

Arnd-Michael Nohl · Karin Schittenhelm
Oliver Schmidtke · Anja Weiß (Hrsg.)

Kulturelles Kapital in der Migration

Hochqualifizierte Einwanderer und
Einwanderinnen auf dem Arbeitsmarkt

ARBEIT GRENZEN POLITIK HANDLUNG METHODEN GEWALT SPRACHE WISSEN
SCHAFT DISKURS SCHICHT MOBILITÄT SYSTEM INDIVIDUUM KONTROLLE
ZEIT ELITE KOMMUNIKATION WIRTSCHAFT GERECHTIGKEIT STADT WERTE
RISIKO ERZIEHUNG GESELLSCHAFT RELIGION UMWELT SOZIALISATION
RATIONALITÄT VERANTWORTUNG MACHT PROZESS LEBENSSTIL DELIN



VS VERLAG FÜR SOZIALWISSENSCHAFTEN

Arnd-Michael Nohl · Karin Schittenhelm
Oliver Schmidtke · Anja Weiß (Hrsg.)

Kulturelles Kapital in der Migration

Arnd-Michael Nohl · Karin Schittenhelm
Oliver Schmidtke · Anja Weiß (Hrsg.)

Kulturelles Kapital in der Migration

Hochqualifizierte Einwanderer und
Einwanderinnen auf dem Arbeitsmarkt



VS VERLAG FÜR SOZIALWISSENSCHAFTEN

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek
Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der
Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über
<<http://dnb.d-nb.de>> abrufbar.

1. Auflage 2010

Alle Rechte vorbehalten

© VS Verlag für Sozialwissenschaften | GWV Fachverlage GmbH, Wiesbaden 2010

Lektorat: Frank Engelhardt

VS Verlag für Sozialwissenschaften ist Teil der Fachverlagsgruppe Springer Science+Business Media.
www.vs-verlag.de



Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne Zustimmung des Verlags unzulässig und strafbar. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

Die Wiedergabe von Gebrauchsnamen, Handelsnamen, Warenbezeichnungen usw. in diesem Werk berechtigt auch ohne besondere Kennzeichnung nicht zu der Annahme, dass solche Namen im Sinne der Warenzeichen- und Markenschutz-Gesetzgebung als frei zu betrachten wären und daher von jedermann benutzt werden dürften.

Umschlaggestaltung: KünkelLopka Medienentwicklung, Heidelberg

Druck und buchbinderische Verarbeitung: Ten Brink, Meppel

Gedruckt auf säurefreiem und chlorfrei gebleichtem Papier

Printed in the Netherlands

ISBN 978-3-531-16437-3

Inhalt

Zur Einführung: Migration, kulturelles Kapital und Statuspassagen in den Arbeitsmarkt <i>Arnd-Michael Nohl/Karin Schittenhelm/Oliver Schmidtke/Anja Weiß</i>	9
A: Die zweite Migrationsgeneration: Der schwierige Weg zum Bildungs- und Berufserfolg	
Statuspassagen in akademischen Laufbahnen der zweiten Generation <i>Karin Schittenhelm</i>	39
Das kulturelle Kapital der Migrantenfamilie: Bildungsorientierungen der zweiten Generation akademisch qualifizierter Migrantinnen und Migranten <i>Regina Soremski</i>	52
B: Mit ausländischem Diplom auf dem Arbeitsmarkt: Komplexe Pfade jenseits der Greencard	
Hochqualifizierte BildungsausländerInnen in Deutschland: Arbeitsmarkterfahrungen unter den Bedingungen formaler Gleichberechtigung <i>Arnd-Michael Nohl/Ulrike Selma Ofner/Sarah Thomsen</i>	67
Zur Verwertung ausländischen Wissens und Könnens auf dem türkischen Arbeitsmarkt <i>Barbara Pusch</i>	83
Die Sicht von ExpertInnen auf institutionalisiertes und inkorporiertes kulturelles Kapital im kanadischen Arbeitsmarkt <i>Mirko Kovacev</i>	95
Mehrsprachigkeit zahlt sich aus! Multi-legitimes Sprechen akademisch qualifizierter MigrantInnen in Deutschland und Kanada <i>Yvonne Henkelmann</i>	108

C: Arbeitsmarktinklusion unter erschwerten Bedingungen:
Zur Lage von hochqualifizierten Flüchtlingen und Illegalisierten

Die Erfahrung rechtlicher Exklusion. Hochqualifizierte MigrantInnen und das
 Ausländerrecht. 123
Anja Weiß

Zum Verlauf der Statuspassage hochqualifizierter BildungsausländerInnen
 mit nachrangigem Arbeitsmarktzugang in den deutschen Arbeitsmarkt 138
Niki von Hausen

D: Zwischen Dequalifizierung und Weiterbildung:
Vergleichende Perspektiven auf BildungsausländerInnen

Von der Bildung zum kulturellen Kapital: Die Akkreditierung ausländischer
 Hochschulabschlüsse auf deutschen und kanadischen Arbeitsmärkten 153
Arnd-Michael Nohl

