

GUT AUSGEBILDETE  
MIGRANTINNEN UND  
IHRE BERUFLICHEN  
INTEGRATIONSCHANCEN  
IN DER SCHWEIZ

Resultate und Empfehlungen einer Studie  
im Rahmen des Nationalen Forschungsprogramms  
Integration und Ausschluss (NFP 51)

## GUT AUSGEBILDETE MIGRANTINNEN UND IHRE BERUFLICHEN INTEGRATIONSCHANCEN IN DER SCHWEIZ

Resultate und Empfehlungen einer Studie im Rahmen  
des Nationalen Forschungsprogramms Integration  
und Ausschluss (NFP 51)

© Yvonne Riaño, Nadia Baghdadi, Doris Wastl-Walter

*Geographisches Institut, Universität Bern, 2008*



Nationales Forschungsprogramm NFP 51  
**Integration und Ausschluss**  
[www.nfp51.ch](http://www.nfp51.ch)

Die aktuelle Migrationspolitik der Schweiz auf Bundesebene bevorzugt gut ausgebildete Migranten und Migrantinnen ausgehend von der Annahme, dass ein hohes Bildungsniveau die Voraussetzung für eine erfolgreiche Integration ist. In der Studie wurde der Frage nachgegangen, ob ein hohes Bildungsniveau den migrierten Personen tatsächlich ermöglicht, eine ihren Qualifikationen entsprechende Position im Schweizer Arbeitsmarkt zu erreichen. Es werden Forschungsergebnisse über den Integrationsprozess von gut ausgebildeten Migrantinnen aus Lateinamerika, dem Nahen und Mittleren Osten und Südosteuropa präsentiert und Empfehlungen formuliert.

*Gestaltung: [www.monokini.ch](http://www.monokini.ch)*

*Druck: Länggass Druck AG Bern*

*Auflage: 1000 Exemplare*

*Kostenlose Bestellung: [ruettim@giub.unibe.ch](mailto:ruettim@giub.unibe.ch)*

# Ziele der Studie über gut ausgebildete Migrantinnen

Die Migration in die Schweiz wird inzwischen von Frauen dominiert. Dies gilt insbesondere für die Einwanderung aus Ländern ausserhalb der Europäischen Union. So waren 1980 von den Personen, die aus Lateinamerika in die Schweiz kamen, 48 Prozent Frauen. Dieser Prozentsatz stieg bis ins Jahr 2005 auf 65%. Bei der Migration aus Asien stieg der Frauenanteil von 46% im Jahr 1980 auf 55% im Jahr 2005 (Rausa und Reist, 2006, T1207). Bis anhin befassen sich nur wenige Studien in der Schweiz mit den Auswirkungen dieser Entwicklung. Darüber hinaus gibt es bis jetzt kaum Studien, die gut ausgebildete Migrantinnen in ihr Sample einbezogen haben, obwohl immer mehr gut ausgebildete Frauen in die Schweiz einreisen. Inzwischen verfügen 40% der berufstätigen Frauen aus Ländern ausserhalb Europas in der Schweiz über eine universitäre Ausbildung. Zum Vergleich: bei den Schweizerinnen sind es 18% (Rausa und Reist, 2006, T2110). Dass Forschende gut ausgebildeten Migrantinnen und Migranten bisher wenig Beachtung geschenkt haben, ist auch deshalb erstaunlich, weil sich die Migrationspolitik in der Schweiz in den letzten Jahren vornehmlich auf qualifizierte Arbeitskräfte ausgerichtet hat. In der Schweiz wissen wir noch wenig über die berufliche Situation gut ausgebildeter Migrantinnen und Migranten. Es besteht deshalb weiterer Forschungsbedarf zu den sozioökonomischen Integrationsmöglichkeiten dieser Personen und darüber, wie sich diese je nach Geschlecht, Herkunft und Aufenthaltsstatus unterscheiden.

Die vorliegende Studie will solche Wissenslücken schliessen und aus geschlechtsspezifischer Perspektive folgende Fragen beantworten:

- a Wie sieht die Situation von gut ausgebildeten Migrantinnen betreffend ihrer beruflichen Partizipation aus?
- b Wie können diese Migrantinnen ihre Ressourcen in die Arbeitswelt einbringen?
- c Wie kann die Integration beziehungsweise der Ausschluss von Migrantinnen im Arbeitsmarkt erklärt werden?
- d Welche Strategien entwickeln Migrantinnen im Umgang mit beruflichen Herausforderungen?

Die Studie wurde in den Jahren 2004-2006 durchgeführt. Die qualitative Studie schloss 57 Migrantinnen ein, die sich nach ihrer geographischen Herkunft (Lateinamerika, Naher und Mittlerer Osten sowie Südosteuropa) und ihrem religiösen Hintergrund (christlich/muslimisch) unterscheiden. Es wurden sowohl beruflich qualifizierte Migrantinnen (mit Ausbildung auf Sekundarstufe II) als auch Frauen mit Universitätsstudium berücksichtigt. Die Studie war am Geographischen Institut der Universität Bern situiert und wurde im Rahmen des Nationalen Forschungsprogramms "Integration und Ausschluss" (NFP51) des Schweizerischen Nationalfonds durchgeführt.



# Analysekonzepte: soziales und kulturelles Kapital

Welche Konzepte sind nützlich, um die Situation von gut ausgebildeten Migrantinnen am Arbeitsmarkt zu untersuchen? In dieser Studie wurde die Kapitaltheorie von Pierre Bourdieu (1983) angewendet, welche sowohl die materiellen wie auch die symbolischen Ressourcen von Menschen einbezieht, um ihre soziale Stellung in der Gesellschaft zu verstehen. Bei den materiellen Ressourcen handelt es sich um ökonomisches Kapital, also meist Kapital in Form von Geld. Symbolische Ressourcen bestehen aus sozialem und kulturellem Kapital. Unter sozialem Kapital werden diejenigen Ressourcen verstanden, die auf der Zugehörigkeit zu einer Gruppe beruhen. Soziale Beziehungen ermöglichen Zugang zu sozialer Unterstützung und Arbeitsmöglichkeiten. Mit kulturellem Kapital ist Bildungskapital gemeint, das in drei Formen existieren kann: (a) institutionalisiertes Kapital: also Schulbildung und Qualifikationsnachweise; (b) verinnerlichtes Kapital: u.a. die kulturellen Kompetenzen, die sich Individuen durch ihre Sozialisation in der Familie und in der Gesellschaft aneignen; und (c) objektiviertes Kapital: d.h. kulturelle Güter wie Bilder, Maschinen (z.B. Computer) und Instrumente. Kulturelles Kapital kann ebenfalls den Zugang zu bestimmten Segmenten des Arbeitsmarktes ermöglichen bzw. in ökonomisches Kapital umgewandelt werden. Aus dieser Analyseperspektive stellen wir die Frage: In welcher Weise können gut ausgebildete Migrantinnen ihr soziales und kulturelles Kapital nutzbar machen, um erfolgreich am schweizerischen Arbeitsmarkt zu partizipieren?



# Forschungsmethode und -partnerschaften

Das Ziel des methodischen Ansatzes war es, einerseits ein vertieftes Verständnis über Integrations- und Ausschlussprozesse am Arbeitsmarkt zu gewinnen und andererseits Migrantinnen durch den Forschungsprozess zu stärken. Um diese Ziele zu erreichen, wurden als Forschungsmethode partizipative Workshops mit dem Namen MINGA («Gemeinsam bauen» in der Quechua-Sprache) entwickelt. MINGA ist eine Methode zur beruflichen Standortbestimmung durch Gruppenarbeit und zugleich wissenschaftliches Instrument zur Datensammlung. Diese Workshops ermöglichen es, die Erfahrungen und Analysen von Migrantinnen in den Forschungsprozess einzubeziehen, das kulturelle und soziale Kapital aller Beteiligten zu stärken und eine partnerschaftliche Forschungsbeziehung zwischen Forscherinnen und Personen ausserhalb der Universitäten zu etablieren. MINGA wurde in Kooperation mit den NGOs cfd-die feministische Friedensorganisation (Bern) und MigrantInnenraum Aargau durchgeführt. MINGA erfolgt in drei Schritten: Workshop, Einzelgespräch und Abschlussveranstaltung.

