

Arbeit und Beruf im Ankunftsland Deutschland



UTE CLEMENT
Prof. Dr., Professorin für
Berufs- und Wirtschafts-
pädagogik, Universität Kassel

Wann sind migrantische Arbeitskräfte im deutschen Arbeitsmarkt erfolgreich angekommen? Eine explorative Studie von Studierenden der Universität Kassel macht deutlich, dass eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung dafür ein notwendiges, jedoch kein hinreichendes Kriterium sein kann. Zu fragen ist vielmehr, ob und wie es Zugewanderten gelingt, sich in berufsfachlich strukturierten Bereichen des Arbeitsmarkts zu etablieren.

Kulturelle Bedeutung von Arbeit und Beruf

Wie kaum ein anderes Feld ist Arbeit kulturell geprägt – dies gilt für Arbeit in den Herkunftsländern Zugewandelter ebenso wie für das Ankunftsland. In Deutschland rankt sich die Erwerbsregulierung auch im nicht akademischen Bereich um ein spezifisches Verständnis von Beruflichkeit. Deren Kernstück ist der ganzheitliche Arbeitsvollzug, durch den Arbeit Sinn und Bedeutung erlangt. Auch wenn heute weniger von religiös konnotierten Aspekten der Berufung die Rede ist, so ist doch die allgemeine Vorstellung, Beruf sei mehr als ein Job, fest im Selbstverständnis von Facharbeit verankert. Mit der Beruflichkeit verbunden ist ein besonderes »Berufsbewusstsein« (GEORG/SATTEL 2006, S. 129) mit »eigenen tätigkeitsbezogenen Qualitäts-, Kooperations- und Aufstiegsansprüchen« (ebd.). Dies wiederum führt zu spezifischen Erwartungen, z. B. hinsichtlich Qualitätsbewusstsein, Selbstständigkeit oder eines aktiven Problemlösungsverhaltens, auf die sich das Arbeitsverhältnis gründet.

Durch überbetrieblich definierte Standards bezüglich Eingangsvoraussetzungen, Ausbildung, Bezahlung, Zumutbarkeit von Aufgaben und Arbeitsbedingungen sowie Aufstiegschancen, Reputation und korporativer Selbstorganisation entsteht eine Balance zwischen wechselseitigen Erwartungen, welche die Mitglieder der Berufsgruppe sowohl herausfordern als auch schützen (vgl. KUTSCHA 2008).

Migration und Arbeit

Zuwandernden der ersten Generation sind diese berufskulturellen Muster zunächst einmal fremd. Ihr Zugang zum Arbeitsmarkt ist aufgrund formaler, fachlicher und sprachlicher Defizite, nicht zuletzt aber auch durch Diskriminierung bei der Auswahl und Einstellung von Arbeitskräften häufig erschwert (vgl. SCHARRER 2012, S. 118).

Zwar konnte HERWIG (2017) empirisch zeigen, dass berufsfachlich strukturierte Arbeitsmärkte für die Integration von Migrierten unter bestimmten Bedingungen vergleichsweise vorteilhaft sind. Doch auch hier finden sie besonders in solchen Bereichen Arbeit, in denen schon viele Menschen mit Migrationserfahrungen tätig sind. So arbeiten z. B. im Baugewerbe oder im Hotel- und Gaststättengewerbe überproportional viele Ausländer/-innen (vgl. BRÜCKER/HAUPTMANN/VALLIZADEH 2015, Abb. 1). Mitunter handelt es sich bei ihren Arbeitgebern um Betriebe, die selbst von Migrierten gegründet wurden. Was Arbeiten in Deutschland ausmacht, erfahren die Zugewanderten dann eher von anderen migrierten als von deutschen Kolleginnen und Kollegen.

