

Yvonne RIAÑO, Bern

Barrieren aufbrechen: Erfahrungen und Strategien von qualifizierten Migrantinnen beim Zugang zum Schweizer Arbeitsmarkt

Summary

The concept of citizenship, originally coined by Marshall, and synonymous with social rights and equality, is pivotal in understanding and overcoming the social injustices that many migrants experience. Marshall's notion of social rights, however, does not elaborate on economic rights. Feminist authors argue that women's equal access to sources of income outside family relations is the key to their citizenship. Access to spaces of paid work is a significant aspect of migrant women's citizenship because their residence status and naturalization is often contingent on their employment. This paper thus argues that economic rights should be central to debates on migration and citizenship. The proposed term "economic citizenship" is used to examine experiences and strategies of 57 skilled migrant women from Latin America, the Middle East and South East Europe when trying to access positions in the Swiss labour market corresponding to their professional qualifications. The feminist and post-colonial perspectives of "intersectionality" and participatory research are used to understand how and why inequalities in the labour market occur. The study shows that traditional ideas about gender roles; discourses about ethnic difference; and discriminatory migration policies intersect to create boundaries for skilled migrant women in accessing upper segments of the Swiss labour market. Migration, therefore, does not always imply for women empowerment and emancipation, but also generates new forms of social inequality. Migrant women, however, devise a variety of strategies to counteract the barriers they face. Such strategies are interpreted as women's resistance to the limits imposed upon them by Swiss society and as an effort to expand their possibilities of access to spaces of paid work.

Einleitung

Soziale Ungleichheiten stellen einen bedeutenden Motivationsfaktor für Migration dar. Ungleichheiten wie auf Geschlecht basierende Diskriminierungen, Rassismus, politische Verfolgung oder materielle Beschränkungen veranlassen viele Personen, ihren Aufenthaltsort zu verlassen und sich nach neuen Bedingungen andernorts umzusehen. Ob Migration Ungleichheiten reduziert, ist eine Frage, die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler seit langem beschäftigt, vorrangig mit Blick auf Migrantinnen. Wenngleich die internationale Migration von Frauen kein neues Phänomen darstellt, machten Frauen doch in den letzten Jahren einen beträchtlichen

Anteil der Migrationsströme aus. Mehr als die Hälfte der Menschen, die 2005 nach Europa einwanderten, waren Frauen (MORRISON et al. 2008). In Ländern wie der Schweiz erzeugte die jüngste Feminisierung der Migrationsströme eine spezifische Geographie: aus vielen Ländern außerhalb Europas stellen Frauen die Mehrheit der Migrationsbevölkerung. Während beispielsweise 1980 nur 48% von allen Immigrantinnen und Immigranten aus Lateinamerika Frauen waren, ist ihr Anteil bis ins Jahr 2005 auf 65% angestiegen. Bei der Migration aus Asien stieg der Frauenanteil zwischen 1980 und 2005 von 46% auf 55% (SFS 2008). Der Zusammenhang zwischen der Migration von Frauen und sozialer (Un-)Gleichheit ist bis heute jedoch nicht vollständig erfasst worden (z.B. HUGO 2000). Nur vereinzelte Studien beschäftigten sich damit, inwieweit qualifizierte Migrantinnen einen gleichberechtigten Arbeitsmarktzugang im Migrationsland vorfinden.

Dieser Frage nachzugehen ist von großer Bedeutung, um das Verhältnis zwischen Migration und sozialer Gerechtigkeit zu verstehen. Auch zu Beginn des 21. Jahrhunderts bestehen globale Ungleichheiten im Hinblick auf Migration fort, was sich beispielsweise am „brain drain“ von Staaten mit niedrigem Einkommen zu solchen mit hohem Einkommen sowie in Ungleichheiten auf den europäischen Arbeitsmärkten zwischen Arbeiterinnen und Arbeitern mit und ohne Migrationshintergrund zeigt. Die Marginalisierung von Migranten scheint dabei vielmehr durch Diskriminierungen beim Zugang zu Erwerbsarbeit verursacht, statt an ihre niedrigen Qualifikationen gekoppelt zu sein (ZEGERS DE BEIJL 2000). Die Zahl qualifizierter Migrantinnen und Migranten steigt in einer zunehmend globalisierten Welt sowohl global als auch in der Schweiz signifikant an. In den letzten Jahren war eine Steigerung des Ausbildungsniveaus von Frauen, die in die Schweiz migrierten, zu beobachten. Etwa 40% der berufstätigen Frauen aus Ländern außerhalb Europas verfügen über eine universitäre Ausbildung, wohingegen dieser Prozentsatz nur bei 18% der Schweizerinnen seine Entsprechung findet (SFS 2008). Während 1990 nur 23% der berufstätigen Ausländerinnen und Ausländer in der Schweiz eine hohe Qualifikation aufwiesen, ist dieser Prozentsatz bis ins Jahr 2000 auf 62% unter den kürzlich eingereisten Migrantinnen und Migranten angestiegen (PECORARO 2005). Eine derartige Steigerung ist v.a. auf den neu gesetzten Schwerpunkt in der Schweizer Immigrationspolitik zurückzuführen, der ebenso wie die europäische Migrationspolitik in der Akquirierung von qualifizierten Arbeitskräften liegt um dadurch vorhandene lokale Humanressourcen zu fördern. Die zugrunde liegende Annahme hinter dem Werben von qualifizierten Migranten ist, dass ihr Wissen direkt in die lokalen Ökonomien einfließt und dass sie aufgrund ihrer besseren Qualifikationen erfolgreich am Arbeitsmarkt partizipieren können.

Bisherige Studien zeigten, dass die Annahme, eine hohe Qualifikation sei ein Garant für eine erfolgreiche berufliche Integration, größtenteils empirisch nicht bestätigt ist: qualifizierte Migrantinnen und Migranten aus Ländern Afrikas, Asiens und Lateinamerikas erfahren eine Abwertung ihrer Zeugnisse und Berufserfahrungen, was zu Unterbeschäftigung und Dequalifizierung führt (z.B. BAUDER 2003; IREDALE 2004; GRANT u. NADIN 2007; KOFMAN u. RAGHURAM 2008; LIVERSAGE 2009). Im Schweizer Fall veranschaulichen erste Resultate, dass qualifizierte Migrantinnen und Migranten aus Ländern außerhalb der EU auf signifikante Schwierigkeiten stoßen, wenn sie versuchen ihre Bildungsressourcen über interna-

tionale Grenzen hinweg zu transferieren um eine berufliche Integration entsprechend ihrer Qualifikation zu erreichen, (RIANO 2003; GERBER 2008). Quantitative Studien führten beispielsweise an, dass 38% der hoch qualifizierten LateinamerikanerInnen und 43% der NordafrikanerInnen in Arbeitsverhältnissen unter ihren Qualifikationen beschäftigt sind (PECORARO 2007). Bedauerlicherweise ist das bisherige Wissen über die Dynamiken, die zu diesen sozialen Ungleichheiten führen, unzulänglich. Vornehmlich fehlt es an qualitativen Studien, die erörtern, welche Bedingungen zu diesen prekären Anstellungen am Arbeitsmarkt von vielen qualifizierten, nicht-europäischen Migrantinnen und Migranten führen.

Im europäischen Kontext waren bis vor Kurzem qualifizierte Immigrantinnen in der wissenschaftlichen Literatur über *skilled migration* eher unsichtbar (KOFMAN 2000). Forschende im Bereich der Migration, die sich mit Migrantinnen beschäftigten, haben sich hauptsächlich auf jene konzentriert, die in unterqualifizierten Bereichen, wie der Hausarbeit, tätig sind (SALAZAR PARREÑAS 2001). In der Literatur um *skilled migration* ist eine Tendenz zu beobachten, die dieses Thema als rein männliches Phänomen darstellt. Zudem beschäftigt sich diese Literatur hauptsächlich mit Arbeitsmigranten und nimmt qualifizierte Migrantinnen und Migranten kaum wahr, die durch Heiratmigration, Familienzusammenführung oder als Flüchtlinge einwandern.

Ziel dieses Artikels ist es, die vorhandenen Forschungslücken durch die Analyse der Erfahrungen und Strategien von 57 qualifizierten Migrantinnen aus unterschiedlichen Ländern Lateinamerikas, dem Mittleren Osten und dem Südosten Europas zu schließen¹, welche versuchen auf dem Arbeitsmarkt Fuß zu fassen, der hier als „Sphären bezahlter Erwerbstätigkeit“ verstanden wird. Der Artikel ist in fünf Abschnitte gegliedert. Der erste Teil erläutert den konzeptionellen Rahmen der Studie und präsentiert das Konzept der ökonomischen Staatsbürgerschaft und der Intersektionalität. Im zweiten Abschnitt wird die Fallstudie und der methodische Ansatz der biographischen Analyse sowie der partizipative Ansatz vorgestellt. Der dritte Teil beschreibt die Merkmale der Arbeitsmarktintegration der Studienteilnehmerinnen. Der vierte Abschnitt präsentiert zwei ausgewählte Biographien um empirisch begründet zu diskutieren, inwieweit Geschlecht, Herkunft und sozio-ökonomische Position sich verschränken und dadurch den Zugang von Migrantinnen zum qualifizierten Arbeitsmarkt beeinflussen. Der fünfte Teil beschäftigt sich mit den Strategien, die Frauen entwickeln, um Zugang zu Sphären bezahlter Erwerbstätigkeit zu erlangen. Abschließend fassen die Schlussfolgerungen die Resultate zusammen und stellen sie in einen weiteren Kontext.

1 Die Perspektiven der ökonomischen Staatsbürgerschaft und der Intersektionalität

Welche konzeptionellen Ansätze sind sinnvoll um Fragen des Arbeitsmarktzugangs für qualifizierte Migrantinnen anzugehen? Im deutschsprachigen Raum haben geographische Studien zum Arbeitsmarkt vor allem auf die Frage fokussiert, wie

¹ Der Artikel basiert auf einer größer angelegten Studie, „Soziale Integration und Ausschluss von Immigrantinnen in der Schweiz“, die im Rahmen des Nationalen Forschungsprogramms (NFP51) „Soziale Integration und Sozialer Ausschluss“ durchgeführt und von Y. RIANO geleitet wurde. Für Details siehe www.immigrantwomen.ch

räumliche Lage und regionale Wirtschaftsstrukturen die spezifischen Merkmale von Arbeitsmärkten prägen (FASSMANN u. MEUSBURGER 2001). Seit geraumer Zeit wird für einen Perspektivenwechsel plädiert. Es wird moniert, daß in traditionellen geographischen Ansätzen arbeitende Menschen kaum berücksichtigt werden. Anstatt nur über Produzenten, Unternehmer oder Arbeitskräftepotential zu sprechen, sollten auch Menschen im Mittelpunkt der Betrachtung stehen, die ihr Arbeitsumfeld aktiv gestalten (BERNDT u. FUCHS 2002; SCHIER u. VON STREIT 2004). In diesem Artikel soll eine *integrierte Perspektive* für das Verständnis des Arbeitsmarktzugangs herangezogen werden, die einerseits nach den Erfahrungen und Strategien von Individuen fragt und andererseits nach der Rolle von gesellschaftlich dominanten kulturellen Wertvorstellungen und Leitbildern im Hinblick auf Arbeit, Geschlecht und Familie (BÜHLER 2002; PFAU-EFFINGER 2000).

