

**Berufliche Aufstiege von Menschen
mit Migrationshintergrund –
eine qualitativ-methodische Rekonstruktion
ihrer Strategien, Barrieren und Aufstiegsverläufe**

Mohammed El Hachimi

Dissertation, Dezember 2016

An der Fakultät I der Carl von Ossietzky Universität Oldenburg

Fakultät I Bildungs- und Sozialwissenschaften

Zur Erlangung des Grades eines Doktor der Philosophie (Dr. phil)

Referent Prof. Dr. Mecheril

Korreferent Prof. Dr. Leiprecht

Inhalt

1. EINLEITUNG.....	1
1.1 EINFÜHRUNG IN THEMA UND FRAGESTELLUNG.....	1
1.2 THEORETISCHE BASIERUNG UND METHODIK.....	9
1.3 GANG DER ARBEIT.....	11
2. ZUR SITUATION VON MIGRANTENINNEN IN DEUTSCHLAND.....	13
2.1 DEFINITORISCHES.....	13
2.2 INTEGRATIONSPOLITIK UND ARBEITSMARKT.....	14
2.3 MIGRANTENINNEN IN DEUTSCHLAND.....	19
2.4 BILDUNGSVERLAUF.....	22
2.4.1 <i>Schulische Bildung</i>	22
2.4.2 <i>Berufsausbildung</i>	27
2.4.3 <i>Studium</i>	29
2.5 ARBEITSMARKTBETEILIGUNG UND BESCHÄFTIGUNGSVERHÄLTNISSE.....	30
3. THEORETISCHE GRUNDLAGEN.....	35
3.1 SYSTEMTHEORIE.....	35
3.1.1 <i>Hintergrund und Entwicklung der Systemtheorie</i>	35
3.1.2 <i>Systeme und ihre Eigenschaften</i>	38
3.1.3 <i>Der Einfluss der Systemtheorie auf diese Arbeit</i>	43
3.2 BOURDIEUS KAPITALTHEORIE.....	45
3.2.1 <i>Der Kapitalbegriff</i>	46
3.2.2 <i>Kapitalien als Ressourcen</i>	50
3.2.3 <i>Zum Habituskonzept und seinen Referenzen in der Milieutheorie</i>	52
4. FAKTOREN BERUFLICHEN AUFSTIEGS.....	56
4.1 ZUM BEGRIFF DES BERUFLICHEN AUFSTIEGS.....	56
4.2 INDIVIDUELLE AUFSTIEGSPRÄDIKTOREN.....	59
4.2.1 <i>Soziodemographische Faktoren: Alter, Geschlecht, Herkunft</i>	59
4.2.2 <i>Bildung: Schule, Studium und berufliche Fortbildung</i>	60
4.2.3 <i>Berufliche Leistung: Fähigkeiten, Fertigkeiten, Aspiration</i>	61
4.2.4 <i>Unterstützungssysteme: Gatekeeper, Netzwerke, Familie, Modelle</i>	63
4.2.5 <i>Strategien</i>	65
4.2.6 <i>Monitoring</i>	66
4.3 AUFSTIEGSBARRIEREN.....	68
4.4 ORGANISATION ALS AUFSTIEGSRAUM.....	72
4.4.1 <i>Organisation und Organisationskultur</i>	73
4.4.2 <i>Organisationale Aufstiegsdeterminanten</i>	74

4.4.3	<i>Diversity-Management und Aufstiegsförderung</i>	76
4.4.4	<i>Aufstiegsmöglichkeiten für MigrantenInnen in ausgewählten Unternehmensformen</i>	78
5.	METHODE UND DATENGRUNDLAGE	82
5.1	GROUNDED THEORY	82
5.2	METHODOLOGISCHE GRUNDLAGEN QUALITATIVER FORSCHUNG UND GROUNDED THEORY	86
5.3	SUBJEKTIVITÄT UND SELBSTREFLEXION	87
5.4	DATENERHEBUNG, INTERVIEWS UND KODIERUNG	88
5.5	ÜBERBLICK DER DATEN	91
6.	ERGEBNISSE	93
6.1	EXEMPLARISCHE PROZESSBESCHREIBUNGEN DER EINZELFÄLLE	93
6.1.1	<i>Yasemin (2. Generation), karitative Organisationskultur</i>	94
6.1.2	<i>Indira (1. Generation), karitative Organisationskultur</i>	97
6.1.3	<i>Ilinca (2. Generation), Verwaltung/Universität</i>	99
6.1.4	<i>Dilip (2. Generation in England), internationales Unternehmen</i>	103
6.1.5	<i>Anastasia (1. Generation), internationales Unternehmen</i>	107
6.1.6	<i>Chang (2. Generation), Verwaltung</i>	110
6.2	AUFSTIEGSBARRIEREN	115
6.2.1	<i>Barrieren im Kontext der Herkunftsfamilie</i>	115
6.2.2	<i>Verhaftetsein mit der Herkunftskultur</i>	118
6.2.3	<i>Vorurteile und Stereotype</i>	120
6.2.4	<i>Formale Barrieren</i>	122
6.2.5	<i>Mangel an Selbstbewusstsein, Minderwertigkeitsgefühle und Desintegration</i>	123
6.3	INDIVIDUELLE AUFSTIEGSFAKTOREN	124
6.3.1	<i>Migrationserfahrung</i>	124
6.3.2	<i>Aufstiegsaspiration</i>	133
6.3.3	<i>Aufstiegsanstrengungen</i>	138
6.3.4	<i>Wissen und Können</i>	142
6.3.5	<i>Unterstützungssysteme</i>	147
6.3.6	<i>Intervenierende Bedingungen und externe Faktoren</i>	156
6.4	ORGANISATIONALE AUFSTIEGSFAKTOREN	159
6.4.1	<i>Diversity-Fokussierung</i>	159
6.4.2	<i>Laufbahnmuster in unterschiedlichen Organisationskontexten</i>	162
6.4.3	<i>Förderprogramme</i>	167
6.5	MODELL BERUFLICHEN AUFSTIEGS	171

7. ZUSAMMENFASSUNG UND DISKUSSION DER ERGEBNISSE.....	178
7.1 AUFSTIEGSVERLÄUFE.....	178
7.2 AUFSTIEGSFÖRDERLICHE FAKTOREN IM KONTEXT DER MIGRATIONSERFAHRUNG.....	181
7.3 ORGANISATIONALE PROZESSE DES BERUFLICHEN AUFSTIEGS.....	186
7.4 IMPLIKATIONEN.....	188
7.5 DESIDERATA.....	188
7.6 FAZIT.....	189
LITERATUR.....	191
ANHANG.....	215
ANHANG 1: SELBSTBESCHREIBUNG UND SELBSTVERSTÄNDNIS: EINE KURZE BIOGRAPHIE.....	216
ANHANG 2: PERSONENBESCHREIBUNGEN.....	220
ANHANG 3: NARRATIONSIMPULSE.....	237
ANHANG 4: CODESYSTEM.....	238

1. Einleitung

*„Es gibt hier für jeden einen Stuhl,
nur nicht für jeden einen Platz.“*

Yiğit Muk (2015, S. 11)

1.1 Einführung in Thema und Fragestellung

In aktuellen Diskussionen über Migration in Deutschland wird häufig verkannt, dass die Migrationsgeschichte Deutschlands schon lange vor den sogenannten ‚Gastarbeitern‘¹ begonnen hat. Während manche Autoren den Beginn der Migrationsgeschichte mit dem Edikt² von Potsdam 1685 datieren (vgl. Levold 2012, S. 223), stellen andere sie in einen Zusammenhang mit der Wende vom 19. zum 20. Jahrhundert, in deren Zuge polnische Arbeiterinnen und Arbeiter in das sich industrialisierende Ruhrgebiet zogen (vgl. ebd., S. 223). Wieder andere datieren sie deutlich später³: mit dem „Punkt, an dem die Kohl-Regierung durch Schröder/Fischer“ (Mecheril 2013, S. 2) abgelöst wurde.

Unabhängig von diesem offensichtlich gegebenen Problem der Datierung ist zu konstatieren, dass „Anfang des 21. Jahrhunderts [...] in Deutschland ein Wandel hin zu dem offiziellen Eingeständnis [vollzogen wird], dass Einwanderung, Zuwanderung, Migration konstitutiver Bestandteil gesellschaftlicher Realität“ (ebd., S. 2) sind. Somit wird Multikulturalität in Deutschland zunehmend als soziale Tatsache mit allen politischen Implikationen und sozialen Konsequenzen begriffen. Eine dieser Konsequenzen ist die Reform des deutschen Ausländerrechts mit dem Inkrafttreten des Zuwanderungsgesetzes am 1. Mai 2005, in deren Rahmen auch das Asylverfahren und die Staatsangehörigkeit neu geregelt wurden. Menschen mit Migrationshintergrund und ausländische Mitbürger sind seitdem Bestandteil einer Migrationsgesellschaft oder, anders formuliert, stellen einen beachtlichen Teil der in Deutschland lebenden Bevölkerung dar.

1 „Die Kombination von ‚Gast‘ und ‚Arbeiter‘ ist kurios. (...) ‚Gastarbeiter‘ ist ein Produkt eines Alltags- und Mediendiskurses. (...) Die zweifache Bedeutung des Begriffs ist eine Beschreibung, die zum normativen und disziplinierenden Anspruch wird“ (Mecheril 2010, S. 30).

2 Das „Edikt von Potsdam“ wurde vom Großen Kurfürsten, Friedrich Wilhelm von Brandenburg (1620–1688) erlassen. Es ermöglichte den in Frankreich wegen ihrer Religion verfolgten Hugenotten (Protestanten) die Zuwanderung nach Brandenburg. Umgangssprachlich wird es auch oft einfach Potsdamer Toleranzedikt genannt. Mit dem Erlass des Edikts am 29. Oktober 1685 (nach gregorianischem Kalender 8. November) reagierte der Große Kurfürst auf den Widerruf des Toleranzediktes von Nantes durch König Ludwig XIV (1638–1715), was ein Verbot des Protestantismus im katholischen Frankreich bedeutete. Etwa 20.000 Flüchtlinge wurden in Brandenburg aufgenommen. (vgl. Kamp 2014)

3 Hier der Migrationsdiskurs gemeint. Ausführlicher auf Seite 17.

Wegen der Zuwanderung, die in den 50er- und 60er-Jahren des 20. Jahrhunderts im Zuge der sog. Gastarbeiterbewegung⁴ einen ersten Höhepunkt hatte, verfügen mittlerweile ca. 20 % der deutschen Bevölkerung über einen Migrationshintergrund. Deutschland „ist immer von einer Migrationsbewegung geprägt gewesen“ (Mecheril 2013, S. 2, s. auch Hiesserich 2010, S. 12). Die Themen Migration und Integration sind daher politisch, gesellschaftlich und wirtschaftlich von großer Bedeutung und werden entsprechend vielfältig diskutiert; sie betreffen „längst keine Randgruppe mehr, sondern [...] [sind] damit ein Thema in der Mitte der Gesellschaft“ (Hiesserich 2010, S. 13). Dadurch verändern sich auch die Bedeutung von und der Umgang mit ‚Fremdheit‘: „Es ist in der komplexen Welt, in der wir leben, nicht mehr möglich, das Fremde ‚draußen‘ zu lassen. Die Kategorien von ‚drinnen‘ und ‚draußen‘ verschieben sich, mit zunehmender globaler Vernetzung werden sie in ihrer bisherigen Form überflüssig. Das Fremde ist, psychologisch gesprochen, längst zu ‚einem Teil von uns‘ geworden“ (v. Schlippe / El Hachimi / Jürgens 2003, S. 25; vgl. auch Mecheril 2010, S. 1).

Bei der gesellschaftlichen Auseinandersetzung mit Migration werden oft zwei konträre Positionen bezogen: So gibt es zum einen eine problemorientierte Perspektive, aus der beispielsweise mangelnde Integration von MigrantInnen als Bedrohung der deutschen Kultur, Zuwanderung – insbesondere durch Flüchtlinge – als logistisches Problem und Bildungsgerechtigkeit als schwer lösbare Daueraufgabe begriffen werden.⁵

Neben diese defizitorientierte Perspektive tritt dagegen in Politik und Gesellschaft immer häufiger auch eine positivere Sichtweise. Diese ist primär auf die „neue gesellschaftliche Realität“ zurückzuführen (vgl. Geiger 1987, S. 138), die von Problemen wie demographischem Wandel und Fachkräftemangel geprägt sind, für die Migration eine potentielle Lösung darstellt (vgl. Lemper 2009, S. 9).⁶ Damit einher geht ein veränderter Blick auf MigrantInnen selbst, hin zu einer Perspektivierung des „[k]lugen MigrantInnen“⁷, der (nicht nur für den Arbeitsmarkt) gesucht wird.

4

5 Auch die wissenschaftliche Auseinandersetzung mit Migration und Integration hat lange Zeit primär die Erklärung von Misserfolgen in der Bildung, in Problemen in den Familien und in interkulturellen Konflikten gesucht. Im Gegensatz zum US-amerikanischen Raum ist die Migrationsforschung in Deutschland eine junge Disziplin, die mit der Einführung der Sektion „Migration und Ethnische Minderheiten“ durch die Deutsche Gesellschaft für Soziologie (DGS) erst im Jahre 1992 etabliert wurde (vgl. Siminovskaia, 2008, S. 49). Bis in die 2000er-Jahre hinein dominierte der Defizitansatz, demnach beispielsweise die räumliche Segregation von Arbeitsmigranten in vielen Städten und Ballungsgebieten als Ghettobildung begriffen wurde, anstatt darin eine Form der sozialen Selbstorganisation, Vernetzung und – vor allem – ein Durchgangsstadium eines Einwanderungs- und Eingliederungsprozesses zu sehen (vgl. Heckmann 1998, S. 31 ff.).

6 Trotz dieser neuen Bestrebungen in Politik und Wirtschaft vertreten einige Politiker und ein Teil der Öffentlichkeit die Ansicht, die deutsche Bevölkerung solle der demographisch prekären Lage mit einer erhöhten Fortpflanzung entgegenzutreten. Dies äußerte sich z. B. im provokanten Slogan „Kinder statt Inder“ der CDU zur Landtagswahl in Nordrhein-Westfalen im Jahre 2000. Derartige politisch überhitzte Debatten führen oft zur Exklusion der hier in Deutschland ausgebildeten Kräfte mit Migrationshintergrund.

7 Spiewak, M. (2007): Die klugen Migranten. In: Die Zeit Nr. 28 vom 5. Juli 2007, S. 39.

Hier kündigt sich möglicherweise ein Paradigmenwechsel an, der sich sowohl positiv auf das Selbstbewusstsein von MigrantenInnen auswirkt als auch – zumindest partiell – als Reaktion auf deren gewachsenes Selbstbewusstsein gedeutet werden kann. Dieser Paradigmenwechsel findet seinen Ausdruck auch in politischen Appellen: Gottschall (1994) beispielsweise fordert MigrantenInnen auf, „nun [...] das Geistkapital als neue Energie freizusetzen“ (ebd., S. 15). Umgekehrt wird Staat und Gesellschaft die Aufgabe zugesprochen, einerseits „vorhandene Potentiale [von MigrantenInnen, M. EH.] auf allen Ebenen zu erkennen und im Zusammenspiel der verschiedenen Institutionen für den Arbeitsmarkt verfügbar zu machen“ (Lemper 2009, S. 9), andererseits „breitenwirksame Angebote“ (ebd.) zur Förderung solcher Potentiale zu entwickeln. Dass MigrantenInnen für den deutschen Arbeitsmarkt von großer Bedeutung sind, ist weitgehend unumstritten.

Sowohl die Bildungssituation als auch die beruflichen Chancen von MigrantenInnen haben sich in den vergangenen Jahrzehnten deutlich verbessert. Bildungsferne Schichten kommen inzwischen den bildungsnahen immer näher, u. a. weil sich die Nachkommen der ersten MigrantenInnen Generation nicht mehr primär an der beruflichen Stellung des Vaters oder der Mutter, sondern vielmehr an ihren Peers und anderen Vorbildern orientieren. Aktuelle Studien zeigen folglich, dass Jugendliche mit Migrationshintergrund bildungsaspiriert sind und von ihren Eltern (selbst wenn diese Analphabeten oder bildungsfern sind) oder älteren Geschwistern in ihrer Bildungs- und Aufstiegsmotivation unterstützt werden (vgl. z. B. Boos-Nünning / Karakaşoğlu 2006, S. 107 ff.; Tepecik 2011). Scheinbar objektive Parameter wie ‚patriarchalische Familienstrukturen‘, ‚bildungsfernes Elternhaus‘ oder ‚unterschiedlich stark geprägte Religiosität‘ haben hingegen keine eindeutigen Auswirkungen auf den Bildungsverlauf (vgl. Hummrich 2002; 2009). Dank der gestiegenen Wertigkeit der Bildung in den Familien nehmen auch viele Schüler mit Migrationshintergrund zu den unterschiedlichsten Aspekten der Bildung und Ausbildung sehr differenzierte Positionen ein (vgl. Boos-Nünning / Karakaşoğlu 2005 a)⁸. Nach Farrokhzad (2007) lassen sich grundsätzlich Faktoren aus drei Bereichen festhalten, die auf individueller Ebene Bildungserfolge begünstigen: ‚familial protective factors‘, also Faktoren im familiären Bereich wie soziale und kognitive Unterstützung, Motivierung und Anerkennung, ‚environmental protective factors‘, also unterstützende Menschen oder Institutionen im Umfeld einer Person, und ‚dispositional protective factors‘, das sind Eigenschaften wie Bildungs- und Aufstiegsaspiration, Optimismus o. Ä., aber auch Faktoren wie Selbstwirksamkeitserwartung und Disziplin (vgl. Farrokhzad 2007).

Trotz dieser positiven Entwicklung bleibt die Situation von MigrantenInnen im Bildungsbe-
reich weiterhin im Vergleich mit der einheimischen Bevölkerung problematisch: So zeigte
beispielsweise Farrokhzad (2008), dass auch bildungserfolgreiche Frauen mit Migrationshin-
tergrund häufig diskontinuierliche Schullaufbahnen mit Hindernissen, Umwegen und Unter-

8 In der genannten Studie wurde dies allerdings nur für Mädchen und jungen Frauen mit türkischem Migrati-
onshintergrund untersucht.

brechungen durchlaufen. Kiziak et al. (2012) bestätigen für beide Geschlechter, dass der Einstieg in die berufliche Grundbildung bei Menschen mit Migrationshintergrund oft verspätet stattfindet (dass dies insbesondere bei Nachkommen aus bildungsfernen Familien der Fall ist, zeigen wiederum Behrens/Westphal 2009). Daher liegt es nahe, dass sich hochqualifizierte MigrantInnen die Frage stellen, ob sie ihre Qualifikationen in Deutschland angemessen nutzen können und wollen. So konnten Sezer und Dağlar (2009) zeigen, dass beispielsweise gut ausgebildete junge Menschen mit türkischem Hintergrund eine Neigung entwickeln, in die Türkei abzuwandern⁹. Studierende mit türkischem Migrationshintergrund scheinen hingegen gut integriert: So konnten Griese et al. (2007) zeigen, dass in dieser Gruppe zwar unterschiedliche Konzepte von Integration zu finden sind (vom Verständnis als Anforderung oder Erwartungshaltung des Aufnahmelandes bis hin zur Gleichsetzung des Begriffs mit Assimilation oder einer unbedingten Anpassung), ihre Mitglieder aber eine multikulturell zusammengesetzte Gesellschaft einer monokulturell geprägten vorziehen und über eine hohe Sprachkompetenz verfügen.

Seit den 90er-Jahren des 20. Jahrhunderts konnten sich immer mehr MigrantInnen wirtschaftlich etablieren und der sozialen Stellung der Einheimischen annähern (vgl. Bolzmann / Fibbi / Val 2003). Dabei „sind die Karrieren und ›success stories‹ der Kinder der Eingewanderten ausgesprochen bemerkenswert: Denn sie gelingen trotz der vielfältigen Widerstände und Barrieren, die die Bildungs- und Arbeitsbedingungen von MigrantInnen und ihren Nachkommen bis heute prägen.“ (Lang / Pott / Schneider 2016, S. 13). Diese Aufstiegs geschichten zu untersuchen ist nicht nur aus wissenschaftlichem Wissensdrang heraus von Bedeutung, auch für die Gruppe der Untersuchten selbst bietet sie wichtige Benefits:

„Die AufsteigerInnen sind Pioniere. Ihnen und ihren erfolgreichen Werdegängen kommt eine wichtige Vorbildfunktion zu. Dies gilt zum einen für die beruflichen Zusammenhänge, in denen sie, oftmals als erste ihrer Familie, erfolgreich partizipieren. Zum anderen können sie für andere MigrantInnen und ihre Kinder als motivierende ›role models‹ und Mediatoren fungieren und darüber eine förderliche Dynamik auslösen (vgl. Akpınar & Değirmenci 2011).“

Obwohl zudem „Arbeit [...] als die wohl wichtigste Integrationsopportunität“ (Farsi 2014, S. 55) begriffen werden kann, wurde das Phänomen ‚beruflicher Aufstieg‘ von Teilen der zweiten Migrationsgeneration in Deutschland in der interdisziplinären Migrationsforschung bislang nur unzureichend behandelt – ein „blinde[r] Fleck der allgemeinen Aufstiegsforschung“ (Lang / Pott / Schneider 2016, S. 14). Gerade in den letzten Jahren liegt der Fokus jedoch verstärkt auf Aufstiegsprozessen und erfolgreichen Karrieren. Die Gründe für dieses neue Interesse liegen zum Teil an der engen „Verklammerung von Ethnizität und sozialen Problemen“

9 Neben Sezer und Dağlar (2009) erforschten auch Sievers, Griese und Schulte (2010) das Phänomen der Abwanderung hochqualifizierter Menschen mit Migrationshintergrund aus Deutschland. Sie stellen unter anderem fest, dass die Nicht-Anerkennung von Qualifikation und Kompetenzen eine Remigration begünstigt. Baghdadi (2012) zeigte für schweizerische hochqualifizierte Muslime, dass sie der Gefahr unterliegen, aufgrund der gesellschaftlichen Einschränkungen ihre Kompetenzen nicht beruflich verwerten zu können.

(Pott 2004, S. 44) und zum Teil daran, dass bislang einem sozialen Aufstieg oder einer erfolgreichen Bildungskarriere von MigrantInnen noch kein angemessener Platz in der Forschung zugewiesen wird. In diesem Zusammenhang werden in der Migrationsforschung

„Soziale Mobilität und Ethnizität [...] schon theoretisch so gegensätzlich konzipiert, dass sie sich mehr oder weniger deutlich ausschließen. Ob im Unterschichtenmodell Hoffmann-Nowotnys (z. B. 1973, 1996), im ethnischen Kolonie-Modell von Heckmann (1981; 1992; 1998), im Assimilationsmodell von Esser (1980, 1990a o. 1990b) oder in anderen, weniger bekannten Theorien: Trotz aller Unterschiede im Einzelnen sehen die herkömmlichen Integrations- und Assimilationsmodelle den sozialen Gebrauchswert von Ethnizität im Wesentlichen nur für Ungleichheits- und Benachteiligungssituationen vor“ (Pott 2004, S. 44).

Inzwischen beginnt jedoch auch die Migrationsforschung, Bildungs- und beruflichem Aufstieg mehr Aufmerksamkeit zuteilwerden zu lassen. Die aktuellste Publikation zum Thema bildet die qualitative Studie von Lang, Pott und Schneider (2016), die aus dem Projekt „Pathways to success“ hervorging. Dieses Projekt hatte zum Ziel, den beruflichen Aufstieg von türkischstämmigen¹⁰ Kindern der zweiten Migrationsgeneration zu rekonstruieren, um „die in Deutschland möglichen unterschiedlichen Aufstiegswege, ihre Bedingungen und Folgen zu identifizieren und zu rekonstruieren“ (ebd., S. 31). Dabei wurde der Aufstieg ausgehend von Kindheit, Jugend und Familie, über Schule, Studium und Berufseinstieg bis hin zur Etablierung im Beruf in den Blick genommen. Sie zeigen, dass beim beruflichen Aufstieg vor allem habituelle Hürden wahrgenommen werden, die oft schwer erfassbar und somit noch schwerer aktiv zu überwinden sind (ebd. S. 156ff.) und dass daraus der Eindruck entsteht, als Mensch mit Migrationshintergrund mehr leisten zu müssen als es Einheimischen abverlangt wird. Sie können jedoch auch zeigen, dass der türkische Hintergrund in bestimmten Bereichen der Wirtschaft und im juristischen Bereich durchaus eine signifikante Ressource darstellt (ebd. S. 160).

Behrensen und Westphal (2009) untersuchen in einer qualitativen Studie individuelle Einflussfaktoren und Bedingungen für Bildungs- und beruflichen Aufstieg wie z. B. unterschiedliche Migrationsmotivationen und -formen, Handlungsstrategien sowie Einstellungen zu Beruf und Bildung. Sie kommen zu dem Ergebnis, dass der berufliche Aufstieg von MigrantInnen zum einen von Faktoren beeinflusst wird, die in keinem direkten Zusammenhang zur Migration stehen bzw. für Einheimische genauso gelten, beispielsweise von der Linearität der Bildungsverläufe (die – wie oben gezeigt – jedoch nicht die Regel ist). Zum anderen konnten sie Faktoren nachweisen, die aus der Migration resultieren bzw. in direktem Zusammenhang mit ihr stehen, wie die Notwendigkeit des Erwerbs der deutschen Sprache auf möglichst muttersprachlichem Niveau, die besonders große Bedeutung unterstützender Lehrkräfte an Schulen oder die frühe Übernahme von Verantwortung für familiäre Belange insbesondere bei Frauen, die größere Selbstständigkeit, Selbstwirksamkeit und Anerkennung mit sich bringt.

¹⁰ Siehe auch hier Fußnote auf Seite 33.

Zudem zeigen sie, dass der Übergang aus einem erfolgreichen Studium oder einer ebensolchen Ausbildung in den Beruf unproblematisch verläuft, selbst wenn der Bildungsverlauf nicht gradlinig war. El Mafaalani (2012) konnte zeigen, dass für den beruflichen Aufstieg von MigrantInnen Qualifikation und Motivation nicht ausreichen, und der Aufstieg daher in der Regel als Ergebnis individuell großer, langfristiger Anstrengung gelingt¹¹, wenn er durch geeignete fördernde Dritte begünstigt wird. Zugleich analysiert er den Spielraum für eine konstruktive Bewältigung habitueller Nicht-Passungen und das Potenzial für Transformation. Er identifiziert transformationsbezogene¹² ‚Unterschicht‘-spezifische Brüche und migrationspezifische Grenzen, welche die Aufsteiger auf ihrem Weg nach oben überwinden müssen, und kann so zeigen, dass mit dem Aufstieg eine grundlegende Wandlung des biografischen Musters einhergeht. Die Studie von Sievers, Griese und Schulte (2010) rekonstruiert ebenfalls förderliche Bedingungen für einen Aufstieg. Sie belegt zum einen die Bedeutung der fördernden Dritten (dort als „signifikante Andere“ gefasst), zum anderen zeigt sie, dass Aufgestiegene häufig ein besonderes Ereignis als Grund für ihren schulischen und akademischen Erfolg benennen. Nohl et al. (2010) untersuchen die Bildungs- und Berufserfolge der Nachkommen von MigrantInnen im Allgemeinen sowie ihre Chancen und Risiken als Akademiker. Sie gehen dabei insbesondere der Frage nach, mit welchen Strategien es beiden Gruppen gelingt, ihre Fähigkeiten und Kompetenzen potentiellen Arbeitgebern zu signalisieren. Sie kommen zu dem Ergebnis, dass Faktoren aus den drei Dimensionen „Verwertungsmöglichkeiten des erworbenen Wissens und Könnens“, „biographische Orientierungen“ und „Phasen der Statuspassage“ bestimmen, ob und wie eine Arbeitsmarktintegration gelingen kann. Farsi (2014) zeigt in einer quantitativen Studie, dass anders als beim Bildungserfolg für die berufliche Karriere die soziale Position der Eltern von großer Bedeutung ist: Die Oberschichtenherkunft ist ein ausschlaggebendes Kriterium für den beruflichen Erfolg. Als weiteres wesentliches Kriterium weist er die Bedeutung eines Freundeskreises aus, der sich primär aus Einheimischen bildet, und deutet dies als Hinweis darauf, dass diese Freundeskreise als karriererelevante Netzwerke begriffen werden können. Zudem sind ihm zufolge eine gute Bildung und ein persönliches Netzwerk aufstiegsrelevant.

Auch mit dem Zusammenhang zwischen Migrationserfahrung und beruflichem Erfolg, wie ihn die oben genannte Studie von Behrens und Westphal zeigen konnte, beschäftigen sich nur wenige Studien. Allen voran ist hier die Studie von Pott (2002) zu nennen, der explizit die Bedeutung von „Ethnizität und Raum im Aufstiegsprozess“ untersuchte. Raum und Ethnizität, so zeigte sich, stellen für das Individuum mit Migrationshintergrund häufig keine kongruenten

11 Den Faktor der besonderen Anstrengung belegen auch Behrens und Westphal (2009) für junge Frauen mit Migrationshintergrund.

12 Bildungsaufstiege können sowohl eine Transformation sozialer Verhältnisse und Beziehungen als auch eine Reproduktion darstellen (vgl. Hummrich 2002), je nachdem, ob der Aufstieg in Relation zur Elterngeneration oder zum Durchschnitt der Bildungs- und Berufsverläufe von MigrantInnen begriffen wird, wie es in dieser Arbeit der Fall ist.

Größen dar und gewinnen ihre Bedeutung im individuellen Gebrauch als beliebig mobilisierbare Ressource. Dabei kann Pott zeigen, dass „die Verwendung ethnischer und/oder räumlicher Differenzierungen und die Teilnahme an lokalen, ethnisch markierten Eigenorganisationsformen einer MigrantInnen Gruppe wesentliche Bestandteile einer Handlungsweise sein können, mit der die mit dem (Bildungs-)Aufstieg verbundenen sozialen Karriere- und Inklusionsanforderungen erfolgreich bewältigt werden“ (ebd., S. 415). Die Studie von Farsi (2014) kommt zu dem Schluss, dass die bislang unberücksichtigten und unerforschten migrationsspezifischen Biografie- und Sozialisationsfaktoren Erfolgsprozesse auch erklären können. Badawia (2002) und Pott (2002; 2006) untersuchten die Bedeutung bikultureller Bedingungen als Identifikation stiftende Ressource für den Bildungsaufstieg der zweiten Generation in Deutschland. Sie konnten zeigen, dass das Erfordernis des Umgangs mit zwei Kulturen bei bildungserfolgreichen jugendlichen MigrantInnen zu einer neuen bikulturellen Identität geführt hat, die als Ressource für den Bildungsweg begriffen werden kann. Die Studie von Raiser (2007) geht der Frage nach, wie für MigrantInnen trotz ungünstiger Ausgangslage ein sozialer und bildungsbezogener Aufstieg möglich wird. Er identifiziert zwei „typische Laufbahnen und Bewältigungsmuster“ (ebd., S. 9): die der Individualisten, die über den Weg der Integration den Erfordernissen der Aufnahmegesellschaft entsprechen, und die der KollektivistInnen, die das Ziel der kulturellen Integration nicht verfolgen, aber die Vorteile des deutschen Bildungssystems nutzen. Er zeigt weiterhin, dass gerade für Familien ein sozialer Aufstieg in der Aufnahmegesellschaft ein „migrationsspezifisches Kapital“ (ebd., S. 69) darstellt, also Ressourcen, die in erster Linie „aus ihrem spezifischen Status, ihren spezifischen Erfahrungen, ihren spezifischen Ansprüchen als MigrantInnen und aus ihrer familiären Struktur in der Migration“ (ebd., S. 181) resultieren.

Wegen der bislang nur marginalen Untersuchung des Zusammenhangs zwischen Migrationserfahrung und beruflichem Aufstieg wird auch in dieser Arbeit der Frage nachgegangen, wie MigrantInnen und insbesondere deren Nachkommen den Aufstieg in berufliche Leitungspositionen bewältigen und welche Bedeutung dabei ihrem Migrationshintergrund zukommt. Das mit dieser Arbeit verbundene Ziel ist daher, die Bedingungen für Aufstiege von MigrantInnen sowie die Kontexte, in denen diese Aufstiege verlaufen, weitergehend zu identifizieren. Damit knüpft diese Arbeit beispielsweise an Geisler (2009) an, die ebenfalls die Karriereorientierung in einen Kontext mit Sozialisationserfahrungen gestellt hat, und damit „die psychologische Perspektive durch eine soziologische erweitert“ (ebd., S. 8) hat.

Dafür wird anhand von biografischen Interviews mit beruflich erfolgreichen MigrantInnen bzw. beruflich erfolgreichen Nachkommen von MigrantInnen der Frage nachgegangen, mithilfe welcher Strategien, Ressourcen und Kontextbedingungen sie sich beruflich an Macht und Prestige der deutschen Gesellschaft beteiligen konnten (vgl. Nowotny 1973, S. 4–36) und wie die Gesellschaft ihre nicht autochthonen Mitglieder zur Teilnahme an Macht und Prestige einlädt bzw. davon ausschließt. Als ein zentrales Ergebnis soll auf der Grundlage der Inter-

viewauswertung ein Modell beruflichen Aufstiegs entstehen, das mögliche Prozesse des Aufstiegs abbildet und erklärt.

Dabei wird in dieser Arbeit von der eingangs beschriebenen – in öffentlichen Diskussionen und zum Teil auch in wissenschaftlichen Publikationen vorherrschenden strukturbezogenen und oft einseitig defizitorientierten – Perspektive auf Migration Abstand genommen. Mit meiner Arbeit knüpfe ich stattdessen an die oben beschriebenen Forschungsergebnisse an, die den beruflichen Aufstieg von MigrantenInnen im Kontext der Migration selbst betrachten. Insbesondere geht es hier darum, dass viele Eltern aus der ersten Migrationsgeneration das Ziel verfolgen, ihren Nachkommen ein besseres Leben zu ermöglichen, was sich in der Regel auf den ökonomischen und sozialen Status bezieht. Der berufliche Erfolg der Nachkommen kann dann dazu beitragen, die Migration selbst zu legitimieren, ihr ein ‚gutes Ende‘ zu attestieren. Aus der Perspektive der Nachkommen wird der Aufstieg dann möglicherweise als Kompensation der Benachteiligung der Eltern begriffen. Vor diesem Hintergrund gehe ich der Frage nach, ob nicht auch gerade der Kontext und die Bedingungen der Migration selbst zur Entwicklung und Ausbildung von Ressourcen und Kompetenzen beitragen, die Bildungserfolge und Aufstiegsprozesse begünstigen können. Im Rahmen dieser Arbeit soll dieser Frage durch eine auf ‚Aufstiegserfolge‘ ausgerichtete methodische Rekonstruktion der im Interview dargestellten Aufstiegsprozesse nachgegangen werden.

Die Datengrundlage bilden 19 Interviews, vorwiegend mit MigrantenInnen der zweiten Generation, die Leitungspositionen innehaben und zum Zeitpunkt der Interviews im Alter zwischen 30 und 50 Jahre waren. Als Leitungspositionen werden hier, wie auch in der Studie von Lang, Pott und Schneider (2016) „Schlüssel- oder Leitungspositionen, Berufe oder Bereiche, für die ein Hochschulabschluss erforderlich ist, Tätigkeiten, in denen ein überdurchschnittliches Einkommen erzielt wird, sowie Tätigkeiten, die in anderer Weise mit einem bestimmten gesellschaftlichen Status verbunden sind“ (ebd., S. 31), verstanden. Die Interviews wurden zwischen 2011 und 2012 geführt, in der Regel an einem vom Interviewten vorgeschlagenen Ort. Sie waren durchschnittlich ca. eine Stunde lang.

Da aus vielfältigen Gründen davon auszugehen ist, dass Möglichkeiten beruflichen Aufstiegs vom jeweiligen organisationalen Kontext abhängen, wurden die Interviewten so ausgewählt, dass sie den Organisationsformen ‚nationale/internationale Unternehmen‘, ‚karitative Einrichtung‘ und ‚öffentlicher Dienst‘ zugeordnet werden konnten. So kann zum einen aus der jeweiligen Organisationsform theoretisch erschlossen werden, welche Aufstiegsmöglichkeiten sie MigrantenInnen potenziell eröffnet, zum anderen anhand der Daten exemplarisch geprüft werden, ob sich diese Annahmen bestätigen.

Damit liefert diese Arbeit auch Ansatzpunkte für die Gestaltung organisationsbezogener Maßnahmen zur Verbesserung von Aufstiegswegen. In der Vergangenheit wurden unterschiedliche Unternehmen hinsichtlich Produktivität und Mitarbeiterzufriedenheit untersucht, das Thema

„MigrantInnen als Führungspersonen“ wurde jedoch dabei vernachlässigt. Produktivität und Rationalisierung standen im Vordergrund, während die Soft Skills als psychologische Ressourcen eher in den Hintergrund rückten. Inzwischen setzt sich die Idee durch, dass ein Betrieb als soziales System begriffen werden kann, in dem unternehmerischer Erfolg und zufriedene Mitarbeiter einander bedingen und ergänzen. So liefern die Perspektiven der für diese Arbeit Interviewten Anknüpfungspunkte dafür, wie die Zufriedenheit von Mitarbeitern beispielsweise durch die Schaffung von Hilfsstrukturen für den beruflichen Aufstieg gesteigert werden kann. Auch dafür ist die ressourcenorientierte Sicht sinnvoll: Der Prozess der Globalisierung bzw. der „Uniformisation du monde“ (Bosche 1993, S. 6) konfrontiert viele Unternehmen mit der Herausforderung, ihre Strukturen zu verändern, neue Organisationsformen, eine neue Managementphilosophie und vor allem ein neues Mitarbeiterprofil zu gestalten, das durch Internationalität, Transkulturalität und Interkulturalität gekennzeichnet ist. Dadurch rücken in solchen Organisationen beispielsweise Mehrsprachigkeit und Interkulturalität als Ressourcen in den Blick.

1.2 Theoretische Basierung und Methodik

Bei der ressourcenorientierten Untersuchung des beruflichen Aufstiegs von MigrantInnen der ersten und zweiten Generation soll es im Rahmen dieser Arbeit nicht um die Identifikation quantitativ erfassbarer Faktoren gehen. Stattdessen steht die Rekonstruktion der aus Sicht der Akteure aufstiegsrelevanten Faktoren im Mittelpunkt, um auf dieser Grundlage den beruflichen Aufstieg dieser Personengruppe als soziales Phänomen theoretisch erfassen, beschreiben und modellieren zu können. Dafür bietet sich zum einen ein qualitatives Vorgehen an, zum anderen ist eine theoretische Basierung erforderlich, die diese Individuen bezogene Perspektive angemessen theoretisch wendet und die datenbezogene Entwicklung sinnvoller analyserelevanter Codes ermöglicht.

1) Verfahren der Datenerhebung und Forschungsmethode

Da die Bedingungen des Aufstiegs beruflich erfolgreicher MigrantInnen in Führungspositionen (wie oben gezeigt) empirisch bisher wenig erforscht sind und um die individuell für aufstiegsrelevant beurteilten Faktoren ermitteln zu können, erachte ich eine offene Befragung für sinnvoll, weil sie darauf abzielt, einen Zugang zum Wissen der Befragten zu erlangen (vgl. Kelle / Kluge 1999), und so offenlegt, „wie Akteure ihre sozialstrukturell vorgegebenen Handlungsoptionen und Einschränkungen wahrnehmen und deuten, welche Handlungsziele sie unter diesen Bedingungen entwickeln und welche Mittel sie zur Erreichung einsetzen“ (ebd., S. 53).

Die Methode des narrativen Interviews stellt eine solche offene Erhebungsform dar. Sie zielt darauf ab, individuelle Konstruktionen von Sinnzusammenhängen zu erfassen. Kennzeich-

nend für diese Form des Interviews ist, dass die Narration der Interviewten so wenig wie möglich gelenkt wird, abgesehen vom Erzählimpuls, der das Thema der Narration vorgibt (vgl. Küsters 2009). So soll eine Basis des Erzählens geschaffen werden, die „nicht als Eindringen in die private Sphäre gewertet wird, sondern einen Sachverhalt trifft, der auch von öffentlichem Interesse ist und daher eine Erzählung rechtfertigt“ (Schütze 1977, S. 19). In dieser Gesprächssituation sollen die Befragten den notwendigen Freiraum und die Sicherheit entwickeln können, um in ihrer eigenen Sprache und in ihrem eigenen Tempo die für sie wichtigen Aspekte und subjektiv bedeutsamen Zusammenhänge darzustellen. Die geringe Lenkung stellt zudem sicher, dass die Daten möglichst wenig von Prä-Konzepten des Interviewers beeinflusst werden und die einzelnen Informationen der Narration aus der subjektiven Bewertung der Interviewten als relevant entspringen.

Weil für die folgende Auswertung der Daten die Selbsteinschätzung der Interviewten zu ihrem beruflichen Aufstieg relevant ist, folgt dem narrativen Teil des Interviews eine kurze leitfadengestützte Erhebung. Hier können die Interviewten angeben, ob ihr bisheriger Erfolg eher kontinuierlich oder diskontinuierlich war (Selbstbeschreibung ihrer Erfolgswege) und ob bzw. ggf. wie sie ihn im Kontext der Migration beurteilen. Zur Verbindung der Auswertung mit soziodemografischen Daten wird ein Fragebogen eingesetzt, in dem Angaben zur Person und Familie sowie zum Verlauf der Bildung und beruflichen Entwicklung erhoben werden.

Die so gewonnenen Daten ermöglichen Rückschlüsse auf sowohl „die äußere Subjektkonstruktion als auch die inneren Erfahrungsverarbeitungen“ (Nittel 1992, S. 22). Diese für die Theoriebildung zu rekonstruieren und zu systematisieren ist methodologisches Ziel des qualitativen Forschungsansatzes der ‚Grounded Theory‘. Spezifisch für die Methodologie der Grounded Theory ist, dass die einzelnen Handlungsschritte der Datenerhebung und -auswertung nicht voneinander getrennt bearbeitet werden, sondern rekursiv: Die Handlungsschritte greifen ineinander mit dem Ziel, auf der Grundlage erster Daten sukzessive Kategorien zu entwickeln, die den Fokus der weiteren Datenerhebung bestimmen (dies geschieht im Rahmen des sog. *theoretical sampling*). Auf dieser Basis werden die Daten mit unterschiedlichen Kodierverfahren weiter ausgearbeitet und zueinander in Beziehung gesetzt (vgl. Strauss / Corbin 1996). Auf der Grundlage der so entwickelten Kategorien soll eine Theorie beruflichen Aufstiegs von MigrantInnen formuliert und in einem Modell abgebildet werden.

2) System- und Kapitaltheorie als theoretische Grundlagen

Auch Systemtheorie verfolgt das Ziel, soziale Phänomene zu beschreiben. Sie vermittelt gesellschaftstheoretische Erkenntnisse und Orientierungswissen. Sie beobachtet und beschreibt die internen Operationen von Individuen (als psychische Systeme) und Organisationen (als soziale Systeme), erläutert deren Funktion und bietet eine Erklärung der Rahmen- und Erfolgsbedingung gesellschaftlicher Steuerung (vgl. Luhmann 1984, S. 139 ff.). Für diese Arbeit stellt sie eine Bereicherung dar, weil der Begriff des Systems zur Analyse komplexer sozialer

Phänomene – wie es der berufliche Aufstieg von MigrantInnen in Deutschland ist – nutzbar gemacht werden kann.

Komplexe Gegenstände erfordern zu ihrer theoretischen Durchdringung immer eine Vielfalt von unterschiedlichen Perspektiven, sodass nie das Individuum allein Objekt der Untersuchung sein kann, sondern die unterschiedlichen sozialen Systeme, in denen es sich bewegt, von gleicher Bedeutung sind. Dem wird im Rahmen dieser Arbeit durch die beschriebene Form der Datenerhebung Rechnung getragen: Die Narration ermöglicht es dem Interviewten, all die Systemfaktoren zu nennen, die ihm in der Situation zum vorgegebenen Thema relevant erscheinen. Dabei wird alles als relevant erachtet, was die Interviewten für mitteilenswert halten. Auf dem Hintergrund eines systemisch-konstruktivistischen Menschenbildes werden sie als Experten für ihre jeweilige Weltansicht betrachtet. Sie allein sind daher in der Lage, zu beschreiben, welche Faktoren ihren Aufstieg begünstigt und welche ihn behindert haben. Gerade aus diesem Grund sind qualitative Forschungsmethoden für die Untersuchung der Aufstiegsverläufe ideal geeignet.

Dieser makroskopische Ansatz, der im Kontext dieser Arbeit das aufstiegsrelevante System und seine einzelnen Faktoren beschreibbar machen soll, wird hier ergänzt um Ansätze aus der Kapitaltheorie Bourdieus: Sie beschreibt Ressourcen von Menschen in ihrer interaktiven Wirkung als sog. Kapitalien, die als Mittel sozialer Anerkennung fungieren. Damit liefert Bourdieu ein Instrumentarium, das die Mikroperspektive des Individuums angemessen fasst und dabei dennoch die Soziabilität des Einzelnen erfasst. Denn anders als der Ressourcenbegriff beschreibt der Kapitalbegriff Eigenschaften o.Ä., die erst durch ihre soziale Verwertbarkeit als Instrumente der Gewinnung von Anerkennung wirken. Diese Perspektive wird in dieser Arbeit aufgegriffen und fließt in die Hypothese ein, dass die Migrationserfahrung zur Entwicklung aufstiegsrelevanter Kompetenzen beiträgt.

