

Migrantinnen auf dem Schweizer Arbeitsmarkt: Barrieren und Strategien hochqualifizierter Frauen



Prof. Dr. Yvonne Riaño

Institut de géographie, Université de Neuchâtel
Swiss Center of Competence in Migration Research
'nccr-on-the-move'



NFP 51

Nationales Forschungsprogramm 51

Kurzporträt

Integration und Ausschluss



Gleichstellung der Geschlechter

Nationales Forschungsprogramm NFP 60

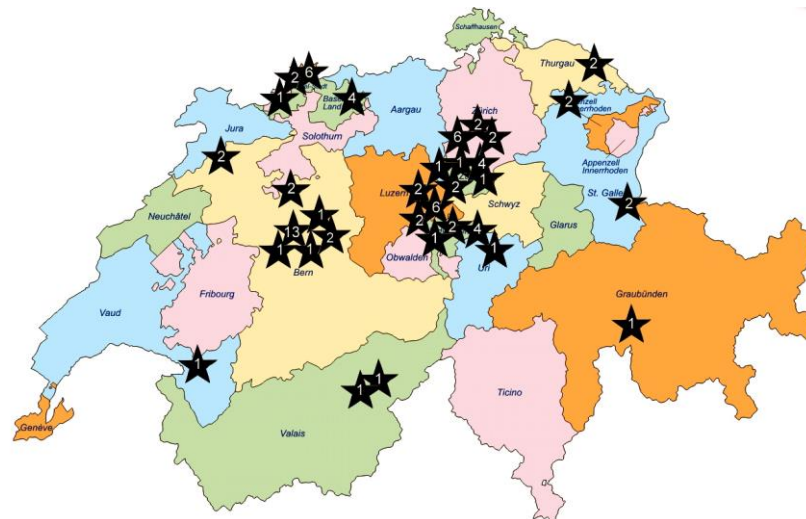
"Situation auf dem Schweizer Arbeitsmarkt von qualifizierten Migrantinnen aus Lateinamerika, Nahen Osten und Südosteuropa"

- Bern, Zürich, Aargau
- 60 Interviews, 12 *Minga* workshops



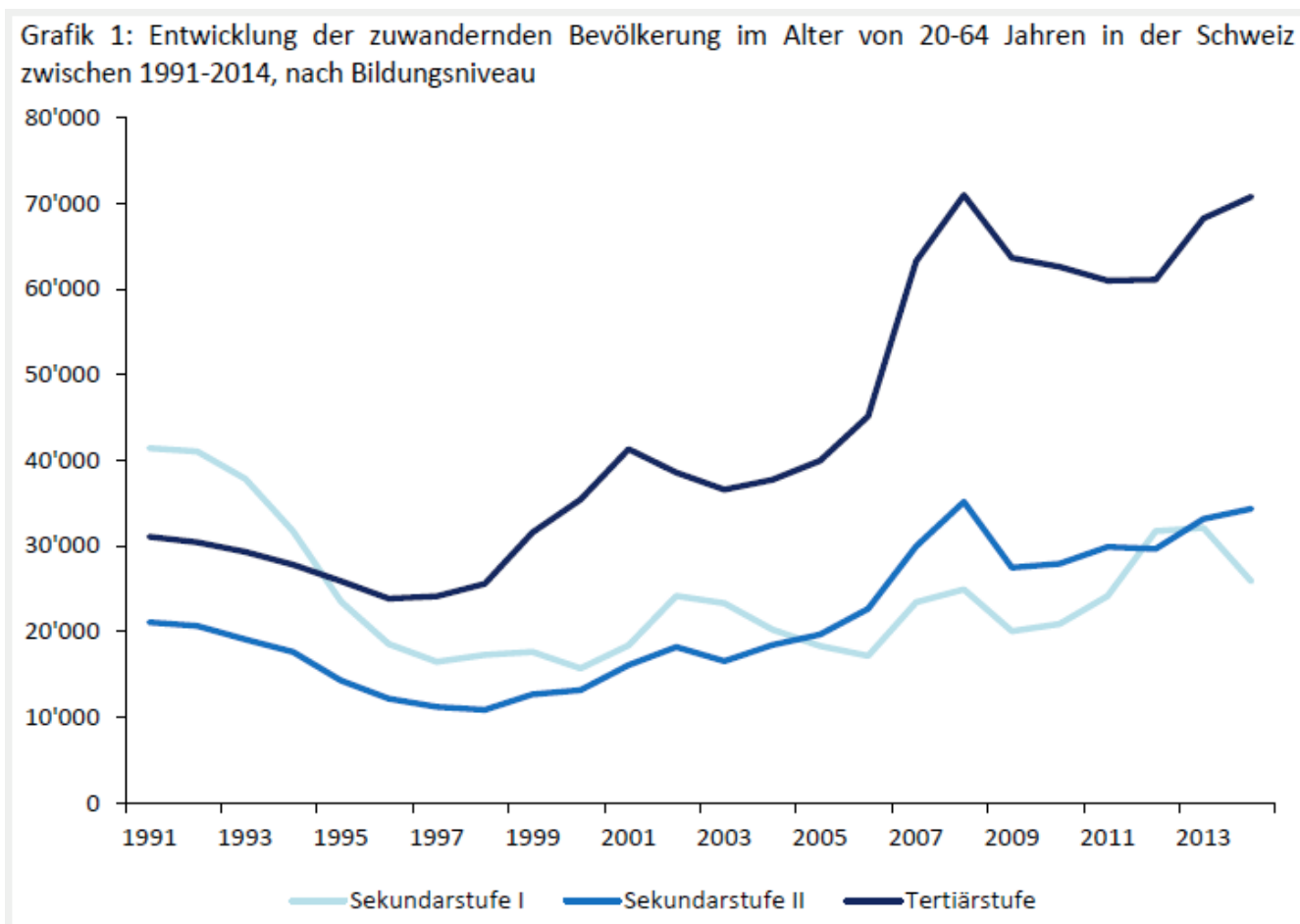
"Situation auf dem Schweizer Arbeitsmarkt von migrierten und nicht migrierten Frauen und Männer"