Berufliche Integrationsförderung für immigrierte ÄrztInnen – Good Practice-
 Ansätze und die Entwicklung neuer Integrationsstrategien in Deutschland und
 Großbritannien 166
Nadya Srur

Teufelskreis im Ankunftsland: Zur Verstetigung hochqualifizierter MigrantInnen
 im Arbeitsmarkt für unspezifische Qualifikationen 180
Niki von Hausen

E: Diskriminierung: Zum Verlust kulturellen Kapitals
durch rechtliche und symbolische Exklusion

Migrationsbezogene biographische Orientierungen
 und ihre ausländerrechtliche Institutionalisierung 197
Anja Weiß, Ulrike Selma Ofner, Barbara Pusch

Negativ wahrgenommene und klassifizierte Differenz. Zu Nichtanerkennungs-,
 Missachtungs- und Diskriminierungserfahrungen von BildungsinländerInnen
 in Kanada und Deutschland 211
Steffen Neumann

Symbolische Exklusion als Erfahrung von BildungsausländerInnen
 mit akademischem Abschluss 224
Ulrike Selma Ofner

Die paradoxen Auswirkungen des kanadischen Multikulturalismus auf Diskurse über symbolische Exklusion <i>Jennifer Bagelman</i>	235
F: Die Verwertung sozialen Kapitals: Familien, Netzwerke und ihre Bedeutung für die Arbeitsmarktintegration	
Ethnisches kulturelles Kapital in der Arbeitsmarktintegration: Zwischen ethnischer Nischenökonomie und Übergang in den allgemeinen Arbeitsmarkt <i>Oliver Schmidtke</i>	247
Mehr als „weak ties“ – Zur Entstehung und Bedeutung von sozialem Kapital bei hochqualifizierten BildungsausländerInnen <i>Sarah Thomsen</i>	260
„Social Capital Matters“ – als Ressource im bildungsbiographischen Verlauf der zweiten Generation <i>Kathrin Klein</i>	272
Familiäre Orientierungen und Arbeitsmarktintegration von hochqualifizierten MigrantInnen in Deutschland, Kanada und der Türkei <i>Barbara Pusch</i>	285
Sozialräumliche Koordinaten beruflicher Orientierung. Hochqualifizierte der zweiten Generation in Deutschland und Großbritannien <i>Karin Schittenhelm, Eleni Hatzidimitriadou</i>	301
Die Autorinnen und Autoren	315

Zur Einführung: Migration, kulturelles Kapital und Statuspassagen in den Arbeitsmarkt

Arnd-Michael Nohl/Karin Schittenhelm/Oliver Schmidtke/Anja Weiß

Als der New Economy-Boom 2000 einen vorläufigen Höhepunkt erreicht hatte, kündigte der damalige Bundeskanzler Gerhard Schröder die „Greencard-Initiative“ an. Sie sollte die Einwanderung von IT-SpezialistInnen erleichtern und wurde zum Inbegriff eines Paradigmenwechsels in der bundesdeutschen Migrationspolitik: Menschen aus dem Ausland wurden erstmals nicht nur als billige, aber unqualifizierte Arbeitskräfte angesehen, die „Integrationsprobleme“ hervorbringen, sondern auch als TrägerInnen technischer und sonstiger Intelligenz, als „Humankapital“, wie es die Ökonomie so gerne nennt. Auch die von Angela Merkel geführte Große Koalition kam nicht umhin, trotz inzwischen eingetretener wirtschaftlicher Flaute um den Zuzug von Hochqualifizierten zu werben. Kürzlich schlug die Europäische Kommission eine „Blue Card“-Initiative vor, die Europa insgesamt für ausgewählte Gruppen von Hochqualifizierten aus aller Welt öffnen soll. Der internationale Wettbewerb um die „besten Köpfe“ wird europäische Gesellschaften zunehmend prägen.

Doch die gewünschten Erfolge des Paradigmenwechsels blieben zumindest in Deutschland bisher aus. Weder machten sich die Computerfachleute in der erhofften Anzahl auf den Weg nach Deutschland (Westerhoff 2007) noch finden die „besten Köpfe“ hierzulande immer die notwendige Anerkennung und einen entsprechenden Arbeitsplatz. In der öffentlichen Debatte über die politische Steuerung der Neuzuwanderung wurde zudem vergessen, dass viele hochqualifizierte Menschen auch ohne gezielte Anwerbung nach Deutschland kommen und dass manche derer, die „ausländische“ Wurzeln haben und die seit langer Zeit in Deutschland leben, über hohe Qualifikationen verfügen: Nachkommen der einstigen „GastarbeiterInnen“, von denen ein (kleiner) Teil inzwischen den steinigten Weg einer Bildungskarriere erfolgreich bewältigt hat, wie auch neue MigrantInnen, die außerhalb Deutschlands ihren Hochschulabschluss erworben haben und dann als EhepartnerInnen, AussiedlerInnen oder Flüchtlinge eingewandert oder auf eine andere Weise in Deutschland verblieben sind.

