durchaus mit einer hohen Komplexität verbunden sein kann. Auch eingeschränkte Sprachfertigkeiten können die Verständigung

zwischen Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden hinsichtlich ihrer Erwartungen und Anstellungsvoraussetzungen deutlich erschweren.

Reguläre und verkürzte berufliche Grundbildung: Studien im deutschsprachigen Raum konnten mehrfach belegen, dass Migrantinnen und Migranten im Gegensatz zu einheimischen Stellensuchenden vermehrt Mühe haben einen Ausbildungsbetrieb zu finden (Tsandev & Salzmann, 2019, S. 259). Für jugendliche Migrantinnen und Migranten bietet unser Nachbarland jedoch verschiedene Anlaufstellen, welche Unterstützungsdienstleistungen zur Lehrstellensuche anbieten (zit. nach Tsandev & Salzmann, 2019, S. 259). Volljährigen Migrantinnen und Migranten wird dadurch der Zugang zu Ausbildungsplätzen sowie Möglichkeit zur Förderung ihrer Schlüsselkompetenzen zur erfolgreichen Bewerbung deutlich erschwert (Tsandev & Salzmann, 2019, S. 259). Zusätzlich zur ausländischen Herkunft scheint ebenso das Alter als ein bedeutendes Ausschlussmerkmal zu fungieren, welches Betriebe tendenziell davon abhält Bewerbende fortgeschrittenen Alters den Jugendlichen vorzuziehen (S. 259).

Qualifikationsverfahren mit einer Abschlussprüfung: Um für eine Abschlussprüfung zugelassen zu werden, sind Migrantinnen und Migranten gefordert die zuständigen Amtsstellen oder Berufsschulen davon zu überzeugen, dass sie die notwendigen Grundkompetenzen mitbringen, damit sie an der Abschlussprüfung zugelassen werden (S. 259-260).

Qualifikationsverfahren mit Validierung von Bildungsleistungen: Ein ansprechendes Dossier zu erstellen, welches einer kritischen Prüfung standhält, kann insbesondere für Ausländerinnen und Ausländer mit rudimentären Sprachkompetenzen eine ernstzunehmende Hürde darstellen. Tsandev und Salzmann (2019) heben an dieser Stelle den Schweregrad ebensolcher Aufnahmeprüfungen hervor und betonen indes, dass selbst gebürtige Schweizerinnen und Schweizer dabei an ihre Grenzen stossen können (S. 260).

Die EKM (2016) fordert in ihrem Positionspapier individuelle Potenziale einer Person ungeachtet ihrer Herkunft anzuerkennen und ihnen den Zugang zum schweizerischen Arbeitsmarkt in angemessener Weise zu erleichtern (EKM, 2016, S. 4). Es reiche in diesem Zusammenhang nicht aus, punktuelle Abhilfe über einzelne Massnahmen zu schaffen. Es brauche eine Restrukturierung bestehender Strukturen. Die gesellschaftlich verankerten Qualifikationsvorstellungen sollen in diesem Zuge entsprechend angepasst werden (S. 4). Nebst den formellen Berufsqualifikationen und Bildungsabschlüssen sollen ebenso informelle Wissensinhalte und die im Alltag erworbenen Kompetenzen der Migrierten in das Abklärungsverfahren eingebunden werden (S. 4). Der schwergewichtige Fokus auf Zertifikate

und Diplome soll ferner auf die Wissensaneignung ausserhalb der klassischen Bildungsstätten ausgeweitet werden. In diesem Zuge sollen die Erfahrungswerte der Migrantinnen und Migranten aus unterschiedlichen Kontexten stärker berücksichtigt werden (S. 4). Überdies fordert die EKM berufliche Integrationsmechanismen, welche dem Anspruch der Nachhaltigkeit gerecht werden. Im Umkehrschluss sei von daher nicht zulässig, dass so viele Menschen wie möglich unter knappen Zeitressourcen in den Arbeitsmarkt geschleust werden (S. 5). Vielmehr sollen die Integrationsbestrebungen einen ganzheitlichen Kompetenzzuwachs herbeiführen, welche die Migrantinnen und Migranten für die zahlreichen Ansprüche auf dem Arbeitsmarkt wappnen (S. 5). Ein möglicher Ansatzpunkt für eine glückliche Entwicklung der beruflichen Integration sieht das EKM in einer verbesserten Koordination der verschiedenen Interessensgruppen. In diesem Zusammenhang soll die Zusammenarbeit zwischen den Migrierten, den involvierten Fachpersonen/–stellen sowie den Arbeitgebenden gefördert werden. Zusätzlich wird eine breite Informationskampagne über die schweizerischen Anerkennungs- und Nachqualifizierungsoptionen von Nöten sein (EKM, 2016, S. 4; Tsandev & Salzmann, 2019, S. 263).

Die vielzitierten Autoren Tsandev und Salzmann (2019) weisen in einer nachvollziehbaren Art und Weise darauf hin, inwieweit ein gelungenes Arbeitsbündnis zwischen migrierten Arbeitnehmenden und Schweizer Arbeitgebenden von der Gewichtung informeller und non-formaler⁴ Kompetenzen abhängt (S. 263). Insbesondere auf der Seite der Arbeitgebenden ist

⁴ Informelle Bildung ist als ein lebenslanger Lernprozess zu verstehen, in welchem der Mensch seine Wertvorstellungen und Fähigkeiten entwickelt. Formale Bildung hingegen wird über staatliche Bildungssysteme erworben, während non-formale Bildungsinhalte ausserhalb dieser Bildungsinstitutionen angeeignet werden (Kompass, 1999).

eine Sensibilisierung angezeigt, wodurch die Wichtigkeit ebensolcher Fähigkeiten hervorgehoben wird. Nebst den bestehenden Programmen, welche sich an niedrig qualifizierte Personen aus dem Ausland richten, sollen diejenigen Integrationsmassnahmen ausgeweitet werden, welche sich den spezifischen Lebenslagen qualifizierter Migrantinnen und Migranten annehmen (S. 263). Die Autorinnen kritisieren ferner, dass die Fokussierung auf qualifizierte Migrantinnen und Migranten ihrerseits zu einer Vernachlässigung qualifizierter Einheimischer führe. Ebenso seien Schweizerinnen und Schweizer einem eher mangelhaften Unterstützungssystem ausgeliefert, sofern diese einmal von Erwerbslosigkeit betroffen sind (S. 263).

Zu den Spezifika beruflicher Integration der Schweizerinnen und Schweizer werden im Rahmen dieser Thesis keine detaillierten Aussagen getroffen, da diese nicht dem konkreten Erkenntnisinteresse entsprechen.

3.3.4.2 Herausforderung: Sprache, Qualifikationen, administrativer Aufwand, kulturelle Unterschiede und finanzielle Mittel

Im Auftrag des HEKS hat die Organisation namens BSS Volkswirtschaftliche Beratung eine Studie in der Schweiz durchgeführt, welche aufzuzeigen versucht, wie inländische Unternehmen die vorhandenen Potenziale ihrer Fachkräfte umfassender nutzbar machen können (BSS Volkswirtschaftliche Beratung, 2015, S. 2). Schweizweit wurde die Betriebslage von insgesamt 48 Unternehmen erhoben (S. 2). Die untersuchten Berufsfeldern reichten dabei vom Bau- und Gastgewerbe, über Informatik- und Ingenieurwesen hin zu Pflegeberufen im Gesundheitswesen. Bewusst beschränkte sich die Forschungsperspektive auf diejenigen Branchen, welche entweder in besonderem Umfang von Fachkräftemangel gekennzeichnet sind und/oder deren Personalstruktur einen hohen Anteil ausländischer Arbeitskräfte aufweist (S. 2). Im Zentrum der Studie standen vier Personengruppen bestehend aus Erwerbstätigen im fortgeschrittenen Alter, sozial benachteiligten Jugendlichen, Hochqualifizierten aus Drittstaaten sowie Niedrigqualifizierten (S. 2). Angehörige der soeben aufgeführten Personengruppen werden überdurchschnittlich oft als Teilnehmende der HEKS-Programme weitergebildet, da sie besonders häufig von Erwerbslosigkeit betroffen. Nicht selten können sie ihre Kompetenzen aufgrund arbeitsmarktlicher Rahmenbedingungen nicht ausreichend zur Geltung bringen (S. 2). Aus den Befragungen ging hervor, dass die Betriebe vor allem mangelhafte Sprachkenntnisse und nicht ausreichende/nicht anerkannte Qualifikationen als Faktoren nennen, welche die Rekrutierung hochqualifizierter Arbeitnehmenden aus dem Ausland erschwert. Außerdem berichten sie von einem hohen Aufwand, welcher durch die

Anstellung und Einarbeitungsphase zustande komme. Auf der Basis ihrer Erfahrungen sei das Konfliktrisiko in der Zusammenarbeit mit Migrantinnen und Migranten tendenziell erhöht (S. 29).

Drei Viertel der Betriebe sieht in soliden **Sprachkenntnissen** der Migrierten einen entscheidenden Vorteil, um sich in einem Bewerbungsverfahren erfolgreich zu behaupten. Dies ist insbesondere in Arbeitsfeldern von Bedeutung, welche erheblich von Kundenkontakt geprägt sind oder die regelmässige, administrative Verarbeitung deutschsprachiger Dokumente erfordern (S. 29). Wie eingangs erwähnt ist ein **Mangel an vergleichbaren Qualifikationen** meist ein zusätzlicher Hinderungsgrund für die Anstellung ausländischer Arbeitskräfte (S. 30). Zudem ist das Anstellungsverfahren bei migrierten Personen oftmals an eine Vielzahl bürokratischer Vorgaben gebunden (Tsandev & Salzmann, 2019, S. 264). Ein hoher **Rekrutierungs- oder Einarbeitungsaufwand** entsteht beispielsweise dann, wenn eine Arbeitsbewilligung bei vorläufig aufgenommenen Personen eingeholt werden muss (BSS Volkswirtschaftliche Beratung, 2015, S. 30). Das bereits erwähnte Konfliktrisiko wird primär auf kulturelle Unterschiede im Umgang mit Hierarchien zurückgeführt. Auch differente Vorstellungen von präsentabler Körperhygiene in Kombination mit verbalen Verständigungsschwierigkeiten innerhalb der Teamstruktur führe in den Unternehmen vermehrt zu Problemen. Kulturelle Vielfalt kann jedoch ebenso als Bereicherung innerhalb eines Kollegiums empfunden werden und ist daher noch situationsabhängig zu beurteilen (S. 30).

Beschränkte **finanzielle Mittel stellen für jeden Menschen, ungeachtet der Herkunft**, eine spürbare Herausforderung dar. Migrantinnen und Migranten wird in dieser Hinsicht eine zusätzliche Belastung zugesprochen, da sie Bildungsangebote teilweise eigenständig zu finanzieren haben (Tsandev & Salzmann, 2019, S. 264). In diesem Zusammenhang sei zu betonen, dass sich vorläufig Aufgenommene und Personen, die ein Asylverfahren durchlaufen, meist in einer besonders prekären finanziellen Lage befinden. Dies nicht zuletzt deswegen, weil ihre Anstellung meist im Tieflohnsektor angesiedelt ist (S. 264). Nicht ausser Acht gelassen werden darf die Tatsache, dass die genannte Zielgruppe bis zum 31. Dezember 2017 einer Sonderabgabesteuer von 10 % des erzielten Einkommens unterstand, sofern diese die Voraussetzungen zur Befreiung von der Sonderbesteuerung nicht erfüllten (SEM, 2020b, S. 4). Hierbei wird deutlich, dass die Erwerbssituation ausländischer Staatsangehöriger durch die damalige Schweizer Rechtsgebung wahrnehmbar eingeschränkt wurde. Durch die Sonderabgabe verringerte sich der Anreiz zur Arbeitsaufnahme. Auch erhalten diese

signifikant weniger Sozialhilfeleistungen im Vergleich zu den einheimischen Empfängerinnen und Empfängern (Tandev & Salzmann, 2019, S. S. 264).

4 Berufliche Integration in der Schweiz

4.1 Statistische Befunde

In der Schweiz gelten Personen, die nicht über die schweizerische Staatsangehörigkeit verfügen, als Ausländerinnen oder Ausländer (BFS, 2020a). Die Verfasserinnen verwenden, anstatt den Begriff *Ausländerinnen* oder *Ausländer* die Bezeichnung *Migrantinnen* oder *Migranten*.

4.1.1 Bevölkerungszahlen

Die in der Schweiz wohnhaften Migrantinnen und Migranten, stammen gemäss den vorliegenden Bevölkerungszahlen zu einem Grossteil aus einem EU-/EFTA-Staat (BFS, 2020d). Die untenstehende Abbildung zeigt die Verteilung nach der Staatsangehörigkeit auf. Personen aus Italien (14,8 %), Deutschland (14,1 %), Portugal (12 %), Frankreich (6,4 %) sowie Kosovo (5,2 %) nehmen dabei die führenden Positionen ein (BFS, 2020a).

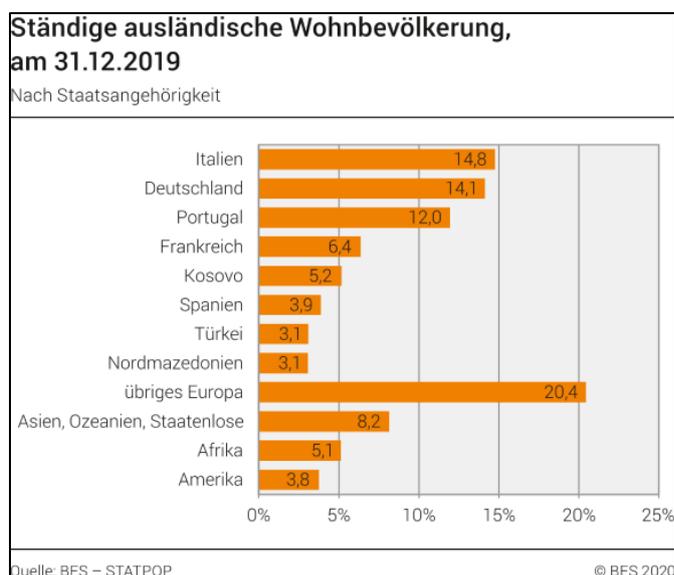


Abbildung 1 Ständige ausländische Wohnbevölkerung am 31.12.2019. Nach BFS, 2020a

Wie in Abbildung 2 ersichtlich ist der Aufenthalt ausländischer Personen entlang verschiedener Anwesenheitsbewilligungen strukturiert. Diese haben entweder einen befristeten Charakter oder werden dauerhaft ausgestellt (BFS, 2020a; SEM, 2015).

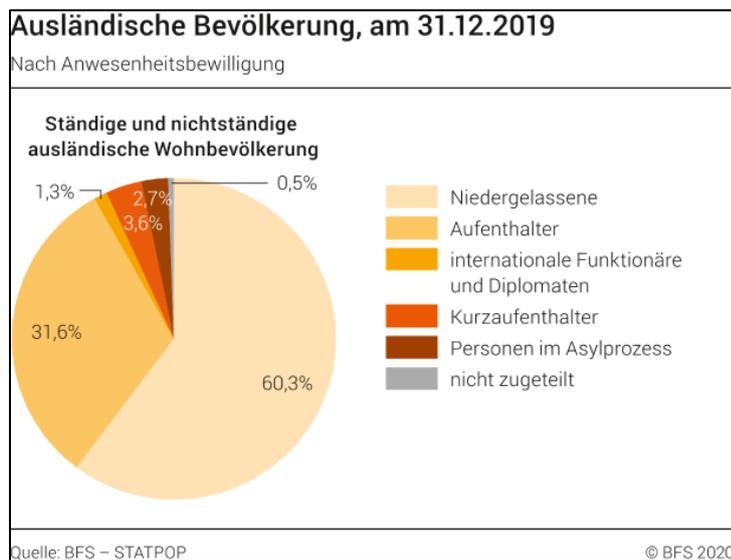


Abbildung 2 Ausländische Bevölkerung am 31.12.2019. Nach BFS, 2020a.

Die ständige ausländische Wohnbevölkerung wird in der Bevölkerungsstatistik als Referenzbevölkerung benannt (BFS, 2020a). Sie umfasst sowohl die ausländischen Staatsangehörigen mit einer Aufenthalts- oder Niederlassungsbewilligung (Ausweise B, C oder Ci), ausländische Staatsangehörige mit einer Kurzaufenthaltsbewilligung (Ausweis L) als auch Personen die sich im Asylprozess (Ausweise F oder N) befinden. Die Anerkennung als *ständige ausländische Wohnbevölkerung* setzt in der Schweiz eine Mindestgesamtaufenthaltsdauer von 12 Monaten voraus (BFS, 2020a). Von daher werden ausländische Staatsangehörige mit einer Kurzaufenthaltsbewilligung (Ausweis L) sowie Personen im Asylprozess (Ausweis F oder N) mit einem Aufenthalt von weniger als 12 Monaten unter der Bezeichnung *nichtständige ausländische Wohnbevölkerung* subsumiert (BFS, 2020a). Anteilsmässig besitzen insgesamt 60,3 % der ausländischen Bevölkerung einen Niederlassungsausweis. Weiter wurde 31,6 % der Migrantinnen und Migranten eine Aufenthaltsbewilligung ausgestellt, wohingegen nur 3,6 % über eine Kurzaufenthaltsbewilligung verfügen. Personen, welche sich zum Zeitpunkt der Erhebung in einem Asylverfahren befinden, sind lediglich zu 2,7 % vertreten.

4.1.2 Migration und Bildungsstand

Abbildung 3. zeigt indes das durchschnittliche Bildungsniveau entlang verschiedener Bevölkerungsgruppen der Schweiz auf (BFS, 2020d). Das Bildungsniveau ist sowohl für die Bevölkerungsteile mit Migrationshintergrund als auch für Schweizer Bürgerinnen und Bürger

ein bedeutsamer Indikator für die Integration und Chancengleichheit im Bildungssystem. Eine abgeschlossene Ausbildung stellt für Personen unterschiedlicher Herkunft eine zentrale Grundlage für die Teilhabe an der Gesellschaft dar und ermöglicht ihrerseits den Zugang zum Arbeitsmarkt. In dieser Hinsicht kann davon ausgegangen werden, dass sich die Chancen auf eine gelingende Integration mit steigendem Qualifikationsniveau vervielfältigen (BFS, 2020d).

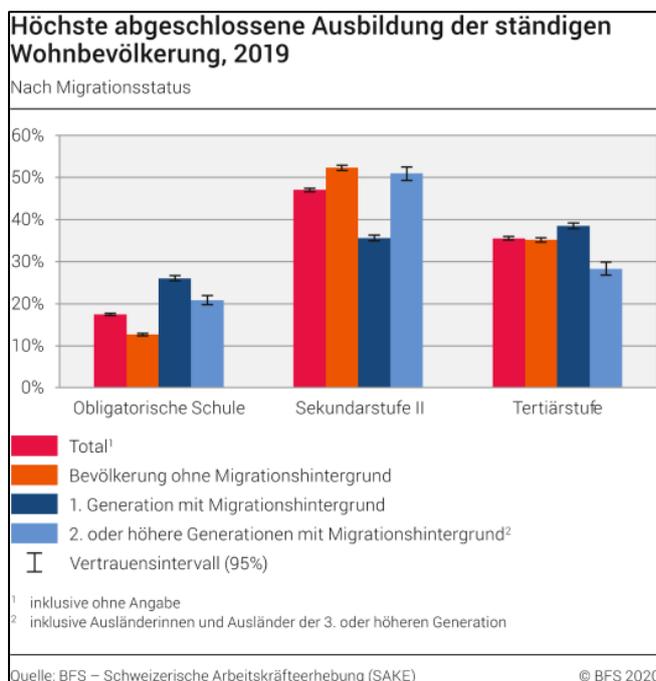


Abbildung 3 Höchste abgeschlossene Ausbildung der ständigen Wohnbevölkerung, 2019. Nach BFS, 2020d.

Im Jahr 2019 beschränkte sich das Bildungsniveau der ständigen Wohnbevölkerung in insgesamt 47 % der erhobenen Fälle auf einen Abschluss auf Sekundarstufe 2, gefolgt von Absolventinnen und Absolventen einer Tertiärausbildung (36 %). Bei insgesamt 17 % der Bevölkerung ist die erfolgreiche Beendigung der obligatorischen Schulzeit als aktuell höchstes Bildungsniveau zu bezeichnen (BFS, 2020d). Es ist an dieser Stelle darauf hinzuweisen, dass die erhobene Kategorie ebenfalls Personen im Alter von 15 bis 25 Jahren einschliesst, bei denen davon ausgegangen werden kann, dass sie sich noch in Ausbildung befinden und ihr höchster Bildungsabschluss noch wenig aussagekräftig ist (BFS, 2020d).

Im Gegensatz zum Gesamtvolumen der ständigen Wohnbevölkerung, ist im Besonderen innerhalb der Bevölkerungsgruppe ohne Migrationshintergrund eine ungleichmässige Verteilung der Bildungsstände festzustellen (BFS, 2020d). Bei dieser Gruppe verfügt eine deutliche Mehrheit von rund 52 % über einen Abschluss auf Sekundarstufe II. Mehr als ein Drittel der Schweizerinnen und Schweizer verfügte im Jahr 2019 über einen Tertiärabschluss.

Schliesslich sind es zum Zeitpunkt der Erhebung 13 %, welche die obligatorische Schule als höchste Bildungsstufe vorweisen können.

Im Vergleich dazu wird bei Migrantinnen und Migranten der ersten Generation augenfällig, dass sich die einzelnen Ausbildungsstände in ihrer Ausprägung jeweils weniger stark voneinander unterscheiden (BFS, 2020d). So sind es ungefähr 26 %, welche einzig über einen Abschluss der obligatorischen Schulzeit verfügen. Dahingegen sind stolze 39 % in Besitz eines Tertiärabschlusses, gefolgt von Inhabern und Inhaberinnen eines Sekundarstufenabschlusses II in 35 % der Fälle. Interessanterweise verändert sich dieses Bild, betrachtet man die Zahlen der zweiten Generation innerhalb der zugewanderten Bevölkerung. Hierbei ist ein deutlich höherer Anteil von ungefähr 51 % auf der Sekundarstufe 2 gebildet und mit 21 % liegt der Anteil an Abschlüssen der obligatorischen Schulzeit tendenziell tiefer. Auch Tertiärabschlüsse lassen sich in der zweiten Generation in schwächerer Ausprägung (28 %) feststellen (BFS, 2020d).

4.1.3 Migration und Erwerbstätigkeit

Der Schweizer Arbeitsmarkt kann als integraler Bestandteil der Integrationsbemühungen angesehen werden. Er fungiert dabei als Motor für die soziale und berufliche Integration von Migrantinnen und Migranten ermöglicht ihnen darüber hinaus die erforderliche Eigenständigkeit damit sie ihren Lebensunterhalt bestreiten können (BFS, 2020e). Durch die Erwerbstätigkeit werden nicht nur materielle Ressourcen erwirtschaftet, gleichzeitig werden Partizipationsmöglichkeiten in anderen Lebensbereichen geschaffen. Die Beteiligung am Erwerbsleben wird als wesentliche Voraussetzung für die Integration angesehen (BFS, 2020e). Im Jahr 2019 übten in der Schweiz ganze 15 % aller tertiärgebildeten Erwerbstätigen eine Tätigkeit aus, für welche sie deutlich überqualifiziert waren (BFS, 2020e). Davon bestanden rund 11 % aus Hochqualifizierten ohne Migrationshintergrund, währenddessen Erwerbstätigen mit Tertiärbildung und Migrationshintergrund sogar 19 % ausmachen. Jedoch konnte sich dieser Prozentsatz im Anbetracht der vorliegenden Zahlen zur zweiten Generation auf 13 % reduzieren. Wie in Abbildung 4 ersichtlich, verzeichnet die Schweiz im Vergleich zur zweiten Generation einen signifikant höheren Anteil ausländischer Erwerbstätigen aus erster Generation, welche in Tätigkeitsbereichen beschäftigt werden, für welche sie deutlich überqualifiziert sind.

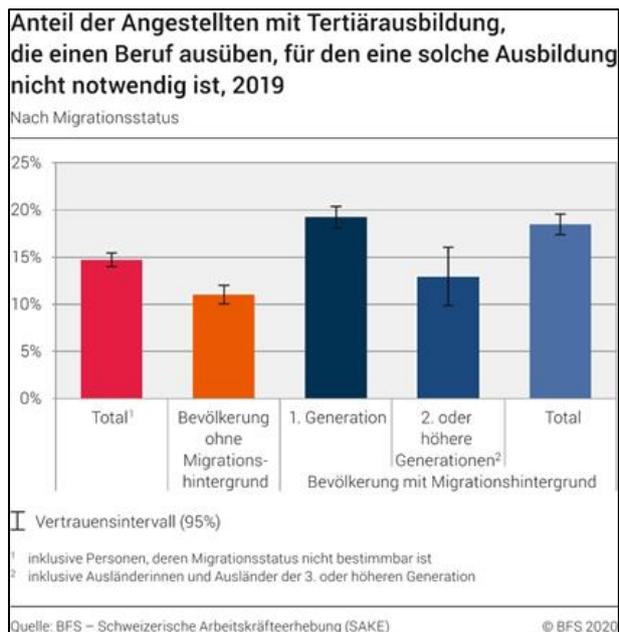


Abbildung 4 Anteil der Angestellten mit Tertiärausbildung, die einen Beruf ausüben, für den eine solche Ausbildung nicht notwendig ist, 2019. Nach BFS, 2020e.

4.1.4 Migrationshintergrund und Führungskräfte

Der Anteil **der Führungskräfte bei Personen** ohne Migrationshintergrund betrug im Jahr 2019 ganze 34 %. Von den Personen mit Migrationshintergrund nahmen 32 % eine Führungsposition ein. In Anbetracht der zweiten Generation konnten diesbezüglich keine merklichen Unterschiede im Vergleich zur Gesamtbevölkerung festgestellt werden (BFS, 2020f). Zudem sind bezüglich der Zahlen zum Anteil an schweizerischen Führungskräften im Vergleich zu Leitungspersonen aus dem Ausland innerhalb der Schweizer Grossregionen kaum Abweichungen erkennbar (BFS, 2020f).

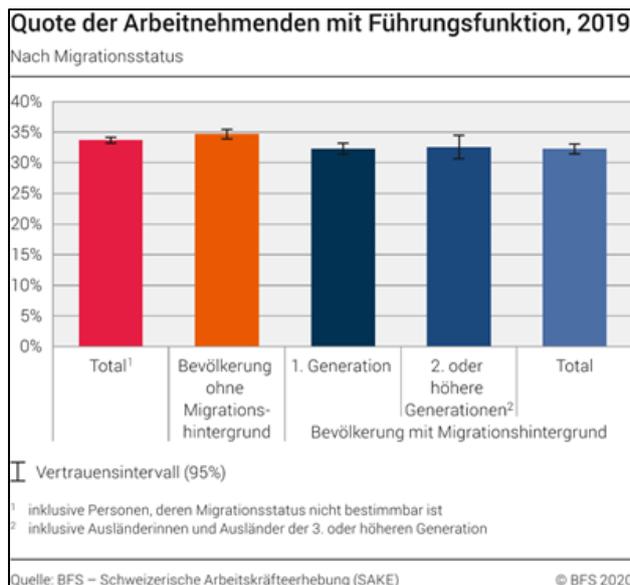


Abbildung 5 Quote der Arbeitnehmenden mit Führungsfunktion, 2019. Nach BFS, 2020f.

4.1.5 Fazit

Bei Frauen ohne Migrationshintergrund betrug der Anteil an Personen, welche über einen Bildungsabschluss auf Tertiärstufe verfügten, im Jahr 2019 rund 28,4 % (BFS, 2020g). Dahingegen betrug dieser bei Frauen mit Migrationshintergrund in erster Generation ganze 35,2 % (BFS, 2020g).

4.2 Schweizer Integrationspolitik

4.2.1 Grundlagen/Prinzipien

Efionayi-Mäder (2019) beteuert die Wichtigkeit einer Aufenthaltsbewilligung. Deren Erhalt ist jedoch unter anderem von der Nachweisbarkeit ausreichender wirtschaftlicher Mittel abhängig. Überdies stellt ein bewilligter Aufenthalt die Grundlage dar, damit eine zugewanderte Person langfristig am gesellschaftlichen Leben teilhaben kann. Da hinzu kommt die Tatsache, dass die Mehrheit der (Aus-)Bildungsgänge an das Bestehen einer ordentlichen Aufenthaltserlaubnis geknüpft ist. Im Umkehrschluss kann davon abgeleitet werden, dass eine Vielzahl an Leistungen für vorläufig Aufgenommene sowie Asylsuchende unzugänglich bleiben. In dieser Hinsicht sei gemäss dem Entwicklungsstand im Jahr 2019 im Parlament eine Debatte in Gang, welche sich mit den künftigen Inklusionsschritten für Personen mit vorläufiger Aufnahme auseinandersetzen (Efionayi-Mäder, 2019, S. 30). Aus Kapazitätsgründen wird im Rahmen der vorliegenden Thesis nicht näher darauf eingetreten.

Stattdessen dient ein thematischer Sprung an dieser Stelle der näheren Betrachtung des schweizerischen Sozialwesens. Zum aktuellen Zeitpunkt kennt die Schweiz drei zentrale Auffangnetzte, welche die Bevölkerung vor eintretenden Risiken finanziell absichern sollen. Dazu zählt einerseits die Invalidenversicherung, weiter die Arbeitslosenversicherung und zuletzt, subsidiär nachgelagert, die Sozialhilfe (Egger & Spycher, 2007, S. 64). Die zitierten Autoren fordern in ihrer Schrift dazu auf, dass sich sämtliche Schweizer Sicherungssysteme bei der beruflichen Integration primär am ersten Arbeitsmarkt orientieren (S. 65). Ist eine berufliche Eingliederung unter den gegebenen Umständen nicht möglich, so ist derjenigen Person nebst der Gewährleistung materieller Existenzsicherung unbedingt der Zugang zu einer sinnstiftenden Beschäftigung zu eröffnen. Der Gefahr, dass sich die stellenlose Person vom gesellschaftlichen Leben isoliert, ist in jedem Fall vorzubeugen (S. 65). Erwerbslose Personen, als Adressatinnen und Adressaten der sozialen Sicherungssysteme, werden im Hinblick auf ihre berufliche Wiedereingliederung besonders stark in die Verantwortung genommen. Im Vergleich zur Situation vor 15 Jahren treten die Sicherungsinstanzen zur heutigen Zeit deutlich fordernder auf, indem sie von den Betroffenen regelmässig einen Nachweis über deren Integrationsbemühungen verlangen (S. 65). Gemäss Egger und Spycher lassen sich bereits 2007 gewisse Entwicklungen feststellen, welche einen Rückgang sozialer Integration riskieren, um die berufliche Eingliederung mit allen Mitteln voranzutreiben (S. 66). Ob eine Massnahme als wirksam eingestuft werden kann, wird von daher häufig am Grad der zeitlichen und ökonomischen Effizienz beurteilt, wodurch die Nachhaltigkeitsfrage tendenziell in den Hintergrund rückt (S. 71). Beobachten lässt sich dieses Phänomen gemäss Egger und Spycher (2007) in einer besonderen Deutlichkeit im Bereich der wirtschaftlichen Sozialhilfe. Von den fallführenden Fachkräften werde zunehmend ausser Acht gelassen, dass es Personen mit einem vergleichsweise geringen Ressourcenvolumen unter Umständen nicht möglich ist auf dem ersten Arbeitsmarkt zu bestehen. Ihre Alternativen auf dem ergänzenden Markt sind dabei jedoch oft unbefriedigend und wenig attraktiv. Hinzukommt die meist schwach ausgeprägte Anerkennung, welche den dort beschäftigten Personen zuteilwird, was langfristig betrachtet gravierende Auswirkungen auf ihr Selbstwertgefühl haben kann (S. 65).

Dem gegenüber unterstellen Riaño et al. (2008) der Schweizer Integrationspolitik sich vorwiegend am Unterstützungsbedarf der tief qualifizierten Migrantinnen und Migranten zu orientieren und infolgedessen kaum Angebote für Hochqualifizierte anzubieten (S. 14). Bestehende Programme setzen primär bei Personen mit mangelhaften Sprachkompetenzen in Verbindung mit einer bislang schwach ausgeprägten Lernpraxis an (S. 14). Ein im Hinblick auf die sprachlichen Fertigkeiten nicht zu vernachlässigender Umstand bezieht sich auf die Differenzen zwischen den einzelnen Dialekten innerhalb der verschiedenen Kantone, wobei

sich die verbal überlieferte Mundart meist stark von der Schreibweise unterscheidet (S. 14). Zahlreiche Teilnehmerinnen der erwähnten Studie berichteten zudem von negativen Erfahrungen im Zusammenhang mit ihrer Geschlechts- sowie Religionszugehörigkeit. Besonders eindrücklich sind die Schilderungen einer Muslima, welche über Jahre hinweg mit ihrer Arbeitslosigkeit zu kämpfen hatte, nachdem sie sich dazu entschied in der Öffentlichkeit ein Kopftuch zu tragen (S. 15). Ihren umfassenden Ressourcenbestand als gut ausgebildete Person mit fließendem Deutsch und einem stabilen sozialen Umfeld in der Schweiz konnte sie in dieser Zeit nicht verwerten. Die Bildungsabschlüsse verlieren hierbei ihre schützende Wirkung, so stellt Aratnam fest (2012, S. 282). In dieser Hinsicht zeichnet sich ein deutlicher Trend ab, dass Bildungsabschlüsse von Drittstaatenangehörigen nur in einem stark eingeschränkten Rahmen auf dem Schweizer Arbeitsmarkt zugelassen werden. Wie bereits mehrfach erwähnt, fällt im direkten Vergleich deutlich auf, dass den Diplomen der EU-Bürgerinnen und EU-Bürger ein privilegierter Status zukommt (S. 15). Grossen Entwicklungsbedarf sehen die Forschenden hierbei in der Entwicklung eines standardisierten Bildungs- und Anerkennungssystems auf nationaler Ebene. Die föderale Ausgestaltung der Schweiz führe dazu, dass die Aussagen der kantonalen Bildungseinrichtungen teils stark divergieren, wenn es zur Bearbeitung der Anerkennungsgesuche kommt (Riaño et al., 2008, S. 15).