- Deutschschweizer Kantone
- Hochqualifizierte: EU, nicht-EU, CH
- 77 Interviews; Paare: beide Partner interviewt
- 2 *Minga* Workshops, Statistische Analysen



Wie ist heutzutage das Bildungsniveau von MigrantInnen?

Die Zahl der Migranten in der Schweiz mit Hochschulabschluss hat sich in den letzten 25 Jahren mehr als verdoppelt

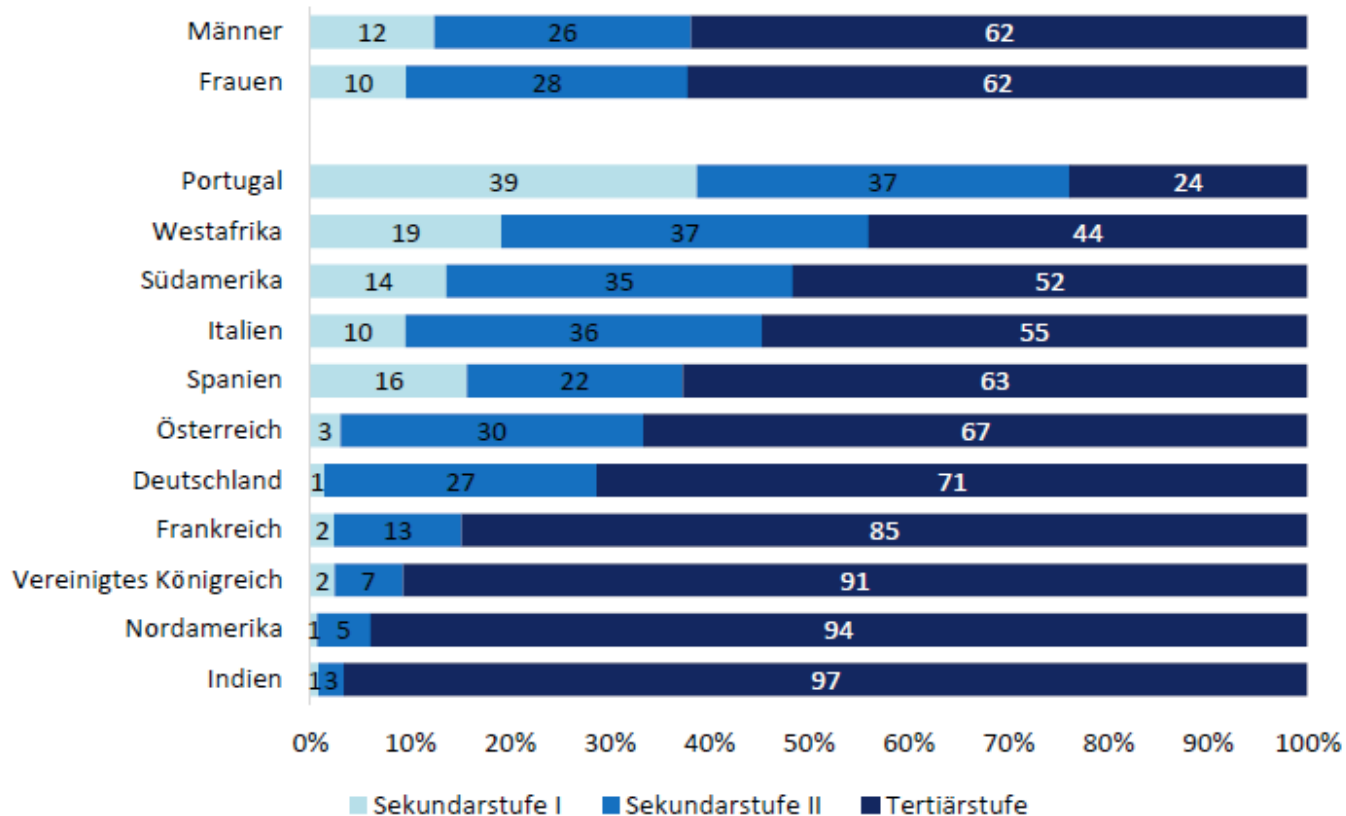


Quelle: Wanner & Steiner, *Social Change in Switzerland*, 2020

Wie ist heutzutage das Bildungsniveau von Migrantinnen?

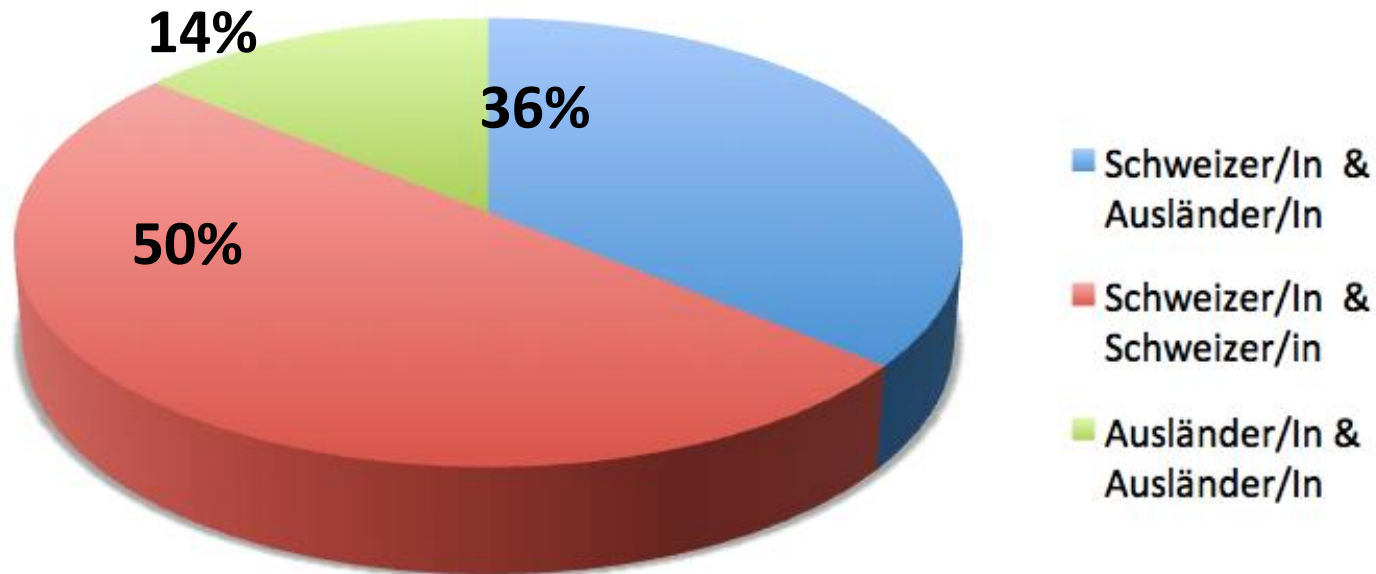
62% der Migrantinnen in der Schweiz haben einen Hochschulabschluss

Grafik 2: Verteilung des Bildungsniveaus der zwischen 2006 und 2016 in die Schweiz eingewanderten Personen



Quelle: Wanner & Steiner, *Social Change in Switzerland*, 2020

Hochqualifizierte Migrantinnen migrieren auch im Rahmen binationaler Ehen



Quelle: BEVNAT, BFS 2018,

Die Anzahl der Frauen, die für eine bi-nationale Ehe in die Schweiz einwandern sind *viel höher* als die Zahl der Männer, die aus den gleichen Gründen einwandern (BFS 2017).

