

# **Dequalifiziert! Das ungenutzte Wissen von Migrantinnen und Migranten in der Schweiz**

Mit Porträts von Betroffenen und Handlungsempfehlungen

**Croix-Rouge suisse  
Schweizerisches Rotes Kreuz  
Croce Rossa Svizzera**







# Dequalifiziert! Das ungenutzte Wissen von Migrantinnen und Migranten in der Schweiz

Mit Porträts von Betroffenen und Handlungsempfehlungen

Carole Berthoud

**IM FOKUS**  
GESUNDHEIT  
MIGRATION  
INTEGRATION

Das Schweizerische Rote Kreuz (SRK) engagiert sich seit vielen Jahren in der Grundlagen- und Projektarbeit in den Bereichen Gesundheit, Migration und Integration.



## Impressum:

Herausgeber: Schweizerisches Rotes Kreuz

Projektleitung: Hildegard Hungerbühler

Text: Carole Berthoud

Mitarbeit Text: Hildegard Hungerbühler, Urs Frieden

Lektorat Deutsch: Michael Herrmann

Layout: Schweizerisches Rotes Kreuz, graphic-print

## Bestellung:

Schweizerisches Rotes Kreuz

Departement Gesundheit und Integration

Abteilung Gesundheit

Werkstrasse 18

3084 Wabern

gi@redcross.ch

[www.redcross.ch](http://www.redcross.ch), Rubrik Publikationen

Die Broschüre kann auch als PDF heruntergeladen werden.

Bisher in dieser **Publikationsreihe** erschienen:

– *Diversität fördern, rassistischer Diskriminierung vorbeugen: Wegleitung für Führungspersonen und Mitarbeitende in Institutionen der Gesundheitsversorgung (2011)*

Bern, März 2012

# Inhalt

<b>1</b>	<b>Vorwort</b>	<b>7</b>
	<b>Einleitung</b>	<b>9</b>
	Porträt: Siid A. aus Somalia	11
	Porträt: Olinda R. aus Peru	13
<b>2</b>	<b>Was sagt die Forschung zum Thema?</b>	<b>15</b>
	Porträt: Aysel T. aus der Türkei	20
	Porträt: Janos N. aus Serbien	22
<b>3</b>	<b>Was sind Ursachen und Folgen von Dequalifikation?</b>	<b>25</b>
	<b>Ursachen</b>	<b>27</b>
	Porträt: Adriana R. aus Kolumbien	37
	Porträt: Sadek I. aus Tunesien	39
	<b>Folgen</b>	<b>41</b>
	Porträt: João R. aus Angola	46
	Porträt: Fatima S. aus Marokko	48
<b>4</b>	<b>Wie gehen Betroffene mit Dequalifikation um?</b>	<b>51</b>
	<b>Problemzentrierte Handlungsstrategien</b>	<b>52</b>
	Porträt: Benjamin M. aus der Demokratischen Republik Kongo	56
	Porträt: Zhang H. aus China	58
	<b>Kognitive Bewältigungsformen</b>	<b>60</b>
	Porträt: Smaranda J. aus Rumänien:	64
	Porträt: Yll D. aus Kosovo:	66
<b>5</b>	<b>Welche Massnahmen können helfen?</b>	<b>69</b>
	Porträt: Gowri S. aus Sri Lanka	73
<b>6</b>	<b>Bibliographie</b>	<b>75</b>



## Vorwort

Haben Sie schon einmal daran gedacht, dass die Pflegeassistentin, die Sie im Spital betreut, vielleicht gelernte Anwältin ist? Oder dass der Herr mit dunkler Hautfarbe, der im Zug die Snackbar bedient, ein Ärztediplom besitzt?

Das Schweizerische Rote Kreuz (SRK) begegnet in seiner Arbeit tagtäglich gut qualifizierten Migrantinnen und Migranten, die ihren angestammten Beruf in der Schweiz nicht ausüben und damit ihre Arbeitserfahrungen und Fachkompetenzen bei uns nicht einbringen können.


Dequalifizierte Menschen erfahren Benachteiligung. Sie müssen mit Statusverlust umgehen und hohe Flexibilität beweisen, um sich einem neuen Beruf zu öffnen. Neben den Anforderungen, die Migration ohnehin stellt, bedeutet dieser soziale und berufliche Abstieg eine zusätzliche Belastung. Gleichzeitig ist Dequalifikation auch ein Verlust für die Schweiz. Es ist eine Tatsache, dass die Schweiz heute und zukünftig auf gut ausgebildete ausländische Arbeitskräfte angewiesen ist. Wenn qualifizierte Migrantinnen und Migranten ihre Bildungsinvestitionen in der Schweiz nicht nutzen können, ist dies also zum Nachteil aller Beteiligten.

Das SRK befasst sich in seiner Arbeit auch mit dem Mangel an ausländischen Arbeitskräften, der vor allem im Gesundheits-

bereich ein beunruhigendes Ausmass erreicht hat. Es müssen kreative Wege für den Umgang mit diesem Problem gefunden werden, und zwar gemeinsam mit den Nachbar- und Herkunftsländern sowie mit den Migrantinnen und Migranten selbst. Eine wichtige Dienstleistung des SRK ist in diesem Zusammenhang die Anerkennung ausländischer Diplome im Gesundheitsbereich. Sie soll es Migrantinnen und Migranten ermöglichen, hier entsprechend ihrem Ausbildungsniveau angestellt und entlohnt zu werden.

Dem Bundesamt für Statistik<sup>1</sup> zufolge sind Migrantinnen und Migranten aus Staaten, die nicht der Europäischen Union (EU) bzw. der Europäischen Freihandelszone (EFTA) angehören, drei- bis viermal häufiger von Dequalifikation betroffen als Schweizerinnen und Schweizer. Genau diejenigen Bevölkerungsgruppen, von denen manchmal behauptet wird, sie würden sich schlecht integrieren (lassen), erhalten also schlechte Voraussetzungen, um sich bei uns zum Vorteil aller einzubringen. Integration ist ein gegenseitiger Prozess, an dem sich nicht nur die Migrantinnen und Migranten, sondern auch private und öffentliche Institutionen, Sozialpartner, Nonprofit-Organisationen und die gesamte schweizerische Bevölkerung zu beteiligen haben. Um die Integrationsbemühungen Zugezogener zu unterstützen,

<sup>1</sup> Vgl. Haug, 2006.



müssen Hürden und Schwierigkeiten auf institutioneller und gesellschaftlicher Ebene erkannt und abgebaut werden. So erbringt das SRK mit seinen Dienstleistungen im Gesundheitsbereich einen wichtigen Beitrag zur transkulturellen Öffnung von Institutionen sowie zum Abbau rassistischer Diskriminierung.

In der vorliegenden Broschüre gibt das SRK Migrantinnen und Migranten aller Berufssparten, die von Dequalifikation betroffen sind, Gesicht und Stimme. Die Broschüre zeigt, mit welchen Schwierigkeiten und Hürden auch hochqualifizierte Migrantinnen und Migranten bei ihrer Ankunft in der Schweiz konfrontiert sind und wie ihr Integrationsprozess dadurch erschwert, gebremst oder unmöglich gemacht wird. Ebenso machen die Porträts aber auch die Ressourcen deutlich, mit denen die Betroffenen die Herausforderungen annehmen.

Lernen Sie auf den folgenden Seiten Smaranda J., Siid A. und Aysel T.<sup>2</sup> sowie neun weitere Migrantinnen und Migranten kennen und lassen Sie sich von ihnen für Ihre Arbeit inspirieren! Das SRK wünscht Ihnen viel Erfolg bei unserem gemeinsamen Engagement für Chancengleichheit in der Schweiz.

**Christine Kopp**

Schweizerisches Rotes Kreuz  
Leiterin Departement  
Gesundheit und Integration

---

<sup>2</sup> Die Namen der Interviewten wurden geändert.



# 1 Einleitung

Im Alltag – sei es am Arbeitsplatz oder in der Freizeit – haben möglicherweise viele von uns regelmässig mit dequalifizierten Migrantinnen und Migranten zu tun, vielleicht ohne sich dessen bewusst zu sein. So denken wir kaum an ihre Bemühungen und Hoffnungen, ihre Bildungsinvestition auch in der Schweiz nutzen zu können. Wir übersehen ihre Schwierigkeiten, sich mit dem sozialen und beruflichen Abstieg abzufinden. Da diese Personen nicht zur Hauptzielgruppe der Integrationspolitik gehören und nur selten im Fokus der Medienberichterstattung stehen, wissen wir wenig über ihre Situation, ihren Hintergrund und ihren Werdegang. Aber auch für Fachpersonen sind Untersuchungen und Forschungen zu dieser Problematik eher spärlich. Während das Thema der überqualifizierten Migrantinnen und Migranten im restlichen Europa seit einigen Jahren Einzug in Forschung und Politik hält, sind in der Schweiz bisher nur wenige Studien dazu erschienen.<sup>3</sup>

Das SRK wird bei seiner Inlandsarbeit mit verschiedenen und mehrfachen Belastungssituationen konfrontiert, die Familien, Jugendliche, ältere Menschen, Personen mit Migrationshintergrund – darunter Asylsuchende, Flüchtlinge und Sans-Papiers – (be-)treffen können.

Um seine Dienstleistungen und Projekte weiterzuentwickeln, an neue Bedürfnisse anzupassen und zu verbessern, erarbeitet das SRK regelmässig Studien zu ausgewählten Themen. So wurde 2011 eine Erhebung zur Situation dequalifizierter Migrantinnen und Migranten durchgeführt. Sie konzentriert sich nicht nur auf den Gesundheitsbereich, wo dieses Thema in den vergangenen Jahren an Interesse gewonnen hat. Vielmehr schliesst sie ein breites Spektrum an Situationen und Ausgangslagen ein, da die behandelte Problematik in allen Berufssparten vorkommt. Ziel der Studie war es, den Migrations- und beruflichen Integrationsparcours von Betroffenen in seiner Gesamtheit zu erfassen. Ausserdem sollten konkrete Informationen zu den Hintergründen und Folgen der Dequalifikation sowie über die Lösungsstrategien betroffener Migrantinnen und Migranten erhoben werden. Es wurde ein qualitativer Ansatz gewählt, durch den die Lebenswelten und subjektiven Einschätzungen der Zielgruppe differenziert erfasst werden konnten.

Die vorliegende Broschüre stellt die wichtigsten Ergebnisse dieser Erhebung einem breiten Fachpublikum vor. 13 Interviews mit dequalifizierten Migrantinnen und Migranten, welche in ihrem Herkunftsland eine Ausbildung auf Tertiärstufe absolviert haben,

<sup>3</sup> Siehe auch Pecoraro, 2010, S. 3.

bilden die Grundlage der Erhebung. Es handelt sich nicht um eine quantitative oder repräsentative Studie zur Problematik der Dequalifikation in der Schweiz. Vielmehr wird anhand einer exemplarischen Fallstudie die Perspektive direkt Betroffener vorgestellt. Die Situationen der 13 Interviewteilnehmenden sind konkrete Beispiele des beruflichen Werdeganges dequalifizierter Migrantinnen und Migranten in der Schweiz. Ihre Erfahrungen, Erlebnisse und Anregungen sollen Einblick in den Dequalifikationsprozess geben und zu neuen Denkanstössen führen.

Die vorliegende Broschüre richtet sich an Entscheidungsträgerinnen und -träger aus Politik und Wirtschaft, an Fachpersonen aus den Bereichen Integration, Arbeit und Bildung sowie an Arbeitgebende. Sie liefert Informationen zur Situation von hochqualifizierten Migrantinnen und Migranten auf dem schweizerischen Arbeitsmarkt sowie neue Anregungen, welche für die Anpassung und Verbesserung von Dienstleistungen genutzt werden können. Die Publikation ist ausserdem für dequalifizierte Migrantinnen und Migranten selbst sowie für eine breite, interessierte Leserschaft leicht verständlich und informativ.

Die kurzen Porträts der Interviewteilnehmenden geben Einblick in den Migrations- und Integrationsprozess jeder Person. Eingangs wird der Forschungsstand zu den Themen Dequalifikation und «brain waste» kurz zusammengefasst (s. Kap. 2). Danach wird auf die Ursachen und Folgen der Dequalifikation eingegangen (s. Kap. 3). Kapitel 4 befasst sich mit den Bewältigungsstrategien, welche die befragten Migrantinnen und Migranten einsetzen, um mit der unbefriedi-

genden beruflichen und sozialen Situation umzugehen. Die Handlungsoptionen und Empfehlungen in Kapitel 5 beruhen auf der Auswertung der Interviews und wurden verschiedenen Fachpersonen zur Vernehmlassung unterbreitet.

An dieser Stelle möchten wir uns bei den 13 Migrantinnen und Migranten, die sich an der Studie beteiligt haben, für ihr Mitwirken und ihr Vertrauen herzlich bedanken. Durch die Schilderung ihres beruflichen Werdeganges, ihrer Erwartungen und Enttäuschungen sowie ihres oft langjährigen Kampfes für die Verbesserung der beruflichen Situation haben sie uns einen differenzierten Einblick in das Phänomen der Dequalifikation gegeben.

## Siid A. aus Somalia:

**«Ich erwartete nicht, wieder an die Spitze zu gelangen, aber wenigstens wieder in diesem Bereich zu arbeiten.»**

Siid A. kommt 1945 in Mogadischu zur Welt, der genaue Tag ist nicht bekannt. Mit etwa zehn Jahren beginnt er die Koranschule, danach wechselt er in die staatliche Schule. Schon während der obligatorischen Schulzeit arbeitet er für das nationale Statistikdepartement. Auf Grund dieser Tätigkeit muss er die Schule einige Jahre unterbrechen. Noch vor Abschluss des Gymnasiums heiratet er und wird Vater dreier Kinder. Seine Ausbildung führt er danach mit einem Wirtschaftsstudium weiter. Dank der Unterstützung der Eltern bringt er Ausbildung, Arbeit und Familie unter einen Hut.



**«Das war mein Leben: die Schule, die Arbeit und die Familie. Wir wohnten bei meinen Eltern, meine Kinder waren wie ihre Kinder. Sie unterstützten uns, und so konnte ich Arbeit und Studium fortführen. Sonst wäre es nicht möglich gewesen.»**

Nach Abschluss des Wirtschaftsstudiums erhält Siid A. eine fixe Anstellung im Statistikdepartement und beteiligt sich an Planung und Umsetzung des nationalen Statistikprogramms. Mehrmals hat er Gelegenheit, für Weiterbildungskurse von UN-Organisationen nach Europa zu reisen. Anfang der 80er-Jahre erhält er ein Stipendium der Weltbank, um ein Statistikdiplom an der Universität von New Jersey zu erlangen. So verbringt er drei Jahre fernab von seiner Familie und kommt mit einem Master in Statistik wieder nach Hause. Zurück in Somalia wird Siid A. beauftragt, die erste nationale landwirtschaftliche Erhebung durchzuführen. Er hat sich zu einer wichtigen Position im Statistikdepartement hinaufgearbeitet, hat eine interessante und angesehene Tätigkeit, die ihm und seiner Familie Sicherheit und Wohlstand gewährleistet.



**«Aber leider sind politische Unruhen eingetreten. Wir hätten nie gedacht, dass wir auf dem Weg zu einer solchen Katastrophe waren.»**

Als der Bürgerkrieg ausbricht, wird die Familie auseinandergerissen. Die erwachsenen Kinder fliehen alleine. Siid A. versucht, sich mit seiner Frau und seinen minderjährigen Töchtern vor den Gefechten in Sicherheit zu bringen. Sie irren zwischen Somalia und Kenia von einem Flüchtlingslager zum anderen. In dieser Zeit kommt das jüngste der insgesamt neun Kinder zur Welt.

1995 wird Siid A.'s Antrag auf Asyl in der Schweiz gutgeheissen. Mit seiner Frau und den Kindern kommt er im Kanton Neuenburg an, wo bereits zwei seiner erwachsenen Söhne als Flüchtlinge aufgenommen wurden. Endlich findet die Flucht ein Ende und Siid A. kann sich und seine Familie in Sicherheit wähen. Er beginnt sofort, Französisch zu lernen. Mit seiner Berufserfahrung in Somalia und dem Master einer anerkannten amerikanischen Universität ist er zuversichtlich, in der Schweiz mit der Zeit eine Arbeit in seinem bisherigen Tätigkeitsfeld zu finden.

Siid A. bewirbt sich an Universitäten und bei privaten Firmen: ohne Erfolg. Er beteiligt sich an Beschäftigungsprogrammen und besucht Sprach- und Computerkurse, die er zum Teil selbst bezahlt. Nach einer sehr aktiven und herausfordernden Arbeitssituation in Somalia fällt es ihm schwer, keine Aufgabe mehr zu haben und sich nicht mehr nützlich zu fühlen.



**«Wir bekamen Nahrung, eine Unterkunft, alles für die Grundbedürfnisse. Aber ich konnte nicht tatenlos herumsitzen, einfach zur Bank gehen, mein Geld abholen und schlafen. Ich wollte etwas beitragen, etwas tun.»**

Deshalb nimmt er ehrenamtliche Tätigkeiten an, die er durch Bekannte findet. So erledigt er in einem Gymnasium administrative Arbeiten und erhält als Gegenleistung vom Direktor Französischunterricht. Im Gespräch mit Bekannten und Kolleginnen wird Siid A. bewusst, dass es je länger desto schwieriger wird, auf dem sehr kompetitiven spezialisierten Arbeitsmarkt eine Stelle zu finden. Das zunehmende Alter und die mangelnde Berufserfahrung in der Schweiz verbessern seine Chancen keineswegs. Mit der Zeit muss er einsehen, dass es ihm in der Schweiz nicht möglich sein wird, seine Ausbildungen und die Berufserfahrung im Heimatland zu nutzen.



**«Ich erwartete nicht, wieder an die Spitze zu gelangen, aber wenigstens wieder in diesem Bereich zu arbeiten. Mich mit Statistik zu befassen, in einem Büro zu arbeiten. Aber das war nicht möglich. Dies zu realisieren hiess, die Niederlage einzugestehen und weiterzumachen. Und nicht undankbar zu werden.»**

Während der Arbeitssuche bekommt Siid A. immer wieder zu spüren, wie wichtig es ist, ein inländisches Zertifikat zu besitzen. Deshalb setzt er sich als Ziel, trotz seines fortgeschrittenen Alters noch ein schweizerisches Zertifikat zu erlangen. Der Direktor des Dokumentationszentrums, bei dem er ein Praktikum absolviert, erklärt sich bereit, Siid A. als Lernenden anzustellen. So beginnt er mit 56 Jahren eine Lehre und fährt jede Woche nach Lausanne, um die Schulbank zu drücken. Sein Vorgesetzter und eine Lehrerin unterstützen ihn in dieser nicht immer einfachen Zeit. Vier Jahre später erhält er seinen Titel als Fachmann Information und Dokumentation.

Doch auch damit ist es ihm kurz vor der Pensionierung nicht möglich, eine bezahlte Arbeit zu finden. Im Rahmen der Arbeitslosenversicherung macht er ein weiteres Praktikum – in der Bibliothek eines universitären Instituts. Er schätzt es, wieder in einem intellektuellen Umfeld zu arbeiten. Einige Jahre später wird Siid A. pensioniert und die endlose, frustrierende Arbeitssuche findet ein Ende. Aber auch als Rentner kann er nicht tatenlos herumsitzen. Er engagiert sich weiterhin in verschiedenen interkulturellen Organisationen als Freiwilliger. Daneben genießt er seine neuen Aufgaben und Freuden als mehrfacher Grossvater.

## Olinda R. aus Peru:

**«Nicht einmal McDonald's wollte mich!»**

Olinda R. wächst in einer Provinzstadt im Norden Perus auf. Sie absolviert die elf Jahre obligatorische Schulzeit an einer Privatschule und besteht danach eine Prüfung, um an die Universität gehen zu können. In Lima schliesst sie ihr Studium in Kommunikationswissenschaften ab und möchte mit einem Master weiterfahren. Um sich darauf vorzubereiten, macht sie einen einjährigen Sprachaufenthalt in Montreux, wo eine Tante von ihr wohnt. In dieser Zeit lernt sie ihren zukünftigen Mann kennen. Sie heiraten nach einigen Monaten, ohne dass Olinda R. sich vorher Zeit nimmt, nach Peru zurückzukehren. Bald darauf wird sie Mutter.

Zu Beginn ihres Schweizer Aufenthalts kümmert sie sich vor allem um ihre junge Familie und ihre soziale Integration. Einige Jahre darauf beginnt sie, sich um Stellen im Bereich Kommunikation/PR in ihrer Region zu bewerben. Der Erfolg bleibt aus. Sie findet lediglich zwei Praktikumsstellen, wo sie feststellt, dass es in ihrer Berufspraxis keine grossen Unterschiede zwischen der Schweiz und Peru gibt. Beim Arbeitsamt wird ihr aber mitgeteilt, sie müsse nach Genf oder Zürich ziehen, um eine Stelle zu finden. Ihr Berater kann ihr weder über das Vorgehen für die Diplomanerkennung noch über Weiterbildungsmöglichkeiten Auskunft geben. Olinda R. erkundigt sich deshalb selbstständig, wie die Diplomanerkennung abläuft. Der administrative, zeitliche und finanzielle Aufwand ist beachtlich.



**«Ich muss mir die ganze Dokumentation beschaffen, vom Beginn der Sekundarschule bis zum letzten Tag der Universität. Alle Notenhefte und Zertifikate müssen mit dem Stempel des Aussenministeriums versehen sein. Zudem müssen sie übersetzt werden. Das kommt auf 130 Franken die Seite.»**

Da ihr niemand genau sagen kann, ob ihr Anerkennungsgesuch reelle Chancen hätte, sieht sie davon ab, den hohen Aufwand zu betreiben und sich die Unterlagen zu beschaffen. Durch eine Kollegin erfährt sie, dass auch private Schulen Aus- und Weiterbildungen im Bereich Kommunikation/PR anbieten. Diese sind aber sehr teuer. Olinda R. muss sich eingestehen, dass es ihr neben der Familie im Moment nicht möglich ist, alle Hürden zu überwinden, um ihren Beruf in der Schweiz ausüben zu können. Deshalb beginnt sie, in anderen Bereichen nach Arbeit zu suchen. Jahrelang erhält sie nur Absagen, die ihr Selbstwertgefühl sehr belasten.



**«Ich war wirklich frustriert. Ich habe mich sogar bei McDonald's beworben, aber sie haben auch abgesagt. Nicht einmal McDonald's wollte mich! War ich denn völlig untauglich?»**

Ihre Familie in Peru ist verwundert, dass Olinda R. so viele Jahre verbringt, ohne zu arbeiten. Ihre Mutter und Grossmutter haben immer gearbeitet und waren finanziell von ihren Ehegatten unabhängig. Auch von der Familie des Ehemannes kommt ihr Missbilligung entgegen, weil sie vollständig auf Kosten ihres Mannes lebt. Diese Zeit ist für Olinda R. sehr

schwierig. Sie fragt sich, ob sie wieder nach Peru zurückkehren soll, weil ihr Diplom dort anerkannt ist und sie bestimmt eine Anstellung finden könnte. Es frustriert sie, wenn sie in ihr Land zurückkehrt und ehemalige Studienkolleginnen und -kollegen antrifft, die an der Uni viel schlechtere Noten hatten als sie und nun einen interessanten Job haben.



**«Ich habe mich gefragt: Was mache ich? Kehre ich nach Peru zurück? Soll ich nochmals bei Null beginnen? Ich hatte dort eine Arbeit, man hatte mir angeboten, an der Universität zu unterrichten. Ich hatte die besten Noten des ganzen Jahrgangs.»**

Sieben Jahre nach der Geburt ihres ersten Kindes stösst sie auf das erlösende Zeitungsinserat. Olinda R. bewirbt sich auf eine Stelle als Verkäuferin/Promotorin. Sie hat inzwischen die schweizerische Nationalität erlangt und wird umgehend eingestellt. In ihrer neuen Tätigkeit muss sie in Warenhäusern neue Produkte vorstellen. Ihr Arbeitsvertrag ist unbefristet, ansonsten sind die Anstellungsbedingungen eher prekär.



**«Als die Krise kam, hatten wir während einiger Monate keine Arbeit. Aber wir konnten uns nicht beim RAV anmelden, weil wir dafür hätten künden müssen. Zudem haben wir kein Anrecht auf die zweite Säule oder auf den 13. Monatslohn. Wenn wir krank sind und nicht arbeiten gehen, verdienen wir nichts.»**

Olinda R. will sich aber nicht beklagen. Nach der langen, frustrierenden Arbeitssuche ist sie sehr erleichtert, endlich eine bezahlte Arbeit gefunden zu haben. Zahlreiche ihrer ausländischen Freundinnen sind noch immer arbeitslos. Auch wenn ihre Stelle nicht ihren Qualifikationen entspricht, versucht sie, die positiven Aspekte hervorzuheben. So begegnet sie bei der Arbeit vielen unterschiedlichen Menschen und versteht sich gut mit ihren Arbeitskolleginnen und mit ihrer Chefin. Zudem erlauben ihr die flexiblen Arbeitszeiten, Arbeit und familiäre Verpflichtungen unter einen Hut zu bringen.

Olinda R. weiss nun, wie schwierig es ist, in der Schweiz Arbeit zu finden. Sie hängt deshalb sehr an ihrer Arbeitsstelle und setzt alles daran, sie zu behalten.



**«Die Familie beginnt mir jetzt zu sagen, dass ich zu viel arbeite, dass ich öfter zu Hause sein müsste. Aber jetzt, wo ich endlich diese Arbeit gefunden habe, will ich sie nicht mehr aufgeben. Es hat mich zu viel gekostet, etwas zu finden.»**

Für den Moment begnügt sie sich mit dieser Arbeit und ist zufrieden, eine gewisse finanzielle Unabhängigkeit erlangt zu haben. Trotzdem liebäugelt sie noch immer damit, eine Weiterbildung oder einen Kurs zu besuchen, um ihre berufliche Situation zu verbessern. Dazu muss sie aber warten, bis ihre Kinder älter sind.

## 2 Was sagt die Forschung zum Thema?

### Dequalifikation und Überqualifizierung

Dequalifikation ist gegeben, wenn eine Person eine Tätigkeit ausübt, die geringere Qualifikationen voraussetzt oder schlechter bezahlt wird als bei ihrem Bildungsabschluss zu erwarten wäre.<sup>4</sup> Schulische und berufliche Kompetenzen werden nicht entsprechend genutzt, die oder der Arbeitnehmende wird dequalifiziert. Dequalifikation ist ein Phänomen, das alle in einem Land lebenden und erwerbstätigen Personen, nicht nur Migrantinnen und Migranten, betreffen kann.

Die Forschung begann sich bereits in den 70er-Jahren des 20. Jahrhunderts mit der Problematik der Überqualifizierung und der Dequalifikation zu beschäftigen. Damals wurde der Zugang zu höherer Ausbildung liberalisiert und man fürchtete, viele gut ausgebildete Arbeitnehmende würden keine Arbeit finden, was sich im Nachhinein nicht bestätigt hat. Forschende haben in dieser Zeit verschiedene Ansätze ausgearbeitet, um Überqualifikation zu messen.