Tabelle 1:  
Vorgehen von MINGA in drei Schritten

SCHRITTE	THEMA	MITTEL/ZIELE
WORKSHOP	“Die berufliche Integration von Migrantinnen – Ressourcen, Barrieren und Strategien identifizieren”	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Präsentation und Analyse von Biografien in der Gruppe</li> <li>• Diskussion von Handlungsstrategien und Fördermassnahmen</li> </ul>
EINZELGESPRÄCH	Migrations- und Integrationsgeschichten (Lebensgeschichten)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Einzelgespräch zur Vertiefung des ersten Workshops</li> </ul>
SCHLUSSVERANSTALTUNG	“Wege zur beruflichen Integration: Herausforderungen und Strategien von gut ausgebildeten Migrantinnen in der Schweiz”	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Präsentation und Diskussion der ersten Ergebnisse</li> <li>• Vorstellen von Beratungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten</li> </ul>

Die Workshops dauerten jeweils einen Tag und wurden viermal in Bern und viermal in Aarau bzw. Zürich mit je 4 bis 7 Teilnehmerinnen durchgeführt. Jeder Workshop begann mit einer Einleitung durch Yvonne Riaño und Nadia Baghdadi, in welcher die Entstehung, die Ziele und der Ablauf des Projektes sowie die beteiligten Institutionen bekannt gemacht wurden. Im ersten Hauptteil des Workshops präsentierte jede der Teilnehmerinnen (pro Workshop) in ca. 20 bis 30 Minuten ihre (Arbeits-)Biografie. Im zweiten Teil wurde jede Biografie in der Gruppe analysiert und abschliessend wurde eine Synthese-Tabelle der wichtigsten Barrieren und Handlungsstrategien erstellt sowie Fördermassnahmen (v.a. auf politischer Ebene) diskutiert. Die Ergebnisse der Workshops wurden durch biografische und problemzentrierte Interviews mit jeder Teilnehmerin ergänzt.

Zur Schlussveranstaltung wurden die Teilnehmerinnen aller Workshops eingeladen. An dieser Veranstaltung präsentierten Yvonne Riaño und Nadia Baghdadi eine Zusammenstellung und erste Interpretation der Aussagen der Studienteilnehmerinnen in den Workshops und den Interviews. Nach der Präsentation wurden Feedback, Verbesserungs- bzw. Änderungsvorschläge in Gruppen erarbeitet. Zudem haben zwei Referentinnen aus der Berufsberatung und Weiterbildung weitere Anregungen zur Verbesserung der beruflichen Integration gegeben.

## Studienteilnehmerinnen

Die Strategie zur Auswahl der Studienteilnehmerinnen folgte dem Prinzip des “theoretischen Samplings” (Glaser und Strauss, 2005), welches sich anstatt an statistischer Repräsentativität an für die Problematik relevanten Fallbeispielen orientiert und diese im Detail analysiert. Dies bedeutete in diesem Fall ein möglichst breites Spektrum von Migrantinnen abzubilden im Hinblick auf Migrationsgrund (Heirats-, Arbeits- und Bildungsmigration sowie Flucht); Alter (25–50 Jahre); Aufenthaltszeit (3–30 Jahre); Aufenthaltsbewilligung (B-, C-, F- und N-Bewilligungen sowie schweizerische Staatsbürgerschaft); Zivilstand und Familiensituation (ledig, verheiratet, geschieden; mit und ohne Kinder) sowie verschiedene Berufe und Berufssituationen. Wir haben unsere Studienteilnehmerinnen durch persönliche Kontakte, Flyer und Kontakte mit Migrantinnenorganisationen gefunden.

Zum Zeitpunkt der Forschung waren die 57 Migrantinnen, die teilnahmen, im Durchschnitt 40 Jahre alt, lebten seit insgesamt elf Jahren in der Schweiz und zwar in den Kantonen Zürich, Bern und Aargau. Der häufigste Einreisegrund der 57 Migrantinnen ist Heirat (61%), gefolgt von Asylsuche (23%), Familienzusammenführung (9%) sowie Arbeit und Ausbildung (7%). Über die Hälfte der Frauen hat die schweizerische Staatsbürgerschaft, ein Drittel besitzt eine provisorische Aufenthaltsbewilligung (Typ B, F oder N) und 17% haben eine permanente Niederlassungsbewilligung (Typ C). Mehr als drei Viertel unserer Studienteilnehmerinnen sind verheiratet und haben Kinder. Die beiden am häufigsten vertretenen Studienrichtungen der Frauen sind Wirtschafts- und Sozialwissenschaften (mit einem Anteil von 37%). An zweiter Stelle stehen Recht, Kunst/Architektur und Lehrerbildungen, gefolgt von Geisteswissenschaften, medizinischen Berufen und Informatik. Zusammengefasst handelt es sich um Migrantinnen, die sich in einer guten Ausgangslage für ihre berufliche Integration befinden, da sie über sehr gute Ausbildungen, Sprachkenntnisse und zudem meist über Berufserfahrung verfügen.

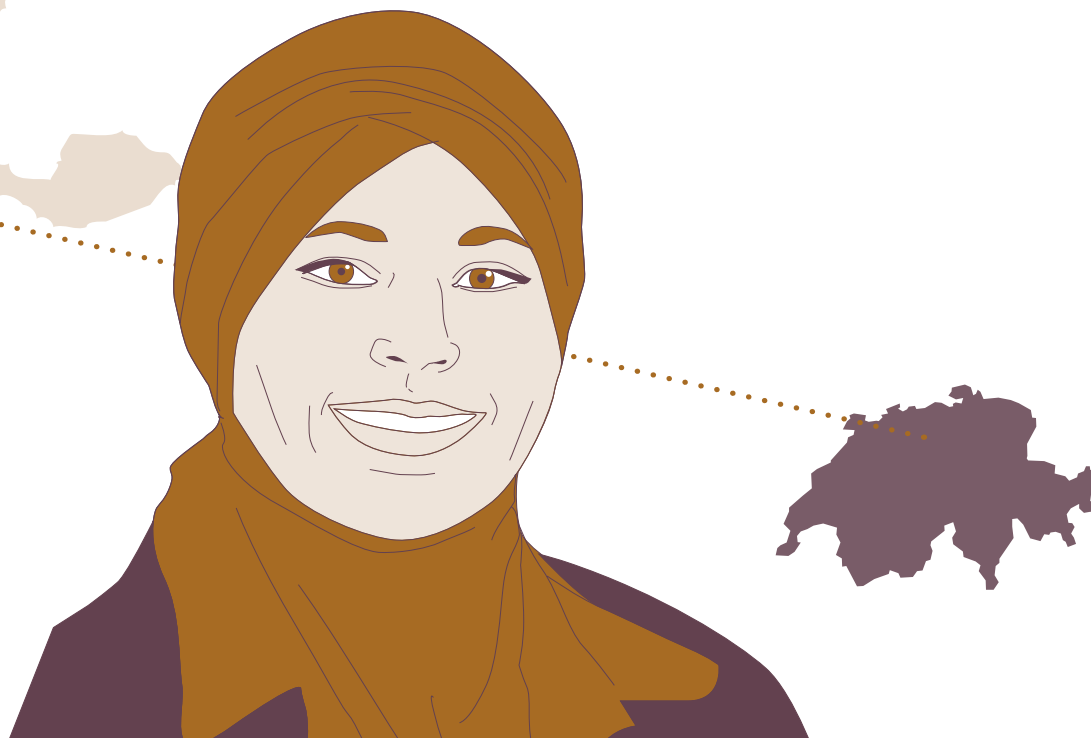
# Wie sieht die Berufssituation der Studienteilnehmerinnen aus?