1.3 Gang der Arbeit

Diese Arbeit ist zweigeteilt:

Im ersten, gegenstands- und theoriebezogenen Teil (Kap. 2 bis 4) wird zunächst die Bildungs- und Berufssituation von MigrantInnen in Deutschland dargestellt (Kap. 2). So wird zum einen deren weiterhin gegebene Benachteiligung auch vor dem Hintergrund der deutschen Migrationspolitik und es werden die für einen Bildungs- und Berufsaufstieg relevanten Kontextfaktoren deutlich. Zum anderen können die Ergebnisse dieser Arbeit im weiteren Verlauf anhand dieser Daten diskutiert werden. Daran anschließend werden in Kapitel 3 diejenigen Grundlagen und relevanten Konzepte der Systemtheorie und der Bourdieuschen Kapitaltheo-

rie vorgestellt, die für die methodische Herangehensweise und die Analysen in dieser Arbeit relevant sind. Dazu gehören beispielsweise der Systembegriff selbst, der die Bedeutung der Analyse von Kontextfaktoren erklärt, und der Kapitalbegriff Bourdieus, der für diese Arbeit hilfreich ist, um personenspezifische aufstiegsförderliche Faktoren theoretisch zu erfassen. Den ersten Teil schließt Kapitel 4 ab, indem für die Arbeit zentrale Begriffe wie Aufstiegsarten, -strategien oder -barrieren definiert und erläutert werden.

Im zweiten, empirischen Teil (Kapitel 5 und 6) wird zunächst das methodische und methodologische Vorgehen beschrieben (Kap. 5). Dabei werden die Verfahren der Datenerhebung und -auswertung sowie die Datengrundlage selbst detailliert beschrieben. Das sechste Kapitel widmet sich der Darstellung der Ergebnisse. Ich beginne die Darstellung mit ausgewählten Rekonstruktionen von Aufstiegsprozessen einzelner Interviewter. Der Fokus liegt hier auf der Bedeutung des Zusammenhangs von durch die Grounded Theory identifizierten Kategorien auf Ebene des Individuums. Anschließend stelle ich im Einzelnen die Kategorien vor, die sich analytisch als aufstiegsrelevant erwiesen haben. Hier wird auch diskutiert, inwiefern Aufstiegsprozesse von der Organisationskultur beeinflusst werden, in der sie stattfinden. Das Kapitel abschließend bietet eine modellhafte Darstellung einen resümierenden Überblick der Ergebnisse.

Abschließend werden in Kapitel 7 die zentralen Ergebnisse der Arbeit resümiert und vor dem Hintergrund unterschiedlicher Faktoren diskutiert. Dabei wird unter anderem den Fragen nachgegangen, ob die Ergebnisse geeignet sind, den vermuteten Zusammenhang zwischen der Migrationserfahrung und der Entwicklung aufstiegsrelevanter Ressourcen zu belegen, und welchen Einfluss Organisationsform und -kultur auf Aufstiegsmöglichkeiten von MigrantInnen nehmen.

2. Zur Situation von MigrantenInnen in Deutschland

Deutschland hat eine lange Zuwanderungsgeschichte, sodass „die scheinbare Homogenität der deutschen Gesellschaft [...] nur der momentane Status eines fortlaufenden Migrationsprozesses“ ist (Schmid 2010, S. 11). Daher stellt sich u. a. die Frage, wie sich die Bevölkerungsgruppen untereinander in rechtlichen und ökonomischen Aspekten unterscheiden. Ziel des Kapitels ist es, die Situation von MigrantenInnen in Deutschland primär anhand von Bildungs- und Erwerbsstatistiken zu beschreiben. Diese Statistiken sollen einen Überblick über die Komplexität des Auf- und Abstiegsraums mitsamt seinen Möglichkeiten und Hindernissen geben. Dabei werden Aspekte wie Bildung, Ausbildung sowie Erwerbsübergänge von MigrantenInnen und die Beschaffenheit der Arbeitswelt in Deutschland in den Mittelpunkt gestellt.

Dieses Kapitel fokussiert daher nach der Definition zentraler Begriffe (2.1) und einem einführenden Überblick zum Stand der Migrationspolitik Deutschlands (2.2) die hiesige Entwicklung der Migration (2.3). Dem folgt ein Überblick über den Bildungsverlauf und die berufliche Situation von MigrantenInnen (2.4 und 2.5) als Faktoren, die den beruflichen Aufstieg maßgeblich beeinflussen.

2.1 Definitorisches

Angesichts der Komplexität von Migration¹³ wird die Einteilung der in Deutschland lebenden Bevölkerung in ‚Deutsche‘ und ‚Ausländer‘ der Lebenswirklichkeit nicht gerecht. Beispielsweise besitzen viele Kinder von Einwanderern einen deutschen Pass oder haben nach längerem Aufenthalt die deutsche Staatsbürgerschaft angenommen (vgl. Berlin-Institut für Bevölkerung und Entwicklung 2009, S. 9). Für diese Arbeit ist daher eine Unterscheidung der Termini ‚Ausländer‘, ‚MigrantenInnen‘ und ‚Menschen mit Migrationshintergrund‘ erforderlich:

Der Begriff ‚Ausländer‘ bezeichnet im juristischen Sinne, den ich in dieser Arbeit zugrunde lege, diejenigen Personen in Deutschland, die keine deutschen Staatsangehörigen sind. Eingebürgerte und Personen mit doppelter Staatsangehörigkeit gelten demnach nicht als Ausländer.

MigrantenInnen hingegen werden in der vorliegenden Arbeit als Personen(gruppe) verstanden, die einen auf Dauer angelegten bzw. dauerhaften Wechsel in die deutsche Gesellschaft vollzogen haben (ähnlich bei Treibel 1999, S. 21), d. h. nach Deutschland immigriert sind. Zu den MigrantenInnen werden auch die Kinder dieser Personen(gruppen) gezählt:

13 Migration wird in dieser Arbeit als räumliche Mobilität von Menschen verstanden, die es zu allen Zeiten in vielfältigen Formen, Arten und Weisen und aus verschiedensten Gründen gegeben hat. „Migrationen sind im Kern Versuche der Realisierung von Teilnehmerchancen an Funktionssystemen und Organisationen durch räumliche Mobilität, sei es in Form von Arbeitsmigration, Bildungsmigration, Familien- und Heiratsmigration oder Fluchtmigration“. (Bommes 2010, S. 244)

„Der Migrationsstatus wird somit nicht alleine am Kriterium der Staatsbürgerschaft seit Geburt, d. h. keine deutsche Staatsbürgerschaft, festgemacht, sondern auch am Indikator¹⁴ (2009) der erfolgten Einbürgerung, wie dies z. B. für (Spät-)Aussiedler der Fall ist. Wiederum werden ebenso die Kinder dieser Personen(gruppe) als MigrantenInnen betrachtet, da sie zumindest von der Migrationsentscheidung ihrer Eltern betroffen sind, auch wenn sie unter Umständen selbst keine Wanderungserfahrung haben.“ (Betz 2004, S. 13)

Eine Bezeichnung, die beispielsweise auch MigrantenInnen der dritten Generation mit einbezieht, stellt ‚Menschen mit Migrationshintergrund‘ dar:

„Um die Ausländer, die eingebürgerten MigrantenInnen, die zweite und dritte Generation sowie die Spätaussiedler, die von vornherein rechtlich als Deutsche gelten, gemeinsam zu betrachten, ist heute weniger von Ausländern als vielmehr von der gesamten Gruppe der ‚Menschen mit Migrationshintergrund‘ die Rede.“ (Schulz 2009, S. 11)

In Statistiken werden in der Kategorie ‚Migrationshintergrund‘ alle Bürger erfasst, die nach 1949 in die heutige Bundesrepublik Deutschland eingewandert sind, auch wenn sie bereits eingebürgert sind, sowie alle hier geborenen Ausländer und alle Deutschen mit mindestens einem zugewanderten oder ausländischen Elternteil (vgl. NDM-Glossar 2014, S.4 ff.; Statistisches Bundesamt 2014). Ich verwende diesen Begriff ebenfalls in dieser weiten Bedeutung. Darüber hinaus werde ich zur weiteren Differenzierung im Rahmen dieser Arbeit die Kinder von MigrantenInnen als MigrantenInnen der zweiten Generation und – der Lesbarkeit und Einfachheit halber – die Kindeskinde als MigrantenInnen der dritten Generation bezeichnen.

2.2 Integrationspolitik und Arbeitsmarkt

Deutschland braucht mehr denn je qualifizierte Fachkräfte (vgl. Berlin-Institut für Bevölkerung und Entwicklung, BIBE 2009). Um das zu gewährleisten, setzen auf der einen Seite Programme der Bundesregierung auf Verbesserung der Bedingungen für die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit für Fachkräfte aus dem Ausland, andererseits scheinen jedoch die vorhandenen Potenziale in Deutschland nicht ausreichend genutzt zu werden (vgl. ebd., S. 8). Infolge der demografischen Entwicklung verlassen hierzulande weniger Schul- und Hochschulabsolventen qualifiziert die Bildungseinrichtungen (s. u. Kap. 2.4). Während große nationale Unternehmen durch finanzielle Möglichkeiten, Anreize und Anpassung der organisationalen Struk-

14 Diese integrationsbezogenen Indikatoren wurden aus den Daten des Mikrozensus entwickelt: Ausführlicher in BIBE (Berliner Institut für Bevölkerung und Entwicklung) 2009. Die Handlungsfelder des Indikatorenberichtes der Bundesregierung sind: Rechtsstatus und Demographie; frühkindliche Bildung und Sprachförderung; Bildung; Ausbildung; Arbeitsmarktintegration; Soziale Integration und Einkommen; Gesellschaftliche und politische Partizipation; Gleichberechtigung; Wohnen; Gesundheit; Medien; Interkulturelle Öffnung; Kriminalität; Gewalt und Diskriminierung. (Das Onlinedossier wurde veröffentlicht auf www.migration-boell.de im November 2009. http://www.migration-boell.de/web/diversity/48_2269.asp).

turen qualifizierte Mitarbeiter aus dem Ausland rekrutieren, bleiben kleinere nationale Unternehmen vorläufig auf das Fachkräfteangebot hierzulande angewiesen.

Ähnliche Dilemmata durchlebt die europäische Migrationspolitik seit dem Zweiten Weltkrieg: Einerseits bleibt sie den Grundsätzen der Menschenrechte und dem Schutz des individuellen Lebens verpflichtet, andererseits kommt es zu einer „[d]iskursive[n] Verschiebung der Werte und Normenstandards“ (Krause 2009, S. 189) beim Versuch, das Verhindern der irregulären Einreise von MigrantenInnen und Flüchtlingen durch Verstärkung und Militarisierung der Überwachung der europäischen und afrikanischen Küsten zu legitimieren (vgl. ebd.). Mit Zäunen um Europas Grenzen dem Andrang der Flüchtlinge entgegenzuwirken, wird vermutlich die Glaubwürdigkeit Europas in der Welt sowie seine humanistischen Werte stark erschüttern. Das Dilemma zeigt sich am deutlichsten in der aktuellen Flüchtlingsbewegung zu Land und zu Wasser aus dem syrischen Bürgerkriegsgebiet¹⁵.

Hier wird deutlich, dass für das Funktionssystem Politik internationale Migration und unerwartete Flüchtlingsbewegungen ein großes Problem darstellen, das es zu regulieren versucht. Die internationale Migration kann sozioökonomisch betrachtet auch eine große Herausforderung für europäische Nationalstaaten¹⁶ und deren Arbeitsmärkte sein und damit Chance wie Gefahr darstellen.

„[A]uf Seiten der Sozialstrukturen, an denen MigrantenInnen teilnehmen, kann [der Integrationsprozeß] zur Bildung von Optionen steigenden Potentialen (z. B. mehr Kindern, internationalen Belegschaften, mehrsprachigen Kompetenzen, kulturellen Pluralisierung) führen, möglicherweise aber auch zu unterschiedlichen bzw. unterschiedlich wahrgenommenen Einschränkungen von Optionen (z. B. Steigerung von Einkommensdiskrepanzen, Verknappung oder potentielle Aufzehrung von Kollektivgütern auf Wohnungsmärkten, im Erziehungssystem oder im Gesundheitssystem).“ (Bade / Bommes 2004, S. 14)

Nicht zuletzt wegen der großen ökonomischen Bedeutung wird zunehmend politisch versucht, internationale Migration zu organisieren und zu regulieren: „So right now (migration) is a very, very important factor in the entire world economy. And the best way to cope with this is to manage it properly, so that you maximize the benefits and you get rid of some of the disadvantages“ (International Organization for Migration, kurz: IOM, 2007, S. 4).¹⁷

15 Seit 2011 sind laut UNHCR rund 4 Millionen Syrer in Nachbarländer geflohen. Nach Deutschland kamen allein im Jahr 2015 ca. 1,1 Millionen Flüchtlinge, von denen ein großer Teil ebenfalls aus Syrien stammt (s. z.B. <http://www.sueddeutsche.de/politik/fluechtlinge-so-viele-fluechtlinge-kamen-nach-deutschland-1.2806558>; der Migrationsbericht 2015 des Bundesministeriums des Inneren lag zum Zeitpunkt der Einreichung dieser Arbeit noch nicht vor).

16 Nationalstaaten sind klar definierte territoriale Einheiten, die eine besondere Leistungs- und Loyalitätsbeziehung zu ihren Staatsbürgern aufgebaut haben (vgl. Stichweh 1998).

17 So auch Ghosh (2000b, 20 ff.): „Migration muss gemanagt werden, um Wachstum und Stabilität in der globalisierten Welt zu sichern.“

Zur Regulierung der Migration hat die internationale Migrationspolitik¹⁸ daher in den vergangenen Jahrzehnten u.a. ein Konzept des ‚Migrationsmanagements‘ entwickelt. Es soll als „eine Art apolitische[r] Politik“ (Georgi 2009, S. 154) eine rationale, nutzenorientierte Strategie zum Umgang mit Migration und damit auch zur Begrenzung unerwünschter Migration umfassen. So regulieren einige Aufnahmestaaten Zuwanderung beispielsweise, indem sie sie auf ausgebildete Fachkräfte beschränken. Nach diesem Modell wird versucht, die Fachkräfte in jene Segmente des Arbeitsmarktes einzugliedern, in denen die Löhne nach unten ausreichend flexibel sind, um den Zuwanderern mehr Arbeitsplätze zu schaffen. Diese Strategie wurde mit Erfolg in Kanada, Irland, Australien, den USA, Großbritannien, Dänemark und Norwegen angewandt (vgl. Berlin-Institut für Bevölkerung und Entwicklung 2009):

„Über ein Drittel der Einwanderer in die genannten Länder verfügt über eine Universitätsausbildung, in Kanada und Irland liegt dieser Wert sogar bei 45 Prozent. In weniger erfolgreichen Ländern wie Italien, Österreich, Deutschland, Frankreich, Portugal und den Niederlanden beträgt der Anteil der Zuwanderer mit Hochschulbildung weniger als ein Viertel. In Italien sind es gar nur 11 Prozent [...]. Der Brain Drain in die angelsächsischen Länder, vor allem in die USA, ist erstaunlich. Die Abschlussjahrgänge führender amerikanischer Universitäten sind voll mit ausländischen Studenten, und 27 Prozent der heute in den USA praktizierenden Ärzte kommen aus dem Ausland. Wachstum und Dynamik im Amerika der Nachkriegszeit waren großteils auf die gut ausgebildeten Einwanderer zurückzuführen.“ (Sinn 2008, Absatz 9)

Migrationsgeschichte und Politik in Europa sind seit ihrer Entstehung im 19. Jahrhundert geprägt durch einen Widerspruch verschiedener Denkmodelle, deren Prozesse sowohl die Wissenschaft als auch die Politik gegenseitig stark beeinflusst haben. In einem Essay fasst Bommers (2003) die Entwicklung des migrationspolitischen Prozesses, gespiegelt am Beispiel der Migrationsforschung, kurz zusammen.

„Waren die ArbeitsMigrantenInnen der 1960er und 1970er Jahre (die sog. Gastarbeiter) zunächst noch Gegenstand unter dem Gesichtspunkt der strukturellen Folgen für den Arbeitsmarkt und die Inanspruchnahme der Infrastruktureinrichtungen in Städten und Gemeinden (z. B. Körner 1976, zusammenfassend Herbert 2000, 191 ff.), funktional orientiert insbesondere an Kosten-/Nutzenerwägungen, so richtete die nachfolgende sozialwissenschaftliche Migrationsforschung ihre Analysen an der Frage aus, in welchem Ausmaß die soziale Integration der MigrantenInnen gelinge, festgemacht an Kriterien der beruflichen Stellung, der Dauerhaftigkeit der Beschäftigungsverhältnisse, Einkommen, soziale Kontakte u. ä. und welche mehr oder weniger problematischen Lebensverhältnisse daraus resultieren. Zwar legen marxistische Analysen ein Modell zugrunde, in welchem sie die Struktur der Produktionsverhältnisse als Verursachungszusammenhang für internationale Migration identifizieren, im Kern zielt ihre Analyse aber auf die daraus resultierenden Klassen- und Ausbeutungsverhältnisse und die damit verbundenen problematischen Lebensverhältnisse der ArbeitsMigrantenInnen als internationalisierte Reservearmee (Castles / Kosack 1973, Castles 1987, Sassen 1988). Differenziertere Analysen thematisieren die besondere Rolle des bürgerlichen Staates bei im

18 Hier sind insbesondere die *International Organization for Migration* (IOM) und das *International Centre for Migration Policy Development* (ICMPD) zu nennen.

Prinzip gleichbleibender Stoßrichtung (Dohse 1981). Trotz anders angelegter Analysemodelle fokussieren auch die im mainstream der Soziologie angelegten Untersuchungen von Hoffmann-Nowotny (1973) und Esser (1979, 1980) die aus Migration resultierenden sozialen Ungleichheitsverhältnisse – sozialstruktureller Wandel durch Migration wird dann in Form der Neofeudalisierung der Schichtverhältnisse registriert. Im Kern geht es um die Auswirkungen der mehr oder weniger gelingenden Integration auf die Lebensverhältnisse der MigrantenInnen und auf die sozialen Ungleichheitsverhältnisse“ (Bommes 2003, S. 42)

Seit Mitte der 1990er Jahre entwickelte sich ein neuer Migrationsdiskurs¹⁹, bei dem Migration als lösbares Problem begriffen wurde: „Migration ist ein Problem, das gelöst werden kann. Es kommt darauf an, sie zu kontrollieren und zu steuern. Eine rationale Perspektive sollte alte ideologische Gegensätze in der Migrationspolitik überwinden“ (Georgi, 2007, S. 5). Die Politik kommt zu der Erkenntnis, dass internationale Migration und Einwanderung (in diesem Zusammenhang auch Auswanderung) weder total verhindert werden kann, noch dass eine solche Verhinderung demografisch und ökonomisch erstrebenswert wäre. Eine Regulierung, Kontrolle und wirksame Bekämpfungsversuche ‚illegaler‘ Einwanderung werden verbunden mit einer mittelfristig zunehmenden, gesteuerten Zahl von ‚legalen‘ Einwanderern. „Das langfristige Ziel dieses Politikwechsels ist eine umfassende und international eng koordinierte Regulation von Bevölkerungsbewegungen; kurz: ein Migrationsmanagement“ (Georgi, 2007)

Zu diesem Management der internationalen Migration und ihren sozialen Folgen stellen sich zunächst verschiedene Fragen, wie beispielsweise nach den Integrationsverhältnissen in den Zuwanderungsländern und „wie das Gelingen oder Misslingen der sozialen Integration von MigrantenInnen erklärt werden kann und wem gewissermaßen die Bringschuld für die Gewährleistung sozialer Integration zufällt“ (Bade/Bommes 2004, S. 7).

Obwohl Integration als migrationspolitisches Ziel nicht unumstritten ist (vgl. dazu Heckmann 1998, 31ff.; Goeke 2007, S. 95 und Radtke 1996, S. 340 ff.), ist sie erklärtes Ziel der Migrationspolitik in Deutschland. Als gelungene Integration wird dabei die Annäherung der Lebensbedingungen von Menschen mit Migrationshintergrund an die der Einheimischen verstanden, insbesondere „beim rechtlichen und sozialen Status, dem Bildungsstand, der Erwerbsbeteiligung, dem Einkommen und dem gesellschaftlichen Engagement“ (Berlin-Institut für Bevölke-

19 Eine weitere zeitliche Einordnung der Migrationsdebatte im deutschsprachigen Raum bieten die drei Phasen von Susanne Frank (vgl. Nassehi 1997, S. 179). In der Auftaktphase der beginnenden 80er-Jahre wurde die durch die Gastarbeiterwanderung und den Familiennachzug in den 60er- und 70er-Jahren verursachten Veränderungen der Bevölkerungszusammensetzung deutlich sichtbar. Hierauf folgten die Jahre zwischen 1988 und 1991, welche einschneidende Umbrüche für Deutschland mit sich brachten. Die multikulturelle Gesellschaft wurde ein „politischer Kampfbegriff [...], der als Reaktion auf fremdenskeptische bis -feindliche Tendenzen die Utopie einer toleranten und pluralistischen Gesellschaft verfolgt[...]“ (Ebd.). In der letzten Phase galt der Kampfbegriff als direkte Reaktion auf fremdenfeindliche Gewalttaten, die seit 1991 verstärkt begangen wurden. In dieser Phase ging es weniger um „sozialmoralische und -pädagogische Fragen“ (Ebd. S. 188), sondern vielmehr um „politische und rechtliche Dimensionen“ (Ebd.).

rung und Entwicklung 2009, S. 9). Bei diesem Verständnis von Integration wird deutlich, dass sie nicht lediglich durch Anstrengung der Menschen mit Migrationshintergrund vollzogen werden kann. Zwar

„wird meist unterstellt, dass allein [sie] Akkulturationsleistungen zu erbringen haben. Sie sollen sich an das anpassen, was in der Aufnahmegesellschaft an Werten, Normen, Gesetzen, Sitten und Gebräuchen sowie Verhaltensregeln üblich ist. Übersehen wird dabei die im Alltagsleben wirksame wechselseitige Beeinflussung von MigrantenInnen und Mitgliedern der Aufnahmegesellschaft.“ (Schmid 2010, S. 11)

Politisch jedoch wird diese „wechselseitige Beeinflussung“ ernst genommen, wie sich beispielsweise im ‚Nationalen Aktionsplan Integration‘ zeigt. Es geht hierbei um gleichberechtigte Teilhabe am politischen, gesellschaftlichen, wirtschaftlichen und kulturellen Leben, um Chancengleichheit in der Bildung, um berufliche Integration und um die Aufgabe, allen Bürgern die Möglichkeit für einen selbstbestimmten Platz in einer barrierefreien Gesellschaft zu geben (Ausländerbericht 2012)¹⁰.

Die Arbeitsmarktsituation von MigrantenInnen ist maßgeblich durch den rechtlichen Rahmen beeinflusst, der ihren Zugang zum deutschen Berufs- und Arbeitsmarkt reguliert. In Bezug auf den Abbau formeller Barrieren ihrer Partizipation am Arbeitsmarkt ist besonders § 18a des deutschen Aufenthaltsgesetzes von Bedeutung²⁰. Mit diesem Paragraphen wurde 2004 eine Rechtsgrundlage für einen Aufenthaltstitel für qualifizierte Geduldete eingeführt. Im Jahre 2010 legte die Bundesregierung einen Gesetzentwurf zur Lockerung der Residenzpflicht für die Aufnahme einer Beschäftigung, Ausbildung oder eines Studiums sowie für den Schulbesuch vor. Darüber hinaus entwarf das Bundesministerium für Bildung und Forschung im November 2010 ein Gesetz für die Anerkennung von ausländischen Berufsabschlüssen (vgl. www.bmbf.de/press/2986.php). Vorwiegend qualifizierte Geduldete könnten davon profitieren, weil der Erwerb des Aufenthaltstitels durch die verbesserte Anerkennung ausländischer Abschlüsse erleichtert wird (vgl. ebd.).

Die Bundesregierung verfolgt das Ziel, den Bedarf an Fachkräften in Deutschland vorrangig durch verstärkte Aus- und Weiterbildung, Erhöhung der Erwerbstätigkeit von Frauen und Älteren sowie die Qualifizierung bereits in Deutschland lebender MigrantenInnen zu decken. In begrenztem Umfang sollen bestimmte Bedarfe, beispielsweise in der IT-Branche und in Sozialberufen, auch durch Zuwanderung gedeckt werden. Anträge können von allen Personen gestellt werden, die im Ausland erfolgreich eine Berufsausbildung abgeschlossen haben. Wichtig und neu ist: Weder ist die Staatsangehörigkeit für das Anerkennungsverfahren entscheidend, noch ist eine Aufenthaltserlaubnis erforderlich (vgl. Bundesamt für Migration und Flüchtlinge, kurz BAMF 2010). Diese Lockerung des Aufenthaltsrechts kann als Reaktion auf den hohen Bedarf an qualifizierten Arbeitskräften gedeutet werden.

20 Berücksichtigter Stand der Gesetzgebung: 1. März 2014.

„Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt ist dann gegeben, wenn zur Bewertung einer Arbeitskraft Merkmale herangezogen werden, die nicht im Zusammenhang mit ihrer Produktivität stehen“ (Granato 2003, S. 30). Das bildungspolitische Postulat einer leistungsgerechten beruflichen Zuweisung (meritokratische Allokation) fordert, so Haerberlin / Imdorf / Kronig (2004, S. 164), dass den bestqualifizierten Jugendlichen die anspruchsvollsten bzw. größten Erfolg versprechenden beruflichen Ausbildungswege offenstehen sollten. Häufig wird davon ausgegangen, dass eine meritokratische Allokation über den Transfer von Schulabschlusszeugnissen (Schultyp, Schulnoten) in berufliche Positionen realisiert werden kann. Bei einem solchen Transfer wird sich auf die These gestützt, dass die Schulabschlusszeugnisse das schulisch erworbene Wissen adäquat wiedergeben. Dass sich darin bereits Benachteiligungen in Abhängigkeit von der nationalen und sozialen Herkunft sowie des Geschlechts niedergeschlagen haben könnten, bleibt in der Regel unberücksichtigt (vgl. Boos-Nünning 2008, S. 13).

2.3 MigrantenInnen in Deutschland

Angaben über die Anzahl der Menschen mit Migrationshintergrund in Deutschland variieren je nach Erhebung. Ein besonderes Problem dabei ist, dass insbesondere angesichts der enormen Menge in Deutschland Schutzsuchender im Jahr 2015, die sich laut unterschiedlichen Pressemitteilungen auf ca. 1,1 Millionen Menschen beläuft, frühere Statistiken an Aussagekraft einbüßen, neuere jedoch zum Zeitpunkt der Veröffentlichung dieser Arbeit vielfach noch nicht vorliegen. Ich arbeite daher jeweils mit den aktuellsten Daten, so dass der Zuwachs mitzudenken ist.

Laut statistischem Bundesamt hatten im Jahr 2014 16,5 Millionen der insgesamt 81 Millionen Einwohner Deutschlands (also 20,5 % der Gesamtbevölkerung) einen Migrationshintergrund. 9,7 % von ihnen waren eingebürgert (vgl. Statistisches Bundesamt, Pressemitteilung Nr. 402/14 vom 14. November 2014). Das Ausländerzentralregister gibt für denselben Zeitraum 8,2 Millionen Ausländer an (vgl. Statistisches Bundesamt, Pressemitteilung vom 16.3.2015; BAMF 2013, S. 204). Der Wert ist der höchste, der jemals in Deutschland erfasst wurde – so stieg er allein im Vergleich zu 2012 um 419.900 Personen. Unter den Kindern und Jugendlichen kann sogar von einem Anteil von mehr als 35 % an der Gesamtbevölkerung ausgegangen werden.²¹ Dass Migration der Überalterung der deutschen Gesellschaft entgegenwirkt, zeigt sich auch daran, dass der Altersdurchschnitt der Bevölkerung ohne Migrationshintergrund bei 46,7 %, derjenigen der Bevölkerung mit Migrationshintergrund bei 35,2 % liegt (vgl. BAMF 2013).

21 Aus dem Migrationsbericht 2013 (BAMF 2014) geht hervor, dass beispielsweise ca. 35 % der Kinder im Alter unter zehn Jahren Migrationshintergrund haben. Von den Kindern unter sechs Jahren in Bremen haben sogar 58 % einen Migrationshintergrund (Statistisches Bundesamt 2011, S. 10ff.).

Die Statistiken erfassen unter dem Oberbegriff „Bevölkerung mit Migrationshintergrund“ Deutsche mit und ohne eigenen Migrationshintergrund sowie Ausländer. Die folgende Abbildung gibt einen Überblick über ihre Anteile an der Gesamtbevölkerung im Jahr 2015:

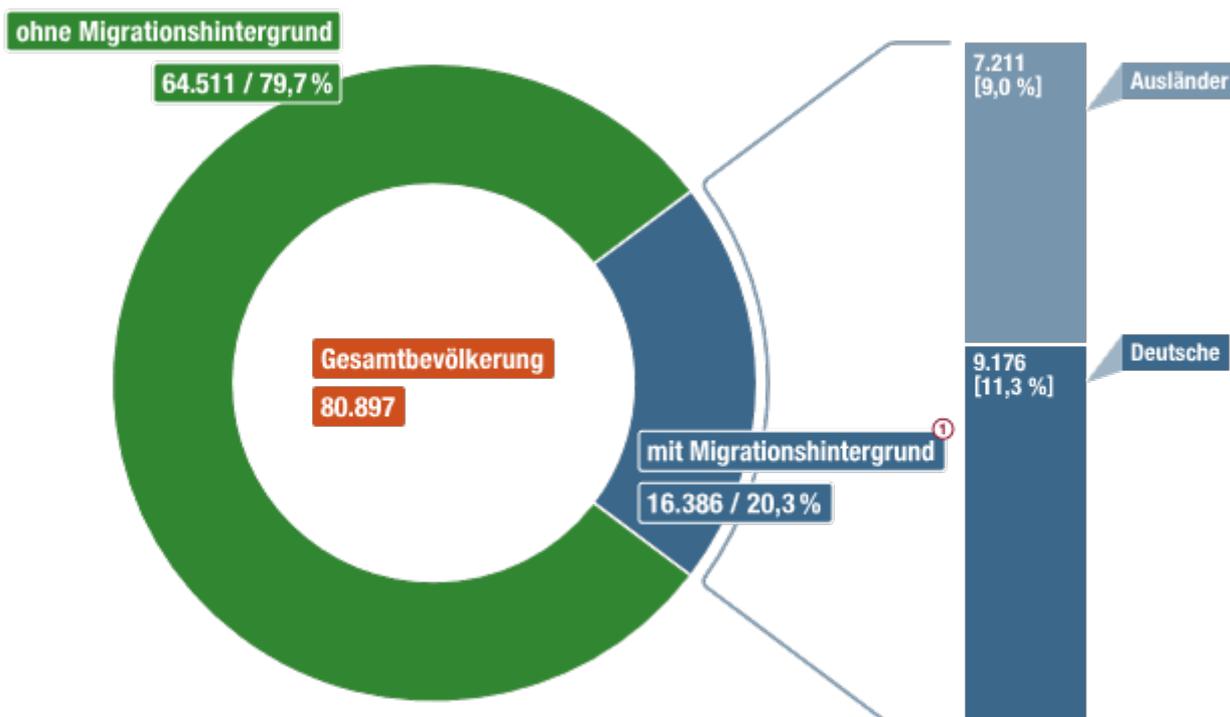


Abb. 1: Bevölkerung mit Migrationshintergrund in absoluten Zahlen, Bundeszentrale für politische Bildung, online: <http://www.bpb.de/nachschlagen/zahlen-und-fakten/soziale-situation-in-deutschland/61646/migrationshintergrund-i>

Die Zahl der Deutschen mit Migrationshintergrund liegt demnach mit 11,3 % Anteil an der Gesamtbevölkerung vor der der Ausländer. Auch bei der Berücksichtigung des Zuwachses von ca. 1,1 Millionen dürfte dieses Verhältnis auch 2016 noch gegeben sein.

Viele der Deutschen mit Migrationshintergrund kamen in den 50er- und 60er-Jahren des 20. Jahrhunderts infolge von Anwerbungen durch große westdeutsche²² Industrieunternehmen u. a. aus Italien, Spanien, Portugal und Griechenland²³ als ‚Gastarbeiter‘ nach Deutschland. Sofern sie nicht mittlerweile die deutsche Staatsangehörigkeit angenommen haben, bilden sie

22 Auch die DDR hatte praktisch während der gesamten Zeit ihres Bestehens Arbeitskräftemangel, aufgrund der geringen Arbeitsproduktivität war eine Auswanderung anhaltend. Die Regierung in Ostberlin warb jedoch gezielt junge, ledige Arbeitskräfte an. Gastarbeiter in der DDR kamen vorwiegend aus sozialistischen und kommunistischen oder mit der Sowjetunion verbundenen Ländern. Sie unterlagen einem strikten Rotationsprinzip, das die Rückkehr in die Herkunftsländer verbindlich machte (Berlin-Institut für Bevölkerung und Entwicklung 2009, S. 15). Nach der Wiedervereinigung 1989 änderte sich die soziale und rechtliche Lage der Arbeitsmigranten in der DDR grundlegend „Sie befanden sich zunehmend in einer sozial und aufenthaltsrechtlich äußerst prekären Lage. Nicht zuletzt weil sie während des ‚Einigungsprozesses‘ vom deutsch-deutschen Projekt ausgeschlossen waren.“ (Mende 2010, S. 103)

heute, bedingt durch die EU-Verträge²⁴ von Maastricht und Amsterdam, eine Gruppe von EU-Ausländern, deren Rechtsstellung sich zunehmend derjenigen der Deutschen annähert; man spricht daher sinnvollerweise von ‚EU-Bürgern‘. Ihr prozentualer Anteil an allen Ausländern in Deutschland ging in den letzten Jahrzehnten deutlich zurück, heute stellen sie nur noch rund ein Viertel der ausländischen Wohnbevölkerung dar.

75 % der Menschen mit Migrationshintergrund kommen aus EU Staaten. Der Zuwachs aus Nicht-EU-Staaten wurde vor allem aus Syrien und Russland getragen (Bibb.de / Report: Ausgabe 16/11 Abs. 6). Zudem immigrierten in den 1970er Jahren 3,4 Mio. Spätaussiedler und weitere 2,3 Mio. MigrantenInnen, die heute die deutsche Staatsangehörigkeit besitzen. (vgl. BAMF 2007)

Innerhalb der EU²⁵ ist Deutschland das bevorzugte Zielland ost- und südosteuropäischer MigrantenInnen. Da die Zuwanderung von Arbeitnehmern aus den östlichen EU-Ländern in Deutschland noch immer Beschränkungen unterliegt, sind die meisten dieser Zuwanderer Selbstständige oder wirtschaftlich inaktiv. Trotz einiger Beschränkungsmaßnahmen hat Deutschland bis zum Jahr 2005 37 % aller Einwanderer aus Osteuropa aufgenommen, beispielsweise Italien demgegenüber nur 22 %. Ein Teil der südost- und osteuropäischen MigrantenInnen kam nach dem Zusammenbruch der kommunistischen Länder nach Deutschland, vor allem aus Polen und dem ehemaligen Jugoslawien. Gleichzeitig kamen über 5 Millionen Menschen – überwiegend aus der ehemaligen Sowjetunion – als Aussiedler oder Ausländer mit Anspruch auf Einbürgerung nach Deutschland, die dieses Recht auch wahrnahmen. Zugewonnen hat auch der Anteil der türkischen Staatsangehörigen, deren Anteil an allen Einwohnern mit Migrationshintergrund bereits auf über 27 % gestiegen ist.

Zu den MigrantenInnen in Deutschland, darunter insbesondere zur Gruppe der Ausländer, gehört nicht erst seit dem sogenannten „Flüchtlingsstrom“ von 2015 eine große Zahl an Flüchtlingen, so ist

23 Dafür schloss Deutschland zweiseitige Abkommen: 1955 mit Italien, 1960 mit Spanien und Griechenland, 1961 mit der Türkei, 1963 mit Marokko, 1964 mit Portugal, 1965 mit Tunesien, 1968 mit Jugoslawien. Als sich Anfang der 70er-Jahre eine Rezession mit drohender Arbeitslosigkeit abzeichnete, verfügte die Bundesregierung am 23.11.1973 einen Anwerbestopp, der noch heute (bedingte) Gültigkeit hat (vgl.: Ausländer in Deutschland. Daten und Fakten von A–Z. Themen-Service des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln, 2000. S. 3f.).

24 Als Vertrag von Maastricht wird der Vertrag über die Europäische Union (EUV) bezeichnet, der am 7. Februar 1992 im niederländischen Maastricht vom Europäischen Rat unterzeichnet wurde. Er begründet die Europäische Union als übergeordneten Verbund für die Europäischen Gemeinschaften, die gemeinsame Außen- und Sicherheitspolitik sowie die Zusammenarbeit in den Bereichen Justiz und Inneres.

25 Es gibt, bedingt durch die Entstehung der Europäischen Gemeinschaft, inzwischen eine juristische Sonderform für Ausländer aus EU-Staaten, die „Unionsbürgerschaft“. Die ausländischen EU-Bürger verfügen in Deutschland über Rechte, die andere Ausländer nicht besitzen, z. B. das kommunale Wahlrecht an ihrem Wohnort (vgl. Art. 20 Abs. 1 AEUV. Eingeführt 1993).

„[s]eit der Mitte der 80er Jahre [...] der Zustrom von Flüchtlingen sprunghaft angestiegen, besonders aus Afrika und Asien. Von den zahlreichen Asylsuchenden werden zwar nur sehr wenige als Asylberechtigte anerkannt, doch werden zunehmend abgelehnte Asylbewerber aufgrund internationaler Abkommen aus unterschiedlichen Gründen nicht mehr abgeschoben. Hinzu kommt eine große Anzahl von Kriegs- und Bürgerkriegsflüchtlingen, die keine Alternative zur Flucht haben.“ (<http://www.auslaenderstatistik.de/einfuehr.htm>)

Im Jahr 2012 stieg die Zahl der Asylsuchenden im Vergleich zum Vorjahr um über 40 % auf 64.540. Seitdem vervielfachen sich die Zahlen in von der Politik unvorhergesehenem Ausmaß: Während die offizielle Prognose für 2015 von 800 000 Flüchtlingen ausgeht, spricht beispielsweise Spiegel-online von bis zu 1,5 Millionen. (<http://www.spiegel.de/politik/deutschland/fluechtlingszahlen-die-unberechenbare-millionen-prognose-a-1056174.html>).

Bei der aktuellen Flüchtlingssituation Richtung Europa können die Asylantragszahlen nicht definitiv vorausgesagt werden:

„Im bisherigen Berichtsjahr 2015 wurden 331.226 Erstanträge vom Bundesamt entgegengenommen. Im Vergleichszeitraum des Vorjahres wurden 135.634 Erstanträge entgegengenommen; dies bedeutet einen Anstieg der Antragszahlen um 144,2 % im Vergleich zum Vorjahr. Die Zahl der Folgeanträge im bisherigen Jahr 2015 hat sich gegenüber dem vergleichbaren Vorjahreswert (22.446 Folgeanträge) um 37,8 % auf 30.927 Folgeanträge erhöht. Damit konnte das Bundesamt insgesamt 362.153 Asylanträge im Jahr 2015 entgegennehmen; im Vergleich zum Vorjahr mit 158.080 Asylanträgen bedeutet dies mehr als eine Verdoppelung der Antragszahlen (+129,1 %)“ (Bundesamt für Migration und Flüchtlinge 2015, S. 4)

2.4 Bildungsverlauf

Ein erfolgreicher Bildungsverlauf ist ein wesentlicher Prädiktor für den beruflichen Erfolg (s. Kap. 4.2.2). Um die spezifische Situation von MigrantenInnen in Deutschland hinsichtlich des beruflichen Aufstiegs besser nachvollziehen zu können, wird daher im Folgenden ihre Situation anhand der einzelnen Etappen des Bildungsweges (Schule, Ausbildung/Studium) im Vergleich zur deutschen Bevölkerung ohne Migrationshintergrund beschrieben.

2.4.1. Schulische Bildung

Durch den konsequenten Ausbau des sekundären und tertiären Bildungswesens seit den 1950ern verweilen in Deutschland immer mehr Menschen länger im Bildungssystem und erwerben häufiger mittlere und hohe Bildungsabschlüsse (vgl. Geißler 2011, S. 274). Diese ‚Bildungsexpansion‘ hat vielfältige Auswirkungen:

„Zum einen steigt das Bildungsniveau der Bevölkerung, zum anderen sinkt der Wert der Bildungsabschlüsse [...]. Höhere Bildungsabschlüsse garantieren nicht mehr höhere Arbeitsmarktchancen. Dadurch werden höhere Bildungsabschlüsse aber auch immer wichtiger, da sich niedrigere Schulabschlüsse immer

schlechter verwerten lassen. [...]. Die Bedeutung von Bildung steigt und gleichzeitig sinkt der Wert jedes einzelnen Bildungsabschlusses.“ (El Mafaalani 2012, S. 38)

Die wachsende Bedeutung und gleichzeitige Entwertung von Bildung²⁶ führt zwar zu einer Verbesserung der Bildungschancen aller Schichten, die gravierenden schichttypischen Ungleichheiten bleiben jedoch unverändert: Während beispielsweise inzwischen mehr als die Hälfte der Beamtenkinder eine Hochschule besuchen, sind es nur 7 % der Arbeiterkinder (vgl. El Mafaalani 2012, S. 39). Geißler (2011, S. 286) spricht daher von einem „Paradox der Bildungsexplosion“.

Von diesem Paradox sind Kinder und Jugendliche aus Familien mit Migrationshintergrund in besonders starkem Ausmaß betroffen (s. u.). Die Benachteiligung zu überwinden ist sozial- und bildungspolitisch zudem von besonderer Bedeutung, da diese Gruppe (mit, wie oben gezeigt, bis zu 30 %, Tendenz steigend) einen großen Anteil an der Gesamtbevölkerung ausmacht.

Der Ausländerbericht der Regierung 2012 kommt zwar zu dem Schluss, dass sich „die schulischen Leistungen von Kindern und Jugendlichen mit Migrationshintergrund jenen ohne Migrationshintergrund an[nähern]“²⁷ (ebd., S. 159), doch hat sich die Bildungssituation von MigrantInnen in Deutschland zwischen 2010 und 2012 nur in wenigen Bereichen verbessert. So belegte der Mikrozensus für 2012 zwar deutlich, dass Deutsche mit eigener Migrationserfahrung noch immer bessere Schulabschlüsse als Ausländer mit eigener Migrationserfahrung vorweisen, sie schneiden jedoch schlechter als Deutsche ohne Migrationshintergrund ab.²⁸ (Siehe z. B. Hopf 1981; Reiser 1981; Esser 1990; Alba et al. 1994; Büchel / Wagner 1996)

Auch der Anteil der MigrantInnen, die die Schule ohne Abschluss verlassen, verringerte sich zwischen 2004 und 2010 auf 39 %, bleibt allerdings mit 12,8 % mehr als doppelt so hoch wie bei einheimischen Schülern. Bei den 25- bis 35-Jährigen mit Migrationshintergrund haben laut Mikrozensus fast 9,6 % keinen schulischen Abschluss, bei den einheimischen Deutschen nur 1,8 %. (vgl. Statistisches Bundesamt 2010a, S. 152 ff.)

Innerhalb des Schulsystems besteht für Kinder mit Migrationshintergrund nur geringe Mobilität: „Der einmal beschrittene Bildungsweg ist nachträglich nur bedingt revidierbar. Etwa 90 % der Schüler verbleiben, trotz der formalen Möglichkeit eines Schulwechsels, in der Schulform, die nach der Grundschule ‚vorgesehen‘ wurde.“ (Bellenberg et al. 2004) Wenn überhaupt ein Wechsel der Schulform stattfindet, stellt er meist einen Abstieg in die Haupt- oder

26 Bei dem Begriff ‚Bildung‘ wird hier zwar in Zusammenhang mit Aufstieg mehr auf formale Bildung Bezug genommen, heißt aber keineswegs, dass non - formale Bildung keine Rolle hier spielt.

27 In dem Bericht werden in diesem Punkt allein Ausländer und Deutsche unterschieden, weil in der Schulstatistik nur Nationalitäten erfasst werden – unabhängig vom Migrationshintergrund.

28 Die weitere Entwicklung lässt sich derzeit schlecht prognostizieren, weil sich beim Mikrozensus 2012 noch fast 80 % der befragten Deutschen mit Migrationshintergrund, aber ohne eigene Migrationserfahrung, also die zweite Generation der Migranten, in schulischer Ausbildung befanden (Statistisches Bundesamt 2012, S. 28).