Eine Methode besteht darin, die «Bildungsinvestition» (d. h. den erworbenen Bildungsabschluss) mit der tatsächlich ausgeübten Berufsqualifikation zu vergleichen. Dies

kann quantitativ (Salärunterschiede) oder normativ (Vergleich zwischen dem Niveau des Bildungsabschlusses und dem Niveau der Berufsqualifikation) geschehen.<sup>5</sup> Diese Methode hat jedoch den Nachteil, nur das Ausbildungsniveau der Erwerbstätigen zu berücksichtigen, nicht aber andere Faktoren, wie Arbeitserfahrung, Weiterbildungen sowie weitere soziale und persönliche Kompetenzen, die bei der Auswahl einer geeigneten Kandidatin oder eines geeigneten Kandidaten für eine Stelle ebenfalls entscheidend sind. Daher wurde in anderen Untersuchungen die subjektive Einschätzung der Arbeitnehmenden als Messgrösse für Überqualifikation gewählt.<sup>6</sup> Diesem Ansatz zufolge können Erwerbstätige selber am besten einschätzen, inwiefern die Gesamtheit ihrer Kompetenzen und Qualifikationen den Anforderungen der ausgeübten Tätigkeit entspricht oder nicht. Diese Messmethode wird zum Beispiel in der jährlichen Befragung des Schweizer Haushalt-Panels angewendet: In einer Frage muss angegeben werden, ob die eigenen Qualifikationen den Anforderungen der aktuell ausgeübten Tätigkeit entsprechen.<sup>7</sup> Aber auch diese subjektive Beurteilung birgt Risiken und Nach-

<sup>4</sup> OECD, 2007.

<sup>5</sup> OECD, 2007; Haug und Wanner, 2005.

<sup>6</sup> Siehe z. B. Dorn und Sousa-Poza, 2009; Wirz und Atukeren, 2005.

<sup>7</sup> [www.swisspanel.ch](http://www.swisspanel.ch).

teile. Deshalb wählen andere Forschende eine Kombination der verschiedenen Ansätze.<sup>8</sup>

Die Untersuchungen der 70er- und 80er-Jahre des 20. Jahrhunderts haben sich thematisch insbesondere mit den betriebs- und volkswirtschaftlichen Folgen und Risiken der Überqualifizierung beschäftigt. So haben verschiedene Studien belegt, dass überqualifizierte Personen an der Arbeit weniger motiviert und kooperativ sind, was zu geringerer Effizienz und Produktivität führt.<sup>9</sup> Es ist auch die Rede von höheren Abwesenheitsquoten und Fluktuationsraten infolge Dequalifikation, bis hin zu Sabotageakten. Zudem haben sich zahlreiche Forschende mit den Folgen der Überqualifizierung für die psychische und physische Gesundheit Erwerbstätiger befasst.<sup>10</sup> Die Frustration, die durch die Diskrepanz zwischen persönlichen Erwartungen, Interessen und Kompetenzen einerseits und den Anforderungen und der Relevanz der ausgeübten Tätigkeit andererseits entsteht, kann sich negativ auf die Gesundheit der Betroffenen auswirken, wie besagte Studien belegen.

### Dequalifikation und Migration

Seit Beginn des 21. Jahrhunderts wird das Thema der Dequalifikation vermehrt mit dem Phänomen der Migration in Verbindung gebracht. Dieses plötzliche Interesse ist vor allem damit zu erklären, dass in den europäischen Ländern auf Grund des Alterns der Gesellschaft Arbeitskräftemangel droht und nun verschiedene Szenarien und Rekrutierungsmöglichkeiten geprüft werden.

Wenn Personen mit einer Ausbildung und allenfalls Berufserfahrung ihr Heimatland verlassen und im Aufnahmeland ihre Kompetenzen nicht nutzen können, spricht man auch von «brain waste». Die investierte Bildung wird nicht ausgeschöpft, was einen volkswirtschaftlichen Verlust darstellt. Es handelt sich um eine dreifache Verlierersituation, unter der das Herkunfts-, das Aufnahmeland und die betroffene Person selbst leiden.

Die OECD befasst sich seit mehreren Jahren mit der Problematik der überqualifizierten Migrantinnen und Migranten in ihren Mitgliedsländern, zu denen auch die Schweiz gehört. Anhand der Datenanalyse verschiedener Volkszählungen stellte sie fest, dass in allen Mitgliedsländern Migrantinnen und Migranten stärker von Überqualifizierung betroffen sind als Einheimische.<sup>11</sup> Diese Diskrepanz ist für Griechenland am deutlichsten, wo die Überqualifizierungsrate von MigrantInnen 32,4% und diejenige der Einheimischen 10,1% beträgt.<sup>12</sup> Die geringsten Unterschiede finden sich in Ländern wie Irland, Kanada, Polen und den USA. In fast allen Ländern sinkt das Überqualifizierungsrisiko von Migrantinnen und Migranten mit der Dauer des Aufenthalts. Weiter wurde festgestellt, dass Migrantinnen in den meisten untersuchten Ländern stärker als Migranten von Dequalifikation betroffen sind. Auch das Herkunftsland hat entscheidenden Einfluss auf die Arbeitssituation der Migrantinnen und Migranten. Das Überqualifikationsrisiko ist bei Personen aus der Europäischen Union und vom nordamerikanischen Kontinent in

<sup>8</sup> Siehe z. B. Chevalier, 2003.

<sup>9</sup> Tsang und Levin, 1985.

<sup>10</sup> Ebenda.

<sup>11</sup> Bei diesen Statistiken werden im Inland Geborene mit im Ausland Geborenen verglichen.

<sup>12</sup> OECD, 2007.



etwa gleich hoch wie dasjenige der Einheimischen. Hingegen müssen vom afrikanischen, asiatischen oder südamerikanischen Kontinent Zugezogene viel öfter einer Arbeit nachgehen, die ihrem Ausbildungsstand nicht entspricht. Die untersuchten Daten belegen auch, dass Personen aus Kolumbien, von den Philippinen, aus der ehemaligen Sowjetunion und in etwas geringerem Masse auch aus dem ehemaligen Jugoslawien in den OECD-Mitgliedsländern besonders von Überqualifikation betroffen sind.

Mehrere Studien in verschiedenen europäischen Ländern haben sich mit den Ursachen dieser Situation befasst.<sup>13</sup> Vor allem mit quantitativen, aber auch mit qualitativen Methoden wurde untersucht, welche Faktoren Einfluss auf die unbefriedigende Arbeitssituation von Migrantinnen und Migranten haben. In der Mehrheit wird dabei auf folgende Aspekte eingegangen:

- **rechtliche Situation:** Der Aufenthaltsstatus hat entscheidenden Einfluss bei der Stellensuche von Migrantinnen und Migranten. Je unsicherer er ist, desto mehr Mühe haben die Betroffenen, eine ihren Qualifikationen entsprechende Anstellung zu finden.
- **Anerkennung ausländischer Abschlüsse:** Schwierigkeiten beim Zertifizierungsprozess der im Herkunftsland erworbenen Abschlüsse werden als eine der grössten Barrieren für die berufliche Integration hochqualifizierter Migrantinnen und Migranten genannt. Es wird auf die Länge, die Komplexität und die hohen Kosten des Anerkennungsverfahrens sowie auf die

landesspezifischen Unterschiede in Inhalt und Qualität bestimmter Abschlüsse hingewiesen. So haben laut einer Studie in Dänemark<sup>14</sup> Zugezogene mit einem dänischen Berufsabschluss auf dem Arbeitsmarkt fast dieselben Chancen wie Einheimische, solche mit ausländischem Abschluss jedoch ein zehnmal höheres Überqualifizierungsrisiko.

- **Sprachkenntnisse:** Insbesondere für qualifizierte Stellen spielen die schriftlichen und mündlichen Sprachkenntnisse der lokalen Landessprache eine grosse Rolle.
- **Sozial- und Humankapital:** In verschiedenen Studien wird ein Mangel an für das Aufnahmeland notwendigem Sozial- und Humankapital als weitere relevante Variable identifiziert.<sup>15</sup> So können fehlende Sprachkenntnisse, mangelnde Berufserfahrung im Aufnahmeland oder ein Mangel an Sozialkompetenzen und -kapital (z. B. Kenntnisse sozialer Netzwerke, branchenspezifischer oder lokaler Umgangsformen) den Zugang zu qualifizierten Stellen erschweren. Dabei können diese Defizite reell oder auf fehlende Informationen oder ungenaue Einschätzungen der Arbeitgebenden zurückzuführen sein. Es wird auch festgestellt, dass im Herkunftsland erworbenes Sozial- und Humankapital im Selektionsverfahren kaum gewürdigt oder gar positiv bewertet wird.
- **Diskriminierung:** Zahlreiche Studien befassen sich mit verschiedenen Formen der Diskriminierung, die erwiesenermassen einen negativen Einfluss auf den Arbeitsmarktzugang hochqualifizierter Migrantinnen und Migranten haben, und zwar auf institutioneller (z. B. Zugangsbeschränkun-

<sup>13</sup> Siehe z. B. Dorn und Sousa-Poza, 2009; Engelmann und Müller, 2007; Nielsen, 2007; OECD, 2007.

<sup>14</sup> Pohl Nielsen, 2007.

<sup>15</sup> Siehe z. B. OECD, 2007.

gen oder -hürden für gewisse Dienstleistungen oder bestimmte öffentliche Stellen) oder auf individueller Ebene (z. B. Einschätzung der Kompetenzen einer Person je nach Herkunftsland).<sup>16</sup>

Auch die vorliegende Studie gelangte bezüglich der Gründe und Ursachen für die unbefriedigende berufliche Integration der befragten Migrantinnen und Migranten zu ganz ähnlichen Erkenntnissen (s. Kap. 4).

### «Brain waste» in der Schweiz

In der Schweiz steigt der Anteil Hochqualifizierter unter den Migrantinnen und Migranten stetig an: 62% der nach 1995 Zugezogenen sind gut ausgebildet. Verschiedene Studien belegen, dass dieses Humankapital je nach Herkunftsregion auch in unserem Land oft ungenutzt bleibt.

So zeigen Daten der Eidgenössischen Volkszählung aus dem Jahre 2000, dass das Überqualifizierungsrisiko für Personen aus Ländern der Europäischen Union bzw. der Europäischen Freihandelszone sowie aus Nordamerika nur geringfügig höher ist als das der schweizerischen Staatsangehörigen. Zugezogene aus anderen Kontinenten und Ländern sind jedoch drei- bis viermal so häufig von Überqualifizierung betroffen.<sup>17</sup> Migrantinnen verrichten häufiger als zugezogene Männer Tätigkeiten, die nicht ihrer Ausbildung entsprechen.<sup>18</sup> Zudem wurde ein Zusammenhang zwischen Überqualifizierung und Aufenthaltsstatus festgestellt. So sind Personen mit Aufenthaltsbewilligung N

oder F (Asylsuchende und vorläufig aufgenommene Personen) einem 20-mal höheren Überqualifizierungsrisiko ausgesetzt als Schweizerinnen und Schweizer.<sup>19</sup>

Auch M. Pecoraro hat die Daten der Eidgenössischen Volkszählungen verwendet, um das Phänomen des «brain waste» in der Schweiz besser zu erfassen. In einer neueren Publikation nimmt er zudem Daten des Ausländerzentralregisters hinzu. Anhand einer logistischen Regression untersucht er verschiedene Faktoren, die das Überqualifikationsrisiko von Migrantinnen und Migranten der ersten und zweiten Generation beeinflussen. Er kommt zum Schluss, dass die Aufenthaltsdauer, die Aufenthaltsbewilligung, das Geschlecht, die Herkunft und das Alter der Kinder entscheidenden Einfluss auf die Chancen einer beruflichen Integration der Migrantinnen und Migranten haben.<sup>20</sup>

Abgesehen von diesen Analysen nationaler Erhebungen wird das Thema der Dequalifikation in Untersuchungen zur Einwanderung hochqualifizierter Frauen<sup>21</sup> oder zur Diskriminierung von Personen mit Migrationshintergrund am Arbeitsplatz<sup>22</sup> am Rande behandelt.

In Zusammenhang mit dem drohenden Mangel an Gesundheitspersonal in der Schweiz findet das Phänomen der Überqualifizierung seit einigen Jahren zunehmend Interesse. In den Schweizer Spitälern hat heute ein Drittel aller Mitarbeitenden einen ausländischen

<sup>16</sup> Siehe z. B. Fibbi et al., 2003b; Haug, 2006.

<sup>17</sup> Haug, 2006.

<sup>18</sup> Bei der schweizerischen Bevölkerung hingegen ist die Überqualifizierungsrate bei Männern höher als bei Frauen (s. OECD, 2007; Pecoraro, 2010).

<sup>19</sup> Haug, 2006.

<sup>20</sup> Mehr dazu siehe Pecoraro, 2010.

<sup>21</sup> Siehe z. B. Riaño et al., 2008, Haug und Wanner, 2005.

<sup>22</sup> Siehe z. B. Fibbi et al., 2003a und b, Schönenberger und Fibbi, 2011.

Pass, und es wird befürchtet, dass im Jahre 2030 30% Ärzte und Ärztinnen fehlen werden. In zwei kürzlich erschienenen Studien wird auf das Thema «brain waste» im Gesundheitsbereich eingegangen. Ziel dieser Untersuchungen war, das Ausmass dieses Phänomens zu erfassen, um allenfalls Massnahmen für eine adäquatere Rekrutierung des zugezogenen Pflegepersonals auszuarbeiten. Die Studie der Schweizerischen Konferenz der kantonalen Gesundheitsdirektorinnen und -direktoren (GDK)<sup>23</sup> kommt zu dem Schluss, das ausländische Gesundheitspersonal in der Schweiz habe dieselben Chancen zur beruflichen Entwicklung wie schweizerische Erwerbstätige. Voraussetzung seien jedoch ausreichende Sprachkenntnisse und die Anerkennung des Diploms, zwei Faktoren, die – wie die internationale Literatur zeigt – zwei wichtige Zugangshürden für Ausländerinnen und Ausländer darstellen. Bei diesem Resultat sei laut der Autorenschaft zu beachten, dass das ausländische Assistenzpersonal in der Studie nicht berücksichtigt wurde. In den Interviews mit ausländischem Gesundheitspersonal wurden immer wieder auch Diskriminierungserfahrungen thematisiert. Die Ungleichbehandlung geschehe bei den Löhnen, aber auch durch soziale Isolation oder Rassismus.<sup>24</sup>

In einer explorativen Studie der Berner Fachhochschule im Auftrag des Schweizerischen Gesundheitsobservatoriums Obsan wurde die Situation beim zugewanderten Pflegeassistenzpersonal untersucht.<sup>25</sup> Die Befragung von Leitungspersonen im Langzeit- und

Spitexbereich zeigt, dass der Anteil der von «brain waste» betroffenen Personen in der Gruppe des zugewanderten Pflegeassistenzpersonals auf 15% geschätzt wird. Aus der Befragung von zugewandertem Pflegeassistenzpersonal geht hervor, dass die Studienpopulation sehr heterogen ist. Betroffen sind nebst Personen mit ausländischem Abschluss in einem Gesundheitsberuf auch Personen mit einer Ausbildung in anderen Berufszweigen. Im Bericht werden Vorschläge gemacht, wie der Problematik des «brain waste» begegnet werden kann.

<sup>23</sup> Siehe z. B. Fibbi et al., 2003a und b, Schönenberger und Fibbi, 2011.

<sup>24</sup> Seematter-Bagnoud et al., 2008.

<sup>25</sup> Vangelooven et al. (im Publikationsprozess).

## Aysel T. aus der Türkei:

**«Man muss die Dinge einfach so akzeptieren wie sie sind.»**

Aysel T. kommt aus einer kleinen Stadt in der Türkei. Nach der obligatorischen Schule zieht sie nach Ankara, um dort Jura zu studieren. An der Universität lernt sie ihren Mann kennen und heiratet. In den 80er-Jahren sieht sich ihr Mann aus politischen Gründen gezwungen, die Türkei zu verlassen. Aysel T. schliesst ihr Studium ab und folgt ihrem Mann in die Schweiz. Das Paar zieht in die Nähe von Neuenburg, wo es eine renommierte juristische Fakultät gibt. Aysel T. ist sofort klar, dass sie als Erstes gut Französisch lernen muss.



**«Ich sprach zu Beginn kein Wort Französisch. Ich konnte Englisch sprechen, das hat mir sehr geholfen. Aber um hier zu leben und an die Uni zu gehen, musste ich Französisch lernen.»**

Während eines Jahres besucht sie einen Intensiv-Sprachkurs. In dieser Zeit kommt ihr erster Sohn zur Welt. Er hat eine leichte Behinderung, daher muss Aysel T. sich intensiv um ihn kümmern. Daneben arbeitet sie temporär in der Fabrik, danach in einem Lebensmittelgeschäft. Als ihr zweiter Sohn zur Welt kommt, gibt sie ihre Stelle auf, um sich einige Jahre nur um die Familie zu kümmern.

Aysel T.'s Mann konnte das Studium in der Türkei nicht abschliessen. Er arbeitet in der Schweiz von Beginn an in Fabriken und versucht nicht, sein Studium zu Ende zu bringen. Sie selbst will aber nicht so schnell aufgeben. Nach einigen Jahren nimmt sie ihre Karrierepläne wieder auf und kehrt mit beiden Söhnen für ein halbes Jahr in die Türkei zurück, um die Anwaltsprüfung zu absolvieren. Aysel T. weiss, dass das türkische Zivilgesetzbuch auf dem der Schweiz basiert und hofft, mit ihrem Abschluss in der Schweiz arbeiten zu können. Zurück in der Schweiz findet sie jedoch als Erstes eine Stelle im regionalen Spital. Ihre beiden Söhne gehen jetzt in den Kindergarten und sie hat nun etwas mehr Zeit. Deshalb kümmert sie sich auch um die Anerkennung ihres Jura-Studiums.



**«Sie haben nur zwei oder drei Kurse anerkannt, den Rest musste ich wiederholen. Mit sehr viel Aufwand konnte man das in zwei Jahren schaffen. Aber ich hatte zwei Kinder und musste weiterhin arbeiten.»**

Trotzdem geht Aysel T. wieder an die Uni, fest entschlossen, die Anerkennung zu erhalten, um ihre Bildungsinvestition auch in der Schweiz zu nutzen. Mit der Zeit muss sie sich aber eingestehen, dass die Uni neben Arbeit und Familie eine zu grosse Belastung ist. Sie muss sich zwischen Arbeit und Studium entscheiden. Ersteres ist im Moment wichtiger, weil sie zum Familienunterhalt beitragen muss. Sie wechselt den Arbeitgeber und findet eine Stelle in einem Altersheim. Ihr Mann arbeitet in der Nacht, sie tagsüber. So können sie sich die Betreuung der Kinder aufteilen. Mit 44 Jahren versucht Aysel T. nochmals, ihre Laufbahn als Juristin wieder aufzunehmen. An der Universität Lausanne wird ihr Diplom anerkannt

und sie kann direkt ein Nachdiplomstudium in Kriminologie beginnen. Dazu fährt sie während eines Jahres jede Woche nach Lausanne.



**«Sie haben mich sehr unterstützt an der Arbeitsstelle. Ich arbeitete 50% und konnte die Arbeitszeiten an den Stundenplan der Uni anpassen.»**

Da Aysel T. nicht alle Vorlesungen besuchen kann, plant sie, das Studium zu verlängern und mit Heimarbeit zu kompensieren. Einige Professoren haben für ihre Situation aber nicht viel Verständnis und akzeptieren ihre Sonderwünsche nicht.



**«Das Studium war nicht kompatibel mit meinen restlichen Verpflichtungen. Der Professor hat gesagt: «Wenn Sie nicht alle Vorlesungen besuchen können, dann müssen Sie gar nicht kommen». Deshalb habe ich aufgehört. Es war zu schwierig, und die Leute verstanden meine Situation nicht.»**

Nach diesem zweiten gescheiterten Versuch gibt Aysel T. den Wunsch auf, je einmal als Juristin oder Anwältin in der Schweiz tätig zu sein. Da es im schweizerischen Gesundheitswesen Personal-mangel gibt und sie dort immer wieder Arbeit findet, beschliesst sie, sich auf dieses neue Arbeitsgebiet zu konzentrieren. Als sie einige Monate arbeitslos ist, stellt sie bei der Arbeitslosenkasse einen Antrag auf Unterstützung für die Ausbildung zur Pflegeassistentin. Da Aysel T. aber bereits ein Universitätsdiplom hat, wird dieses Gesuch abgelehnt. Trotzdem findet sie Arbeit in einem Spital. Sie trifft auf sehr offene und sympathische Kolleginnen und Kollegen, fühlt sich wohl bei der Arbeit und kann sich mit ihrem Team über allerlei Dinge austauschen. An ihrer Arbeitsstelle lernt sie auch andere Migrantinnen und Migranten kennen, die in den Pflegebereich gewechselt haben, nachdem sie im ursprünglich erlernten Beruf keine Stelle fanden.



**«Ich bin zufrieden mit meiner jetzigen Arbeitsstelle. Ich würde natürlich lieber in meinem Bereich arbeiten, das ist klar. Aber seitdem ich akzeptiert habe, dass das nicht geht, geht es mir besser. Vorher war es wirklich hart. Aber jetzt, mit dem Alter, akzeptiert man die Dinge halt wie sie sind.»**

Auch Aysel T.'s Familie hatte grosse Hoffnung darauf gesetzt, dass sie einen angesehenen Beruf ausüben würde. Doch die politische Situation in ihrem Land und die familiären Umstände gaben ihrem Leben eine andere Orientierung. Das Recht ist nun zu ihrem Hobby geworden. Sie tauscht sich mit Bekannten aus, die auch Jura studiert haben, und überlegt sich bei Justizfällen aus der Presse, wie sie als Anwältin argumentieren würde. Aysel T. ist in ihrem Wohnkanton auch als interkulturelle Übersetzerin tätig. Zusätzlich betreibt sie während einiger Jahre mit ausländischen Kolleginnen und Kollegen eine Anlaufstelle für Personen mit Migrationshintergrund, die administrative, juristische oder sprachliche Anliegen haben. Ihre Kinder sind inzwischen erwachsen. Der älteste Sohn wohnt und arbeitet in einem Behindertenheim, der zweite studiert Literatur an der Universität Lausanne.

## Janos N. aus Serbien:

### «Du kannst nicht planen im Leben.»

Janos N. wird in einer kleinen Stadt in der Nähe Belgrads geboren, wo er eine ruhige Jugend verbringt. Serbien ist zu dieser Zeit Teil des jugoslawischen Staates. Familie N. gehört der ungarischen Minderheit im Land an.



**«Früher, vor 25 Jahren, war das Leben dort fantastisch, fast so wie in der Schweiz. Meine Eltern hatten ein Haus, ein schönes Haus. Jetzt ist es mein Haus, ich bin Einzelkind, ich habe es renoviert.»**

In Belgrad studiert Janos N. Lebensmittelwissenschaften. Er lernt dort seine Frau kennen, und zusammen unternehmen sie während der Semesterferien zahlreiche Reisen in andere europäische Länder. So fahren sie eines Tages auch in die Schweiz, um einen Bekannten zu besuchen. Während ihres Aufenthalts wird ihnen eine Arbeit im Gastgewerbe angeboten. In dieser Zeit erlebt die Schweiz einen wirtschaftlichen Aufschwung, und es werden zahlreiche Saisoniers aus Jugoslawien rekrutiert. Das Ehepaar erhält ohne Probleme eine Arbeitsbewilligung. Neben der Arbeit besuchen sie einen Sprachkurs, um ihre Deutschkenntnisse zu verbessern. Auch als die beiden in ihrem Land bereits eine Stelle haben, verbringen sie weiterhin die Sommermonate in der Schweiz. Sie finden immer wieder Arbeit in Restaurants und im Baugewerbe.



**«Als Spass haben wir einen Job gefunden, in einem Restaurant. Wir fanden, es ist ein schönes Land und haben uns entschlossen, eine Weile hier zu bleiben. Wir wollten nicht für immer hier bleiben, ich hatte ja dort einen guten Job.»**

Ihr ruhiges Leben wird durch den Beginn des Krieges in Jugoslawien jäh unterbrochen. Janos N. und seine Frau beschliessen darauf, in der Schweiz zu bleiben. Sie haben unterdessen die Aufenthaltsbewilligung erhalten und können dies problemlos tun.



**«Der Krieg hat begonnen in Serbien. Und ich habe mir gesagt, lieber hier bleiben mit einem Job im Gastgewerbe als zurück in den Krieg zu gehen. Ich bin Minderheit, ich bin Ungar, ich habe schon nach ein paar Tagen vom Militär einen Brief bekommen, um einzurücken.»**

Mehrmals wechselt das Ehepaar den Wohnort auf Grund neuer Stellenangebote. Zu dieser Zeit darf man mit der B-Bewilligung eigentlich nicht den Kanton wechseln. Wenn man jedoch arbeitslos ist und eine Stelle in einem anderen Kanton findet, ist es erlaubt. So zieht das Ehepaar vom Kanton Graubünden in die Innerschweiz und landet schliesslich im Kanton Zürich. Im Kanton Nidwalden kommt ihr Sohn auf die Welt.

Janos N. schreibt regelmässig Bewerbungen, um eine Stelle in seinem Ursprungsberuf zu finden. Sein Universitätsdiplom ist in der Schweiz anerkannt. Trotzdem hat er keinen Erfolg. Als Grund wird oft sein Aufenthaltsstatus angegeben. Zudem geht es der Schweizer Wirt-

schaft in den 90er-Jahren nicht mehr so gut, daher steigt die Arbeitslosenquote. Er merkt auch ganz deutlich, wie sich der Ruf der Personen aus Ex-Jugoslawien in der Schweiz auf Grund des Krieges verschlechtert.



**«Ich habe kein Glück gehabt und Jugoslawien hat einen schlechten Ruf erhalten. Innerhalb einiger Monate sind wir von der besten Arbeitskraft zu Terroristen geworden.»**

Um seine Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu verbessern, macht Janos N. eine Weiterbildung zum Chemielaboranten. Aber auch in diesem Bereich findet er keine Stelle. Mit der Zeit sieht er ein, dass er in der Schweiz nicht in seinem Beruf arbeiten kann. Das Gastgewerbe scheint ihm den Umständen entsprechend eine gute Alternative zu sein: Er befindet sich im Lebensmittelbereich, hat Kontakt mit Menschen und erhält viel Trinkgeld, mit dem er seinen Lohn aufbessern kann. Seine Frau, die an der Universität Sprachen studiert hat, wechselt von der Restauration in ein grosses Schweizer Warenhaus. Janos N. arbeitet nun seit vier Jahren in einem exklusiven Restaurant. Die Familie fühlt sich im Kanton Zürich sehr wohl.