Des Weiteren stellt sich die Frage, wie der Arbeitsmarktzugang für qualifizierte Migrantinnen aus der Perspektive sozialer Ungleichheit zu betrachten ist. Vor dem Hintergrund dieser Frage soll zunächst der Begriff der ökonomischen Staatsbürgerschaft nähere Betrachtung finden. Anschließend wird das Konzept der Intersektionalität diskutiert. Staatsbürgerschaft galt lange Zeit als Synonym für Gleichheit. MARSHALL (1950, 18) definierte Staatsbürgerschaft als „status bestowed on those who are full members of a community. All those who possess the status are equal with respect to the rights and duties with which the status is endowed“. Aus der Perspektive von Migrantinnen und Migranten würde Staatsbürgerschaft die Partizipation auf gleichberechtigter Basis in verschiedenen Bereichen der Gesellschaft implizieren, in welche sie migriert sind.

Nach Marshall umfasst Staatsbürgerschaft zivile, politische und soziale Rechte. Obgleich sein Verständnis von sozialen Rechten auch den sozialen Schutz vor Armut einbezieht, erarbeitet er ökonomische Rechte nur unzulänglich. Es ist deshalb von großer Bedeutung, das Recht auf einen uneingeschränkten Zugang zu Sphären ökonomischer Partizipation (bezahlter Erwerbsarbeit) herauszustellen, ein Recht, welches ich als *ökonomische Staatsbürgerschaft* zu bezeichnen vorschlage (siehe auch KESSLER-HARRIS, 2003). Ein solcher Zugang ist besonders wichtig für Migrantinnen und Migranten, da ihre Aufenthaltsgenehmigung und ihr Einbürgerungsantrag in vielen Fällen durch ihre Erwerbsarbeit bedingt sind. Die Partizipation von Migranten und Migrantinnen am Arbeitsmarkt ist somit der Schlüssel zu ihrer sozialen Partizipation (DAHINDEN et al. 2004). Zudem basiert die Wahrnehmung von Migrantinnen und Migranten aus nicht-europäischen Ländern häufig auf negativen Stereotypen. Daher ist die Sicherstellung des Arbeitsmarktzugangs eine entscheidende Bedingung dafür, diese Vorurteile abzubauen und Anerkennung seitens der Mehrheitsgesellschaft zu erlangen. Feministische Autorinnen argumentierten außerdem, dass der gleichberechtigte Zugang zu bezahlter Erwerbsarbeit für Frauen eine entscheidende Bedingung für den Zugang zu Staatsbürgerschaft darstellt (PATEMAN 1989; KESSLER-HARRIS 2003). Damit Frauen Autonomie erlangen und bewahren können, muss ihnen ein uneingeschränkter Zugang zu Einkommensquellen und/oder materieller Unterstützung außerhalb ihrer familiären Beziehungen ermöglicht werden, d.h. durch bezahlte Erwerbstätigkeit und/oder soziale Transferleistungen (GILL u. SHARMA 2007). Ökonomische Staatsbürgerschaft ist demzufolge für Migrantinnen von äußerster Wichtigkeit.

Wie erklärt man die unterschiedlichen Positionen von Personen am Arbeitsmarkt? Oft wird das Konzept des Humankapitals herangezogen, nach dem die soziale Stellung einer Person ihrem/seinem Ausbildungsniveau direkt entspricht. BOURDIEU (1986) erweitert diesen Ansatz durch das Argument, dass die Position einer Person von seinem/ihrer *ökonomischen, sozialen und kulturellen Kapital* abhängt. Unter sozialem Kapital versteht Bourdieu ein beständiges Netzwerk von mehr oder weniger institutionalisierten Beziehungen geprägt durch beidseitige Bekanntschaft, Einflussnahme und Unterstützung. Es ist ein persönlicher Gewinn, der konkrete Vorteile für jene Personen, Familien oder Gruppen bereitstellt, die besser verbunden sind. Kulturelles Kapital bezieht sich auf drei Formen, über die eine Person verfügt und die sie mobilisieren kann: dieses Kapital kann als lang anhaltende Dispositionen in Geist und Körper verinnerlicht (Einstellungen, Verhalten, Geschlecht, Herkunft); in kulturellen Gütern (Kleidung, Bilder, Bücher, Instrumente) vergegenständlicht und durch akademische Qualifikationsnachweise oder Diplome institutionalisiert sein. Soziales und kulturelles Kapital können in ökonomisches Kapital übertragen werden und werden dementsprechend konstitutiv für die Klassenpositionierung. Bourdieu entwickelt seine Theorie jedoch nicht für eine Migrationsbevölkerung und es bleibt unklar, inwieweit Herkunft und Geschlecht Einfluss auf die Chancen nehmen, beispielsweise von qualifizierten Migrantinnen und Migranten, soziales und kulturelles Kapital beim Zugang zu Positionen am qualifizierten Arbeitsmarkt erfolgreich zu nutzen.

Der *Intersektionalitätsansatz* scheint von großem Nutzen, um sich mit den oben aufgeführten Fragen und Problemen zu befassen. Feministische Forscherinnen argumentieren, dass man nicht von einer einzigen Perspektive (z.B. Gender) ausgehen kann, um soziale Ungleichheiten zu verstehen. Es erfordert dagegen einen integrierenden Ansatz, der das Zusammenwirken von mehreren Differenzkategorien, wie Geschlecht, Herkunft, Nationalität, sozioökonomischer Position oder Religion untersucht (ANTHIAS 2001; NASH 2008). Intersektionalität geht davon aus, dass Personen aufgrund ihres Geschlechts, ihrer Herkunft, ihrer Nationalität und ihrer Religion Diskriminierungen ausgesetzt sind, jedoch muss berücksichtigt werden, dass diese Diskriminierungssysteme nicht unabhängig voneinander funktionieren, sondern verknüpft sind und ein Ungleichheitssystem schaffen, das die „Intersektion“ (Verschränkung) multipler Diskriminierungsformen widerspiegelt.

Nachdem die Konzepte der ökonomischen Staatsbürgerschaft (das Recht auf uneingeschränkten Zugang zu Sphären bezahlter Erwerbstätigkeit), Bourdieus Kapitaltriade und der Intersektionalitätsansatz vorgestellt wurden, sollen die folgenden Fragen den weiteren Artikel leiten: In welcher Weise können ausgebildete Migrantinnen aus Lateinamerika, dem Mittleren Osten und Südosteuropa ihr „importiertes“ soziales und kulturelles Kapital nutzbar machen, um erfolgreich am Arbeitsmarkt zu partizipieren? Wann und inwiefern beeinflussen Geschlecht, Herkunft und sozioökonomische Position, die Stellung von qualifizierten Migrantinnen am Arbeitsmarkt? Welche Strategien wenden Frauen an, um ihre ökonomischen Zugangsmöglichkeiten (ökonomische Staatsbürgerschaft) zu verbessern?

2 Zur Studie und Methode: Biographien und partizipative Forschung

Der Artikel konzentriert sich auf eine Studie mit 57 Migrantinnen (die im Ausland geboren wurden und als Erwachsene in die Schweiz migrierten)². Sie stammen aus Ländern außerhalb der EU, wie aus Lateinamerika (Mexiko, Nicaragua, Dominikanische Republik, Kolumbien, Venezuela, Peru, Bolivien, Brasilien, Argentinien), dem Mittleren Osten (Türkei, Iran, Irak, Libanon, Ägypten, Tunesien, Libyen, Marokko) und Südosteuropa (Kosovo, Bosnien, Montenegro) und unterscheiden sich in ihrem religiösen Hintergrund (Christen, Muslime). Die für diese Studie ausgewählten Gruppen veranschaulichen den gegenwärtigen Migrationstrend der Schweiz. Die Zahl der lateinamerikanischen Frauen hat sich im letzten Jahrzehnt mehr als verdreifacht, sie sind zunehmend besser ausgebildet (55% haben entweder ein Gymnasium, eine Fach- oder eine Universitätsausbildung absolviert) und 50% der eingewanderten Frauen über 20 Jahre kamen aufgrund einer Heirat mit einem Schweizer Staatsbürger in die Schweiz (SFS 2000). Die Zahl muslimischer Migrantinnen und Migranten, besonders aus dem Mittleren Osten und Südosteuropa, hat sich im letzten Jahrzehnt verdoppelt und der Prozentsatz an Frauen ist zwischen 1990 und 2000 von 36% auf 45% angestiegen. Frauen mit muslimischem Hintergrund sind ebenfalls zunehmend gut ausgebildet (SFS 2000).

Die Auswahl der Forschungspartnerinnen erfolgte nach dem Prinzip des „theoretischen Samplings“ (GLASER 1992), welches sich statt an statistischer Repräsentativität an für die Problematik relevanten Fallbeispielen und deren detaillierter Analyse orientiert. Um relevante Fallstudien auszuwählen, wurde versucht ein breites Spektrum von Migrantinnen der Erstgeneration abzubilden, die sich hinsichtlich ihrer Migrationsmotivation (Heirats-, Arbeits- und Bildungsmigration, Asylsuche, Familienzusammenführung), ihres Alter (28–60 Jahre), der Aufenthaltszeit (3–30 Jahre), der Aufenthaltsbewilligung (Jahresaufenthalt, permanente Niederlassungsbewilligung, Schweizer Staatsbürgerschaft), sowie ihres Zivilstands und ihrer Familiensituation (ledig, verheiratet, geschieden, mit und ohne Kinder) unterscheiden. Wir fanden unsere Studienteilnehmerinnen durch persönliche Kontakte, Aushänge, dem „Schneeballprinzip“ und durch die Zusammenarbeit mit Migrantinnenorganisationen, die uns weitere Kontakte zu qualifizierten Migrantinnen ermöglichten.

Zum Zeitpunkt der Forschung waren die Studienteilnehmerinnen im Durchschnitt 40 Jahre alt, lebten seit insgesamt elf Jahren in der Schweiz und zwar in den drei meistbesiedelten deutschsprachigen Kantonen Zürich, Bern und Aargau. Unter den Studienteilnehmerinnen sind signifikante regionale Unterschiede hinsichtlich ihrer Migrationsmotivation feststellbar. Während für die Mehrheit der lateinamerikanischen Frauen Heirat (meist mit einem Schweizer Staatsbürger) der häufigste Einreisegrund in die Schweiz war, verließ die Mehrheit der Frauen aus dem Mittleren Osten aufgrund von Krieg oder politischen Spannungen ihre Heimat (z.B. Flucht kurdischer Frauen aus der Türkei aufgrund politischer Verfolgung, oder Flucht iranischer Frauen aufgrund des islamischen Fundamentalismus). Die zwei Profile sind für den generellen Trend in der Schweiz für beide Gruppen repräsentativ.

² Die empirische Studie wurde 2004 und 2005 in Zusammenarbeit mit Nadia Baghdadi in Zürich, Bern und Aargau durchgeführt. Erste Analysen wurden in RIAÑO u. BAGHDADI 2007 sowie RIAÑO et al. 2008 präsentiert.

tiv (SFS 2000). Die Anzahl der Studienteilnehmerinnen, die vorrangig in die Schweiz einreisen um Arbeit zu finden, scheint bedeutungslos zu sein, bestätigt jedoch die Tatsache, dass die Schweizer Regierung die Zahl der Arbeitsmigranten aus nichteuropäischen Staaten streng limitiert, wohingegen Familienmigration nicht in diesem Ausmaß kontrolliert wird³. Über die Hälfte der Frauen besitzt die Schweizer Staatsbürgerschaft (wenngleich der Prozentsatz im Fall der Lateinamerikanerinnen infolge ihrer vermehrten Heirat mit Schweizer Staatsbürgern höher ist) und ein Drittel weist temporäre Aufenthaltsbewilligungen (B, F, N) auf. Die große Mehrheit der Studienteilnehmerinnen ist verheiratet und hat Kinder.

