

Kulturelles Kapital und die Arbeitsmarktintegration hoch qualifizierter Migranten und Migrantinnen

Anja Weiß

HochschulabsolventInnen, 31-45 Jahre

	Deutsche	Migranten mit ausländischem Hochschulabschluss	Migranten mit deutschem Hochschulabschluss
Gesamt (in Tausend)	2 695	253	130
Arbeitslos	2,82%	14,62%	6,92%
Nicht arbeits- suchend	6,01%	20,15%	7,69%
Beschäftigt	91,16%	65,22%	84,61%

Sonderauswertung auf der Grundlage von Daten des Mikrozensus 2005,
mit Dank an Karin Schittenhelm und Arnd-Michael Nohl

Überblick

1. Der Wert von Bildung in der Migration
2. Forschungsdesign der internationalen Studiengruppe
„Kulturelles Kapital in der Migration“
3. Analyseverfahren
4. Ausgewählte Ergebnisse
5. Schluss

1. Der Wert von Bildung in der Migration

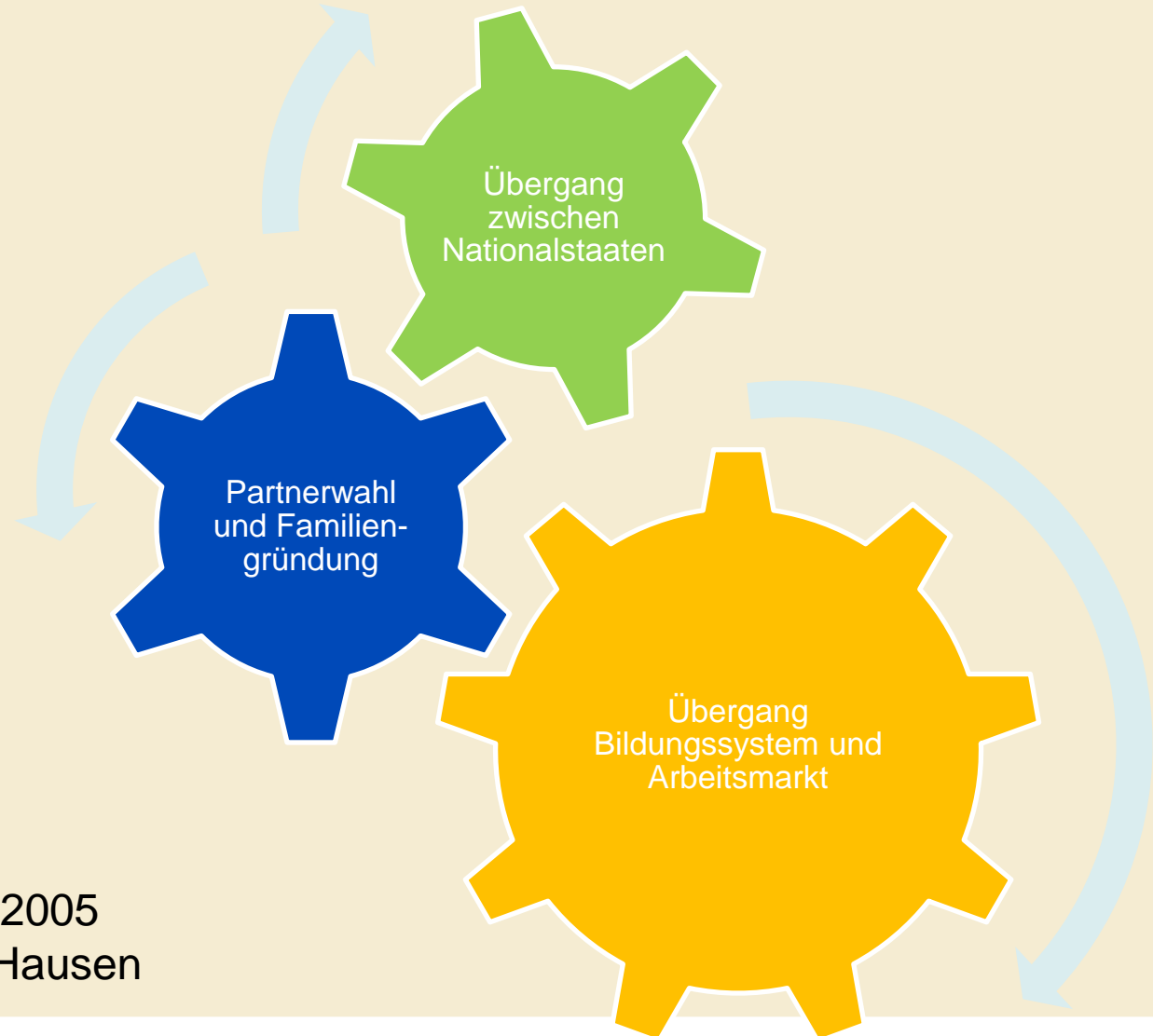
- Bildung als Humankapital
- Bildung als Kulturelles Kapital (Bourdieu)
 - Institutionalisiertes Kulturelles Kapital
 - Inkorporiertes Kulturelles Kapital
- Was entscheidet über den Wert des Kulturellen Kapitals in der Migration?