Viele Frauen in binationalen Ehen haben eine tertiäre Ausbildung

Erwerbstätigenquote, Erwerbslosenquote, Bruttoerwerbseinkommen von Personen mit tertiärer Ausbildung

Herkunft	Indikatoren	Frauen	Männer
CH-geboren	Erwerbstätigenquote	90%	94%
	Bruttoerwerbseinkommen	9'063	11'185
	Erwerbslosenquote	2.3%	2.1 %
Im Ausland geboren	Erwerbstätigenquote	76%	92%
	Bruttoerwerbseinkommen	8'333	10'189
	Erwerbslosenquote	9.6 %	5.7 %

Quelle: Analyse SAKE 2017; SLSE 2018 (BFS), Bühler & Riaño 2014

Art der Partizipation am schweizerischen Arbeitsmarkt	
a) Nicht im Arbeitsmarkt	Nicht erwerbstätig
	Erwerbslos
b) Unterqualifizierte Erwerbsarbeit (Z.B. Agronomin, arbeitet als Obstverkäuferin)	Kurzzeitige Erwerbsarbeit
	Unbefristete Erwerbsarbeit
c) Erwerbsarbeit entsprechend Qualifikation	Kurzzeitige Erwerbsarbeit
	Unbefristete Erwerbsarbeit

Quelle: Yvonne Riaño, Projektresultate NFP51 / NFP60

➔ Die Mehrheit der Befragten befindet sich in prekären Situationen

Geschlechterspezifische Hürden

Familienpolitik

Es fehlt an einer allgemein verfügbaren, kostengünstigen externen Kinderbetreuung: schwierige Vereinbarkeit von Familienarbeit und bezahlter Beschäftigung.

Eine besondere Herausforderung für Migrantinnen, da sie oft kaum Familiennetzwerken haben zur Unterstützung von Kinderbetreuung.

Viele Migrantinnen arbeiten mit geringen Prozentsätzen, um Familien- und bezahlte Arbeit in Einklang zu bringen

Eine Teilzeitbeschäftigung in der Schweiz bietet häufig weniger Möglichkeiten zur beruflichen Weiterentwicklung (als z. B. eine 80% Beschäftigung) und bietet eine unzureichende soziale Absicherung. Abhängigkeit vom Partner.

Geschlechterspezifische Hürden

Migrations- und Integrationspolitik

Viele Frauen mit Hochschulabschluss kommen in Rahmen von Familiennachzug, werden vom Staat als Migrantinnen mit wirtschaftlichem Potenzial nicht ausreichend anerkannt.

Frauen, die als Ehepartnerinnen einwandern, haben in den ersten drei Jahren kein unabhängiges Aufenthaltsrecht. Abhängigkeit vom Partner.

Programme zur Verhinderung des Verlustes der beruflichen Qualifikation für begleitende Familienmitglieder sind äußerst selten.

Anstellungspraktiken bei Firmen

Viele Unternehmen zögern, Männern eine Teilzeitbeschäftigung zu geben, da sie dann als nicht ausreichend engagiert gelten (auch bei 80%).

Geschlechterspezifische Hürden

Die Rolle der Familie

Eine eher ungünstige Wahrnehmung von Mütter, die sich sehr für ihren Jobs engagieren ("Rabenmütter") wie auch von externe Kinderbetreuung. Migrantinnen sollten „gute Mütter“ sein.

Ungleiche Ausgangslage in der Partnerschaft (v.a. bei binationalen Ehen): Familienressourcen werden eher in die Ausbildung und Karriere des (Schweizer) Mannes investiert.

Da die Schweizer Geschlechterkultur Männer als Haupteinkommensverdiener betrachtet, kriegen eingewanderte Ehemänner oft mehr Unterstützung von ihren Partnerinnen als Migrantinnen von ihren Partnern.

