

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

Kulturelles Kapital in der Migration

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

Kulturelles Kapital in der Migration

Hochqualifizierte Einwanderer und
Einwanderinnen auf dem Arbeitsmarkt



VS VERLAG FÜR SOZIALWISSENSCHAFTEN

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

1. Auflage 2010

Alle Rechte vorbehalten

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

Lektorat: Frank Engelhardt

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



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

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

Umschlaggestaltung: KünkelLopka Medienentwicklung, Heidelberg

Druck und buchbinderische Verarbeitung: Ten Brink, Meppel

Gedruckt auf säurefreiem und chlorfrei gebleichtem Papier

Printed in the Netherlands

ISBN 978-3-531-16437-3

Inhalt

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

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

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

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

D: Zwischen Dequalifizierung und Weiterbildung:
Vergleichende Perspektiven auf BildungsausländerInnen

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

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

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

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

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

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

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

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

Hochqualifizierte BildungsausländerInnen in Deutschland: Arbeitsmarkterfahrungen unter den Bedingungen formaler Gleichberechtigung

Arnd-Michael Nohl/Ulrike Selma Ofner/Sarah Thomsen

1 Einleitung

„In Deutschland gibt es hochqualifizierte MigrantInnen nur im Ausnahmefall.“ So lässt sich der gesellschaftliche Konsens zusammenfassen, den der anhaltende Diskurs über die Bildungsmisere der Nachkommen von ArbeitsmigrantInnen ebenso wie die im Jahre 2000 ins Leben gerufene Greencard-Initiative und alle nachfolgenden politischen Bemühungen, hochqualifizierte MigrantInnen ins Land zu locken, noch befördert haben. Indes: Nicht nur hat eine ganze Reihe von Nachfahren der „Gastarbeiter“ wider allen Wahrscheinlichkeiten und Hindernissen eine akademische Bildungs- und Berufskarriere geschafft;¹ auf unterschiedlichen Wegen haben auch etliche Menschen, die ihren Universitätsabschluss im Ausland erhalten haben, ihren Weg nach Deutschland gefunden.

Allerdings hat die Lage von hochqualifizierten BildungsausländerInnen in Deutschland auch in der Wissenschaft bislang kaum Aufmerksamkeit gefunden (siehe als Ausnahmen: Hadeed 2004; Hefe/Menz 2006; Englmann/Müller 2007; Heß/Sauer 2007). In den einschlägigen Bevölkerungsstatistiken sind der Zuzug und die Lage von hochqualifizierten BildungsausländerInnen erst seit Kurzem als empirische Größe nachvollziehbar.

Anhand der Daten einer Sonderauswertung des Mikrozensus² lässt sich ein grobes Bild zu Anzahl und Lage der hochqualifizierten BildungsausländerInnen zeichnen. Greift man die Altersgruppe der – wirtschaftlich besonders aktiven – 31- bis 45-Jährigen heraus, lässt sich zunächst feststellen, dass deren Anteil an Hochqualifizierten in Deutschland mit 7,84 % keineswegs im vernachlässigbaren Bereich rangiert.

1 Siehe dazu Ofner (2003) sowie die Beiträge von Schittenhelm und Soremski in diesem Band.

2 Diese von der Universität Siegen finanzierte Sonderauswertung wurde von Karin Schittenhelm veranlasst und organisatorisch wie auch inhaltlich vorbereitet.

Tabelle 1: Erwerbstätigkeit von hochqualifizierten Bildungsin- und -ausländerInnen
(Quelle: Statistisches Bundesamt 2008; eigene Berechnungen)

alle Angaben in Tausendern (Prozentangaben in Klammern)	einheimische Bildungs- inländerInnen	BildungsausländerInnen	MigrantInnen mit dt. Abschluss ³
gesamt	2.695 (100 %)	253 (100 %)	130 (100 %)
davon erwerbslos	76 (2,82 %) [bei Frauen: 35 (3,05 %)]	37 (14,62 %) [bei Frauen: 17 (13,49 %)]	9 (6,92 %)
davon Nichterwerbs- personen⁴	162 (6,01 %) [bei Frauen: 139 (12,12 %)]	51 (20,15 %) [bei Frauen: 41 (32,53 %)]	10 (7,69 %)
davon erwerbstätig	2.457 (91,16 %)	165 (65,21 %)	110 (84,61 %)
darunter unbefristet	1.840 (74,88 %)	105 (63,63 %)	69 (62,72 %)
darunter Vollzeit	2.045 (83,23 %)	124 (75,15 %)	88 (80 %)

Ein beträchtlicher Teil der hochqualifizierten BildungsausländerInnen in Deutschland – und insbesondere die Frauen unter ihnen – hat oder sucht keine Arbeit (34,77 %). Dass dies nicht alleine mit der Migrationslagerung⁵ zu erklären ist, sondern vor allem mit dem Ort, an dem sie ihre akademischen Bildungstitel (und möglicherweise erste Arbeitserfahrungen) erworben haben, wird im Vergleich zu den MigrantInnen mit deutschem Hochschulabschluss deutlich, die nur ein wenig schlechter in den Arbeitsmarkt inkludiert sind als ihre einheimischen Peers. Auch bei den Vollzeit- und unbefristeten Stellen liegen die BildungsausländerInnen deutlich hinter den einheimischen BildungsinländerInnen. Betrachtet man nun auch die Beschäftigungsfelder, in denen BildungsausländerInnen arbeiten, so verdüstert sich das angedeutete Bild noch einmal:

Dass unter den Erwerbstätigen der jeweiligen Gruppe unterschiedliche Anteile an Technikern, Ingenieuren, Semiprofessionellen, Professionellen und ManagerInnen zu finden sind, könnte durchaus mit Unterschieden in den Fachgebieten zu tun haben, auf denen Bildungsin- und -ausländerInnen ihre Bildungsabschlüsse erworben haben. Dass 20,6 % der MigrantInnen mit ausländischen Hochschulabschlüssen indes in „einfachen Berufen“ arbeiten, während dies bei den einheimischen BildungsinländerInnen nur 3,09 % sind, verweist auf deren marginalisierte Position auf dem Arbeitsmarkt, die sich – wenngleich in weniger drastischen Diskrepanzen – auch bei den nicht akademischen „qualifizierten Berufen/Diensten“ widerspiegelt.

³ Daneben gibt es noch 149.000 Personen, bei denen der Ort des Erwerbs des Bildungstitels ungeklärt ist.

⁴ Erwerbslose Personen sind jene, die bei der Arbeitsagentur als arbeitssuchend gemeldet sind, Nichterwerbspersonen hingegen sind nicht als solche gemeldet (z.B. Hausfrauen/-männer).

⁵ Der Begriff der „Migrationslagerung“ (Nohl 1996) bezeichnet den Erfahrungsraum der Eingewanderten und ihrer Nachkommen in der Aufnahmegesellschaft.