Förderschule dar (vgl. Bellenberg 2012, S. 221). Während 33 % der Schüler mit Migrationshintergrund auf eine Hauptschule gehen (aber nur 12 % der deutschen Schüler), ist ihr Anteil an Gymnasiasten mit gut einem Viertel weit unter dem Durchschnitt²⁹. Lediglich die Verteilung von Schülern mit und ohne Migrationshintergrund an Realschulen hat sich angeglichen. Der Anteil der Schüler mit Migrationshintergrund, die Abitur oder Fachabitur machen, ist in dem Zeitraum zwischen 2005 und 2010 um 36 % gestiegen. (vgl. Statistisches Bundesamt 2010c)

Einen Überblick über die Bildungsabschlüsse der jungen Menschen mit und ohne Migrationshintergrund im Jahr 2014 gibt folgende Tabelle:

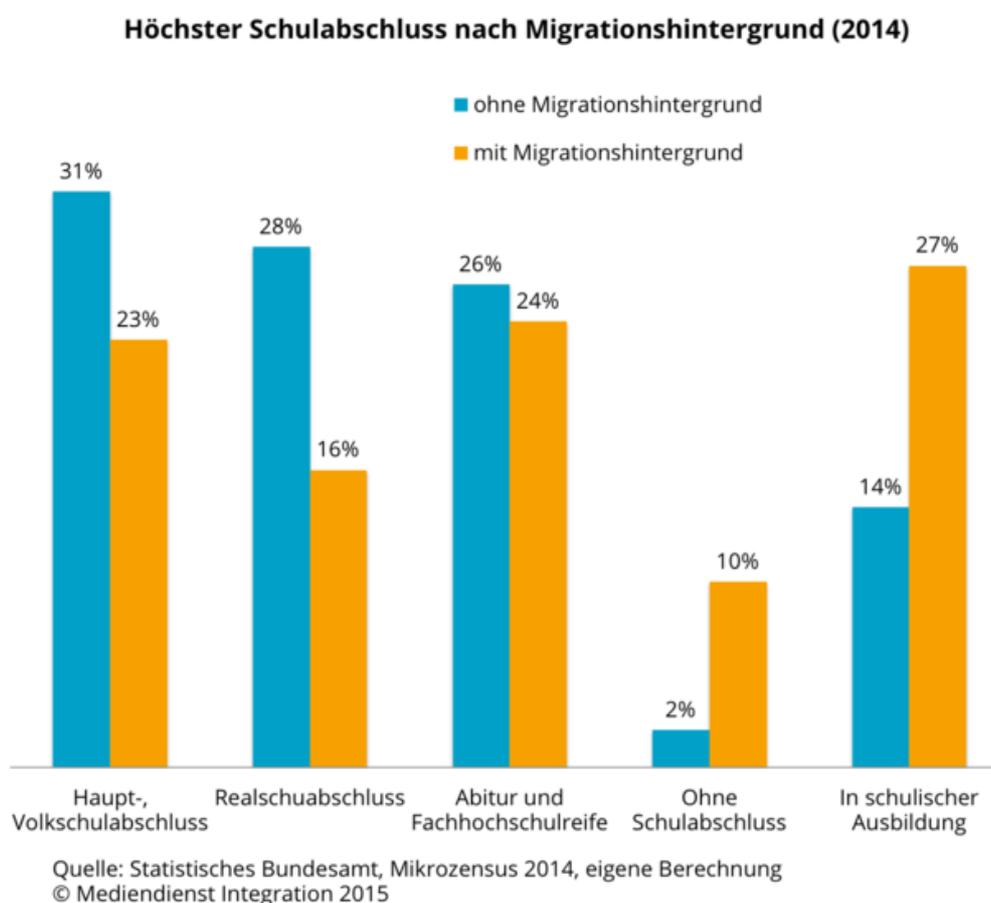


Abb. 2: Höchster Schulabschluss nach Migrationshintergrund, Mediendienst Integration, online unter: http://mediendienst-integration.de/fileadmin/_processed_/csm_Schulabschluesse_2014_9e7bae49ff.png

Hier zeigt sich, dass insbesondere in Bezug auf Abitur und Fachhochschulreife sowie den Realschulabschluss Jugendliche mit und ohne Migrationshintergrund relativ nah beieinanderliegen. Gleichzeitig wird deutlich, dass die Differenz zwischen beiden Bevölkerungsgruppen

²⁹ Der Anteil der Schüler, die ein Gymnasium besuchen, ist bei den Deutschen etwas mehr als doppelt so hoch wie bei den Ausländern: 41,7 % der männlichen und 47,4 % der weiblichen deutschen Schüler besuchen ein Gymnasium, aber nur 23,1 % der weiblichen und sogar nur 19,1 % der männlichen ausländischen Schüler. (Working Paper 13 – Schulische Bildung von Migranten in Deutschland. 2008).

insbesondere groß ist, wenn es um das Erreichen eines Schulabschlusses überhaupt geht: Dass 10 % der Jugendlichen mit Migrationshintergrund ohne Schulabschluss bleiben, ist eine erschreckend hohe Zahl.

Damit verfügen MigrantenInnen der zweiten Generation deutlich häufiger über das Abitur, als es bei den Einheimischen der Fall ist. Darüber hinaus ist zu beobachten, dass die Generation der in Deutschland geborenen Personen die herausragenden Bildungswerte der Zugewanderten nicht halten können. So entwickelt sich der Anteil der Personen mit Hochschulreife wie auch jener mit akademischer Ausbildung leicht rückläufig. Er liegt aber immer noch über dem der einheimischen Vergleichsgruppe. Auch der Anteil der Frauen unter den Abiturienten überwiegt in dieser Herkunftsgruppe deutlich, obwohl der Männeranteil unter den Akademikern überwiegt. Es wird davon ausgegangen, dass sich die Unterschiede, die zwischen den MigrantenInnen aus den Ländern der EU-25 und der einheimischen Bevölkerung noch bestehen, in Zukunft nivellieren. (vgl. Berlin-Institut für Bevölkerung und Entwicklung 2009, S. 39)

Deutlichere Unterschiede zeigen sich beim Vergleich einheimischer und ausländischer Jugendlicher. So zeigte sich für das Jahr 2011, dass bei den ab 15-Jährigen deutlich mehr Deutsche als Ausländer einen Haupt- (37 vs. 32 %) und Realschulabschluss (22 vs. 16 %) haben, aber Ausländer etwas häufiger als Deutsche das Abitur oder die Fachhochschulreife erlangen (28 vs. 27 %). Der Unterschied in Bezug darauf, ob ein Schulabschluss erreicht wird, ist zuungunsten der Ausländer noch ausgeprägter als bei dem Vergleich der Einheimischen mit den Jugendlichen mit Migrationshintergrund: So blieben 2011 19 % der Ausländer ohne Schulabschluss, aber, wie auch 2013, nur 2 % der Einheimischen. (vgl. Statistisches Bundesamt, Bildungsstand der Bevölkerung 2011, destatis, S. 25).

Von besonderer Bedeutung für den Bildungsgang ist auch das Bildungsniveau der Eltern. Die folgende Abbildung veranschaulicht diesen Zusammenhang in Bezug auf den Schulabschluss der Eltern- und der Kindergeneration:

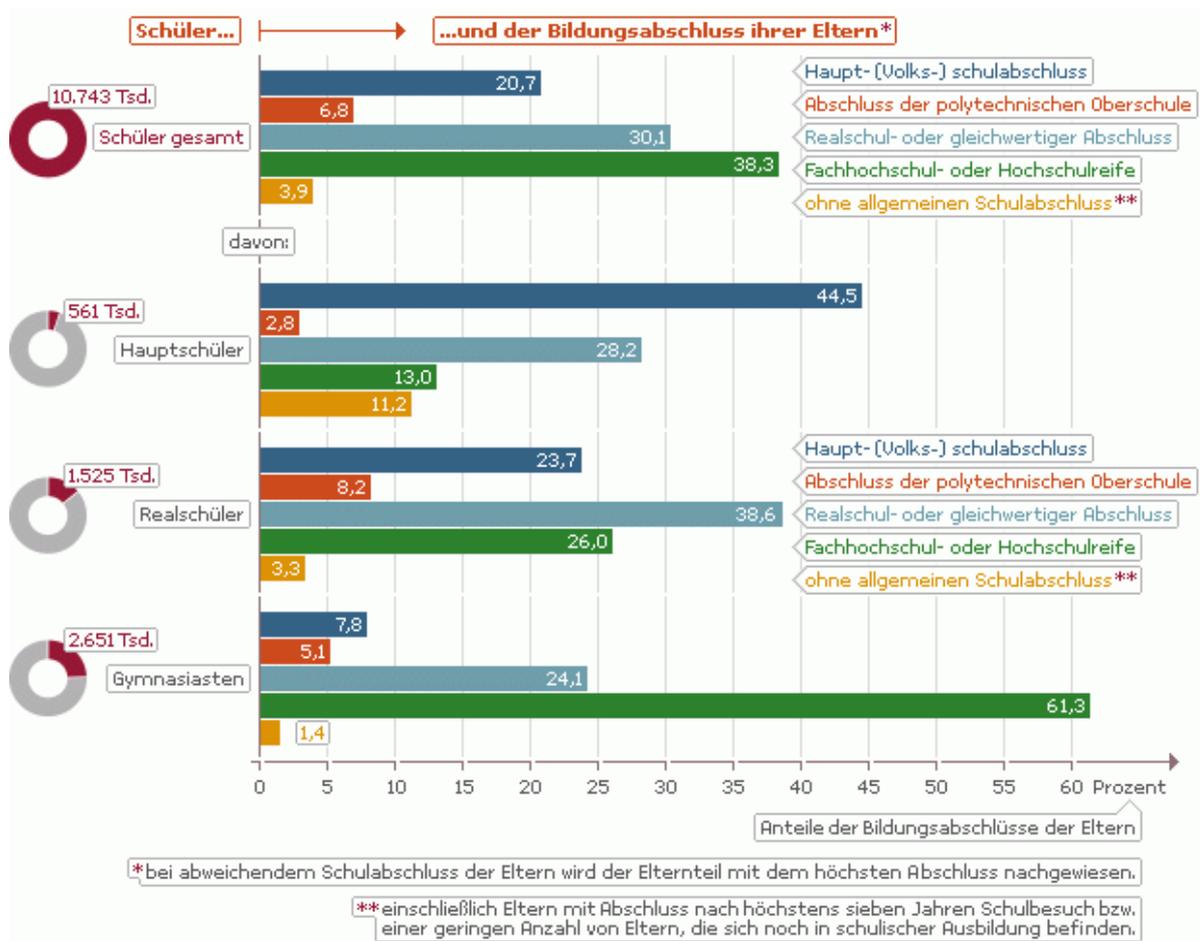


Abb. 3: Schulbesuch nach Schulform und höchstem Schulabschluss der Eltern in 2012, Bundeszentrale für politische Bildung, online unter [file:///C:/Users/Anika%20Limburg/Downloads/02%20Schulbesuch%20nach%20Schulabschluss%20der%20Eltern%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Anika%20Limburg/Downloads/02%20Schulbesuch%20nach%20Schulabschluss%20der%20Eltern%20(1).pdf)

Die Finanzierungsstruktur des Schulsystems fixiert die Bildungsbenachteiligung von MigrantenInnen. So kommt El Mafaalani (2012) zu dem Schluss, dass „[j]e erziehungsbedürftiger ein Mensch ist, desto weniger beteiligt sich die öffentliche Hand an der Sozialisation und umso stärker liegt die Verantwortung in der Familie“ (ebd., S. 30), etwa, weil sie Kosten für Nachhilfeunterricht³⁰ trägt.

Dementsprechend gelten die sozioökonomische Lage und die elterliche Bildungsaspiration als wesentliche Faktoren im Zusammenhang mit dem Schulerfolg (vgl. Merckens / Wessel 2002): „Es gibt kein Land der Welt, bei dem das Elternhaus einen stärkeren Einfluss auf die Schulleistung hat als Deutschland“ (Schlesiger 2008). In Bezug auf Schüler mit Migrationshintergrund ist diese Annahme nur bedingt haltbar: „Weder besitzt jener Zusammenhang für sie dieselbe statistische Evidenz, noch lässt sich nachweisen, dass mit steigendem Einkommen die Wahrscheinlichkeit zunimmt, einen höheren Bildungsabschluss zu erreichen“ (Gogolin 2002, S. 276; s. auch Nauck / Diefenbach / Petri 1998, S. 711 f.). Ähnliche Befunde zeigen sich hinsichtlich der elterlichen Bestrebungen, ihren Kindern durch Bildung eine bessere Zukunft in

30 33 % der für PISA 2000 getesteten Schüler nahmen Nachhilfedienstleistungen in Anspruch (vgl. Rauschenbach u. a. 2004, S. 388).

Deutschland zu ermöglichen. Obwohl solche Bestrebungen in Familien mit Migrationshintergrund empirisch nachgewiesen sehr hoch sind (vgl. Wilpert 1980; Steinbach / Nauck 2005), besuchen in Deutschland mehr Schüler mit Migrationshintergrund die Hauptschule als solche ohne (vgl. Diefenbach 2008, S. 78 f.). Zwar hat seit Beginn der 80er-Jahre des 20. Jahrhunderts eine zunehmende Anzahl dieser Schüler einen Realschulabschluss oder das Abitur, ihre Schullaufbahnen sind jedoch im Vergleich zu einheimischen Schülern häufiger durch Klassenwiederholungen verzögert (vgl. Prenzel et al. 2008, S. 18) oder von mehrfachen Schulwechseln gekennzeichnet (vgl. Schulze / Soja 2003, S. 202). Vor diesem Hintergrund relativiert sich die Bedeutung der familiären Unterstützung für den Schulerfolg, die dennoch nicht zu negieren ist, und es stellt sich die Frage, welche weiteren Faktoren den Zugang zu weiterführenden Bildungsabschlüssen bedingen.

Obwohl die meisten Eltern mit Migrationshintergrund nicht über grundlegende Kenntnisse der deutschen Bildungs- und Berufssysteme verfügen, nehmen sie eine besondere und prägende Rolle beim sozialen Aufstieg ihrer Kinder ein. Diese Rolle bezieht sich vor allem auf Unterstützung durch Akzeptanz von Bildungs- oder Berufsambition, ökonomische Ermöglichung von Bildungs- und Berufsprozessen und auf die Nutzung und Auswahl von Kinderbetreuung (vgl. Westphal 2008, S. 79). Diese Aspekte können eine Erklärung für die wichtige Rolle der Familien im Laufe des Aufstiegsprozesses sein und sagen etwas über „die Qualität der Generationsbeziehungen“ und „Interaktionsbeziehungen“ aus (Hummrich 2009, S. 203 ff.).

2.4.2. Berufsausbildung

Das deutsche Bildungssystem sieht vor, dass die meisten Schüler nach dem Verlassen der allgemeinbildenden Schulen in das Berufsbildungssystem integriert³¹ werden. Es handelt sich dabei um ein dem Arbeitsmarkt analog segmentiertes System, das eine wesentliche Voraussetzung für die Durchsetzung und Aufrechterhaltung einer segmentierten Arbeitsmarktstruktur mit ihren dynamischen Beschäftigungschancen und Barrieren darstellt (vgl. Imdorf 2005, S. 110 ff.). Somit wirkt das Ausbildungssystem bereits zu einem frühen Zeitpunkt als sozialer Selektionsmechanismus, indem es den Zugang zu den Ausbildungsgängen steuert und darüber Wege in Teilmärkte eröffnet oder verschließt (vgl. Granato 2009, S. 15).

Beim Übergang in den Beruf müssen Jugendliche folglich drei Barrieren überwinden: Sie müssen 1. eine Ausbildungsstelle finden, 2. die Ausbildung erfolgreich abschließen und 3. nach Ausbildungsende eine Arbeitsstelle erhalten. Jede dieser drei Barrieren wirkt für Jugendliche mit Migrationshintergrund stärker als für andere (vgl. Boos-Nünning 2008, S. 6). Daher besteht auch kein linearer Zusammenhang zwischen schulischem und beruflichem Erfolg:

31 Drei Bereiche des Berufsbildungssystems: Ausbildungsklassen im dualen System, schulische Ausbildungsberufe und Bildungsgänge im Übergangssystem.

„Ein Teil der Jugendlichen [ausländischer Nationalität, M. EH.] verfügt über die notwendigen Schulabschlüsse mit entsprechend guten Noten und Qualifikationen, ist zweisprachig und bikulturell aufgewachsen, ist selbst an einer guten Ausbildung interessiert und die Eltern leisten die ihnen mögliche Unterstützung – und ist dennoch beim Zugang in eine berufliche Ausbildung gemessen an deutschen Jugendlichen benachteiligt.“ (Boos-Nünning 2008, S. 11)

Eine Befragung des Bundesinstituts für berufliche Bildung (kurz: BIBB, 2009) von Schulabgängern aus dem Jahr 2008 zeigte, dass nur 23 % der MigrantenInnen, aber 35 % der Deutschen am Berufsbildungssystem partizipieren. Dabei setzen 30 % der befragten Schulabgänger mit Migrationshintergrund und 20 % der Nicht-MigrantenInnen ihre Laufbahn mit einer weiteren vollzeitschulischen Station fort, darunter vor allem Maßnahmen des sogenannten ‚Übergangssystems‘³². Knapp jeder dritte Jugendliche mit Migrationshintergrund (29 %) nimmt nach Beendigung der allgemeinbildenden Schule an keinem weiterführenden Berufsbildungssystem teil (vgl. BIBB 2009, S. 76). Sie nehmen beispielsweise Gelegenheitsarbeiten auf, beginnen ein Praktikum oder treten den Wehr-/Ersatzdienst an. Diese Situation erhöht für Jugendliche mit Migrationshintergrund das Risiko, ohne Ausbildung zu bleiben und damit keine sichere Zukunft in Deutschland zu haben (vgl. BIBB 2009, S. 76).

Im Jahr 2006 erhielten 62 % der Bewerber ohne Migrationshintergrund einen Ausbildungsplatz, aber nur 42 % derjenigen mit Migrationshintergrund. Ausländer sind darunter am schlechtesten gestellt: Im Jahr 2008 entfielen nur 5,1 % der Ausbildungsplätze auf ausländische Jugendliche, was bedeutet, dass nicht einmal jeder zweite einen Platz erhielt³³. Zwar bestimmen auch die Art des Abschlusses sowie der Notendurchschnitt die Chance auf einen Ausbildungsplatz, doch sind auch hier bei gleichen Voraussetzungen Jugendliche mit Migrationshintergrund benachteiligt: So erhielten beispielsweise bei einem mittleren Abschluss bis hin zur Fachhochschulreife 34 % der Bewerber mit Migrationshintergrund, aber 47 % ohne diesen einen Ausbildungsplatz, bei einer guten bis sehr guten Mathematiknote 41 % der Bewerber mit Migrationshintergrund, aber sogar 64 % ohne diesen (vgl. Granato 2005, S. 7 ff.).³⁴ Auch unter den Jugendlichen mit Migrationshintergrund selbst sind die Chancen nicht gleich verteilt, sondern hängen von der jeweiligen Herkunft ab: So haben 35 % der Jugendlichen mit Herkunft aus den GUS-Staaten einen Ausbildungsplatz erhalten, 32 % mit Herkunft aus Polen, aber nur 16 % der jugendlichen Bewerber türkischer Herkunft (vgl. Boos-Nünning 2008, S. 17 ff.).

32 Dazu zählen Maßnahmen der Länder und des Bundes, der Bundesagentur für Arbeit, Berufskammern und Wirtschaftsverbänden, die das Ziel verfolgen, Angebotslücken an Ausbildungsplätzen zu verringern (SVR 2010, S. 159 ff.).

33 Im selben Jahr lag die Ausländerquote in der ausbildungsrelevanten Bevölkerungsgruppe der 15- bis 20-Jährigen bei 11,4 % (vgl. Farsi 2012, S. 52).

34 Bei günstigen persönlichen und regionalen Rahmenbedingungen erhalten sogar 71 % der Jugendlichen ohne Migrationshintergrund einen Ausbildungsplatz, hingegen nur 44 % der Jugendlichen mit Migrationshintergrund (vgl. Granato 2005, S. 7 ff.).

Diese prekären Ungleichheiten setzen sich in der Berufsausbildung und deren Bedingungen fort: „Auch im Berufsbildungssystem sind sozial benachteiligte, insbesondere MigrantInnen, in den minderwertigen Segmenten deutlich überrepräsentiert und in den höher qualifizierenden Segmenten unterrepräsentiert.“ (El Mafaalani 2012, S. 31). Lex (1997, S. 311) sieht dies als Folge der Segmentation des Ausbildungsmarktes, der zudem männliche Jugendliche gegenüber den jungen Frauen bevorteile:

„Jugendliche mit Migrationshintergrund werden eher in Berufen ausgebildet, die für einheimische Jugendliche weniger attraktiv sind und die durch eine geringere Übernahmewahrscheinlichkeit und eine höhere Arbeitslosenquote nach Ausbildungsende gekennzeichnet sind. Sie sind in jüngster Zeit mehr als zuvor auf das dritte Segment des weiteren Schulbesuchs oder auf Warteschleifen in Form beruflicher Grundbildung, Praktika u. ä. verwiesen. Jeder vierte Bewerber/Bewerberin mit Migrationshintergrund mündet in Bildungsgängen des ‚Chancenverbesserungssystems‘, in vielen Fällen ohne die Aussicht auf eine abschlussbezogene berufliche Qualifizierung deutlich zu erhöhen. Ebenfalls jeder vierte bzw. knapp jeder fünfte Ausbildungsstellenbewerber/in bleibt arbeitslos oder jobbt.“ (Granato 2005, S. 16).

Beim Übergang von der Ausbildung in eine Festanstellung hingegen unterscheiden sich Jugendliche mit und ohne Migrationshintergrund nur unwesentlich. So erhielten 2012 von den deutschen Jugendlichen ohne Migrationshintergrund 65 % einen Ausbildungsplatz; 64 % der Jugendlichen mit europäischem Migrationshintergrund und 57 % der nichteuropäischen Jugendlichen mit Migrationshintergrund (vgl. Farsi 2014, S. 53).

2.4.3. Studium

Die amtliche Studienstatistik erfasst lediglich die Staatsangehörigkeit und liefert somit keine Aussagen über einen etwaigen Migrationshintergrund der Studierenden. Sie zeigt jedoch, dass der Anteil der Ausländer mit einem abgeschlossenen Fachhochschul- oder Universitätsabschluss (17,9 %) im Vergleich zu einheimischen Deutschen (mit 18,9 %) und Personen mit Migrationshintergrund (15,1 %) recht hoch ist.

Einige Studien konnten nachweisen, dass es eine Korrelation zwischen beruflichem Erfolg und Herkunft gibt (vgl. z. B. Hartmann 2002, S. 365 ff.). Beispielsweise sieht man, dass nur 20 % der Spitzenpositionen in der Wirtschaft durch Personen aus der Mittelschicht besetzt werden, obwohl sie 96,5 % der Population ausmachen (vgl. Hartmann 2002, S. 365 ff.). Hier wird deutlich, dass nach einer Selektion im Bildungssystem im Berufsleben eine weitere stattfindet. So zeigt auch eine Sonderauswertung des Mikrozensus 2005,

„dass Einheimische mit Hochschulabschluss häufiger erwerbstätig und dabei auch zu einem höheren Anteil in einem unbefristeten Beschäftigungsverhältnis tätig sind als die hierzulande aufgewachsenen AkademikerInnen mit Migrationshintergrund. Auch findet die Beschäftigung der Einheimischen häufiger in einem hochqualifizierten Tätigkeitsfeld statt, d.h., sie sind mit einer höheren Wahrscheinlichkeit als Inge-

nieurIn oder als Angehörige von Professionen und seltener als die Hochqualifizierten mit Migrationshintergrund lediglich in einfachen oder qualifizierten Dienstleistungen tätig“ (Schittenhelm 2010, S. 40).

Hier zeigt sich also, dass Karrieremöglichkeiten auch bei einem erfolgreich abgeschlossenen Studium durch die Herkunft beeinträchtigt werden (vgl. El Mafaalani 2012, S. 33).

2.5 Arbeitsmarktbeteiligung und Beschäftigungsverhältnisse

Seit dem Jahr 2000 haben sich (unter anderem im Zuge der gesunkenen Arbeitslosigkeit seit 2007) die Bevölkerungsgruppen mit und ohne Migrationshintergrund auch in Bezug auf die Teilnahme am Arbeitsmarkt und die Löhne einander angenähert (vgl. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, IAB, 1/2013, S. 1). Beispielsweise wuchs die Zahl der erwerbstätigen Ausländer zwischen 2004 und 2009 von 1,901 Mill. auf 1,937 Mill. (vgl. Europäisches Migrationsnetzwerk 2010, S. 8 ff.). Ca. 23 % von ihnen sind hoch qualifiziert, 20 % gering (vgl. Bundesamt für Migration und Flüchtlinge, BAMF, 2011, S. 79 ff.).³⁵ Vor allem in den Wachstumsbranchen ist die Beschäftigung von Menschen mit Migrationshintergrund überdurchschnittlich gestiegen (vgl. Heß 2011, S. 6).

Vor dem Hintergrund der insgesamt positiven Entwicklungen fällt der Anteil der von Sozialleistungen Abhängigen unter den MigrantenInnen mit 13 % relativ hoch aus. Bei den in Deutschland Geborenen ist er nur halb so hoch und fällt damit sogar geringer aus als bei den einheimischen MigrantenInnen (vgl. Berlin-Institut für Bevölkerung und Entwicklung 2009, S. 35). Trotz dieser allgemeinen Verbesserung sind Menschen mit Migrationshintergrund fast doppelt so oft von Erwerbslosigkeit betroffen wie Deutsche ohne Migrationshintergrund (vgl. Working Paper 44 der Forschungsgruppe des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge; Heß 2012, S. 16).³⁶ Auch der Anteil der Langzeitarbeitslosen ist bei den ausländischen Beschäftigten höher.³⁷

Während in der zweiten Hälfte des 20. Jahrhunderts MigrantenInnen verstärkt als Arbeiter im verarbeitenden oder im Baugewerbe tätig waren, sind sie heute (insbesondere junge Frauen) eher als Angestellte im Dienstleistungssektor tätig. Dennoch sind sie im Vergleich zu Einheimischen noch immer deutlich häufiger als ungelernete Arbeiter beschäftigt (vgl. Seebaß / Siegert 2011, S. 84). Auch im öffentlichen Dienst ist der Anteil der Beschäftigten mit Migrationshintergrund gemessen an ihrem Anteil an den Erwerbstätigen in Deutschland gering (vgl. An-

35 Im Jahr 2009 kamen die meisten Neuzuwanderer, die zu Erwerbszwecken einreisten, aus den USA, Indien und China (vgl. BAMF 2010).

36 Dieses Ausmaß der Unterschiede in Bezug auf die Erwerbstätigkeit ergibt sich jedoch primär, weil insbesondere Frauen mit Migrationshintergrund statistisch gesehen selten am Arbeitsmarkt partizipieren (BIBB Report 5/2014).

37 Die positive Entwicklung des deutschen Arbeitsmarktes ab dem Jahr 2010 konnte hierbei allerdings noch nicht berücksichtigt werden.

tidiskriminierungsstelle des Bundes, ADS, 2013).³⁸ Eine Ausnahme bildet hier der Anteil der Lehrer mit Migrationshintergrund: Er steigt langsam an, nach Schätzungen des Mikrozensus zuletzt auf 6,1 % (vgl. ebd.).

Menschen mit Migrationshintergrund sind doppelt so oft Selbstständige wie die ohne. Als Grund dafür wird der für mittel- und osteuropäische Mitgliedsstaaten nur teilweise geöffnete Arbeitsmarkt genannt, dessen Beschränkungen sich etwa durch die selbstständige Anmeldung eines Gewerbes umgehen lassen. So fand das Deutsche Institut für Wirtschaftsforschung (DIW) heraus, dass der Anteil der Selbstständigen unter den zwischen dem Frühjahr 2004 und dem Frühjahr 2005 zugewanderten Polen, Ungarn, Tschechen und Slowaken von 8 auf 40 % anstieg. Zu den häufigsten Selbstständigen zählen Unternehmer, Ärzte, Dolmetscher und Softwareentwickler, aber auch Kaufleute, Gaststättenbetreiber und Gebäudereiniger. (Vgl. Berlin-Institut für Bevölkerung und Entwicklung 2009)

Zwar nähern sich, wie eingangs gesagt, auch die Löhne, die MigrantenInnen für ihre Tätigkeiten erhalten, denen der Einheimischen an, doch erhalten beispielsweise ausländische Männer im ersten Jahr ihrer Berufstätigkeit in Deutschland nur 64 % des Durchschnittslohns einheimischer Arbeitnehmer, acht Jahre später aber bereits 72 % (vgl. IAB 1/2013). Auch hier ist das Herkunftsland von großer Bedeutung: Während Einwanderer aus Industriestaaten schon von Beginn an relativ viel verdienen und eine deutliche Lohnniveausteigerung aufweisen, bleiben Personen aus der Türkei zu beiden Zeitpunkten im unteren Lohnniveau (vgl. ebd.).

Regional gesehen soll die Integration von Menschen mit Migrationshintergrund in den Arbeitsmarkt generell dort besser gelingen, wo er möglichst viele Personen aufnehmen kann. Umgekehrt stößt sie auf Probleme, wo viele gering qualifizierte Personen mit Migrationshintergrund leben. Auf die Bundesländer bezogen weisen daher Hessen und Hamburg relativ gute Integrationswerte auf, besonders schlechte erreicht dagegen das Saarland. Unter den Städten fallen München, Frankfurt, Bonn und Düsseldorf positiv auf, während die Bedingungen für MigrantenInnen in Ruhrgebietsstädten wie Duisburg oder Dortmund³⁹ sowie in Nürnberg am schlechtesten sind. Allerdings sind selbst in den Regionen mit den besten Ergebnissen MigrantenInnen mehr als doppelt so häufig erwerbslos wie Einheimische, und hängen mehr als doppelt so oft von öffentlichen Leistungen ab. (vgl. Berlin-Institut für Bevölkerung und Entwicklung 2009)

Im Durchschnitt sind die rund zwei Millionen Menschen aus der EU-25 ohne Südeuropa am besten in den Arbeitsmarkt integriert. Allerdings sind sie gegenüber den einheimischen Erwerbstätigen etwas häufiger erwerbslos und stellen weniger Beschäftigte im öffentlichen Dienst sowie in Vertrauensberufen⁴⁰ als Einheimische (vgl. Berlin-Institut für Bevölkerung und Entwicklung 2009, S. 32).

38 Presse- und Informationsamt der Bundesregierung/Beauftragte für Integration/Arbeitsmarkt/Migranten 2014.

Ebenfalls gute Integrationswerte weisen die Aussiedler auf, die mit knapp vier Millionen die größte aller Herkunftsgruppen bilden. Die Zugewanderten beider Gruppen sind mit einem vergleichsweise hohen Bildungsstand nach Deutschland gekommen und finden sich relativ gut auf dem Arbeitsmarkt zurecht. Menschen aus dem ehemaligen Jugoslawien und aus Afrika sind diesbezüglich weniger gut integriert.

Die Benachteiligung türkischstämmiger MigrantInnen⁴¹, von der sie bereits hinsichtlich ihrer Bildungsabschlüsse betroffen sind (s. 2.4.1), setzt sich bei der Integration in den Arbeitsmarkt fort (vgl. Berlin-Institut für Bevölkerung und Entwicklung 2009). Auch hier ist zu beobachten, wie wenig sich die in Deutschland Geborenen im Vergleich zu ihren Eltern verbessern. Lediglich die Jugenderwerbslosenquote sinkt in der zweiten Generation deutlich, bleibt aber insgesamt auf hohem Niveau. Personen türkischer Herkunft, egal welcher Generation, machen sich entgegen landläufiger Auffassung nur selten selbstständig, arbeiten kaum im öffentlichen Dienst und sind auch in Vertrauensberufen deutlich unterrepräsentiert. Die Hausfrauenquote liegt sehr hoch, fast zweieinhalbmal höher als unter den Einheimischen. Personen türkischer Herkunft liegen im Vergleich zu MigrantInnen anderer Herkunft im Mittelfeld in Bezug auf die Abhängigkeit von öffentlichen Leistungen, sind aber mit 16 % doppelt so häufig von Sozialleistungen abhängig wie Einheimische. Diese Situation verbessert sich in der zweiten Generation, allerdings nur leicht. Beim Vergleich der am stärksten besetzten Einkommensklasse wiederum zeigen sich türkische MigrantInnen recht erfolgreich und liegen so-

39 Der 1. Integrationsbericht der Landesregierung zeigt für NRW (wo jede fünfte Erwerbsperson eine Zuwanderungsgeschichte hat), dass die Arbeitslosenquote dort für Menschen mit Migrationshintergrund mit 17,9 % doppelt so hoch ist wie die der Deutschen (8,5 %). Zudem steht den Menschen mit Migrationshintergrund mit durchschnittlich 1.987 Euro mehr als ein Fünftel weniger monatliches Haushaltsnettoeinkommen zur Verfügung als den Einheimischen mit 2.536 Euro. Als wichtigsten Grund für die schlechte Positionierung am Arbeitsmarkt identifiziert der Bericht das insgesamt niedrigere Bildungsniveau der Menschen mit Zuwanderungsgeschichte, die zwei Drittel aller Personen ohne Schulabschluss stellen. Dieser Befund wird allerdings durch die Feststellung stark relativiert, dass fast ein Viertel (24,5 %) der Menschen mit Zuwanderungsgeschichte die Hochschul- oder Fachhochschulreife erreicht hat und damit nur wenig schlechter abschneidet als die Bevölkerung ohne Migrationshintergrund in NRW (27 %). Vom wirtschaftlichen Aufschwung und vom Rückgang der Arbeitslosenzahlen in NRW haben Ausländer deutlich weniger profitiert. Sie stellen nach wie vor einen überproportional hohen Anteil der schwer vermittelbaren Personen dar. Andererseits lassen Zuwanderer in NRW ein enormes unternehmerisches Potenzial erkennen und zeigen ihre Bedeutung als wichtiger Wirtschaftsfaktor. Laut BAMF hat jeder sechste Selbstständige in NRW einen Migrationshintergrund.

40 Es gibt Berufe, denen in der Gesellschaft besonderes Vertrauen entgegengebracht wird oder die eine hohe soziale Verantwortung tragen. Dazu gehören Ärzte, Anwälte, Polizeibedienstete oder Lehrer. Den Personen mit Migrationshintergrund, die in einem dieser Berufe tätig sind, kann ein besonderer beruflicher Erfolg zugesprochen werden. Dieser weist auf eine erfolgreiche Integration in die Gesellschaft hin (vgl. Berlin-Institut für Bevölkerung und Entwicklung 2009, S. 32).

41 In diesem Zusammenhang ist zu erwähnen, dass in der Geschichte der (leider) wissenschaftlichen ‚Rasse‘ – Theorien mit ‚Stämmen‘ kleinere Einheiten innerhalb einer konstruierten ‚Rasse‘ bezeichnet, und Abstammung suggeriert Verbindungen, die oft mit ‚Blutsbezeichnungen‘ und durch (biologisch-sexuelle) Zeugung hergestellte ‚Verwandtschaften‘ verbunden werden. (vgl. Leiprecht 2005)

gar gleichauf mit den Aussiedlern und der südeuropäischen Herkunftsgruppe. (vgl. Berlin-Institut für Bevölkerung und Entwicklung 2009, S. 37)

Die MigrantenInnen aus den ehemaligen Anwerbeländern und aus Osteuropa sind in Angestelltenpositionen deutlich unter- und in Arbeiterpositionen deutlich überrepräsentiert (vgl. Granato / Schittenhelm 2003, S. 19 ff.). Sie üben überwiegend niedrig qualifizierte Tätigkeiten ohne Führungsaufgaben aus. Auch hier lassen sich nationalitätenspezifische Differenzierungen vor allem zugunsten der spanischen und osteuropäischen Einwanderer erkennen.⁴²

Arbeitnehmer mit ausländischem Pass haben auch beim Zugang in eine ihrer Qualifikation entsprechende Position auf dem Arbeitsmarkt schlechtere Chancen. So belegen Untersuchungen beispielsweise von Granato / Kalter (2001), „dass junge Menschen mit türkischem und (ex-)jugoslawischem Hintergrund vor besondere Probleme bei der Verwertung ihrer formellen Ausbildung gestellt werden.“ (Boos-Nünning o. J., S. 12). So ist beispielsweise bei Polnisch stämmigen MigrantenInnen festzustellen, dass sie relativ häufig erwerbstätig, nicht aber sozialversicherungspflichtig beschäftigt sind, was u. a. auf Werkvertrags- und Saisonarbeit zurückgeführt werden kann.

Der Anteil weiblicher Personen mit Migrationshintergrund im erwerbsfähigen Alter, die freiwillig auf eine Beschäftigung verzichten, liegt höher als bei den einheimischen Frauen. Dies könnte ein Zeichen dafür sein, dass in dieser Herkunftsgruppe mehr Männer als Frauen als ArbeitsmigrantenInnen nach Deutschland kommen, es aber für ihre mitziehenden Partner schwerer ist, einen Arbeitsplatz zu finden. Denn in der zweiten Generation steigt der Anteil an erwerbstätigen Frauen und übertrifft den der Einheimischen sogar leicht (vgl. Berlin-Institut für Bevölkerung und Entwicklung 2009).

Im Bereich der sozialen Absicherung unterscheidet sich diese MigrantenInnen Gruppe zahlenmäßig kaum von den Einheimischen, auffälliger sind die Unterschiede zwischen den Geschlechtern. Wie auch bei den Einheimischen hängen Männer etwas häufiger als Frauen von öffentlichen Leistungen ab. Gleichzeitig erreichen sie deutlich häufiger höhere Einkommensklassen. Dabei verdienen MigrantenInnen, die der Nationalität ihres Herkunftslandes treu geblieben sind, mehr als diejenigen mit deutschem Pass. Die finanziell besser Gestellten halten also eher die Bindung zu ihren Herkunftsländern aufrecht. Bei fast allen anderen Herkunftsgruppen – einzige Ausnahme sind die südeuropäischen MigrantenInnen – ist es umgekehrt: Diejenigen mit deutscher Staatsbürgerschaft erzielen höhere Einkommen (vgl. Berlin-Institut für Bevölkerung und Entwicklung 2009).

Angesichts der hier beschriebenen Daten ist es nachvollziehbar, dass die öffentliche Diskussion über den Beitrag von Ausländern zur Wertschöpfung und zum Wohlstand in Deutschland

42 25 % der Spanier und Osteuropäer sind in der höchsten Angestelltenkategorie zu finden (vgl. Granato 2003, S. 24).

meistens auf Defizite fokussiert ist. Dennoch ist – trotz noch immer vorhandener Benachteiligung – die Arbeitsmarktbeteiligung der zugewanderten Arbeitskräfte beachtlich⁴³ (vgl. BAMF 2011). Demzufolge ist zu erkennen, dass die Zunahme der Beschäftigung im Dienstleistungssektor sowohl bei Deutschen als auch bei Ausländern dem allgemeinen Trend hin zur Dienstleistungsgesellschaft folgt. Ausländer finden vor allem in den Wachstumsbranchen ihre Möglichkeiten, den Bedarf auf dem Arbeitsmarkt auszufüllen, und weisen überdurchschnittliche Steigerungen der Beschäftigtenzahl auf. Dies gilt insbesondere für ausländische Frauen und Zuwanderer aus den neuen EU-Ländern.

43 Vorrangig wurden für diese Studie Daten der Bundesagentur für Arbeit zu deutschen und ausländischen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in den Wirtschaftszweigen des Dienstleistungssektors zwischen 1999 und 2008 herangezogen.

3. Theoretische Grundlagen

3.1 Systemtheorie

Für diese Arbeit sind etliche Annahmen aus der Systemtheorie Niklas Luhmanns und ihre Weiterentwicklungen in unterschiedlichen Fachkontexten von zentraler Bedeutung. Eine kurze und selektive Darstellung systemtheoretischer Grundannahmen soll daher dazu dienen, den theoretischen Zusammenhang zwischen den einzelnen Aspekten, die in Kapitel 4 bearbeitet werden (berufliche Aufstiege, Barrieren und Organisationskultur), zu verdeutlichen.

3.1.1. Hintergrund und Entwicklung der Systemtheorie

Eine epistemologische Darstellung der Entwicklungslinien der Systemtheorie würde diese Kapitel sprengen. Grundsätzlich kann aber festgestellt werden, dass die Grundgedanken des systemischen Denkens keineswegs neu sind. Schon in der Antike war man bemüht, die gesellschaftliche Ordnung, ihre Funktion und Struktur als Gesamtzusammenhang zu erklären (vgl. dazu Brunner 1997). „Der moderne Systembegriff ist hingegen eine Entwicklung des 20. Jahrhunderts, an der der Österreicher Ludwig von Bertalanffy (1901–1972) mit seiner ‚allgemeinen Systemtheorie‘ (General System Theory, 1968) entscheidenden Anteil hatte“ (Levold 2014a, S. 47).

Systemtheorie als soziologische Theorie beschreibt und erklärt die Gesellschaft als ein „umfassendes soziales System, das alle anderen sozialen Systeme in sich einschließt“ (Luhmann 1997, S. 78). Sie beansprucht für sich, universell zu sein, insofern sie den Anspruch erhebt, „den gesamten Bereich der Wirklichkeit“ (Luhmann 1987, S. 163) beschreiben zu können. Dabei geht es ihr um eine Betrachtung der Wirkung von Funktion und Struktur eines Ganzen mit dem Ziel, die zugehörigen Komponenten durch Beobachtung unterscheiden, definieren und erklären zu können. Sie ist damit eine Weiterentwicklung der soziologischen Systemtheorie Talcott Parsons’ und schließt an die seit Hobbes die moderne Gesellschaftstheorie bestimmende Frage an, wie menschliches Zusammenleben und damit gesellschaftliche Ordnung möglich ist (vgl. Kneer / Nassehi 2000, S. 35). Dabei unterscheidet sich die Art der wissenschaftlichen Beobachtung der Welt durch Systemtheorie grundlegend von der klassischen analytischen Forschung, welche die zu beobachtenden Phänomene voneinander isoliert und in kausale (und damit vorhersagbare) Wirkungszusammenhänge zu bringen versucht, um Gesetzmäßigkeiten formulieren zu können (vgl. ebd., S. 18). Seit von Bertalanffy beschäftigen sich „all diejenigen Forschungsrichtungen, die sich als systemtheoretisch identifizieren, [...] mit der wechselseitigen Relation von Elementen in Ganzheiten“ (ebd., S. 20).

Während für Parsons gesellschaftliche Ordnung noch auf einem generellen Wertekonsens beruht, „der im sozialen Leben fest institutionalisiert und zugleich von den Handelnden im So-

zialisationsprozess verbindlich erworben wird“ (Kneer / Nassehi 2000, S. 35) und damit primär als voluntaristische Ordnung gedacht wird, in der die Mitglieder der Gesellschaft „freiwillig innerhalb eines normativen Bezugsrahmens übereinstimmen“ (ebd.), verabschiedet sich Luhmann von jeder normativen Fundierung sozialen Zusammenlebens. Seine Gesellschaftstheorie zeichnet sich durch ein stringentes Repertoire abstrakter Begriffe und Konzepte zur Beschreibung sozialer Systeme aus, die soziale Probleme nur einer funktionalen Analyse unterziehen, ohne Lösungsvorschläge zu entwickeln oder gar Bewertungen vorzunehmen, und von denen ich einige im weiteren Verlauf dieses Kapitels erläutern werde.

Systemtheorie ist zunächst einmal eine deskriptive Theorie, weil es ihr um eine theoretisch fundierte Beschreibung der modernen Gesellschaft geht, die sich selbst als eine Operation ihres Gegenstandes betrachtet und miteinbezieht. Da Gesellschaft für Luhmann nur aus Kommunikation besteht, ist auch jeder Versuch der Beschreibung von Gesellschaft gleichzeitig ein zwangsläufiger Bestandteil des Gegenstandes der Beschreibung, was eine zirkuläre Beziehung zwischen Beobachter und Beobachtetem impliziert (vgl. Luhmann 1997, S. 16 f., 22).

Systemtheorie ist als Theorie des Beobachters auch eine konstruktivistische Theorie. Dem Konstruktivismus zufolge gibt es keine von einem Beobachter unabhängige Welt. Das, was als Phänomen beobachtet wird, ist davon abhängig, auf welche Weise Beobachter differenzieren. Jede Beobachtung folgt für Luhmann dem grundlegenden Diktum von George Spencer-Brown: „Triff eine Unterscheidung (draw a distinction)!“ (vgl. Spencer-Brown 2008). Jede Unterscheidung geht mit einer Bezeichnung des Unterschiedenen einher, wobei eine markierte Seite (z. B. ‚System‘) und eine nicht markierte Seite (z. B. ‚Nicht-System‘ oder ‚Umwelt‘) erzeugt werden. Was zum System gerechnet wird, ist also Ergebnis der Unterscheidung eines Beobachters. Da Beobachtung als Systemfunktion verstanden wird (und nicht nur wie herkömmlich als Leistung eines Lebewesens), kann auch ein soziales System als Beobachter seiner selbst verstanden werden. Dabei können im Akt der Unterscheidung allerdings nur die beiden Seiten einer Unterscheidung beobachtet werden und nicht die Beobachtung selbst. Diese liegt im blinden Fleck der Unterscheidung und kann nur durch einen Perspektivwechsel, also eine andere Unterscheidung (die Beobachtung der Beobachtung), beobachtet werden (vgl. Kneer / Nassehi 2000, S. 62).

Soziale Prozesse – wie beispielsweise ein beruflicher Aufstieg – und Strukturen lassen sich als Systeme verstehen, wenn sie als Ergebnis spezifischer Systemoperationen begriffen werden können. Soziale Systeme bestehen daher nicht etwa aus Menschen oder Gruppen etc., sondern aus Ereignissen, die für einen Beobachter aneinander anschließen. „Den Begriff ‚Operation‘ reserviert Luhmann für die Aktivitätsart, die für Systeme konstitutiv ist“ (Berghaus 2004, S. 39), für soziale Systeme ist die basale Systemoperation Kommunikation. Damit wird der Systembegriff entsubstanzialisiert und temporalisiert. Nur durch fortlaufende Kommunikation wird das System aufrechterhalten. Ihr kommt daher eine hohe Bedeutung zu, der im Rahmen

dieser Arbeit durch die Verknüpfung narrativer Interviews mit der Auswertungsmethode der Grounded Theory Rechnung getragen wird.