**«Hier bin ich sehr zufrieden. Das Restaurant ist fantastisch, es ist vegetarisch, ich bin ja auch Vegetarier. Und das Arbeitsklima, die Leute, das Publikum sind auch interessant. Ich liebe die Stadt Zürich.»**

Seit fünf Jahren ist Janos N. im Besitz der Schweizer Nationalität. Nun ist es für ihn zu spät, nochmals zu versuchen, auf seinem Gebiet zu arbeiten. Er hat mit der Zeit einsehen müssen, dass er seine Bildungsinvestition in der Schweiz nicht nutzen kann.



**«Ich habe alles gemacht, ich habe studiert, meine Eltern haben es mir bezahlt. Aber du kannst nicht planen im Leben. Es geht immer in eine andere Richtung.»**

Er tröstet sich damit, dass es im Leben noch andere Prioritäten gibt. Die Familie ist ihm sehr wichtig, zudem pflegt er in seiner Freizeit verschiedene Hobbys. Sein Sohn besucht das Gymnasium, und Janos N. hofft, dass er einen Beruf finden wird, der ihm gefällt.





### 3 Was sind Ursachen und Folgen von Dequalifikation?

Die in den folgenden Kapiteln dargelegten Erkenntnisse beruhen auf 13 Interviews mit hochqualifizierten<sup>26</sup> Migrantinnen und Migranten, die in der Schweiz nicht den ursprünglich gelernten Beruf ausüben und/oder für ihre Tätigkeit überqualifiziert sind.

Für die Auswahl der Interviewpartnerinnen und -partner wurden nach dem Prinzip der maximalen Variationsbreite Merkmalskategorien mit dem Ziel gebildet, eine Palette möglichst heterogener und unterschiedlicher Profile zusammenzustellen (siehe Tabelle Seite 26).

Die Interviewteilnehmenden wurden über die Geschäftsstelle und die Kantonalverbände des SRK, Gewerkschaften sowie Integrationsfachstellen rekrutiert. Die Gespräche fanden im März und April 2011 statt, fünf in deutscher Sprache, sieben auf Französisch und eines auf Englisch.

Der Interviewleitfaden wurde nach der Methode des episodischen Interviews<sup>27</sup> strukturiert, die erzählgenerierende Fragen mit konkreten, zielgerichteten Fragen kombiniert. Diese Interviewtechnik erlaubt es, die befragte Person relativ frei erzählen und die

soziale Wirklichkeit aus der eigenen Perspektive reflektieren zu lassen. Durch die insbesondere zu Beginn geringe Strukturierung der Gespräche können die Referenzsysteme sowie die Handlungs- und Deutungsmuster der Befragten bestmöglich erfasst werden. Danach werden im zweiten Teil nach Bedarf gewisse Fragen vertieft. Diese Methode war in Hinblick auf die Thematik der Studie, aber auch auf das interkulturelle Setting besonders angebracht. So wurde darauf geachtet, den Interviewteilnehmenden im Gespräch nicht bereits etablierte oder von der Forschenden beeinflusste Begriffsbestimmungen, Erläuterungen oder Interpretationen vorzugeben.

In den Gesprächen wurden die wichtigsten Etappen des beruflichen Lebenslaufes der Migrantinnen und Migranten erhoben. Dies umfasste die Schulbildung und die Berufserfahrungen im Herkunftsland, die Migrationsgründe der Befragten sowie ihren beruflichen Werdegang und den Integrationsprozess<sup>28</sup> in der Schweiz. Danach wurden Bemühungen, Strategien und Schwierig-

<sup>26</sup> Als hochqualifiziert werden in diesem Bericht Personen mit einer abgeschlossenen Ausbildung auf Tertiärstufe bezeichnet.

<sup>27</sup> Flick, 2010.

<sup>28</sup> Integration wird in diesem Bericht verstanden als ein zielorientierter Prozess, der die chancengleiche Teilhabe von Migrantinnen und Migranten an gesellschaftlichen Gütern (wie Arbeit, Wohnen, Bildung, Gesundheit, soziale Netze, Information, Sprache, Dienstleistungen, Politik etc.) anstrebt.

## Profil der Interviewteilnehmenden

Herkunftsland	Ursprünglich erlernter Beruf	Aktueller Wohnkanton	Geschlecht	Alter	Ankunft in der Schweiz	Grösse Wohnort	Migrationsgrund
Somalia	Statistiker	Neuenburg	männlich	60-70	1995	Stadt	Flucht
Türkei	Anwältin	Neuenburg	weiblich	50-60	1985	Stadt	Flucht
Serbien	Chemiker	Zürich	männlich	50-60	1988	Kleinstadt	Flucht/Arbeit
Kolumbien	Pflegefachfrau	Jura	weiblich	50-60	2003	Dorf	Familie
Sri Lanka	Sekundarlehrer	Bern	männlich	50-60	1985	Dorf	Flucht
Kosovo	Sekundarlehrer	St. Gallen	männlich	40-50	1992	Kleinstadt	Flucht
Tunesien	Philosoph	Zürich	männlich	40-50	1998	Grossstadt	Flucht
Rumänien	Soziologin	Bern	weiblich	40-50	1997	Stadt	Familie/Arbeit
Angola	Pharmazeut	Bern	männlich	30-40	1999	Stadt	Flucht
Demokratische Republik Kongo	Internationale Beziehungen	Zürich	männlich	30-40	2004	Grossstadt	Flucht
Marokko	Anwältin	Bern	weiblich	30-40	1999	Stadt	Flucht
Peru	Marketing/PR	Jura	weiblich	30-40	2000	Dorf	Familie
China	Internationale Beziehungen/ Management	Waadt	weiblich	20-30	2009	Grossstadt	Familie/Arbeit

keiten in Zusammenhang mit der beruflichen Situation angesprochen.

Folgende Fragestellungen lagen der Erhebung zu Grunde:

- Wie erleben betroffene Migrantinnen und Migranten ihre berufliche Situation in der Schweiz?
- Welche Ursachen tragen zum sozialen und beruflichen Abstieg bei?
- Wie wirkt sich die Dequalifikation auf das Alltagsleben und den Integrationsverlauf betroffener Migrantinnen und Migranten aus?
- Welche Bewältigungsstrategien haben sie entwickelt, um mit dem beruflichen und sozialen Abstieg umzugehen?

Die folgenden Kapitel stützen sich auf die persönlichen Erfahrungen und Einschätzungen des beruflichen Werdegangs und des Integrationsprozesses der befragten Migrantinnen und Migranten. Sie sind somit weder repräsentativ noch lässt die gewählte Stichprobengrösse Quantifizierungen zu. Ziel des vorliegenden Berichts ist es vielmehr, anhand einer exemplarischen Fallstudie gewisse Problemfelder, Erfahrungen und Ressourcen genauer zu beleuchten. Die daraus gewonnenen Erkenntnisse ermöglichen als Ergänzung zu Daten und Ergebnissen aus anderen Untersuchungen eine Vertiefung gewisser Aspekte und Fragen.

## Ursachen

Die Schilderungen der Interviewteilnehmenden haben eine Reihe von Faktoren ans Licht gebracht, anhand derer sich ihre Dequalifikation erklären lässt. Die meisten haben direkt mit dem Migrationshintergrund zu tun, einige wenige könnten auch auf Personen ohne Migrationserfahrung zutreffen. In der Regel führt die Kumulierung mehrerer erschwerender Faktoren zum Dequalifizierungsprozess der Betroffenen.

## Aufenthaltsstatus



«Mit meinem Status ist es nicht einfach, eine Arbeit in meinem Bereich zu finden. Deshalb habe ich diese Stelle im Restaurant angenommen.»<sup>29</sup>



«Auch mit der B-Bewilligung hatte ich keine Chance. Sie sagten: C wäre besser. Dann: mit Pass wäre ideal. Aber jetzt bin ich schon 50.»

Je prekärer der Aufenthaltsstatus ist, desto schlechter stehen die Chancen für die erfolgreiche berufliche Integration der Migrantinnen und Migranten. Für vorläufig aufgenommene Personen (mit Bewilligung F) ist es praktisch unmöglich, eine Stelle in einem qualifizierten Bereich zu finden. Die Arbeitgebenden wollen langfristig auf ihre Angestellten zählen können, was mit dieser vorläufigen Bewilligung nicht garantiert ist. Hinzu kommt, dass Personen schweizerischer Nationalität oder mit Aufenthalts- oder Niederlassungsbewilligung per Gesetz<sup>30</sup> Vorrang auf dem Arbeitsmarkt zu geben ist.

<sup>29</sup> Die Zitate wurden inhaltsgetreu transkribiert, wenn nötig übersetzt und für die Publikation leicht überarbeitet.

<sup>30</sup> Vgl. Bundesgesetz über die Ausländerinnen und Ausländer, Art. 21.

Bis 2008 konnten die Kantone aus arbeitsmarktlichen Überlegungen die Erteilung der Arbeitsbewilligung für vorläufig Aufgenommene an die Auflage knüpfen, dass die Betroffenen nur in bestimmten Sektoren einer Arbeit nachgehen konnten. So sah sich zum Beispiel Gowri S. aus Sri Lanka gezwungen, die ersten zwei Jahre im Gastgewerbe oder in der Landwirtschaft zu arbeiten, sodass er gar nicht die Wahl hatte, in einem anderen Bereich nach Arbeit zu suchen.

Vorläufig aufgenommene Personen wissen nie genau, wie ihre mittel- bis langfristige Perspektive aussieht. Dies erzeugt grosse Unsicherheit und Stress. Den Betroffenen fehlen unter diesen Umständen die Ressourcen, um sich mit Fragen der beruflichen Integration und Weiterentwicklung zu beschäftigen. Ihre erste Sorge gilt der Verbesserung ihres Aufenthaltsstatus und der Sicherung des Lebensunterhaltes.

Diejenigen unter den Studienteilnehmenden, die es trotzdem versucht haben, berichteten, es sei mit der vorläufigen Aufenthaltsbewilligung viel schwieriger, für den Besuch von Kursen oder Weiterbildungen finanzielle Unterstützung zu erhalten.<sup>31</sup> Unter diesen Umständen ist es fast unmöglich, die Chancen auf berufliche Integration zu verbessern.

Aber auch die Aufenthaltsbewilligung (B) benachteiligt Migrantinnen und Migranten auf dem Arbeitsmarkt. Arbeitgebende bevorzugen eindeutig die Niederlassungsbewilligung oder den Schweizer Pass, was teilweise bereits in den Stellenausschreibun-

gen deklariert wird. So haben einige der befragten Migrantinnen und Migranten erst eine Stelle gefunden, nachdem sie einen sichereren Aufenthaltsstatus oder gar das Schweizer Bürgerrecht erhalten hatten.

Eine weitere Schwierigkeit für Personen mit Aufenthaltsbewilligung entsteht durch die Koppelung der Bewilligungen der beiden Ehepartner. Die Kantone können die Verlängerung der Aufenthaltsbewilligung oder die Erteilung einer Niederlassungsbewilligung von den Sprachkompetenzen oder der Sozialhilfeabhängigkeit der Bewerbenden abhängig machen, und zwar für beide Ehepartner. Dies führt dazu, dass gewisse Personen ihren Aufenthaltsstatus auf Grund der Situation der Gattin oder des Gatten nicht verbessern können, auch wenn sie selbst die nötigen Voraussetzungen erfüllen würden. Ihre soziale und berufliche Integration wird dadurch erheblich erschwert.



*«Meine Frau hat schon Schwierigkeiten, ihre Muttersprache zu lesen. Und auf Deutsch ist es dann noch schwieriger, für sie ist es sehr schwierig. Aber das hindert mich persönlich daran, meine Zukunft zu planen, und damit auch die Zukunft der Familie, und mehr zu erreichen.»*

<sup>31</sup> Es ist darauf hinzuweisen, dass seit Inkrafttreten des neuen Ausländergesetzes (AUG, 2008) der Zugang zu beruflichen Integrationsmassnahmen für vorläufig aufgenommene Personen verbessert wurde.

### Berufsanerkennung

«In der Schweiz kann jeder Arzt werden, auch mit einem ausländischen Diplom. Aber für andere Berufe muss man wieder von Null an beginnen. Das war alles, was ich im Gespräch mit dem Berater erfuhr.»

«Und an der Uni haben sie mir gesagt: «Wenn Sie alle Seminararbeiten übersetzen, dann schauen wir das an und geben Ihnen Bescheid, ob Sie noch zwei Jahre bei uns studieren müssen.»»

In der Schweiz wird zwischen nicht-reglementierten und reglementierten Berufen unterschieden. Für erstere ist keine formelle Diplomanerkennung nötig, um den Beruf in der Schweiz auszuüben. In der Regel wird eine Niveaubestätigung oder eine Anerkennungsempfehlung abgegeben. Bei den reglementierten Berufen hingegen ist eine Anerkennung durch eine dafür definierte Stelle erforderlich.

Für Zugewanderte ist es schwierig, an die notwendigen Informationen über das Anerkennungsverfahren ihres spezifischen Berufs zu gelangen. Das Verfahren scheint ihnen kompliziert und unübersichtlich und sie sind unsicher, an welche Stelle sie sich wenden müssen. Auch die Arbeitsämter und regionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV) verfügen in vielen Fällen nicht über genügend Informationen zu den verschiedenen Anerkennungsprozedere. Deshalb müssen sich interessierte Migrantinnen oder Migranten die Informationen selbst beschaffen und sich selbst um den Anerkennungsantrag kümmern. Oft vergehen wertvolle Jahre, bis sie dazu in der Lage sind oder es sich zutrauen.


«Ich muss mir (für die Diplomanerkennung) die ganze Dokumentation beschaffen, vom Beginn der Sekundarschule bis zum letzten Tag der Universität. Alle Notenhäfte und Zertifikate müssen mit dem Stempel des Aussenministeriums versehen sein. Zudem müssen sie übersetzt werden. Das kommt auf 130 Franken die Seite.»


Die mit der Diplomanerkennung verbundenen Kosten und der Aufwand für das Beschaffen der nötigen Dokumente im Herkunftsland schrecken viele Migrantinnen und Migranten ab, das Verfahren in die Wege zu leiten. In vielen Fällen wäre es erforderlich, dass die Betroffenen selbst ins Herkunftsland reisen, um sich die nötigen Dokumente zu besorgen. Unmittelbar nach der Ankunft ist es ihnen aber nicht möglich, dafür gleich wieder in ihre Heimat zu reisen. Zudem ist das Anerkennungsverfahren mit relativ hohen Kosten verbunden. Da die für die Anerkennung zuständigen Stellen in der Schweiz keine Angaben zu den Erfolgschancen eines Antrags machen können, sehen viele Migrantinnen und Migranten schliesslich von dem Verfahren ab.

An den schweizerischen Hochschulen ist die Anerkennungspraxis nicht einheitlich geregelt. Je nach Universität, an die sich Migrantinnen und Migranten mit einem Anerkennungsantrag wenden, kann die Antwort unterschiedlich ausfallen. So erkennen einige einen ausländischen Abschluss direkt als gleichwertig an, während andere Institutionen für denselben Abschluss das Wiederholen sämtlicher oder zahlreicher Kurse verlangen. Sind Zugezogene nicht über diese unterschiedlichen Anerkennungsrichtlinien informiert, wird die Wahl der Universität für sie zum Zufall und somit zur reinen Glücks-

sache. Den meisten Migrantinnen und Migranten fehlt es zudem an zeitlichen oder finanziellen Ressourcen, um ihr Studium zu wiederholen, anderen mangelt es an der Motivation.


Wer es sich leisten kann, hat in solchen Fällen die Möglichkeit, auf private Bildungsinstitute auszuweichen. Sie haben gemäss Erfahrungen der Studienteilnehmenden eine weniger restriktive Anerkennungspraxis, daher ist es dort einfacher, mit einem ausländischen Diplom ein Nachdiplomstudium zu absolvieren oder eine Weiterbildung zu besuchen.

 «Ich habe einen Brief bekommen, dass das Studium gleichwertig ist. Aber auch damit habe ich keine Arbeit gefunden hier.»


 «Es ist sehr wichtig, ein Schweizer Diplom oder Zertifikat zu haben. Für das Arbeitsamt, aber auch für die Arbeitgeber. Wenn man ein Schweizer Diplom hat, findet man Arbeit.»

Abgesehen von den Schwierigkeiten mit den offiziellen Anerkennungsverfahren zeigen die Erfahrungen der Studienteilnehmenden, dass auf dem Arbeitsmarkt andere Bewertungskriterien für ausländische Diplome gelten. Auch wenn eine ausländische Ausbildung formell anerkannt ist oder eine Niveaubestätigung vorliegt, wird dieser Abschluss einer inländischen Ausbildung nicht gleichgestellt. So machen Migrantinnen und Migranten die frustrierende Erfahrung, dass ihre im Ausland absolvierte Ausbildung durch Arbeitgebende nicht anerkannt wird und für die Arbeitssuche in der

Schweiz wertlos ist.<sup>32</sup> Es ist zu vermuten, dass der Abschluss einer schweizerischen Ausbildung den Arbeitgebenden die Sicherheit gibt, dass der oder die Bewerbende sich in der Schweiz zurechtfinden kann, gute Sprachkenntnisse besitzt und die hiesige Berufspraxis kennt.

 «Hier kennt man meine Universität gar nicht, wie sie bewertet wird, worin sie spezialisiert ist. Das heisst, deine Ausbildung ist hier nichts wert.»


### **Berufswahl**

 «Ich habe verstanden, dass die Situation es mir nicht erlaubte, das bisher Gelernte zu nutzen. Weil es hier Regeln gibt, weil der Markt sehr kompetitiv ist. Sie verbieten einem nicht, sich zu integrieren, aber sie verlangen extrem viel. Die Selektion gut qualifizierter Personen ist sehr hart.»

Auch der Herkunftsberuf von Migrantinnen und Migranten hat einen Einfluss auf ihr Dequalifikationsrisiko. In Berufssparten, in denen Arbeitskräftemangel herrscht, was zurzeit beispielsweise auf den Gesundheitsbereich zutrifft, ist die erfolgreiche berufliche Integration – trotz ausländischen Diploms und nicht perfekter Sprachkenntnisse – relativ aussichtsreich. Aber in Bereichen mit gesättigtem Angebot an Arbeitskräften ist es für ausländische Stellensuchende schwieriger, erfolgreich zu sein. Die Arbeitsmarktselektion ist im hochqualifizierten Bereich ausserdem sehr kompetitiv. Mangelnde Arbeitserfahrung in der Schweiz oder eine mehrmonatige Pause in der Berufsaus-


<sup>32</sup> Dies wird auch in anderen Studien belegt, z. B. Wanner et al., 2005; Nielsen, 2007.


übung, etwa um die lokale Sprache zu lernen, verringern die Chancen auf eine Stelle drastisch. Hinzu kommt, dass für manche Stellen oder Berufssparten im hochqualifizierten Bereich sehr gute Kenntnisse der Schriftsprache und der mündlichen Sprache erforderlich sind. In den ersten Jahren ihres Aufenthalts in der Schweiz können die gut qualifizierten Migrantinnen und Migranten diese Anforderungen selten erfüllen.

 *«Ich habe mehrere Jahre gearbeitet in Tunesien, aber das bringt nichts. Diese Arbeit ist nicht interessant, die hat hier keinen Wert.»*

Analog zur Anerkennung ausländischer Diplome werden im Herkunftsland erworbene Erfahrungen und Kompetenzen auf dem Arbeitsmarkt in der Schweiz nicht angerechnet. Den Studienteilnehmenden schien es, als interessierten sich weder die Berufsberatenden noch die Arbeitgebenden dafür, welche Berufserfahrungen sie im Ausland gesammelt hatten und wie professionell und kompetent die bisherigen Arbeitgeber waren. Für Personen, die in renommierten Institutionen und Betrieben gearbeitet haben, ist dies sehr ernüchternd. Sie müssen mit der Zeit einsehen, dass ihr im Herkunftsland absolvierter beruflicher Werdegang keinerlei Einfluss auf das Bewerbungsverfahren in der Schweiz hat. So werden sie bei der Arbeitssuche derselben Kategorie wie niedrigqualifizierte Arbeitnehmende zugeordnet.

### Sprache


 *«Während über 30 Minuten warfen wir einander einen Ball zu und sagten: «Je m'appelle Marie» und warfen ihn weiter. Wir waren nur sechs in meiner Klasse. Es war einfach zu langweilig!»*

 *«Und dann hat mir der Lehrer gesagt, dass ich zu gut Französisch spreche für diesen Kurs. Ich habe ihm gesagt, dass ich gerne noch mehr lernen möchte, die Orthographie und die Akzente. Aber der Kurs war für Anfänger.»*


Die Anforderungen an die Sprachkompetenzen auf dem hochqualifizierten Arbeitsmarkt sind in der Regel sehr hoch. Je nach Beruf müssen sehr gute mündliche und schriftliche Kenntnisse einer oder mehrerer Landessprachen vorhanden sein. Dies ist für Migrantinnen und Migranten, die in ihrer angestammten Berufssparte eine Stelle finden möchten, eine grosse Hürde.

Hochqualifizierte Migrantinnen und Migranten erwerben in der Regel innerhalb nützlicher Frist ausreichende Sprachkenntnisse, um im niedrigqualifizierten Bereich eine Arbeit zu finden. Die meisten Studienteilnehmenden haben die Sprache im Selbststudium erlernt. Finanziell erschwingliche Sprachkurse hatten für sie häufig ein zu niedriges Qualitätsniveau. Gespräche mit Bekannten oder Personen, die sie an der Arbeitsstelle oder während einer ehrenamtlichen Aktivität trafen, haben ihnen dabei geholfen. Einige Studienteilnehmende erhielten von der Sozialhilfe oder der Arbeitslosenversicherung auf Grund ihrer höheren Ausbildung finanzielle Unterstützung für den Besuch fortgeschrittener Sprachkurse.

Andere hingegen beklagten sich, dass dies bei ihnen nicht der Fall war. Augenscheinlich variieren die angebotenen Unterstützungsleistungen für Migrantinnen und Migranten mit Tertiärabschluss hinsichtlich der Verbesserung der beruflichen Integration je nach Region stark.


 «Ich habe ihr (meiner Beraterin beim RAV) also gesagt, ich würde gerne einen Deutschkurs besuchen, um mich schriftlich zu verbessern. Und sie hat mir gesagt, dass sie das nicht finanzieren kann, da ich sieben Jahre in einer Gemeinde gearbeitet habe.»


Für die Migrantinnen und Migranten sind die hohen sprachlichen Anforderungen auf dem hochqualifizierten Arbeitsmarkt mit viel Frustration und Ernüchterung verbunden. Bei der Stellensuche wird ihnen immer wieder gesagt, dass ihre Sprachkompetenzen nicht ausreichen. Sie haben das Gefühl, dass all ihre Bemühungen, die Sprache zu erlernen, weder gewürdigt würden noch ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt verbesserte. Und wenn sie in der deutschsprachigen Schweiz ein gutes Niveau der Schriftsprache erlangt haben, wird ihre fehlende Kenntnis des Dialekts kritisiert. Die betroffenen Migrantinnen und Migranten können sich des Eindrucks nicht erwehren, auf Grund der Sprachkenntnisse diskriminiert zu werden. Sie wünschen sich, dass sich die Arbeitgebenden auch für ihre Erfahrungen und Kenntnisse interessieren, die sie aus dem Ausland mitbringen. Diese können dem Betrieb durchaus einen zusätzlichen Gewinn bringen.

 «Ah liebe Frau J., Sie sprechen sehr gut Hochdeutsch. Aber wie steht es mit dem Dialekt? Wir sprechen vor allem

*Dialekt miteinander.» Das fragt man die Deutschen nicht, wenn sie in die Schweiz kommen und einen Job suchen. Oder es ist selbstverständlich, dass sie es nicht können.»*

### **Persönliche Situation**

 «Mir wurde bewusst, dass ich mit 50 ein grosses Handicap hatte. Mit diesem Alter schied ich aus dem Arbeitsmarkt aus.»

 «Man kommt hierher, mit sehr viel Mühe baut man hier etwas auf, und danach wird man nicht mehr als Arbeitskraft, sondern als Frau und Mutter wahrgenommen, also irgendwie als ein Risiko.»

Abgesehen von der Migration an sich können noch weitere persönliche Merkmale und Begebenheiten das Dequalifikationsrisiko gut ausgebildeter Migrantinnen und Migranten erhöhen. So wird der Wohnort in manchen Fällen auf Grund des Herkunfts- oder Arbeitsortes der schweizerischen Lebensgefährtin bzw. des Lebensgefährten ausgewählt. Handelt es sich zum Beispiel um eine ländliche Gegend, ist es für hochqualifizierte Stellensuchende nicht selten schwieriger, einen Posten in ihrem Berufsfeld zu finden. Die Arbeitsmöglichkeiten ganz allgemein sind in solchen Regionen weniger vielfältig und die Wirtschaftslage oft prekärer und weniger dynamisch als in einer Stadt.<sup>33</sup> Auch die Wahl der Sprachregion kann von der Ehegattin oder dem Ehegatten abhängen und den Integrationsprozess erschweren. Personen aus dem Asylbereich können die Sprachregion nicht selbst wählen und werden – scheinbar ungeachtet ihrer Sprachkompetenzen – auf die Kantone verteilt. Da-

<sup>33</sup> Siehe dazu auch Pecoraro, 2010.




durch können sie bestehende Ressourcen für ihren Integrationsprozess zum Teil nicht nutzen.


Auch das Alter der Stellensuchenden hat Einfluss auf die Anstellungschancen. So ist ein fortgeschrittenes Alter eine Hürde für die Integration auf dem hochqualifizierten, aber auch auf dem Arbeitsmarkt ganz allgemein.


Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf stellt für hochqualifizierte Migrantinnen und Migranten eine zusätzliche Herausforderung dar, die mit den migrationsbedingten Schwierigkeiten kumuliert. Frauen mit kleinen Kindern haben bei der Stellensuche oft mehr Schwierigkeiten als Männer, aber auch am Arbeitsplatz ist die geschlechtliche Gleichbehandlung nicht gegeben.<sup>34</sup> Die familiären Verpflichtungen und die finanzielle Belastung können sowohl Mütter als auch Väter daran hindern, ihre beruflichen Karrierepläne zu verfolgen. So ist es ihnen nicht möglich, eine Vollzeitstellung anzunehmen. Oder es fehlen ihnen die zeitlichen und finanziellen Mittel, um eine Weiterbildung zu absolvieren oder um die für die Diplomanerkennung nötigen Kurse zu besuchen.

Eine weitere finanzielle Belastung kann bei Migrantinnen und Migranten dadurch entstehen, dass sie Familienangehörige im Herkunftsland unterstützen. So müssen ausgewanderte Söhne oder Töchter oft für den Lebensunterhalt der Eltern aufkommen, da im Herkunftsland keine Strukturen der beruflichen Vorsorge existieren.

 «Ich war der einzige, der meinem Vater, meiner Familie helfen kann, und dann war das so. Ich unterstütze sie auch heute noch finanziell. Und so bin ich nicht dazu gekommen, etwas für mich persönlich zu tun. Ich hatte keine Zeit für mich selbst.»