4.2.2 Schweizerische Integrationspolitik

Die schweizerische Integrationspolitik richtet sich nach den beidem Grundprinzipien des Förderns und des Forderns (SEM, 2020d). Der Schweizer Staat appelliert damit einerseits an die Eigenverantwortung der Migrantinnen und Migranten. In diesem Zusammenhang werden Ziele festgesetzt, welche dem Aufenthalt der ausländischen Staatsangehörigen gewisse Auflagen gegenüberstellen. Ferner sind die Folgen bei Nicht-Erfüllung der Zielsetzungen klar definiert (SEM, 2020d). Gemäss Art. 58 Abs. 1 AIG werden in einer Integrationsvereinbarung nebst konkreten Zielen auch Massnahmen und Fristen zur Förderung der individuellen Integration der Migrantinnen und Migranten festgelegt. Als mögliches Entwicklungsziel wird beispielsweise der Erwerb von Sprachkompetenzen zur schulischen/beruflichen und wirtschaftlichen Integration aufgeführt. Werden die Ziele der Integrationsvereinbarung in angemessener Frist von den Betroffenen nicht erreicht, kann sich dies Art. 58 Abs. 3 AIG zufolge negativ auf deren Aufenthaltsbewilligung auswirken. In der Folge können Nachteile in Bezug auf die Erteilung der Bewilligung entstehen oder gar deren Verlängerung in Bedrängnis bringen.

Unter dem Gesichtspunkt der gezielten Förderung rückt die Gesamtheit der Integrationsmassnahmen in den Fokus. Unter deren Anwendung sollen ausländische Staatsangehörige nach ihrer Ankunft in der Schweiz dahingehend befähigt werden, sodass sie sich in einem zielgerichteten Prozess letztendlich erfolgreich integrieren können (SEM, 2020d). Die dem Integrationsprozess zugrundeliegenden Rechtsgrundlagen werden sowohl auf Bundes-, Kantons als auch Gemeindeebene ausgelegt. Das SEM (2020d) fasst die Schweizer Integrationspolitik wie folgt zusammen:

- Am Integrationsprozess ist sowohl die einheimische als auch die ausländische Bevölkerung beteiligt. Das wechselseitige aufeinander Einwirken macht die angestrebte Entwicklung überhaupt erst möglich.
- Von den Einheimischen wird diesbezüglich gefordert, ein offenes Verhalten gegenüber den zugewanderten Personen zu zeigen und dadurch einen Beitrag zur Schweizer Willkommenskultur zu leisten. Ebenso sollen diskriminierende Barrieren zwischen den Kulturen abgebaut werden. Die Frage, in welcher Form sich Letzteres in der Praxis konkret umsetzen lässt, konnte auf der Basis der zitierten Literatur nicht vollends erörtert werden.
- Nach Art. 58a Abs. 1 AIG kann sich eine gelungene Integration von Migrantinnen und Migranten auf verschiedene Art und Weise ausdrücken. Die Literatur führt hierzu beispielsweise den respektvollen Umgang mit den Grundwerten der Schweizer Bundesverfassung als eine der möglichen Ausdrucksformen auf. Zudem zeige sich der Integrationserfolg in der Befolgung der Vorschriften im Bereich der öffentlichen Sicherheit und Ordnung. Als weitere Faktoren, die zur Beurteilung der Integrationsbemühungen herangezogen werden, nennt das AIG die Sprachkompetenzen, die Teilnahme am wirtschaftlichen Leben sowie den Erwerb von Bildung. Wie unschwer zu erkennen ist, orientiert sich die Schweizer Gesetzgebung in dieser Hinsicht überwiegend an Wertvorstellungen wie Leistungsbereitschaft, Gehorsam und wirtschaftlicher Unabhängigkeit.
- Unter dem Begriff Integration ist vordergründig eine staatliche Aufgabe zu verstehen, welche durch das Zusammenwirken verschiedenster Akteurinnen und Akteure realisiert wird. Um nur einige namentlich zu erwähnen, spricht das SEM (2020d) von diversen staatlichen Ebenen, Sozialpartnern, Nichtregierungsorganisationen, Ausländerorganisationen und weiteren Interessensgruppen.

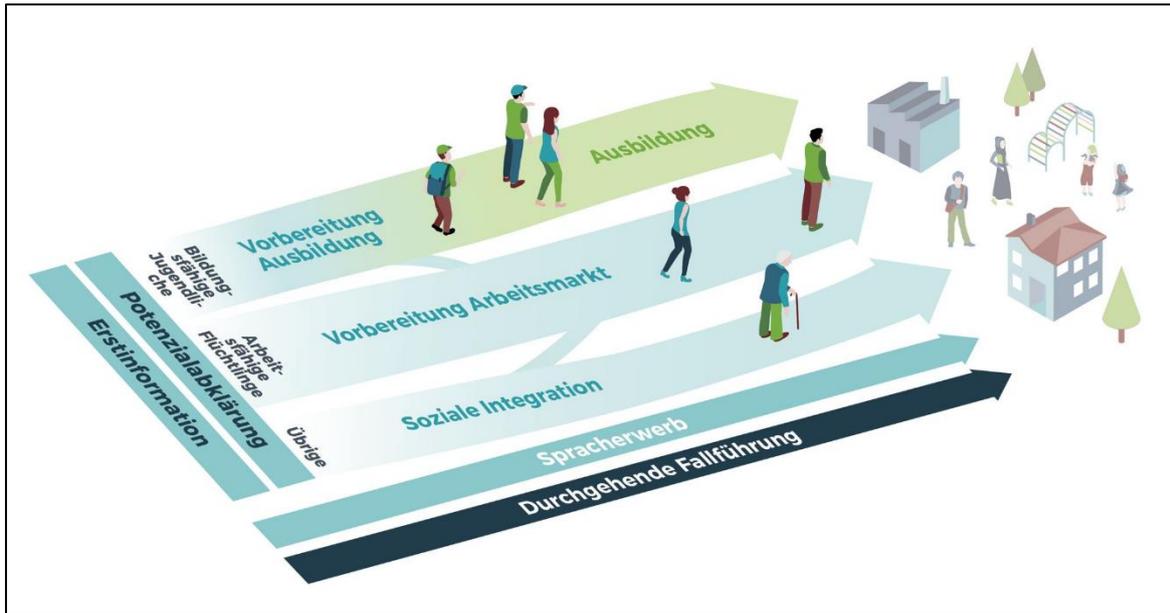


Abbildung 6 Integrationsagenda. Nach KIP, n.d.

Im Jahr 2014 wurden durch Bund und Kanton als Initiatoren die sogenannten Kantonalen Integrationsprogramme [KIP] eingeführt (SEM, 2020e). Unter dem Begriff KIP wird die gebündelte Version aller Massnahmen zur Integrationsförderung verstanden. Von offizieller Seite wird konkretisiert: „Die Förderbereiche beziehen sich auf Information und Beratung, Bildung und Arbeit sowie Verständigung und gesellschaftliche Integration“ (SEM, 2020e). Durch die Ausgestaltung der KIP positionieren sich die einzelnen Kantone zur geplanten Zielerreichung (2020e). Grundsätzlich werden die KIP von zwei zentralen Finanzierungssträngen getragen (vgl. KIP, n.d.; Art. 58 AIG).

- Die Kantone erhalten für jeden positiven Asylentscheid eine Integrationspauschale (KIP, n.d.). Diese soll gemäss Art. 58b Abs. 2 AIG zu Integrationszwecken im Falle vorläufig aufgenommenen Personen, anerkannter Flüchtlinge sowie zugunsten schutzbedürftiger Personen mit einer Aufenthaltsbewilligung eingesetzt werden.
- Das AIG regelt in Abs. 3 die Finanzierung zusätzlicher Projekte, welche die Integration von ausländischen Staatsangehörigen, unabhängig vom jeweiligen Aufenthaltsstatus, ermöglichen sollen. Weiter steht dazu der sogenannte Integrationsförderkredit zur Verfügung (KIP, n.d.).

Zwecks eines erweiterten Verständnisses vom Gegenstand der KIP wird untenstehend einzeln auf die insgesamt acht Förderbereiche eingegangen (KIP, n.d.).

Erstinformation und Integrationsförderung: Migrantinnen und Migranten werden zeitnah nach ihrer Ankunft in der Schweiz zu einem individuellen Begrüssungsgepräch eingeladen (KIP, n.d.). Dieses findet entweder in der Verwaltung der Wohngemeinde oder bei einer kantonalen Integrationsfachstelle statt. Ziel der Besprechung ist es, die Neuankömmlinge über ihre Rechte und Pflichten in Kenntnis zu setzen und hilfreiche Anlaufstellen vorzustellen. Mit dieser Form der Erstinformation wird eine möglichst frühzeitige Feststellung des konkreten Unterstützungsbedarfes angestrebt (KIP, n.d.).

Beratung: Eine situationsadäquate Informationsweitergabe soll Migrantinnen und Migranten den Erhalt notwendiger Informationen zusichern und zur Klärung spezifischer Anliegen beitragen (KIP, n.d.). Dabei können Fachpersonen sowie Interessierte sich während des Integrationsprozesses beraten und begleiten lassen (KIP, n.d.).

Schutz vor Diskriminierung: Für eine gelingende Integrationen ist von zentraler Bedeutung, dass sich Arbeitgebende mit Diskriminierung auseinandersetzen und in ihrer Organisation entsprechende Schutzmassnahmen einführen (KIP, n.d.). Diese Forderung erscheint insbesondere von Relevanz, betrachtet man diskriminierendes Verhalten als Produkt bewusster als auch unbewusster Prozesse. Zum Wohl der Arbeitnehmenden und zum Schutz des betrieblichen Klimas müssen Belange dieser Art bei Bedarf an eine dafür vorgesehene Anlaufstelle herangetragen werden können (KIP, n.d.).

Sprache und Bildung: Die Sprache ist der wohl wichtigste Schlüsselfaktor, welcher zur Verständigung im Alltag unabdingbar ist (KIP, n.d.). Fundierte Sprachkenntnisse sollen gemäss dem KIP Förderbereich davor schützen, dass es seitens der Migrantinnen und Migranten zur Abschottung kommt. Der Spracherwerb soll dabei nicht ausschliesslich in Klassenzimmern stattfinden, sondern auch im beruflichen Kontext zur Anwendung gelangen. Dadurch soll die Ausbildung einer berufsspezifischen Sprache gezielt gefördert werden (KIP, n.d.).

Frühe Kindheit: Für Migrationsfamilien werden Angebote bereitgestellt, welche sich thematisch in den Bereichen Gesundheit, Familienunterstützung und Integrationsförderung für Kleinkinder bewegen (KIP, n.d.). Die gezielte Förderung der Sprachkenntnisse soll bei Kindern mit Migrationshintergrund möglichst früh angesetzt werden, damit sie die deutsche Sprache noch vor ihrem Eintritt in den Kindergarten fiessend beherrschen. Der Förderaspekt ist im Besonderen bei Kindern aus sozio-ökonomisch benachteiligten und/oder bildungsfernen Familien zu berücksichtigen (KIP, n.d.).

Arbeitsmarktfähigkeit: Migrantinnen und Migranten sollen möglichst rasch in den Arbeitsmarkt eingebunden werden, damit sie sich mit der Arbeitskultur der Schweiz vertraut machen können (KIP, n.d.). Die Umsetzung dieses Anliegens ist auf die Verfügbarkeit von Angeboten angewiesen, welche die ausländischen Personen im Speziellen auf die Berufsausbildung in der Schweiz vorbereiten und deren Arbeitsmarktfähigkeit erweitern. Mit Hilfe der Durchführung von Potenzialabklärungen sollen vorhandene Fähigkeiten und verborgene Talente der Zielgruppe entsprechend Aufmerksamkeit erhalten (KIP, n.d.). Entscheidend ist in diesem Zusammenhang, dass verschiedene Fachstellen wie beispielsweise Sozialdienste und regionale Arbeitsvermittlungszentren in enger Zusammenarbeit funktionieren und sich einem regelmässigen Austausch unterziehen (KIP, n.d.).

Interkulturelles Dolmetschen und Vermitteln: Die Schweiz kann übers sämtliche Kantonsgrenzen hinweg auf insgesamt 18 Vermittlungsstellen zurückgreifen (KIP, n.d.). Die interkulturellen Dolmetscherinnen und Dolmetscher sind im Besitz eines Zertifikates, welches sie für eine professionelle Vermittlungsarbeit qualifiziert. Ihre Mitarbeit hilft den fallführenden Fachkräften, den Unterstützungsprozess trotz sprachlicher Barrieren zielführend zu gestalten (KIP, n.d.). An dieser Stelle wird auf das beiliegende Transkript 1 verwiesen. Die befragte Migrantin verfügt nämlich über einen in der Schweiz erworbenen Abschluss als interkulturelle Dolmetscherin und ist zum Zeitpunkt der Befragung bereits über mehrere Jahre in diesem Beruf tätig (vgl. Transkript 1, Zeile 149).

Zusammenleben: Migrantinnen und Migranten sollen sich eigenständig ein Sozialleben in der Schweiz aufbauen können (KIP, n.d.). Von Seiten der KIP wird der Staat dabei aktiv in die Verantwortung gezogen, indem dieser flächendeckend Begegnungsorte zu schaffen hat, welche sowohl Einheimischen als auch zugewanderten Personen als Ort des Miteinanders zur Verfügung stehen (KIP, n.d.).

Zusammenfassend ausgedrückt nehmen es sich die KIP zum Ziel neue und nachhaltige Angebote zur Integrationslandschaft beizutragen (KIP, n.d.). Zugleich sollen bestehende und funktionierende Massnahmen fortlaufend ausgebaut werden und sich hinsichtlich ihrer Qualität weiterentwickeln (KIP, n.d.).

4.2.3 Exkurs

4.2.3.1 Potenzialabklärung

Als Potenzialabklärung ist ein Abklärungsinstrument und -hilfsmittel zu bezeichnen, welches in erster Linie der Erhebung von Sachverhalten dient. Der Fokus liegt dabei auf der Erstintegration von Flüchtlingen und vorläufig Aufgenommenen (SEM, 2020f, S. 4). Es wird empfohlen die Abklärung zeitnah nach der Ankunft der Adressatinnen und Adressaten einzuleiten, damit es bei entsprechender Bedarfslage solgleich zur Falleröffnung kommt und die vorliegende Situation rasch abgeklärt werden kann. Gleichzeitig soll durch ein effizientes Vorschreiten die Motivation der Migrierten im Zusammenhang mit dem neuen Leben in der Fremde erhalten bleiben (SEM, 2020f, S. 5-6). Nach der Zuweisung der Flüchtlinge in die jeweiligen Kantonsgebiete kann bereits eine rudimentäre Einschätzung des Ressourcenbestandes vorgenommen werden (S. 6). Nach einer allfälligen Dossiereröffnung wird von den Fachpersonen ein spezifischer Massnahmenplan zu den Entwicklungsbereichen wie Sprache, Beschäftigung, Alltagsorientierung und/oder Gesundheit ausgearbeitet (S. 5). An dieser Stelle wird von den Fähigkeiten der interkulturellen Dolmetscherinnen und Dolmetscher Gebrauch gemacht. Die federführenden Fachpersonen koordinieren dabei den Informationsfluss zwischen den involvierten Fachstellen, Drittpersonen und Behörden (S. 5).

Im Grundsatz stehen Potenzialabklärungen allen Flüchtlingen und vorläufig Aufgenommenen ab 16 bis zum Erreichen des 50. Altersjahres zu. Dies stets mit der Absicht, durch die getroffene Massnahme einen Fortschritt hinsichtlich der beruflichen und/oder sozialen Teilhabe im Leben der Betroffenen zu erwirken (S. 6). Weiter wird von den Adressierten erwartet, dass sie zum Zeitpunkt der Massnahmenerrichtung über einen stabilen psychischen und physischen Gesundheitszustand verfügen, damit sie die notwendigen Abklärungsschritte überhaupt erst prästieren können (S. 6). Dabei sind die konkreten Umstände der jeweiligen Lebenssituation massgebend (S. 6). Gleichzeitig ist im Rahmen der Potenzialabklärungen darauf zu achten, dass es aufgrund gesundheitlicher Merkmale nicht grundlos zu Ausschlussmechanismen kommt (S. 6). Die fallführenden Personen sind gefordert Potenzialabklärungen an den gesundheitlichen Möglichkeiten der Betroffenen auszureichten und den individuellen Rhythmus einer Person zu achten. Allfällige familiäre Verpflichtungen sollen während des Potenzialabklärungsprozesses keine Stolpersteine darstellen (S. 6). Die Betroffenen müssen die Vereinbarkeit von Beruf und Familie gewährleisten können, damit sie ihren Fokus voll auf ihre Integration richten können. Weiter sind Vorkenntnisse über den schweizerischen Arbeitsmarkt, das inländische Bildungssystem sowie zur jeweiligen Kultur von Vorteil (S. 6).

Während der Durchführung der Potenzialabklärung werden Themenbereich wie Ziele, persönliche Wünsche, persönliche und umweltbezogene Ressourcen, Lernfähigkeit und Motivation behandelt (S. 7). Ziel der Potenzialabklärung ist es, dass die Integrationsziele der Einzelnen in angemessener Frist realisiert werden können. Von daher muss den veränderten Lebensumständen in der neuen Heimat entsprechend Beachtung geschenkt werden (S. 7). Die Instrumente der Potenzialabklärung bestehen in der Regel aus drei Elementen, welche nachstehend beschrieben werden. Die konkrete Umsetzungsform liegt dabei stets im Kompetenzbereich der Fallführenden (S. 7-8).

Kurzassessment: Neben den bereits vorhandenen Dokumentationsmethoden im Rahmen der Ressourcenabschätzung, der Sprachkurse sowie Arbeitseinsätze werden über weitere Kanäle zusätzliche Informationen eingeholt. Diese dienen den Fachleuten als Fundament zur Erarbeitung der Integrationsplanung. Die fallführende Person entscheidet mit dem der Adressatin oder Adressaten, auf welcher Ebene weitere Abklärungsschritte angesetzt werden und welche Integrationsziele künftig zu verfolgen sind (S. 7).

Praxisassessment: Hierbei klärt die fallführende Person ab, welche arbeitsmarktrelevanten Sach-, Selbst- und Sozialkompetenzen und/oder Entwicklungspotenziale auf dem Arbeitsmarkt erforderlich sind (S. 7).

Kompetenzerfassung: Dieser Handlungsschritt gelangt erst dann zur Anwendung, wenn sämtliche vorgelagerten Maßnahmen ausgeschöpft wurden und dennoch offene Fragestellungen bestehen. Mit anderen Worten sind vertiefte Abklärungen notwendig, um die Zielrichtung der Erstintegration festzulegen. Fallführende Fachkräfte werden in einem solchen Fall dazu angehalten die fundamentalen Grundsätze des Potenzialabklärungsverfahrens nicht zu verletzen. Infolgedessen ist ein flexibles und nicht-standardisiertes Vorgehen zu wählen. Ferner muss eine Passung der Ziele im Verhältnis zu den gegebenen Lebensumständen angestrebt werden. Dabei sollte der Gesamtkontext, folglich die Summe aller Lebensbereiche, nie aus den Augen verloren werden (S. 8-9).

Idealerweise sind die Fachpersonen oder fallführenden Personen Sozialarbeitende mit einer entsprechenden Zusatzausbildung im Fachbereich Case Management. Weiter von Vorteil ist eine mehrjährige Berufserfahrung in der Sozial-, Flüchtlings- und/oder Asylarbeit sowie spezifische Kenntnisse zu aktuellen Migrationsthematiken. Dies bedingt weiter ein breit abgestütztes Wissen über kantonale und arbeitsmarktliche Begebenheiten, eine ausgeprägte Kommunikationsfähigkeit und personale Ressourcen wie Flexibilität, Empathie, Motivationsfähigkeit sowie analytische und transkulturelle Kompetenzen (zit. nach SEM, 2020f, S. 10-11).

4.2.3.2 Studien zur Potenzialabklärung

2016 wurde im Auftrag des SEM eine Studie zur zwei Jahre vorher eingeführten Potenzialentwicklung veranlasst (S. 8). Auf der Grundlage der daraus resultierenden Erkenntnisse sollen die angewandten Analyseinstrumente zur Abklärung des individuellen Potenzials systematisiert und weiterentwickelt werden (SEM, 2016, S. 8; SEM, 2015; Kanton Bern, 2020). Das erhobene Datenmaterial bezieht sich dabei auf die Kantone Genf, Fribourg, Aargau und St. Gallen (SEM, 2016, S. 31).

Die Verfasserinnen haben sich dazu entschieden, ihren Vergleich auf zwei Kantone zu konzentrieren, welche sich nicht nur hinsichtlich der Durchführung des Integrationsprozesses unterscheiden, sondern nebstdem auch sprachliche Unterschiede aufweisen.

Kanton Genf: In diesem Kantonsgebiet startet der Prozess bereits innerhalb der ersten zwölf Wochen nach der Ankunft der Zugewanderten (SEM, 2016, S. 31). Zu diesem Anlass wird die Prüfung der Französischkenntnisse eingeleitet. Je nach Testergebnis wird durch die abklärende Fachperson eine Anmeldung zu einem Sprachkurs getätigt (S. 31). Im Kanton Genf haben Personen mit F-Ausweis in Bezug auf die Teilnahme an einem Sprachkurs Vorrang. Sollte eine Person bereits über ausreichend Französisch- oder Englischkenntnisse verfügen, kann diese direkt an einer Potenzialabklärung teilnehmen. Wie bereits erwähnt, gilt der Spracherwerb als Schlüsselfaktor für eine gelingende und erfolgreiche soziale sowie berufliche Integration (S. 31). Innerhalb von zwei Jahren sollte das Sprachniveau B1/B2 erreicht sein und gleichzeitig ein Asylentscheid vorliegen (S. 31). Aufgrund der Potenzialabklärung wird ein individueller Integrationsplan für die Flüchtlinge und vorläufig Aufgenommenen erstellt, wobei individuelle berufliche und soziale Integrationsmassnahmen festgehalten werden (S. 34). Dabei gilt HEKS MosaiQ als Vorreiter unter den Fachstellen, was die Integration von qualifizierten Migrantinnen und Migranten betrifft (SEM, 2016, S. 34; HEKS, 2021). Das HEKS MosaiQ unterstützt die Qualifizierten dabei, ihre ausländischen Diplome zur Anerkennung einzureichen und begleitet sie bei der Kompetenzabklärung. Bei Bedarf unterstützt das Hilfswerk die Migrantinnen und Migranten beim Absolvieren notwendiger Zusatzausbildungen, damit in absehbarer Zukunft ein Wiedereinstieg in die erlernte Berufsbranche möglich wird (HEKS, 2021).

Der Fokus des Kantons Genf richtet sich dabei klar auf Angehörige der Altersgruppe zwischen 19 und 25 Jahren, da hierbei vielversprechende Zukunftsaussichten erwartet werden. Von daher werden sie bei der Potenzialabklärung prioritär behandelt (S. 36). Ab dem Alter von 55

Jahren gelten die Flüchtlinge und vorläufig Aufgenommenen in der Regel als nicht vermittelbar (S. 36).

Kanton St. Gallen: Im Vergleich zum Kanton Genf beginnt das Potenzialabklärungsverfahren im ostschweizer Kanton nicht ab dem Zeitpunkt der Ankunft. Stattdessen muss zuerst ein gültiger Asylentscheid vorliegen, welcher Auskunft über den Aufnahmeentscheid gibt. Sobald die Personen ihren künftigen Wohnsitzgemeinden zugeteilt wurden, treten die dortigen Sozialämter in Aktion (SEM, 2016, S. 51). Für die Potenzialabklärungen im Kanton St. Gallen sind insgesamt sechs regionale Potenzialabklärungs- und Arbeitsintegrationsstellen [REPAS] tätig, welche ihren Auftrag von den Gemeindesozialämtern erhalten (S. 51). In einem ersten Schritt erstellen die REPAS für die Betroffenen einen individuellen Integrationsplan. Dieser Integrationsplan muss im Anschluss vom kantonalen Kompetenzzentrum Integration und Gleichstellung [KIG] bewilligt werden. Nach der Bewilligung kann die Zusammenarbeit mit regionalen Partnerorganisationen wie zum Beispiel Sprachschulen und dem Amt für Arbeit und Wirtschaft aufgenommen werden (S. 51). Der Integrationsprozess kann je nachdem ein Jahr oder länger andauern und ist nicht von befristeter Dauer (S. 51). Die REPAS hat während des Integrationsprozesses die Verantwortung für die Potenzialabklärung, die Erstellung und Bewilligung des Integrationsplans sowie schliesslich für die Umsetzung der individuellen Integrationsmassnahmen. Dadurch wird die Aufrechterhaltung einer gewissen Kontinuität angestrebt (S. 53).

Die Fallstudie von 2016 weist auf die Entscheidungsbefugnis der Kantone hin. In Genf werden die betroffenen Personen von Anfang an in den Integrationsprozess eingespannt, was im Kanton St. Gallen wie erläutert nicht der Fall ist. Auch kann im Kanton Genf ein Sprachkurs besucht werden. Darüber hinaus werden Integrationsprozesse in der Regel erst nach Ablauf der zwei Jahre gestoppt, sollte die Personen einen N-Ausweis erhalten. Ein positiver Entscheid führt jedoch zum Fortbestand der Massnahme. Im Kanton St. Gallen müssen die Betroffenen erst den Asylentscheid abwarten, bevor der Integrationsprozess ins Rollen gebracht wird (S. 51). Dabei geht wertvolle Zeit und schlimmstenfalls auch die Motivation der Betroffenen verloren, da diese einen Grossteil ihres Daseins in der Schweiz mit Warten zugebracht haben. Auch ist in St. Gallen ein Ausschlussmechanismus zu beobachten, da hauptsächlich die Gemeindesozialämter darüber befinden, wem das Potenzial zur Integration zugesprochen werden kann. Diese Selektion führt zu Diskriminierung, da die Betroffenen aufgrund bestimmter Merkmale vom Integrationsprozess ausgeschlossen werden. Weiter besteht die Problematik, dass die sechs REPAS im Kanton St. Gallen in ihrer Funktionsweise

unterschiedlich funktionieren und infolgedessen auch die Integrationspläne voneinander abweichen (S. 56).

Der Vergleich der Kantone zeigt auf, inwiefern das System der Potenzialabklärung von der kantonalen Ausgestaltungsform abhängt. Es werden so unterschiedliche Voraussetzungen geschaffen und der zeitliche Horizont für die Integration wird erheblich von den strukturellen Gegebenheiten mitbestimmt. Ein Aufschub der Abklärung kann dazu führen, dass wertvolle Potenziale der Arbeitnehmenden verloren gehen. Eine der Befragten machte die Verfasserinnen im Rahmen der Interviewdurchführung auf diesen Missstand aufmerksam, welcher dem föderalen System der Schweiz geschuldet ist. **“Eh nein Ostschweiz gar nicht. Ich beneide die Zürcher die haben alles. Ich hatte gar nichts! Ja (traurig)! Wirklich nichts”** (Transkript 3, Zeile 28). Aus der Sicht der Verfasserinnen bietet diese Erkenntnis für Sozialarbeitende ausreichend Anlass, um interkantonale Angebote voranzutreiben und von den Wissenswerten der umliegenden Regionen Gebrauch zu machen. Um diesen Austausch sowie eine flächendeckende Angebotsversorgung zu gewährleisten, ist allenfalls ein politisches Engagement der Professionellen erforderlich.

4.2.4 Brain Waste

4.2.4.1 Brain Waste in der Schweiz

Die vorangegangenen Kapitel stellten die Ausgangsproblematik der vorliegenden Thesis bereits schwerpunktmässig vor. Die Kernproblematik, welcher die ausgewählte Fragestellung zugrunde liegt, scheint von daher klar umrissen zu sein. Viele hochqualifizierte Personen aus dem Ausland stehen in der Schweiz vor der Herausforderung ihren in der Heimat erworbenen Bildungsabschluss anerkennen zu lassen. In den meisten Fällen verhindern diverse Einflussfaktoren, dass die Betroffenen ihr Potenzial auf dem hiesigen Arbeitsmarkt vollumfänglich ausschöpfen können. Bleiben ausländische Qualifikationen in Form von Erwerbslosigkeit vollständig ungenutzt oder werden ausländische Hochqualifizierte in der Schweiz für geringqualifizierte Arbeiten eingesetzt, so spricht man von dem Phänomen namens *Brain Waste* (Aratam, 2012, S. 280). Zu einem solchen Ressourcenverlust kommt es primär dann, wenn erfolgreiche Anerkennungsversuche ausländischer Diplome eine Seltenheit darstellen und bestehenden Kompetenzen im jeweiligen Arbeitsmarkt- und Bildungssystem letztendlich keine erwerbsbefähigende Wirkung zukommt. Spezifische Fachstellen mit hochwertigen Qualifizierungs- und Mentoringprogrammen versuchen dieser Problematik gezielt Abhilfe zu verschaffen. Doch von deren Leistungen sind hochqualifizierte Schweizerinnen und Schweizer mit einem Migrationshintergrund meist ausgeschlossen. Sie

fallen dabei durch das Raster aus Zugangsvoraussetzungen, sind den bereits erwähnten Benachteiligungen auf dem Arbeitsmarkt jedoch gleichermassen ausgesetzt. Aratnam (2012) fordert in seinem Werk die Erweiterung des Dienstleistungsangebots unter Einschluss der Lebenslagen Schweizer Bürgerinnen und Bürger mit Migrationsintergrund (S. 280).

4.2.4.2 Brain Waste bei Flüchtlingen und vorläufig Aufgenommenen

Das UN-Flüchtlingshilfswerk hat im Jahr 2014 eine Studie durchgeführt, in welcher die Sichtweise von Flüchtlingen und vorläufig Aufgenommenen erhoben wurde. Dabei konnte festgestellt werden, dass rund 20 % der Befragten ein Hochschulstudium absolviert oder begonnen haben (UNHCR, 2014, S. 36). 29 % haben länger als sieben Jahre die Schule besucht und waren teilweise in Berufsausbildungen engagiert (S. 36). Das Datenmaterial weist darauf hin, dass ein gewisser Prozentsatz der Zielgruppe im Herkunftsland eine berufliche Grundbildung oder gar eine Bildung auf Hochschulniveau genossen hat (S. 36).

Im Prinzip hätten die Flüchtlinge und vorläufig Aufgenommenen in der Schweiz die Möglichkeit, ihre Diplome im Falle eines reglementierten Berufs anerkennen zu lassen oder bei nicht reglementierten Berufen eine Niveaubestätigung zu beantragen (S. 36). Jedoch sind die Hürden für diesen Schritt entsprechend hoch und an kaum erfüllbare Voraussetzungen geknüpft (S. 36). Der Anerkennungsprozess wird durch fehlende Dokumente, beispielsweise infolge von Fluch, weiter erschwert (S. 36-37). Ohne diese kann eine offizielle Anerkennung in der Schweiz in den meisten Fällen jedoch nicht stattfinden (S. 37). Bei Nicht- oder Teilanerkennung der Diplome werden die Flüchtlinge und vorläufig Aufgenommenen zu einem Grossteil oder gänzlich vom angestammten Beruf ausgeschlossen und folglich auch vom Schweizer Arbeitsmarkt (S. 37). In der Schweiz müssen sie sich requalifizieren lassen und die erworbenen Kompetenzen in der Schweiz unter Beweis stellen können, jedoch finden sie meist keine Anstellung, welche ihnen die Validierung ihrer Diplome ermöglichen würde (S. 37-38). Dadurch können qualifizierten Flüchtlinge und vorläufig Aufgenommene in einen Teufelskreis geraten (S. 38). Die Befragten müssen einen Statusverlust oder eine Dequalifizierung in Kauf nehmen, damit sie in der Schweiz überhaupt erst eine Arbeitsstelle in Aussicht gestellt bekommen und sich eine finanzielle Unabhängigkeit erarbeiten können (S. 38-40). Die Studie zeigt zudem auf, dass sprachliche Herausforderungen für viele Befragte ein Hinderungsgrund für die berufliche Integration darstellt (S. 40). Eine UNHCR-Studie aus Frankreich konnte belegen, dass französischsprachigen Flüchtlingen den Einstieg ins Studium in Frankreich gelingen kann (S. 40). Ein Gelingen für des Studiums setzt voraus, dass sie bereits über ein soziales Netz verfügen, welches sie finanziell unterstützt. Einige der Befragten konnten ihre

Sprachfertigkeiten im Rahmen ihrer Erwerbstätigkeit und zusätzlich zu den Sprachkursen erweitern (S. 35). Aus diesem Grund nahmen viele der Befragten auch unbezahlte oder freiwillige Arbeiten an, um ihre Sprachkenntnisse zu erweitern und um gleichzeitig in Kontakt mit Schweizerinnen und Schweizer zu treten (S. 36). In Schweden können Migrantinnen und Migranten eine Erwerbsarbeit mit einem Sprachkurs kombinieren und der Staat subventioniert dabei ganze 80 % ihres Lohnes (S. 36).

4.3 Integrationsprogramme

4.3.1 Fachstelle HEKS

Das HEKS bietet seit 2017 in den Regionen Aargau, Basel, Bern, Ostschweiz, Waadt und Zürich die Fachstelle namens *HEKS MosaiQ* für qualifizierte Migrantinnen und Migranten an (HEKS, 2021). Die Fachorganisation ist davon überzeugt, dass die Bildungsabschlüsse von qualifizierten Migrantinnen und Migranten relativ selten anerkannt werden und deren Wissen in der Schweiz kaum beansprucht wird. Als Antwort auf die mangelhafte Angebotspalette versuchen die Fachkräfte des Hilfswerks ihre Klientel durch ihre Unterstützungsmöglichkeiten aus den prekären Arbeitsverhältnissen oder der Arbeitslosigkeit herauszuführen (HEKS, 2021). Die Mitarbeitenden begleiten die Betroffenen in diesem Prozess und bieten Beratungen zu verschiedenen Themengebieten wie der Diplomanerkennung, den praktischen Kompetenzabklärungen und der Nachholbildung an (HEKS, 2021).

4.3.2 World Wide Women

Die Schweizer Organisation *World Wide Women* [WWW] unterstützt qualifizierte fremdsprachige Frauen in den Kantonen Basel und Zürich, damit diese sich in den fundamentalen Schlüsselkompetenzen, fachlich sozial und persönlich, weiterentwickeln können. Dies mit dem Ziel, die Chancen auf dem Schweizer Arbeitsmarkt zu erhöhen (WWW, 2021). Das Kursangebot führt neben Präsenzlektionen auch E-Learning-Module durch. Die Voraussetzungen für die Teilnahme sind zum einen gute Deutschkenntnisse, mindestens einen Abschluss auf Sekundarstufe, gute IT-Basiskenntnisse sowie einen Internetzugang (WWW, 2021). World Wide Women ist durch ein weiteres Projekt, namentlich **M**igration-**I**ntegration-**Q**ualifikation (MinQ), ergänzt worden. Zusätzlich wird dieses mittels Mentoring begleitet, wodurch die Migrantinnen ihr berufliches, sowie persönliches Netzwerk in der Schweiz ausbauen können. Die vorhandenen Fähigkeiten der qualifizierten Migrantinnen

sollen im Rahmen der Mentoringeinheiten gezielt gefördert und vertieft werden (WWW, 2021). Im Speziellen sind dies:

- Individuelle Stärkung der Arbeitsmarktfähigkeit,
- Aufbau und Ausbau von zielführenden Beziehungen für die eigenen Bewerbungsstrategien,
- Reflexion des eigenen Verhaltens im gesamten Bewerbungsprozess,
- Individuelle Unterstützung der Migrantinnen in herausfordernden Bewerbungssituationen und
- Erweiterung des Netzwerkes im schweizerischen Arbeitsmarkt.