Bei der Betrachtung der Arbeitsmarktpartizipation der befragten Migrantinnen fällt auf, dass es lediglich 10 von 57 Frauen gelang, eine unbefristete Arbeitsstelle zu erhalten, die ihren Qualifikationen entspricht (siehe Tabelle 2). Ein Drittel der Studienteilnehmerinnen ist überhaupt nicht in den Arbeitsmarkt integriert, entweder weil es ihnen nicht möglich ist, Familie und Beruf zu kombinieren, weil sie ein Studium absolvieren oder weil sie arbeitslos sind. Die restlichen Frauen - knapp die Hälfte - sind entweder unter ihren Qualifikationen oder in instabilen Arbeitsverhältnissen beschäftigt. Daraus kann geschlossen werden, dass die grosse Mehrheit der Studienteilnehmerinnen ihr kulturelles Kapital nicht einsetzen kann, um Positionen auf dem Arbeitsmarkt zu erlangen, die ihren Fähigkeiten entsprechen und längerfristig gesichert sind. Die Ergebnisse dieser Fallstudie sind vergleichbar mit den Resultaten unserer früheren Studien (Riaño, 2003) und den Ergebnissen der Europäischen Arbeitskräfteerhebung von 2004, die aufzeigt, dass fast 20% der Migrantinnen aus Nicht-EU-Ländern, die in der Schweiz arbeiten, dies in Stellen tun, für die sie überqualifiziert sind. Bei den Schweizerinnen sind das nur 7,6% und bei den Frauen aus EU-Staaten 13,8% (Dumont und Liebig 2005, 7). Pecoraro (2005) hat ebenfalls gezeigt, dass mehr gut ausgebildete Migranten und Migrantinnen als Schweizer und Schweizerinnen in Stellen arbeiten, für die sie überqualifiziert sind. Die Resultate unserer Studie sind darüber hinaus vergleichbar mit Forschungen, die in Ländern mit einer langen Tradition an "skilled migration" (z.B. Kanada, Australien, Neuseeland, Grossbritannien) durchgeführt wurden: gut ausgebildete Migrantinnen und Migranten, die zu den "visible minorities" zählen, erfahren eine Entwertung ihrer Qualifikationen. Die Konsequenzen sind Unterbeschäftigung und Dequalifizierung (z.B. Henderson et al., 2001; Raghuram and Montiel, 2003; Bauder, 2003; Iredale, 2005).

Tabelle 2:  
Merkmale der Arbeitsmarktpartizipation der Studienteilnehmerinnen

PARTIZIPATION AM ARBEITSMARKT		LATEIN-AMERIKA	MITTLERER OSTEN/ SÜDOSTEUROPA	TOTAL
a) Nicht im Arbeitsmarkt (30%)	Nicht erwerbstätig (Hausfrauen/ Studentinnen)	5	5	10
	Erwerbslos	4	3	7
b) Unterqualifizierte Erwerbsarbeit (25%)	Kurzzeitige Erwerbsarbeit	3	1	4
	Unbefristete Erwerbsarbeit	7	3	10
c) Qualifizierte Erwerbsarbeit (45%)	Kurzzeitige Erwerbsarbeit	9	7	16
	Unbefristete Erwerbsarbeit	3	7	10
<b>TOTAL</b>		<b>31</b>	<b>26</b>	<b>57</b>

Quelle: MINGA-Workshops und biografische Interviews (Riaño und Baghdadi 2004, 2005)



## Was sind die Auswirkungen der unzureichenden beruflichen Integration?

Bildungsressourcen und berufliche Erfahrungen nicht für eine umfassende Integration auf dem Schweizer Arbeitsmarkt nutzen zu können, ist nicht die einzige Schwierigkeit, mit der die Studienteilnehmerinnen zu kämpfen haben. Sie sind ausserdem mit Dequalifizierung, Verlust des Selbstwertgefühls und der Einschränkung ihrer Autonomie konfrontiert. Wie Tabelle 3 zeigt, haben viele der Frauen Anstellungen, die weit unter ihren Fähigkeiten und ihrem ursprünglichen sozioökonomischen Status liegen. Dadurch bedeutet Migration für diese Frauen keine Verbesserung, sondern eine schwere Einbusse oder sogar einen Verlust ihres professionellen Status. Diese Problematik wird dadurch akzentuiert, dass die berufliche Stellung zugleich von den Studienteilnehmerinnen als eine der wenigen Möglichkeiten betrachtet wird, gesellschaftliche Anerkennung und ein Gefühl der Zugehörigkeit zu erlangen. Ausserdem verlieren die Herkunftsländer durch die Migration gut ausgebildeter Migrantinnen wichtige Ressourcen (brain drain). In der Schweiz eröffnen sich für diese Frauen jedoch wenige Möglichkeiten zur Entfaltung ihres sozialen und kulturellen Kapitals und ihr Wissen kommt auch volkswirtschaftlich nicht zum Tragen (brain waste).

## Warum können gut ausgebildete Migrantinnen ihre Ressourcen nicht besser in die Arbeitswelt einbringen?

Um den komplexen Prozess der Integration in die Arbeitswelt besser verstehen zu können, analysieren wir im Folgenden zwei Biografien. Der Lebenslauf von Alejandra Amacher [alle Namen und Angaben anonymisiert] illustriert die Situation vieler eingewanderter Frauen, die letztlich trotz guter Ausgangslage in unzureichenden Arbeitsverhältnissen verhaftet bleiben. Die Biografie von Zehra Tinaz verdeutlicht dagegen den seltenen Fall jener Frauen, denen es gelingt, ihre Qualifikationen in eine angemessene und stabile Anstellung einzubringen.

Tabelle 3:  
Beispiele der Arbeitsmarktpartizipation der Studienteilnehmerinnen

PARTIZIPATION AM ARBEITSMARKT		BERUFS-AUSBILDUNG	GEGENWÄRTIGE BERUFSTÄTIGKEIT
a) Nicht im Arbeitsmarkt	Nicht erwerbstätig	Ärztin ( <i>Peru</i> ) Rechtsanwältin ( <i>Libyen</i> )	Hausfrau
	Erwerbslos	Elektroingenieurin ( <i>Kosovo</i> ) Informatikerin ( <i>Mexiko</i> )	Erwerbslos
b) Unterqualifizierte Erwerbsarbeit	Kurzzeitige Erwerbsarbeit	Primarlehrerin ( <i>Libanon</i> ) Agronomin ( <i>Kolumbien</i> )	Supermarkt-Kassiererin Obstverkäuferin
	Unbefristete Erwerbsarbeit	Rechtsanwältin ( <i>Venezuela</i> ) Ökonomin ( <i>Kosovo</i> )	Fabrikarbeiterin Putzfrau
	c) Erwerbsarbeit entsprechend Qualifikation	Kurzzeitige Erwerbsarbeit	Architektin ( <i>Türkei</i> ) Politikwissenschaftlerin ( <i>Peru/USA</i> )
Unbefristete Erwerbsarbeit		Business Managerin ( <i>Mexiko</i> ) Ethnologin ( <i>Türkei</i> )	Abteilungsleiterin in Bank Hochschuldozentin

Quelle: MINGA-Workshops und biografische Interviews (Riaño und Baghdadi 2004, 2005)



## Alejandra Amachers Biografie

Alejandra Amacher ist in Mexiko geboren und aufgewachsen. Sie studierte Business Management an einer in Mexiko hoch angesehenen Universität. Nach dem Studium arbeitete sie zwei Jahre in einer internationalen Firma in Mexiko City. Ihr Wunsch, ihre Französischkenntnisse zu verbessern, führte sie nach Frankreich, wo sie einen Sprachkurs besuchte. Während dieser Zeit lernte sie ihren zukünftigen Schweizer Mann kennen, der Student in der gleichen Sprachschule war. Sie heirateten ein Jahr später und Alejandra Amacher kam in die Schweiz.

Am Anfang ihres Aufenthaltes belegte sie einen sechsmonatigen intensiven Deutschkurs. Alejandra Amacher war sehr motiviert ihren Beruf in der Schweiz auszuüben und angesichts ihres jungen Alters, ihrer guten Qualifikationen, ihrer Ausländererfahrungen und ihres schweizerischen Mannes war sie zuversichtlich, dieses Ziel auch erreichen zu können. Alejandra Amacher begann eine Stelle zu suchen. Sie war mit der Schwierigkeit konfrontiert, dass Arbeitgebende ihrer Ausbildung und Berufserfahrung aus Mexiko keinen hohen Wert beimessen. Ausserdem hatte sie als Heiratsmigrantin eine B-Aufenthaltsbewilligung erhalten, die bei vielen Arbeitgebern als zu unsicher für eine qualifizierte Stelle betrachtet wird.

