

Sandra BRÖRING, Bremen

Arbeitsmarktintegration von Migrant_innen aus Brasilien, Indien und den Philippinen in Deutschland. Ausgangssituation und Handlungsstrategien.

Summary

So far only little research has been done regarding the socio-economic integration of migrants from so called developing countries and emerging economies in Germany. Based on official statistics and an empirical study the paper traces the situation of migrants especially from Brazil, India and from the Philippines in Germany. How are they integrated into the local labour markets? Are there gender differences and/or differences between various ethnic groups to be found with regards to the labour market integration? If yes, to what extent? How do migrants judge their possibilities for development regarding both their private development and their professional career in Germany in contrast to their countries of origin? And last but not least, do migrants in Germany apply special strategies in order to integrate (successfully) into the German labour market?

Einleitung

Mit rund 15,4 Mio. Personen stellten „Personen mit Migrationshintergrund“ in Deutschland im Jahre 2007 18,7% und somit fast ein Fünftel der Gesamtbevölkerung. Offizielle Statistiken zeigen dabei einstimmig, dass der Anteil von Migrant_innen¹ aus Ländern des Südens in Deutschland stetig wächst und dass diese immer selbstverständlicher Teil unserer Gesellschaft werden. Die Zuwanderung und Lebenssituation dieser Personengruppe wurde für Deutschland bisher kaum systematisch aufgearbeitet. Es existiert nur wenig Forschung zur sozioökonomischen Integration dieser Migrant_innengruppe in Deutschland, über ihre Zugänge zum und ihrem Verbleib auf dem Arbeitsmarkt. Basierend auf den Ergebnissen einer Studie zu Menschen mit brasilianischem, indischem und philippinischem Migrationshintergrund,² wird daher im vorliegenden Beitrag die Arbeitsmarktin

¹ Der Übersichtlichkeit halber – und aufgrund der Tatsache, dass einige amtliche Statistiken ihre Daten nach Nationalität darstellen, während andere nach Migrationshintergrund differenzieren, und i.d.R. nur Sekundärdaten verfügbar sind, die keine freie Korrelation der Variablen erlauben – werden in diesem Artikel Personen mit Migrationshintergrund als „Migrant_innen“ bezeichnet und nach ihrem Herkunftsland bzw. dem ihrer Eltern benannt, wie z.B. als „Indier_innen“. Dies gilt ungeachtet der Tatsache, ob sie die deutsche oder eine ausländische Staatsangehörigkeit innehaben.

² Die in diesem Artikel vorgestellten Ergebnisse basieren auf einem in den Jahren 2007 bis 2009 durchgeführten DFG-Projekt der Arbeitsgruppe Prof. Hillmann, Universität Bremen, mit dem Titel

tegration dieser Gruppen im Vergleich zu Deutschen ohne Migrationshintergrund und im Vergleich untereinander erörtert. In welche Teilbereiche des Arbeitsmarktes integrieren sich die Migrant_innen? Gibt es dabei signifikante Unterschiede zwischen den Geschlechtern? Wie schätzen die Migrant_innen ihre Entfaltungsmöglichkeiten in Deutschland ein? Lassen sich bestimmte Handlungsstrategien beobachten?

Um diese Fragen zu beantworten, gilt es zunächst, eine „gelungene“ Arbeitsmarktintegration zu definieren und verschiedene Grade der Arbeitsmarktintegration aufzuzeigen (Kapitel 1). Kapitel 2 gibt einen Überblick über die aktuelle Arbeitsmarktintegration von Migrant_innen aus Südamerika sowie aus Süd- und Südostasien (siehe Fußnote 5). Die Arbeitsmarktintegration dieser Gruppen wird sowohl mit den deutschen Erwerbspersonen als auch untereinander verglichen. Dazu werden Ergebnisse einer Sonderauswertung des Mikrozensus und der Gewerbeanzeigenstatistik vorgestellt (STATISTISCHES BUNDESAMT 2006a–c und 2008a–c). Die so gezeigten groben Trends werden mit Erkenntnissen aus der empirischen Untersuchung ergänzt, auf deren Ergebnisse sich auch die weiteren Kapitel stützen.

Eine erfolgreiche Arbeitsmarktintegration hängt u.a. von der Motivation der Migrant_innen ab. Folglich ist die Einschätzung der Migrant_innen interessant, wie sie ihre privaten und beruflichen Entfaltungsmöglichkeiten in Deutschland im Vergleich zum Herkunftsland selbst einschätzen. Bewerten die Migrant_innen, die ihre privaten Entfaltungsmöglichkeiten in Deutschland höher einschätzen, auch ihre beruflichen Entfaltungsmöglichkeiten besser? Gibt es dabei einen Unterschied zwischen den Geschlechtern und Herkunftsregionen? Haben Faktoren wie Geschlecht, Erwerbstätigkeit, Stellung im Beruf oder die Aufenthaltsdauer in Deutschland einen Einfluss auf diese Einschätzung? (Kapitel 3)

Im letzten Kapitel werden auf Basis der qualitativen Untersuchung Handlungsstrategien der Migrant_innen zur (erfolgreichen) Integration in den Arbeitsmarkt identifiziert. Hierbei wird zudem analysiert, inwiefern die Migrant_innen in transnationale Netzwerke eingebunden sind bzw. wie die Verbindung ins Herkunftsland zur Arbeitsmarktintegration genutzt wird.

Das Fazit fasst die Erkenntnisse zusammen und gibt einen Ausblick.

1 Grade der Arbeitsmarktintegration

Menschen mit Migrationshintergrund wird im Vergleich mit der deutschen Bevölkerung ohne Migrationshintergrund eine insgesamt schwierige Integration in den

„Migration und Entwicklung: Regionalisierung und Entstehung (geschlechtsspezifischer) transnationaler Arbeitswelten bei Migrant_innen aus Entwicklungsländern in Deutschland“. Die Untersuchung bestand aus einer quantitativen, schriftlichen Befragung (n=186 Migrant_innen) sowie einer qualitativen Befragung (n=61). Ursprünglich zielte das Projekt auf Migrant_innen aus Ländern des Südens allgemein ab. Die Auswahl an Schwerpunktgruppen für die qualitative Befragung ergab sich letztlich aus der Quantität der Rückmeldung der jeweiligen Gruppen bei der quantitativen Befragung: Menschen mit indischem, philippinischem und brasilianischem Migrationshintergrund. Neben Experteninterviews wurden zudem Gespräche mit Vorständen von Migrant_innenorganisationen aus den genannten Migrant_innengruppen geführt. Während die philippinischen und brasilianischen Migrant_innen in Deutschland generell einen sehr hohen Frauenanteil aufweisen, gilt für die indischen Migrant_innen das Gegenteil – dieses statistische Moment zeigte sich auch bei der durchgeführten Befragung. Auf die schriftliche Befragung antworteten hauptsächlich Frauen – bei den qualitativen Interviews wurden hauptsächlich Männer interviewt, da die Vorstandspositionen der Migrant_innenorganisationen meist durch Männer besetzt waren.

Arbeitsmarkt zugesprochen. CASTELL 2000 und BRINKMANN et al. 2006 sehen hierin einen Beleg für einen sich vollziehenden Prekarisierungsprozess auf dem Arbeitsmarkt.³ Erwerbschancen werden besonders durch Sprachprobleme oder skill-mismatch bzw. Nicht-Anerkennung von ausländischen Abschlüssen sowie ggf. durch ein geringes Bildungsniveau vermindert. Bei Ausländer_innen aus Drittstaaten kommt der gesetzlich geregelte Nachrang beim Arbeitsmarktzugang hinzu.

