SSOAR

Open Access Repository
www.ssoar.info

Risiken und Chancen in Biographieverläufen hochqualifizierter Migrant(inn)en

Deimann, Andreas; Ottersbach, Markus

Veröffentlichungsversion / Published Version
Sammelwerksbeitrag / collection article

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:
Deimann, A., & Ottersbach, M. (2006). Risiken und Chancen in Biographieverläufen hochqualifizierter Migrant(inn)en. In K.-S. Rehberg (Hrsg.), *Soziale Ungleichheit, kulturelle Unterschiede: Verhandlungen des 32. Kongresses der Deutschen Gesellschaft für Soziologie in München. Teilbd. 1 und 2* (S. 4549-4561). Frankfurt am Main: Campus Verl. https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-141954

Nutzungsbedingungen:
Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.
Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use:
This document is made available under Deposit Licence (No Redistribution - no modifications). We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.
By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

gesis Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften

Mitglied der Leibniz-Gemeinschaft

Risiken und Chancen in Biographieverläufen hoch qualifizierter Migrant(inn)en

Andreas Deimann und Markus Ottersbach

Einleitung

Zugewanderte und ihre nachfolgenden Generationsangehörigen arbeiten inzwischen in allen Wirtschaftssektoren und in allen Berufsgruppen vom ungelernten Arbeiter bis hin zum Akademiker. Allerdings bestehen hinsichtlich der Verteilung auf die Branchen und Berufsgruppen zwischen einheimischen Deutschen und Zuwanderern, auch zwischen verschiedenen Zuwanderergruppen, weiterhin erhebliche Unterschiede.

Die neuen Dienstleistungsberufe der Informations- und Kommunikationstechnologie stehen, spätestens seit der im Jahr 2000 von der Bundesregierung eingeführten *Greencard*, global mobilen Spezialisten offen. Das Engagement des Bundesverbandes Informationswirtschaft, Telekommunikation und neue Medien e.V. (BITKOM) für ein liberales Zuwanderungsgesetz hat demonstriert, dass die Branche zumindest in der Selbstwahrnehmung ethnisch blind ist, also Zugewanderten genauso wie Einheimischen offen steht. Allerdings muss man die mit dem Oberbegriff »Migrant(inn)en« bezeichnete soziale Gruppe differenzieren: Auf der einen Seite befinden sich die im internationalen »Wettbewerb um die besten Köpfe« umworbenen Spitzenkräfte mit im Ausland erworbenen Qualifikationen, die als Neuzuwanderer nach Deutschland kommen, und auf der anderen Seite stehen die bereits dauerhaft in Deutschland lebenden Nachkommen der von 1955 bis 1973 für gering qualifizierte Tätigkeiten angeworbenen Arbeitsmigrant(inn)en, aber auch die deutschen Spätaussiedler. Sie haben bis heute große Schwierigkeiten im Einwanderungsland hohe Qualifikationen zu erwerben und ihre berufliche Leistungsfähigkeit voll zu entfalten. Betrachtet man sich die Ausbildungssituation ausländischer Jugendlicher bzw. junger Erwachsener der letzten Dekaden, so stellt man zwei Entwicklungen fest:

1. Jugendliche bzw. junge Erwachsene mit Migrationshintergrund erreichen in den letzten Jahren zunehmend bessere Schulabschlüsse. Insbesondere hoch qualifizierte Schulabschlüsse (Fachhochschulreife und Allgemeine Hochschulreife) der

ausländischen Jugendlichen bzw. jungen Erwachsenen haben in den letzten Jahren stetig zugenommen.

2. Die Verbesserung der Schulabschlüsse schlägt sich (noch) nicht in der Ausbildungsbeteiligung dieser Zielgruppe nieder. Dies hängt sicherlich einerseits mit der zunehmenden Zahl der ausländischen Student(inn)en zusammen.[1] Zu vermuten sind jedoch auch Hemmnisse seitens der Ausbildungsbetriebe und möglicherweise auch bei der Zielgruppe selbst, die zu dem geringen Anteil ausländischer Jugendlicher bzw. junger Erwachsener in hoch qualifizierten Berufen führen. Betrachtet man den IT-Bereich, der ebenfalls als ein so genannter hoch qualifizierter Ausbildungsbereich zu bezeichnen ist, so wird die Differenz zwischen Deutschen und Ausländer(inn)en noch einmal eklatanter. In der größten Ausbildungsgruppe der Fachinformatiker(innen) waren im Jahr 2000 nur 3,3 Prozent Ausländer(innen).[2]

In einem Forschungsprojekt innerhalb der EQUAL-Entwicklungspartnerschaft openIT hat das Landeszentrum für Zuwanderung Nordrhein-Westfalen die Karriereverläufe von hoch qualifizierten Bildungsausländer(innen) und Bildungsinländer(inne)n mit Migrationshintergrund[3] näher untersucht. Die Analyse der qualitativen Interviews bezieht sich auf Unsicherheitserfahrungen (im Sinne von Risiken oder Barrieren) und auf Sicherheitskonstruktionen (im Sinne von Chancen). Dabei konnten die Eckpunkte der jeweiligen Karriereverläufe herauskristallisiert werden, Eckpunkte, die einen entscheidenden Einfluss auf den Verlauf ihrer Karrieren hatten.