Tabelle 2: Beschäftigungsfelder von hochqualifizierten Bildungs- und -ausländerInnen (Quelle: Statistisches Bundesamt 2008; eigene Berechnungen)

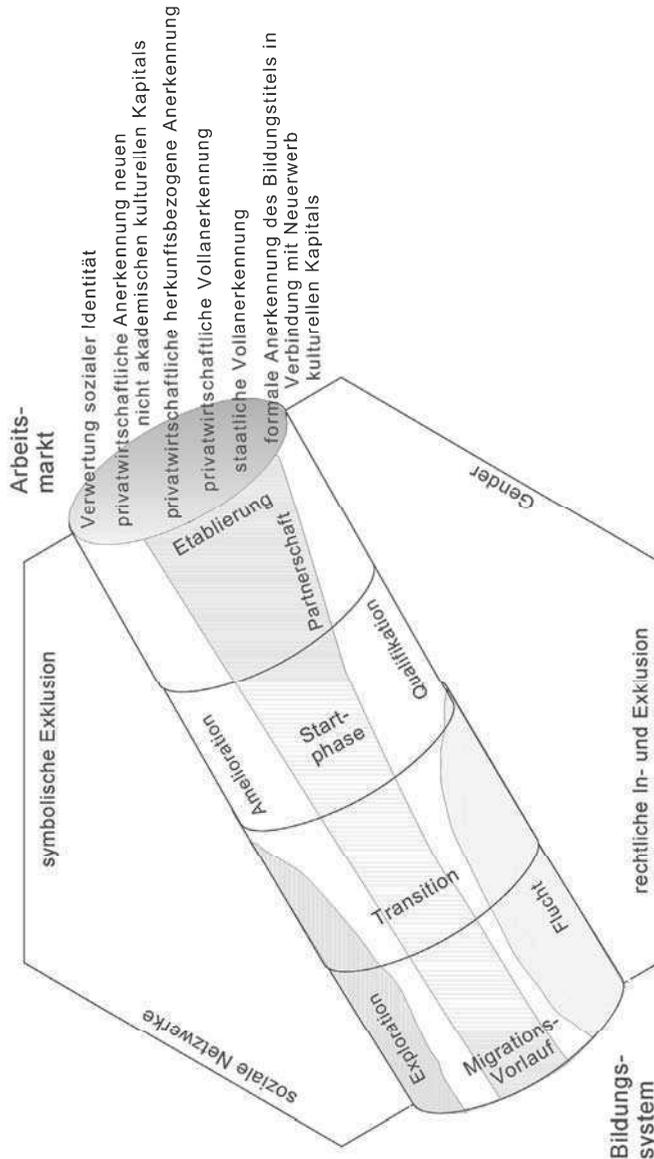
Beschäftigungsfelder der Erwerbstätigen	einheimische BildungsinländerInnen	BildungsausländerInnen
gesamt	2.695 (100 %)	253 (100 %)
einfache Berufe	76 (3,09 %)	34 (20,60 %)
qualifizierte Berufe/Dienste ohne akademischen Abschluss	585 (23,80 %)	50 (30,30 %)
TechnikerInnen/IngenieurInnen/Semiprofessionen	922 (37,52 %)	44 (26,66 %)
Professionen	476 (19,00 %)	20 (12,12 %)
ManagerInnen	408 (16,60 %)	13 (7,87 %)
Sonstige	238 (8,83 %)	92 (36,36 %)

Hinter diesen Zahlen – gleich ob sie für die erfolgreiche Arbeitsmarktinklusion bei den 13.000 ManagerInnen oder für die 34.000 ausländischen AkademikerInnen in einfachen Berufen stehen – verbergen sich komplexe Lebensgeschichten, in denen das Zusammenspiel einer Vielzahl von Faktoren die Arbeitsmarktinklusion strukturiert. Diesen vielschichtigen Zusammenhängen, die sich über die vorhandenen Survey-Statistiken nicht erschließen lassen, wollen wir in unserem Beitrag anhand von 45 narrativen Interviews nachspüren. Befragt wurden hochqualifizierte BildungsausländerInnen in Deutschland, die über einen den Einheimischen gleichberechtigten Arbeitsmarktzugang verfügen.

Aus der dokumentarischen Interpretation dieser narrativen Interviews heraus (siehe Bohnsack 2008; Nohl 2009) haben wir drei Dimensionen dieser – wie wir sie in Anlehnung an Schittenhelm (2005) bezeichnen – mehrdimensionalen Statuspassagen rekonstruiert und typisiert: Die Verwertungsmöglichkeiten des erworbenen Könnens und Wissens im Zuge des Migrationsprozesses, die mit der Migration einhergehenden biographischen Orientierungen und die zeitliche und räumliche Struktur des Migrationsprozesses in Form der Phasen der Statuspassage nach Deutschland und in den deutschen Arbeitsmarkt. Keinesfalls sind mit diesen drei Dimensionen der gesamte Erfahrungshorizont und alle Rahmenbedingungen, die für die Arbeitsmarktinklusion der MigrantInnen von Bedeutung sind, abgedeckt. Insbesondere ist hier darauf zu verweisen, dass sich die Arbeitsmarktinklusion der von uns untersuchten BildungsausländerInnen – im Unterschied zu BildungsausländerInnen, die einen gegenüber Einheimischen rechtlich nachrangigen Zugang zum Arbeitsmarkt haben – stets vor dem Hintergrund der (auch in den Interviews oftmals im Hintergrund bleibenden) weitgehenden rechtlichen Inklusion vollzieht. Darüber hinaus haben wir Typiken zu zwei weiteren Erfahrungsdimensionen entwickelt: zu sozialem Kapital und sozialen Netzwerken sowie zur symbolischen Exklusion (siehe Abbildung 1).⁶

⁶ Siehe zur rechtlichen Exklusion die Beiträge von Weiß und von Hausen, zu sozialen Netzwerken den Beitrag von Thomsen und zur symbolischen Exklusion den Beitrag von Opfer in diesem Band.

Abbildung 1: Mehrdimensionalität der biographischen Erfahrungen



Die drei Dimensionen (die Verwertungsmöglichkeiten des erworbenen Könnens und Wissens, die migrationsbezogenen Orientierungen und die Phasen der Statuspassage) lassen sich so aufeinander beziehen, dass Querverbindungen systematisch deutlich und in eine soziogenetische Typenbildung überführbar werden. Den Ansatzpunkt dieser soziogenetischen Typenbildung bildet die Frage, wie es dazu kommt, dass die interviewten MigrantIn-

nen ihr Wissen und Können so als kulturelles Kapital verwerten (können), wie es in ihren Schilderungen deutlich wird. Wir stellen zunächst die beiden Erfahrungsdimensionen der migrationsbezogenen biographischen Orientierungen und der Phasen der Statuspassage dar (Abschnitt 2). Erst dann gehen wir ausführlich auf die soziogenetischen Zusammenhänge mit der dritten Erfahrungsdimension ein. Diese dritte Dimension bezieht sich auf die Relation von Wissen und Können einerseits und die Erwartungen und Gelegenheitsstrukturen des Arbeitsmarktes andererseits (Abschnitt 3).

2 Das Wechselspiel von migrationsbezogenen biographischen Orientierungen und den Phasen der Statuspassage

Nur ein kleiner Teil der hochqualifizierten BildungsausländerInnen wandert als „klassische ArbeitsmigrantInnen“ nach Deutschland ein, um hier ihr Können und Wissen zu günstigeren Bedingungen zu verwerten.⁷ Dies legte es nahe, Migrationsmotiven jenseits der Arbeitsaufnahme ein eigenes Augenmerk zu widmen. Dabei sind die biographischen Orientierungen, Motive und Gründe, die ausländische AkademikerInnen nach Deutschland führten, im Kontext ihrer Entstehung – und damit auch in Abhängigkeit von makro- und mesostrukturellen Rahmenbedingungen – zu betrachten.