4.3.3 Exkurs zu Netzwerk IQ

Im Gegensatz zur Schweiz verfügt unser Nachbarsland Deutschland über eine Plattform, welche das Dienstleistungsangebot für qualifizierte Migrantinnen und Migranten auf nationaler Ebene koordiniert. Die Rede ist vom *Netzwerk Integration durch Qualifizierung*, kurz *IQ* (Netzwerk IQ, 2021). Das Förderprogramm IQ strebt seit 2005 danach, Migrantinnen und Migranten, unabhängig von ihrem Aufenthaltsstatus, beruflich zu integrieren. Durch ihr Angebot sollen deren Chancen generell erhöht werden, um davon letzten Endes eine nachhaltige Arbeitsmarktintegration ableiten zu können (Netzwerk-IQ, 2021). Die genannte Plattform beinhaltet sowohl Informationen, weiterführende Links als auch Adressen zu den nachfolgenden Themen:

- Anerkennung der ausländischen Berufsabschlüsse,
- Verweise zu weiteren, arbeitsmarktlichen Integrationsmassnahmen,
- Angebote zu Aus- und Weiterbildungen,
- Interkulturelle Kompetenzentwicklung der Schweizer Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber (Berthoud, 2012, S. 70; Netzwerk-IQ, 2021).

5 Empirischer Teil

5.1 Erhebungsverfahren: Problemzentriertes Leitfadenterview

Problemzentrierung meint in diesem Sinne, dass sich die Befragung auf spezifische Aspekte eines gesellschaftlichen Problems fokussiert, welche die Forschenden im Voraus ausgearbeitet haben (Mayring, 2016, S. 68). Im Rahmen dieser Bachelor-Thesis zeigt sich

dies in einer theoretischen Verankerung der Erwerbs- und Lebenslage migrierter Frauen aus Drittstaaten im deutschsprachigen Raum. Strukturiert wird das methodische Vorgehen durch den Einsatz eines Leitfadens, welcher sich auf die theoretischen Vorannahmen bezieht (Kohlbrunn, n.d.). Darunter zu verstehen ist eine Ansammlung vorformulierter Fragen, welche eine Abhandlung spezifischer Kernthemen beabsichtigt. Im Nachgang an vorentworfene Einstiegsfragen, folgen sogenannte Sondierungsfragen. Diese sollen vermehrt Einblick in die subjektive Sichtweise der befragten Person ermöglichen (Kohlbrunn, n.d.). Weiter werden vorformulierte Ad-hoc-Fragen eingesetzt, welche der Aufrechterhaltung der Gesprächssituation dienen und sich dem spontanen Verlauf der Befragung anpassen (Mayring, 2016, S. 70). Durch die Strukturierung in Form eines Leitfadens wird die Vergleichbarkeit der einzelnen Interviewergebnisse deutlich erhöht (S. 70). Die gewählte Befragungsmethode lässt der interviewten Person zudem ausreichend Gelegenheit, um ihre Erfahrungen auszuformulieren (S. 67). Es werden keine Antwortoptionen zur Verfügung gestellt, wodurch subjektive Deutungen in den Vordergrund geraten (S. 68). Ein problemzentriertes Interview erfolgt gemäss Definition nicht ausschliesslich auf der explorativen Ebene, sondern beinhaltet durch die vorgängige Recherche ebenso analytische Anteile (S. 68). Aus den genannten Gründen erscheint die problemzentrierte Befragungsweise aus der Sicht der Verfasserinnen als besonders geeignet. Die Befragenden achten auf den Erhalt einer angenehmen Gesprächsatmosphäre, welche eine Zusammenarbeit auf Augenhöhe ermöglicht. Starre Befragungsmomente, welche aushorchend wirken, sind zu vermeiden (S. 69). Das aus dem Interview erhobene Material wird zu Auswertungszwecken im Einverständnis der befragten Person auf Tonband aufgezeichnet (S. 70).

5.2 Aufbereitungsverfahren: Kommentierte Transkription

Eine Darstellung der Ergebnisse mittels kommentierter Transkription (Mayring, 2016, S. 91-94) ermöglicht die Dokumentation relevanter Informationen, welche über den Wortlaut hinausgehen. Unter der Anwendung des Sonderzeichensystems nach Kallmeyer und Schütze (1976, S. 6) können auffallende Gesprächsinhalte wie beispielsweise Lachen, Sprechpausen, erhöhte Stimmlage sowie Betonungen sorgfältig protokolliert werden. Die Fülle an Sonderzeichen wurde von den Verfassenden vorgängig bewusst eingegrenzt, um die Wiedergabe der Gesprächsinhalte gehaltvoll, dennoch weitmöglichst prägnant und übersichtlich zu gestalten. Die nachstehende Abbildung zeigt einen Ausschnitt der Sonderzeichensammlung nach Kallmeyer und Schütze (1976), wovon einige sich in den Transkripten zur vorliegenden Bachelor-Thesis vorfinden lassen. Ergänzend ist anzufügen,

dass die erhobenen Daten zugunsten der Anonymität nach einem vorgängig festgelegten System transkribiert wurden. Schweizer Ortschaften wurden mit dem Buchstaben X versehen. Arbeitgebende sowie Institutionen sind mit einem Y versehen. Ferner werden sozialarbeiterische Organisationen mit einem Z gekennzeichnet.

(,)	= ganz kurzes Absetzen einer Äußerung
. .	= kurze Pause
...	= mittlere Pause
(Pause)	= lange Pause
mhm	= Pausenfüller, Rezeptionssignal, zweigipflig
(.)	= Senken der Stimme
(-)	= Stimme in der Schwebe
(')	= Heben der Stimme
(?)	= Frageintonation
(h)	= Formulierungshemmung, Drucksen
(k)	= markierte Korrektur (Hervorheben der endgültigen Version, insbesondere bei Mehrfachkorrektur)
<u>sicher</u>	= auffällige Betonung
s i c h e r	= gedehnt
(Lachen)	= Charakterisierung von nichtsprachlichen Vorgängen bzw. Sprechweise, Tonfall;
(geht raus)	die Charakterisierung steht vor den entsprechenden Stellen und gilt bis zum Äußerungsende, bis zu einer neuen Charakterisierung oder bis +
(schnell)	
&	= auffällig schneller Anschluss
(. .), (...)	= unverständlich
(Kommt es?)	= nicht mehr genau verständlich, vermuteter Wortlaut
A:	[
B:	
	= gleichzeitiges Sprechen, u. U. mit genauer Kennzeichnung des Einsetzens

Abbildung 7 Sonderzeichen der kommentierten Transkription. Nach Kallmeyer & Schütze, 1976, S. 6.

5.3 Auswertung: Qualitative Inhaltsanalyse

Die transkribierten Interviewpassagen werden gemäss den Vorgaben strukturierter Inhaltsanalyse abgearbeitet (Mayring, 2016, S. 114-115). Der Auswertungsprozess erfolgt in einzelnen Etappen und orientiert sich dabei an einem theoretisch fundierten Kategorienkatalog. Die einzelnen Kategorien fungieren als Filtersystem, welches den Text auf die besonders relevanten Aussagen hin reduziert (S. 114). Im Gegensatz zur objektiven Hermeneutik (vgl. S. 121-126) basiert die Inhaltsanalyse in einem deutlich geringeren Umfang auf den Interpretationen der Forschenden (S. 114).

Nebst der *Strukturierung* kennt die qualitative Inhaltsanalyse zwei weitere Methoden, namentlich die *Zusammenfassung* und die *Explikation* (S. 115). Für die qualitative Sozialforschung ist eine *induktive* Kategorisierung angezeigt. Auf der Grundlage der theoretischen Fundierung werden vorgängig die relevanten Schwerpunkte für die Analyse abgeleitet. Um sich der Inhaltsanalyse erfolgreich zu bedienen, muss zu Beginn genauestens beschrieben werden, welchem Ziel die Analyse folgt und inwieweit sich deren Ergebnisse generalisieren lassen sollen (S. 116). Hierbei tritt der *deduktive* Bestandteil der Inhaltsanalyse zum Vorschein. An den wissenschaftlichen Theoriebeständen orientiert, werden sogenannte Kategoriendefinitionen vorformuliert. Im Anschluss wird das Textmaterial durchkämmt. Scheint eine konkrete Aussage zu einer solchen Definition zu passen, so entsteht eine Kategorie, welcher im Laufe der Analyse fortlaufend weitere Textstellen zugeordnet werden. Dieser Vorgang fällt unter den Begriff der Subsumption (S. 117). Wird eine Aussage als definitionskonform betrachtet, scheint jedoch nicht zu den bereits bestehenden induktiven Kategorien zu passen, so wird dafür eine neue kreiert.

Um ein möglichst präzises Kategoriensystem für die strukturierte Inhaltsanalyse zu erstellen, werden in einem ersten Schritt treffende Kriterien festgelegt, welche die Zuordnung der einzelnen Textstellen zu einer Kategorie ermöglichen (Mayring, 2016, S. 118-121). Im Anschluss daran werden sogenannte Ankerbeispiele aus dem Material heraus formuliert, welche exemplarisch für weitere Textstellen stehen sollen. Danach wird festgelegt, anhand welcher Grundsätze eine trennscharfe Systematisierung erfolgen kann. Damit sollen Unsicherheiten bei der Zuteilung der Textstellen vermieden werden (S. 119). Die genannten Arbeitsschritte dienen als Vorbereitung für die Materialbearbeitung, bei welcher die Textstellen dann den Kategorien zugeordnet werden. Das System aus Kategorien kann in einem letzten Schritt in Bezug zur Theorie gesetzt werden, um dadurch Antworten auf eine konkrete Fragestellung zu erschliessen (S. 117). Mithilfe der strukturierenden Elemente der

Inhaltsanalyse sollen beispielsweise Muster, Charakteristika oder bestimmte Einheiten aus der Kernthematik herausgearbeitet werden (vgl. Mayring, 2014).

Die Verfasserinnen der vorliegenden Bachelor-Thesis haben sich für die qualitative Inhaltsanalyse als Auswertungsmethode entschieden, da sich diese in besonderer Weise für die Auswertung von Befragungsprotokollen im Rahmen theoriegestützter Forschungsarbeiten eignet (S. 121).

5.4 Ergebnisse

Ausgehend von dieser theoretischen Verortung der Methodik, wird nachfolgend zu den Ergebnissen aus der Interviewdurchführungen übergeleitet. Dieses Kapitel befasst sich mit der Darstellung der zentralen Aussagen, welche innerhalb der drei Befragungen mit der Zielgruppe erhoben wurden. Referiert werden diese entlang gewisser Schwerpunkte, welche sich stark am Aufbau des Leitfadens orientieren. Zu einem späteren Zeitpunkt wird das vorgestellte Datenmaterial mit direkten Bezügen zu relevanten Theorieelementen angereichert. Dieses Vorgehen bildet schliesslich ein Fundament, um in einem separaten Kapitel konkrete Handlungsempfehlungen für die Soziale Arbeit herzuleiten. Daran anknüpfend erfolgt die finale Beantwortung der dieser Thesis zugrundeliegenden Fragestellung.

5.4.1 Erkenntnisse aus den Vergleichen

Das vorliegende Unterkapitel zieht spezifische Vergleiche zwischen den einzelnen Interviewdurchführungen. In diesem Zusammenhang werden sowohl Übereinstimmungen als auch voneinander abweichende Informationen thematisiert. Die eingangs erwähnten Schwerpunkte setzen sich wie folgt zusammen:

- Migrationsprozess
- Erfahrungen in der Schweiz im Allgemeinen
- Herausforderungen und Diskriminierung im Speziellen
- Dienstleistungsangebote und Integrationspolitik
- Bezahlte Erwerbstätigkeit und Freiwilligenarbeit
- Ausbildung
- Sozialisation und Feminisierung

- Anregungen zum Dienstleistungsangebot
- Weibliche Erwerbsarbeit
- Doppelte Belastung der Frau
- Zukunftsausblick und Wünsche

Um vor dem Hintergrund der erhobenen Daten bereits erste Zusammenhänge erschliessen zu können, wird an dieser Stelle ein Überblick über die drei Interviewpersonen eingeschoben. Die Eckdaten der Befragten wurden mit Hilfe eines Kurzfragebogens aufgenommen (vgl. Anhang).

Die erste Interviewperson ist 27-Jährig und ledig. Im Jahr 2014 ist sie als Geflüchtete in die Schweiz eingereist. In ihrer Heimat Syrien herrschten zu diesem Zeitpunkt menschenunwürdige Kriegsverhältnisse. Daraufhin erhielt die befragte Frau den Aufenthaltsstatus F-FL als vorläufig aufgenommene Flüchtige (SEM, 2015, S. 4; Kanton Bern, 2020). Nach einem fünf-jährigen Aufenthalt in der Schweiz und der Ausübung verschiedener Erwerbstätigkeiten konnte sie ihren Aufenthaltsstatus von einem F-FL in einen Ausweis B konvertieren (SEM, 2015; Kanton Bern, 2020). Im Jahr 2014 ist sie zusammen mit ihren Eltern und ihrer Schwester über den Libanon in die Schweiz geflüchtet. Väterlicherseits hat die Befragte einige Verwandte in der Schweiz. Unter der Bezeichnung *Familiennachzug* erlangten die Geflüchteten ihren Aufenthaltsstatus in der Schweiz. In ihrem Herkunftsland konnte die junge Frau auf universitärer Basis ein Studium in Erziehungswissenschaften absolvieren und war daraufhin als Lehrerin tätig. Ihr Vater verfügt ebenfalls über eine Tertiärausbildung. Die Mutter war nach Abschluss der obligatorischen Schulzeit als Hausfrau und Mutter tätig. In der Zeitspanne von 2017 bis 2021 hat die Interviewperson in der Schweiz unterschiedliche Arbeiten verrichtet, die sowohl bezahlter als auch unbezahlter Natur waren. Zum Zeitpunkt der Befragung ist die Hochqualifizierte zu einem Pensum von 100 % in einem Asylheim als Betreuerin angestellt. Nebenbei arbeitet sie stundenweise als interkulturelle Dolmetscherin.

Bei **der zweiten Interviewperson** handelt es sich um eine 55-jährige Gynäkologin aus Afghanistan. Sie ist verheiratet und hat drei erwachsene Kinder. Die Familie musste 1992 anlässlich des Krieges flüchten. Damals waren lediglich zwei der drei Kinder auf der Welt. Sie waren im Alter von zwei und vier Jahren. Zum jetzigen Zeitpunkt ist die Familie in Besitz der Schweizer Bürgerschaft. Ihren Abschluss erlangte die Befragte an einer medizinischen Universität. Im Anschluss konnte sie sogleich in einem Spital praktizieren. Sie stammt aus wohlhabenden Verhältnissen. Den Beruf des Vaters betitelt sie als Geschäftsmann. Ihre Mutter habe sich als Lehrerin qualifiziert, war nach ihrem Abschluss jedoch vollumfänglich als Hausfrau und Mutter engagiert. Seit mittlerweile 25 Jahren ist die gebürtige Afghanin dauerhaft

im Schweizer Gesundheitswesen erwerbstätig. Zu Beginn tat sie dies im Rahmen einer Vollzeitbeschäftigung. Später musste sie aus gesundheitlichen Gründen auf 60 % reduzieren.

Die **dritte Interviewperson** ist 42-Jährig, verheiratet und hat ebenfalls drei Kinder. Seit kurzem sind diese als Schweizer Bürgerinnen und Bürger gemeldet. Sie selbst hat jedoch auf den Schweizerpass verzichtet und trägt den Aufenthaltsstatus C. In ihrer Heimat Bosnien hat die Befragte eine Mittelschulbildung am medizinischen Gymnasium absolviert. Da sich dieser Titel im Schweizer Bildungssystem bedauerlicherweise nicht verwerten liess, entschied sie sich für den Studiengang Leadership und Management an einer schweizerischen Hochschule. Nach ihrem Abschluss auf Masterstufe konnte sie eine Vollzeitstelle mit Leitungsfunktion im Gesundheitsbereich realisieren. Ihre Eltern können beide eine Tertiärausbildung vorweisen. Diese waren jedoch bis zur Migration in die Schweiz in Bosnien in Berufen tätig, die dem Tieflohnsektor angehörten. Die befragte Frau hat seit ihrer Ankunft in der Schweiz konstant gearbeitet. Lediglich nach den Geburten ihrer drei Kinder nahm sie sich zu Betreuungszwecken jeweils eine einjährige Auszeit.

Nach einem Abriss der Eckdaten folgt im Anschluss eine strukturierte Dokumentation des gesammelten Datenmaterials, beginnend mit Ausführungen zum Migrationsprozess.

5.4.1.1 Migrationsprozess

Werden die Migrationsmotive betrachtet, wird augenfällig, dass es sich bei **der ersten und bei der zweiten Interviewperson** um die Flucht vor dem Krieg handelt, wohingegen **die dritte Interviewperson** als Familiennachzug in die Schweiz immigrierte. Somit wird deutlich, dass es sich in den ersten beiden Fällen um eine unfreiwillige Migration handelte. Die Flucht wurde von den Betroffenen als die einzige Möglichkeit angesehen, um den prekären Verhältnissen im Heimatland zu entkommen. Doch auch im Falle **der dritten Interviewperson** wurde die Einreise in die Schweiz von Unfreiwilligkeit begleitet, da sich die Betroffene den Entscheidungen ihrer Eltern zu fügen hatte. Als **die erste Interviewperson** aufgrund der Kriegsverhältnisse in Syrien über den Libanon in die Schweiz flüchten musste, kam ihr die Verwandtschaft zu Hilfe. Durch deren Begleitung konnte sie und ihre Familie von einem erleichterten Zugang zu Informationen und der Unterstützung bei administrativen Arbeiten profitieren. Bei der **dritten Interviewperson** entschieden sich die Eltern dazu ihren Aufenthalt aufgrund fehlender Erwerbsmöglichkeiten von Bosnien in die Schweiz zu verlagern. Obwohl ihre Eltern eine Ausbildung auf Tertiärstufe vorweisen konnten, war es aufgrund fehlender Arbeitsplätze nicht möglich den Lebensunterhalt für die Familie im Herkunftsland zu sichern. Vor der Migration sahen sich die Eltern dazu gezwungen sich der systematischen Korruption

im Land unterzuordnen. Nur dadurch gelang es ihnen eine Anstellung zu erhalten. **“Also die Wirtschaftslage war ja .. speziell. Sehr schlecht. Man fand ja keinen Job oder wenn man einen hatte, musste man für Mindestlohn arbeiten und die Korruption ist sehr hoch. Die ist fast .. also die wird n i e denke ich weg sein. Das ist kulturell bedingt, habe ich das Gefühl. In dem Land ist das der Grund. Als normaler anständiger Mensch kann man .. fast nicht überleben”** (Transkript 3, Zeile 9).

Bereits während der Erhebung der Eckdaten vor der Befragung fiel auf, dass in beiden Fällen, bei denen ein Krieg als Grund zur Migration angegeben wurde, die Reisenden über ausreichend finanzielle Ressourcen verfügten, um ihre Herkunftsländer zu verlassen. Aufgrund dessen war es den Betroffenen überhaupt möglich ihre Fluchtroute zu planen und ihr Ziel weitgehend unabhängig von den Kosten festzulegen. Die Familie **der ersten Interviewperson** entschied sich von daher das Land über den Libanon zu verlassen, was deutlich teurer, jedoch sicherer war als alternative Routen. Auch **die zweite Interviewperson** konnte diesen Umstand bestätigen, indem sie angab zum Zeitpunkt ihrer Flucht wirtschaftlich gut situiert gewesen zu sein.

Bei allen Interviewdurchführungen konnte festgestellt werden, dass die Befragten trotz mehr- oder gar langjährigem Aufenthalt in der Schweiz nach wie vor Gefühle der Trauer und Sehnsucht in Bezug zum Heimatland verspüren. Diese Erkenntnis lässt darauf schliessen, dass eine Migration nicht als endlich betrachtet werden kann, sondern die betroffene Person mit hoher Wahrscheinlichkeit ein Leben lang herausfordert. Die aktuellen Entwicklungen im Heimatland werden von allen befragten Frauen von der Schweiz aus aufmerksam verfolgt. Die Erinnerung an eine behütete Kindheit, an ein Land, das einst in Frieden lebte, stimmt die Betroffenen nachdenklich.

5.4.1.2 Erfahrungen in der Schweiz im Allgemeinen

„... Ja .. Ehrlich gesagt, es war für uns sehr, sehr schwierig. Also das Leben hier .. bis jetzt ist es schwierig. Aber der Anfang war für uns wirklich Katastrophe (leise)“ (Transkript 1, Zeile 33). Die zitierte Aussage der ersten Interviewperson verdeutlicht hierbei, dass der Migrationsprozess insbesondere zu Beginn nach Ankunft im Zielland durch die Betroffenen als belastende Herausforderung wahrgenommen werden kann. Die Schwierigkeit bestand hauptsächlich darin, dass sich die Erwartungen der Migrantin an ein Leben in der Schweiz letztendlich nicht mit der Realität vereinbaren liessen. Von daher blieb der Wunsch nach der Rückkehr nach Syrien dauerhaft bestehen. Dieses Verlangen war an einem gewissen Punkt derart stark ausgeprägt, dass sich die Betroffene ein Leben im Krieg eher vorstellen

konnte, als ein Verbleib in der Schweiz (Zeile 35). Nachfolgende Worte dienen hierbei der Illustration. „**Weil ich habe immer gedacht, Sterben und der Krieg besser als das Leben in der Schweiz ist. Es war für mich wirklich Krieg besser als das Leben hier ist. Es war sehr, sehr, sehr schwierig**“ (Transkript 1, Zeile 37). Die befragte Frau schildert sie habe selbst zum heutigen Zeitpunkt, nach acht Jahren, noch Mühe sich in der Schweiz zurecht zu finden. Dies, obschon sie seit einem halben Jahr in eine sichere Anstellung eingebunden ist, welche es ihr ermöglicht sich zu entfalten. Sobald sich die Lage in Syrien stabilisiert hat, möchte sie wieder zurückkehren. Dafür würde sie ihr Leben in der Schweiz sofort aufgeben, erzählt sie (Zeile 187). Ihre Äusserungen lassen vermuten, dass sie sich in der Schweiz nicht hinreichend akzeptiert fühlt. Eben solche Schwierigkeiten wurden im Interview mit der dritten Interviewperson bestätigt. **“Ja (nickend). Und das war nicht mein Zuhause. Das war .. speziell. Die Schweiz war nicht mein Zuhause (lacht). Ja! Das war so!”** (Transkript 3, Zeile 12). Dieses Gefühl der Fremdheit konnte die Befragte unterdessen ablegen (Zeile 12). Zum heutigen Zeitpunkt fühlt sie sich in der Schweiz geerdet, hat eine Familie gegründet und kann ihre Ziele beruflich verwirklichen.

Im Vergleich dazu lässt sich im Besonderen bei **der zweiten Befragten** das Bedürfnis nach Unabhängigkeit beobachten, welche sich wie ein roter Faden durch ihre Lebensgeschichte zieht. Aus eigener Kraft eine achtenswerte Leistung zu erbringen und die eigene Karriere voranzutreiben, ist ein integraler Bestandteil ihrer persönlichen Werte. Passend zu den Aussagen der ersten und zweiten Migrantin bestätigt auch **die dritte Interviewperson** mit ihren Schilderungen, dass eine nachhaltige Integration und damit eine unabhängige Lebensform zwangsläufig mit einem erheblichen Mehraufwand verbunden ist. Während ihren Anfängen in der Schweiz war sie dazu bereit, sich ausserhalb ihrer Schichten mit den medizinischen Sachverhalten im Schweizer Gesundheitswesen auseinanderzusetzen. Dazu nahm sie regelmässig leere Medikamentenschachteln und Beipackzettel mit nach Hause, um sich das nötige Wissen für die Praxis rasch anzueignen. Durch ihr Engagement und günstige Umstände konnte sie sich ein Leben aufbauen, welches sie in finanzieller Unabhängigkeit führen kann. Das Element der Unabhängigkeit scheint von daher eine verbindende Symbolik innerhalb dieser drei Befragungen zu haben. Diese Erkenntnis kann sich die Soziale Arbeit im Falle einer Erweiterung der Angebotslandschaft allenfalls zunutze machen. In diesem Sinne wäre die Planung einer Coachinggruppe von Migrantinnen für Migrantinnen denkbar, in welcher sich interessierte Frauen aus dem Ausland über die Herausforderungen des Alltags und ihre Bewältigungsstrategien austauschen können. Für die Betroffenen entstünde dabei ein gegenseitiger Lernprozess, welcher darüber hinaus zur Stärkung ihres sozialen Netzwerkes beitragen könnte. Dies hätte womöglich gesundheitsfördernde Effekte, da sich die

Frauen als Teil einer Gruppe wahrnehmen und sich mit ihren Anliegen, Sorgen und Fragen an Personen in ähnlichen Situationen wenden könnten.

5.4.1.3 Herausforderungen und Diskriminierung im Speziellen

Die **erste interviewte Person** nahm diskriminierende Verhaltensweisen durch Dritte überwiegend im Hochschulkontext wahr, als sie ihr Studium im Fachbereich Pädagogik antrat. Während dieser Zeit sei sie von Seiten der Lehrerschaft als auch von ihren Mitstudentinnen und Mitstudenten vermehrt auf Ablehnung gestossen. Einige Dozierende hätten sie mehrmals mit Nachdruck darauf hingewiesen, dass sie als Frau syrischer Herkunft nicht für die Ausübung des Lehrer- und Lehrerinnenberufes geeignet sei. In diesem Zusammenhang wurde ihr gar zum Wechsel der Studienrichtung geraten (Zeile 111). In besonderer Ausprägung habe sich die Abneigung gegen Fremde in Pausen oder Gruppenarbeiten gezeigt. **“So niemand wollte mit mir arbeiten. Niemand mit mir reden. Ich konnte nie mit jemanden .. Also ich konnte nie in einer Gruppe arbeiten. Ich war immer alleine”** (Transkript 1, Zeile 103). Die verschlossene Art einiger Schweizer Bürgerinnen und Bürger habe sie in der Anfangsphase nach ihrer Einreise viel Kraft gekostet (Zeile 103). Eine solche Tendenz zur Zurückhaltung zeichnete sich indes auch in **der zweiten Befragung** ab. **“Wir waren in einer Gemeinde, wo nur tausend Bewohner hat gehabt. In der Gemeinde Y bei Y. Da waren nur es paar .. Bauernhäuser und wir die (') einzige Ausländerfamilie und in der Gemeinde hat es keinen Sozialarbeiter gehabt (. . .)”** (Transkript 2, Zeile 24). Als einzige Familie aus Afghanistan in einem kleinen Dorf spürten die Betroffenen eine Ablehnung gegenüber dem Fremden. Ihr Aufenthalt in einer ländlichen Region sei zu einem Grossteil durch den Kontakt mit tendenziell konservativen Schweizerinnen und Schweizer geprägt worden. Als einzige Familie aus dem Ausland waren die Familienmitglieder aus Afghanistan meist exponiert und wurden als Exotinnen und Exoten wahrgenommen. **“Ehm .. heute lebt überhaupt keine Ausländerfamilie in Y und Y ist so wie ich es kenne von unseren Freunden von dort (. . .). Mit dieser Familie, die noch bis heute Y sind, weil sie dort ein Haus besitzen. Sie haben gesagt, wenn sie kein Haus in Y hätten sie wären auch schon l a n g weg von diesem .. Ort (angewidert). Eh .. aber Y hat dann, wo wir sind gegangen, sie hat keine Ausländer mehr genommen, weil sie sind gar nicht bereit. Sie können nicht führen. Sie können nicht begleiten”** (Transkript 2, Zeile 46). Gute Freunde waren für die Familie dabei eine grosse Stütze, auch wenn sich diese auf eine sehr kleine Anzahl beschränkten. Dabei ist die Rede von zwei benachbarten Familien, welche ebenfalls in Bezug zum Hochschulkontext stehen. Es ist davon auszugehen, dass unter anderem diese Gemeinsamkeit die Personen

auf Antriebe miteinander verbunden hat. Aus der Perspektive der Sozialen Arbeit zeichnet sich an dieser Stelle ein klarer Bedarf nach Interessensgemeinschaften ab. Es braucht Zusammenkünfte, welche sich auf der Grundlage gemeinsamer Aktivitäten ereignen. Für das Handlungsfeld der Sozialen Arbeit besteht diesbezüglich die Möglichkeit themenbezogene Veranstaltungen zu initiieren, welche Personen innerhalb einer Region anlässlich ähnlicher Vorlieben zusammenführt. Vor allem in ländlichen Landesteilen könnte ein solch rares Angebot zum Abbau allfälliger Hemmschwellen beitragen und die Offenheit der Einheimischen für fremde Kulturen steigern. Die Beziehung zu den beiden Schweizer Familien aus **dem zweiten Interview** zeigt auf, dass die Vernetzung innerhalb einer Gemeinde für das Wohlergehen der ausländischen Personen von zentraler Bedeutung ist. *“Ehm also ich arbeite jetzt seit langem schon als freiwillige Helferin in (h) die Gemeinde Y für die Asylanten ... das ist ein .. eh .. Frauentreff für die .. alle Migrantinnen, wo aus verschiedene Länder kommen. Am Anfang hat es Flüchtlingshilfe geheissen und jetzt nur noch Frauentreff hat geheissen und ehm denn (h) seit 2000 .. jetzt ist es seit 21 Jahr, dass ich dort helfe als freiwillige Helferin und ich probiere dort die Menschen, wo in die Schweiz kommen .. es kommen in letzt auch wieder viele Personen aus Afghanistan. Ich sage einfach ehm die Möglichkeit, wo die heutige Zeit gibt für die Leute, das hat es für uns nicht gegeben (bestimmter Tonfall)”* (Transkript 2, Zeile 24). Die Betroffene hat durch ihr Engagement über die Jahre hinweg Anschluss gefunden. Sie sah in der Teilnahme an verschiedenen Aktivitäten innerhalb ihrer Gemeinde eine Chance, um Kontakte zu knüpfen und sich dadurch neue Türen zu öffnen. Auch an diesem Beispiel sind gewisse Anknüpfungspunkte für die Soziale Arbeit vorstellbar. Fachkräfte sind aufgrund ihrer Vernetztheit im Sozialbereich nämlich in der Lage, ihre Adressatinnen und Adressaten über verschiedene Angebote aufzuklären und ihnen gegebenenfalls Zugänge zu eröffnen. Insbesondere im Hinblick auf die Regionalität der Unterstützung könnte das Fachwissen der Professionellen einen erheblichen Vorteil darstellen.

Im Vergleich dazu berichtet **die erste Befragte** von einem besonders starken Interesse der Einheimischen hinsichtlich der Kriegsumstände in ihrer Heimat (Zeile 127). Als sie ihr Vorpraktikum zum Pädagogikstudium an einer Schweizer Primarschule begann, wurde sie gebeten, im Rahmen einer Geschichtslektion einen kurzen thematischen Input zur Situation in Syrien abzuhalten. Rasch wurde ihr bewusst, dass die zuständige Klassenlehrkraft ihren Fokus lediglich auf die negativen Aspekte des Landes richtete. Ein ganzheitlicher Abriss über die Vielfalt ihres Heimatstaates wurde ihr durch kritische Fragen der Lehrerin zusehends verwehrt (Zeile 127). In diesem Moment wurde der Befragten bewusst, dass ihre Herkunft in der Schweiz überwiegend mit einer negativen Konnotation versehen ist.

Dahingegen seien diskriminierende Verhaltensweisen für **die dritte Interviewperson** zu Beginn ihres Aufenthaltes kaum spürbar gewesen. Aufgrund ihres jungen Alters sei ihr dies damals kaum aufgefallen. Doch ihre dürftigen Sprachkenntnisse führten damals automatisch zum gesellschaftlichen Ausschluss und erschwerten ihr den Aufbau eines Soziallebens in der Schweiz erheblich (Zeile 20). Weiter erforderte die Schweizer Kultur von ihr gewisse Anpassungsleistungen. Diese verortet die Erzählende überwiegend im Bereich der Arbeitsmoral. **“Also .. die Schweiz ist ein hartes Pflaster”** (Transkript 3, Zeile 92). Die Gesellschaft sei aus ihrer Sicht stark an die Leistungsfähigkeit einer Person gekoppelt und trage hohe Erwartungen an die einzelnen Bürgerinnen und Bürger heran (Zeile 20). Als weitere Herausforderung nannte sie das Misstrauen der Menschen, mit denen sie in Kontakt trat. Auf zwischenmenschlicher Basis sei ihr mehrmals vermittelt worden, dass sie ihre Vertrauenswürdigkeit als Zuwanderin aus Bosnien erst einmal zu beweisen habe. Das angesprochene Misstrauen führt die interviewte Person primär auf stigmatisierende Medienbeiträge zurück, wodurch die Zurückhaltung der Schweizerinnen und Schweizer weiter bestärkt werde (Zeile 22). **“Das Misstrauen .. das (Pause) das hat man gefühlt. Das sind so .. dass man dann immer so das Gefühl hat man muss wie den Leuten beweisen, dass sie uns vertrauen oder mir vertrauen. Das .. man (atmet schwer) misstraut einem sofort. Vor allem vom Balkan. Viele denken: `Jetzt ist mein Portemonnaie weg und dann` (lacht) (..) irgendwas”** (Transkript 3, Zeile 22). Generell werde durch die mediale Präsenz ein kollektives Bild erzeugt, welches Personen aus dem Balkan als Kriminelle darstellt und Schwächen in besonderer Weise hervorhebt. Dahingegen äussert sich **die zweite Interviewperson** zur heutigen Zeit und stellt dabei fest, dass Vorurteile und rassistische Handlungen im Vergleich zu den Verhältnissen vor 25 Jahren deutlich abgenommen haben. Diese Wahrnehmung wurde von **der dritten Migrantin** sogleich bekräftigt. Der von ihr vermutete Rückgang sei in erster Linie darauf zurückzuführen, dass die heutige Generation meist bereits vor dem Schuleintritt mit Personen ausländischer Herkunft konfrontiert werde. Jetzt sei es keine Seltenheit mehr, dass sich in einer Klasse Kinder unterschiedlicher Nationalitäten versammeln und sich dadurch ein Verständnis für Differenzen kultiviert (Zeile 24). Gemäss den Erfahrungen **der zweiten Interviewperson**, aus ihrer Tätigkeit als freiwillige Helferin im Migrationskontext, sei der ganze Integrationsprozess durch technische Fortschritte erheblich vereinfacht worden. Ausländerinnen und Ausländer können sich heutzutage schneller mit Einheimischen vernetzen und sich durch digitale Hilfsmittel rascher im Zielland orientieren. **“(..), weil die Möglichkeit der heutigen Zeit hat es damals nicht gegeben für viele von uns und damals war kein Internet, kein Google, dass man schnell etwas findet und dass man sucht, wo die Ort ist und so. Wir haben immer fragen, diese Ort, diese**

Ort .. Wo darf ich? Wo darf ich? So haben wir uns durchgeschlagen und es war sehr ein schwieriger Weg und das braucht einem wirklich viel Kraft und Energie. Es hat mich Kraft gebraucht ... aber jeder Ort oder jeder Platz, wo ich geschafft habe, hat mich wirklich noch gestärkt und auch mutiger gemacht, dass ich doch .. wenn man will, dann schafft man das” (Transkript 2, Zeile 40). Ein Vorteil der heutigen Zeit, der gemäss den Verfasserinnen definitiv in seiner ganzen Fülle genutzt werden sollte. Allenfalls bestünde für die Soziale Arbeit in dieser Hinsicht noch Entwicklungspotenzial. Das Berufsfeld könnte unter Umständen von den Fertigkeiten ausgebildeter IT-Fachkräfte profitieren. Dies, indem in interdisziplinärer Zusammenarbeit geeignete Produkte und Dienstleistungen entwickelt werden, welche unkomplizierte und alltagsnahe Lösungen in der Fallführung unter Wahrung der Datenschutzrichtlinien ermöglichen. Im Bereich innovativer, zeitgemässer Arbeitsabläufe in der Sozialen Arbeit besteht aus der Sicht der Verfasserinnen zweifelsfrei ein Forschungsbedarf. Weiteres dazu wird gegen Ende der Thesis in einem separaten Kapitel ausgeführt.

