

Masterarbeit im Rahmen des Master of Advanced
Studies ZFH in Berufs- Studien- und Laufbahnberatung

**Im Heimatland einen Universitätsabschluss –
in der Schweiz ebenfalls hochqualifiziert**

Erfolgreiche Arbeitsintegrationsverläufe von
hochqualifizierten MigrantInnen aus Drittstaaten

Eingereicht dem Institut für Angewandte Psychologie
IAP, Departement Angewandte Psychologie der ZHAW

von

lic. phil. Anaïs Hofmann

am

09. April 2013

Referent: lic. phil. Lukas Meier

„Diese Arbeit wurde im Rahmen der Ausbildung an der ZHAW, IAP Institut für Angewandte Psychologie, Zürich verfasst. Eine Publikation bedarf der vorgängigen schriftlichen des IAP“.

Abstract:

Die vermehrte Einwanderung von hochqualifizierten Personen aus Drittstaaten ist in der Schweiz noch ein relativ junges Phänomen. Entsprechend gibt es auch noch wenige Forschungsergebnisse dazu. Aufgrund des deutlich gewordenen Bedarfs an Informationen von Seiten der Beratenden der Studien- Laufbahnberatung, widmet sich die vorliegende Studie, erfolgreichen Integrationsverläufen von hochqualifizierten ImmigrantInnen aus Drittstaaten, welche in ihrem Heimatland einen Universitätsabschluss absolviert haben und sich auf dem Schweizer Arbeitsmarkt bildungsadäquat positionieren konnten.

Ziel ist es mehr über hilfreiche Aspekte bei der erfolgreichen Arbeitsmarktintegration zu erfahren. Weiter interessiert, ob die Betroffenen eine zusätzliche Ausbildung in der Schweiz absolviert haben und ob diese für die erfolgreiche Arbeitsmarktpositionierung als nötig erachtet wurde. Zudem wird danach gefragt, ob eine Anerkennung des ausländischen Diploms beantragt wurde und ob diese bei der Stellensuche nützlich war. Das theoretische Hintergrundwissen bilden eine historische Darlegung zum Kontext der Migrationspolitik in der Schweiz, wichtige Forschungsergebnisse zum Thema sowie die theoretischen Ansätze von Pierre Bourdieu und Andreas Hirschi. Die Daten wurden anhand von neun qualitativen Interviews erhoben und mit Hilfe einer qualitativen Inhaltsanalyse ausgewertet. Die Ergebnisse zeigen, dass eine Vielzahl von Faktoren von den Betroffenen als hilfreich erlebt wurde, vor allem aber soziale Netzwerke, persönliche Ressourcen und das kulturelle Kapital. Der überwiegende Teil der Interviewten hat in der Schweiz eine zusätzliche Aus- oder Weiterbildung absolviert und erachtet diese für die bildungsadäquate Arbeitsintegration auch als notwendig. Eine Anerkennung wurde von kaum jemandem beantragt und wenn doch, war diese bei der Stellensuche nicht nützlich.

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung	1
2. Definitionen	4
2.1. Allgemeingültige Definitionen:.....	4
2.2. Für diese Untersuchung gültige Definitionen	5
3. Historischer Abriss	8
3.1. Schweizer Ausländerpolitik.....	8
3.2. Strukturwandel in der Schweiz.....	11
3.3. Migration und Bildung	13
4. Ausgewählte wichtige Forschungsergebnisse der Deutschschweiz zu hochqualifizierten Migranten aus Drittstaaten	14
4.1. Dequalifiziert! Das ungenutzte Wissen von Migrantinnen und Migranten in der Schweiz (SRK, 2012).....	14
4.2. Gut ausgebildete Migrantinnen und ihre berufliche Integrationschancen in der Schweiz (Riano und Baghdadi, 2007).....	16
4.3. Hochqualifizierte mit Migrationshintergrund (Jey Aratnam, 2012).....	17
5. Theoretische Ansätze.....	19
5.1. The Career Resources Model: An Integrative Framework für Career Counsellors (Andreas Hirschi)	19
5.2. Die Kapitaltheorie von Bourdieu	21
6. Zusammenfassung.....	27
6.1. Historischer Rückblick und Forschungsergebnisse	27
6.2. Theoretische Zugänge.....	29
7. Zielgruppe und Erhebung.....	32
7.1. Zielgruppe:.....	32
7.2. Rekrutierung	32
8. Methodisches Vorgehen.....	34
8.1. Interview:	34
8.2. Auswertungsverfahren.....	35
9. Ergebnisse	37
9.1. Sample	37
9.2. Hilfreiche Aspekte für die Arbeitsmarktintegration auf Tertiärstufe A F1:.....	40
9.3. Weiterbildung in der Schweiz F2	43

9.4. Anerkennung F3	45
10. Diskussion der Ergebnisse und Beantwortung der Fragestellungen	47
10.1. Fragestellung 1:	47
10.2. Fragestellung 2:	48
10.3. Fragestellung 3	49
11. Zusammenfassung Übertrag in die Praxis und weiterführenden Gedanken	52
11.1. Zusammenfassung	52
11.2. Ideen für die Beratung	54
11.3. Ausblick	56
12. Quellenverzeichnis	57

1. Einleitung

In der Schweiz fokussiert sich die Migrationsforschung erst in jüngster Zeit auf Hochqualifizierte (Jay Aratnam, 2012, S. 99). Doch die Zahlen zeigen, dass der Anteil der hochqualifizierten Einwanderer inzwischen beträchtlich ist (siehe dazu Kapitel 3). In Folge des Strukturwandels, wird die Schweiz auch in Zukunft auf hochqualifizierte Migranten angewiesen sein.

Während die rechtliche Situation für EU- und EFTA- Bürger auf der Freizügigkeit und dem Prinzip der Nichtdiskriminierung basiert, werden Personen aus Drittstaaten im dualen Zulassungssystem benachteiligt. (siehe dazu Kapitel 3)

Forschungsergebnisse von aktuellen Studien (siehe dazu Kapitel 4) zeigen, dass sich die Ausgangslage eine bildungsadäquate Stelle zu finden für BildungsausländerInnen mit akademischem Hintergrund, welche aus Drittstaaten stammen, schwierig gestaltet.

Dadurch liegt in unserem Staat ungenutztes Humankapital brach (siehe dazu Kapitel 4), was wie die Resultate einer Studie des SRK (siehe dazu Kapitel 4), zeigen unter anderem auch zu gesundheitlichen Folgen bei den Betroffenen führen kann.

In der Schweiz haben sich zwar einige wenige Forscher dem Thema von hochqualifizierten MigrantInnen angenommen (siehe mehr dazu beispielsweise Jay Aratnam (2012) oder SRK (2012)), jedoch ist mir keine Studie bekannt, welche sich auf Erfolgsgeschichten von hochqualifizierten MigrantInnen fokussiert hat, also auf UniabsolventInnen, welche in ihrem Heimatland einen Hochschulabschluss absolviert haben und es ihnen gelungen ist, sich in der Schweiz in einer Stelle zu positionieren, die einen Hochschulabschluss verlangt.

Kein Wunder, dass die Ergebnisse einer aktuellen Studie des Schweizerischen Roten Kreuz (siehe dazu Kapitel 4) zeigen, dass Beratungspersonen oft zu wenig mit dem Thema vertraut sind, um die hochqualifizierten BildungsausländerInnen adäquat beraten zu können.

Auf der Studien- Laufbahnberatung in St.Gallen wurden in Interventionen immer wieder Beratungsfälle von hochqualifizierten MigrantInnen, welche in die Schweiz migriert sind und nun nach einer bildungsadäquaten Stelle suchen, eingebracht und diskutiert. Dabei zeigten sich im Team eine gewisse Ratlosigkeit und Unsicherheit bezüglich der Frage, ob die Ratsuchenden die wichtigen und realistischen

Informationen erhielten und ob sie adäquat beraten würden. Der Bedarf nach entsprechenden Forschungsergebnissen wurde immer offensichtlicher. Zeitgleich schrieben Beratungspersonen des Berufsinformationszentrums Bern, welche sich auf die Beratung von hochqualifizierten MigrantInnen aus Drittstaaten spezialisiert haben, das entsprechende Thema auf der Moodle- Plattform unseres Studiengangs aus, mit dem Anliegen mehr über geglückte

Arbeitsintegrationsverläufe von Akademikern aus Drittstaaten zu erfahren.

Das Bedürfnis von Seiten der Beratenden, mehr über erfolgreiche

Arbeitsintegrationsverläufe auf dem Schweizer Arbeitsmarkt von

HochschulabsolventInnen aus Drittstaaten und die damit verbundenen für die

bildungsadäquate Arbeitsmarktintegration hilfreichen Faktoren, zu erfahren, ist also eindeutig vorhanden.

Deshalb möchte ich mich mit dieser Untersuchung diesem Bedürfnis annehmen und anhand von exemplarischen Erfolgsgeschichten drei Forschungsfragen nachgehen:

F1: Welche Faktoren erlebten die Betroffenen für ihre bildungsadäquate Arbeitsintegration als hilfreich?

Aufgrund von Hinweisen aus der Forschung und Theorie, wie auch aufgrund der zentralen Thematik in der Berufsberatung, möchte ich weiter der Frage auf den Grund gehen, ob aus Sicht der Interviewpersonen eine Weiterbildung oder eine neue Ausbildung in der Schweiz notwendig war:

F2: War aus Sicht der Betroffenen eine Weiterbildung nötig, um sich erfolgreich auf dem Arbeitsmarkt bildungsadäquat zu positionieren?

Im Zuge dessen, ist für uns Beratungspersonen natürlich interessant zu erfahren, wie sich die Personen über die Weiterbildung informiert haben, ob sie ein BIZ aufgesucht haben und wie sie ihre Ausbildung finanziert haben.

Zudem bieten in der Schweiz verschiedene Institutionen Anerkennungsverfahren für Personen mit ausländischen Diplomen an. Daher interessiert die folgende dritte Fragestellung:

F3: Wurde von den Betroffenen ein Anerkennungsverfahren in die Wege geleitet und war dieses bei der erfolgreichen bildungsadäquaten Positionierung auf dem Arbeitsmarkt hilfreich?

Aufbau der Arbeit

Im Folgenden werden für diese Arbeit wichtige Definitionen aufgeführt. Darauf wird im historischen Teil auf die Migrationspolitik der Schweiz, auf den Strukturwandel, wie auch auf historische Entwicklung des Bildungsniveaus von einwandernden MigrantInnen eingegangen. Anschliessend werden wichtige Forschungsergebnisse aus der Schweiz, welche sich auf hochqualifizierte MigrantInnen beziehen, präsentiert. Im Kapitel 5 werden „The Career Resources Model“, ein aktuelles theoretisches Modell von Hirschi (2012), sowie auch die Kapitaltheorie von Bourdieu erklärt. Beide thematisieren für eine gelingende Laufbahn entscheidende Ressourcen. Die nachfolgende Zusammenfassung vergegenwärtigt die wichtigsten Erkenntnisse des bisher Thematisierten und schafft Bezug zu den Fragestellungen. Nachdem in einem ersten Abschnitt des methodischen Teils die anvisierte Zielgruppe näher beschrieben wurde, wird aufgezeigt, wie es gelungen ist, die entsprechenden Interviewpersonen zu rekrutieren. Anschliessend wird die Interviewmethode, das problemzentrierte Interview, auf welches für die Beantwortung der Fragestellungen zurückgegriffen wurde, vorgestellt. In Kapitel 8.2. wird entsprechend auf die Auswertungsmethode, der qualitativen Inhaltsanalyse, welche sich für die Auswertung der vorliegenden Daten anbot, Bezug genommen. Kapitel 9 widmet sich den empirischen Ergebnissen dieser Arbeit. In einem ersten Schritt wird das Sample und seine charakteristischen Merkmale beschrieben, es folgen Erkenntnisse in Bezug auf die Forschungsfrage 1, worauf in derselben Weise auf die Forschungsfragen zwei und drei eingegangen wird. In Kapitel 10 werden die Erkenntnisse diskutiert. Schliesslich wird im letzten Kapitel die Arbeit zusammengefasst, es werden Ideen für die Beratungspraxis vorgestellt und ein Ausblick auf weitere Forschungsfragen gemacht.

2. Definitionen

Unten stehend werden für das Verständnis dieser Untersuchung relevante Begriffsdefinitionen aufgeführt. Dabei wird zwischen allgemein gültigen und für diese Arbeit geltenden Begriffserklärungen unterschieden.

2.1. Allgemeingültige Definitionen:

Tertiär A:

Zur Tertiär A Stufe werden Abschlüsse von Fachhochschule, wie auch solche von Universitäten gezählt (Schweizer Verband für Weiterbildungen, siehe Link im Quellenverzeichnis).

Anerkennung:

In der Schweiz gibt es verschiedene Institutionen, welche ausländische Diplome prüfen und Anerkennungen, respektive Anerkennungsempfehlungen von ausländischen Diplomen erstellen. Abhängig von der Fachrichtung und dem Hochschultyp sind jeweils unterschiedliche Institutionen dafür zuständig. Für die Universitätsabschlüsse die Rektorenkonferenz der Schweizer Universitäten (CRUS), die Schweizerische Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektoren (EDK) für Lehrkräfte und verwandte Berufe, das Bundesamt für Berufsbildung und Technologie (BBT) für die Berufsbildung und Fachhochschulabschlüsse, das Bundesamt für Gesundheit (BAG) für UniversitätsabsolventInnen aus dem medizinischen Bereich etc. (vgl. SBFI, 2013).

Möchte man an einer Schweizer Hochschule weiter studieren, so sind die einzelnen Hochschulen für die Zulassung zuständig, was dazu führt, dass die Einschätzung und die damit verbundene Anrechenbarkeit von ausländischen Studienleistungen von Hochschule zu Hochschule variieren (SBFI, 2013, S. 7; SRK, 2012, S. 29).

Drittstaaten:

Zu Drittstaaten werden jene Länder gezählt, welche nicht Mitglied der EU oder der EFTA sind (Kanton Luzern, 2013, S. 1).

2.2. Für diese Untersuchung gültige Definitionen

Hochqualifiziert:

In dieser Untersuchung wird mit hochqualifiziert ein Abschluss auf Tertiär A Stufe verstanden.

Im Gegensatz zu dieser Arbeit werden in den im Kapitel 4 präsentierten Studien zum Begriff „hochqualifiziert“ auch Tertiär B Abschlüsse gezählt, also Berufsprüfungen, höhere Fachprüfungen und höhere Fachschulen.

Ausbildung und Weiterbildung in der Schweiz:

Die Begriffe Ausbildung und Weiterbildung werden als Synonyme behandelt. Damit werden Ausbildungen, respektive Weiterbildungen auf Tertiär A oder Nachdiplomstufe verstanden, welche vor der ausbildungsadäquaten Arbeitsintegration absolviert wurden. Kontextkurse, wie beispielsweise Sprach- oder Informatikkurse werden also nicht dazu gezählt.

Ausbildungsadäquat:

Mit dem Begriff ausbildungsadäquat, wird eine Stelle verstanden, welche einen Hochschulabschluss, also einen Abschluss auf Tertiär A- Stufe verlangt.

TEIL I: THEORETISCHER HINTERGRUND

3. Historischer Abriss

Um die Ausgangssituation von hochqualifizierten MigrantInnen aus Drittstaaten in der Schweiz zu verstehen, wird im folgenden ersten Abschnitt die historische politische Entwicklung der Schweiz in Bezug auf die Migration dargelegt. Darauf folgt die Bezugnahme auf den Strukturwandel in der Schweiz und der dritte Abschnitt widmet sich dem historischen Wandel des Bildungsniveaus von MigrantInnen in der Schweiz.

3.1. Schweizer Ausländerpolitik

Die Migration als globales Phänomen gibt es schon seit Menschen Gedenken. Die Schweiz, welche in dieser Arbeit als Zielland fokussiert wird, sah sich lange vorwiegend mit der Auswanderung konfrontiert. Im Zeitraum des sechzehnten bis zum neunzehnten Jahrhundert lag die Zahl derjenigen Menschen, welche aus der Schweiz auswanderten stets über jener, welche in die Schweiz migrierten. Während der Industrialisierung und der damit verbundenen Verarmung von gewissen Bevölkerungsschichten, ging es sogar so weit, dass einige Schweizer Behörden besonders die Auswanderung von Personen aus armen Bevölkerungsschichten förderten. Die Motivation dafür lag darin, diese nicht länger unterstützen zu müssen. Erst mit Beginn des wirtschaftlichen Wachstums während der zweiten Hälfte des neunzehnten Jahrhunderts, entwickelte sich die Schweiz zum Einwanderungsland, wie sie uns heute bekannt ist (FIMM, 2011, S. 1).

Während dieser Zeit entstand in der Schweizer Eidgenossenschaft ein beachtlicher Bedarf an ausländischen Arbeitskräften. Dieser gepaart mit den, verglichen mit dem Ausland, attraktiven Arbeitsbedingungen und der gänzlichen Personenfreizügigkeit hatte einen beträchtlichen Anstieg von einwandernden AusländerInnen zur Folge (Sheldon, 2007, S. 8). Im Zeitraum nach der Gründung der Schweiz bis zum Ersten Weltkrieg gestaltete sich die Migrationspolitik also ausgesprochen liberal. Die Quote der ausländischen Bevölkerung in der Schweiz stieg zwischen drei Prozent im Jahr 1850 auf knapp 12 Prozent um 1900 und weiter auf knapp 15% im Jahr 1910 (FIMM, 2011, S. 2).