Herkunftsspezifische Hürden

Bildungsinstitutionen

Nicht immer transparente und zum Teil wenig koordinierte Richtlinien für die Anerkennung von aussereuropäischen Hochschulabschlüsse erschweren den Zugang zum Schweizer Arbeitsmarkt.

Migrations- und Integrationspolitik

Im Gegensatz zu anderen Ländern (z.B. Kanada) gibt es nur wenige „Überbrückungsprogramme“, die Migranten und Migrantinnen dabei helfen sollen, ihren Abschluss anzuerkennen-

Eines der größten Probleme für hochqualifizierte Migranten ist der Mangel an professionellen Netzwerken und Arbeitsmarktinformationen über hochqualifizierte Arbeitsplätze

Herkunftsspezifische Hürden

Migrations- und Integrationspolitik

Die meisten Arbeitsmarktintegrationsprogramme sind aber für gering qualifizierte Personen konzipiert. Von MigrantInnen mit Hochschulabschluss wird oft erwartet, dass sie ihre beruflichen Ziele entsprechend anpassen.

Ungünstige Aufenthaltsbewilligungen (B) für Nicht-EU BürgerInnen und längere Wartefristen für eine C-Bewilligung erschweren den Zugang zu qualifizierten Jobs (zumeist wird C-Bewilligung verlangt).

Um einen hochqualifizierten Job zu bekommen, sind hohe Deutschkenntnisse erforderlich. Deutschkurse sind nicht immer ausreichend auf die Sprachbedürfnisse von MigrantInnen mit Hochschulabschluss ausgerichtet.

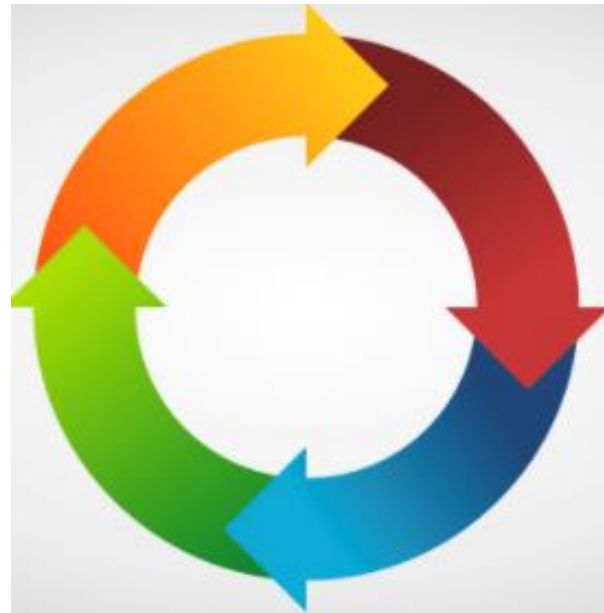
Bereich	Strategie	Ergebnis
Bildung	Verbesserung der Deutschkenntnisse	Erfolgreiche Strategien aber hohe finanzielle und psychische Kosten
	Wiederholung der tertiäre Ausbildung oder Aufnahme eines Nachdiplomstudiums	
Arbeitsmarkt	Jede mögliche Stelle annehmen	Sackgasse
	Sich selbständig machen	Qualifikationen einsetzen, kein garantiertes Einkommen
	Ehrenamtliche Arbeit	Erfolgreiche Strategie aber kein Einkommen
	Sich für Jobs bewerben, wo Geschlecht und Herkunft ein Vorteil sind (z.B. Interkulturelles)	Erfolgreiche Strategie, nicht immer gewünschter Job
Familie	Familienarbeit mit dem Partner teilen, damit beide beruflich weiter kommen	Erfolgreiche Strategie
	Partner unterstützt sie beim Deutsch lernen, berufliche Netzwerke, sich bewern	Erfolgreiche Strategie

Paarebene

(Bewusstsein,
Strategien)

Individuum

(Ressourcen,
Strategien)



Staat / NGOs

(Berufliche Integrationspolitik,
Bildungspolitik, Gleichstellungs-
& Familienpolitik, Programme)

ArbeitgeberInnen

(Anstellungspolitik:
Gleichstellung- & Diversität)

Vielen Dank für die Aufmerksamkeit!!

Kontakt: yvonne.riano@unine.ch

Wenn Sie Interesse an meinen Publikationen haben,
schauen Sie bitte:

<https://unine.academia.edu/YvonneRiaño>