1 So hat sich die Zahl nichtdeutscher Studierender von 1982 bis 2000 verdreifacht. Insbesondere der Frauenanteil hat sich in dieser Gruppe erhöht. An bundesdeutschen Universitäten ist er von 30,2 Prozent im Jahr 1982 auf 46,6 Prozent im Jahr 2000 angestiegen (Statistisches Bundesamt 2001). Insgesamt lag der Anteil nichtdeutscher Studierender, gemessen an der gesamten Studierendenschaft im Jahr 2001 bei 10,4 Prozent (Bericht der Bundesregierung für Ausländerfragen 2002: 185).

2 Vgl. hierzu Landesamt für Datenverarbeitung und Statistik Nordrhein-Westfalen (LDS NRW).

3 Differenziert wird zwischen Bildungsausländer(inne)n, die in ihrem Herkunftsland die Hochschulzugangsberechtigung erworben, und der Gruppe der Bildungsinländer(innen), die diese in der Bundesrepublik erhalten haben.

1. Unsicherheitserfahrungen und Sicherheitskonstruktionen: Die Eckpunkte beruflicher Karrieren

Neben den im Rahmen der Bildungs- und der Migrationsforschung eruierten allgemeinen Gründen[4] ermöglichen biographische Interviews einen sehr detaillierten Einblick in die Lebenslagen und -welten der Migrant(inn)en. Die Gruppe der Interviewpartner(innen) unterscheidet sich nicht nur durch die einzelnen Migrationskontexte bzw. die verschiedenen Migrationsgründe.[5] Auch die weitere Sozialisation bzw. die konkrete Behandlung im Aufnahmeland ist von entscheidender Bedeutung bei der Entwicklung der diversen Karrieremuster.

Biographieentwicklungen oder Karrieren werden heute maßgeblich durch den Umgang mit Risiken geprägt. Diese können sowohl äußerlicher als auch innerlicher Art sein. Tritt ein Risiko von außen auf, so ist es nur so lange als objektiv zu bewerten bis der, zwar strukturell geprägte, jedoch individuell entschiedene und vollzogene Umgang mit dem Risiko beginnt. So wird der Umgang mit einer Unsicherheitserfahrung wie zum Beispiel der Nicht-Anerkennung eines im Herkunftsland erworbenen Zertifikats durch das Aufnahmeland von verschiedenen Personen auf sehr verschiedene Art und Weise angegangen. Die eine Person wirft zum Beispiel das Handtuch und kehrt wieder in ihr Herkunftsland zurück, eine andere Person mag diese Unsicherheitserfahrung als Herausforderung interpretieren und versucht, den Abschluss im Aufnahmeland nachzuholen oder ggf. auch für dessen nachträgliche Anerkennung mit allen Mitteln zu erkämpfen. In beiden Fällen geht es jedoch darum, auf irgendeine Art und Weise wieder biographische Sicherheit zu erlangen. Dafür bedient man sich so genannter Sicherheitskonstruktionen, mit denen wir deutend bzw. Sinn gebend die Unsicherheitserfahrung versuchen zu bearbeiten. Die Wahl der Sinngebung bzw. des Deutungsmusters beeinflusst maßgeblich den Umgang mit dem Risiko und somit auch die Auswahl des Handwerkzeugs, mit dem wir versuchen, das Risiko abzustellen, es zu umgehen oder zu kompensieren.

Die Interviews mit Auszubildenden mit Migrationshintergrund haben eine ganze Reihe solcher Unsicherheitserfahrungen, jedoch eine nur sehr geringe Anzahl an Sicherheitskonstruktionen in den Biographieverläufen offenbart. Sie waren einerseits mit allgemeinen, andererseits aber auch mit branchenspezifischen Unsicherheiterfahrungen konfrontiert. Zudem gab es auch einige Erfahrungen, die nur die

4 Eine Zusammenfassung bekannter bildungs- und migrationstheoretischer Erklärungsansätze für ungleiche Karrierechancen findet sich bei Deimann/Otterbach (2003).

5 Das Sample bestand aus anerkannten Asylbewerber(inne)n, Spätaussiedler(innen), nachgezogenen Familienangehörigen, in der Bundesrepublik Deutschland geborenen bzw. aufgewachsenen Jugendlichen aus zugewanderten Familien und als Vergleichsgruppe einheimische Deutsche. Insgesamt sind von uns 18 Personen interviewt worden. Alle befanden sich zur Zeit des Interviews in Ausbildungsmaßnahmen des IT-Bereichs oder waren Klient(inn)en von Coachingmaßnahmen.

zugewanderte Bevölkerung erleben kann bzw. die bei der Vergleichsgruppe der einheimischen deutschen Auszubildenden nicht auftraten. Auch geschlechtsspezifische Probleme wurden erwähnt. Im Folgenden werden die einzelnen Unsicherheitserfahrungen nach Typen sondiert und vor dem Hintergrund einzelner Fallanalysen präsentiert. Im Folgenden gehen wir zunächst auf die Arten der Unsicherheitserfahrungen ein, anschließend auf die Wahl der jeweiligen Sicherheitskonstruktionen.