Die Ausbildung eines Systems vollzieht sich durch die Abgrenzung gegenüber (s)einer Umwelt. Fortlaufende Kommunikation im System legt fest, was innerhalb des Systems anschlussfähig ist bzw. was der Umwelt zugerechnet wird. Damit wird das System gewissermaßen zum Beobachter seiner selbst. Die System-Umwelt-Differenz ermöglicht theoretische Unterscheidungen, die weitere Aspekte und Phänomene gesellschaftlicher Wirklichkeit der Beobachtung zugänglich machen.

Dieser Vielfalt theoretischer Optionen entsprechend reicht die Systemtheorie Luhmanns weit über den Horizont einer rein soziologischen Theorie hinaus. Der Bezug auf den Systembegriff erlaubt eine Abstraktionslage, die Anschluss für eine Vielzahl von Varianten ermöglicht, die einander teilweise widersprechen oder auch konkurrieren. Über ihre Etablierung im Sozialtheorie-Diskurs hinaus hat die Systemtheorie zunehmend Einzug in außersozilogische Forschungs- und Praxisbereiche gehalten.

Niklas Luhmann (1927–1998) ist ein wesentlicher Vertreter der deutschen soziologischen Systemtheorie. Anknüpfend an soziologische Konzepte, Sichtweisen und Theorien wie beispielsweise der sozialer Systeme nach Parsons oder des Konstruktivismus arbeitet er eine eigene Theorie sozialer Systeme aus, die den Anspruch formuliert, den gesamten Gegenstandsbereich der Soziologie abdecken zu wollen, die also „sowohl Integration als auch Konflikt, sowohl Ordnung als auch Wandel, sowohl Struktur als auch Prozess [...] berücksichtigen“ (Kneer / Nassehi 2000, S. 37) können soll. Dabei stellt Luhmann das Verhältnis der Begriffe Struktur und Funktion von Parsons in Funktion und dann Struktur um, und spricht in der Folgezeit von einer funktional-strukturellen Systemtheorie. Diese geht zum einen davon aus, dass soziale Systeme nicht anhand bestimmter Wert- und Strukturmuster definiert werden können, weil sie auf aufeinander verweisenden sozialen Handlungen beruhen, die sich von einer Umwelt abgrenzen. Zum anderen basiert sie auf dem Gedanken, dass ein soziales System „auf das Ausfallen bisheriger Leistungen durch Änderung seiner Struktur und seiner Bedürfnisse reagieren [kann], die den Fortbestand unter veränderten Bedingungen ermöglicht, ohne dass sich eindeutig feststellen ließe, von wann ab solche Änderungen ein neues System konstituieren.“ (Luhmann 1970, S. 33)

3.1.2. Systeme und ihre Eigenschaften

Ein System im Sinne der luhmannschen Systemtheorie konstituiert sich mittels der Relationierung von Elementen (vgl. Luhmann 1984, S. 42 ff.), die sich durch einen gemeinsamen Sinnbezug von ihrer Umwelt unterscheiden. Wie oben schon erläutert, ist ein soziales System der Zusammenhang aufeinander bezogener Kommunikationen als Elemente bzw. Systemoperationen. Sinn ist dabei nicht als inhaltliche Qualität gedacht (etwa im Unterschied zu ,Un-

sinn'), sondern als Medium, d. h. als „Form eines Überschusses von Verweisungen auf weitere Möglichkeiten des Erlebens und Handelns“ (ebd., S. 93), aus dem jeweils eine praktische und kontingente (d. h. immer auch anders mögliche) Anschlusskommunikation ausgewählt und realisiert werden muss. In diesem Sinne kann auch Migration oder der Status Migrant als Konstrukt begriffen werden, das einen gemeinsamen Sinnbezug und eine Differenz zur Umwelt beschreibt.

„Ein Kommunikationssystem [...] benutzt für die Bestimmung seiner Operationen das Medium Sinn und ist dadurch imstande, von jeder Operation aus sich selektiv auf andere Operationen zu beziehen und dies in Horizonten, die dem System die gleichzeitig bestehende Welt präsentieren.“ (Luhmann 1997, S. 73 f.) Da soziale Systeme aus Kommunikationen und nicht aus Menschen bestehen, gehören Individuen der Umwelt sozialer Systeme an (vgl. Luhmann 1984, S. 242 ff., 347 ff.). Aber auch Individuen, als psychische Systeme gedacht, rekurren auf Sinn als Medium, da ihre Basisoperationen (Gedanken) ebenfalls kontingent aus einem Verweisungsüberschuss Anschlüsse selektieren müssen. Sinn ist daher die Schnittstelle, die eine ‚Interpenetration‘ operational geschlossener sozialer und psychischer Systeme ermöglicht.

Mithilfe dieser Theorieoption verfolgt Luhmann eine Beschreibung sozialer Systeme, die von allen individuellen und psychologischen Elementen befreit ist und ausschließlich emergente soziale Phänomene in den Blick nimmt. Das Missverständnis einer antihumanistischen Haltung, die Luhmann aufgrund seiner theoretischen Ablehnung des Subjektbegriffs oder gar des Begriffs des ‚Menschen‘ oft unterstellt wurde, lässt sich aber nicht aufrechterhalten, da die ‚Verlagerung‘ des Menschen in die Umwelt sozialer Systeme nicht auf eine Bewertungshierarchie hinausläuft. Wenn Systeme sich letztlich aus einer Unterscheidung von System und Umwelt konstituieren, ist die Umwelt nicht weniger bedeutsam als das System selbst. Allerdings lassen sich auf dieser Basis nun besser psychische und soziale Systeme und ihre jeweiligen Operationen unterscheiden und unterschiedlichen Theoriekontexten zuordnen.

Empirisch ist diese Unterscheidung von psychischen und sozialen Systemen folgenreich: Individuelle psychische Systeme sind für Luhmann schlechterdings undurchschaubar und als ‚Blackbox‘ empirisch nicht zu greifen, während sich Kommunikationsoperationen beobachten und beschreiben lassen. In den dieser Untersuchung zugrundeliegenden Interviews wird also nach den subjektiven Einschätzungen und Erfahrungen der Interviewpartner gefragt, die Äußerungen sind aber selbst nicht identisch mit diesen, sondern Teil des sozialen Interaktionssystems ‚Interview‘. Das verschriftlichte Interview ist insofern als eine Co-Konstruktion einer Realität zu betrachten, die sich aus dem kontingenten Gesprächsverlauf ergibt.

Auch wenn alle sozialen Systeme aus Kommunikationen bestehen, lassen sich unterschiedliche Typen von Systemen differenzieren, die sich hinsichtlich der Art und der Reichweite von Kommunikationen unterscheiden (vgl. Krause 1996, S. 26 ff.):

Gesellschaftliche Funktionssysteme sind Luhmann zufolge weitgehend autonome Teilsysteme, die im Prozess der funktionalen Differenzierung spezifische Aufgaben für die Gesamtgesellschaft übernehmen und historisch frühere Formen der gesellschaftlichen Strukturierung (Clan- und Stammesstrukturen bzw. Stratifizierung nach Herkunft etc.) abgelöst haben (vgl. ausf. Luhmann 1997b, S. 743 ff.). Funktionssysteme sind z. B. das Wirtschaftssystem, das Rechtssystem, Politik, Wissenschaft, Erziehungssystem usw. Diese Systeme folgen einem spezifischen Code (z. B. Zahlung / Nichtzahlung für die Wirtschaft, Wahr/Unwahr für die Wissenschaft oder Recht/Unrecht für das Rechtssystem), der festlegt, welche Kommunikationen für das Funktionssystem anschlussfähig sind und welche nicht. So sind Personen für das Wirtschaftssystem nur insofern von Belang, als sie als Zahlende / nicht Zahlende bzw. (nicht) Zahlungsfähige am Wirtschaftssystem teilhaben oder ausgeschlossen werden. Für das Rechtssystem sind Personen dann relevant, wenn sie Recht geltend machen oder verletzen, nicht jedoch in Bezug auf andere individuelle Merkmale etc.

Organisationen, die in der Hauptsache in den Grenzen funktionsspezifischer Teilsysteme zu finden sind, stellen für Luhmann „soziale Systeme eigener Art“ dar (Krause 1996, S. 27). Sie sind durch Mitgliedschaften gekennzeichnet, die durch Regeln und Bedingungen, d. h. Rollenanforderungen strukturiert werden. Jenseits ihrer Rollenerfüllung stellen Mitglieder der Organisation also für andere Organisationen Umwelt dar. Der Kommunikationstypus von Organisationen ist die Entscheidung. Durch Wiederholungen, Routinen und vor allem durch vergangene, verschriftlichte Entscheidungen kommt es zu Strukturbildung, die das Bestehen der Organisation bei Austauschbarkeit ihrer Mitglieder sicherstellt.

Interaktionssysteme bestehen dagegen aus der Kommunikation unter Anwesenden (vgl. Kieserling 1999) und lassen sich daher eher als Mikrosysteme verstehen. Sie sind temporär, d. h. brechen zusammen, sobald der Kommunikationsfluss mangels Anwesenheit unterbrochen wird. Beispiele für Interaktionssysteme sind Partys, Teamsitzungen, Interviews etc. Intimbeziehungen, Familien, soziale Bewegungen und etwa Kunst sind weitere Sozialsysteme, die sich von Organisationen und Interaktionssystemen unterscheiden lassen (vgl. ebd.; Krause 1996).

Die Gesellschaft ist für Luhmann „ein System höhere[r] Ordnung, ein System anderen Typ[s]“ (Luhmann 1975, S. 11), als umfassendstes System stellt sie die Einheit aller Kommunikationen dar und hat daher selbst keine Umwelt. Sie „ist mehr als die Summe aller Interaktions- und Organisationssysteme, da in dem Gesellschaftssystem eine Vielzahl von eigenständigen Handlungen auftreten, die nicht von Interaktions- bzw. Organisationssystemen hervorgebracht werden“ (Kneer / Nassehi 2000, S. 43). Dazu gehören auch nicht systemhafte ‚kommunikative Wirklichkeiten‘ wie Moral, Normen, Werte, Rollen, Programme etc. (vgl. ebd.; Krause 1996).

Über diese Bestimmung des Systembegriffs hinaus lässt sich das luhmannsche Konzept anhand folgender Aspekte weiter differenzieren:

1) Systeme bestehen aus Kommunikationen und nicht aus Handlungen.

Im Unterschied zu handlungstheoretischen Modellen in der Soziologie – und auch zur handlungstheoretisch fundierten Systemtheorie Parsons' – betrachtet Luhmann Handlungen nicht als Elemente sozialer Systeme, da dies seiner Ansicht nach in eine „individualistische“ Begründung der Soziologie führen würde und die „Grenzen zwischen Systemen und Umwelt verwischt“ (1997a, S. 86). Kommunikation versteht Luhmann als die Einheit von Information, Mitteilung und Verstehen: „Sie ist genuin sozial insofern, als sie zwar eine Mehrheit von mitwirkenden Bewusstseinsystemen voraussetzt, aber (eben deshalb) als Einheit keinem Einzelbewusstsein zugerechnet werden kann“ (ebd., S. 81).

Informationen, Mitteilung und Verstehen stellen Selektionen aus einer unbestimmten Menge von Möglichkeiten dar. Dabei beginnt Kommunikation mit dem Verstehen, mit dem ein Beobachter eine Unterscheidung zwischen einer kontingenten Mitteilung und einer Information vornimmt, die wiederum auch wieder anders ausfallen könnte und auf jeden Fall die Kommunikation für eine Fortsetzung anschlussfähig macht. Verstehen in diesem Sinne heißt also nicht, Inhalte des psychischen Systems eines Kommunikationspartners nachvollziehen zu können. Mitteilungen können letztlich als Handlungen Personen zugerechnet werden, was es vereinfachend möglich macht, Kommunikation mit einem Handlungsbegriff zu beschreiben. Die „Identifikation von Mitteilung als ‚Handlung‘“ ist aber immer „das Konstrukt eines Beobachters“ (ebd., S. 86).

2) Biologische, psychische und soziale Systeme sind für Luhmann autopoietische Systeme, d. h., sie sind selbst organisiert und operativ geschlossen.

Soziale Systeme operieren ständig (da sie sonst aufhören würden zu existieren) und auf eine Weise, dass sich immer neue Operationen an die vorhergehenden anschließen können. Die Anschlussfähigkeit wird durch die Kommunikation selbst (Information, Mitteilung, Verstehen) hergestellt und nicht durch Elemente der Umwelt, die jedoch jederzeit Anlass und Gegenstand von Kommunikation werden können.

Ähnliches gilt für die Autopoiese psychischer Systeme. Über das Medium Sinn stellen sich soziale und psychische Systeme wechselseitig Komplexität zur Verfügung, die die Ausgangsbasis für die autopoietische Fortsetzung der Systemoperationen darstellt.

3) Systeme sind selbstreferenziell.

Selbstreferenz meint, dass sich eine Einheit bei der Auswahl ihrer Elemente und der zwischen diesen bestehenden Relationen auf vorgängige Operationen oder die Einheit des Systems bezieht und durch diese Selbstbezüglichkeit Identität gewinnt (vgl. Luhmann 1984, S. 25). Die

Muster der Beziehungen zwischen den Elementen werden nach intern produzierten Regeln selbst erzeugt. Die Komplexität der Umwelt wird nach selbst erzeugten Maßstäben evaluiert und der eigenen Systemlogik angepasst. Aus der Systemperspektive geht es allein um den Nutzen, die „Viabilität“ (Levold 2014b, S. 59) der Beobachtung von Phänomenen der ‚Wirklichkeit‘, nicht um ihre tatsächliche Übereinstimmung mit einer objektiven Realität. Daraus resultiert eine Beschränkung auf die selbst gesetzte Referenz und die eigene Systemlogik, nicht zum System ‚passende‘ Fragestellungen und Probleme sind daher aus der Systemperspektive nicht beobachtbar.

4) Systeme sind gegenüber der Umwelt operational geschlossen, aber strukturell an sie gekoppelt.

Operationale Geschlossenheit bedeutet, dass ausschließlich systeminterne Elemente aneinander anschließen können. Umweltzustände bzw. -ereignisse müssen erst Gegenstand von Systemkommunikation werden, damit das System auf sie reagieren kann. Die Systemreaktion ist aber ausschließlich durch Zustand und Geschichte des Systems bestimmt und kann nicht von außen determiniert werden. Obwohl es eine strukturelle Kopplung zwischen dem System und seiner Umwelt gibt, ist eine instruktive Intervention in das System von außen daher nicht möglich. Gleichwohl bedeutet strukturelle Kopplung eine kognitive Öffnung des Systems insofern, als Ereignisse in der Umwelt beobachtet und in den systemeigenen Code transformiert werden können und auf diese Weise wechselseitige Irritationen und Anregungen zwischen Systemen dazu führen, dass sie sich füreinander sensibilisieren und aufeinander reagieren. Eine Anpassung jedes Teilsystems an Umweltereignisse kann erfolgen, solange dies mit der Fortsetzung der eigenen Operationslogik des Systems vereinbar ist. Strukturelle Kopplung schafft Resonanz bei gleichzeitiger Erhaltung der Differenz.

5) Systeme entwickeln im Wege der Selbststeuerung eine eigene Rationalität.

Systemautonomie bildet die Basis für den ungestörten Aufbau interner Komplexität. Sie gewährt damit einen sicheren Raum für die Lern- und Leistungsfähigkeit des Systems und seine Anschlussfähigkeit an eine komplexe Umwelt. Dabei benutzt Luhmann ein anderes Rationalitätsverständnis als etwa ein handlungstheoretisch fundiertes Konzept (vernünftigen Handelns). Vielmehr geht es für ihn darum, „dass das System seine Einwirkungen auf die Umwelt an den Rückwirkungen auf sich selbst kontrollieren muss, wenn es sich rational verhalten will“ (Luhmann 1984, S. 642). Das System muss sozusagen die eigene System-Umwelt-Unterscheidung beobachten und zum Gegenstand interner Systemkommunikation machen können („Re-Entry“).

6) Die moderne Gesellschaft als Sozialsystem ist das Resultat eines Prozesses funktionaler Differenzierung.

Zunehmende Komplexität führt zu sozialer Differenzierung und damit zu einer Subsystembildung. Die Evolution der Gesellschaft kann als Abfolge unterschiedlich komplexer sozialer Systembildungen rekonstruiert werden. Historisch hat sich vom Ausgangspunkt einer Gesellschaft, die primär einfache Interaktionssysteme und familiäre bzw. Clanstrukturen zur Ordnungsbildung benutzte, über verschiedene stratifikatorische (sich über Klassenbildung reproduzierte) und staatliche Herrschaftsformen in der Moderne eine funktional ausdifferenzierte Gesellschaftsform entwickelt. Die gegenwärtige Weltgesellschaft zeichnet sich durch eine Ausdifferenzierung in gesellschaftliche Teilsysteme (die sich nicht mehr nationalstaatlich eingrenzen lassen) aus, die jeweils einen in sich geschlossenen Zusammenhang kognitiver, normativer und evaluativer Orientierungen aufweisen. Diese Ausdifferenzierung in Teilsysteme multipliziert die Beobachtungs- und Handlungsoptionen in der Gesellschaft und steigert das gesellschaftliche Informationsverarbeitungspotenzial.

Die Funktionsfähigkeit der Teilsysteme und ihrer Organisationen ist von Voraussetzungen abhängig, die die Systeme selbst nicht garantieren können. Die externen Voraussetzungen für die Funktionsfähigkeit von Systemen werden regelmäßig von anderen Systemen bereitgestellt. Ohne seine Umwelt, ohne Mitarbeiter, Klienten, Ressourcen und Infrastrukturen kann ein System nicht existieren. Beispielsweise kann ein nicht konformes Verhalten zur Steigerung der Komplexität und Flexibilität des Systems und zur Produktion neuer Handlungsalternativen beitragen. Dazu dient die strukturelle Kopplung des sozialen Systems an psychische Akteure. So sind die Teilsysteme einer ausdifferenzierten Gesellschaft nur im Zusammenspiel miteinander und unter Rückgriff auf Ressourcen aus ihrer Umwelt funktionsfähig.

7) Inklusion und Exklusion

In einer funktional differenzierten Gesellschaft gibt es keine übergeordneten Gesichtspunkte, die eine Gesamtintegration bzw. eine gesellschaftliche Einheit zu stiften in der Lage wären. Im Unterschied zu früheren Gesellschaftsformen sind Individuen also nicht mehr automatisch der Gesellschaft als Mitglied an einem bestimmten Platz ‚eingeboren‘, vielmehr vollzieht sich die persönliche Teilhabe an Gesellschaft nur mehr durch Teilhabe an den jeweiligen Abläufen in den einzelnen Funktionssystemen. Menschen spielen gesellschaftlich also nur als Adressaten dieser Funktionssysteme eine Rolle – als Wähler, Kunde, Rechtsbrecher oder -durchsetzer, als Auszubildender, Gehaltsempfänger usw.

Funktionssysteme sind entsprechend ihren abstrakten Codes zunächst einmal prinzipiell offen für jede Person. Einschränkende Kriterien sind dabei also (zumindest theoretisch) nicht mehr Stand, Geschlecht oder Rasse. Damit ist zunächst einmal eine historisch neue Freiheit des Individuums verbunden, die aber ambivalent ist: „Die Kehrseite des spezifischen Inklusionsuniversalismus der modernen Gesellschaft und der ihm entsprechenden normativ positiv bewer-

teten Freiheit und Gleichheit des Individuums ist der Sachverhalt, dass damit der Zugang zu und die Teilnahme an sozialen Zusammenhängen nicht garantiert ist. [...] Inklusion kommt damit in die Teilsysteme nur unter funktionsspezifischen Gesichtspunkten zustande, sie sind von Rücksichtnahme auf vorgängige Inklusionsfestlegungen befreit. Zugehörigkeit zu Familien garantiert folglich etwa weder schulischen Erfolg noch Zugang zu Erwerbsarbeit, sondern die ‚Integration von Individuum und Gesellschaft wird zur Angelegenheit von Konjunkturen und Karrieren‘ (Luhmann 1996, S. 11)“ (Bommes / Scherr 2000, S. 71).

Konjunkturen und Karrieren sind allerdings an die Beherrschung der systemspezifischen Kommunikationsregeln und die Verfügung über die nötigen Ressourcen (z. B. Einkommen und Geld im Wirtschaftssystem, Wissen und Sprachkenntnisse im Erziehungssystem usw., ‚Lebenslauf‘ in Organisationen) gekoppelt, zumal sich die Inklusionsmechanismen der jeweiligen Funktionssysteme wechselseitig verstärken: Wer kein Geld hat und schlecht Deutsch spricht, hat wenig Aussichten auf einen erfolgreichen Bildungsabschluss und eine entsprechende Berufskarriere in einer Organisation.

Auch wenn Luhmann selbst keine Ambitionen hatte, seine Systemtheorie als Theorie sozialer Probleme (und ihrer Lösung) zu fassen, hat er in der zunehmenden Exklusionsproblematik der Gesellschaft in seinen letzten Lebensjahren eines der Hauptprobleme der gegenwärtigen Gesellschaft gesehen in der Tatsache, dass neben der frei gewählten Exklusion aus Funktionssystemen (Nichtteilnahme) der Teil der Weltbevölkerung steigt, der dauerhaft gegen seinen Willen von der Teilnahme an den Funktionssystemen ausgeschlossen wird (vgl. Luhmann 1995).

3.1.3. Der Einfluss der Systemtheorie auf diese Arbeit

Aus einer systemtheoretischen Perspektive lässt sich das kapitalistische Wirtschaftssystem als einheitliches globales System betrachten, das durch keine nationalökonomischen Regulierungsversuche mehr zu begrenzen ist. Human-, Kapital-, Wirtschafts- und berufliche Mobilität stehen mit ihm in einem unmittelbaren Zusammenhang:

„Die Mobilität und internationale Zirkulation des Kapitals führen [...] zur Entstehung des globalen bzw. internationalen Arbeitsmarktes, auf dem eine bisher beispiellose Vielzahl neuer Jobs und Gelegenheitsarbeiten [...] angeboten werden, die auch für die benachteiligten MigrantenInnen Beschäftigungsmöglichkeiten mit sich bringen. Die weltweit steigenden Migrationsbewegungen der Arbeitskräfte sind daher als natürliche Begleiterscheinungen der steigenden Mobilität des Kapitals anzusehen“ (Han 2006, S. 255).

Die zunehmende Migration wird damit aus systemischer Perspektive als „Vorgang der internen Dynamik des weltweiten kapitalistischen Wirtschaftssystems“ (ebd., S. 213) begriffen.

Auf der Mikroebene individuellen Handelns betrachten die Systemtheorie und die aus ihr resultierenden Erklärungsansätze zur Migration berufliche Mobilität und Aufstiegsaspiration als mögliche Reaktionen von Individuen auf die Exklusionsrisiken der modernen Gesellschaft.

Bildung und beruflicher Aufstieg sind mit der Perspektive einer besseren Integration und damit gesellschaftlicher Inklusion verbunden. Die Zunahme von Inklusion in die gesellschaftlichen Teilsysteme verstärkt wiederum rekursiv die Aufstiegschancen von MigrantenInnen. Dabei ist systemtheoretisch von Interesse, wie das Thema Bildung und Aufstieg und die damit verbundenen Be- und Zuschreibungen von diesbezüglichen Handlungen und Erlebnissen kommunikativ in den jeweiligen Bezugssystemen verarbeitet werden.

In dieser Arbeit geht es daher nicht um kausale Beziehungen zwischen Ursachen und Wirkungen (zum Beispiel den Zusammenhang von Migration und Bildungsdefiziten auf die Aufstiegschancen), sondern um den Zusammenhang von Problemen, hier Barrieren für Menschen mit Migrationshintergrund, und Problemlösungen, also gelungenen Aufstiegen bzw. Aufstiegsmöglichkeiten in einer spezifischen Kultur, hier unterschiedlichen Organisationsformen in der deutschen Gesellschaft. Da diese Zusammenhänge auf der Basis von Interviews mit beruflich erfolgreichen MigrantenInnen gewonnen werden, werden dabei allerdings keine quasi ‚realen‘ Zusammenhänge fokussiert, sondern artikulierte mentale Repräsentationen dieser Zusammenhänge.

So nutze ich mit der Grounded Theory einen deduktiven Ansatz, um die Kategorien zu rekonstruieren, die beruflich erfolgreiche MigrantenInnen im Interview relevant setzen – Erlebnisse, Werte, Normen, Verhaltensweisen etc., die sie in den Interviews als Fragmente unserer sozialen Welt „innerhalb kulturell [...] vorgegebener Schemata“ (v. Schlippe / Schweitzer 2007, S. 9) und symbolisch verfasst sinnhaft erscheinen lassen. Somit ist jede Erzählung im Interview als Konstrukt zu begreifen: Sie bildet nicht eine potenzielle Wirklichkeit ab, sondern konstruiert sie in einem bestimmten Kontext für einen bestimmten Zweck und eine soziale Kommunikation. Die Erzählungen in den Interviews sagen daher primär etwas über das Individuum selbst aus, wie es seinen beruflichen Werdegang als Aufstieg begreift, welche Geschehnisse es als Barrieren schildert etc. Ziel der Analysen in dieser Arbeit ist, den Sinn und die sinnstiftenden Konzepte und Kontexte zu rekonstruieren, die die Interviewten durch ihre Darstellungen relevant setzen.

Daher muss auch der spezifische soziale Kontext berücksichtigt werden, in dem die Interviews entstanden. Aus systemischer Perspektive ist der Forscher hier Teil des Systems und muss sich daher selbst als Teil und Miterzeuger der Erzählungen begreifen.

Eine systemtheoretische Herangehensweise an qualitative Interviews ermöglicht, die Äußerungen der Interviewteilnehmer als kontingente (d. h. auch jeweils anders mögliche) kommunikative Beiträge zum gesellschaftlichen Inklusions- bzw. Aufstiegsdiskurs zu rekonstruieren und auf die darin enthaltenen semantischen Verweise bzw. spezifischen Unterscheidungen hin zu analysieren. Rückschlüsse auf die Person des Interviewten und ihre Geschichte, Motivation, Strategie etc. stehen aufgrund ihrer Zuordnung zur Umwelt des Systems nicht im Vorder-

grund. Aus diesem Grund möchte ich als weitere – komplementäre – Interpretationsfolie die Arbeit Pierre Bourdieus hinzuziehen, die einen dezidiert akteurstheoretischen Ansatz verfolgt.

3.2 Bourdieus Kapitaltheorie

Auch wenn die Theorien Luhmanns und Bourdieus äußerst unterschiedlich in Aufbau und Begrifflichkeit sind, sind sie „ästhetisch ähnlich aufgebaut: Die hochgradige Generalisierung von Begriffen erlaubt eine Respezifikation in unterschiedlichsten empirischen Feldern. Und ähnlich wie Luhmann den Funktionssystemen operative Autonomie und eine interne rekursive Anschlussfähigkeit zuschreibt, betont Bourdieu die logische Autonomie der sozialen Felder, deren jeweilige »Ökonomie« je eigenen Regeln und Logiken folgt“ (Nassehi / Nollmann 2004, S. 12).

Während Luhmann jedoch den Begriff der Kommunikation als Basisoperation von Gesellschaft in den Mittelpunkt rückt und die beteiligten (interpenetrierenden) psychischen und biologischen Systeme in die Umwelt sozialer Systeme verlagert, setzt Bourdieu den Praxisbegriff an die zentrale Stelle und bindet sie an einen Akteur, dessen Praxis durch seine Geschichte und seine Position in den verschiedenen sozialen Feldern geprägt wird und sich in einem spezifischen, gleichzeitig individuellen wie sozialen Habitus niederschlägt, der letzten Endes (mit)bestimmt, welche Handlungsoptionen für den Akteur überhaupt möglich sind. „Auf gleicher Augenhöhe freilich begegnen sich die beiden Theorien dort, wo beide ihren Gegenstand vollständig dynamisieren – der eine löst ihn in Praxis auf, der andere in Operationen“ (ebd., S. 13).

Wie Luhmann in seiner Theorie der funktionalen Differenzierung der Gesellschaft in autonome Funktionssysteme (Wirtschaft, Recht, Politik, Wissenschaft usw.) betont auch Bourdieu die Eigenständigkeit der verschiedenen ‚sozialen Felder‘, die ihren eigenen Logiken folgen. Insofern setzen sich beide von gesellschaftstheoretischen Entwürfen ab, die die gesamte gesellschaftliche Dynamik als Ausdruck des kapitalistischen Wirtschaftssystems betrachten. Im Unterschied zu Luhmann schreibt Bourdieu aber den jeweiligen Feldern der Wissenschaft, Kunst, des Rechts, der Politik usw. eine spezifische ökonomische Dynamik zu, die sich nicht im Einsatz von Geldkapital erschöpft. Die Positionen (und damit die Handlungsmöglichkeiten) der Akteure in den sozialen Feldern ergeben sich aus dieser Perspektive aus ihren unterschiedlichen Kapitalarten, deren Einsatz zur Aufrechterhaltung oder Veränderung ihrer Positionen erforderlich ist. Ein Feld in diesem Sinne wäre also „als ein Netz oder eine Konfiguration von objektiven⁴⁴ Relationen zwischen Positionen zu definieren. Diese Positionen sind in ihrer Existenz und auch in den Determinierungen, denen die auf ihnen befindlichen Akteure

44 Der Begriff „objektiv“ wird bei Bourdieu nicht im Sinne eines Wahrheitsanspruchs in der Welterkenntnis gebraucht, vielmehr bezeichnet das Ergebnis einer Beobachtung, die die sozialen Bedingungen ihres Zustandekommens reflektiert und damit immer über die Beobachtung als subjektive Konstruktion hinausgehend auf eine vom Beobachter nicht beliebig veränderbare soziale Konstruktion des Gegenstandes verweist.

oder Institutionen unterliegen, objektiv definiert, und zwar durch ihre aktuelle und potentielle Situation (situs) in der Struktur der Distribution der verschiedenen Arten von Macht (oder Kapital), deren Besitz über den Zugang zu den in diesem Feld auf dem Spiel stehenden spezifischen Profiten entscheidet, und damit auch durch ihre objektiven Relationen zu anderen Positionen (herrschend, abhängig, homolog usw.)“ (Bourdieu 1992a zit. n. Fuchs-Heinritz / König 2005, S. 140).

Während in den luhmannschen Funktionssystemen der Zugang und die Beherrschung des systemspezifischen Codes über Inklusion oder Exklusion entscheiden, betrachtet Bourdieu die sozialen Felder als Orte einer permanenten Auseinandersetzung, in denen Akteure um den Gewinn an Macht, Aufmerksamkeit, Reputation, Anerkennung, Status, Titel, Besitz und andere Unterscheidungsmerkmale kämpfen (vgl. Schwingel 1993). Ökonomisches Handeln ist also kein ausschließliches Wesensmerkmal des Wirtschaftssystems: „Dies bedeutet, dass die Theorie der eigentlich ökonomischen Handlungen nur einen besonderen Fall innerhalb einer allgemeinen Theorie der Ökonomie von Handlungen darstellt“ (Bourdieu 1972, S. 345). Über den Grad der Inklusion von Akteuren in die sozialen Felder bzw. ihre Exklusion entscheiden daher die Position im jeweiligen Feld und der Besitz der jeweils erforderlichen Kapitalien, die als Spieleinsatz erforderlich sind. Die Metapher des Spiels ist dabei nicht zufällig gewählt: Jedes soziale Feld gilt Bourdieu „als ein mit einer eigenen Logik ausgestattetes ‚Spiel‘, vergleichbar etwa einem Fußballspiel. Allerdings ist das ‚Spiel‘ tiefster Ernst, geht es doch immer um die soziale Existenz der Akteure. [...] Es ist ein ‚Spiel‘ um Macht und Einfluss, um die Durchsetzung der eigenen Sichtweisen im Horizont des in diesem Felde Möglichen; und jeder, der sich einlässt auf dieses ‚Spiel‘, muss den Glauben an das Feld haben, die ‚illusio‘, die Identifikation mit dem ‚Spiel‘, die Bedingung dafür ist, dass man mitspielen kann“ (Krais / Gebauer 2002, S. 58).

Aus dieser Perspektive, so darf man vermuten, lassen sich die Narrative des sozialen Aufstiegs von MigrantenInnen in der Fremdkultur als ein Kampf um die Verbesserung von Positionen im Bildungssystem und in anderen sozialen Feldern und als Kampf um den Zugewinn an feldspezifischen Kapitalien rekonstruieren.

3.2.1 Der Kapitalbegriff

Die Kapitalanalyse Bourdieus schließt zwar begrifflich an diejenige Karl Marx' an, differenziert und erweitert sie aber entscheidend und löst sich damit von der Konsequenz einer Gesellschaftsbeschreibung, die deren Dynamik auf die Auseinandersetzung von (ökonomischem) Kapital und Arbeit reduziert und alle anderen sozialen Phänomene als bloßen Überbau betrachtet.

Bourdieu unterscheidet vier hauptsächliche Kapitalformen, deren Wert und Konvertierbarkeit Gegenstand ständiger Auseinandersetzung in den einzelnen Feldern ist. Allgemein betrachtet

er Kapital als eine Art „sozialer Energie“, „als gespeicherte und akkumulierte Arbeit in materieller oder verinnerlichter Form“ (Fuchs-Heinritz / König 2005, S. 157). „Weil es akkumuliertes, vererbbares oder auf andere Weise übertragbares Kapital gibt, haben die Einzelnen und Gruppen unterschiedliche Möglichkeiten des Handelns. Es geht Bourdieu also um nichts weniger als um eine ‚*allgemeine Wissenschaft von der Ökonomie der Praxis*‘, die den Warenaustausch lediglich als speziellen Fall unter mehreren möglichen Formen von sozialem Austausch behandelt“ (Bourdieu 1983, S. 184).

1. Das *ökonomische Kapital* – und zugleich für Bourdieu die wichtigste Kapitalart – entspricht am ehesten dem klassischen Kapitalbegriff und umfasst den Besitz von Geld und allen Formen von Waren und anderen Vermögen. Kriterium für das ökonomische Kapital bei Bourdieu ist seine unmittelbare und direkte Konvertierbarkeit in Geld (vgl. ebd., S. 185). Aus diesem Grund ist z. B. die Arbeitskraft kein ökonomisches Kapital. Dieses kann beliebig akkumuliert werden, da die Steigerung von Besitz nicht körperbezogen oder an Lebenszeit gebunden ist (etwa wie ein Bildungstitel an die Jahre an einer Ausbildungsstätte).
2. *Kulturelles Kapital* bezieht sich auf jedwedes Wissen und Können, das durch formelle und informelle Bildung und Ausbildung erworben wird und in spezifischen Situationen verfügbar ist. Es kann in objektivierter, inkorporierter und institutionalisierter Form auftreten. Die *objektivierte Form* umfasst z. B. Bücher, Kunstwerke, technische Instrumente und andere kulturelle Hervorbringungen. Die Materialisierung dieses kulturellen Kapitals erlaubt eine einfache Konvertierung in ökonomisches Kapital, etwa durch die Veräußerung eines Kunstwerkes durch den Künstler. Die *inkorporierte Form* umfasst alle kulturellen Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten eines Individuums, die es sich in einem langwierigen, personen- und körpergebundenem Bildungsprozess angeeignet hat – „In dieser Form ist kulturelles Kapital weder durch Geld zu erwerben noch direkt in Geld zu konvertieren [...] niemand kann für einen anderen kulturelles Kapital ansammeln“ (Fuchs-Heinritz / König 2005, S. 163). Freilich lässt sich großes kulturelles Kapital in der Regel dann in ökonomisches Kapital umwandeln, wenn es „aufgrund seiner Position in der Verteilungsstruktur des kulturellen Kapitals einen *Seltenheitswert* (hat), aus dem sich Extraprofite ziehen lassen“ (Bourdieu 1983, S. 187), etwa bei Spezialisten oder Unterhaltungsstars, die ihre Fähigkeiten bzw. Beliebtheit in ökonomische Gewinne ummünzen können (vgl. auch Franck 1998). Die dritte Form des kulturellen Kapitals ist die *institutionalisierte Form* der Abschlusszeugnisse, Zertifikate und anderer Bildungstitel, durch die kulturelles Kapital als „legitim erklärt (wird), weil es institutionellen Maßstäben (in Prüfungen usw.) genügt hat, während den kulturellen Fähigkeiten eines Autodidakten diese Absegnung fehlt und er das, was er kann, immer wieder neu darlegen muss“ (Fuchs-Heinritz / König 2005, S. 164). Dieser Aspekt der Bedeutung von institutionalisierter Bildung spielte im Frankreich der 60er- und 70er-Jahre des zwanzigsten Jahrhunderts, auf

die Bourdieu sich in seinen empirischen Untersuchungen bezieht, eine zentrale Rolle, was für Kritiker die Frage aufwarf, ob es sich hier um eine problematische Generalisierung eines nationalen Phänomens handle. Gerade im Zusammenhang mit Migrationsfragen wird aber deutlich, wie in Ländern mit einem relativ geschlossenen System formaler Bildungsabschlüsse der Zugang zu legitimen Arbeitsmöglichkeiten denjenigen verwehrt bleibt, die entweder nicht über solche Abschlüsse verfügen, deren Abschlüsse im Zielland nicht anerkannt werden oder deren Fähigkeiten überhaupt nicht als relevant im Sinne einer legitimierten Kompetenz anerkannt werden. Im Zuge einer real (nicht formal) geringer werdender Durchlässigkeit des Bildungssystems, die in den letzten Jahren auch in der BRD zu beobachten ist, kann also davon nicht die Rede sein.

3. Das *soziale Kapital* bezeichnet die „mit Gruppenzugehörigkeiten verbundenen Chancen, sich durchzusetzen“ (ebd., S. 166). Die zielgerichtete Nutzung eines Beziehungsnetzes erlaubt es, ökonomisches und kulturelles Kapital zu mehren. „Zur Bildung wie zur Aufrechterhaltung dieses Beziehungsgeflechtes bedarf es einer zeitintensiven und aufwendigen ‚Beziehungsarbeit‘ (z. B. Weihnachtsgrüße verschicken, Korrespondenzen aufrechterhalten, gegenseitige Einladungen zum Essen, einflussreiche Kollegen zitieren). Das soziale Kapital wird also nicht durch Institutionalisierung auf Dauer gesichert, sondern muss ständig erneuert werden“ (ebd.). Soziale Gruppen, Verbände, Vereine, Parteien usw. sind spezifische Netzwerke, in denen Individuen soziales Kapital akkumulieren können und die selbst als Akteure in unterschiedlichen Feldern auftreten. So wird der Zugang zu Ressourcen und Privilegien über ‚Beziehungen‘ erst ermöglicht oder zumindest erleichtert. Bündnisse, Seilschaften, Machtkartelle etc. stellen wichtige Ressourcen im Spiel um die eigene Positionierung in sozialen Feldern dar, die ihrerseits sorgfältig darauf achten, welche Neuzugänge zur Gruppe passen, bzw. dafür sorgen, dass Personen, die nicht über das erwünschte Sozialkapital verfügen, ausgeschlossen werden. Auch hier geht es um ‚Inklusion‘ und ‚Exklusion‘, die aber im Unterschied zur luhmannschen Konzeption explizit an die Positionierungsstrategien individueller Akteure gebunden ist. Es liegt auf der Hand, dass MigrantenInnen weniger Chancen haben, in alteingesessene Beziehungsnetzwerke aufgenommen zu werden, und daher von vorneherein geringere Durchsetzungsmöglichkeiten besitzen.
4. Unter *symbolischem Kapital* schließlich ist die Summe des gesellschaftlichen Ansehens der Akteure zu verstehen. Es handelt sich hierbei um „eine Art Oberbegriff, der sich durch das Zusammenwirken von ökonomischen, sozialen und kulturellen Kapitalsorten ergibt: alle drei ‚ursprünglichen‘ Kapitalsorten begründen insgesamt das Ansehen, den guten Ruf, das Renommee, das Prestige einer Person in einer Gesellschaft und bestimmen somit seinen Rang in der Hierarchie“ (Joas / Knöbl 2004, S. 540).

Wesentlicher Aspekt der bourdieuschen Kapitaltheorie ist die jederzeit mögliche Konvertierung der einzelnen Kapitalarten ineinander. Großes symbolisches Kapital verschafft Kredit-

würdigkeit, die wiederum ökonomische Kapitalakkumulation erleichtert. Ausbildung und Bildung wird im akademischen Titel oder Zertifikat zum symbolischen Kapital, Sozialkapital verleiht Adelstitel, Prominenz lässt sich unmittelbar in Geldeinnahmen ummünzen usw.

Die zirkuläre Umwandlung von Kapitalformen führt einerseits dazu, dass Kapitalbesitz auf unterschiedliche Weise erhalten und vermehrt wird. In ‚Die feinen Unterschiede‘ (Bourdieu 1982) analysiert Bourdieu die Klassengesellschaft der 60er-Jahre in Frankreich entlang der Verteilung der unterschiedlichen Kapitalarten. Andererseits werden Personen, die über wenig oder gar kein ökonomisches, kulturelles oder soziales Kapital verfügen, systematisch an den Rand der Gesellschaft gedrängt, und ihre Chancen, sich auf den relevanten gesellschaftlichen Feldern zu positionieren, entsprechend verkleinert.

Migration ist mit einem Wechsel von Milieus und gesellschaftlichen Spielfeldern verbunden, der immer auch mit dem Gewinn und Verlust von Kapital einhergeht. Bisherige Berufserfahrungen im Herkunftsland sowie soziales und politisches Engagement – also Faktoren, die für die vorliegende Arbeit relevant sind – stellen aus dieser Perspektive kulturelles Kapital dar, über das MigrantInnen oft verfügen und das zur Überwindung von beruflichen Barrieren nützlich sein kann (vgl. Baghdadi 2012, S. 278). Kulturelles Kapital braucht Nohl (2007, S. 61) zufolge jedoch, um zur Geltung kommen zu können, einen Verwertungsmarkt.⁴⁵ Scheitert der Zugang zu diesem Markt aufgrund von Barrieren (z. B. andere formale und informelle Wissens- und Bildungsanforderungen), kann es zur Entwertung des kulturellen Kapitals kommen.

Neben der Entwertung des kulturellen Kapitals stellt auch das fehlende soziale Kapital, das ja die Einbindung in spezifische soziale Netzwerke voraussetzt, für die Aufstiegsmöglichkeiten von MigrantInnen ein bedeutsames Problem dar. Für einen erfolgreichen Zugang zum Verwertungsmarkt müssen die Akteure über das soziale Kapital im eigenen Milieu auch Beziehungen im neuen, fremden Milieu herstellen, weil die Beherrschung von dessen Spielregeln und die Kenntnis seiner Spielfelder eine notwendige Bedingung für den Aufstieg darstellt. Soziales und kulturelles Kapital sind für MigrantInnen insofern unabdingbare Bedingungen für Aufwärtsmobilität auf dem Arbeitsmarkt des Zuwanderungslands. Dieser jedoch wird durch Regelsysteme zur Inklusionen und Exklusionen in Form von formellen und informellen Barrieren gesteuert bzw. kontrolliert. Überwindung von Barrieren ist damit eine soziale und kulturelle Strategie zur Überwindung struktureller Machtlosigkeit, die für die meisten MigrantInnen schwierig zu handhaben ist. Gelingt es MigrantInnen, sich beruflich erfolgreich zu positionieren, dient ihnen nach Bourdieus Betrachtung ihr ‚Kapital‘ als ‚Spieleinsatz‘ in der Konkurrenz um soziale, berufliche und gesellschaftliche Positionen.

45 „Wissen und Können werden zu kulturellem Kapital, wenn sie auf dem Arbeitsmarkt geschätzt und verwertet werden.“ (Nohl / Ofner / Thomsen 2007, S. 61).

3.2.2 Kapitalien als Ressourcen

Ökonomisches, kulturelles, soziales und symbolisches Kapital stellen also wesentliche Ressourcen dar, die benötigt werden, um sich in den gesellschaftlichen Feldern erfolgreich positionieren zu können.

Ressourcen werden im wissenschaftlichen Diskurs unterschiedlich unterteilt und klassifiziert (vgl. Steinmann / Schreyögg 2005). Im Rahmen dieser Arbeit bezeichne ich mit dem Begriff der Ressource alle materiellen oder immateriellen Mittel, die einer Person für ihr Handeln zur Verfügung stehen. Sie sind demnach

„alles, was soziale Systeme benötigen, um zu überleben und beabsichtigte Wirkungen zu erzielen. Jedes System muss deshalb einen erheblichen Teil seiner Aktivitäten darauf richten, seine Ressourcen zu sichern und verzehrte Ressourcen durch den Zufluss von [neuen] Ressourcen zu ersetzen“ (Schnell 2002, S. 1).

Sie gelten im Allgemeinen „[a]ls Hilfsmittel positiver Entwicklung“ (Röcke / Martin 2012, S. 109) und werden entsprechend gesellschaftlich positiv bewertet.