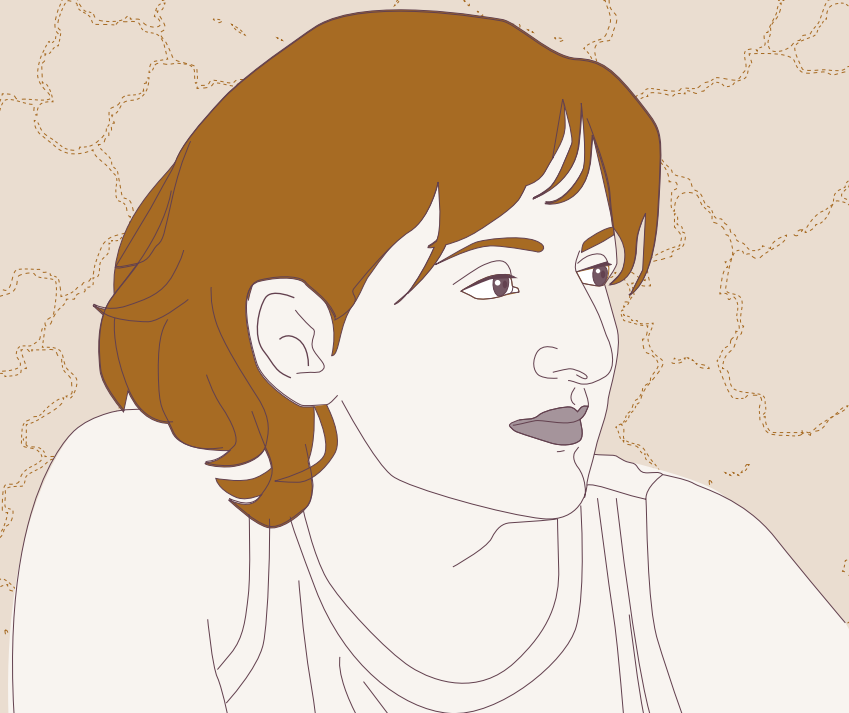
Alejandra Amacher bekam ihr erstes Kind und da kumulierten sich ihre Schwierigkeiten. Ihr Mann war durch seinen Vollzeitjob völlig in Anspruch genommen und ausserdem hatten sie keine regelmässige und verlässliche externe Kinderbetreuung zur Verfügung. Alejandra Amacher konnte daher nur Teilzeit arbeiten. Die einzigen Stellen, die sich für jemanden wie sie (ausländisches Diplom, keine Schweizer Erfahrung, B-Bewilligung, nur Teilzeitarbeit möglich) eröffneten, waren entweder in Bereichen ausserhalb ihres ursprünglichen Studiums oder unter ihren Qualifikationen. So begann sie Spanischkurse in einer Sprachschule zu erteilen. Die Stelle war jedoch befristet. Fünf Jahre nach ihrer Ankunft in der Schweiz bekam Alejandra eine C-Niederlassungsbewilligung und so eröffneten sich mehr berufliche Möglichkeiten. Alejandra Amacher bekam schliesslich eine Teilzeitstelle in einem Büro, wo sie sich um den Posteingang kümmert und Briefe an Kunden schreibt. Alejandra Amacher fühlt sich in dieser Situation unterfordert und ist bemüht, Lösungen zu erarbeiten, die ihr ermöglichen eine Arbeit zu finden, bei der sie ihr mitgebrachtes kulturelles Kapital entfalten kann.

## Zehra Tinaz' Biografie

Zehra Tinaz war Mitglied der kurdischen Opposition in der Türkei. Aufgrund ihrer politischen Aktivitäten wurde sie verfolgt und beschloss, damals 22 Jahre alt, zusammen mit ihrem Ehemann und zwei Söhnen zu fliehen. Sie erhielten politisches Asyl in der Schweiz und begannen ein neues Leben hierzulande. Ein Studium war das vordringlichste Ziel von Zehra Tinaz. Dank einem kantonalen Stipendium und diversen Teilzeitjobs konnte sie Ethnologie studieren. Durch die Trennung von ihrem Ehemann benötigte sie zwar länger für den Studienabschluss, sie wurde jedoch als alleinerziehende Mutter bei der Vergabe von Kinderbetreuungsplätzen bevorzugt. Nachdem Zehra Tinaz ihr Studium beendet hatte, liess sie sich einbürgern und bewarb sich um eine Stelle in einer NGO, die im interkulturellen Bereich arbeitet. Sie wurde eingestellt wegen ihrer breiten Kultur- und Sprachkenntnisse und ihrem Wissen im Bereich zweier Religionen. Ihre Herkunft und ihr Geschlecht schienen sich positiv ausgewirkt zu haben. Zu einem späteren Zeitpunkt schienen ihre ausländische Herkunft und ihr Geschlecht jedoch eher eine negative Rolle zu spielen, als sie sich nämlich für eine Führungsposition in der gleichen NGO bewarb:

“Also wir waren zwei Bewerber, die am Schluss gegeneinander standen. Er ist ein Mann und ich eine Frau. Und dann ging es eben um das Ausländerinsein und ums Einheimischsein, und meiner Meinung nach hat auch die Religion eine Rolle gespielt, obwohl das offiziell nie erwähnt wurde natürlich”.

Zehra Tinaz ist heute 44 Jahre alt. Sie hat eine unbefristete Vollzeitstelle als Dozentin an einer Fachhochschule und unterrichtet interkulturelle Themen. Ihr ethnischer Hintergrund und ihr Schweizer Studienabschluss waren hierbei vorteilhaft, um diese qualifizierte Stelle zu erhalten.



Diese zwei Biografien zeigen zwei stark motivierte Frauen mit sehr unterschiedlichen Bilanzen hinsichtlich ihrer Teilhabe am Erwerbsleben. Alejandra Amachers mitgebrachtes kulturelles und soziales Kapital (tertiäre Ausbildung, Sprachkenntnisse, Schweizer Ehemann) scheinen auf den ersten Blick günstiger für eine erfolgreiche Integration in den Arbeitsmarkt zu sein als die Ausgangslage von Zehra Tinaz (keine tertiäre Ausbildung, Flüchtlingsstatus, allein erziehende Mutter). Wie sind die unterschiedlichen Ergebnisse erklärbar? Wie im Folgenden gezeigt wird, verschränken sich die Diskurse über Geschlechterrollen und Herkunft. Damit verbundene institutionalisierte Praxen führen zu Ungleichheiten bei der Teilhabe am Arbeitsmarkt.

Zunächst konnte Alejandra Amacher ihre mitgebrachten Bildungsressourcen auf dem Arbeitsmarkt nicht nutzen, da ihre Ausbildung nicht anerkannt und damit entwertet wurde. Dadurch befindet sich Alejandra Amacher in derselben Situation wie Zehra Tinaz: Beide müssen beruflich bei null anfangen. Beide sind zudem mit dem vorherrschenden öffentlichen Diskurs konfrontiert, dass «gute Mütter» zu Hause bleiben. Dieser Diskurs erklärt den Mangel an familienexternen Kinderbetreuungsmöglichkeiten. Migrantinnen wie Alejandra Amacher und Zehra Tinaz sind jedoch auf Betreuungseinrichtungen für ihre Kinder angewiesen, da ihre Angehörigen im Ausland leben und sie damit nicht auf familiäre Netze zurückgreifen können. Das knappe Angebot an Kinderbetreuungsplätzen und der Umstand, dass Mütter, die allein für den Haushalt aufkommen, bei der Vergabe von Betreuungsplätzen Priorität erhalten, hat zur Folge, dass Mütter mit gut verdienenden Ehemännern – wie Alejandra Amacher – benachteiligt werden. Dadurch war die Kinderbetreuungs- politik ein Vorteil für die berufliche Integration der allein erziehenden Zehra Tinaz.