5.4.1.4 Dienstleistungsangebote und Integrationspolitik

Die Befragung **der ersten Interviewperson** zeigte in eindrücklicher Art und Weise, welche Aufwendungen von Nöten waren, damit sich die Migrantin in die Schweizer Gesellschaft und den hiesigen Arbeitsmarkt integrieren konnte. Ihre Erzählungen machten deutlich, dass es von einer migrierten Person ein hohes Mass an Selbstorganisation benötigt, um innert nützlicher Frist an die notwendigen Informationen zu gelangen. In diesem Zusammenhang weist die Hochqualifizierte darauf hin, dass die Integration ohne Eigeninitiative der ausländischen Personen nicht möglich ist. Dies gelte auch dann, wenn ein Vorhaben von offizieller Seite als nicht möglich betitelt werde. Sie schildert: **“Und wirklich selber schauen und selber suchen. Nicht sagen: Ich habe von diese gehört oder dieser war für ihn nichts möglich, dass ist auch für mich unmöglich! Man muss alles probieren, alles schauen, alles Möglichen versuchen. Ja. Und immer fragen. Auch wenn man weiss, dass es unmöglich ist, aber man kann immer fragen”** (Transkript 1, Zeile 101). Migrantinnen und Migranten sollen sich trotz negativer Bescheide von behördlicher Seite weiter darum bemühen, zu den nötigen Informationen zu gelangen und Sachverhalte bei verschiedenen Stellen abklären (Zeile 99-101). Weiter äussert sich die befragte Person zur Schweizer Angebotsstruktur im Bereich der beruflichen Integration. Diese sei bei ihrer Ankunft im Jahr 2014 lediglich von rudimentärer Beschaffenheit gewesen. Konkret nennt sie einen Mangel an Beratungsstellen innerhalb der deutschsprachigen Schweiz, welche sich den Anliegen hochqualifizierter Personen annehmen

(Zeile 43). Allgemein hat sie die Unterstützungsangebote zur Berufswahl und Laufbahngestaltung als mangelhaft empfunden (Zeile 43). In diesem Zusammenhang erläutert **die zweite Befragte**, dass Betroffene insbesondere zu Beginn ihrer Migration auf eine engmaschige Begleitung von Fachpersonen angewiesen seien. **“Eine Familie, wo erst in die Schweiz kommt, die braucht eine unterstützende Person oder ein Sozialarbeiter, die denen wirklich den Weg zeigt. Die zeigt ja so geht das und das und einfach wenigstens im Monat einmal jemand nach Hause kommt und sagt: Was braucht ihr? Wo steht ihr? Was für Probleme haben Sie?”** (Transkript 2, Zeile 46). Die weiteren Schilderungen der Befragten weisen darauf hin, dass die Vergabe von Informationen dabei ein wichtiger Faktor darstellt. Migrierte Personen müssen sich, als basale Grundvoraussetzung, zuerst einmal mit dem Aufbau der verschiedenen Systeme im Zielland vertraut machen. Von daher könnte es von Nutzen sein, wenn den neu Zugewanderten auf Anfrage eine persönliche Beraterin oder ein persönlicher Berater mit einer hochkarätigen Ausbildung in Sozialer Arbeit zur Verfügung gestellt würde. Gedacht wird hierbei beispielsweise an regelmässige Begleitbesuche ausserhalb der konventionellen Büroräumlichkeiten, um einen informellen Austausch auf Augenhöhe anzuregen und gleichzeitig ein tiefergehendes Verständnis über die Lebenslage der Ratsuchenden zu erlangen. Die involvierten Fachpersonen konnten im Fall **der ersten Interviewperson** jedoch nicht situationsadäquat auf ihre individuelle Notlage als ausgebildete Syrierin eingehen. Die vorhandenen Unterstützungsangebote richteten sich primär an Unterqualifizierte (Zeile 45). **“Es war auch neu, dass Leute in die .. aus Syrien in die Schweiz kommen. Auch die Leute .. die Schweizer selber war, wie verwirrt. Also sie wussten auch nicht. Es war für sie auch nicht klar, was möglich ist und unmöglich”** (Transkript 1, Zeile 45). Die Erfahrungen der Migrantin deuten einerseits auf einen Mangel an spezifischen Angeboten hin, welche sich explizit an hochqualifizierte Personen aus Drittstaaten richten. Andererseits schien das Wissen der Professionellen zum damaligen Zeitpunkt nicht besonders fundiert zu sein. Dadurch war eine erfolgreiche berufliche Integration in hohem Masse von der Selbstständigkeit der Migrantin abhängig. Die junge Frau suchte deshalb aktiv Lösungen, nahm mit diversen Anlaufstellen Kontakt auf und bemühte sich unaufhörlich, die deutsche Sprache zu erlernen. Auf der Basis der erhobenen Aussagen ist zusammenfassend abzuleiten, dass die Betroffene tendenziell auf eine beschwerliche Zusammenarbeit mit Fachpersonen und Behörden zurückblickt (Zeile 57). Als Reaktion auf die ständige Informationsbeschaffung in Kombination mit vielen ernüchternden Entscheiden der Behörden, sah sich die Betroffene mit einer steigenden psychischen Belastung konfrontiert. Interessanterweise wurden ihre Anliegen sogleich erhört, als sie vermehrt den Wunsch bekundete in das brutale Kriegsgeschehen in Syrien zurückzukehren (Zeile 57). **“Ja, genau.**

Dort hatten wir einen Sozialarbeiter. Er war auch nicht so viel hilfsbereit .. eh .. Aber es gab dort auch, wie Broschüren, wo man Informationen also holen kann. Dann haben wir immer diese Broschüre genommen und wir haben dort geschaut und dann gab es .. ein anderes Büro. Wie heisst das? Z.. Z, so etwas. Es ist die Z.. irgendwie, das ist auch bei der Y und dann sind wir dorthin gegangen. Und wir haben gesagt, jetzt gehen wir also zurück nach Syrien. Wir sind dorthin gegangen, damit wir .. sie das für uns organisieren. Dass wir zurück nach Syrien gehen könnten” (Transkript 1, Zeile 57).

Von ähnlichen Erfahrungen berichtete auch **die dritte Interviewperson**. Ein fundamentaler Treiber für ihre erfolgreiche, berufliche Integration war zum einen die Anstellung im Gesundheitswesen, welche ihr ausreichend Sicherheit und angenehme Arbeitsverhältnisse bot. Nebst dem entpuppte sich ihre unermüdliche Motivation als Schlüssel zum Glück (Zeile 32). Ausserdem konnte sie damals auf die Unterstützung einer schweizerischen, gemeinnützigen Organisation zurückgreifen. Die fallführende Sozialarbeiterin habe sie dabei als eine sehr wohlwollende und kompetente Person erlebt (Zeile 42). In diesem Zusammenhang seien ihr Möglichkeiten aufgezeigt worden, welche ihr später den Anschluss in das schweizerische Bildungssystem ermöglichen. Sowohl von der professionellen Seite als auch durch ihren Arbeitgeber habe die Interviewte glücklicherweise ausreichend Zuspruch und bedarfsgerechte Hilfestellung erhalten (Zeile 42-44). ***“Der erste Chef den ich hatte war auch sehr nett. Der hat mir viel gezeigt. Der hat mir mehr Sachen beigebracht***” (Transkript 3, Zeile 44). Dieses Beispiel hebt die Wichtigkeit einer engagierten Fachperson hervor, welche ermutigend auf die betroffenen Migrantinnen und Migranten eingehen kann und die aktuell vorhandenen Optionen transparent kommuniziert (Zeile 46).

Um weitere Informationen zu Verbesserungsmöglichkeiten einholen zu können, haben sich die Verfasserinnen nach konkreten Vorschlägen betreffend Ausgestaltung von Dienstleistungsangeboten erkundigt, welche sich im Speziellen an hochqualifizierte Frauen aus dem Ausland richten sollen. Daraufhin meinte **die dritte Interviewperson** aus ihrer Sicht solle der Fokus vordergründig auf den Erwerb der Sprachkenntnisse gelegt werden und weiter auf die bereits vorhandenen Diplome. Der berufliche Anschluss soll gezielt gefördert werden, sodass es betroffenen Migrantinnen und Migranten zeitnah möglich ist sich und allfällige Kinder zu finanzieren. Da ein Leben in der Schweiz mit hohen Kosten verbunden ist, sind Zugewanderte in kurzer Zeit auf eine sichere und gutbezahlte Arbeitsstelle abgewiesen (Zeile 60-62). In diesem Zusammenhang falle ihr jedoch auf, dass Integrationsprogramme meist Tätigkeiten im Niedriglohnsektor anbieten würden, was für die meisten Betroffenen weder sinnstiftend noch existenzsichernd sei. Im gleichen Zug schlägt sie vor, dass Sprachkurse

künftig subventioniert werden, sodass migrierte Personen ungeachtet ihrer wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit den Grundstein ihrer Integration angehen können. Zur Verdeutlichung dient das nachstehende Zitat: **“Die Schweiz ist einfach ein teures Land und die kommen und wollen einfach überleben und arbeiten für sehr wenig Geld. Ich würde wirklich schauen, Deutschkurse eventuell subventionieren zu lassen. Anstatt immer diese Strassen aufzureissen in der Schweiz und immer etwas Neues zu bauen. Und Anerkennungsverfahren (..) die Schweiz (...). Aber die Deutschkurse sind so teuer. Ich glaub, es scheitert wirklich am ersten Schritt .. dass man kein Geld hat. Mit zwei, drei Kinder .. ich habe drei Kinder .. ich verdiene nicht wenig, aber das Geld ist ... nicht immer da und man muss schauen und dann kommt man aus dem Ausland, kennt das System nicht. Ja .. wer kann hier überleben mit drei Kindern und 4`000 Franken? Das sind Künstler. Eben, ich würde wirklich schauen Deutschkurse zu subventionieren, die Diplome .. das man ein Coaching macht mit ihnen. Mal schauen (..), wo haben sie gearbeitet und vielleicht Firmen wie (..), grosse Firmen mal .. ja wie so einen sozialen Stellenplan und sagt: wir geben den Leuten sechs Monate Praktikum, vielleicht können die was! Ja, das ist etwas. Ja, die grossen Firmen. Es hat so viele Leute, die gut sind. Sie kennen einfach die Sprache nicht und vielleicht haben sie keinen Diplomasweis (...) man gibt ihnen die Chance nicht, aber die können arbeiten. Ich glaube einfach, diese zwei Sachen vielleicht, dass man so soziale Stellenpläne macht und sagt: Ihr könnt bei uns sechs Monate Praktikum machen. Danach gibt es ein Anerkennungsverfahren, ja. Aber der erste Schritt ist nicht McDonalds. Die suchen nach einer Stelle .. sind selbstständig und das ist irgendwo (..) gehen die Gemüse pflücken oder weiss der liebe Gott, was die jetzt tun, die Armen. Ja. Das ist so”** (Transkript 3, Zeile 62). Besonders von Interesse scheint ferner der zweite Teil ihrer Aussage, wobei die Befragte insbesondere Firmen mit einem breiten Personalbestand in die Verantwortung zieht. Diese sollen vermehrt Praktika anbieten, welche im Besonderen die Qualifizierten mit tertiären Bildungsabschlüssen ansprechen. Über zeitlich effiziente Einsätze sollen die ausgebildeten Personen einen Einblick in die hiesigen Arbeitsabläufe erhalten. Dabei könnten sie die erworbenen Qualifikationen in der angestammten Branche bereits verwerten, anstatt einer beliebigen Beschäftigung nachzugehen. Im täglichen Kontakt mit den Mitarbeitenden der Firma könnten sie ihre Sprachkenntnisse ausbauen, Sozialkontakte knüpfen und berufsspezifische Fachtermini praktizieren. Während der Praktikumszeit ist das Anerkennungsverfahren der Diplome in Gang zu setzen mit der Intention danach einen nahtlosen Übergang in eine Festanstellung zu gewährleisten (Zeile 60-62).

5.4.1.5 Bezahlte Erwerbstätigkeit und Freiwilligenarbeit

Bereits bei der **ersten Interviewdurchführung** hat sich gezeigt, dass sich freiwilliges Engagement auf lange Sicht auszahlen kann. Die Migrantin berichtete von unterschiedlichen Tätigkeiten, die sie als freiwillige Helferin ausübte. **“Vorher habe ich so viel freiwillige Arbeit (h) gemacht, da ich nicht zu Hause bleiben wollte. Ich wollte etwas machen. Ich habe so viel freiwillig gearbeitet. Also ich habe Englisch gesprochen. Mein Englisch war perfekt (.) und dann bin ich mit den Leuten aus Syrien gegangen und dann für sie übersetzen. Also Arabisch-Englisch”** (Transkript 1, Zeile 135). An diesem Beispiel wird deutlich, dass dieses kulturelle Wissen als wertvolle Kompetenz eingestuft werden kann, auf welche die Migrantin in der Schweiz zurückgreifen konnte. An dieser Stelle wird auf die Studie von Riaño et al. (2008) verwiesen. Die interkulturellen Ressourcen, welche eine Person durch ihre ausländische Herkunft mitbringt, können in Kombination mit einer schweizerischen Tertiärbildung durchaus vielversprechende Karrierechancen eröffnen (Riaño et al., 2008, S. 14). Durchaus öfter steht der Migrationshintergrund einer solchen qualitativ hochangesiedelten Anstellung jedoch im Weg (S. 14).

Passend dazu berichtet **die zweite Befragte** weniger erfreulich von der Verwertbarkeit ihres kulturellen Wissens. Als Frauenärztin auf dem afghanischen Arbeitsmarkt war sie sehr gefragt und genoss ein gewisses Ansehen. Die Flucht hatte für sie einen erheblichen Statusverlust zur Folge. **“Ein Schock, wenn man von so einem hohen Niveau kommt (. . .)”** (Transkript 2, Zeile 10). Ihren Beruf als Ärztin konnte sie in der Schweiz aufgrund der ungenügenden Gleichwertigkeit nie wieder ausüben. Ihre Tätigkeit im Pflegewesen führt ihr die Sehnsucht oft vor Augen: **“(. . .) und wenn ich die weisse Schürze wieder angehabt habe, dann habe ich mich sehr gut gefühlt wieder”** (Transkript 2, Zeile 28). Die hochqualifizierte Migrantin hätte jedoch die Möglichkeit gehabt sich nach einer Prüfung gemäss ihrem Wissensstand in das Medizinstudium einzuschreiben und dieses in der Schweiz zu wiederholen. Dies entspricht der in einem vorherigen Kapitel bereits zitierten *Niveaueinstufung* (Berufsberatung, 2021a). Unter dem Titel *akademische Anerkennung* werden die Kriterien für die Zulassung zu einer hochschulischen Bildungsleistung erfasst. Jedoch liegt es hierbei stets im Ermessen der jeweiligen Bildungsstätte, den ausländischen Abschluss hinsichtlich seiner Eignung für die Studienzulassung zu beurteilen. Das Anerkennungsverfahren im Bereich der akademischen Bildungstitel wird folglich innerhalb des Anmelde- und Zulassungsprozesses vollzogen (Berufsberatung, 2021a). Gemäss den Erfahrungen **der zweiten Befragten** scheint es in der Praxis relativ wenig Angebote zu geben, welche überbrückend fungieren und gegenwartsnah zur Berufsausübung auf dem gewohnten Niveau befähigen. Als Ergänzung zu den vorhandenen Abklärungsverfahren wären allenfalls Praxisprüfungen einzuführen, welche auch

das praktische Wissen im beruflichen Alltag beurteilen. Damit könnte aus dem Blickwinkel der Verfasserinnen eine Abkehr von den klassischen Schulprüfungen geschaffen werden. Anderweitige Kompetenzen, wie beispielsweise kommunikative Fähigkeiten im Kundenkontakt, Flexibilität, Sozialkompetenzen, Zuverlässigkeit, Pünktlichkeit oder Sorgfalt, würden entsprechend mehr Anerkennung erhalten. Auf dieser Grundlage könnte der Mehrwert eines Individuums für den Schweizer Arbeitsmarkt oder im Speziellen für eine einzelne Organisation unter ganzheitlicher Perspektive beurteilt werden. Ein solches Vorhaben setzt jedoch einen Wertewechsel voraus, wodurch die Eignung einer Person für einen spezifischen Beruf nicht mehr länger einzig von der Nachweisbarkeit ihrer Bildungstitel abhängig ist.

Zusammenfassend betrachtet, konnten **zwei der drei Befragungen** bestätigen, dass Freiwilligenarbeit zur sozialen Integration beitragen kann und die Vernetzung im Zielland massgeblich fördert. Überdies geht aus den erhobenen Daten hervor, dass ein Einsatz als freiwilliger Helfer oder als freiwillige Helferin auch als sinnstiftende Beschäftigung wahrgenommen werden kann, welche das psychische Wohlergehen und den Selbstwert nachhaltig stärkt. Ihre Erzählungen lassen eine ausgeprägte Forderung nach einer geregelten Tagesstruktur durchblicken. Eine gewissermassen "erzwungene" Untätigkeit in der Schweiz aufgrund der Unverwertbarkeit ihres Bildungstitels kam explizit für **die zweite Migrantin** nie in Frage. ***“Ich wollte einfach auf meine Beine stehen und ich habe gesagt, auch mein Mann, wir möchten arbeiten. Wir sind es nicht gewohnt Zuhause zu sitzen .. weil, ich habe immer gearbeitet. (. . .). Aber sie haben uns gar nicht die Möglichkeit gegeben zu arbeiten”*** (Transkript 2, Zeile 32). Bei der Befragten war stets eine starke Bereitschaft zur Erwerbstätigkeit vorhanden, doch ihre Motivation wurde durch gesetzliche Schranken und in Folge migrationspolitischer Entscheide gebremst.

Insbesondere zu Beginn der beruflichen Integration, wenn Betroffene trotz Bemühungen keine Anstellung im Schweizer Arbeitsmarkt finden können, ist die Soziale Arbeit erst recht als Anlaufstelle gefragt. Im Vordergrund steht dabei zum Beispiel die aktive Vermittlung von freiwilligen Arbeitseinsätzen, zusammen mit anderen Zugewanderten. Dadurch kann das soziale Netzwerk in der Schweiz erweitert werden und zudem wird der Austausch unter den Migrierten angeregt. Längerfristig erfolgversprechende Freiwilligenarbeit ist aus Sicht der Verfasserinnen partiell davon abhängig, dass die betroffenen Personen darin einen persönlichen Nutzen und eine minimale Sinnhaftigkeit erkennen können. Es ist davon auszugehen, dass ein Einsatz unter Zwang von vorneherein zum Scheitern verurteilt wäre. Es würde demnach Sinn machen, wenn den Teilnehmenden im Voraus dargelegt wird, welche konkreten Perspektiven sie nach ihrer Tätigkeit ergreifen können. In diesem Bereich müssen

Anreize bestehen, welche unter kontrollierten Bedingungen umgesetzt werden. Ausserdem müssten in dieser Hinsicht terminierte Abläufe bestehen, auf welche sich die ausländischen Arbeitnehmenden in jedem Fall verlassen können.

Zurück zum Lebenslauf **der zweiten Befragten**, welche sich letztlich dazu entschieden hat, ihre Karriere zum Wohl ihrer Kinder in den Hintergrund zu stellen. **“Dann war mein Mann noch arbeitslos, finanzielle Probleme, zwei Kinder Zuhause ehm .. dann habe ich gedacht dann muss ich jetzt nicht Egoist sein und nur für mich schauen, dass ich wieder als Ärztin hier arbeiten. Ich habe jetzt eine Familie, habe Verantwortung .. jetzt schaue ich was mit den Kindern passiert und mit meiner Familie. Ich bin auch glücklich, wenn ich als Pflegeperson arbeite und jetzt schaue (. . .)”** (Transkript 2, Zeile 34). Ihre Aussagen bestätigen hierbei die Befunde aus der Theorie. Für Drittstaatenangehörige ist es nämlich besonders schwer, Zugang zum Schweizer Arbeitsmarkt zu erlangen. Wiederholt ist die Sprache vom sogenannten Freizügigkeitsabkommen, welches EU/EFTA-Angehörige auf dem Schweizer Arbeitsmarkt bevorzugt behandelt. Zu Beginn ihres Aufenthaltes in der Schweiz fühlte sich die Migrantin durch ihren Aufenthaltsstatus massiv eingeschränkt. Ihre anfängliche Untätigkeit fühlte sich fremd an, da sie sich bislang das anspruchsvolle Arbeiten im medizinischen Bereich gewohnt war. Von Seiten der Verwaltung und aus Sicht der Behörden bestünde bei Personen mit dem Ausweis F kein unmittelbarer Handlungsbedarf, wodurch deren Kompetenzerwerb kaum vorangetrieben werde, so meint die Befragte. Deren Einreise ereignete sich vor über 20 Jahren. Es kann davon ausgegangen werden, dass die Schweiz zu diesem Zeitpunkt eine weitaus tiefere Migrationsquote verzeichnete, als dies zum jetzigen Zeitpunkt der Fall ist. **“(. . .) und wir die (‘) einzige Ausländerfamilie (. . .)”** (Transkript 2, Zeile 24). Die Befragte betonte in diesem Zusammenhang, dass die einzelnen Abkommen unter den Staaten massgebend über den Handlungsplan nach Ankunft in der Schweiz entscheiden. **“(. . .) die Flüchtlingshäuser von Jugoslawien, von alt Jugoslawien, von Albaner, wo sind in die Schweiz gekommen und sie haben alle a l l e im .. Asylheim haben sie Ausweis B bekommen Aufenthaltsbewilligung und für die haben sie immer Häuser und Wohnungen gegeben und alles Möglichkeiten, weil sie grad von nebenan kommen .. und wir wo von Afghanistan kommen und drei Monate unterwegs .. und die Krieg in Afghanistan ist gar nicht so sichtbar hier in Europa”** (Transkript 2, Zeile 16). Während sich die Bedarfslagen der geflüchteten Personen stark ähneln können, fällt die Verteilung der Möglichkeiten äusserst unterschiedlich aus. Benachteiligungen sowie Privilegien aufgrund der Nationalität beruhen auf den staatsübergreifenden Abkommen und den Entscheiden auf politischer Ebene. Als Drittstaatenangehörige nahm sich die Familie der Interviewten im Vergleich zu EU/EFTA-Angehörigen als benachteiligt wahr. Betroffene haben

im Hinblick auf die politischen Rahmenbedingungen kaum eine Möglichkeit, ihre Situation entsprechend zu beeinflussen. Sie sind den gegebenen Umständen gewissermassen ausgeliefert. Eine nicht nachvollziehbare Ungleichbehandlung zwischen Angehörigen verschiedener Nationen kann bei den Leidtragenden als Auslöser für Frustration und Unverständnis fungieren (Zeile 16). Die Interviewte schildert ferner, dass die Sichtbarkeit von Leiden und Unterstützungsbedarf als entscheidender Faktor dient, der darüber befindet, inwieweit eine Situation von den involvierten Behörden und den zuständigen Institutionen als dringlich und handlungsbedürftig angesehen wird. **“(. . .) wenn du auch von einem dritten Land bist .. du bist gar nicht im Fokus (...)”** (Transkript 2, Zeile 16). Dadurch wird die Situation in angrenzenden Nachbarländern tendenziell als bedrohlicher wahrnehmen als die Zustände in weiter Ferne, wie beispielsweise in Afghanistan.

Dahingegen argumentiert die **dritte Interviewperson**, sie habe bei der Stellensuche eine sehr ausgeprägte Flexibilität an den Tag legen müssen. Im Vordergrund stand für sie dabei ausschliesslich die Existenzsicherung (Zeile 32). Im Anschluss an einen geglückten Bewerbungsversuch erhielt die hochqualifizierte Migrantin von ihrem Vorgesetzten umfassende Unterstützung. Diese Zusammenarbeit habe ihre Grundeinstellung massgeblich beeinflusst. Die Anerkennung und Wertschätzung, welche ihr durch die erbrachte Leistung zuteilwurden, löste in der Befragten eine tiefsitzende Dankbarkeit aus (Zeile 46-48). **“(. . .) mein Chef, der hat an mich geglaubt und ich habe viel auch gemacht. Auch zusätzliche Dienste gemacht und .. man fängt sich halt, weil man wie abhängig ist”** (Transkript 3, Zeile 46). Zum jetzigen Zeitpunkt ist die befragte Migrantin in Besitz eines schweizerischen Hochschuldiploms auf Masterstufe. Um diesen Erfolg zu erzielen, hat sie sich kontinuierlich weitergebildet und auch in stürmischen Zeiten an ihren Zielen festgehalten. Davor hat sie vier bis fünf Jahre als Krankenschwester gearbeitet, bevor sie von ihrem Vorgesetzten einen Job in Aussicht gestellt bekam. Nicht zuletzt durch ihren Kampfgeist konnte sie sich die heutige berufliche Stellung als Stationsleitung in einer Einrichtung der Gesundheitsbranche erarbeiten (Zeile 58). Die jahrelange Erfahrung in Anstellungen auf niedriger Qualifikationsstufe haben dazu beigetragen, dass sich die Migrantin nun den Aufgaben als Führungskraft stellen kann. Da sie von der Basis komme, falle es ihr nun leichter, die fundamentalen Zusammenhänge zu erschliessen (Zeile 58). Für die Migrantin schien es stets ein essenzieller Wert gewesen zu sein, dass Erfolge erst mit der nötigen Anstrengung als Eigenverdienst verbucht werden. **“(. . .) man schenkt einem ja nichts im Leben”** (Transkript 3, Zeile 34). Dabei ist sich die Interviewte bewusst, dass sie sehr viel Arbeit investieren musste, um ihren heutigen Berufstitel tragen zu können. Zu einem Bruchteil habe sie dieses Ergebnis auch ihrem sozialen Umfeld zu verdanken. Von Zeit zu Zeit habe sie Mentoren gehabt, die ihr unterstützend zur Seite

standen und kleinen Fehlern mit Verständnis begegneten (Zeile 58). **“Ich hatte super gute Menschen um mich. Deshalb! Die mich fördern wollten, Mentoren. Ich habe nicht nur von ihnen gelernt .. nicht nur zu arbeiten, sondern auch ein Mensch zu sein, offen zu sein, hilfsbereit zu sein .. einmal ein Auge zuzudrücken”** (Transkript 3, Zeile 58). Diese Menschen haben sie nicht vor dem Hintergrund ihrer Herkunft beurteilt. Vielmehr hatte sie den Eindruck von ihren Kollegen und Kolleginnen als Gewinn für das Unternehmen wahrgenommen zu werden. **“Ich habe sehr viele Menschen kennengelernt. Sehr viele einflussreiche Menschen, aber auch sehr warmherzige, gute Menschen, wo an ein Mensch glauben und nicht an die Herkunft”** (Transkript 3, Zeile 58).

Erfreulicherweise konnte **die dritte Befragte** äusserst positiv von ihrem Karriereverlauf nach der Migration berichten. In ihrem Berufsfeld habe sie sich gefunden und fühle sich erfüllt. Die Vergangenheit lehrte sie mit knappen Mitteln zu wirtschaften und sich mit unterbezahlten Anstellungen zufrieden zu geben. Einer der zentralen Faktoren für ihre heutige Ausgeglichenheit seien jedoch diejenigen Personen, welche bedingungslos an sie geglaubt haben (Zeile 58).

5.4.1.6 Ausbildung

Die erste Interviewperson nahm sich nach ihrer Flucht zum Ziel in der Schweiz studieren zu gehen. Auf der Grundlage des Schweizer Bildungssystem wurde ihr Maturitätsabschluss im Rahmen eines Anerkennungsverfahrens validiert (Zeile 69-73). Alle ihre weiteren Abschlüsse auf universitärer Ebene wurden jedoch nicht anerkannt (Zeile 69-73). Sie hat bereits einen Grossteil ihrer Adoleszenz zugunsten eines akademischen Werdegangs aufgewendet. Entsprechend irritiert war sie, als diese Bildungsleistungen in der Schweiz auf derart wenig Anerkennung stiessen (Zeile 95). Über einen gewissen Zeitraum hinweg hatte sie Mühe damit diesen Umstand zu akzeptieren und war in der Folge von Frustration geplagt (Zeile 95-96). Beinahe deckungsgleiche Aussagen liessen sich auch in **der zweiten Befragung** erheben. Der langwierige und mühselige Prozess durch das Medizinstudium, die anspruchsvollen Arbeitsstudien als Gynäkologin hatten in der Schweiz urplötzlich kaum einen Wert. Mit einer deutlich spürbaren Betroffenheit schildert sie: **“(. .) dann denkst du ja du bist ja gar nichts wert .. was du in deinem Land warst und in dem hoch Niveau und hier bist du gar nichts wert!”** (Transkript 2, Zeile 14). Diese Erfahrung kränkte den Stolz der Betroffenen und nagte an ihrem Selbstbewusstsein. **“Weil ich habe mich geschämt zu sagen, ich war Ärztin und jetzt mache ich den Pflegehelferinnenkurs”** (Transkript 2, Zeile 28). Die berufliche Degradierung ging mit Einbussen im Selbstwert einher. Für die Soziale Arbeit ist diese

Erkenntnis von Nutzen, da Fachkräfte auf ihrer Grundlage in der Zusammenarbeit mit Betroffenen vermehrt ein Augenmerk auf selbstbewusstseinsfördernde Faktoren richten könnten. In diesem Zusammenhang erscheint für die Verfassenden naheliegend, dass sich betroffene Migrantinnen bei solchen Degradierungserfahrungen neu orientieren müssen und sich ihr Selbstbild zunächst verändert. Um psychischen Krisen vorzubeugen, ist in diesem Zusammenhang die Vermittlung von nachhaltigen, gesunden Bewältigungsstrategien angezeigt.

Zurück **zur ersten Migrantin** aus Syrien, welche zur erfolgreichen Immatrikulation an der gewünschten Hochschule sprachliche Kompetenzen auf Stufe C2 vorweisen musste. An ihrer Motivation schien dieses Vorhaben nicht zu scheitern. Einzige Problematik sei die Finanzierung des Deutschkurses gewesen, denn für Geflüchtete werden ab einem Sprachlevel von B1 keine staatlichen Gelder mehr gesprochen. Um ihre sprachlichen Fähigkeiten dennoch erweitern zu können musste sie die Finanzierung der Kurse eigenständig organisieren. Dies tat sie durch diverse Gesuche an Stiftungen und Fonds. Um an die erforderlichen Informationen zur Beantragung der wirtschaftlichen Mittel zu gelangen, war sie auf das Wissen der Fachpersonen angewiesen, welche sie zum damaligen Zeitpunkt auch erhalten habe (Zeile 81-87). Mit dem Erreichen der geforderten Sprachstufe konnte sie ihr Pädagogikstudium in Angriff nehmen. Dieses bestritt sie sodann für insgesamt sechs Semester, bis es schliesslich zu einem Abbruch kam (Zeile 111). Diesbezüglich nennt sie die nachfolgenden drei Hauptgründe:

- Die gewaltige Sprachbarriere stellte für die Betroffene eine grosse Herausforderung im alltäglichen Leben dar (Zeile 111). Mühe den passenden Wortschatz zu gebrauchen, habe sie noch heute. Dies, obwohl sie sich in solch kurzer Zeit vom Sprachniveau A1 auf C2 hochgearbeitet hat (Zeile 73; Zeile 147).
- Ferner wurde ihr mehrmals vermittelt, dass sie als Syrierin im schweizerischen Hochschulkontext am falschen Ort sei (Zeile 111). Ihr Studentenleben war von Einsamkeit und Ablehnung geprägt (Zeile 103). Das Ausgeschlossenensein führte weiter dazu, dass sie ihr Deutsch äusserst selten zur Anwendung bringen konnte. Die tägliche Belastung setzte der jungen Frau zu und so musste sie zwischen den Semestern jeweils eine Beurlaubung beantragen, um psychisch zu neuen Kräften zu gelangen (Zeile 103).
- Der Einstieg in die berufliche Praxis wurde ihr durch das fehlende Vorpraktikum zusätzlich erschwert. Dieses konnte sie nicht abschliessen, da die ausbildende

Lehrkraft im Praxisbetrieb nicht der Meinung war, dass die Syrerin dazu taugte, an einer Schweizer Primarschule zu unterrichten (Zeile 121-127). Dies nicht zuletzt, da die Lehrkraft darauf bestand, dass in der Schule Mundart gesprochen werde. Die Zusammenarbeit zwischen der Migrantin und der Lehrerschaft gestaltete sich von daher schwierig. Die Betroffene schildert den Eindruck, man habe sie ausnahmslos auf ihre Herkunft und Religion reduzieren wollen.

Passend zur vorgelagerten Thematik ist hierbei auf eine Erkenntnis **der zweiten Befragung** hinzuweisen. Solide Sprachkenntnisse werden aus der Sicht der Befragten nämlich als fundamentale Voraussetzung betrachtet, um die soziale und berufliche Integration erfolgreich zu beeinflussen. Sie betont an dieser Stelle die Erfahrung, dass mangelhafte Sprachkenntnisse weitreichende Konsequenzen haben können, indem sie ausländische Personen auf verschiedenen Ebenen von der Teilhabe am gesellschaftlichen Leben ausschliessen. *“Wenn sie die Sprache nicht kennen, dann können sie sich nicht kommunizieren. Sie wissen nicht, was in der Schule am Elternabend über eure Kinder gesprochen wird. Sie können nicht zum Arzt gehen und euer Problem sagen. Sie können nicht einkaufen, weil sie können nicht lesen.”* (Transkript 2, Zeile 24).