Der OECD (2002) Definition folgend, inkludiert die Studie sowohl qualifizierte (die mindestens eine sekundäre Schulbildung absolvierten) als auch hoch qualifizierte Migrantinnen (die mindestens einen Universitätsabschluss oder einen entsprechenden tertiären Abschluss aufweisen). Regionale Unterschiede können hinsichtlich dieses institutionalisierten kulturellen Kapitals der Studienteilnehmerinnen zum Zeitpunkt ihrer Migration in die Schweiz beobachtet werden: während Lateinamerikanerinnen nach dem Abschluss ihrer tertiären Ausbildung einreisen (welche sie in ihrem Herkunftsland oder im Ausland absolvierten⁴), weisen nur zwei Drittel der Frauen aus dem Mittleren Osten und Südosteuropa ein vergleichbares Ausbildungsniveau auf. Frauen aus der letztgenannten Region tendieren in jüngerem Alter in die Schweiz einzureisen, weshalb 40% von ihnen ihre tertiäre Ausbildung in der Schweiz absolvierten bzw. absolvieren. Die beiden am häufigsten vertretenen Studienrichtungen unter den hoch qualifizierten Studienteilnehmerinnen sind Betriebswirtschaften und Sozialwissenschaften, die zusammengenommen beinahe 50% ausmachen. Studien wie Recht, Kunst und Architektur, Erziehungswissenschaften und Lehrerausbildungen sind am zweitstärksten, gefolgt von Geisteswissenschaften, Medizin und Informatik. Ingenieurwissenschaftliche Berufe sind selten anzutreffen. Neben einer hohen Qualifikation zum Zeitpunkt der Einreise in die Schweiz, arbeiteten 88% der Lateinamerikanerinnen in qualifizierten Berufen, entweder in ihrem Herkunftsland oder anderenorts. Dieser Prozentsatz ist bei Frauen aus dem Mittleren Osten und Südosteuropa aufgrund ihres jüngeren Alters bei ihrer Immigration in die Schweiz viel geringer (30%). Alle an der Studie beteiligten Frauen sprechen fließend deutsch (die Amtssprache der Kantone, in denen sie leben) und beherrschen neben ihrer Muttersprache zusätzlich zwei bis drei weitere Sprachen.

Wie können die „Intersektionen“ multipler Diskriminierungsformen methodisch erfasst werden? Die oben ausgeführten Forschungsfragen wurde mittels biographischer Analyse (DENZIN 1989) untersucht, die sich mit einer kritischen Betrachtung der Wendepunkte im Leben der Migrantinnen befasst und versucht zu verstehen, wie diese ihre Arbeitsmarktpartizipation beeinflussen. Der biographische Ansatz ist erfahrungsgemäß ein leistungsstarkes Instrument, um zeitlich und kontextuell zu

³ Beispiele der seltenen Fälle, dass Frauen mit einem Arbeitsvisum einreisen, sind: eine Argentinierin, der, obwohl sie in Argentinien aufwuchs, eine Einreise durch ein Arbeitsvisum erlaubt wurde, da ihre Eltern die Schweizer Staatsbürgerschaft besaßen, und eine Bosnierin, die in den frühen 1970er Jahren, in denen in der Schweiz ein Arbeitskräftemangel herrschte, als Gastarbeiterin migrierte.

⁴ 26 der Lateinamerikanerinnen studierten in ihrem Herkunftsland, weitere fünf erhielten ihren Abschluss an universitären Institutionen außerhalb ihrer Herkunftsländer in: Großbritannien, Russland, Argentinien, Deutschland und den USA.

verstehen, wie sozioökonomische Stellung, Herkunft und Geschlecht sich verschränken (LUTZ u. DAVIS 2009) und dadurch die Stellung der Frauen am Arbeitsmarkt gestalten. Die Erfassung der weiblichen Biographien wurde im Rahmen einer partizipativen Forschung betrieben, die in diesem Fall theoretische Prämissen der post-kolonialen und feministischen Theorie kombinierte. Das grundlegende Ziel war, die Mitsprache der Frauen in den analytischen Forschungsprozess einzubinden und partnerschaftliche Forschungsbeziehungen zwischen Forscherinnen und Personen außerhalb der Universitäten zu etablieren. Zu diesem Zweck wurde die Forschungsmethode des partizipativen Workshops entwickelt, die nach dem Quechua Wort MINGA benannt wurde, welches für ein „gemeinsames Arbeiten für die Verbesserung der Gemeinschaft“ steht (RIAÑO u. BAGHDADI 2007; RIAÑO 2008). MINGA ist eine traditionelle Form der Gruppenarbeit in verschiedenen Ländern der Andenregion, die auf die Epoche der Inkas zurückgeführt werden kann und dementsprechend den Geist dieser Forschung reflektiert: Forscherinnen und Forschungspartnerinnen schaffen gemeinsam wissenschaftliche Erkenntnis. Die Methode gestaltet sich in einem interaktiven Prozess, wonach eine Gruppe von Migrantinnen Forscherinnen trifft; jede Frau schildert ihre arbeitsmarktrelevanten Erfahrungen und Strategien. Anschließend analysiert die Gruppe jede individuelle Lebensgeschichte. In einem zweiten Schritt werden die Ergebnisse der Workshops durch biographische Interviews ergänzt. Diese bestehen aus einer detaillierten biographischen Erzählung, wobei jede Frau die Möglichkeit erhält, sich an ihre Vergangenheit zu erinnern und ihre eigenen Erfahrungen zu reflektieren. In einem dritten und letzten Schritt stellen die Forscherinnen die Resultate der Workshops und der biographischen Interviews zusammen und präsentieren sie den Studienteilnehmerinnen. Es folgen ein Austausch zwischen allen Teilnehmerinnen sowie eine kritische Diskussion der Resultate und Interpretationskategorien. Insgesamt hat diese partizipative und kollektive Methode den Effekt, das Wissen aller teilnehmenden Frauen über die Dynamiken der Arbeitsmarktpartizipation zu erweitern und ihr soziales Kapital zu stärken.

3 Zugang zu Sphären bezahlter Erwerbstätigkeit: Merkmale der Arbeitsmarktintegration

Folgt man der hier vorgeschlagenen ökonomischen Staatsbürgerschaftsperspektive so wird der Arbeitsmarkt als „Sphäre bezahlter Erwerbstätigkeit“ verstanden, welcher als Setting in dem Akteure und ihre sozialen Positionen verortet und verhandelt werden, konzipiert wird. Das Konzept der „Integration“ in die „Sphären bezahlter Erwerbstätigkeit“ wird einerseits als Prozess (ANHORN u. BETTINGER 2005, 22) und andererseits als Ziel aufgefasst. Ökonomische Staatsbürgerschaft ist nicht statisch, sondern eine konstante Entwicklung, die ein spezifisches Ziel verfolgt. In diesem Fall wird das Ziel aus der Perspektive der ökonomischen Staatsbürgerschaft definiert, welches einen gleichberechtigten Zugang zu „Sphären bezahlter Erwerbstätigkeit“ impliziert und im konzeptionellen Abschnitt eingeführt und begründet wurde. Die „objektive“ Perspektive wurde um eine „subjektive“ Perspektive erweitert, d.h. um die Perspektive der Migrantinnen und wie sie im Laufe der MINGA-Workshops *gleichberechtigte Zugangsmöglichkeiten auf dem*

Arbeitsmarkt definierten, die ihren beruflichen Qualifikationen entsprechen und eine längerfristige Perspektive bieten.

Die drei vorherrschenden Formen des Zugangs zu „Sphären bezahlter Erwerbstätigkeit“, konnten dadurch bestimmt werden (siehe Tabelle 1):

- a) nicht im Arbeitsmarkt,
- b) unter dem Ausbildungsniveau erwerbstätig und
- c) erwerbstätig entsprechend dem Ausbildungsniveau.

Da die Erwerbsarbeit von Frauen in vielen Fällen unterbrochen wurde und durch einen Mangel an langfristigen Perspektiven gekennzeichnet war, wurde eine weitere Differenzierung von „kurzzeitiger“ und „unbefristeter“ Erwerbsarbeit bei Typ (b) und (c) berücksichtigt. Aus den in der Tabelle 1 präsentierten Resultaten kann geschlossen werden, dass verschiedenste Situationen angetroffen wurden, die sich im Hinblick auf das Ausmaß der „Integration in“ oder des „Ausschlusses vom“ Arbeitsmarkt unterscheiden. Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass die Mehrheit der Studienteilnehmerinnen ihr soziales und kulturelles Kapital nicht erfolgreich nutzen können, um Zugang zu den oberen Bereichen des Arbeitsmarkts zu erlangen. Ein Drittel der Studienteilnehmerinnen ist im Arbeitsmarkt nicht integriert und ein Viertel hält Positionen inne, für die sie überqualifiziert sind. Ein weiteres Drittel arbeitet ihrer Qualifizierung entsprechend, befindet sich jedoch in einer prekären Situation, da ihre Beschäftigung durch Diskontinuität und Instabilität (kurzzeitige Erwerbsarbeit) gekennzeichnet ist⁵.

Welche Auswirkungen haben die verschiedenen Situationen im Hinblick auf den Zugang zu „Sphären bezahlter Erwerbstätigkeit“ dieser Frauen, die nach einer beruflichen Position streben? Mit Blick auf Tabelle 1 können vier Auswirkungen bestimmt werden:

- a) nicht erreicht,
- b) auf Kosten des Verlustes der Qualifikationen,
- c) auf Kosten der ökonomischen Stabilität und
- d) Erhaltung des beruflichen Status entsprechend ihrer Qualifikation.

Folglich kann nur eine Minderheit der Studienteilnehmerinnen das Ziel der ökonomischen Staatsbürgerschaft erreichen. Für viele Frauen der Studie führte die Migration zu keiner Verbesserung ihrer sozialen Lage, vielmehr verloren sie ihren sozialen Status, den sie vor der Migration inne hatten und sie waren mit einer steten Dequalifizierung und dem Verlust von Autonomie und Selbstwertgefühl konfrontiert, da viele finanziell von ihren Partnern und Wohlfahrtseinrichtungen abhängig wurden.

Die Resultate dieser Studie sind vergleichbar mit jenen der Europäischen Arbeitsmarktumfrage aus dem Jahr 2004: 20% der nicht-europäischen Migrantinnen, die in der Schweiz erwerbstätig sind, haben Berufspositionen inne, wofür sie überqualifiziert sind (im Vergleich zu 14% der Europäerinnen und 8% der Schweizerinnen) (DUMONT u. LIEBIG 2005, 7). Wie bereits erläutert, erzielten auch in Nordamerika, Europa und Australien durchgeführte Studien ähnliche Resultate: die Abschlüsse und Berufserfahrungen der qualifizierten Migrantinnen und Migranten

⁵ Dies betrifft jene Frauen, welche eine Selbständigkeit wählten (z.B. freiberufliche Tätigkeiten als gelegentliche Übersetzerinnen, Journalistinnen oder Videoproduzentinnen) statt erwerbslos zu sein oder gelegentliche Beschäftigungen als Austauschlehrerinnen nachzugehen oder kurzfristig als Projektmitarbeiterinnen angestellt zu sein.