Der vorliegende Sammelband befasst sich mit all diesen Hochqualifizierten mit Migrationshintergrund; ein besonderes Augenmerk gilt dabei jenen, die im Windschatten der Greencard-Debatte „vergessen“ wurden. Durch diese Blickerweiterung wird erkennbar, dass die politische Steuerung hochqualifizierter Migration mehr umfasst als nur die Anwerbung erwünschter Gruppen. Es geht auch darum, nach erfolgter Anwerbung Integration zu ermöglichen. Und Integration umfasst mehr als Sprachkurse: Die Barrieren, die Erfolg auf dem Arbeitsmarkt des Aufnahmelandes behindern, haben ganz unterschiedliche soziale Ursachen, die vom Bildungswesen über den öffentlichen Diskurs bis hin zu sozialen Netzwerken reichen und die in heterogenen Politikfeldern bearbeitet werden. Die Migration von Hochqualifizierten ist von daher kein einfaches Unterfangen nach dem Muster: „Wir wer-

ben. Sie kommen“, sondern es entstehen verzweigte Pfade, die die MigrantInnen in unterschiedliche, mehr oder weniger adäquate Segmente des Arbeitsmarktes führen. Der vorliegende Band untersucht diese Pfade der Integration in ihrer Breite und Komplexität.

Wir stellen eine Studie¹ über die Arbeitsmarktintegration hochqualifizierter MigrantInnen vor, die diese Menschen nicht zu „humanem Kapital“ degradiert, sondern sie als Akteure und Akteurinnen in Möglichkeitsräumen begreift, die durch das in- und ausländische Bildungssystem, durch die Erwartungen auf dem Arbeitsmarkt, durch rechtliche In- und Exklusion, durch die Folgen ethnischer Diskriminierung und durch soziale Unterstützung und Netzwerke geprägt sind. Im Konzept des „kulturellen Kapitals“ spricht Pierre Bourdieu an, dass „Humankapital“ nicht objektiv gegeben ist, sondern dass der Wert des kulturellen Kapitals gesellschaftlich ausgehandelt wird (vgl. Bourdieu 1983). Ein solches relationales Verständnis der Arbeitsmarktinklusion von Hochqualifizierten ist ein zentraler Ausgangspunkt für die Frage, die alle Beiträge dieses Bandes verbindet: Wie gelingt es MigrantInnen, ihr Wissen und Können auf dem Arbeitsmarkt des Aufnahmelandes zu erweitern und zu verwerten, sodass es als kulturelles Kapital anerkannt und nützlich wird? Diese Frage umfasst den Erwerb von Wissen und Können in der Schule und an der Universität und die Fortsetzung von Bildungsprozessen während der Arbeitsmarktintegration. Wir untersuchen, wodurch eine Passung zwischen vorhandenem Wissen und Können und den Anforderungen des Arbeitsmarktes ermöglicht oder auch verhindert wird. Und wir vergleichen die Befunde aus Deutschland mit äquivalenten Problemstellungen in Großbritannien, Kanada und der Türkei, sodass nationale Besonderheiten, aber auch länderübergreifende Aspekte unserer Ergebnisse erkennbar werden.

1 Kulturelles Kapital und Statuspassagen in den Arbeitsmarkt

Dass das Wissen und Können, welches man sich in der Schule und an der Universität aneignet, als kulturelles Kapital am Arbeitsmarkt Anerkennung finden kann, aber nicht in jedem Fall finden muss, ist eine Erfahrung, die viele Menschen gemacht haben. Entsprechend wird der Übergang vom Bildungswesen in den Arbeitsmarkt in der sozialwissenschaftlichen Forschung intensiv untersucht. Das Konzept der „Statuspassage“, welches insbesondere in der Lebenslauf- und Biographieforschung bedeutsam ist (Hoernig 1978; Heinz 1996), hat sich bewährt, um deutlich zu machen, wie Personen von einem Status, z.B. als Studierende, zu einem anderen Status, z.B. als IngenieurIn, übergehen.

Frühe, ethnologisch inspirierte Definitionen tendierten dazu, Statuspassagen als Schritt von einem klar umrissenen gesellschaftlich festgelegten Status zum nächsten zu betrachten (van Gennep 2005), wie dies zum Beispiel in Ritualen wie der Verleihung eines Abschlusszeugnisses ausgedrückt wird. In pluralisierten Gesellschaften folgen Lebensläufe aber nicht mehr nur einem standardisierten Muster (Kohli 1985) und die Übergänge ins Beschäftigungssystem sind insgesamt flexibler geworden (Blossfeld/Klijzing/Kurz/Mills 2005).

¹ Die internationale Studiengruppe „Kulturelles Kapital in der Migration. Zur Bedeutung von Bildungs- und Aufenthaltstiteln während der Statuspassage in den Arbeitsmarkt“ wird von 2005 bis 2009 durch die Volkswagen-Stiftung im Rahmen der Förderinitiative „Migration und Integration“ finanziert und von Arnd-Michael Nohl, Karin Schittenhelm, Oliver Schmidtke und Anja Weiß kooperativ geleitet. Sämtliche Beiträge des vorliegenden Bandes wurden von Mitgliedern der Studiengruppe verfasst.