Vom konservativen Lager wurde diese Entwicklung mit Besorgnis verfolgt. Sie fürchteten den Verlust von traditionellen helvetischen Werten. Überfremdungsängste

wurden zum dominanten Thema der Diskussion, was mit den wirtschaftspolitischen Interessen der Schweiz im Konflikt stand (FIMM, 2011, S. 2).

Auf den Ausbruch des Ersten Weltkriegs, folgte eine Phase restriktiver Einwanderungspolitik, die auch den Zweiten Weltkrieg überdauerte. Bis in die 1920er Jahre lagen die Aufenthalts- und Niederlassungsregelungen ausschliesslich in den Händen der Kantone. Die Gesetzgebungskompetenz in Bezug auf den Aufenthalt und die Niederlassung von AusländerInnen ging erst 1925 an den Bund über. Das daraufhin formulierte Gesetz (ANAG) bildet bis heute den Rahmen der Schweizer Ausländerpolitik (Sheldon, 2007, S. 8-9).

Nach Ende des Zweiten Weltkriegs entstand in der Schweiz ein Arbeitskräftemangel. Die Schweiz und die italienische Regierung vereinbarten ein Abkommen betreffend der Rekrutierung von Arbeitskräften, worauf eine wohl allen bekannten Zeit folgte, während der sehr viele italienische und später auch spanische MigrantInnen in die Schweiz einwanderten. Während diesem Zeitraum gab es kaum Arbeitslose, was den SchweizerInnen ermöglichte in besser bezahlte Wirtschaftszweige abzuwandern. Der Aufenthalt der MigrantInnen wurde als temporär betrachtet, sie waren Gastarbeiter. Diese Einwanderungspolitik folgte vorwiegend wirtschaftspolitischen Motiven. Die Einwanderung von Arbeitskräften fungierte als Konjunkturpuffer (FIMM, 2011, S. 2).

Ab den sechziger Jahren des zwanzigsten Jahrhunderts führte diese Zulassungspolitik, welche von einer temporären Migration ausging, zunehmend zu Spannungen. Aufgrund von entstehenden Überfremdungsparteien, die eine Initiative für eine beschränkte Zulassungspolitik lancierten, versprach der Bundesrat der Bevölkerung, sich für eine dauerhafte Beschränkung der AusländerInnen stark zu machen. Dies mit dem Ziel, diese Initiative und den damit einhergehenden Abbau tausender von Arbeitsplätzen, abzuwenden. Nach Ablehnung der Initiative durch das Volk, hielt der Bundesrat sein Versprechen und führte ein jährliches Kontingent der Zuwanderung ein (FIMM, 2011, S. 2).

Mit der Wirtschaftskrise in den 1970er Jahren ging die Zahl der MigrantInnen zurück, weil vielen AusländerInnen die Aufenthaltsbewilligung nicht erneuert wurde und sie deshalb die Schweiz wieder verlassen mussten (FIMM, 2011, S. 3).

Als sich die Wirtschaftslage wieder verbesserte, lag es im Interessen der Regierung trotz Kontingentierung die Zuwanderung von Arbeitskräften wieder flexibler zu gestalten. Im Zeitraum von der zweiten Hälfte der achtziger Jahre bis Mitte der

neunziger Jahre wurden jährlich 50'000 neue Arbeitsbewilligungen gesprochen und 13'000 Saisoniers reisten zwecks Arbeit in die Schweiz ein. Die Herkunft eines Grossteils von diesen neuen MigrantInnen waren Portugal oder das ehemalige Jugoslawien (FIMM, 2011, S. 3). Erst Mitte der achtziger Jahre und in den neunziger Jahren begann sich die Schweiz mit der Integrationspolitik auseinanderzusetzen. Es hatte sich gezeigt, dass die Vorstellung einer Migration auf Zeit aus wirtschaftlicher Perspektive zwar Sinn machte, aus sozialer Sicht zeigte diese Idee aber ihre Schwächen. Das Schweizer Volk betrachtete die MigrantInnen nicht als Mitglieder der Bevölkerung. Gleichzeitig gestaltete sich die Situation in einer provisorischen Einrichtung ohne Familie zu leben, für die MigrantInnen selbst, nicht einfach. Viele wohnten nun schon seit Jahren in der Schweiz und ihre Herkunftsländer forderten bessere Konditionen für ihre BürgerInnen, worauf diese verbesserte Aufenthaltsstatus und neue soziale Rechte bekamen.

Weiter führte der internationale Druck wie auch humanitäre Überlegungen dazu, dass sich die Schweiz mit neuen Ausgestaltungen von Migration auseinandersetzen musste, welche sich nicht auf die Wirtschaft stützten. Im Zentrum der Migrationsdebatte standen Asylsuchende. Die Zahl der Flüchtlinge vervielfachte sich zwischen den 80er- und den 90er- Jahren des vergangenen Jahrhunderts und wurde zu einem zentralen politischen Thema (FIMM, 2011, S. 3).

Der Bundesrat versuchte erfolglos die Ausländerpolitik zu stabilisieren und vollzog eine Neuorientierung der Schweizer Ausländerpolitik. Diese gestaltete sich in Form des Drei-Kreise-Modells. Dieses nahm eine dreigeteilte geografische Einteilung vor und hatte zum Ziel, sowohl arbeitsmarktspezifischen, wie auch integrationspolitischen Anliegen der Schweiz verstärkter entgegen zu kommen (Sheldon, 2007, S. 14).

Dem innersten Kreis wurden alle EU- und EFTA – Staaten zugeordnet, welche gegenüber Staatsangehörigen des zweiten Kreises (Andorra, Monaco, San Marino, Kanada, den USA, Australien und Neuseeland) bevorzugt wurden. Die restlichen Staaten wurden einem dritten Kreis zugeteilt, welchem die tiefste Rekrutierungspriorität zukam. Das Drei- Kreise- Modell war also Ausdruck einer grosszügigen Einwanderungspolitik gegenüber Angehörigen des ersten Kreises, also EU – und EFTA Staaten und erschwerte die Einwanderung für Arbeitskräfte aus Staaten, welche weder der EU noch der EFTA angehörten (Sheldon, 2007, S. 14). Das heute bestehende Zweikreise Modell (auch duales System genannt), welches

zwischen EU- und EFTA- BürgerInnen und den restlichen, sogenannten Drittstaaten unterscheidet, hat sich nach und nach aus dem Drei- Kreise-Modell entwickelt (FIMM, 2011, S. 3; Jay-Aratnam, 2012, S. 43).

„Dieses System statuiert den freien Personenverkehr mit den EU/EFTA- Staaten und anerkennt ihre Berufsqualifikationen. Auf dem schweizerischen Arbeitsmarkt sind ZuwanderInnen aus diesen Staaten den inländischen Arbeitskräften gleich gestellt.“

Jay-Aratnam, 2012, S. 43-44) Das duale System kontingentiert indes die Arbeitskräftezuwanderung von Personen aus Drittstaaten und selektioniert nach Qualifikation und nach den Bedürfnissen des Arbeitsmarkts. Grundsätzlich statuiert das Gesetz, dass Jahresaufenthalts- und Kurzaufenthaltsbewilligungen „nur Führungskräften, Spezialistinnen und Spezialisten und anderen qualifizierten Arbeitskräften erteilt werden“ (Art. 23 ABs.1 Aug; zit. nach Jay Aratnam, 2012, S. 44). „Über den direkten wirtschaftlichen Nutzen, werden zudem auch Kulturschaffende und WissenschaftlerInnen in Form von einem Eliteprivileg erleichtert in die Schweiz zugelassen“ (Jay Aratnam, 2012, S. 45).

Die Flüchtlingszuwanderung wird durch die Asylgesetzgebung geregelt. Diese ist in den vergangenen Jahren „gleichzeitig mit den Gesetzgebungen in der Europäischen Union und der Adhäsion der Schweiz um den Schengenraum nach und nach verschärft worden (Zürcher, 2008, S. 11).

„Inländische Arbeitskräfte (...) und nicht niedergelassene Arbeitskräfte aus EU- und EFTA Staaten geniessen auf dem Schweizer Arbeitsmarkt Vorrang vor neu zuwandernden Personen aus Drittstaaten“(Jay Aratnam, 2012, S. 45)

Hochqualifizierte, für welche eine Fluchtmigration den Anfang ihres Aufenthalts in der Schweiz bildet, müssen bei der Bildungsanerkennung, bei der Zulassung zu weiterführenden Studien wie auch zum Arbeitsmarkt in der Schweiz besondere Hürden meistern. Die Rechtsgrundlage variiert dabei nach Anerkennungs- und Aufenthaltsstatus (mehr dazu siehe Jay Aratnam, 2012, S. 47-48).

3.2. Strukturwandel in der Schweiz

Neben der oben beschriebenen Entwicklung Migrationspolitik, fand gegen Ende des zwanzigsten Jahrhunderts in der Schweiz ein weiterer für die Migrationsentwicklung ebenfalls wichtiger Prozess statt.

In Folge der zunehmenden Globalisierung, fand in der Schweiz ein tiefgreifender Strukturwandel statt. In der zweiten Hälfte der 90er Jahren des letzten Jahrhunderts konnte ein Modernisierungsprozess beobachtet werden, welcher sich in Richtung einer wissens- und humankapitalintensiveren Wirtschaftserbringung bewegte. Bildungsintensive technische Fortschritte, welche die Nachfrage nach Arbeitskräften mit einer höheren Qualifizierung steigen liessen, wurden erlangt. Durch diesen Wandel hat sich die Schweiz in Bezug auf die Wertschöpfungspyramide neu positioniert. Tätigkeiten mit geringer Wertschöpfung sind tendenziell aus der Schweiz ins Ausland verlagert worden. Gleichzeitig konnten viele Tätigkeiten mit hoher Wertschöpfung in der Schweiz gehalten werden oder sogar neu hierher geholt werden. Einfache repetitive Aufgaben sind also ins Ausland verlagert worden und anspruchsvolle Arbeiten, die eine höhere Qualifikation verlangten, blieben in der Schweiz zurück. Dies hatte zur Folge, dass eine Verlagerung von industriell, gewerblichen Berufen hin zu Dienstleistungstätigkeiten beobachtet werden konnte, was wiederum den Bedarf nach schulischer Berufsausbildung erhöhte. Diese Entwicklung wäre in der Schweiz ohne eine massive Zuwanderung von ausländischen Ingenieuren, Wissenschaftlern, Facharbeitern und Managern kaum möglich gewesen (Zürcher, 2008, S. 11; Sheldon, 2007, S. 3-4).

Auch in jüngster Zeit ist die Schweiz, genauso wie andere Länder, auf die Immigration von hochqualifizierten ausländischen Arbeitskräften angewiesen, damit die Nachfrage gesättigt werden kann (BESTE, 2004-2008; zit. nach Mäder & von Ow, 2009, S. 1).

3.3. Migration und Bildung

Mit den politischen Entwicklungen und dem Strukturwandel, veränderte sich auch der Bildungshintergrund der ImmigrantInnen:

„Bis in die 1990er Jahre hinein war ein Grossteil der Ausländer, die neu in die Schweiz einwanderten, niedrig qualifiziert“ (Sheldon, 2008, S. 104). Mehr als die Hälfte der Immigranten im Alter zwischen 15 und 64 Jahren verfügte über keine abgeschlossene Berufsbildung. Ab Mitte der 90er Jahre des zwanzigsten Jahrhunderts hat sich der Qualifikationsmix der in die Schweiz Einwandernden jedoch fundamental verändert. In den Jahrzehnten der 60er- bis und mit in die 80er-Jahre verfügten jeweils lediglich gut zehn Prozent der Einreisenden im erwerbsfähigen Alter über einen akademischen Abschluss. Im Jahr 2000 stieg deren prozentualer Anteil bereits auf 30% und in den Jahren darauf erhöhte sich dieser sogar auf 60% (Sheldon, 2008; S. 104; Sheldon, 2007, S. 24-25). Nach Sheldon (2007, S. 25) steht diese Tatsache mit der Neuorientierung der Ausländerpolitik in den 90er Jahren im Zusammenhang. Es ist anzunehmen, dass diese gut gebildeten Einreisenden ihre Ausbildung im Ausland abgeschlossen haben und damit Humankapital in die Schweiz importieren. In die Schweiz migrierenden AkademikerInnen, sind also aus der Perspektive der Schweiz ein Import an Humankapital (Sheldon, 2008, S. 107-108).

4. Ausgewählte wichtige Forschungsergebnisse der Deutschschweiz zu hochqualifizierten Migranten aus Drittstaaten

Im Folgenden werden für diese Arbeit wichtigste Ergebnisse dreier ausgewählten Studien aus der Schweiz, welche sich mit hochqualifizierten MigrantInnen befassen dargelegt. Das Schweizerische Rote Kreuz (2012) geht auf Lebensläufe von hochqualifizierten MigrantInnen ein, welche von Dequalifikation betroffen sind, also einer Erwerbstätigkeit nachgehen müssen, die sich unter dem Niveau von ihrer ursprünglichen Ausbildung befindet. Riano und Baghadi (2007) widmen sich der Situation von Frauen aus Drittstaaten, die in die Schweiz migriert sind. Ganga Jey-Aratnam (2012) gewährt einen sehr breiten Zugang zur Thematik der hochqualifizierten MigrantInnen.

4.1. Dequalifiziert! Das ungenutzte Wissen von Migrantinnen und Migranten in der Schweiz (SRK, 2012)

Das SRK führte im Jahr 2011 eine Studie zur Situation von dequalifizierten Migrantinnen und Migranten durch (SRK, 2012). Dabei wurden 13 MigrantInnen befragt, welche in ihrem Herkunftsland eine Ausbildung auf Tertiärstufe absolviert haben und in der Schweiz von Dequalifikation betroffen sind. Alle Interviewten stammen bei der Einreise aus einem Drittstaat. Für die Studie wurde eine qualitative methodische Vorgehensweise gewählt, um die subjektiven Einschätzungen der Betroffenen zu erfassen. Nach kurzen Portraits der InterviewteilnehmerInnen wird auf die Ursachen und die Folgen von Dequalifikation eingegangen. Folgende Ursachen dafür konnten basierend auf der Befragung herausgearbeitet werden:
Der Aufenthaltsstatus: Je prekärer der Aufenthaltsstatus, desto schwieriger die berufliche Integration von MigrantInnen.

Die Berufsankennung: Für ImmigrantInnen ist es offenbar anspruchsvoll, an Informationen, die das Anerkennungsverfahren ihres Berufs betreffen, zu kommen. Die Übersicht darüber, an welche Stellen sie sich wenden müssen, fehlt ihnen. Zudem schrecken viele vor dem grossen Aufwand eines Anerkennungsverfahrens zurück (SRK, 2012, S. 29).

Die Anerkennungspraxis der einzelnen Hochschulen variiert zudem stark, so dass es für die Betroffenen, sofern sie nicht von dieser Variabilität wissen, zur reinen Glückssache wird, inwiefern ihre Leistungen anerkannt werden (SRK, 2012, S. 29-30). Abgesehen vom Weg zur Anerkennung, zeigt sich, dass die ausländischen Diplome, selbst wenn eine Anerkennung oder eine Anerkennungsempfehlung vorliegt, den schweizerischen nicht gleich gestellt werden, weshalb zu vermuten ist, dass ein Diplom von einer Schweizer Bildungsinstitution den ArbeitgeberInnen das Vertrauen gibt, „dass der oder die Bewerbende sich in der Schweiz zurechtfinden kann, gute Sprachkenntnisse besitzt und die hiesige Berufspraxis kennt.“ (SRK, 2012, S. 30)

Die Berufswahl: Der Herkunftsberuf der MigrantInnen spielt offenbar ebenfalls eine Rolle bei der Arbeitsmarktintegration. Zudem wird die Erfahrung gemacht, dass die im Heimatland erworbene Arbeitserfahrung in der Schweiz nicht angerechnet wird (SRK, 2012, S. 31).

Mangelnde Information /Beratung: Für hochqualifizierte MigrantInnen gibt es keine auf sie ausgerichtete Angebote. Die RAV,- als auch die Berufs- Studien- und Laufbahnberatenden, wie auch die Integrationsfachstellen sind vor allem auf niedrig qualifizierte MigrantInnen ausgerichtet und sind folglich nicht genügend über die Anerkennungsverfahren, wie auch über Entwicklungsmöglichkeiten von hochqualifizierten Migrantinnen informiert (SRK, 2012, S. 35-36).

Weiter werden für hochqualifizierte Positionen in der Regel Sprachkompetenzen gefordert, welche sich auf hohem Niveau bewegen. Ausserdem sind auch **die persönliche Situation**, wie beispielsweise der Wohnort, die Schwierigkeit Familie und Beruf zu vereinbaren oder finanzielle Belastung als Ursachen für eine Dequalifikation ausgemacht werden. Aber auch **rassistische** Diskriminierung wird zum Thema (SRK, 2012, S. 31-34).