Tab. 1: Zugang zu Bereichen bezahlter Arbeit: Merkmale der Arbeitsmarktpartizipation

Art der Partizipation am Arbeitsmarkt		Berufliche Identität
(a) Nicht im Arbeitsmarkt	Nicht erwerbstätig (Hausfrauen/Studentinnen)	Nicht erreicht
	Arbeitslos	
(b) Unterqualifizierte Erwerbsarbeit	Kurzzeitige Erwerbsarbeit	Auf Kosten des Verlustes der Qualifikationen
	Unbefristete Erwerbsarbeit	
(c) Erwerbsarbeit entsprechend Qualifikationen	Kurzzeitige Erwerbsarbeit	Auf Kosten der ökonomischen Stabilität
	Unbefristete Erwerbsarbeit	Erhaltung der vorherigen beruflichen Position gemäß ihrer Qualifikation

Quelle: MINGA-Workshops und biographische Interviews

aus Ländern Afrikas, Asiens und Lateinamerikas werden in den Migrationsländern unterbewertet, was in weiterer Folge zu Erwerbslosigkeit und Verlust der Qualifikation führt. Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass Migration für viele qualifizierte Migrantinnen und Migranten nicht zwangsläufig die Reduktion von Ungleichheiten impliziert, sondern neue Formen von sozialen Ungleichheiten generiert.

4 Den Zugang zu Sphären bezahlter Erwerbstätigkeit verstehen: die Intersektionen von Geschlecht, Herkunft und sozioökonomischer Position

Wie erklärt man die Unterschiede der verschiedenen Situationen des Ein- und Ausschlusses, denen Migrantinnen beim Versuch am Arbeitsmarkt zu partizipieren gegenüberstehen? Um zu verstehen, wie sich die sozioökonomische Position, das Geschlecht und die Herkunft von Migrantinnen verschränken und dadurch ihre Stellung am Arbeitsmarkt beeinflussen, stellt die Untersuchung von Biographien einen fruchtbaren Ansatz dar. Aufgrund dessen werden in diesem Abschnitt zwei kontrastierende Biographien präsentiert (RIAÑO u. BAGHDADI 2007). Die erste Biographie Juanas⁶ illustriert den Fall von vielen Frauen, die sich schlussendlich in prekären Situationen wiederfinden, die zweite Biographie von Zehra zeigt dagegen den seltenen Fall von jenen Frauen, die den oberen Bereich des Arbeitsmarktes erreichen.

Juanas Biographie

Juana wuchs in der Karibik auf. 1981 siedelte sie in ein Osteuropäisches Land um, wo ihr ein Regierungsstipendium für ein Universitätsstudium gewährt wurde. Durch ihren hohen Einsatz erhielt sie sechs Jahre später ihren Studienabschluss in Psychologie und slawische Sprachen. Während ihres Studiums traf sie ihren zukünftigen Ehemann, einen Schweizer, mit dem sie 1988 in die Schweiz zog. Juana war sehr motiviert ihren Beruf auszuüben und angesichts ihres jungen Alters (27 Jahre), ihrer guten Qualifikationen,

⁶ Die Namen der Frauen wurden geändert, um ihre Anonymität zu gewährleisten.

ihrer internationalen Erfahrung, ihres Schweizer Ehemanns und ihrer Schweizer Staatsangehörigkeit⁷ war sie zuversichtlich, dieses Ziel auch zu erreichen. Anfangs halfen ihr die Freunde ihres Ehemannes eine Anstellung in einem Altersheim zu finden, zuerst als Hilfspflegerin, später als Organisatorin sozialer Aktivitäten. Weil sie dunkelhäutig war, stellten die älteren Patienten häufig ihre Qualifikationen in Frage. Desillusioniert durch die Erfahrungen der ersten Jahre und den Mangel an beruflichen Perspektiven in ihrer Arbeitsstelle einerseits und das Gefühl andererseits, dass die Zeit um eine Familie zu gründen „abläuft“, entschloss sie sich, ihre Erwerbsarbeit in der Altenpflege zu kündigen. Nachdem sie zwei Kinder geboren hatte, wurde klar, dass die Kinderbetreuung in ihrer Verantwortung lag: ihr Ehemann war durch seinen Vollzeitjob völlig in Anspruch genommen und bei der Vergabe von Kinderbetreuungsplätzen wurden Frauen mit einem gut verdienenden Ehemann benachteiligt. Juana begann Sprachkurse an einer Abend- schule zu geben. Gelegentlich verhalfen Juanas Schweizer Freunde ihr auch zu Vertretungsjobs als Sprachlehrerin an einem Gymnasium. Trotz ihrer erwiesenen Lehrqualifikation teilte ihr die Schulbehörde mit, dass sie ihr keine reguläre Anstellung anbieten könnten, da sie das Schweizer „Höhere Lehramt“, die Voraussetzung für das Lehren an Gymnasien, nicht aufweise. Juana bewarb sich auch für mehrere Stellen als Psychotherapeutin, jedoch wurde ihr von ihren potentiellen Arbeitgebern mitgeteilt, dass sie ihren ausländischen Abschluss nicht akzeptieren könnten und dass sie das schweizerische Diplom, bekannt als „Berufsbegleitende psychotherapeutische Ausbildung“, benötige. Sie wandte sich an einen Berufsberater, der sie informierte, dass die Einholung eines solchen Diploms drei bis vier Jahre in Anspruch nehmen würde und einen erheblichen finanziellen Aufwand erfordere. Juanas Sorge über die Finanzierung des Studiums und um ihre familiäre Verantwortung wurde von dem Berater als „nicht psychologisch bereit zu studieren“ interpretiert. Der Berater empfahl Juana „ihre familiäre Tätigkeit auch als psychotherapeutische Aufgabe“ wahrzunehmen und stellte fest, dass sie „schließlich nicht erwerbslos“ war. Juana ist heute 45 Jahre alt, verlor ihre Qualifikation als Psychotherapeutin und findet sich in einer wirtschaftlich instabilen und unterbezahlten Berufsposition am Arbeitsmarkt wieder.

Zehras Biographie

Zehra war Mitglied der kurdischen Opposition in der Türkei. Mit 22 Jahren kam sie als Asylsuchende gemeinsam mit ihrem Ehemann und ihren zwei Söhnen in die Schweiz. Die Schweizer Regierung gewährte ihnen politisches Asyl und sie begannen ein neues Leben. Ein Studium war das vordringlichste Ziel von Zehra. Dank eines kantonalen Stipendiums und eines Teilzeitjobs konnte sie Ethnologie studieren. Durch die Scheidung von ihrem Mann und ihrer aktuellen Stellung als alleinerziehende Mutter benötigte sie zwar länger für den Studienabschluss, wurde jedoch als Alleinerziehende bei der Vergabe von Kinderbetreuungsplätzen bevorzugt. Nach Beendigung des Studiums erhielt sie eine Anstellung in einer NGO, die im interkulturellen Bereich arbeitete. Ihr ethnischer Hintergrund kombiniert mit ihrem Schweizer Studium hatte positive Auswirkungen auf ihre Erwerbstätigkeit. Sie wurde aufgrund ihrer breiten Kultur- und Sprachkenntnisse (Deutsch, Kurdisch, Türkisch, Englisch) und ihrem Wissen im Bereich zweier Religionen (Islam, Christentum) eingestellt. Zu einem späteren Zeitpunkt, als sie sich für eine

⁷ Bis 1991 erhielten ausländische Frauen durch den Nachweis einer Heirat mit einem Schweizer Staatsbürger automatisch die Schweizer Staatsbürgerschaft (wohingegen der ausländische Ehemann nur Schweizer durch den gewöhnlichen Einbürgerungsprozess werden konnte). Seit 1992 müssen sowohl ausländische Frauen als auch ausländische Männer, die eine/einen Schweizer StaatsbürgerIn heiraten, über einen fünfjährigen Wohnsitz in der Schweiz verfügen und mindestens drei Jahre verheiratet sein, um ein Gesuch um Schweizer Staatsbürgerschaft stellen zu können.

Führungsposition in der gleichen Organisation bewarb, schienen ihre ausländische Herkunft und ihr Geschlecht jedoch eine negative Rolle zu spielen: „Ich kann nicht sagen, dass das Ausländerinsein die einzige Rolle spielte; ich würde sagen, dass man als Frau in der einen oder anderen Weise Schwierigkeiten hat. Am Schluss waren noch zwei Bewerber. Er war ein Mann und ich eine Frau. Er war ein Schweizer und ich war eine Ausländerin. Meiner Meinung nach hat auch die Religion eine Rolle gespielt, obwohl das offiziell natürlich nie erwähnt wurde.“ Sie ist heute 44 Jahre alt und hat eine unbefristete Vollzeitstelle als Dozentin für interkulturelle Pädagogik an einer Schweizer Fachhochschule. Um die Stelle zu bekommen, waren ihre Herkunft und ihr Schweizer Studienabschluss vorteilhaft. Ihr Erfolg kann auch auf den Umstand zurückgeführt werden, dass sie eine sehr starke und ausdauernde Persönlichkeit ist, die mit klaren Strategien ihre Ziele durchzusetzen versucht.

Die oben angeführten Biographien zeigen zwei stark motivierte Frauen mit sehr unterschiedlichen Bilanzen hinsichtlich ihrer Arbeitsmarktpartizipation. Juanas mitgebrachtes soziales und kulturelles Kapital (tertiäre Ausbildung, Schweizer Staatsangehörigkeit und einen Schweizer als Ehemann) schien günstiger für eine erfolgreiche Integration in den Arbeitsmarkt zu sein als die Ausgangslage von Zehra (keine tertiäre Ausbildung, Flüchtlingsstatus, alleinerziehend). Wie können die unerwarteten Ergebnisse erklärt werden? Wie im Folgenden gezeigt wird, beeinflusst die Kombination von sozioökonomischer Position, Geschlecht und Herkunft die unterschiedlichen Ausgänge. Zunächst konnte Juana ihre günstige sozioökonomische Position beim Zugang zu den höheren Bereichen des Arbeitsmarkts nicht nutzen, da ihr soziales und kulturelles Kapital im Schweizer Kontext entwertet wurde. Ihre ausländischen Zeugnisse wurden nicht anerkannt; der Wert ihrer Schweizer Staatsangehörigkeit wurde durch eine negative Wahrnehmung ihrer „racial features“ gedämpft; der Freundeskreis ihres Mannes war zwar im Hinblick auf eine Arbeitsvermittlung nützlich, beschränkte sich jedoch auf unqualifizierte oder unbeständige Beschäftigungen. Juanas Qualifikationen wurden nicht anerkannt und so befand sie sich in der gleichen Situation wie Zehra – von Grund auf neu anzufangen, um ihre tertiäre Ausbildung zu umzusetzen. Sozioökonomische Position, Herkunft und Geschlecht sind Faktoren, die erklären, warum Zehra erfolgreicher war als Juana. Zunächst einmal stellt der Umstand Kinder in der Schweiz zu haben für viele Frauen, deren Ziel ein Studium und eine Erwerbsarbeit ist, ein erhebliches Hindernis dar. Die vorherrschende Wertvorstellung, dass „gute Mütter zu Hause bleiben“, hat zu einem Mangel an familienexternen Kinderbetreuungsmöglichkeiten geführt. Es entwickelten sich Schulstundenpläne, die der Ansicht folgen, dass Kinder zum Mittagessen nach Hause gehen und erforderten dadurch zumindest von einem Elternteil zu Hause zu bleiben, gewöhnlich von der Mutter. Da die Angehörigen der Migrantinnen meist im Ausland leben, können die Mütter nicht auf familiäre Netzwerke zurückgreifen und sind auf externe Betreuungseinrichtungen angewiesen. Bei der Vergabe von Betreuungsplätzen erhalten Frauen, „die arbeiten müssen“, Priorität, was zur Folge hat, dass verheiratete Frauen mit gut verdienenden Ehemännern benachteiligt werden. Der Status als Alleinerziehende mit einem niedrigen sozioökonomischen Status war aufgrund der Unterstützung durch externe Kinderbetreuungseinrichtungen zu Zehras Vorteil.