Bei der Arbeitsmarktintegration können jedoch verschiedene Grade der Integration unterschieden werden. Das Ideal einer sogenannten „erfolgreichen“ Arbeitsmarktintegration entspräche laut RIAÑO u. BAGHDADI (2007, 172, vgl. auch RIAÑO in diesem Heft sowie GRANATO 2003) einer Erwerbsarbeit, die entsprechend der Qualifikation der Arbeitnehmer_innen ausgeführt wird, und zudem unbefristet ist. Mit anderen Worten sind Migrant_innen jeweils dann erfolgreich in den Arbeitsmarkt integriert, wenn ihre berufliche Identität wie im Herkunftsland erhalten bleibt, sie demnach eine ähnliche berufliche Stellung innehaben. Ebenfalls erfolgreich, wenn auch prekär, ist die Erwerbstätigkeit entsprechend der Qualifikation, allerdings auf Kosten der ökonomischen Stabilität, d.h. mit kurzzeitigen bzw. befristeten Verträgen. Zwar in den Arbeitsmarkt integriert, jedoch – bezogen auf die Idealdefinition – nicht „erfolgreich“, finden sich Arbeitnehmer_innen wieder, die unterqualifiziert arbeiten. Auch hier gibt es Abstufungen. So gibt es die unterqualifizierte Erwerbsarbeit auf Kosten des Verlustes der eigenen Qualifikationen, aber mit ökonomischer Stabilität (unbefristete Anstellung), oder mit zusätzlicher ökonomischer Instabilität (kurzfristige Anstellung). Gar nicht in den Arbeitsmarkt integriert zu sein, kann unterschiedlich gewertet werden. So gibt es Nicht-Erwerbstätige, die sich z.B. aufgrund von Schwangerschaft, Hausarbeit oder Ausbildung etc. bewusst gegen eine derzeitige Erwerbstätigkeit entschieden haben, deren berufliche Identität nach anderen Maßstäben verläuft und deren Integration in den Arbeitsmarkt demnach nicht pauschal als „erfolgreich“ oder „nicht erfolgreich“ bezeichnet werden kann. Zum anderen gibt es Erwerbslose, die sich gerne in den Arbeitsmarkt integrieren würden, es jedoch zum jeweiligen Zeitpunkt nicht sind. Über diese verschiedenen Integrationsgrade hinaus, gibt es des Weiteren noch eine relative Bewertung der Arbeitsmarktintegration verglichen mit der Art und Weise der Arbeitsmarktintegration der Migrant_innen im Herkunftsland. Dieser doppelte Vergleichshintergrund ist besonders auch in der Genderforschung wichtig, die nicht nur die dichotomische Perspektive zwischen den Geschlechtern allein untersucht (vgl. auch GABACCIA et al. 2006). Während RIAÑO u. BAGHDADI (2007) unter einer erfolgreichen Arbeitsmarktintegration eine der Qualifikation angemessene, am besten unbefristete Erwerbstätigkeit verstehen, hängt die Bewertung dieser für GRANATO (2003, 15) des Weiteren von folgenden Indikatoren ab: neben Status und Prestige, Stellung im Beruf, Klassenskalen, hierarchische Positionierung, Einkommen und Segregationsmaßen nennt sie außerdem die nicht-monetäre Entlohnung von Erwerbsarbeit in Form von Arbeitsplatzmerkmalen wie Sauberkeit, Sicherheit, Abwechslung, Autonomie und Fehlen von körperlichen Belastungen.

³ Unter prekärer Erwerbsarbeit wird ein Beschäftigungsverhältnis aufgefasst, das sonst übliche Sicherheitsgarantien und Rechtsansprüche unterläuft (vgl. KRAEMER 2008, 77f.). Zum Prekarisierungsprozess speziell bezüglich der Beschäftigung von Frauen siehe GRANATO 2004. Siehe außerdem HILLMANN u. BRÖRING (in Vorbereitung).

Die Arbeitsmarktintegration hängt neben der eigenen Motivation (für Weiterbildungen) und der eigenen Qualifikation⁴ ferner von der Nachfrage seitens der Arbeitgeber_innen ab. Diese trägt auch zur Geschlechterverteilung des Arbeitsmarktes bei (vgl. u.a. MAHLER u. PESSAR 2006, 46; SILVEY 2006, 71).

2 Arbeitsmarktintegration von Migrant_innen aus Südamerika und Süd-/Südostasien

Laut Mikrozensus 2007⁵ (STATISTISCHES BUNDESAMT 2008c) bestand die Gesamtbevölkerung in Deutschland 2007 aus 82,3 Mio. Personen.⁶ Während bei der Bevölkerung ohne Migrationshintergrund der Frauenanteil (51,4%) leicht überwog, zeichnete sich bei Personen mit Migrationshintergrund, die mit 15,4 Mio. Personen insgesamt etwa ein Zehntel der Gesamtbevölkerung ausmachen, ein etwas höherer Männeranteil ab (50,7%). Der Anteil an Nichterwerbspersonen ist bei Personen mit Migrationshintergrund mit knapp 30% bei beiden Geschlechtern fast doppelt so hoch wie bei Personen ohne Migrationshintergrund. Mit einer durchschnittlichen Erwerbstätigkeit von ca. 85% liegt die Gruppe der Erwerbspersonen mit Migrationshintergrund zudem deutlich hinter der ohne Migrationshintergrund (ca. 92%). Für Frauen ist dieses Phänomen noch ausgeprägter. Ein Vergleich der Geschlechterverhältnisse innerhalb der Gruppen mit und ohne Migrationshintergrund zeigt, dass Männer (54,2% in der Gruppe mit und 57,5% in der Gruppe ohne Migrationshintergrund) deutlich öfter erwerbstätig und Frauen öfter erwerbslos sind. Durch die zur Verfügung stehenden Daten kann nicht geklärt werden, ob dies daran liegt, dass die Frauen öfter als Hausfrauen oder nicht-sozialversicherungspflichtig tätig sind, oder ob sie mehr Schwierigkeiten bei der Arbeitsmarktintegration haben. Sicher ist jedoch, dass das Verhältnis zwischen Erwerbstätigkeit und Erwerbslosigkeit zwischen den einzelnen Herkunftslandgruppen besonders stark variiert. Während z.B. bei den Migrant_innen aus Süd- und Südostasien (ohne Vietnam und

⁴ Bezüglich der Variable „Bildungsabschluss“ in der deutschen amtlichen Statistik ist festzuhalten, dass viele Migrant_innen mit abgeschlossenem Studium bzw. mit abgeschlossener Berufsausbildung hier als „unqualifiziert“ geführt werden, da ihre ausländischen Abschlüsse in Deutschland nicht anerkannt werden (vgl. auch BAMF 2009, 3).

⁵ Aufgrund zu kleiner Fallzahlen in den verschiedenen Zielgruppen der vorgestellten Studie und der daraus entstehenden Daten-Anonymisierungspflicht seitens der Statistikämter, konnten Daten zur Arbeitsmarktintegration für die ausgewählten Länder Brasilien, Indien und den Philippinen nur bezüglich extra zusammengefasster, regionaler Obergruppen (Südamerika sowie Süd- und Südostasien) in Form von Sonderauswertungen des Mikrozensus sowie der Gewerbezeigenstatistik (STATISTISCHES BUNDESAMT 2006a–c und 2008a–c) analysiert werden. Diesem datenbedingten Informationsdefizit wurde mit der zusätzlichen Durchführung und Auswertung qualitativer Interviews entgegen gewirkt. Dabei ist jedoch anzumerken, dass es in qualitativen Studien mit vielen Schwierigkeiten verbunden ist, Fragen zum geschlechtsspezifischen Verhalten zu stellen, da die Befragten beim Interview häufig zum ersten Mal mit diesen spezifischen Fragen konfrontiert werden und ihr Verhalten eventuell noch nicht konkret auf solche Aspekte hin reflektiert haben (vgl. GILDEMEISTER 2009b, 213ff.). Dies ist wahrscheinlich auch ein Grund dafür, dass 60% der selbstständigen Rückmelder zu der Frage nach Vor- und Nachteilen, die sie evtl. aufgrund ihres Geschlechts in der Arbeitswelt bzw. mit ihrem Geschäft haben, keine Angabe gemacht haben.

⁶ Für eine detaillierte Beschreibung der Arbeitsmarktsituation von Migrant_innen aus Ländern des Südens in Deutschland auf Basis der amtlichen Statistik siehe HILLMANN u. BRÖRING (in Vorbereitung). Einen Überblick über die Erwerbstätigkeit der Untersuchungsgruppen u.a. nach Wirtschaftszweigen, Stellung im Beruf und Geschlecht geben die Abbildungen 1–3.

Afghanistan) mehr Männer als Frauen erwerbslos sind, sind bei den Südamerikaner_innen die Frauen mit 13,5% drei Mal häufiger von Erwerbslosigkeit betroffen als die Männer.