Als Folgen der Dequalifikation konnte das SRK nachteilige Arbeitsbedingungen, einen Statusverlust der Betroffenen, wie auch einen negativen Einfluss auf die psychische und physische Gesundheit feststellen. (SRK, 2012, S. 43-44)

Aus ihrer Erhebung schliessen sie, dass das Zusammenspiel von verschiedenen Faktoren die Integration von hochqualifizierten MigrantInnen in der Schweiz erschwert. Das SRK sieht aufgrund der Ergebnisse als einzige Möglichkeit die unbefriedigende berufliche Situation zu verändern darin, in der Schweiz eine neue Ausbildung zu absolvieren (SRK, 2012, S. 45).

4.2. Gut ausgebildete Migrantinnen und ihre berufliche Integrationschancen in der Schweiz (Riano und Baghadi, 2007)

Riano und Baghadi (2007) beklagen den Umstand, dass Forschende gut ausgebildeten Migrantinnen bisher wenig Beachtung geschenkt haben, obwohl die Migrationspolitik der Schweiz sich in den letzten Jahren vornehmlich auf gut ausgebildete Arbeitskräfte ausgerichtet hat.

An ihrer qualitativen Studie nahmen 57 Migrantinnen teil, welche aus unterschiedlichen geografischen Herkunftsgebieten (Lateinamerika, Naher und Mittlerer Osten, sowie Südosteuropa) stammen. Sie wiesen entweder eine berufliche Qualifikation auf Sek II Stufe oder einen Universitätsabschluss auf (Riano & Baghadi 2008, S. 4). Die Studienteilnehmerinnen waren im Durchschnitt 40 Jahre alt und lebten seit insgesamt 11 Jahren in der Schweiz.

Es handelte sich dabei um Frauen, welche über einen guten Hintergrund verfügten, um sich auf dem Arbeitsmarkt zu integrieren. Sie verfügten über eine sehr gute Ausbildung, über Sprachkenntnisse und konnten meist auf Berufserfahrung zurückgreifen (Riano & Baghadi 2008, S. 7).

In ihrer Studie gingen Riano und Baghadi (2012, S. 4) den Fragen nach, wie sich die Situation von gut ausgebildeten Migrantinnen betreffend ihrer beruflichen Partizipation gestaltete, inwiefern sie ihre Ressourcen in die Arbeitswelt einbringen konnten, wie die Integration, respektive der Ausschluss, von Migrantinnen im Arbeitsmarkt erklärt werden kann und welche Strategien die Migrantinnen im Umgang mit beruflichen Herausforderungen entwickelt haben.

Es zeigte sich, dass es einer Minderheit der Studienteilnehmerinnen (10 Personen) gelungen war, eine ihrer Qualifikation entsprechende, unbefristete Stelle zu erhalten (Riano & Baghadi, 2008, S. 10). Zudem verfolgte die Mehrzahl der Frauen, welchen es gelungen war, sich nachhaltig im Arbeitsmarkt zu positionieren die Strategie der Requalifizierung (Verbesserung der Deutschkenntnisse, Wiederholung der tertiären Ausbildung, Aufnahme eines Aufbaustudium) (Riano & Baghadi, 2008, S 19).

Zusammenfassend zeigte sich anhand der Ergebnisse „dass gut ausgebildete Migrantinnen aus Lateinamerika, dem Nahen- und Mittleren Osten sowie aus Südosteuropa nur sehr schwer Zugang zu sicheren und unbefristeten Anstellungen finden, die ihren Ausbildungen und Erfahrungen entsprechen. Hohe Qualifikationen

sind keine Garantie für eine erfolgreiche sozioökonomische Integration (Riano & Baghadi 2008, S. 20).

4.3. Hochqualifizierte mit Migrationshintergrund (Jey Aratnam, 2012)

Ganga Jey Aratnam befasste sich im Rahmen von seiner Studie mit Hochqualifizierten mit Migrationshintergrund (HQM), also mit Personen, „die oder deren Eltern in die Schweiz eingewandert sind“ und die über einen Tertiärabschluss verfügten. Im Zentrum seiner Studie stand die Frage, inwiefern hochqualifizierte MigrantInnen Diskriminierungen beim Zugang zum Arbeitsmarkt wahrnehmen. Unter anderem interessierte auch die Situation von hochqualifizierten MigrantInnen aus Drittstaaten.

Er bediente sich dabei qualitativen, wie auch quantitativen Methoden, führte eine hohe Zahl (130) von qualitativen Interviews durch, welche die gängige Zahl bei qualitativen Studien überschritten haben. In seinem Sample, welches die deutsche, die italienische, wie auch die französische Schweiz berücksichtigte, zog er neben HQM auch Fachpersonen und ArbeitgeberInnen als Interviewpersonen bei. (Jay Aratnam, 2012, S. 15). Dabei beschränkte er sich nicht auf bestimmte Herkunftsregionen und auch bezüglich der Branche und der sozioprofessionellen Gruppen hat er keine Einschränkungen vorgenommen (Jay Aratnam, 2012, S. 15-16).

Jay Aratnam (2012, S. 15-16) interviewte sowohl Personen der ersten, wie auch solche der zweiten Einwanderungsgeneration. Er berücksichtigte in seinem Sample BildungsinländerInnen, wie auch BildungsausländerInnen. (Jay Aratnam, 2012, S. 22)

Die Resultate von seiner Studien haben unter anderem folgende Erkenntnisse gezeigt:

Zugang zum Arbeitsmarkt:

BildungsausländerInnen verfügen oftmals über ausländische Diplome. In den reglementierten Berufen und im Bereich der Wissenschaft ist die Anerkennung von Diplomen zentral. Für Unternehmen dagegen ist die berufliche Qualifikation, Erfahrungen und deren Validierung vorrangig (Jay Aratnam, 2012, S. 23)

Hochqualifizierte mit Migrationshintergrund stossen, wenn sie im Sozialbereich tätig erwerbstätig werden wollen auf unerwartete Hürden, die sich nicht einfach auf ein unpassenden Qualifikationsprofil erklärt werden können (Jay Aratnam, 2012, S. 23). Hochqualifizierte aus Drittstaaten haben beim Zugang auf den Arbeitsmarkt aufgrund des dualen Zulassungssystems gegenüber EU- Und EFTA Staatsbürgern das Nachsehen. Unternehmen, die auf der Suche nach internationalen Arbeitnehmenden sind, neigen aufgrund der gesetzlichen Vorschriften dazu, Personen aus der EU zu bevorzugen (Jay Aratnam, 2012, S. 24).

Erfahrungen auf dem Arbeitsmarkt:

Hochqualifizierte mit Migrationshintergrund profitieren davon, dass internationale Unternehmen, im Gegensatz zu staatlichen Verwaltungen und heimischen KMU auf Multinationalität bedacht sind (Jay Aratnam, 2012, S. 24).

Die Resultate geben Hinweise, dass vor allem von Hochqualifizierten mit Migrationshintergrund aus Drittstaaten, viel qualifiziertes Potenzial ungenutzt bleibt „So arbeiten manche HQM als Reinigungskräfte, obwohl sie in ihrem Herkunftsland „höhere Berufe“ ausübten“ (Jay Aratnam, 2012, S. 25). Schweizerische Coaching- und Mentoringprogramme bieten Hochqualifizierten mit Migrationshintergrund zwar Unterstützung an, sie kämpfen aber mit mangelhafter Vernetzung und unsicherer Finanzierung der Programme (Jay- Aratnam, 2012, S. 25).

5. Theoretische Ansätze

Neben dem historischen Hintergrundwissen über die Entwicklung von relevanten Faktoren rund um die Migrationsthematik und den Forschungsergebnissen relevanter Studien aus der Schweiz, die sich bereits mit der Situation von hochqualifizierten MigrantInnen aus Drittstaaten auseinandergesetzt haben, werden für das theoretische Hintergrundwissen zusätzlich zwei Theorien beigezogen, welche beide arbeitsmarktrelevante Ressourcen thematisieren. Andreas Hirschi, der Psychologe, welcher ursprünglich selbst aus der Berufs- Studien- Laufbahnberatung kommt, hat ein brandaktuelles Modell konzipiert. Die Kapitaltheorie von Bourdieu, ein Ansatz, welcher aus den 80er Jahren des letzten Jahrhunderts stammt, nimmt die soziologische, also die gesellschaftliche Perspektive ein. Seine Theorie, in welcher verschiedene Kapitalien von Individuen im gesellschaftlichen Kontext fokussiert werden, eignet sich neben der Untersuchung von weiteren Themen (wie zum Beispiel: der Bildungsvererbung oder der Lebensstilanalyse) ebenfalls sehr gut, um den Fragestellungen von dieser Arbeit auf den Grund zu gehen.

5.1. The Career Resources Model: An Integrative Framework für Career Counsellors (Andreas Hirschi)

Die Natur der Karriere hat sich in den letzten Jahrzehnten sehr verändert. Technische Fortschritte, eine grössere Diversifizierung und Strukturveränderungen in Unternehmen, welche zur Folge hatten, dass die Verantwortung für die Laufbahngestaltung vom Arbeitgeber zum Arbeitnehmer übertragen wurde (Arnold & Kackson 1997, Kossek, Roberts, Fisher & Demarr, 1998; zit. nach Hirschi, 2012, S. 2). Diese Veränderungen hatten einen tiefgreifenden Einfluss auf die Entwicklung von Karrieren. Es resultierten weniger lineare und weniger voraussehbare Laufbahnentwicklungen. Demzufolge wird von den Arbeitnehmenden heute mehr und mehr selbst gesteuertes Karriere- Management, im Sinne von Flexibilität, Adaptabilität und Selbstmanagement gefordert, wenn sie erfolgreich auf dem sich ständig wandelnden Arbeitsmarkt zurechtkommen wollen (Sullivan, Carden & Martin, 1981; zit. nach Hirschi, 2012, S. 2).

Diesem Trend folgend, wurden mehrere theoretische Konzepte entwickelt, die jedoch bisher noch nicht in Relation zueinander gesetzt worden sind (Hirschi 2012, S. 2). Hirschi entwickelte aus der Vielzahl von Forschungsergebnissen ein

integratives Modell, welches von vier entscheidenden Karrieren-Ressourcen ausgeht. Das Modell legt verschiedene Ressourcen der Person und der Umgebung dar, die für eine erfolgreiche Laufbahnentwicklung entscheidend sind. Diese werden für Laufbahnentscheidungen, für die Planung der beruflichen Entwicklung, aber auch für Karriere- Management- Fähigkeiten, wie die Exploration der Laufbahn, Laufbahnplanung, Networking etc. gebraucht.

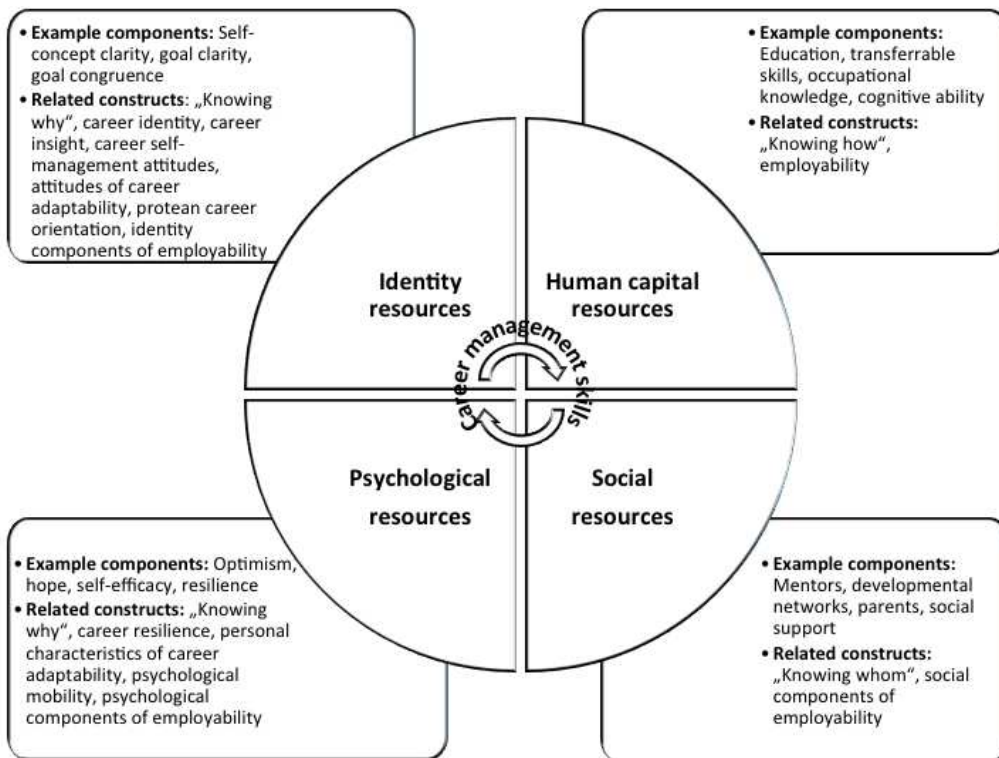
Humankapital kann als Fertigkeit, die Leistungserwartungen für eine Arbeit zu erfüllen definiert werden und beinhaltet beispielsweise die Ausbildung, Erfahrung, kognitive Leistungsfähigkeit etc. (Fugate et al. 2004; Inkson & Arthur, 2001; Coleman, 1994; zit. nach Hirschi 2012, S. 6)

Soziale Ressourcen, die oft soziales Kapital genannt werden, unterscheiden sich von den anderen drei Ressourcen insofern, als dass sie ausserhalb der Person liegen (Hirschi, 2012, S. 6-7). Diese Ressourcen sind abhängig von den bestehenden sozialen Beziehungen eines Individuums, welches sich bezüglich der Struktur, der Qualität wie auch der Enge der Beziehungen charakterisieren lassen (Higgins & Kram, 2001, zit. nach Hirschi, 2012, S. 7). Soziale Ressourcen können beispielsweise Kontakte zu Arbeitgebenden oder MentorInnen sein (Hirschi 2010, S. 195).

Psychologische Ressourcen beziehen sich auf dynamische, wie auch stabile Eigenschaften von Personen. Sie reichen von Neurotizismus, Extraversion, Gewissenhaftigkeit, Offenheit für Neues über Selbstwirksamkeitserwartung und Optimismus bis hin zu Resilienz. (Hirschi 2012, S. 7)

Karriereidentitätsressourcen, als vierte Ressourcenart, meinen das Bewusstsein der eigenen Interessen, Fähigkeiten, Ziele und auch Werte eines Arbeitenden (Ibarra & Barbuscu, 2010; Meijers, 1998; zit. nach Hirschi, 2012, S. 7). Die Kernfrage dieser Ressource lautet: „Who am I and how is my work meaningful to me?“ (Hirschi 2012, S. 7) Die Karriereidentitätsressourcen können insofern von den generellen psychologischen Ressourcen abgegrenzt werden, als dass sie sich spezifisch darauf beziehen, inwiefern sich jemand bewusst in Beziehung zu seiner Arbeit sieht (Hirschi 2012, S. 7).

Untenstehend werden die vier Ressourcen in einem Modell dargestellt. Dabei wird deutlich, dass diese nicht statisch sind, sondern sich in einem dynamischen Prozess weiterentwickeln.



(Hirschi, 2012, S. 16)

Obwohl jede Ressource einzigartig ist, geht Hirschi (2012, S. 7) davon aus, dass diese nicht unabhängig voneinander sind. Sie stehen in Verbindung zueinander und funktionieren in einer Tandemfunktion. Dabei sollte jede Ressource präsent sein. Das Fehlen von einer Ressource kann nicht einfach kompensiert werden, indem man in eine andere investiert.

Weiter stehen die vier Ressourcen in einem positiven Zusammenhang zueinander. Das Wachstum von einer Ressource vereinfacht auch das Wachstum von einer anderen. Personen, die beispielsweise wissen wer sie sind und was sie wollen, werden auch schneller soziale Netzwerke bilden und dabei wichtiges Wissen generieren. Wer über fachliches Wissen verfügt, erhöht die Chance auch sozialen Support zu erhalten. Umgekehrt kann ein Mangel an Ressourcen in einem Feld auch das Wachstum eines anderen Ressourcenfeldes behindern (Hirschi 2012, S. 7 -9).