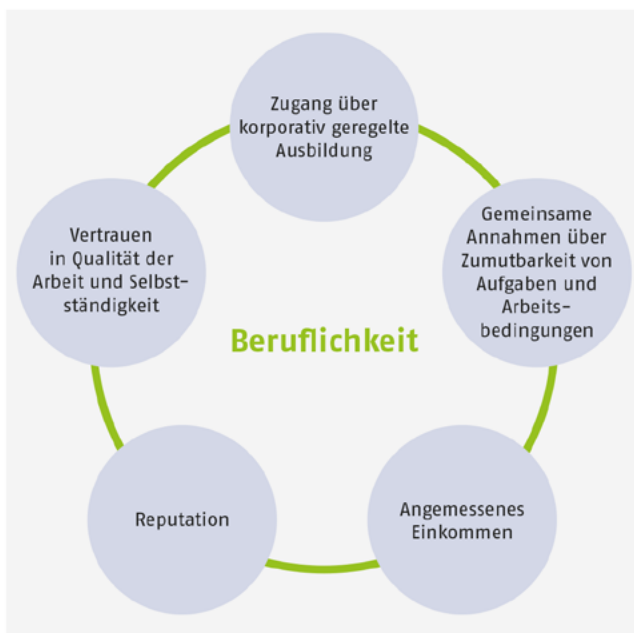
Ankommen in der deutschen Arbeitswelt

Wie tradieren sich unter diesen Bedingungen kulturelle Muster der Beruflichkeit? Wie gehen ausländische Arbeitskräfte, denen die subtilen (und weniger subtilen) Mechanismen der Beruflichkeit nicht vertraut sein können, mit Erwartungen und Normalitätsannahmen des berufsfachlichen Arbeitsmarkts um? Und welche Wirkungen lassen sich mittelfristig auf berufliche Arbeit als solche im Einwanderungsland Deutschland erwarten?

In einem studentischen Lehrforschungsprojekt an der Universität Kassel im Sommer 2018 wurden 25 Erwerbstätige ausländischer Herkunft mithilfe von Leitfadenterviews befragt. In diesem Artikel beschränke ich die Beschreibung auf Personen, die weder im akademischen Bereich tätig waren noch Gelegenheitsarbeiten ausführten, sondern im berufsfachlichen Arbeitsmarkt eine feste Anstellung hatten. 14 Interviews fielen in diese Kategorie. Die Befragten stammen aus Kasachstan, Polen, Ungarn, Rumänien, Russland, Syrien und der Türkei. Sie waren zwischen 23 und 60 Jahre alt; elf von ihnen waren männlich, fünf weiblich. Ihre beruflichen Tätigkeiten betrafen ein weites Feld zwi-

Abbildung

Randbedingungen der beruflichen Konfiguration von Arbeit in Anlehnung an KUTSCHA



schen Transport (2), Verwaltung (1), Erziehung (2), Produktion (1), Handwerk (2), Einzelhandel (1), Gastronomie (1), Reinigung (2) und technischen Angestellten (2). Die Interviews wurden protokolliert und in Teilen transkribiert; die Zitate stammen aus den ausführlichen studentischen Protokollen.

Das Ziel der Untersuchung bestand darin, subjektive Interpretationen zu Arbeit in Deutschland mit strukturellen Bedingungen zu verschränken. Dazu dienten uns die oben genannten Randbedingungen der beruflichen Konfiguration von Arbeit von KUTSCHA (2008; vgl. auch Abb.). Im Ergebnis ließen sich die Interviewten vier Fallgruppen zuordnen.

Fallgruppe 1: Weg in den Beruf über Anerkennung oder eine Ausbildung

Die Personen in dieser Fallgruppe arbeiten in Deutschland in einem vergleichbaren Tätigkeitsfeld wie im Heimatland und haben – über eine Anerkennung vorgängig erworbener Leistungen und/oder über eine nachholende Ausbildung – auch formal Zugang zu berufsförmiger Arbeit gefunden. Zu dieser Gruppe gehören eine Erzieherin, ein Industrie-elektroniker, eine Postbotin und eine Schneiderin, deren Biografien hier beispielhaft geschildert werden.

Die Schneiderin wurde vor 51 Jahren in Kasachstan geboren, war dort als Zuschneiderin tätig und erwirkte nach ihrer Einwanderung nach Deutschland im Jahr 1989 die Anerkennung ihrer beruflichen Ausbildung. Später erwarb sie den Meistertitel und arbeitet nun seit 2006 als Vorarbeiterin in einem Textilbetrieb. Zugleich führt sie als Nebener-

werb einen kleinen Meisterbetrieb als Schneiderin. In beiden Beschäftigungen verdient sie ca. 14 Euro in der Stunde. Sie ist verheiratet und hat vier Kinder und vier Enkel.

Die *Schneiderin* (Interviewerin: SHABIJU ALVIN) schildert ihre berufliche Laufbahn als kontinuierliche Entwicklung, die durch die Migration nicht wesentlich unterbrochen wurde: »Ich habe meine Ausbildung angefangen mit 16 Jahren und seitdem bin ich immer in meinem Beruf eigentlich. Näherin gelernt, dann gearbeitet, dann Zuschneiderin gelernt und wieder gearbeitet, dann nach Deutschland gekommen, Anerkennung gemacht, dann später Meister gemacht.«

Sie betont, in der Heimatstadt habe sie »Zuschneiderin gelernt«. (In Deutschland ist Zuschneiden, d.h. der Entwurf von Kleidung und die Anfertigung entsprechender Schnittmuster, Teil der Meisterausbildung.) Die Arbeit in Russland wird als eine beschrieben, die der hiesigen in nichts nachstand bzw. sogar als höherwertiger anzusehen ist. Dieses Gesprächsmuster haben wir auch in anderen Interviews gefunden: Die Befragten erläutern explizit, wie angesehen die Beschäftigung war, der sie im Heimatland nachgegangen sind – ein nachvollziehbarer Mechanismus, um die eigene Biografie gegen Abwertung und Unverständnis zu schützen.