Im gesammelten empirischen Datenmaterial kristallisierten sich in der von uns entwickelten Typik zu biographischen Orientierungen fünf Typen heraus: partnerschaftliche Orientierung (1), Ameliorationsorientierung⁸ (2), Qualifikationsorientierung (3), Asylsuche (4) und die ein gewisses Fernweh implizierende Explorationsorientierung (5). Diese Orientierungen können als alleinige Gründe oder überlappende Motive, das Land zu verlassen und in der Wahlheimat zu bleiben, auftreten. Auch können die ursprünglichen Migrationsmotive obsolet werden und neue Gründe hinzukommen, sich im Aufnahmeland dauerhaft etablieren zu wollen. Diese Veränderungen manifestieren sich, neben anderen (vor allem rechtlichen) Aspekten, in den Phasen der „mehrdimensionalen Statuspassage“ (Schittenhelm 2005).

Das Konzept der Statuspassage kann der zeitlichen und räumlichen Natur der Arbeitsmarktinklusivierung Rechnung tragen und die Entwicklung von Migrationsmotiven zu Bleibemotiven oder die Herausbildung von neuen Bleibemotiven chronologisch nachzeichnen. In der Analyse der narrativen Interviews wurde deutlich, dass neben den migrationspezifischen und beruflichen Dimensionen auch die partnerschaftlichen bzw. die Familie betreffenden Aspekte der Statuspassage in ihrem Zusammenspiel betrachtet werden müssen.⁹ Diese Interdependenzen werden im Folgenden skizziert.

(1) Migrationsvorlauf: Der Migrationsvorlauf ist als die Entstehungsphase des Migrationsmotivs zu begreifen. In dieser Phase bestehen Differenzen hinsichtlich des Grades an beruflicher oder partnerschaftlicher Etablierung, die die Interviewten in ihrem Herkunftsland vor

7 Laut Statistik beträgt der Anteil der ArbeitsmigrantInnen der nach Deutschland Eingewanderten (lediglich) ca. 5 %. Zum Vergleich: In Kanada sind es ca. 23 % (OECD 2008, S. 36).

8 „Ameliorationsorientierung“ verstehen wir als Sammelbegriff für unterschiedliche Hoffnungen auf sozioökonomische Verbesserung. In den Interviews sind diesbezüglich die Aussicht auf einen höheren Lebensstandard, soziale Sicherheit etc. sowie attraktive Berufsfelder und höhere Löhne dokumentiert.

9 Zur mehrdimensionalen Statuspassage hochqualifizierter MigrantInnen siehe ausführlich Thomsen 2009.

der Migration erreicht haben. Diese Phase kann zudem gemäß der verschiedenen in ihr zutage tretenden Migrationsmotive ausdifferenziert werden:

So ist das Qualifikationsmotiv bei einigen der Interviewten schon während des Migrationsvorlaufs präsent. Sie absolvieren eine Qualifikationsphase im Ausland, die bei einer späteren, dauerhaften Niederlassung Vorteile für die Verwertung des Könnens und Wissens bringen kann.¹⁰ Manche planen mit der gesamten Familie, die Suche nach besseren Lebens- und Arbeitsbedingungen in Deutschland zu wagen. Andere müssen ganz plötzlich ihr Herkunftsland verlassen, weil Krieg ausbricht. Wieder andere packt die Neugier auf Fremdes. Diese Explorationsorientierung kommt allerdings in unserem Datenmaterial ausschließlich im Kontext einer Motivkonstellation mit dem gleichzeitigen Bestreben vor, zumindest auch einige berufliche Auslandserfahrungen zu sammeln, und ist von vergleichsweise geringerer Signifikanz als die anderen Orientierungen wie die Partnerschaftsorientierung, die Ameliorationsbestrebungen, die Qualifikationsmotive und die Fluchtorientierungen, die auch einzeln auftreten und zur Migration führen können.

(2) *Transition*: Die Phase der Transition fasst das Übergangsstadium von der Emigration aus dem Herkunftsland bis zu dem Zeitpunkt, an dem die Entscheidung für einen vorläufigen oder längerfristigen Verbleib in Deutschland fällt und grundlegende Rechte wie freie Wohnortwahl und Arbeitserlaubnis sichergestellt sind. In der Hauptsache unterscheidet sich die Transition in den Migrationsgeschichten unserer InterviewpartnerInnen anhand ihrer Dauer und dem Grad an Freiwilligkeit des Verbleibs im Übergangsstadium. Während z.B. Explorationsmotive einen freiwilligen Verbleib in der Transition darstellen (diese Personen haben während der Transition – noch – kein Immigrationsvorhaben), bringt Flucht als Migrationsgrund oft eine längere Phase rechtlicher Exklusion mit sich. Diese Menschen, die sich genötigt sahen, ihr Land wegen politischer Verfolgung oder bewaffneter Unruhen zu verlassen, leben während der Bearbeitungszeit des Asylantrages oder nach dessen Ablehnung mit rechtlich stark eingeschränktem Status (z.B. einer Duldung) und dennoch oft über viele Jahre in Deutschland. Es kann in diesen Fällen von einer Phase deprivativer Transition (dazu ausführlich: Thomsen 2009, S. 121-126) gesprochen werden.

(3) *Start*: Aus rechtlicher Perspektive umschreibt die Startphase den Zeitraum, ab dem die Interviewten sich in Deutschland aktiv einrichten und erwerbstätig werden können. Sie ist in ihrer Dauer darüber hinaus unmittelbar mit den migrationsbezogenen biographischen Orientierungen verknüpft, da sie als Phase definiert ist, in der sich das Bleibemotiv (bzw. ein eventuelles Rückkehrmotiv) erst herausbildet und die an dem Punkt endet, an dem eine biographisch relevante Bleibe- (oder Rückkehr-) Orientierung, die in eine entsprechende Praxis eingebettet ist, auszumachen ist.

Verschiedene Untertypen der Startphase gliedern sich danach, welche Dimensionen an der Herausbildung des Bleibemotivs beteiligt sind. So kann beispielsweise eine Partnerschaftsorientierung ursprüngliche Migrationsgründe wie Flucht oder Qualifizierungsbestrebung ersetzen und in jedem Falle noch durch die Geburt von Kindern verstärkt werden.

¹⁰ Die Wechselwirkung bzw. die Eigendynamik von Qualifikationsmigration drückt sich gut in der Formel „migrating to learn and learning to migrate“ aus (Li et al. 1996).

(4) *Etablierung*: Der Beginn der Etablierungsphase kann mit dem Punkt gleichgesetzt werden, an dem eine Bleibeorientierung in Deutschland auszumachen ist. Die Etablierung ist in der Regel durch eine – wenn auch nicht immer zufriedenstellende – Arbeitsmarktinklusioin und fast in allen Fällen durch eine Partnerschafts- und/oder Familienorientierung geprägt. In vielen Fällen kann eine Stabilisierung beider Dimensionen beobachtet werden, doch können vereinzelt Ameliorationsorientierung und Familien-/Partnerschaftsorientierung ein derart großes Gewicht haben, dass die Person auch ohne Arbeitsmarktinklusioin als etabliert gelten kann. Für eine auf Dauer *zufriedenstellende* Etablierung im Aufnahmeland trat jedoch die berufliche Einbindung als überragend wichtige Dimension in Erscheinung. Auch wenn sich nicht bei allen an Amelioration Orientierten die sozioökonomische Situation in erhofftem Maße verbesserte, dokumentiert sich auch bei dieser Gruppe eine Verstetigung des Aufenthalts, weil andere Motive verstärkend hinzukommen.

Im nächsten Abschnitt soll untersucht werden, wie nun die in den vier Phasen der Statuspassage situierten migrationsbezogenen biographischen Orientierungen in die Verwertung von Wissen und Können hineinspielen.