Alejandra Amachers Status als Heiratsmigrantin ist ein Nachteil für ihre berufliche Integration. So sind B-Bewilligungen für Heiratsmigrantinnen konzipiert, um ihnen «den Aufenthalt beim Ehemann zu ermöglichen», was bei der Suche nach einer qualifizierten Stelle nicht förderlich ist. Die Notwendigkeit, die wirtschaftliche Integration von anerkannten Flüchtlingen zu fördern, wird in den migrations- und integrationspolitischen Institutionen der Schweiz vertreten. So gibt es Integrationsprojekte für anerkannte Flüchtlinge, wie zum Beispiel Cocomo in Zürich, die darauf ausgerichtet sind, die berufliche Vernetzung von Flüchtlingen zu unterstützen. Anders verhält es sich bei eingewanderten Ehepartnerinnen: Diese Migrantinnen werden in Ausländergesetzen und integrationspolitischen Konzepten hauptsächlich als Hausfrauen und Mütter wahrgenommen – und nicht als gut ausgebildete potentielle Erwerbstätige.

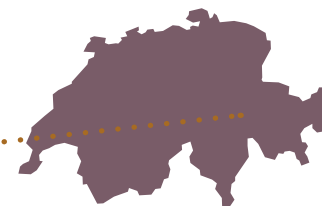
Die Integrationspolitik und -projekte sind zudem schwergewichtig auf beruflich gering qualifizierte Migrantinnen mit sehr beschränkten Deutschkenntnissen und wenig Lernerfahrung ausgerichtet. So fehlen Sprachkurseangebote für gut ausgebildete Migrantinnen. Unsere Studienteilnehmerinnen äusserten einen dringenden Bedarf an solchen Angeboten, da perfekten Sprachkenntnissen bei Bewerbungen seitens der Arbeitgeber oft mehr Gewicht beigemessen wird als der Berufserfahrung und sozialen Kompetenzen. Die Situation in der deutschsprachigen Schweiz, wo der gesprochene Dialekt stark von der geschriebenen Sprache abweicht, macht es für Migrantinnen zusätzlich schwer, auf dem Arbeitsmarkt mit in der Schweiz aufgewachsenen Bewerberinnen und Bewerbern mithalten zu können.

Zehra Tinaz' Beispiel zeigt, dass die ethnische Herkunft ein Vorteil für manche Stellen sein kann, etwa im interkulturellen Bereich, besonders zusammen mit einem schweizerischen Abschluss. Herkunft kann jedoch zugleich eine negative Rolle im Arbeitsmarkt spielen, vor allem in Kombination mit dem Geschlecht. Eine Migrantin mit muslimischem Hintergrund zu sein, verringerte Zehra

Tinaz' Chancen auf eine Führungsposition. Weitere Studienteilnehmerinnen, insbesondere diejenigen, die ein Kopftuch tragen, berichten über Diskriminierungserfahrungen. Rasema Musanovic beispielsweise, eine ausgebildete Kauffrau aus Bosnien, schilderte, dass sie grosse Schwierigkeiten hatte, eine Stelle zu finden, nachdem sie entschieden hatte, ein Kopftuch zu tragen – trotz ihrer guten Qualifikationen, den Deutschkenntnissen und des umfangreichen sozialen Netzwerks und grossen Engagements. Sie blieb für viele Jahre erwerbslos, bis sie eine Stelle in einer Firma eines tunesischen Muslims fand.

Ferner kann das Zusammenwirken herkunftsbezogener Vorurteile mit Geschlechterstereotypen bezüglich technischer Fähigkeiten beobachtet werden. Beispiele sind Besma Balamir, eine Elektroingenieurin aus dem Kosovo, Üenay Hartmann, eine Architektin aus der Türkei, Liliana Hurst, eine Hochbauzeichnerin aus Kolumbien, Yasi Guzmán, eine Informatikerin aus Mexiko, und Marcela Wüthrich, eine Agronomin aus Kolumbien. Alle diese Frauen konnten keine Stelle in ihrem ursprünglichen Beruf finden. Zum Zeitpunkt der Interviews waren, trotz des Bedarfes an technischen Fachkräften in der Schweiz, vier dieser Frauen arbeitslos und eine fünfte arbeitete als Obstverkäuferin.

Vorstellungen über den Wert von Bildung, die in ausser-europäischen Ländern erlangt wurde, stellen Barrieren für die Arbeitsmarktpartizipation von Migrantinnen in der Schweiz dar, wie das Beispiel der Anerkennung ausländischer Bildungstitel zeigt. Während in den vergangenen Jahren Firmen und akademische Institutionen zunehmend Zeugnisse und Abschlüsse aus EU-Staaten anerkennen, werden Diplome aussereuropäischer Länder nur individuell und sehr restriktiv anerkannt. Dass es in der Schweiz kein einheitliches Bildungs- und Anerkennungssystem gibt, macht die Situation noch zusätzlich kompliziert. Daher sind die Entscheidungen der zuständigen Behörden zwangsläufig subjektiv und oft widersprüchlich. Ana Paula Santschi, eine Psychologin aus Brasilien, beantragte beispielsweise die Anerkennung ihres Diploms an der Universität Fribourg. Man erklärte ihr, dass sie dafür zwei Jahre des Studiums wiederholen müsse. Sie stellte den Antrag auch an der Universität Bern und erhielt hier den Bescheid, dass sie ihr gesamtes Studium wiederholen müsse. Als sie sich beim Schweizerischen Berufsverband für Angewandte Psychologie informierte, hiess es wiederum, dass ihr Studium in Brasilien dem Psychologiestudium in der Schweiz gleichwertig sei.



# Sechs Thesen zur Erklärung der unzureichenden beruflichen Integration von gut ausgebildeten Migrantinnen

## THESE 1: Das kulturelle Kapital von Migrantinnen wird in der Schweiz entwertet

- Die aus dem Herkunftsland mitgebrachten Bildungsabschlüsse werden in der Schweiz nicht anerkannt.
- Aufgrund von mangelnden Informationen und herkunftsbezogenen Vorurteilen werden internationaler Berufserfahrung und Bildungstiteln ein geringer Wert beigemessen.
- Nicht transparente und wenig koordinierte Richtlinien für die Anerkennung von aussereuropäischen Diplomen erschweren den Zugang zum Schweizer Arbeitsmarkt.

## THESE 2: Mangelnde Informationen und berufliche Netzwerke in der Schweiz erschweren die Integration

- Es gibt ein Informationsdefizit über den schweizerischen Bildungs- und Arbeitsmarkt
- Fehlende oder wenige Kontakte zur Arbeitswelt

## THESE 3: Es ist schwierig, sich schweizerisches soziales und kulturelles Kapital anzueignen

- Das universitäre Studium zu wiederholen hat grosse finanzielle Konsequenzen und ist mit hohen psychischen Belastungen verbunden.
- Familie, Studium und/oder Beruf ist für Migrantinnen schwierig zu kombinieren wegen mangelnder familienexterner Kinderbetreuung und einem mit normalen Arbeitszeiten schlecht kompatiblen Schulsystem. Für Migrantinnen bedeutet dies eine besondere Herausforderung, da sie meist kein oder nur ein sehr kleines soziales Netz haben.
- Ohne Zugangsmöglichkeit zu qualifizierten Stellen ist es für Migrantinnen sehr schwierig ihre Kontakte in der Arbeitswelt zu erweitern.
- Es gibt kaum Integrationsprojekte, die der Entwertung des sozialen und kulturellen Kapitals von gut ausgebildeten Migrantinnen entgegenwirken.
- Ungleiche Ausgangslage in der Partnerschaft (v.a. in binationalen Ehen): Familienressourcen werden eher in die Ausbildung und Karriere des (Schweizer) Mannes investiert.

## THESE 4: Sprache funktioniert als Kriterium des Ausschlusses

- Perfekten Deutschkenntnissen wird seitens vieler Arbeitgeber deutlich mehr Gewicht beigemessen als Berufserfahrungen und sozialen Kompetenzen.
- Die Situation in der deutschsprachigen Schweiz, wo der gesprochene Dialekt stark von der geschriebenen Sprache abweicht, macht es für Migrantinnen zusätzlich schwer, auf dem Arbeitsmarkt mit in der Schweiz aufgewachsenen Bewerberinnen und Bewerbern mitzuhalten.