Legt man die oben definierten Kriterien beruflicher Arbeit zugrunde, so ergibt sich folgendes Bild: Den Zugang zum Beruf fand die *Schneiderin* über eine formale Anerkennung ihrer Kompetenzen und letztlich durch die Meisterprüfung vor einer deutschen Kammer. Ihre Aufgaben sind komplex und beinhalten Verantwortung für das Handeln anderer; die Arbeitsbedingungen verhandelt sie mit dem Betriebsinhaber und ihren Mitarbeiterinnen selbstständig.

Im Ergebnis ist sie mit ihrem Meistertitel, einem eigenen Betrieb und ihrer Position als Vorarbeiterin eine der Interviewten, die es weit gebracht haben. Dennoch bleiben Zweifel: Wenn eine Vorarbeiterin mit Personalverantwortung 14 Euro in der Stunde verdient und einen Nebenbetrieb mit ähnlichen Einkommenschancen führen muss, um ihr Familieneinkommen zu sichern – als wie gesichert kann ihre soziale Stellung dann gelten?

Fallgruppe 2: Qualifizierte Arbeit ohne berufliche Anerkennung

Andere unserer Befragten sind ebenfalls in berufsfachlich geprägten Tätigkeitsfeldern beschäftigt, haben aber keine formale Zertifizierung erlangt. Zu dieser Gruppe gehören sechs unserer Befragten, unter ihnen eine Kinderbetreuerin in einer Grundschule, ein Disponent in einer Transportfirma, ein Accountmanager eines Ferienparks, ein Maschinenführer, ein technischer Zeichner und ein Maler.

Der *Maler* (Interviewer: JAN BECKER und OLAF SONNENSCHNEIN) wurde vor 36 Jahren in einem kleinen Ort in Ost-Rumänien geboren und war schon dort als Maler tä-

tig, allerdings ohne Ausbildung. Die politischen Entwicklungen nach 1989 hätten »mit der Berufsschule eine Menge kaputt gemacht. War sehr schwer, eine zu finden, für Maler«. Der Maler ist unverheiratet und kinderlos. An seinem aktuellen Arbeitsplatz ist er seit zwei Jahren tätig, er verdient dort nach eigenen Angaben 1.350 Euro netto.

Auch in der Familie des Malers gibt es eine Handwerks-tradition, der er folgt: »Ich habe früher mit 14 Jahren, mein Onkel war auch Maler und mein Vater Maurer, mit denen auch gearbeitet und bin dann in einem Betrieb in Rumänien gewesen.«

Sein Weg nach Deutschland war die Arbeitsmigration: »Ich bin 2010 mit einer rumänischen Firma hier gewesen und habe zusammen gearbeitet zum Abreißen. [...] Dann hat der Chef von der Firma gefragt: Willst du hier arbeiten, kriegst du deutschen Vertrag, kriegst du alles, kriegst du Wohnung – und das habe ich dann gemacht.«

Kompetenzerwerb erfolgt für den Maler ausschließlich in der Arbeit selbst: »Früher war alles schwer. Spachteln, putzen, streichen, alles schwer. Aber jetzt, für mich ist nichts schwer. Die Arbeit machst du jeden Tag so. Lernst du auch mehr.«

Das Kriterium der korporativ geregelten Ausbildung als Zugang zum Beruf gilt für den Maler nicht. Außer einem mehrwöchigen Kurs zum Erlernen von Techniken wie dem Tapezieren oder dem Verputzen hat er keine Ausbildung absolviert. In Deutschland hat er vom Gebäudeabriss bis zu Malerarbeiten alle möglichen Tätigkeiten ausgeübt; als Referenzrahmen für die Zumutbarkeit von Arbeit scheint eher der Auftrag des Chefs (»Was ich von (Firma) bekomme«) als ein Kanon beruflicher Tätigkeiten zu stehen. Vorstellungen zu einem beruflichen Aufstieg entwickelt er nicht (»Ich weiß nicht, was kommt. Für diese Zeit sage ich, dass ich die Arbeit behalten will. Weil, in jeder Firma ist es dasselbe.«). Mit 1.350 Euro netto liegt sein Einkommen kaum über dem Mindestlohn.