Auch bei der Analyse der Selbstständigen fällt diese Gruppe auf. So war der Anteil an Selbstständigen bei Migrant_innen aus Südamerika 2007 mit 12,7% z.B. nicht nur höher als der Durchschnitt bei allen Erwerbstätigen mit Migrationshintergrund (9,4%), sondern auch höher als der Durchschnitt bei Personen ohne Migrationshintergrund (11,2%). Bei den Selbstständigen aus Süd- und Südostasien (ohne Vietnam und Afghanistan) ist mit 11% ebenfalls ein hoher Anteil zu registrieren. Insgesamt ist die Gruppe der Selbstständigen aus den dargestellten Herkunftsregionen deutlich männerdominiert (vgl. STATISTISCHES BUNDESAMT 2008c). Die Gewerbeanzeigenstatistik (STATISTISCHES BUNDESAMT 2008a–b) zeigt jedoch starke Unterschiede zwischen den Migrant_innengruppen verschiedener Herkunftsländer. So lag der Frauenanteil bei den Gewerbebeanmeldungen der indischen Migrant_innengruppe mit 18% besonders niedrig – der Durchschnitt aller asiatischen Gründer_innen in Deutschland lag bei 30,4%. Ausnehmend hoch – und zwar durchweg über dem Anteil an Gewerbebeanmeldungen deutscher Frauen (36,6%) – lag der Frauenanteil bei den Gruppen der Gewerbebeanmelder_innen aus Südamerika (53%), besonders aus Brasilien (85,3%), sowie von den Philippinen (80,3%). Dies ist vor allem auf die allgemeine Geschlechterverteilung dieser stark frauendominierten Migrant_innengruppen in Deutschland zurückzuführen (vgl. STATISTISCHES BUNDESAMT 2008c). Die Auswertung der qualitativen Interviews zeigt jedoch, dass auch die ansonsten unterqualifizierte Beschäftigung der Frauen aufgrund der Nicht-Anerkennung ihrer ausländischen Abschlüsse eine Motivationsbasis für die Selbstständigkeit darstellt (Kapitel 3 und 4).

Die Daten der amtlichen Statistik zeigen eine insgesamt schlechtere Arbeitsmarktintegration von Personen mit Migrationshintergrund gegenüber Personen ohne Migrationshintergrund bezogen auf die Stellung im Beruf. Dies gilt im Durchschnitt besonders für Personen mit ausländischem Pass, die im Vergleich zu anderen Gruppen besonders häufig als Arbeiter_innen tätig sind, sowie für Frauen. Zusammengefasst lässt sich schließen, dass die durchschnittlich schlechtesten Chancen auf dem Arbeitsmarkt demnach für unqualifizierte (oder formal dequalifizierte) Frauen aus Ländern des Südens mit ausländischer Staatsbürgerschaft gelten. Innerhalb der genannten Gruppen gibt es jedoch je nach Sozialgruppe sowie nach Individuum extreme Unterschiede. Wie oben gezeigt, lassen sich zudem Unterschiede nach Herkunftsregionen ausmachen.

Die Ergebnisse der qualitativen Studie bezüglich der Arbeitsmarktintegration der untersuchten Erwerbstätigen mit brasilianischem, indischem und philippinischem Migrationshintergrund zeigen, dass geschlechtsspezifische Unterschiede zwischen den Gruppen dabei primär durch die Dominanz der Frauen bzw. Männer in jeweils einer bestimmten Branche auszumachen sind. So scheint es einen generellen Trend von Migrantinnen zu Arbeiten im Pflegebereich und im Dienstleistungssektor zu geben und von Migranten zu Arbeiten im Kunst- und IT-Bereich (bzgl. der Teilsegmentierung des Arbeitsmarktes nach Geschlecht vgl. auch SILVEY 2006). Bei den Männern kann zwischen Nationalitäten unterschieden werden, wie z.B. brasilianische Künstler und indische IT-Fachleute. Dass die brasilianischen Männer, die im

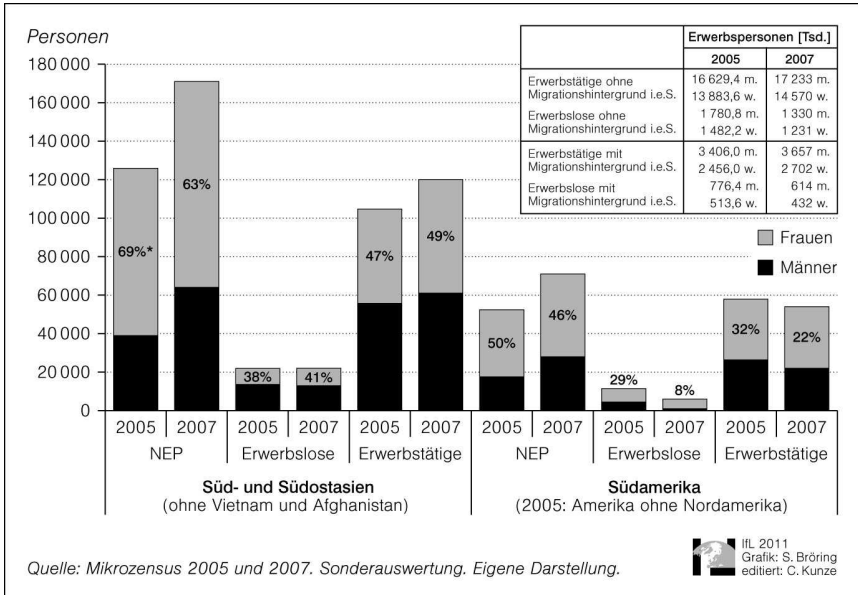


Abb. 1: Erwerbspersonen (Erwerbslose und Erwerbstätige) sowie Nicht-Erwerbspersonen (NEP) in Deutschland nach Geschlecht und ausgewählten Herkunftsregionen 2005 und 2007

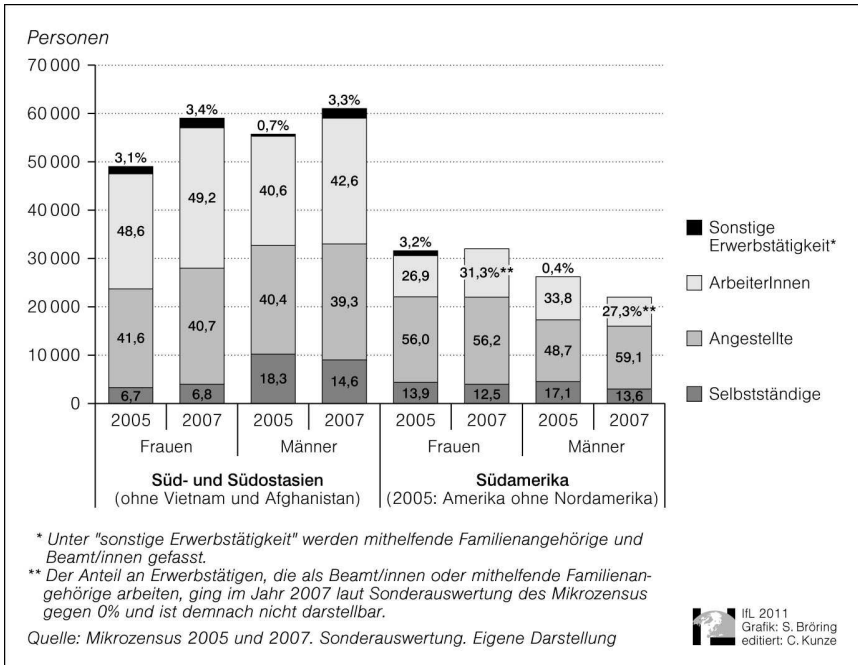


Abb. 2: Stellung im Beruf von Erwerbstätigen (mit eigener Migrationserfahrung) nach Geschlecht und ausgewählten Herkunftsregionen in Deutschland 2005 und 2007

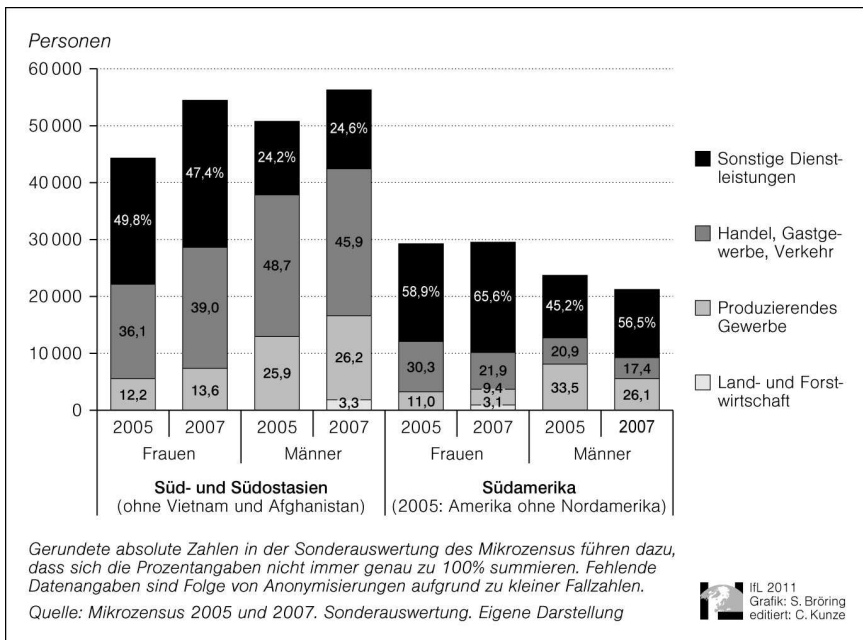


Abb. 3: Erwerbstätige mit Migrationshintergrund in Deutschland 2005 und 2007 nach Wirtschaftsbereichen, ausgewählten Herkunftsländern und Geschlecht