3 Die Verwertung von Wissen und Können im Kontext von migrationsbezogenen Orientierungen und Phasen der Statuspassage

Um die Frage nach dem Zusammenspiel der einzelnen Erfahrungsdimensionen zu beantworten, gehen wir von den jeweils erreichten (vorläufigen) Endpunkten der Verwertung von Wissen und Können als „kulturelles Kapital“ (Bourdieu 1983) aus.¹¹ Wir rekonstruieren, wie und in welcher wechselseitigen Verknüpfung die Erfahrungsdimensionen den Weg prägen, den die hochqualifizierten BildungsausländerInnen bis zu diesem Endpunkt beschritten haben. Dabei geht es uns nicht um fallspezifische, sondern um regelmäßige, fallübergreifende Zusammenhänge zwischen den typisierten Dimensionen.

Wir rekonstruieren zunächst typische Zusammenhänge von Erfahrungsdimensionen, die zu einer Zuschreibung kulturellen Kapitals qua sozialer Identität führen (3.1). Dann gehen wir der Frage nach, wie es dazu kommt, dass MigrantInnen die Mühe und gleichzeitig die Deklassierung auf sich nehmen, die mit dem Erwerb nicht-akademischen Wissens und Könnens im Aufnahmeland verbunden ist (3.2). Die prekäre Balance, die drei Migrantinnen zwischen ihren biographischen Orientierungen und ihren zunächst begrenzten Möglichkeiten der Verwertung von Wissen und Können finden (3.3.), ist dann ebenso Gegenstand der Diskussion wie die regelmäßigen Zusammenhänge, die zur professionsrechtlichen Prozessierung (z.B. als ÄrztInnen) führen (3.4). Abschließend gehen wir auf die Bedeutung einer Karenzzeit, die für Weiterbildung genutzt wird (3.5), und einige Besonderheiten in den Statuspassagen und biographischen Orientierungen jener MigrantInnen ein, deren kulturelles Kapital sich als transnational erweist (3.6).

11 Siehe zum Begriff des kulturellen Kapitals die Einleitung sowie den Beitrag von Nohl zu diesem Band.

3.1 *Kulturelles Kapital durch soziale Identität: Fluchtmotiv, langfristige transitäre Deprivation und symbolische Exklusion*

Ein typisches Muster, mit dem die Bemühungen von MigrantInnen enden, ihr Wissen und Können auf dem Arbeitsmarkt zu verwerten, ist die Arbeit in Bereichen, für die sie nicht aufgrund ihres Hochschuldiploms, sondern durch ihre soziale Identität qualifiziert erscheinen. Diese soziale Identität wird ihnen seitens der Gesellschaft anhand von „Attributen“ zugeschrieben, mit denen sie eindeutig einer Gruppe (z.B. der „BosnierInnen“) zuordbar sind (Goffman 1975, S. 9f.). Bei den Betroffenen handelt es sich in unserem Sample typischerweise um Personen, die mit einem Fluchtmotiv nach Deutschland kommen, ohne dafür eine Anerkennung jenseits einer Duldung zu erhalten. Dadurch, dass ihnen kein dauerhafter oder zumindest zu verstetigender Aufenthaltstitel gewährt wird, werden sie in einer Transitionsphase gehalten, deren Langfristigkeit durchaus als politisch gewollt erfahren wird. So erzählt uns eine Frau, die vor dem jugoslawischen Bürgerkrieg geflohen ist, zunächst, dass sie einerseits „keine Arbeitserlaubnis“¹² erhalten habe, andererseits aber auch nicht bereit war, „schwarz zu arbeiten“. Dann berichtet sie von einem Gespräch mit der Integrationsbeauftragten:¹³

„und ich habe ihr [der Integrationsbeauftragten; d.A.] die Frage gestellt weil ich nicht verstanden habe ich habe mehrmals nach äh die Wohnung gefragt die Wohnung kostete drei- oder viermal billiger als Heim wo ich gelebt habe, für Heim hat Sozialamt 19 Mark 50 pro Person pro Tag bezahlt; und das war ungefähr 2800 Mark im- monatlich äh und für 800 Mark konnte ich damals in Harburg Dreizimmerwohnung bekommen; und das wurde immer abgelehnt ähm als ich danach beim Sozialamt gefragt habe und damals habe ich auch Frau Maier diese Frage gestellt; und dann hat sie so- ihr war- wurde auch ein bisschen peinlich aber trotzdem weil so öffentlich war und viele Leute dabei waren äh sie hat selber entschieden nicht so (beruhigend?) sondern richtig mir Antwort zu geben und dann hat sie gesagt, das ist die Entscheidung von Politiker sie sind bereit, äh viel zu bezahlen dass wir freiwillig entscheiden zurück nach Bosnien zu gehen; ähm ja; ähm das war irgendwie viel zu viel für mich; weil ich musste ein Land verlassen nicht weil ich das wollte; äh und dann bin ich jetzt auch in einem Land ähm und dann- ja sie wollen mich zwingen dass ich freiwillig dieses Land verlasse; ähm das war für mich ganz schwer;“

Als geduldeter Flüchtling hat Frau Orsolic keine Möglichkeit, legal zu arbeiten, und muss in einem Wohnheim leben, für das der Staat ungleich mehr Geld ausgibt, als er es durch die Finanzierung einer Wohnung für die Familie tun würde. Der lange Übergangstatus der Duldung, währenddessen sie selbst sich nie sicher sein kann, wie lange sie noch bleiben darf, ist nicht als eine Vorbereitung auf ein Leben in Deutschland gedacht – er ist vielmehr dazu geschaffen, Flüchtlinge in der Schwebe zu halten, wie Frau Orsolic von der Integrationsbeauftragten erfährt. So fühlt Frau Orsolic sich in ihrer Zwangslage als Flüchtling nicht akzeptiert und leidet unter der an sie (direkt und indirekt) herangetragenen Forderung, Deutschland schnellstmöglich wieder zu verlassen.

Ähnlich wie Frau Orsolic ergeht es auch Frau Pasic. Ihr Fluchtmotiv, das sie einst nach Deutschland gebracht hat, ließ sich nicht in einen Aufenthaltsstatus überführen, der eine schnelle Inklusion in den Arbeitsmarkt ermöglicht hätte. Zugleich ist es aber das

12 Dieses und alle weiteren Zitate stammen, soweit keine andere Quelle angegeben ist, aus dem Interviewmaterial.

13 Dieser Transkriptausschnitt und alle weiteren werden hier vereinfacht und in anonymisierter Form wiedergegeben.

Fluchtmotiv, welches erst verständlich macht, warum die beiden Frauen nicht nur die Probleme der Heimunterbringung, sondern später auch die – sich an die Legalisierung anschließende – Arbeitsmarktinklusion weit unterhalb akademischen Niveaus ertragen. Dieses Motiv ist alles andere als subjektiv, sondern ohne die gesellschaftlichen (Kriegs-)Verhältnisse, in denen es entstand, nicht zu verstehen.

Bezeichnenderweise machen diese Migrantinnen schon in den langen Jahren der deprivativen Transition erste Erfahrungen mit einer „gegenderten“ bzw. ethnisierten Arbeitsmarktinklusion. Sowohl Frau Pasic als auch Frau Orsolic nehmen wahr, dass andere weibliche Flüchtlinge sich trotz Arbeitsverbots als Putzfrauen verdingen. Sie lehnen derartige Beschäftigungen allerdings ob ihrer Illegalität ab. Frau Pasic gelingt es jedoch, eine nachrangige Arbeitserlaubnis als „Kellnerin“ zu erhalten. Mit dieser Position im unteren Dienstleistungsbereich, der zudem weitgehend „weiblich“ konnotiert ist, beginnt bei den Flüchtlingen schon in der Transitionsphase eine Einspurung in eine Verwertung kulturellen Kapitals, das hauptsächlich aufgrund der sozialen Identität (in Bezug auf Ethnizität und Gender) zugeschrieben ist.