5.2. Die Kapitaltheorie von Bourdieu

In Ergänzung zur psychologischen Theorie von Hirschi, wird mit Bourdieus Kapitaltheorie das Blickfeld um eine soziologische Theorie erweitert. Diese

berücksichtigt im Gegensatz zu anderen Kapitaltheorien (z.B. die Humankapitaltheorie von Gary Becker (1964)) neben dem ökonomischen Kapital auch soziale Rahmenbedingungen und die Macht (Mäder & von Ow, 2009, S. 20). „Den Rahmen für Bourdieus Kapitaltheorie bildet ein sozialer Raum.“ (Mäder & von Ow, 2009, S. 21) Dieser teilt sich in verschiedene Felder, welche untereinander hierarchisch geordnet sind. In den Feldern thront jeweils eine herrschende Gruppe, deren Ziel es ist, ihre Herrschaft möglichst gerechtfertigt erscheinen zu lassen (Jurt, 2008, S. 122). Nach Schwingel (2000, S. 81) können diese Felder mit Spielfeldern verglichen werden, wobei sie sich insofern von diesen unterscheiden, als dass die (Spiel)regeln nicht explizit formuliert werden. Die sozialen Regeln bestehen, weil die Akteure der jeweiligen Felder diese befolgen und mehr oder weniger unbewusst und aus sich selbst heraus, innerhalb des für sie vorgesehenen Rahmens von Möglichkeiten handeln. Die Grenzen nehmen die Rolle von Regeln ein, da Individuen typischerweise ein bestimmtes Set an Interessen und Dispositionen entwickeln, die mehr oder weniger zur Position passen, welche die Person im sozialen Raum einnimmt. Aus diesen gehen wiederum entsprechende Handlungs- und Wahrnehmungsmuster hervor (Juhasz & Mey, 2003, S. 69). In Bourdieus Worten würde die soeben gemachte Ausführung mit der Aussage „aus Haben ist sein geworden“ (Bourdieu, 1983, S. 187), zusammengefasst oder mit dem Begriff „Habitus“ beschrieben. Mit diesem meint er sozial erlernte Verhaltensweisen, durch welche die soziale Position einer Person in der Gesellschaft zum Ausdruck kommt (Juhasz & Mey, 2003, S. 68).

Unter Kapital versteht Bourdieu nicht nur das alltagssprachliche monetäre Kapital, sondern er meint damit Ressourcen jeglicher Art. Also auch solche, die sich nicht direkt in monetärem Kapital ausdrücken lassen, wie beispielsweise soziale Erträge und Investitionen wie auch soziale Zuschreibungen (Bourdieu, 1983, S. 196).

Bourdieu unterscheidet in Abhängigkeit von der Art der Investition und dem Ertrag eines Kapitals zwischen verschiedenen Kapitalbegriffen, dem ökonomischen Kapital, dem kulturellen Kapital und dem sozialen Kapital (Juhasz & Mey, 2003, S. 65).

Ökonomisches Kapital

Von ökonomischem Kapital spricht er bei materiellen Ressourcen. Dies ist meist Kapital in Form von Geld (Riano & Baghadi, 2008, S. 5). Zum ökonomischen Kapital werden das Einkommen, das Vermögen, aber auch direkt in Geld umwandelbare

Gegenstände, wie Immobilien oder Aktien gezählt (Schwingel, 2000, S. 86). Wer bei der Stellensuche über viel ökonomisches Kapital verfügt, kann sich länger Zeit nehmen, eine passende Stelle zu suchen. Diesen Personen ist auch möglich in kostenpflichtige Inserate oder auch professionelle Bewerbungsfotos zu investieren (Mäder & von Ow, 2009, S. 28).

Soziales Kapital

Mit sozialem Kapital sind diejenigen Ressourcen gemeint, „welche auf der Zugehörigkeit zu einer Gruppe beruhen“ (Riano & Baghadi, 2008, S. 5). Der Nutzen, welcher mit dem sozialen Kapital in Verbindung steht, kann sowohl symbolischer als auch materieller Art sein. Ein symbolischer Profit wäre beispielsweise das Ansehen, welches auf der Zugehörigkeit zu einer elitären Gruppe beruht (Bourdieu, 1983, S. 192). Bezüglich dem Arbeitsmarkt kann das soziale Kapital Gewinne bringen. So zum Beispiel gute Referenzen, ein grösseres Wissen über offene Stellen, wie auch den Vorrang für bestimmte offene Stellen (Kelly & Lusi 2006, S. 834; zit. nach Mäder & von Ow, 2009, S. 33). Es wird davon ausgegangen, dass das soziale Kapital von jedem Gruppenmitglied positiv mit dem Gesamtkapital der Gesamtgruppe, welcher es angehört korreliert. (Mäder & von Ow, 2009, S. 25)

Kulturelles Kapital

Unter kulturellem Kapital wird das Bildungskapital verstanden, welches in drei unterschiedlichen Formen beobachtet werden kann (Riano & Baghadi, 2008, S. 5).

Inkorporiertes kulturelles Kapital: Unter dem inkorporierten kulturellen Kapital, auch als verinnerlichtes kulturelles Kapital bekannt, werden kulturelle Kompetenzen verstanden, welche Individuen im Laufe von ihrer Sozialisation in der Gesellschaft, wie auch in der Familie verinnerlichen (Riano & Baghadi, 2008, S. 5). Dabei werden zu diesem Kapital sowohl konkrete Fähigkeiten, wie auch das Wissen um soziale Verhaltensweisen gezählt. Dieses Wissen muss nicht im Rahmen einer bewussten Erziehungsmassnahme erworben werden (Bourdieu, 1983, S. 187). Autodidaktisch angeeignetes Wissen wird ebenfalls zu dieser Art von Kapital gezählt. Auf der Stellensuche kann das inkorporierte Kapital insofern zum Zuge kommen, als dass im Lebenslauf zusätzlich aufgeführte Tätigkeiten und Fähigkeiten, wie beispielsweise ein Engagement in der Studentenvereinigung, die aktive Mitgliedschaft bei den

Pfadfindern oder sportliche Tätigkeiten auf spezifische Wesenszüge schliessen lassen (Mäder & von Ow, 2009, S. 28).

Objektivierte kulturelle Kapitalgüter sind materielle kulturelle Güter, wie Bilder, Computer, Maschinen etc. Diese Güter können also mit ökonomischem Kapital, mittels Geld, erworben werden. Diese Art von Kapital kann aber nur gebraucht werden, wenn das entsprechende inkorporierte Kapital in Form von Kontextwissen vorhanden ist. Ein Computer bringt beispielsweise wenig, wenn das Wissen um dessen Bedienung nicht vorhanden ist (Riano & Baghadi 2008, S. 5; Bourdieu 1983, S. 189).

Schulbildung und Qualifikationsnachweise werden unter dem Begriff des **institutionalisierten kulturellen Kapitals zusammengefasst** (Riano & Baghadi, 2008, S. 5). Institutionalisiert deswegen, weil Bildungsinstitutionen dieses in Form von Titeln objektivierte haben. Dadurch unterscheidet sich diese Kapitalform von autodidaktisch (inkorporiertem kulturellem Kapital) angeeignetem Wissen. Dank der Institutionalisierung des kulturellen Kapitals, können Individuen auf dem Arbeitsmarkt einfacher miteinander verglichen werden und potentiellen ArbeitgeberInnen bleibt erspart die Fähigkeiten von jedem einzelnen BewerberIn zu testen, weil sie auf das Vertrauen in die Institutionen, welche die Titel vergeben, zurückgreifen können (Bourdieu 1983, S. 190; 1982, S. 48.; Mäder & von Ow, 2009, S. 23).

Das kulturelle Kapital, im Speziellen das institutionalisierte kulturelle Kapital, kann also die Türen zu bestimmten Arbeitssegmenten öffnen und daraus kann ökonomisches Kapital in Form von einem Lohn gewonnen werden. (Riano & Baghadi 2008, S. 5)

Die Theorie Bourdieus im Kontext der Migration

Der oben beschriebene soziale Raum dient nun als Rahmen, in welchem sich Individuen Ressourcen aneignen und diese beurteilt und bewertet werden (Bauder 2006, S. 37). Auf den Migrationskontext übertragen, können diese sozialen Räume als geografische Räume betrachtet werden und es wird angenommen, dass die Ressourcen in den verschiedenen geografischen Räume auch entsprechend unterschiedlich bewertet und beurteilt werden (Mäder & von Ow, 2009, S. 30). Diese Bewertungsprozesse der Ressourcen sind nach Bauder (2006, S. 37-38) ortsspezifisch und werden durch Individuen, Gruppen und Institutionen kontrolliert. Wenn Individuen in ein anderes Land migrieren, dann wechseln sie den sozialen

Raum und dadurch verändert sich auch der Wert von ihren Kapitalien. Es wird also von einem Wechselkurs für Kapitalien jeglicher Form ausgegangen. Nach Weiss (2002, S. 5-6) ist der Nationalstaat eine besondere Form eines sozialen Raums. Durch seine institutionalisierte Form, verfügt dieser Raum über die Macht, Migranten auszugrenzen. Dies kann er, indem er deren Ressourcen von denjenigen der Staatsmitglieder abgrenzt und die Ressourcen von Ausländern symbolisch entwertet. Durchläuft man in einem Land das landesübliche Bildungssystem, so führt das zu einem für dieses Land typischen Lebenslauf. Dadurch erfahren diese Lebensläufe auf eine gewisse Art und Weise eine Institutionalisierung. Lebensläufe aus anderen Ländern, die diesem institutionalisierten Charakter nicht entsprechen, werden als weniger vertrauenswürdig interpretiert.

Indem ein Nationalstaat Diplome von BildungsausländerInnen rechtlich nicht anerkennt, verfügt er über eine weitere Macht, diese zu entwerten (Bauder, 2006, S. 43). Zudem ist es möglich, dass der Titel an einer fremden Institution erworben worden ist, welche auf andere Aspekte des inkorporierten Kapitals Wert legte, als es in der Schweiz üblich ist. Diese werden in der Schweiz unter Umständen weniger hoch bewertet. Es ist aber auch möglich, dass die Institution, an welcher der Ausbildungstitel erworben wurde dem potentiellen Arbeitgeber nicht vertraut ist, und für diesen bei der Einstellung von Migranten mehr Aufwand und ein höheres Risiko entstünde (Bourdieu, 1982, S. 53; Mäder & von Ow, 2009, S. 37).

Wie oben bereits erläutert, gründet das soziale Kapital auf den Austauschbeziehungen und Zugehörigkeiten zu sozialen Gruppen. Migriert eine Person nun in ein anderes Land, so bleibt dieses soziale Netzwerk zurück und kann folglich nicht ins Zielland transferiert werden. Selbst wenn es den Betroffenen gelingt, dieses aufrecht zu erhalten, geht in Bezug auf den Arbeitsmarkt ein beträchtlicher Teil des aus dem Kapital resultierenden Nutzens verloren. Denn gewisse Vorteile, die mit dem sozialen Kapital in Verbindung stehen, sind vom sozialen Kontext abhängig, in welchem die Beziehungen stattfinden. Eine Referenz, zum Beispiel, ist von geringerem Wert, wenn dem potenzielle Arbeitgeber, die Relevanz der Auskunft des Referenten unbekannt ist. Es kann auch passieren, dass der Referent Kompetenzen und Fähigkeiten des Bewerbers betont, welche zwar im Herkunfts- nicht aber im Einreiseland als wertvoll erachtet werden. Ebenfalls von geringem Wert ist die Referenz, wenn der Referent und der potentielle Arbeitgeber sich sprachlich nicht verständigen können. Die Kenntnisse um einen Stellenmarkt,

welche in einem Netzwerk abrufbar sind, beziehen sich zudem auf einen nationalen Rahmen, weshalb diese im Einreiseland deutlich an Wert verlieren. Sind Personen aus dem sozialen Netzwerk des Herkunftslands bereits in das gleiche Zielland migriert, kann zwar von deren Kenntnissen bezüglich des Arbeitsmarkts profitiert werden. Abhängig von deren eigenen Arbeitsmarktposition, kann sich dies bei den Bemühungen eine bildungsadäquate Stelle zu finden aber auch nachteilig auswirken (Bauder, 2006, S. 40).

Es kann also festgehalten werden, dass das soziale Kapital durch eine Migration, welches für die erfolgreichen Suche nach einer gut qualifizierten Arbeit hilfreich wäre, tendenziell abnimmt (Mäder & von Ow, 2009, S. 33).

Bezüglich dem ökonomischen Kapital sei anzumerken, dass sich das Vermögen durch die Migration aufgrund der länderspezifischen Kaufkraft verändern kann (Kelly & Lusi, 2006, S. 835). Mehr Vermögen bedeutet, wie oben bereits erwähnt mehr „von ökonomischen Zwängen befreite Zeit“ (Bourdieu, 1983, S. 188),

6. Zusammenfassung

Als Abschluss des ersten theoretischen Teils, folgt im folgenden Kapitel eine Zusammenfassung, welche die wichtigsten Erkenntnisse der bisherigen Ausführungen thematisiert und den Bezug zu den in der Einleitung eingeführten Fragestellungen herstellt. In einem ersten Abschnitt wird auf die wichtigsten Erkenntnisse aus dem historischen Rückblick und die berücksichtigten Forschungsergebnissen Bezug genommen. Der zweite Teil fokussiert sich auf die zentralen Aspekte der beiden theoretischen Ansätze von Hirschi und Bourdieu.

6.1. Historischer Rückblick und Forschungsergebnisse

Aus dem kurzen historischen Abriss, wurde deutlich, dass es sich bei der Migrationspolitik in der Schweiz um einen sich ständig wandelnden Prozess handelt und die Situation, wie wir sie heute kennen keineswegs schon immer in dieser Form Realität war.

Während dreihundert Jahren (vom 16. Bis ins 19. Jahrhundert) war die Schweiz ein Auswanderungsland und entwickelte sich erst vor gut 150 Jahren zu einem Einwanderungsland. Im zwanzigsten Jahrhundert war die Immigrationspolitik lange Zeit ausschliesslich wirtschaftspolitisch motiviert. Themen, wie Integration und die Asylpolitik, wurden erst ab den 80er- Jahren des vergangenen Jahrhunderts zu politischen Diskussionen in der Schweiz.

Das heutige Zweikreisemodell, welches EU- und EFTA- BürgerInnen die Einreise und die Arbeitsmarktintegration erleichtert, erschwert Personen aus Drittstaaten die Migration in die Schweiz, indem sie deren Arbeitskräftezuwanderung kontingentiert und nach Qualifikation und Bedürfnissen des Arbeitsmarkts selektioniert.

Asylsuchende haben ebenfalls zusätzliche Hürden zu bewältigen, um in der Schweiz dauerhaft Fuss zu fassen und Zugang zum Arbeitsmarkt zu erhalten.

Weiter konnte dargelegt werden, dass in der Schweiz ab der zweiten Hälfte der 90er- Jahren des letzten Jahrhunderts ein Strukturwandel hin zu einer wissens- und humankapitalintensiveren Wirtschaftserbringung stattfand, weshalb sich die Nachfrage nach Arbeitskräften mit höherer Bildung erhöhte. Dieser gesteigerte Bedarf an hochqualifizierten Fachkräften hätte ohne die entsprechende Zuwanderung von MigrantInnen nicht gedeckt werden können. Die Nachfrage nach

hochqualifizierten ausländischen Arbeitskräften besteht von Seiten der Schweiz nach wie vor.

Im letzten Abschnitt von Kapitel 3 konnte gezeigt werden, dass mit der politischen Entwicklung und dem Strukturwandel einhergehend sich auch der Bildungshintergrund von MigrantInnen veränderte. Waren es bis Mitte der 90er-Jahre vor allem niedrig qualifizierte Personen, die in die Schweiz migrierten, verfügt heute mehr als die Hälfte der in die Schweiz immigrierenden über einen akademischen Bildungshintergrund.

In Kapitel 4 wurden drei aktuelle Studien aus der Schweiz präsentiert, die sich alle mit der Arbeitsmarktsituation von gut qualifizierten MigrantInnen auseinandersetzen. Den Ergebnissen aller drei Studien ist gemein, dass hoch qualifizierte MigrantInnen aus Drittstaaten nur erschwert einen nachhaltigen Zugang zu einer bildungsadäquaten Arbeitsstelle finden, was wie Jay Aratnam passend formuliert auf brach liegendes Humankapital in der Schweiz schliessen lässt.