### **Rassistische Diskriminierung**

 «Die Beraterin hat mich nach meinem Lebenslauf gefragt. Dann hat sie mir gesagt: «Es gibt aber ein Problem. Wollen Sie mit dem Kopftuch arbeiten?» Als ich ja sagte, meinte sie, dass das sehr schwierig würde.»

 «Ich habe kein Glück gehabt, und Jugoslawien hat einen schlechten Ruf erhalten. Innerhalb einiger Monate sind wir von der besten Arbeitskraft zu Terroristen geworden.»

Gemäss der Fachstelle für Rassismusbekämpfung des EDI bezeichnet rassistische Diskriminierung sämtliche «Ungleichbehandlungen, Äusserungen oder Gewalttaten, die bewirken (oder mit denen beabsichtigt wird), dass Menschen wegen ihrer äusseren Erscheinung («Rasse») oder ihrer Zugehörigkeit zu einer Ethnie, Nationalität oder Religion herabgesetzt werden».<sup>35</sup>

In der Schweiz gibt es etliche Studien, die sich umfassend mit der Diskriminierung von Personen mit Migrationshintergrund im Berufsleben befassen.<sup>36</sup> Themen sind die Diskriminierung bei der Stellensuche und am Arbeitsplatz. Diskriminierung am Arbeits-

<sup>35</sup> Naguib, 2009, S. 9.

<sup>36</sup> Siehe zum Beispiel Dahinden et al., 2004; Egger et al., 2003; Fibbi et al., 2003a und b; Schönenberger und Fibbi, 2011.

<sup>34</sup> Bundesamt für Statistik, 2008; Pecoraro, 2010.

platz geschieht bei der Entlohnung, der Aufgabenverteilung in den Teams, beim Zugang zu Weiterbildungs- oder Aufstiegsmöglichkeiten, bei Kündigungen oder durch rassistische Äusserungen.<sup>37</sup> In der vorliegenden Studie werden die persönlichen und damit subjektiven Erfahrungen der Interviewpartnerinnen und -partner während der Arbeitssuche und am Arbeitsplatz erläutert. Gewisse, von den Studienteilnehmenden als diskriminierende Handlungen empfundene Geschehnisse müssen demnach nicht zwingendermassen oder allein Folge rassistischer Diskriminierung sein. Andererseits ist es möglich, dass gewisse Interviewpartnerinnen und -partner Ungleichbehandlungen auf Grund ihrer Herkunft oder anderer migrationspezifischer Merkmale bei der Arbeitssuche oder am Arbeitsplatz nicht als solche erkannt haben.

Die Relevanz rassistischer Diskriminierung bei der Stellensuche konnte daher im Rahmen dieser Studie nicht eingehend ermittelt werden. Tatsache ist, dass zahlreiche der befragten Personen während Jahren auf Stellensuche waren und Mühe hatten, eine Anstellung zu finden. Als Grund für die Absage wurden ungenügende Sprachkenntnisse, der Aufenthaltsstatus oder das ausländische Diplom angegeben. Ob sich dahinter auch Diskriminierung auf Grund der Herkunft, Religion oder Nationalität verbirgt, lässt sich anhand der Resultate anderer Studien vermuten, denen zufolge Personen aus Ländern des ehemaligen Jugoslawien, mit dunkler Hautfarbe oder muslimischer Religionszugehörigkeit bei der Arbeitssuche besonders von Rassismus betroffen sind.<sup>38</sup>

Bei der Interviewteilnehmerin Fatima S., die der muslimischen Religion angehört und ein Kopftuch trägt, sprach die Berufsberaterin diese Tendenz direkt an und wies die Stellensuchende darauf hin, das Tragen eines Kopftuchs wirke sich negativ auf die Stellensuche aus. Aber auch Janos N. aus Serbien ist überzeugt, der schlechte Ruf, den Personen aus dem früheren Jugoslawien seit dem Krieg erhalten haben, stehe mit seiner Dequalifikation in Zusammenhang.

Rassistische Diskriminierung kann auch in öffentlichen Stellen und Institutionen vorkommen. So berichteten Interviewteilmehrende, von Angestellten und Beratenden zum Teil unfreundlich oder schroff behandelt worden zu sein. Sie hatten den Eindruck, ihr Anliegen würde nicht mit der nötigen Sorgfalt bearbeitet. Solche Erlebnisse können dazu führen, dass Migrantinnen und Migranten nicht an die geeigneten Informationen zur Stellensuche oder zu Möglichkeiten der beruflichen Weiterentwicklung gelangen.




*«Die Einstellung der Person, die dort arbeitet, ist so kalt und auch so zynisch manchmal. Ich versuche, ganz nett etwas zu fragen. Aber sie scheint gar keine Lust zu haben, das zu erklären, zu erzählen, wie das geht, obwohl sie dafür bezahlt ist. Leider.»*


Auch Diskriminierung im Alltag kann die berufliche Situation von Migrantinnen und Migranten beeinflussen. Alltäglich erfahrene Demütigung, die Konfrontation mit Vorurteilen, Misstrauen und Ablehnung beeinträchtigen Wohlbefinden und Selbstvertrauen der Betroffenen. Es ist anzunehmen, dass diese

<sup>37</sup> Dahinden et al., 2004, S. 134.

<sup>38</sup> Fibbi et al., 2003a und b.

Erfahrungen auch Folgen für ihr Verhalten während der Arbeitssuche und im Bewerbungsverfahren haben.


 «Es ist immer dasselbe: «Wenn Sie in unser Land kommen, müssen Sie lernen, wie alles geht.» Und sie gehen davon aus, dass man nichts weiss.»

 «Das war eigentlich der Einstieg in die Arbeitswelt in der Schweiz. Mit dem Preis, dass ich, wahrscheinlich als die Bestqualifizierte im Team, die am wenigsten qualifizierten Jobs übernahm – WC putzen und so.»


Diskriminierung am Arbeitsplatz wurde in den Interviews sehr häufig angesprochen. Verschiedene Interviewteilnehmende hatten den Eindruck, immer die Arbeiten verrichten zu müssen, die sonst niemand tun wollte. Eine Person meinte, sie hätte eine vakante Vorgesetztenfunktion wahrscheinlich auf Grund ihrer ausländischen Herkunft und ihrer Familienpläne nicht erhalten.


Die Erfahrungen von Adriana R. aus Kolumbien zeigen am deutlichsten, wie rassistische Diskriminierung zur direkten Ursache von Dequalifikation werden kann. Adriana R. ist eine ausgebildete Pflegefachfrau mit mehrjähriger Berufserfahrung. Auf Grund des Personalmangels im Gesundheitsbereich hätte sie gute Chancen, ihr Diplom in der Schweiz anerkennen zu lassen und eine Stelle in ihrem Beruf zu finden. An ihren ersten beiden Arbeitsstellen, wo sie als Pflegeassistentin angestellt wird, macht sie jedoch so schlechte Erfahrungen, dass sie beschliesst, ihren Beruf aufzugeben. Rassistische Diskriminierung im Gesundheitsbereich wurde bereits in mehreren Studien,

unter anderem auch des SRK, untersucht.<sup>39</sup> Bei Adriana R. führt sie dazu, dass sie sich mit einer Stelle in der Reinigungssequipe eines Spitals begnügt. Auf Grund der schlechten Erfahrungen ist sie bereit, Dequalifizierung in Kauf zu nehmen, obwohl sie ihren Erstberuf sehr schätzte.

 «Das hat mich für das ganze Leben geprägt. Ich habe die ganze Zeit schreckliche, erniedrigende und beängstigende Dinge aushalten müssen. Es gab kein Verständnis, keine Solidarität oder Unterstützung. Das war die härteste Zeit meines Lebens.»

### **Mangelnde Information/Beratung**

 «Ich habe mehr Hilfe von meinem persönlichen Umfeld erhalten als von öffentlichen Büros oder Institutionen.»


 «Sie haben uns gesagt, dass es ein Monitoring-Programm gäbe, wo eine Person uns unterstützen würde für die berufliche Integration. Als ich aber nachfragte, merkte ich, dass es sich um Hilfe für die Lehrstellensuche handelte.»

Für hochqualifizierte Migrantinnen und Migranten gibt es keine spezialisierte Anlaufstelle, an die sie sich mit Fragen zur beruflichen Integration wenden können. Die Information und Beratung der regionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV), der Integrationsfachstellen und der Berufsberatungszentren sind vor allem auf die Situation und Bedürfnisse niedrigqualifizierter Migrantinnen und Migranten ausgerichtet. Bezüglich der Anerkennung von Diplomen, der Berufsaussichten auf dem hochqualifizierten


<sup>39</sup> Siehe zum Beispiel Kilcher, 2007; Shaha, 1997.

Arbeitsmarkt oder der Entwicklungsmöglichkeiten für Arbeitsuchende mit Tertiärabschluss sind diese Stellen in der Regel nicht hinreichend informiert. Die Migrantinnen und Migranten müssen sich nützliche Informationen und Adressen aufwändig selbst zusammensuchen. Dadurch verlieren sie wertvolle Zeit und müssen manchmal mehrere Anläufe starten, bis sie korrekte Angaben finden.

Aber auch existierende Unterstützungsleistungen sind vor allem auf niedrigqualifizierte Personen ausgerichtet. So beklagten sich verschiedene Interviewteilnehmende, dass sie – mangels Alternative – in Sprachkurse für Anfängerinnen und Anfänger geschickt wurden, die für sie zu einfach waren. Andere mussten handwerkliche Beschäftigungsprogramme besuchen, weil es zu ihrem Beruf keine Integrationsangebote gab. Oder es wurde ihnen mitgeteilt, sie hätten kein Anrecht auf finanzielle Unterstützung für Sprachkurse oder zum Absolvieren einer Weiterbildung, weil sie bereits eine Ausbildung hätten. Die hochqualifizierten Migrantinnen und Migranten werden so direkt in den niedrigqualifizierten Sektor gedrängt, ohne zuerst eine Chance zu erhalten, sich in ihrem Berufssektor oder in einem anderen qualifizierten Bereich zu integrieren.

 «Als ich arbeitslos war, habe ich beim RAV angefragt, ob ich Unterstützung kriegen könnte für eine Weiterbildung im Gesundheitsbereich. Ich hatte schon als Pflegeassistentin gearbeitet und wollte weiterkommen. Aber sie haben nein gesagt, weil ich bereits eine Ausbildung habe. Das hat mich sehr frustriert. Und nun arbeite ich halt weiterhin als Pflegeassistentin.»

Das Beispiel von João R. aus Angola zeigt, dass kompetente, persönliche und den Bedürfnissen angepasste Unterstützung erheblich zur beruflichen Reintegration im hochqualifizierten Sektor beitragen kann. Ihm wurde beim Berufsbildungsamt mitgeteilt, es lohne sich nicht, das Pharmaziestudium in der Schweiz zu wiederholen, da die Beschäftigungsaussichten in diesem Beruf sehr schlecht seien. Der Berater riet ihm hingegen, es mit einem Informatikstudium zu versuchen, da es in diesem Bereich an Fachpersonal mangle. João R. sprach zu dieser Zeit schon sehr gut Französisch und erfüllte die anspruchsvollen Aufnahmebedingungen für ausländische Studierende. Während des Vollzeitstudiums wurde er vom Sozialamt unterstützt, was es ihm ermöglichte, nur noch Teilzeit zu arbeiten und dennoch seine Familie ernähren zu können. Zum Zeitpunkt des Interviews fehlten João R. ein paar Monate, um das Studium abzuschliessen, und sein Arbeitgeber hatte ihm bereits eine Anstellung als Informatiker in Aussicht gestellt.

 «Man hat mir zu verstehen gegeben, dass es in der Schweiz schwierig ist, in meinem Beruf eine Stelle zu finden und dass es sich nicht lohnt, das Diplom hier nachzuholen. Dann haben sie meinen Lebenslauf und meine Diplome angeschaut und gesehen, dass ich in wissenschaftlichen Fächern immer gut war. Und so haben sie mir geraten, Informatik zu studieren.»

## Adriana R. aus Kolumbien:

**«Wie ich meine Arbeit in Kolumbien schätzte, schätze ich nun meinen Beruf hier.»**

Das Departement Nariño im Süden Kolumbiens grenzt an Ecuador, den Pazifischen Ozean und den Regenwald. In dieser Region wächst Adriana R. auf. Mit 17 Jahren verlässt sie das Elternhaus und setzt ihre Ausbildung in Cali, der drittgrössten Stadt des Landes, fort. An der Universität studiert sie Krankenpflege. In Kolumbien müssen alle Personen, die einen Beruf im Gesundheitsbereich gewählt haben, während eines Jahres bezahlten Zivildienst leisten. So wird Adriana R. nach erfolgreichem Studienabschluss in ein öffentliches Spital einer grossen Hafenstadt geschickt. Diese erste praktische Erfahrung gefällt ihr sehr und bestärkt ihre Freude am Beruf. In Kolumbien ist es leicht, im Gesundheitsbereich Arbeit zu finden. Adriana R. wechselt zuerst in eine kleine Küstenstadt, danach findet sie Arbeit in einer psychiatrischen Klinik in Cali. Da sie nur am Vormittag arbeiten muss, nimmt sie eine zweite Anstellung in einer anderen Klinik an. Während zehn Jahren behält sie diesen Rhythmus mit zwei Schichten bei. Dies ist ihr möglich, weil sie ihre Arbeit über alles liebt. Zudem reist sie gerne und kann sich so immer wieder Ferien in anderen Ländern leisten.



**«Ich hing sehr an meiner Arbeit. Ich schätzte die Arbeit mit den psychiatrischen Patienten. Aber auch die Versorgung im Spital gefiel mir gut. Und ich war froh, denn ich arbeitete viel und verdiente gleichzeitig auch genug.»**

So reist Adriana R. eines Tages auch in die Schweiz, wohin sie eine Freundin aus Genf eingeladen hat. Während dieses Besuchs verliebt sie sich in einen Schweizer. Trotzdem fährt sie nach Kolumbien zurück und nimmt ihre Arbeit wieder auf. Nach achtmonatiger Fernbeziehung beschliesst sie, ihr Leben in Kolumbien aufzugeben, um in der Schweiz zu heiraten.



**«In Kolumbien hatte ich eine gute Anstellung, ein schönes Haus, ein schönes Leben. Aber es fehlte der emotionale Teil. Ich liebte ihn – und so habe ich ihm Ja gesagt.»**

In der Schweiz angekommen, will sie so schnell wie möglich die Sprache lernen. Als Adriana R. sich auf Französisch einigermaßen verständigen kann, macht sie sich auf Arbeitssuche. Sie hat 15 Jahre Berufserfahrung als Pflegefachfrau auszuweisen, dazu den Besuch zahlreicher Weiterbildungen in Kolumbien. In der Schweiz wird sie zunächst als Pflegeassistentin eingestellt: zuerst in einem Altersheim, dann in einer psychiatrischen Klinik. Adriana R. wird insbesondere am ersten Arbeitsort sehr schlecht behandelt, ist Opfer rassistischer Diskriminierung, sowohl seitens des Personals wie seitens der Patientinnen und Patienten.



**«Die Arbeit war sehr hart. Man kritisierte mich die ganze Zeit, alles musste perfekt sein. Ich war sehr unglücklich, ich erfuhr Demütigung und Abneigung. Es stimmt, dass ich damals schlecht Französisch sprach. Aber das ist doch kein Grund, jemanden so zu verletzen. In dieser Zeit habe ich fünf Kilos abgenommen.»**

Adriana R. verlässt ihre erste Stelle freiwillig, bei der zweiten wird sie nach ein paar Monaten auf Grund von Budgetkürzungen entlassen. Diese zwei schlechten Erfahrungen setzen ihr sehr zu. Sie verliert ihr Selbstvertrauen und ihre Lebensfreude. Ausserdem trennt sie sich in dieser Zeit von ihrem Mann, weil die Ehe nicht glücklich verläuft.



**«Ich habe mir gesagt, dass ich diese harte Zeit vergessen will, um ein neues Leben zu beginnen. Ich war depressiv, war in Behandlung. Gott sei Dank ist es dann vorbeigegangen, es war das erste Mal.»**

Adriana R. fragt sich, ob ihr Entscheid, in die Schweiz zu kommen und ihr Leben in Kolumbien zu verlassen, richtig war. Trotzdem will sie nicht so schnell aufgeben. Nach Kolumbien zurückzukehren, wäre für sie eine Niederlage. Deshalb beschliesst sie, weiterzukämpfen. Ihr ist jedoch klar, dass sie in der Schweiz nicht mehr als Pfl egende arbeiten will. So verzichtet sie auch darauf, die Diplomanerkennung in die Wege zu leiten. Stattdessen sucht sie in anderen Bereichen eine Anstellung. Während etlicher Monate ist sie arbeitslos, findet nur gelegentliche Reinigungsjobs. Sie verschickt zahlreiche Bewerbungen, klopft auch persönlich bei potenziellen Arbeitgebern an. Bis sie die perfekte Alternative findet: Sie erhält eine Anstellung im Reinigungsdienst eines Spitals. Dadurch kann sie weiterhin in vertrauter Umgebung arbeiten, aber ohne direkten Kontakt zu den Patientinnen und Patienten und dem Fachpersonal. Adriana R. freut sich über dieses Angebot sehr. Sie hat eine sehr kompetente und verständnisvolle Vorgesetzte, von der sie sich professionell behandelt fühlt. Zuerst ist sie Aushilfsputzkraft, danach wird sie mit einem 50%-Pensum eingestellt, das sukzessive auf 90% erhöht wird.



**«Es stört mich nicht, dass ich vorher Pflegefachfrau war, mit vielen Titeln. Jetzt bin ich Reinigungsfachfrau. Und wie ich meine Arbeit in Kolumbien schätzte, schätze ich meinen Beruf hier. Ich möchte nicht mehr wechseln. Wirklich nicht.»**

Adriana R. arbeitet bereits seit fünf Jahren in ihrem neuen Beruf. Sie schätzt ihre Arbeit und die Kolleginnen und Kollegen, hat nicht allzu viel Druck und erhält einen fixen Lohn. Nun kann sie es sich wieder erlauben, die Ferien ab und zu im Ausland zu verbringen und neue Orte kennenzulernen. Seit ein paar Jahren ist sie auch wieder glücklich liiert. Nach ihren ersten negativen Erfahrungen in der Schweiz hat sie sich langsam ein neues Leben aufgebaut. Ihren Traumberuf hat sie auf der Strecke aber aufgeben müssen.



**«Ich bereue meine Entscheide nun nicht mehr. Ich habe mein Leben langsam wieder aufgebaut, jetzt bin ich zufrieden.»**

## Sadek I. aus Tunesien:

**«Unsere Ausbildung ist wie ein Hobby.»**

Als Sadek I. zur Welt kommt, ist Tunesien eben zur Republik ausgerufen und die Monarchie abgeschafft worden. Die führende Neo-Destur-Partei verbietet 1963 die kommunistische Partei, wodurch das Land zu einem Einparteienstaat wird. Sadek I. wächst in einer ländlichen Gegend auf, seine Eltern sind Bauern. Nach Abschluss der Sekundarschule beginnt er ein Philosophie- und Soziologiestudium an der Universität von Tunis. Schon während der Studienzeit beteiligt er sich an regimemkritischen Aktivitäten. Nach Abschluss des Studiums findet er eine Arbeit als Philosophie- und Arabischlehrer. Er führt seine politischen Aktivitäten fort, wodurch er ins Visier der Sicherheitskräfte gerät. Als Freunde von ihm inhaftiert werden, beschliesst er, das Land zu verlassen.



**«Wir waren vier Leute. Zwei kamen ins Gefängnis, einer ist dort gestorben. Wegen der Folter und so. Der zweite war vier Jahre im Gefängnis und jetzt ist er frei. Und zwei sind weg. Ich bin hier und noch einer ist in Frankreich.»**

Sadek I. kommt 1998 in der Schweiz an, wo er als anerkannter Flüchtling aufgenommen wird. Seine Verlobte reist ihm im Jahre 2000 nach. Sie heiraten in der Schweiz und bekommen drei Kinder.

Sofort nach seiner Ankunft in der Schweiz beginnt Sadek I. mit einem Deutschkurs. Auf Grund seiner Berufsqualifikationen wird ihm ein zehnmonatiger Intensivlehrgang bezahlt. Nach einem Jahr schreibt er sich an der Universität Zürich in Publizistik ein. Parallel dazu versucht er, Arbeit zu finden. Nach ein paar Monaten sieht er sich aus finanziellen Gründen gezwungen, das Studium abzubrechen. Er ist noch immer von Sozialhilfe abhängig, da er noch keine Anstellung gefunden hat.



**«Ich habe keine Arbeit gefunden, ich weiss auch nicht wieso. Und ich habe nicht in einem speziellen Gebiet gesucht, ich wollte einfach eine Arbeit. Denn ich finde das ein bisschen unangenehm, wenn man Hilfe vom Sozialamt bekommt. Ich bin nicht krank, ich bin gesund, ich kann auch arbeiten. Und es spielt keine Rolle, ob als Lehrer, als Bauer oder als Chauffeur.»**

Sadek I. merkt, dass Landsleute von ihm, die in Tunesien handwerkliche Berufe gelernt haben, in der Schweiz schneller eine Arbeit finden. Zum Teil machen sie eine kurze Weiterbildung und mit diesem schweizerischen Attest werden sie relativ rasch eingestellt. Da Sadek I. aber bereits ein Universitätsstudium in seinem Land abgeschlossen hat, ist der Sozialdienst nicht bereit, ihn für eine neue Ausbildung zu unterstützen. Deshalb wird er in verschiedene Beschäftigungsprogramme geschickt, wo er Einblick in handwerkliche Berufe erhält.

Nach etlichen Jahren erfolgloser Arbeitssuche engagiert ihn ein Bekannter in seinem Transportunternehmen. 2007 bauen sie zusammen das Unternehmen auf und 2008 beginnt es ziemlich gut zu laufen. Dann kommt die Finanzkrise und die Aufträge nehmen massiv ab. Der Freund sieht sich gezwungen, ihn zu entlassen.

Wieder ist Sadek I. auf Arbeitssuche und vom Sozialamt abhängig. Diesmal schreibt er sich in einem Temporärbüro ein, das ihm eine Arbeit in der Lebensmittelindustrie vermittelt. Die Arbeitsbedingungen sind nicht gut, aber einen Vertrag mit einem Temporärbüro zu haben, scheint ihm eine gute Option zu sein.



**«Zu Beginn hatte ich einen Tag Kündigungsfrist, jetzt habe ich einen Monat. Das heisst, sie können mich sehr schnell entlassen. Aber es gibt vielleicht doch eine gewisse Sicherheit mit dem Temporärbüro. Wenn ich lange bei ihnen bin, kann ich vielleicht mit der Zeit einen anderen Job suchen.»**

Sadek I. ist sehr froh um diese Stelle, weil sie ihm ermöglicht, finanziell unabhängig zu sein und seine Familie zu ernähren. Die neue Tätigkeit hat zwar nichts mit seinem ursprünglichen Beruf zu tun. Doch er versucht, Interesse an seinen neuen Aufgaben zu zeigen.



**«Unsere Ausbildung ist wie ein Hobby: Wir haben das gemacht, aber jetzt müssen wir etwas anderes suchen. Jetzt müssen wir das Leben neu orientieren, um Geld zu verdienen.»**

In seiner Freizeit befasst sich Sadek I. noch immer mit seinem Ursprungsberuf. Mit befreundeten Migrantinnen und Migranten hat er eine Arabischschule für ihre Kinder gegründet. Jeden Samstagvormittag wird dort Arabisch unterrichtet. Zudem werden kulturelle und historische Aspekte der verschiedenen Herkunftsländer vermittelt. Die Stadt Zürich stellt dem Verein Lokale für den Unterricht zur Verfügung.



**«Alle Leute in diesem Verein sind Lehrer und Lehrerinnen. Einer aus Algerien, eine aus Jordanien, drei aus Tunesien, jemand aus Libyen. Aber gegründet wurde er von tunesischen Leuten. Ich war auch dabei, ich war der Schulleiter, bis zu diesem Jahr.»**

Sadek I. befasst sich weiterhin intensiv mit der Politik in seinem Land. Er schreibt regelmässig in verschiedenen Online-Medien und führt mit Bekannten, die auch in der Schweiz wohnen, Gespräche über die Zukunft Tunesiens. Über die Ereignisse von Anfang 2011 freut er sich sehr. Viele seiner Freunde sind nach Tunesien zurückgezogen, um sich am Aufbau des neuen Staates zu beteiligen. Sadek I. will im Moment in der Schweiz bleiben. Mit drei kleinen Kindern müssen solche Entscheide gut überlegt sein.



**«Wenn ich jetzt nach Tunesien zurückgehe, dann ist das auch wieder eine Migration. Da muss man auch wieder von Neuem beginnen. Man weiss nicht mehr, wie die Dinge funktionieren. Vieles hat sich vielleicht verändert. Auch die Schule, das Schulsystem hat sich verändert in den letzten Jahren.»**



## Folgen

Die an der Studie beteiligten Migrantinnen und Migranten waren bei ihrer Ankunft in der Schweiz fast ausnahmslos zuversichtlich, mit ihrer höheren Ausbildung auch am neuen Wohnort eine qualifizierte Anstellung zu finden. Allmählich wurden sie dann aber mit verschiedenen Hürden und Schwierigkeiten konfrontiert, die ihre berufliche Integration erheblich erschwerten. Ziemlich rasch sahen sie sich gezwungen, ihre Berufspläne aufzugeben und in ganz anderen Bereichen Arbeit zu suchen. In den Interviews wurden verschiedene Folgen dieser Situation direkt oder indirekt angesprochen.

## Arbeitsbedingungen

«Wir haben keine zweite Säule und keinen 13. Monatslohn. Wenn wir krank sind und nicht arbeiten gehen können, erhalten wir keinen Lohn.»

«Zu Beginn hatte ich einen Tag Kündigungsfrist, jetzt habe ich einen Monat. Das heisst, sie können mich sehr schnell entlassen.»

Längere Phasen der Arbeitslosigkeit führen hochqualifizierte Migrantinnen und Migranten dazu, dass sie mit der Zeit bereit sind, irgendeine Arbeit anzunehmen. Da ihr ausländischer Berufsabschluss und die Arbeitserfahrung im Herkunftsland nicht anerkannt werden, gelten sie auf dem schweizerischen Arbeitsmarkt als niedrigqualifizierte Arbeitskraft. Verbunden mit anderen nachteiligen Faktoren stehen die Chancen auf dem Arbeitsmarkt für sie so schlecht, dass sie gezwungen sind, Stellen mit prekären Arbeitsbedingungen anzunehmen. Die Interviewteilnehmenden waren ausnahmslos mit befristeten oder unsicheren Verträgen, Stun-


denlohnarbeit, niedrigen Lohnsegmenten und flexiblen Arbeitszeiten konfrontiert. Ihre Entlohnung entspricht nicht im Geringsten dem, was sie nach erfolgreicher Integration und bei ihrem Ausbildungsstand verdienen müssten. Auch diejenigen, welche schliesslich eine Anstellung fanden, die eher ihren Interessen und Qualifikationen entsprach, wurden nur für stundenweise Teilzeitarbeit oder mit befristeten Verträgen eingestellt.