Aus systemischer Perspektive gibt es Ressourcen nicht an sich: „Ein Gedanke, Gefühl, Handlungsimpuls, ein Gegenstand, eine Beziehung wird zu einer Ressource im Rahmen einer zielgerichteten Handlung, wenn das zugrundeliegende Potenzial (Will-Lutzki 2003, S. 94) durch Klienten wahrgenommen, aktiviert, als zieldienlich bewertet und kompetent und wirkungsvoll genutzt wird. Dabei spielen Bewertungsprozesse durch das Klientensystem, was als ‚zieldienliche Lösungsressource‘ (Schmidt 2004) Bedeutung zugeschrieben bekommt, eine zentrale Rolle“ (Hahn 2012, S. 332).

Grundlage von Ressourcennutzung ist daher in der Regel ein Interaktionszusammenhang, in dem ein Akteur das ihm zur Verfügung stehende Potenzial wahrnimmt, aktiviert, zieldienlich bewertet sowie kompetent und wirkungsvoll nutzt. Der Wert einer Ressource hängt zudem von den jeweils spezifischen gesellschaftlichen Funktionssystemen und damit von ihrem systemspezifischen Nutzen ab (vgl. Pott 2002, S. 122), wobei die Deutung eines Sachverhalts als Ressource dem Verwerter und nicht dem Ressourceninhaber obliegt. So erweist sich beispielsweise eine Hochqualifizierung, die kontextunabhängig als Ressource begriffen werden kann, als Aufstiegsbarriere, wenn sie von einem Unternehmen als Überqualifizierung betrachtet wird.

Zieldienlich aktivierte Ressourcen eröffnen zwar den Weg zur sozialen Mobilität, bieten jedoch keine Garantie für einen beruflichen Aufstieg (vgl. ebd., S. 125). Das liegt daran, dass Akteure ohnehin für Spitzenpositionen in der Wirtschaft sehr viel höhere Qualifikationsressourcen als für niedrigere berufliche Positionen vorweisen müssen, wobei von MigrantInnen relativ mehr als von ihren Mitbewerbern verlangt wird (vgl. Hartmann 2008, s. dazu die detaillierte Darstellung in Kap. 2 und Kap. 4). Hinzu kommt, dass die Zahl der Stellen mit zu-

nehmendem Qualifikationsniveau abnimmt und entsprechend zwangsläufig stärker selektiert wird.

Ressourcen haben für die vorliegende Arbeit insofern Bedeutung, als mit ihnen aufstiegsförderliche Faktoren, die in den Interviews geschildert werden, kategorial erfasst und benannt werden können. Daher bedarf es einer weiteren Differenzierung von Ressourcen im Anschluss an Porters (1985), weil sie umfassende, analytisch sinnvolle und mehr oder minder trennscharfe Kategorien erlaubt: hier kurz zusammengefasst und ausdifferenziert in gesellschaftliche, individuelle, psychologische, soziale, humane, infrastrukturelle, organisationale und ökonomische Ressourcen:

Arten	Beispiele
Individuelle Ressourcen	Physische, psychische, psychologische, emotionale
Soziale Ressourcen	Familie, Freunde, Gruppe, Nachbarschaft, Beziehungen, Berufskollegen
Infrastrukturelle Ressourcen	Kindergarten, Stadtteil, Schule, Universität
Humane Ressourcen	Facharbeiter, Ingenieure, Führungskräfte etc.
Gesellschaftliche Ressourcen	Bildung, Ausbildung, Diversity und Forschung
Psychologische Ressourcen	Innere Potenziale, Fähigkeiten, Kenntnisse, Geschichte, Erfahrung, Talente, Neigungen und Stärken
Organisationale Ressourcen	Bereitstellung von Ressourcen zur Erreichung von betrieblichen und persönlichen Zielen
Ökonomische Ressourcen	Arbeit, Firmen, Umwelt und Produktionsfaktoren
Spezifische Hilfsformate	Beratung, Therapie, Coaching, Gemeinwesenarbeit

Weil Ressourcen als solche erst nützlich und hilfreich werden, wenn sie auf dem Arbeitsmarkt verwertet werden können (vgl. Nohl 2007, S. 11), ergibt sich ein wechselseitiges Bedingungsverhältnis zwischen Verfügbarkeit von Ressourcen, Personen und Aufstieg: Alle drei kontextualisieren sich gegenseitig: Fehlen für den Aufstieg spezifische oder zusätzliche Ressourcen, wird er unwahrscheinlich; lassen sich vorhandene Ressourcen nicht verwerten, verlieren sie ihre Nützlichkeit und Wirksamkeit (vgl. ebd.). Ist keine Durchlässigkeit zum Aufstieg in einer

Organisation gegeben, lassen sich weder die Person als Ressource (sog. Humankapital) noch andere ihr zur Verfügung stehende Ressourcen verwerten (vgl. Pollak 2010).

Menschen mit Migrationshintergrund benötigen für einen beruflichen Aufstieg in Deutschland neben den allgemein in Deutschland erforderlichen (und erwarteten) Ressourcen zusätzlich andere Ressourcen als Einheimische. Die Ressourcen, die MigrantenInnen in ihren Herkunftsländern erworben haben (beispielsweise spezifische Erfahrungen im Herkunftsland, andere sprachliche und kulturelle Kompetenzen) passen häufig nicht in das Profil, das in den Handlungsfeldern des Ziellandes erwartet wird.

Vor diesem Hintergrund bietet die Kapitaltheorie Bourdieus einen hilfreichen Rahmen zur Untersuchung dieses Ressourcenproblems. Sie fragt nach der gesellschaftlichen Bedeutung kultureller Praktiken und beschreibt die Verwertung von Ressourcen und Kompetenzen auf dem Markt als ökonomischen Prozess eigener Art (vgl. Bourdieu 1992, S. 52 ff.). Bourdieu zufolge werden Wissen und Können⁴⁶ in der und durch die Gesellschaft erworben, selektiert und institutionell legitimiert. Im Rahmen dieses sozialen Austausches zwischen Individuum und Gesellschaft bzw. gesellschaftlichen Milieus werden Unterschiede geschaffen, die nach Bourdieu zufolge als „Strategien der gesellschaftlichen Positionierung“ zu den „verborgenen Mechanismen der Macht“ gehören (vgl. Bourdieu 1992).

3.2.3 Zum Habituskonzept und seinen Referenzen in der Milieutheorie

Die genannten unterschiedlichen Kapitalarten und Ressourcen sind nun den beteiligten Akteuren nicht äußerlich bewusst. Die sozialisatorischen und biografischen Erfahrungen mit ihrem Erwerb und ihrer Verfügbarkeit gehen unmittelbar in ein System verinnerlichter Muster und Wahrnehmung-, Denk- und Verhaltensdispositionen ein, die Bourdieu Habitus nennt. Habitus ist hier aber nicht als psychologisches Konstrukt im Sinne ein kognitives Schema zu verstehen, sondern lässt sich eher als verkörperlichter Ausdruck einer sozialen Position verstehen, der auch die Motorik, Körperhaltung, Stimmlage oder die Art, sich zu bewegen, umfasst. So sind beispielsweise vermeintlich individuelle Geschmacksdispositionen (bzgl. Essen, Kunst, Freizeitaktivitäten etc.) hochgradig sozial vorformatiert und mit einem (klassen)spezifischen Habitus verknüpft (vgl. Bourdieu 1982). Für Bourdieu ist der Habitus also „einverlebte [...], vergessene Geschichte“ (1993, S. 105), er ist den Akteuren selbst in der Regel nicht bewusst. Gleichwohl entscheidet der Habitus aber darüber, ob man die Regeln eines spezifischen sozialen Feldes beherrscht und sich als zugehörig empfindet bzw. ob man von den relevanten Akteuren als zugehörig betrachtet wird oder nicht. Dies ist der Grund, warum gerade in Kontexten, in denen z. B. besonderer Wert auf Herkunft oder herausragende Bildungsabschlüsse gelegt wird, Stilfragen eine zentrale Rolle eingeräumt wird. Ob jemand aus der gesellschaftli-

46 „Um zu markieren, dass Wissen und Können nicht in eins fällt mit seiner Kapitalförmigkeit, sprechen wir in unserem Bericht oftmals nicht von kulturellem Kapital, sondern von der Bedingung seiner Möglichkeit, d. h. von Wissen und Können in informellen und institutionalisierten Erscheinungsformen.“ (Nohl 2007, S. 10)

chen Elite, dem Bildungsbürgertum oder einem proletarischen Milieu entstammt, ist unmittelbar an seinem Habitus zu erkennen. Die Kultivierung von Handlungen, die einen bestimmten Habitus zum Ausdruck bringen, verschafft also den Akteuren Distinktionsgewinne, vermittels derer sie sich von anderen Akteuren abgrenzen können (Bourdieu 1982).

Die Habitus-theorie bietet also im Zusammenhang mit der Frage des sozialen Aufstiegs eine interessante Perspektive an. Bourdieu beschäftigte sich in vielen seiner zahlreichen Untersuchungen mit dem Stellenwert der sozialen Herkunft und des damit verbundenen Habitus für den Verlauf von Schul- und Berufslaufbahnen, wie diese verborgene Mechanismen wirken und soziale Ungleichheiten verschleiern und reproduzieren (vgl. Bourdieu / Passeron 1971; Bourdieu 2001b).

Der Habitus resultiert also unmittelbar aus der sozial vorgegebenen Lebenspraxis der Akteure und markiert den Bereich ihrer möglichen Verhaltensstrategien gemäß ihrer spezifischen Position, die sie in den jeweiligen sozialen Feldern einnehmen. D. h., die sozialen Protagonisten handeln und verhalten sich entsprechend ihrer klassenhabituellen Disposition, die für die fortlaufende Reproduktion früherer Erfahrungen und der jeweiligen Verhaltensmuster sorgt. Die äußeren gesellschaftlichen Bedingungen und die spezifische gesellschaftliche Position werden verinnerlicht und verkörperlicht. Dabei wird die Autonomie des Individuums nicht vollständig fremdbestimmt, vielmehr fungieren die internalisierten kulturellen und sozialen Existenzbedingungen als selbstregulativer Habitus.

Auch wenn der Habitus von zentraler Bedeutung für die mögliche Positionierung der Akteure in den sozialen Feldern ist, darf dieses Konzept nicht deterministisch verstanden werden. Nicht zuletzt Bourdieus eigene Lebensgeschichte des Aufstiegs vom Sohn eines Postbeamten hin zu einem der angesehensten Wissenschaftler Frankreichs und des Einzugs in die wissenschaftlichen Elite-Institutionen von Paris geben Zeugnis dafür ab, dass auch mangelnde Habituskongruenz im Einzelfall überwunden werden kann, auch wenn ein Rest von Fremdheit und ‚Nichtdazugehören‘ erhalten bleibt (vgl. Bourdieu 2002). „Außerdem lässt Bourdieu auch andere Produktionsprinzipien von Praxis gelten, die unabhängig vom Habitus sind. Dies sind z. B. rationales Kalkül und die Befolgung ausdrücklicher Normen, zu deren Anwendung es nach Bourdieu dann kommt, wenn die objektiven Strukturen mit dem angelernten Habitus in Konflikt geraten, so dass der Habitus nicht mehr seine Orientierungsfunktion übernehmen kann. Dies geschieht in ökonomischen oder kulturellen Krisensituationen, aus denen auch Revolutionen oder Revolten entstehen können“ (Tieben 2003).

Das Habituskonzept ist für diese Arbeit insofern brauchbar und interessant, weil es die Frage aufwirft, inwiefern sozialer Aufstieg in einer komplexen Gesellschaft möglich ist, auch wenn existierende Habitusformationen aus dem Herkunftsland oder dem Herkunftsmilieu einem sozialen Aufstieg u. U. im Wege stehen. Des Weiteren lässt sich in diesem Zusammenhang danach fragen, ob und wie aufgestiegene MigrantInnen ihren Habitus im Laufe der Migration

verändern, und schließlich, welche Barrieren und Herausforderungen sich diesen Personen seitens ihrer sozialen Umwelt in dieser Transformationsphase stellen.

Als Ausgangspunkt kann angenommen werden, dass MigrantInnen im Bemühen um beruflichen Aufstieg in die Situation geraten, dass ihre Handlungsorientierungen nicht mehr greifen bzw. ihr Herkunftshabitus erschwert, sich an die Erwartungen des angestrebten Bezugssystems anzupassen. Die Nichtanpassung vom Habitus und sozialen Kontext kann eine Verunsicherung sowohl der Person als auch des Herkunftsmilieus erzeugen, aber auch eine Habitustransformation initiieren. Dabei spielen intervenierende Bedingungen wie Veränderungen der Arbeitswelt, demografischer Wandel und Änderungen in den gesellschaftlichen politischen Strukturen eine wesentliche Rolle. Auf der anderen Seite kann angenommen werden, dass ein aufstiegsaspirierender Migrant aufgrund seiner sozialgesellschaftlichen Situation und Position eine bewusste Veränderungsentscheidung trifft, seinen Herkunftshabitus verändern zu wollen, und dabei das Risiko eingeht, einen biografischen Bruch mit der eigenen Herkunft und seinem Habitus zu riskieren. Diese Veränderungen des Habitus „sind das Resultat einer aktiven Auseinandersetzung mit den erweiterten Möglichkeiten der Öffnung des sozialen Raums und den erfahrenen strukturellen Zwängen“ (Vester et al. 2001, S. 324).

Das Konzept des Habitus verweist also sowohl auf eine stabile Struktur, die den Raum für Innovation begrenzt (vgl. dazu Wigger 2009), als auch auf eine gewisse Flexibilität, die im Einzelfall durchaus Wechsel und Veränderungen erlaubt (vgl. Schulze 1992).

Insofern kann der Habitusbegriff breiter betrachtet als „Rahmung und Spielräume des Selbst“ (Wittpoth 1994) gedeutet werden, deren Wahrnehmung durch die Interviewteilnehmer im empirischen Teil dieser Arbeit zu rekonstruieren sein wird.

Gruppen von Menschen, „die aufgrund eines bestimmten Habitus über eine ähnliche Lebensweise verfügen“ (Bremer 2005, S. 57), werden in den Sozialwissenschaften – meist explizit anknüpfend an Bourdieu – als soziales Milieu begriffen. Die Milieutheorie dient als Erklärungsmodell für die wesentliche Beeinflussung der sozialen Entwicklung, Orientierung und Handlungsdispositionen von Menschen durch ihre soziale Umwelt. Indem der Raum fokussiert wird, in dem diese Gruppen interagieren, kommt „alltäglichen Beziehungen, die als soziale Netze Gemeinsamkeitserfahrungen vermitteln und die selektive Wahrnehmung von Handlungsmöglichkeiten beeinflussen“ (Grundmann 1999b, S. 337), große Bedeutung zu.

Milieus entstehen, indem in ihnen Differenzen (zu ihrer Umwelt, z. B. anderen Milieus) produziert und reproduziert werden. Daraus resultiert eine nach sozialen Milieus differenzierte Gesellschaft, die über zusammenwirkende ökonomische und institutionelle Interaktionen und Mechanismen sozial selektiv agiert (vgl. Vester 2004). Die Milieutheorie ist damit geeignet, soziale Ungleichheit zu beschreiben (vgl. Lassnigg et al. 2007), und als ihre Weiterführung gut mit Bourdieus Kapitaltheorie verknüpfbar.

„Soziale Milieus sind zentrale Mittel zur Klassendistinktion und -reproduktion“ (Sölkner 2010, S. 8). Die Milieutheorie postuliert, dass die Teilhabe an einem Milieu in Form von Pflichten, Rechten, Schutz und Zugehörigkeit beansprucht und gesichert wird. Soziale Milieus bieten ihren Mitgliedern einerseits soziale Kontinuität und Stabilität, andererseits tragen sie zur Festigung und Machterhaltung der privilegierten Schichten bei und sorgen für eine andauernde soziale Selektion. Hier findet für die Akteure eine Verknüpfung „zwischen Sozialstruktur und alltäglicher Lebensführung“ (Bremer 2007) statt.

Das Lernen und Inkorporieren von Milieufaktoren wie Sprache, Kultur, Habitus, Normen, Ressourcen, Kompetenzen und kulturellen Praktiken findet in Familien- und anderen Subsystemen durch Transmissionen⁴⁷ statt, wobei individuelle Faktoren sowie die prägende Kraft des klassenspezifischen Habitus die soziale Mobilität beeinflussen können (vgl. Raiser 2007).

Milieutheoretische Überlegungen machen plausibel, dass beruflicher Aufstieg in der Regel mit einem sozialen Milieuwechsel verbunden ist. Das kann für die Akteure ein Dilemma zwischen Milieuloyalität und der Verfolgung ihrer Aufstiegsziele hervorrufen. Hier spricht El Mafaalani (2012, S. 138) von einer „Milieudifferenz“, einer vertikalen „Unten-Oben-Differenz“ (ebd.), die soziale und kulturelle Barrieren hervorrufen kann (beispielsweise bei einer Grundschullehrerin, deren Vater Landwirt war; vgl. ebd., S. 41). Ich gehe davon aus, dass diese Milieudifferenz bei der von mir untersuchten Personengruppe von besonderer Bedeutung ist, da sie (mindestens) zweifacher Natur ist: Sie betrifft die kulturellen Aspekte des Milieus, insofern die Herkunftsfamilie mit großer Wahrscheinlichkeit nach anderen kulturellen Werten und Formen der Alltagsstrukturierung agiert, als es das Aufstiegsmilieu tut, das – je nach Aufstiegskontext – wahrscheinlich entweder deutsch oder interkulturell geprägt ist. Sie betrifft bei einem beruflichen Aufstieg, der mit einem sozialen Aufstieg einhergeht, insbesondere auch diesen sozialen Aspekt, da obere soziale Schichten sich von anderen deutlich habituell abgrenzen – „die feinen Unterschiede“ (Bourdieu 1979).

47 „Transmission kulturellen Kapitals in der Familie“ nennt dies Bourdieu (1971, S. 186).

4. Faktoren beruflichen Aufstiegs

Im Folgenden werden die in der Literatur als relevant identifizierten Aspekte zum Thema beruflicher Aufstieg behandelt. Die Darstellung liefert die theoretische Basis für die Entwicklung des Modells beruflicher Aufstiege und eine terminologische Basis für die empirische Untersuchung.

4.1 Zum Begriff des beruflichen Aufstiegs

Der Begriff ‚beruflicher Aufstieg‘ bezeichnet „einen Prozess in der Regel innerhalb eines Unternehmens von einer Stelle mit geringerer Anerkennung und geringerem Einkommen zu einer angeseheneren Stelle mit höherem Einkommen.“ (Arnold et al. 2001, S. 116). Mit einem solchen Aufstieg einher geht zudem oft ein Zuwachs an Verantwortung und Autonomie. Im Allgemeinen wird ein an der erreichten Position ausgerichtetes Verständnis beruflichen Aufstiegs als ‚objektiver Faktor‘ beruflichen Erfolgs betrachtet (s. z.B. Ng et al. 2005).

Berufliche Aufstiege lassen sich dahingehend spezifizieren, welche Ziele man für Aufstiegsbewegungen festlegt, so kann zwischen intergenerationalem und intragenerationalem Aufstieg unterschieden werden. Ersterer vergleicht die Positionen der Eltern mit der der Nachkommen. Letzterer vergleicht die Positionen einer Person über ihren Lebenslauf hinweg (vgl. Pollak 2010, S. 12). Im Kontext dieser Arbeit ist insbesondere die intragenerationelle Perspektive von Bedeutung, da im Vordergrund steht, wie Individuen mit Migrationshintergrund der Aufstieg gelingt.

Aus organisationaler Perspektive können Aufstiege Teil einer Systemgratifikation sein, aus einer funktionalen Gesetzmäßigkeit oder Notwendigkeit resultieren. Somit kann zwischen vorgesehenen und nicht vorgesehenen beruflichen Aufstiegen differenziert werden: Vorgesehene berufliche Aufstiege sind Teil der Vereinbarungen von Aufstiegs kandidat und Unternehmen. Sie können beispielsweise als Reaktion auf zusätzlich erworbene Qualifikationen erfolgen oder als Anerkennung des Unternehmens für besonders verdiente, loyale oder lang im Unternehmen befindliche Angestellte. Diese Form des Aufstiegs kann (zumindest eingeschränkt) strategisch geplant werden. Nicht vorgesehene Aufstiege hingegen resultieren aus intervenierenden Bedingungen wie beispielsweise dem Verlust eines anderen Mitarbeiters durch Kündigung oder schwere Krankheit oder aus einer Anpassung auf eine unerwartete Veränderung der Marktsituation o.Ä. Auf solche Aufstiege können Organisation und Angestellter nur begrenzt strategisch hinwirken.

Synonym zum Begriff des beruflichen Aufstiegs wird alltags sprachlich und teilweise auch in der Forschungsliteratur der Begriff der Karriere verwendet. Da dieser Begriff allerdings innerhalb der Forschung in der Regel den gesamten beruflichen Werdegang eines Individuums be-

zeichnet⁴⁸, unabhängig von Aufstiegsprozessen, und weil er zudem im alltäglichen Sprachgebrauch auch negativ konnotiert ist (vgl. Scheidegger 2010, S. 14), halte ich im Kontext der vorliegenden Arbeit den Begriff des beruflichen Aufstiegs für angemessener. Ähnlich geeignet wäre noch der Begriff des Karriereerfolgs (engl. „career success“ z.B. bei ebd.; Stegbauer 2011 oder Alewell 2013), den ich wegen der normativen und damit von subjektiver Beurteilung abhängigen Komponente „Erfolg“ für weniger geeignet halte als den deskriptiveren des beruflichen Aufstiegs. Dennoch, da sich die Karriereforschung als Teilbereich der allgemeinen Berufsforschung (vgl. Geisler 2009, S. 11) unter anderem mit dem beruflichen Aufstieg beschäftigt, fließen im Folgenden auch Ergebnisse aus dieser sehr interdisziplinären Forschungsrichtung in dieses Kapitel ein.

Beruflicher Aufstieg ist terminologisch abzugrenzen von beruflichem Erfolg. Letzterer kann in der individuellen Beurteilung der Angemessenheit der Stelle vor ganz unterschiedlichen Faktoren erfolgen:

„Im Prozess der beruflichen Sozialisation entstehen so neben der Vorstellung eigener Fähigkeiten und Fertigkeiten sowie spezifischer Normen und Werte bestimmte Auffassungen über den eigenen Platz im Betrieb, im Gehaltsgefüge, im sozialen Status und damit in der Gesellschaft. Dies zusammen mit der Erfahrung biographischer Kontinuität ergibt jene Struktur, die wir als Identität bezeichnen“ (Kupka 2005, S. 8).

Stimmt diese Vorstellung vom „eigenen Platz“ mit der Beurteilung der eigenen Stelle überein, kann von beruflichem Erfolg gesprochen werden. Dieser kann somit unter anderem durch einen beruflichen Aufstieg begründet sein, der für den beruflichen Erfolg jedoch keine Bedingung darstellt.

Weiterhin ist beruflicher Aufstieg vom sozialen Aufstieg abzugrenzen. Beispielsweise im Sinne Webers (1972) verfügen Gesellschaften über Eliten in Politik, Wissenschaft, Militär und Wirtschaft. Eine Gesellschaft ist demnach durch Schichten bzw. Klassen aufgebaut, die sich voneinander durch Faktoren wie Einkommen, Privilegien, Zugehörigkeit, Habitus, Bildung, materielle Güter, Raum etc. unterscheiden (vgl. Pott 2002, S. 22). Damit einher geht oft die Vorstellung eines sozialen ‚Unten‘ und ‚Oben‘. Personen ‚unten‘ sind vergleichsweise ökonomisch arm und können aufgrund dessen kaum für eine eigene Zukunft und die ihrer Nachkommen vorsorgen. Dagegen erhalten Personen ‚oben‘ in der Regel ein hohes Einkommen, hohe Bildung und eine privilegiere Stellung in der Gesellschaft (daher auch der Begriff des ‚Aufstiegs‘). Der Übergang nach dem ‚Top-down-prinzip‘, d. h. von oben nach unten, ist weder gesellschaftlich noch individuell erwünscht; nach dem ‚Bottom-up-Prinzip‘, d. h. von unten nach oben, ist er nur wenigen möglich. Aus dieser Perspektive gibt es einen dynamischen

48 Zwar wurde der Begriff der Karriere ursprünglich als Bezeichnung für den beruflichen Werdegang, unabhängig von Aufstiegsprozessen verwendet und kommt auch heute noch in dieser Funktion vor (s. z.B. Schulte-Florian 1999). Im Rahmen der Karriereforschung, insbesondere deutscher Provenienz (Williams 1995, 193f.), bezeichnet er immer wieder jedoch auch den beruflichen Aufstieg selbst.

Prozess zwischen sozialem wie beruflichem Auf- und Abstieg auf der einen Seite und Inklusion bzw. Exklusion auf der anderen.

Sozialer Aufstieg bezeichnet demnach die ‚Bewegung‘ von Personen aus einer weniger privilegierten in eine privilegiere Stellung innerhalb der Gesellschaft, die mit mehr Möglichkeiten zur Lebensgestaltung einhergeht. Beruflicher Aufstieg steht in einem engen Zusammenhang zum sozialen Aufstieg: Neben höherem Einkommen bedingt ein Aufstieg meist „auch ein[en] höheren Status und mehr Anerkennung von Seiten der Freunde und Kollegen“ (Weinert 1998, S. 51). Eine gute berufliche Position geht ebenso meist mit einem sichereren Arbeitsplatz einher und wird mit einem gesunden und sozial würdevollen Leben assoziiert. Ein sozialer Aufstieg kann – zumindest potentiell – jedoch auch ohne beruflichen Aufstieg erreicht werden, intergenerational bspw. durch bessere Bildung der Kindergeneration, intragenerational durch Einheiraten in ein höheres soziales Niveau.

Sozialer wie beruflicher Aufstieg sind jedoch relationale Begriffe, was bedingt, dass Aufstiegschancen limitiert sind und ein Aufstieg nicht jedem möglich ist: „Unter den Bedingungen von Konkurrenz am Arbeitsplatz ist die Statuspassage nicht einfach nur ein ‚Wechsel‘, den alle durchlaufen, sondern auch ein Ringen um einen gewünschten Status, den nicht alle erreichen werden“ (Schittenhelm 2005a, S. 11).

Das Modell des „Fahrstuhleffekts“ von Beck (1986) bietet ein Beschreibungsinstrumentarium, das die Entwicklung der deutschen Gesellschaft als gesamtbevölkerungsbezogenen sozialen Aufstieg begreift. Demnach sind „allen oder den meisten Mitgliedern der Gesellschaft soziale Niveauverbesserungen möglich [...], ohne dass sie einen sozialen Aufstieg im engeren Sinne einer *relationalen* Positionsverbesserung erreichen“ (Voswinkel 2013, S. 6). Einen solchen relationalen Aufstieg mit einer dafür geeigneteren Metapher beschreibt der „Rolltreppeneffekt“ (Castel 2005, S. 45). Sozialer Aufstieg wird hier angenommen, wenn die Reihenfolge der Einzelnen auf der sozialen Rolltreppe sich verändert. Historisch auf die 1950er bis 1970er Jahre der Bundesrepublik bezogen „konnte die Rolltreppe auch deshalb [für die Deutschen] nach oben fahren, weil die unteren Stufen von zugezogenen, in der Regel unqualifizierten MigrantInnen aufgefüllt wurden“ (Voswinkel 2013, S. 8).

Beruflicher und sozialer Aufstieg stehen damit im Kontext der sog. sozialen Mobilität, die die ‚Bewegungen‘, also Veränderungen, von Individuen zwischen unterschiedlichen sozioökonomischen Positionen betrachtet. Dabei wird von einer allgemeinen hierarchischen Schichtung der Gesellschaft ausgegangen. Vertikale Mobilität beschreibt demnach einen Wechsel in ein höheres oder niedrigeres soziales Milieu. Da dieser eng einem beruflichen Auf- oder Abstieg zusammenhängt, ist vertikale Mobilität im Kontext des Untersuchungsgegenstands von Bedeutung. Horizontale Mobilität hingegen beschreibt den Wechsel von hierarchisch gleichwertigen Positionen und ist damit für diese Arbeit nur begrenzt von Bedeutung (s. dazu schon Geiger 1962, S. 125):

„Allerdings sind vertikale und horizontale Mobilität miteinander verbunden, weil sich ihre Dynamiken wechselseitig beeinflussen. Wenn nämlich Mobilitätsprozesse in vertikaler Richtung zunehmen, erweitern sich auch die Potenziale horizontaler Mobilität, schon deshalb, weil Positionen geöffnet werden, die dann auch von Personen aus anderen Sektoren eingenommen werden können. Nimmt andererseits die horizontale Mobilität zu, so ergeben sich hiermit zugleich neue Öffnungen für Aufstiegsprozesse“ (Voswinkel 2013, S. 11).

Horizontale Mobilität verläuft für MigrantInnen (z. B. als Selbstständige) reibungsärmer, da sie das eigene Milieu nicht notwendigerweise wechseln müssen, wohingegen vertikale Mobilität die Anpassung an das jeweils neue Milieu sowie dessen Kommunikationscodes erfordert. Wenn sich der Aufstieg auf den Habitus auswirkt, geht er in der Regel mit Veränderungen des Selbstwertgefühls, der Lebensweise und mit einem veränderten Freundes- und Bekanntenkreis einher (vgl. Kühne 2009; Ofner 2003; Pott 2009). Der berufliche Aufstieg wird in diesen Fällen vielfach stärker als sozialer Aufstieg begriffen.

4.2 Individuelle Aufstiegsprädiktoren

Die individuellen Faktoren, die berufliche Aufstiege beeinflussen, wurden bereits hinreichend erforscht. Wie dieses Kapitel zeigen wird, sind es insbesondere Aspekte des Humankapitals, die den beruflichen Aufstieg beeinflussen. Im Folgenden werden diejenigen individuellen Prädiktoren dargestellt, die im Kontext meiner Untersuchung von besonderer Relevanz sind, weil sie in unmittelbarem Zusammenhang mit der Forschungsfrage stehen oder im Kontext der narrativen Interviews bedeutsam sind.⁴⁹

4.2.1 Soziodemographische Faktoren: Alter, Geschlecht, Herkunft

Der Einfluss des *Alters* auf die Chancen des beruflichen Erfolgs sind gut untersucht. Demnach steigt mit zunehmendem Alter statistisch gesehen das Einkommen und die Zahl der Beförderungen nimmt zu. In höherem Alter nimmt jedoch die Wahrscheinlichkeit für Beförderungen in höhere Positionen eher wieder ab (vgl. Ng et al. 2005).

Der Zusammenhang zwischen beruflichem Aufstieg und *Geschlecht* ist ebenfalls gut belegt. Demnach gelingt Frauen seltener der Aufstieg in berufliche Spitzenpositionen als Männern (vgl. Levitin et al. 1971; Stief 2001) und sie verdienen auch in vergleichbaren Positionen weniger (s. z.B. Braakmann 2008, für eine gute Darstellung von Erklärungsansätzen s. Stehling 2009).

In Bezug auf die *regionale Herkunft* ist es insbesondere die ethnische Zugehörigkeit, die die Aufstiegschancen beeinflusst. Hier wurde vor allem die Auswirkung der Hautfarbe unter-

⁴⁹ Da in den folgenden Unterkapiteln entsprechend nicht alle Prädiktoren vorgestellt werden, s. für einen Überblick Stehling (2009).

sucht, die ebenso eindeutig ist wie die des Geschlechts: „Numerous studies found that compared to White managers, minority managers receive lower evaluations in terms of estimated job qualifications, performance ratings, and pay and promotions“ (Judge et al. 1995, S. 489 unter Bezug auf Cox / Nkomo 1991; Greenhaus et al. 1990.). Da bereits in Kapitel 2.5 detaillierter beschrieben wurde, wie sich die Herkunft auf die Berufssituation auswirkt, wird dies hier nicht weiter vertieft.

Auch die *soziale Herkunft* ist für den beruflichen Aufstieg von elementarer Bedeutung. Dabei geht es nicht nur, aber auch um das Vorhandensein ökonomischen Kapitals in Form finanzieller Mittel, die in die eigene Bildung und berufliche Weiterentwicklung investiert werden (vgl. Raiser 2007, S. 147). Vor allem die Studien von Hartmann werden in Bezug auf den Zusammenhang zwischen sozialer Herkunft und Aufstieg oft genannt. Er zeigt u.a., dass ca. zwei Drittel der Angehörigen der Wirtschaftselite aus einem sozial höhergestellten Bevölkerungsssegment stammen, das höchstens einen Anteil von 3% an der Gesamtbevölkerung hat (Hartmann 1996). Er selbst erklärt dies besonders mit einem klassenspezifischen Habitus, der offensichtlich für solche Positionen erforderlich sei und von Milieufremden im Lebensverlauf kaum angeeignet werden kann (vgl. Hartmann 2002, S. 129). Hierin zeigt sich erneut die hohe Bedeutung der Unterstützungssysteme, die dann denjenigen fördern, der habituelle Nähe zeigt. In anderen Sparten konnte die Bedeutung der sozialen Herkunft jedoch nicht, bzw. nicht in diesem Maße belegt werden (s. z.B. Braakmann 2008 in Bezug auf deutsche Akademiker).

4.2.2 Bildung: Schule, Studium und berufliche Fortbildung

Auch der Zusammenhang zwischen beruflichem Aufstieg und Bildung ist gut untersucht und eingangs bereits angerissen worden. Als Grundvoraussetzung für berufliches Wirken ist Bildung evident (vgl. Brown et al. 1997, S. 13). Grundsätzlich geht mit einer höheren Bildung auch eine größere Chance einher, beruflich weiter aufzusteigen, insbesondere für Menschen mit Migrationshintergrund ist ein hoher Bildungsgrad und die Fähigkeit sowie Bereitschaft, Wissen und Können im beruflichen Kontext anzuwenden, basale Aufstiegsvoraussetzung (vgl. Raiser 2007, S. 9). Die große Bedeutung der Bildung begründet Stehling (2009, S. 72) zum einen damit, dass der Bildungsweg individuell beeinflussbar ist, zum anderen damit, dass der Bildungsverlauf bei der Personalauswahl als ‚hartes Faktum‘ leicht mit einbezogen werden kann und daher eine gute Legitimationsgrundlage für eine Personalentscheidung darstellt.

Schon der Zusammenhang zwischen Schulnoten und Ausbildungserfolg (vgl. z.B. Friese / Cierpka 1996 oder Kuncel et al. 2001) sowie zwischen Noten im Studium, späterem Einkommen und Anzahl der Beförderungen (vgl. Sheridan et al. 1997) konnte nachgewiesen werden, wenn er auch eher schwach zu sein scheint. Während Hartmann (1996) noch für jeden vierten Top-Manager eine Berufsausbildung, meist aus dem kaufmännischen Bereich, feststellen konnte, ist die Zahl der Ausbildungen in dieser Berufsgruppe rückläufig (vgl. Höpner 2003). Die Bedeutung eines Studiums hingegen ist gleichbleibend hoch bzw. sogar steigend (ebd.)

und wächst mit der Höhe der Position im Unternehmen (Eberwein / Tholen 1990). Schon Poensgen (1982) konnte zeigen, dass die Wahrscheinlichkeit, einen Vorstandsposten einnehmen zu können, für Promovierte siebenfach höher ist als für nicht-Promovierte. Die Dauer des Studiums ist jedoch ebenfalls von großer Bedeutung. So konnten Mayrhofer / Schiffinger (2005) zeigen, dass Berufstätige, die zuvor schneller studiert hatten, ein höheres Einkommen und höhere Einkommenszuwächse haben. Während viele Zusatzqualifikationen wie beispielsweise Englisch- oder EDV-Kenntnisse eher als Bedingung, denn als Prädiktor beruflichen Aufstiegs fungieren, ist ein Indiz für die Wertigkeit interkultureller Kompetenz der Zusammenhang zwischen Auslandstätigkeiten, höherem Einkommen und Anzahl der Beförderungen (Kets de Vries/Mead 1992).

Insbesondere mit Blick auf den beruflichen Aufstieg von Menschen mit Migrationshintergrund sind zwei weitere Studien interessant: Leenen et al. (1990) setzen den Akzent auf ‚Selbstplatzierung‘ als Fähigkeit und Voraussetzung zum Bildungserfolg von Jugendlichen mit Migrationshintergrund. Sie zeigen, dass junge Menschen mit Migrationshintergrund ihre eigenen Bildungsziele gegenüber Bildungsinstitutionen, die Konkretisierung allgemeiner Bildungs- und Berufsziele sowie eigene Entscheidungen hinsichtlich Schulform und Berufslaufbahnen verfolgen. El Mafaalani (2012) befragt für seine Studie MigrantenInnen und Einheimische zu deren Mühen und Anstrengungen des Bildungsaufstiegs und belegt, dass die Überwindung sozialer Ungleichheit schwierig und selten ist. Zugleich analysiert er die Möglichkeiten und Bedingungen für die konstruktive Bewältigung habituelier Nicht-Passungen und die Ressourcen für Transformationen. Der Vergleich der einheimischen und nicht einheimischen Biografien zeigt allerdings, dass sich migrationsspezifische Besonderheiten zwar herausstellen lassen, diese jedoch weitgehend überschätzt werden.

4.2.3 Berufliche Leistung: Fähigkeiten, Fertigkeiten, Aspiration

Viele Theorien und Studien zum beruflichen Aufstieg beschäftigen sich mit dem Einfluss der beruflichen Leistung auf die Aufstiegschancen. Diese Basierung lässt sich gut mit der Annahme der ‚Contest-Mobility‘ nach Turner (1960) erklären, die den Wettbewerbscharakter in den Vordergrund stellt: Weil höhere berufliche Positionen quantitativ begrenzt sind, besteht große Konkurrenz, die einen Leistungswettbewerb (‚Contest‘) erforderlich macht. Nur wer diesen gewinnt, dem gelingt der berufliche Aufstieg (‚Mobility‘).

Was genau berufliche Leistung unabhängig von der konkreten Tätigkeit ausmacht, mit dieser Frage haben sich u.a.⁵⁰ Campbell (1990) und Campbell et al. (1993) beschäftigt. In ihrer ‚Theorie beruflicher Leistung‘ begreifen sie Leistung als Ergebnis aller beobachtbaren Handlungen einer Person, die für die Ziele der entsprechenden Organisation relevant sind. Da die

50 Borman / Motowidlo (1993) legen ein weiteres viel rezipiertes Konzept der beruflichen Leistung vor. Da dies jedoch schwächer ausdifferenziert ist, eignet es sich weniger für die analytischen Zwecke der hier vorliegenden Arbeit und wird daher nicht weiter dargestellt.

Konsequenzen der Handlungen hier unberücksichtigt bleiben, werden Effektivität und Produktivität somit explizit ausgeklammert. Leistung (PC) wird demnach als Produkt dreier Determinanten gefasst: 1) deklaratives Wissen (DK) bezieht sich auf alle Bereiche, die für die Aufgabenerfüllung bedeutsam sind, also beispielsweise Fachwissen genauso wie Wissen über Unternehmensziele und auch Selbstkenntnis, 2) prozedurale Fertigkeiten (PKS), das sind kognitive, motorische etc. Fertigkeiten, die für die Erfüllung der beruflichen Aufgabe in einer konkreten Situation von Bedeutung sind, und Motivation (M), wozu die Bereitschaft zur Anstrengung genauso zählt wie beispielsweise die Ausdauer. Diese Determinanten sind multiplikativ miteinander verknüpft, so dass das Leistungsverhalten sich verschlechtert, sobald einer der Faktoren nicht ausreichend vorhanden ist. Diese Interdependenz der Determinanten drücken Campbell et al. (1993) in folgender Formel aus:

$$PC = f [DK \times PKS \times M]$$

Bei einer empirischen Untersuchung der Relevanz dieser Determinanten konnten sie belegen, dass insbesondere die Motivation von großer Bedeutung ist. Ihr kommt entsprechend auch im Forschungsdiskurs große Bedeutung zu, wo sie in der Regel terminologisch mit dem Terminus ‚Aspiration‘ erfasst und beschrieben wird. Bedingt wird sie beispielsweise durch den Wunsch nach Zugehörigkeit zu einem bestimmten Beziehungsnetzwerk, durch Leistungsambitionen, biografische Erfahrungen, Nachahmung von positiven Vorbildern, finanzielle oder ökonomische Erwägungen, Einfluss- und Machtbedürfnisse etc. Zudem kann sie begünstigt werden durch Organisationsstrukturen und die Kultur der Organisation (vgl. Weinert 1998, S. 51). Aufstiegsaspiration geht oft einher mit Zuversicht hinsichtlich des beruflichen Aufstiegs (vgl. ebd.).

Die drei beschriebenen Determinanten beziehen sich laut Campbell et al. auf acht Faktoren beruflicher Leistung:

1. *Job-specific task proficiency* meint das für die jeweilige Tätigkeit charakteristische Leistungsverhalten.
2. *Non-job-specific task proficiency* hingegen bezieht sich auf Engagement, das über das beruflich Geforderte hinausgeht, beispielsweise Gremienarbeit o.Ä., bzw. andere Lebensbereiche betrifft.
3. *Written-and-oral communication task proficiency*, also schriftliche wie mündliche Kommunikationsfähigkeit.
4. *Demonstrating effort* bezieht sich auf die Ausprägung der wahrnehmbaren Leistungsbereitschaft.
5. *Maintaining personal discipline* betont vor allem das Unterlassen von Regelverstößen o.Ä.
6. *Facilitating peer and team performance* beschreibt soziale Fähigkeiten im Kollegenkreis, beispielsweise in Bezug auf Unterstützungsangebote.

7. *Supervision/Leadership* bezieht sich auf die Fähigkeit zur Mitarbeiterführung.
8. *Management/Administration* bezieht sich auf Leistungskomponenten, die für die Organisation von Abläufen erforderlich sind.

Generelle, also tätigkeitsunabhängige Relevanz sprechen Campbell et al. nur den Faktoren 1, 4 und 5 zu. Diese Faktoren sowie die oben beschriebenen drei Determinanten sind zwar bei Campbell et al. nicht eindeutig empirisch belegt, doch basieren sie durchaus auf größeren empirischen Untersuchungen (s. für einen Überblick zu Evidenzen Wetzel 2007, S. 85f.).

4.2.4 Unterstützungssysteme: Gatekeeper, Netzwerke, Familie, Modelle

Neben den leistungsbezogenen Ansätzen zur Erklärung beruflicher Aufstiege weisen viele Studien auch die Bedeutung von Unterstützungssystemen nach. Gemeint sind hiermit Netzwerke und Einzelpersonen, die im Kontext eines Aufstieges eine fördernde Funktion übernehmen. Auch Turner (1960) stellt dem Ansatz der Contest-Mobility (s.o.) den der „Sponsored-Mobility“ zur Seite, der die Integration eines Individuums in karriererelevante Netzwerke bzw. die Unterstützung einflussreicher Personen als aufstiegsrelevanten Faktor beschreibt; aus dieser Perspektive „steigen diejenigen auf, die protegiert und gefördert werden. [...] Eine Person wird beruflich aufsteigen, wenn ihr von anderen, einflussreichen Personen ein hohes Potential zugeschrieben wird“ (Dautzenberg et al. 2013, S. 14). So geraten mit dem Ansatz der *Sponsored-Mobility* neben den Humankapitalfaktoren, die bis hierhin beschrieben wurden, auch und vor allem organisationale Faktoren in den Blick.

Auch dieser Zusammenhang wurde bereits empirisch bestätigt. So konnte insbesondere der Einfluss sogenannter *Gatekeeper* auf den beruflichen Aufstieg belegt werden. Dabei handelt es sich um Personen, die über relevantes Kontextwissen verfügen und die Aufstiegsaspiranten damit unterstützen (vgl. Raiser 2007, S. 66). Gatekeeper „lenken individuelle Übergänge und damit Mitgliedschaft und Rolle, indem sie organisationsinterne Entscheidungsprogramme repräsentieren“ (Stuck 2001, S. 32). Oft werden sämtliche Personen, die jemanden beim Aufstieg fördern, unter dem Begriff subsumiert. Im Rahmen dieser Arbeit verwende ich ihn für Personen, die als „professionelle Experten oder einfach ‚Experten der Praxis‘“ (Friebel / Epskamp / Friebel / Toth 1996, S. 66) fungieren, also aus der entsprechenden Organisation stammen bzw. aufstiegsbezogenen Einfluss auf Akteure der Organisation nehmen können, weil der Herkunftsfamilie im Untersuchungskontext eine so große Bedeutung zugesprochen wird, dass ich sie nicht unter dem Begriff ‚Gatekeeper‘ subsumieren möchte. Die Bedeutung der so verstandenen Gatekeeper wird daher im Kapitel 4.4 vertieft, da es sich bei ihnen um organisationale Aufstiegsprädiktoren handelt.