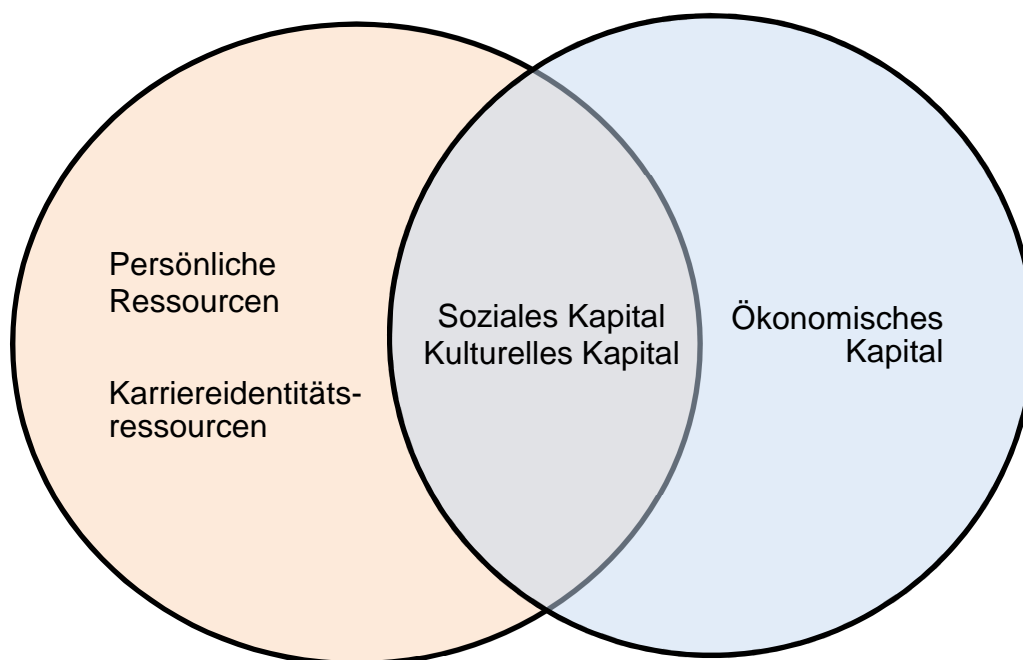
In den drei Studien werden verschiedene Faktoren thematisiert, welche den Zugang zum Arbeitsmarkt erschweren. Die rechtliche Situation, rassistische Diskriminierung, der Herkunftsberuf/Studium, die hohen Sprachkompetenzen, welche in hochqualifizierten Positionen gefordert werden, die persönliche Situation, der unübersichtliche Dschungel bei den Anerkennungsmöglichkeiten, der erschwerte Zugang zum Sozialbereich, wie auch mangelnde Informationen und das dürftige Beratungsangebot, respektive die unzureichend geschulten Beratungspersonen werden von den Autoren unter anderem als Hürden zum Arbeitsmarkt thematisiert. Riano und Baghadi wie auch das SRK stellen aufgrund der ihnen zu Grunde liegenden Daten fest, dass der einzige Weg, sich bildungsadäquat auf dem Arbeitsmarkt zu positionieren der ist, sich in der Schweiz zu requalifizieren. Jay Aratnam stellt zudem fest, dass international ausgerichtete Unternehmen stärker auf die ethnische Vielfalt bedacht sind, als Verwaltungen, wovon die hochqualifizierten MigrantInnen profitieren können.

6.2. Theoretische Zugänge

Sowohl die soziologische Theorie von Bourdieu, als auch Hirschi's Modell, welche die psychologische Perspektive einnimmt, befassen sich mit Ressourcen, welche für Individuen auf dem Arbeitsmarkt relevant sein können.

Bourdieu geht von ökonomischem, sozialem und kulturellem Kapital aus, während Hirschi das Humankapital, das soziale Netzwerk, die persönliche Ressourcen wie auch die Karriereidentität als essentielle Ressourcen für eine erfolgreiche Laufbahn betrachtet.

Wir sehen also, dass sich aus den beiden Theorien einerseits ein Konsens bezüglich der als relevant betrachteten Aspekte ergibt. Das soziale Kapital, wie auch das Humankapital, werden von beiden Autoren zu den wichtigen Faktoren gezählt. Andererseits ergänzen sie sich aber betreffend den weiteren hervorgehobenen Ressourcen. Hirschi erweitert den Fächer entsprechend seiner fachlichen Herkunft um die persönlichen Ressourcen, wie auch um den Identitätsfaktor, während Bourdieu dem ökonomischen Kapital ebenfalls einen wichtigen Stellenwert beimisst. Aufgrund von diesen beiden theoretischen Ansätzen, gelingt es also Kategorien zu generieren, welche für die erfolgreiche Laufbahn als relevant erachtet werden. Folglich kann aufgrund von diesen beiden Theorie bei der Untersuchung der Forschungsfrage 1 von folgenden Kategorien ausgegangen werden.



Es wird im Kommenden also interessant sein zu überprüfen, ob diese Ressourcen von Interviewten bei der Arbeitsmarktintegration als hilfreich erachtet werden und wenn ja, welche der Ressourcen von den Interviewten für ihre Arbeitsmarktintegration besonders häufig zu den förderlichen gezählt werden. Zudem gilt es zu erörtern, ob allenfalls noch neue relevante Aspekte, welche keiner von den ausgearbeiteten Kategorien zugeordnet werden können, als hilfreich beschrieben werden.

Bezüglich der zweiten Fragestellung, die der Frage nachgeht, ob aus Sicht der Betroffenen eine Weiterbildung in der Schweiz nötig gewesen ist, um sich bildungsadäquat auf dem Schweizer Arbeitsmarkt zu positionieren, geben die Theorie von Bourdieu, wie auch die Forschungsergebnisse von Riano und Baghadi und jene des SRK's Hinweise, welche darauf hindeuten, dass diese nötig sein könnte. In Kapitel 5 wurde die Annahme geäußert, dass ArbeitgeberInnen, ausländischen Diplomen kein Vertrauen entgegen bringen könnten, weil die dahinter stehenden Institutionen fremd und unbekannt sind. Die Ergebnisse der beiden Studien, welche eher einen ernüchternden Eindruck der Situation der BildungsausländerInnen aus Drittstaaten hinterlassen, kommen zum Schluss, dass jene Personen, welchen es gelungen ist sich bildungsadäquat auf dem Arbeitsmarkt zu etablieren, in der Schweiz eine zusätzliche Ausbildung absolviert haben. Es wird nun interessant sein, in Erfahrung zu bringen, ob die für diese Arbeit berücksichtigten interviewten Personen, diese Tendenz bestätigen.

In Bezug auf Fragestellung 3 zeigen die Ergebnisse der Studie des Schweizerischen Roten Kreuz, dass die Betroffenen Schwierigkeiten haben, sich über die Möglichkeiten eines Anerkennungsverfahrens zu informieren. Und selbst wenn das Anerkennungsverfahren durchlaufen wurde, so die Studienresultate, erfahren die Befragten keine Gleichstellung gegenüber denjenigen Personen mit einem Schweizer Diplom. Deshalb vermuten die Autoren, dass ein Schweizer Abschluss den Arbeitgebern Sicherheit gibt, dass sich die bewerbende Person in der Schweiz zurecht findet und über gute Sprachkenntnisse verfügt.

Es wird bei der Beantwortung der Fragestellung 3 also spannend sein, in Erfahrung zu bringen, ob von den interviewten Personen jeweils ein Anerkennungsverfahren eingeleitet wurde und wenn ja, ob dieses für die erfolgreiche Arbeitsmarktintegration auf Tertiär A- Stufen hilfreich war.

TEIL II EMPIRIE

7. Zielgruppe und Erhebung

Im folgenden Kapitel wird in einem ersten Schritt die Zielgruppe der vorliegenden Arbeit erläutert und danach beschrieben, wie es gelungen ist, genügend InterviewpartnerInnen zu rekrutieren.

7.1. Zielgruppe:

Für die Beantwortung der Forschungsfrage wurden Personen aus Drittstaaten gesucht, welche in ihrem Heimatland einen Universitätsabschluss absolviert hatten und später in die Schweiz migriert sind (mit oder ohne Berufserfahrung). Ihnen sollte es gelungen sein eine Stelle auf dem Schweizer Arbeitsmarkt zu finden, welche einen Hochschulabschluss (Tertiär A) verlangte. Dies kann auch über „Umwege“ nach einer Weiterbildung oder nach einem Studium in der Schweiz gewesen sein. Damit die Aktualität gewährleistet werden kann, sollte der Einstieg in die erste Stelle, die einen Tertiärabschluss verlangte nicht länger als 10 bis max.15 Jahre zurückliegen (siehe dazu Ausschreibung im Anhang 1).

7.2. Rekrutierung

Wie erwartet, gestaltete sich die Rekrutierung der Interviewpersonen nicht ganz einfach und es verlangte einige Zeit und eine kreative Suche, um an genügend geeignete InterviewpartnerInnen zu gelangen, welche bereit waren an einem Interview teilzunehmen. Bereits vor der präzisen Definition der Zielgruppe habe ich zu Bekannten, von welchen ich annahm, dass sie entsprechende Personen kennen und einer Institution Kontakt aufgenommen und diese angefragt, ob sie die Möglichkeit sähen mir geeignete MigrantInnen zu vermitteln. Diese Frage wurde optimistisch beantwortet. Als ich dann jedoch mit dem ausgearbeiteten Anforderungsprofil der gesuchten InterviewpartnerInnen abermals auf sie zu ging, zeigte sich, dass es sich, aufgrund des von sehr spezifischen Anforderungsprofils wesentlich schwieriger gestaltete an gewünschte Personen zu gelangen. Mittels verschiedener weiterer Massnahmen gelang es jedoch, genügend Personen für die Studie zu gewinnen, welche sich für ein Interview zur Verfügung stellten.

Drei der neun interviewten Personen konnten mit Hilfe einer Beraterin des BIZ Berns rekrutiert werden. Diese hatten einst die Studien- und Laufbahnberatung aufgesucht

und dort Unterstützung bei der Arbeitsmarktintegration erhalten. Ein Arbeitskollege, welcher im Übersetzungswesen tätig ist, konnte mir eine Interviewpartnerin vermitteln. Die restlichen Interviewpersonen konnten mittels Aktivierung des weiteren sozialen Netzwerks unter anderem via Social Media in Form von einem Schneeballsystem gewonnen werden. Dabei erwies sich Facebook als ein sehr lukratives Hilfsmittel. Es konnten Bekannte von Facebook Freunden gewonnen werden. Teilweise wurden aber durch die Angeschriebenen weitere Netzwerke, wie das einer Fachhochschule genutzt, wodurch weitere InterviewpartnerInnen gewonnen werden konnten.

8. Methodisches Vorgehen

Da es für die gewählte Thematik in der Schweiz noch kaum bis keine Forschungsergebnisse vorliegen, wurde ein qualitatives Vorgehen gewählt. Dieses ermöglichte es, im Gegensatz zu einer quantitativen Erhebung, direkt nachzufragen und liess Spielraum für weiterführenden Fragen und Erklärungen.

Aufgrund des überschaubaren Samples, können die Ergebnisse dieser Arbeit natürlich nicht als repräsentativ verstanden werden. Vielmehr bietet es erste Eindrücke zu hilfreichen Aspekten für MigrantInnen aus Drittstaaten bei ihrer erfolgreichen Arbeitsmarktintegration.

8.1. Interview:

Für die Beantwortung der Fragestellung wurde auf ein problemzentriertes halbstrukturiertes Interview zurückgegriffen. Diese Interviewform zeichnet sich dadurch aus, dass die Interviewten möglichst frei erzählen können. Sie kommt also einem offenen Gespräch sehr nahe.

Dabei zentriert sie sich auf eine Problemstellung, welche durch die interviewende Person eingeführt wird und auf welche sie immer wieder zurückkommt.

Bereits vor dem Gespräch werden die im Zentrum des Interesses stehenden Aspekte herausgearbeitet. Diese werden in Form von einem Interviewleitfaden zusammengestellt und im Laufe des Gesprächs thematisiert (Mayring, 2002, S. 67).

Mit diesem werden die Interviewten auf die ausgearbeiteten Fragestellungen hingeführt. Die Befragten sollen aber offen und ohne Antwortvorgaben auf die Fragen Auskunft geben können (Mayring, 2002, S. 69).

Nachdem der Interviewleitfaden fertig gestellt war (siehe Anhang 2), galt es diesen mittels eines Testinterviews zu prüfen und danach wurden die Interviews durchgeführt. Der Interviewleitfaden, welcher relativ detailliert ausgearbeitet wurde, nahm dabei die Rolle eines sichernden Ankers ein. Für den Fall, dass sich nicht automatisch ein Gespräch entwickelt hätte, hätte das Gespräch eng an diesen gehalten werden können. Zudem gewährleistete er, dass alle wichtigen Aspekte thematisiert worden sind. Da sich die Interviewten aber sehr offen zeigten, kam der Fragebogen meist erst gegen Ende des Interviews zum Einsatz, um zu prüfen, ob alle Fragen erfasst worden sind.

In einem ersten Schritt erzählten mir die InterviewpartnerInnen ihre „Erwerbsgeschichte“ worauf wir auf die einzelnen Fragen eingingen.

Die Methode des halbstrukturierten Interviews erwies sich dabei als sehr entgegenkommend, weil damit eine Vergleichbarkeit der Interviews gewährleistet werden und dennoch auf die individuellen Situationen flexibel eingegangen werden konnte.

Die Interviews wurden an von den Interviewpersonen gewünschten Orten durchgeführt. Während das erste Interview im Zürcher Bahnhofsbuffet stattfand, suchte ich einige an ihrem Arbeitsplatz, an der Hochschule oder bei ihnen zu Hause auf.

Bezüglich der Dauer variierten die Interviews. Das Kürzeste dauerte 20 Minuten, während sich das längste auf 80 Minuten erstreckte. Die meisten Gespräche dauerte eine knappe Stunde. Die Interviews wurden, mit Ausnahme von einem, aufgezeichnet. Aufgrund des akut defekten Aufnahmegerätes wurde Letzteres mittels eines zusammenfassenden Protokolls festgehalten und von der Interviewten Person unterzeichnet.

8.2. Auswertungsverfahren

Für die Auswertung der Daten wurde das Vorgehen entsprechend einer qualitativen zusammenfassenden Inhaltsanalyse gewählt. Diese zeichnet sich dadurch aus, dass aus dem Material theoriegeleitet Kategorien ausgearbeitet werden. Die Kategoriendimensionen, welche aus dem Material herausgefiltert werden sollen, werden dabei vor der Analyse definiert. Es handelt sich dabei also um ein deduktives Element innerhalb der Methode. Diese Systematik unterscheidet die Inhaltsanalyse von stärker hermeneutischen, interpretativen Auswertungsverfahren.

Mit diesem Selektionskriterium im Hinterkopf wird das Material durchgearbeitet. Wird eine dazu passende Textstelle gefunden, so wird eine Kategorie gebildet und anhand eines Satzes oder eines Begriffs benannt. Wird eine weitere Stelle gefunden, die der Kategoriedefinition entspricht, so wird sie, sofern bereits eine passende Kategorie besteht, dieser zugewiesen. Falls sie aber noch keiner bereits gebildeten Kategorie entspricht, wird eine neue Kategorie induktiv gebildet.

Aus der Analyse resultiert ein Set von Kategorien zu einer bestimmten Thematik.

Nun kann das Categoriesystem im Hinblick auf die Fragestellungen und die Theorien interpretiert werden oder die Zuordnung zu den Textstellen können auch

quantitativ ausgewertet werden, indem beispielsweise festgestellt wird, welche Kategorien besonders häufig kodiert worden sind (Mayring, 2002, S. 115-116).

9. Ergebnisse

Im Folgenden wird darauf eingegangen, wie sich das Sample zusammensetzt und anschliessend werden die empirischen Erkenntnisse der Untersuchung präsentiert.

9.1. Sample

Im Heimatland....

Das Sample setzt sich aus neun Personen unterschiedlicher Herkunft zusammen. Drei Personen stammen ursprünglich aus China, zwei aus dem ehemaligen Jugoslawien, zwei Personen sind in Russland aufgewachsen und jeweils eine Person stammt ursprünglich aus Australien und Syrien. Die Altersspanne der Interviewten erstreckt sich von 32 Jahre bis 50 Jahre, wobei sich die Mehrheit im Alter von 36 bis 45 befindet. Zwei Drittel sind Männer, während drei Frauen für ein Interview gewonnen werden konnten.

Mit Ausnahme von einer Person, welche ihr Studium in einem benachbarten Land (ebenfalls Drittstaat) absolviert hat, haben alle anderen in ihrem Heimatland einen Universitätsabschluss absolviert und die meisten konnten bereits Arbeitserfahrung vorweisen, als sie in die Schweiz migriert sind. Bezüglich der Studienfächer verteilen sie sich auf folgende Gebiete: Zwei Personen haben Medizin studiert, zwei Personen Wirtschaft, wobei eine davon neben der Wirtschaft noch Germanistik belegt hat. Zwei Personen liessen sich zu Sprachlehrerinnen in deutscher und englischer Sprache ausbilden, zwei zu Bauingenieuren und ein Interviewpartner hat im Herkunftsland Informatik und Wirtschaft studiert.

Migration...

Alle interviewten Personen sind innerhalb der letzten zwanzig Jahre, aus unterschiedlichen Gründen, in die Schweiz eingereist. Ein Drittel ist in die Schweiz geflohen, zwei Personen sind wegen ihres in der Schweiz lebenden Partners oder der in der Schweiz lebenden Partnerin hierher migriert. Die restlichen sind zwecks einer Ausbildung, eines Forschungsaustauschs oder eines Aupair -Jahrs in die Schweiz eingereist und bis heute hier geblieben.

Heute....

Heute leben alle in einer Partnerschaft, die meisten sind verheiratet. Viele haben

Kinder. Der definitive Einstieg in eine bildungsadäquate Stelle liegt dabei maximal 14 Jahre zurück. Bei gewissen ist er aber erst in den letzten Jahren erfolgt.

In welchen Bereich arbeiten diese Personen nun?

Zwei Personen arbeiten heute im medizinischen Bereich, wobei einer als Leitender Arzt an einem Spital tätig ist und der andere eine eigene TCM-Praxis hat.

Zwei Personen arbeiten in der sozialen Arbeit, zwei im Bereich der Wirtschaft (die Eine an einer Hochschule, der Andere in einem interkulturellen

Wirtschaftsunternehmen sowie bei der Wirtschaftsförderung eines Kantons. Eine Person ist als Bauingenieur tätig, eine als Lehrerin auf der Sekundarstufe, und ein Interviewpartner arbeitet im Informatikbereich an einer Fachhochschule.