Kunst- und Kulturbereich arbeiten, eine Besonderheit darstellen, zeigt auch die Gewerbeanmeldestatistik (STATISTISCHES BUNDESAMT 2008b), die für diese Gruppe in der Branche „Kultur, Sport, Unterhaltung“ mit 7,6% einen verhältnismäßig hohen Anteil an Gewerbeanmeldungen verzeichnet. In den qualitativen Interviews wurden für diesen Bereich neben Malern und Musikern auch Capoeira-Lehrer genannt (siehe hierzu Kapitel 3).⁷

Selbstständige Migrant_innen sehen in ihrem Beruf bzw. für ihr Geschäft bis auf wenige Ausnahmen weder Vor- noch Nachteile darin, Frau bzw. Mann zu sein. Die Studienergebnisse zeigen zudem, dass nach Verwirklichung der Selbstständigkeit vor allem die Männer sehr zufrieden mit ihrer Arbeitssituation sind – doch auch die Frauen sind sehr bis eher zufrieden. Geschäftsbeziehungen in das Ausland sind hingegen insbesondere bei den weiblichen Selbstständigen wichtig. Für knapp 40% der männlichen und weiblichen Selbstständigen hängt der Erfolg ihrer Firma zumindest zum Teil von dem regelmäßigen Kontakt mit dem Herkunftsland ab. Der höchste Selbstständigenanteil der Erwerbstätigen mit Migrationshintergrund findet sich wie auch bei den Erwerbslosenzahlen bei den Migrant_innen mit ausländischer Staatsbürgerschaft.⁸ Diese Zahlen brachten in der Untersuchung die Frage auf, ob

⁷ Diese Aufzählung hat nur beispielhaften Charakter und stellt keine Auflistung der drei größten Beschäftigungsarten in dieser Branche dar. Das quantitative Ausmaß der Berufe wird statistisch nicht erfasst.

⁸ Der Anteil an Gewerbeanmeldungen durch Personen mit deutscher Staatsbürgerschaft ist laut Sonderauswertung der Gewerbeanzeigenstatistik (STATISTISCHES BUNDESAMT 2008a–b) von 83,8% im Jahr

eine Selbstständigkeit für Migrant_innen in Deutschland als bevorzugte, vielleicht im Vergleich auch einfachere Alternative zur abhängigen Erwerbsarbeit für die Integration in den deutschen Arbeitsmarkt gesehen wird – (hierzu mehr in Kapitel 3 und 4).

Insgesamt wird deutlich, dass sich die geschlechtsspezifischen Unterschiede – zumindest in der Wahrnehmung der Interviewten – in der zweiten Generation aufheben. Eine offene Frage bleibt, in welchem Umfang die Tätigkeiten der Migrantinnen in Deutschland im Vergleich zu den Migranten vergütet werden. Fragen nach dem Einkommen stellen ein schwieriges Feld in der empirischen Untersuchung dar. Viele Migrant_innen haben diesbezüglich keine Angaben gemacht. Die Verdienste der Frauen und Männer zu vergleichen, stellte sich zudem als schwierig heraus, da diese jeweils unterschiedliche Berufe innehatten, welche jeweils sehr unterschiedlich vergütet werden. Die meisten Migrant_innen gaben an, so viel zu verdienen, wie andere Arbeitnehmer_innen in ihrem Beruf auch. Ein weiteres offenes Forschungsfeld ist, ob die Stellung im Beruf bei beiden Geschlechtern in ähnlicher Weise der Qualifikation (nicht) angemessen ist.

Wie die Grade von Arbeitsmarktintegration (siehe Kapitel 1) implizieren, hängt die Bewertung einer erfolgreichen Arbeitsmarktintegration nicht nur von der Stellung im Beruf und vom Einkommen ab. Sie misst sich auch an nicht-monetären Arbeitsplatzmerkmalen. In der durchgeführten Untersuchung wurden diesbezüglich besonders häufig Autonomie sowie implizit ein angestrebter Statuswechsel als Faktoren genannt, die das Streben nach einem Arbeitsplatzaufstieg positiv beeinflussen. Autonomie vermissen bzw. vermissten die betroffenen Interviewpartner_innen in ihrer derzeitigen bzw. vorigen Arbeitsstelle, welche eher durch eine starke Hierarchisierung geprägt war und wo Autonomie somit nicht oder nur zum Teil gegeben ist bzw. war.⁹ Auch die anderen, oben aufgeführten Werte werden implizit als Motivation genannt, sich jenseits von „einfachen“ Arbeiten, die mit Monotonie, körperlichen Belastungen und schlechter Bezahlung in Verbindung gebracht werden, in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Die Motivation der Migrant_innen sich erfolgreich in den Arbeitsmarkt integrieren zu wollen, hängt zudem mit ihren Teilhabechancen und ihrer relativen Bewertung der Arbeitsmarktintegration in Deutschland verglichen mit der, die sie in ihrem Herkunftsland erlebt haben, ab. Wie die Migrant_innen aus den Untersuchungsgruppen ihre beruflichen und privaten Entfaltungsmöglichkeiten in Deutschland generell einschätzen, zeigt das folgende Kapitel.

2005 auf 80,5% im Jahr 2007 gesunken. Gleichzeitig ist die Gesamtzahl ausländischer Anmeldungen um 13% auf 135.130 im Jahr 2007 gestiegen. Diese Zunahme an ausländischen Gewerbeanmeldungen ist nicht zuletzt Folge des Inkrafttretens des neuen Aufenthaltsgesetzes von 2005, welches vielen in Deutschland lebenden Ausländer_innern die Ausübung einer selbstständigen Tätigkeit erst ermöglicht hat. Eine hohe Selbstständigengquote unter ausländischen Migrant_innen zeigt z.B. auch eine Sonderauswertung des Mikrozensus 2007 (STATISTISCHES BUNDESAMT 2008c). So ist der Selbstständigenanteil der ausländischen Erwerbstätigen mit eigener Migrationserfahrung 2007 mit 8,9% deutlich höher als der der deutschen Erwerbstätigen mit eigener Migrationserfahrung (5,7%).

⁹ Eine detaillierte Analyse der Arbeitsmarktintegration durch Hinzunahme der SOEP-Daten, welche Informationen zu den Arbeitsbelastungen, -bedingungen und Qualifikationsanforderungen von Berufen beinhalten und so eine ausgiebige Bewertung der nicht-monetären Entlohnung erlauben, kann für die drei Zielgruppen der Studie nicht vorgenommen werden, da die Länder des Südens im SOEP nicht vertreten sind.

3 Berufliche und private Entfaltungsmöglichkeiten

MOROKVASIC (2007) betont den Zusammenhang zwischen privaten Entfaltungsmöglichkeiten im Sinne von egalitären Lebensbedingungen, welche die Migrant_innen sich für ihr Leben in Deutschland bzw. durch den Migrationsprozess erhoffen, und der Motivation zu einer beruflichen (Weiter-)Qualifizierung bzw. zu einer erfolgreichen Arbeitsmarktintegration im Zielland. Auch die Ergebnisse der hier präsentierten Studie (siehe Fußnote 2) zeigen, dass es eine Korrelation zwischen den privaten und beruflichen Entfaltungsmöglichkeiten gibt. Der Großteil der Migrant_innen, die angaben, sich privat in Deutschland freier als im Herkunftsland entfalten zu können, gaben zudem an, sich in Deutschland auch beruflich freier entfalten zu können. Es gibt jedoch einige Beispiele, die zeigen, dass die Entfaltungsmöglichkeiten in Deutschland noch von weiteren Faktoren abhängen.

Die Einschätzungen der Migrant_innen des Samples, sich in Deutschland beruflich oder privat freier entfalten zu können als im Herkunftsland, korrelieren gemäß der quantitativen Untersuchungsergebnisse weder mit ihrem Alter, noch mit ihrer Aufenthaltsdauer oder ihrem jeweiligen Migrationshintergrund. Auch Erwerbstätigkeit und Berufsbranche scheint weder bei Männern noch bei Frauen einen großen Einfluss auf das Meinungsbild zu haben. Analysiert man die Aussagen jedoch nach Geschlecht, Stellung im Beruf und Einreiseart, so fällt das Bild differenzierter aus. Auch der Aufenthaltstitel hat aufgrund der arbeitsrechtlichen Bestimmungen einen Einfluss auf die beruflichen Entfaltungsmöglichkeiten.