Herkunfts- und Kernfamilie, Lehrer und die Teilhabe an (*migrantischen*) *Netzwerken* fungieren ebenfalls als bedeutsame Unterstützungssysteme. So konnte Raiser (2007) auf der Grundlage von Interviews mit Studierenden mit türkischem und griechischem Migrationshinter-

grund aus bildungsfernen Familien nachweisen, dass das migrationsspezifische familiäre Sozialkapital die für sie für den Bildungsaufstieg bedeutendste Ressource ist. Hierbei hängt das Sozialkapital von den unterschiedlichen Ausprägungen der individuellen familialen Migrationsgeschichte, den Erfahrungen und Bilanzierungen ab. Hummrich (2009) legt in seiner Untersuchung des Bildungserfolgs junger MigrantInnen den Fokus auf unterstützende Familienbeziehungen, ohne dabei in der Analyse die Ambivalenzen und Konflikte der Generationsbeziehungen zu vernachlässigen. Er unterstreicht die Bedeutung eines anerkennenden, würdigen Umgangs des Lehrers mit den Schülern und die Unterlassung von Zuschreibungen und Etikettierungen auf Grundlage der Herkunft. Auch Behrens und Westphal (2009) kommen u.a. zu dem Ergebnis, dass der Aufstieg von MigrantInnen maßgeblich durch gute Lehrer-Schüler-Beziehungen beeinflusst wird. Klein (2010) widmet sich bildungserfolgreichen MigrantInnen der zweiten Generation indischer Herkunft. Das Hauptaugenmerk legt er dabei auf die Sozialkapitaltransmission über Familie und Peergroups sowie die kontextuellen Einflussfaktoren des Wohnumfeldes und des schulischen Milieus als Rahmen zur Verwertung von sozialem Kapital. Pott (2002; 2004) untersuchte die Bedeutung ethnischer und räumlicher Faktoren im sozialen Aufstieg und stellt fest, dass ethnisch-räumliche Segregation nicht unbedingt im Widerspruch zum Bildungsaufstieg steht. Er betrachtet in diesem Zusammenhang die Mobilisierung von Ethnizität und die Verankerung in migrantischen Zirkeln als verwertbare Ressource für den Bildungsaufstieg (vgl. Pott 2004, S. 50). In Bezug auf die Kernfamilie ist insbesondere der Einfluss des Ehepartners als „wichtige Voraussetzung für den hohen zeitlichen beruflichen Einsatz des anderen“ (Stehling 2009) von Bedeutung. Nicht zuletzt können auch Personen aus der Öffentlichkeit (Politiker, Wissenschaftler o.Ä.) als Vorbild für den Aufstieg dienen (vgl. Farsi 2014, S. 163). Insbesondere am Übergang zur weiterführenden Schule ist die Bedeutung der Unterstützer enorm, so konnten Lang, Pott und Schneider (2016) für den Aufstieg von türkischstämmigen beruflich Erfolgreichen der zweiten Generation sogar zeigen, dass

„der weitere Aufstiegsverweg an dieser Scharnierstelle stark vom Zufall abhing. Wer am Ende der Grundschulzeit nicht das Glück hatte, willensstarke und informierte Eltern oder andere Personen im Umfeld zu haben, die intervenieren konnten, hatte es oft sehr schwer. Die Chancen, das Abitur und einen Studienabschluss – und damit auch die Voraussetzung für den späteren Zugang zu vielen höheren beruflichen Positionen – zu erreichen, wurden im Zweifelsfall schon im Alter von zehn Jahren entscheidend verringert.“ (ebd., S. 203)

4.2.5 Strategien

Eine Auseinandersetzung mit dem Begriff der Strategie, der in der Alltagssprache meist mit ‚Vorgehen‘ gleichgesetzt wird (vgl. Vetter / Mussmann 2008, S. 288), ist für diese Arbeit wichtig, weil soziale Mobilität oft strategisch geplant ist und die Strategie die erforderlichen

Ressourcen und Mittel bedingt.⁵¹ Strategien, also reflektiertes und zielgerichtetes Verhalten, das kontextuellen Bedingungen angepasst wird (vgl. Schiffauer 2002, S. 7), bedingen, dass Personen, Systeme oder Organisationen Verhaltensweisen planen, mit denen aus ihrer Sicht ein bestimmtes Ziel ideal erreicht werden kann. Das Ziel selbst kann jedoch nicht immer konkret festgelegt werden. Wichtige Parameter einer Strategie sind, dass sie in der Regel auf Veränderung bzw. Transformation ausgerichtet ist, dass es mehr als einen Akteur gibt und dass eine Evaluation für weitere Ziele stattfindet.

Dem Strategiebegriff kommt im Migrationsdiskurs wenig Bedeutung zu, obwohl schon die Migration selbst als Strategie für eine Verbesserung der Lebensumstände begriffen werden kann. In dieser Arbeit wird der Begriff in Zusammenhang mit der Planung des beruflichen Aufstiegs verwendet, bei der sich MigrantInnen so ausrichten, dass sie sich möglichst gegenüber potenziellen Barrieren behaupten sowie Aufstiegsmöglichkeiten schnell erkennen und ergreifen können (vgl. Thommen 2004). Auch in der Organisationsliteratur wird in dem Zusammenhang häufig von Strategien, aber auch von ‚Vision‘ (vgl. Vetter / Mussmann 2008, S. 292) und Veränderung gesprochen.

In der Regel beginnt die aufstiegsaspirierte Person erst im Aufstiegsprozess selbst damit, über wesentliche Schritte nachzudenken, Informationen zu sammeln und damit verbundene Herausforderungen und Probleme zu analysieren:

„[Dieses Bedürfnis nach Strategien, M. EH.] entwickelt sich aus einem gewissen Verständnis für Fokus und Timing. Fokus bedeutet, dass man weiß, wohin man seine Aufmerksamkeit richten muss. [...] Timing bedeutet, dass man ein Gespür für eine Dynamik entwickelt“ (ebd., S. 289).

Für einen erfolgreichen Aufstieg durch strategisches Handeln braucht es nach Granovetter neben dem „Kalkül des Individuums“ (Vetter / Mussmann 1983, S. 201) sowohl soziale Beziehungen als auch eine Einbettung in Netzwerke, die demnach die Grundlage für strategisches aufstiegsbezogenes Handeln bildet. Er grenzt sich von der utilitaristischen Theorie nach Adam Smith ab, wonach soziale Beziehungen das Funktionieren des freien Marktes eher behindern, und betrachtet stattdessen das Vertrauen zwischen den Akteuren für erfolgreiches ökonomisches Handeln als bedeutsam. Damit legt er Wert auf ganzheitliche interpersonale und kontextuelle Beziehungen.

51 Im Zusammenhang mit dem Strategiebegriff sollte darauf hingewiesen werden, dass Arbeitsmigration in der Regel nicht als ‚Projekt‘ begriffen wird, obwohl hier im Zuge der Migration die familialen Kompetenzen und Ressourcen (neu) verhandelt werden (vgl. Bourdieu 1982). Dabei ist die Migration meist eine Antwort auf geringe Berufs- und/oder Aufstiegschancen auf dem einheimischen Arbeitsmarkt. Sie kann somit unter ganzheitlicher Betrachtung auch als Teil einer Aufstiegsstrategie begriffen werden, wenn die Verbesserung der beruflichen und/oder sozialen Situation ihr primäres Ziel darstellt. Am Anfang von migrationsbedingten Veränderungsprozessen steht häufig eine unbewusste, bewusste oder teilbewusste strategische Neuausrichtung des ganzen Familiensystems, gerade weil das Migrationsprojekt mit weitreichenden Konsequenzen für alle Familienmitglieder verbunden ist.

Dass sich Strategien auf den beruflichen Aufstieg auswirken, ist nachgewiesen. Erfolgreiche Strategien beziehen sich nachvollziehbarerweise auf die Nutzung derjenigen Aufstiegsprädiktoren, die im Einflussbereich des Individuums stehen, also beispielsweise indem sie eigene Fähigkeiten und Ideen herausstreichen, sich Freunde und Verbündete schaffen, Autorität und Macht demonstrieren o.Ä. (vgl. Schiffinger / Strunk 2003, S. 304).

4.2.6 Monitoring

Grundlegend für die vorliegende Arbeit ist die systemische Annahme, dass „die Realität eines Systems immer ein Korrelat der eigenen Operationen [ist], immer eigene Konstruktion“ (Luhmann 1996, S. 27). Insbesondere in Bezug auf sog. informelle Barrieren spielt diese Sichtweise eine wesentliche Rolle: Die subjektive Sicht auf Barrieren ist durch Konstruktionen der Akteure geprägt, die die Wahrnehmung und das Denken beeinflussen sowie die diesbezüglichen Handlungskonzepte bestimmen.

Solchen Konstruktionen kommt im Rahmen des bereits angesprochenen Monitorings besondere Bedeutung zu, denn dort werden Selbst- und Fremdwahrnehmungen der Aufstiegsmöglichkeiten und -erfordernisse fokussiert; das Monitoring operiert also auf einer Differenz von Selbst- und Fremdreferenz, die im Rahmen dieser Arbeit im systemischen Sinne verstanden werden:

Der Begriff der Referenz selbst steht in der Systemtheorie in engem Zusammenhang zu dem der Beobachtung:

„Der Begriff der Referenz soll in einer Weise bestimmt sein, die ihn in die Nähe des Begriffs der [Beobachtung rückt](#). Wir wollen damit eine [Operation](#) bezeichnen, die aus den [Elementen](#) der Unterscheidung und der Bezeichnung (distinction, indication im Sinne von [Spencer Brown](#)) besteht. Es handelt sich also um die Bezeichnung von etwas im Kontext einer (ebenfalls operativ eingeführten) Unterscheidung von anderem.“ (Luhmann 1987, S. 596)

Die Unterscheidung in der Beobachtung wird „als Quelle der Erkenntnis und als Quelle der Erkenntnis der Bedingungen der Erkenntnis zugleich“ begriffen (Luhmann 1987, S. 649).

Als selbstreferenziell wird ein auf sich selbst Bezug nehmender Vorgang bezeichnet. Selbstreferenzialität wird als wesentlich für soziale Systeme betrachtet, die [autopoietisch](#) organisiert sind, sich also ständig aus sich heraus erschaffen, und als komplex, autonom und operativ geschlossen verstanden werden. Aus systemischer Perspektive besteht kein Subjekt-Objekt-Verhältnis zwischen Objekt und Umwelt, weil Systeme in dieser Perspektive keiner objektiv erkennbaren Welt oder Realität gegenüberstehen. Das, was sie beobachten, hängt davon ab, wie sie beobachten – sie sind damit Teil ihrer eigenen Beobachtung. Somit ist die Bezugnahme auf sich selbst ohne Bezugnahme auf anderes nicht möglich. Anders gesagt: Ohne Bezugnahme und Differenz zur Umwelt gibt es keine Selbstreferenz, aber der Bezug auf etwas außer-

halb des konkreten Systems *durch das konkrete System* führt zur Fremdreferenz. Fremdreferenz bezeichnet also die Beschreibung der Umwelt durch ein System. Systeme gewinnen durch Selbst- und Fremdreferenz Identität sowie Beständigkeit und können ihr System erhalten. ‚Fremde‘ Steuerung ist nicht möglich, fremde Beeinflussung nur, wenn sie mit der selbstreferenten Kommunikation des zu steuernden Systems kongruiert.

Im Rahmen des Monitorings, so die Theorie von Luhmann, stimmt das Individuum Selbst- und Fremdreferenz innerhalb der systemeigenen Kommunikation ab. Auf diese Weise erzeugt es eine interne Differenz als Unterscheidung zur Umwelt und verwertet diese als „Schema eigener Beobachtungen“ (Luhmann 2004, S. 24 ff.). Eine Barriere stellt dann einen Unterschied dar, der durch den Akteur auf seinem Aufstiegsweg nicht ignoriert werden kann: Die Anwesenheit und Wahrnehmung einer Barriere zwingt zur Handlung, beispielsweise zu ihrer Überwindung oder zum Aufgeben des Aufstiegswunsches.

Im Rahmen des Monitorings können nach March / Simon (1958) folgende Aspekte reflektiert werden:

- Situationsanalyse: Wie ist der aktuelle Status, die aktuelle Lebenssituation?
- Gewinn/Verlust-Bilanzierung: Wie verhalten sich Einsatz, Nutzen und Risiko zueinander?
- Milieurelevanz/Passung: Wie gut passt ein Aufstieg in das soziale Milieu?
- Kontextwissen und Können: Sind das erwartete Wissen und Können vorhanden?
- Zeitdimension: Ist der Aufwand zur Überwindung der Barriere in der aktuellen persönlichen Situation zu leisten?
- Risikoabwägung: Wird das Vorhaben die soziale/berufliche Situation eher stabilisieren oder irritieren?
- Ethische Ebene: Ist das Ziel mit der ethischen und moralischen Haltung vereinbar?
- Kulturelle Ebene: Ist das Ziel mit den kulturellen Werten vereinbar?

Es stellt sich in diesem Zusammenhang die Frage, welche Strategien nach der Bilanzierung überwiegend durch die Akteure adaptiert werden, wenn das Ergebnis der Reflexion negativ oder positiv ausfällt. Wie auch immer die Bilanzierung ausfällt, ergeben sich hierdurch für das Individuum durch unmittelbare Erfahrungen Änderungen im Handeln, Wissen und Denken. Hierdurch werden Erfahrungen zu sogenanntem Erfahrungswissen verdichtet (vgl. Kolb 1984).

Demzufolge erfolgt das Monitoring nicht nur zu Beginn eines Aufstiegsvorhabens bzw. der Konfrontation mit einer Barriere, sondern findet im gesamten Prozess mehr oder minder explizit statt, weil immer wieder Zweifel und Unsicherheiten auftreten und es zu vielerlei Ambivalenzen und Irritationen kommen kann (vgl. Pott 2002, S. 30).

Ähnliche Ambivalenzen und Irritationen können bei MigrantInnen als mentale Barrieren auftreten, beispielsweise, wenn Aufstiegsversuche ethnisiert werden, indem eine Kausalität zwischen dem Status als Migrant und dem nicht gelungenen Aufstieg konstruiert wird. Nicht selten wird sowohl durch betroffene MigrantInnen als auch durch das eigene Umfeld eine Ethnisierung insbesondere von Misserfolgen vollzogen. Eigene und fremde Zuschreibungen können also auch auf diese Weise negative strukturierende Einflüsse auf die von der Barriere betroffene Person haben (vgl. Purtschert 2007; Ha 2003; Rianó / Wastl-Walter 2006). Die fokussierte Beurteilung der eigenen Biografie als erfolgreiche Aufstiegs Geschichte und eine Ausblendung des eigenen Migrationshintergrunds kann daher eine individuell sinnvolle Strategie im Umgang mit Barrieren darstellen. Auch im Falle der Überwindung einer Barriere können fremdreferenzielle Aspekte negative Auswirkungen auf das Individuum haben, beispielsweise, wenn Aufwand und Nutzen des Aufstiegs durch Eltern, Firmenmission oder Partnererwartungen infrage gestellt werden. (vgl. Pott 2004, S. 47)

4.3 Aufstiegsbarrieren

Der Begriff der Aufstiegsbarriere bezeichnet Hindernisse, die einer Person subjektiv oder objektiv, physisch oder psychisch einen Aufstieg erschweren oder unmöglich machen. In der Sozialwissenschaft wird auch die Passage von einem niedrigen in einen höheren sozialen Status selbst als Barriere begriffen (vgl. z. B. Nohl et al. 2010, S. 10; Hörning 1978; Heinz 1996). Barrieren sind demnach Widerstände (bzw. im Falle der Nichtüberwindung ‚Stopp-Punkte‘) auf dem Weg zu höheren, verantwortungsvolleren, besser bezahlten Positionen in einer Organisation (vgl. Pollak 2010, S. 11). Die Verwendung des Barrierebegriffs geht einher mit Begriffen wie Bildungs- oder gesellschaftliche Benachteiligung⁵² und mit der Auf- und Ablösung der Begriffe Klasse, Schicht und Stand. Angehörige unterschiedlicher sozialer Schichten, Glaubensgemeinschaften sowie Geschlechtszugehörigkeit, Behinderte und nicht Behinderte können von ihnen betroffen sein.

Die Bildungs- und Sozialisationsforschung, die sich erst seit etwa 2000 mit Mobilitätsprozessen von MigrantInnen auseinandersetzt, hat mittlerweile eine Reihe von Studien zu bildungserfolgreichen Angehörigen dieser Gruppe hervorgebracht (vgl. Raiser 2007; Pott 2002; Tepecik 2011). Zentrale Ergebnisse dieser Studien sind, dass Barrieren über die Jahrhunderte hinweg Bestand haben und maßgeblich über Erfolg bzw. Misserfolg von Individuen entscheiden (vgl. El Mafaalani 2012, S. 54). Ihre Bedeutung hat auch Baghdadi (2012) in ihrer auf die Verhältnisse in der Schweiz bezogenen Untersuchung herausgestellt, „dass formelle und informelle Schließungsmechanismen, basierend auf Differenzkonstruktion entlang der Linien von

52 Im wissenschaftlichen Diskurs liegt keine eindeutige Operationalisierung des Begriffs ‚Benachteiligung‘ vor, er dient vielmehr als Überbegriff für verschiedene Formen der Benachteiligung, die von relativer Benachteiligung bis hin zu vollständigem Ausschluss reichen (s. Bohlinger 2004, S. 233).

Geschlecht, Herkunft und Klasse, zu gewichtigen Stolpersteinen in der beruflichen Entwicklung von MigrantenInnen werden können“ (ebd., S. 277).

Barrieren stehen in einem engen Zusammenhang zu Zugangsbeschränkungen, indem sie sie formalisieren. Im Idealfall sollte eine solche Formalisierung vor allem formelle Qualifikationen betreffen, also beispielsweise Bildungstitel oder spezifische Berufserfahrungen. Dennoch fungieren in der Regel auch informelle Kriterien als Zugangsvoraussetzungen, seien es freundschaftliche Beziehungen, klassenspezifischer Habitus o.ä. (vgl. Hofbauer 2010). Vor diesem Hintergrund ist auch das Vorhandensein sog. gläserner Decken (engl. *glas ceiling*) zu verstehen, welche für die Aufstiegsaspiranten unsichtbare Barrieren darstellen, die die Aufstiegsmöglichkeiten nach oben hin begrenzen.

Mit Barrieren können Organisationen also In- und Exklusion und damit die Aufstiegsmöglichkeiten innerhalb der Organisation steuern. Barrieren kommen daher in nahezu jedem organisatorischen Zusammenhang vor und kaum ein Arbeitnehmer wird nicht mit ihnen konfrontiert.

Sowohl informelle als auch formelle Barrieren lassen sich entlang einer Mikro- versus Makrodimension in persönliche, organisationale und gesellschaftliche Barrieren differenzieren (vgl. Pollak 2010, S. 50 ff.). Die folgende Tabelle (Tabelle 1) ordnet der jeweiligen Barriereart zugehörige Teilaspekte zu, die für meinen Themenkontext interessant sind.

Persönliche	Organisationale	Gesellschaftliche
Familiäre	Kontextwissen	Arbeitswelt
biografische	Kommunikation	Zertifikate
habituelle	Organisationskultur	Aufenthaltsrecht
psychologische	Gläserne Decke	Bildung
Distinktion ⁵³	Konkurrenz	räumliche Dimension
Wissen / Können ⁵⁴	Allianzen	zeitliche Dimension
physische	Machtinteressen	Milieudifferenzen
Milieu	Zugehörigkeit	Lebensformen
Sprache	Diversity	Diversity
Ausbildungsart	Exklusion	Exklusion
Herkunft		

53 Gemeint ist hier die soziale Abgrenzung von Angehörigen bestimmter sozialer Milieus, Gruppen oder Klassen.

54 Wissen und Können werden zu kulturellem Kapital, wenn sie auf dem Arbeitsmarkt geschätzt und verwertet werden (vgl. Nohl / Ofner / Thomsen 2007, S. 11), s. dazu auch Kap. 2.

- konfessionelle		
- geografische		
- kulturelle		
- ökonomische		
Sozialisation		
Gesundheit		
Alter		

Abb. 4: Barrierearten samt zugehörigen Aspekten

Personen in höheren Positionen betrachten berufliche Barrieren u. U. als notwendige Schritte und Bedingungen ihres Aufstiegs. Schittenhelm (2005a) spricht hier vom „Ring um einen gewünschten Status, den nicht alle erreichen werden“. Es ist jedoch auch möglich, dass sie ihren Aufstieg als ‚barrierefrei‘ bezeichnen. In diesem Fall haben sie bestehende Barrieren möglicherweise nicht wahrgenommen (vgl. Farsi 2014), was auch auf eine Strategie des positiven Denkens rückführbar sein kann.

Viele Barrieren, mit denen insbesondere MigrantInnen oft konfrontiert werden, resultieren (so Baghdadi 2012) aus Vorurteilen und Stereotypen. Stereotypes Denken aufgrund internalisierter Normen der Beobachter und/oder der Akteure im Feld kann für MigrantInnen als Barriere wirken, indem es zu einer Ausgrenzung bzw. Diskriminierung führt. Beim stereotypen Denken werden Personen beispielsweise in ‚fremd oder nicht fremd‘, ‚modern oder rückständig‘ kategorisiert, was für MigrantInnen in der Regel mit einer faktischen Benachteiligung einhergeht. „Dies [...] kann auf die Modernitäts-Differenz-Hypothese zurückgeführt werden, welche zwar von der Forschung widerlegt, doch im Alltag weiterhin als Erklärungsrahmen für die Lebensbedingungen eingewanderter Personen dient“ – so Baghdadi (2012, S. 309). Diese Hypothese besagt, dass MigrantInnen zwischen Herkunfts- und Ankunftsland Modernitätsdifferenzen erleben, und fokussiert somit vermeintlich mangelnde Entwicklungen des Herkunftslands. Sie bedingt so als Konstruktion von kultureller Differenz einen hierarchisierenden Vergleich zwischen Einheimischen und Fremden und zieht so per se Stereotypisierungen nach sich. Insbesondere MigrantInnen mit beispielsweise dunklerer Haut sind davon negativ betroffen, weil phänotypische Distinktionen (beispielsweise der dunkle Teint oder das Tragen des Kopftuchs) Differenzierungs- und Hierarchisierungsprozesse verstärken.

Baghdadi (2012) zeigt typische Stereotypisierungen auf, die zu informellen Barrieren für Aufstiegsaspiranten werden können:

- anhand von Distinktionsmerkmalen wie Haut- und Haarfarbe wird auf (Charakter-)Eigenschaften wie fleißig oder arm geschlossen (vgl. ebd., S. 306);

- Fähigkeiten und Wissensbestände werden ethnisiert, also vor dem Hintergrund der Herkunft erklärt bzw. gedeutet (vgl. ebd., S. 297);
- eine Rückkehroption wird zugeschrieben, wodurch die Migration als konjunkturbedingt gedeutet wird und anhaltende Akzeptanz ausbleibt (vgl. ebd., S. 286);
- die Migration wird in der Vorstellung der Mehrheitsgesellschaft als Fortschritt und Verbesserung der Lebensbedingungen interpretiert und daraus folgend wird Ablehnung der Integration als Rückständigkeit interpretiert (vgl. ebd., S. 309);
- Herkunfts- und Zielkultur werden als unvereinbare Kulturen betrachtet (vgl. ebd., S. 313);
- mit der Konstruktion des sozialen und kulturellen ‚Anderen‘ werden Vorstellungen über sozialräumliche Herkunft, Konfession, Lebensart und Geschlecht assoziiert (vgl. ebd., S. 310).

Viele solche Barrieren sind für MigrantenInnen jedoch nicht unmittelbar fassbar: „Es sind subtile und für die Einzelnen meist schwer greifbare Faktoren, die auch nach dem Berufseinstieg weiterhin benachteiligend auf die Karrierechancen von Kindern aus Arbeiterfamilien wirken können“ (Lang / Pott / Schneider 2016, S. 156). Zu diesen schwer fassbaren Barrieren zählt wiederum, auch Lang, Pott und Schneider (ebd.) zufolge, das Erfordernis des entsprechenden klassenspezifischen Habitus’, dessen Bedeutung ich mit Bezug auf die Forschung von Hartmann bereits in Kapitel 4.2.1 hervorgehoben habe. Das Fehlen dieses Habitus’ kann großes Verunsicherungspotential und Selbstzweifel mit sich bringen (ebd.). Auch das Gefühl, „mehr als andere leisten zu müssen, um die soziale Herkunft wett zu machen“ (ebd., S. 159) resultiert daraus.

Von Barrieren Betroffene nehmen sie zunächst als eine Form der Benachteiligung wahr. Je nachdem, ob sie sie bewältigen oder nicht, bedingt die Konfrontation mit der Barriere negative Emotionen wie Leidensdruck und die Empfindung individuellen Scheiterns oder positive Emotionen wie beispielsweise Stolz. Ob die Barriere überwunden wird oder nicht, kann sich daher maßgeblich auf das Selbstwertgefühl auswirken. Wird eine Barriere überwunden, hat dies weitere positive Auswirkungen, beispielsweise wenn daraus ein beruflicher Aufstieg resultiert, der mit einem Milieuwechsel einhergeht: Die entsprechenden Individuen erleben eine „über die geistig-intellektuelle Bildungserfahrung hinausgehende ‚Selbstzivilisierung‘ im Sinne eines Erlernens des Verhaltensrepertoires gehobener Schichten“ (El Mafaalani 2012, S. 54). Dass viele MigrantenInnen aus der ersten, zweiten und dritten Generation an „eine umfassende Individualisierung [glauben], die gleichsam jeden Einzelnen dazu befähigt, sein Leben autonom zu gestalten“ (Alheit / Schömer 2009, S. 410 f.), kann möglicherweise mit diesem Zusammenhang erklärt werden.

In der Forschung lassen sich drei unterschiedliche Möglichkeiten im Umgang mit Barrieren ausmachen:

1. können sich MigrantInnen dafür entscheiden, Barrieren, soweit es ihnen möglich ist, zu bewältigen, beispielsweise indem sie durch eine Weiterbildung formelle Anforderungen erfüllen (vgl. Bethscheider 2007, S. 52 ff.).
2. können sie sich entscheiden, den Aufstieg später anzugehen, und einen beruflichen Umweg nehmen (vgl. Farsi 2014, S. 53)
3. können sie auf die Barriere reagieren, indem sie sich gegen den beruflichen Aufstieg entscheiden (vgl. El Mafaalani 2012, S. 138 f.).

Den Prozess der Überwindung von Barrieren unterziehen Aufstiegsaspiranten einem Monitoring (s. dazu auch 4.2.6), bei dem sowohl die eigene Aufstiegsambition als auch der Kontext reflektiert werden, in dem der Aufstieg stattfinden soll, wobei im Vordergrund dieser Reflexion die Bedingungen und Anforderungen einer Implementierung auf dem Weg zwischen Istzustand und Zielerreichung stehen (vgl. Daniel 2001, S. 60 ff.). Dabei bestehen laut El Mafaalani (2012, S. 54) „Dissonanzen zwischen verschiedenen Welten mit jeweils unterschiedlichen sozialen Logiken“. Wird das Monitoring bewusst durchlaufen, nehmen Aufstiegsaspiranten mitunter die Hilfe einer Beraterin oder eines Beraters, eines Netzwerks oder einer Kompetenz- bzw. Expertengruppe in Anspruch. Weil der Versuch, eine Barriere zu überwinden, eine riskante Entscheidung mit offenem Ausgang darstellt, kann eine Barriere je nach Resultat des Monitorings beispielsweise stärker als Herausforderung mit der Entscheidung zur Verwertung des individuellen Wissens und Könnens oder als Risiko betrachtet werden.

4.4 Organisation als Aufstiegsraum

Neben individuellen Faktoren wird der Aufstieg auch durch das System beeinflusst, also durch die Organisation als Ort beruflichen Aufstiegs. Sie determinieren maßgeblich die Möglichkeiten von Individuen, ihn zu erreichen. Zudem besitzen sie eine ‚Kultur‘, die die Berufslaufbahn beeinflusst – d. h. berufliche Aufstiege ermöglicht, erleichtert oder verhindert. Diese Organisationskulturen in ihren unterschiedlichen strukturellen, kulturellen Ausprägungen bieten unterschiedliche Durchlässigkeit und ebenso unterschiedliche spezifische Konzepte zur beruflichen Mobilität an.

4.4.1 Organisation und Organisationskultur

Der Begriff ‚Organisation‘⁵⁵ hat sich aus dem griechischen Begriff ‚organon‘ entwickelt, der sich mit ‚Werkzeug‘ oder ‚Bewerkstelligung‘ übersetzen lässt. Nach Kieser

55 Auswahl an Organisationsformen: Behörden, Parteien, Interessenorganisationen, Forschung, Schulen, Hochschulen, Volkshochschulen, Unternehmen, Museen, Bibliotheken, Medien, IT-Organisationen, Telefongesellschaften, Post etc.

und Kubicek (1993, S. 4) sind Organisationen soziale Gebilde, die langfristig ein Ziel verfolgen und eine formale Struktur aufweisen, mit deren Hilfe die Aktivitäten der Mitglieder auf das verfolgte Ziel hin ausgerichtet werden sollen. Es geht demzufolge um Arbeitsteilung, Koordination und um das gemeinsame Ziel. Als einer der ersten Theoretiker sah Talcott Parsons in der Organisation „den wichtigsten Mechanismus für eine hochdifferenzierte Gesellschaft, um das System ‚in Gang zu halten‘ und Ziele zu verwirklichen, die die Möglichkeiten des Einzelnen übersteigen“. (Parsons 1960, S. 41)

Moderne Systemtheoretiker wie Fritz Simon (2007) wenden sich von der materiellen Sichtweise auf Organisationen ab. Simon geht davon aus, dass die Akteure einer Organisation Handlungen produzieren, die in ihrer Summe die Organisation darstellen. Seiner Theorie zufolge zeigt sich durch eine Entkoppelung der Organisation von den Akteuren oder Strukturen das Phänomen, dass Organisationen durch das Reproduzieren ihrer Kommunikationsrituale, Programme und Muster länger bestehen können als ihre Gründer. Aus struktureller Sicht handelt es sich also um „ein Gebilde interdependente(r) Handlungen“.

Weick, Vertreter eines konstruktivistischen und prozesstheoretischen Ansatzes, beschreibt diese Interaktion folgendermaßen: „Die Umwelt beeinflusst Organisationen durch die Art, wie sie wahrgenommen wird!“ (Weick 2001b, S. 133) und verleiht der „zirkulären Verkettung und Aufhebung von Subjekt und Objekt“ eine große Bedeutung (Weick 2004, S. 123–138). Weick löst über diese zirkuläre Hervorhebung der Wahrnehmung die beiden Elemente Organisation und Umwelt auf. Es gilt für ihn, die Umwelt zu entdecken statt diese zu erfinden (vgl. Weick 1985, S. 239).

Luhmann (1988c) schließlich beschreibt Organisationen als „Systeme, die aus Entscheidungen bestehen und die Entscheidungen, aus denen sie bestehen, durch die Entscheidungen, aus denen sie bestehen, selbst anfertigen“ (Luhmann 1988c, S. 166)⁵⁶. Luhmann betrachtet die Organisation als Ort sowohl der Inklusion als auch der Exklusion. „Als organisiert können wir soziale Systeme bezeichnen, die die Mitgliedschaft an bestimmte Bedingungen knüpfen, also Eintritt und Austritt von Bedingungen abhängig machen“ (Luhmann 1975, S. 9).

Wie die Vielfalt der Aspekte verdeutlicht, die die unterschiedlichen Theoretiker relevant setzen, existiert weder eine eindeutige Definition des Begriffs ‚Organisation‘ noch eine einheitliche theoretische Verwendung. Dies lässt sich möglicherweise unter anderem darauf zurück-

⁵⁶ Organisierte soziale Systeme sind nach Luhmann solche Systeme, die intern Kommunikations- bzw. Handlungszusammenhänge schaffen und die sich durch Grenzen zur Umwelt hin markieren – der wesentliche Aspekt dabei: Elemente der Organisation sind Handlungen und Kommunikation und nicht Individuen.

führen, dass den unterschiedlichen Definitionen von Organisationen unterschiedliche Typen von Organisationen zugrunde gelegt werden.

Der von mir für diese Arbeit verwendete Organisationsbegriff berücksichtigt insbesondere die Interdependenz von Individuum und Organisation sowie die aufeinander bezogenen Verhaltenserwartungen, den Organisationszweck, die Organisationsart und die Umwelt, in der diese Interaktionen und interdependenten Handlungen stattfinden. Aus dieser Perspektive gerät ein Teilaspekt der Organisationen in den Blick, der für den beruflichen Aufstieg von großer Bedeutung ist: die Organisationskultur.

Dem Beschreibungsmythos der Organisationsliteratur⁵⁷ folgend wurde der Kulturbegriff⁵⁸ von Johann Gottfried Herder (1744–1803) diskutiert. Als Vordenker der Kulturanthropologie prägte er die Idee des Respekts vor kultureller Unterschiedlichkeit und fasste den Kulturdiskurs folgendermaßen zusammen: „Der Mensch [müsse] nicht zur Kultur erzogen werden, sondern [sich] als Kulturwesen immer schon im Zustand der Kultur befinde[n]“ (vgl. Levold 2012, S. 9) Der Begriff ‚Kultur‘ ist der anthropologischen Forschung entliehen und bezeichnet die Gesamtheit der menschlichen Umwelt, die Sitten und Gebräuche einer Gruppe von Menschen (vgl. ebd. S. 9).

Erst 1985 taucht der Begriff der Unternehmenskultur im deutschsprachigen Raum auf (vgl. Ebers 1985), in den USA bereits einige Jahre früher (vgl. Burns 1978) unter dem Terminus ‚Corporate Culture‘. Der dabei zugrunde gelegte Kulturbegriff entspricht weitgehend dem kulturanthropologischen oder kulturtheoretischen Konzept und basiert auf einem Verständnis von „sämtlichen kollektiv geteilten, impliziten oder expliziten Verhaltensnormen, Verhaltensmustern, Verhaltensäußerungen und Verhaltensresultaten, die von den Mitgliedern einer sozialen Gruppe erlernt und mittels Symbolen von Generation zu Generation weitervererbt werden“ (Keller 1982, S. 118)⁵⁹. Im Diskurs wird Organisationskultur als ein Begriff der Organisationstheorie betrachtet und zur Beschreibung der Entwicklung kultureller Wertmuster innerhalb von Organisationen verwendet.

4.4.2 Organisationale Aufstiegsdeterminanten

Neben individuellen Prädiktoren wird der berufliche Aufstieg maßgeblich von strukturellen Faktoren beeinflusst. Insbesondere im Kontext der *sponsored mobility* nach Turner (s.o.) sind organisationale Strukturen der Mitarbeiterförderung von ebenso großer Bedeutung für den beruflichen Aufstieg wie die Humankapital-Faktoren. Zu den strukturellen Faktoren zählen im engeren Sinne betriebliche Faktoren wie Unternehmensgröße, -erfolg und -struktur sowie die

57 Diese Diskussion beschränkt sich auf die westliche Literatur.

58 Heimannsberg (2000) zählt über 50 Kulturbegriffe, je nach theoretischer Orientierung und Disziplin.

59 Eine genauere „begriffliche Fassung von Kultur erweist sich [allerdings] als aussichtslos: Trommsdorf konstatiert über hundert verschiedene Definitionsversuche, was für die Unschärfe des Begriffes spricht“ (Keller 1982, S. 7).

Zusammensetzung der Mitarbeiterschaft. Auch die Unternehmenskultur ist hier zuzurechnen, die für eine Durchlässigkeit bzw. für Aufstiegsbarrieren innerhalb einer Organisation vermutlich eine größere Rolle spielt als oft vermutet (vgl. Heidbrink / Jenewein 2011, S. 8). Im Gegensatz zu solchen betrieblichen Faktoren sind überbetriebliche Faktoren wie Branche, Standort und Konjunktur, die die Aufstiegschancen ebenfalls determinieren, durch Unternehmen nicht beeinflussbar (vgl. Stehling 2009, S. 48; Runia 2003).

Die Forschungslage in Bezug auf die Bedeutung bestimmter organisationaler Faktoren ist nicht eindeutig. So wird die Unternehmensgröße einerseits als bedeutsam ausgewiesen, denn größere Unternehmen verfügen über eine entsprechend größere Mitarbeiterschaft und damit über mehr Beförderungsmöglichkeiten – so argumentieren beispielsweise Whitely et al. (1991). Der Bedeutung der Unternehmensgröße wird entgegengehalten, dass in solchen Unternehmen auch die Konkurrenz um bessere Stellen größer ist und entsprechend nicht von besseren Aufstiegschancen ausgegangen werden kann (vgl. Cox / Nkomo 1991). Eindeutig nachgewiesen ist nur der Zusammenhang zwischen größeren Unternehmen und höheren Löhnen (vgl. z.B. Brown / Medoff 1989). Zudem kann aber davon ausgegangen werden, dass größere Unternehmen über mehr Maßnahmen der Mitarbeiterförderung verfügen, die sich auch explizit auf Aufstiegschancen beziehen (vgl. Dreher / Ash 1990; Whitely / Dougherty / Dreher 1991), so auch Ng et al. (2005, S. 372): „those who are singled out to receive career sponsorship, obtain supervisor support, have access to training and skill development opportunities, and work in organizations with greater resources available for development should be more likely to attain career success“. Weil sich der Unternehmenserfolg ebenfalls positiv auf die Löhne auswirkt, gehen auch Judge et al. (1995) von einem positiven Einfluss auf Aufstiegsmöglichkeiten aus.

Wesentliche Kriterien für den beruflichen Aufstieg sind auch Zugehörigkeitsdauer und die Qualität der Beziehung zu Vorgesetzten und Kollegen. Insbesondere der letzte Punkt hängt maßgeblich mit der Unternehmenskultur zusammen, damit also, welchen Stellenwert Kommunikation im Unternehmen hat. In Organisationskulturen, die sich stärker durch fragmentiertes Arbeiten und Isolation der Mitarbeiter auszeichnen, kommt diesen beiden Faktoren demnach weniger Bedeutung zu, so dass hier Aspekte der individuellen Leistung relativ deutlich wichtiger für den beruflichen Aufstieg sind. (vgl. Litz 2012, S. 106f.)

Aufstiegsförderung ist mittlerweile in vielen, wie oben ausgeführt vor allem größeren Organisationen explizit geregelt. Personalabteilungen setzen sich im Sinne eines „Human Resource Managements“ gezielt damit auseinander, wie sie die Ressourcen ihrer Mitarbeiter ideal erkennen und verwerten können. Die Gestaltung von Aufstiegswegen und -programmen gehört dazu.

4.4.3 Diversity-Management und Aufstiegsförderung

Die Vielfalt und Unterschiedlichkeit von Menschen, beispielsweise hinsichtlich Herkunft, Geschlecht und Alter, wird u.a. in Organisationen oft unter dem Begriff *Diversity* gefasst, der auch als „Differenzordnung“, „Zusammenspiel unterschiedlicher Subjektpositionen, als Zusammenspiel von Differenz- und Machtverhältnissen“ begriffen werden kann (Mecheril 2003, Absatz 3). *Diversity Management* bezeichnet entsprechend den Umgang mit Diversity, vor allem im Personalwesen, der darauf zielt, diese Unterschiedlichkeit für den Unternehmenserfolg nutzbar zu machen; es „betrachtet die Berücksichtigung von Unterschieden als Schlüssel zu Erfolg und/oder Gerechtigkeit“ (ebd., Absatz 20). Diese Form der Berücksichtigung unter anderem ethnischer Vielfalt als strategische Optimierung und Weiterentwicklung ist eine dringende Herausforderung für Organisationen: „Kulturelle Vielfalt in der Mitarbeiterschaft wird angesichts der gegenwärtigen demographischen Entwicklung [in Deutschland, M. EH.] in einigen Jahren für immer mehr Unternehmen kaum mehr vermeidbar sein“ (Leenen / Scheitza / Wiedermeyer 2006, S. 128). Neben dem Ziel, den Unternehmenserfolg zu vergrößern, wird mit Diversity Management auch ein ethisch-moralischer Anspruch verfolgt: „At one extreme, diversity can be seen as a means of overcoming injustice – righting wrongs – and at the other as a means of enhancing individual and group contribution to the organisation’s goals“ (Clutterbuck 2002, S. 55). Diversity Management kann somit dazu beitragen, sozialen und politischen Ungleichverhältnissen entgegenzuwirken.

Bis spät in die 1990er-Jahre bezog sich Diversity⁶⁰ ausschließlich auf Konzepte und Programme „der ‚positiven Diskriminierung‘ und der ‚Affirmative Action‘, die auf Assimilation und Eingliederung benachteiligter Gruppen zielten.“ (Schwarz-Wölzl 2003/2004, S. 25 f.) Mittlerweile jedoch „findet [...] eine zunehmende Ausweitung der Zielsetzung im Hinblick auf eine tiefgreifende Änderung der Unternehmenskultur statt, in der Wertschätzung und Bewusstsein für die Einzigartigkeit jeden Individuums als grundlegende Werte verankert sind“ (ebd.).

Diversity-Management ist inzwischen ein wichtiger Bestandteil der strategischen Unternehmensführung in westlich geprägten Unternehmen oder Organisationen. Es trägt zum Abbau von Barrieren bei und es ermöglicht die optimale Nutzung von Mitarbeiterressourcen. Wenn Erfolg oder Misserfolg beim Überwinden von Aufstiegsbarrieren einer Organisation von den Strukturen und Prozessen innerhalb ihrer sozialen Systeme abhängt, stellt sich die Frage, welches die relevanten Faktoren der sozialen Systeme sind, die das Zustandekommen von Barrieren bewirken oder verhindern. Welche spezifischen Programme zur Überwindung von Barrieren müssen Organisationen bereitstellen?

60 „Diversity“ ist eine politische Praxis. Sie kann als Prinzip der (intendierten) Orientierung, Organisation und Lenkung von Menschen verstanden werden. Das Prinzip „Diversity“ fokussiert Differenzen zwischen Menschen und betrachtet die Berücksichtigung von Unterschieden als Schlüssel zum Erfolg und /oder Gerechtigkeit. (...) „Diversity“ ist sowohl eine Praxis der Annexion von und durch Differenz als auch ein Praxis, die den Anschluss marginalisierter Positionen und Identitäten mindern kann.“ (Mecheril 2003)

Eine Befragung von Experten, die Süß / Kleiner (2006) als Grundlage ihrer empirischen Untersuchung der Verbreitung von Diversity Management Maßnahmen in Deutschland durchgeführt haben, ergab folgende dreizehn Maßnahmen als „zentral für die Gestaltung eines Diversity Managements“ (ebd., S. 59):

- „Strukturelle Institutionalisierung (Stelle oder Abteilung) des Diversity Managements
- Beratungsangebote für ‚Minderheiten‘-Gruppen
- Mentoringprogramme
- Diversitytrainings
- Evaluation der Diversitymaßnahmen
- Diversityorientierte Betriebsvereinbarungen
- Diversityorientierte Gestaltung personalwirtschaftlicher Aufgabenfelder
- Diversityorientierte Einrichtungen (z.B. Kindergärten, Gebetsräume)
- Verankerung von Diversity in der Unternehmenskultur
- Ermittlung und Überprüfung des Diversity Management-Bedarfs
- Kommunikation der Diversityaktivitäten
- Flexible Arbeitszeiten
- Gemischte Teams“ (ebd., S. 59f.)

Wie hier deutlich wird, beziehen sich – vielleicht abgesehen von den Beratungsangeboten und den Mentoringprogrammen – die meisten dieser Maßnahmen nicht explizit auf die Aufstiegsförderung. Dennoch kann davon ausgegangen werden, dass sich die Chancen für Menschen mit Migrationshintergrund in einem in dieser Weise gestalteten Arbeitsumfeld denen der Einheimischen annähern. Dabei bleibt hier kritisch einzuwenden, dass, zumindest 2005 als die angesprochene Befragung durchgeführt wurde, nur knapp 40 Prozent der befragten deutschen Unternehmen solche und ähnliche Maßnahmen umsetzten (vgl. ebd.).

In Bezug auf Maßnahmen, die unmittelbar der Aufstiegsförderung dienen, ist die Schaffung von Durchlässigkeit durch Bildung entsprechender Strukturen und Unterstützungsprogramme zentral. ‚Hard Facts‘, die sich in der Regel in formellen Barrieren äußern, können dabei besser berücksichtigt werden als ‚Soft Facts, die informelle Barrieren betreffen. Jene können nur begrenzt berücksichtigt werden, weil sie aufgrund der Komplexität⁶¹ der Organisationskultur und deren formeller und informeller Praktiken nur schwer kalkulierbar und veränderbar sind und sich zudem insbesondere in der Interaktionssumme von Haltungen, Handlungen, Kommunikation, Beziehungen und Interessen der Organisationsakteure manifestieren.

Zu den sinnvollen organisationalen Maßnahmen mit aufstiegsförderndem Charakter zählt beispielsweise die Talentförderung. Hier werden junge MigrantenInnen mit überdurchschnittli-

61 Senge und Roth (2005) unterscheiden zwischen ‚dynamischer und sozialer Komplexität‘ und versuchen damit, komplexe Herausforderungen und Probleme besser zu verstehen. (Ausführlicher bei Scharmer 2009, S. 79).

chem Erfolg im Studium direkt in der Universität angeworben⁶². Weitere Maßnahmen sind Gatekeeping in Form von Supervision, Mentoring und Personalgesprächen (vgl. Ivanova / Hauke 2006, S. 361). Zudem existieren vielfältige interne Programme des Human-Ressource-Managements von Einzelcoaching bis zu Gruppencoaching, Team- und Projekt-Fortbildungen (vgl. Jablowski 2006, S. 196), und es werden unterschiedliche Unterstützungsmaßnahmen für den jeweiligen Anwendungskontext ausgearbeitet. Hierzu haben sich einige Programme in der Praxis als hilfreich erwiesen, zum Beispiel Lang- und Kurzzeitpraktika, Lang- und Kurzqualifizierungen, Schulung des Human-Ressource-Managements, Mentoring durch Begleitung in der Praxis und durch Coaching, Cross Mentoring, also unternehmensübergreifende Mentor-Mentee-Paare, Shadowing (das ist die Begleitung einer Führungskraft für einen bestimmten Zeitraum und für bestimmte Führungsaufgaben) und eben auch die Talente-Förderung und -Bindung etc.