Die Zuschreibung kulturellen Kapitals basiert allerdings nicht nur auf genderisierten, sondern auch auf ethnisierten Identitätszuschreibungen; Frau Orsolic wird bereits frühzeitig – sicherlich auch aufgrund ihres akademischen Bildungshintergrundes – von der Heimleiterin die Gelegenheit gegeben, Dolmetsch- und Beratungsaufgaben innerhalb des Heims zu leisten. Sie hat, wie sie bekundet, zunächst „für die Flüchtlinge [...] gedolmetscht und mm so viel geholfen und wenn jemand Rat brauchte“.

Sobald die rechtliche Exklusion und damit ihre lange deprivative Transitionsphase beendet waren, hat Frau Orsolic einen Kurs beim Gemeindedolmetschdienst besucht, eine Ausbildung, die ihr allerdings nur „selten“ Arbeitsgelegenheiten bringt. Eine Weiterbildung als Betriebswirtschaftlerin (ihrem ursprünglichen Beruf, in dem sie jahrelange Leitungserfahrung in Bosnien gesammelt hatte), wird ihr indes von der Arbeitsagentur, die es ablehnt, sie überhaupt als Akademikerin zu führen, verweigert.

Frau Pasic arbeitet ebenfalls als Gemeindedolmetscherin, doch wird ihr im Zusammenhang mit dieser Arbeit zudem eine Beschäftigung als „Familienhelferin“ angeboten. Es erscheint nicht zufällig, dass es gerade den Frauen unter den von uns Interviewten zugebilligt wird, besondere Aufgaben in der Pflege und Erziehung zu übernehmen, ohne dass sie hierfür irgendeine formale Qualifikation hätten. Frau Pasic betont in ihrer Schilderung diesen Mangel an Qualifikation, der das „Jugendamt“ jedoch nicht daran hindert, ihr eine Beschäftigung als „Familienhelferin“ zu geben:

„vor zwei Jahre war ich auch bei Jugendamt Wilhelmsburg, und da habe ich für eine Familie gedolmetscht, oft, und da haben sie ein problematisches Kind gehabt, und dann haben sie gesagt wir brauchen eine Art so wie Familienhelfer für das Kind, aber äh das machen nur Kinderpädagogen und ich bin keine Kinderpädagogin, aber da die Leute beim Jugendamt mich kennen gelernt haben und diese Sozialar- arbei- arbeiter und so, haben Sie gesagt ‚Sie schaffen das Sie machen das‘ und das mache ich auch seit zwei Jahre bin ich als Familienhelferin bei Jugendamt Wilhelmsburg.“

Ogleich Frau Pasic gegenüber dem Jugendamt nur als Gemeindedolmetscherin aufgetreten ist, traut man ihr ohne Weiteres – und durchaus im Widerspruch zu den von Frau Pasic als normal empfundenen Konditionen („nur Kinderpädagogen“) – zu, sich um eine Familie zu kümmern („Sie schaffen das Sie machen das“).

Gerade weil diese Flüchtlinge ihr im Herkunftsland ursprünglich erworbenes Wissen und Können aufgrund der langfristigen deprivativen Transition zunächst kaum auf dem deutschen Arbeitsmarkt verwerten dürfen und später auch nicht mehr können, etablieren sie sich letztlich nicht in der deutschen Gesellschaft. Die typischen Probleme der Startphase, vor allem die migrationsbezogene Orientierungsunsicherheit, die die anderen MigrantInnen in unserem Sample relativ schnell überwunden haben, bleiben bei Frau Pasic und Frau Orsolic aufgrund ihrer rechtlichen Exklusion letztlich bestehen. Lediglich für die ihnen nachfolgende Generation, d.h. für ihre Kinder, entwickeln die beiden Frauen Orientierungen, die zu einer Etablierung der jeweiligen Familie führen könnten.

Theoretisch interessant ist an dieser Überlappung unterschiedlicher Erfahrungsdimensionen, wie eine spezifische migrationsbezogene Orientierung, das Fluchtmotiv, eine rechtliche Exklusion zur Folge hat, die den MigrantInnen zwar im Aufnahmeland zunächst das Bleiben ermöglicht, ihnen zugleich aber jede Verstetigung ihres Aufenthaltes verbietet. Dies führt zu einer Deprivation innerhalb einer längerfristigen Transitionsphase und mündet schließlich in eine instabile Arbeitsmarktinklusion, die vor allem aus der ethnischen und genderisierenden Zuschreibung kulturellen Kapitals schöpft. Durch rechtliche Exklusion an der Verwertung ihrer akademischen Bildungstitel gehindert, bleibt den genannten weiblichen Flüchtlingen dann nichts anderes übrig, als ihre soziale Identität zu verwerten – und hier treffen sie auf vergleichsweise „günstige“ Erwartungen und Gelegenheitsstrukturen am Arbeitsmarkt.

3.2 *Wohlfahrtsstaatliche rechtliche Inklusion und arbeitsmarktunabhängige Bleibemotive als Kontextbedingungen für den Neuerwerb nicht-akademischen Wissens und Könnens*

Eine schwierige Form der Arbeitsmarktinklusion, bei der ebenfalls kulturelles Kapital, das MigrantInnen aus dem Ausland mitbringen, verloren geht, findet sich bei Personen, die (ganz im Gegensatz zu den unter 3.1 genannten geduldeten Flüchtlingen) rechtlich sehr weitgehend inkludiert sind. Diesen Personen gelingt es erst mit Wissen und Können, das sie in Deutschland neu erworben haben (z.B. als Kfz-Mechaniker oder IT-Fachkraft), auf dem Arbeitsmarkt zu reüssieren. Unter welchen Kontextbedingungen aber haben sich diese MigrantInnen auf den Erwerb neuen, zumal nicht-akademischen Wissens und Könnens eingelassen?

Es fällt zunächst auf, dass alle BildungsausländerInnen, aus deren lebensgeschichtlichen Erzählungen diese Form der Verwertung von Wissen und Können herausgearbeitet wurde, eine recht kurze Transitionsphase durchlaufen und dann rasch einen Aufenthaltstitel erhalten, der ihnen eine gewisse Stabilität und rechtliche Sicherheit verleiht. Der Beginn der Startphase und die rechtliche Inklusion greifen eng ineinander. Die rechtliche Inklusion geht bei jenen, die als AussiedlerInnen anerkannt werden, so weit, dass sie bereits in der Startphase mit der deutschen Staatsbürgerschaft „ausgerüstet“ sind. Bei den anderen Fällen ist es demgegenüber die Heirat mit einem/einer in Deutschland lebenden PartnerIn, die nicht nur zur rechtlichen Inklusion führt, sondern (vor allem, sobald sich Nachwuchs eingestellt hat) auch hinsichtlich der Orientierungen zum Bleiben motiviert.

In allen Fällen, aus deren Rekonstruktion heraus wir diesen Typus der Verwertung von Wissen und Können entwickelt haben, finden sich indes enorme Schwierigkeiten, den ausländischen Bildungstitel auf dem Arbeitsmarkt zu verwerten, sei dies wegen einer fehlen-

den staatlichen Anerkennung oder wegen des Ausbleibens privatwirtschaftlicher Wertschätzung der Diplome. Dass es in dieser Startphase nicht zu einer Revision der Migrationsentscheidung kommt, hat unterschiedliche, wenngleich funktional äquivalente Gründe:

Bei den AussiedlerInnen aus Russland lassen z.B. die dort anzutreffenden Bedingungen eine Rückkehr unwahrscheinlich erscheinen. Hier spielt also auch eine starke Ameliorationsorientierung, die sich nicht alleine in der Erwerbssphäre erschöpft, mit hinein. Untermuert wird diese Ameliorationsorientierung durch die Partnerschafts- und Familienorientierung, die eine Revision der Migrationsentscheidung letztlich nur im Familienverband möglich werden lassen würde. Bei den anderen MigrantInnen spielt die Familienorientierung ebenfalls eine Rolle, wenngleich hier auch andere Momente, etwa die Zufriedenheit mit den „Jobs“, mit denen man sich ein angenehmes Leben verschaffen kann, oder die Kinder, für die man zu sorgen hat, eine Bedeutung haben.