Unsicherheitserfahrungen

A) Allgemeine Unsicherheitserfahrungen

Fast alle Interviewpartner(innen) waren bei der Planung ihrer Karriere mit Unsicherheitserfahrungen allgemeiner Art konfrontiert. Einige nannten zum Beispiel das Problem der Wohnungssuche am Ausbildungsort. Herr B., der aus Marokko stammt und dort als Diplom-Biologe erfolgreich ein Studium absolviert hat, klagt über die Probleme, die man hat, als Familie mit Kindern in einer Stadt wie Dortmund eine angemessene preisgünstige Wohnung zu finden, erklärt:

»Zurzeit bei mir gibt es ein Problem, ich kann zum Beispiel keine Wohnung finden. Ich weiß nicht, woran es liegt, aber mit Familie ist schwierig. Zum Beispiel früher als ich die Maßnahme angefangen habe, habe ich gleichzeitig eine Wohnung gesucht, bis jetzt sieben, acht Monate habe ich immer noch keine Wohnung gefunden.«

Insbesondere diejenigen unter den Zuwanderern, die erst seit kurzer Zeit in Deutschland weilen, klagen über Unsicherheitserfahrungen allgemeiner Art. Sie variieren sehr stark. Herr P., Spätaussiedler und jahrelang als Bauingenieur in Weißrussland tätig, kam wegen des Tschernobyl-Unglücks in die Bundesrepublik Deutschland. Er zählt eine ganze Reihe an Erfahrungen auf. So ist zum Beispiel das Alter für Herrn P. ein Problem:

»Mit 39 Grenze kommt, ich hab das Gefühl 40 ist die Grenze und ich habe auch in vielen Anzeigen gelesen, bis 40, bis 40 (…) im IT-Bereich auch, ich hab zu Hause sehr viele Anzeigen, da steht, Alter bis 40, ich verstehe, das ist ein kritisches Alter.«

Auch das Fehlen von Beziehungen zu einflussreichen Personen beklagt er:

»Ja zum Beispiel, hätte ich eine Bekannte in einer Firma, und braucht diese Firma einen Spezialist, vielleicht könnte sie mich empfehlen, aber das ist vielleicht.«

Auch die fehlenden Sprachkenntnisse sind für ihn ein Hemmnis. Jedoch interpretiert er andere Gründe als bedeutsamer für die Entwicklung seiner Lage:

»Doch, Sprache auch, aber meine Sprache konnte niemand einschätzen, weil ich komme nicht zum Bewerbungsgespräch. Sprache zum Beispiel würde es zu einem Gespräch kommen und mir würde jemand sagen, dass ihm meine Sprache nicht genug ist, das ist seine Sache. Nein, das ist Problem ist, dass meine Sprache niemand hört. Und Sprache kommt erstmal an anderer Stelle, zuerst kommt etwas anderes, und Sprache ich weiß auch, das meine Sprache nicht reicht, zum Beispiel mit Kunden frei sprechen mit Kunden über irgendwas, das ist gut und das ist nicht gut, vielleicht aber vielleicht reicht auch, aber das ist eine andere Sache.«

An dieser Stelle wird klar, dass fundamentale Hemmnisse vorliegen, die es dem Bewerber nicht einmal gestatten, sich selbst als kompetente Person zu präsentieren. Es sind offenbar – etwas metaphorisch ausgedrückt – ganz andere Türen, die hier bereits verschlossen sind.

Vereinzelt wird auch der Unterricht kritisiert. So wird die Unterstützung bei Verständnisproblemen im Unterricht als zu gering beschrieben, die Anforderungen als zu hoch oder auch als zu niedrig beklagt. Manche sehen auch in dem späteren Zugang zur Informations- und Kommunikationstechnologie ein Problem.

B) Branchenspezifische Unsicherheitserfahrungen

Sämtliche Interviewpartner(innen) klagten auch über so genannte branchenspezifische Unsicherheitserfahrungen. Während man lange Zeit von einem Boom des IT-Sektors sprechen konnte, stagniert die Branche spätestens seit Einbruch des »Neuen Marktes«. Seit 2003 sind die Umsätze in der Branche mäßig und die Angestelltenzahlen rückläufig. Die Ausbildung der Interviewpartner(innen) fällt somit in eine Zeit, in der Neuanstellungen utopisch sind. Diese Situation prägt zweifellos entscheidend die Stimmung sowohl der Auszubildenden als auch die Wahrnehmung der Branche von außen.

Fast alle Interviewpartner(innen) merken schnell, dass ihre Ausbildung zur Warteschleife wird. Insgesamt spüren einige der Interviewpartner(innen) eine deutliche Abwertung der Ausbildung, die sie zurzeit machen. In einem Fall bestätigt auch die Agentur für Arbeit die Unzulänglichkeit dieser Maßnahme:

»Wissen Sie, ich bin noch jung, ich bin 24 Jahre alt und wenn man, wenn ich zum Arbeitsamt jetzt gehe wegen dieser Arbeitslosmeldung und der Beamte oder der Arbeitsvermittler, der Berufsvermittler sagt, dass Sie eine Beschäftigung gemacht oder was haben Sie gemacht? Ich habe ihm gesagt, ich habe ein Jahr im IT-Bereich, das war wie Ausbildung und Qualifizierung im IT-Bereich, der guckt zu, ach, das war gar nichts, das ist nur so, dass sie aus Ihrer Wohnung um 8 Uhr zur Arbeit gehen, das ist besser, als dass sie zu Hause bleiben und schlafen bis 12 Uhr. Ich habe gesagt, nein, ich bin nicht der Mensch, der das so macht (...).«

Eine häufig genannte branchenspezifische Unsicherheitserfahrung ist die »Kälte« der Branche, die mit einer besonders hohen Konkurrenz einhergeht. Herr B., dessen Eltern aus dem ehemaligen Jugoslawien als Gastarbeiter eingewandert waren

und der selbst in der Bundesrepublik Deutschland geboren wurde, beklagt den harten Konkurrenzkampf unter Kollegen:

»Wenn sie was können, dann denken viele Leute, warum soll ich ihm was zeigen. Er kann es ja auch, das heißt wir haben das gleiche Wissen, dann zeige ich es ihm lieber nicht.«