Herkunftsland	Geschlecht	Alter (Jahre)	Ursprünglicher Beruf /Studium	Weiterbildung nötig für Erhalt einer Stelle im Tertiär A Bereich	Jetzige Tätigkeit	Migrationsgrund	Einreise in die Schweiz
1. China (uigurische Minderheit)	männlich	41-45	Medizin & Chinesische Medizin (TCM)	Keine→ später TCM	TCM Arzt mit eigener Praxis	Austausch , Forschungsteam für ein Jahr	2001
2. China	männlich	36-40	Wirtschaft Schwerpunkt Marketing (Bachelor)	Wirtschaft, Bachelor (FH) & Master in Finance	General Manager in einem interkulturellen Wirtschaftsunternehmen & Mandat Wirtschaftsförderung bei einem Kanton	Studium	1999
3. China	weiblich	36-40	Internationale Finanzen & Germanistik (Bachelor)	VWL, Master (Uni) in Deutschland	Dozentin an einer Fachhochschule	Stipendium an einer deutschen Uni → später Anstellung in der Schweiz	2002
4. Exjugoslawien (Eine Minderheit)	männlich	36-40	Dipl. Pflegefachmann Medizin	TAST: Hilfspfleger FMH	Leitender Arzt in einem Spital	Flucht	1999
5. Syrien	männlich	41-45	Bauingenieur	Bauingenieur, Bachelor (FH) nicht abgeschlossen	Bauingenieur	Flucht	2003
6. Russland	weiblich	41-45	Mittelschullehrerin Deutsch und Englisch	Zuerst keine später→ Soziale Arbeit , Bachelor (FH)	Zuerst: Assistentin der Verwaltungsratspräsidentin heute: Sozialarbeiterin	Gaststudentin, Aupair bei einer Familie	1995
7. Australien	männlich	30--35	Informatik und Master in Economics	keine	Softwareentwickler	Partnerin	2008
8. Bosnien Herzegowina	männlich	46-50	Dipl. Bauingenieur	Soziale Arbeit, Bachelor (FH)	Programmleiter eines Sozialprojekts	Flucht	1993
9. Russland	weiblich	30--35	Lehrerin für Deutsche und Englische Sprache	keine	Englischlehrerin	Partner	2009

9.2. Hilfreiche Aspekte für die Arbeitsmarktintegration auf Tertiärstufe A F1:

Um die Fragestellung 1 zu beantworten, wurden die InterviewteilnehmerInnen explizit danach gefragt, welche Aspekte sie für ihre Integration als hilfreich erlebt haben. Diese wurden nun den in der Zusammenfassung des Teil 1 erörterten Kategorien zugeordnet und werden nun im Folgenden nach Häufigkeit der Nennung geordnet erläutert. Aussagen, welche keiner der bereits im Vorhinein gebildeten Kategorien zugeordnet werden konnten, wurden als eigene Kategorie betrachtet.

Soziale Ressourcen

Am häufigsten wurde das soziale Netzwerk von allen InterviewpartnerInnen bei der erfolgreichen Arbeitsmarktintegration als nützlich erlebt. Der Bezug zu diesen unterstützenden Personen fällt dabei ganz unterschiedlich aus.

Genannt wurden Freunde und Familie, also nahe stehende Personen, aber auch Bekannte, KollegInnen und Freunde von Freunden. Darüber hinaus wurden aber auch institutionalisierte Beziehungen, nämlich Personen von Beratungsstellen, Bildungsinstitutionen und sozialen Institutionen, beispielsweise aus dem Asylheim oder Dozenten der Hochschule als hilfreiche Personen erlebt. Weiter wurden auch mehrmals Vorgesetzte erwähnt, welche sich dafür einsetzten, dass die ImmigrantInnen eine Anstellung erhielten.

Es wird also deutlich, dass sowohl Menschen aus dem nahen persönlichen sozialen Beziehungskreis, wie auch solche aus dem weiteren eher institutionalisierten sozialen Netzwerk von den Interviewten als für die eigene Arbeitsmarktintegration förderlich erlebt wurden.

Einerseits konnte das soziale Netzwerk bei der konkreten Vermittlung von Jobs unterstützen. Andererseits waren diese Bezugspersonen aber auch in der Lage, wichtige Informationen an die Betroffenen weiterzugeben. Sie konnten auf mögliche Ausbildungen hinweisen, den Tipp geben, möglichst schnell Deutsch zu lernen oder aber auch auf wichtige Beratungsstellen verweisen, die wiederum wichtige Informationen geben konnten.

Neben diesen informativen Aspekten, wurde aber auch eine weitere Qualität des sozialen Netzwerks als dienlich erlebt: Mehrere Personen erlebten ebenfalls als unterstützend, dass ihnen Individuen aus ihrem sozialen Netzwerk Mut

zugesprochen und an sie geglaubt, respektive ihnen vertraut hatten. Was ebenfalls einmal erwähnt wurde, ist dass sich die Partnerin eines Interviewten zu Gunsten des Betroffenen in Bezug auf die eigene Karriereentwicklung zurück genommen und sich um die Familie gekümmert hat.

Persönliche Ressourcen

Von sieben der neun Interviewteilnehmenden wurden persönliche Ressourcen für die eigene erfolgreiche Arbeitsmarktintegration als bedeutend erlebt.

Die Eigenschaften, die dabei genannt wurden, sind ebenso vielfältig, wie die Individuen, welche dahinter stehen.

Von mehreren Personen wurden Aspekte der **Arbeitshaltung**, wie Zuverlässigkeit, Pünktlichkeit, und Disziplin genannt.

Auch Eigenschaften, welche auf **Aktivität** und eine **längerfristige Zielverfolgung** hinweisen, wie Hartnäckigkeit, Energie, Initiative, Ausdauer und Durchhaltewillen, die Fähigkeit an sich zu glauben und nicht allen alles glauben, werden zu dienlichen persönlichen Eigenschaften gezählt.

Aber auch Eigenschaften, die auf eine **positive Sicht auf die Zukunft**, wie auch auf eine **Offenheit für neue Ereignisse** hindeuten, wie Mut, Motivation, Arbeitsfreude, aber auch die Fähigkeit Chancen zu nutzen und offen für Neues zu sein, optimistisch sowie flexibel und anpassungsfähig zu sein, erachten die Interviewten als wichtige persönliche Eigenschaften.

Kulturelles Kapital

Aspekte des kulturellen Kapitals wurden ebenfalls von sieben der neun Personen zu den für die erfolgreiche Arbeitsmarktintegration förderlichen Faktoren gezählt. Vor allem den Sprachkenntnissen wird von Seiten der Betroffenen beträchtliche Bedeutung beigemessen. Dabei meinten sie einerseits Deutsch- und / oder Englischkenntnisse, aber auch Fertigkeiten in exklusiveren Sprachen, wie chinesisch oder türkisch, mit welchen es den Betroffenen gelungen war kulturelle Brücken zu schlagen, wurden als wertvoll erlebt. Je einmal wurde auch die bereits vorhandene Arbeitserfahrung, wie auch der Abschluss des Bildungstitels einer Schweizer Fachhochschule als fördernde Faktoren erwähnt.

Ökonomisches Kapital

Das ökonomische Kapital wurde nie explizit, sondern, wenn dann nur in Verbindung mit sozialen Ressourcen erwähnt. So war es die akademische Berufsberaterin von Bern, welche die finanziellen Ressourcen für die Weiterbildung organisierte oder Familienangehörige aus dem Heimatland, welche sich ebenfalls an den finanziellen Notwendigkeiten beteiligten.

Karriereidentität

Aspekte, welche auf die Kategorie Karriereidentität hindeuten, wurden von zwei Personen erwähnt. Einmal wurde festgestellt, dass man in den Bewerbungsschreiben zeigen sollte, was man kann. Einer der Befragten äusserte, dass er seinen Job voll lebe und den Menschen helfen wolle, wobei er sich dabei nicht auf den Erhalt von einer Stelle im Hochschulbereich bezog, sondern auf seinen Erfolg im Job.

Weitere Faktoren

Neben den oben beschriebenen Faktoren, welche eindeutig einer theoretisch erörterten Kategorie zugeordnet werden konnten, wurden von den InterviewteilnehmerInnen noch weitere, für die Arbeitsmarktintegration nützliche Aspekte erwähnt.

Zwei Personen kam die aktuelle Arbeitsmarktsituation, welche sie in ihrer Branche in der Schweiz angetroffen haben, bei der Arbeitssuche entgegen.

Für eine Person war beispielsweise der religiöse Glaube sehr wichtig für die erfolgreiche Arbeitsmarktintegration. Für eine andere Person war ein Beschäftigungsprogramm von zentraler Bedeutung, da sie dabei mit den Schweizer Werten und Normen vertraut werden konnte. Für einen Interviewpartner war die erste offizielle Stelle als Küchenhilfe sehr wichtig, weil er damit seinen ersten echten Arbeitsvertrag in der Schweiz hatte.

9.3. Weiterbildung in der Schweiz F2

Interessanterweise wurde im letzten Kapitel, in welchem es um die Beantwortung der Forschungsfrage 1 ging, einer Weiterbildung in der Schweiz nur vereinzelt Gewicht beigemessen. Dies ist umso erstaunlicher, als dass dieses Kapitel im Hinblick darauf ein anderes Bild abgibt.

Von den neun befragten Hochqualifizierten aus Drittstaaten haben vier Personen vor Erhalt einer ausbildungsadäquaten Stelle oder parallel dazu eine längere Aus- respektive Weiterbildung durchlaufen. Eine Person absolvierte diese in Deutschland. Zwei weitere erhielten zwar erst eine ausbildungsadäquate Stelle, kamen aber später in die Situation doch noch eine Ausbildung in Angriff zu nehmen. Insgesamt machten also sieben Personen in der Schweiz eine Ausbildung. Zwei Befragten gelang der Einstieg ohne eine zusätzliche Ausbildung. Letztere gaben bei der Frage zu den hilfreichen Faktoren beide an, dass ihnen die Nachfrage von Seiten des Arbeitsmarkts bei der erfolgreichen Integration entgegengekommen sei.

Die Mehrzahl absolvierte eine Ausbildung, welche einen direkten Bezug zu ihrer ursprünglichen Profession hatte. Sie wiederholten ihre Ausbildung, die sie im Herkunftsland erworben hatten in der Schweiz oder bauten darauf auf. Zwei Personen wechselten in einen anderen Bereich, wohl zufälligerweise beide in die Soziale Arbeit. Vier Personen stiegen dabei in den Bachelor ein, jemand absolvierte einen Master und zwei weitere schlossen eine Weiterbildung auf Nachdiplomstufe ab.

Notwendigkeit einer Weiterbildung

Auf die Frage, ob die Weiterbildung für den Erhalt von einer ausbildungsadäquaten Stelle nötig gewesen sei, antworteten Sechs der Sieben, welche in der Schweiz oder Deutschland eine zusätzliche Ausbildung gemacht haben, dass dies unerlässlich gewesen sei, um sich ausbildungsadäquat auf dem Arbeitsplatz zu platzieren. Jene Person, die ihre Ausbildung in Deutschland absolviert hatte, ging davon aus, dass es notwendig gewesen war, einen europäischen Master oder einen in den USA abzuschliessen. Für zwei Personen war es für den Erhalt der ersten ausbildungsadäquaten Stelle nicht nötig gewesen, doch längerfristig wurde es aus Sicht von beiden notwendig. Der Eine hatte nämlich in der Zwischenzeit seinen Job verloren und die Andere hätte sich ohne zusätzliches Diplom aus der Schweiz in einer Sackgasse gesehen.

Lediglich Eine, von jenen Sieben, die eine Ausbildung in Europa absolviert hatten, meinte es wäre nicht unbedingt notwendig gewesen, eine Ausbildung in der Schweiz zu absolvieren.

Information über die entsprechende Aus-/ Weiterbildung

Wie sind die Interviewten darauf gekommen die entsprechende Weiterbildung in Angriff zu nehmen. Das war eine weitere Fragen, welche im Interview interessierte. So individuell, wie die Lebensläufe der einzelnen Personen sind, so divers auch die Antworten in Bezug auf diese Frage. Dennoch lassen sich ihre Aussagen gruppieren.

Mehrere Personen kamen durch eine Beratung oder die eigenständige Recherche im BIZ auf die Idee die entsprechende Weiterbildung anzugehen. Andere wiederum wurden durch „institutionalisierte“ soziale Bezugspersonen, wie den Professor, den Rektor einer deutschen Universität oder den Vorgesetzten auf die Ausbildung hingewiesen. Eine Person kam gezielt in die Schweiz, um hier zu studieren und suchte nach Ankunft die entsprechende Ausbildungsinstitution aus.

Finanzierung der Aus- Weiterbildung

Unter jenen, welche in der Schweiz oder in Deutschland eine Ausbildung gemacht haben, sind verschiedene Varianten der Studienfinanzierung zu finden. Die Bandbreite reicht von einem Stipendium kombiniert mit Studentenjobs, den Eltern, welche die Kosten übernahmen, über Stiftungen, welche für die Ausbildungskosten aufkamen und Darlehen, welche von Betroffenen aufgenommen worden sind, bis hin zur vollständigen Finanzierung durch die Betroffenen selbst.

Inanspruchnahme des Berufsinformationszentrums?

Vier der neun Personen haben das BIZ aufgesucht, wobei eine davon sich bereits vor dem Beratungstermin selbst in der Infothek über mögliche Weiterbildungen informiert hatte und zu einer Lösung gekommen ist, weshalb sich der Beratungstermin erübrigte.

Die restlichen drei Personen, welche das BIZ aufgesucht haben, wurden alle im BIZ Bern beraten, welches über explizit für die Beratung von hochqualifizierten MigrantInnen spezialisierte Beratende verfügt. Alle drei Personen äusserten sich bezüglich der Beratung sehr positiv. Die entsprechende Beraterin hatte für die

Betroffenen eine wichtige Schlüsselfunktion für ihre weiteren beruflichen Entwicklungen in der Schweiz eingenommen. In der Beratung wurden sie über die möglichen beruflichen Perspektiven und Weiterbildungen aufgeklärt, aber auch bei der Organisation der Finanzierung von Weiterbildungen unterstützt.

Tätigkeiten vor bildungsadäquater Arbeitsmarktintegration unter dem Ausbildungsniveau

Bei den Erfolgsgeschichten der neun Interviewten interessierte weiter, ob sie vor Erhalt der Stelle einer Erwerbstätigkeit nachgehen mussten, welche sich unter ihrer Qualifikation befand. Diese Frage war insofern von Interesse, als dass sich KlientInnen, welche sich in einer ähnlichen Situation befinden und die Studien-Laufbahnberatung aufsuchen, manchmal fragen, ob ein beruflicher Einstieg in der Schweiz, welcher klar unter ihrem Qualifikationsniveau eingeordnet wird, nicht eher schädigend für ihre berufliche Weiterentwicklung ist.

Dabei haben die InterviewteilnehmerInnen unterschiedliche Erfahrungen gemacht. Vier der neun Personen gingen vor Erhalt einer bildungsadäquaten Stelle, Erwerbstätigkeiten nach, welche sich teilweise beträchtlich unter ihrem Bildungsniveau befanden. Diese reichten von klassischen Studentenjobs, über Beschäftigungsprogramme, bis hin zu Anstellungen als Koch oder Hilfspfleger. Drei Personen konnten bildungsadäquat in den ersten Job einsteigen, wobei sich zwei davon auch unter jener Gruppe befanden, die keine neue Ausbildung absolvieren mussten.

Einer Person gelang erst der Einstieg, doch nach der Entlassung, musste sie eine Zeit lang ebenfalls einer Erwerbstätigkeit nachgehen, die sich unter ihrem Ausbildungsniveau befand. Die neunte Person ging zwar eine Weile einer Erwerbstätigkeit nach, welche sich unter ihrem Bildungsabschluss befand, dies hatte aber mehr mit dem Anschluss an den Beruf des Partners in der Landwirtschaft zu tun, und nicht damit, dass keine andere Anstellung gefunden worden wäre.

9.4. Anerkennung F3

Bezüglich einer Anerkennung oder Anerkennungsempfehlung der ausländischen Diplome in der Schweiz, zeigt sich ein relativ einheitliches Bild.

Nur jemand der neun Interviewten hat eine Anerkennung des Hochschulabschlusses aus ihrem Herkunftsland in die Wege geleitet. Nach den Gründen wurde im Interview zwar nicht explizit gefragt, dennoch äusserten sich mehrere Person dazu. So ging eine Person davon aus, dass eine Anerkennung in ihrem Fall nichts genützt hätte. Jemand anders sah unter anderem auch davon ab, weil ein Fachhochschultitel unter dem Niveau des einstigen Titels gelegen hätte, welchen sich die betroffene Person nicht nehmen lassen wollte.

Eine Person plant noch eine Anerkennung in die Wege zu leiten.