«Ich hatte das Glück, in ein Projekt reinzukommen, wo man Leute suchte und keine fand. Es war ein befristetes Projekt mit Phasen, wo es sehr viel zu tun gibt, und Phasen, wo praktisch nichts zu tun war. Und dann hat man mich angefragt, ob ich bereit wäre, das zu machen. Und ich habe zugesagt. Mal endlich etwas mit Bezahlung.»

Während der Arbeitssuche, die bei einigen etliche Jahre dauert, sind die hochqualifizierten Migrantinnen und Migranten auf die Arbeitslosenkasse, die Sozialhilfe oder die finanzielle Unterstützung der Ehepartnerin oder des Ehepartners angewiesen. Diese Situation ist für die Betroffenen, welche im eigenen Land finanzielle Unabhängigkeit und gute Entlohnung gewohnt waren, sehr schwierig.

«Weisst du, früher kaufte ich die ganze Zeit neue Kleider, Handtaschen oder Schuhe. Ich hatte so viele davon. Aber jetzt habe ich gar keinen Bedarf mehr danach. Jetzt ist unsere Situation anders. Früher mussten wir uns nichts überlegen, die Preise vergleichen oder so.»

### Statusverlust


 «Unvermittelt musste ich meine Arbeit verlassen. Ich hatte ein Büro, Arbeitskollegen, ich hatte mit wichtigen Personen zu tun. Und plötzlich fand ich mich als Asylbewerber wieder.»

 «Für viele Personen taugst du nichts, wenn du nicht perfekt Französisch sprichst, wenn du ein paar Fehler machst. Ganz egal, was du für Diplome hast, für diese Personen bist du nichts wert und sie zeigen es dir.»

In ihren Herkunftsländern zählten die Studienteilnehmenden zur gut ausgebildeten, privilegierten Arbeitskraft des Landes. Mehrheitlich waren sie in ihrer Heimat in ihrem erlernten Beruf angestellt, genossen finanzielle Sicherheit und hatten eine gute soziale Stellung. Bei ihrer Ankunft in der Schweiz verloren sie ihren privilegierten Status von einem Tag auf den anderen und wurden zu Asylsuchenden, Arbeitslosen oder Sozialhilfeempfängerinnen und -empfängern.

In der Schweiz wird ihre Stellung in der Gesellschaft durch ganz andere Kriterien bestimmt als im Herkunftsland. Sie werden an ihren Deutsch- oder Französischkenntnissen sowie an der aktuell ausgeübten Tätigkeit gemessen. Niemand fragt sie nach ihrer Ausbildung oder ihren beruflichen Qualifikationen. Sie werden fortan als schlecht qualifizierte ausländische Arbeitskräfte wahrgenommen, die in Fabriken oder Restaurants arbeiten. Auf Grund ihrer ausländischen Herkunft und/oder ihrer neuen sozialen Stellung werden sie zum Teil mit Abneigung oder Respektlosigkeit behandelt, sei es am Arbeitsplatz, bei der Arbeitssuche oder auf der Strasse.

Die Diskrepanz zwischen dem sozialen Status im Herkunftsland und dem neuen Status in der Schweiz wirkt sich negativ auf die Beziehung zu Arbeitskolleginnen und -kollegen aus. Die meisten Interviewteilnehmenden erzählen den Arbeitskolleginnen und -kollegen nicht, welcher Arbeit sie im Herkunftsland nachgegangen sind und welche Ausbildung sie genossen haben. Sie haben gemerkt, dass sich dann das Verhalten und die Einstellung der Kolleginnen und Kollegen ihnen gegenüber negativ verändern.

 «Und wenn ich versuche, ihnen etwas zu erklären, dann denken sie, ich sei eingebildet. Und dass ich zeigen will, dass ich jemand bin und so. Das tut mir weh, denn das ist nicht meine Absicht. Ich versuche ihnen nur behilflich zu sein.»

Einerseits können die dequalifizierten Migrantinnen und Migranten in der Schweiz nicht ihren Beruf ausüben und fühlen sich von der entsprechenden sozialen Schicht ausgeschlossen. Andererseits geben ihnen die neuen Arbeitskolleginnen und -kollegen zu verstehen, dass sie nicht am richtigen Ort sind, da ihre soziale Stellung nicht der bei dieser Anstellung erwarteten entspricht. Sie erfahren somit eine doppelte soziale Ausgrenzung. Unter diesen Umständen ist es für die Betroffenen sehr schwierig, ihren Platz in der Gesellschaft zu finden. Diejenigen, welche in der Schweiz eine neue Ausbildung absolvieren und danach eine Anstellung im entsprechenden Bereich finden, können diese Diskrepanz wieder ausgleichen und den Status in der Schweiz demjenigen, den sie im Herkunftsland hatten, annähern.

«Seitdem ich diese Schule besuche, behandeln mich die Arbeitskollegen anders. Für mich sind es noch immer dieselben Kollegen, nichts hat sich geändert. Aber für sie ist es, als ob ich einen Schritt nach vorne mache, zu weit, und ich sie verlassen werde. Das spüre ich.»

### Beziehungsnetz

«Ich ging sogar in die Apotheken, um mit dem Personal dort zu sprechen. Ich wollte schauen, wie sie arbeiten. Ich hatte wirklich Lust, Zeit dort zu verbringen.»

«Es war Freiwilligenarbeit. Aber das Lehrpersonal hat mich akzeptiert, das war schön. Dadurch konnte ich mich wieder in einem akademischen Umfeld bewegen.»

Die neue berufliche Tätigkeit und der entsprechend niedrigere soziale Status in der Schweiz haben Einfluss auf das soziale Umfeld hochqualifizierter Migrantinnen und Migranten. Am Arbeitsplatz haben sie mit Personen zu tun, die im Unterschied zu ihnen keine höhere Ausbildung genossen haben. Die Art der Gespräche und der Umgangston sind ganz anders als in ihrem Herkunftsberuf. Viele Studienteilnehmende bekennen, dass ihnen das intellektuelle oder berufsspezifische Umfeld, in welchem sie sich bisher bewegten, fehlt. Es ist für sie jedoch schwierig, sich unter Personen zu mischen, die ihren erlernten Beruf in der Schweiz ausüben. Einige suchen daher den Kontakt zu Gleichgesinnten in ehrenamtlichen Tätigkeiten oder unter Landesleuten.

«Wenn ich nach Hause ging, fragten mich meine Eltern, was ich in der Schweiz mache. Ich hatte Freunde der Universität, die schöne Autos gekauft hatten. Es ist nicht Eifersucht, aber sie dachten, dass ich im Paradies lebe. Sie können sich nicht vorstellen, wie es hier ist.»

«Sogar meine Grossmutter sagte mir: «Du bist zu Hause? Willst du denn immer so bleiben? Mach, was du willst, aber ich würde etwas suchen. Es bringt nichts, die ganze Zeit zu Hause zu bleiben.»»

Der durch die Migrationserfahrung bedingte Statusverlust hat auch Einfluss auf die Beziehung der Interviewten zu ihrer Familie und Freunden im Herkunftsland. Insbesondere die Eltern zeigen sich enttäuscht, dass sie die Investitionen in ihre Ausbildung nicht nutzen. Häufig versteht die Familie nicht, warum das ausgewanderte Familienmitglied in der Schweiz nicht arbeitet. Wie die Migrantinnen und Migranten bei ihrer Ankunft, gehen die Angehörigen davon aus, dass es in der Schweiz mit einer guten Ausbildung möglich sein sollte, eine interessante Arbeitsstelle zu finden.

### Physische und psychische Gesundheit


«Es ist ein sehr kompetitives System. Da ist es einfach, den Mut zu verlieren, mit all diesen Hürden. Es gibt wirklich viele Hürden.»

«Ich war sehr traurig, wegen meines Berufs. Nun musste ich etwas ganz anderes tun, WC putzen und so. Manchmal habe ich geweint, es war sehr schwierig.»

Die Migrationserfahrung und in vielen Fällen die mit der Flucht verbundenen Erlebnisse im Herkunftsland haben Auswirkungen auf die Gesundheit von Migrantinnen und Migranten. Aber auch ein unsicherer Aufenthaltsstatus in der Schweiz und mit dem Integrationsprozess verbundene Schwierigkeiten und Herausforderungen können bei den Zugezogenen Stress erzeugen.<sup>40</sup> Bei von Dequalifikation betroffenen Personen kommen weitere Belastungen hinzu, die Folgen für das physische und psychische Wohlbefinden der Betroffenen haben können.


Die Tatsache, dass der Bildungshintergrund und der erlernte Beruf der hochqualifizierten Migrantinnen und Migranten in der Schweiz nicht anerkannt werden und sie sich im niedrigqualifizierten Bereich wiederfinden, erzeugt Frustration, Wut, Stress und Niedergeschlagenheit. Es ist für sie sehr schwierig, die neue soziale und berufliche Situation zu akzeptieren und damit umzugehen.

Der ernüchternde Prozess der Arbeitssuche und die Migrationserfahrung setzen auch dem Selbstvertrauen der Betroffenen zu. Einige Studienteilnehmende leiden sehr unter der fehlenden Wertschätzung und der Abneigung, die sie im privaten und öffentlichen Bereich, aber auch in der Gesellschaft ganz allgemein erfahren.

 «Was sehr frustrierend ist als gut qualifizierter Migrant, ist, dass man vor allem die Defizite sieht und darauf herumpocht. Es braucht sehr viel Selbstvertrauen, dass man noch ruhig bleibt und lächelt und entspannt damit umgeht.»

Die unbefriedigende berufliche und soziale Situation sowie die beschriebene psychische Belastungssituation können sich auch auf die körperliche Gesundheit der Betroffenen auswirken. So berichtete Smaranda J., dass sie auf Grund des Leistungsdrucks und des Wunsches, eine hochqualifizierte Arbeit zu finden, mit der Zeit an diffusen Schmerzen litt.

Hinzu kommen die schwierigen Arbeitsbedingungen oder unregelmässige Arbeitszeiten, welche die Gesundheit der Migrantinnen und Migranten zusätzlich beeinträchtigen.

 «Manchmal habe ich viele Schmerzen, denn es ist eine schwere Arbeit, nicht so leicht. Oder vielleicht fühle ich mich jetzt sehr schwer, weil ich seit neun Jahren diesen gleichen Job mache.»

<sup>40</sup> Bundesamt für Gesundheit, 2007.

**Fazit**

Die Lebensläufe der 13 Interviewpartnerinnen und -partner veranschaulichen, dass das Zusammenspiel zahlreicher Faktoren die erfolgreiche berufliche Integration hochqualifizierter Migrantinnen und Migranten in der Schweiz erschwert. Sie sind auf struktureller, wirtschaftlicher, gesellschaftlicher sowie persönlicher Ebene angesiedelt. Bei der Ankunft in der Schweiz hindern fehlende Sprachkompetenzen und allenfalls ein unsicherer Aufenthaltsstatus die Migrantinnen und Migranten daran, eine qualifizierte Arbeit zu finden. Aber auch Fragen der formellen oder informellen Diplomanerkennung, Unterschiede in der Berufspraxis und Diskriminierung auf Grund der Herkunft oder Religion erschweren ihre berufliche Integration. Die Migrantinnen und Migranten müssen einsehen, dass sie sich mit einer Arbeitsstelle begnügen müssen, die weder ihrem Ursprungsberuf noch ihren Interessen entspricht. Während der ersten Jahre, in denen sie ihre soziale Integration vorantreiben, verpassen sie in der Regel den Anschluss, um in ihrer angestammten Berufsbranche eine Stelle zu finden. Eine längere Abwesenheit vom qualifizierten Arbeitsmarkt wird ihnen in einem kompetitiven und spezialisierten Berufsfeld zum Verhängnis. Hinzu kommen allenfalls weitere persönliche Kriterien (Alter, Familienverpflichtungen, Wohnort), die ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt verringern. Die dequalifizierten Migrantinnen und Migranten sehen sich gezwungen, schlechte Arbeitsbedingungen in Kauf zu nehmen und sich mit einem sozialen Status abzufinden, mit dem sie sich nicht identifizieren können.

Die einzige Möglichkeit, diese unbefriedigende berufliche Situation zu ändern, besteht darin, eine neue Ausbildung in der Schweiz zu absolvieren. Eine solche Reintegration glückt aber nur, wenn die Nachfrage nach qualifiziertem Personal im neu erlernten Beruf gross genug ist. Ansonsten besteht die Gefahr, dass wiederum Schweizerinnen und Schweizer bevorzugt werden. Aber auch bei Migrantinnen und Migranten, die dank einer neuen Ausbildung schliesslich eine Anstellung in einem hochqualifizierten Sektor gefunden haben, muss von Dequalifizierung gesprochen werden. Auch sie haben ihre ersten Bildungsinvestitionen in der Schweiz nicht nutzen können. Somit hat also auch in diesen Fällen «brain waste» stattgefunden.

## João R. aus Angola:

**«Ich musste vergessen, dass ich zu Hause einen wichtigen Posten innehatte.»**

Die Eltern von João R. kommen aus dem Norden Angolas. Vor seiner Geburt zieht die Familie in die Hauptstadt Luanda. Sein Vater ist Ökonom und arbeitet während Jahren in einer europäischen Firma. Mit 17 Jahren beschliesst João R., an der technischen Hochschule von Luanda Pharmazie zu studieren. Die Wahl eines Berufs im Gesundheitsbereich bewahrt ihn davor, während der Kriegszeit an der Front eingesetzt zu werden. Nach Abschluss des Studiums wird João R. von einem Militärspital rekrutiert.



**«Zu Beginn war ich im Medikamenten-Magazin des Spitals tätig. Danach habe ich ins Pharmazie-Laboratorium gewechselt. Und zum Schluss kümmerte ich mich um die Praktikanten und die Gespräche mit den Ärzten, wenn es darum ging, die Wirkung und die Dosierung der Medikamente zu besprechen.»**

Während dieser Zeit wird der Bürgerkrieg in Angola unterbrochen und ein Mehrparteiensystem eingeführt. Ein ehemaliger Professor von João R. fragt ihn, ob er sich für die Oppositionspartei «Unita» einsetzen möchte. João R. beginnt, sich an öffentlichen Kampagnen und Werbeaktionen der Partei zu beteiligen. Doch die Spannungen zwischen der Regierungspartei und der Opposition flammen nach einigen Jahren wieder auf. João R.'s Aktivitäten, die er auch an der Arbeit nicht verheimlicht, stossen langsam auf Misstrauen. Als andere Mitglieder der «Unita», unter anderem der befreundete Professor, verfolgt und umgebracht werden, weiss João R., dass er sich in Sicherheit bringen muss.



**«Ich habe alles verlassen, von einem Tag auf den anderen. Wie wenn Sie auf einmal die Schweiz verlassen müssten – ohne Perspektive auf eine Rückkehr. Sie haben nicht mal Zeit, sich bei der Familie zu verabschieden und ihnen die Situation zu erklären.»**

João R. bucht einen Flug in die Schweiz und stellt in Genf direkt einen Asylantrag. Er wird in einem Asylzentrum untergebracht und besucht einen Französischkurs. Da in Angola Portugiesisch gesprochen wird, lernt er die Sprache relativ rasch. Noch während des Asylverfahrens findet er eine befristete Stelle auf dem Bau.



**«Unvermittelt musste ich meine Arbeit verlassen. Ich hatte ein Büro, Kollegen, ich hatte mit wichtigen Personen zu tun. Und plötzlich fand ich mich als Asylbewerber wieder. Das war nicht einfach. Auf einmal war ich Maurergehilfe auf dem Bau, und ich fragte mich: Ist das wirklich alles wahr?»**

Sechs Monate nach João R.'s Ankunft flieht auch seine Frau in die Schweiz. Ihr Haus in Angola ist geplündert worden und sie fühlte sich dort nicht mehr sicher. Nach ein paar

Monaten werden beide in eine andere Stadt transferiert und erhalten die vorläufige Aufnahme mit der Bewilligung F. Nun versucht João R., in seinem ursprünglichen Beruf eine Anstellung zu finden. Ihm wird jedoch mitgeteilt, dass er das gesamte Studium wiederholen müsse, damit sein Diplom anerkannt wird.



**«Sie haben mir gesagt, dass es bis zu acht Jahre dauern kann. Zuerst muss man einen Vorbereitungskurs besuchen, danach einen weiteren Kurs, um sich auf die Aufnahmeprüfung vorzubereiten, und erst dann kann man mit dem Studium beginnen.»**

Das ist ihm doch zu aufwändig. Stattdessen macht João R. eine kurze Weiterbildung im Gastgewerbe. Sehr rasch findet er darauf eine Arbeit bei den SBB und wird schon nach drei Monaten zum Teamchef befördert. Seine Frau, die ursprünglich Schneiderin gelernt hat, findet eine Anstellung in einer Reinigungsfirma. Bald darauf bekommt das Paar zwei Kinder.



**«Die Familie hat mich motiviert, nicht aufzugeben. Ich sah die Kinder, die Verantwortung, und ich sagte mir, dass ich wirklich vergessen musste, dass ich zu Hause einen wichtigen Posten innehatte. Ich musste das vergessen.»**

João R. fühlt sich wohl an seiner Arbeitsstelle, strebt jedoch beharrlich an, eine Arbeit zu finden, in der er seine Kompetenzen vermehrt einsetzen kann. Beim RAV wird ihm gesagt, es lohne sich nicht, sein Studium nachzuholen, weil es in seinem Ursprungsberuf in der Schweiz sehr wenige Arbeitsplätze gebe. Stattdessen wird ihm empfohlen, eine Ausbildung zum Informatiker zu absolvieren. João R. beschliesst, sein Arbeitspensum auf 40% zu reduzieren und beginnt ein Informatikstudium an einer Fachhochschule.

Während vier Jahren gelingt es ihm, Familie, Arbeit und Ausbildung zu vereinen. Dies ist ihm dank der finanziellen Hilfe des Sozialdienstes und der Unterstützung durch seine Frau möglich. An der Schule gewinnt er neue Freunde und beteiligt sich massgeblich an den Studentenaktivitäten.

João R. befindet sich nun im letzten Studienjahr. Er hat die Prüfungen erfolgreich abgeschlossen und muss nur noch die Diplomarbeit abgeben. Bei den SBB stellt man ihm bereits einen Posten als Informatiker in Aussicht. Kurz vor dem Abschluss ist João R. aber mit einer neuen Schwierigkeit konfrontiert: Da die Familie auf Grund seiner Ausbildung wieder von Sozialhilfe abhängig ist, verweigern die Behörden, die Aufenthaltsbewilligung der Familie – inzwischen hat sie die humanitäre B-Bewilligung erhalten – zu erneuern. João R. hofft, dass sie ihm Zeit lassen, sein Studium abzuschliessen und eine Vollzeitanstellung zu finden. Er weiss, dass er ohne Aufenthaltsbewilligung riskiert, seine Arbeit zu verlieren und das Land mit der ganzen Familie verlassen zu müssen.



**«Ich habe vor allem Angst wegen meiner Arbeit. Ich habe die Stelle behalten, um nach dem Studium wieder aufzustocken und in einem anderen Bereich arbeiten zu können. Ich habe da schon vorsondiert. Aber ohne Aufenthaltsbewilligung können sie mich natürlich nicht weiter einstellen und ich riskiere, die Arbeit zu verlieren.»**

## Fatima S. aus Marokko:

**«Immer wieder wird einem gezeigt, dass man minderwertig ist.»**

Fatima S. wächst in Tanger auf. Sie besucht die obligatorische Schule und möchte Sozialarbeiterin werden. Ihre Eltern raten ihr jedoch davon ab, weshalb sie sich für ein Jura-Studium entscheidet. An der Universität in Rabat lernt sie ihren tunesischen Mann kennen. Sie heiratet noch während der Ausbildung. Auf Grund seiner politischen Aktivitäten gegen das Regime von Ben Ali gerät ihr Ehemann kurz darauf in Schwierigkeiten und sieht sich gezwungen, das Land zu verlassen. Fatima S. reist ihm nach und sie bitten in der Schweiz gemeinsam um Asyl. Es dauert drei Jahre, bis das Ehepaar den Flüchtlingsstatus in der Schweiz erhält. Während dieser Zeit besucht Fatima S. einen Deutsch- und einen Informatikkurs und findet ab und zu Gelegenheitsjobs.



**«Ich machte auch Reinigungsarbeiten in Altersheimen. Ich verdiente drei Franken pro Tag für diese Arbeit. Aber für mich war das besser als den ganzen Tag nichts zu tun. Und mit den drei Franken konnte ich kleine Dinge kaufen, den Bus zahlen und so weiter.»**

Da Fatima S. gut Französisch spricht, beginnt sie, im Durchgangszentrum für andere Arabisch sprechende Asylsuchende zu übersetzen. Mit der Zeit ist sie für diese Dienstleistung bekannt und wird immer öfter angefragt. Dann erfährt sie von einer kostenlosen Ausbildung für interkulturelle Übersetzung und schreibt sich ein. Bald darauf hat sie ihr erstes schweizerisches Zertifikat.

Als ihr der Flüchtlingsstatus gewährt wird und sie eine Aufenthaltsbewilligung erhält, nimmt Fatima S. mit der nächstgelegenen Universität Kontakt auf, um ein Doktorat in Jura zu machen. Ihre Anfrage wird von der Universität gutgeheissen, ihr Diplom aus Marokko anerkannt. Sie muss ein Projekt für ihre Dissertation unterbreiten und vor einem Gremium vorstellen. Da dies ein umfangreiches Unterfangen ist, verliert Fatima S. den Mut. Seit drei Jahren hat sie sich zu diesem Zeitpunkt nicht mehr mit Rechtswissenschaft auseinandergesetzt und fürchtet, der Herausforderung nicht gewachsen zu sein. Deshalb gibt sie dieses Vorhaben auf und beschliesst, sich anderen Aktivitäten zu widmen. So engagiert sie sich ehrenamtlich in zahlreichen Integrationsprojekten und wohltätigen Organisationen. Zudem initiiert sie mit befreundeten Migrantinnen mehrere kleinere Aktivitäten, die das friedliche Zusammenleben und die interkulturelle Verständigung bezwecken. Auf Grund ihrer ehrenamtlichen Tätigkeiten besucht Fatima S. immer wieder kleinere Kurse und Weiterbildungen. Sie ergreift jede kostengünstige Gelegenheit, um dazuzulernen und neue Zertifikate zu erwerben.





**«Ich wollte nicht zu Hause bleiben. Ich bin eine sehr dynamische Person, bin gerne unterwegs. Mit 26 Jahren habe ich mit all diesen Aktivitäten begonnen. Jetzt habe ich Kinder, mache aber überall weiter, ich habe nichts aufgegeben. Ich muss mich einfach anpassen und organisieren mit der Familie.»**

Zu Beginn sind praktisch alle ihre Aktivitäten ehrenamtlich und werden nicht entschädigt. Mit zunehmender Professionalisierung und Erfahrung wird Fatima S. aber ab und zu für gewisse Aktivitäten entlohnt. 2005 gibt ihr eine NGO, die im Ausland humanitäre Projekte umsetzt, ein 20%-Pensum. Sie muss sich vor allem um Fundraising und Öffentlichkeitsarbeit in der Schweiz kümmern. Danach wird ihr Pensum auf 50% aufgestockt.

Fatima S., die praktizierende Muslimin ist und ein Kopftuch trägt, stösst auf ihrem Weg immer wieder auf Ablehnung und Vorurteile. Die Menschen misstrauen ihr auf Grund ihrer Herkunft und Religionszugehörigkeit. Sie weiss, dass sie aus diesem Grund solche Schwierigkeiten hat, eine Arbeit zu finden. Auch im Freiwilligenbereich muss sie sich das Vertrauen der Menschen durch konkreten Einsatz und die Zusammenarbeit in Projekten immer neu erkämpfen.



**«Die Leute trauen mir erst, wenn sie meinen realen Einsatz sehen. Ich setze mich ein, zeige Durchhaltewillen, bin bis zum Ende dabei. Und so gewinne ich das Vertrauen der Leute. Und danach fragen sie mich, ob ich mich an weiteren Projekten beteiligen will. Sie sehen, dass ich nicht radikal bin. Denn schliesslich geht es darum: Man hat Angst vor dem gewalttätigen Muslim.»**

Als weltoffene, studierte Frau stört sich Fatima S. zudem daran, dass sie immer wieder behandelt wird, als sei sie völlig bildungsfern und unwissend. So ärgert es sie schon im Durchgangszentrum, dass den Neuankömmlingen ohne nachzufragen die WC-Benützung und das Anziehen der Betten erklärt werden. Als sie sich in einem Verein engagiert, merkt sie, dass verschiedene Mitglieder mutmassen, sie könne nicht lesen und schreiben.



**«Ich mache mir kaum Notizen und behalte alles, was die anderen sagen, immer im Gedächtnis. Deshalb dachten sie, dass ich nicht schreiben kann. Das hat sich dann herumgesprochen. Als ich davon erfuhr, war ich am Boden zerstört: Immer wieder wird einem gezeigt, dass man nichts kann und minderwertig ist.»**

Diese Erlebnisse bestärken Fatima S. in der Motivation, sich auf interkulturellem Gebiet und im Antirassismusbereich weiter zu engagieren. Zudem beschliesst sie, noch eine umfassende Weiterbildung im Bildungsbereich zu absolvieren, um den Leuten zu beweisen, dass sie etwas taugt.

Als ihr Antrag auf die Niederlassungsbewilligung abgewiesen wird, ist Fatima S. sehr enttäuscht. Begründet wird der Entscheid damit, dass ihre Familie immer wieder von Sozialhilfe abhängig war. Ihr langjähriges ehrenamtliches Engagement für die soziale Integration anderer Personen mit Migrationshintergrund wurde dabei nicht berücksichtigt. Trotz dieser erneuten Frustration engagiert sie sich in den ihr am Herzen liegenden Bereichen weiter – sei es als Freiwillige oder als bezahlte Fachperson.



## 4 Wie gehen Betroffene mit Dequalifikation um?



«Unvermittelt musste ich meine Arbeit verlassen. Ich hatte ein Büro, Kollegen, ich hatte mit wichtigen Personen zu tun. Und plötzlich fand ich mich als Asylbewerber wieder. Das war nicht einfach. Auf einmal war ich Maurergehilfe auf dem Bau, und ich fragte mich: Ist das wirklich alles wahr?»

Durch die Migration verändert sich die soziale, ökonomische und berufliche Situation der von Dequalifikation Betroffenen grundlegend. Es kommt zu einem Ungleichgewicht zwischen der bisherigen Situation und Identität der Migrantinnen und Migranten einerseits und den neuen Gegebenheiten im Aufnahmeland andererseits. In der Bewältigungsforschung wird von einer Disäquilibration zwischen Person und Umwelt gesprochen<sup>41</sup>, die bei Betroffenen Stress erzeugt, da die Umgebungsbedingungen als «Bedrohung ihres Wohlbefindens wahrgenommen werden»<sup>42</sup>. Sie sind aufgefordert, Strategien zu entwickeln, um mit dieser Herausforderung umzugehen und ein neues Gleichgewicht herzustellen. Abhängig von bisherigen Lebenserfahrungen und erlangten Kompetenzen, aber auch vom sozioökonomischen und gesellschaftlichen Umfeld entwickelt jede Person eigene Bewältigungsstrategien.