5.4.1.7 Sozialisation und Feminisierung

„Versuch hier etwas zu machen. Ihr habt das in Syrien geschafft und ihr schafft es auch hier“ (Transkript 1, Zeile 175). Diese Worte zogen sich fortwährend durch das Familiensystem **der ersten Interviewperson**. Als akademisch ausgebildete Lehrperson in Syrien genoss sie Anerkennung. Auch in der Schweiz erhielt sie regelmässigen Zuspruch von ihren Eltern. Diese glaubten mit fester Überzeugung daran, dass den Karrieren ihrer beiden Töchter ein immenses Potenzial innewohne. Die Kindheit und Jugend der Befragten wurde von den Worten begleitet: *„Nein, deine Ausbildung hilft dir. Deine Ausbildung ist deine Zukunft. Mit deiner () Ausbildung, mit deinem Diplom kannst du arbeiten, kannst du selbstständig leben“* (Transkript 1, Zeile 175). Ihre Herkunftsfamilie vermittelte der befragten Migrantin die Sicherheit, unabhängig von ihrem Geschlecht nach beruflichen Erfolgen streben zu dürfen. Die Haltung der Eltern wird im Hinblick auf die der Thesis zugrundeliegenden Fragestellung als beachtliche Ressource verstanden. Erst dadurch, dass die Eltern ihren Töchtern den Rücken gestärkt haben, war für sie der Erwerb einer fundierten Ausbildung überhaupt erst möglich. Besonders eindrücklich war die Erkenntnis, dass auch die Eltern **der zweiten Migrantin** für ihre Tochter eine Zukunft vorsahen, in der sie sich als erfolgreiche, erwerbstätige Frau ausleben kann. Die Eltern haben in ihrer Tochter nie ausschliesslich eine Haus- und Ehefrau gesehen. In beiden Fallbeispielen ist davon auszugehen, dass die Eltern durch ihren

Wohlstand und ihr Bildungsniveau ein gewisses Ressourcenvolumen besaßen, welche es ihnen ermöglichte, die nötige Unterstützung für ihre Kinder aufzubringen. Die Aussage der Vater sei in Afghanistan "sehr bekannt und berühmt" gewesen (Transkript 2, Zeile 50), lässt darauf schließen, dass er in der Wohnregion gut vernetzt war und tendenziell unbeschwerter die nötigen Mittel zur Zielerreichung mobilisieren konnte. An dieser Stelle lässt sich eine Verbindung zum sozialen Kapital nach Bourdieu erkennen (Bourdieu, 2012, S. 238). Im Zusammenhang mit dem elterlichen Bildungsniveau spricht Esping-Andersen (2007, S. 35) in seinem Werk vom Einfluss der familiären Lernkultur. Es wird davon ausgegangen, dass Elternteile aus bildungsnahen Schichten ihren Kindern in der Tendenz ausreichend Unterstützung bei Ausbildungs- und Karrierefragen bieten können. Kinder deren Eltern aktiv in die Lernfähigkeit der Heranwachsenden investieren, sind im Hinblick auf ihren beruflichen Werdegang somit klar im Vorteil (S. 36). Erkenntnisse aus dem Bericht von Esping-Andersen zeigen, dass der Grundstein für den späteren Bildungserfolg bereits in den Jahren vor Schuleintritt gelegt wird (2017, S. 57). Nach Schuleintritt sei es beinahe unmöglich allfällige Defizite auszugleichen. Dieser Umstand weist darauf hin, dass Kinder von gebildeten Eltern in der Regel bessere Chancen haben, in ihrem Leben ebenfalls ein hohes Bildungsniveau erreichen zu können. Chancengleichheit hängt demnach eng mit der individuellen Ausstattung des Herkunftsmilieus zusammen (S. 21). In diesem Zusammenhang lohnt sich der Verweis zur sogenannten *Sozialen Vererbung*. Dabei wird das Einkommensniveau der Eltern im Verhältnis zum späteren Einkommensvolumen ihrer Kinder beobachtet (S. 25-26). Dabei konnte festgestellt werden, dass die Zukunftschancen zu einem wesentlichen Teil von der Wirtschaftlichkeit der Herkunftsfamilie abhängen (S. 26). Neben der Ausgestaltung des nationalen Bildungssystems spielt vor allem die Herkunft eine bedeutsame Rolle (S. 25-26). Die Aussagen von Esping-Andersen werden durch das erhobene Datenmaterial im Rahmen der vorliegenden Bachelor-Thesis weitgehend bekräftigt. Die Erhebung der Eckdaten vor Beginn der Interviewdurchführung bot jeweils den Beweis dafür, dass die hochqualifizierten Migrantinnen allesamt aus gebildeten Elternhäusern stammen. Das Bildungsniveau ihrer Eltern nahm womöglich Einfluss auf ihre eigenen Bildungsentscheidungen und -möglichkeiten. Damit in Verbindung steht erneut die Theorie der Kapitalien nach Bourdieu (vgl. Bourdieu, 2012, S. 238). Dies aufgrund dessen, dass sich der umfassende Kapitalbestand der Eltern bevorteilend auf die Situation der Kinder auswirken kann. Dabei können die elterlichen Kompetenzen, ihre sozialen Kontakte sowie die wirtschaftlichen Ressourcen zum Bildungserfolg der Sprösslinge beitragen.

Als Kehrseite, der eingangs erwähnten Unterstützung durch die syrischen Eltern im Rahmen **der ersten Befragung**, sah sich die junge Frau jedoch auch mit einem hohen Leistungsdruck

konfrontiert. Nicht zuletzt durch ihre Kultur bedingt, folgte sie dem Bestreben, ihre beiden Elternteile stets mit Stolz zu versehen und deren Hoffnungen möglichst nicht zu enttäuschen. Sowohl ihr Vater als auch ihre Mutter waren von der Flucht stark gezeichnet. **“Jemand von der Familie muss stark sein, damit die Familie ein bisschen .. vorwärts machen, also gehen kann. Und es war diese. Also ich war auch zwei Jahren, während diesen zwei Jahren habe ich fast immer mit meiner Familie, Eltern gestritten. Ich habe immer gesagt, es ist wegen euch. Wir sind in die Schweiz wegen eurer Entscheidung gekommen. Und seid ihr zufrieden mit diesem Leben, die wir hier haben? Ich habe immer so gesagt an meinen Eltern. Aber sie waren auch kaputt, dann ich habe gesagt, auch wenn ich das morgen sage, dann das ändert sich nicht. Wir sind jetzt hier und das Leben geht weiter”** (Transkript 1, Zeile 107). Für die gesamte Familie war es ein mühseliger Prozess, bis sie ihre aktuelle Situation akzeptieren und sich einem Leben in der Schweiz zuwenden konnten.

Im Anschluss an die Inhalte zur Sozialisation der befragten Frauen, wird im Folgenden vertieft auf die Ergebnisse der geschlechtsspezifischen Fragen eingegangen, welche dem Interviewleitfaden beigefügt wurden. Auf der Grundlage vorgängiger Literaturrecherchen gingen die Verfasserinnen davon aus, dass kulturelle Gegebenheiten unter bestimmten Umständen zu einer Benachteiligung der Mädchen und Frauen führen können. Augenfällig ist weiter die hohe Teilzeiterwerbsquote unter den Frauen, da diese ihre berufliche Karriere im Gegensatz zu ihren Männern vermehrt für die Kindererziehung in den Hintergrund stellen (BFS, 2020g). Interessanterweise versichert sowohl **die erste als auch die zweite befragte Person**, dass sie in ihrer Kindheit und Jugend kaum eine Ungleichbehandlung zwischen ihr als Mädchen und den Knaben in ihrem Umfeld bemerkt habe. In Syrien hatte die Befragte gegenüber ihren männlichen Bekannten überdies sogar einen privilegierten Status, da ihre Heimatregion die Ausbildung und Erwerbstätigkeit der weiblichen Bevölkerung gezielt fördere. Dennoch machte sie die Erfahrung, dass die Mädchen im benachbarten Haus vollkommen gegenteilig sozialisiert wurden (Zeile 169). Die geschlechtsspezifische Erziehung, welche sie dort mitverfolgen konnte, zielte primär darauf ab, dass die Töchter einst einen gut situierten Mann heiraten und Nachwuchs zeugen (Zeile 177). **“Es ist schon ihre Entscheidung, aber ich meine 18 Jahre (verwundert), dass sie so denkt, keine Lehre, keine Vorlehre, keine Sprachkurse. Keine nichts. Sie hat geheiratet und sie will zu Hause bleiben. Das ist schon schade (enttäuscht). Ich verstehe auch. Ich kenne auch ihre Eltern. Sie haben auch immer über Heirat (´) und Frau zu Hause solche Sachen geredet. Darum ist sie so aufgewachsen”** (Transkript 1, Zeile 177). Die interviewte Person zeigte sich während der Befragung fassungslos und betroffen. Aus ihrer Sicht sei es unverständlich, dass eine 18-

Jährige einer Heirat zustimmt, obwohl sie in einem anderen Land die Möglichkeit hätte sich beruflich zu bilden und ein Karriereziel zu verfolgen, welches sie zur Unabhängigkeit befähigt.

Geschlechtsspezifische Unterschiede wurden von der **dritten Interviewperson** hingegen stärker wahrgenommen. Bei ihrer Grossmutter konnte sie zwar sorglos und in privilegierten Verhältnissen aufwachsen, doch konnte sie immer wieder feststellen, dass Frauen im Erwerbsleben höhere Hürden zu überwinden haben. Seit dem Krieg in Bosnien nahmen ausbeuterische Tendenzen gegenüber Frauen massiv zu. Dieses herabwürdigende Frauenbild empfindet die Befragte als überaus abstossend (Zeile 76). Durch ihren beruflichen Werdegang hat sie in vielfacher Weise erlebt, dass sie sich als Frau in einer Leitungsposition stärker legitimieren muss als dies bei ihren männlichen Kollegen der Fall ist. Auch in Bezug auf die Einkommensdifferenzen machte sie die Erfahrung, dass ihr ohne nachvollziehbaren Grund ein tieferes Salär ausbezahlt wurde als das Unternehmen ihrem männlichen Vorgänger jeweils vergütete.

5.4.1.8 Anregungen zum Dienstleistungsangebot

Die Forschenden fragten im Rahmen der Interviews gezielt nach den Wünschen und Vorschlägen der Migrantinnen, wenn diese am Aufbau eines neuen Dienstleistungsangebotes für hochqualifizierte Frauen aus Drittstaaten mitwirken könnten. Dabei gab **die erste Interviewperson** an, dass sie sich unter anderem mehr Gespräche mit den Frauen erhofft (Zeile 159). *“Ehm.. Sicher mehr Beratungsstellen für Frauen. Sicher, das würde ich so sagen. Auch mehr Gespräche mit den Frauen. Weil ich habe schon gemerkt beim Sozialarbeit, zum Beispiel, wenn ich zum Übersetzten gehe, dann kommt immer der Mann, alleine. Wo ist die Frau? Die Frau ist zu Hause (leise). Das irgendwie, ein bisschen auf unsere Männer Druck gibt, dass sie auch ihre Frauen ihre Rechte oder ihre Rollen oder irgend so .. zu geben. Dass die Frauen auch selber die Gespräch mit den Frauen selber durchführen und die Frauen zeigen: `Das ist dein Recht. Du hast Recht das zu machen. Du hast diese Möglichkeit. Hier kannst du dich melden. Du hast diese Frage, okay”* (Transkript 1, Zeile 159). Bei behördlichen Einladungen zu Gesprächen sollen Frauen gezielt in die Zusammenarbeit eingebunden werden und nicht nur als ein Anhängsel ihrer Männer wahrgenommen werden (Zeile 159). Frauen müssen dabei von professionellen Fachleuten über ihre Rechte und Möglichkeiten aufgeklärt werden (Zeile 159). Sie schlägt in diesem Zusammenhang konkret die Erweiterung von sogenannten *Frauentreffs* vor (Zeile 159). Interessierte sollen sich in einem angenehmen Setting ungezwungen über ihre Anliegen austauschen können und von den Erfahrungswerten der anderen Teilnehmenden profitieren

(Zeile 161). Gezielte Fachinputs zu zielgruppenrelevanten Themen sollen den Frauen wertvolle Praxistipps für die Alltagsbewältigung vermitteln. Eine weitere Anmerkung aus der **dritten Befragung** bezieht sich auf die Vereinbarkeit der Mutterrolle mit den beruflichen Verpflichtungen. Die Kinderbetreuung muss dabei zu jedem Zeitpunkt sichergestellt werden können. Im Besonderen für Personen aus dem Ausland kann diese Aufgabe eine grosse Herausforderung darstellen, da sie in der Schweiz meist nicht direkt auf familiäre Unterstützung zurückgreifen können (Zeile 159). Auch ungelerten Zuwanderinnen mit mageren Sprachkenntnissen soll es nicht an der Möglichkeit fehlen, sich beruflich zu engagieren. Die Befragte schlägt dazu Tätigkeiten wie Hand- und Näharbeiten vor, die keinen ausgeprägten Wortschatz erfordern (Zeile 173). Deutlich wird an dieser Stelle die persönliche Haltung der Syrerin, die eine Ausbildung als essentielle Voraussetzung zur Unabhängigkeit betrachtet. **“Darum denke ich, dass die Ausbildung eine Rolle spielt. Wenn man lernt, wenn man in die Schule geht, weiter studiert. Dann ist man wirklich offener. Und das finde ich auch, dass auch die Frauen .. die Ungelernt sind, dass sie hier die Möglichkeit haben etwas zu lernen oder etwas () zu machen. Weil, wenn sie nichts machen oder auch wenn sie diese Möglichkeit hier nicht haben. Dann werden sie immer in diesen Atmosphären versteckt. Das finde ich nicht gut. Auch diese Frauen, die ungelert sind, sollten die Chance haben eine Ausbildung vielleicht oder eine Lehre oder irgendetwas zu machen”** (Transkript 1, Zeile 173).

Ein besonderes Augenmerk gelte dabei den jungen Migrantinnen, welche in traditionellen und stark konservativen Familienverhältnissen aufgewachsen sind. Um der Einbahnstraße in Richtung Familiengründung, Heirat und sozialer Isolation entgegenzuwirken, sollen spezifische Beratungsangebote für diese Zielgruppe angeboten werden (Zeile 177-179). Zur Erfüllung dieser Aufgabe zieht die befragte Frau einerseits das Schulwesen sowie Organisationen der Sozialen Arbeit in die Verantwortung. Im gleichen Atemzug fordert sie Sozialarbeitende auf, sich über die individuellen Lebenslagen junger Migrantinnen zu informieren und das Methodenrepertoire auszubauen, sodass die Selbstständig- und Unabhängigkeit der heranwachsenden Frauen gezielt gefördert werden kann. Nachstehende Fragestellungen sollen der Beratungstätigkeit zugrunde liegen. **“Von wo ist dieses Mädchen überhaupt gekommen? Wie denken die Familien? Wie denken die Eltern von diesem Mädchen?”** (Transkript 1, Zeile 179).

Im Gegensatz dazu fordert **die dritte Interviewperson** die Einführung eines verlängerten Mutterschaftsurlaubes für berufstätige Frauen von bis zu neun Monaten (Zeile 90). **“Dass man ... für die Frauen, die arbeiten gehen oder (...) Zuhause Haushalten mit Kindern ist es**

genug streng. Man muss nicht nur arbeiten ... dass man .. ich weiss nicht, ob der Staat das finanzieren möchte, aber ich würde mehr Mutterschaft .. dass ihr zwei, wenn ihr mal Kinder habt, dass ihr neun Monate zu Hause bleiben könnt ohne finanziellen Druck zu haben. Das ist wichtig. Ohne vorher sparen zu müssen und das Anrecht sollte jede Mutter haben. Dass man mehr vom .. Kirche hat. Das finde ich noch gut so .. eh Ansprechpersonen hat so gratis. Dass man auch .. Betreueig het ” (Transkript 3, Zeile 90).

Ziel soll es sein, dass sich die frischgebackene Mutter in dieser Zeit ohne finanziellen Druck auf den Bindungsaufbau zu ihrem Kind konzentrieren kann. In dieser entscheidenden Phase des kindlichen Heranwachsens soll den Frauen eine professionelle Ansprechperson zur Seite gestellt werden. Wiederum hänge der Erfolg dieser Massnahme gemäss der Befragten von der Befreiung der Kosten ab. Weiter nennt sie den Vorschlag Sprachkurse unentgeltlich beziehen zu können (Zeile 90). Trotz ihrer Forderungen ist der Befragten die Weichreite der Finanzierungsproblematik durchaus bewusst. Dennoch wünscht sie sich eine Zukunft, in der die Schweiz das Mutterdasein sowie das weibliche Geschlecht stärker wertschätzt, statt den gesellschaftlichen Fokus einzig auf die Leistungsfähigkeit im Erwerbsleben zu richten (Zeile 92). Aus ihrer Sicht ist die Geburt eines Kindes in der Schweiz in vielen Fällen mit Kompromissen, Zukunftsängsten und Karriereeinbussen verbunden. Die Familienplanung gehe weiter mit einem finanziellen Verlust einher, da die werdenden Eltern vor der Geburt ihres Nachwuchses ordentlich Rücklagen ansparen müssen. Aus der Sicht der interviewten Migrantin können hierbei nicht ausschliesslich die betroffenen Mütter gefordert werden. Es brauche ferner Umstrukturierungen, welche die Mutterschaft fördern und angemessen würdigen.

5.4.1.9 Weibliche Erwerbsarbeit

Im direkten Vergleich fühlt sich **die dritte Interviewperson** aus subjektiver Sicht am meisten von geschlechtsbezogener Diskriminierung betroffen. Ihre bisherigen Arbeitswelterfahrungen zeigten ihr, dass sie als Frau gegenüber ihren männlichen Kollegen nicht ebenwürdig behandelt wird. Besonders schockiert war sie als sie erfuhr, dass ihr männlicher Vorgänger rund 1'400.- Franken mehr verdient habe, jedoch eine weitaus tiefere Qualifikation vorweisen konnte. **“Eben man hat eh .. bei der Stellensuche wird man mit dem Lohn halt gedrückt. Das ist so. Mein Vorgänger ich habe ihn mal gefragt, was er so verdient. Mir wollten sie 1'400.- Franken weniger geben. Aber das war ... also und ich hatte einen höheren Abschluss, denke ich, was sind das für Menschen? Wie kann man so sein (verachtend)? Und .. als Frau ja immer wieder. Man also man wird nie gleichgestellt sein. Das ist eine**

Illusion“ (Transkript 3, Zeile 78). Auch im Bewerbungsprozess kam sie mit einer solchen versteckten Ungleichbehandlung in Berührung. Dies, als sie als Antwort auf ihr 80-seitiges Bewerbungsdossier nach knappen zwei Stunden eine Absage ohne Begründung erhielt. Die Betroffene berichtet hierbei nebst der Benachteiligung aufgrund ihres Geschlechts von der sogenannten *institutionellen Diskriminierung* (zit. nach Aratnam, 2012, S. 84) in Form eines erschwerten Bewerbungsverfahrens, welches aus ihrer Sicht durch die bosnische Nationalität negativ beeinflusst wurde. An diesem Beispiel wird verdeutlicht, dass die ausländische Bewerberin ihre Absage auf der Grundlage ihrer subjektiven Wahrnehmung auf eine ablehnende Erwartungshaltung des Arbeitgebenden zurückführt. Darüber hinaus mache sie in ihrem beruflichen Alltag vielfach die Erfahrung, dass erfolgreiche Frauen das äussere Erscheinungsbild der Männer imitieren, um als Führungskraft anerkannt zu werden. Als Person weiblichen Geschlechts habe man sich stärker zu rechtfertigen als die Männer und für denselben Effekt doppelte Leistung zu erbringen. Um der Ungleichheit entgegenzuhalten, wäre aus der Sicht der Migrantin mehr Solidarität und Kampfgeist der weiblichen Bevölkerungsgruppe von Nöten (Zeile 80-82). Sie konnte im Laufe ihrer beruflichen Karriere mehrfach bezeugen, dass sich erfolgreiche Frauen aus dem Erwerbsleben zurückzogen, da sie ihr Familienleben kaum noch mit den beruflichen Anforderungen vereinbaren konnten (Zeile 84).

5.4.1.10 Doppelte Belastung der Frau

Die erste Interviewperson hat zum Zeitpunkt der Befragung keine eigene Familie in der Schweiz gegründet. Sie wurde von daher von den Befragungsteilen zur Mutterrolle ausgeschlossen. Sowohl **die zweite als auch die dritte Interviewperson** sind Mütter mehrerer Kinder. Sie waren bezüglich der Vereinbarung von Beruf und Familie stets gefordert und konnten im Rahmen der Befragung von ihren Erfahrungen berichten. In besonderem Masse als belastend, beschreibt die Befragte die Zweischneidigkeit zwischen ihren familiären und beruflichen Verpflichtungen. Ihre Aussenwirkung führte ihr mehrmals vor Augen, dass eine erwerbstätige Mutter leichterhand als Rabenmutter abgestempelt wird, welche ihre Sprösslinge ungenügend versorgt. Zahlreiche Reaktionen aus ihrem Umfeld liessen darauf schliessen, dass die Aufnahme einer Erwerbsarbeit automatisch zur Vernachlässigung der häuslichen Pflichten führe (Zeile 64). Sie schildert diese Beobachtung mit den folgenden Worten: „**Wenn man arbeiten geht und Kinder hat, ist man (lacht) entweder Rabenmutter, das ist so, oder karrieregeil (lacht). Das ist einfach so. Mein Mann hat sich nie**

rechtfertigen müssen, dass er arbeiten geht. Ich musste es immer wieder. Dann sagen die: Oh, was machen die Kinder?“ (Transkript 3, Zeile 64).

Die betroffene Frau musste sich vor anderen Frauen immer wieder rechtfertigen, warum sie nicht zu Hause für ihre Kinder anwesend ist und hier trotz ihren mütterlichen Verpflichtungen arbeiten geht. Ihre Erfahrungen bekräftigen die Annahme, dass der Mann für die entlohnten Arbeiten ausserhalb des Hauses zuständig ist, während die Frau für die Erziehung der Kinder und die Instandhaltung des Haushaltes verantwortlich ist. In der heutigen Zeit wird eine derart starre Unterteilung der männlichen und weiblichen Aufgabenbereiche von modernen Familiensystemen vermutlich als veraltet betrachtet. Wie bereits erläutert, zeichnet sich anhand der aktuellen Daten des BFS jedoch ein gegenteiliges Bild ab (BFS, 2020g).

Im Vergleich dazu wird sich die **zweite Befragte** nun rückblickend bewusst, dass sie ohne die Unterstützung ihrer Mutter und die ihres Ehemannes nicht die Möglichkeit gehabt hätte ihr Studium zu absolvieren, ihre Karriere voranzutreiben und gleichzeitig in ihr Familienleben zu investieren (Zeile 66). Um den Pfad des Erfolges überhaupt einzuschlagen zu können, sind erwerbstätige Mütter darauf angewiesen, dass die Kinderbetreuung vollumfänglich sichergestellt werden kann. Sie benötigen bei der Arbeit einen klaren Kopf und die Gewissheit, dass die Heranwachsenden liebevoll betreut werden. Besonders für alleinerziehende Frauen sieht sie hierbei sowohl organisatorische als auch finanzielle Schwierigkeiten (Zeile 68). **„Ich weiss nicht, ob ich das alleine geschafft hätte. Hut ab vor den alleinerziehenden Frauen. Also .. ja die können sich die Sorgen auch nicht teilen mit jemandem. Die fangen alles alleine auf und dann werden sie verurteilt, weil sie alleine sind. Das ist .. schwierig. Aber ich glaube einfach, es braucht Leute, die einem helfen und ehm .. Kinderhorte sind teuer. Man hat als Frau nicht viele Möglichkeiten. Man kann das Kind auch nicht überall mitnehmen. Stellen Sie sich einmal vor Sie bringen ihr Baby mit zur Arbeit ... mein Chef würde sagen, das ist kein Hund. Hund hat Platz, Kind nicht“** (Transkript 3, Zeile 78).

Mit diesen Ausführungen wird erneut die Thematik der Kinderhorte angesprochen, welche sich auch in **der ersten Befragung** wiederfinden lässt. Somit ist davon auszugehen, dass seitens der betroffenen Frauen durchaus ein Bedürfnis nach staatlichen Finanzspritzen für die ausserfamiliäre Kinderbetreuung, sowie nach flexiblen Abhol- und Bringzeiten besteht. Mit der sukzessiven Einführung des Betreuungsgutscheinsystems im Kanton Bern ab dem Frühjahr 2019 ist es Eltern nun möglich im Verhältnis zu ihrem Einkommen eine vergünstigte Kinderbetreuung in Anspruch zu nehmen (Gesundheits-, Sozial- und Integrationsdirektion [GSI], n.d.), was wiederum zeigt, dass in diesem Bereich sehr wohl Entwicklungen im Gange sind.

5.4.1.11 Zukunftsausblick und Wünsche

Die Antworten auf die Frage nach den Zukunftsvorstellungen fielen zum Erstaunen der Verfasserinnen relativ unterschiedlich aus.

Die **erste Interviewperson** sehnt sich nach der Rückkehr in ihre Heimat. Sollte sich die Situation in Syrien merklich stabilisieren, wird sie die Schweiz wieder verlassen. Ihren Wunsch äussert sie wie folgt: „**Mein Ziel ist, dass Leben in Syrien besser geht und dass ich zurück nach Syrien zurückkehren kann. Ich lasse alles hier (lacht). Ich bleibe nicht hier (lacht). Ich gehe direkt zurück nach Syrien**“ (Transkript 1, Zeile 187).

Die **zweite Interviewperson** wünscht sich bei der Erhebung der beruflichen Fähigkeiten von Migrantinnen und Migranten künftig einen verstärkten Fokus auf die Individualität einer jeden Person. „**Einfach nicht alle in den gleichen Topf werfen .. einfach individuell jede Person befragen, was du gemacht hast in der Heimat, was du für Ausbildung hast oder was du für Papiere hast und überhaupt noch jung oder alt ist und dass du noch die Möglichkeiten .. so kannst (..) du auch auf eigenen Beinen stehen**“ (Transkript 2, Zeile 76). Die stellensuchenden Individuen sollen dabei nicht auf der Grundlage ihrer Ethnie oder ihrer Religionszugehörigkeit über einen Kamm geschert werden. Sie betont an dieser Stelle jedoch, dass sich die Arbeitsvermittlung in der Schweiz seit ihrer Ankunft vor 25 Jahren stark verbessert habe. Auch die Dienstleistungsangebote des Sozialstaates seien in der Zwischenzeit ausdifferenziert worden. Sie meint: „**Jetzt gibt es auf jeder grossen Gemeinde einige Sozialarbeiter und gibt es noch so Kirchen, die viel für Frauen machen und viel freiwillige Personen, wo helfen**“ (Transkript 2, Zeile 76). Weiter soll, ihrer Meinung nach, die Auswahl an kompetenzspezifischen Praktikumsstellen ausgeweitet werden. Migrierte sollen ihren Fähigkeiten und Interessen gemäss eine Tätigkeit ausüben können und dadurch trotz mangelhafter Anerkennung ihrer Abschlüsse nicht aus dem Berufsleben aussteigen müssen. Ihre Ausführungen lassen zweifellos erkennen, dass ihr Dasein erst durch eine sinnvolle Erwerbsarbeit als menschenwürdiges Leben zu bezeichnen ist. Sich seinen Ressourcen entsprechend zu engagieren und der Gesellschaft durch die eigene Produktivität zu dienen, entspricht ihrer persönlichen Wertehaltung.

Die **dritte Interviewperson** hat festgestellt, dass es der Schweiz aus ihrer Perspektive an Menschlichkeit fehle. Oberste Priorität habe vielfach die Leistungsfähigkeit, die eine Person vorweisen kann. „**Ich glaube man ist einfach auch jetzt mit dem Corona man hat wie keine Ansprechpersonen. Euch fragt auch niemand: Geht es euch gut? Ihr müsst die Bachelor-Arbeit machen, aber soziale Kontakte .. es hat wie keine ... man fordert eine**

Leistung aber man merkt, das sind alles Menschen. Ich glaube einfach, dass man mehr diese Werte geben muss. Man hat das durch die leistungsorientierte Gesellschaft hat man sehr viel Menschlichkeit verloren. Auch bei den Ausbildungen. Die Lernenden dürfen ja nicht einmal verschlafen, dann werden sie zitiert und dann gibt es einen Verweis und (!) sie sind 16 Jahre alt (lacht). Also .. die Schweiz ist ein hartes Pflaster. Einfach .. ich glaube einfach mehr Menschlichkeit. Mehr solche Anlaufstellen und mehr Kulanz” (Transkript 3, Zeile 92). In diesem Zuge wünscht sie sich einen humanen Umgang untereinander und den Ausbau von Anlaufstellen, welche sich der psychischen Gesundheitsförderung verpflichten. Auch soll mehr Kulanz im Erwerbsleben dazu beitragen, dass die Gesellschaft von ihrem starren Leistungsfokus abkehrt. Die Befragte äussert sich als einzige der Interviewten explizit zu den Auswirkungen der Covid19-Pandemie. Ihrer Meinung nach hat der Virus bereits eine Menge von der Bevölkerung gefordert. Der Staat hingegen habe relativ wenig für den Erhalt der psychischen Gesundheit beigetragen. Aus der Warte als Mutter jugendlicher Kinder sieht sie eine grosse Problematik darin, diese Generation vor der Vereinsamung zu schützen. Ausbildungspflichten bleiben bestehen, während das soziale Miteinander massiv eingeschränkt werde. Für Adoleszenten könne dies verheerende Folgen nach sich ziehen. Für die Soziale Arbeit ist dies in besonderer Weise im Bereich der Kinder- und Jugendhilfe von Relevanz. Erkenntnisse wie diese aus dem geschilderten Fallbeispiel bieten die Möglichkeit aktuelle Entwicklungen aus der Sicht der direkt Betroffenen abzurufen und das professionelle Handeln dahingehend zu sensibilisieren. Der bisherige Pandemieverlauf hat gezeigt, dass die Bevölkerung auf alternative Kommunikations- und Interaktionswege angewiesen ist, welche das Bedürfnis nach sozialer Teilhabe trotz Kontakteinschränkungen ermöglichen. Diese Thematik müsste in einem weiteren Forschungsschritt näher ergründet werden. Dabei wäre eine Erhebung von Interesse, welche aufzeigt, wie sozialarbeiterische Organisationen auf die pandemiebezogene Umstrukturierung reagiert haben und welche alternativen Zusammenarbeitsformen daraus entstanden sind.

6 Analyse und Theoriebezug

In diesem Abschnitt der Arbeit werden die Ergebnisse aus dem Vergleich der Befragungen mit den beigezogenen Theoriesträngen verbunden.

Zwischen allen drei Frauen besteht eine Verbindung, die sich nach dem Ansatz der Intersektionalität in erster Linie durch die Kategorie Geschlecht offenbart. Dieses Analyseinstrument existiert in Anlehnung an die Kapitaltheorie nach Bourdieu (Bourdieu, 1983,

2012). Dieser befasst sich überwiegend mit vertikalen Ungleichheitstendenzen, welche sich in Bevor- oder Benachteiligungen in Bezug auf Anstellungsverhältnisse, Lohndifferenzen oder dem beruflichen Status ausdrücken. Die Intersektionalität verbindet die Grundlage von Bourdieu mit den sogenannten horizontalen Differenzen. Diese treten in Erscheinung, wenn sich trotz einer identischen Stellung im vertikalen Raum eine gewisse Ungleichverteilung von Machtressourcen herauskristallisieren. Der Versuch eine solche Andersartigkeit innerhalb einer Personengruppe zu begründen, erfolgt unter dem Gesichtspunkt der Intersektionalität mit Kategorien wie Geschlecht, Alter, religiöse Zugehörigkeit, Ethnie, Nationalität, sexuelle Orientierung und körperliche Ausstattung (Bronner & Paulus, 2017, S. 19). Inwieweit sich eine Person Zugang zu gesellschaftlichen Ressourcen verschaffen kann, ist massgeblich von ihrer Leistungsfähigkeit abhängig. Weiter wird die Teilhabe durch Rahmenbedingungen wie den Aufenthaltsstatus, die Wahlberechtigung sowie die Arbeitserlaubnis gesteuert (S. 19). Abgeleitet davon ist den drei Befragten zudem gemeinsam, dass sie nicht der Schweizer Nationalität abstammen.

Die befragten Migrantinnen unterscheiden sich zwar hinsichtlich ihrer Herkunftsländer, waren in ihrer Heimat in Bezug auf ihre wirtschaftlichen Ressourcen jedoch sehr ähnlich aufgestellt. Der gemeinsame Faktor dieser Frauen erschliesst sich aus dem ökonomischen Kapital, welches ihnen je ein komfortables Leben ermöglichte (Bourdieu, 1986, S. 241-258; Bachmann, 2014, S. 44-45). Aus der Perspektive der Intersektionalität entschied in allen drei Fällen die Kategorie Klasse über den Status, den die Frauen im Sozialraum einnahmen. Welcher Klasse eine Person zugeordnet wird, ist in erster Linie durch deren wirtschaftliche Leistungsfähigkeit bedingt (Bronner & Paulus, 2017, S. 47). Die Klassenzugehörigkeit entscheidet folglich über das Mass der Verfügbarkeit wirtschaftlicher Mittel (S. 19). Allen drei befragten Migrantinnen ist es unter herausfordernden Umständen gelungen sich eine finanzielle Unabhängigkeit in der Schweiz zu erarbeiten.

Eine weitere Gemeinsamkeit, welche aus der empirischen Datenerhebung hervorging, ist das kulturelle Kapital. Da alle Frauen bereits in ihren Herkunftsländern eine höhere Bildung genossen haben, verfügen sie über inkorporiertes kulturelles Kapital. Vor diesem Hintergrund besitzen die Interviewten die Fähigkeit, objektive Kulturkapitalien wie Schriftstücke und hochstehende Kunstobjekte zu interpretieren (Bourdieu, 2012, S. 231). Weiter können sie ihren im Herkunftsland erworbenen akademischen Titel vorweisen. Konkret ist hierbei die Rede von institutionellem und kulturellem Kapital. Das Bildungsniveau wird gemäss den Aussagen **der zweiten Migrantin** als Ressource verstanden, die vom äusseren Umfeld trotz allfälliger Abwertung nie vollends entzogen werden kann. Ihr Wissen dient als Ressource,

wodurch sie auf dem Arbeitsmarkt eine Nachfrage nach ihrer eigenen Arbeitskraft erwirken kann. ***“Ich habe immer gesagt: `Gehen Sie in die Schule! Machen Sie gute Noten! Das was Sie lernen, nehmen Sie mit. Wenn wir wieder nach Afghanistan gehen, das nimmt euch niemand. Materielle nimmt jeder.` Unser Haus .. haben sie alles mitgenommen. Aber was ich dort gelernt habe, das hat mir niemand genommen”*** (Transkript 2, Zeile 74).