Im Fall des Malers verschwimmt die Grenze zwischen beruflicher Arbeit und Hilfsarbeit. Der Zugang zu Arbeit ist über Zeitarbeit und Minijobs erfolgt, auch die aktuelle Beschäftigung scheint ihn weder über die Tätigkeit noch über Betriebszugehörigkeit wirklich zu binden.

Fallgruppe 3: Nicht berufsförmige Arbeit

Eine dritte Gruppe von Befragten arbeitet als Angelernte in einem Arbeitsfeld, das durch weniger qualifizierte Arbeit geprägt ist, potenziell aber auch berufsförmige Beschäftigungen zulässt. Zu dieser Gruppe gehören eine Reinigungskraft und der Wäschereimitarbeiter.

Der Wäschereimitarbeiter (Interviewer: MELVIN LUKAS JUNG) ist 23 Jahre alt und stammt aus Polen. Er ist ledig und kinderlos. Er hat eine zweijährige Ausbildung als Sicherheitskraft absolviert, war drei Monate beim Militär

und ging verschiedenen Gelegenheitsarbeiten nach. Weil er in Polen keine feste Arbeit fand, kam er nach Deutschland und fand im November 2016 durch eine Stellenanzeige in der Zeitung seine jetzige Arbeit in einer Wäscherei: »Im Grunde hauptsächlich an der Mangel, aber auch an allen anderen Geräten.«

Die dazu erforderlichen Fertigkeiten erlernte er in wenigen Tagen: »Drei Tage Probe arbeiten, wo ich in alle Arbeitsgebiete oder an allen Arbeitsmaschinen eingearbeitet wurde.«

Die wichtigste Fähigkeit, um in seiner Tätigkeit zurechtzukommen, ist Belastbarkeit, die größte Herausforderung für den Wäschereimitarbeiter die Überwindung seiner Isolation im Betrieb, die er auf seine sprachlichen Schwierigkeiten zurückführt.

Seine Arbeit wird nur knapp über Mindestlohn entlohnt. »... aber das reicht, weil ich auch sehr viel arbeite, manchmal sogar zwölf Stunden am Tag, im Durchschnitt neun oder zehn Stunden.«

Berufliche Perspektiven sieht er im Wesentlichen durch die Entlastung von körperlicher Arbeit: »Wahrscheinlich kann ich, wenn die Wäscherei nächstes Jahr umbaut, mehr organisatorische Aufgaben übernehmen.«

Der Zugang zur Arbeit erfolgte für den Wäschereimitarbeiter nicht über eine formale Ausbildung; der Festanstellung waren Gelegenheitsarbeiten vorgeschaltet. Seine Aufgaben erlebt der Befragte nicht als Teil eines fachlich definierten Aufgabenkanons, sondern als Tätigkeiten, die ihm durch Notwendigkeiten im betrieblichen Ablauf zufallen. Das Einkommen ist niedrig, kann aber durch die Übernahme von Vorarbeiterpositionen gesteigert werden. Die Übernahme solcher Positionen folgt keiner institutionellen Logik, sondern scheint durch betriebliche Dynamiken bestimmt (Umbau des Betriebs). Eine erkennbare soziale Reputation ist mit dem Arbeitsfeld nicht verbunden.

Fallgruppe 4: Selbstständige Arbeit

Eine vierte Form der Erwerbstätigkeit ist die berufliche Selbstständigkeit. Eine Schmuckhändlerin und ein Gastronom fielen bei unserer Befragung in diese Kategorie.

Die Schmuckhändlerin (Interview: SIMGE AKDENIZ und GIZEM KURSUNATAN) ist 44 Jahre alt und wurde in Antalya geboren, machte in der Türkei Abitur und hatte geplant, Tourismus zu studieren. Sie zog nach Deutschland, um einen Mann zu heiraten, den sie im Urlaub kennengelernt hatte. Auf Anregung von Freunden hin eröffnete sie gemeinsam mit ihrem Mann »einen Juwelier«. »Es lief auch sehr gut und wir stiegen in unserem Berufsleben auf.«

Seit der Trennung von ihrem Mann führt sie ein eigenes Geschäft. Für Reparaturen der Schmuckstücke greift sie auf einen Goldschmied zurück. Früher habe sie öfter einmal Praktikantinnen oder Praktikanten beschäftigt und auch einen Auszubildenden gehabt; seit zwei Jahren arbei-

te sie aber allein. Mit ihrer Arbeit ist sie grundsätzlich zufrieden. »Es war nicht wirklich mein Traumberuf, aber jetzt könnte ich mir nicht vorstellen, etwas anderes zu machen.«

Zu Einkünften macht sie keine Angaben, allerdings ist sie in der Lage, monatlich kleinere Summen für die Ausbildung ihrer Töchter beiseitezulegen. Die ältere Tochter plant derzeit ein Jurastudium.