Unter Lebensbewältigung kann das «Streben nach subjektiver Handlungsfähigkeit in Lebenssituationen, in denen das psychosoziale Gleichgewicht – Selbstwert und soziale Anerkennung – gefährdet ist»<sup>43</sup>, verstanden werden. Die Sozialwissenschaften unterscheiden zwischen **Bewältigungsformen**, die auf der Handlungsebene angesiedelt sind, und solchen, die die kognitive und emotionale Ebene ansprechen.<sup>44</sup> Die **aktiven, problemzentrierten Formen** der Bewältigung zielen darauf ab, die Situation durch konkrete Handlungen positiv zu beeinflussen.

Die **kognitiven, emotionszentrierten Strategien** sind auf die emotionale Befindlichkeit und die persönliche Einstellung gegenüber der neuen Situation ausgerichtet. So werden Ziele und Wünsche neu orientiert, negative Emotionen und Gefühle abgebaut und die Wahrnehmung der eigenen Identität wird im Lichte der neuen Gegebenheiten angepasst. Kognitive und aktive Bewältigungsformen sind eng miteinander verknüpft und werden oft kombiniert, parallel oder nacheinander eingesetzt. Das soziale, gesellschaftspolitische und strukturelle Umfeld hat entscheidenden Einfluss auf die Wahl und den Erfolg der angewendeten Bewältigungsstrategien.<sup>45</sup>

<sup>41</sup> Filipp, 1990.

<sup>42</sup> Trautmann-Sponsel, 1988, S. 15.


<sup>43</sup> Böhnisch, 2005, S. 31.


<sup>44</sup> Vgl. zum Beispiel Brüderl, 1988.

<sup>45</sup> Böhnisch, 2001.

## Problemzentrierte Handlungsstrategien


### Verbesserung der Arbeitssituation

 «Ich habe mich dort beworben und sie haben mich sofort eingestellt. Nach drei Monaten wurde ich schon zum Teamchef ernannt.»

 «Über 15 Jahre machte ich Schichtarbeit, von 4 Uhr morgens bis 13 Uhr. Danach begann ich um 6 Uhr. Es ist immer besser geworden. Jetzt habe ich normale Arbeitszeiten.»

Die meisten Interviewpartnerinnen und -partner sahen sich zu einem bestimmten Zeitpunkt gezwungen, eine Arbeit im niedrigqualifizierten Bereich anzunehmen. Durch ihre pflichtbewusste und konstante Arbeitsausführung sowie durch den Besuch von internen Weiterbildungen und Sprachkursen ist es einigen gelungen, ihren Aufgabenbereich und die Anstellungsbedingungen innerhalb des Unternehmens zu verbessern.


Andere haben versucht, eine Anstellung in einer anderen Sparte mit besseren Arbeitsbedingungen und interessanteren Entwicklungsperspektiven zu finden.


 «Ich möchte nun eine andere Arbeit finden. Wenn ich zum Beispiel in einem Callcenter arbeiten würde, könnte ich vielleicht eine Weiterbildung im Bereich Kommunikation machen. Aber mit der jetzigen Arbeit im Restaurant, da gibt es überhaupt keine Perspektiven.»

Diejenigen Personen, welche während Jahren keine feste Anstellung fanden, haben sich auch überlegt, selbstständig zu werden.

Da sie auf dem Arbeitsmarkt kein Glück hatten, wollten sie sich selbst eine Arbeit verschaffen. Die meisten haben diese Idee aber wegen des erforderlichen administrativen Aufwands für Personen mit der Aufenthaltsbewilligung B aufgegeben.

### Investition in Aus- und Weiterbildungen

 «Dann habe ich mir überlegt, dass es sinnvoll wäre, ein Schweizer Diplom zu haben. Und darum habe ich mich entschlossen, dieses Nachdiplomstudium zu machen.»

 «Ich habe gemerkt, dass man sich hier in der Schweiz kontinuierlich weiterbilden muss.»

Im Laufe der Arbeitssuche wird den hochqualifizierten Migrantinnen und Migranten bewusst, dass der Besitz eines schweizerischen Attests oder Zertifikats die Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu verbessern vermag. So haben die Studienteilnehmenden zahlreiche Weiterbildungen und Kurse besucht. Zum Teil haben sie dies im Rahmen ihrer Arbeitsstelle absolviert, zum Teil wurden die Weiterbildungen von der Arbeitslosenversicherung angeboten oder die Migrantinnen und Migranten haben die Kurse in Eigeninitiative besucht und selbst bezahlt. Das Spektrum reicht von Sprach- und Informatikkursen über Schleif- oder Kommunikationskurse bis zu kurzen Ausbildungen in der Restauration oder dem interkulturellen Übersetzen. Diese Formen der Weiterbildung dienen in der Regel dazu, die Chancen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu verbessern.

«Am Anfang war es schwierig. Das Ausbildungs- und Unterrichtssystem war mir völlig fremd. Es war wirklich ganz anders.»

«Wenn man ein Ziel hat, ist man bereit, viele Opfer zu vollbringen. Nicht jeder wäre bereit gewesen, jeden Tag nach Lausanne zu fahren. Ich habe mir aber gesagt, dass es einmal im Monat klappen sollte. Ich habe mich organisiert mit den Kindern. Wenn mein Mann arbeiten musste, fand ich jemand anderen, der auf sie aufpasste.»

Einige Studienteilnehmenden strebten indes an, durch eine umfassende Ausbildung in der Schweiz ihren sozialen Status zu verbessern und/oder wieder eine qualifizierte Arbeit zu finden. So haben einige eine Lehre gemacht, andere haben ein neues Studium in der Schweiz absolviert. Der Abschluss einer neuen Ausbildung in einer Fremdsprache und oft parallel zu familiären Verpflichtungen forderte von den Betroffenen enormen persönlichen Einsatz. Zudem waren sie auf die Unterstützung der Ehepartnerin bzw. des Ehepartners angewiesen. Einige haben eine Zweitausbildung nur dank der finanziellen Unterstützung des Sozialdienstes absolvieren können.

Dass diese Bemühungen nicht nur unternommen werden, um die Anstellungschancen zu erhöhen, sondern auch, um einen besseren sozialen Status in der Schweiz zu erlangen, zeigt das Beispiel von Siid A. Dieser beschliesst kurz vor dem Rentenalter, eine Lehre zu beginnen. Ihm ist es so wichtig, einen schweizerischen Abschluss zu erlangen, dass er bereit ist, trotz seiner verschiedenen Diplome und seiner Berufserfahrung

als Statistiker nochmals gemeinsam mit jugendlichen Lernenden die Schulbank zu drücken.

«Ich habe ihr gesagt, dass ich noch einen Kurs brauche, eine Lehre. Wenigstens sechs bis neun Monate, um ein Zertifikat zu erhalten. Ich brauchte noch ein schweizerisches Zertifikat!»

### Freiwilligenarbeit

«Ich konnte nicht tatenlos herumsitzen, einfach zur Bank gehen, mein Geld abholen und schlafen. Ich wollte etwas beitragen, etwas tun.»

«Es hat mir geholfen, denn, anstatt untätig zu Hause herumzusitzen und auf schlechte Gedanken zu kommen, war es besser, dorthin zu gehen. Und am Abend war ich müde, ich ass etwas und ging ins Bett. Und so verging der Tag.»

Freiwilligenarbeit kann für von Dequalifikation betroffene Migrantinnen und Migranten eine wichtige Ressource darstellen.<sup>46</sup> Ehrenamtliche Einsätze bieten eine sinnvolle Beschäftigung, verbessern ihr psychisches Wohlbefinden und verhelfen ihnen zu Kompetenzen, die für ihre Integration wichtig sind.

Für die Studienteilnehmenden war es nach einem im Herkunftsland erfüllten Berufsleben sehr schwierig, keine verantwortungsvolle Aufgabe mehr wahrzuhaben. So sind alle – punktuell oder langfristig – auf Freiwilligenarbeit ausgewichen. Diese verbesserte zwar nicht die finanzielle Situation der hoch-

<sup>46</sup> Vgl. auch Forum für die Integration der Migrantinnen und Migranten, 2011.

qualifizierten Migrantinnen und Migranten, aber sie gab ihnen eine Struktur und erlaubte es ihnen, etwas Nützliches zu tun und sich einzubringen. Gleichzeitig konnten sie ihre Sprachkenntnisse verbessern und soziale, kulturelle und institutionelle Aspekte der Schweiz kennenlernen.

Vielen Migrantinnen und Migranten, die auf dem qualifizierten Arbeitsmarkt keine Stelle finden, bietet die Freiwilligenarbeit eine Möglichkeit, selbstständig Projekte umzusetzen, sich zu verwirklichen und Anerkennung für ihre Leistung zu erlangen. So engagieren sich viele Betroffene vor allem im interkulturellen und im Integrationsbereich. Dort werden ihre sozialen und weiteren Kompetenzen und bisherigen Berufserfahrungen sehr geschätzt. Durch das ehrenamtliche Engagement können sie Praxiserfahrung in der Schweiz sammeln und sich neue Kompetenzen aneignen. Ihr Selbstvertrauen, das unter der erfolglosen Arbeitssuche gelitten hat, wird dadurch wieder gestärkt. Zudem ermöglicht ihnen die Freiwilligenarbeit, Menschen in ihrer Gemeinde kennenzulernen und ihr Netzwerk zu erweitern. Diese Erfahrungen und Kontakte eröffnen den Migrantinnen und Migranten neue Möglichkeiten, eine bezahlte Erwerbstätigkeit zu finden. So berichteten zwei Interviewpartnerinnen, dank ihres ehrenamtlichen Einsatzes eine bezahlte Arbeitsstelle gefunden zu haben.





*«Ich lerne etwas dabei und bereite mich vor. Falls sich einmal die Möglichkeit ergibt, dann bin ich da. Dann muss ich nicht sagen, ich habe es vor 15 Jahren gemacht, sondern ich mache es jetzt.»*

Andere Interviewteilnehmende leisten Freiwilligenarbeit parallel zu ihrer bezahlten Arbeit im niedrigqualifizierten Bereich. Sie haben sich damit abgefunden, dass es praktisch unmöglich ist, ihre berufliche Situation zu verbessern und sind froh, eine relativ stabile Arbeitsstelle gefunden zu haben. Ihr Bedürfnis nach intellektueller, konzeptioneller Arbeit wird dabei aber nicht gedeckt. Deshalb eignen sie sich in ihrer Freizeit neue Aufgaben an, durch die sie Genugtuung, Zufriedenheit und soziale Anerkennung erlangen. Diese Aktivitäten sind ausnahmslos im interkulturellen oder Integrationsbereich angesiedelt.


So engagiert sich Yll D. aus Kosovo in verschiedenen Integrationsprojekten in seiner Gemeinde. Zwei Studienteilnehmende, die im Herkunftsland als Lehrpersonen tätig waren, beteiligen sich an ihrem neuen Wohnort am eigenethnischen heimatlichen Sprach- und Kulturunterricht. Durch diese ehrenamtliche Arbeit kommen sie mit schweizerischen Behörden in Kontakt und leisten einen Beitrag zur Integrationsarbeit in ihrer Gemeinde. Unter Landsleuten geniessen sie durch ihr Engagement Anerkennung und halten wenigstens dort ihren sozialen Status aus dem Herkunftsland aufrecht. Zudem sind sie angehalten, sich als Lehrpersonen fortzubilden und sich neue Kenntnisse anzueignen. So absolviert Gowri S. sogar ein Fernstudium in tamilischer Sprache, um sich auf dem aktuellen Stand zu halten. Diese Doppelstruktur (bezahlte/unbezahlte Arbeit) er-


laubt es den Betroffenen, sich im Rahmen der Möglichkeiten und Grenzen ein Leben in der Schweiz aufzubauen, mit dem sie zufrieden sind und das verschiedene Bedürfnisse abdeckt.

 *«Ich arbeite seit über 20 Jahren dort, so verdiene ich Geld. Aber diese Schule ist etwas für das Gemüt, ich habe mehr Freude.»*

 *«Seit ich in diesem Projekt bin, fühle ich mich wie neugeboren.»*

### **Informelle Aktivitäten**


 *«Manchmal fragen sie mich sogar auf der Strasse. Da ich fast jeden kenne und seit Jahren hier bin, fragen sie mich manchmal nach Ratschlägen.»*

 *«Ich unterrichte auch Chinesisch, für meine Freunde und die Arbeitskollegen meines Mannes. Wir haben jeden Mittwochabend Unterricht. Ich habe das initiiert, es ist für Bekannte von uns, es ist völlig gratis.»*

Neben der institutionalisierten Freiwilligenarbeit finden dequalifizierte Migrantinnen und Migranten auch informelle Aktivitäten, um sich zu beschäftigen und nützlich zu fühlen. Sie bieten ihnen Abwechslung und erlauben es ihnen, sich trotz Erwerbslosigkeit ins gesellschaftliche Leben einzubringen. So bieten sie zum Beispiel Sprachunterricht für ihren Bekanntenkreis an, kochen regelmässig für berufstätige Freunde Gerichte aus ihrem Herkunftsland oder unterstützen andere Migrantinnen und Migranten in ihrem Integrationsprozess. Hochqualifizierte Migrantinnen und Migranten betätigen sich in der Tat oft als Schlüsselpersonen, die eine

Brücke zwischen der Herkunfts- und der Aufnahmegesellschaft schlagen. Da sie wertvolle Ressourcen und Kenntnisse besitzen, um sich im Aufnahmeland zurechtzufinden, und auf Grund des Status den sie als gebildete Person in der eigenen Migrationsgemeinschaft haben, werden sie immer wieder für Unterstützung und Ratschläge angefragt.

Der Austausch mit anderen dequalifizierten Migrantinnen und Migranten wurde von vielen Interviewten als sehr wichtig erachtet. Im Dialog und Erfahrungsaustausch wird ihnen bewusst, dass sie nicht als einzige vom sozialen und beruflichen Abstieg betroffen sind. Sie erfahren zudem, wie andere Migrantinnen und Migranten mit dieser unbefriedigenden Situation umgehen und welche Bewältigungsformen sie anwenden.

 *«Dieser Austausch relativiert ein bisschen die Situation. Du merkst, dass du nicht alleine bist, dass es nicht mit deiner Person zu tun hat. Denn wenn du allein bist und immer nur Absagen kriegst, dann denkst du: Das hat mit mir zu tun, ich genüge nicht. Aber wenn man es schafft, durch Kontakte sich anders zu positionieren, merkt man: Nein, es ist nicht nur meine Situation. Das hilft schon, damit umzugehen.»*

## Benjamin M. aus der Demokratischen Republik Kongo: *«Meine jetzige Arbeit ist nicht für das ganze Leben.»*

Benjamin M. träumte davon, in seinem Land für den Schutz und die Rechte der Kinder einzutreten. Nach der obligatorischen Schule studiert er deshalb internationale Beziehungen an der Universität in Kinshasa. Im Rahmen seiner Diplomarbeit befasst er sich mit dem humanitären Recht, genauer: mit der Kinderrechtskonvention. 2001 schliesst er das Studium ab und findet ziemlich schnell eine Stelle. Er wird Assistent eines Leutnants, arbeitet als Zivilperson beim Militär. Benjamin M. ist froh, Arbeit gefunden zu haben, weil die Arbeitslosigkeit im Kongo extrem hoch ist. Er verdient zwar nicht viel, aber genug, um seine Familie – er ist verheiratet und hat Zwillinge – zu ernähren.

Doch 2004 kommt sein Vorgesetzter aus politischen Gründen in Bedrängnis. Er rät all seinen Mitarbeitenden, das Land zu verlassen und sich in Sicherheit zu bringen. Benjamin M. zögert nicht lange und flieht. Seine Familie lässt er in Kinshasa zurück. Via Südafrika kommt er in die Schweiz und stellt am Flughafen ein Asylgesuch. Nach dem ersten Gespräch erhält er eine negative Antwort. Für Benjamin M. ist dieser Entscheid unverständlich, weshalb er eigenständig einen Rekurs schreibt. Da er sich auf Französisch sehr gut ausdrückt, hat er keine sprachlichen Schwierigkeiten. Doch auch der zweite Entscheid fällt negativ aus.



**«Sie haben mir gesagt, ich müsse in den Kongo zurückkehren. Ich sagte, dass ich nicht zurück kann, weil ich dort Probleme habe und mein Leben in Gefahr ist. Sie meinten aber, ich müsse wirklich zurück, weil ich hier kein Asyl kriege. Ich weigerte mich, ich konnte nicht zurück.»**

Wegen illegalen Aufenthalts kommt Benjamin M. mehrmals ins Gefängnis, die restliche Zeit wohnt er in Unterkünften der Asylorganisation. Drei Jahre nach seiner Flucht hat auch seine Ehefrau Probleme im Kongo. Sie wird ein paar Tage festgenommen und beschliesst darauf, auch in die Schweiz zu fliehen. Die Zwillinge lässt sie bei ihren Eltern. Benjamin M. und seine Frau kommen in einem Nothilfezentrum unter. Dort kommt ihr drittes Kind auf die Welt. Um nicht untätig zu sein, engagiert sich Benjamin M. in einem Brockenhaus der Asylorganisation als Freiwilliger.



**«Ich war froh darum, weil ich nicht gerne zu Hause bleibe und nichts tue. Ich musste mich beschäftigen, damit die Zeit schneller vergeht und um nicht zu viel zu überlegen, den Stress zu vergessen. Ich machte das freiwillig, ich arbeitete von Montag bis Freitag, manchmal auch samstags.»**

Diese Tätigkeit ermöglicht es ihm auch, mit seinen Arbeitskolleginnen und -kollegen und der Kundschaft Deutsch zu lernen. 2009 kommt der erlösende Entscheid aus Bern: Benjamin M.'s Frau und ihr Kind erhalten die vorläufige Aufnahme, einige Monate später folgt die



Aufenthaltsbewilligung F auch für ihn. Diese Bewilligung gewährt vorübergehenden Schutz in der Schweiz, da die Rückführung als unzulässig oder unzumutbar erachtet wird. Zwei Monate nach Erhalt der vorläufigen Aufnahme findet Benjamin M. Arbeit in einem Restaurant, wo er noch heute arbeitet. Er ist als Küchenhilfe tätig, versteht sich mit seinen Vorgesetzten und seinen Kolleginnen und Kollegen sehr gut. Dank dieser Arbeit können er und seine Familie – unterdessen ist nochmals ein Mädchen auf die Welt gekommen – in eine Mietwohnung ziehen.



**«Ich bin wirklich sehr froh um diese Arbeit, auch wenn es nicht in meinem Bereich ist. Aber für den Moment bin ich zufrieden. Ich bekomme einen Lohn und kann damit meine Familie ernähren, die Miete zahlen. Ich kann meinen Pflichten nachgehen und bin stolz darauf.»**

Benjamin M. ist dennoch fest entschlossen, seine berufliche und soziale Situation in der Schweiz mit der Zeit zu verbessern. Er will in seine berufliche Zukunft investieren und eine Weiterbildung besuchen, die ihm sowohl in der Schweiz als auch im Kongo neue Perspektiven eröffnen könnte.



**«Ich will hier wirklich etwas machen. Denn meine jetzige Arbeit, das kann ich nicht das ganze Leben tun. Es ist wirklich hart.»**

So versucht Benjamin M., sich in einer Hochschule für Gesundheit einzuschreiben. Sein Gesuch wird aber abgelehnt, weil er die Wirtschaftsmatur gemacht hat, für das Studium aber eine andere Matur vorausgesetzt wird. Auch an der Universität kann er sich nicht anmelden, da er sein Diplom im Kongo nie erhalten hat. Dieses Zertifikat wäre unentbehrlich, um an einer schweizerischen Universität weiterstudieren zu können. Benjamin M. fällt auf, dass er bei öffentlichen Ämtern oder sozialen Organisationen lediglich Informationen zu Kursen und Berufen im handwerklichen oder niedrigqualifizierten Bereich findet. Deshalb sucht er sich die Informationen selbst zusammen und versucht, neue Möglichkeiten für sich zu entwickeln. Er kommt zu dem Schluss, dass er sich vielleicht durch einen Branchenwechsel neue Perspektiven eröffnen könnte.



**«Ich möchte nun eine andere Arbeit finden. Wenn ich zum Beispiel in einem Callcenter arbeiten würde, könnte ich vielleicht eine Weiterbildung im Bereich Kommunikation machen. Aber mit der jetzigen Arbeit im Restaurant, da gibt es überhaupt keine Perspektiven.»**

Um bei der Arbeitssuche grössere Chancen zu haben, stellt Benjamin M. nach einigen Jahren ein Gesuch für die humanitäre Aufenthaltsbewilligung. Er ist sich bewusst, dass ihm mit der vorläufigen Aufnahme viele Grenzen gesetzt sind. So könnte die Familie mit der B-Bewilligung auch in einen französischsprachigen Kanton ziehen, was das Leben vereinfachen würde. Benjamin M. gibt die Hoffnung nicht auf, seine Situation in der Schweiz mit der Zeit verbessern zu können und eines Tages in sein Land zurück zu ziehen.

## Zhang H. aus China:

**«Ich hoffe, dass meine Kinder hier aufwachsen und mehrere Sprachen lernen können.»**

Zhang H. wächst in einer kleinen Stadt im Herzen Chinas in ländlichen Verhältnissen auf.



**«Ich fühle mich wie ein Kind aus dem Wallis oder so. Es war sehr ländlich. Meine Geburtsstadt war in der Mitte des Landes, die Region war nicht so entwickelt wie Shanghai.»**

Nach der obligatorischen Schule macht sie die nationale Aufnahmeprüfung für die Universität. Auf Grund ihrer guten Resultate kann sie an einer der renommiertesten und grössten Fakultäten Chinas Management studieren. Wie die meisten anderen 40000 Studentinnen und Studenten lebt sie auf dem Campus der Universität. 2006 schliesst sie das Studium mit einem Master ab. Kurz darauf findet sie eine Stelle in der Software-Abteilung ihrer Universität. Zuerst ist Zhang H. als Assistentin des Institutsdirektors tätig. Ein Jahr später wird sie bereits zur Direktorin des Instituts befördert. Sie muss sich um alle administrativen und organisatorischen Angelegenheiten kümmern. Diese Arbeit ist sehr vielseitig und herausfordernd. So hat Zhang H. zum Beispiel auch mit wichtigen internationalen Software-Firmen wie IBM und Microsoft zu tun.



**«Ich hatte viele verschiedene Aufgaben, war immer sehr beschäftigt, aber sehr glücklich darüber. Das ganze Umfeld war sehr harmonisch. Und mein Telefon läutete ständig. Ich musste wirklich hart arbeiten und schätzte dies sehr.»**

Nach ein paar Jahren hat sie das Gefühl, dass dieser Job zwar sehr interessant und prestigeträchtig ist, aber keine neuen Herausforderungen bringt. Sie sehnt sich nach einer neuen Aufgabe. In dieser Zeit erhält ihr Ehemann eine Stelle als Post-Doktorand an einer Universität in der Schweiz. Dies ist für ihn eine gute Gelegenheit, seine universitäre Laufbahn weiterzuführen, und Zhang H. kommt ein Wechsel gerade recht. Beide freuen sich darauf, ein anderes Land und eine andere Kultur kennenzulernen, zumal sie ihre Landesgrenze noch nie überschritten haben. Zhang H. ist zuversichtlich, dank ihrer guten Ausbildung und der fundierten Englischkenntnisse rasch eine Stelle in der Schweiz zu finden. Nach einer kurzen Eingewöhnungsphase beginnt sie, nach Stellen zu suchen, die mit ihrer Ausbildung oder ihrem Herkunftsland zu tun haben. Durch Kontakte im universitären Bereich erhält sie zwei kleine Mandate für Recherchen und administrative Arbeiten. Alle weiteren Bewerbungsdossiers werden ihr zurückgeschickt. Es heisst, sie bringe zwar sehr interessante Erfahrungen mit, aber ihre Kenntnisse der schweizerischen Landessprachen genühten nicht oder ihre Aufenthaltsbewilligung sei zu unsicher. Zhang H. ist sich bewusst, dass ihre Sprachkenntnisse ein Defizit darstellen. Sie hat zwar zeitweise einen Französischkurs besucht, ihn aber wieder abgebrochen:



**«Während über 30 Minuten warfen wir einander einen Ball zu und sagten: *«Je m'appelle Marie»* und warfen ihn weiter. Wir waren nur sechs in meiner Klasse. Es war einfach zu langweilig!»**

Nach dieser Erfahrung beschliesst Zhang H., dass sie auch sehr gut zu Hause mit Büchern und mit Bekannten Französisch lernen kann. Was die Arbeitssuche angeht, beginnt sie sich anderen Tätigkeitsfeldern zu öffnen. Mit der Zeit ist sie bereit, irgendeine Arbeit anzunehmen. Doch sie bekommt nur Absagen und wird nicht einmal zu einem Bewerbungsgespräch eingeladen. Mit ihrer seriösen Ausbildung an einer der besten Universitäten Chinas findet sie in der Schweiz lediglich eine Beschäftigung in der Kinderbetreuung.



**«Ich habe Babysitting gemacht, kombiniert mit Chinesischunterricht. Das will ich aber meiner Mutter nicht erzählen, sie würde sagen: *«Das kann doch nicht sein, meine Tochter hütet andere Kinder!»* Es ist hart, denn du bist so gut ausgebildet und dann machst du Babysitting.»**

Da sich die Stellensuche als sehr schwierig erweist, beginnt Zhang H., auch im universitären Bereich nach Möglichkeiten zu suchen. Nach zahlreichen erfolglosen Anfragen bietet ihr ein Professor eine Doktorandenstelle an. Um sich dafür zu bewerben, muss sie einen umfangreichen Projektvorschlag unterbreiten. Sie beginnt sich in die Thematik einzuarbeiten, fährt aber gleichzeitig mit der Arbeitssuche fort. Das Ehepaar befindet sich bereits seit eineinhalb Jahren in der Schweiz und ist nun mit einer neuen Herausforderung konfrontiert. Der Arbeitsvertrag von Zhang H.'s Ehemann ist auf zwei Jahre befristet. Es ist noch ungewiss, ob das Anstellungsverhältnis verlängert wird oder nicht. Im letzteren Fall würden beide ihre Aufenthaltsbewilligung verlieren und müssten das Land relativ schnell verlassen. Zhang H. fühlt sich in der Schweiz sehr wohl. Sie würde gerne hier bleiben, Kinder haben, die auch drei bis vier Sprachen lernen. Nun sind ihre Tage hier aber womöglich gezählt. Sie bedauert, dass die Schweiz Arbeitnehmenden aussereuropäischer Länder, die ihre Ausbildung zum Teil in der Schweiz absolviert haben, nicht mehr Zeit lässt, um eine neue Stelle zu finden. So gehe dem Land hochqualifiziertes Personal verloren, weil es in weniger restriktiven Ländern Anstellungen findet. Sie selbst ist sich nicht sicher, ob sie nun all ihre Energie für das Doktorandenprojekt aufwenden oder ob sie versuchen sollte, irgendeinen Job zu finden, durch den sie und ihr Mann wieder eine Aufenthaltsbewilligung erhalten würden. Oder ob sie sich auf die Stellensuche in China konzentrieren sollte. Sie versucht, für alle Möglichkeiten offen zu bleiben und die verschiedenen Optionen so gut es geht gleichzeitig weiterzuverfolgen.