Einzelne orientieren sich weniger an einem vorbestimmten Verlauf mit klaren Alternativen, sondern ihr weiterer Werdegang ist offen und nicht selten riskant. Insofern handelt es sich um eher längerfristige Verläufe, sodass wir die Statuspassage vom Bildungssystem in den Arbeitsmarkt als *Prozess* verstehen, in dem das zuvor erworbene Wissen und Können durch potenzielle ArbeitgeberInnen bewertet, durch die Betroffenen selbst reformuliert und unter Umständen auch ausgeweitet wird. Nicht allein faktische Bedingungen und Abläufe, auch deren Deutung und Interpretation sind auf diese Weise Gegenstand der vorliegenden Analyse.

Dabei ist zunächst unklar, in welchem Ausmaß zuvor erworbenes Wissen und Können als kulturelles Kapital verwertet werden kann. Unter den Bedingungen von Konkurrenz am Arbeitsmarkt ist die Statuspassage nicht einfach nur ein „Wechsel“, den alle durchlaufen, sondern auch ein Ringen um einen gewünschten Status, den nicht alle erreichen werden (vgl. Schittenhelm 2005a). Ob und mit welchem Erfolg die ersten Schritte der Statuspassage in den Arbeitsmarkt durchlaufen werden, entscheidet auch darüber, welche Voraussetzungen in weitere „Karriereschritte“ eingebracht werden können.

Der Fokus auf die Statuspassage in den Arbeitsmarkt macht deutlich, dass Menschen mit Migrationshintergrund nicht vollständig „anders“ sind als andere Hochqualifizierte. Sie kämpfen genauso mit Engpässen am Arbeitsmarkt, mit der ungewissen Verwertbarkeit des Könnens und Wissens, das sie in den Arbeitsmarkt einbringen, und mit anderen Unsicherheiten wie Einheimische. Unter den Bedingungen der Migration kommt allerdings hinzu, dass die Einmündung in eine Arbeitstätigkeit durch eine (vorher, währenddessen oder für nachher gedachte) (Re-)Migration mit strukturiert wird. Wir sprechen von „mehrdimensional strukturierten Statuspassagen“, um zu betonen, dass die Statuspassage in den Arbeitsmarkt sowohl als Übergang zwischen Bildung und Arbeit im lebensgeschichtlichen Verlauf als auch als Übergang zwischen zwei Nationalstaaten im Migrationsverlauf betrachtet werden muss (Schittenhelm 2005a). Auch diese zweite Dimension der Statuspassage ist „entstandardisiert“, d.h., der Übergang kann sich über einen längeren Zeitraum erstrecken und noch die Kinder der MigrantInnen betreffen, wenn deren Status z.B. durch symbolische Exklusion untergraben wird. Schließlich bestätigen unsere Befunde die Bedeutung einer dritten Dimension der Statuspassage, die in der Lebenslaufforschung bisher nur in Bezug auf Einheimische diskutiert wurde (Krüger 2001): Die partnerschafts- und familienbezogene Lebensführung kann die Statuspassage in den Arbeitsmarkt ebenfalls beeinflussen (vgl. Pusch 2008a; Thomsen 2009). Alle genannten Dimensionen der Statuspassage sollten nicht voneinander abgelöst berücksichtigt werden; daher werden sie in diesem Band in ihrer Verbindung, Überlappung und wechselseitigen Modifizierung betrachtet.

Weil Statuspassagen prozesshaft verlaufen, müssen vergleichende Querschnittsanalysen durch eine diachrone Perspektive ergänzt werden, die das geschichtliche Geworden-Sein im Rückblick rekonstruiert. Durch die Rekonstruktion einzelfallübergreifender Phasen und Barrieren für die Statuspassage in den Arbeitsmarkt wird es möglich, den Blick auf typische Muster der Arbeitsmarktintegration zu richten. Aus dem Puzzle vieler einzelner Lebensgeschichten entsteht ein komplexes Gesamtbild der Chancen und Barrieren auf dem Arbeitsmarkt. Dabei zeigt sich auch, dass es während der Statuspassagen zu einer „Um- und Neuverteilung“ von Statuspositionen (vgl. Schittenhelm 2005a) kommt, etwa wenn Karrieresprünge oder auch Abqualifizierungen zu verzeichnen sind. Übergänge im Bildungs- und Erwerbsverlauf bedeuten einen erneuten Statusverteilungsprozess, der Selekti-

onsvorgänge seitens der beteiligten Institutionen und AbsolventInnen umfasst (Bourdieu 1982).