## THESE 5: Migrantinnen werden am Arbeitsmarkt aufgrund von Herkunft, Religion und Geschlecht benachteiligt

- Herkunft kann eine negative Rolle auf dem Arbeitsmarkt spielen, vor allem in Kombination mit dem Geschlecht. Vorstellungen von aussereuropäischen Migrantinnen als weniger kompetent oder ihre Wahrnehmung als Hausfrauen kann die Chancen auf qualifizierte Stellen vermindern.
- Kopftuchtragende Migrantinnen erfahren Diskriminierung beim Zugang zum qualifizierten Arbeitsmarkt.
- Das Zusammenwirken herkunftsbezogener Vorurteile mit Geschlechterstereotypen bezüglich technischer Fähigkeiten kann den Zugang zu Jobs im Bau- und Ingenieurwesen erschweren.

## THESE 6: Der Zugang zum Arbeitsmarkt wird aufgrund institutioneller Diskriminierung erschwert

- Migrantinnen (v.a. im Rahmen von Familiennachzug eingereiste) werden in integrationspolitischen Konzepten hauptsächlich als Hausfrauen und Mütter wahrgenommen – und nicht als Erwerbstätige.
- Ungünstige Aufenthaltsbewilligungen (B) und längere Wartefristen für eine C-Bewilligung (für Nicht-EU Bürgerinnen) erschweren den Zugang zu qualifizierten Jobs (zumeist wird C-Bewilligung verlangt).
- Die Abhängigkeit vom Ehemann bei der Zuteilung der Aufenthaltsbewilligung von Heiratsmigrantinnen schränkt ihre Handlungsmöglichkeiten ein.

# Was tun Migrantinnen um ihre berufliche Integration zu verbessern?

Gut ausgebildete Migrantinnen bezeichnen ihre Entwicklung als erwerbstätige Personen als zentrales Ziel und als wichtigen Teil ihrer Identität. Angesichts der ungünstigen Umstände, mit denen Migrantinnen bezüglich ihrer Integration am Arbeitsmarkt konfrontiert sind, reagieren sie jedoch nicht nur passiv, sondern sie entwickeln zahlreiche Strategien, um ihre Chancen zu verbessern (siehe Tabelle 4).

**Tabelle 4:**  
Die Strategien der Frauen im Umgang mit ihren beruflichen Herausforderungen

BEREICH	STRATEGIE	MITTEL	ERGEBNIS
Bildung	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Re-Qualifizierung</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Verbesserung der Deutschkenntnisse</li> <li>• Wiederholung der tertiären Ausbildung</li> <li>• Aufnahme eines Aufbaustudiums</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Schweizer Ressourcen</li> </ul>
Arbeitsmarkt	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aufnahme unterqualifizierter Arbeit</li> <li>• Wechsel in die Selbstständigkeit</li> <li>• Geschlecht und Herkunft als Vorteil nutzen</li> <li>• Ehrenamtliches Engagement</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jede mögliche Stelle annehmen</li> <li>• Eine eigene Firma gründen</li> <li>• Sich für Jobs bewerben, wo Geschlecht und Herkunft ein Vorteil sind (z.B. interkultureller Bereich)</li> <li>• Unbezahlte Arbeit in sozialen Organisationen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Schweizer Netzwerke</li> <li>• Soziale Anerkennung</li> <li>• Gestiegenes Selbstwertgefühl</li> </ul>
Familie	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Familienplanung</li> <li>• Vereinbarungen betreffend Aufgabenteilung</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aufschieben oder Begrenzen des Kinderwunschs oder gar keine Kinder</li> <li>• Kinderbetreuung mit dem Partner teilen</li> <li>• Trennung vom Partner</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Zeit für Erwerbsarbeit und/oder Studium</li> <li>• Unabhängigkeit</li> </ul>
Persönlich	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rückzug aus dem Arbeitsmarkt</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hausfrauenrolle annehmen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mutterschaft</li> </ul>

Quelle: MINGA-Workshops und biografische Interviews (Riaño und Baghdadi 2004, 2005)

Re-Qualifizierung ist die effektivste Strategie für eine bessere Partizipation am Arbeitsmarkt. Die Mehrzahl der befragten Frauen, denen es gelang, sich nachhaltig beruflich zu integrieren, hat eine solche Strategie verfolgt. Gleichzeitig bedeutet dieses Vorgehen grosse Kosten für die Frauen, besonders für diejenigen mit Kindern, sowohl in zeitlicher als auch in finanzieller Hinsicht.

Viele Frauen, die keine ihren Qualifikationen entsprechende Stelle finden konnten, nahmen häufig jeden verfügbaren Job an. Ausserdem wählen viele dieser Frauen eine Teilzeitarbeit wegen des sozialen Drucks, dass «gute Mütter nicht arbeiten». Dies vermindert die Chancen auf eine qualifizierte Arbeitsstelle zusätzlich, da die meisten höheren Positionen Vollzeitstellen sind. Diese Strategie ist nicht förderlich für die Karriere, da den Frauen mit der Zeit höhere Positionen verschlossen bleiben. Eine andere Strategie angesichts der beruflichen Hindernisse ist, sich selbständig zu machen. Interessanterweise nutzen viele der Frauen hier ihren ethnischen Hintergrund (Sprach- und Kulturkenntnisse) für den Zugang zum Arbeitsmarkt. Selbständigkeit ist für viele der Frauen wirtschaftlich jedoch meist wenig einträglich.

Freiwillige und meist unbezahlte soziale und politische Arbeit bezeichnen Migrantinnen als sehr wichtig für ihr Wohlbefinden. Einerseits ermöglichen solche Arbeiten Aktivitäten ausserhalb der Haus- und Familienarbeit, und andererseits kann freiwillige Arbeit aus der Sicht der Frauen ein Weg zur Anwendung der beruflichen Qualifikationen sein. Manche können so berufliche Netzwerke aufbauen und berufliche Erfahrungen sammeln. Ehrenamtliches Engagement kann also ein wichtiger Schritt in Richtung bezahlte Anstellung sein.

Manche Studienteilnehmerinnen realisierten, wie wichtig es für ihre berufliche Zukunft ist, in Bezug auf die Familienplanung und die Geschlechterrollen aktiv zu werden. Kinderwünsche zu verschieben, zu reduzieren oder ganz aufzugeben, sind ebenso wie Vereinbarungen mit dem Partner über die Aufteilung der Haus- und Betreuungsarbeit entscheidende Aspekte ihrer «Erfolgsgeschichten». Andere Frauen entschieden sich, frustriert von den Hürden auf dem Arbeitsmarkt, für den Rückzug aus dem Erwerbsleben und konzentrieren sich nun ganz auf ihre häusliche Rolle. Obwohl sie damit finanziell vom Ehemann abhängig wurden, erhalten sie durch die Mutterschaft persönlich und sozial viel zurück. Von vielen Frauen wird diese Strategie jedoch nicht als vollständig befriedigend erlebt, da sie sich innerlich zerrissen fühlen, ihren Beruf vermissen und sich Sorgen um ihre berufliche Zukunft machen.