Die Problematik besteht nun darin, dass die erworbenen Kapitalien aus dem Ausland in der Schweiz keine oder lediglich eine abgeschwächte Geltung erwirken. Was bereits vorhanden ist, muss im Zielland erweitert werden, wodurch ein beachtenswerter Mehraufwand von den Migrantinnen gefordert wird. Die im Rahmen der Tertiärausbildung bereits trainierten Kompetenzen wie Disziplin, Ausdauer und eine rasche Auffassungsgabe bieten den Frauen sicherlich eine Hilfestellung, um sich die bislang unbekanntes Wissensinhalte rascher anzueignen. Zu denken ist dabei beispielsweise an den Spracherwerb, denn die lernenden Frauen kennen ihren Lerntyp womöglich bereits aus ihrer Studienzeit im Herkunftsland und können von den gesammelten Erfahrungen aus dem Hochschulkontext nützliche Handlungsschritte ableiten. Da die Finanzierung weiterführender Deutschkurse meist nicht aus eigener Hand bewerkstelligt werden konnte, eigneten sich die befragten Frauen einen Grossteil ihrer sprachlichen Fähigkeiten selbstständig an. Doch auch heute noch weist sie die deutsche Sprache teilweise in die Schranken, denn die Schweiz kennt neben der Schriftsprache noch diverse Dialekte, was den Erwerb erheblich erschwert. Diese Schwierigkeit wird im Rahmen der Studie von Riaño et al. aus dem Jahr 2008 von weiteren Frauen bestätigt (S. 4). Näheres dazu ist dieser Arbeit unter dem Kapitel zur Schweizer Integrationspolitik zu entnehmen. Bedauerlicherweise bestand in allen der drei Fällen die Notwendigkeit, dass sich die Migrantinnen für einen neuen Aus- oder Weiterbildungsweg entschieden, damit sie am Schweizer Berufs- und Sozialleben teilhaben konnten. Zu ihrem Vorteil trug jede der drei Frauen einen unermüdlichen Willen und den Glauben an die Vorteile einer qualitativen Ausbildung in sich. Ihre Einstellungen wurden sicherlich zu einem Teil von den Werten und dem tertiären Ausbildungsstand ihrer Eltern beeinflusst. Diese Behauptung knüpft an die Theorie zur Vererbung der Lernkultur an, welche in einem vorangegangenen Kapitel bereits erläutert wurde (vgl. Esping-Andersen, 2007).

In Anbetracht der migrationspolitischen Rahmenbedingungen hätten die hochqualifizierten Migrantinnen die Anerkennung ihrer Studienabschlüsse in der Schweiz mit hoher Wahrscheinlichkeit eher erwirken können, wenn sie aus einem EU-Mitgliedsstaat stammen würden (Avenir Suisse, 2008). Trotz dessen, dass Bosnien nicht als Mitglied der EU aufgeführt ist, wäre es **der dritten Interviewperson** möglich gewesen, ihren Berufsabschluss als

diplomierte Pflegefachfrau nach einem Jahr Praxiserwerb in der Schweiz erfolgreich anerkennen zu lassen. Da sie vermutete danach mit ihren mangelhaften Deutschkenntnissen keine existenzsichernde Anstellung im Gesundheitswesen zu finden, entschied sie sich bewusst gegen diese Option und stattdessen für ein schweizerisches Hochschulstudium. Die akademischen Titel als Lehrkraft und als Gynäkologin der beiden weiteren Interviewpersonen gelten gemäss den Schweizer Bestimmungen als reglementierte Berufe (SBFI, n.d.; Berufsberatung, 2021a). Diese sind an vordefinierte Berufsqualifikationen gebunden, welche die Gleichwertigkeitsprüfung rahmen (SBFI, n.d.; Berufsberatung, 2021a). Gemäss dem Staatssekretariat für Migration ist es vorläufig aufgenommenen Personen schweizweit möglich, eine Erwerbstätigkeit auszuüben (SEM, 2021b). Dennoch zeigt die Praxis, dass die Anstellung ausländischer Personen dieser Aufenthaltskategorie meist mit einem beachtlichen administrativen Aufwand verbunden ist. Für Arbeitgebende stellt dies meist eine Herausforderung dar, welche ihnen tendenziell mehr Ressourcen entzieht, als dass der Betrieb von der Arbeitskraft der migrierten Person profitieren kann. So kam es, dass die hochqualifizierte Migrantin anstelle ihrer Position als Frauenärztin als Praktikantin im Gesundheitswesen zu arbeiten begann. Später konnte sie sich durch ihren unstillbaren Wissensdurst weiterbilden. Sie gibt zu verstehen: **“Bis zur Pensionierung schaff ich das schon noch. Und alle staunen, dass ich immer noch gehe in die Schule und Lernjournale schreibe und sehr gerne noch Prüfungen mache und lerne. Ich lerne weiter. Man kann bis zum Sterben lernen. Das ist nicht nur für die .. (h) man kann immer noch (h) das ist nicht nur für eine bestimmte Jahre, eine Zeit und dann darfst du nicht mehr lernen”** (Transkript 2, Zeile 58).

Aus der Perspektive der Verfasserinnen ist zweifelsfrei feststellbar, dass die beruflichen Wege der befragten Zuwanderinnen voneinander abweichen. Das Mass ihres Auf- oder Abstiegs ist jedoch keineswegs mit einem unterschiedlich ausgeprägten Ehrgeiz oder einer schwachen Willensstärke zu begründen. Ein massgebender Faktor für den Werdegang war unter anderem das jeweilige Volumen an direkt verfügbarer Begleitung und Unterstützung durch Fach- und Privatpersonen, die den Migrantinnen zuteilwurde. Weitgehend wurden deren Zukunftschancen in der Schweiz jedoch durch politische und strukturelle Rahmenbedingungen bestimmt, welche ihren Zugang zu Weiterbildungsmassnahmen entsprechend regulierten. Ferner konnten die Migrantinnen in ihren Heimatländern brauchbare Ressourcen aus dem sozialen Kapital mobilisieren (Bourdieu, 2012, S. 238). Diese Möglichkeit ging durch ihre Flucht weitgehend verloren. Die **zweite Migrantin** schildert in diesem Zusammenhang: **“(. . .) sie [die Schweizer und Schweizerinnen] waren einfach distanziert ehm und wir waren sehr einsam, konnten die Sprache nicht und eh es war sehr sehr schwierig am Anfang**

für uns (. . .)” (Transkript 2, Zeile 10). Vereinzelt verfügten die Migrantinnen in der Schweiz bereits über einzelne Kontakte, sei dies in der Schweiz wohnhafte Verwandtschaft oder die vorgängig eingereisten Elternteile. Diese Beziehungen konnten die Neuankömmlinge nutzen, um einen erleichterten Zugang zu Informationen und den bürokratischen Bearbeitungsprozessen zu erhalten (Reich, 2013, S. 34). Dieses soziale Beziehungsnetz diente der Familie als Mittel zum Zweck, um sich unmittelbar vor dem Krieg in Sicherheit zu bringen und ihre Ziele in einem weiteren Schritt verfolgen zu können (Riaño, Baghdadi & Wastl-Walter, 2008, S. 5). Doch mit den familiären Verbindungen war es nicht getan. **“Also das Sozialleben hat so viel für uns .. eh .. für Bedeutung gehabt .. Und es ist auch, was es mir hier fehlt. Dieses soziale Leben. Weil hier also hier kommt zuerst die Arbeit (lacht), Geld (schmunzelt) und nachher kommt (schmunzelt) Familie und nachher kommt das Sozialleben. Und das ist, was ich vermisse”** (Transkript 1, Zeile 17). Die Thematik, welche durch die Migrantin angesprochen wurde, lässt auf einen kulturellen Unterschied in Bezug auf die gesellschaftlichen Werte schliessen. Dabei liegt die Vermutung nahe, dass diese Differenz eine energieraubende Anpassungsleistungen von den Zugewanderten abverlangt hat. Dieser Umstand sollte von involvierten Fachkräften der Sozialen Arbeit angemessen berücksichtigt werden und bestenfalls ein tieferes Verständnis der jeweiligen Kultur veranlassen. Im direkten Vergleich dazu konnte auch **die dritte Migrantin** direkt nach ihrer Einreise in die Schweiz auf die Verbindung zu Familienmitgliedern, nämlich auf die zu ihren bereits in der Schweiz niedergelassenen Eltern, bauen. Aufgrund der vorliegenden Daten gehen die Verfasserinnen davon aus, dass die Befragte ihr gesamtes soziales Netz aus der Heimat verloren hat. Bei **der zweiten Interviewperson** und ihrer Familie hingegen wartete niemand in der Schweiz. Sie war dazu gezwungen zeitnah Kontakte mit Schweizer Bürgerinnen und Bürgern zu knüpfen, da die Familienmitglieder an ihrem Wohnort damals die einzigen ausländischen Staatsangehörigen waren. **“Eh .. es war für uns am Anfang eine grosse Schock. Andere Kultur, andere Sprache ehm .. auch die Menschen .. muss ich ehrlich sagen sind nicht offen für die Fremde”** (Transkript 2, Zeile 10). Mit dem Verlust des Sozialnetzes ging in einigen Fällen ebenso ein Verlust des gewohnten Ansehens einher. Während vor allem die syrische Lehrkraft sowie die Gynäkologin aus Afghanistan in ihrer Heimat einflussreiche und hochgeachtete Positionen ausfüllten, nahmen sie in der Schweiz einen Platz am unteren Ende des beruflichen Qualifikationsspektrums ein. Der berufliche Abstieg, den vor allem zwei der drei Befragten mit der Bezeichnung *Statusverlust* versehen, wird aus ihrer persönlichen Sicht vermutlich von irreparabler Natur sein. Die erhobenen Antworten aus den Interviewdurchführungen zeigen auf, dass sich alle drei Frauen in der Schweiz beruflich unterordnen mussten und in einem langwierigen Prozess mit den

Folgen ihrer Migration zu kämpfen hatten. Dabei stellte die Akzeptanz der Situation eine der grössten Hürden dar, die es zu bewältigen galt, bevor sie sich ein neues Leben in einer noch fremden Heimat aufbauen konnten. Die Syrerin beschreibt ihren anhaltenden Schmerz mit den folgenden Worten: **“Ja, weil wir haben das ganze Leben (lacht) studiert (verwundert.) Wir haben schon abgeschlossen. Wir haben schon angefangen zu arbeiten und alles was wir gemacht haben ist wie .. für nichts. Das war für uns Schock. Weil sie haben diese Papier so (Handbewegung) gegeben und gesagt, ja es ist nichts. Das ist wie 23 Jahr (lacht) so w i r c k l i c h wie im Abfall (lacht). Das war sehr, sehr schwierig”** (Transkript 1, Zeile 95).

Bei näherer Betrachtung der Familienverhältnisse **der zweiten und dritten Befragten** konnte festgestellt werden, dass diese beziehungsweise auf ihre Ehen stets von einer zeitgemässen Rollenteilung sprachen. Mit anderen Worten soll dies bedeuten, dass sie beide zu Ausbildungszwecken auf die bedingungslose Unterstützung ihrer Ehegatten zählen konnten. Damit sich die Migrantinnen ihrer Aus- und Weiterbildung widmen konnten, standen die Männer beruflich zurück oder leisteten ihren Unterstützungsbeitrag auf mentaler Ebene durch Wertschätzung, Zusammenhalt und Kompromissbereitschaft. **“(. . .) dass er hat sich in Hintergrund genommen und hat viel für die Familie gemacht, weil er gesagt er hat weniger Chance hier in der Schweiz wieder in seinem Beruf zu arbeiten (. . .)”** (Transkript 2, Zeile 54). Ohne den Einsatz der Männer, meinten die Befragten, dass sie weder ihre Karriere in diesem Umfang vorantreiben noch eine angemessene Kindererziehung hätten gewährleisten können. Durch die Aufteilung der Betreuungspflichten wurde den befragten Frauen über viele Jahre hinweg im Hintergrund der Rücken gestärkt. **“Ich könnte nie studieren, wenn er nicht so wäre, wie er ist. Nie! Er hat alles gemacht. Also wir haben .. ich hab ihm immer geholfen, er mir und das war .. das ist wichtig. Er ist ein sehr lieber und ein .. ein guter und ja er denkt immer ich mache zu viel und sollte das nicht (h) (lacht) .. das bin ich. Er hat viel geholfen. Immer. I m m e r. Auch jetzt. Ja. Man kann .. ich glaube alleine kann man es einfach nicht”** (Transkript 3, Zeile 66). Anzuführen ist an dieser Stelle jedoch, dass eine solche Aufgabenteilung im familiären Kontext eine Seltenheit darstellt. Eine Erhebung des BFS (2020g) konnte belegen, dass ein Grossteil der erwerbstätigen Väter ein Vollzeitpensum bestreiten, während ihre Partnerinnen teilzeiterwerbstätig sind. Der Grad der Erwerbsbeteiligung hängt dabei stark vom jeweiligen Alter des Nachwuchses ab. Mit zunehmender Selbstständigkeit des Kindes erhöht sich tendenziell die Beteiligung der Mütter am Arbeitsmarkt. Interessanterweise konnte seit 1992 ein leichter Anstieg der Teilzeiterwerbstätigkeit bei Männern mit Kindern beobachtet werden.

Diese Daten lassen vermuten, dass sich die Präsenz der Väter im Familienleben seit den 1990er Jahren in einem kleinen Umfang erhöht hat (BFS, 2020g).

Als das verbindende Element der drei Frauen im Bereich der beruflichen Integration ist deren Mut festzuhalten. Ihre Erzählungen aus der Vergangenheit machen deutlich, dass ihnen in der Schweiz kein Erfolgserlebnis je geschenkt wurde, sondern jeweils mit harter Arbeit und Ausdauer verbunden war. **“(. .) und sehr viel mussten wir selber .. eh .. selber schaffen also (!) uns wurde nie öppis gschenkt in der Schweiz muss ich sagen”** (Transkript 2, Zeile 10). Ihren Wert in der Gesellschaft mussten sie sich hart erkämpfen und ihren Aufenthalt als Migrantin stets durch vorbildliches Verhalten und Leistung legitimieren. Augenfällig wird erst im Nachgang der Befragungen, dass die Unterstützung durch Fachpersonen von den Befragten als relativ gering wahrgenommen wurde. Klar wird jedoch, dass Arbeitgebende massgeblich zur beruflichen Weiterentwicklung sowie zur Stärkung der Widerstandsfähigkeit beitragen können, indem sie an das Potenzial der Zugewanderten glauben. Eine weitere Erkenntnis, die aus den Befragungen resultiert, bezieht sich auf die Erwartungshaltungen migrierter Personen. Mehrere Migrantinnen konnten bestätigen, dass tiefe Erwartungen und Demut in der Anfangszeit den beruflichen Einstieg psychisch erleichtern. **“Und so aber zuerst muss man immer mit den kleinen Erwartungen anfangen, weil wenn man grosse Erwartungen hat .. wenn ich hier gekommen bin und wollte ich sofort als eine Frauenärztin im Frauenspital eh .. im X schaffen ... das hätte ich nie erreicht. Oder sie könnten sagen ich will das sofort (h) ich weiss ich bin in einem fremden Land. Sie haben nicht auf mich gewartet”** (Transkript 2, Zeile 28). Es wird davon ausgegangen, dass solche realitätsnahen Vorannahmen die Betroffenen in einer gewissen Weise davor schützen, einer übermässigen Frustration und Enttäuschung zu verfallen, sobald sie mit Absagen und ablehnenden Reaktionen konfrontiert werden. Wie auf theoretischer Ebene bereits mehrfach belegt wurde, zeigt sich auch aus den Befragungen, dass migrierte Personen gezwungenermassen meist unter ihrem gewohnten Qualifikationsniveau einsteigen müssen, in der Hoffnung sich im Laufe der Zeit kontinuierlich weiterbilden und aufsteigen zu können. Oft sind verschiedene Faktoren dafür verantwortlich, dass sich Betroffene trotz ihrer beruflichen Qualifikation auf dem Schweizer Arbeitsmarkt unterordnen müssen. Wertvolle Ressourcen der Arbeitnehmenden bleiben ungenutzt. Kommt eine Person aus dem Ausland tatsächlich in den Genuss eines Anstellungsverhältnisses, so kommt es dabei häufig vor, dass betroffene Personen in Tätigkeitsfeldern beschäftigt werden, welche deutlich unter ihrem Kompetenzniveau angesiedelt sind. In der Fachliteratur ist dabei die Rede vom sogenannten *Brain Waste* (Aratnam, 2012, S. 280). Dieses Phänomen wird in einem separaten Kapitel dieser Thesen ausführlicher dargelegt. Um den genannten Herausforderungen

entgegenzusteuern, bräuchte es aus Sicht der Verfassenden klare Handlungsabläufe, welche den Prozess der beruflichen Wiedereingliederung rahmen und datieren. Besonders für Hochqualifizierte soll transparent und national einheitlich ersichtlich sein, welche Qualifikationsschritte in welchem Zeitraum zu absolvieren sind, um ein bestimmtes Ziel erreichen zu können. Mit einem bestimmten Ziel ist hierbei im Besonderen die Erwerbsarbeit auf dem angestammten Beruf gemeint, welche zudem mit einem angemessenen Erwerbseinkommen entlohnt wird. Die Bezahlung der ausländischen Hochqualifizierten soll sich dabei nicht von der Gehaltsstufe der Schweizerinnen und Schweizer mit gleicher beruflicher Position unterscheiden. In diesem Zusammenhang sind Weiterbildungskurse als wertvoller Bestandteil des beruflichen Aufstiegs zu verstehen. Um Investitionen in das Bildungskapital zu fördern, sollten solche Bestrebungen nicht aufgrund fehlender wirtschaftlicher Leistungsfähigkeit gehemmt werden. Die Befragungsergebnisse weisen darauf hin, dass die Betroffenen auf finanzielle Unterstützung aus dem privaten Umfeld oder antragspflichtige Stiftungsgelder angewiesen waren. **“(. .) und das hat mir die Nachbarin .. also unser Hausarzt war unser Nachbar und die Frau unseres Hausarztes ist Gymnasiallehrerin und sie hat mir die Möglichkeit gemacht, weil wir haben damals kein Geld gehabt (gesenkter Blick).. sie hat mir den Kurs bezahlt und ich bin sehr gerne ich die Schule gegangen (lacht) (. .)”** (Transkript 2, Zeile 28). Im Falle **der zweiten Migrantin** ist davon auszugehen, dass sie einen Antrag auf wirtschaftliche Sozialhilfe hätte stellen müssen, wenn sie zu diesem Zeitpunkt nicht von dem finanziellen Zustupf ihrer Schweizer Nachbarn hätte profitieren können. Dass sie überhaupt in den Genuss dieses Angebotes kam, hat sie ihrer raschen Integrationsfähigkeit durch ihr Engagement in der Kleingemeinde zu verdanken. An dieser Stelle zeigt sich, dass sich Lücken abzeichnen zwischen dem Sozialhilfebedarf einerseits und andererseits den knappen finanziellen Ressourcen, welche jedoch nicht ausreichen, um Anspruch auf wirtschaftliche Sozialhilfe zu erwirken. Fairerweise sollte diese Möglichkeit nicht von den wirtschaftlichen Verhältnissen einer Migrantin abhängen, denn dies bringt das Risiko, dass das Potenzial ausländischer Arbeitskräfte ungenutzt bleibt. Wohlgermerkt nur deshalb, weil sie den erforderlichen Kurs nicht aus eigener Kraft finanzieren konnten oder über die verschiedenen Möglichkeiten der Mittelbeschaffung von offizieller Seite allenfalls nicht ausreichend informiert wurden.

7 Gegenstand der Sozialen Arbeit (Berufscodex)

Die nachfolgenden Seiten haben das Ziel darzulegen, worauf sich die Soziale Arbeit bezieht und ferner welchen Auftrag sie dabei konkret verfolgt. Punktuell werden Bezüge zur Arbeit im Migrationskontext geschaffen, welche als Annäherung im Hinblick auf die Beantwortung der Ausgangsfragestellung verstanden werden können.

Auf welchen Gegenstand sich Sozialarbeitende durch ihr professionelles Handeln beziehen, wurde 2014 vom internationalen Zusammenschluss der Profession Sozialer Arbeit, der International Federation of Social Workers [IFSW], wie folgt definiert:

Soziale Arbeit fördert als praxisorientierte Profession und eine wissenschaftliche Disziplin gesellschaftliche Veränderungen, soziale Entwicklung und den sozialen Zusammenhalt sowie die Stärkung und der Autonomie und Selbstbestimmung von Menschen. Die Prinzipien der sozialen Gerechtigkeit, die Menschenrechte, die gemeinsame Verantwortung und die Achtung der Vielfalt bilden die Grundlage der Sozialen Arbeit. Dabei stützt sie sich auf Theorien der Sozialen Arbeit, der Human- und Sozialwissenschaften und auf indigenes Wissen. Soziale Arbeit befähigt und ermutigt Menschen so, dass sie die Herausforderungen des Lebens bewältigen und das Wohlergehen verbessern, dabei bindet sie Strukturen ein. Diese Definition kann auf nationaler und/oder regionaler Ebene weiter ausgeführt werden. (zit. nach Deutscher Berufsverband für Soziale Arbeit [DBSH], 2016).

AvenirSocial, der Berufsverband der Sozialen Arbeit, hat einen konzeptionellen Rahmen ausgearbeitet, welche das ethische Handeln der Professionellen leiten soll. Er stützt sich auf die Ausführungen der IFSW sowie auf die gesetzlichen Bestimmungen des UNO-Übereinkommens, des Europarates und ist weiter mit der Schweizerischen Bundesverfassung kompatibel (AvenirSocial, 2010, S. 6). Als Orientierungsrahmen dienen ferner die Menschenrechte sowie das Prinzip der sozialen Gerechtigkeit (S. 9). Der Berufskodex des Berufsverbandes soll zur Erweiterung der beruflichen Identität beitragen und das sozialarbeiterische Tun entsprechend legitimieren (AvenirSocial, 2010, S. 5). Nachfolgend werden Prinzipien der Sozialen Arbeit aufgeführt, welche einen Bezug zum Betrachtungsgegenstand der vorliegenden Thesis aufweisen.

Ausführungspunkt vier der sozialarbeiterischen Ziele nennt, dass die Professionellen Umstände zu fördern haben, welche soziale Probleme zu lösen vermögen. Sie haben demnach gesellschaftliche Missstände zu erkennen und mit fachlichen Lösungen darauf zu reagieren (S. 7). Dies ist einer der Gründe, weshalb sich diese Bachelor-Thesis mit der

beruflichen Integration hochqualifizierter Migrantinnen befasst. Die Verfasserinnen sahen in der mangelhaften Anerkennung aussereuropäischer Ausbildungsabschlüsse von hochqualifizierten Frauen eine multidimensionale Problematik, welche innerhalb des wissenschaftlichen Diskurses bislang nur spärlich behandelt wurde. Gemäss den wenigen, bereits vorhandenen empirischen Grundlagen ist bei der betroffenen Zielgruppe jedoch eine Einschränkung ihrer Handlungsmöglichkeiten feststellbar, wodurch wertvolle Ressourcen auf dem Schweizer Arbeitsmarkt nicht angemessen genutzt werden. Dies bietet Anlass zur Handlung, insbesondere vor dem Hintergrund der nachfolgenden Zielsetzung:

“Soziale Arbeit ist ein gesellschaftlicher Beitrag, insbesondere an diejenigen Menschen oder Gruppen, die vorübergehend oder dauernd in der Verwirklichung ihres Lebens illegitim eingeschränkt oder deren Zugang zu und Teilhabe an gesellschaftlichen Ressourcen ungenügend sind.” (AvenirSocial, 2010, S. 7)

Mindestens genauso wichtig, wie die vorübergehende Anerbietung von Unterstützungsmassnahmen erscheint die Bestrebung, die Adressantinnen und Adressaten Sozialer Arbeit durch Veränderungen innerhalb der Rahmenbedingungen aus bestehenden Abhängigkeitsverhältnissen zu lösen (S. 7). Die Klientinnen und Klienten bedienen sich dabei ihrer Autonomie. Die Soziale Arbeit versteht sich aus der Perspektive der Verfasserinnen als Begleitinstanz, welche Zugänge ebnet und ihr Fachwissen ziieldienlich zur Verfügung stellt. Punkt 6 der Ziele und Verpflichtungen Sozialer Arbeit umschreibt diesen Sachverhalt mit einer eindrücklichen Prägnanz: “Soziale Arbeit hat Menschen zu begleiten, zu betreuen oder zu schützen und ihre Entwicklung zu fördern, zu sichern oder zu stabilisieren” (AvenirSocial, 2010, S. 7).

Bezogen auf die Lebenssituation tertiärgebildeter Migrantinnen bedeutet dies für Professionelle der Sozialen Arbeit, dass sie Bedingungen zu schaffen haben, welche möglichst allen Personen den Zugang zu Qualifizierungsmassnahmen eröffnet. Dies ist unabhängig von ihrem Geschlecht, der Ethnie und dem ökonomischen Status zu verstehen.

AvenirSocial definiert es als Grundwert sozialarbeiterischen Schaffens, dass Adressierte zum selbstständigen Handeln ermächtigt werden und sich aus hinderlichen Strukturen befreien können (S. 9). Im Sinne der Menschenwürde und -rechte haben Fachkräfte der Sozialen Arbeit jeder Person ungeachtet ihrer Rasse und Geschlechtszugehörigkeit und auch im Falle irgendwelcher Besonderheiten in der individuellen Ausstattung die unantastbare Würde zuzusprechen und sie als vollwertiges Wesen anzuerkennen (S. 9). Sie verpflichten sich in diesem Zusammenhang sich gegen diskriminierende Verhältnisse aufzulehnen. Seite 11 des Berufskodexes Sozialer Arbeit nennt explizit, dass “Diskriminierung, sei es aufgrund von

Fähigkeiten, Alter, Nationalität, Kultur, sozialem oder biologischem Geschlecht, Familienstand, sozioökonomischem Status, politischer Meinung, körperlichen Merkmalen, sexueller Orientierung oder Religion" (AvenirSocial, 2010, S. 11) keinesfalls akzeptiert werden darf. Insbesondere die Begriffe Nationalität, Geschlecht und Religion verdeutlichen die Relevanz der berufsethischen Prinzipien in Bezug zur gewählten Fragestellung, die der Bachelor-Thesis zugrunde liegt.

Ethnischen und kulturelle Verschiedenheiten ist angemessen Aufmerksamkeit zu schenken; keinesfalls sollten dadurch aber Ungleichbehandlungen entstehen (S. 11). Im Sinne der Menschenwürde sind dabei alle Menschen als gleichwertig zu behandeln. Weiter hat die Soziale Arbeit auf Umstände hinzuweisen, welche Personen in eine untergeordnete Position drängen, welche ihnen in einer Form Schaden zufügen (S. 11). Dieser Gesichtspunkt ist beispielsweise im Hinblick auf prekäre Anstellungsverhältnisse migrierter Frauen von Interesse für sozialarbeiterische Interventionen.

Ziel der angehenden Sozialarbeiterinnen ist es folglich, ihre Klientinnen und Klienten gemäss den berufseigenen Handlungsprinzipien dahingegen zu befähigen, dass sie von ihren Rechten ausreichend Gebrauch machen können. Im Anschluss an sozialarbeiterische Unterstützungsleistungen sollten betroffene Personen in der Lage sein, ihre Lebenssituation eigenständig zu bewältigen (S. 12). Überdies hat Soziale Arbeit einen gesellschaftlichen Auftrag, welcher von ihnen erfordert, dass sie sich öffentlich Gehör verschaffen und einflussreiche Akteurinnen und Akteure auf der Basis ihrer sozialarbeiterischen Fachexpertise über vorherrschende Problemlagen und bedenkliche Konstellationen innerhalb einer Gesellschaft aufklären (S. 14).

8 **Schluss**teil

8.1 **Beantwortung der Fragestellung**

Diese Bachelor-Thesis richtet ihr Interesse auf die untenstehende Forschungsfrage:

Was soll die Soziale Arbeit tun, um Migrantinnen aus Drittstaaten mit einem tertiären Bildungsabschluss im schweizerischen Arbeitsmarkt zu integrieren?

Zur Beantwortung der gewählten Forschungsfrage weisen die Verfasserinnen nachstehend auf drei Faktoren hin, welche sie im Hinblick auf eine erfolgreiche Arbeitsmarkteingliederung der Zielgruppe als zentral betrachten. Diese sind aus ihrer Sicht als Orientierungsrahmen für das sozialarbeiterische Handeln zu begreifen und setzen sich wie folgt zusammen:

- Die erforderliche Unterstützung durch die Soziale Arbeit leisten.
- Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie auf staatlicher Ebene einfordern.
- Die berufliche und soziale Integration der Adressierten frühzeitig ansetzen.

Diejenigen Migrantinnen, deren Erfahrungswerte im Rahmen dieser Bachelor-Thesis erfragt wurden, berichteten überwiegend von einer mangelhaften oder gar fehlenden **Unterstützung seitens der Sozialarbeitenden**. Dieser Umstand erscheint den Verfasserinnen bedenklich und bietet ferner Anlass sich mit dem Entwicklungspotenzial sozialarbeiterischer Dienstleistungen zu befassen. Gemäss den handlungsleitenden Prinzipien Sozialer Arbeit erscheint es von essentieller Bedeutung zu sein, dass der benachteiligten Zielgruppe die nötige Unterstützungsform zukommt. Dies stets unter der übergeordneten Zielsetzung diese Personen auf ihrem Weg zu einer autonomen Lebensführung zu begleiten. In diesem Zusammenhang wird die Soziale Arbeit als Bestandteil eines interdisziplinären Helferinnen- und Helfernetzes verstanden. Können komplexe Fragestellungen nicht innerhalb des Kompetenzbereiches der involvierten Sozialarbeitenden bearbeitet werden, haben sich diese mit dafür zuständigen Fachstellen, Behörden oder geeigneten Dritten zu vernetzen und die Weitervermittlung der Ratsuchenden entsprechend einzuleiten. Die Verfasserinnen fordern an dieser Stelle dazu auf, dass sich Professionelle der Sozialen Arbeit regelmässig mit ihrem persönlichen Menschenbild auseinandersetzen und ihre Berufsmotivation dahingehend reflektieren. Dieser Prozess ist unter Beizug der berufsethischen Grundprinzipien zu vollziehen, welche im Kapitel zum Gegenstand Sozialer Arbeit beispielhaft umschrieben wurden. Sozialarbeitenden sind dabei angehalten der subjektiven Wahrnehmung von Migrantinnen (und Migranten) in Bezug auf deren Problematiken und Herausforderungen mit einer Ernsthaftigkeit zu begegnen und ihre Bedürfnisse gegen aussen zu vertreten. Sie fungieren dabei als eine Art Sprachrohr und können der Klientel über die Zusammenarbeit

Zuspruch, Wertschätzung und Anerkennung vermitteln. Die geleisteten Abschlüsse der Hochqualifizierten sollen im Prozess entsprechend gewürdigt werden. Von den fallführenden Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeitern wird dabei verlangt, dass sie sich unter Wahrung der nötigen Distanz in die Gefühlswelt der Klientel einfühlen und deren Situation vor dem Hintergrund des erlebten Statusverlustes einschätzen können. Aus der Perspektive der Verfasserinnen ist den Bemühungen der Migrierten der nötige Respekt zuzusichern, da diese zum Aufbau einer neuen Lebensstruktur in der Regel viel Energie aufwenden und zahlreiche Niederlagen bewältigen müssen. Im Unterstützungsprozess ist demnach eine ausgeprägte Sensibilität und Affinität der Professionellen gefragt, damit das Selbstbewusstsein der Zielgruppe durch die professionelle Begleitung gefördert werden kann. Die konkreten Bedürfnisse der Betroffenen sollen in einem sorgfältigen Prozess erhoben werden, um in einem nächsten Schritt geeignete Lösungswege erarbeiten zu können. Um dies leisten zu können, sind Sozialarbeitende selbstverständlich auf die notwendigen Zeitressourcen sowie eine breites Dienstleistungsangebot angewiesen. Ziel dieser Bachelor-Thesis ist es mitunter allfällige Angebotslücken zu erschliessen und die zusammengetragenen und auf der Basis der erhobenen Erkenntnisse wünschenswerte Entwicklungen anzustoßen.

Die Verfasserinnen erachten es von daher als relevant, dass Sozialarbeitende eine fachspezifische Ausbildung geniessen, welche sie in umfassender Weise auf die Fragestellungen des Migrationsbereichs vorbereiten. Von Interesse sind dabei beispielsweise aktuelle Informationen zum Anerkennungsverfahren ausländischer Bildungsabschlüsse in der Schweiz sowie Schulungen zu den kulturellen Besonderheiten einer Nation oder gar Region. Da sich sowohl die Bedürfnisse als auch die Ressourcen der hochqualifizierten Frauen im Vergleich zu weiblichen Migrierten aus einem niedrigqualifizierten Berufskontext stark unterscheiden können, muss auch der Umgang angepasst werden. Es ist nämlich davon auszugehen, dass die tertiärgebildeten Migrantinnen bereits über ein differenziertes Ressourcenspektrum verfügen, welches in der Schweiz nun reaktiviert und an die gegebenen Umstände angepasst werden muss.

Zwei der drei Befragung liessen darauf schliessen, dass die Vereinbarkeit von **Beruf und Familie** für migrierte Mütter eine ernstzunehmende Herausforderung darstellen kann. Dementsprechend hat die Soziale Arbeit dafür zu sorgen, dass die Kinderbetreuung bereits zum Zeitpunkt der Potenzialabklärung zur Sprache kommt. Die Kinder sind frühzeitig in familienergänzende Einrichtungen zu integrieren, damit die erwerbstätigen Mütter ihren Fokus auf die Arbeitsintegration richten können. Weiter sind Fachkräfte in diesem Zusammenhang dazu angehalten, sich auch auf politischer Ebene dafür einzusetzen, dass sich sowohl Mütter als

auch Väter gleichermaßen und ohne finanzielle Nachwirkungen den Betreuungspflichten zuwenden können. Eine gestärkte Familie bedeutet unter dem Gesichtspunkt einer ständigen Wechselwirkung auch für den Staat eine starke Gesellschaft, in welcher die Aufgabenteilung der Familienarbeit zwischen Frauen und Männern in einem egalitären Verhältnis steht. Mit Blick auf die Situation der Kinder bedeutet dies ein Heranwachsen im Beisein beider Elternteile.