Zweitens stellte die Finanzierung eines Universitätsstudiums sowohl für Zehra als auch für Juana ein großes Hindernis dar, was auch für alle anderen an der Studie beteiligten Frauen galt. Sozioökonomische Position, Herkunft und Geschlecht beeinflussen den Zugang zu öffentlich finanziellen Ressourcen. Beispielsweise erhielt Zehra aufgrund ihres Flüchtlingsstatus und ihres niedrigen Einkommens ein kantonales Stipendium. Im Gegenteil dazu hatte Juana aufgrund ihres Status als Heiratsmigrantin und dem hohen Gehalt des Ehemanns keinen Zugang zu Regierungsstipendien. Von Schweizer Institutionen wird zwar die Notwendigkeit gesehen, die wirtschaftliche Integration von anerkannten Flüchtlingen zu fördern, doch gilt dies nicht für verheiratete Migrantinnen. Ein Beispiel hierfür ist die „VIntA“ Verordnung über die Integration von Ausländer_innen⁸, welche primär „Migrantinnen unterstützt, sich die deutsche Sprache anzueignen, damit sie ihren Kindern bei der Integration in die Schweizer Gesellschaft behilflich sein können“. Die Hausfrauenrolle der ausländischen Ehefrauen wird mehr als ihre Arbeitsmarktpartizipation in solchen Politiken ins Auge gefasst. Überdies agieren Berufsratgeber als Vermittler solcher Vorstellungen, wie Juanas Beispiel zeigte. Das folgende Zitat veranschaulicht, wie sich traditionelle Vorstellungen über Geschlechterrollen in Schweizer Institutionen und Schweizer Familien vereinen und dadurch Barrieren schaffen und aufrechterhalten, die den Zugang von Heiratsmigrantinnen zu Sphären bezahlter Erwerbstätigkeit limitieren: „Sowohl die Arbeit als auch das Studium ist für mich sehr wichtig. Aber der Druck von außen! Die Familie [des Schweizer Ehemanns]! Die Institutionen! Alle wollen, dass ich zu Hause bleibe, weil ich ein Kind habe. Jeder fragt mich: Warum willst Du arbeiten? Brasilianerinnen sind gute Mütter. Sie bleiben zu Hause. Du verhältst dich wie eine Schweizerin“ (Juristin, Abschluss an der brasilianischen Universität Rio de Janeiro, geboren in Brasilien).

Darüber hinaus wurden Verordnungen wie die VIntA, welche die Integration von Ausländerinnen und Ausländern fördert, entsprechend der Vorstellung konzipiert, dass Migrantinnen schlecht ausgebildet seien, weshalb man eine Weiterbildung von ausgebildeten Migrantinnen nicht ins Auge fasst und unterstützt. Ein Beispiel hierfür ist der Mangel an Sprachkursen für fortgeschrittene Migrantinnen, obwohl Schweizer Arbeitgeber der Beherrschung der deutschen Sprache große Bedeutung beimessen. Unsere Studienteilnehmerinnen äußerten, dass perfekten Sprachkenntnissen bei Bewerbungen seitens der Arbeitgeber oft mehr Gewicht beigemessen wird als der Berufserfahrung oder sozialen Kompetenzen. Die Situation in der deutschsprachigen Schweiz, wo der gesprochene Dialekt stark von der geschriebenen Sprache abweicht, erschwert es Migrantinnen auf dem Arbeitsmarkt zusätzlich mit in der Schweiz aufgewachsenen Bewerberinnen und Bewerbern mitzuhalten.

„Die Sprache zu erlernen ist sehr schwierig. Deutsch ist nicht so leicht zu erlernen wie beispielsweise Französisch. Man braucht Jahre, um gut Deutsch zu sprechen. Außerdem macht es die Tatsache, dass die Schweizerinnen und Schweizer eine Sprache [Schweizerdeutschen Dialekt] sprechen und eine andere [Hochdeutsch] schreiben sehr schwierig für mich das [Hoch]Deutsche zu lernen, weil

⁸ VIntA ist eine offizielle Verordnung, welche die Grundsätze und Ziele der Integration von Ausländern in die Schweizer Gesellschaft als auch die Art und Beurteilungsmerkmale der dafür aufzuwendenden bundesstaatlichen Subventionen bestimmt.

man es nie hört ...“ (Architektin, Abschluss an der kolumbianischen Universität Andes, geboren in Kolumbien).

„Die Sprache stellt bei der Jobsuche ein großes Hindernis dar. Wenn man die Stellenanzeigen durchsieht, wird entweder Deutsch als Muttersprache oder einwandfreie Sprachkenntnisse gefordert. Außerdem wird Flexibilität verlangt, was äußerst schwierig für mich ist, weil ich eine Familie habe. Wie wir alle wissen, sind hier die Kinderbetreuungseinrichtungen kaum entwickelt und Schulkinder kommen zum Mittagessen nach Hause und sind um drei Uhr wieder zurück. Deshalb ist es für Frauen in der Schweiz sehr schwierig Beruf und Familie zu vereinbaren. Aus diesem Grund suche ich einen 50% Job“ (Internationale Wirtschaftsmanagerin, Abschluss an der peruanischen Universität Lima, geboren in Peru).

Wie bereits oben ausgeführt, stehen öffentliche Förderungen für eine tertiäre Ausbildung von verheirateten Migrantinnen wie Juana nicht zur Verfügung. Daher lautet die Frage: in welchem Umfang familiäre Ressourcen für ihre Ausbildung vorhanden waren bzw. sind? Juanas Beispiel zeigt, dass Ungleichheitsfaktoren innerhalb der Partnerschaft, bestimmt durch Geschlecht und Herkunft, ein großes Hindernis darstellen. Juana berichtet, dass sie und ihr Ehemann entschieden, seiner Weiterbildung höhere Priorität zukommen zu lassen, weil er als Schweizer mit Schweizer Ausbildung, im Unterschied zu ihr, ein höheres Potential im Bezug auf den Verdienst habe und dadurch der Familie mehr Unterstützung zukommen lassen kann. Während Juana Deutsch lernte und die Kinder erzog, absolvierte er zwei Aufbaustudien und promovierte, was ihm eine sehr gute Stellung am Schweizer Arbeitsmarkt einbrachte. Der Status als Flüchtling, als alleinerziehende Mutter sowie eine niedrige sozioökonomische Position ermöglichten Zehras dagegen ihr Studium abzuschließen, während sich Juanas Situation, eine qualifizierte Migrantin in einer binationalen Ehe mit einem Schweizer, als nachteilig herausstellte.

Zehras Beispiel zeigt, dass die ethnische Herkunft für manche Arbeitsstellen von Vorteil sein kann, etwa im interkulturellen Bereich und besonders im Zusammenhang mit einem schweizerischen Abschluss. Herkunft kann jedoch zugleich am Arbeitsmarkt von Nachteil sein, vor allem in Kombination mit dem Geschlecht. Eine Migrantin mit muslimischem Hintergrund zu sein, verringerte Zehras Chancen auf eine Führungsposition. Alle Studienteilnehmerinnen, die ein muslimisches Kopftuch tragen, berichteten von Diskriminierungserfahrungen. Rasema beispielsweise, eine ausgebildete Kauffrau aus Bosnien, schilderte, dass sie auf große Schwierigkeiten hinsichtlich der Arbeitsmarktpartizipation stieß, als sie sich entschloss, ein Kopftuch zu tragen – trotz ihrer guten Qualifikationen, den Deutschkenntnissen, des umfangreichen sozialen Netzwerks und ihres großen Engagements. Sie blieb für viele Jahre erwerbslos, bis sie eine Stelle in einer Firma eines tunesischen Muslims fand (RIAÑO u. BAGHDADI 2007). Das Zusammenwirken herkunftsbezogener Vorurteile gegenüber Frauen aus Lateinamerika, dem Mittleren Osten oder Südosteuropa und geschlechtsbezogener Vorurteile im Hinblick auf technische Fähigkeiten wird ganz klar deutlich am Beispiel Besmas, einer Elektroingenieurin aus dem Kosovo; Üenays, einer Architektin aus der Türkei; Natalias, einer Hochbauzeichnerin aus Kolumbien; Yasis, einer Informatikerin aus Mexiko; und Monas, einer Agronomin aus Kolumbien., Sie alle zählen zu denjenigen, die keine Stelle in ihrem ursprünglichen Beruf fanden. Zum Zeitpunkt der Interviews

waren vier dieser Frauen erwerbslos und eine fünfte arbeitete als Obstverkäuferin. Die Auswirkung der Migrationspolitik, welche europäischen und nicht-europäischen Migrantinnen und Migranten ungleiche Rechte zuspricht, sowie die Vorurteile der Arbeitgeber, dass die Qualifikationen von nicht-europäischen Migrantinnen und Migranten von niedrigerem Wert sind, werden durch folgendes Zitat veranschaulicht: „Es ist sehr schwierig für mich hier als Ärztin zu arbeiten. Warum? Erstens, weil ich eine Ausländerin bin und eine Ausländerin aus Lateinamerika. Wenn ich mich um einen Job bewerbe, wird den Schweizern Priorität eingeräumt, danach den Personen aus der Europäischen Union und ich nehme den dritten Rang ein. Zweitens wird hier mein Abschluss nicht anerkannt und drittens ist die Sprache sehr schwierig ...“ (Ärztin, Abschluss an der argentinischen Universität Buenos Aires, geboren in Peru).

Diskurse über ethnische Differenz können ebenfalls als Barrieren für die Umsetzung von institutionellem kulturellem Kapital der Migrantinnen und Migranten von Ländern außerhalb der EU wirken, wie das Beispiel der Anerkennung von ausländischen Abschlüssen zeigt. Während in den vergangenen Jahren ArbeitgeberInnen und akademische Institutionen zunehmend Abschlüsse aus Staaten der EU anerkennen, herrscht ein Widerwille, Diplome außereuropäischer Länder anzuerkennen. Dass es in der Schweiz als föderale Nation kein einheitliches Anerkennungssystem gibt, verkompliziert die Situation zusätzlich. Jeder Kanton, der zur Eidgenossenschaft gehört, folgt einem anderen Bildungssystem. Weil ein einheitliches Anerkennungssystem fehlt, sind die Entscheidungen der zuständigen Behörden zwangsläufig subjektiv und oft widersprüchlich. Adriana, eine Psychologin aus Brasilien, beantragte beispielsweise die Anerkennung ihres Diploms an der Universität Freiburg. Man erklärte ihr, dass sie dafür zwei Jahre des Studiums wiederholen müsse, um einen äquivalenten Schweizer Abschluss zu erlangen. 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 dagegen, dass ihr Studium in Brasilien dem Psychologiestudium in der Schweiz gleichwertig sei. Folgendes Zitat veranschaulicht ähnliche Erfahrungen: „Dann dachte ich mir, dass ich versuchen werde, auf die Universität zu gehen. Aber es war nicht möglich meinen Abschluss in Ethnologie anerkennen zu lassen. Stattdessen bot mir die Universität Bern an, ein Soziologiestudium zu beginnen. Ich besuchte die Kurse zwei Monate lang, doch dann dachte ich mir, dass es nicht richtig ist ... Ich kann nicht mein gesamtes Studium wiederholen.“ (Anthropologin, Abschluss an der Nationalen Autonomen Universität Mexico, geboren in Mexiko).