4.4.4 Aufstiegsmöglichkeiten für MigrantenInnen in ausgewählten Unternehmensformen

Die vorliegende Arbeit geht unter anderem der Frage nach, inwiefern ein Zusammenhang zwischen einer Organisationskultur und ihrer Durchlässigkeit besteht. Deshalb werden die unterschiedlichen Organisationsformen daraufhin betrachtet, ob mit ihnen unterschiedliche Kulturen einhergehen, und im empirischen Teil werden die Erfahrungen der Akteure auch hinsichtlich der unterschiedlichen Organisationsformen miteinander verglichen. Dafür wurden für die Daten, die im Rahmen dieser Arbeit erhoben und analysiert werden, Führungskräfte aus unterschiedlichen Organisationsformen interviewt. Die Formen, aus denen sie entstammen, werden im Folgenden detailliert beschrieben.

Staatliche Institutionen: Verwaltung und Hochschulen

In staatlichen Institutionen in Deutschland ist die organisationale Tradition historisch weit zurückreichend. Die klassische Organisationsstruktur einer deutschen Behörde bzw. der öffentlichen Verwaltung ist nach Funktionen mit strengen Hierarchien gegliedert (vgl. Meir 2002, S. 17 f.). Die Funktionsorientierung entstammt der klassischen Organisationslehre und beruht auf der Trennung von Aufbau- und Ablauforganisation (vgl. Delnef 1998, S. 8 f.).

Aufstiegsaspiranten mit Migrationshintergrund treffen in Deutschland auf eine überwiegend national geprägte Verwaltung mit Aufstiegslaufbahnen, die durch Vorschriften (Alter, Verdienste, Dienstjahre o.Ä. betreffend) hochgradig reguliert sind. Neuerdings finden aber auch in diesem Sektor Qualität-Assessment-Verfahren Eingang. Die Hierarchiestufen sind überwiegend beamtenrechtlich festgeschrieben. Für MigrantenInnen sind die Aufstiegsmöglichkeiten sehr beschränkt, werden neuerdings in bestimmten beruflichen Kontexten – v. a. unter Gesichtspunkten der Funktionalität – jedoch zunehmend durchlässiger, etwa bei der Polizei, in

62 Dies geschieht in Kooperationen mit Hochschulen und Forschungseinrichtungen, Unternehmen und der öffentlichen Hand.

der Sozialarbeit und in manchen Bereichen der Verwaltung. Das dürfte sich jedoch hauptsächlich auf untere Statusgruppen beziehen, ein Aufstieg auf höhere (Besoldungs-) Stufen dürfte für MigrantInnen eher schwierig sein.

Die zunehmende Internationalisierung der Ausbildungsprogramme und globalisierte Forschungsmöglichkeiten bedingen eine steigende Internationalisierung dieses Bereichs, die in einer vermehrten Rekrutierung ausländischer Wissenschaftler zum Ausdruck kommt. Hierdurch entstehen neue Phänomene, die als ‚transnational‘ bezeichnet werden, wenn sie soziale Sphären zwischen mehreren nationalen Kontexten konstruieren (vgl. Pries 2010). Über Aufstiegsbarrieren im universitär-akademischen Bereich, insbesondere für Professoren mit Migrationshintergrund, sind nur wenige Studien zu finden. Farsi (2014) befragte in seiner Studie Akademiker mit Migrationshintergrund, ob sie von einer beruflichen Benachteiligung ausgehen. Knapp 80 % antworteten mit „ja“. Persönlich erlebt hat eine Benachteiligung hingegen nur jeder Dritte. Mögliche Faktoren, mit denen diese Differenz vorsichtig interpretiert werden kann, sind Loyalität zum System, Verdrängungsphänomene oder eine Bagatellisierung des Geschehens, hohes Selbstbewusstsein oder eine Diskrepanz zwischen dem subjektiven und objektiven Erleben der Person.

Nationale und internationale Unternehmen

Nationale Unternehmen können unterschiedliche Gründungs- und Entwicklungsgeschichten besitzen und sich durch zusammenhängende kulturelle Traditionen auszeichnen. Es sind für diese Erhebung Organisationen untersucht worden, die in Deutschland gegründet worden sind und deren Produkte oder Dienstleistungen mit Deutschland in Zusammenhang stehen. Sie haben eine national geprägte Kultur. Häufig handelt es sich hierbei um Traditionsunternehmen, die seit vielen Jahren eine relativ stabile Organisationsform besitzen und daher eine enge Mitarbeiterbindung mit hoher Identifikationscharakteristik aufweisen. Die spezifische interkulturelle Kompetenz von MigrantInnen wird in nationalen Unternehmen bislang wenig in Anspruch genommen.

Zu internationalen Unternehmen zählen sowohl deutsche Unternehmen, die ‚international aufgestellt‘ sind, als auch internationale Unternehmen, die in Deutschland produzieren oder verkaufen. Sie unterliegen marktbezogen sowohl nationalen als auch internationalen Bedingungen. Die Unternehmen zeichnen sich durch eine mehr oder weniger lange historisch gewachsene nationale wie internationale Tradition aus. Charakteristisch für sie ist Offenheit gegenüber unterschiedlichen Kulturen und deren Angehörigen. Ihre Standorte sind typischerweise in der Welt verteilt, was ihnen fach- und länderkundig differenziertes Personal abverlangt. Aufgrund der Unterhaltung von Filialen außerhalb von Deutschland ist Durchlässigkeit für Personen mit Migrationshintergrund wünschenswert, geradezu eine Notwendigkeit. Für diese Unternehmen besteht aus marktstrategischen Gründen u. a. ein Handlungsdruck, ihre Organisationskultur im Sinne einer Erweiterung ihrer Vielfalt und Unterschiedlichkeit zu entwickeln.

Berufliche Barrieren in diesem organisationalen Milieu treten bei mangelnder Beherrschung der im jeweiligen Kontext erforderlichen Sprachen der Mitarbeiter auf. Wegen der internationalen Ausrichtung der Unternehmen ist zu vermuten, dass ethnische Kriterien in geringerem Maße als informelle Barrieren wirken.

Soziale und Wohlfahrtsorganisationen

Deutschland ist reich an sozialen und karitativen Einrichtungen als Einrichtungen der subsidiären Sozialpolitik mit historisch langer Tradition. *Traditionelle* karitative Einrichtungen, die eher national agieren, sind beispielsweise Caritas, die Arbeiterwohlfahrt oder das Deutsche Rote Kreuz. Sie besitzen eine historisch und kulturell umfangreiche Ausdifferenzierung (vgl. Schwarz 1996) und zeichnen sich typischerweise durch eine spezifische ideologische Grundhaltung aus. Sie

„sind jene produktiven sozialen Systeme mit privater Trägerschaft, die ergänzend zum Staat und marktgesteuerten erwerbswirtschaftlichen Unternehmen mit spezifischen Zielen der dezentral agierenden Non-Profit-Organisationen Bedarfsdeckungs-, Förderungs- und Interessenvertretungen für ihre Mitglieder oder auch Dritte agieren“ (Helmig / Purtschert 2006, S. 4).

Für MigrantenInnen ist der berufliche Aufstieg hier nur bis zu einer mittleren Stufe möglich und hängt stärker von Herkunft und Konfession als von Sprachkompetenz und formalen Qualifikationen ab.

Im Bereich der sozialen und karitativen Einrichtungen gibt es in Deutschland auch internationale Organisationen, insbesondere einige historisch jüngere wie beispielsweise ‚Ärzte ohne Grenzen‘ oder die ‚Deutsche Gesellschaft für internationale Zusammenarbeit‘ (GIZ), eine Organisation im Bereich der Entwicklungshilfe. Sie zeichnen sich durch eine deutlich international ausgerichtete Programmatik aus und besitzen in der Regel modernere Führungs- und Organisationsstrukturen. Weil auch ihr Wirkungsraum überwiegend international ausgerichtet ist, kann davon ausgegangen werden, dass sie engagierten und qualifizierten Personen unabhängig von ihrer Herkunft Aufstiegsmöglichkeiten bieten und dass das spezifische kulturelle Kapital, über das MigrantenInnen verfügen, hier besonders geschätzt wird. Ihre internationale Ausrichtung spiegelt sich vermutlich zudem in einer Abweichung von nationalen formalen Qualifikationsprinzipien wider. Barrieren, die ich in diesem Milieu vermute, sind ideologischer Natur: Wer mit den ideologischen, ethischen und politischen Werten der Organisation nicht konformgeht, hat vermutlich wenig Aussicht auf einen Aufstieg in eine höhere Position.

Diese Organisationsformen mit ihren übernationalen Werten bieten Personen mit Migrationshintergrund voraussichtlich eine berufliche Möglichkeit zur Verwertung ihres sozialen und kulturellen Kapitals. Das geschieht sowohl aus Gründen programmatischer Förderung von Randgruppen durch Quotenpolitik als auch aus Notwendigkeits- und Sachzwangserwägungen. Kritisch wird mitunter von der Entwicklung einer „neuen ethnisierten und geschlechtsspezifischen“

schen beruflichen Nische für Migrantinnen“ (Erel 2003a, S. 118) gesprochen. Eine problematische Erfahrung ist,

„dass in solchen Institutionen oftmals davon ausgegangen wird, Migrantinnen besäßen qua Migrationserfahrungen und Herkunft soziale Kompetenzen und Kenntnisse im Umgang mit der eigenen Herkunftsgruppe. Dabei bleiben andere Fähigkeiten sowie Differenzen innerhalb von Herkunftsgruppen ausgeblendet“ (Baghdadi 2012, S. 347).

5. Methode und Datengrundlage

Nach der Darstellung der theoretischen Hintergründe der vorliegenden Arbeit und der für sie wichtigen wissenschaftlichen Erkenntnisse (Kapitel 2, 3 und 4), wird im folgenden Kapitel die theoretische Rahmung der durchgeführten empirischen Untersuchung vorgestellt⁶³: Das Kapitel ist in einen methodologischen und einen forschungspraktischen Teil gegliedert. Im Anschluss beschreibe ich meinen eigenen Forschungsprozess: von der Wahl der Forschungsmethode über die Datenerhebung bis zur Datenanalyse.

5.1 Grounded Theory

Glaser und Strauss gelten als Erfinder und Pioniere der Grounded Theory.⁶⁴ In Anlehnung an die Chicagoer Schule des Symbolischen Interaktionismus haben sie den Ansatz gemeinsam im Rahmen ihrer Studien über das Sterben bzw. den Umgang mit Sterben(den) in medizinischen Institutionen entwickelt⁶⁵ Sie setzten sich mit ihrem Ansatz stark für eine Überwindung des „Graben[s] zwischen formaler Theorie und empirischer Forschung [ein], der die Soziologie in den USA der 1950er und 1960er Jahre charakterisierte“ (Przyborski / Wohlrab-Sahr 2010, S. 189).⁶⁶ Ihr Ansatz hat seitdem in der Soziologie und ihren Nachbardisziplinen große Popularität erlangt.

Glaser und Strauss plädieren für die Generierung einer Theorie aus Daten. Darüber hinaus setzen sie sich für ein Verständnis der qualitativen Methoden als eigenständiges theoriegenerierendes Verfahren ein, deren Konstruktion im Laufe des Forschungsprozesses überprüfbar bleibt. Im Gegensatz zur quantitativen Vorgehensweise versteht sich qualitative Forschung „nicht als Hypothesen prüfendes, sondern als Hypothesen generierendes Verfahren“ (Lamnek 2005, S. 21). Dabei stehen die Entdeckung neuer Zusammenhänge sowie die Entwicklung neuer Theorien im Vordergrund.

63 Unter Berücksichtigung des Aufwärtsmobilitätskonzeptes, der Gedanken und Ansätze der Forschungserkenntnisse aus dem sozialen Kapital, der Migrationsforschung, Organisationsforschung und Aufstiegs- und Barrierenforschung.

64 Sowohl der Begriff als auch die Methode der Grounded Theory werden nicht einheitlich verwendet (vgl. Mey / Mruck 2007; Mruck / Mey 2010). Mey und Mruck betonen, dass es „die‘ GTM [Grounded-Theory-Methodologie, M. EH.] so gar nicht“ gibt (ebd. 2007, S. 15). Böhm (2008) macht darüber hinaus darauf aufmerksam, dass die Bezeichnung „Grounded Theory“ einerseits für die *Methode* und andererseits für die hiermit erzielten *Forschungsergebnisse* verwendet werde. Strauss und Corbin wandten sich damit gegen die Dominanz von Universaltheorien (grand theories), gegen das hypothetisch-deduktive Modell und die aus ihrer Sicht daraus entstandene Aufteilung der Forschungswelt in „theoretische Kapitalisten“ und „proletarische Theoretiker“ (vgl. Mey / Mruck 2010, S. 614).

65 „Awareness of Dying“ (Strauss / Glaser 1965).

66 Mit der Arbeit „The Discovery of Grounded Theory“ postulierten sie die GTM als eine praxisnahe Forschungskonzeption und keine „Armchair-Methodik“ (vgl. Mey / Mruck 2010, S. 614). Gemeint ist hier, die Forschung am Schreibtisch fern dem Forschungsgegenstand zu tätigen.

Der Ansatz wurde in späteren Jahren von jüngeren Autoren (z.B. Clarke / Morse 2009) zunehmend in unterschiedliche Richtungen ausdifferenziert (vgl. Breuer 2009, S. 40, S. 109 ff.; Mey / Mruck 2007). Mein Forschungsprozess und dementsprechend die Darstellung der Methode werden dabei überwiegend der gemeinsamen Konzeption der Grounded Theory Strauss' und Corbins folgen⁶⁷ (vgl. Strauss 1998; Strauss / Corbin 1996),⁶⁸ weil dieser Forschungsansatz durch seine datengeleitete Analyse besonders gut geeignet ist, Handlungsweisen von Menschen zu rekonstruieren, die noch nicht genügend erforscht sind. Zudem ist diese Methode im Rahmen der vorliegenden Arbeit besonders geeignet, weil sie Wirklichkeit nicht als eindeutige objektive Größe, sondern als eine Konstruktion begreift (vgl. Bosch 1996, S. 8 f.).

Strauss (1994) betont, dass die „Grounded Theory [...] weniger eine Methode oder ein Set von Methoden [ist], sondern eine Methodologie und ein Stil, analytisch über soziale Phänomene nachzudenken.“ (Legewie / Schervier-Legewie 2004, Absatz 58). Dabei benennt Strauss grundlegende Handlungsschritte, die zusammengenommen die Grounded-Theory-Methodologie kennzeichnen:

- (1) Kodieren, d. h. die Bildung theoretischer, erklärender Konzepte (*conceptual work*);
- (2) theoretisches Sampling;
- (3) die vergleichende Analyse, das fortwährende Anstellen von Vergleichen (*constant comparison method*) sowie
- (4) das zentrale Hilfsmittel (Memoing).

Strauss betrachtet den Forschungsstil der Grounded Theory als „sehr variabel“ (ebd., Absatz 62), sodass der Forschende die Methodologie „an die Fragestellungen und an die Randbedingungen“ des konkreten Forschungsvorhabens (ebd., Absatz 62) anpassen kann.

Das Ziel einer Datenanalyse mithilfe der Grounded Theory ist es, zu einer gegenstandsverankerten, bereichsspezifischen, theoretischen Sättigung⁶⁹ zu gelangen, die „aus miteinander verknüpften Konzepten besteht [...] und geeignet ist, eine Beschreibung und Erklärung der untersuchten sozialen Phänomene zu geben“ (Böhm 1994, S. 121).

Dem humanwissenschaftlichen Ansatz folgend wird das zentrale Forschungsobjekt – beruflich aufgestiegene Person mit Migrationshintergrund in ihrer alltäglichen Arbeitswelt –

„als ein Wesen betrachtet und modelliert, das grundsätzlich in der Lage ist, über sich selbst, über seine Verbindungen mit der gegenständlichen, sozialen und geistig-kulturellen Umwelt, über seine

67 Weil die Methode der systemischen Haltung nahe ist und weil ich es hilfreich finde, die Darstellung der Komplexität wissenschaftlich und methodisch zu erfassen, und nicht zuletzt, weil es den Gedanken einer Subjektivität von Erkenntnis, Erkenntnisprozess und Erkenntnisprodukt mit einbezieht.

68 Eine Einführung bzw. ein zusammenfassender Überblick findet sich u. a. bei Böhm (1994), Breuer (2009, S. 39 ff.), Corbin und Strauss (1990) sowie Hildenbrand (2008).

69 Als „theoretische Sättigung“ bezeichnen Glaser und Strauss „das Kriterium, um zu beurteilen, wann mit dem Sampling (je Kategorie) aufgehört werden kann“ (Strauss / Glaser 1998, S. 69).

Weltwahrnehmungen und -deutungen, seine Lebensgeschichte und seine sozialhistorische Einbindung zu reflektieren und Auskunft zu geben – sowie diese auch mit zu gestalten“ (Breuer 2009, S. 19).

Zudem wird unterstellt, dass die subjektiven Wahrnehmungen und Deutungen der Akteure für die wissenschaftliche Erkenntnis- und Theoriebildung bedeutsam – und dementsprechend geeignet – sind. Dennoch wird „[d]amit [...] kein finales Urteil zur Veridikalitätsproblematik von Introspektion, Selbstbeobachtung und Beschreibung, bzw. ‚verbalen Daten‘ gefällt – also bezüglich der Frage, ob alles stimmt, was Personen von ihrem Handeln, dessen Zustandekommen und ihren Beweggründen wahrnehmen, denken und darüber behaupten“ (ebd., S. 19), sondern ihre subjektive Perspektive wird als eine legitime Perspektive auf ‚Realität‘ begriffen. Die Grounded Theory ist daher als Methode zu betrachten, die mit der Systemtheorie als Theorie des Beobachters den konstruktivistischen Hintergrund teilt und dementsprechend gut vereinbar ist.

Das ‚*theoretical sampling*‘ als Form der Datenerhebung gilt als ein ‚Königsweg‘ qualitativer Forschungsarbeiten (vgl. Flick et al. 2008, S. 26) und wird vor allem im Rahmen der Grounded Theory als Prinzip der Varianzmaximierung genutzt. Die im Forschungsprozess gezielte und systematische Auswahl einzubeziehender Daten, Personen und Ereignisse sowie die Art der Erhebung erfolgen dabei sukzessive auf Basis der konkret-inhaltlichen Konzepte und Kategorien des sich entwickelnden Modells, d. h. auf der Grundlage der bisherigen Datenanalyse (vgl. u. a. Breuer 2009, S. 57 ff.; Strauss / Corbin 1996, S. 148 ff.; Flick 2007, S. 158 ff.; Merrens 2008). Leitend für das theoretische Sampling sind Fragen und Vergleiche, die sich während der Datenanalyse entwickeln (vgl. Strauss / Corbin 1996, S. 150). *Theoretical sampling* zielt nicht auf eine statistische, sondern auf eine konzeptuelle Repräsentativität. Ziel des *sampleings* ist es daher, alle Fälle und Daten zu erheben, „die für eine vollständige analytische Entwicklung sämtlicher Eigenschaften und Dimensionen der jeweiligen gegenstandsbezogenen Theorie relevanten Konzepte und Kategorien erforderlich sind“ (Strübing 2004, S. 31).⁷⁰

Konkret sieht die Umsetzung folgendermaßen aus: Zu Beginn der Untersuchung sind noch nicht alle Interviewpartner festgelegt. Die Datenerhebung wird mit bestimmten Interviewpartnern begonnen, und aus den ersten Daten wird ermittelt, welche weiteren Interviewpartner Daten liefern könnten, die die Untersuchung theoretisch bereichern. Aus diesen Daten werden Annahmen und Forschungshypothesen herausgearbeitet. Auf Basis dieser Hypothesen wird erneut festgelegt, welche weiteren Untersuchungspartner für den Untersuchungsprozess interessant sein könnten. So kann gleichzeitig nach Fällen gesucht werden, die die vorläufigen Forschungshypothesen bestätigen, wie auch nach Fällen, die das Spektrum bisher vorhandener Informationen erweitern bzw. bereichern (vgl. Reinders 2005, S. 137 ff.).

70 Dazu ausführlicher auch Strauss / Corbin 1996, S. 161; Strübing 2008, S. 32.

Die GTM liefert keine strengen Verfahrensregeln, nach denen sich der Forscher bei einer Textinterpretation richten kann. Es handelt sich vielmehr um eine „systematische und vorbereitete Sammlung von heuristischen Schritten, die sich zum einen aus dem pragmatischen Wissenschaftsverständnis ableiten und zum anderen aus jahrzehntelangem Umgang mit qualitativen Daten aus komplexen Feldforschungsprojekten“ (Legewie 2004, S. 15).

Der zentrale Prozess der Datenanalyse geschieht durch das *theoretische Kodieren*, mit dem aus den vorliegenden Daten eine gegenstandsadäquate Theorie entwickelt wird (vgl. Strauss / Corbin 1996, S. 39 ff.). Dies geschieht in enger Auseinandersetzung mit den Daten durch deren ‚Aufbrechen‘ mithilfe der sog. W-Fragen, das Konzeptualisieren und die darauf folgende Neuzusammensetzung der destillierten Konzepte.

Die drei Stufen bzw. Haupttypen des Kodierens nach Strauss und Corbin (vgl. ebd.) verlangen das Stellen von Fragen an das Material sowie den kontinuierlichen Vergleich von Situationen und Fällen. Es handelt sich um das *offene*, das *axiale* und das *selektive* Kodieren:

Beim *offenen Kodieren* werden In-vivo-Codes (auch: natürliche Codes), d. h. von den Interviewten verwendete Begrifflichkeiten und Formulierungen (vgl. Breuer 2009, S. 78; Strauss 1998, S. 64) identifiziert und – beispielsweise mit Visualisierungen – systematisiert.

Die Prozedur des *axialen Kodierens* besteht hauptsächlich darin, die zuvor destillierten Codes und Kategorien in neuer Form zusammensetzen. Dieses Vorgehen dient der Weiterentwicklung, der Differenzierung, der Präzisierung und Verdichtung einzelner Kategorien und dazu, verschiedene „Verbindungen zwischen einer Kategorie und ihren Subkategorien“ zu erfassen (Strauss / Corbin 1996, S. 75). Als besonders hilfreich für das In-Beziehung-Setzen von Kategorien und Subkategorien und für die Erstellung von Modellentwürfen erwies sich das von Strauss und Corbin (vgl. ebd., S. 78 ff.) vorgeschlagene paradigmatische Modell (Kodierparadigma, vgl. Strauss 1998, S. 56 ff.), welches die systematische Betrachtung einer Kategorie, (1) eines Phänomens, (2) seiner ursächlichen Bedingungen, (3) des Kontextes, in dem es auftritt, zu dem es gehört, sowie (4) der relevanten intervenierenden Bedingungen, (5) der angewendeten Handlungs- und interaktionalen Strategien und (6) der daraus resultierenden Ergebnisse oder Konsequenzen ermöglicht.

Das axiale Kodieren bildet die Grundlage für das *selektive Kodieren*, den dritten von Strauss und Corbin (1996, S. 94ff.) benannten Kodierschritt, und stellt die (abschließende) Integration der Kategorien zu einer Theorie dar. Es umfasst den Prozess (1) der Offenlegung des roten Fadens der Erzählung, (2) der Auswahl einer zentralen Kategorie (auch Schlüssel- oder Kernkategorie⁷¹ genannt), (3) der systematischen Gruppierung der übrigen erarbeiteten theoretischen Konzepte und Kategorien um die gewählte Kernkategorie, (4) der Validierung der angenom-

71 Breuer weist in diesem Zusammenhang darauf hin, dass vom „Ideal“ *einer einzigen*, der „einen Kernkategorie“ (2009, S. 92 ff.) durchaus sinnvoll abgewichen werden könne.

menen Beziehungen sowie (5) der weiteren Anreicherung bisher wenig entwickelter Kategorien.

Strauss und Corbin (1996, S. 89 ff.) betonen, dass sich der Forscher während des Kodierens beständig zwischen induktivem Denken, d. h. dem Entwickeln von Konzepten, Kategorien und deren Beziehungen aus dem Text heraus, und deduktivem Denken, d. h. der Überprüfung, der Verifizierung der gefundenen Konzepte, Kategorien und Beziehungen an den Daten hin und her bewegt (vgl. Breuer 2009, S. 73). „Es ist ein konstantes Wechselspiel zwischen Aufstellen und Überprüfen. Diese Rückwärts- und Vorwärts-Bewegung ist es, die [die] Theorie gegenstandsverankert macht!“ (Strauss / Corbin 1996, S. 89)

5.2 Methodologische Grundlagen qualitativer Forschung und Grounded Theory

Aus dem Vorsatz, die subjektiven Sichtweisen von aufgestiegenen Menschen mit Migrationshintergrund hinsichtlich ihres beruflichen Aufstiegs zu rekonstruieren, resultierte die Entscheidung für ein interviewbasiertes, qualitatives Vorgehen auf Basis der Grounded Theory. Daher ist diese Arbeit primär auf die lebensweltlichen Hervorbringungen und Transformationen durch MigrantInnen ausgerichtet, die für die jeweiligen Akteure, Beteiligten und Beobachter relevant sind (vgl. Breuer 2009, S. 21).

Unter Bezugnahme auf Kückler (1983) beschreibt Lamnek (2005, S. 20) folgende Punkte als wesentliche Prinzipien qualitativer Sozialforschung:

- „(1) das Prinzip der Offenheit als Grundhaltung gegenüber den Untersuchungspartnern, Situationen und Methoden;
- (2) das Prinzip der Forschung als Kommunikation als ‚konstitutiver Bestandteil des Forschungsprozesses‘ (Kückler 1983, zit. nach Lamnek 2005) in Form einer Interaktion zwischen Forscher und Forschungsobjekt; dieses soll nicht als zu vermeidender oder zu beseitigender Störfaktor aufgefasst werden;
- (3) der Prozesscharakter von Forschung und Gegenstand; diese werden als ‚prozesshafte Ausschnitte der Reproduktion und Konstruktion sozialer Realität‘ (ebd., S. 23) verstanden; darüber hinaus impliziert die Prozesshaftigkeit des Forschungsaktes auch eine stetige Veränderbarkeit im Ablauf;
- (4) das Prinzip einer Reflexivität von Gegenstand und Analyse;
- (5) das Prinzip der ‚Explikation‘, um eine Nachvollziehbarkeit der Interpretation und damit der Intersubjektivität der präsentierten Forschungsergebnisse deutlich zu machen;
- (6) das Prinzip der Flexibilität sowie Anpassung an veränderte Konstellationen im gesamten Forschungsprozess.“

Außerdem betonen Flick et al. (2008, S. 22 ff.) in diesem Zusammenhang die Gegenstandsangemessenheit der gewählten Methoden. Abhängig von dem untersuchten Gegenstand und der jeweiligen Fragestellung sollte als Grundlage für die Wahl der Methode eine starke Orientierung am Alltagsgeschehen bzw. am Alltagswissen der Untersuchten und an den Leitgedanken

der Kontextualität sowie die Berücksichtigung der Unterschiedlichkeit der Perspektiven der Beteiligten maßgeblich sein.

5.3 Subjektivität und Selbstreflexion

Sich mit einem Untersuchungsgegenstand zu beschäftigen geht stets mit einem konkreten Fokus der Interessen einher. Dabei wird oft vergessen, dass nur ganz bestimmte, ausgewählte Aspekte eines Untersuchungsgegenstandes deutlicher hervortreten, während andere aus dem Sichtfeld verloren gehen. „Ein Forschungsansatz enthält notwendig ein Bild seines Gegenstandes – ein Objektmodell, in unserem Gebiet ein Menschenbild. Das Menschenbild und die Forschungsmethodik stehen in einem engen Zusammenhang. Die Reflexion dieses Verhältnisses erachten wir als bedeutsam.“ (Breuer 2009, S. 11)

Breuer, Mruck und Roth (2002) betonen die aus ihrer Sicht „zwangsläufige und unabweisbare [...] Subjektivitäts-Charakteristik jeder menschlichen Erkenntnistätigkeit und ihrer Resultate“ (ebd., Absatz 4.), d. h. die Unmöglichkeit ‚objektiver‘ Erkenntnis⁷² oder, konstruktivistisch gesehen: Jede Deutung oder Beobachtung hat mit dem Deuter bzw. Beobachter unmittelbar zu tun. Charakteristika des Forschenden bestimmen insofern den gesamten Forschungsprozess mit und nehmen Einfluss auf die in der Interaktion mit den Gesprächspartnern gewonnenen Daten. Diese Umstände müssen bei der Auswertung und Interpretation interaktiv gewonnener Daten berücksichtigt werden.

Auf die Reflexivität des Forschenden hinsichtlich seines Handelns und seiner Wahrnehmungen im Forschungsprozess (einschließlich seiner Datenerhebung im Feld) als ein Merkmal qualitativer Forschung ist bereits oben hingewiesen worden. Selbstreflexivität bedeutet u. a., die eigene Standpunktgebundenheit kritisch zu hinterfragen, sich die persönlichen Reaktionen auf Untersuchungsgegenstand und Partner zu vergegenwärtigen und dem scheinbar Offensichtlichen kritisch zu begegnen. Für die Reflexion der Personeneigenschaften im Forschungsprozess verwendet Breuer (1996a; 2003; 2009) in Anlehnung an Raeithel (1998, S. 141) den Begriff der ‚Dezentrierung‘, das meint „den Vorgang des Zurücktretens und Distanzgewinnens von eigenen Handlungsmustern, den Blick auf das Muster, die Einnahme eines Beobachter- bzw. Metastandpunkts gegenüber der eigenen Ausgangsperspektive, das Reflexiv-Werden hinsichtlich der urzentrierten subjektiven Konzepte“ (Breuer 2009, S. 122).

Im Sinne dieser Forderung nach Selbstreflexivität kam meiner eigenen Biographie sowie meinen Annahmen und Haltungen zum Untersuchungsgegenstand große Bedeutung für den Forschungsprozess selbst zu. Um die erforderliche Neutralität zu gewinnen, nutze ich vielfältige

72 Breuer (2003, S. 120) spricht in diesem Zusammenhang auch von der *Subjektgebundenheit* menschlichen Denkens und Wissens und unterstreicht damit, dass jede Erkenntnis „subjektiv, subjektgebunden, subjekthaft“ ist.

Möglichkeiten, beispielsweise der schriftlichen Selbstreflexion (für einen kurzen Überblick s. Anhang).

Als notwendige Voraussetzungen für Reflexion und Selbstreflexion aufseiten der Forschenden gelten u. a. eine sensible, kongruente und aufmerksame Wahrnehmung, Empathie sowie Reflexionskompetenz und -bereitschaft (vgl. Breuer 2009, S. 120, und Lettau / Breuer 2007). Als „Dezentrierungs- und Selbstreflexions-Techniken“ (Breuer 2009, S. 121) stehen dem Forschenden verschiedene Verfahren zur Verfügung, zu denen u. a. das Führen eines Forschungstagebuchs sowie der (Erfahrungs-)Austausch innerhalb eines Forschungskolloquiums gehören (vgl. Muckel 1996, S. 74 ff.). Dort können insbesondere inkongruente Interpretationen für den Erkenntnisprozess produktiv sein: „Das Prinzip des Kontrastierens von Auffassungen und Perspektiven wird in vielen Ansätzen der sozialwissenschaftlich-qualitativen Methodik zu einem heuristischen Prinzip erhoben und systematisch genutzt.“ (Breuer 2009, S. 22)

5.4 Datenerhebung, Interviews und Kodierung

Die Datengrundlage für die Entwicklung des Aufstiegsmodells stellen die Transkripte von 19 Interviews⁷³ dar, die ich mit aufgestiegenen Personen mit Migrationshintergrund zwischen 2010 und 2012 führte. (Siehe Personentabelle im Anhang)

In der Regel erfolgte eine erste Kontaktaufnahme mit potenziellen Interviewpartnern per E-Mail oder telefonisch. Dabei stellte ich meine Person und mein Forschungsvorhaben vor. Die Gesprächspartner wurden darüber informiert, dass das jeweilige Gespräch aufgezeichnet, transkribiert und anonymisiert wird. Sie konnten dann den Gesprächsort sowie den Termin festlegen: So fand ein Gespräch auf Wunsch der Gesprächspartner in meiner Wohnung statt, eines in einem Kölner Restaurant, eines in den Räumlichkeiten der dortigen Universität, zwei Gespräche in einem Seminarraum, eines in der Cafeteria einer Bank, drei in der Wohnung der Gesprächspartner, eines in der Wüste Marokkos, eines in einem marokkanischen Riad und eines bei dem Gesprächspartner zu Hause in Paris. Die anderen Gespräche fanden in Firmen der Gesprächspartner statt. Die Gesprächsdauer wurde im Vorfeld auf ca. eine Stunde vereinbart, die Gespräche variierten in ihrer tatsächlichen Dauer zwischen 45 und 120 Minuten.

Bis auf zwei Interviews wurden alle in deutscher Sprache geführt (die beiden Ausnahmen betreffen ein auf Englisch und ein auf Französisch geführtes Interview). Obwohl die Interviewsprache daher bei vielen der Interviewten nicht die Muttersprache war, stellte dies aus meiner Sicht nur selten eine Einschränkung dar (sichtbar an gelegentlichen Wortfindungsschwierigkeiten). So kann davon ausgegangen werden, dass die Gesprächspartner, die ich auf Deutsch befragte, über die für ein narratives Interview notwendigen Alltagskompetenzen des Erzählens im Deutschen verfügten. Dies kann möglicherweise damit zusammenhängen, dass – wie in

73 Von insgesamt 19 Interviews ist eines tontechnisch nicht aufgezeichnet worden, sodass ich nur das Memo daraus verwerten konnte.

Kapitel 6 gezeigt – das Beherrschen der deutschen Sprache vielfach eine Bedingung für den beruflichen Aufstieg darstellt.

Bei den von mir geführten Gesprächen handelt es sich um leitfadengestützte Interviews mit besonderer Betonung narrativer Gesprächsanteile (vgl. Lamnek 2005, S. 363 ff.; Witzel 2000). Im Vorfeld jedes Gesprächs notierte ich als Orientierungshilfe meine Annahmen und Vorinformationen. Ich erläuterte vor dem Einschalten des Tonbandes Thema sowie Ziele meiner Arbeit und wies auf meine Verschwiegenheit und die Anonymität im Umgang mit den Gesprächsdaten hin.

Als Erzählimpuls begann ich mit einer offenen Frage: „Erzählen Sie mir ausführlich zum Thema, wie Sie sich als Angehörige einer MigrantenInnen Familie beruflich entwickelt haben und in Ihre jetzige Position gekommen sind.“ Mehrfach ermunterte ich die Interviewpartner, all das zu erzählen, was ihnen in diesem Zusammenhang persönlich wichtig und relevant erschien.

In der Regel folgte dem Erzählimpuls eine mehr oder weniger detaillierte „autobiographische Stehgreiferzählung“ (Schütze 1983)⁷⁴. Nach Beendigung dieser Anfangserzählung folgte eine zweite Gesprächsphase, in der ich an bereits Gesagtes anknüpfte und Nachfragen stellte, um so bei mir bestehende Unklarheiten zu beseitigen. In den meisten Gesprächen versuchte ich, durch eine Aufrechterhaltungsfrage wie beispielsweise „Können Sie bitte hierzu [...] noch mehr erzählen?“ zu einer Detaillierung einzelner Aspekte zu gelangen. Außerdem dienten die Nachfragen zur Sammlung von persönlichen Daten (beispielsweise Herkunft der Eltern, Sprachkenntnisse, Schulbildung, Ausbildungen, Studium, Familienstand, Kinderanzahl, Geschwisterkonstellation, Berufsjahre, soziales Engagement, Hobbys, Freunde, signifikante Vorbilder etc.).

Zum Abschluss des Gespräches folgte in der Regel ein kurzer resümierender Gesprächsabschnitt, ein sog. „metakommunikativer Gesprächsrückblick“ (Breuer 1996b, S. 131). Dieser diente der Einschätzung durch die Gesprächspartner, ob alle themenrelevanten Aspekte (angemessen) angesprochen worden waren, wie sie den Gesprächsverlauf beurteilten bzw. die Gesprächssituation insgesamt erlebt hatten. Häufig ergaben sich während dieses Metagesprächs weitere interessante inhaltsbezogene Aspekte. Manche der Interviewten sprachen von sich aus offen an, dass sie durch die Erzählung der eigenen Geschichte emotional berührt wurden.

Unmittelbar nach Abschluss des jeweiligen Gesprächs wurden stichpunktartige Notizen angefertigt. Diese Notizen bildeten die Grundlage für ein Memo zur Gesprächsatmosphäre, zum Kontaktverlauf während des Gespräches, zu den bei mir oder bei dem Gesprächspartner ausgelösten Emotionen, zu Assoziationen, Gedanken und zentralen Themen. Ebenso wurden (In-

74 Die meisten haben mit ihrer Herkunft begonnen, einige mit der Bemerkung, sie sähen sich nicht als erfolgreich an, drei sahen sich nicht als Migranten (hauptsächlich die Professoren). Vgl. auch die Expertise *GeisteswissenschaftlerInnen mit Migrationshintergrund in Beruf und Arbeitsmarkt am Beispiel des wissenschaftlichen Standorts*. Berlin 2007 (BMBF).

terpretations-)Ideen und Fragen, die sich aus dem geführten Gespräch ergaben, notiert, denen später nachgegangen wird.

Die jeweiligen Transkripte stellte ich als Kopie den Interviewten später zur Verfügung.

Auf der Grundlage des *theoretical samplings* begann ich nun, in ausgewählten kontrastierenden beruflich-institutionellen Bereichen neue Gesprächspartner zu suchen. So entstand die Differenzierung nach den Organisationsformen und -kulturen ‚nationale/internationale Unternehmen‘, ‚karitative Einrichtungen‘ und ‚öffentlicher Dienst‘, denen ich eine besondere Bedeutung hinsichtlich meiner Fragestellung zugeschrieben habe. Über den gesamten Forschungsprozess hinweg kam es so zu einer zunehmenden Varianzvergrößerung durch den Einbezug von Personen, die einen gewissen Kontrast zu meinen bisherigen Gesprächspartnern darstellten, von denen ich annahm, dass sie das sich entwickelnde Aufstiegsmodell erweitern oder widerlegen könnten (vgl. u. a. Breuer 2009, S. 58).

In diesem Zusammenhang und im Verlauf meiner Datenerhebung stellte sich an verschiedenen Punkten die Frage, wann es gerechtfertigt ist, das Vergleichen zu beenden und die Datenerhebung abzuschließen. Strauss und Corbin sprechen vom Prinzip der theoretischen Sättigung, die eintritt, wenn keine neuen oder bedeutsamen Daten mehr in Bezug auf eine Kategorie gefunden werden können, sodass „die Beziehungen zwischen Kategorien gut ausgearbeitet und validiert sind“ (Strauss / Corbin 1996, S. 159, vgl. auch Flick 1995, S. 82). Nach dem zwanzigsten Interview zeigte sich die Sättigung daran, dass keine neuen relevanten Erkenntnisse und keine theoretisch relevanten Ähnlichkeiten und Unterschiede (vgl. Kelle / Kluge 1999, S. 46) auszumachen waren.

Die Grundlage für die Auswertung der Gesprächsdaten besteht in der vollständigen, weitgehend wörtlichen Transkription aller Gespräche, inklusive para- und nonverbaler Gesprächsaspekte wie Lachen, Weinen, gesprächs begleitender Gesten und längerer Pausen im Erzählfluss sowie Unterbrechungen. Ich ergänzte orthografisch angemessene Zeichensetzung sowie Anmerkungen und Erklärungen, die ich als solche kenntlich machte. Insgesamt folgte ich somit der Empfehlung Strauss und Corbins, besser „zu viel als zu wenig“ (Strauss / Corbin 1996, S. 15) zu transkribieren. Eine Auflistung der von mir verwendeten Transkriptionszeichen findet sich im Anhang (s. Anhang).

5.5 Überblick der Daten

Nach der Erhebung der ersten beiden Interviews bildete sich beim *theoretical sampling* die Kategorie ‚Organisationsform‘ heraus. Daher wurde für die folgenden Interviews berücksichtigt, dass die entsprechenden Führungskräfte unterschiedlichen Organisationsformen zugeordnet werden konnten.

Die folgende Tabelle gibt einen Überblick über die Interviewten anhand von Pseudonym, Alter, Geschlecht, Herkunftsland samt Alter der Immigration, Organisationsform und Position in der Organisation.

	Akteure	Unternehmen	Herkunft	Gender /Alter	Ausbildung	Familienstand	Aktuelle Funktion
1	Cosmin	Wirtschaft	Rumänien	M 45	BWL	Geschieden	Manager
2	Dilip	Wirtschaft	Indien	M 50	BWL	Geschieden	Manager
3	Ilinca	Hochschule	Rumänien	W 46	Psychologie	Geschieden	Professorin
4	Yasemin	Karitativ	Türkei	W 38	Pädagogik	Verheiratet	Leitung
5	Antonia	Karitativ	Russland	W 44	Germanistik	Verheiratet	Leitung
6	Indira	Karitativ	Indien	W 50	Psychologie	Single	Leitung
7	Burhan	Wirtschaft	Türkei	M 35	BWL	Verheiratet	Manager
8	Yong	Wirtschaft	China	M 29	Designer	Single	Teamleiter
9	Chang	Hochschule	Japan	M 55	Soziologie	Verheiratet	Professor
10	Pinar	Wirtschaft	Türkei	M 42	BWL	Verheiratet	Manager
11	Hassan	Wirtschaft	Tunesien	M 55	Philosophie	Verheiratet	Consulting
12	Sophie	Wirtschaft	Österreich	W 50	Wirtschaft	Verheiratet	Managerin
13	Esmeralda	Wirtschaft	Spanien	W 37	Psychologie	Verheiratet	Managerin
14	Anastasia	Wirtschaft	Russland	W 38	Physik	Verheiratet	Managerin
15	Semra	Karitativ	Türkei	W 54	Sozialarbeit	Verheiratet	Therapeutin
16	Almut	Karitativ	Schottland	W 48	Religion	Verheiratet	Leitung
17	Samira	Wirtschaft	Iran	W 40	BWL	Verheiratet	Managerin
18	Salima	Wirtschaft	Türkei	W 45	BWL	Verheiratet	Managerin
19	Felicia	Wirtschaft	Tschechien	W 39	Bürokauffrau	Verheiratet	Consulting

Abb. 5: Übersicht der interviewten Akteure

6. Ergebnisse

Um ein möglichst nachvollziehbares Bild der Aufstiegsprozesse und -faktoren der Befragten zu vermitteln, beginnt dieses Kapitel mit der Darstellung der Aufstiegsprozesse von sechs der Befragten, die exemplarisch die Vielfalt und Komplexität der Aufstiege veranschaulichen (Kap. 6.1). Daran anschließend werden die Ergebnisse der empirischen Untersuchung einerseits in Anlehnung an das Theoriekapitel, andererseits möglichst eng an den von den Akteuren selbst relevant gesetzten aufstiegsrelevanten Kategorien dargestellt. Dafür werden zunächst die Faktoren beschrieben, die aus Sicht der Akteure als Barrieren wirken (Kap. 6.2). Sie der Darstellung der weiteren aufstiegsrelevanten Faktoren voranzustellen, ermöglicht ein differenziertes Bild der Problemkontexte und damit des Aufstiegsraums. Auf diese Weise wird dann auch deutlicher, vor welchem Hintergrund die individuellen (Kap. 6.3) sowie die organisationalen Aufstiegsfaktoren (Kap. 6.4) zu begreifen sind, die in den beiden folgenden Unterkapiteln beschrieben werden. Das Kapitel wird abgeschlossen von einer Bündelung der empirischen Ergebnisse in einem Modell beruflichen Aufstiegs (Kap. 6.5).

6.1 Exemplarische Prozessbeschreibungen der Einzelfälle

Im Folgenden veranschauliche ich anhand von sechs Einzelfällen aus dem Korpus exemplarisch relevante Prozesse innerhalb eines Aufstiegsverlaufs. Ich unterscheide dabei modelltheoretisch eine *strukturelle* und eine *prozessuale Ebene*; diese werden wiederum hinsichtlich personaler, sozialer und gesellschaftlich-institutioneller Dimensionen ausdifferenziert und operationalisiert, weil sie mir handlungs- bzw. individualtheoretisch für den sozialen Aufstiegsprozess von MigrantInnen der zweiten Generation im Zusammenhang mit Führungspositionen von besonderem Interesse zu sein scheinen.

Die sechs prozessualen Einzelfälle lassen sich im beruflichen Aufstieg kaum miteinander vergleichen. Sowohl die Vorgeschichten, ihre Migrations- und Bildungsskripte als auch ihre Aufstiegsprozesse sind so heterogen, dass es Sinn macht, sie als Einzelfallanalyse zu beschreiben, um die Vielfalt von Aufstiegsbiographien zu veranschaulichen. Sie wurden nach den Organisationskulturen, in denen die Akteure beruflich aufgestiegen sind, ausgewählt.

6.1.1 Yasemin (2. Generation), karitative Organisationskultur

„Man lässt sich nicht unterkriegen.“

Ausgangsbedingungen und Vorgeschichte

Yasemin ist 1975 in Köln geboren und hat einen Bruder. Sie ist zum zweiten Mal verheiratet. Das Ehepaar hat keine Kinder. Sie ist im Haushalt ihrer Eltern mit liberalen Normen aufge-

wachsen. Sie spricht ein akzentfreies Deutsch und Türkisch. Yasemin hat die türkische Sprache erst in ihrer Adoleszenz gelernt.