Dass der Wert von Wissen und Können im Zuge der Statuspassage in den Arbeitsmarkt gesellschaftlich (neu) verhandelt wird, steht im Zentrum von Pierre Bourdieus Konzept des kulturellen Kapitals. Kulturelles Kapital wird in Sozialisations-, Lern- und Bildungsprozessen (innerhalb und außerhalb von Familie und Schule) erworben. Doch ist nicht jede Form von Sozialisation und Bildung gleich kulturelles Kapital. Vielmehr wird der Wert dieses Wissens und Könnens in lange dauernden (und fortwährenden) Aushandlungsprozessen bestimmt, in denen z.B. festgelegt wird, welche Erwartungen an eine Schülerin gerichtet werden oder wie man in einem Vorstellungsgespräch als Bewerber auftreten sollte. Die Ergebnisse dieser Aushandlungsprozesse haben sich dort verfestigt, wo Wissen und Können (etwa durch die Schule oder Universität) zertifiziert werden; hier spricht man vom „institutionalisierten kulturellen Kapital“. Hiervon lässt sich das „inkorporierte kulturelle Kapital“ unterscheiden, das auf die in den Körper (seinen Habitus) eingeschriebenen, langwierigen Sozialisations-, Lern- und Bildungsprozesse verweist (Bourdieu 1983).²

Weder das inkorporierte noch das institutionalisierte kulturelle Kapital sind so dauerhaft festgelegt, dass über den Wert von Bildung nicht erneut verhandelt werden könnte. Das erfahren SchülerInnen mit Migrationshintergrund, die trotz sehr guter Leistungen in der Grundschule von ihren LehrerInnen keine Gymnasialempfehlung erhalten. Ähnlich müssen MigrantInnen, die ihre im Ausland erworbenen Hochschulabschlüsse auf dem deutschen Arbeitsmarkt verwerten wollen, häufig um eine Anerkennung ihrer Bildungsleistungen ringen. Während sich in den „Normalbiographien“ von einheimischen Mittelschichtskindern und in der Berufseinmündung von Mehrheitsangehörigen die „Alchimie des gesellschaftlichen Lebens“ (Bourdieu 1983, S. 190) derart gefestigt hat, dass man über den Wert von Wissen und Können (einigermaßen) klare Aussagen zu treffen vermag, verhält es sich bei den MigrantInnen und ihren Nachkommen anders: Was sie sich in langen Sozialisations- und Bildungsprozessen angeeignet haben, steht erneut auf dem Prüfstand, und die Kriterien, nach denen das Wissen und Können des „Fremden“ beurteilt werden, sind nicht einmal immer ganz klar.

Eine Einschätzung und eventuell auch Um- und Neubewertung ihres – institutionalisierten wie inkorporierten – kulturellen Kapitals erfahren Hochqualifizierte während des Übergangs in das Zielland ihrer Migration. Ein Migrationshintergrund wird insofern für diejenigen, die ihre Bildungstitel noch im Herkunftsland erworben haben, während des Arbeitsmarktzugangs und damit in einer späteren Phase ihrer Biographie relevant (vgl. Gutiérrez Rodríguez 1999; Friedberg 2000; Chiswick/Miller 2009).³ Im Unterschied dazu beginnt die Relevanz dieses Einflusses für die „zweite Generation“, also die Nachkommen von ImmigrantInnen, schon vor dem ersten Schulbesuch. Bereits bei Eintritt in die Schule sind Kinder unterschiedlich gut auf die Erwartungen, den Lernstil und die Umgangsformen im Bildungssystem vorbereitet. Es geht hier nicht einfach nur darum, dass Kinder „aus gutem Hause“ *allgemein* gut mit Wissen und Können ausgestattet sind; vielmehr sind diese Kinder bereits durch ihre Familie in jenem *spezifischen*, weil *kulturellen* Kommunikations-

2 Daneben spricht Bourdieu auch noch vom „objektivierten kulturellen Kapital“, z.B. von Büchern, Gemälden etc., was in diesem Band jedoch keine Rolle spielt.

3 Von Bedeutung ist in diesem Zusammenhang auch der Umgang mit der Sprache des Aufnahmelandes, wobei der sprachliche Habitus der MigrantInnen schon für die Wahl eines Ziellandes relevant sein kann (vgl. Henkelmann 2007 und 2009).

und Lernstil geübt, welcher in der Schule Anerkennung findet. Bisher sind Bildungs- und Berufswege von Hochqualifizierten mit Migrationshintergrund in Deutschland eher selten; zudem hat – im Unterschied zu den Bildungsbiographien (Nohl 2001, S. 212-228; Badawia 2002; Hummrich 2002; Ofner 2003; Pott 2002) – der Arbeitsmarktzugang bislang kaum Beachtung gefunden.⁴

Insofern zeigt sich am Beispiel der Migration mit besonderer Prägnanz, was für den Begriff des kulturellen Kapitals allgemein gilt: Bildung, Wissen und Können sind nicht einfach kulturelles Kapital, sondern bezeichnen eine – gesellschaftlichen und historischen, aber auch biographischen Veränderungen unterworfenen – Relation zwischen den Erwartungen des Arbeitsmarktes einerseits und dem, womit man im Bildungssystem ausgestattet wurde und wird. Sofern Bildungswesen und Arbeitsmarkt nationale Besonderheiten aufweisen, ist diese Relation auch durch die Erwartungen verschiedener Nationalstaaten mit strukturiert (Weiß 2005, 2006). Erst in diesen Relationen können Wissen und Können produktiv auf dem Arbeitsmarkt verwertet und damit zu kulturellem Kapital werden.