2. Internationale Studiengruppe „Kulturelles Kapital in der Migration.“

**Zur Bedeutung von Bildungs- und Aufenthaltstiteln
Während der Statuspassage in den Arbeitsmarkt“**

Arnd-Michael Nohl Karin Schittenhelm Oliver Schmidtke Anja Weiß

Gefördert von der VW Stiftung zwischen 2005 und 2009



Vgl. Schittenhelm 2005
© Grafik Niki von Hausen

Kontraste im Sample

Bildungstitel Aufent- haltstitel	hoch (akademisch)		mittel (beruflich)
rechtlich gleichrangiger Arbeitsmarkt- zugang	hochqualifizierte Bildungsausländer	hochqualifizierte Bildungsinländer	beruflich qualifizierte Bildungs- inländer
rechtlich nachrangiger Arbeitsmarkt- zugang	hochqualifizierte Bildungsausländer mit nachrangigem Arbeitsmarktzugang		

Kanada

Kanada

hochqualifizierte
Bildungsausländer mit
gleichberechtigtem
Aufenthaltstitel

hochqualifizierte
Bildungsinländer mit
gleichberechtigtem
Aufenthaltstitel

hochqualifizierte
Bildungsausländer mit
gleichberechtigtem
Aufenthaltstitel

hochqualifizierte
Bildungsinländer mit
gleichberechtigtem
Aufenthaltstitel

hochqualifizierte
Bildungsausländer mit
nachrangigem
Aufenthaltstitel

mittelqualifizierte
Bildungsinländer mit
gleichberechtigtem
Aufenthaltstitel

länderspezifische
Institutionen und
sozio-kulturelle
Praktiken

hochqualifizierte
Bildungsausländer mit
nachrangigem
Aufenthaltstitel

Deutschland

mittel-
u. hochqualif.
Bildungsinländer mit
gleichberechtigtem
Aufenthaltstitel

Türkei

Großbritannien

206 Interviews*

* Tabelle enthält Doppelzählungen

Bildungsausländer	Deutschland	45
	Kanada	31
- nachrangige	Deutschland	25
	Türkei	20
Bildungsinländer	Deutschland	32
	GB	19
	Kanada	11
- mittelqualifizierte	Deutschland	26
	GB	4

3. Analyseverfahren

Dokumentarische Methode

Wissenssoziologie (Mannheim, Bohnsack)

=> Unterscheidet drei Sinnebenen

=> Schwerpunkt auf der Rekonstruktion des Dokumentsinns

Interview mit einem Arzt, Herr „Mendez“

I: Mhm. Und wie waren so Ihre Erfahrungen mit dem Bewerbungen Schreiben, oder überhaupt, den Bewerbungen?

M: ((atmet tief durch)) Am Anfang, ich war @(.)@ ich glaub, ich hab Tausende, Tausende Bewerbungen. (.) Die Leute, äh, am Anfang wollen nich (.) ähm (2) es war unklar die Sache mit dem Paragraph- also Erlaubnis nach §10. //mhm// (.) Die fanden sowieso, (.) äh, das iss zu kompliziert für uns, warum nur ein Jahr (.) darf er als Arzt arbeiten? Danach wie, und (.) //mhm// und die haben immer gefragt, „haben Sie eine Arbeitserlaubnis?“ Und die Arbeitserlaubnis hatte ich vom Anfang gehabt, //mhm// das iss überhaupt kein Problem. //mhm// Aber es geht um diese Berufserlaubnis, weil ich keine deutsche Approbation besitze, weil ich habe ein ausländische Grad. //ja// (.) Und da ha- da haben sie sich kompliziert- „nee, das iss also“ (.) na, ich habe paar (.) Briefe (2) Moment, (2) hab ich alles versucht, zu erklären dann, bitte, ich habe überall angerufen, und- (.) aber die Kollegen, die haben sich nich, nich so (.) bemüht und so, um die Situation zu verstehen. ((murmelt, unv.))