# Was hat die neue Forschungs- und Standortbestimmungsmethode MINGA gebracht?

Unsere Studienteilnehmerinnen evaluierten die MINGA Workshops wie folgt:

## Cemyle Özkiran

*Der Austausch mit anderen Frauen mit Migrationserfahrung hat mir gefallen. Frauen haben versucht zu erzählen (Biografien) und zu reflektieren, dabei auch einander für das weitere Berufsleben Vorschläge zu unterbreiten. Es ist ein angenehmes Klima gewesen. Ich habe mich gefreut die Frauen, die ich seit einiger Zeit nicht mehr treffe, wieder sehen zu können.*

## Juliana Gyga

*Die MINGA Workshops waren sehr nützlich für mich. Die Analyse meiner beruflichen Biografie hat mir erlaubt, meine beruflichen Prioritäten besser einzuschätzen. Mein Selbstbewusstsein und meine Einstellungen haben sich positiv geändert. Praktisch heisst das, dass ich aktiver wurde in der Kontaktaufnahme mit möglichen Arbeitgebern. Das Resultat? Ich bin eingeladen worden für Interviews für Jobs, die meinen beruflichen Qualifikationen entsprechen. Ist das nicht schon ein Erfolg? Die Kraft, die uns vermittelt wurde, um uns stärker zu fühlen und dementsprechend zu handeln war grossartig.*

## Alejandra Amacher:

*Die MINGA Workshops waren eine wertvolle Erfahrung für mich. Ich bin überzeugt, dass das Teilen meiner beruflichen Erfahrungen mit anderen Frauen, die in einer ähnlichen Situation sind wie ich, mir sehr geholfen hat, um Ängste und Frustrationen hinter mir zu lassen. Ich fühle mich dadurch gestärkt.*

Cemyle Özkirans, Juliana Gygas und Alejandra Amachers Beurteilungen stehen stellvertretend für die Eindrücke vieler Teilnehmerinnen der Workshops. Insbesondere die Möglichkeit des Austausches in der Gruppe wurde besonders gewürdigt. Die Erfahrungen anderer Frauen in einer ähnlichen Lage zu hören und die eigene Geschichte in der Gruppe zu reflektieren, wurde von unseren Studienteilnehmerinnen geschätzt. In diesem Zusammenhang unterstrichen einige der Frauen, dass sie voneinander gelernt hatten, u.a. durch die konkreten Vorschläge und Tipps. Hierbei hat sich das als angenehm, offen bzw. verständnisvoll bezeichnete Klima mit Sicherheit günstig auf das Vertrauen ausgewirkt. Mit Workshopleiterinnen zu arbeiten, die selbst über Migrationserfahrung verfügten, hat das Vertrauen unserer Studienteilnehmerinnen weiter erhöht. Ausserdem gefiel den Teilnehmerinnen die Möglichkeit, andere Frauen kennenzulernen oder wiederzusehen.

## Schlussfolgerungen

Die vorliegende Studie zeigt, dass gut ausgebildete Migrantinnen aus Lateinamerika, dem Nahen und Mittleren Osten sowie aus Südosteuropa nur sehr schwer Zugang zu sicheren und unbefristeten Anstellungen finden, die ihren Ausbildungen und Erfahrungen entsprechen. Hohe Qualifikationen allein sind keine Garantie für eine erfolgreiche sozioökonomische Integration. Die Benachteiligung von Migrantinnen aus nichteuropäischen Ländern kann zurückgeführt werden auf Diskurse über Geschlechterrollen

und Herkunft, die zu institutionell verankerten Ungleichheiten führen und den Zugang zum Arbeitsmarkt erschweren oder verunmöglichen. Wenn die Schweiz vom kulturellen Kapital der gut ausgebildeten Migrantinnen profitieren möchte (brain gain), sind Massnahmen und Programme unentbehrlich, um den Transfer dieses Kapitals und die dafür notwendigen Strategien von Migrantinnen zu unterstützen. Neben notwendigen Anpassungen der migrationspolitischen Rahmenbedingungen (vgl. Riaño und Wastl-Walter 2006) haben wir vier wichtige Interventionsbereiche identifiziert:

### 1 Bildung und Kommunikation

Es sind Massnahmen notwendig, die der Entwertung des kulturellen und sozialen Kapitals gut ausgebildeter Migrantinnen entgegenwirken. Ein wichtiger Schritt in diese Richtung ist die Entwicklung eines angemessenen, transparenten und gesamtschweizerisch einheitlichen Systems der Anerkennung aussereuropäischer Bildungstitel (einheitliche Instanzen, Dialog mit Arbeitgebern). Um die Gleichwertigkeit ausländischer Bildungszertifikate mit schweizerischen Abschlüssen darüber hinaus zu fördern, sind Stipendienprogramme hilfreich, die ein zusätzliches oder aufbauendes Studium hierzulande ermöglichen. Darüber hinaus sind arbeitsmarktorientierte und berufsqualifizierende Fach- und Sprachkurse einzurichten, die in Kooperation mit Berufsverbänden entwickelt werden. Arbeitgebende sollen zudem informiert werden, dass eine einjährige Aufenthaltsbewilligung (B) keine Unsicherheit für Stellenbesetzungen bedeutet.

### 2 Brücken bauen

Es sind Interventionen erforderlich, die geschlechts- und herkunftsbezogene Vorurteile abbauen. Vielversprechend sind Programme zur Förderung der beruflichen Vernetzung gut ausgebildeter Migrantinnen etwa durch längere Einsätze von Migrantinnen in Schweizer Firmen und Institutionen. Dies ermöglicht das Sammeln von Berufserfahrungen. Gleichzeitig erhält die Arbeitgeberin und der Arbeitgeber die Gelegenheit, gut ausgebildete Personen aus nichteuropäischen Ländern näher kennenzulernen und dadurch Vorurteile abzubauen. Auch Mentoring-Angebote sind sinnvoll, bei denen erfahrene Berufspersonen die Migrantinnen vor, während und nach solchen Arbeitseinsätzen begleiten und dabei sowohl als berufliche wie auch als kulturelle «Brückenbauende» fungieren.

### 3 Gleichstellung

Migrantinnen brauchen Unterstützung, um einen möglichst uneingeschränkten Zugang zum Arbeitsmarkt zu erhalten. Sie haben die gleichen Probleme wie Schweizerinnen, Beruf, Haushalts- und Betreuungspflichten zu vereinbaren, aber Migrantinnen sind aufgrund des fehlenden familiären Netzwerks in der Schweiz besonders stark von externen Kinderbetreuungsangeboten abhängig. Diese sollten den Bedürfnissen von Arbeitnehmerinnen entsprechend erschwinglich sein, an günstigen Standorten liegen und zeitlich flexibel sein. Darüber hinaus könnten Berufsberaterinnen und Berufsberater sowie auch Vertreter und Vertreterinnen von Sozialämtern durch Schulungen für die spezifischen Bedürfnisse von Migrantinnen und die Notwendigkeit der Frauenförderung auf dem Arbeitsmarktsensibilisiert werden. Eine weitere Grundvoraussetzung der Gleichstellung ist eine partnerschaftliche Aushandlung der Aufteilung von Hausarbeit und Kinderbetreuung einerseits sowie von Erwerbsarbeit und Weiterbildung andererseits in den jeweiligen Familien.

### 4 MINGA: Standortbestimmung und Stärkung des Kapitals von Migrantinnen

Eine berufliche Perspektive ist ausserordentlich wichtig für Migrantinnen. Diese kann mithilfe von Beratungsangeboten oder Interventionsgruppen unterstützt werden – ähnlich den MINGA-Workshops, die im Rahmen dieses Forschungsprojekts durchgeführt wurden. Letztere haben sich als besonders erfolgreich erwiesen, da sie in der Gruppenarbeit eine vergleichende Standortbestimmung und die Entwicklung des sozialen und kulturellen Kapitals zur beruflichen Integration ermöglichen.