Mehreren wurden ihre Leistungen aus dem Studium im Herkunftsland aber insofern anerkannt, indem ihnen ein Teil ihrer Leistungen an der Ausbildungsinstitution in der Schweiz angerechnet wurde oder angerechnet worden wäre. „Worden wären“ deswegen, weil sich ein Befragter dazu entschied, die Ausbildung nochmals von vorne zu beginnen und eine weitere Person davon absah diese in der Schweiz nochmals zu absolvieren und stattdessen eine Ausbildung in einem ganz anderen Bereich wählte.

10. Diskussion der Ergebnisse und Beantwortung der Fragestellungen

In einem nächsten Schritt werden nun die gewonnenen Erkenntnisse diskutiert und der Bezug zu den einzelnen Fragestellung hergestellt.

10.1. Fragestellung 1:

Bezüglich Fragestellung 1, hat sich gezeigt, dass verschiedene Ressourcen genannt wurden.

Von allen InterviewteilnehmerInnen wurden soziale Beziehungen als hilfreich empfunden, und zwar sowohl private, wie auch die institutionalisierte Kontakte. Inhaltlich konnte das Umfeld mittels Informationen, aber auch durch Ermutigung und Vertrauen in die Betroffenen unterstützen. Dieses soziale Kapital wurde von Hirschi, wie auch von Bourdieu als relevante Ressource erachtet und findet in meinen Gesprächen Bestätigung.

Auch die von Hirschi thematisierten persönlichen Ressourcen wurden von vielen Interviewten als nützlich erachtet. Vor allem Persönlichkeitseigenschaften, welche sich unter dem Stichwort Aktivität der Fähigkeit längerfristige Ziele zu verfolgen, offen für neue Ereignisse zu sein, eine positive Sicht auf die Zukunft zu haben und die Arbeitshaltung, wurden zu den wichtigen persönlichen Ressourcen gezählt. Bezüglich dem kulturellen Kapital oder wie es bei Hirschi thematisiert wird, dem Humankapital, zeigt sich eine interessante Situation. Faktoren, welche dieser Ressource zugeordnet werden können, wurden zwar von einer Mehrheit genannt, jedoch wurden vor allem die sprachlichen Kenntnisse betont und der Hochschulabschluss aus dem Heimatland oder aus der Schweiz nur vereinzelt erwähnt. Da sich bezüglich dieses Faktors, in Fragestellung 2 ein anderes Bild zeigt, kann nur vermutet werden, dass dieser für die Interviewten möglicherweise eine selbstverständliche Voraussetzung war, sodass es nicht als notwendig erachtet wurde, diesen aufzuführen.

Es zeigt sich also, dass das soziale Kapital, die persönlichen Ressourcen und das kulturelle Kapital von einem Grossteil der Interviewten bei der Arbeitsmarktintegration als hilfreich erlebt wurden.

Das ökonomischen Kapital hingegen, welches nur im Zusammenhang mit sozialen Beziehungen erwähnt wurde, wie auch die Karriereidentität, wurden seltener genannt.

Neben den deduktiv gebildeten Kategorien konnten auch noch weitere Aspekte ermittelt werden, welche von einzelnen genannt wurden, wie zum Beispiel die Arbeitsmarktsituation, ein Beschäftigungsprogramm oder auch die erste Anstellung. Betrachten wir diese Ergebnisse, so lässt sich bezüglich der Fragestellung sagen, dass zwar alle theoretisch erörterten Ressourcen zumindest indirekt als hilfreich erachtet wurden, dass aber besonders oft dem sozialen Kapital, den persönlichen Ressourcen und dem Humankapital eine arbeitsmarktfördernde Komponente zugesprochen wurde. Es zeigte sich zudem, dass auch weitere, oben genannte Faktoren eine arbeitsintegrative Rolle einnehmen können.

10.2. Fragestellung 2:

Die Mehrheit des Samples hatte eine Ausbildung in der Schweiz oder in Deutschland absolviert und hatte diese auch für ihre erfolgreiche Arbeitsmarktsituation auf Tertiärstufe A als notwendig erlebt. In Bezug auf die Fragestellung 2 lässt sich also sagen, dass von der Mehrheit der Befragten eine Ausbildung in der Schweiz oder Deutschland als Voraussetzung erachtet wird, um sich erfolgreich auf Tertiärstufe A zu positionieren. Dieses Resultat, welches aufgrund der kleinen Untersuchungsgruppe natürlich nicht als eine repräsentative Aussage interpretiert werden darf, entspricht den Erkenntnissen von Riano und Baghadi, wie auch den Forschungsergebnissen des SRK, welche die Requalifikation als einzige Option sehen, sich erfolgreich auf Tertiär A-Stufe zu etablieren, weitgehend.

Allerdings weisen die Ergebnisse der vorliegenden Studie darauf hin, dass es durchaus möglich sein kann, ohne Ausbildung auf dem Schweizer Arbeitsmarkt erfolgreich zu sein. Diese Option scheint aber mit der entsprechenden Nachfrage von Seiten des Arbeitsmarkts im Zusammenhang zu stehen.

Betreffend einer Ausbildung in der Schweiz, fungierten sowohl Schweizer Berufsinformationszentren, wie auch soziale Bezugspersonen als Ideenbringer und Informanten. Die vom SRK thematisierten kritischen Aussagen bezüglich der Beratungspersonen auf der Berufs- Studien- Laufbahnberatung können hier nicht weiter erhärtet werden. Doch da alle Personen, welche eine Beratung aufgesucht haben und diese als sehr hilfreich empfunden haben, das gleiche

Berufsinformationszentrum (Bern) konsultiert haben, welches über spezialisierte Fachpersonen verfügt, kann diese Kritik schweizweit auch nicht widerlegt werden. Die Ausbildungsfinanzierung entspricht jener Bandbreite, welche wir in Beratungen den Schweizer Studieninteressierten vorstellen, es scheint also unter den befragten ImmigrantInnen keine typische Strategie zu geben sich die Ausbildung zu finanzieren.

Einige Personen gingen vor Erhalt einer ausbildungsadäquaten Stelle, einer Erwerbstätigkeit nach, welche sich unter dem Ausbildungsniveau befand, was einen Hinweis darauf gibt, dass die Annahme einer weniger gut qualifizierten Erwerbstätigkeit für die Laufbahn nicht schädlich ist, sondern sogar ein Schritt in Richtung einer ausbildungsadäquaten Stelle sein kann.

10.3. Fragestellung 3

Bezüglich der Fragestellung 3 zeigte sich, dass kaum jemand ein Anerkennungsverfahren eingereicht hat und jener Person, die den Prozess durchlaufen hat, war dieses auf der Stellensuche nicht hilfreich. Nun stellt sich natürlich die Frage, ob diese Tatsache darauf gründet, dass es in der Schweiz, wie vom SRK konstatiert für die Eingewanderten schwierig ist, an die entsprechende Stelle zu gelangen. Oder ob (wie ebenfalls vom SRK aufgezeigt) die Anerkennungen auf dem Schweizer Arbeitsmarkt nur wenig hilfreich sind. Diese Annahme kann hier hier weder bestätigt noch widerlegt, da die Mehrheit der Interviewten erst gar kein Verfahren eingeleitet haben. Die Erfahrungen der einen Person, welche eine Anerkennung beantragt hat, weisen jedoch in nicht in die Richtung eines Nutzens für die Stellensuche.

TEIL III ABSCHLUSS

11. Zusammenfassung Übertrag in die Praxis und weiterführenden Gedanken

Den Abschluss von dieser Masterarbeit, bildet das kommende Kapitel. Zuerst werden die wichtigsten Eckpunkt zusammengefasst. Darauf werden erste Ideen für den Übertrag der gewonnen Erkenntnisse in die Praxis präsentiert, worauf ein Ausblick für mögliche folgende Forschungsthemen geschaffen wird.

11.1. Zusammenfassung

Aufgrund des bestehenden Forschungsbedarfs, welcher aus der Beratungspraxis der Studien- und Laufbahnberatung geäußert wurde, widmete sich diese Arbeit Erfolgsgeschichten von in die Schweiz migrierten UniversitätsabsolventInnen aus Drittstaaten. Erfolgsgeschichten, weil es diesen Personen gelungen ist, sich in der Schweiz auf dem Tertiär A- Arbeitsmarkt zu positionieren. Forschungsergebnisse zu diesem Thema gibt es in der Schweiz noch kaum, weshalb es umso wichtiger war hier einzuhaken und eine Basis zu schaffen, um erste Erkenntnisse über Aspekte zu erhalten, welche für Personen aus Drittstaaten mit einem Universitätsabschluss zu einer erfolgreichen Arbeitsmarktintegration in der Schweiz führen können. Hinter dieser Fokussierung auf geglückte Integrationsverläufe, stand die Absicht, Erkenntnisse für die Beratung zu gewinnen, welche Betroffenen auf ihrem Weg zu einer bildungsadäquaten Arbeitsintegration weiterhelfen könnten.

Dabei standen folgende Forschungsfragen im Zentrum des Interesses:

.

F1: Welche Faktoren erlebten die Betroffenen als hilfreich für ihre bildungsadäquate Arbeitsintegration?

F2: War aus Sicht der Betroffenen eine Weiterbildung nötig, um sich erfolgreich auf dem Arbeitsmarkt bildungsadäquat zu positionieren?

F3: Wurde von den Betroffenen ein Anerkennungsverfahren in die Wege geleitet und war dieses bei der erfolgreichen bildungsadäquaten Positionierung auf dem Arbeitsmarkt hilfreich?

Im Teil eins wurden die theoretischen Grundlagen für die Beantwortung der Forschungsfragen erarbeitet.

In einem ersten Schritt wurden Grundlagen für das Verständnis der Entwicklung der Schweiz in Bezug auf die Migration geschaffen. Es wurde die historische Entwicklung der Schweizer Migrationspolitik dargelegt. Dabei wurde einerseits klar, dass die Migrationspolitik, wie wir sie heute kennen, keineswegs schon immer in dieser Form existierte. Andererseits konnte auch kurz ausgeführt werden, dass Einwandernde aus Drittstaaten, wie auch Personen, welche aus Fluchtgründen in die Schweiz gelangen erschwerende Bedingungen vorfinden, sich in der Schweiz bildungsadäquat nachhaltig zu etablieren.

Gleichzeitig wurden der Strukturwandel und die damit verbundene wachsende Nachfrage nach gut qualifizierten Arbeitskräften dargelegt und es wurde deutlich, dass heute, im Gegensatz zu früher, überwiegend Akademiker in die Schweiz einreisen.

Darauf wurden im dritten Kapitel Studien präsentiert, welche die Annahme bestätigen, dass sich hochqualifizierte Personen vor einer anspruchsvollen Aufgabe sehen, wenn sie ihr, in ihrem Heimatland erworbenes Humankapital, bildungsadäquat auf dem Schweizer Arbeitsmarkt einbringen wollen. Zudem beklagen hiesige Autoren die für diese Thematik mangelnden Forschungsgrundlagen in der Schweiz, welche möglicherweise auch damit zu erklären ist, dass die vermehrte Einreise von hochqualifizierten MigrantInnen noch ein relativ junges Phänomen ist.

Die beiden theoretischen Ansätze von Hirschi und Bourdieu explizierten mögliche Faktoren für die erfolgreiche Arbeitsmarktintegration. Dabei zeigte sich, dass die beiden theoretischen Ansätze sich in einigen Faktoren decken und in anderen ergänzen.

Die empirische Untersuchung wurde mit Hilfe eines problemzentrierten Interviews durchgeführt. Insgesamt neun Personen aus Drittstaaten, von denen acht in ihrem Herkunftsland und eine in einem Nachbarland einen Universitätsabschluss absolviert hatten und später in die Schweiz migriert sind, konnten interviewt werden. Bei der Auswertung der Gespräche, wurde auf eine qualitative Inhaltsanalyse zurückgegriffen.

In Bezug auf die Forschungsfrage 1 zeigte sich, dass verschiedenste Faktoren, welche sich grösstenteils mit den theoretisch ausgearbeiteten decken, als notwendig erachtet wurden. Besonders häufig wurden aber soziale Ressourcen, persönliche Eigenschaften, wie auch das kulturelle Kapital als hilfreich erlebt. In Bezug auf die

Fragestellung 2 hat sich gezeigt, dass der überwiegende Teil der Befragten eine zusätzliche Ausbildung in der Schweiz oder Europa absolviert hat und die Mehrheit diese für die nachhaltige Erwerbsintegration auf Tertiärstufe A auch für nötig einschätzt. Bezüglich der Anerkennung der ursprünglichen Ausbildung in der Schweiz zeigte sich, dass dieser Weg kaum eingeschlagen und wenn doch, bei der Stellensuche nicht als effektiv erlebt wurde.

11.2. Ideen für die Beratung

Aufgrund der gewonnenen Erkenntnisse lassen sich erste Ideen für Beratungspraxis generieren. Die vorliegenden Daten liefern uns Ergebnisse, welche darauf hindeuten, dass bei UniversitätsabsolventInnen, die aus Drittstaaten in die Schweiz migrieren, eine zusätzliche Ausbildung der übliche Weg zur adäquaten Arbeitsintegration ist. Abhängig von der Arbeitsmarktsituation kann es jedoch auch erfolgreich sein, sich direkt für eine ausbildungsadäquate Stelle zu bewerben. Die gewonnenen Resultate sprechen demnach dafür, die Ratsuchenden, spätestens nach erfolglosen Bewerbungsverfahren für eine bildungsadäquate Stelle, für eine Aus- oder Weiterbildung zu motivieren.

Soziale Ressourcen scheinen auf verschiedenen Ebenen eine zentrale Rolle zu spielen. Neben der Weitergabe von wichtigen Informationen und konkreter Jobvermittlung, kann das soziale Netzwerk zur erfolgreichen Arbeitsmarktintegration beitragen, indem sie die Betroffenen ermutigen, diesen vertrauen und an sie glauben.

Für die Beratung könnte dies also einerseits bedeuten, dass Studien- und Laufbahnberatende bei der Informationsvermittlung eine wichtige Position einnehmen können, was wiederum voraussetzt, dass den Beratenden die notwendigen Informationen vertraut sind. Andererseits könnte dies aber auch bedeuten, dass es wichtig ist, den Kunden mit einer ressourcenorientierten Haltung und einer ermutigenden realistischen Zuversicht entgegenzutreten. Eine weitere Intervention könnte sein, den Ratsuchenden zu empfehlen, ein soziales Netzwerk in der Schweiz aufzubauen und sich damit Kontakte zu einem potenziell unterstützenden Umfeld zu schaffen.

Es hat sich bestätigt, dass Sprachkenntnisse auch aus Sicht der befragten MigrantInnen äusserst wichtig sind. Zum Einen sind es Deutschkenntnisse, welchen

einen wichtigen Stellenwert eingeräumt wird, zum Anderen aber auch exklusivere Sprachen, die den MigrantInnen zu gewissen Nischenpositionen verhelfen können. Ratsuchende sollten also darin bestärkt werden, sofern sie dies nicht bereits tun, an ihren Sprachkenntnissen zu feilen. Bezüglich den persönlichen Eigenschaften, haben wir Hinweise erhalten, dass es sich lohnt die Ratsuchenden mit kulturell geprägten Werthaltungen im Schweizer Erwerbsleben vertraut zu machen. Zuverlässigkeit, Fleiss und Disziplin sind offenbar gewinnbringende Persönlichkeitseigenschaften.

Bezüglich den weiteren persönlichen Ressourcen, die auf Offenheit für Neues, eine positive Sicht auf die Zukunft, Aktivität und eine längerfristige Zielverfolgung hindeuten, stellt sich natürlich die Frage, inwiefern diese in den eher kurzzeitigen Laufbahnberatungen gefördert werden können. Bringen Personen solche Eigenschaften bereits mit, ist es möglich, diesen wertschätzend zu begegnen. Allenfalls könnte auch die Methode des Zürcher Ressourcenmodells (ZRM, siehe Link im Quellenverzeichnis) helfen, einen Zielzustand zu definieren, auf welchen die Personen sich immer wieder zurück besinnen können. Vielleicht könnten auch aufgezeichnete erfolgreiche Integrationsgeschichten von hochqualifizierten MigrantInnen die Ratsuchenden inspirieren und motivieren am Ball zu bleiben und Zuversicht für ihre eigene Zukunft schaffen.

Sicherlich gibt es zu diesem Aspekt noch viele weitere Tools, die dazu eingesetzt werden könnten. Natürlich muss dabei immer abgewogen werden, inwiefern dies innerhalb der Kapazität und Kompetenzen der Beruf- Studien- und Laufbahnberatenden liegt.

Bezüglich der Anerkennung ausländischer Diplome lassen die vorliegenden Resultate verschiedene Interpretationen zu. Einerseits könnte man daraus schliessen, dass die Möglichkeit einer Anerkennung noch mehr gefördert werden sollte, mit dem Ziel sie zu etablieren. Andererseits stellt sich auch die Frage, ob diese Anerkennungen bei der Stellensuche überhaupt hilfreich sind. Dieser Aspekt bedarf weiterer Untersuchungen.