Intendierter Ausdruckssinn

M: ((atmet tief durch)) Am Anfang, ich war @(.)@ **ich glaub, ich hab Tausende, Tausende Bewerbungen.** (.) Die Leute, äh, am Anfang wollen nich (.) ähm (2) es war unklar die Sache mit dem Paragraph- also Erlaubnis nach §10. //mhm// (.) **Die fanden sowieso, (.) äh, das iss zu kompliziert für uns,** warum nur ein Jahr (.) darf er als Arzt arbeiten? Danach wie, und (.) //mhm// und die haben immer gefragt, „haben Sie eine Arbeitserlaubnis?“ Und die Arbeitserlaubnis hatte ich vom Anfang gehabt, //mhm// das iss überhaupt kein Problem. //mhm// Aber es geht um diese Berufserlaubnis, weil ich keine deutsche Approbation besitze, weil ich habe ein ausländische Grad. //ja// (.) Und da ha- **da haben sie sich kompliziert-** „nee, das iss also“ (.) na, ich habe paar (.) Briefe (2) Moment, (2) hab ich alles versucht, zu erklären dann, bitte, ich habe überall angerufen, und- (.) aber die Kollegen, die haben sich nich, nich so (.) bemüht und so, um die Situation zu verstehen. ((murmelt, unv.))

Dokumentsinn

M: ((atmet tief durch)) Am Anfang, ich war @(.)@ ich glaub, ich hab Tausende, Tausende Bewerbungen. (.) Die Leute, äh, am Anfang wollen nich (.) ähm (2) es war unklar die Sache mit dem Paragraph- also Erlaubnis nach §10. //mhm// (.) Die fanden sowieso, (.) äh, das iss zu kompliziert für uns, warum nur ein Jahr (.) darf er als Arzt arbeiten? Danach wie, und (.) //mhm// und **die haben immer gefragt, „haben Sie eine Arbeitserlaubnis?“ Und die Arbeitserlaubnis hatte ich vom Anfang gehabt, //mhm//** das iss überhaupt kein Problem. //mhm// Aber es geht um diese Berufserlaubnis, weil ich keine deutsche Approbation besitze, weil ich habe ein ausländische Grad. //ja// (.) Und da ha- da haben sie sich kompliziert- „nee, das iss also“ (.) na, **ich habe paar (.) Briefe (2) Moment, (2) hab ich alles versucht, zu erklären dann, bitte, ich habe überall angerufen,** und- (.) aber die Kollegen, die haben sich nich, nich so (.) bemüht und so, um die Situation zu verstehen. ((murmelt, unv.))

Kontrastierende Handlungsorientierung

„Dann ich bin- ich habe ich eine Liste gemacht, **ich bin so eine Monate zu mm, fünfzig Ärzte gegangen, ich habe so gefragt**, ,ich mache Weiterbildung, und **bei mir iss so und so, und ich komme aus dem Irak‘, und dass ich muss so alles machen**. Dann immer die haben, ,nee, tut mir Leid, nee, tut mir Leid‘. Am Ende ich habe eine Ärztin gefunden, sie hat gesagt, ,ja, natürlich, Sie können uns helfen, das iss gut, wir machen weiter““ (Frau Damer)

Nächste Schritte

- Vergleiche im Fall
- Vergleiche zwischen minimal und maximal kontrastierenden Fällen
- Sinngenetische Typenbildung
- Soziogenetische Typenbildung

Was zeichnet eine mehrdimensionale Typenbildung aus?

- Es werden „typische“ Verläufe im sinnhaften Zusammenhang vieler strukturierender Dimensionen dargestellt.
- Manche Dimensionen sind nur für einen Typus relevant und für die anderen unwichtig.
- Wir können Wirkungszusammenhänge, die zwischen den Typus gegenläufig sind, erkennen.