2 Zum empirischen Design der Studie: Statusgruppen, narratives Interview und dokumentarische Methode

Dass die Statuspassage in den Arbeitsmarkt mehrdimensional strukturiert ist, deutet sich schon in der Rede von „hochqualifizierten MigrantInnen“ an. Einerseits handelt es sich um Hochqualifizierte, also um Menschen, die über ein erhebliches Maß an Wissen und Können verfügen, sodass die Frage, ob sie am Arbeitsmarkt Anerkennung finden, eine besondere Bedeutung gewinnt. Andererseits handelt es sich um MigrantInnen. Leider neigt die Soziologie dazu, die Folgen der Migration als Besonderheit „andersnationaler“ Herkünfte und Kulturen zu begreifen (Diefenbach/Weiß 2006; Schittenhelm 2005b und 2007). Das bringt die Gefahr mit sich, dass hochqualifizierte MigrantInnen auf ihren Migrationsstatus reduziert werden (Wimmer/Glick Schiller 2003; Wimmer 2007), statt dass geprüft würde, inwiefern soziologische Erkenntnisse, die über nicht migrierte Hochqualifizierte vorliegen und die empirisch gut belegt sind, übertragbar sind bzw. wie sie modifiziert werden müssen, damit sie für alle Hochqualifizierten gelten können.

Wie kann man die Mehrdimensionalität der Statuspassage in den Arbeitsmarkt empirisch erforschen, ohne den engen Zusammenhang von Wissen, Können, Kultur und migrationsbedingten Einflussfaktoren schlicht voraussetzen oder aber zu unterschlagen? Um dieses Problem empirisch zu bewältigen, unterscheiden wir zwischen Statusgruppen, die hinsichtlich ihrer Bildungs- und Aufenthaltstitel systematisch variieren. Auf diese Weise untersuchen wir theoretisch relevante Verbindungen von Aufenthalts- und Bildungstiteln (unterschieden nach Höhe und Art sowie nach dem Ort des Erwerbs des kulturellen Kapitals), die Licht auf verschiedene Voraussetzungen für die Verwertung von Wissen und Können auf dem Arbeitsmarkt werfen können (vgl. Abb. 1). Gleichzeitig wird vermieden,

⁴ Der Übergang in den qualifizierten Arbeitsmarkt wird hierzulande von Personen mit Migrationshintergrund mehrheitlich über eine Berufsausbildung vollzogen, wobei hier sowohl die erste Schwelle zwischen Schule und Ausbildung (Granato 2003; Seibert 2005; Diehl/Friedrich/Hall 2009) als auch der spätere Berufseinstieg zur Kenntnis genommen wurden (Konietzka/Seibert 2003; Seibert/Solga 2005).

ethnisch und kulturell definierte Zugehörigkeiten vorweg als relevant für den Arbeitsmarktzugang festzulegen.

Abbildung 1: Statusgruppen von MigrantInnen im kontrastierenden Vergleich

Bildungstitel \ Aufenthaltstitel	hoch (akademisch)	mittel (beruflich)	
rechtlich gleichrangiger Arbeitsmarktzugang	hochqualifizierte BildungsausländerInnen	hochqualifizierte BildungsinländerInnen	beruflich qualifizierte BildungsinländerInnen
rechtlich nachrangiger Arbeitsmarktzugang	hochqualifizierte BildungsausländerInnen mit nachrangigem Arbeitsmarktzugang		

Der Schwerpunkt unserer empirischen Analyse liegt auf hochqualifizierten Personen mit Aufenthaltstiteln, die ihnen auf dem Arbeitsmarkt formal die gleichen Rechte, wie Einheimische sie besitzen, zugestehen. Bei diesen unterscheiden wir systematisch zwischen sogenannten BildungsinländerInnen, die den letzten Bildungstitel nach der Migration erworben haben,⁵ und sogenannten BildungsausländerInnen; jene haben ihren letzten Bildungstitel vor der Migration erhalten. Um die Optionen, Strategien und Bewältigungsformen ihrer Statuspassagen vergleichend zu untersuchen, beziehen wir außerdem Personen ein, die entweder hinsichtlich ihrer Bildungstitel oder in Bezug auf ihre Aufenthaltstitel kontrastierende Statusgruppen darstellen. D.h., wir beziehen als Vergleichsgruppe auch BildungsinländerInnen mit Ausbildungsberufen ein und betrachten akademisch qualifizierte BildungsausländerInnen, die durch ihren Aufenthaltstitel am Arbeitsmarkt benachteiligt sind, so dass sie für den Zugang zum Arbeitsmarkt formalrechtliche Barrieren überwinden müssen.