11.3. Ausblick

Mit dieser Arbeit wurde in der Frage, welche Aspekte für hochqualifizierte MigrantInnen aus Drittstaaten bei der erfolgreichen bildungsadäquaten Erwerbsintegration hilfreich sein können, eine erste Grundlage geschaffen. Interessant wäre es nun zum Einen mit Hilfe von quantitativen Methoden zu prüfen, ob die in dieser Studie ausgearbeiteten Faktoren auch statistisch repräsentativ erhärtet werden können. Zum Anderen würde es sich ebenfalls anbieten, abermals mittels qualitativen Herangehensweisen einzelnen Faktoren, die in dieser Arbeit offensichtlich als hilfreich klassifiziert werden konnten, noch etwas tiefer auf den Grund zu gehen.

Es könnte beispielsweise sehr interessant sein, bezüglich der sozialen Beziehungen noch etwas mehr in die Tiefe zu gehen. Welche Beziehungen wurden genau genutzt, was war dabei nützlich? Lassen sich bezüglich der Qualität der Beziehung oder betreffend der Art der Beziehung noch spezifischere Unterkategorien bilden? Zu welchen Interventionen sollen die Ratsuchenden ermutigt werden? Im Rahmen der Weiterbildung Kontakte zu knüpfen oder sich im Vereinsleben zu engagieren, etc. ?

Weiter wäre es auch sehr interessant vertiefend auf die persönlichen Eigenschaften der MigrantInnen einzugehen. Lassen sich diese eindeutig bestehenden psychologischen Modellen aus der Persönlichkeitspsychologie zuordnen? Welche Interventionen könnten daraus abgeleitet werden?

Aufgrund der aktuellen Brisanz, würden zusätzliche Forschungsergebnisse sowohl von Seiten der Studien- Laufbahnberatung, als auch von weiteren sozialen Diensten begrüsst werden.

12. Quellenverzeichnis

Literatur

Avenir suisse ; Daniel Müller-Jentsch (Hrsg.) (2008) *Die neue Zuwanderung die Schweiz zwischen Brain-Gain und Überfremdungsangst*. Zürich: Neue Zürcher Zeitung.

Bauder, H. (2006). *Labor Movement: How Migration Regulates Labor Markets*. Oxford: Oxford University Press.

Becker, G. (1964). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education*. New York: National Bureau of Economic Research.

Bourdieu, P. (1982). *Die feinen Unterschiede: Kritik der gesellschaftlichen Urteilskraft*. Frankfurt am Main: Suhrkamp.

Bourdieu, P. (1983). Ökonomisches Kapital, kulturelles Kapital, soziales Kapital. In R. Kreckel (Hrsg.), *Soziale Ungleichheiten* (S. 183-198). Göttingen: Schwartz.

Bourdieu, P. & Boltanski, L. (1981). Zum Verhältnis von Bildung und Beschäftigung. In: P. Bourdieu, L. Boltanski, M. de Saint Martin, P. Maldidier (Hrsg.) *Titel und Stelle: über die Reproduktion sozialer Macht* (S.89-117). Frankfurt, Main: Europäische Verlagsanstalt.

Forum für Integration der Migrantinnen und Migranten (FIMM). (2011). *Kurze Migrationsgeschichte der Schweiz* [On-line]. Available: http://www.fimm.ch/fileadmin/Projekte/2011/2011_Sensibilisierung/Infodossier_Migrationsgeschichte_DE_01.pdf

Hirschi, A. (2012). The career resources model: an integrative framework for career counsellors. *British Journal of Guidance & Counselling*, 40(4), 369-383.

Jey Aratnam, G. (2012). *Hochqualifizierte mit Migrationshintergrund -Studie zu möglichen Diskriminierungen auf dem Schweizer Arbeitsmarkt*. Basel: edition gesowip.

Juhasz, A. & Mey, E. (2003). *Die zweite Generation: Etablierte oder Aussenseiter. Biographien von Jugendlichen ausländischer Herkunft in der Schweiz*. Wiesbaden: Westdeutscher Verlag.

Jurt, J.(2008). *Bourdieu*. Stuttgart: P. Reclam.

Kanton Luzern, Justiz- und Sicherheitsdepartement-LiP – Koordination Gewaltprävention. (2013). *Leitfaden Aufenthaltsregelungen für Personen aus Drittstaaten bei Häuslicher Gewalt* [On-line]. Available: http://www.gewaltpraevention.lu.ch/leitfadenaufenthalt_update.pdf

Mäder, E. & von Ow A. (2009). *Überqualifizierte Hochqualifizierte- Ausmass und Determinanten der Überqualifizierung von tertiär gebildeten Migranten und Schweizern auf dem Schweizer Arbeitsmarkt*. Lizentiatsarbeit, Universität Zürich, Soziologisches Institut.

Mayring, P. (2002). *Einführung in die qualitative Sozialforschung*. Weinheim und Basel: Beltz Verlag.

Riano, Y. & Baghadi, N. (2008). *Gut ausgebildete Migrantinnen in der Schweiz und ihre beruflichen Integrationschancen in der Schweiz-Resultate und Empfehlungen einer Studie im Rahmen des Nationalen Forschungsprogramms Integration und Ausschluss*. Bern: Geografisches Institut Bern.

Schweizerisches Rotes Kreuz (Hrsg.) (2012). *Dequalifiziert! Das ungenutzte Wissen von Migrantinnen und Migranten in der Schweiz*. Wabern: Schweizerisches Rotes Kreuz. [On-line]. Available: http://www.redcross.ch/data/info/pubs/pdf/redcross_557_de.pdf

Schwingel, M. (2000) *Pierre Bourdieu zur Einführung*. Hamburg: Junius.

Sheldon, G. (2007). *Migration, Integration und Wachstum: Die Performance und wirtschaftliche Auswirkung der Ausländer in der Schweiz*. Basel:

Wirtschaftswissenschaftliches Zentrum (WWZ) der Universität Basel.

Sheldon, G. (2008). Was bringt uns die Neue Zuwanderung? Eine Kosten- Nutzen- Betrachtung. In Avenir Suisse, D. Müller-Jentsch (Hrsg.), *Die neue Zuwanderung die Schweiz zwischen Brain-Gain und Überfremdungsangst* (S. 103- 128). Zürich: Neue Zürcher Zeitung.

Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation SBFI. (2013). Anerkennung ausländischer Diplome und Ausweise [On-line]. Available:

<http://www.sbf.admin.ch/themen/01105/01106/index.html?lang=de>

Weiss , Anja, Raumrelation als zentraler Aspekt weltweiter Ungleichheiten [On-line].

Available: <http://eurozine.com/pdf/2002-04-25-weiss-de.pdf>

Zürcher, B. (2008). Einleitung. In Avenir suisse, D. Müller-Jentsch (Hrsg.), *Die neue Zuwanderung die Schweiz zwischen Brain-Gain und Überfremdungsangst* (S. 7-18).

Zürich: Neue Zürcher Zeitung.

Internetseiten:

Schweizer Verband für Weiterbildungen (SVEB). <http://www.alice.ch/de/zahlen-fakten/weiterbildungssystem-der-schweiz/weiterbildung-auf-tertiaerstufe/>

Zürcher Ressourcen Modell (ZRM).

<http://zrm.ch>

Anhangsverzeichnis

Anhang 1.....	62
Anhang 2.....	63

Anhang 1

Im Heimatland einen Universitätsabschluss gemacht- in der Schweiz.....ebenfalls ein hoch qualifizierter Job!

Im Rahmen von meiner Masterarbeit der Weiterbildung zur Berufs- Studien- Laufbahnberaterin, befasse ich mich mit der Situation von MigrantInnen aus Drittstaaten (Länder ausserhalb der EU und der EFTA), welche in Ihrem Heimatland einen Universitätsabschluss absolviert haben und danach mit oder ohne Berufserfahrung in die Schweiz migriert sind. Dabei setze ich den Fokus auf Erfolgsgeschichten, also auf Personen, welchen es (schliesslich) gelungen ist, sich bildungsadäquat auf dem Arbeitsmarkt zu integrieren.

Damit wir Personen, welchen der Schritt zu einer entsprechenden Erwerbstätigkeit noch nicht gelungen ist, besser unterstützen können, wäre es für unsere Beratungsarbeit von hochqualifizierten MigrantInnen aus Drittstaaten sehr hilfreich mehr über Ereignisse/ Interventionen/ Handlungen etc. zu erfahren, welche dazu beigetragen haben, dass die Betroffenen heute eine bildungsadäquate Stelle inne haben.

Deshalb suche ich Personen,

- welche aus einem Staat ausserhalb der EU und der EFTA stammen, dort einen Universitätsabschluss absolviert haben und später in die Schweiz migriert sind,
- welchen es (schliesslich) gelungen ist, eine Stelle auf dem Schweizer Arbeitsmarkt zu finden, die einen Hochschulabschluss verlangt (möglicherweise auch nach einer Weiterbildung oder einem neuen Studium in der Schweiz),
- deren Einstieg in die erste bildungsadäquate Stelle nicht länger als zehn Jahre zurück liegt,

die mir im Rahmen eines Interviews (1.5 bis 2 Stunden), über wichtige Ereignisse ihrer Arbeitsmarktintegration berichten würden.

Möchten Sie zu wichtigen Erkenntnissen, welche unsere Beratungsarbeit von Universitätsabsolventen aus Drittstaaten massgeblich unterstützen werden, beitragen?

Ich würde mich freuen!

Kontakt: masterarbeit-a.hofmann@gmx.ch

Wer bin ich?: Ich habe an der Universität Zürich Soziologie, Psychologie und Sozialpädagogik studiert und mit dem Master abgeschlossen. Danach habe ich ein Praktikum bei der Schweizerischen Flüchtlingshilfe absolviert. Heute bin ich beim BIZ St.Gallen als Studien- Laufbahnberaterin tätig. Zur Zeit befinde ich mich im Abschluss der Weiterbildung zur Berufs-, Studien- und Laufbahnberaterin (MAS BSLB am Institut für Angewandte Psychologie), im Rahmen dessen ich diese Arbeit verfasse.

Anhang 2

Interviewleitfaden MAS-Arbeit: „Im Heimatland einen Universitätsabschluss gemacht- in der Schweiz.....ebenfalls ein hoch qualifizierter Job!

Herzlichen Dank für Ihre Teilnahme an diesem Interview. Wie bereits in der Ausschreibung erläutert, geht es mir in meiner Masterarbeit darum, mehr über erfolgreiche Arbeitsmarktintegrationsverläufe von HochschulabsolventInnen aus Drittstaaten zu erfahren.

Name: Vorname:

Geburtsdatum: Herkunftsland:

Jahr der Einreise in die Schweiz: Aufenthaltsstatus:

Grund für Migration in die Schweiz:

Heirat Flucht Anderer :

Ausbildung im Herkunftsland

Universität: Studium:
.....

Abschluss: Bachelor Master Doktorat Andere:

Ausbildung / Weiterbildung in der Schweiz (vor Erhalt einer Stelle für Hochschulabgänger):

Name : Institution:

Bachelor, Master, Doktorat, MAS, DAS, CAS

Andere:

Weitere Ausbildungen / Weiterbildungen:

Name : Institution:

Bachelor, Master, Doktorat, MAS, DAS, CAS

Andere:

Name : Institution:

Bachelor, Master, Doktorat, MAS, DAS, CAS

Andere:

Erwerbstätigkeiten in der Schweiz

Erwerbstätigkeiten **vor** Erhalt einer bildungsadäquaten Stelle:

-von / bis	Funktion:	Firma / Arbeitsort	Stellenprozent
------------	-----------	--------------------	----------------

.....

wichtigste Tätigkeiten:

.....

-von / bis	Funktion:	Firma / Arbeitsort	Stellenprozent
------------	-----------	--------------------	----------------

.....

wichtigste Tätigkeiten:

.....

-von / bis	Funktion:	Firma / Arbeitsort	Stellenprozent
------------	-----------	--------------------	----------------

.....

wichtigste Tätigkeiten:

.....

Bildungsadäquate Stellen in der Schweiz (Hochschulabschluss verlangt):

-von / bis	Funktion:	Firma / Arbeitsort	Stellenprozent
------------	-----------	--------------------	----------------

.....

wichtigste Tätigkeiten:

.....

-von / bis	Funktion:	Firma / Arbeitsort	Stellenprozent
------------	-----------	--------------------	----------------

.....
wichtigste Tätigkeiten:

.....

-von / bis Funktion: Firma / Arbeitsort Stellenprozente

.....

wichtigste Tätigkeiten:

.....

Sprachkenntnisse:

Sprache	Niveau (Grundkenntnisse, gut, sehr gut)
---------	--

.....
-------	-------

.....
-------	-------

.....
-------	-------

Partnerschaft / Familiensituation:

Single in Partnerschaft, in Partnerschaft verheiratet, getrennt, geschieden

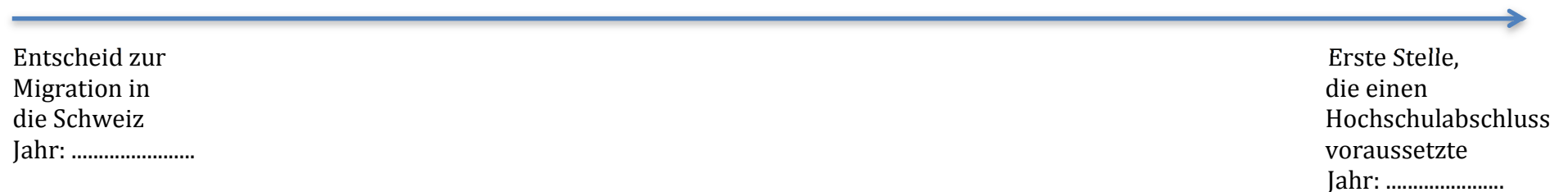
Kinder:

Ja Nein

Wenn ja, wie viele & Alter der Kinder

Als erstes möchte ich gerne mit Ihnen Ihren Lebenslauf kurz durchgehen und allfällige Fragen klären (im Gespräch)

Unten sehen Sie eine Zeitachse. Die Zeitachse beginnt zu jenem Zeitpunkt, als Sie beschlossen haben, in die Schweiz zu migrieren und endet zum Zeitpunkt, als Sie Ihre erste Stelle in der Schweiz bekommen haben, welche einen Hochschulabschluss verlangte. Überlegen Sie, welches die wichtigsten Ereignisse waren, die im Zusammenhang mit Ihrer beruflichen Entwicklung in der Schweiz standen und tragen Sie diese auf der untenstehenden Zeitachse ein.



a) Wenn Sie auf den zuvor besprochenen Zeitraum zurück blicken, wie würden Sie die für den Arbeitsmarkt relevanten Situationen/Ereignisse bewerten: als sehr hilfreich, hilfreich, wenig hilfreich oder nicht hilfreich?

b) Betrachten wir nun die „hilfreichen“ und die „sehr hilfreichen“ Ereignisse. Was hat es ausgemacht, dass diese so hilfreich waren?

	Ereignisse	Was hat es ausgemacht ?
sehr hilfreich		
hilfreich		
wenig hilfreich		
nicht hilfreich		

1.) Haben Sie in der Schweiz ein Anerkennungsverfahren beantragt (bei der crus , bei der EDK oder beim BBT etc.)

Ja Nein

Wenn ja, wie sind Sie darauf gekommen eine Anerkennungsempfehlung zu beantragen?

.....
.....
.....

War die Anerkennungsempfehlung bei der Stellensuche hilfreich?

Ja Nein

Inwiefern?:

.....
.....
.....
.....

2.) War in der Schweiz eine Weiterbildung oder eine Ausbildung nötig, um eine Stelle zu finden, die einen Hochschulabschluss verlangte?

Ja Nein

Name der Weiterbildung / Ausbildung:

.....

Art der Weiterbildung / Ausbildung :

Bachelor Master Doktorat MAS, DAS, CAS

Dauer:

.....

Hatte die Weiterbildung /Ausbildung einen direkten Zusammenhang mit der Vorbildung oder haben sie damit einen neuen Weg beschritten?

.....
.....
.....

Wie sind Sie auf die Idee gekommen, eine Weiterbildung / Ausbildung zu machen?

.....
.....
.....
.....

Wie haben Sie sich darüber informiert?

- Internet, Infoveranstaltung, BIZ, Gespräch mit Ausbildungsinstitution,
 Gespräch mit Bekannten, Verwandten

Wie haben Sie die Ausbildung / Weiterbildung finanziert? Brauchten Sie finanzielle Unterstützung? Von wem? Wie kamen Sie an die relevanten Informationen?

.....
.....
.....
.....

Haben Sie die Berufs- Studien- und Laufbahnberatung (BSLB) aufgesucht? Wenn ja, war Ihnen die BSLB hilfreich? Inwiefern war sie hilfreich?

- Ja Nein

.....
.....
.....
.....

Mussten Sie, vor- oder während der Weiterbildung, einer tiefer qualifizierten Erwerbstätigkeit nachgehen?

Ja Nein

nämlich:

Datum	Funktion:	Firma / Arbeitsort	Stellenprozenzte
-------	-----------	--------------------	------------------

.....
-------	-------	-------	-------

.....
-------	-------	-------	-------

War die Weiterbildung hilfreich für die spätere Stellensuche?

Ja Nein

Inwiefern?:

.....

.....

Wie lange hat es nach der Weiterbildung gedauert, bis Sie eine Stelle gefunden haben, die einen Hochschulabschluss verlangte?

In Monaten:.....

-