Diskurse über ethnische Differenz und deren Kombination mit traditionellen Vorstellungen über Geschlechterrollen, wie sie in der Schweizer Immigrationspolitik eingebettet sind, stellen der Arbeitsmarktintegration von Migrantinnen ein erhebliches, zusätzliches Hindernis. Beispielsweise wurden bis vor Kurzem Visa an Ehefrauen aus außereuropäischen Ländern vergeben um ihnen „den Aufenthalt mit ihrem Ehemann zu ermöglichen“, aber nicht um ihre berufliche Tätigkeit zu unterstützen (die große Mehrheit der ausländischen Ehepartner sind Frauen). Solche Visa beinhalten keine explizite Arbeitserlaubnis (solange nicht nachgewiesen werden kann, dass es keinen Schweizer oder Staatsbürger der EU gibt, der/die die

Arbeit ebenso ausführen könnte). Zudem müssen diese jedes Jahr erneuert werden und sind während der ersten drei Ehejahre nur gültig, wenn Frauen mit ihren Ehepartnern zusammenbleiben. Ehepartnerinnen, die mit einem Schweizer oder mit einem Staatsbürger der EU verheiratet sind, erhalten eine Niederlassungsbewilligung, die ihnen nach fünf Jahren ein uneingeschränktes Recht zu arbeiten einräumt. Hingegen wird Ehepartnern, die mit Staatsbürgern aus außereuropäischen Ländern verheiratet sind, dieses Recht erst nach zehn Jahren zugesprochen. Viele Schweizer Firmen fordern bei der Vergabe von qualifizierten Stellen eine Niederlassungsbewilligung, weshalb es für Migrantinnen, die ein Jahresvisum besitzen, in der Praxis sehr schwierig ist, einen qualifizierten Job in den ersten fünf bis zehn Jahren ihres Aufenthalts zu erlangen (RIAÑO 2010). Nach einer solch langen Zeit verlieren Migrantinnen unvermeidlich ihre Qualifikationen und die Aussichten auf eine feste Arbeitsstelle in ihrem ursprünglichen Beruf vermindern sich drastisch.

„Als ich hierher kam, um mit meinem Schweizer Verlobten zu leben, wusste ich nicht, wie schwierig es ist, einen Job zu finden. Zuallererst kannte ich niemanden und ich brauchte eine Arbeitserlaubnis. Deshalb entschlossen wir uns, ein wenig früher als geplant zu heiraten. Trotzdem erhielt ich keine Arbeitserlaubnis. Es stellte sich heraus, dass ich zuerst ein Jobangebot brauchte, um eine Arbeitserlaubnis zu erhalten. Aber ich kannte niemanden ... Nach einigen Monaten bekam ich ein Angebot von einer internationalen Umweltorganisation, Beratungstätigkeiten zu übernehmen. Jedoch waren sie nicht darauf vorbereitet dafür verantwortlich zu sein, für mich eine Arbeitserlaubnis zu beantragen ...“ (Politikwissenschaftlerin, Abschluss an der Columbia Universität/USA, geboren in Peru).

5 Umgang mit Barrieren: Strategien um soziale Ungleichheiten zu überwinden

Der vorhergehende Abschnitt präsentierte die Barrieren, welche die Schweizer Gesellschaft Migrantinnen setzt, die nach ökonomischer Staatsbürgerschaft streben. Wie reagieren Migrantinnen angesichts der Nachteile und der Ungleichheiten mit denen sie beim Zugang zum Arbeitsmarkt konfrontiert sind? Wie gehen sie mit traditionellen Vorstellungen über Geschlechterrollen in der Schweizer Gesellschaft um, wie mit Herausforderungen um auf dem Arbeitsmarkt zu partizipieren? Welche Strategien entwickeln Frauen um ihr soziales und kulturelles Kapitel wiederzubeleben und dadurch ihren Arbeitsmarktzugang zu verbessern? Welchen Einfluss haben sozioökonomische Position, Geschlecht und Herkunft auf die Entwicklung und den Charakter ihrer Strategien? Tabelle 2 veranschaulicht die Strategievielfalt, die Frauen in dieser Studie in verschiedenen Gesellschaftsbereichen entwickelten, mit dem Ziel – bewusst oder unbewusst – soziale, ökonomische und persönliche Vorteile daraus zu ziehen. Die Frauen können eine oder mehrere Strategien zur selben Zeit verwenden und über die Jahre verschieden einsetzen, in Abhängigkeit von ihren früheren Erfahrungen.

Tab. 2: Barrieren aufbrechen: Strategien um soziale Ungleichheiten zu überwinden

Bereich	Strategie	Mittel	Ergebnis
Bildung	Re-Qualifizierung	Verbesserung von Deutschkenntnissen	Wiederbelebung des Kapitals
		Wiederholung der tertiären Ausbildung	
		Aufnahme eines Aufbaustudiums	Ausweitung sozialer Partizipation
Arbeitsmarkt	Aufnahme unterqualifizierter Erwerbsarbeit	Jede mögliche Stelle annehmen	Soziale Anerkennung
	Wechsel in die Selbständigkeit	Eine eigene Firma gründen	Berufliche Identität
	Ehrenamtliches Engagement	Unbezahlte Arbeit in sozialen Organisationen	
Politik	Sich in Migrant_innenorganisationen engagieren	Migrant_innenorganisationen gründen/partizipieren	Kampf um Rechte
Familie	Familienplanung und Geschlechterarrangements reflektieren	Aufschieben oder Begrenzen des Kinderwunschs, keine Familiengründung	Zeit für Erwerbsarbeit und/oder Studium
		Kinderbetreuung mit dem Partner teilen	Unabhängigkeit
	Trennung vom Partner		
	Rückzug aus dem Arbeitsmarkt	Hausfrauenrolle annehmen	Auf Mutterschaft basierende Anerkennung
Mobilität	Weitere Migration	Rückkehr ins Herkunftsland oder erneute Migration	Berufliche Identität

Quelle: MINGA-Workshops und biografische Interviews

Re-Qualifizierung ist eine von vielen Teilnehmerinnen gewählte Strategie um ihr soziales und kulturelles Kapital wiederzubeleben, besonders nach einigen Jahren der Hausarbeit oder der Beschäftigung in einer niedrig bezahlten und/oder instabilen Erwerbsarbeit. Wie bereits früher erläutert, werden perfekte Deutschkenntnisse für qualifizierte Arbeitsstellen in der Schweiz gefordert. Aufgrund dessen nehmen viele Frauen an fortgeschrittenen Deutschkursen teil und andere lernen den schweizerdeutschen Dialekt um ihre Beschäftigungschancen zu erhöhen. Viele erkennen, dass sie nie eine qualifizierte Arbeit ausüben werden können, solange sie nicht in der Schweiz studieren und entscheiden sich demnach, entweder eine tertiäre Ausbildung zu absolvieren, ihr gesamtes Universitätsstudium zu wiederho-

len oder einen Aufbaustudiengang anzuschließen. Die Mehrheit derjenigen Frauen dieser Studie, die ihre gewünschte berufliche Partizipation letztlich umzusetzen vermögen, wandten diese Strategien an. Andere befinden sich derzeit in Ausbildung, wie Miray, eine ausgebildete Englischlehrerin aus der Türkei, die nun Sozialarbeit studiert; Alba, eine Anwältin aus Kolumbien, die ihr Rechtsstudium wiederholt; Hana, eine libysche Anwältin, die einen Doktor in internationalem Recht anstrebt; Mona, eine kolumbianische Agronomin, die einen Masterabschluss in Ökologie verfolgt; und Juliana, eine peruanische Soziologin, die einen Master in interkultureller Kommunikation macht. Drei dieser Frauen berichten, dass die Teilnahme an den in dieser Studie durchgeführten MINGA-Workshops sie ermutigt habe, ihren Weg mittels dieser Strategien weiter zu verfolgen. Studieren erfordert einen hohen Arbeitsaufwand, aber diese Frauen waren hinsichtlich der Lösungen für ihre Zeit- und Geldprobleme äußerst erfinderisch. Hana und Mona, beispielsweise, holten ihre Mütter aus Libyen und Kolumbien, damit sie ihnen bei der Kinderbetreuung zur Seite stehen. Antonia, eine Anthropologin aus Mexiko, verwendete Entschädigungszahlungen, die sie nach einem Autounfall erhielt, um ihr Aufbaustudium im Bereich Gender Management zu finanzieren.

Viele Frauen, die keine ihren Qualifikationen (und/oder in ihrem ursprünglichen Studienbereich) entsprechende Stelle finden konnten, nahmen häufig *jeden verfügbaren Job* an, auch wenn dieser unter ihren Qualifikationen lag. Diese Strategie führt kaum zu großem Erfolg, da sich die Frauen mit der Zeit in einen Teufelskreis wiederfinden und ihnen höhere Positionen im Arbeitsmarkt weiter verschlossen bleiben. Bei der Wahl dieser Strategie spielt die sozioökonomische Position eine bedeutende Rolle. Manchen Frauen stehen keine Alternativen zur Verfügung, da sie ein Einkommen erwirtschaften müssen, um ihre kranken Ehemänner zu versorgen. Andere sehen sich gezwungen, das niedrige Einkommen des Ehemannes (meist Nichtschweizer) durch zusätzliche Erwerbstätigkeit zu unterstützen und wiederum andere müssen Geld zur Unterstützung ihrer Familien ins Herkunftsland senden. Geschlecht ist ebenfalls von Bedeutung: viele Frauen haben den Wunsch ihren Beruf auszuüben, aber zur gleichen Zeit verspüren sie einen sozialen Druck, dass „gute Mütter nicht arbeiten“ und wählen die Kompromisslösung des Teilzeitjobs. Dementsprechend nehmen viele eine Arbeitsstelle unter ihrer Qualifikation an, da die meisten höher qualifizierten Positionen ein Vollzeitengagement verlangen.

Wiederum andere Frauen werden ihrer Haushaltsrolle und/oder den ihnen verschlossenen Arbeitsmarktzugängen überdrüssig und wählen die Lösung der *Selbständigkeit*. Beispiele von Frauen, die diese Strategie anwandten, sind Gülay, eine türkische Computerspezialistin, die eine Reiseagentur eröffnete, die sich auf Reisen in und aus der Türkei spezialisierte; Gloria (Venezuela), Lucia (Peru), Uenay (Türkei), Jana (Peru) und Clara (Peru), die als freiberufliche Journalistinnen, Künstlerinnen, Übersetzerinnen oder Videoproduzentinnen arbeiten; und auch Hamyde, eine islamische Theologin aus der Türkei, die als freiberufliche Beraterin für interkulturellen Dialog tätig ist. Es ist interessant zu beobachten, dass viele dieser Frauen ihren ethnischen Hintergrund (Sprach- und Kulturkenntnisse) zu vermarkten wissen um Zugang zum Arbeitsmarkt zu erlangen, obwohl die Entlohnung meist gering ausfällt.