Die *Schmuckhändlerin* hat keine formale Ausbildung durchlaufen, um ihr Geschäft zu eröffnen, sondern wurde durch Freunde, die diesen Schritt schon gegangen waren, ermutigt (dieses Muster fanden wir auch in anderen Interviews). Sowohl sie als auch der *Gastronom* beschreiben keine besonderen fachlichen Anforderungen ihrer Tätigkeit; eine Ausbildung halten sie offenbar nicht für notwendig (»mir fehlen ja nur die Scheine«). In beiden Fällen liegt die eigentliche Arbeitstätigkeit unter dem biografisch angelegten Anspruchsniveau. Doch die Unternehmer haben sich mit ihrer Situation arrangiert, erleben ihre Arbeit als erfüllend und die Selbstständigkeit trotz eines begrenzten Einkommens als positiv.

Berufsförmigkeit von Arbeit deutlich machen

Diese ersten explorativen Befunde zeigen, dass Integration von migrierten Arbeitskräften nicht mit der Aufnahme einer Erwerbstätigkeit abgeschlossen ist. In bestimmten Bereichen des Arbeitsmarktes wird berufliche Arbeit heute als Hilfsarbeit konfiguriert und entsprechend schlechter bezahlt, ohne dass die davon betroffenen Arbeitskräfte dies als Ausschluss aus einer berufsförmigen Formation interpretieren würden (und in der Konsequenz eine Ausbildung anstreben, sich korporativ organisierten o. Ä.). Zugleich gestalten Migrierte Arbeit aktiv mit, indem sie z. B. Vorarbeiterpositionen mit Personalverantwortung einnehmen oder indem sie Unternehmen gründen und ihrerseits Personal beschäftigen.

Die hier geschilderten Befunde sind empirisch breiter abzusichern. Doch schon hier wird deutlich, dass die bio-

grafischen Ziele und Strategien der Befragten einer Logik folgen, die z. B. Einkommenserhöhungen, Arbeitsplatzsicherheit oder die Entlastung von körperlichen Belastungen adressieren, aber den im Konzept der Beruflichkeit vorgesehenen Weg über Erwerb beruflicher Zertifikate oder Zusammenschluss in korporativen Verbänden nicht in Betracht ziehen.

Aus einer berufspädagogischen Perspektive muss uns daran gelegen sein, Chancen auf Aus- und Weiterbildung, Kompetenzentwicklung und Aufstieg für alle (angehenden) Arbeitskräfte zu ermöglichen. Es gilt, traditionelle Wege des geregelten Kompetenzerwerbs in berufsförmige Arbeit (duale Ausbildung, Aufstiegsfortbildung) zu stärken, das heißt: sie transparent, zugänglich und hochwertig zu halten. Und gleichzeitig sollten wir formale wie auch kommunikative Brücken in diejenigen Bereiche des Arbeitsmarktes schlagen, denen berufsförmige Arbeit bislang versagt bleibt. Dazu müssen zugewanderte Arbeitskräfte die organisatorischen, rechtlichen und kulturellen Grundlagen berufsfachlicher Arbeitsmärkte kennen, sie nachvollziehen und an ihnen teilhaben können. ◀

Literatur

BRÜCKER, H.; HAUPTMANN, A.; VALLIZADEH, E.: Flüchtlinge und andere Migranten am deutschen Arbeitsmarkt: Der Stand im September 2015. Nürnberg 2015 – URL: http://doku.iab.de/aktuell/2015/aktueller_bericht_1514.pdf (Stand: 15.01.2019)

GEORG, W.; SATTEL, U.: Berufliche Bildung, Arbeitsmarkt und Beschäftigung. In: ARNOLD, R.; LIPSMEIER, A. (Hrsg.): Handbuch der Berufsbildung. 2. überarb. Auflage. Wiesbaden 2006, S. 125–152

HERWIG, A.: Arbeitsmarktchancen von Migranten in Europa. Analysen zur Bedeutung von Bildungsherkunft und Bildungssystemen. Wiesbaden 2017

KUTSCHA, G.: Beruflichkeit als regulatives Prinzip flexibler Kompetenzentwicklung. Thesen aus berufsbildungstheoretischer Sicht. In: bwp@ online (2008) 14 – URL: www.bwpat.de/ausgabe14/kutscha_bwpat14.shtml (Stand: 15.01.2019)