Die Erfahrungen der Befragten haben gezeigt, dass eine erfolgreiche **Integration**, sei es in Sozialstrukturen oder in den Berufskontext, massgebend durch die sprachlichen Fähigkeiten bedingt wird. Von daher erscheint eine rasche Einbindung in sprachfördernde Kurse enorm zentral für den weiteren Verlauf der Integration. Die Verfasserinnen sind sich dabei bewusst, dass ein Sprachkurs allein nicht ausreichen wird, da die Sprache durch die adressierte Person später aktiv zur Anwendung kommen muss. Daher soll der Austausch zwischen Einheimischen und ausländischen Personen gezielt angeregt werden. Die Soziale Arbeit soll sich ausserdem dafür einsetzen, dass ein früher Spracherwerb der Betroffenen vom Staat finanziert wird, da dies zuletzt auch positive Effekte auf die Gesamtgesellschaft haben kann. Deshalb sollen Sprachkurse nicht, wie in einigen Kantonen üblich, erst mit der Vergabe eines positiven Asylentscheides aufgenommen werden, sondern bereits viel früher greifen. Falls von Seiten der Arbeitgebenden ein höheres Sprachniveau erwartet wird, soll es Sozialarbeitenden möglich sein, die nötigen Gelder in Form eines Ausbildungsgesuches beim Kanton zu ersuchen und den Fortbestand der beruflichen Integration dadurch zu sichern. Auch sollen Praktikumsangebote ausgeweitet werden, die den tertiärgebildeten Migrantinnen erstens den Verbleib im angestammten Berufsfeld ermöglichen und sie zudem zeitnah für eine Anstellung auf dem gewohnten Qualifikationsniveau befähigen.

Weiter schlagen die Verfasserinnen vor, dass Zuständigkeitswechsel unter den involvierten Sozialarbeitenden weitmöglichst vermieden werden, um den Adressierten in der Zusammenarbeit ausreichend Beständigkeit bieten zu können. Da eine nachhaltige Integration in der Regel nicht in einem kurzen Zeitraum erfolgen kann, soll sich die Begleitung, Beratung und Unterstützung durch Sozialarbeitende, Coaching-Fachpersonen sowie Berufsbegleitende über einen längeren Prozess hin erstrecken können.

8.2 Diskussion

Die Bearbeitung der Fragestellung hat erwiesen, dass sich die Bezeichnung *Migrantin* nicht trennscharf erfassen lässt. Die intensive Auseinandersetzung mit der Thematik zeigte ferner,

dass sich die wissenschaftliche Literatur zur Migrationsthematik in ihren Aussagen teils stark voneinander unterscheidet. Es bestehen zahlreiche Versuche die Lebenslagen dieser Zielgruppe mit geeigneten Erklärungsmodellen zu erschliessen. Das Ziehen universeller Schlüsse wird durch die Individualität der Gegebenheiten und die damit verbundene Komplexität jedoch deutlich erschwert bis verunmöglicht. Vor diesem Hintergrund stellt sich für die Verfasserinnen die Frage, inwieweit die vorliegende Thesis es vermag, eine repräsentative Aussage zur Erwerbs- und Lebenssituation der definierten Zielgruppe zu schlussfolgern. Zur Wiederholung des Forschungsinteresses ist anzufügen, dass sich der Fokus der Betrachtung auf Migrantinnen aus Drittstaaten richtet, welche in ihrem Heimatland eine tertiäre Ausbildung erworben haben und zum jetzigen Zeitpunkt in der Schweiz erwerbstätig sind. Dabei ist nicht von Relevanz, ob sie derzeit noch auf dem angestammten Beruf tätig sind oder im Zuge ihrer Migration einen Berufs- oder Positionswechsel erfahren haben.

Bei der Thesiserarbeitung fiel auf, dass einzelne Teile der Thematik durch wissenschaftliche Literaturbestände vielfältig beleuchtet werden; wohingegen andere bislang kaum erforscht zu sein scheinen. Weiter erschwert wird die Untersuchung durch die thematische Verwobenheit von Migration mit anderen Bereichen. Um geschlechtsspezifische Aspekte der Migration adäquat ausarbeiten zu können, braucht es eine griffige Definition dazu, was unter *Weiblichkeit* und *Männlichkeit* überhaupt verstanden wird. Diesbezüglich kann zwar auf eine Vielzahl von Arbeiten zurückgegriffen werden, welche sich jedoch oft in ihren Aussagen widersprechen. Ganz bewusst begrenzt diese Thesis ihren Fokus auf das weibliche Geschlecht, wodurch, nicht zuletzt aufgrund des beschränkten Umfangs, auf die männliche Perspektive verzichtet wurde. Selbstverständlich ist es im Rahmen einer Diplomarbeit auf Bachelorstufe nicht möglich, eine ganzheitliche Abarbeitung des Forschungsfeldes zu leisten; geschweige denn sämtlichen Aspekten einer solch umfassenden Thematik gerecht zu werden. Die Erkenntnisse, welche im Rahmen dieser Schrift erworben wurden, dienen ferner als Grundlage für weitere Forschungsarbeiten innerhalb aktueller Migrationsdebatten. Den Anstoss für eine mögliche Betrachtungsweise liefert Aratnam (2012) mit seinen Untersuchungen innerhalb des Schweizer Arbeitsmarktes. Seine Forschungsarbeiten bestätigen, dass Schweizer Unternehmen vermehrt von ausländischen Hochqualifizierten in Führungs- und Stabspositionen profitieren (S. 277). Innerhalb der Personengruppe der Drittstaatenangehörigen sind jedoch deutliche Unterschiede zu konstatieren. Personen aus sogenannten Hocheinkommensnationen, wie beispielsweise den Vereinigten Staaten, können sich meist in den oberen Etagen einer Geschäftsstruktur einreihen, im Gegensatz zu Angehörigen ausserhalb der Hocheinkommensländer. Aus Kapazitätsgründen wird in der

vorliegenden Thesis keine Auflistung der betroffenen Nationen vorgenommen. Die getroffene Aussage veranlasst jedoch zur Behauptung, dass es Arbeitskräften, welche nicht aus einem sogenannten Hocheinkommensland stammen, schwerer fallen dürfte, sich auf dem Schweizer Arbeitsmarkt zu behaupten. Aratnam (2012) verweist in diesem Zusammenhang auf die Einstellungen, inklusive den Vorurteilen, welche eine Gesellschaft in ihrem Selbstverständnis gegen aussen trägt (S. 278). Die Benachteiligung von Drittstaatenangehörigen erschliesst sich hauptsächlich aus dem Zusammenspiel individueller, institutioneller sowie struktureller Diskriminierungsstrukturen (S. 278). Meist werden betroffene Migrantinnen mit einem Geflecht von Lebensaufgaben konfrontiert, welches sie zu bewältigen haben. Die Parallelität dieser Lebensaufgaben führt indes meist zu einer zunehmenden Entkräftigung der Betroffenen. Zur Überforderung kommt es beispielsweise aufgrund einer aufwendigen Karriereplanung, den kräftezehrenden Familienverpflichtungen in Kombination mit einer unsichereren Existenz (Aratnam, 2012, S. 102). Können Betroffene ein funktionierendes Nebeneinander dieser Anforderungen nicht in einer ausreichenden Form bewerkstelligen, so werden Anstellungen in niedrigqualifizierten Tätigkeitsbereichen stark begünstigt (S. 102). Untersuchungen aus dem dreisprachigen Raum konnten belegen, dass sich hochqualifizierte Frauen unter ebensolchen Voraussetzungen sehr häufig in misslichen Arbeitsverhältnissen wiederfinden oder gar stellenlos verbleiben (Riaño & Baghdadi, 2007). Doch Aratnam betont auf der Grundlage qualitativer Forschungsergebnisse, dass sich Arbeitgebende nicht ausschliesslich an den formalen Bildungsstandards orientieren. Ebenso gibt es Unternehmen, welche den Nutzen langjähriger Berufserfahrung sowie das Vorliegen vertrauenswürdiger Referenzen höher gewichten (S. 102). Werden vorhandene Qualifikationen wiederholt aberkannt oder herabgesetzt, so entsteht für Betroffene ein zunehmender Autonomieverlust, welcher letztendlich ein geschwächtes Selbstbild nach sich zieht (S. 102). Zusätzlich zur geschilderten Ausgangslage gewinnt die Situation hochqualifizierter Migrantinnen durch ein mageres Weiterbildungs- und Qualifizierungsangebot, fehlende Beratungsstellen sowie spärliche Kinderbetreuungsdienstleistungen an Komplexität (S. 103).

Ferner erscheint es den Verfasserinnen von Bedeutung, die Zielgruppe durch ihre Betrachtungsweise im Rahmen dieser Bachelor-Arbeit **keinesfalls als ausschliesslich benachteiligte Personen mit eingeschränkter Handlungskompetenz** darzustellen. Die eingenommene Perspektive, welche sich im Besonderen mit Ungleichheiten und den diskriminierenden Strukturen auseinandersetzt, birgt zwangsläufig die Gefahr, einem negativen Schreibstil zu verfallen. Aus diesem Grund erscheint es sinnvoll an dieser Stelle wiederum eine ressourcenorientierte Haltung einzunehmen. Dazu bietet sich eine erneute Bezugnahme auf die Studie von Riaño et al. aus dem Jahr 2008 an. Dies deshalb, weil die

Forscherinnen durch ihre Befragungen konkrete Handlungsstrategien migrierter Frauen eruiert haben. Sie sprechen den Migrantinnen, ungeachtet ihrer individuellen Mittel, eine bedingungslose Autonomie zu; betrachten sie ferner als handelnde, fähige Wesen (S. 15). Als die mit Abstand vielversprechendste Methode zur nachhaltigen Verbesserung der beruflichen Chancen wurden Requalifizierungsmassnahmen wie Weiterbildungen oder Studiengänge bezeichnet. Obwohl längerfristig mit Vorteilen auf dem Arbeitsmarkt zu rechnen ist, stellt ein solches Vorhaben für die betroffene Frau während der Ausbildungsdauer meist eine beachtliche finanzielle Belastung dar (S. 19). Sind nebstdem noch Betreuungsaufwände zu leisten, so erstreckt sich die Studienzzeit in den meisten Fällen über viele Jahre hinweg. Als Alternative zur regulären Anstellung vermuten Riaño et al. das Ehrenamt als mögliches Sprungbrett in Richtung entlohnter Tätigkeiten (S. 19). Diese Hypothese wird durch mehrere der interviewten Frauen bestätigt, welche sich dazu bereit erklärten, ihre Lebensgeschichte zugunsten der empirischen Datengewinnung mit den Bachelor-Studentinnen zu teilen.

Riaño et al. benannten im Nachgang an die Auswertung ihrer Fallforschung vier spezifische Bereiche, welche ihrer Auffassung zufolge dringenden Handlungsbedarfes aufweisen (S. 21). Diese sollen in erster Linie dazu beitragen, dass **vorhandene Kapitalien der Migrantinnen** auf dem Schweizer Arbeitsmarkt angemessen verwertet werden können. Dazu braucht es allseits verständliche Strukturen, welche das Anerkennungsverfahren der Nicht-EU-Diplome schweizweit deckungsgleich regelt. Zusätzlich fordern die Forscherinnen die Vergabe von Stipendien, damit die ausländischen Abschlüsse in der Schweiz mit einem Aufbaustudium oder bestimmten Nachqualifikationen aufgewertet werden können. Auch Sprachförderprogramme, welche berufsspezifischen Wortschatz vermitteln, werden als mögliches Mittel zur Verbesserung der Arbeitsmarktchancen der aussereuropäischen Migrantinnen angesehen.

Ein weiterer wichtiger Punkt ist der **Abbau von stereotypen Vorannahmen** gegenüber Personen ausländischer Herkunft. Um diese allmählich abzubauen, erachten es Riaño et al. als sinnvoll, Mentoring-Programme zwischen der migrierten und der einheimischen Bevölkerung aufzubauen sowie Arbeitseinsätze von Migrantinnen und Migranten in Schweizer Firmen zu fördern. Während auf Seiten der Arbeitgebenden allfällige Hemmungen abgebaut und Befürchtungen revidiert werden können, stellen solche Einsätze für die Migrierten eine Möglichkeit zum Ausbau beruflicher Sozialkontakte dar (S. 21). Damit Migrantinnen mit Kindern einer Erwerbsarbeit nachgehen können, sind sie genauso wie Schweizer und Schweizerinnen auf die Verfügbarkeit externer Betreuungsmöglichkeiten angewiesen. Insbesondere Fachpersonen sollten für die spezifischen Bedürfnisse dieser Personengruppe

sensibilisiert werden, da ausländische Personen im Vergleich zu Einheimischen tendenziell nicht auf familiäre Unterstützung zurückgreifen können. Letztlich haben Riaño et al. mit der Durchführung ihres Förderprogramms, dem sogenannten MINGA-Workshop, besonders erfreuliche Erfahrungen gemacht (S. 21). Mithilfe von Biographieanalysen lernten die Migrantinnen, ihre Erfahrungen zu reflektieren und davon ausgehend eine persönliche Standortbestimmung vorzunehmen. Sie konnten auf dieser Grundlage weiterführende Berufsziele formulieren und Strategien entwickeln, wie sie ihre weitere Zukunft vorantreiben wollen (S. 21).

Auf der Basis problemzentrierter Befragungen im Rahmen einer Studie zum Arbeitsmarktzugang hochqualifizierter Migrantinnen und Migranten drängt sich ebenso die Einführung flexibler Arbeitszeitmodelle, insbesondere in den Kaderstellen, auf (Aratnam, 2012, S. 283). Teilzeitangebote seien in **Tätigkeitsbereichen mit hochqualifiziertem Personal** äusserst rar, wodurch sich die Vereinbarkeit von Beruf und Familie gewaltig zuspitzt. Zuwandernde sind zum Zeitpunkt ihrer Einreise meist kinderlos, was sie gegenüber den in der Schweiz bereits wohnhaften Ausländerinnen in arbeitsmarktlicher Hinsicht deutlich bevorteilt (S. 283). Auf Seiten der Arbeitgebenden stellen niedrigprozentige Anstellungsverhältnisse, gesamthaft betrachtet, jedoch einen zusätzlichen Kostenfaktor dar. Nebst der Bereitstellung mehrerer Arbeitsplätze sind ausserdem sozialversicherungsrechtliche Auflagen sowie Kosten für Betriebsanlässe von Bedeutung (zit. nach Aratnam, 2012, S. 283-284).

In Kombination dazu kann der **Managing Diversity-Ansatz** aus Sicht der Verfasserinnen ebenso zu einer zielführenden Entwicklung der Ressourcenverwertung beitragen. Cox brachte damit 1993 eine Methode hervor, welche Vielfalt auf eine förderliche und vorteilhafte Weise nutzen soll. Dabei ist es Ziel die vorhandenen Ressourcen, welche aus der Diversität resultieren, entsprechend einzusetzen und die Teamarbeit dadurch zu stärken (Aratnam, 2012, S. 89). Eine unterdessen veraltete Studie von Clark und Speeden (2001) aus Grossbritannien zeigte, dass sich die teilnehmenden Unternehmen beinahe ausnahmslos auf konzeptioneller Ebene dem Diversity-Ansatz verschrieben. Die praktische Umsetzung der Gleichstellungsbestrebungen sei hingegen kläglich gescheitert (Clark & Speeden, 2001). Ein Blick in die Deutschschweiz zeigt, dass der Diversity-Ansatz in Schweizer Unternehmen bislang noch nicht lückenlos Präsenz genießt (Koall & Vassilopoulou, 2008). Eine Erhebung aus dem Jahr 2011 erwies, dass lediglich 46 % der westschweizer Betriebe über entsprechende Konzepte verfügen, welche sich zu Umgang mit Vielfalt äussern. Inwiefern sich das Vorhaben in der Praxis bewährt, wird hingegen nur von 17 % der befragten Unternehmen ausgewertet (zit. nach Aratnam, 2012, S. 89-90). Der Managing Diversity Ansatz zeigt in der

Schweiz gemäss Aratnam in besonderer Weise bei der Anstellung weiblicher Führungskräfte noch deutliche Lücken auf (2012, S. 283). Bemühungen seien in Gange, doch reichen diese aktuell zu wenig weit. Interessanterweise stieg 2009 die generelle Erwerbsbeteiligung in der Schweiz; im selben Zuge wurde jedoch eine Verringerung des weiblichen Arbeitsvolumens sichtbar (S. 284). Die Zahlen der schweizerischen Arbeitskräfteerhebung [SAKE] aus dem Zeitraum von 1991 bis 2010 zeigen zudem auf, dass sich Schweizer Frauen im Gegensatz zur Vergleichsgruppe aus dem Ausland auffallend seltener auf einem hochqualifizierten Bildungsniveau befinden. Weiter werden hochqualifizierte Männer im Vergleich zu Frauen mit und ohne Migrationshintergrund in vergleichbaren Positionen deutlich höher entlohnt. Von Forschungsinteresse wäre hierbei, welchen Präferenzen Schweizer Arbeitgebende bei der Auswahl ihrer Stellenbesetzung folgen und inwieweit sich dieser Einkommenskluft vor dem Hintergrund der Geschlechtergleichstellung erklären lässt (S. 284).

8.3 Forschungsbedarf und Ausblick

Im Hinblick auf weitere Forschungsarbeiten bleibt abzuklären in welchem Umfang derzeit bereits Angebote bestehen, welche Migrantinnen und Migranten berufsspezifische Fachausdrücke vermitteln. Nebst den regulären Deutschkursen ist es ebenso wichtig, insbesondere für den beruflichen Anschluss, dass sie sich branchenadäquat artikulieren können. Es ist davon auszugehen, dass ein Grossteil an vorhandenen Kompetenzen und Wissens-elementen nicht angemessen kommuniziert werden kann, da den ausländischen Arbeitnehmenden spezifische Ausdrücke fehlen.

Zu Behebung dieser Problematik schlagen die Verfasserinnen ein **Pilotprojekt** vor:

In der Zusammenarbeit mit Sozialarbeitenden, Fachpersonen der Branchen und/oder Arbeitsagogen und Arbeitsagoginnen wird die Förderung der branchenspezifischen Sprache angestrebt. Qualifizierte Migrantinnen aus Drittstaaten sollen im Hinblick auf ihre Rückkehr in den erlernten Beruf gemäss den Anforderungen des jeweiligen Berufsfeldes gezielt befähigt werden.

Die erhobenen Daten im Rahmen der Interviewdurchführungen zeigten auf, dass Investitionen von Privaten oder Personen aus dem beruflichen Kontext für die befragten Migrantinnen jeweils einen hohen Stellenwert aufwiesen. Besonders geschätzt wurde dabei, dass sich jemand die Zeit nahm, um ihre Fragen zu beantworten, sie ferner bei administrativen Belangen zu unterstützen hat oder sie im Allgemeinen über ihre Möglichkeiten aufklärte. Die Verfasserinnen

setzen ihre Erkenntnis erneut in Bezug zu einem möglichen **Pilotprojekt**. Dies wie nachstehend beschrieben:

In erster Linie soll ein Gefäss geschaffen werden, wobei Migrierte ihre Anliegen zeitnah und regelmässig deponieren können. Allenfalls wäre die Einführung einer Hotline mit verschiedenen Sprachangeboten oder eine Applikation für die Beantwortung häufiger Fragen, auch ausserhalb der Büroöffnungszeiten, eine Option zur Angebotsweiterung. Dadurch könnten wiederum Arbeitsstellen für migrierte Personen geschaffen werden, welche sich dafür interessieren, ihre Erfahrungen aus ihrem Migrationsprozess zu teilen und ihre kulturellen Kompetenzen für andere Migrantinnen und Migranten zugänglich zu machen.

Im Rahmen der vorliegenden Forschungsarbeit wurden Auswirkungen der Migration im Hinblick auf die psychische Gesundheit der Befragten nur am Rande aufgegriffen. Auf dieser Grundlage liesse sich jedoch aus der Perspektive der Verfasserinnen ein reichhaltiges Forschungsinteresse ableiten. Zu untersuchen wäre, welche Effekte auf die Psyche sich aufgrund der Mehrfachbelastung bei den Migrantinnen beobachten lassen. Aus der Datenerhebung innerhalb dieser Thesis geht bereits hervor, dass alle drei Frauen unter unterschiedlichen Umständen mit einer Form psychischer Belastung konfrontiert sind. Die afghanische Gynäkologin zeigte sich gegenüber den Verfasserinnen sogar sehr offen und gestand, in der Vergangenheit an einer Erschöpfungsdepression gelitten zu haben. In Anlehnung an die dargelegten Erkenntnisse kristallisiert sich für die Verfasserinnen das nachfolgende Forschungsthema heraus:

Mehrfachbelastungen im Leben von Migrantinnen aus Drittstaaten und deren Auswirkung auf die psychische Gesundheit.

Trotz den geschilderten Herausforderungen auf verschiedenen Ebenen, welchen die Befragungspersonen durch ihre Migration ausgesetzt waren, zeigten sich diese Frauen als starke Persönlichkeiten. Auf der Seite der Frauen wurde von den Verfasserinnen eine ausgeprägte Widerstandsfähigkeit wahrgenommen, die es den Befragten überhaupt erst ermöglicht ihr Leben in der Schweiz neu zu gestalten und so mancher Hürde zu trotzen. Sie haben dabei Willensstärke und Ausdauer bewiesen und darüber hinaus eine Vorbildfunktion wahrgenommen. Als angehende Sozialarbeiterinnen interessieren sich die Verfasserinnen unter anderem für die nachstehende Thematik:

Migrantinnen aus Drittstaaten: Resilienz und Bewältigungsstrategien. Zum Umgang mit Mehrfachbelastungen im Alltag.

Bekanntlich wurde die vorliegende, empirische Arbeit inmitten einer globalen Pandemie verfasst. Gemäss dem Recherchestand der Verfasserinnen können in Bezug auf die Soziale Arbeit zum jetzigen Zeitpunkt noch keine repräsentanten Schlüsse gezogen werden, welchen Einfluss Covid-19 auf die berufliche Integration von Emigrantinnen hat. Dieser Thematik blicken die Studierenden mit einem besonderen Interesse entgegen:

COVID-19: Abgehängt statt eingegliedert. Auswirkung der Pandemie auf die berufliche und soziale Integration von Adressatinnen und Adressaten der Sozialen Arbeit.

Eine vertiefte Auseinandersetzung mit der Frage, welchen Verlust die Schweizer Wirtschaft durch eine gehäufte Nicht-Anerkennung ausländischer Bildungsabschlüsse erleidet, hätte den Rahmen dieser Arbeit gesprengt. Auf der Grundlage der gewonnenen Erkenntnisse bieten sich Erhebungen zur folgenden Forschungsfrage an:

Brain Gain, Brain Waste oder Brain Drain! Welchen Verlust erleidet die Schweizer Wirtschaft in Folge der Nicht-Anerkennung tertiärer Bildungsabschlüsse von Drittstaatenangehörigen?

Gestützt auf die Ausführungen eines in dieser Thesis vielzitierten Autors sind künftig gründliche Erhebungen von Nöten, welche sich explizit mit dem Bewerbungsverfahren hochqualifizierter Migrantinnen und Migranten auseinandersetzen (Aratnam, 2012, S. 282). Schweizweit sollen verlässliche Daten zusammengetragen werden, welche den wahrgenommenen Diskriminierungsgehalt in Bewerbungsprozessen auf nationale Unterschiede prüft (S. 282). Ferner sind wie nachfolgend beschreiben einige Massnahmen denkbar, welche durch die Soziale Arbeit umgesetzt werden könnten:

- Die Schaffung spezifischer Netzwerke für betroffene Frauen. Damit in Verbindung steht der Betrieb einer Art Selbsthilfegruppen, welche den Migrantinnen ermöglicht sich regelmässig auszutauschen, von den Erfahrungen anderer in ähnlichen Kontexten zu profitieren und Kontakte zu knüpfen. Dieser Vorschlag beruht auf den Erkenntnissen der Studie von Riaño et al. (2008, S. 20).
- Ebenfalls in Anlehnung an die zitierten Studienergebnisse stufen die Verfasserinnen zudem Kurse zur Stärkung des weiblichen Selbstwertes als relevante Massnahme ein. In diesem Zusammenhang spielt die Erstellung eines individuellen Kompetenzprofils eine zentrale Rolle, damit sich die Adressatinnen als Person in der Gesamtheit ihrer Fähigkeiten noch besser kennenlernen (vgl. Riaño et al., 2008).

- Im Hinblick auf die Arbeitsmarktfähigkeit der Migrantinnen bieten sich geleitete Trainingssequenzen an, welche Interessierte beispielsweise im Bereich *Auftrittskompetenz im Bewerbungsprozess* fördern.

Aus den Aussagen der interviewten Personen ist herauszuhören, dass es zusätzliche Praktikumsstellen benötigt, welche bereits qualifizierten Ausländerinnen und Ausländer den beruflichen Einstieg in der angestammten Branche ermöglichen. Ausserdem besteht die Forderung nach zeitlich ausgedehnteren Abklärungen, welche den jeweiligen Einzelfall in seiner Fülle ausleuchten. Weiter besteht die Forderung nach einem niederschweligen Zugang zu integrationsfördernden Kursen. Ferner sind niederschwellige Angebote zu realisieren, welche den Austausch unter Angehörigen der untersuchten Zielgruppe initiieren und fördern. Weiter besteht die Nachfrage nach qualitativen Sprachkursen auf subventionierter Basis. Ebenso ist aus der Sicht einer befragten Mutter eine Angebotserweiterung im Bereich familienergänzender Kinderbetreuung von Interesse.

Durch die Befragungen kamen die Verfasserinnen zum Schluss, dass eine nachhaltige und erfolgreiche berufliche Integration der Migrantinnen massgeblich von einem Wertewandel der Gesellschaft abhängt. Die Leistungsorientierung muss schwinden, damit das menschliche Potenzial in der Ganzheit geschätzt werden kann und auf dem Arbeitsmarkt entsprechend Anklang findet.

8.4 Schlussfolgerung der Verfasserinnen

Die Verfasserinnen sind sich der Tatsache bewusst, dass die dem Forschungsinteresse zugrundeliegende Fragestellung im Rahmen ihrer Forschungstätigkeit nicht abschliessend beantwortet werden konnte. Ihre Schrift soll dennoch als Anstoss dienen, um Fachkräfte der Sozialen Arbeit weiterhin mit der Komplexität des Forschungsgegenstandes zu konfrontieren. Die eingenommene Perspektive richtet ihren Fokus dabei nicht alleinig auf die Integration der Individuen, sondern im Rahmen allfälliger weiterer Forschungen ebenfalls auf die Konsequenzen auf wirtschaftlicher Ebene. Allgemein soll dabei jedoch nicht nur der verwertbare Nutzen der ausländischen Kompetenzen im Vordergrund stehen. Auf die Darstellung theoretischer Sachverhalte müssen aus der Sicht der Verfasserinnen zwangsläufig Lösungsangebote unterbreitet werden. Diese Forderung zieht nebst den betroffenen Individuen auch sämtliche Handlungsfelder der Sozialen Arbeit, die wirtschaftlichen Akteure wie Arbeitgebende sowie den Staat als Hauptfinanzgeber mit ein. Denn erst in einer gemeinsamen, konstruktiven Zusammenarbeit aller involvierter

Interessensgruppen kann ein Produkt entstehen, welches im Hinblick auf einen feststellbaren Misstand nachhaltig Abhilfe schafft.

9 Literatur- und Quellenverzeichnis

- Ackers, Louise. (2005). Moving People and Knowledge. Scientific Mobility in the European Union. *International Migration*, 43(5), 99-129.
- Aratnam, Jey Ganga. (2012). *Hochqualifizierte mit Migrationshintergrund. Studie zu möglichen Diskriminierungen auf dem Schweizer Arbeitsmarkt*. Basel: Edition Gesowip.
- AvenirSocial. (2010). *Berufskodex Soziale Arbeit Schweiz. Ein Argumentarium für die Praxis* [PDF]. Abgerufen von <https://avenirsocial.ch/publikationen/verbandsbroschueren/>
- Avenir Suisse. (2008). *Die Neue Zuwanderung. Die Schweiz zwischen Brain-Gain und Überfremdungsangst*. Zürich NZZ Libro.
- Bachmann, Susanne. (2014). Konzeptioneller Rahmen. Diskurs, Gouvernementalität, Geschlecht. In Susanne Bachmann (Hrsg.), *Diskurse über MigrantInnen in Schweizer Integrationsprojekten. Zwischen Normalisierung von Prekarität und Konditionierung zur Marktauglichkeit* (S. 37-59). Wiesbaden: Springer VS.
- Becker, Gary Stanley. (1971). *The Economics of Discrimination*. Chicago: University Press.
- Becker-Schmidt, Regina. (2010). Doppelte Vergesellschaftung von Frauen. Divergenzen und Brückenschläge zwischen Privat- und Erwerbsleben. In Ruth Becker und Beate Kortendiek (Hrsg.), *Handbuch Frauen und Geschlechterforschung. Theorie, Methoden, Empirie* (3., erw. und durchg. Aufl., S. 65-74). Wiesbaden: Springer VS.
- Bereswill, Mechthild, Rieker, Peter & Schnitzer, Anna. (2012). Zum Verhältnis von Migrations- und Geschlechterforschung. Traditionen - Entwicklungen - Perspektiven. In Mechthild Bereswill, Peter Rieker & Anna Schnitzer (Hrsg.), *Migration und Geschlecht. Theoretische Annäherung und empirische Befunde* (S. 7-16). Weinheim: Juventa.
- Berthoud, Carole (2012). *Dequalifiziert! Das ungenutzte Wissen von Migrantinnen und Migranten in der Schweiz. Mit Porträts von Betroffenen und Handlungsempfehlungen* [PDF]. Abgerufen von www.redcross.ch
- Berufsberatung. (2021a). *Anerkennung ausländischer Diplome in der Schweiz* [Website]. Abgerufen von <https://www.berufsberatung.ch/dyn/show/9270>
- Berufsberatung. (2021b). *Hochschul-Zulassung mit ausländischem Vorbildungsausweis* [Website]. Abgerufen <https://www.berufsberatung.ch/dyn/show/24199>
- Bonjour, Dorothe. (1997). *Lohndiskriminierung in der Schweiz. Eine ökonometrische Untersuchung*. Bern/Stuttgart/Wien: Haupt.

- Bourdieu, Pierre. (1983). Ökonomisches Kapital, kulturelles Kapital, soziales Kapital. In Reinhard Kreckel (Hrsg.), *Soziale Ungleichheiten* (S. 183-198). Göttingen: Otto Schwartz & Co.
- Bourdieu, Pierre. (1986). The forms of capital. In John Richardson (Hrsg.), *Handbook of theory and research for the sociology of education* (S. 241-258). New York: Greenwood Press.
- Bourdieu, Pierre. (1987). *Die feinen Unterschiede. Kritik der gesellschaftlichen Urteilskraft*. Berlin: Suhrkamp.
- Bourdieu, Pierre & Passeron, Jean-Claude. (1988). *Die Illusion der Chancengleichheit. Untersuchungen zur Soziologie des Bildungswesens am Beispiel Frankreichs*. Stuttgart: Klett-Cotta.
- Bourdieu, Pierre. (2012). Ökonomisches Kapital, kulturelles Kapital, soziales Kapital. In Ulrich Bauer, Uwe Bittlingmayer & Albert Scherr (Hrsg.), *Handbuch Bildungs- und Erziehungssoziologie* (S. 299-243). Wiesbaden: Springer VS.
- Bronner, Kerstin & Paulus, Stefan. (2017). *Intersektionalität. Geschichte, Theorie und Praxis. Eine Einführung für das Studium der Sozialen Arbeit und Erziehungswissenschaft*. Opladen & Toronto: Barbara Budrich.
- Bröse, Johanna. (2018). Migration und Arbeitsmarkt. In Johanna Bröse, Stefan Faas und Barbara Stauber (Hrsg.), *Flucht. Herausforderungen für Soziale Arbeit* (S. 203-223). Wiesbaden: Springer VS.
- BSS Volkswirtschaftliche Beratung. (2015). *Hindernisse und Hilfestellungen bei der Nutzung von inländischem Fachkräftepotential. Befragung von Arbeitgebern zur Rekrutierung von älteren Erwerbspersonen, sozial benachteiligten Jugendlichen, Hochqualifizierten aus Drittstaaten sowie Niedrigqualifizierten. Schlussbericht* [PDF]. Abgerufen von <https://www.bss-basel.ch/de/ueberuns/publikationen>
- Bundesamt für Statistik. (2017). *Statistischer Bericht zur Integration der Bevölkerung mit Migrationshintergrund* [Website]. Abgerufen von <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/kataloge-datenbanken/publikationen.assetdetail.2546310.html>
- Bundesamt für Statistik. (2019). *Bevölkerung nach Migrationsstatus* [Website]. Abgerufen von [https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/bevoelkerung/migration-integration/nach-migrationsstatuts.html#:~:text=Die%20Unterteilung%20nach%20einzelnen%20Staatsangeh%C3%B6rigkeiten,\(41%25%20gegen%C3%BCber%2032%25\).](https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/bevoelkerung/migration-integration/nach-migrationsstatuts.html#:~:text=Die%20Unterteilung%20nach%20einzelnen%20Staatsangeh%C3%B6rigkeiten,(41%25%20gegen%C3%BCber%2032%25).)

- Bundesamt für Statistik. (2020a). *Ausländische Bevölkerung* [Website]. Abgerufen von <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/bevoelkerung/migration-integration/auslaendische-bevoelkerung.html>
- Bundesamt für Statistik. (2020b). *Bevölkerung nach Migrationsstatus* [Website]. Abgerufen von <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/bevoelkerung/migration-integration/nach-migrationsstatuts.html>
- Bundesamt für Statistik. (2020c). *Erwerbslosenquote gemäss ILO* [Website]. Abgerufen von <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/bevoelkerung/migration-integration/integrationindikatoren/indikatoren/erwerbslosenquote-ilo.html>
- Bundesamt für Statistik. (2020d). *Höchste abgeschlossene Ausbildung* [Website]. Abgerufen von https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/bevoelkerung/migration-integration/integrationindikatoren/indikatoren/abgeschlossene-ausbildung.html#tabellen__content_bfs_de_home_statistiken_bevoelkerung_migration-integration_integrationindikatoren_indikatoren_abgeschlossene-ausbildung_jcr_content_par_tabs
- Bundesamt für Statistik. (2020e). *Anteil der Angestellten mit Tertiärausbildung, die einen Beruf ausüben, für den eine solche Ausbildung nicht notwendig ist* [Website]. Abgerufen von <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/bevoelkerung/migration-integration/integrationindikatoren/alle-indikatoren/arbeitsmarkt/ueberqualifikation.assetdetail.14367910.html>
- Bundessamt für Statistik. (2020f). *Quote der Arbeitnehmenden mit Führungsfunktion* [Website]. Abgerufen von <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/bevoelkerung/migration-integration/integrationindikatoren/alle-indikatoren/arbeitsmarkt/arbeitnehmende-fuehrung.html>
- Bundesamt für Statistik. (2020g). *Erwerbsbeteiligung von Müttern und Vätern* [Website]. Abgerufen von <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/wirtschaftliche-soziale-situation-bevoelkerung/gleichstellung-frau-mann/vereinbarkeit-beruf-familie/erwerbsbeteiligung-muettern-vaetern.html>
- Bundesministerium für Familien, Senioren, Frauen und Jugend. (2000). *Sechster Familienbericht. Familien ausländischer Herkunft in Deutschland. Leistungen - Belastungen - Herausforderungen* [PDF]. Abgerufen von <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/6-familienbericht-95596>
- Castles, Stephen & Miller, Mark. (2009). *The Age of migration. International population movements in the modern world* (4. Aufl.). Basingstoke: Palgrave MacMillan.