Freiwilliger Arbeit in Organisationen nachzugehen, wie beispielsweise in Elternvereinen, Herkunftslandverbänden, interkulturellen Schulen, Musikgruppen, Migrantenorganisationen und Organisationen des interkulturellen Dialogs, ist eine Alternative, die von der großen Mehrheit der Studienteilnehmerinnen gewählt wurde. Eine Einbindung in solche Organisationen bietet den Frauen viele Vorteile: die Anwendung ihrer beruflichen Qualifikationen, die Ausweitung der Sphären sozialer Partizipation, das Kämpfen um Rechte von Migrantinnen und eine erweiterte Sinnggebung ihres Alltagslebens. Die gesammelten Erfahrungen während dieser Aktivitäten ermöglichte es manchen Frauen, ihr soziales und kulturelles Kapital (Netzwerke und Berufserfahrung) wiederzubeleben, was in manchen Fällen in einer bezahlten Anstellung mündete, oft entsprechend ihrem Ausbildungsniveau. Geschlecht und Herkunft spielen bei dieser Strategie ebenso eine bedeutende Rolle. Eine Frau zu sein und über kulturelles Wissen aus erster Hand zu verfügen, kann für Positionen im Bereich der Sozialarbeit und des interkulturellen Dialogs von zusätzlichem Wert sein. Mehrere der Frauen, die Freiwilligenarbeit leisten, haben bereits in ihren Herkunftsländern als Aktivistinnen oder als Freiwillige in Organisationen gearbeitet, die für Frauenrechte, Jugend und Minderheiten kämpften (z.B. Antonia/Mexiko, Teresinha/Brasilien, Azucena/Bolivien, Alba/Kolumbien, Cemyle/Türkei). Die Bedeutung der freiwilligen Aktivitäten, die die sozialen Partizipationsmöglichkeiten der Frauen erweitert und ihnen ermöglicht ihre berufliche Identität auszuleben, wird durch folgendes Zitat veranschaulicht: „Es ist für mich sehr schwierig den Traum [für die schweizerische Entwicklungszusammenarbeit zu arbeiten] aufzugeben und nicht mehr darüber nachzudenken. Aber ich denke noch immer darüber nach ... Und ich glaube: Ich kann diesen Traum noch irgendwie realisieren. Ich kann ihn auch durch die [freiwillige] Arbeit realisieren, die ich für die Lateinamerikanische Schweizer Vereinigung verrichte“ (Soziologin, Abschluss an der schweizerischen Universität Lausanne, geboren in Peru).

Manche Studienteilnehmerinnen erkannten die Notwendigkeit für ihr zukünftiges berufliches Vorankommen in Fragen der *Familienplanung* und des *Geschlechterarrangements* aktiv zu werden. Kinderwünsche zu verschieben, zu reduzieren oder ganz aufzugeben sind ebenso wie Vereinbarungen mit dem Partner über die Aufteilung der Betreuungsarbeit entscheidende Aspekte ihrer „Erfolgsgeschichten“. Solche Strategien wurden vornehmlich von den jüngeren, kürzlich in der Schweiz angekommenen Frauen angewandt, aber auch zeitweise von älteren Frauen, deren Ehemänner das berufliche Fortkommen ihrer Frauen schätzen oder auch von Frauen, die das Geschlechterarrangement mit ihren Ehemännern neu aushandelten. Manche der Frauen in dieser Studie berichten, dass die Teilnahme an den MINGA-Workshops ihr Bewusstsein für die Notwendigkeit stärkte, diese spezifischen Strategien anzuwenden. Für Frauen, die von ihren Ehemännern geschieden wurden, begünstigte dieser Umstand ihren beruflichen Aufstieg. Nicht nur fühlten sie sich befreit von den geschlechtsspezifischen sozialen Normen, auch der Verlust des sozioökonomischen Status durch ihre Scheidung drängte sie dazu, mehr Zeit und Energie in ihre Karrieren zu investieren.

Diejenigen Frauen, die aufgrund des Mangels an Wertschätzung ihrer ausländischen Berufserfahrungen und aufgrund den Schwierigkeiten, welche sie beim Versuch eine Karriere und eine Familie zu vereinbaren erfuhren, nur Frustration

erlebten, *zogen sich aus dem Erwerbsleben zurück* und konzentrierten sich ganz auf ihre häusliche Rolle. Obwohl sie damit finanziell von ihren Ehemännern abhängig wurden, erhielten sie durch die Mutterschaft persönliche und soziale Anerkennung. Auch hier spielt die sozioökonomische Position wiederum eine wichtige Rolle. Viele dieser Frauen befinden sich in einer privilegierten wirtschaftlichen Stellung, da sie mit Schweizern verheiratet sind, die ein hohes Einkommen beisteuern (nicht alle Frauen in dieser Situation wählen den Rückzug aus dem Erwerbsleben). Viele dieser Frauen erleben diese Strategie jedoch nicht vollständig als befriedigend, da sie sich innerlich zerrissen fühlen, ihren Beruf vermissen und sich um ihre berufliche Zukunft sorgen. Eine weitere Alternative, die von einer kleinen Minderheit der Forschungspartnerinnen gewählt wurde, ist der schwierigen Situation, mit der sie in ihrer Partizipation im Arbeitsmarkt konfrontiert sind, durch die *Rückkehr in ihr Heimatland oder durch eine weitere Migration* zu entfliehen. In manchen Fällen ist diese Option durch den Wunsch motiviert, ihre berufliche Identität aufrecht zu erhalten oder eine neue hinzu zu gewinnen. Zusammengefasst können die oben angeführten Strategien als Widerstand der Frauen gegen die von der Schweizer Gesellschaft gesetzten Barrieren beim Zugang zu Sphären bezahlter Erwerbstätigkeit interpretiert werden und als Bemühungen, die ihrer Partizipation gesetzten Grenzen zu erweitern.

6 Schlussfolgerungen

Der Beitrag beschäftigte sich mit der ökonomischen Staatsbürgerschaft von qualifizierten Migrantinnen aus Lateinamerika, dem Mittleren Osten und Südosteuropa, deren Partizipation am Arbeitsmarkt ins Blickfeld gerückt wurde. Die Studie stützte sich auf den feministischen Ansatz der *Intersektionalität*, Bourdieus Überlegungen zum *sozialen und kulturellen Kapital* und auf das hier vorgeschlagene Konzept der *ökonomischen Staatsbürgerschaft*, das sich über einen gleichberechtigten Zugang zu bezahlter Erwerbstätigkeit definiert, die der beruflichen Qualifikation entspricht und Langzeitperspektiven eröffnet.

Die Ergebnisse zeigen, dass hohe Qualifikationen allein keine Garantie für eine erfolgreiche Arbeitsmarktintegration sind. Die Mehrheit der Studienteilnehmerinnen kann ihr soziales und kulturelles Kapital nicht nutzen, um sich in den oberen Arbeitsmarktssegmenten zu etablieren. Tatsächlich sehen sich Frauen einer Vielzahl von Situationen gegenübergestellt, die vom völligen Arbeitsmarktausschluss, über Partizipation am Arbeitsmarkt unter ihrer beruflichen Qualifikation oder entsprechend ihrer Qualifikation, aber in einer prekären Situation, bis hin zu Positionen in oberen Arbeitsmarktsegmenten reichen, die ihren Qualifikationen tatsächlich entsprechen und Langzeitperspektiven bieten. Nur eine kleine Minderheit von qualifizierten Migrantinnen ist in der Lage, das Ziel ökonomische Staatsbürgerschaft zu erreichen. Traditionelle Wertvorstellungen über Geschlechterrollen, abwertende und ausschließende Diskurse gegenüber Migrantinnen aus Ländern außerhalb der EU und eine diskriminierende Migrationspolitik verschränken sich und bauen Barrieren auf, die einen Zugang zu den oberen Bereichen des Schweizer Arbeitsmarkts für qualifizierte Migrantinnen erschweren. Dies hat zur Konsequenz, dass viele Frauen mit einer Entwertung ihrer sozialen Position, einer allmählichen

De-Qualifizierung, einem Verlust an Selbstwertgefühl und der Einschränkung ihrer Autonomie konfrontiert sind, da viele unter ihnen finanziell von ihren Partnern oder von einer Wohlfahrtseinrichtung abhängig werden. Daraus ergibt sich, dass Migration für viele Frauen nicht zwangsläufig zur Reduktion von Ungleichheiten führt, sondern dass sich neue Formen von sozialen Ungleichheiten generieren. Die häufig in der Literatur verbreitete Annahme, dass Migration für Frauen automatisch Empowerment und Emanzipation bedeute, muss ernsthaft in Frage gestellt und detaillierter erforscht werden. Die Resultate der Studie zeigen auch, dass Migrantinnen eine Vielzahl von Strategien entwickeln, um soziale Ungleichheiten zu bewältigen und um ihre Zugangsmöglichkeiten zu Sphären bezahlter Erwerbstätigkeit zu erweitern.

Folglich bleibt ökonomische Staatsbürgerschaft für viele qualifizierte Migrantinnen ein schwer erreichbares Ziel. Während die meisten europäischen Demokratien gegenwärtig davon ausgehen, dass Staatsbürgerschaft eine inkludierende gesellschaftliche Position beschreibt, zu der prinzipiell jeder Zugang haben sollte, zeigt diese Studie, dass in der Praxis formelle und informelle Prozesse des Ein- und Ausschlusses existieren, die zu einer ungleichen Positionierung von Migrantinnen gegenüber dem Staat und in der Gesellschaft führen. Diese ungleiche Positionierung verläuft klar entlang der Linien Geschlecht, sozioökonomische Position, Ethnizität und Rechtsstatus (siehe auch YUVAL-DAVIS 1997). Um Fragen nach Migration und sozialer Ungleichheit nachzugehen, müssen neue Paradigmen sozialer Gerechtigkeit entwickelt werden, welche, entsprechend Nancy FRASERS (1999, 25), auf „a difference-friendly world, where assimilation to majority or dominant cultural norms is no longer the price of equal respect“ basieren.