## Kognitive Bewältigungsformen

Bei dieser Art von Bewältigung handelt es sich um einen intrapsychischen Prozess, durch den die Betroffenen versuchen, mit ihrer neuen Situation und den neuen Gegebenheiten in Einklang zu kommen. Teilweise werden die kognitiven Bewältigungsformen anstelle von aktiven Handlungsstrategien entwickelt, teilweise werden sie in Kombination mit anderen Strategien verfolgt. Und zum Teil führen die internen Prozesse dazu, dass die Betroffenen danach neue problemzentrierte Strategien entwickeln.

Die befragten Migrantinnen und Migranten setzen die nachfolgend beschriebenen Bewältigungsformen bewusst oder unbewusst ein und passen sie anhand neuer Erfahrungen oder Erkenntnisse laufend an. Eine Person kann also im Laufe der Jahre verschiedene und wechselnd auch gegensätzliche Bewältigungsformen anwenden.

### **Nicht-Akzeptanz der beruflichen Situation**

Einige Studienteilnehmende weigern sich, den beruflichen Abstieg zu akzeptieren. Sie wehren sich gegen den Gedanken, den Rest ihres Lebens einer niedrigqualifizierten Arbeit nachzugehen oder in eine soziale und berufliche Kategorie gezwungen zu werden, mit der sie sich nicht identifizieren können. Sie geben die Hoffnung auf eine Verbesserung ihrer Situation nicht auf. Diese innere Auflehnung gegen die aktuelle Situation und gegen die Resignation treibt sie ständig dazu an, nach aktiven Handlungsstrategien zu suchen, mit denen sie ihren sozialen und beruflichen Werdegang beeinflussen können.



«Ich will hier wirklich etwas machen. Denn meine jetzige Arbeit, das kann ich nicht das ganze Leben tun. Es ist wirklich hart.»

### **Akzeptanz der beruflichen Situation**

Viele der befragten Migrantinnen und Migranten müssen sich mit der Zeit eingestehen, dass zu viele Hürden und Schwierigkeiten ihren beruflichen Wiederein- oder Aufstieg erschweren. Sie kommen zu dem Schluss, dass ihnen nichts anderes übrig bleibt, als den beruflichen Abstieg hinzunehmen und das Beste aus dieser Situation zu machen. Es ist für sie jedoch schwierig und schmerzhaft, einstige Projekte und Ambitionen aufzugeben, sich einem anderen Arbeitsfeld zu öffnen und den neuen sozialen Status zu akzeptieren.

Im Folgenden werden einige kognitive Prozesse beschrieben, die ihnen dabei behilflich sind.

### **Sich auf die positiven Aspekte der aktuellen Arbeitssituation konzentrieren:**

Auch wenn ihre aktuell ausgeübte Arbeitstätigkeit nichts mit ihrem Ursprungsberuf zu tun hat, versuchen die Studienteilnehmenden, die positiven Aspekte ihrer Anstellung hervorzuheben und wertzuschätzen. So öffnen sich einige der befragten Personen mit Interesse und Neugierde einem neuen Arbeitsfeld, das sie vorher überhaupt nicht kannten.

Diejenigen, welche einen festen Arbeitsvertrag und fixe Arbeitszeiten haben, zeigen sich dankbar dafür, weil sie erfahren haben, dass dies in ihrer Situation nicht selbstverständlich ist. Sie sind froh, eine gewisse finanzielle Sicherheit gefunden zu haben, die

es ihnen ermöglicht, ihre Familie zu ernähren und in der Freizeit motivierenden Aktivitäten nachzugehen.

Ferner sind den Migrantinnen und Migranten das Arbeitsklima, die Beziehung zu den Arbeitskolleginnen und -kollegen sowie zu den Vorgesetzten wichtig. Wenn schon die Arbeit nicht den Erwartungen entspricht, so ist es doch angenehmer, ihr nachzugehen, wenn man sich mit dem Team gut versteht und von den Vorgesetzten Wertschätzung und Respekt erhält.

Einige der Interviewten trösten sich auch mit der Überlegung, dass ihr beruflicher Werdegang im Herkunftsland nicht unbedingt einfacher oder erfolgreicher gewesen wäre, da ihre berufliche Karriere auf Grund der wirtschaftlichen oder politischen Instabilität im Herkunftsland vermutlich auch nicht gesichert gewesen wäre. Einige merken, dass sie die Situation in ihrem Herkunftsland vielleicht etwas idealisieren und ihre Vorstellungen nicht (mehr) der Realität entsprechen. Diese Überlegungen helfen ihnen, die berufliche Situation in der Schweiz zu akzeptieren und die positiven Aspekte ihres jetzigen Lebens hervorzuheben.

«Unsere Meinung ist für den Chef wichtig. Wenn wir Probleme haben oder so, können wir jederzeit mit ihm sprechen, oder mit anderen Vorgesetzten. Sie sagen nie nein. Der Lohn ist etwas anderes, aber für alles andere ist es hier sehr gut.»



«Diese Arbeit ist für mich neu. Das scheint mir auch noch wichtig, denn man kann auch andere Gebiete kennenlernen. Es gibt viele Dinge, die ich nicht kannte vorher. In dieser Firma habe ich viel Neues und Interessantes gelernt. Es ist ein ganz neues Gebiet.»

### **Anderen Aspekten im Leben mehr Gewicht geben:**

Die berufliche Situation ist für die Meisten unbefriedigend und trägt wenig zu ihrem Wohlbefinden bei. Deshalb konzentrieren sie sich auf andere positive Aspekte in ihrem Leben. So heben einige die Beziehung zur Ehepartnerin bzw. zum Ehepartner hervor. Die Interviewteilnehmenden wissen es auch zu schätzen, wenn es der Familie gut geht, alle gesund sind und die Kinder eine Ausbildung absolvieren und einen Beruf wählen können. Auch ein angenehmer Wohnort trägt zum Wohlbefinden bei. Andere setzen sich mit philosophischen Überlegungen zu Glück und Zufriedenheit auseinander, um einen konstruktiven Umgang mit ihrer neuen Situation zu entwickeln.



«Man muss zuerst selber zufrieden sein. Nachher mit dem Partner. Wenn man nicht zufrieden ist mit sich selbst, egal wo du bist, Europa, Schweiz, Amerika,... das ist Philosophie, meine Philosophie. Das ist wichtig, um eine innere Balance zu finden.»

### **Mit dem Ursprungsberuf abschliessen:**

Einige Interviewpartnerinnen und -partner sehen mit der Zeit ein, dass sie «vergessen» müssen, welchen Beruf sie vor der Migration ausgeübt haben. Solange sie ständig an ihre berufliche Vergangenheit denken, können sie sich nicht von der durch die Dequalifika-

tion bedingten Demütigung und den damit zusammenhängenden negativen Gefühlen befreien. Eine der Bewältigungsstrategien besteht darin, das Leben vor der Migration und dasjenige in der Schweiz als zwei völlig unabhängige Lebensabschnitte anzuschauen, die nichts miteinander zu tun haben und nicht mit denselben Kriterien bewertet werden können. Dies hilft ihnen, einen Schlussstrich unter ihren Ursprungsberuf und die beruflichen Pläne zu ziehen und zu akzeptieren, dass sie in der Schweiz nochmals ganz von Neuem anfangen müssen.



*«Ich musste akzeptieren, zu vergessen, was ich vorher gemacht hatte.»*



*«Vorher war es ein Leben und jetzt ist es ein neues Leben.»*



*«Während Jahren waren wir auf der Flucht vor dem Krieg, das Leben war auf einmal so unvorhersehbar. Hier wurden wir gut aufgenommen. Ich erwartete nichts mehr. Hier fanden wir Sicherheit, das war die Hauptsache, ich erwartete nicht mehr hier.»*



*«Dieses Land hat mir viel gegeben. Vor allem wurden mein Leben und meine Familie gerettet, weil ich hierher kam. Ich kann zwar meinen Beruf nicht ausüben, aber trotzdem habe ich irgendwie eine Perspektive, vor allem für die Familie. Und das ist sehr positiv, finde ich, man darf das nicht einfach vergessen.»*

### **Sich Gründe und positive Aspekte der Migration in Erinnerung rufen:**

Den Interviewteilnehmenden, die auf Grund von Krieg und politischen Spannungen aus ihrem Land flüchten mussten, hilft es, sich die Gründe der Migration in Erinnerung zu rufen, um ihre berufliche Situation in der Schweiz zu relativieren. Ihr primäres Ziel war es, durch die Flucht sich selbst und ihre Familien in Sicherheit zu bringen. Sie sind deshalb dankbar, in der Schweiz Zuflucht gefunden zu haben und ihren Kindern eine Lebensperspektive bieten zu können.

In Anbetracht der erlebten Ereignisse (Krieg, Verfolgung, Flucht,...) werden andere Aspekte und die Erwartungen an das Leben relativiert. Diese Gedanken helfen, sich in Momenten der Frustration und Unzufriedenheit wieder auf die positiven Aspekte ihrer aktuellen Situation zu besinnen.

**Fazit**

Dequalifizierte Migrantinnen und Migranten haben zahlreiche Ressourcen, um mit der Migrationserfahrung und den beruflichen Herausforderungen umzugehen. Unmittelbar nach ihrer Ankunft in der Schweiz leiten sie vor allem aktive, problemzentrierte Bewältigungsstrategien ein: Sie bemühen sich, die Sprache rasch zu lernen, informieren sich über die Möglichkeiten der Diplomanerkennung und der Fortsetzung ihrer Ausbildung und begeben sich auf Arbeitssuche. Zu Beginn sind alle optimistisch, mit ihrer Ausbildung und ihren Berufserfahrungen im Herkunftsland auch in der Schweiz wieder eine Anstellung im hochqualifizierten oder qualifizierten Sektor zu finden. Sukzessiv stellen sich ihnen jedoch verschiedene Hürden und Schwierigkeiten in den Weg. Sie merken, dass sie ihre Strategien an neue Gegebenheiten anpassen müssen und erkundigen sich nach aussichtsreichen Wegen und Möglichkeiten. Einige geben den Wunsch und die Absicht nicht auf, sich mit der Zeit wieder im hochqualifizierten Arbeitssektor zu etablieren. Mit verschiedensten Strategien versuchen sie, ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu verbessern.

Eine andere Gruppe von Migrantinnen und Migranten gibt den Kampf um berufliche Anerkennung nach einigen Jahren auf. Die Hürden und Schwierigkeiten (oder Mauern, wie Siid A. aus Somalia sie nennt), auf die sie stossen, sind ihnen zu zahlreich und zu hoch. Sie verstehen mit der Zeit, dass sie ihre beruflichen Projekte und Ambitionen aufgeben und sich mit der neuen sozialen Position abfinden müssen. Um trotzdem nicht zu resignieren, sich von der Wut, Verzweiflung und Enttäuschung überwältigen zu lassen, sind viele Ressourcen gefordert. Nebst einem inneren Bewältigungsprozess suchen die Betroffenen nach neuen Aktivitäten und Bereichen im Leben, durch die sie ihre Zufriedenheit erhöhen können.

Konkrete und professionelle Unterstützung kann den von Dequalifikation betroffenen Migrantinnen und Migranten in jeder Phase des oben beschriebenen Prozesses helfen. Einerseits sind Anstrengungen zu unternehmen, um gesellschaftliche und institutionelle Faktoren, welche die berufliche Integration der Betroffenen erschweren, abzubauen<sup>47</sup>. Zudem bedarf es einer persönlichen, fachkundigen Beratung und Unterstützung für hochqualifizierte Migrantinnen und Migranten. Diese sollte einerseits darauf abzielen, ihnen den Zugang zu relevanten Informationen und Angeboten sicherzustellen. Andererseits sollten hochqualifizierte Migrantinnen und Migranten darin unterstützt werden, berufliche Entwicklungsmöglichkeiten und realistische Optionen mit einer langfristigen Perspektive zu erörtern und umzusetzen.

<sup>47</sup> Siehe auch Pecoraro, 2010.

## Smaranda J. aus Rumänien: «Ich bin von Beruf Freiwillige.»

Smaranda J. stammt aus Rumänien. Die obligatorische Schulzeit absolviert sie während des kommunistischen Regimes. Danach studiert sie Pädagogik und Soziologie in Bukarest. Während des Studiums findet sie eine Anstellung im Jugend- und Sportministerium. Sie beteiligt sich an internationalen Projekten, die von der EU für den Aufbau der rumänischen Zivilgesellschaft finanziert werden.



**«Das war eine sehr interessante Phase meines Lebens, wo ich viele Kontakte hatte – auf relativ hohem Niveau mit Organisationen, vor allem aus Frankreich. Und es war auch die erste starke interkulturelle Arbeitserfahrung.»**

Nach dieser Stelle wechselt Smaranda J. als Projektleiterin in eine Roma-Organisation. Danach übernimmt sie eine Stellvertretung als Lehrerin. Diese erste Lehrerfahrung hat für sie besondere Bedeutung, weil sie dabei ihre Freude am Unterrichten entdeckt. Nach Beendigung des Studiums findet Smaranda J. ziemlich rasch eine Anstellung bei der Pestalozzi-Stiftung in Bukarest. Dort lernt sie auch ihren Mann kennen, der aus der Schweiz kommt. Als der Kosovokrieg ausbricht, werden die internationalen Gelder für die rumänische Pestalozzi-Stiftung gekürzt, um sie in der neuen Krisenregion einzusetzen. Dies veranlasst Smaranda J. und ihren Mann, ihre Arbeitsstellen zu verlassen und in die Schweiz zu ziehen. Nach einiger Zeit findet er im Kanton Zürich eine Stelle.



**«Ich dachte immer, wir werden in der Romandie leben oder in Fribourg; ich kann dann mein Französisch verbessern und einfach eine Stelle finden. Doch mein Mann ist Deutschschweizer und hat in der Romandie einfach keinen Job gefunden.»**

Rasch merkt Smaranda J., dass sie unbedingt Deutsch lernen muss, um eine Arbeitsstelle zu finden. Neben dem Besuch von Sprachkursen engagiert sie sich ehrenamtlich in der lokalen Kirchgemeinde. Dadurch lernt sie Leute an ihrem neuen Wohnort kennen und kann mit ihnen Deutsch sprechen. Auf Grund des Kosovokriegs wird in den 90er-Jahren in ihrer Gemeinde ein Durchgangszentrum für albanische Flüchtlinge eröffnet. Smaranda J. beginnt dort, als Freiwillige Deutschunterricht zu erteilen und wird nach einiger Zeit als Aushilfe angestellt.



**«Das war eigentlich der Einstieg in die Arbeitswelt in der Schweiz. Mit dem Preis, dass ich, wahrscheinlich als die Bestqualifizierte im Team, die am wenigsten qualifizierten Jobs übernahm – WC putzen und so.»**

Smaranda J. übernimmt kompetent und bereitwillig alle Arbeiten, die sonst niemand will. So wird ihr nach einiger Zeit auch die Buchhaltung des Betriebs anvertraut.





**«Ich hatte nie Bezug zu Mathematik. Aber es brauchte jemanden für die Kasse, jemanden, der die Lohnabrechnung für die Nachtwache machte und so weiter. Da habe ich gesagt: Okay, ich übernehme es. Ich musste mich überwinden, aber ich habe etwas gelernt dabei.»**

Neben dieser Tätigkeit absolviert Smaranda J. ein Nachdiplomstudium, da sie bemerkt, dass sie ohne schweizerischen Abschluss auf dem Arbeitsmarkt kaum Chancen hat. Gleichzeitig erfüllt sie sich ihren Kinderwunsch und wird Mutter. Als die Stelle der Zentrumsleitung frei wird, erhält sie sie aus diesem Grund nicht. Das sei ein zu grosses Risiko, sagt man ihr, sie werde nach der Geburt bestimmt nicht mehr arbeiten wollen. Smaranda J.'s Mutter hat in Rumänien immer gearbeitet und sie selbst kann sich auch nichts anderes vorstellen. Als sie ihre Stelle ein paar Jahre nach der Geburt des ersten Kindes verlässt, wird ihr bewusst, wie schwierig es ist, als junge Mutter – und Migrantin – einen neuen Job zu finden. In dieser Zeit wechselt auch ihr Mann die Arbeitsstelle und die Familie zieht in den Kanton Bern. Smaranda J. muss ihr gesamtes Beziehungsnetz neu aufbauen. Als sie wieder schwanger wird, beschliesst sie, sich auf Grund der schwierigen Umstände zunächst aufs Muttersein zu konzentrieren.



**«Da habe ich gesagt: Entweder ich kriege einen Job, wo ich meinen Qualifikationen entsprechend arbeiten kann, oder ich bleibe zu Hause und geniesse meine Familie.»**

Smaranda J. will aber die Zeit nutzen, um sich weiterzuentwickeln. Sie erachtet ihre Sprachkenntnisse noch immer als unbefriedigend und möchte sie verbessern. Daher engagiert sie sich ehrenamtlich in interkulturellen Organisationen. Durch diese Tätigkeiten ist sie gezwungen, auf Menschen zuzugehen und mit ihnen zu sprechen. Ihre Erfahrungen und Kompetenzen werden sehr geschätzt und sie erhält verantwortungsvolle Aufgaben. Wenn man sie in dieser Zeit fragt, was sie arbeitet, antwortet sie, sie sei von Beruf Freiwillige.

Vereinzelte Bewerbungen für ausgeschriebene Stellen, die sie interessieren würden, enden frustrierend. Ihr wird bewusst, dass sie mit 40 Jahren und den verschiedenen Diplomen für viele Stellen überqualifiziert und zu teuer ist.

Trotzdem beschliesst Smaranda J., sich nochmals in einem Bereich weiterzubilden, der ihr sehr am Herzen liegt. Sie beginnt eine Ausbildung als Erwachsenenbildnerin. Zur selben Zeit wird ihr, dank ihrer zahlreichen Kontakte im NGO-Bereich, eine befristete Stelle angeboten. Auch wenn die Arbeitsbedingungen nicht ideal sind, nimmt sie das Angebot an.



**«Ich kann sagen, nach 13 Jahren in der Schweiz habe ich nun eine Stelle, die meinen Qualifikationen entspricht. Sie ist zwar befristet, aber es ist wirklich das erste Mal, dass alles stimmt. Die Tätigkeit, der Status, die Entlohnung auch einigermassen und die Flexibilität, durch die ich die Arbeit gut mit meinem Familienleben vereinbaren kann.»**

Ihr beharrliches Engagement, ihre Investition in Weiterbildungen und ihr ehrenamtlicher Einsatz tragen nach 15 Jahren erste Früchte.

## Yll D. aus Kosovo:

**«Ich hatte so viele Ziele – jetzt habe ich sie aufgegeben.»**

Yll D. ist Albaner aus dem Kosovo. Er wächst im damaligen Jugoslawien als Mitglied einer ethnischen Minderheit auf. Sein Vater arbeitet bei Coca Cola, seine Mutter ist Schneiderin. Nach der obligatorischen Schule schreibt sich Yll D. an der pädagogischen Fachhochschule ein. Er muss das Studium ein Jahr lang unterbrechen, um Militärdienst zu leisten. In der jugoslawischen Armee macht er seine ersten diskriminierenden Erfahrungen, die ihn stark prägen.

Nach Abschluss des Studiums findet er ziemlich schnell eine Stelle als Chemie- und Physiklehrer in seiner Region. Mit anderen albanischen Lehrerinnen und Lehrern beginnt er aber, sich gegen das zentralistische Schulsystem zu wehren, das in ihren Augen zu sehr auf Serbien und zu wenig auf die Minderheiten in Jugoslawien ausgerichtet ist. Sie entwickeln neue Lehrinhalte und bauen im Kosovo ein paralleles Schulsystem auf, das von der Diaspora in westeuropäischen Ländern finanziell unterstützt wird.

In den 90er-Jahren beginnen die kriegerischen Auseinandersetzungen zwischen der jugoslawischen Armee und den Streitkräften verschiedener nach Unabhängigkeit strebender Regionen. Auch Yll D. wird mehrmals aufgeboten, in die jugoslawische Armee einzurücken. Da er selber zu einer Region mit separatistischen Bestrebungen gehört, verweigert er den Kriegsdienst. Zeitweise hält er sich in seiner Heimatregion versteckt, kommt bei Verwandten oder Bekannten unter. Auch seine Frau und ihr eben erst geborener Sohn können sich nicht mehr in der Öffentlichkeit zeigen, weil sie von der Polizei gesucht werden.

Da diese Situation auf die Dauer untragbar ist, beschliesst Yll D., das Land zu verlassen. 1992 erreicht er die Schweiz, seine Frau reist ihm einige Monate später mit ihrem Sohn nach. Sie stellen einen Asylantrag und werden in einem Durchgangszentrum im Kanton St. Gallen untergebracht. Nach drei Monaten findet Yll D. eine Stelle in einem Restaurant.



**«Ich habe sofort eine Arbeit gesucht, obwohl ich die deutsche Sprache überhaupt nicht konnte. Nur ‹Guten Tag› oder ‹Grüezi›, das war alles. Und dann fand ich diese Stelle.»**

Yll D. ist überzeugt, dass der Aufenthalt in der Schweiz nur vorübergehend ist und er irgendwann wieder in seinem Land als Lehrer arbeiten würde.



**«Ich hatte immer die Hoffnung, dass es eines Tages besser sein wird, dass ich in mein Land zurückkehren werde. Dass ich wieder in meinen Beruf zurückkehre.»**

Nach einigen Monaten erhält die Familie die vorläufige Aufnahme in der Schweiz. Sie zieht in eine andere Stadt, und Yll D. findet bald darauf Arbeit in einem chinesischen Restaurant. Mit einem einheimischen Stammgast, der Journalist ist, lernt er Deutsch. Sie lesen

zusammen die Zeitung und der Gast erklärt ihm Wörter, die er nicht versteht. Es ist Yll D. sehr wichtig, Deutsch zu lernen, da seine Kinder bald in die Schule gehen werden und er ihnen helfen möchte.



**«Noch schwerer war es für meinen Sohn, der hier in den Kindergarten ging. Er weinte oft, weil er nichts verstand. Er hatte viele Schwierigkeiten, vor allem im ersten Halbjahr. Für mich war es sehr traurig, dass ich meine Aufgabe als Vater nicht gut erfüllen konnte.»**

Mit seinem bescheidenen Lohn gelingt es Yll D., seine Familie zu ernähren und seine Eltern, die vor dem Krieg nach Mazedonien geflüchtet sind, finanziell zu unterstützen. Er ist sehr dankbar, dass seine Familie – inzwischen hat er drei Kinder – in der Schweiz Schutz und Sicherheit gefunden hat.



**«Dieses Land hat mir viel gegeben. Vor allem wurden mein Leben und meine Familie gerettet, weil ich hierher kam. Ich kann zwar meinen Beruf nicht ausüben, aber trotzdem habe ich irgendwie eine Perspektive, vor allem für die Familie.»**

Nach einigen Jahren wechselt Yll D. die Stelle und findet Arbeit in einer Fabrik. Diese monotone Tätigkeit in verschiedenen Schichten macht ihm mit der Zeit zu schaffen. Um sich abzulenken und intellektuell zu betätigen, beteiligt er sich ehrenamtlich an interkulturellen Projekten in seiner Wohngemeinde. Dort blüht er richtiggehend auf, weil er sich endlich wieder einbringen kann. Gleichzeitig macht er sich auch vermehrt Gedanken über seine beruflichen Perspektiven.



**«In letzter Zeit habe ich angefangen, mir Gedanken zu machen. Weil diese Arbeit, die macht mich kaputt. Kaputt im Sinne, dass ich nicht etwas Intellektuelles machen kann. Ich bin mir ganz sicher, dass ich viel mehr machen könnte.»**

Als die Kinder selbstständiger werden und die Familie die B-Bewilligung erhält, erkundigt sich Yll D., ob er sein Lehrerdiplom anerkennen lassen kann. Das dafür erforderliche Sprachniveau ist relativ hoch. Niemand kann ihm sagen, ob er die Äquivalenz erhalten würde, selbst wenn er die sprachlichen Anforderungen erfüllt. Dies entmutigt ihn. Trotzdem würde er sehr gerne Weiterbildungen besuchen oder sich im Selbststudium nötige Kompetenzen aneignen, um seine berufliche Situation zu verbessern. Leider findet er keine Stelle, die ihm weiterhelfen und Möglichkeiten aufzeigen könnte.

Yll D. weiss, dass es mit zunehmendem Alter immer schwieriger wird, den Beruf zu wechseln. Sollte er es nicht schaffen, tröstet er sich damit, dass er seine Familie in Sicherheit gebracht und wenigstens für seine Kinder bessere Perspektiven geschaffen hat.



**«Ich hatte so viele Ziele – und jetzt ich habe sie aufgegeben. Denn es geht nicht mehr.»**



## 5 Welche Massnahmen können helfen?

Die fachlichen Ressourcen überqualifizierter Migrantinnen und Migranten bergen ein ungenutztes Potenzial für die Schweizer Wirtschaft und Gesellschaft. Wie in den vorhergehenden Kapiteln aufgezeigt, führen verschiedene persönliche, arbeitsmarktliche, institutionelle und gesellschaftliche Faktoren zu dieser Situation. Durch geeignete Massnahmen könnten einige der bestehenden Hürden abgebaut und der Handlungsspielraum der Betroffenen erweitert werden. Die Resultate der vorliegenden Studie führen zum Teil zu ähnlichen Empfehlungen wie in anderen internationalen und schweizerischen Fachpublikationen zum Thema<sup>48</sup>. Im Gespräch mit Bundesbehörden und Fachpersonen<sup>49</sup> zeigte sich, dass bereits verschiedene Massnahmen in diesem Sinne umgesetzt werden bzw. deren Umsetzung geplant ist. Im Folgenden möchten wir darauf aufbauend einige Anregungen und Umsetzungsempfehlungen vorstellen, welche sich im Gespräch mit den Migrantinnen und Migranten sowie mit den Fachpersonen ergeben haben.