Dass sich in beiden Fällen Orientierungen, die zum Verbleib in Deutschland motivieren, letztlich jenseits des Arbeitsmarktes entwickeln und dass die betroffenen MigrantInnen bereits in die Etablierungsphase gelangen, ohne überhaupt sicher in den Arbeitsmarkt inkludiert zu sein, konstituiert die Kontextbedingungen, die den Neuerwerb von Wissen und Können, zumal auf nicht-akademischem Niveau unterhalb ihres ausländischen Bildungstitels, erträglich machen bzw. sogar nahelegen. Der relativ späte Erwerb nicht-akademischen Wissens und Könnens zu Beginn der Etablierungsphase beruht allerdings auch auf dem Umstand, dass die betroffenen MigrantInnen von wohlfahrtsstaatlichen Maßnahmen profitieren konnten. Sie waren nämlich bereits in der Startphase über längere Zeit hinweg erwerbstätig bzw. als AussiedlerInnen in besonderer Weise rechtlich inkludiert. Diese rechtliche Inklusion zeigt sich hier in einer wohlfahrtsstaatlichen Überformung der Arbeitsmarktinklusion, insofern die nicht-akademischen Bildungsmaßnahmen aller Befragten wohlfahrtsstaatlich gefördert wurden.

3.3 Prekäre Balancen: Zwischen biographischen Orientierungen und herkunftslandbegrenzter Verwertung von Wissen und Können

Wie kommt es dazu, dass hochqualifizierte Migrantinnen – und interessanterweise handelt es sich bei den in diesem Abschnitt zu behandelnden Fällen ausschließlich um Frauen – in Kauf nehmen, dass sie ihre ausländischen Bildungstitel nach der Immigration (zunächst) nur unter engem Bezug auf ihr Herkunftsland verwerten und damit nur in beschränktem Maße kulturelles Kapital akkumulieren können? Ein Blick auf die Lebensgeschichten von Frau Donato, Frau Guzman Berg und Frau Piwarski zeigt, dass diese Migrantinnen eine prekäre Balance zwischen ihren biographischen Orientierungen und dem Wunsch, den ausländischen Bildungstitel auf dem Arbeitsmarkt zu nutzen, eingehen.

Frau Donato hat einige Mühen auf sich genommen, um in Berlin, der Stadt, in der sie sich nicht nur sehr wohl zu fühlen schien, sondern auch eine Partnerschaft einging, leben zu können. Sie übernahm anfangs sogar einfache Jobs („Plakate“ aufhängen), um ein unbezahltes Praktikum in einer Anwaltskanzlei absolvieren zu können. Erst danach erhielt sie eine Stelle als Rechtsreferendarin, mit der sie ihr in Frankreich absolviertes Jurastudium um die zweite Ausbildungsphase – nach französischem Recht – komplettieren konnte.

Dass Frau Donato die Risiken, sich in Deutschland nach französischem Recht zur „Avocate“ ausbilden zu lassen, auf sich nahm, hat aber sicherlich nicht nur mit ihren bio-

graphischen Orientierungen zu tun; es wird flankiert durch die ihr immer offenstehende Option, auf Korsika in der Kanzlei der Mutter zu arbeiten.

Ähnlich verhält es sich mit Frau Guzman Berg, deren Einstieg in den deutschen Arbeitsmarkt sicherlich dadurch erleichtert wurde, dass sie bereits in ihrem Heimatland Brasilien eine Karriere als Steuerrechtsanwältin begonnen hatte. Frau Guzman Berg stellt zu Beginn ihrer Migration nach Hamburg zunächst einmal ihre Qualifizierungsinteressen zurück, um mit ihrem Freund zusammenzuleben. Sie nimmt eine Stelle als Consultant für lateinamerikanisches Steuerrecht an und verwertet so ihr Wissen und Können unter Beschränkung auf ihre Herkunftsregion.

Ebenso wie bei Frau Guzman Berg ist es auch bei Frau Piwarski die Partnerschaftsorientierung, die sie zunächst einmal einige Risiken am Arbeitsmarkt in Kauf nehmen lässt. Um ihrem Freund, der für seine Firma nicht mehr in der Slowakei arbeiten darf, folgen zu können, entschließt sich Frau Piwarski, in Berlin eine Beratungsfirma zu gründen. Als abhängig Beschäftigte sieht sie keinerlei Chancen für sich und so „habe ich mir gedacht wieso soll ich die Bewerbungen schreiben wenn ich eine Firma gründen kann“. Mit der Firma wollte sie zunächst slowakische Unternehmen, die auf den deutschen Markt wollen, beraten, doch erweist sich diese Strategie als wenig erfolgreich. Später wechselt sie dann ihr Beratungsangebot und hilft – weitaus erfolgreicher – deutschen Firmen auf dem slowakischen Markt.

Dass Frau Piwarski eine eigene Firma gründet, ist jedoch nicht nur der (Antizipation ihrer) geringen Chance als Arbeitssuchende auf dem deutschen Arbeitsmarkt geschuldet, sondern auch dem Umstand, dass sie nur auf diese Weise eine von ihrem deutschen Freund unabhängige rechtliche Inklusion in Deutschland erreichen kann:

„und einen wichtig- eine- ein wichtiger Punkt war auch ähm ich wollte meinen Mann nich heiraten; das heißt ((kurzes Lachen)) eigentlich ich würde schon sehr gerne heiraten also damals, wir sind jetzt verheiratet, aber ich wollte nicht dass äh aus dem Grunde dass ich Aufenthaltsgenehmigung hier bekomme dass ich aus diesem Grunde heirate; und äh äh deswegen habe ich mir gedacht das war auch die Methode quasi eine Möglichkeit dass ich hier äh äh ganz normal funktionieren kann;“

Dass die Migrantinnen trotz ihrer Partnerschaftsorientierung darauf insistieren, sich nicht auf ein Visum zur Familienzusammenführung oder Eheanbahnung verlassen zu müssen, sondern einen eigenständigen Zugang zum deutschen Staatsgebiet zu erhalten, ist eine interessante Gemeinsamkeit von drei Fällen dieser Form, sein Wissen und Können zu verwerthen, die sich in keinem anderen Typus wiederfindet. Es ist auch dieser eigenständige Zugang zur rechtlichen Inklusion in Deutschland, in dem sich dokumentiert, dass die hier behandelten Fälle eine prekäre Balance zwischen der restringierten Verwertung ihres kulturellen Kapitals einerseits und ihren biographischen, hauptsächlich, aber nicht nur partnerschaftlich motivierten Orientierungen andererseits, eingehen.