## Literatur

- Bauder, Harald (2003).** Brain Abuse, or the Devaluation of Immigrant Labour in Canada. *Antipode*, 35: 699-717.
- Bourdieu, Pierre (1983).** Ökonomisches Kapital, kulturelles Kapital, soziales Kapital. In: Reinhard Kreckel (Hg.). *Soziale Ungleichheiten*. Göttingen, Otto Schwartz & Co: 183-198.
- Dumont, Jean-Christophe und Thomas Liebigh (2005).** Labour Market Integration of Immigrant Women: Overview and Recent Trends. In: OECD & European Commission Seminar. *Migrant Women and The Labour Market: Diversity and Challenges*. Room Document N. 3. Brussels, OECD.
- Glaser, Barney G. und Anselm L. Strauss (2005).** *Grounded theory: Strategien qualitativer Forschung* (aus dem Amerikan. von Axel T. Paul). Bern, Huber.
- Henderson, Anne, Andrew Trlin und Noel Watts (2001).** Squandered Skills? The Employment Problems of Skilled Chinese Immigrants in New Zealand. In: Roy Starrs (Hg.). *Asian Nationalisms in an Age of Globalization*. Richmond, Curzon Press: 106-123.
- Iredale, Robyn (2005).** Gender, Immigration Policies and Accreditation: Valuing the Skills of Professional Women Migrants. *Geoforum* 36: 155-66.
- Pecoraro, Marco (2005).** *Les migrants hautement qualifiés, Migrants et marché du travail en Suisse*. Neuchâtel, Bundesamt für Statistik (BFS).
- Raghuram, Parvati und Dawn Montiel (2003).** Skilled Migratory Regimes: The Case of Female Medical Migrants in the UK. In: Armando Montanari (Hg.). *The New Geography of Human Mobility: Inequality Trends*. Rome, Home of Geography Publication: 67-84.
- Räusa, Fabienne und Sara Reist (2006).** *Ausländerinnen und Ausländer in der Schweiz*. Bericht 2006. Neuchâtel, Bundesamt für Statistik (BFS).
- Riaño, Yvonne (2003).** Migration of Skilled Latin American Women to Switzerland and Their Struggle for Integration. In: Mutsu Yamada (Hg.). *Latin American Emigration: Interregional Comparison among North America, Europe and Japan*. JÇAS Symposium Series 19. Osaka, Japan Centre for Area Studies: 313-343.
- Riaño, Yvonne und Doris Wastl-Walter (Hg.) (2006).** *Migration und Integrationspolitik aus der Geschlechterperspektive*. Forschungsbericht 11. Gruppe für Sozialgeographie, Politische Geographie und Gender Studies, Geographisches Institut der Universität Bern.

## Forschungspublikationen

- Riaño, Yvonne und Nadia Baghdadi (2007).** Understanding the Labour Market Participation of Skilled Immigrant Women in Switzerland: The Interplay of Class, Ethnicity and Gender. *Journal of International Migration and Integration*, Special Issue on 'Accessing the Higher Echelons of a Host Country's Labour Market: Policy Directions from the Personal Experiences of Skilled Immigrants', 8 (2): 163-183.
- Riaño, Yvonne und Nadia Baghdadi (2007).** Warum können qualifizierte Migrantinnen ihre Ressourcen nicht besser in den Arbeitsmarkt einbringen? In: Andrea Bächtold und Laura von Mandach (Hg.). *Arbeitswelten. Integrationschancen und Ausschlussrisiken*. Zürich, Seismo: 102-113.
- Riaño, Yvonne und Nadia Baghdadi (2007).** Arbeitsmarktpartizipation gut ausgebildeter Migrantinnen aus Drittstaatenländern in der Schweiz: Zwischen De-Qualifizierung und Re-Qualifizierung. *Juridikum*, 2: 87-92.
- Riaño, Yvonne und Nadia Baghdadi (2007).** "Je pensais que je pourrais avoir une relation plus égalitaire avec un Européen." Le rôle du genre et de l'imaginaire géographique dans la migration des femmes. *Nouvelles Questions Féministes*, 'Genre et frontières - frontières de genre', 26(1): 38-53.
- Riaño, Yvonne und Doris Wastl-Walter (2006).** Immigration Policies, State Discourses on Foreigners and the Politics of Identity in Switzerland. *Environment and Planning A*, Special issue on 'Rethinking Immigration and Citizenship: New Spaces of Migrant Transnationalism and Belonging', 38 (9): 1693-1713.

Für weitere Informationen siehe:

<http://www.giub.unibe.ch/sg/immigrantwomen/index.html>

[http://www.nfp51.ch/d\\_module.cfm?Projects.Command=details&get=29](http://www.nfp51.ch/d_module.cfm?Projects.Command=details&get=29)

Links zu laufenden Projekten für qualifizierte Migrant/innen:

<http://www.cfd.ch.org/d/migration/aktivitaeten/mentoring.php> (cfd, Mentoring für qualifizierte Migrantinnen)

<http://www.femdat.ch/C13/femdatde/default.aspx> (Femdat, Datenbank Frauen mit Hochschulabschluss)

## Dank

Wir bedanken uns für den wertvollen Beitrag folgender Personen und Institutionen:

Den Projektteilnehmerinnen, die dieses Forschungsprojekt mit den reichhaltigen Erzählungen und Analysen ihrer beruflichen Biografien ermöglicht haben;

Alicia Gamboa vom cfd, die feministische Friedensorganisation, die mit ihrem grossen Einsatz und wertvollen Ideen die Entwicklung der MINGA Workshops in Bern wesentlich bereichert hat;

Cristina Gutzwiller (zurzeit bei Caritas), die mit Begeisterung und grossem Engagement die Organisation und Durchführung der MINGA Workshops in Zürich und Aarau unterstützt hat;

MigrantInnenraum Aargau und Justina Gospodinov, die an das Forschungsprojekt geglaubt und es nachdrücklich unterstützt haben;

und dem Schweizerischen Nationalfonds für die finanzielle Unterstützung des Forschungsprojekts

"Soziale Integration und Ausschluss von Migrantinnen in der Schweiz" sowie der Realisierung dieser Broschüre im Rahmen des Nationalen Forschungsprogramms

"Integration und Ausschluss" (NFP 51).



## Dr. Yvonne Riaño

Yvonne Riaño leitete gemeinsam mit Prof. Dr. Doris Wastl-Walter das Forschungsprojekt "Soziale Integration und Ausschluss von Migrantinnen in der Schweiz". Sie studierte an der Javeriana Universität in Bogotá, Kolumbien, Architektur, absolvierte an der ETH in Lausanne und Zürich Nachdiplomstudien in Umweltschutz und Raumplanung und promovierte 1996 in Geografie an der Universität Ottawa in Kanada. Sie unterrichtete danach an kanadischen, österreichischen und schweizerischen Universitäten. Sie war 2006-07 Gastwissenschaftlerin an der Massey University in Auckland, Neuseeland. Zurzeit arbeitet sie als Dozentin am Geographischen Institut der Universität Bern. Ihre Forschungsschwerpunkte: Migration in europäischen und lateinamerikanischen Städten, die berufliche Integration gut ausgebildeter Migranten und Migrantinnen, Migration und Integrationspolitik aus der Gender Perspektive, Migrantinnenorganisationen, transnationale Netzwerke, partizipative Forschungsansätze und -methoden.

## Lic. phil. Nadia Baghdadi

Nadia Baghdadi arbeitete als Doktorandin im Forschungsprojekt "Soziale Integration und Ausschluss von Migrantinnen in der Schweiz" mit und schreibt ihre Dissertation am Geographischen Institut der Universität Bern über Migrationsgeschichten sowie über berufliche und persönliche Erfahrungen gut ausgebildeter Migrantinnen mit muslimischem Hintergrund. Nadia Baghdadi studierte an der Universität Bern Islamwissenschaften, Medienwissenschaften und Ethnologie. Seit 2004 ist sie Teilnehmerin des interdisziplinären Graduiertenkolleg "Gender: Scripts and Prescripts" der Universitäten Bern/Freiburg. Sie erhielt ein Stipendium vom Schweizerischen Nationalfonds für angehende Forschende und war 2006-07 Gastwissenschaftlerin an der Middlesex University in London.

## Prof. Dr. Doris Wastl-Walter

Doris Wastl-Walter ist Professorin für Humangeographie und derzeit Direktorin des Geographischen Institutes der Universität Bern sowie wissenschaftliche Direktorin des Interdisziplinären Zentrums für Geschlechterforschung dieser Universität. Sie hat die Forschungsgruppe zu Sozialgeographie, Politischer Geographie und Gender Studies aufgebaut und beschäftigt sich mit Grenzforschung, sowohl an materiellen politischen Grenzen wie an symbolischen, sozialen und kulturellen Grenzen. Dabei soll ihre Forschung dazu dienen, Ausgrenzungen und Marginalisierungen zu überwinden. Als Chair der Commission on Geography and Public Policy der International Geographical Union IGU interessiert sie dabei besonders die politische Dimension. Sie ist Herausgeberin der Reihe Border Region Studies bei Ashgate und Mitherausgeberin der Reihe gender wissen im eFeVerlag.