Sowohl die meisten Frauen als auch die meisten Männer gaben an, sich in Deutschland privat besser entfalten zu können als im Herkunftsland. Nur ein Fünftel der Frauen schätzt ihre Chancen der privaten Entfaltung im Herkunftsland besser ein. Interessant ist, dass diese Angaben nicht von den Hausfrauen des Samples gemacht wurden, sondern von Frauen, die als Touristinnen nach Deutschland kamen und hier im Anschluss geheiratet haben.¹⁰ Die Hausfrauen schätzen ihre Chancen der privaten Entfaltung in Deutschland höher ein. Ähnliches gilt für arbeitslose Männer.

Während die Aussagen zu den beruflichen Entfaltungsmöglichkeiten bei den Männern für Deutschland positiv ausfallen, ist das Meinungsbild diesbezüglich bei den Frauen deutlich geteilter. Positiv eingeschätzt werden die beruflichen Chancen in Deutschland besonders von Männern, die hier einer bezahlten Tätigkeit nachgehen, sowie von Frauen, die im öffentlichen Dienst arbeiten und/oder eine abgeschlossene Lehre haben. Philippinische Heiratsmigrantinnen und ein Großteil der weiblichen Selbstständigen dagegen – die Übergänge zwischen diesen zwei Gruppen sind fließend –, schätzen ihre Chancen der beruflichen Entfaltung im Herkunftsland deutlich höher ein. Die Einschätzung dieser oftmals gebildeten Frauen, in Deutschland nicht genauso gute berufliche Chancen wie im Herkunftsland vorzufinden, kann mit der vielfachen Nicht-Anerkennung vieler ausländischer Studien- und Berufsabschlüsse in Deutschland zusammen hängen. Einige Frauen haben sich aus diesen Gründen selbstständig gemacht, um nicht unterqualifiziert

¹⁰ Obwohl es sicherlich auch eine nennenswerte Anzahl von Touristinnen gibt, die im Anschluss an ihre Ankunft in Deutschland geheiratet haben und hier nun als Hausfrauen tätig sind, hat nur eine Frau aus der Gruppe der ehemaligen Touristinnen des Studiensamples angegeben, als Hausfrau tätig zu sein. Der Großteil von ihnen geht einer bezahlten Arbeit nach. Die Hausfrauen kamen vornehmlich als Studentinnen oder als Familienangehörige.

angestellt arbeiten zu müssen. Hier zeigt sich besonders die oben angesprochene relative Bewertung der Arbeitsmarktintegration im Vergleich zur erlebten Arbeitsmarktintegration im Herkunftsland.

Die Einschätzung der Entfaltungsmöglichkeiten in Deutschland hängt neben den Kategorien Geschlecht und Stellung im Beruf auch mit der Einreiseart der Migrant_innen zusammen. Während diejenigen Migrant_innen, die als Arbeiter oder als Flüchtling nach Deutschland kamen, ihre beruflichen Entfaltungsmöglichkeiten in Deutschland höher einschätzen als in ihrem Herkunftsland, gilt für Frauen, die als Studentinnen oder Touristinnen nach Deutschland kamen und im letzteren Falle anschließend geheiratet haben, genau das Gegenteil. Bei Frauen, die als Familienangehörige kamen, ist das Meinungsbild, wie schon oben erwähnt, klar geteilt in (hoch) qualifizierte, die für berufliche Zwecke das Herkunftsland favorisieren, und solche, die ihre beruflichen Möglichkeiten in Deutschland höher einschätzen. Männer mit Migrationshintergrund hingegen, die als Studenten oder Familienangehörige kamen, sehen ihre beruflichen Entfaltungsmöglichkeiten eindeutig besser in Deutschland.

Zusammengefasst sind für den Großteil der Migrant_innen aus den untersuchten Ländern des Südens im Vergleich zum Herkunftsland insgesamt mehr Möglichkeiten sowohl der privaten als auch der beruflichen Entfaltung in Deutschland gegeben, so der Tenor der Aussagen der Interviewpartner_innen. Eine differenzierte Analyse der Daten zeigt jedoch, dass der Arbeitsmarkterfolg von verschiedenen Faktoren wie Stellung im Beruf, Bildung, Einreiseart und Aufenthaltstitel beeinflusst wird. Neben den genannten Faktoren ist zudem die jeweilige familiäre Bildungsnähe, das persönliche, berufliche sowie regionale (Stadt/Land) Umfeld sowie die Migrationsmotivation zu berücksichtigen (vgl. z.B. auch BEHRENSEN u. WESTPHAL 2009). Das Geschlecht hat bei der Art und Weise der Arbeitsmarktplatzierung insgesamt einen strukturierenden Charakter. Keinen Einfluss dagegen hat die Art des Migrationshintergrundes.

4 Handlungsstrategien zur Integration in den deutschen Arbeitsmarkt

Ein übergeordnetes Ergebnis der Untersuchung über die Arbeitsmarktsituation von Migrant_innen aus Brasilien, Indien und den Philippinen lautet, dass diese Migrant_innen, egal auf welcher beruflichen Stausebene sie sich befinden, insgesamt sehr motiviert sind und unbedingt arbeiten wollen. Für diesen Wunsch nehmen sie unterqualifizierte Beschäftigungen und prekäre Arbeitssituationen in Kauf. Bei ihrer Suche nach Arbeit sind sie zum Teil sehr kreativ. Ihre Arbeitsmarktintegration reicht dabei von Verkaufsständen für kulinarische Angebote auf Straßenfesten über das Austragen von Zeitungen bis hin zum Sambatanzen. Viele Migrant_innen versuchen, sich von einer prekären Arbeitssituation wegzubewegen und erhoffen sich durch gezielte Strategien eine „erfolgreiche“ Arbeitsmarktintegration. Im Folgenden wird darauf eingegangen, wie sie diese Zugänge genau gestalten bzw. auf welche Strategien sie dabei zurückgreifen.

Die Migrant_innen bekommen ihre Stellen überwiegend durch den normalen, formellen Bewerbungsweg. Dies gilt – wie die Untersuchungsergebnisse zeigen – besonders für Männer. Für sie scheint dieser Weg der Arbeitsmarktintegration im

Durchschnitt etwas leichter zu sein. Während die Männer der Studie zu 47% aufgrund einer formalen Bewerbung eingestellt werden, trifft dies bei den Frauen auf nur 40% zu.

Von der formellen Bewerbung abgesehen konnten sechs grobe Handlungsstrategien der Erwerbstätigen aus den ausgewählten Ländern festgestellt werden, die Einfluss auf die Arbeitsmarktintegration der Migrant_innen haben.¹¹ Die Grenzen zwischen diesen sind zum Teil fließend. Für einen Arbeitsplatzwechsel werden des Öfteren mehrere Strategien parallel verfolgt.

Als zweithäufigste Art des Zugangs zur gegenwärtigen Arbeitsstelle wurden von den Migrant_innen der Untersuchung Netzwerkkontakte (Netzwerkstrategie) angegeben. Hier wurden primär Netzwerke innerhalb Deutschlands angegeben. Transnationale Netzwerke und Herkunftslandkontakte scheinen für die Stellenfindung in Deutschland keine nennenswerte Rolle zu spielen. Die genannten sozialen Netzwerke – wie sie in ähnlicher Weise sicher auch von Deutschen genutzt werden – sind sowohl formell als auch informell und zeigen sich konkret als Kontakte zur eigenen Migrantengruppe, als Freundes- und Bekanntennetzwerke sowie als Kontakte zu potenziellen Arbeitgeber_innen, wobei diese Netzwerke sich häufig überschneiden. So beschreibt eine Brasilianerin die Strategie wie folgt: „[E]ine Vernetzung in unserem Verein und jeder mündlich sagt: da braucht [jemand] eine Putzfrau und da ein Hotel braucht jemanden, wenn du [...] schon ein bisschen sicher [bist] mit der deutschen Sprache. [Das ist] alles nicht formell, unsere Vernetzung.“ Zu ähnlichen Ergebnissen kamen BEHRENSSEN u. WESTPHAL (2009, 104). Sie fanden heraus, dass Arbeit suchende Migrant_innen die Zugehörigkeit zur Migrantengruppe bzw. die ethnische Gruppenzugehörigkeit nutzen, „um (überhaupt) Zugang zu qualifizierten Beschäftigungsfeldern zu finden oder eine berufliche Existenzgründung aufzubauen“. Den Männern nutzt der Kontakt zum Arbeitgeber bzw. zur Arbeitgeberin besonders, um renommierte Stellen zu bekommen, wie Projektleiter- oder Ingenieursstellen. Bei der Vermittlung der Stellen durch Verwandte handelt es sich dagegen um „normale“ Stellen, die ebenfalls unabhängig vom Migrationshintergrund sind und für die mindestens eine Ausbildung notwendig ist (vgl. ebd., 104).