Die drei Frauen bemühen sich dann auch alsbald, diese prekäre Balance zu verlassen bzw. ihrem Aufenthalt in Deutschland durch erweiterte Möglichkeiten zur Verwertung kulturellen Kapitals eine dauerhafte Basis zu geben. Frau Guzman Berg, deren Partnerschaftsorientierung in eine Familiengründung mündet, absolviert ein M.A.-Studium im europäischen Recht, mit dem sie zwar nicht als Rechtsanwältin tätig werden kann, wohl aber ihre Möglichkeiten auf dem Arbeitsmarkt erweitert. Frau Donato kann – aufgrund des für sie günstigen EU-Rechts – ihren französischen „Avocate“-Titel auch in Deutschland führen und benutzen und Frau Piwarski gelingt es, wie bereits erwähnt, sich durch eine

veränderte Unternehmensstrategie einen lukrativen neuen Kundenkreis zu erschließen. Auf diese Weise überführen sie ihre zunächst prekäre Balance zwischen biographischen Orientierungen und Arbeitsmarktinklusioin in ein stabiles Verhältnis, in dem sie beiden Momenten Rechnung tragen können.

3.4 Professionsrechtliche Prozessierung und in weitgehende rechtliche Inklusion überführbare Migrationsmotive

Ganz im Gegensatz zum vorangegangenen Abschnitt findet sich in dem nun zu diskutierenden Zusammenhang unterschiedlicher Erfahrungsdimensionen eine sowohl enge als auch stabile Verbindung zwischen migrationsbezogenen biographischen Orientierungen, der rechtlichen Inklusion und der Arbeitsmarktinklusioin.

In den betroffenen Fällen existiert entweder bereits im Migrationsvorlauf, spätestens aber in der Transitionsphase eine biographische Orientierung bzw. ein Fluchtmotiv, welche den MigrantInnen eine sowohl schnelle als auch sehr weitgehende rechtliche Inklusion in Deutschland ermöglichen. Einige der von uns befragten MigrantInnen heiraten Personen, die entweder Deutsche sind oder alsbald werden. Sie erhalten dadurch nicht nur einen Aufenthaltsstatus, der sie sofort auf dem Arbeitsmarkt gegenüber Deutschen gleichrangig macht, als deutsch Verheiratete kommen sie in der Startphase auch in den Genuss einer staatlichen Anerkennungsprozedur für ihre ausländischen Bildungstitel als MedizinerInnen, die es ihnen ermöglicht, mit einer Berufserlaubnis als Arzt oder Ärztin tätig zu werden.¹⁴

Hier wird also in der Startphase der Statuspassage die Verwertung von Wissen und Können sehr weitgehend durch eine besondere rechtliche Inklusion überformt, die selbst wiederum eng mit einer migrationsbezogenen biographischen Orientierung (Flucht oder Partnerschaft mit einem/einer Deutschen) verknüpft ist. Diese Überformung durch die besondere rechtliche Inklusion ist nun die Bedingung für die Möglichkeit, durch das Professionsrecht berufsbiographisch prozessiert zu werden.

Zugleich sind diese gewichtigen biographischen Orientierungen, die die betroffenen Personen schon zu einem frühen Zeitpunkt der Startphase recht fest an das Aufnahmeland binden (sei dies ein Ameliorations-, ein Flucht- oder ein Partnerschaftsmotiv), auch eine Kontextbedingung für deren Bereitschaft, zunächst eine Degradierung zu Assistenz(zahn)-ärztInnen durchzumachen und damit eine temporäre Abwertung ihres kulturellen Kapitals in Kauf zu nehmen.

Erleichtert wird diese Degradierung zum Assistenz(zahn)arzt durch die professionsrechtliche Prozessierung, mit der sich ein Ende der Assistenzzeit und damit eine Vollverwertung des kulturellen Kapitals antizipieren lässt. Hier wird das Professionsrecht, das zunächst eine Arbeitsmarktinklusioin so unwahrscheinlich macht, weil es auf einer sehr weitgehenden rechtlichen Inklusion insistiert, zur Institutionalisierung einer Karenzzeit,

¹⁴ Dass diese gelungene Überführung eines Migrationsmotivs in eine so weitgehende rechtliche Inklusion keineswegs selbstverständlich ist, wird anhand von Kontrastfällen deutlich, in denen Flüchtlinge bzw. PartnerInnen von Flüchtlingen Schwierigkeiten haben, eine Arbeits- und Berufserlaubnis zu erhalten. Siehe dazu den Beitrag von Weiß.

innerhalb derer die MedizinerInnen ihr Wissen und Können – wenn überhaupt nötig – den Erwartungen des deutschen Arbeitsmarktes gemäß adaptieren können.¹⁵

3.5 *Vervollständigung akademischen Wissens und Könnens in einer Karenzzeit im Zusammenhang mit einer Partnerschafts- und/oder Qualifikationsorientierung*

Nicht nur im Gesundheitswesen mit seinem Professionsrecht, auch im Bereich der medizinischen Forschung und der Wirtschaft müssen hochqualifizierte BildungsausländerInnen – so zeigen unsere Untersuchungen – eine Teilwertung ihrer Bildungstitel und den hieran anschließenden Erwerb neuen Wissens und Könnens in Kauf nehmen. Schon bei den (Zahn-)ÄrztInnen hatten wir gesehen (3.4), dass die migrationsbezogenen Orientierungen eine wichtige Kontextbedingung dafür sein können, diese Degradierung hinzunehmen.

Während im staatlich stark reglementierten Gesundheitswesen eine Karenzzeit zum Erwerb neuen Wissens und Könnens durch das Professionsrecht organisiert ist, finden wir bei jenen Wegen, die zur *privatwirtschaftlichen* Vollererkennung des kulturellen Kapitals führen werden, keine solche organisatorische Überformung der Karenzzeit. Wie kommt es dann dazu, dass die betroffenen Personen nicht nur die Abwertung ihrer Bildungstitel (die hier lediglich als Bedingung der Möglichkeit zum Neuerwerb von Wissen und Können dienen), sondern auch noch die Risiken des Neuerwerbs, dessen Wert als kulturelles Kapital nicht von vorneherein gesichert ist, auf sich nehmen?

In den für diesen Typus herangezogenen Lebensgeschichten der MigrantInnen wird deutlich, dass sich mehrere biographische Orientierungen, die die Migration begleiten, überlagern. Die Ausreise findet zu einem frühen Zeitpunkt ihrer Lebensgeschichte statt, an dem sie sich im Herkunftsland noch nicht etabliert haben. Eine im Migrationsvorlauf bedeutsame biographische Orientierung (entweder die Qualifikations- oder die Partnerschaftsorientierung) wird dann in der Startphase nicht durch die jeweils andere Orientierung abgelöst, sondern überlagert und damit verstärkt. Gerade das Vorhandensein der Qualifikationsorientierung, die ja letztlich auf der Annahme basiert, dass man noch etwas zu lernen habe und nicht „fertig“ ausgebildet sei, erleichtert es diesen MigrantInnen, noch einmal über eine längere Zeit hinweg innerhalb eines Unternehmens oder auch an der Universität Wissen und Können zu erwerben.