4. Ausgewählte Ergebnisse

Mehrdimensionale Typologie „Verwertung von Wissen und Können während der Statuspassage in den Arbeitsmarkt“ führt folgende Typologien zusammen:

- „Erfahrung rechtlicher Exklusion“ (Anja Weiß)
- „Verwertung von Wissen und Können am Arbeitsmarkt des Aufnahmelandes“ (von Arnd-Michael Nohl)
- „Migrationsbezogene biographische Orientierungen“ (von Ulrike Ofner)
- Verlaufsformen (von Niki von Hausen)
- Phasen der Transition in den Arbeitsmarkt (Sarah Thomsen)

Typus „Lokale Bindung transnationaler Karrieren durch Familiengründung“

- Transnational anerkanntes kulturelles Kapital
- Naturwissenschaftliche und ökonomisch geprägte Abschlüsse
- Karrieren in transnationalen Arbeitsfeldern (Englischsprachig)
- Bleiben in Deutschland, weil sie dort Partner/in finden

Typus „Zwischen biographischen Orientierungen und herkunftslandbezogener Verwertung von Wissen“

- Zunächst: Verwertung von Spezialwissen über das Herkunftsland
- Consulting und Management
- Im Verlauf der Karriere teilweise zusätzliche Querschnittsqualifikationen
- Häufig Partnerschaft in Deutschland.
- Wollen aber unabhängig von der Partnerschaft ein Visum erreichen

Typus „Wohlfahrtsstaatliche Inklusion und Neuerwerb nichtakademischen Wissens“

- Stabiler Aufenthaltstitel unabhängig davon, ob Arbeitsplatz gefunden wurde (z.B. Spätaussiedler/innen)
- Umschulungen, die beruflich, aber nicht akademisch qualifizieren
- Dadurch Verlust kulturellen Kapitals
- Bleibewunsch unabhängig von Erfolg am Arbeitsmarkt

Typus „Die Ausdehnung des Übergangsstadiums“

- Biographische Perspektive langfristig unklar
- Oft auch keine informelle Arbeit
- Wenn Arbeitsmarktzugang erreicht ist, ist das kulturelle Kapital entwertet
- Und die Beschäftigungschancen sind auch für niedrig qualifizierte Tätigkeiten gering geworden.

Typus „Professionsrechtliche Prozessierung in den regulierten Berufen“

- Drittstaatsangehörige dürfen sich nicht niederlassen, sondern erhalten eine befristete Berufserlaubnis
- Erhebliche Risiken, wenn weitere rechtliche Restriktionen, keine finanziellen Ressourcen, etc.
- Aber bei sonst günstigen Voraussetzungen (z.B. Mendez): Niederlassung nach Einbürgerung
- Beschäftigung in Praxen, die vorwiegend Migrant/innen behandeln

5. Schluss

- Berufsspezifisch, aber nur in einem Typus entscheidet primär der Arbeitsmarkt
- Ergänzende Bedeutung von ortsgebundenem kulturellem Kapital
- Private Lebensführung ist auch bei Hochqualifizierten wichtig für die Entscheidung, in Deutschland zu bleiben

Politische Empfehlungen I

- Die meisten hochqualifizierten MigrantInnen kommen nicht als „Hochqualifizierte“ oder „ExpertInnen“ ins Land, sondern als Familienangehörige, Asylsuchende, etc. Das prägt behördliche (Fehl-)Wahrnehmungen.
- Akademiker/innen bedürfen nicht nur der Anerkennung von Bildungstiteln, sondern auch maßgeschneiderter ergänzender Angebote (z.B. Projekt SALAMANDER an der UDE)
- Migrant/innen sind wie andere Arbeitssuchende auch von institutionellen Barrieren wie mangelnder Kinderbetreuung etc. betroffen.

Es ist arbeitsmarktpolitisch fragwürdig, Qualifizierte in das Segment mit der höchsten strukturellen Arbeitslosigkeit zu drängen.

- Die Komplexität rechtlicher (Ausnahme-)Regeln ist per se ein Problem.
- Der Sinn rechtlicher Exklusion vom Arbeitsmarkt sollte für alle in Deutschland Ansässigen wegen der negativen langfristigen Auswirkungen auf Arbeitsmarktinklusion und sogar die Bildungschancen der Kinder (vgl. Söhn 2011) grundsätzlich überdacht werden.
- Ständische Schließung im Professionsrecht (wird durch Anerkennungsgesetz ein Stück weit aufgebrochen)