Bei allen diesen Gruppen konzentrieren wir uns auf Qualifikationen in Naturwissenschaft und Technik, in Management und Finanzen sowie im Gesundheitswesen, weil wir annehmen, dass diese Qualifikationen grundsätzlich über Grenzen hinweg transportiert werden können. Unser Schwerpunkt liegt auf der Altersgruppe von 30 bis 45 Jahren, da Migration, ebenso wie die Statuspassage in den Arbeitsmarkt, meist in jüngeren Jahren erfolgt. Um längere Verlaufsprozesse im Ankunftsland zu verstehen, befragten wir MigrantInnen, die seit mindestens fünf Jahren im Land waren.⁶

In diesem breit angelegten Sample wurden biographisch-narrative Interviews (vgl. Schütze 1983) erhoben, die durch entsprechende Nachfragen im späteren Verlauf des Gespräches die Statuspassage in den Arbeitsmarkt fokussierten. Mit dem narrativen Interview werden Stegreiferzählungen hervorgehoben, in denen sich Handlungs- und Ereignisverläufe aus Akteursperspektive widerspiegeln. Im Zuge des Interviews werden Befragte in der

5 Diese Definition unterscheidet sich von der in Deutschland geläufigen Definition (derzufolge BildungsinländerInnen ihre Hochschulzugangsberechtigung in Deutschland erworben haben), da für das Anliegen unserer Studie der zuletzt erworbene Bildungstitel, d.h. der akademische oder berufliche Abschluss, ausschlaggebend ist.

6 Das hat allerdings den Nachteil, dass Hochqualifizierte, die häufig und kurzfristig Länder wechseln, also sowohl ein Teil der TransmigrantInnen (Pries 1997; Levitt/DeWind/Vertovec 2003) als auch die organisationsbasiert wandernden Expatriates (Kreutzer/Roth 2006; Nowicka 2006), kaum in den Blick der Studie geraten.

Weise zu Erzählungen angeregt, dass auch jenseits ihrer reflexiven Kontrolle Ereignisse und Haltungen zutage kommen, die für die Analyse der Statuspassagen von zentraler Bedeutung sind.

Diese Daten wurden mit der dokumentarischen Methode ausgewertet, welche von Ralf Bohnsack (2008) im Anschluss an Karl Mannheim (1964) entwickelt wurde und die mittlerweile auch in Verbindung mit narrativen Interviews zur Anwendung kommt (Nohl 2009a). Mit der dokumentarischen Methode lassen sich nicht nur die expliziten und zum Teil alltagstheoretischen Wissensgehalte der Akteure untersuchen, sondern man kann mit ihr auch deren implizites Wissen rekonstruieren, das besonders eng mit der Handlungspraxis verknüpft ist. Zum Beispiel kann man beobachten, dass InterviewpartnerInnen explizit betonen, dass sie nie Diskriminierung erlebt haben. In ihren Erzählungen über berufliche Erlebnisse zeigt sich aber, dass sie Vorbehalten gegenüber ihrer Herkunft ausgesetzt sind, und nicht selten zeigt sich auch, dass sie diesen Vorbehalten ausgesprochen kompetent begegnen, u.a., indem sie sie nicht direkt ansprechen, sondern „zuvorkommend umschiffen“. Die explizite Bekräftigung, dass Diskriminierung kein Problem für ihr Leben darstellt, kann so als Handlungspraxis im Umgang mit Situationen rekonstruiert werden, in denen die Befragten nicht sicher sein können, ob sie Diskriminierung ausgesetzt sein könnten. Die Rekonstruktion impliziten Wissens zielt nicht darauf ab, explizite Äußerungen zu diskreditieren und z.B. zu behaupten, dass sich die Befragten selbst täuschen. Auch die ForscherInnen können nicht abschließend entscheiden, ob die Befragten einer Diskriminierung ausgesetzt sind oder nicht. Doch sind Wissensbestände und Handlungspraktiken, die sich in spontanen Erlebniserechnungen dokumentieren, aussagekräftiger als explizite Behauptungen, und nicht selten lässt sich die Bedeutung von Behauptungen im Kontext von Erzählungen besser verstehen, als wenn sie für sich alleine stehen bleiben. Dieser Wert des impliziten Wissens, wie es in Erzählungen eingebettet ist, gilt selbstverständlich auch für Themen jenseits der Diskriminierung, z.B. für die Bedeutung, die die Familiengründung im Zusammenhang mit der Migration hat, oder für die Nutzung sozialer Netzwerke im Zuge der Arbeitsplatzsuche.

Der Zugang zu implizitem Wissen, das in die narrativen Interviews eingelagert ist, wird durch vergleichende Analysen erleichtert. Indem wir die einzelnen Interviews in den Kontext anderer Interviews stellen, die wir mit Menschen in einer ähnlichen Situation geführt haben, vermeiden wir eine Interpretation, die nur die Erfahrungen und Wissensbestände der Forschenden als Kontrastfolie nutzen kann. So erarbeiten wir uns die – für die Betroffenen unter Umständen selbstverständliche, für die „Sesshaften“ im Forschungsteam aber bisweilen ungewöhnliche – Normalität der Erfahrungen, die man als Hochqualifizierter mit Migrationshintergrund macht (vgl. Nohl 2007).