Ein weiteres Zitat belegt das raue und kalte Klima, das einem im Kampf um Arbeitsplätze gerade in der IT-Branche begegnet:

»Auch in der Firma denke ich, dass es solche Leute gibt, die sagen, mir passt nicht sein Gesicht nicht, (...) mit dem möchte ich nicht arbeiten, den mache ich so fertig, dass ich ihm was nicht zeige oder falsch zeige, damit er hier rausfliegt. Vielleicht kommt dann der nächste und er passt mir ein bisschen besser. Es ist schon schwer. Also ist schwer. Gerade auch für die Ausländer (...).«

C) Zuwandererspezifische Unsicherheitserfahrungen

In ihrer Rolle als Personen mit Migrationshintergrund sehen sich viele Interviewpartner(innen) benachteiligt. Dazu gehört vor allem die unsichere Situation im Herkunftsland, wenn eine Rückkehroption noch vorhanden ist. Eine bedeutsame Unsicherheitserfahrung entsteht bei Herrn K., Jurist aus dem Irak, durch seine unklare Haltung zum Verbleib in Deutschland. Auf die Frage, ob er seine Perspektive denn im Aufnahmeland sähe, antwortet er:

»Viele Menschen haben mich so gefragt, besonders nach dem Krieg. Vor dem Krieg unsere Beantwortung natürlich nein. Nach dem Krieg wie denken immer so, wann wir gehen zurück nach unsere Heimat, bis wann wir bleiben hier, wir gehen in unser Land, da ist besser wegen Sprache, Arbeit, Bekannte, Familie. Aber wenn man guckt die Nachrichten vom Irak, man kann nicht sagen.«

Ein zentrales Problem für Herrn K. ist aber auch, dass er Schwierigkeiten hat, seine Zeugnisse aus dem Irak zu erhalten. Dort war es eine übliche Praxis, die Zeugnisse nicht herauszugeben. Mit dieser Maßnahme sollten Fluchtversuche unterbunden werden. Inzwischen hofft er, dass er sie nach dem Machtwechsel ausgehändigt bekommt. Ein weiteres Problem wird jedoch sein, sie dann auch hier anerkannt zu bekommen.

Der schon erwähnte Asylbewerber aus dem Kosovo, Herr B., klagt auch über ethnische Diskriminierung seitens der Arbeitgeber. Als ein Problem sieht er die Bevorzugung der deutschen Arbeitskräfte auf dem Arbeitsmarkt, die auch für die IT-Branche zutrifft:

»Das ist schwer, weil an erster Stelle kommen die Deutschen, dann später sie reden langsam, langsam von denen (…), sie sortieren.«

Über ethnische Diskriminierungen allgemeiner Art berichtet Herr H., politischer Flüchtling aus dem Iran:

»Und dann, was ich an Deutschland zu meckern habe (…). Also ich, ich bezahl ja auch Steuern hier, will am Wochenende feiern gehen, kommt man nirgendwo rein. (…) Ich bin ja sogar Deutscher, aber ich kann nicht in ne deutsche Diskothek rein, kann ich nicht. (…) Unmöglich. (…) Aber was soll ich dann da machen, dann tritt er mich. Die sind so, die lassen dich nicht. (…) Warum darf ich denn nicht hier rein? Weißte, was ist an mir anders, ich hab sogar Stoffhose angehabt und Lackschuhe. Alle Deutschen, die dahin gekommen sind, hatten keine an. Hatten Jeans an, Jeansjacke und Jeanshose angehabt und sind rein gekommen. Versteh ich nicht, was an mir anders ist. (…) (der Laden, Anm. d. Autors) ist in Bochum. Das find ich wirklich nicht nötig, sondern traurig. Ich bezahl die Steuern, und wir sind wirklich nur feiern gewesen. Warum darf ich das nicht? Ich versteh das nicht, wer sich das erlaubt, wer sich das Recht nimmt, mir zu sagen, ich darf hier nicht feiern gehen. Dann fragt man sich, bin ich hier noch richtig? Steuern darf ich zahlen, alles darf ich hier machen, aber ich bin nicht hier, sie müssen hier mal nach Dings gehen, Düsseldorf Altstadt, (…) da gibt es (…), wie heißt der Laden, da gibt es Cocktails drin, wie heißt der Laden, auf jeden Fall stehen da abends auch da Türsteher, die haben mich auch nicht rein gelassen, die haben mich ins Café nicht rein gelassen, zweimal (…). Das find ich auch richtig deprimierend, richtig traurig. (…) Es ist verständlich auf eine Art und Weise für mich, dass ich denke, Okay, es gibt Ausländer, die machen hier viel Scheiße. Aber es gibt auch genügend Deutsche, die machen Scheiße.«

D) Geschlechtsspezifische Unsicherheitserfahrungen

Da das Sample nur vier Interviewpartnerinnen beinhaltete (der Anteil der Frauen, der diese Ausbildung macht, ist äußerst gering), wurden nur wenige geschlechtsspezifische Unsicherheitserfahrungen genannt. Frau St., eine Rumänin, die bereits sieben Jahre in ihrem Herkunftsland als Computerfachfrau gearbeitet hat, beklagt sich jedoch sehr deutlich über die unzureichende Unterstützung allein erziehender Frauen, die versuchen, wieder in das Erwerbsleben einzusteigen. An Problemen, die ihre Berufsentwicklung beeinträchtigen, zählt Frau St. vor allem geschlechtsspezifische auf. Die Kindererziehung ist für sie kaum mit dem Beruf zu vereinbaren. Sie betont:

»Ich glaube, für die Mutter wird doch recht zu wenig gemacht. Also spreche ich nicht nur als Ausländer, sondern als Frau. Es ist sehr, sehr schwierig von den Kindern jetzt in den beruflichen Leben zu kommen, da gibt es auch noch immer wieder Ärger (...). Ich bin nicht zufrieden mit dem Essen, das meine Tochter zum Beispiel in die Schule bekommt oder mit das, was sie, was mein Sohn als Information oder (...) die Erziehung, die mein Sohn im Kindergarten bekommt, also ich denke da müsste viel, viel mehr gemacht werden. Damit ich einfach arbeiten kann ohne immer wieder den Eindruck zu haben (…), ich wäre eine schlechte Mutter. Ich mache auch einen Job wenn ich nach Hause komme. Ich investiere meine Zeit in meinen Kindern als im Haushalt, sage ich mal, auch wenn das auch gemacht werden muss usw., nur irgendwie es tut wirklich weh, ich

kann nicht sagen, dass ich zufrieden bin, wenn ich weiß, meine Tochter isst eine schlechte Pizza in der Schule und bei mir zu Hause gibt es Pizza so gut wie gar nicht, also ich gebe mir Mühe zu kochen und doch alles frisch und nahrhaft da (...) es ist wirklich (...) und dann auch die Betreuungsplätze, also ich war wirklich froh, dass ich sie in einer Ganztagsschule bekommen konnte, ich hatte ein Antrag gestellt bei einem Hort, einem katholischen Hort, und obwohl ich die Zusicherung bekommen habe, dass meine Tochter da ein Platz hat, wurde ich angerufen und mir wurde gesagt, Ihre Tochter hat kein Platz mehr, weil eine Hortgruppe wurde gestrichen, ihre Tochter geht in einen evangelischen Kindergarten und erst kommen unsere katholischen Kinder. Es ist wirklich ein Problem, sowieso für eine Mutter, die beiden Leben irgendwie zusammen zu kriegen, zu Hause Mutter zu sein und berufstätig zu sein.«

Als Problem sieht sie die fehlenden Teilzeitarbeitsmöglichkeiten, insbesondere im IT-Bereich:

»Und dann noch immer wieder gibt es dieses Problem, ach, Teilzeitarbeit, sie sind doch nicht ein (...), obwohl ich weiß nicht, viele Mütter denke ich, mir würden auch gerne etwas mal nach Hause nehmen, statt dieser: ›du bist nicht ein vollwertiger Arbeiter‹ zu hören. Weil irgendwann gehen die Kinder ins Bett und man würde weitermachen (...).«

Frau K., in Gelsenkirchen als Tochter türkischer Arbeitsmigrant(inn)en geboren, bestätigt die enormen Probleme von Frauen, insbesondere von Frauen ohne deutschen Pass, im IT-Bereich:

»(...) Nachteil: ja das ist das Problem, man hat irgendwie einen Nachteil, wenn man Ausländerin ist, man hat nochmal nen Nachteil, wenn man ne' Frau ist und in dem Bereich arbeiten möchte, weil es immer schon den Klassen, also in den Klassen, da gibt es sehr wenige Frauen, und Männer vertrauen Männern eher als wenn sie sich ner' Frau gegenüber stellen und Computer denken, also, dann haben die schon so ein Fragezeichen im Kopf, das sehe ich ja schon in meinem eigenen Bekanntenkreis oder Verwandtenkreis, die haben alle einen PC zu Hause, wenn ich da sage, mach doch mal das und das, dann heißt es, dann gucken die erstmal, aber wenn das gleiche ein Mann gesagt hätte, dann würden die ganz anders reagieren, ist klar. Aber ich glaube, da kann ich mich so durchsetzen, hoff ich (...). Ich bin sowieso von Natur aus ein bisschen kämpferisch, das hab ich im Blut, das macht nichts.«

Sicherheitskonstruktionen

Als Sicherheitskonstruktionen führten die Interviewpartner(innen) im Gegensatz zu den Unsicherheitserfahrungen nur wenige an. Während die Unsicherheitserfahrungen sich vor allem auf allgemeine Aspekte und auf die unsichere Arbeitsmarktlage beziehen, scheinen sich Sicherheitskonstruktionen vor allem auf den beruflichen und sozialen Bereich zu beschränken. Strukturelle oder systembedingte Probleme scheinen auf der lebensweltlichen Ebene noch aufgefangen werden zu können. Die Fallbeispiele signalisieren insgesamt das (Noch-)Gelingen der Sozial-

integration unter einer problematisch (gewordenen) Systemintegration.[6] Das Beispiel des bereits erwähnten Diplom-Betriebswirts B. aus dem Kosovo verdeutlicht das (Noch-)Funktionieren des Alltags aufgrund guter sozialer Beziehungen wie die zu seinen Kollegen, auch wenn die Hierarchie die Kontakte reglementiert:

»Wir haben viel Kontakt miteinander. Die Kollegen, die sind nett, und wir haben auch Unterstützung von den Lehrern, vielmal, aber wie ich es gesagt habe, hier geht die Organisation anders. Ich habe vorher gehört, wir waren zum Beispiel bei uns vor dem Krieg mit Kontakt mit Professoren, die Richtung war anders hilfreich. Aber mit den Kollegen ist es nett, ja.«

Weitere soziale Kontakte hat er im Berufsbereich nicht. Diese beschränken sich auf andere soziale Netzwerke. Intensive Kontakte zu Deutschen hat er erst über seine Frau bekommen. Als Grund gibt er an, dass er die deutsche Sprache nicht so gut beherrsche. Auf die Frage, ob er Kontakt zu Deutschen habe, antwortet er:

»Ja, letzter Zeit ja, vorher nicht. Seit ich mit meiner Frau bin, habe ich Kontakt. Vorher hatte ich wenige, wie kann man sagen, man ist geschämt, wenn man nicht richtig Deutsch spricht, man denkt, vielleicht sage ich was falsches, man muss überlegen, aber in letzter Zeit (...).«

Als Migrant bliebe man meistens unter sich, beklagt Herr B. Er berichtet, dass in seiner Ausbildungsgruppe leider keine Deutschen seien:

»Wir haben früher Unterricht gehabt, ich glaube einmal in der Woche, jetzt nicht mehr, da waren Deutsche, ein paar Leute, dann wir haben Kontakt. Aber jetzt, die haben andere Organisation, die sind nicht mehr da.«

Als eine Sicherheitskonstruktion wird das *Coaching* angeführt, in dem es um eine individuelle Beratung und Begleitung zur Verwirklichung von Zukunftsvorstellungen der Klienten geht.[7] Der bereits erwähnte Sohn des jugoslawischen Arbeitsmigranten, Herr B., beschreibt das *Coaching* aus seiner Sicht wie folgt:

»Das ist so nach der Schulzeit, dass man sich da hinsetzt und letztes mal haben wir ein Profil gemacht, Persönlichkeitsprofil, da muss man aufschreiben was man gemacht hat und die Kenntnisse, die man hier erworben hat usw., und dann geht sie (die Coacherin, A.D./M.O) zu Firmen und fragt nach (…).«

---

6 Vgl. zu den Begriffen der System- und Sozialintegration Jürgen Habermas (1981).

7 Coaching ist ein von partnerschaftlicher Haltung geleiteter Entwicklungsprozess, an dem Klient und Coach zusammenarbeiten. In diesem Prozess geht es um die Definition eines Soll-Zustandes (Zielbestimmung), Analyse des Ist-Zustandes, Realisierung, begleitende Auswertung und Erfolgskontrolle. Coaching soll Klienten befähigen, ihre eigenen Visionen zu entwickeln, ihre Ressourcen zu entdecken und zielorientiert einzusetzen, um individuelle Lösungen im beruflichen und persönlichen Leben zu realisieren. Coaching kann unter vier Augen stattfinden oder in einer Kleingruppe, deren Mitglieder sich in einer vergleichbaren Situation befinden. Im Coaching geht es um die Erweiterung oder – im Krisenfall – um die Wiederherstellung von persönlichen Gestaltungsmöglichkeiten im Beruf.

Auch in Bezug auf Art und Ausmaß der Sicherheitskonstruktionen scheinen Migrationskontext und Migrationsgrund eine erhebliche Rolle zu spielen. Neu Zugewanderte haben erwartungsgemäß die größten Probleme, während Jugendliche und junge Erwachsene mit Migrationshintergrund häufig über bessere soziale Netzwerke verfügen, je länger sie im Einwanderungsland wohnen. Herr B., Sohn marokkanischer Arbeitsmigranten und selbst in Besitz der deutschen Staatsangehörigkeit, schildert, dass er die fehlende institutionelle Unterstützung durch Eigeninitiative wie die Suche nach Informationen aus Fachzeitschriften kompensieren kann:

»Beratung hat nicht stattgefunden. Beim Arbeitsamt gab es mal ein Standardgespräch, in dem Sinne, dass der IT-Bereich kaputt wäre und so in die Richtung, dass ich eher in den Medienbereich was machen sollte. Ich hätte dann eine Umschulung zum Drucker machen können. Ich hab dann gesagt, nä, das wäre es nicht für mich und eh, wenn ich mich selbständig mache, dann habe ich gut drei Monate Zeit, da habe ich mich ein bisschen rein gelesen in die Sache, wie der Arbeitsmarkt da aussieht und ich bin immer wieder auf die Information gestoßen, im Jahr 2005, 2006 soll es der Branche besser gehen, es wird zwar nicht mehr so, wie es mal war, und ich will ja gar nicht dahin kommen und sagen: ›Sie sind jetzt unser Mann‹. Ich möchte einen schönen Beruf haben und wenn sich das Ganze mal gefestigt hat, auch im ganzen System, dann kann ich mir vorstellen, dass das ein guter Beruf ist, in dem man, na ja, nicht unbedingt 5000 oder 6000 Euro, sondern man kann dann schon froh sein, wenn man mit 1400, 1500 Euro nach Hause kommt.«

Ein großer Vorteil ist offensichtlich jedoch, dass Herr B. über hervorragende soziale Netzwerke verfügt. Auf die Frage, wie er an den Praktikumsplatz gelangt sei, antwortet er:

»Okay, ich kenn den Verfügungsleiter von Veba in Horst, der ist ein Nachbar. Man hat sich halt so kennen gelernt und der hat mich gesehen, so die ganze Zeit, und irgendwie hat sich das so ergeben nach ner Zeit. Er sammelt Motorräder in seiner Garage und am Wochenende sieht man sich und wir haben dann miteinander geredet und geredet. Und irgendwann habe ich ihm das dann erzählt, dass ich die Umschulung mache und einen Praktikumsplatz suche. (…) Der kam dann irgendwann auch selber auf mich zu und hat mich dann gefragt, ob ich nicht Interesse daran habe, so, ich soll ihm mal meine Bewerbung geben und dann hat der das mitgenommen. (…) Letztens habe ich auch zufällig mit einem Leiter gesprochen von (...). Ich wollte eigentlich etwas anderes, aber da hat sich herausgestellt, dass der auch nen Praktikumsplatz zu vergeben hatte. Da habe ich, ich hatte ja da schon einen, habe ich dann anderen erzählt, dass es da einen Praktikumsplatz gibt. Erschreckenderweise hatte sich da noch gar keiner beworben. Ich hab jetzt wieder einen Praktikumsplatz durch nen Zufall über nen Bekannten gefunden, der Vater ist Ingenieur, der hat denn auch gesagt, es gibt da nen Platz, jetzt hab ich die Adresse auch abgegeben an jemand, der noch keinen Platz hatte. Das ergibt sich so. Ich red halt gern so mit Leuten und so.«

Die peer-group scheint vielen der Interviewpartner(innen) einen wichtigen Halt zu geben. Manche berichten von regelmäßigen Treffen, bei denen man gemeinsam lernt oder sich eben auch über andere, die Ausbildung begleitende Dinge unterhält und austauscht. So auch die bereits erwähnte Rumänien, Frau St. Sie betont, dass der Kontakt zwischen den Kollegen, die zusammen diese Maßnahme machen, doch

recht gut ist. Fragen in Bezug auf die Ausbildung regelt sie eher mit Kollegen als mit Freunden. Aufgrund ihrer kosmopolitisch orientierten Familie verfügt sie auch noch über eine ander Sicherheitskonstruktion, die Idee der Remigration bzw. der weiteren Migration in ein anderes Land. Denn als eine weitere Sicherheitskonstruktion bezeichnet sie die mögliche Auswanderung nach Amerika, wo bereits ein großer Teil ihrer Familie wohnt, oder auch wieder zurück nach Rumänien:

»Ja, ich finde das ganz normal, wenn jemand dahin geht, wir haben auch ein Zuhause. Das macht auch Spass. Letztes Jahr war ich mit meinen Kinder in Rumänien, wir waren fünf Wochen da und zwei davon in die Berge, zwei am Meer, und es hat den gut gefallen in Rumänien, sie haben endlich das Schwimmen gelernt, denn sonst wussten sie nicht und doch, es hat mich schon richtig überrascht, die Entwicklung, die da stattgefunden hat in dieser Zeit.«

Da einige der Interviewpartner(innen) aus wohlhabenden Familien stammen, ist das erforderliche ökonomische Kapital, das zur Unterstützung eingesetzt werden kann, manchmal durchaus vorhanden. Die in Gelsenkirchen geborene Frau K., berichtet dazu:

»Ich hab einen sehr aufgeweckten Vater, ich habe immer Nachhilfe gekriegt, egal was (...), und dann hat man gesagt, man sollte überlegen ob ich dann Türkisch (...) nehme, meine Muttersprache, dann hat mein Vater gesagt, nein, auf gar keinen Fall, die kriegt Nachhilfe, hat er (...) auch gut gezahlt und ich bin da eigentlich auch immer recht gut mitgekommen, das war jetzt nicht so das Problem. Ich war immer so mittelmäßig gut in der Schule, also es war jetzt nicht so, dass ich jetzt abgesackt bin oder sonst wie. Höchstens die Problematik bestand darin, dass ich in der fünften Klasse überhaupt kein Wort Türkisch konnte, wo ich in die Türkei gegangen bin, da hab ich ein bisschen Probleme gekriegt.«

Nicht immer hagelt es nur Kritik an der Situation im Aufnahmeland. Für Herrn K., Jurist aus Bagdad, ist die rechtliche Sicherheit im Aufnahmeland zunächst eine zentrale Sicherheitskonstruktion. Die Gefahr der Verfolgung ist für ihn nicht mehr existent:

»Ja, in Deutschland ist besser als im Irak auch. Zuerst hab ich gesagt, gibt es in Deutschland viele Gesetze, Recht, man hat kein sein Recht verloren. Aber im Irak, wenn jetzt Amerika raus gegangen und alles wird normal wie eine normale Staat, gibt es auch da viele Probleme. Wissen sie die Dritte Welt, wie ist. Immer kommt eine neue Diktator, man kann da nicht gut leben. Gibt es ein Stickwort, man lebt im Wald, immer die stärkere isst oder frisst die schwach. Das ist immer in unsere Länder so, aber hier ich habe mein Recht. Sie sind deutsch, richtig; aber sie können mich nicht schlagen oder mein Recht verlieren oder abnehmen. Das ist so, von Ordnung hier ist besser, nicht 100 Prozent aber ist mehr so. Wir können so sagen, ein Paradies, vom Gesetz her, vom Recht her und von Ordnung her. Aber wir hoffen, geht besser in unserem Land, was zum Beispiel was haben wir hier gelernt oder nicht, gibt es viele Leute hier seit zwanzig Jahren oder hier geboren oder so, was haben die Leute hier gelernt nach Irak mitnehmen.«

Auch in Bezug auf Beratung durch Institutionen hat Herr K. bisher nur positive Erfahrungen gemacht. Bei der Agentur für Arbeit hat man ihn gut beraten:

»Ich habe gar nichts, keine Probleme gehabt mit dem Arbeitsamt, wenn ich gehe zu den Angestellten oder zu den anderen zu dem Bearbeiter, sind sehr nett. Die versuchen mir zu helfen, aber die Probleme nicht, die Lösung ist nicht in der Hand von diese Leute. Die Arbeitslosen sind viel und kein Arbeit und er kann nicht so machen. Wenn er viel Arbeit hat in Essen oder andere Stadt, die geben mir wie ein anderer Deutscher, oder andere Ausländer.«