- Ch.ch. (n.d.). *Aufenthaltsbewilligungen Übersicht und Verlängerung* [Website]. Abgerufen von <https://www.ch.ch/de/aufenthaltsbewilligung-ubersicht-antrag-verlangerung/>
- Clark, Julian & Speeden, Stuart. (2001). *Then and Now. Change for the Better?* London: Commission for Racial Equality.
- Cox, Taylor. (1993). *Cultural Diversity in Organizations. Theory, Research & Practice*. San Francisco: Berett-Koehler.
- Crenshaw, Kimberlé W. (2013). Die Intersektion von „Rasse“ und Geschlecht demarginalisieren. Eine Schwarze feministische Kritik am Antidiskriminierungsrecht, der feministischen Theorie und der antirassistischen Politik. In Helma Lutz, Maria Teresa Herrera Vivar & Linda Supik (Hrsg.), *Fokus Intersektionalität, Bewegung und Verortungen eines vielschichtigen Konzepts* (2., überarb. Aufl., S. 35-58). Wiesbaden: Springer VS.
- Degele, Nina. (2008). *Gender/Queer Studies*. Paderborn: Wilhelm Fink Verlag.
- Deutscher Berufsverband für Soziale Arbeit. (2016). *Deutschsprachige Definition Sozialer Arbeit* [Website]. Abgerufen von <https://www.dbsh.de/profession/definition-der-sozialen-arbeit/deutsche-fassung.html>
- Dietze, Gabriele. (2008). Intersektionalität und Hegemonie(selbst)kritik. In Wolfgang Gippert, Petra Götte & Elke Kleinau (Hrsg.), *Transkulturalität. Gender- und bildungshistorische Perspektiven* (S. 27-43). Bielefeld: transcript.
- Efionayi-Mäder, Denise. (2019). Von Fremdarbeitern und Vorzeigemigrantinnen - Hinweise auf die Migrationsgeschichte der Schweiz. In Sonja Engelage (Hrsg.), *Migration und Berufsbildung in der Schweiz* (S. 19). Zürich: Seismo.
- Egger, Theres & Spycher, Stefan. (2007). Aktive Massnahmen zur Erwerbsintegration. Welchen Beitrag leisten sie zur Integration von Migrantinnen und Migranten? In Andrea Baechtold & Laura von Mandach (Hrsg.), *Arbeitswelten. Integrationschancen und Ausschlussrisiken* (S. 64-92). Zürich: Seismo.
- Eidgenössische Kommission gegen Rassismus. (2012). *Hochqualifizierte mit Migrationshintergrund. Empfehlungen der Eidgenössischen Kommission gegen Rassismus [EKR]. Kurzfassung der Studie zu möglichen Diskriminierungen auf dem Schweizer Arbeitsmarkt* [PDF]. Abgerufen von <https://www.ekr.admin.ch/publikationen/d107.html>
- Eidgenössische Migrationskommission. (2016). *Arbeit und Wirtschaft im Fokus* [PDF]. Abgerufen von <https://www.ekm.admin.ch/ekm/de/home/dokumentation/empfehlungen.html>

- Eidgenössische Migrationskommission. (2019a). *Migrantinnen in der Schweiz. Situation, Leistung und Potential. Kurzbericht im Auftrag der Eidgenössischen Migrationskommission* [PDF]. Abgerufen von <https://www.ekm.admin.ch/ekm/de/home/dokumentation/studien.html>
- Eidgenössische Migrationskommission. (2019b). *Migrantinnen. Was sie für die Schweiz leisten* [Website]. Abgerufen von <https://www.ekm.admin.ch/ekm/de/home/aktuell/news/2019/2019-06-12.html>
- Elias, Norbert & Scotson, John. (2008). *Etablierte und Aussenseiter*. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Esping-Andersen, Gøsta. (2017). Chancengleichheit in einer zunehmend feindlichen Welt. In Jean-Michel Bonvin & Stephan Dahmen (Hrsg.), *Reformieren durch Investieren? Chancen und Grenzen des Sozialinvestitionsstaats in der Schweiz* (S. 19-66). Zürich: Seismo.
- Europäischer Rat-Rat der Europäischen Union. (2016). *Erklärung EU-Türkei, 18. März 2016* [Website]. Abgerufen von <https://www.consilium.europa.eu/de/press/press-releases/2016/03/18/eu-turkey-statement/>
- Färber, Christine, Arslan, Nurcan, Köhnen, Manfred, Parlar, Renée. (2008). *Migration, Geschlecht und Arbeit. Probleme und Potenziale junger Migrantinnen auf dem Arbeitsmarkt*. Opladen: Budrich UniPress.
- Feagin, Joe Richard & Feagin Booher, Clairece. (2003). *Racial and Ethnic Relations*. Upper Saddle River: Pearson.
- Fraser, Nancy. (2005). Mapping the feminist imagination. From redistribution to recognition to representation. *Constellations*, 12(3), 295-307.
- Geisen, Thomas. (2005). Migration als Vergesellschaftungsprozess. Zur Konstruktion von Arbeitsmigration als Sonderfall. In Thomas Geisen (Hrsg.), *Arbeitsmigration. WanderarbeiterInnen auf dem Weltmarkt für Arbeitskraft* (S. 19-37). Frankfurt am Main: Verlag für Interkulturelle Kommunikation.
- Geisen, Thomas & Ottersbach, Markus. (2015). Arbeit, Migration und Soziale Arbeit. Herausforderungen und Perspektiven. In Thomas Geisen & Markus Ottersbach (Hrsg.), *Arbeit, Migration und Soziale Arbeit. Prozesse der Marginalisierung in modernen Arbeitsgesellschaften* (S. 1-25). Wiesbaden: Springer VS.
- Gesundheits-, Sozial- und Integrationsdirektion. (n.d.). *Betreuungsgutscheine* [Website]. Abgerufen von <https://www.gef.be.ch/gef/de/index/familie/familie/familienergaenzendebetreuung/betreuungsgutscheine/uebersicht.html>

- Granato, Mona. (2004). *Feminisierung der Migration - Chancengleichheit für junge Frauen mit Migrationshintergrund in Ausbildung und Beruf. Kurzexpertise für den Sachverständigenrat für Zuwanderung und Integration* [PDF]. Abgerufen von <https://www.bibb.de/de/16647.php>
- Gregg, Paul, Harkness, Susan & Machin, Stephen. (1999). *Child Development and Family Income*. York: Joseph Rowntree Foundation.
- Han, Petrus. (2003). *Frauen und Migration. Strukturelle Bedingungen, Fakten und soziale Folgen der Frauenmigration*. Stuttgart: Lucius & Lucius.
- Han, Petrus. (2016). *Soziologie der Migration* (4., unver. Aufl.). Konstanz und München: UVK Verlagsgesellschaft.
- Haug, Werner. (2006). *Migranten und ihre Nachkommen auf dem Arbeitsmarkt. Ein Überblick* [PDF]. Aufgerufen von <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/bevoelkerung/migration-integration/auslaendische-bevoelkerung.assetdetail.343200.html>
- Hausbacher, Eva, Klaus, Elisabeth, Poole, Ralph, Schmutzhart, Ingrid & Brandl, Ulrike. (2012). Einleitung. Kann die Migrantin sprechen? Migration und Geschlechterverhältnisse. In Eva Hausbacher, Elisabeth Klaus, Ralph Poole, Ingrid Schmutzhart & Ulrike Brandl (Hrsg.), *Migration und Geschlechterverhältnisse. Kann die Migrantin sprechen?* (S. 7-24). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Hilfswerk der Evangelischen Kirchen der Schweiz. (2021). *Fachstellen für qualifizierte MigrantInnen* [Website]. Abgerufen von <https://www.heks.ch/was-wir-tun/unsere-schwerpunkte/integration/heks-mosaiq>
- Hormel, Ulrike & Scherr, Albert. (2004). *Bildung für die Einwanderungsgesellschaft. Perspektiven der Auseinandersetzung mit struktureller, institutioneller und interaktioneller Diskriminierung*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Jungwirth, Ingrid. (2017). Geschlecht und Migration in der Lebenslaufanalyse - Berufsverläufe hochqualifizierter Migrantinnen im technischen Feld und darüber hinaus. In Ingrid Jungwirth & Andrea Wolfram (Hrsg.), *Hochqualifizierte Migrantinnen. Teilhabe an Arbeit und Gesellschaft* (S. 33-83). Opladen: Verlag Barbara Budrich.
- Jungwirth, Ingrid & Wolfram, Andrea. (2017). Hochqualifizierte Migrantinnen in Arbeit und Gesellschaft - Eine Einleitung. In Ingrid Jungwirth & Andrea Wolfram (Hrsg.), *Hochqualifizierte Migrantinnen. Teilhabe an Arbeit und Gesellschaft* (S. 7-33). Opladen: Verlag Barbara Budrich.
- Kallmeyer, Werner & Schütze, Fritz. (1976). Konversationsanalyse. *Studium Linguistik* 1, 1-28.

- Kannengiesser, Sigrid. (2009). Medialität und Globalisierung. Amerikanisierung, Nationalisierung oder Hybridisierung (globaler) MedienKulturen? In Sophia Khomor & Rebekka Rohleder (Hrsg.), *Post-Coca-Colanization: Zurück zur Vielfalt* (S. 149-170)? Frankfurt am Main: Peter Lang.
- Kantonale Integrationsprogramme. (n.d.). *KIP*. Abgerufen von <https://www.kip-pic.ch/de/>
- Kanton Bern. (2020). *Herausgabe Gesundheits-, Sozial- und Integrationsdirektion. Informationsbroschüre für anerkannte Flüchtlinge, vorläufig aufgenommene Flüchtlinge, vorläufig aufgenommene Ausländer und Ausländerinnen sowie Asylsuchende im Kanton Bern. Kurzinformationen zu wichtigen kantonalen Regelungen* [PDF]. Abgerufen von https://www.asyl.sites.be.ch/asyl_sites/de/index/navi/index/rechtliche-grundlagen.html
- Knapp, Gudrun-Axeli. (2008). Intersectionality - ein neues Paradigma der Geschlechterforschung? In Rita Casale & Barbara Rendtorff (Hrsg.), *Was kommt nach der Genderforschung? Zur Zukunft der feministischen Theoriebildung* (S. 33-53). Bielefeld: transcript.
- Koall, Iris & Vassilopoulou, Joana. (2008). *Inklusion von Personen mit Migrationshintergrund durch Managing Diversity? Sozialwissenschaftliche Kritik & Ansätze. Zweites wissenschaftliches Vernetzungstreffen Diversity und Diversity Management, Nationalität, Ethnizität, Migrationshintergrund* [PDF]. Abgerufen von <https://www.wiwiss.fu-berlin.de/fachbereich/bwl/management/sieben/diversity-projekt/tagung/programm/index.html>
- Kohlbrunn, Yvonne. (n.d.). *Problemzentriertes Interview* [Website]. Abgerufen von <https://methodenzentrum.ruhr-uni-bochum.de/e-learning/qualitative-erhebungsmethoden/qualitative-interviewforschung/unterschiedliche-formen-qualitativer-interviews/problemzentriertes-interview/>
- Kompass. (1999). *Formale und non-formale Bildung* [Website]. Abgerufen von http://kompass.humanrights.ch/cms/front_content.php?idcat=1539
- Krahé, Barbara, Abraham, Charles, Felber, Juliane & Helbig, Muriel. (2005). Perceived Discrimination of International Visitors to Universities in Germany and the UK. *British Journal of Psychology*, 96, 263-281.
- Kreutzer, Florian & Roth, Silke. (2006). Einleitung zu transnationalen Karrieren. Biographien, Lebensführung und Mobilität. In Florian Kreutzer & Silke Roth (Hrsg.), *Transnationale Karrieren. Biographien, Lebensführung und Mobilität* (S. 7-33). Wiesbaden: VS Verlag.
- Kronauer, Martin. (2002). *Exklusion. Die Gefährdung des Sozialen im hoch entwickelten Kapitalismus*. Frankfurt am Main: Campus.

- Lenz, Ilse. (2009). Geschlecht, Klasse, Migration und soziale Ungleichheit. In Helma Lutz (Hrsg.), *Gender Mobil? Geschlecht und Migration in transnationalen Räumen* (S. 52-68). Münster: Westfälisches Dampfboot.
- Lenz, Ilse. (2010). Intersektionalität. Zum Wechselverhältnis von Geschlecht und sozialer Ungleichheit. In Ruth Becker und Beate Kortendiek (Hrsg.), *Handbuch Frauen und Geschlechterforschung, Theorie, Methoden, Empirie* (3., erw. und durchges. Aufl., S. 158-165). Wiesbaden: Springer VS.
- Lichtwardt, Nina-Theresa. (2016). *Übergänge von der Schule in Ausbildung und Beruf. Junge Frauen mit Migrationshintergrund zwischen Anpassung und Distanzierung*. München: Springer VS.
- Liebig, Thomas, Kohls, Sebastian & Krause, Karolin. (2012). *The labour market integration of immigrants and their children in Switzerland* [PDF]. Abgerufen von <https://www.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health>
- Lowell, Lindsay & Betalova, Jeanne. (2005). *International Migration of Highly Skilled Workers. Methodological and Public Policy Issues* [PDF]. Abgerufen von <https://paa2005.princeton.edu/topics>
- Lutz, Helma. (1991). *Welten Verbinden. Türkische Sozialarbeiterinnen in den Niederlanden und der Bundesrepublik Deutschland*. Frankfurt am Main: IKO.
- Lutz, Helma. (2009). Gender Mobil? Geschlecht und Migration in transnationalen Räumen. In Helma Lutz (Hrsg.), *Gender Mobil? Geschlecht und Migration in transnationalen Räumen* (S. 8-26). Münster: Westfälisches Dampfboot.
- Lutz, Helma. (2010). Migrations- und Geschlechterforschung. Zur Genese einer komplizierten Beziehung. In Ruth Becker & Beate Kortendiek (Hrsg.), *Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. Theorie, Methoden, Empirie* (S. 573-581). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Maurer, Andrea. (2008). Das moderne Unternehmen. Theoretische Herausforderungen und Perspektiven für die Soziologie. In Andrea Maurer (Hrsg.), *Handbuch der Wirtschaftssoziologie* (S. 17-39). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Mayring, Philipp. (2014). *Qualitative content analysis. Theoretical foundation, basic procedures and software solution* [PDF]. Abgerufen von <https://www.ssoar.info/ssoar/handle/document/39517>
- Mayring, Philipp. (2016). *Einführung in die qualitative Sozialforschung* (Kap. 4). Weinheim und Basel: Beltz.

- Merton, Robert. (1976). Discrimination and the American Creed. In Robert Merton (Hrsg.), *Sociological Ambivalence and Other Essays* (S. 189-216). New York: Free Press.
- MME. (2019). *Neues Ausländer- und Integrationsgesetz (AIG) per 1. Januar 2019* [Website]. Abgerufen von https://www.mme.ch/de/magazin/neues_auslaender_und_integrationsgesetz_aig_per_1_januar_2019
- Morokvasic, Mirjana. (2009). Migration, Gender, Empowerment. In Helma Lutz (Hrsg.), *Gender Mobil? Geschlecht und Migration in transnationalen Räumen* (S. 27-51). Münster: Westfälisches Dampfboot.
- Netzwerk IQ. (2021). *Förderprogramm "Integration durch Qualifizierung (IQ)"* [Website]. Abgerufen von <https://www.netzwerk-iq.de/foerderprogramm-iq/programmuebersicht>
- Passagen-Forschungskreis Migration und Geschlecht. (2014). Vielfältig alltäglich. Einblicke in geschlechtersensible Migrationsforschung in der Schweiz. In Passagen-Forschungskreis Migration und Geschlecht (Hrsg.), *Vielfältig alltäglich. Migration und Geschlecht in der Schweiz* (S. 11-31). Zürich: Seismo.
- Rausa, Fabienne & Reist, Sara. (2006). *Ausländerinnen und Ausländer in der Schweiz. Bericht 2006* [PDF]. Abgerufen von <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/kataloge-datenbanken/publikationen.assetdetail.343263.html>
- Reich, Kersten. (2013). *Chancengleichheit und Kapitalformen. Gesellschaftliche und individuelle Chancen in Zeiten zunehmender Kapitalisierung*. Wiesbaden: Springer VS.
- Riaño, Yvonne & Baghdadi, Nadia. (2006). *Unbekannte Migrantinnen in der Schweiz - Studie zu qualifizierten Frauen aus Lateinamerika, dem Nahen und Mittleren Osten und Südosteuropa* [PDF]. Abgerufen von <https://core.ac.uk/display/33053950?recSetID=>
- Riaño, Yvonne & Wastl-Walter, Doris. (2006). Einleitung. In Yvonne Riaño & Doris Wastl-Walter (Hrsg.), *Migration und Integrationspolitik aus der Geschlechterperspektive* (S. 7-11). Bern: Geographisches Institut der Universität Bern.
- Riaño, Yvonne & Baghdadi, Nadia. (2007). Warum können gut ausgebildete Migrantinnen ihre Ressourcen nicht besser in den Arbeitsmarkt einbringen? In Andrea Baechtold & Laura von Mandach (Hrsg.), *Arbeitswelten. Integrationschancen und Ausschlussrisiken* (S. 102-114). Zürich: Seismo.
- Riaño, Yvonne, Baghdadi, Nadia & Wastl-Walter, Doris. (2008). *Gut ausgebildete Migrantinnen und ihre beruflichen Integrationschancen in der Schweiz. Resultate und Empfehlungen einer Studie im Rahmen des Nationalen Forschungsprogramms Integration und Ausschluss*. Bern: Geographisches Institut der Universität Bern.

- Riaño, Yvonne & Baghdadi, Nadia. (2014). Familie und Beruf vereinbaren? Vorstellungen und Strategien hochqualifizierter Migrant/innen. In Passagen-Forschungskreis Migration und Geschlecht (Hrsg.), *Vielfältig alltäglich. Migration und Geschlecht in der Schweiz* (S. 36-57). Zürich: Seismo.
- Riegel, Christine. (2016). *Bildung, Intersektionalität, Othering. Pädagogisches Handeln in Widersprüchlichen Verhältnissen*. Bielefeld: transcript.
- Sassen, Saskia. (2003). The feminization of survival. In Mirjana Morokvasic-Muller, Umut Erel & Kyoko Shinozaki (Hrsg.), *Crossing Borders and Shifting Boundaries* (S. 59-78). Opladen: Leske + Budrich.
- Sauer, Karin Elinor. (2007). *Integrationsprozesse von Kindern in multikulturellen Gesellschaften* (S. 19-22). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Schäfer, Richard. (2010). *Racial and Ethnic Groups*. Upper Saddle River: Pearson.
- Schär, Markus & Bachmann, Susanne. (2006). Die Schweizer Migrationspolitik und deren geschlechtsspezifische Aspekte. In Yvonne Riaño & Doris Wastl-Walter (Hrsg.), *Migration und Integrationspolitik aus der Geschlechterperspektive* (S. 11-27). Bern: Geographisches Institut der Universität Bern.
- Schmid, Martin, Schmidlin, Sabina & Hischier, David Stefan. (2016). *Berufsabschluss für Erwachsene. Befragung von Absolventinnen und Absolventen. Zwischenbericht* [PDF]. Abgerufen von <https://www.sbf.admin.ch/sbf/de/home/bildung/berufsbildungssteuerung-und-politik/projekte-und-initiativen/berufsabschluss-und-berufswechsel-fuer-erwachsene/projekt--berufsabschluss-und-berufswechsel-fuer-erwachsene-/studien.html>
- Schnegg, Brigitte. (2014). Geschlechterdimensionen der Migration in der Schweiz. In Christina Hausammann & Walter Kälin (Hrsg.), *Geschlechtergleichstellung im Migrationskontext. Bevormundung oder Emanzipation* (S. 11-33). Bern: Editions Weblaw.
- Spindler, Susanne. (2011). Feminisierung von Migration - Formen und Folgen weiblicher Wanderungsprozesse. In Gudrun Hentges & Hans-Wolfgang Platzer (Hrsg.), *Europa - quo vadis? Ausgewählte Problemfelder der europäischen Integrationspolitik* (1. Aufl., S. 171-186). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation. (n.d.). *Verfahren beim SBF* [Website]. Abgerufen von <https://www.sbf.admin.ch/sbf/de/home/bildung/diploma/anerkennungsverfahren-bei-niederlassung/verfahren-beim-sbf.html#>

- Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation. (2014). *Berufsabschluss und Berufswechsel für Erwachsene. Bestehende Angebote und Empfehlungen für die Weiterentwicklung* [PDF]. Bern: SBFI.
- Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation. (2020). *Reglementierte Berufe und Tätigkeiten in der Schweiz* [PDF]. Abgerufen von www.sbf.admin.ch/diploma
- Staatssekretariat für Migration. (2015). *Informationsbroschüre des SEM für Flüchtlinge und vorläufig Aufgenommene* [PDF]. Abgerufen von <https://www.sem.admin.ch/sem/de/home/publiservice/publikationen.html#-659243951>
- Staatssekretariat für Migration. (2016). *Schlussbericht. Potenzialabklärung bei Flüchtlingen und vorläufig Aufgenommenen* [PDF]. Abgerufen von <https://www.sem.admin.ch/sem/de/home/publiservice/berichte/integration/studien.html>
- Staatssekretariat für Migration. (2019). *Migrationspolitik* [Website]. Abgerufen von <https://www.sem.admin.ch/sem/de/home/internationales/weltweite-migration/migrationspolitik.html>
- Staatssekretariat für Migration. (2020a). *Asylstatistik 2019* [Website]. Abgerufen von <https://www.sem.admin.ch/sem/de/home/aktuell/news/2020/2020-01-31.html>
- Staatssekretariat für Migration. (2020b). *FAQ betreffend Sonderabgabe* [PDF]. Abgerufen von <https://www.sem.admin.ch/sem/de/home/asy/sozialhilfesubventionen/sonderabgabe.html>
- Staatssekretariat für Migration. (2020c). *FAQ - Fragen zur Personenfreizügigkeit* [Website]. Abgerufen von https://www.sem.admin.ch/sem/de/home/themen/fza_schweiz-eu-efta/eu-efta_buerger_schweiz/faq.html#1426730418
- Staatssekretariat für Migration. (2020d). *Schweizer Integrationspolitik* [Website]. Abgerufen von <https://www.sem.admin.ch/sem/de/home/integration-einbuengerung/integrationsfoerderung/politik.html>
- Staatssekretariat für Migration. (2020e). *Kantonale Integrationsprogramme und Integrationsagenda Schweiz* [Website]. Abgerufen von <https://www.sem.admin.ch/sem/de/home/integration-einbuengerung/integrationsfoerderung/kantonale-programme.html>
- Staatssekretariat für Migration. (2020f). *Potenzialabklärung bei Flüchtlingen und Vorläufig Aufgenommenen. Erläuterungen des Vorgehens und Leitfäden der Instrumente* [Website]. Abgerufen von <https://www.sem.admin.ch/sem/de/home/integration-einbuengerung/innovation/potenzialabklaerung.html>

- Staatssekretariat für Migration. (2021a). *Personenfreizügigkeit Schweiz - EU/EFTA* [Website]. Abgerufen von https://www.sem.admin.ch/sem/de/home/themen/fza_schweiz-eu-efta.html
- Staatssekretariat für Migration. (2021b). *Aufenthaltsbewilligungen für EU/EFTA-Angehörige* [Website]. Abgerufen von https://www.sem.admin.ch/sem/de/home/themen/aufenthalt/eu_efta.html
- Tillmann, Klaus-Jürgen & Meier, Ulrich. (2003). Familienstrukturen, Bildungslaufbahnen und Kompetenzerwerb. In Deutsches PISA-Konsortium (Hrsg.), *PISA 2000 - ein differenzierter Blick auf die Länder der Bundesrepublik Deutschland* (S. 361-392). Wiesbaden: Springer VS.
- Treibel, Annette. (2009). Migration als Form der Emanzipation? Motive und Muster der Wanderung von Frauen. In Christoph Butterwegge & Gudrun Hentges (Hrsg.), *Zuwanderung im Zeichen der Globalisierung. Migrations-, Integrations- und Minderheitspolitik* (4. aktual. Aufl., S. 103-122). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Tsandev, Evelyn & Salzmann, Patrizia. (2019). Potential und Anerkennung von Kompetenzen qualifizierter Migrantinnen und Migranten in der Schweiz. In Sonja Engelage (Hrsg.), *Migration und Berufsbildung in der Schweiz* (S. 245-268). Zürich: Seismo.
- United Nation. (2019). *International migrant stock at mid-year by sex and by major area, region, country or area, 1990-2019* [Website]. Abgerufen von <https://www.un.org/en/development/desa/population/migration/data/estimates2/estimates19.asp>
- UNHCR. (2014). *Arbeitsmarktintegration. Die Sicht der Flüchtlinge und vorläufig Aufgenommenen in der Schweiz* [PDF]. Abgerufen von <https://docplayer.org/13333939-Arbeitsmarktintegration-die-sicht-der-fluechtlinge-und-vorlaeufig-aufgenommenen-in-der-schweiz.html>
- UNHCR. (2019). *Statistiken* [Website]. Abgerufen von <https://www.unhcr.org/dach/ch-de/services/statistiken>
- Westphal, Manuela. (2004). *Migration und Genderaspekte. Feminisierung internationaler Migration* [PDF]. Abgerufen von https://www.imis.uni-osnabrueck.de/forschung/3_migrationsgesellschaften/abgeschlossene_projekte_3/migration_und_gender.html
- Westphal, Manuela. (2007). Interkulturelle Kompetenzen - ein widersprüchliches Konzept als Schlüsselqualifikation. In Hans-Rüdiger Müller und Wassilios Stravoravdis (Hrsg.), *Bildung im Horizont der Wissensgesellschaft* (S. 85-111). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

World Wide Women. (2021). *Mentoring MINQ* [Website]. Abgerufen von <http://www.worldwomen.ch/mentoring>

Yuval-Davis, Nira. (2009). Intersektionalität und feministische Politik. *Feministische Studien*, 27(1), 51-66.

10 Anhang

10.1 Kurzfragebogen

Alter	___Jahre
Zivilstand	<input type="checkbox"/> ledig <input type="checkbox"/> verheiratet <input type="checkbox"/> geschieden <input type="checkbox"/> verwitwet <input type="checkbox"/> getrennt
Haben Sie Kinder?	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein
Anzahl Ihrer Kinder?	___Kind/er
Seit wann sind Sie in der Schweiz?	Datum:
Welchen Aufenthaltsstatus haben Sie?	<input type="checkbox"/> N <input type="checkbox"/> F <input type="checkbox"/> G <input type="checkbox"/> B

	<input type="checkbox"/> C <input type="checkbox"/> Schweizer Bürgerin <input type="checkbox"/> Sans Papier
Wie sind Sie zu Ihrem Aufenthaltsstatus gelangt?	<input type="checkbox"/> Flucht <input type="checkbox"/> Heirat <input type="checkbox"/> Familiennachzug <input type="checkbox"/> Arbeit <input type="checkbox"/> Aufenthalt auf Zeit <input type="checkbox"/> Grenzgänger
In welchem Land sind Sie geboren?	
An welcher Bildungsanstalt haben Sie Ihre höchste Ausbildung erlangt?	
Was ist Ihre höchste Ausbildung?	
Was haben Ihre Eltern gearbeitet	Mutter: Vater:

Sind Sie derzeit in der Schweiz erwerbstätig?	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein
Seit wann sind Sie in der Schweiz erwerbstätig?	Datum: <input type="checkbox"/> dauerhaft <input type="checkbox"/> mit Unterbrüchen
Zu welchem Pensum?	<input type="checkbox"/> Teilzeit Prozent: % <input type="checkbox"/> Vollzeit

10.2 Interviewleitfaden

Frageform	Fragestellung	Themenblock
Einstiegsfrage zu Beginn des Interviews	1. Seit der ersten Kontaktaufnahme mit Ihnen ist bereits einige Zeit vergangen. Gerne würden wir zu Beginn unserer Befragung etwas mehr zu Ihrer Lebensgeschichte erfahren. <ul style="list-style-type: none"> ▪ Können Sie uns erzählen, wie es dazu kam, dass Sie heute in der Schweiz leben? 	Migrationsprozess Migrationsgrund
Sondierungsfrage	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Wie sind Sie aufgewachsen? ▪ Wie erlebten Sie Ihre Einreise in die Schweiz? ▪ Was war nötig, damit sie sich hier ein Leben aufbauen konnten? 	Migrationsprozess Herkunft

	<ul style="list-style-type: none"> Welchen Herausforderungen sind Sie nach Ihrer Ankunft in der Schweiz begegnet? 	Erfahrungen / Herausforderungen
Ad-Hoc	<ul style="list-style-type: none"> Was würden Sie Frauen raten, die unter vergleichbaren Umständen planen in die Schweiz zu reisen, hier zu leben und zu arbeiten? 	Migrationsprozess

Einstiegsfrage	<p>2. Welche Unterstützung haben Sie in den Anfangsjahren nach ihrer Einreise in die Schweiz durch Fach- oder Privatpersonen erhalten?</p>	<p>Dienstleistungsangebot/Integrationspolitik</p> <p>Unterstützungsarten</p>
Sondierungsfrage	<ul style="list-style-type: none"> Haben Sie Unterstützungsangebote (der Sozialen Arbeit) wie Beratungen, Coaching oder Kurse in Anspruch genommen, um beruflich Anschluss zu finden und ihrer Qualifikation entsprechend arbeiten zu können? Was hat Ihnen besonders dabei geholfen auf dem Schweizer Arbeitsmarkt Fuss zu fassen? Angenommen es würde ein neues Dienstleistungsangebot geplant, welches hochqualifizierte Frauen wie Sie dabei unterstützen soll, sich hier in der Schweiz erfolgreich integrieren und ihren erlernten Beruf ausüben zu können. Was würden Sie vorschlagen, wie dieses Angebot aufgebaut sein soll? 	<p>Dienstleistungsangebot/Integrationspolitik</p> <p>Unterstützungsangebote</p> <p>Ressourcen</p> <p>Vorschlag</p>
Ad-Hoc	<ul style="list-style-type: none"> Was denken Sie welche Faktoren erschweren den Integrationsprozess einer hochqualifizierten Migrantin hier in der Schweiz? In welchen Situationen war es für Sie besonders herausfordernd, hier Anschluss zu finden? 	<p>Dienstleistungsangebot/Integrationspolitik</p> <p>Herausforderung</p>

--	--	--

Einstiegsfrage	3. Wie Sie uns erzählt haben, sind Sie vor ____ Jahren in die Schweiz gekommen. Können Sie uns davon erzählen, was sie danach alles unternehmen mussten, um hier auf ihrem Beruf weiterarbeiten zu können?	Anstellungsverhältnis/ Arbeit Erwerbsaufnahme
Sondierungsfrage	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Wie haben Sie den Prozess erlebt, den Sie durchlaufen mussten, um ihr Diplom aus der Heimat hier in der Schweiz anerkennen zu lassen? ▪ Inwiefern unterscheidet sich das Arbeiten in der Schweiz im Vergleich zu ihrem Geburtsland? ▪ Wie beurteilen Sie ihre aktuelle Anstellung im Verhältnis zur Qualifikation, die Sie im Heimatland erworben haben? ▪ Mussten Sie gewisse Kompetenzen dazulernen, als Sie Ihren Job in der Schweiz begannen? 	Anstellungsverhältnis/ Arbeit Anerkennungsverfahren Nationale Unterschiede Aktuelle Erwerbstätigkeit Anpassungen / Kompetenzen aneignen
Ad-Hoc	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Mussten Sie während ihrer Zeit in der Schweiz je Arbeiten verrichten, die sich unter ihrem Qualifikationsniveau befanden? ▪ Würden Sie sagen, Sie haben aufgrund ihrer Migration in der Schweiz einen Statusverlust erlitten? ▪ Wenn Sie auf ihre Erfahrungen in den ersten Jahren hier in der Schweiz zurückblicken; inwiefern unterscheidet sich aus ihrer Sicht der Zugang zum Arbeitsmarkt für hochqualifizierte Frauen aus dem Ausland im Vergleich zu den Schweizerinnen? 	Anstellungsverhältnis, Arbeit Statusverlust Zugang zum Arbeitsmarkt

Einstiegsfrage	<p>4. Sie nannten bereits einige Hürden, die Sie im Zusammenhang mit ihrer Einreise in die Schweiz und später im beruflichen Alltag erlebten. Nun würden wir gerne noch etwas ausholen mit der Frage:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Wie war es als Mädchen in ihrer Heimat aufzuwachsen? 	<p>Geschlecht/Feminisierung</p> <p>Geschlechtsspezifische Sozialisation</p>
Sondierungsfrage	<ul style="list-style-type: none"> • Gab es Momente in ihrem Leben, in denen Sie sich von ihrem Umfeld anders behandelt fühlten, weil Sie eine Frau sind? <p>Wenn ja: Mögen Sie uns ein wenig davon erzählen, wie sich dies im Alltag konkret gezeigt hat?</p> <p>Wenn nein: Können Sie uns beschreiben, woran Sie erkannten, dass Sie als Frau gleichbehandelt wurden wie die Männer?</p>	<p>Geschlecht/Feminisierung</p> <p>Geschlechtszugehörigkeit</p>
Ad-Hoc	<ul style="list-style-type: none"> • Welche Schwierigkeiten hatten Sie als Migrantin zu bewältigen, damit Sie dem Erwerbsleben und ihren Pflichten als Mutter gleichermassen gerecht werden konnten? • Mögen Sie sich erinnern welche Gefühle es damals in ihnen ausgelöst hat, als Sie_____? 	<p>Geschlecht/Feminisierung, Migration/Herkunft?</p> <p>Doppelte Belastung der Frau</p> <p>Emotionen</p>

Abschlussfrage	<p>5. Frau___ Sie haben uns einen sehr spannenden Einblick in ihre Lebensgeschichte gewährt. Unser Gespräch neigt sich langsam dem Ende zu. Zum Abschluss möchten wir unseren Blick gerne in die Zukunft richten und Sie fragen:</p>	<p>Abschluss</p> <p>Zukunftsausblick</p>
----------------	--	---

- | | | |
|--|---|--|
| | <ul style="list-style-type: none">• Was wünschen Sie sich für ihr eigenes Leben und die Situation anderer Migrantinnen aus Drittstaaten? | |
|--|---|--|