Die oben angeführten Schlussfolgerungen haben vier bedeutende Implikationen für weitere Studien im Bereich des Arbeitsmarkts und sozialer Ungleichheiten. Zunächst hat sich die Verknüpfung der Bourdieuschen Konzepte zum sozialen und kulturellen Kapital mit feministischen Ansätzen zum Zusammenspiel von sozioökonomischer Position, Herkunft und Geschlecht als eine fruchtbare Herangehensweise erwiesen, um die Dynamiken hinter den verschiedenen Ungleichheitssituationen zu verstehen, mit denen sich qualifizierte Frauen beim Versuch, sich Zugang zu Sphären bezahlter Erwerbsarbeit zu verschaffen, konfrontiert sehen. Zweitens, hat sich die Analogie der „Intersektion“ (Verschränkung), die von einigen Autorinnen in der feministischen Literatur gebraucht wird, nicht als nützlich erwiesen, um zu veranschaulichen, wie Geschlecht, Herkunft und sozioökonomische Position simultan die Positionierung einer Migrantin in einer Gesellschaft bestimmen. Eine solche Analogie fördert den Eindruck, dass die Kombination von drei „negativen Eigenschaften“ automatisch und dauerhaft in sozialem Ausschluss mündet. Die Studie hat dagegen gezeigt, dass sich aus sozioökonomischer Stellung, Herkunft und Geschlecht zu einem bestimmten Zeitpunkt im Berufsleben einer Person tatsächlich positive und negative Implikationen ergeben können, die jedoch vom sozialräumlichen Kontext und von der angestrebten Beschäftigungsform seitens der Migrantin abhängen. Mit Hilfe des Ansatzes der Intersektionalität können sowohl Ausschlüsse als auch Einschlüsse besser verstanden werden. Ferner kann die spezifische Konstellation von Vorteilen und Nachteilen, die sozioökonomische Position, Ethnizität und Geschlecht einer Person nach sich ziehen, über die Zeit variieren, in

Abhängigkeit von persönlichen Entwicklungen (z.B. Weiterbildung, Berufserfahrung, Sprachkenntnisse und Familienstand) oder veränderten externen Einschränkungen (z.B. staatliche Politik, Berufsoptionen). Daher ist es nicht möglich, „sozialen Ausschluss“ auf eine konkrete Situation zu vereinfachen, vielmehr lassen sich vielfältige Situationen des sozialen Ein- und Ausschlusses beschreiben, die verschiedene Formen von Ungleichheiten erzeugen. Drittens haben sich die in dieser Studie angewendeten Methoden der biographischen Analyse und des partizipativen Workshops als leistungsstarke Instrumente erwiesen, um ein umfassendes zeitliches und kontextuelles Verständnis über soziale Ungleichheiten und Intersektionalität zu erlangen. Die für diese Studie eingeführten MINGA-Workshops boten einen besonders adäquaten Rahmen, um die Vielfalt der Erfahrungen der Frauen zu erfassen und um das Wissen von Migrantinnen und Wissenschaftlerinnen hinsichtlich der Nachteile und Ungleichheitssituationen, die sich am Schweizer Arbeitsmarkt stellen, zu erweitern. Viertens betonen die Resultate der Studie die Wichtigkeit der räumlichen Dimension bei der Analyse des Zugangs zu Sphären bezahlter Erwerbstätigkeit. Mit anderen Worten, das soziale und kulturelle Kapital von Personen hat keinen universellen Wert an sich, sondern ist ortsgebunden. Während die beruflichen Qualifikationen von Migrantinnen in ihren Herkunftsländern hoch geschätzt werden, werden die gleichen Qualifikationen, sobald sie die Grenzen überschreiten um in der Schweiz zu leben, nicht mehr wertgeschätzt. Um Arbeitsmarktsgeographien und Geographien sozialer Ungleichheit zu verstehen, bedarf es einer detaillierten Analyse, wie soziales und kulturelles Kapital von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern an unterschiedlichen Orten verschieden gewertet wird und wie diese verschiedenen Wertschätzungen zu unterschiedlichen Geographien von Gleichheits- und Ungleichheitssituation führen.

Literatur

- ANHORN, R. u. F. BETTINGER 2005: Sozialer Ausschluß und Soziale Arbeit. Positionsbestimmungen einer kritischen Theorie und Praxis Sozialer Arbeit. Wiesbaden.
- ANTHIAS, F. 2001: The Material and the Symbolic in Theorizing Social Stratification: Issues of Gender, Ethnicity and Class. In: *British Journal of Sociology*, 52, S. 367–390.
- BAUDER, H. 2003: „Brain Abuse“ or the Devaluation of Immigrant Labour in Canada. In: *Antipode*, 35, S. 699–717.
- BERNDT, C. u. M. FUCHS 2002: Geographie der Arbeit: Plädoyer für ein disziplinübergreifendes Forschungsprogramm. In: *Geographische Zeitschrift*, 3/4, S. 157–166.
- BOURDIEU, P. 1986: The Forms of Capital. In: RICHARDSON, J. (Hrsg.): *Handbook of Theory and Research in the Sociology of Education*. Westport, S. 241–258.
- BÜHLER, E. 2002: Formen der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Familie – Strukturen und Entwicklungstendenzen in der Schweiz. In: *Geographische Zeitschrift*, 90, 3+4, S. 167–179.
- DAHINDEN, J. R. FIBBIG, J. MORET, S. CATTACIN 2004: Integration am Arbeitsplatz in der Schweiz. Probleme und Massnahmen. In: *Forschungsbericht*, 32, Neuchâtel, S. 250 (= *Swiss Forum for Migration and Population Studies*).
- DENZIN, N. 1989: *Interpretative Biography*. Newbury Park (= *Qualitative Research Methods Series*: 17).
- DUMONT, J.-C. u. T. LIEBIG 2005: Labour Market Integration of Immigrant Women: Overview and Recent Trends. Paper prepared for the OECD & European Commission Seminar

- „Migrant Women and The Labour Market: Diversity and Challenges“. Brussels, 26.–27. September.
- FASSMANN, H. u. P. MEUSBURGER 2001: Arbeitsmarktgeographie. Erwerbstätigkeit und Arbeitslosigkeit im räumlichen Kontext. Stuttgart.
- FRASER, N. 1999: Social Justice in the Age of Identity Politics: Redistribution, Recognition and Participation. In: RAY, L. u. A. SAYER (Hrsg.): Culture and Economy after the Cultural Turn. London, S. 25–52.
- GERBER, A.-C. 2008: L'Intégration professionnelle des réfugiés en Suisse. Faculté des sciences économiques et sociales, Université de Genève, Genève.
- GILL, A. u. K. SHARMA 2007: Response and Responsibility: Domestic Violence and Marriage Migration in the UK. In: VAN WALSUM, S. u. T. SPIJKERBOER (Hrsg.): Women and Immigration Law. New Variations on Classical Feminist Themes. New York, S. 183–203.
- GLASER, B. 1992: Emergence versus Forcing: Basics of Grounded Theory Analysis. Mill Valley, CA.
- GRANT, P. u. S. NADIN 2007: The Credentialing Problems of Foreign Trained Personnel from Asia and Africa Intending to Make their Home in Canada: A Social Psychological Perspective. In: Journal of International Migration and Integration, 8, S. 141–162.
- HUGO, G. 2000: Migration and Women's Empowerment. In: PRESSER, H.B. u. G. SEN (Hrsg.): Women's Empowerment and Demographic Processes. Moving Beyond Cairo. Oxford.
- IREDALE, R. 2004: Gender, Immigration Policies and Accreditation: Valuing the Skills of Professional Women Migrants. In: Geoforum, 36, S. 155–166.
- KESSLER-HARRIS, A. 2003: In Pursuit of Economic Citizenship. In: Social Politics: International Studies in Gender, State and Society, 10, S. 157–175.
- KOFMAN, E. 2000: The Invisibility of Skilled Female Migrants and Gender Relations in Studies of Skilled Migration in Europe. In: International Journal of Population Geography, 6, S. 45–59.
- KOFMAN, E. u. P. RAGHURAM 2008: Skilled Female Labour Migration. In: Policy Brief, 13, S. 1–9 (Focus-Migration.De).
- LIVERSAGE, A. 2009: Vital Conjunctions, Shifting Horizons: High-skilled Female Immigrants Looking for Work. In: Work, Employment & Society, 23, S. 120–141.
- LUTZ, H. u. K. DAVIS 2009: Geschlechterforschung und Biographieforschung: Intersektionalität als biographische Ressource am Beispiel einer aussergewöhnlichen Frau. In: VÖLTER, B., B. DAUGIEN, H. LUTZ, G. ROSENTHAL (Hrsg.): Biographieforschung im Diskurs. Wiesbaden, S. 228–247.
- MARSHALL, T.H. 1950: Citizenship and Social Class and Other Essays. Cambridge.
- MORRISON A. R., M. SCHIFF, M. SJÖBLUM 2008: The International Migration of Women. Washington.
- NASH, J. C. 2008: Rethinking intersectionality . In: Feminist Review, S. 1–15.
- OECD 2002: International Mobility of the Highly Skilled. In: Policy Brief, Paris (OECD) July 2002.
- PATEMAN, C. 1989: The Disorder of Women: Democracy, Feminism And Political Theory. Stanford.
- PECORARO M. 2005: Les migrants hautements qualifiés. In: HAUG, W. u. P. WANNER (Hrsg.): Recensement fédéral de la population. Migrants et marché du travail. Compétences et insertion professionnelle des personnes d'origine étrangère en Suisse. Neuchâtel, S. 71–110 (= Office fédéral de la statistique OFS).
- PECORARO, M. 2007: Highly Skilled Migrants in the Swiss Labour Market. Presentation at the final workshop „Scientific Diasporas in Switzerland: Main Findings, Good Practices and Policy Implications“. Neuchâtel (= Swiss Forum for Migration and Population Studies).

- PFAU-EFFINGER, B. 2000: Conclusion: Gender Cultures, Gender Arrangements and Social Change in the European Context. In: DUNCAN, S. u. B. PFAU-EFFINGER (Hrsg.): Gender, Economy and Culture in the European Union. London u. New York, S. 262–276.
- RIAÑO, Y. 2003: Migration of Skilled Latin American Women to Switzerland and Their Struggle for Social Integration. In: YAMADA, M. (Hrsg.): Latin American Emigration: Interregional Comparison among North America, Europe and Japan. Osaka: Japan Centre for Area Studies, National Museum of Ethnology, S. 313–343 (= JCAS Symposium Series, 19).
- RIAÑO, Y. 2008: Producing Knowledge on Migration and Labour Market Participation: The Challenge of Inclusive Methodologies and Reciprocal Research Relations. Abstract published in the Conference Proceedings of the Doctoral Conference „Questioning the Field“, CUSO, Jongny.
- RIAÑO, Y. 2011: „He’s the Swiss Citizen, I’m the Foreign Spouse“: Transnational Marriages and the Impact of Family-Related Migration Policies on Social Integration and Gender Relations. In: KRALER, A., E. KOFMAN, M. KOHLI, C. SCHMOLL (Hrsg.): Gender, Generations, and the Family in International Migration. Amsterdam (University Press.).
- RIAÑO, Y. u. N. BAGHDADI 2007: Understanding the Labour Market Participation of Skilled Immigrant Women in Switzerland: The Interplay of Class, Ethnicity and Gender. In: Journal of International Migration and Integration, 8, S. 163–183.
- RIAÑO, Y., N. BAGHDADI u. D. WASTL-WALTER 2008: 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). Bern: Geographisches Institut der Universität.
- SALAZAR PARREÑAS, R. 2001: Servants of Globalization: Women, Migration and Domestic Work. Stanford.
- SCHIER, M. u. A. VON STREIT 2004: Perspektivenwechsel: Die Konzepte „Alltag“ und „Biographie“ zur Analyse von Arbeit in der geographischen Geschlechterforschung. In: BÜHLER, E. u. V. MEIER KRUKER (Hrsg.): Geschlechterforschung. Neue Impulse für die Geographie. Zürich: Geographisches Institut, Universität Zürich, S. 21–42.
- SFS 2000: Swiss Census Statistics 2000. Neuchâtel (= Swiss Federal Statistics).
- SFS 2008: Statistics on Foreigners, 2008 Report. Neuchâtel (= Swiss Federal Statistics).
- YUVAL-DAVIS, N. 1997: *Gender and Nation*. London et al.
- ZEGERS DE BEIJL, R. 2000: Documenting Discrimination against Migrant Workers in the Labour Market: A comparative Study of Four European Countries. Geneva (International Labour Office).