3.6 *Erweiterung von Wissen und Können vor der Startphase und lokale Bindung transnationaler Karrieren durch Partnerschafts- und Familienorientierungen*

Zum Schluss der soziogenetischen Typenbildung möchten wir uns einem Zusammenhang von Erfahrungsdimensionen widmen, der gerade deswegen eigentümlich ist, weil hier das im Ausland erworbene Wissen und Können recht problemlos verwertet werden kann. Betrachtet man die Lebensgeschichten derjenigen, die eine volle privatwirtschaftliche Aner-

15 An dieser Stelle ist anzumerken, dass der medizinische Arbeitsmarkt sehr stark zwischen MigrantInnen und Einheimischen unterscheidet und dass mit dieser Unterscheidung eine Differenz zwischen Patientestämmen mit und ohne Migrationshintergrund korrespondiert. Hier ergibt sich ein spezifisches Muster der Arbeitsmarktinklusion, die Kombination einer institutionalisierten Reakkreditierung von Wissen und Können mit einer migrationsbezogenen Nischenökonomie, auf die Nohl in seinem Beitrag zu diesem Band näher eingeht.

kennung für ihre ausländischen Bildungstitel erhalten und in keiner Weise nach der Immigration ihr kulturelles Kapital erweitern müssen, so fallen zwei Momente auf: (1) Es wird deutlich, dass die im Wirtschaftsbereich tätigen BildungsausländerInnen ihr Wissen und Können bereits vor der Migration bzw. in der Transitionsphase erweitern; z.T. wird hier schon der Bezug zum Aufnahmeland sehr relevant. (2) Es stellt sich die Frage, wieso eine Bildungsausländerin, deren Bildungstitel sich als transnational anerkannt erweist, dennoch auf dem – letztlich geographisch beschränkten – deutschen Arbeitsmarkt verbleibt?

Zu 1): Bei den ManagerInnen, die sich unmittelbar nach der Migration beruflich auf hohem Niveau etablieren können, fällt zunächst auf, dass dieser Migration ein langer Vorlauf vorausgeht, der neben Bezügen der Herkunftsfamilie und partnerschaftlichen Bindungen zu Deutschland z.T. auch weiterführende Studienaufenthalte im Ausland (z.T. sogar in Deutschland) einschließt. Während dieses Vorlaufs vermögen sie es, ihr Können und Wissen in ihrem Studienfach und bisweilen auch in der deutschen Sprache zu erweitern und gegebenenfalls an die Erwartungen in Deutschland zu adaptieren.

Eine derartige Erweiterung des kulturellen Kapitals durch einen Deutschlandbezug im Migrationsvorlauf bzw. in der Transitionsphase finden wir interessanterweise bei den NaturwissenschaftlerInnen in unserem Sample nicht. Hier deuten sich Unterschiede hinsichtlich der Erwartungen im jeweiligen Arbeitsmarkt an: Während man als ManagerIn sehr gute Deutschkenntnisse benötigt, um – wie eine Migrantin es formuliert – Wirkung „erzielen“ zu können, ist der naturwissenschaftliche Arbeitsmarkt derart internationalisiert, dass hier nicht nur englische Sprachkenntnisse ausreichen, sondern auch die Bewertung von Wissen und Können von vorneherein international erfolgt – etwa durch die Ratings der Universität, an der man seinen Abschluss erworben hat, oder die Rangfolgen der Zeitschriften, in denen man veröffentlicht.

Zu 2): Ein zentrales biographisches Motiv, das auch jene Menschen hierzulande bleiben lässt, deren Wissen und Können transnational – und damit auch jenseits von Deutschland – verwertbar erscheint, beginnt sich erst beim Übergang von der Start- in die Etablierungsphase zu entwickeln. Diese Personen finden in dieser Phase ihrer Statuspassage einen/eine PartnerIn, mit dem/der sie dann alsbald eine Familie gründen. Es ist diese Partnerschafts- und Familienorientierung, die sie im Lande – und damit in den Schranken des deutschen Arbeitsmarktes – hält.

4 Schlussbemerkung

Bei den Personen, die über transnationales kulturelles Kapital verfügen, wird ein zentrales Moment der von uns untersuchten Statuspassagen deutlich, das sich auch in vielen anderen Fällen unseres Samples wiederfindet: Die Verwertung von Wissen und Können steht für die MigrantInnen selbst nicht immer im Zentrum ihrer biographischen Orientierungen, wenngleich die Migrationsforschung (und auch das dieser Untersuchung zugrunde liegende Projekt) diese Verwertung von Bildungstiteln als zentrales Erkenntnisinteresse fokussiert. Mehr noch: Bisweilen gelingt es den MigrantInnen gerade deshalb, weil sie durch andere biographische Orientierungen (Partnerschaft, Amelioration etc.) zur Migration motiviert

werden, z.B. weil sie für den Unterhalt ihrer (neu gegründeten) Familie sorgen müssen, ihr Wissen und Können auf dem hiesigen Arbeitsmarkt zu kulturellem Kapital zu machen.

Literatur

- Bohnsack, Ralf (2008): *Rekonstruktive Sozialforschung*. Opladen/Farmington Hills.
- Bourdieu, Pierre (1983): „Ökonomisches Kapital, soziales Kapital, kulturelles Kapital“. In: Kreckel, Reinhard (Hrsg.): *Soziale Ungleichheiten. Soziale Welt, Sonderband 2*. Göttingen, S. 183-198.
- Englmann, Bettina/Müller, Martina (2007): *Brain Waste. Die Anerkennung von ausländischen Qualifikationen in Deutschland*. Augsburg.
- Goffman, Erving (1975): *Stigma. Über Techniken der Bewältigung beschädigter Identität*. Frankfurt a.M.
- Hadeed, Anwar (2004): *Sehr gut ausgebildet und doch arbeitslos. Zur Lage höher qualifizierter Flüchtlinge in Niedersachsen*. Oldenburg.
- Hausen, Niki von (2008): „Teufelskreis im Ankunftsland: Zur Verstetigung hoch qualifizierter Zuwanderer im Arbeitsmarkt für unspezifische Qualifikationen“. *Cultural Capital During Migration Research Paper No. 6*. URL: http://www.cultural-capital.net/images/stories/publications/working_paper6.pdf. [Stand: 9.6.09]
- Hefele, Natalia/Menz, Margarete (2006): „Wer integriert die Hochqualifizierten? Ergebnisse einer Expertise zur beruflichen Integration russischsprachiger AkademikerInnen in den deutschen Arbeitsmarkt“. In: *Migration und Soziale Arbeit* 28, 3/4, S. 302-309.
- Heß, Barbara/Sauer, Leonore (2007): „Migration von hoch Qualifizierten und hochrangig Beschäftigten aus Drittstaaten nach Deutschland“. Working Paper 9 der Forschungsgruppe des Bundesamtes. http://www.bamf.de/cln_101/nn_435340/SharedDocs/Anlagen/DE/Migration/Downloads/EMN/EMNselbst/small-scale-3-highly-qualified,templateId=raw,property=publicationFile.pdf/small-scale-3-highly-qualified.pdf. [Stand: 9.6.09]
- Li, F. Lin .N./Findlay, Allan M./Jowett, A. John/Skelton, Ronald (1996): „Migrating to Learn and Learning to Migrate: A Study of the Experiences and Intentions of International Student Migrants“. In: *International Journal of Population Geography* 2, S. 51-67.
- Nohl, Arnd-Michael (1996): *Jugend in der Migration*. Baltmannsweiler.
- Nohl, Arnd-Michael (2009): *Interview und dokumentarische Methode*. Wiesbaden.
- OECD (2008): *International Migration Outlook – Annual Report 2008 Edition*. Paris: OECD.
- Ofner, Ulrike (2003): *Akademikerinnen türkischer Herkunft. Narrative Interviews mit Frauen aus zugewanderten Familien*. Berlin.
- Schittenhelm, Karin (2005): *Soziale Lagen im Übergang. Junge Migrantinnen und Einheimische zwischen Schule und Berufsausbildung*. Wiesbaden.
- Statistisches Bundesamt (2008): *Sonderauswertung Mikrozensus: Bevölkerung und Erwerbstätigkeit*. Wiesbaden.
- Thomsen, Sarah (2009): *Akademiker aus dem Ausland. Biographische Rekonstruktionen zur Statuspassage in den Arbeitsmarkt*. Berlin.