Die berufliche Selbstständigkeit wird zum einen als Vermeidung von Dequalifizierung (vgl. auch RIAÑO und RICHTER in diesem Band) auf dem ersten Arbeitsmarkt genutzt, als Integrationsstrategie jenseits von einfachen, körperlich anstrengenden und/oder unterqualifizierten Arbeiten sowie – ebenfalls als Aufwertungsstrategie – für mehr Selbstbestimmung und Unabhängigkeit. Eine Gruppe, bei der alle drei Gründe eine große Rolle spielen, sind beispielsweise die philippinischen, qualifizierten Heiratsmigrantinnen, die unterqualifiziert und in abhängigen Beschäftigungsverhältnissen arbeiten. Sowohl die Gespräche als auch die quantitative Studien weisen darauf hin, dass die berufliche Selbstständigkeit nicht als Erstintegration in den deutschen Arbeitsmarkt genutzt wird. Sie wird zudem weniger als bevorzugte Möglichkeit zur Arbeitsmarktintegration und mehr als Aufwertung der schon vorhandenen Integration gesehen. Sie stellt eine Strategie zur Verbesserung

¹¹ Diese Strategien sind bei einzelnen Individuen in allen Migrantengruppen auszumachen. Wird eine Migrantengruppe im Beispiel herausgehoben, so wurde diese Strategie in dieser Gruppe besonders häufig ausgemacht, stellt jedoch keine Ethnisierung der Strategie dar, denn die Migrantengruppen sind in sich weiter differenziert.

oder zumindest gezielten Veränderung der derzeitigen Arbeitsmarktplatzierung dar. Nur zum Teil wird sie als Strategie zur Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt genutzt.

Einige Migrant_innen des Samples, vor allem Künstler_innen, integrieren sich über ihr Image und dem damit vorhandenen Alleinstellungsmerkmal ihres Migrationshintergrundes in den deutschen Arbeitsmarkt (vgl. auch STELZIG-WILLUTZKI 2009). Dies geschieht als Selbstständige im Kunst- und Kultursektor, jedoch auch als Angestellte. Die gezielte Vermarktung exotischer Stereotype geschieht zum Teil erst nachdem eine direkte oder indirekte Einführung der Migrant_innen in Wahrnehmungstereotype des Aufnahmelandes stattgefunden hat und somit nachdem die Ziellandgesellschaft eine gewisse Vorlage gestellt hat, in die sich der bzw. die Migrant/in einfügen kann. So erwartet das deutsche Publikum aus „Authentizitätsgründen“ bestimmte Herkunftslandcharakteristika des Künstlers bzw. der Künstlerin, selbst wenn letztere damit nur Klischees bedienen und sich als Individuum bzw. Künstler/in gerne auch von diesen distanzieren wollten. Eine brasilianische DJ erzählte, dass ihr die Erwartung entgegengebracht würde, brasilianische Musik zu spielen. Brasilianische Frauen würden zudem – obwohl ungelern – als Sambatänzerinnen angestellt. Künstler_innen nutzen und/oder vermarkten ihre Kunst auch als Botschaft ihres Landes bzw. ihrer Diaspora.

Die Künstler_innen der brasilianischen Community stellen ein anschauliches und in der Studie einzigartiges Beispiel dar, sich gezielt den Migrationshintergrund zunutze zu machen, sich damit in vorhandene Arbeitsmarktnischen zu integrieren und ihren Marktwert am Arbeitsmarkt zu stärken. Eine gängige Redensart unter brasilianischen Migrant_innen in Deutschland sei, dass viele im Kunst- und Kulturbereich Tätige ihre Ausbildung „im Flugzeug“ machten. Eines von vielen ähnlichen Zitaten lautete diesbezüglich wie folgt: „Viele Brasilianer, die werden Künstler in dem Flugzeug. Sie sind eigentlich kein Capoeira-Meister oder Künstler oder Sänger, aber hier irgendwie, wenn sie überleben müssen, dann spielen sie manchmal Gitarre in einer Bar oder singen oder machen irgendetwas. Sie sind Künstler geworden ...“ (brasilianischer Journalist, Pos. 769)

Folgendes Zitat veranschaulicht die Strategie, sich gezielt in Arbeitsmarktnischen zu integrieren: „Künstler, z.B. ... sind viel in dem Bereich [Kunst und Kultur], weil ... es ist in einem Bereich, wo die sagen können, das kann nur ich machen. Zum Beispiel ... ein Capoeira-Lehrer oder ein afro-brasilianische Tänzer und wie auch immer, [sie arbeiten] für diesen Markt, da wo die Konkurrenz mit den Deutschen nicht ist, wo man sagt, das mache ich und das kann nur ich machen. Klar kann jemand lernen, aber da [ist] die Konkurrenz da nicht so ...“ (brasilianische DJ, 896f.)¹²

¹² In den letzten Jahren habe sich der Konkurrenzdruck für die unqualifizierten Künstler_innen durch Zuwanderung von für die speziellen Bereiche qualifizierte Brasilianer_innen allerdings enorm erhöht. Dies gilt auch für den Capoeira-Bereich. Wie im oberen Zitat angedeutet, haben auch Capoeira-Lehrer, die keine Meisterausbildung absolviert haben, in Deutschland Capoeira unterrichtet. Heute zeichnet sich dieser Bereich jedoch durch hoch qualifizierte Lehrer aus, welche oft über 15 Jahre lernen, bevor sie in Deutschland unterrichten. Die Vergabe der Titel (z.B. Meister) ist in diesem Bereich zwar informell geregelt, folgt jedoch bestimmten Qualitätsstandards und erfolgt von Meister an Meisterschüler. Obwohl der Capoeira-Bereich ein Arbeitsmarktsegment darstellt, das besonders Brasilianer_innen strategisch für sich nutzen können, wächst für diese in Deutschland durch das Angebot der hoch qualifizierten Lehrer die Konkurrenz untereinander.

Ferner zeigen die Ergebnisse der Studie, dass eine (kontinuierliche) Weiterbildung als Türöffner für eine erfolgreiche Arbeitsmarktintegration fungiert und auch bewusst als Strategie herangezogen wird – unabhängig davon, welche Arbeitsmarktposition die Betroffenen vorher innehatten. Der Weiterbildung bedienen sich sowohl Migrantinnen als auch Migranten, um sich entweder bei der Arbeit hochzuarbeiten oder um ihre nicht anerkannten, ausländischen Abschlüsse mit deutschen Fort- und Weiterbildungen und/oder eines komplett neuen Studiums aufzustocken und an deutsche Anforderungen anzupassen (vgl. GRANATO u. SCHITTENHELM 2003). Obwohl (Weiter-)Bildung mit dem Ziel der Verbesserung der Arbeitsmarktchancen oder Arbeitsplatzverbesserung bei allen Migrantengruppen thematisiert wurde, hat diese – gemessen an der Quantität und Qualität der diesbezüglichen Äußerungen – besonders für die indischen Migrant_innen einen hohen Stellenwert. Wissen und (Fort-)Bildung bestimmen als alltägliche Werte das Handeln der Inder_innen auch bezüglich ihrer Arbeitsmarktintegration.

Für den Großteil der Erwerbstätigen mit eigener Migrationserfahrung zeigen die Ergebnisse der Studie, dass diese in Berufen arbeiten, bei denen die vorausgesetzten Kenntnisse und Fähigkeiten nichts mit dem jeweiligen Migrationshintergrund zu tun haben. Einige Migrant_innen bewarben sich jedoch gezielt auf Berufe, bei denen ihr Migrationshintergrund, d.h. ihre zusätzlichen Sprach- und Kulturkenntnisse, einen Vorteil bot. Auffällig war, dass dies in der Studie nur auf weibliche Angestellte sowie auf einige Selbstständige zutraf. In der Untersuchung konkret genannte Berufe, für die der Migrationshintergrund einen Vorteil darstellen kann, sind Fremdsprachensekretär/in, Sachbearbeiter/in für einen bestimmten regionalen Bereich wie Asien oder Südamerika, Projektmanager/in im Kulturbereich, Serviceangestellte/r bei Flughäfen, Sozialarbeiter/in für bestimmte Zielgruppen oder Journalist/in. Soziale Arbeit sowie Berufe in Büro und Verwaltung sind dabei laut BEHRENSSEN u. WESTPHAL (2009, 104) zwei der typischen Berufsfelder speziell von Migrantinnen, was den hohen Frauenanteil bei Erwerbstätigen mit dieser Strategie erklären könnte. In diesen Berufen werden zudem regelmäßig eine Spezialisierung für migrationspezifische Belange vorgenommen. Die Sprach- und Kulturkenntnisse können jedoch auch für Beratertätigkeiten und Handelskontakte (sei es für eine firmeninterne oder selbstständige Arbeit) nützlich sein. In diesen Bereichen zählen für die Einstellung die formale Qualifikation jedoch zunächst mehr, auch wenn der Migrationshintergrund später einen Vorteil bieten kann. Indien z.B. ist in der IT-Branche schon aus rein wirtschaftlichen Gründen eines der Hauptpartnerländer. Die Migrant_innen – auch der zweiten Generation –, die in dieser Branche arbeiten, können neben dem Branchen-Know-How auch von eigenen Sprach- und Kulturkenntnissen des Partnerlandes profitieren.