Der Vergleich zwischen unterschiedlichen Fällen dient aber auch dazu, Strukturdimensionen der Statuspassagen zu identifizieren und u.U. zu typisieren (vgl. Nohl 2009a). Die komparative Analyse begann mit der Untersuchung unterschiedlicher Fälle innerhalb einer jeden Statusgruppe. Sobald zu jeder Statusgruppe ein klareres Bild in Form von Fallkontrastierungen bzw. Typiken entstanden war, galt unser Augenmerk jenen Strukturdimensionen, die über einzelne Statusgruppen hinweg von Bedeutung sind. Auch hierzu wur-

den dann vergleichende Fallanalysen oder – wo dies möglich war – Typiken und Typologien erstellt, die in die Beiträge zu diesem Band Eingang gefunden haben.⁷

In den Fallvergleichen und Typiken zeigt sich, dass unser Ausgangspunkt – die klare Unterscheidung nach vier Statusgruppen – durch bestimmte Lebensverläufe durchbrochen wird. Beispielsweise beginnen einige MigrantInnen ihre Statuspassage unter den Bedingungen rechtlicher Nachrangigkeit. Mit etwas Glück erhalten sie nach einer Weile einen besseren Aufenthaltsstatus und vielleicht erwerben sie auch noch einen inländischen Bildungstitel. Dann kann es sein, dass sie in ihrem Leben drei der von uns unterschiedenen Statusgruppen durchlaufen. Entsprechend finden sich in diesem Buch Beiträge, die einzelne Themen im Querschnitt betrachten, und solche, die Verläufe typisieren. Teilweise ist es gelungen, mehrere Typiken zu verbinden und die Bedingungen ihrer Genese genauer in den Blick zu nehmen.⁸

So sehr die strukturellen Gemeinsamkeiten der (biographischen) Erfahrungen von MigrantInnen im Zentrum unserer Aufmerksamkeit standen, so wichtig ist es doch auch, diese so individuellen wie kollektiven Erfahrungen mit Daten und Institutionenanalysen zu verknüpfen, die den meso- und makrosozialen Rahmen der Statuspassage direkt in den Blick nehmen. Denn auch wenn sich meso- und makrosoziale Rahmenbedingungen implizit auf die Lebensläufe auswirken, ohne dass die Befragten dies explizit ansprechen, werden sie doch immer nur ausschnittsweise relevant; zudem werden sie teilweise durch die individuellen und kollektiven Bewältigungspraktiken der Befragten überformt. Einen ergänzenden Zugang zu zentralen Institutionen bieten uns Experteninterviews, die wir mit wichtigen AkteurInnen im Untersuchungsfeld geführt haben, sowie die Analyse von Dokumenten über die politische Regulierung von Migration (Gesetzestexte, Verordnungen, politische Programme etc.).⁹ Schließlich haben wir neben einer Sonderauswertung von Daten des Mikrozensus amtliche Statistiken und Surveys berücksichtigt, soweit einschlägige Daten vorhanden waren.

Meso- und makrosoziale Kontexte prägen die Statuspassage in den Arbeitsmarkt, wobei der Blick auf einen einzigen – meist national gedachten – Kontext mehr Fragen als Antworten hervorbringen kann. Um verstehen zu können, wie sich die Besonderheiten des deutschen Kontextes auf die Statuspassagen auswirken, führen wir kontrastierende Analysen in weiteren Ländern, Großbritannien, Kanada und der Türkei, durch. So gehen wir der Frage nach, inwiefern und in welcher Form nationale Besonderheiten die Bedingungen prägen, unter denen MigrantInnen ihre beruflichen Ziele verfolgen können.

7 Dabei sollte sich der/die LeserIn nicht dadurch irritieren lassen, dass in den Beiträgen dieses Bandes die meisten Fallvergleiche und Typiken anhand einzelner Fälle dargestellt werden, auch wenn sie auf einer größeren Anzahl von Interviews basierten. Dies ist ausschließlich darstellungstechnisch bedingt. Da einige Beiträge auf detaillierte Research Paper zurückgehen, die alle auf der Webseite der Studiengruppe (www.cultural-capital.net) veröffentlicht sind, können die ausführlichen Typenbildungen dort nachgelesen werden.

8 Wo mehrere Typiken in ihrer Verbindung rekonstruiert wurden, kann man von einer soziogenetischen Typenbildung sprechen (vgl. Bohnsack 2008). Dies kann noch dahingehend erweitert werden, dass Typiken auf mehreren sozialen Strukturebenen (Meso- und Makroebene) zueinander relationiert werden (vgl. Nohl 2009b). Demgegenüber zielen die Fallvergleiche und einzelnen Typiken darauf ab, im Sinne einer sinngenetischen Typenbildung Orientierungs- und Erfahrungsmuster der MigrantInnen so zu rekonstruieren, dass sie vom Einzelfall abstrahiert werden können.

9 Im Verlauf der Studie diskutierten wir Zwischenergebnisse außerdem mit einem eigens eingerichteten Projektbeirat, der ebenfalls mit ExpertInnen aus der Politik, aus Selbstorganisationen von MigrantInnen sowie aus Nichtregierungsorganisationen, die mit Bildung und Arbeitsmarkt befasst sind, besetzt war.