### Sensibilisierung der Beratenden aus der Verwaltung

Beratende aus dem Integrations-, dem Bildungs-, dem Arbeits- oder dem Sozialhilfereich sind oft unzureichend auf die Situation und die Bedürfnisse von Migrantinnen und Migranten mit Tertiär-Abschluss vorbereitet. Sie verfügen nicht über genügend oder über die geeigneten Informationen zu Qualifizierungsabläufen und Arbeitsmarktperspektiven im hochqualifizierten Bereich. Auf Grund ihrer hohen Arbeitsbelastung haben sie wenig Zeit, um sich mit diesen Fragen auseinanderzusetzen. Das SRK empfiehlt deshalb, für Beratende folgende Dienstleistungen zur Verfügung zu stellen:

- Factsheets zur Situation und zu den Möglichkeiten hochqualifizierter Migrantinnen und Migranten mit wichtigen Links und Adressen;
- eine Übersicht zu Anerkennungsverfahren und den dafür zuständigen Stellen;
- Weiterbildungsmodule zur Thematik der hochqualifizierten Migrantinnen und Migranten, die in bestehende Weiterbildungsintegriert werden können.

Der demnächst erscheinende Leitfaden «Verfahren der Regelstrukturen zur Anerkennung von Abschlüssen – Bildungsleis-

<sup>48</sup> Vgl. zum Beispiel Pecoraro, 2010; Englmann und Müller, 2007; Nielsen, 2007; Kofman und Raghuram, 2009; Vangelooen et al. (im Publikationsprozess).

<sup>49</sup> Herzlichen Dank gilt folgenden Personen für ihre Anregungen und Auskünfte: Daniel Keller und Tindaro Ferraro vom SECO, Alexandra Clerc vom BFM, Mithra Akhbari vom cfd, Ganga Jey Aratnam von der Universität Basel sowie verschiedenen Fachpersonen der Abteilung Berufsbildung des SRK.

tungen – Berufspraxis»<sup>50</sup> könnte als Aufhänger und Grundlage für die Informationsvermittlung und die Weiterbildungen dienen.

### **Errichtung einer Informationsplattform**

Es gibt weder auf Kantons- noch auf Bundesebene eine spezifische Anlaufstelle für Migrantinnen und Migranten mit Tertiärabschluss. Diese haben in der Regel Mühe, an Informationen über Anerkennungsverfahren und für sie geeignete Integrationsangebote zu gelangen. Zudem sind ihnen die Strukturen und Abläufe in der Schweiz fremd und sie kennen die hiesige Arbeitssituation häufig schlecht. Beratungsstellen in ihrer Gemeinde können ihnen kaum Auskunft zu ihren Anliegen und Fragen geben. Eine nationale Internetplattform für hochqualifizierte Migrantinnen und Migranten, ähnlich der Internetseite des deutschen «Netzwerks Integration durch Qualifizierung» (<http://netzwerk-iq.de>), könnte den Zugang zu relevanten Informationen verbessern. Für die Bewirtschaftung einer solchen elektronischen Plattform wäre die Zusammenarbeit zwischen öffentlichen Ämtern und Institutionen sowie mit hochqualifizierten Migrantinnen und Migranten wünschenswert. Die Plattform soll Informationen, Links und Adressen zu folgenden Themen liefern:

- Anerkennungsverfahren ausländischer Diplome;
- bestehende arbeitsmarktliche Integrationsmassnahmen (für hochqualifizierte Arbeitnehmende);
- Entwicklungen am Arbeitsmarkt;
- Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten;

- bestehende zivilgesellschaftliche Unterstützungsangebote für (hoch-)qualifizierte Migrantinnen und Migranten;
- Studien zur beruflichen Situation hochqualifizierter Migrantinnen und Migranten in der Schweiz und in Europa.

### **Integrationsverständnis**

Wird Integration im Sinne von Chancengleichheit und Partizipation verstanden, sind hochqualifizierte Migrantinnen oder Migranten erst dann «erfolgreich» auf dem Arbeitsmarkt integriert, wenn sie wieder eine Stelle im qualifizierten Bereich gefunden haben. Die Strategie der Arbeitslosenversicherung und der Sozialhilfe zielt aus arbeitsmarktlichen und finanziellen Überlegungen darauf ab, Stellensuchende möglichst rasch in den Arbeitsmarkt zu reintegrieren, unabhängig von der Berufssparte und dem Einkommen.

Betroffene Migrantinnen und Migranten wünschen sich, nicht direkt in den niedrigqualifizierten Sektor abgeschoben zu werden, sondern zuerst eine Chance zu erhalten, sich im (hoch-)qualifizierten Bereich zu bewähren. Dazu benötigen sie geeignete Unterstützungsangebote sowie eine kompetente Beratung, in welcher die langfristigen Entwicklungsperspektiven mit ihnen besprochen werden. Die im Rahmen der Teilrevision des Bundesgesetzes über die Ausländerinnen und Ausländer geplanten Änderungen des Arbeitslosenversicherungsgesetzes gehen in diese Richtung. Aber auch die in der Folge aufgeführten Massnahmen könnten diesbezüglich hilfreich sein.

<sup>50</sup> siehe [www.bfm.admin.ch](http://www.bfm.admin.ch).

## Unterstützung und Zusammenarbeit mit privaten Institutionen

Zivilgesellschaftliche Institutionen und Organisationen haben den Bedarf an persönlicher Beratung und fachkundiger Unterstützung hochqualifizierter Migrantinnen und Migranten erkannt. So sind in verschiedenen Kantonen Informations- und Mentoring-Projekte entstanden, die den Betroffenen bei ihrem beruflichen Integrationsprozess behilflich sind.<sup>51</sup> Die Unterstützung solcher Projekte durch die öffentliche Hand ist als sinnvolle Massnahme zu empfehlen und sollte weiterverfolgt werden. Zudem sind eine engere Zusammenarbeit und ein verbesserter Austausch zwischen öffentlichen und zivilgesellschaftlichen Stellen anzustreben. Informationen zu den Anerkennungsverfahren und bestehenden Unterstützungsmassnahmen (z. B. die Einarbeitungs- und Ausbildungszuschüsse der ALV) könnten so besser an die Migrantinnen und Migranten gelangen. Die im Rahmen der Teilrevision des Bundesgesetzes über die Ausländerinnen und Ausländer geplanten Änderungen des Arbeitslosenversicherungsgesetzes setzen den rechtlichen Rahmen, um diese Zusammenarbeit zu fördern.

## Formelle und informelle Anerkennung ausländischer Diplome

Abgesehen von den Schwierigkeiten, die mit dem formellen Anerkennungsverfahren verbunden sind<sup>52</sup>, stellt die mangelnde Anerkennung ausländischer Abschlüsse und Berufserfahrungen auf dem Arbeitsmarkt eine

der grössten Hürden für die berufliche Integration hochqualifizierter Migrantinnen und Migranten dar. Auch wenn ein ausländisches Diplom formell anerkannt wird, stehen die Chancen oft schlecht, damit eine Stelle in der Schweiz zu finden. Parallel zu bestehenden Bemühungen um Vereinfachung der Anerkennungsverfahren muss deshalb Aufklärungsarbeit bei Arbeitgebenden geleistet werden. Diese sind über branchenspezifische Anerkennungsverfahren sowie ausländische Abschlüsse zu informieren. Die Wirtschaft sollte angehalten werden, ihren Integrationsauftrag auch im Bereich der hochqualifizierten ausländischen Arbeitnehmenden zu erfüllen.

Im Weiteren sind Migrantinnen und Migranten mit Tertiär-Abschluss in persönlichen Beratungen über die Arbeitsmarktsituation in ihrem erlernten Beruf zu informieren, bevor sie ein Anerkennungsverfahren in die Wege leiten. Dies würde es ihnen erlauben, abzuschätzen, ob sich der Aufwand für eine Diplomanerkennung oder das Nachholen einer Ausbildung überhaupt lohnt. Oder ob die eingesetzten Ressourcen nicht sinnvoller für eine Ausbildung in einem anderen Bereich eingesetzt würden.

## Diskriminierungsbekämpfung

Die Studie hat gezeigt, dass die gesellschaftliche, institutionelle und arbeitsmarktliche Diskriminierung von Personen mit Migrationshintergrund die Integration der Zugezogenen massgeblich be- und verhindert. Zu diesem Schluss kommt auch die Tripartite Agglomerationskonferenz in ihrem Bericht «Weiterentwicklung der schweizerischen Integrationspolitik»<sup>53</sup>. Alle anderen in diesem Kapitel vorgeschlagenen Massnahmen

<sup>51</sup> Z. B. das Projekt «Mentoring für Migrantinnen in der Arbeitswelt» des Christlichen Friedensdienstes (cfd), die «Plattform Networking for Jobs» im Raum Zürich oder das «Programme Mentorat Emploi Migration» von EPER/HEKS.

<sup>52</sup> Vgl. Englmann und Müller, 2007.

<sup>53</sup> Tripartite Agglomerationskonferenz, 2009, S. 9.

sind daher zwingend mit verstärkten Bemühungen zur Diskriminierungsbekämpfung zu unterstützen. Es liegen bereits verschiedene Berichte und zahlreiche Empfehlungen zu dieser Thematik vor<sup>54</sup>. Eine schweizerische Integrationspolitik, die nachhaltigere Wirkung erzielen will, sollte die Umsetzung dieser Empfehlungen prioritär angehen. Nicht nur die Migrantinnen und Migranten tragen Verantwortung für ihren Integrationsprozess, auch der Beitrag staatlicher und ziviler Institutionen und Organe zum Abbau bestehender Hürden ist eine unverzichtbare Voraussetzung für das Gelingen ihrer Integration in der Schweiz.

### **Freiwilligenarbeit**

Die vorliegende Studie zeigt, dass ehrenamtliche Arbeit für hochqualifizierte Migrantinnen und Migranten eine wertvolle Ressource darstellt<sup>55</sup>. Freiwilligenorganisationen sollen deshalb transkulturelle Öffnungsprozesse angehen, mit dem Ziel, den Zugang für Zugezogene zu erleichtern. Bestehende Erfahrungen in diesem Bereich sind vermehrt auszuwerten und «good practices» weiterzuvermitteln. Die Anerkennung und Anrechnung von ehrenamtlichen Leistungen und Erfahrungen – auch solche im Integrations- und Migrationsbereich – sind zudem zu fördern (z. B. durch die bessere Bekanntmachung des Sozialzeitausweises)<sup>56</sup>.

---

<sup>54</sup> Informationen dazu sind bei der Fachstelle für Rassismusbekämpfung des EDI zu finden.

<sup>55</sup> Vgl. auch Forum für die Integration der Migrantinnen und Migranten, 2011; Stadelmann-Steffen, 2010.

<sup>56</sup> Für weitere Empfehlungen in diesem Bereich siehe Forum für die Integration der Migrantinnen und Migranten, 2011.



## Gowri S. aus Sri Lanka:

**«Meine Frau sagt manchmal, ich sei zu viel weg.»**

Gowri S. wächst in einem kleinen Dorf im Norden Sri Lankas auf.



**«Mein Vater hatte viel Land, er war im landwirtschaftlichen Bereich tätig. Es ist ein grosses Reisgebiet, wir hatten viele Reisfelder. Aber auch Bananen, Früchte, Gemüse, so wie das Seeland.»**

Um die Sekundarschule zu besuchen, zieht Gowri S. zu einer Schwester in eine grössere Stadt. Dort beginnt er auch die pädagogische Hochschule. Weil sein Vater stirbt, absolviert er den zweiten Teil der Ausbildung im Fernstudium. Gleichzeitig arbeitet er in einem Lebensmittelgeschäft, um seine Mutter zu unterstützen. Nach dem Abschluss wird er vom sri-lankischen Staat angestellt und in den Süden des Landes geschickt. Seine Familie ist nicht erfreut, weil die Unruhen zwischen dem Norden und dem Süden des Landes begonnen haben. Doch sein Wunsch, sich als Lehrer zu verwirklichen, ist stärker. Er zieht in ein kleines Dorf in der Nähe von Colombo und wird von den muslimischen Bewohnern freundlich aufgenommen.

Mit der Zeit nehmen die Spannungen und die Gewalt jedoch zu. Gowri S. fühlt sich als einziger Tamile nicht mehr wohl in seinem Dorf. Seine Familie weiss auch nichts Gutes aus dem Norden zu berichten. Der Bruder rät ihm ab, nach Hause zurückzukehren. Deshalb beschliesst S., das Land zu verlassen. Der Mann einer Arbeitskollegin organisiert ihm ein Flugticket. Via Deutschland kommt Gowri S. 1985 in die Schweiz. Er stellt sofort einen Asylantrag und wird in Münsingen BE in einem Durchgangszentrum untergebracht. Nach einigen Monaten beginnt er, für eine Familie in Biel Gelegenheitsarbeiten zu verrichten.



**«Ein oder zwei Mal die Woche habe ich dort etwas geputzt und so. Ich war aber sehr traurig, wegen meines Berufs. Nun musste ich etwas ganz anderes tun, WC putzen und so. Manchmal habe ich geweint, es war sehr schwierig.»**

Dann erhält Gowri S. eine vorläufige Aufenthalts- und Arbeitsbewilligung. Sie ist an die Bedingung gekoppelt, dass er während mindestens zweier Jahre in der Landwirtschaft oder im Gastgewerbe arbeitet. Mit einem Freund macht er sich auf Arbeitssuche.



**«Wir hatten Angst, nach Sri Lanka zurückkehren zu müssen. Wenn du zurückgehst, dann musst du sofort ins Gefängnis. Vielen Leuten ist das passiert. Deshalb haben wir sofort Arbeit gesucht. Wir wollten nicht von der Sozialhilfe leben, diese Leute schickten sie eher zurück. Alle drei Monate kam so eine Nachricht.»**

Sie klopfen bei verschiedenen Restaurants im Seeland an und hinterlassen ihre Adresse. Rasch finden sie einen Betrieb, der zwei Küchenhilfen benötigt, und werden per sofort eingestellt.



**«Wir mussten am selben Nachmittag anfangen. Wir haben uns riesig gefreut – wie wenn man beim Lotto gewinnt. Sie hatten auch zwei Zimmer oberhalb des Restaurants. Wir haben den Lohn besprochen, es war nicht viel, etwa 1000 Franken, aber das war uns egal.»**

Gowri S. und sein Kollege arbeiten während zweier Jahre in diesem Betrieb. Danach sucht er eine andere, weniger ermüdende Arbeit. Wieder hat er Glück. Durch einen Arbeitskollegen findet er eine Anstellung in einer Fabrik in derselben Gegend. Er hat einen sehr hilfsbereiten Chef, der ihn bei der Wohnungssuche und manch anderen administrativen Angelegenheiten unterstützt.



**«Die Firma ist so wie eine Familie. Unsere Meinung ist für den Chef wichtig. Wenn wir Probleme haben oder so, können wir jederzeit mit ihm sprechen, oder mit anderen Vorgesetzten.»**

Gowri S. nutzt die freie Zeit, die er nun hat, für Deutschkurse. Auch im Rahmen seiner Arbeitsstelle besucht er verschiedene Weiterbildungskurse. So kann er mit der Zeit andere Aufgaben in der Fabrik übernehmen und seine Anstellungsbedingungen sukzessive verbessern. Er fühlt sich an der Arbeit wohl und schätzt das gute Arbeitsklima sehr. Mit 30 heiratet er. Seine Frau kommt auch aus Sri Lanka und arbeitet im Gesundheitsbereich. Zusammen haben sie zwei Kinder. Neben Arbeit und Familie ist Gowri S. massgeblich am Aufbau der tamilischen Schule im Kanton Bern beteiligt. Mit anderen Lehrkräften aus Sri Lanka erstellt er Unterrichtsmodule für die Kurse in heimatlicher Sprache und Kultur. Dadurch kann er sich wieder mit der Lehrtätigkeit beschäftigen. Er gehört zudem der Schulleitung an und trifft sich regelmässig mit tamilischen Schulleiterinnen und -leitern aus anderen Regionen der Schweiz. Gemeinsam entwickeln sie das Unterrichtsprogramm weiter und koordinieren die Kurse auf nationaler Ebene. Auch in diesem Rahmen absolviert Gowri S. verschiedene Weiterbildungen an der pädagogischen Hochschule und im Fernstudium.



**«Ich arbeite seit über 20 Jahren dort, so verdiene ich Geld. Aber diese Schule ist etwas für das Gemüt. Ich habe mehr Freude. Meine Frau sagt manchmal, ich sei zu viel weg und arbeite gratis. Aber ich bewirke dadurch etwas, es ist wichtig für mich. Und auch für die nächste Generation, sonst macht niemand etwas.»**

Mit seinen beiden Aktivitäten hat sich Gowri S. in der Schweiz ein Leben aufgebaut, mit dem er ziemlich zufrieden ist. Er hat eine Arbeit, mit der er seinen Lebensunterhalt verdient, und eine ehrenamtliche Tätigkeit, bei der er sich in seinem ursprünglichen Beruf verwirklichen kann. Seit 2001 besitzt er den Schweizer Pass. Mit seiner Frau kaufte er sich ein kleines Reihenhaus und er ist Mitglied der Integrationskommission seiner Wohngemeinde. Gowri S. weiss, dass er kaum jemals in sein Heimatland zurückziehen wird. Deshalb beteiligt er sich aktiv am Geschehen an seinem Wohnort und setzt sich auch für die verbesserte Integration anderer Migrantinnen und Migranten aus Sri Lanka in der Schweiz ein. Sein ältester Sohn studiert inzwischen an der Universität in Bern, die Tochter schliesst demnächst das Gymnasium ab.

## 6 Bibliographie

- Allan, H.; Aggergaard Larsen J. (2003): *We need respect: experiences of internationally recruited nurses in the UK*, Surrey: European Institute of Health and Medical Sciences.
- Böhnisch, L. (2001): Lebensbewältigung, in: Otto, H.-U; Thiersch, H. (Hrsg.): *Handbuch Sozialarbeit/Sozialpädagogik*, Neuwied und Kriftel: Luchterhand, S. 1119–1121.
- Böhnisch, L. (2005): *Sozialpädagogik der Lebensalter. Eine Einführung*, Weinheim und München: Juventa Verlag.
- Brüderl, L. (Hrsg.) (1988): *Theorien und Methoden der Bewältigungsforschung*, Weinheim und München: Juventa Verlag.
- Bundesamt für Gesundheit (2007): *Wie gesund sind Migrantinnen und Migranten? Die wichtigsten Ergebnisse des «Gesundheitsmonitoring der schweizerischen Migrationsbevölkerung»*, Bern: Bundesamt für Gesundheit.
- Bundesamt für Statistik (2008): *Auf dem Weg zur Gleichstellung von Frau und Mann. Stand und Entwicklung*, Neuenburg: Bundesamt für Statistik.
- Chevalier, A. (2003): Measuring Over-education, *Economica* 70, 509–531.
- Dahinden J. et al. (2004): *Integration am Arbeitsplatz in der Schweiz: Probleme und Massnahmen: Ergebnisse einer Aktionsforschung*, Bern/Neuenburg: Travail. Suisse/SFM.
- Dorn, D.; Sousa-Poza, A. (2009): *Overqualification, permanent or transitory?* (discussion paper), St. Gallen: Universität St. Gallen.
- Egger, T.; Bauer, T.; Künzi, K. (2003): *Möglichkeiten von Massnahmen gegen rassistische Diskriminierung in der Arbeitswelt. Eine Bestandesaufnahme von Problemlagen und Handlungsmöglichkeiten*, Bern: Büro Bass.
- Englmann, B.; Müller, M. (2007): *Brain waste: Die Anerkennung von ausländischen Qualifikationen in Deutschland*, Augsburg: Tür an Tür – Integrationsprojekte GmbH.

- Fibbi, R.; Kaya, B.; Piguët, E. (2003a): *Le passeport ou le diplôme? Étude des discriminations à l'embauche des jeunes issus de la migration*, Neuchâtel: Schweizerisches Forum für Migrations- und Bevölkerungsstudien.
- Fibbi, R.; Kaya, B.; Piguët, E. (2003b): *Nomen est omen. Quand s'appeler Pierre, Afrim ou Mehmet fait la différence*, Berne: Programme national de recherche formation et emploi.
- Filipp, S.-H. (Hrsg.) (1990): *Kritische Lebensereignisse*, München: Psychologie Verlags Union.
- Flick, U. (2010): *Qualitative Sozialforschung. Eine Einführung*, Reinbek bei Hamburg: Rowohlt Taschenbuch Verlag, S. 238–245.
- Forum für die Integration der Migrantinnen und Migranten (2011): *Freiwilligenarbeit von Migrantinnen und Migranten – Positionspapier des FIMM Schweiz*, Bern: FIMM.
- Haug, W. (2006): *Migranten und ihre Nachkommen auf dem Arbeitsmarkt: Ein Überblick*, Neuenburg: Bundesamt für Statistik.
- Haug, W. (éd.); Wanner, P. (2005): *Migrants et marché du travail: Compétences et insertion professionnelle des personnes d'origine étrangère en Suisse*, Neuchâtel: Office fédéral de la statistique.
- Hostettler, K.; Mazurkiewicz, T. (2003): Integriert, aber unterfordert und überqualifiziert, *Terra Cognita*, Heft 3, 32–35.
- Huber, K.; Mariéthoz, E. (2010): *Qualitative Untersuchung zum ausländischen Gesundheitspersonal in der Schweiz und über dessen Rekrutierung*, Bern: GDK.
- Jaccard Ruedin, H.; Widmer H. (2010): *Ausländisches Gesundheitspersonal in der Schweiz*, Obsan Bericht 39, Neuenburg: Schweizerisches Gesundheitsobservatorium Obsan.
- Keeley, B. (2009): *Internationale Migration: die menschliche Seite der Globalisierung*, Paris: OECD Publishing.
- Kilcher, A. (2007): *Rassistische Diskriminierung am Arbeitsplatz «Spital». Empfehlungen zur Prävention und Bekämpfung für Institutionen der Gesundheitsversorgung*, Bern: Schweizerisches Rotes Kreuz.
- Kleiner, M.; Moser, C. (2011): *Diversität fördern, rassistischer Diskriminierung vorbeugen. Wegleitung für Führungspersonen und Mitarbeitende in Institutionen der Gesundheitsversorgung*, Bern: Schweizerisches Rotes Kreuz.
- Kofman, E.; Raghuram, P. (2009): *Arbeitsmigration qualifizierter Frauen*. Kurzdossier Nr. 13, Hamburg: Hamburgisches WeltWirtschaftsinstitut.

- Naguib, T. (2009): *Rechtsratgeber Rassistische Diskriminierung*, Bern: Fachstelle für Rassismusbekämpfung FRB.
- Nielsen, C. (2007): *Immigrant overeducation: evidence from Denmark*, Washington, D.C.: World Bank.
- OECD (2007): *International Migration Outlook. Annual Report 2007*, Paris: OECD Publishing.
- Pecoraro, M. (2005): Les migrants hautement qualifiés, in: Haug, W. (éd.), Wanner, P. (2005), *Migrants et marché du travail: Compétences et insertion professionnelle des personnes d'origine étrangère en Suisse*, Neuchâtel: Office fédéral de la statistique, p. 71–110.
- Pecoraro, M. (2010): *Gender, brain waste and job-education mismatch among migrant workers in Switzerland*, Neuchâtel: Swiss Forum for Migration and Population Studies.
- Riaño, Y.; Baghdadi, N.; Wastl-Walter, D. (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.
- Schönenberger, S.; Fibbi, R. (2011): *Diskriminierungsbekämpfung bei der Personalrekrutierung. Freiwillige Massnahmen von Arbeitgebenden in der Schweiz*, Bern: Fachstelle für Rassismusbekämpfung und Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen.
- Seematter-Bagnoud, L. et al. (2008): *Offre et recours aux soins médicaux ambulatoires en Suisse – Projections à l'horizon 2030*, Neuchâtel: Observatoire suisse de la santé (Obsan).
- Shaha, M. (1997): *Rassismus im Spitalalltag. Forschungsprojekt im Rahmen des Master of Science in Nursing*, London: City University.
- Stadelmann-Steffen, I.; Traunmüller, R.; Gundelach, B.; Freitag, M. (2010): *Freiwilligen-Monitor Schweiz 2010*, Zürich: Seismo Verlag.
- Trautmann-Sponsel, R. D. (1988): Definition und Abgrenzung des Begriffs Bewältigung, in: Brüderl, L. (Hrsg.), *Theorien und Methoden der Bewältigungsforschung*, Weinheim und München: Juventa Verlag.
- Tripartite Agglomerationskonferenz (2009): *Weiterentwicklung der schweizerischen Integrationspolitik*. Bericht und Empfehlungen der TAK vom 29. Juni 2009, Bern: TAK.
- Tsang, M. C.; Levin, H. M. (1985): *The Economics of Overeducation*, *Economics of Education Review*, 4(2), 93–104.

- Vangelooven, C.; Richter, D.; Metzenthin, P. (im Publikationsprozess): *Zugewandertes Pflegeassistentenpersonal und Brain Waste. Quantitative Daten zur Soziodemografie, Qualifikation und beruflichen Motivation im Langzeit- und Spitexbereich*. Neuenburg: Schweizerisches Gesundheitsobservatorium Obsan.
- Wanner, P.; Pecoraro, M.; Fibbi, R. (2005): Femmes étrangères et marché du travail, in: Haug, W. (éd.); Wanner, P. (2005), *Migrants et marché du travail: Compétences et insertion professionnelle des personnes d'origine étrangère en Suisse*, Neuchâtel: Office fédéral de la statistique, p. 71–110.
- Wirz, A.; Atukeren, E. (2005): An analysis of perceived overqualification in the Swiss labor market, *Economics Bulletin*, Vol. 9, No. 2, 1–10.



Haben Sie schon einmal bedacht, dass die Pflegeassistentin, die Sie im Spital betreut, vielleicht gelernte Anwältin ist? Oder dass der Herr mit dunkler Hautfarbe, der im Zug die Snackbar bedient, ein Ärztediplom besitzt?

Zugezogene Bürgerinnen und Bürger aus bestimmten Regionen gehen in der Schweiz überproportional häufig einer Arbeit nach, die nichts mit ihrem erlernten Beruf zu tun hat und schlechter bezahlt wird. Neben den Anforderungen, die Migration ohnehin stellt, bedeutet dieser berufliche Abstieg eine zusätzliche Belastung. Dequalifizierte Menschen erfahren einen Statusverlust und müssen hohe Flexibilität beweisen, um sich einem neuen Beruf zu öffnen. Gleichzeitig ist Dequalifikation ein Verlust für die Schweiz, weil Bildungsinvestitionen aus dem Ausland hier nicht genutzt werden.

Die vorliegende Publikation geht anhand von 13 Fallbeispielen auf Ursachen und Folgen von Dequalifikation ein. Ressourcen und Lösungsstrategien der betroffenen Migrantinnen und Migranten werden erläutert. Die Erfahrungsberichte der Betroffenen geben zudem Anregungen, wie Hürden auf institutioneller und gesellschaftlicher Ebene abgebaut werden können, um die unbefriedigende Situation zu verbessern.

**IM FOKUS**  
GESUNDHEIT  
MIGRATION  
INTEGRATION

Das Schweizerische Rote Kreuz (SRK) engagiert sich seit vielen Jahren in der Grundlagen- und Projektarbeit in den Bereichen Gesundheit, Migration und Integration.

Herausgeber

**Croix-Rouge suisse**  
**Schweizerisches Rotes Kreuz**  
**Croce Rossa Svizzera**