Viele Migrant_innen sind in transnationale Netzwerke eingebunden. Bei allen Migrantengruppen sind diese jedoch zum Großteil privater Natur. Ein Nutzen der Herkunftslandkontakte bzw. transnationaler Netzwerke für die Arbeitsmarktintegration in Deutschland findet kaum statt. Wie auch bei der Selbstständigkeit der Fall, wird die Verbindung ins Herkunftsland in der Regel nicht für die Ersteingliederung in den ersten Arbeitsmarkt genutzt. Für eine Erst- bzw. Wiedereingliederung oder einen Stellenwechsel wird dagegen auf formelle und informelle soziale Netzwerke in Deutschland zurückgegriffen.

Ausnahmen bilden Untergruppen wie Künstler_innen und Unternehmer_innen, die Handel zwischen Deutschland und dem Herkunftsland betreiben und für die der Kontakt ins Heimatland somit unabdingbar ist.¹³ Diese Gruppen nutzen die Herkunftsländerkontakte gezielt für ihre Arbeit. Transnationale Netzwerke spielen bei Künstler_innen allgemein einen wichtigen Beitrag zur Auftragsvermittlung. Nach Aussage der brasilianischen Künstler_innen der Untersuchung verhalfen sie sich gegenseitig zu Auftritten im Ausland, inklusive des Herkunftslandes, und bekommen durch Besuche im Aus- und Herkunftsland Inspirationen für neue Projekte in Deutschland. Des Weiteren beschreibt ein Unternehmer mit indischem Migrationshintergrund, dass er – als Erweiterung seines Import-Export-Großhandels – in Indien eine eigene Produktion aufgebaut hat, die ein Produkt herstellt, welches er in Deutschland verkauft. Dieses letzte Beispiel trifft auch auf Unternehmer_innen anderer Migrantengruppen zu, wie z.B. die philippinischen „Balik-Bayan“-Speditoren (vgl. HILLMANN u. BRÖRING in Vorbereitung), die ihre Firmen ohne Kontakte zu den Philippinen nicht führen könnten. Bei den jüngeren Migrantengruppen der ersten Generation, z.B. bei den brasilianischen oder indischen Student_innen, wirkt diese Strategie eher umgekehrt. Sie nutzen ihre Erfahrungen und Ausbildung, die sie in Deutschland bekommen haben, für die Arbeitsmarktintegration im Herkunftsland.

Insgesamt zeigen die verschiedenen Handlungsstrategien die große Motivation der Migrant_innen sich in den deutschen Arbeitsmarkt einzugliedern und sich zudem eine „erfolgreiche“ und im Vergleich zum Herkunftsland mindestens gleichwertige Integration zu erarbeiten.

5 Fazit

Es gibt viele Migrant_innen in Deutschland, die hochqualifiziert und erfolgreich in den deutschen Arbeitsmarkt integriert sind. Ein Großteil der Migrant_innen der ersten Generation aus den untersuchten Ländern des Südens ist in Deutschland jedoch unterqualifiziert beschäftigt bzw. findet sich in prekären Beschäftigungsverhältnissen wieder. Dies gilt vor allem für Frauen. Diese sind zudem öfter erwerbslos als Männer. Ein Grund dafür ist u.a. die formale Dequalifizierung, d.h. die Nicht-Anerkennung vieler ausländischer Abschlüsse. Festzuhalten ist jedoch weiter, dass viele Migrant_innen zum Teil bewusst Strategien betreiben, um sich erfolgreich – auch im Vergleich mit ihrer im Herkunftsland erlebten Platzierung – in den Arbeitsmarkt zu integrieren (siehe auch RIAÑO in diesem Band).

Strategien zur bewussten Steuerung der Arbeitsmarktintegration werden in der Regel nicht für die erste Eingliederung in den deutschen Arbeitsmarkt genutzt. Diese geschieht entweder über Rekrutierung, über eine Stelle im Anschluss an das Studium in Deutschland oder – meist – über unqualifizierte Arbeiten wie Reinigungsarbeiten, welche zum Teil auch zur Finanzierung des Studiums, der Fortbildung oder der ersten Zeit des Aufenthaltes in Deutschland dienen. Ist die erste

¹³ Nicht hinzugezählt werden an dieser Stelle die vielen Arbeiter_innen in Deutschland, die speziell wegen ihrer Ausbildung rekrutiert wurden. So z.B. die angeworbenen Krankenschwestern, die auf den Philippinen oft die medizinische Ausbildung absolviert haben mit der Absicht, später im Ausland zu arbeiten. Für ihre Arbeitsmarktintegration spielte ihr Heimatland demnach eine große Rolle, allerdings nur bei der Ausbildung und Rekrutierung, nicht mehr bei der Ausübung der Tätigkeit in Deutschland.

Arbeitsmarktintegration vollzogen, arbeiten sich mehrere Migrant_innen sukzessive hoch und streben eine Verbesserung der eigenen Arbeitsplatzsituation bzw. eine „erfolgreiche“ Arbeitsmarktintegration an, d.h. eine der Qualifikation angemessene, langfristige Stelle. Dies geschieht durch Kontakte, Selbstständigkeit, Engagement, Weiterbildungen oder – in bestimmten Berufssparten – durch Ausspielen des „Herkunftsland-Bonus“ (Image) bzw. durch Herkunftsland-Know-How (Sprache, Netzwerke). Auch Verbindungen ins Herkunftsland werden von einigen Gruppen genutzt. Die Migrant_innen sind meist schon in den ersten Arbeitsmarkt integriert, bevor sie von spezifischen Handlungsstrategien, wie das Zurückgreifen auf soziale Netzwerke, Gebrauch machen. Handlungsstrategien tragen somit eher zu einer Erweiterung der (Möglichkeiten zur) Arbeitsmarktintegration bei und fungieren demnach mehr als ein Zusatz denn als erster Türöffner in den Arbeitsmarkt.

Als wichtige generelle Ausgangsvoraussetzung für eine „erfolgreiche“ Arbeitsmarktintegration von Personen mit Migrationshintergrund gelten nach wie vor Deutschkenntnisse. Der Migrationshintergrund an sich ist für die Arbeitsmarktintegration insgesamt weniger ausschlaggebend als die soziale Herkunft, die formale Qualifikation und das Geschlecht der einzelnen Erwerbstätigen.

Nicht beachtet wurde in diesem kurzen Abriss die Arbeitsmarktintegration der zweiten Generation. Eine detaillierte Auswertung war nicht Bestandteil der Studie. Es gibt jedoch Hinweise darauf, dass sich die Geschlechterunterschiede in der zweiten Generation bezüglich der Integration in den Arbeitsmarkt und der Berufswahl aufheben. Weitere Forschung müsste dies genauer in den Blick nehmen. Generell gilt für die Erforschung der Genderaspekte bezüglich der Arbeitsmarktintegration von Migrant_innen aus Ländern des Südens in Deutschland, dass, neben der dichotomischen auch die relationale (gender) Ebene erfasst werden sollte, auch wenn dies mit bestimmten Schwierigkeiten in der empirischen Forschung behaftet ist, wie z.B. mit der fehlenden Reflexion von Geschlechterunterschieden bzw. der Nichtwahrnehmung von geschlechtsspezifischen Unterschieden seitens der Befragten. So sollte die Forschung nicht darauf reduziert werden, „Frauen und Männer zu zählen“, sondern sollte vielmehr auch geschlechterdifferenzierende Praktiken analysieren (GILDEMEISTER 2009a, 42) und die soziale Kategorie Gender in Zusammenhang und im Wechselverhältnis zu anderen Kategorien sozialer Differenzierung setzen wie soziale und ethnische Herkunft, religiöse und kulturelle Orientierung sowie Alter. Die hier präsentierten Untersuchungsergebnisse zeigen die Wichtigkeit des doppelten Vergleichshintergrundes (GABACCIA et al. 2006) bezüglich der Arbeitsmarktintegration. So gibt es nicht nur Unterschiede bei der Arbeitsmarktintegration zwischen den untersuchten Migrant_innen. Vor allem die unterqualifiziert arbeitenden selbstständigen Frauen zeigen in ihrer negativen Einschätzung ihrer beruflichen Entfaltungsmöglichkeiten in Deutschland besonders den Vergleich zu ihrem Herkunftsland auf.