2. Fazit: Ungleiche berufliche Arrangements als Folge der Migration

Das berufliche Arrangement der Interviewpartner(innen) ist – insgesamt betrachtet – von zahlreichen und sehr vielfältigen Unsicherheitserfahrungen und von eher wenigen Sicherheitskonstruktionen begleitet. Im Vergleich zu einheimischen Deutschen verfügen Jugendliche und junge Erwachsene mit Migrationshintergrund meist über weniger soziale Kontakte und über deutlich geringer ausgestattetes ökonomisches Kapital. Dies ist jedoch nicht durchgängig der Fall. Politische Flüchtlinge, die im Herkunftsland schon über beträchtliches ökonomisches und kulturelles Kapital verfügt haben, bewegen sich im Aufnahmeland unabhängiger und erfolgreicher. Man könnte auch sagen, die Kapitalien migrieren mit ihnen, ohne entscheidend an Wert einzubüßen. Ausnahmen gibt es jedoch bei der Anerkennung von im Herkunftsland erworbenen bzw. erst gar nicht ausgehändigten Zertifikaten. Dieser Faktor hängt jedoch auch wieder stark vom Herkunftsland ab. Lediglich ihre im Herkunftsland erworbenen sozialen Kontakte verlieren im Aufnahmeland in der Regel ihre Bedeutung.

Betrachtet man sich die Migrationskontexte und -gründe noch einmal genauer, so kann man insgesamt festhalten, dass für die befragten Neuzuwanderer (anerkannte Asylbewerber, Spätaussiedler, Familienangehörige) die Ausbildung in IT-Berufen nur ein schwaches berufliches Arrangement ist. Die Ausbildung wird, wenn die Interviewpartner(innen) selbst im Herkunftsland eine Hochschulausbildung abgeschlossen oder erfolgreiche Karrieren gemacht haben bzw. die Familie sozial privilegiert war, meist als sozialer Abstieg aufgefasst,. Für die Befragten aus zugewanderten Familien ist die Ausbildung in IT-Berufen jedoch schon eher ein starkes berufliches Arrangement. Sie wurde in der Regel als sozialer Aufstieg aufgefasst, weil die Eltern als Arbeiter(innen) schwächer auf dem Arbeitsmarkt positioniert waren. Für die Befragten aus einheimisch deutschen Familien (Vergleichsgruppe) ist die Ausbildung in IT-Berufen nahezu ein selbstverständliches berufliches Arrangement. Sie wurde nicht als soziale Mobilität aufgefasst, weil die Eltern vergleichbar auf dem Arbeitsmarkt positioniert waren. Mit diesen Ergebnissen werden in Bezug

auf die Bildungsforschung und die Migrationsforschung vor allem die Aspekte sozialer Ungleichheit (ökonomisches, soziales und kulturelles Kapital, Statuserwerb), der Migrationskontext und herkunftsländerspezifische Bedingungen wie die Verweigerung der Zertifikatausgabe im Irak als Gründe der Positionierungen aufgewertet. Auch geschlechtsspezifische Aspekte spielen bei der Ergründung beruflicher und sozialer Positionierungen eine erhebliche Rolle. Vereinzelt müssen auch institutionelle Formen der Diskriminierung als Grund für Positionierungen festgehalten werden. Bedenkt man die teils immer noch sehr prekäre Situation der Zielgruppe der Asylbewerber(innen), muss man davon ausgehen, dass nicht alle es gewohnt sind, frei sprechen zu dürfen.

Insgesamt betrachtet, kann man vor dem Hintergrund der hier vorliegenden Ergebnisse in Bezug auf Zielgruppe der Migrant(inn)en nicht von einer Entwicklung der »sozialen Ungleichheit zur Unterschiedlichkeit« reden, vorausgesetzt man meint damit die Konfrontation mit den Ambivalenzen der Individualisierung bzw. der Pluralisierung. Die Interviews bestätigen eher einmal mehr, dass für das Gros der Zielgruppe der Migrant(inn)en der »Fahrstuhl nach oben« stecken geblieben ist. Sie werden hauptsächlich mit den negativen Aspekten der beiden erwähnten gesellschaftlichen Rahmenbedingungen konfrontiert. Auch wenn sie unterschiedlich mit defizitären Lebenslagen umgeht, gehen Chancen und Vielfalt an dieser Zielgruppe eher vorbei.

Literatur

Beck, Ulrich (1986), *Risikogesellschaft. Auf dem Weg in eine andere Moderne*, Frankfurt a.M.

Bericht der Beauftragten der Bundesregierung für Ausländerfragen über die Lage der Ausländer in der Bundesrepublik Deutschland (2002), Berlin.

Deimann, Andreas/Ottersbach, Markus (2003), »Die Unterrepräsentation von Migranten im IT-Sektor: theoretische Aspekte und praktische Lösungsstrategien«, *IMIS-Beiträge*, H. 22, S. 65–80.

Habermas, Jürgen (1981), *Theorie des kommunikativen Handelns*, Bd. 1 und Bd. 2, Frankfurt a.M.

Landesamt für Datenverarbeitung und Statistik Nordrhein-Westfalen (LDS NRW), 30.05.2005, http://www.lds.nrw.de

Statistisches Bundesamt (2001), Tabelle »Deutsche und ausländische Studierende in den Wintersemestern 1993/94 bis 2000/2001 nach Fächergruppen«, Fachserie 11, Reihe 4.1, Wiesbaden.