Literatur

BAMF (= Bundesamt für Migration und Flüchtlinge) 2009: Anerkennung von ausländischen Berufsabschlüssen. Nürnberg (= Blickpunkt Integration. Aktueller Informationsdienst zur Integrationsarbeit in Deutschland, 2).

- BEHRENSEN, B. u. M. WESTPHAL 2009: Beruflich erfolgreiche Migrantinnen. Rekonstruktion ihrer Wege und Handlungsstrategien. Osnabrück (= IMIS-Beiträge, 35).
- BETHSCHNEIDER, M. 2008: Qualifikation – Weiterbildung – Arbeitsmarktintegration? Migrantinnen und Migranten in der beruflichen Weiterbildung. In: Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) Report, H. 2/4, S. 1–8.
- BRINKMANN, U., K. DÖRRE, S. RÖBENACK, K. KRÄMER, u. F. SPEIDEL 2006: Prekäre Arbeit: Ursachen, Ausmaß, soziale Folgen und subjektive Verarbeitungsformen unsicherer Beschäftigungsverhältnisse. Bonn (= Gesprächskreis Migration und Integration).
- CASTEL, R. 2000: Die Metamorphosen der sozialen Frage: eine Chronik der Lohnarbeit. Konstanz.
- ENGLMANN, B. u. M. MÜLLER 2007: Brain Waste. Die Anerkennung von ausländischen Qualifikationen in Deutschland. Augsburg.
- GABACCIA, D., K.M. DONATO, J. HOLDAWAY, M. MANALANSAN IV u. P.R. PESSAR 2006: A Glass Half Full? Gender in Migration Studies. In: International Migration Review (IMR), 40, H. 1, S. 3–26.
- GILDEMEISTER, R. 2009a: Geschlechterdifferenz – Geschlechterdifferenzierung: Beispiele und Folgen eines Blickwechsels in der empirischen Geschlechterforschung. In: BUCHEN, S., C. HELFFERICH u. M.S. MAIER: Gender methodologisch. Empirische Forschung in der Informationsgesellschaft vor neuen Herausforderungen. Wiesbaden, S. 27–47.
- GILDEMEISTER, R. 2009b: Geschlechterforschung (gender studies). In: FLICK, U., E. v. KARDORFF u. I. STEINKE: Qualitative Forschung. Ein Handbuch. Reinbeck bei Hamburg, S. 213–223.
- GRANATO, M. 2004: Feminisierung der Migration – Chancengleichheit für (junge) Frauen mit Migrationshintergrund in Ausbildung und Beruf. Kurzexpertise für den Sachverständigenrat für Zuwanderung und Integration. Bonn.
- GRANATO, M. u. K. SCHITTENHELM 2003: Wege in eine berufliche Ausbildung: Berufsorientierung, Strategien und Chancen junger Frauen an der ersten Schwelle. Nürnberg (= Informationen für die Vermittlungs- und Beratungsdienste der Bundesanstalt für Arbeit/ibv, 8).
- GRANATO, N. 2003: Ethnische Ungleichheit auf dem deutschen Arbeitsmarkt. Opladen (= Schriftenreihe des Bundesinstituts für Bevölkerungsforschung, 33).
- HADID, A. 2004: Sehr gut ausgebildet und doch arbeitslos: zur Lage höher qualifizierter Flüchtlinge in Niedersachsen, eine empirische Studie. Oldenburg (= Schriftenreihe des Instituts für Bildung und Kommunikation in Migrationsprozessen, 10/04).
- HILLMANN, F. 2003: Rotation light? Oder wie die ausländische Bevölkerung in den bundesdeutschen Arbeitsmarkt integriert ist. In: Sozialer Fortschritt, 52, H. 5/6, S. 140–151.
- HILLMANN, F. 2007: Migration als räumliche Definitionsmacht? Beiträge zu einer neuen Geographie der Migration in Europa. Stuttgart (= Erdkundliches Wissen, 141).
- HILLMANN, F. 2009: How Socially Innovative is Migrant Entrepreneurship? A Case Study of Berlin. In: MAC CALLUM, D., F. MOLAERT, J. HILLIER u. S.V. HADDOCK (Hrsg.): Social Innovation and Territorial Development. Abingdon, Oxon, S. 101–113.
- HILLMANN, F. 2011: On changing geographies of migration and constant flows of domestic workers: gendered migrations in Europe In: HOERDER, D. u. V. PRESTON (Hrsg.): Global migration systems of domestic and care workers. Toronto. Im Erscheinen.
- HILLMANN, F. u. S. BRÖRING (in Vorbereitung): Die Arbeitsmarktintegration von MigrantInnen aus sogenannten Entwicklungsländern: hochqualifiziert, internationalisiert, individualisiert und doch am Rande. In: HILLMANN, F. (Hrsg.): Marginale Urbanität, migrantisches Ökonomien (in Vorbereitung).
- KRAEMER, K. 2008: Prekarität – was ist das? In: Arbeit, 17, H. 2, S. 77–90.
- MAHLER, S.J. u. P.R. PESSAR 2006: Gender Matters: Ethnographers Bring Gender from the Periphery toward the Core of Migration Studies. In: International Migration Review (IMR), 40, H. 1, S. 27–63.

- MIKROZENSUS 2005, 2007. Siehe „STATISTISCHES BUNDESAMT“.
- MOROKVASIC, M. 2007: Migration, Gender, Empowerment. In: LENZ, I., C. ULRICH u. B. FERSCH (Hrsg.): Gender Orders Unbound. Globalisation, Restructuring and Reciprocity. Opladen/Farmington Hills, S. 69–97.
- RIAÑO, Y. u. N. BAGHDADI 2007: Understanding the Labour Market Participation of Skilled Immigrant Women in Switzerland: The Interplay of Class, Ethnicity, and Gender. In: International Migration and Integration, 8, S. 163–183.
- SETTELMAYER, A. u. J. ERBE 2010: Migrationshintergrund. Zur Operationalisierung des Begriffs in der Berufsbildungsforschung. Bonn (= Schriftenreihe des Bundesinstituts für Berufsbildung).
- SILVEY, R. 2006: Geographies of Gender and Migration: Spatializing Social Difference. In: International Migration Review (IMR), 40, H. 1, S. 64–81.
- STATISTISCHES BUNDESAMT 2006a: Gewerbeanzeigenstatistik 2007. Sonderauswertung „Gewerbebeanmeldungen in Deutschland nach Nationalitäten, Geschlecht und betroffenen Vollzeit- und Teilzeitstellen“.
- STATISTISCHES BUNDESAMT 2006b: Sonderauswertung „Gewerbebeanmeldungen in den Ländern nach Art und Tätigkeit (Wirtschaftszweige) und Geschlecht“.
- STATISTISCHES BUNDESAMT 2006c: Mikrozensus 2005. Sonderauswertung „16 Bevölkerung nach detailliertem Migrationsstatus. Beteiligung am Erwerbsleben, Stellung im Beruf, Wirtschaftsbereichen und Geschlecht“.
- STATISTISCHES BUNDESAMT 2008a: Gewerbeanzeigenstatistik 2007. Sonderauswertung „Gewerbebeanmeldungen in Deutschland und den Ländern nach Nationalität und betroffenen Vollzeit- bzw. Teilzeitstellen (Anzahl der Betriebe je Größenklassen)“.
- STATISTISCHES BUNDESAMT 2008b: Gewerbeanzeigenstatistik 2007. Sonderauswertung „Gewerbebeanmeldungen in den Ländern nach Art der Tätigkeit (Wirtschaftszweige) und Geschlecht“.
- STATISTISCHES BUNDESAMT 2008c: Mikrozensus 2007. Sonderauswertung „16 Bevölkerung nach detailliertem Migrationsstatus, Beteiligung am Erwerbsleben, Stellung im Beruf, Wirtschaftsbereichen und Geschlecht“.
- STELZIG-WILLUTZKI, S. 2009: „Smiling, dancing, being happy“. The effects of national images in the context of transnational migration. Bremen (= ForStaR-Arbeitspapiere, 8).
- STICHS, A. 2008: Arbeitsmarktintegration von Frauen ausländischer Nationalität in Deutschland. Nürnberg (= BAMF Working Paper, 20).