Sie ist sozial in Deutschland engagiert. Bis heute arbeitet sie als Stellvertreterin der Leitung eines karitativen Vereins, den sie mitgegründet hat. Neben ihrer Arbeit promoviert sie zum Thema Migration und Weiblichkeit. Außerdem hält sie gelegentlich Seminare und Vorträge in der Türkei. Sie und ihr Bruder haben sich dafür entschieden, in Deutschland zu leben. Der Bruder hat Ingenieurwesen studiert und ist heute ebenfalls in einer Führungsposition tätig.

Migrationsskript

Ihre Mutter ist als Erste aus der Türkei nach Deutschland immigriert. Sechs Monate später ist der Vater nachgekommen. Dem Vater wurde, aufgrund seines Berufes als Ingenieur, die Einreise nach Deutschland anfangs verweigert. Er brauchte eine Sondergenehmigung. In der Stadt K. ist die Familie dann ‚bewusst‘ in die Innenstadt gezogen, wo Yasemin aufwuchs, weil die Eltern der Meinung waren, die Kinder sollen wie Deutsche aufwachsen. Ihre Eltern sind inzwischen Rentner und leben abwechselnd in Deutschland und in der Türkei. Yasemin erzählt, dass ihre Eltern bei der Anwerbung zur Migration aufgrund der gesundheitlichen Untersuchung in der deutschen Botschaft eine große Kränkung erlebt haben. In der Türkei zog ihr Vater gegen den Willen seines Vaters und ohne moralische und finanzielle Unterstützung nach Istanbul, um dort zu studieren.

Bildungszeit

Der Bildungsaufstieg von Yasemin hat ausschließlich in Deutschland stattgefunden. Ihre Eltern sind sehr bildungsorientiert und haben ihre Kinder stark bei ihrem Bildungsaufstieg gefördert. Yasemin und ihr Bruder haben den Bildungsweg vom Kindergarten bis zum Abitur, trotz institutioneller Barrieren, beispielsweise in der Schule, geradlinig durchlaufen. Yasemin hat in der Schulzeit dennoch unter Diskriminierungen gelitten und besonders durch einen Lehrer „traumatische Erfahrungen“ erlebt und schwierige Situationen in den unterschiedlichen Bildungsphasen hinter sich gebracht.

Ihre Mutter war gegen das Studium der Diplompädagogik und favorisierte für ihre Tochter ein BWL-, Jura- oder Medizinstudium. Nach dem Studium der Diplompädagogik hat Yasemin mehrere Weiterbildungen zur Familientherapeutin absolviert. In Bezug auf Bildungsbarrieren und deren Überwindung hat sie sich stets eindeutig für ihre eigenen Bildungsinteressen eingesetzt.

Aufstiegsaspiration, Informiertheit, Erwartungen und Ambitionen

Yasemin bezeichnet den Migrationsprozess ihrer Eltern als kulturellen Aufstiegsprozess, wenn sie sagt: „Und von daher war die Bestrebung meiner Eltern auf jeden Fall sehr hoch, dass wir studieren, auf jeden Fall und dass daraus noch was Größeres werden [soll] bei uns.“ Den

elterlichen Aufstiegswunsch für die Kinder nimmt sie als Erwartung der Eltern an sie wahr, in einem fremden Land erfolgreich zu sein. Gerade die Aufstiegsambition des Vaters hat für Yasemin Vorbildcharakter.

Yasemin hat sich das für den beruflichen Aufstieg notwendige Wissen selbst erarbeitet. Sie hat sich eine Nische in der Arbeitswelt und ein eigenes Aufgabengebiet geschaffen, um eine soziale und berufliche Stellung realisieren zu können, die ihren individuellen Vorstellungen entspricht.

Hindernisse, Möglichkeiten, Grenzen und intervenierende Bedingungen

Yasemin nimmt Aufstiegsbarrieren aufgrund der von ihr erzählten elterlichen Erfahrungen bei der Migration und aufgrund ihres Bildungsskripts als ‚vorgegeben‘ wahr und versucht, alle widrigen Umstände zu überwinden. Sowohl ihre mutige Positionierung gegenüber den Lehrern in der Schulzeit, indem sie sich beim Direktor beschwerte – *„also er [ein Lehrer] hat mich immer wieder spüren lassen, dass ich ja ein Mensch bin mit Migrationshintergrund“* –, als auch die Berufsbilder ihrer Mutter – *„Also meine Mutter ist schon sehr geldorientiert kann man so sagen, deswegen die Berufswünsche wie Jura, BWL.“* – stellen für sie Barrieren dar. Die mehrfach erlebte Diskriminierung aufgrund ihrer Geschlechtszugehörigkeit und Herkunft veranlasst sie, sich gegen die Ausgrenzung und für den Bildungsaufstieg zu entscheiden.

[Yasemin 5/20]: *„Und diese Person [der Lehrer], jetzt kann man sagen, hätte mich einerseits daran hindern können an meinem Bildungsweg, hat er einerseits nicht geschafft, denn ich habe mein Abitur trotzdem gemacht, andererseits gerade weil er so war, habe ich Trotzreaktion gehabt und habe gerade gesagt, nee du wirst es nicht schaffen mich von dieser Schule da wegzukriegen.“*

Überwindungsstrategien

Yasemin beschreibt die Beziehung zu ihren Eltern als äußerst wichtig. So prägte der soziale Aufstieg des Vaters sie maßgeblich, sodass der Vater zu einem Vorbild für sie wurde. Um sich zu verwirklichen, ihre kulturelle und eigene weibliche ‚hybride‘ Identität zu finden und um die schwierigen Situationen während der Schullaufbahn zu meistern sowie sich gegen ihre dominante Mutter durchzusetzen, entwickelte sie konkrete Handlungsstrategien. So lernte sie beispielsweise, sich gegen Ungleichbehandlungen, wie beispielsweise durch Lehrer und die Institution Schule, aufzulehnen, und konnte sich somit in der Gesellschaft eigenständig positionieren.

Außerhalb der Familie gelingt es Yasemin, verschiedene signifikante Förderpersonen zu gewinnen, die sie bei ihrem Bildungs- und Aufstiegsweg konkret unterstützen. Zu ihren Überwindungsstrategien zählt sie, schwierige Situationen zu überwinden, sich interkulturell zu positionieren, die Balance zwischen zwei Kulturen zu finden, ihrer eigenen Aufstiegsinspiration

zu folgen, eigenständig zu sein, sich sozial zu engagieren und über eine positive Grundeinstellung gegenüber der Aufnahmegesellschaft zu verfügen.

Bewertung und Entscheidung

Aus Sicht Yasemins basiert ihr Aufstieg einerseits auf dem Vertrauen und der Bindung zu den Eltern, mit denen sie ihre Entscheidungen im Vorfeld bespricht: „Das setzt Vertrauen und Respekt seitens meiner Eltern voraus.“ Andererseits sieht sie auch ihre Autonomie als Basis des Aufstiegs. Sie trifft ihre Entscheidungen selbstständig und eigenverantwortlich, wissend, dass diese von den Eltern respektiert werden. Ihre eigenen Interessen wägt sie bei der Entscheidungsfindung genau ab, kommt aber schnell zu Ergebnissen: *„Ich durchlaufe keine zu langen Entscheidungsphasen [...]. Entscheidend ist der Wunsch nach meiner Selbstverwirklichung.“*

Kompetenzen und Ressourcen

Ihre Ziele wie Individualisierung, Unabhängigkeit und Emanzipation, Erfolgsorientierung und Selbstverwirklichung beschreibt Yasemin als Aufstiegsfaktoren von besonderem Nutzen für ihre Aufstiegsambition. Deren Nutzung kombiniert mit ihren kulturellen Ressourcen, beispielsweise Mehrsprachigkeit, sind sowohl Attraktoren als auch Überwindungsstrategien für ihre Aufstiegsaspiration. Eine weitere Aufstiegsressource ist die Zusammenarbeit zwischen den Eltern und den Kindern. Dabei spielt es eine große Rolle, dass die Eltern ihre Erfolge sowohl in der Schulzeit als auch darüber hinaus würdigen und wertschätzen.

Der Aufstieg

Yasemin gelingt der Einstieg in die deutsche Berufswelt nach dem Studium der Diplompädagogik. Sie ist nun stellvertretende Leiterin eines von ihr mit ins Leben gerufenen Vereins, der sich um die sozialen Belange muslimischer Frauen kümmert. Nach ihrer Aussage habe sie *„wirklich dafür geschuftet, also dass ich denn dieses Ziel erreiche“*. Damit hat sie ihre geradlinige Bildungslaufbahn (Schule, Studium) ohne arbeitsmarktstrukturelle Hindernisse fortsetzen können. Sie promoviert zurzeit und erweitert somit ihr kulturelles Kapital in Deutschland.

Lernschleifen, Evaluation

Yasemin erzählt, dass ihr erst später im Berufsleben die Vor- und Nachteile der Migration bewusst geworden sind. Für sie ist die Migration zunächst eine konkrete Verbesserung ihrer ökonomischen und Bildungssituation, die aber auch mit persönlichen negativen Erfahrungen verbunden ist. Sie erzählt von ihrer Suche nach kultureller Identität, verbunden mit einer hohen reflexiven Haltung und der Bereitschaft, auch mit sich selbst kritisch umzugehen. Yasemin engagiert sich in verschiedenen migrantischen Organisationen politisch und positioniert sich in Bezug auf ihre kulturelle Identität eindeutig und klar, indem sie sich selbst vorrangig als Türkin definiert. Aus ihrer Sicht ist das Erlernen der deutschen Sprache die Voraussetzung für eine gelungene Integration in Deutschland.

6.1.2 Indira (1. Generation), karitative Organisationskultur

„Was ich mir vornehme, halte ich durch.“

Ausgangsbedingungen und Vorgeschichte

Indira ist 50 Jahre alt, nicht verheiratet und hat keine Kinder. Sie ist als junges Mädchen mit ihrer Schwester aus Indien nach Deutschland immigriert. Sie ist die zweite von acht Geschwistern. Lange Zeit hat sie um ein Aufenthaltsrecht in Deutschland gekämpft und schließlich die Staatsangehörigkeit bekommen. Heute ist sie Psychologin und besitzt ein Niederlassungsrecht der psychotherapeutischen Kammer in Deutschland.

Migrationskript

Das Migrationsprojekt ist durch die Schwester initiiert worden. Bis auf einen ihrer Brüder leben inzwischen alle Geschwister in der Welt ‚verstreut‘. Ihre Eltern sind mittlerweile verstorben. Die Heimat und die Familie als Ort der Identität und Bindung sind Indira aber weiterhin wichtig.

Bildungszeit

Indiras Eltern konnten nicht studieren, waren aber dennoch bildungsambitioniert und haben ihren Kindern eine Schulbildung ermöglicht. Indira hatte von Kindheit an Spaß am Lernen und an der Schule. Sie hatte es in Indien schwer, sagt aber: *„[W]ir haben es geschafft.“* Sie erlebte die Schulzeit und ihre Leistungen als große Motivation. In Deutschland wurden ihre schulischen Abschlüsse aus Indien jedoch nicht anerkannt. Diese Hindernisse und die Schwierigkeiten, die sich aufgrund ihrer dunkleren Hautfarbe ergaben, hat sie immer überwinden müssen. So konnte Indira in Deutschland schließlich Sozialarbeit und Psychologie studieren. Ihr Studium hat sie mit Nebenjobs und einem Bankdarlehen finanziert.

Aufstiegsaspiration, Informiertheit, Erwartungen und Ambitionen

Ihre engagierte Familie erlebte Indira als ein förderliches soziales Milieu. Ihr Vater sorgte für die Bildungsorientierung der Kinder und den Zugang zu Büchern. Ihre Eltern konnten den Kindern ökonomisch *„nicht viel mitgeben“*, trugen aber für deren Bildung Sorge und legten Wert auf soziale Kontakte: *„[W]ir waren ökonomisch arm, aber sozial reich.“* Alle Geschwister leben an verschiedenen Orten der Welt und sind beruflich erfolgreich. Indira hat keine Schwierigkeiten, persönliche Beziehungen aufzubauen, die anonymen Strukturen der Behörden bereiten ihr jedoch Probleme.

Hindernisse, Möglichkeiten, Grenzen und intervenierende Bedingungen

Indira kam auf Umwegen und durch Anstrengungen zu Bildungsmöglichkeiten und beruflichem Aufstieg. Da man in Deutschland ihren in Indien absolvierten Abschluss nicht anerkannte, musste sie diesen nachholen, was mit zeitlichen und ökonomischen Anstrengungen verbunden war. Sie hat lange Zeit die, wie sie sagt, „Ausländerunfreundlichkeit“ aushalten müssen und dank der Hilfe eines Anwalts ihre Rechte gegen die Behörden durchsetzen können. Zunächst blieb es ihr verwehrt, als „dunkle Frau“ eine Beratungsstelle trotz aller Qualifikationen zu leiten. Dann hat sie lange versucht, gegen Hindernisse und Missgunst der Institutionen in Deutschland anzukämpfen. Zur Leiterin der Beratungsstelle hat sie es „dank der Unterstützung vorurteilsfreier Personen“ geschafft. Sie ist *„die einzige Frau, die die Leitung hatte, aber ich hab das nur bekommen, weil der Pfarrer, der in an dieser Stelle war, [...] und das war ein guter Mensch, der hat nicht geguckt nach Hautfarbe oder Frau oder Mann oder so was.“*

Überwindungsstrategien, Anstrengungen / Prozesse / Vorbilder / Gatekeeper

Indira hat aufgrund der vielen Umwege zwar viel Zeit gebraucht, aber wiederum Mut und Durchhaltevermögen bewiesen. Dank eines zinslosen Darlehens wurde sie finanziell unabhängig. Mit Anstrengungen, Stolz und positiven Leistungen hat sie sich in Deutschland ‚durchgekämpft‘. Als signifikante Personen ihrer Bildungsaspiration nennt sie eindeutig ihre Eltern und deren Engagement für Bildung, zudem nennt sie ihren Ausbildungsleiter und Lehrtherapeuten mit seinen hilfreichen Hinweisen zu ihrer Weiterentwicklung während ihrer Therapieausbildung, sowie ihre Lehrer während ihrer Schulzeit in Indien. Darüber hinaus bewies sie Durchhaltevermögen, indem sie ihre Aufstiegsambition juristisch durchsetzt.

Bewertung und Entscheidung

Indira positioniert sich als ‚fremd‘ in Deutschland, aber nicht als ‚bedürftig‘. Im Zuge ihrer Entscheidung, beruflich aufzusteigen und dabei Umwege in Kauf zu nehmen, hat sie es verstanden, die formellen, informellen und juristischen Wege für ihre Ziele zu nutzen. *„[A]lso ich hab schon das Gefühl, ich hab zwar Widrigkeiten gehabt und trotzdem gab es immer Wege, durch die ich mein Ziel erreichen konnte.“*

Kompetenzen und Ressourcen

Indiras Konzept und Strategie zum beruflichen Aufstieg bestehen aus ihrem eher kooperativ als kompetitiv gehaltenen Willen zum Erfolg: *„Nicht Erste sein wollen, doch die Zweite sein können.“* Sie verfügt über interkulturelles Kapital wie Mehrsprachigkeit und Perspektivenvielfalt, die sich in ihrer indischen und spirituell orientierten Herkunftskultur begründen. Zur Überwindung der Barrieren sind ihr verschiedenen Ressourcen wie Zusatzausbildungen und ihr Psychologiestudium von Nutzen: *„[H]ab schon das Gefühl, egal wo ich bin, ich würde*

meine Möglichkeiten ausschöpfen.“ Sie zeigt großes Interesse, die gesellschaftlichen und sozialen Strukturen in Deutschland zu verstehen sowie die Bildungsmöglichkeiten in Deutschland zu nutzen. Es ist ihr wichtig, aktiv am kulturellen Leben in Deutschland teilzuhaben. *„Ich würde versuchen, die Fähigkeiten oder Talente, die in mir stecken, wenn es die Möglichkeit gibt, zu nutzen und auch zu entfalten. [...] Ich bin wer; hab ich das Gefühl.“*

Der Aufstieg

Indira leitet seit vielen Jahren stellvertretend eine Beratungsstelle für Lebens- und Eheberatung. Unter den Bewerbern war sie die einzige Frau, die aufgrund ihrer Ausbildung als Beraterin und ihres Psychologiestudiums für diese Stelle infrage kam. Sie traut sich die Aufgabe als stellvertretende Leiterin zu, verbindet aber mit dem Erfolg auch Anstrengungen.

Lernschleifen, Evaluation

Indira bewertet ihre erste berufliche Stelle als Leiterin der Beratungsstelle zwar unter ihrer Qualifikation, sie nahm sie dennoch als erste berufliche Chance wahr. Sie erzählt von den Erfahrungen und Absagen, die sie auf ihre Herkunft und Hautfarbe zurückführt, berichtet aber auch von positiven Erfahrungen: *„[E]s gibt andere, die auch von mir angetan sind.“* Ihre bildungsbiografische Entwicklung und die Anerkennung ihrer Leistungen durch Dritte hat sie motiviert: *„[W]enn ich Erfolg habe, ja, dann kann ich den nächsten Schritt gehen, das bestimmt.“* Die widersprüchlichen Erwartungen des Arbeitgebers, sehr gut ausgebildet zu sein, der passenden Religion anzugehören und die ‚richtige Hautfarbe‘ zu haben, um eine leitende Position anzutreten, bleiben für sie allerdings weiterhin fraglich.

6.1.3 Ilinca (2. Generation), Verwaltung/Universität

„Dass man nicht immer erst [...] fünf Brücken bauen muss.“

Ausgangsbedingungen und Vorgeschichte

Ilinca ist rumänisch-ungarischer Herkunft. Bei ihrer Ankunft in Süddeutschland ist sie im Alter von sechs Jahren ohne jegliche Sprachkenntnisse in die zweite Klasse eingeschult worden. Ilinca übernahm eine hohe Verantwortung für die Familie, indem sie als Einzelkind für ihre Eltern das Einleben in Deutschland organisiert hat. Ihre Eltern sprachen zu der Zeit wenig Deutsch, sodass sie als Dolmetscherin, Kontaktherstellerin und Familienorganisatorin fungieren musste. Sie ist eine interessierte, offene und experimentierfreudige Frau. Sie differenziert einerseits zwischen ihrer sprachlichen und geografischen Heimat, andererseits den sozialen und kulturellen Differenzen ihres Herkunfts- und Aufstiegskontextes. Ilinca steht den tradierten Ansichten ihrer Landsleute und der aus ihrer Sicht schwierigen politischen Situation ihrer rumänisch-ungarischen Herkunft kritisch gegenüber.

Migrationskript

Im Alter von sechs Jahren ist sie mit ihrer Familie, nach einer riskanten Flucht aus dem damaligen Ungarn, nach Deutschland immigriert. Die Familie von Ilinca gehört zu einer ungarischen Minderheit in Rumänien und musste aus Rumänien fliehen, um der Unterdrückung durch die Macht der herrschenden politischen Klasse zu entgehen. Die zeitweilig noch bestehende familiäre Bindung zum Herkunftsland Ungarn wurde mit dem Ableben der Großmutter schwächer.

Bildungszeit

Ilinca durchlief einen gradlinigen Bildungsweg von der Schule über das Studium bis zur Promotion. Nach Auslandserfahrungen u. a. als Dozentin erlangte sie schließlich eine deutsche Professur. Sie ist zudem Psychotherapeutin. Ihre bildungsaspirierte Mutter spielt bei diesem Aufstieg eine bedeutende Rolle. Ilinca erzählt zudem von einem fördernden und hilfsbereiten Lehrer sowie von ihrem Vorhaben, auf ein Gymnasium zu gehen, und von dem Gefühl, ihrer Leistung und nicht ihrer Herkunft entsprechend beurteilt zu werden. Sie hatte schon früh eine klare Vorstellung davon, dass sie studieren will, sodass sie das Abitur mit einer guten Note erreichte, was ihr viele Studienmöglichkeiten eröffnete.

Aufstiegsaspiration, Informiertheit, Erwartungen und Ambitionen

Ilinca ist davon überzeugt, dass eine gute Bildung die Voraussetzung für einen kulturellen und beruflichen Aufstieg darstellt. Sie hat schon in ihrer Kindheit gelernt, für sich und andere Verantwortung zu übernehmen und sich um ihre Zukunft zu kümmern. Deutlich wird, dass sie eine klare Vorstellung ihrer ‚Aufstiegsleiter‘ hat. Sie sammelt alle nötigen Informationen für das Studium in der Studienberatung, informiert sich bei Freunden und Studienkreisen oder besorgt sich die jeweiligen Fachzeitschriften. Die Entscheidung für das Psychologiestudium fällt sie gegen den Wunsch der Mutter.

[Ilinca 2/43]: „*Ich sollte Medizin studieren, also sie hatte so aus ihrer eigenen Erfahrung, so wie die Idee entwickelt, also Medizin, du wenn’s ein Mädchen ist, O-Ton, wenn’s ein Mädchen ist, wenigstens Krankenschwester.*“

Hindernisse, Möglichkeiten, Grenzen und intervenierende Bedingungen

Ilinca vertraute darauf, dass ihre Eltern sie auf dem Bildungsweg unterstützen. Obwohl die Mutter klare berufliche Vorstellungen für die Tochter hat, fühlte Ilinca sich von der Mutter jedoch nicht in eine bestimmte Richtung gedrängt. Aufgrund ihrer früh ausgebildeten Individualitätsbestrebungen („*meine Pubertätszeit, die war schon sehr rebellisch*“) hat sie ihr Leben selbstständig gestaltet und sich damit gegen die Vorstellungen der Eltern durchgesetzt, ohne die Bindung an ihre Eltern aufzukündigen. Sie balanciert selbstbewusst zwischen ihrem ursprünglichen sozialen und dem akademischen Milieu. Ihr Wissen, ihre Orientierung auf eige-

ne Ziele und ihre ausgeprägte Motivation sind bedeutsame Strategien zur Überwindung möglicher Aufstiegsbarrieren.

Überwindungsstrategien, Anstrengungen, Aufstiegswege und -prozesse, Beziehungen / Vorbilder / Gatekeeper

Der Bildungsaufstieg von Ilinca verläuft zielstrebig. Sie hat schon früh während des Studiums klare Vorstellungen davon, welche Beziehungen und Schritte notwendig sind, um ohne Umwege studieren und beruflich aufsteigen zu können. „[A]lso mein damaliger Freund, [...] der hatte ja habilitiert in Psychophysiologie und musste ins Ausland [...] das traf sich gut, also mit meinen Interessen sowieso und so kam ich dann also nach Großbritannien.“

Ilinca orientiert sich sowohl in privaten als auch in professionellen Kontexten an Personen und deren Eigenschaften wie Leichtigkeit, Disziplin, Klarheit und Strukturiertheit. Durch die Unterstützung ihrer Lebenspartner und Freunde, die sie zu einer akademischen Laufbahn ermutigten, ist es Ilinca gelungen, die Aufstiegsbarrieren zu überwinden. Bei der Überwindung von schwierigen Krisen nutzt sie die kulturelle Ressource ihrer Familie „[A]lso da geh ich dann auch drauf zu, da denk ich, muss man auch durch, kann nur besser werden.“

Bewertung und Entscheidung

Ilinca lotet ihre persönlichen Interessen von Anfang an aus. Sie absolviert mehrere Weiterbildungen gleichzeitig: So wird sie Psychologin, Therapeutin und Supervisorin und bewertet die Fluchtgeschichte ihrer Eltern als „Erfolgsgeschichte“ und ihren eigenen kulturellen Aufstieg als „lohnend“.

Kompetenzen und Ressourcen

Die Bedingungen ihrer rumänisch-ungarischen Frühsozialisation sieht sie als Basis für die Entwicklung ihrer Handlungsstrategien im Umgang mit schwierigen Situationen. Hier hat Ilinca Ressourcen und soziale Kompetenzen zur Überwindung sozialer und kultureller Barrieren inkorporiert, indem sie früh Verantwortung übernehmen, sprachlich und interkulturell vermitteln und Entscheidungen für das Familienwohl fällen musste. Sie betrachtet ihren Aufstieg auch als Emanzipation, die sie als Ergebnis ihrer Befreiung aus der männlichen und familiären Dominanz deutet. Aufgrund ihrer früheren Tätigkeit als Dozentin an einer britischen Universität gelang es Ilinca, als Dekanin einer Universität mit der Komplexität der Universitätsstrukturen umzugehen und ihre Aufgabe dort verantwortlich zu gestalten.

Der Aufstieg

Ilinca beurteilt ihren beruflichen Aufstieg als „Märchenkarriere“. Sie erzählt, dass sie es durch den beruflichen Aufstieg geschafft hat, soziale und kulturelle Milieudifferenzen auszugleichen. Dass dabei sie selbst und andere ihren kulturellen Aufstieg nicht ethnisieren, verleiht

ihr eine sichere und klare berufliche Positionierung. „*Es ist eine Märchenkarriere, ich bin dankbar, ich hatte Glück, Deutschland ist ein tolles Land, zumindest bezogen auf Bildungsmöglichkeiten und Freiheiten.*“ Sie geht davon aus, dass im Universitätsmilieu soziale Barrieren und ethnische Unterschiede einfacher überwunden werden können und dieses Milieu ihren Aufstieg begünstigt hat.

Lernschleifen, Evaluation

Das Migrationsmotiv und die Entscheidung der Familie für die Flucht wird von Ilinca als ‚existenzielles‘ Handeln beschrieben. Der Mut und die Risikobereitschaft ihrer Eltern erweisen sich für ihr Leben im Nachhinein als lohnend: „*[W]enn man uns da erwischt hätte, dann wäre das wirklich übel ausgegangen.*“ Ilinca ist „stolz“ auf und „zufrieden“ mit ihren Bildungsanstrengungen und Leistungen. Sie findet, dass eine kulturelle Entfremdung ein Nebeneffekt eines beruflichen, kulturellen und sozialen Aufstiegs sein kann.

Wenn sie den Zufall beeinflussen könnte, würde sie lieber in Frankreich leben. Das Land passt eher zu ihren Interessen als Deutschland oder Rumänien:

[Ilinca 8/14]: „*[A]lso ich hab immer gesagt, wenn ich das nächste Mal, also in meinem nächsten Leben komm ich als Französin zur Welt [...] – mein kulturelles Interesse, mein Interesse an Philosophie oder überhaupt [...] dieses intellektuelle Interesse, ja und die Sprache oder die Melodie die Lebensart, da projiziere ich, das sag ich auch ganz offen, alles auf Frankreich, also wenn ich dort leben würde, würde das wahrscheinlich anders aussehen.*“

6.1.4 Dilip (2. Generation in England), internationales Unternehmen

„*Something had to change. I needed to open more doors.*“

Ausgangsbedingungen und Vorgeschichte

Dilip ist zum Zeitpunkt des Interviews 43 Jahre alt, geschieden, wohnt und arbeitet seit zehn Jahren in Deutschland. Er ist in Ostafrika geboren und von dort mit seinen Eltern, die indischer Abstammung sind, nach England ausgewandert: „*There was the military [Putsch] in Uganda and we were never able to return.*“ Dilip ist in mehreren Kulturen aufgewachsen und sozialisiert. Seine Leidenschaft für Automobile hat er zum Beruf gemacht und arbeitet in der Automobilindustrie.

Migrationsskript

Die Migration von Dilip und seiner Familie vollzieht sich von Indien über Afrika und England bis hin nach Deutschland. Ein Leben in verschiedenen Kulturen und Territorien fasziniert ihn sehr. Zunächst ist seiner Familie der soziale und ökonomische Aufstieg in Afrika gelungen.

Die politischen Ereignisse in Uganda haben die Lebensgestaltung der Familie jedoch grundlegend verändert: „*He [Der Vater] had seen how unstable the world can be.*“ Aufgrund dieser Erfahrungen können die Eltern nicht mehr nach Afrika zurückgehen. Der Wunsch der Eltern ist es, ihr Familienleben endlich sozial zu stabilisieren. In England gehört die Familie einer indischen Community an. Diese hat die Förderung des sozialen und kulturellen Aufstiegs ihrer Mitglieder zum Ziel. Das Bestreben, seine eigene Individualität auszubilden, nimmt er jedoch als Widerspruch zu den Kollektivregeln dieser Community wahr.

Bildungszeit

In England ist Dilip weiter zur Schule gegangen und hat dort auch später an einer renommierten Business School studiert. Sein eigener Bildungsverlauf und sein Wunsch, eigenständig zu werden, stehen jedoch im Widerspruch zu den Bildungserwartungen seines Vaters, was zu ständigen Konflikten führt. Das Studium im Norden Großbritanniens, weit entfernt von seinen Eltern und dem indischen Milieu, ermöglichte ihm schließlich seiner Meinung nach die Eigenständigkeit. Während des Studiums finanzierte er sich durch Nebenjobs und blieb so unabhängig von den Eltern. Zwei Jahre nach seinem Studium bekam er eine Stelle als Finanzverantwortlicher in London. Er stieg dort innerhalb von drei Jahren bis ins mittlere Management auf. Dilip berichtet von der Anerkennung seiner Leistungen, auch wenn er bedauert, einige Umwege gegangen zu sein, die ihn Zeit gekostet haben. Trotz der ständigen Konflikte schätzt Dilip die Bemühungen und die Prinzipien seines Vaters. Der Vater pflegte zu sagen; „*The things that are in your head no one can steal from you.*“ Er sieht es als wichtig, dass seine Eltern ihm und seinem Bruder keine Reichtümer geben konnten, dafür aber Bildungsmöglichkeiten geschaffen haben.

Aufstiegsaspiration, Informiertheit, Erwartungen und Ambitionen

Dilips Familie ist sehr aufstiegsaspiriert, was dadurch deutlich wird, dass die Familie bei den Kindern an einem qualifizierten akademischen Aufstieg festhält. Er berichtet, es sei für ihn, insbesondere als ein Mitglied der zweiten Migrationsgeneration, sowohl inspirierend als auch hemmend gewesen, die Erwartungen seiner Eltern zu erfüllen. Dabei bewertet er die väterlichen sozialen und kulturellen Aufstiegswünsche durchaus als legitim und versucht, sie mit seinen eigenen auszubalancieren: „*So that I could then make my own rules regarding how I was gonna live, in which culture I was going to adopt this mind.*“

Seine bisherigen konkreten Bildungsanstrengungen verschaffen ihm den Zugang zu sozial und kulturell höher positionierten Arbeitsstellen in der Wirtschaftswelt. Seine Ressourcen in Form von Mehrsprachigkeit, Internationalität, Berufserfahrungen und Sachkenntnis in der Automobilindustrie nutzt er für seinen beruflichen Aufstieg.

Der Ansporn für sein Weiterkommen ist seine Überzeugung, sein berufliches Ziel erreichen zu können. Dilip erzählt, dass sein Erfolg und seine Professionalität aus seiner hohen Motivation

resultieren. Beruflich motiviert zu sein, hat für ihn eine hohe Bedeutung, die er auch seinen zukünftigen Mitarbeitern abverlangt.

Hindernisse, Möglichkeiten, Grenzen und intervenierende Bedingungen

Insbesondere in der Adoleszenz empfindet Dilip einen Konflikt zwischen seiner Herkunft und der Zielkultur. Seine eigenen Lebensvorstellungen durchzusetzen gegen die familiären Regeln, die für ihn die indische Herkunftskultur repräsentieren, empfindet er als schwierig. Die familiären Regeln rufen bei ihm immer wieder kulturelle Identitätsfragen und persönliche Irritationen hervor. Die Überwindung solcher kulturellen Differenzen stellt für ihn daher eine große Herausforderung dar. Auch nachdem er eine hohe Qualifikation erreicht und die Erwartungen seiner Eltern erfüllt hat, bleibt die ‚Ablösung von der Familie‘ ein schwieriges Thema.

Dilip will für sich mehr ‚Türen öffnen‘, um sich aus der familiären Situation zu befreien. Ihm ‚verschlossene Türen‘ interpretiert er als Folge ungleicher Bildungschancen und ungleicher ökonomischer Möglichkeiten sowie seiner sozialen Herkunft.

Insbesondere im beruflichen Kontext werden ihm die Grenzen des Aufstiegs aufgrund seiner Herkunft deutlich. Er versucht, durch gute Leistungen einer Gruppe anzugehören, der er als Migrant in den meisten Fällen nicht angehört, sodass ihm die bestehende strukturelle Chancengleichheit bewusst wird. Nach seiner Beobachtung bekommen bestimmte Gruppen aufgrund ihrer Herkunft Chancen geboten, für die er hart arbeiten muss bzw. die für ihn als Migrant nicht vorgesehen sind.

Dilip reagiert auf diese Chancenungleichheit mit dem Ansporn, zu den Besten gehören zu wollen. Er berichtet, dass demjenigen, der in der von ihm besuchten Business School innerhalb eines Jahres den Abschluss macht, die ‚Karrierewelt‘ offen steht: *„[T]hey promised us [...] if you got into this group and this course you already passed, because we intend that nobody can fail. The pass or fail is whether you can get in or not.“*

Seine Chance kam mit der Rezession der 90er-Jahre, als sich aufgrund der defizitären Personalpolitik in einer Tochterfirma seines Arbeitgebers im mittleren Management Lücken und Nachwuchsschwächen zeigten. Er wurde beauftragt, die Situation zu reorganisieren.

Überwindungsstrategien, Anstrengungen, Aufstiegswege, Beziehungen / Vorbilder

Aufstiegsbarrieren hat Dilip sowohl vor dem Studium, innerhalb des Universitätsmilieus als auch beim Eintritt in die Arbeitswelt wahrgenommen. Seine Stelle in der Verwaltung war einerseits schlecht bezahlt und entsprach andererseits nicht seinem Wunsch nach Eigenständigkeit. Daher beschleunigte er sein Hochschulstudium, um den Einstieg als Manager in der Automobilbranche zu finden. In der Automobilbranche kann er seine Leidenschaft mit seinem Aufstiegswunsch auf höchstem Motivationsniveau verbinden. Er beschreibt seinen Aufstieg als Chance, seine Zukunft nach seinen eigenen Regeln gestalten zu können.

Seinen beruflichen Aufstieg verdankt Dilip, wie er schildert, zahlreichen Personen, zunächst aber seinen Eltern und seiner Supervisorin, die ihm half, die Aufstiegsbarrieren zu überwinden. Außerdem forderte seine Schullehrerin ihn heraus und motivierte ihn: *„I had a teacher who finally said to me that she had decided that I was wasting her time, that the fact that I having potential was meaningless if I didn't want to use it and that she would not waste her time anymore on me. She would spend her time with people who had lower potential but more desire to work with her.“*

Bewertung und Entscheidung

Die Automobilbranche beurteilt Dilip als hartes und schwieriges Milieu, das hohe Disziplin und Flexibilität verlangt. Dilip erzählt ebenfalls von seinen hohen Erwartungen an die Mitarbeiter und an sich selbst, welche er an formalen Qualifikationen ausmacht: *„And certainly when I hire people I can read the CV and can read if they're competent or not.“* Er beschreibt sich selbst als anerkannten und geschätzten Vorgesetzten. Durch den eingetretenen Erfolg sieht er sich selbst bestätigt und von seinem sozialen Umfeld anerkannt.

Kompetenzen und Ressourcen

Eigenständigkeit und Unabhängigkeit sind nicht ohne Risikobereitschaft realisierbar. Dilip geht für seine Unabhängigkeit immer wieder das Risiko ein, die beruflichen Vorschläge seines Vaters nicht zu befolgen. Darüber hinaus begeistert er sich für Autos und gerade diese Leidenschaft ist die richtige Referenz für seine Kompetenz und die Kompetenzbewertung neuer Mitarbeiter. Nach seinen Erzählungen gelingt ihm folglich der Aufstieg dank hoher Motivation, großen Ehrgeizes und des Drangs, sich und anderen zu beweisen, den richtigen beruflichen Weg eingeschlagen zu haben. Er begründet seinen Erfolg damit, dass er die kulturellen Unterschiede kennt, die englische Sprache beherrscht (*„It's very clearly my first language now.“*), Kommunikationsfähigkeit sowie Lernbereitschaft besitzt, Freude an neuen Aufgaben hat und bereit ist, hart an sich zu arbeiten. Dilip erklärt, der Antrieb für seinen beruflichen Aufstieg sei es, seinen eigenen Weg zu gehen sowie autoritäts- und kulturbedingte Vorgaben auszuhandeln.

Der Aufstieg

Dilip ist zur Zeit des Interviews oberster Vorgesetzter einer international renommierten deutschen Firma für Automobilmotorenentwicklung. Der Auftrag an Dilip, die Firma zu reorganisieren, bestätigt seinen Aufstieg. Schon in London war es ihm gelungen, innerhalb von zwei Jahren eine mittlere Führungsposition in der Firma zu erlangen:

„So I started working and within two years I did quite well, you know, I doubled my pay and became supervisor of my little section that I worked in. And I really found that I enjoyed work. I found it easy, I found it logical and I found it very rewarding, 'cause you do

something and you do it right – everyone says that's great – they give you more money. Everybody smiles and everybody wants to talk to you and I found it was an easily rewarding environment.“

Beim Aufstieg waren – so zeigt sich hier – auch finanzielle Gründe für Dilip bedeutsam. Als bedingende Faktoren für den Aufstieg nennt er kollegiale Unterstützung und Freude an der Arbeit. Selbstbewusst und stolz erzählt er von seinen Leistungen: *„I'm quite proud of it. What made me successful through that or what do I think are my strengths? First it's my motivation.*“

Lernschleifen, Evaluation

Seine ausgeprägte Aufstiegsaspiration, seine Leidenschaft und das Gelingen seiner Ziele trotz Bildungsumwegen und der sukzessive berufliche Aufstieg in den verschiedenen Organisationskulturen sowie die Grenzen des Aufstiegs veranlassen ihn, sowohl im beruflichen Kontext als auch gegenüber seinen Ambitionen und den Erfolgserwartungen des Vaters eine reflektierte Haltung einzunehmen.

Dass er auch innerhalb Großbritanniens seinen Wohnort von Süden nach Norden verlagert, um sich fortzubilden, ist mit den familiären Migrationserfahrungen, der Mobilität und der Aufstiegsaspiration evident. Trotz seiner Herkunft wird ihm eine Chance angeboten, die für ihn sonst nicht vorgesehen war: *„So I found ... what I felt for me would be the very best Business School for me. [...] And by some miracle I managed to get in there. And they have this policy where 90 % of the people they take are from a very classical background that I didn't have.*“

Er markiert diese Entscheidungsphase für sich als einen Zugang zu einem ihm fremden Milieu. Andererseits erlebt er in dem neuen Milieu das Erlernen des neuen Habitus und dessen Kommunikationsformen als Chance für Eigenständigkeit und soziale Mobilität. Dilip war verheiratet, empfand jedoch Ehe, Familie und Karriere als nicht vereinbar.

6.1.5 Anastasia (1. Generation), internationales Unternehmen

„Ich habe mich hier durchgesetzt.“

Ausgangsbedingungen und Vorgeschichte

Zur Zeit des Interviews ist Anastasia 38 Jahre alt, verheiratet und kinderlos. Sie arbeitet als Kooperationsmanagerin in einem internationalen Unternehmen, u. a. für medizinische Geräte (Forschung und Entwicklung). Sie hat in Russland medizinische Physik studiert und in Deutschland promoviert. Sie verließ Russland, weil sie dort keinen Zugriff auf die für ihre Promotion erforderlichen Forschungsgeräte hatte und bessere berufliche Aufstiegsmöglichkeiten suchte.

Anastasias Vater ist von Beruf Automechaniker, ihre Mutter Erzieherin. Im Zusammenhang mit den Konsequenzen des Atomreaktor-Unglücks in Tschernobyl im Jahr 1986 hat sie zudem die familiäre und soziale Angst ihrer Familie miterlebt. Sie hat drei Schwestern, von denen eine Krankenschwester und die andere Ärztin ist. Die jüngste Schwester ist unausgebildete Verkäuferin. Anastasia erzählt, dass sie von ihrer Mutter zu einer selbstbestimmten Lebensführung erzogen und ermutigt wurde.

Migrationsskript

Anastasia bekam in Russland ein Stipendium, doch ihre Mutter hat sie bewogen, Russland zu verlassen, um ihre Forschung in Österreich fortzusetzen zu können. Für ihren Aufstiegswunsch wollte Anastasia ursprünglich in die USA gehen, um dort berufliche Erfahrung zu sammeln. Aufgrund der politischen Ereignisse vom 11. September 2001 und persönlicher Einwände ihres Ehemannes sowie der Möglichkeit, eine Forschungs- und Doktorandenstelle in Deutschland zu bekommen, hat sie das Vorhaben fallen lassen. Ihre Familie ist in Russland geblieben.

Bildungszeit

Bereits in der Kindheit hat Anastasia eine hohe Bildungsaspiration entwickelt und wurde vor allem durch ihre Mutter zu einem eigenständigen und selbstbestimmten Leben erzogen. Anastasia hat als einziges Mitglied der Familie promoviert. In der Schule erzielte sie trotz Schwierigkeiten gute Leistungen, die sie mit der Unterstützung durch ihre Eltern erklärt.

Aufstiegsaspiration, Informiertheit, Erwartungen und Ambitionen

Aus einer bildungsfernen Familie stammend waren die elterliche Bildungsaspirationen und die diesbezüglichen Erwartungen an sie für Anastasia seit ihrer Kindheit präsent. Das sei für sie sowohl förderlich als auch hinderlich gewesen.

Anastasia beschreibt ihre Aufstiegsaspiration mit den Anstrengungen, sich ständig weiterzubilden und sich mit den Netzwerken und Beziehungen innerhalb der Firma arrangieren zu müssen. Sie ist entschieden, „*nicht sitzen[zu]bleiben*“, und möchte ihr Leben aktiv gestalten.

Hindernisse, Möglichkeiten, Grenzen und intervenierende Bedingungen

Die deutsche Sprache hat Anastasia zunächst in Österreich und dann in Deutschland erlernt. Sie berichtet, dass sie nach wie vor Probleme habe, sich im Deutschen sprachlich auszudrücken, was sie gegenüber ihren Kollegen oft verunsichere: „*Ich habe sehr oft erlebt, dass ich mich nicht so geschickt artikulieren kann wie die Deutschen.*“ Ihre Verunsicherung be-greift sie als Ausdruck von Sprach- und Kultur-differenzen. Aufgrund ihrer bisherigen guten Leistungen, ihrer Selbstdisziplin und ihres Studiums der Physik sowie ihrer internationalen Erfahrungen hat sie ihre Position in der Firma durchgesetzt. Vieles sei in der Firma möglich,

aber auch schwierig. Es gebe wenige Frauen an der Spitze, man brauche Mentoren für den Aufstieg, da um Führungspositionen große Konkurrenz herrsche. Hinzu kommen Leistungsdruck, Neid der Kollegen, Machtspiele, Vorbehalt gegenüber Wissen und ausgeprägtes Hierarchiedenken. Sie kritisiert die mangelnde Einarbeitung und den schwierigen beruflichen Einstieg neuer Mitarbeiter, insbesondere der Menschen mit Migrationshintergrund. Durch die politische Entwicklung in Europa, insbesondere durch den Fall des ‚eisernen Vorhangs‘, bekommt sie von ihrem Arbeitgeber die Chance zur Kontaktabbauung und zum möglichen Aufbau einer Filiale in Moskau.

Überwindungsstrategien, Anstrengungen, Aufstiegswege und -prozesse, Beziehungen / Vorbilder / Gatekeeper

Die Schilderung von Anastasia legt nahe, dass Aufstiegsmöglichkeiten intern vorstrukturiert sind. Eine wesentliche Bedingung für den Aufstieg ist demnach die Nutzung von Aufstiegsprogrammen der Firma, sodass der Aufstieg für Quereinsteiger unmöglich sei. Frauen seien dabei benachteiligt. Aufstiegsaspirierte Frauen müssten daher auf sich aufmerksam machen und seien auf Fürsprecher angewiesen.

Dank der Unterstützung eines Professors in Österreich in seiner Forschungsfirma während der Promotion konnte Anastasia ihre Forschungskarriere in Deutschland fortsetzen. Auf Empfehlung von Freunden bekam sie ein Angebot von einer großen Firma für medizinische Pharmatechnik in Berlin. Ihr einziges Vorbild in ihrer Branche sei ein Physiker aus Russland gewesen: „*Der war Physiker, er ist eigentlich in Physikkreisen sehr bekannt und er hat physikalische Bücher geschrieben, [...] der ist wirklich bekannt in der ganzen Welt. Der war richtig souverän und unabhängig.*“ Da sie sich sehr um Eigenständigkeit bemüht, hat sie, abgesehen von ihm, wenige konkrete Vorbilder.

Bewertung und Entscheidung

Anastasia führt ihr Bedürfnis nach Selbstständigkeit auf ihre Biografie zurück, um einerseits über ihre eigene Zukunft eigenständig zu entscheiden und um sich andererseits Forschungsmöglichkeiten und Möglichkeiten zur Verwertung ihres kulturellen Kapitals zu schaffen. Sie bewertet ihren beruflichen Aufstieg bei der Firma als „*persönliche[n] Aufstieg*“.

Kompetenzen und Ressourcen

Anastasia schreibt sich Kontakt-, Kommunikations- und Kooperationsfähigkeit zu und freut sich, über diese zu verfügen. Sie beschreibt sich als stolze, polyglotte Frau, die mit den Forschungs- und Entwicklungsaufgaben europaweit vertraut ist. Sie sieht sich hierin anderen gegenüber im Vorteil: „*Meine Kollegen beneiden mich darum.*“

Sie beschreibt ihren neuen Weg als eine große Chance für ihre berufliche Aspiration und vergleicht ihren Weg in Österreich und Deutschland mit den Erfahrungen, die sie in Russland ge-

macht hat, wo sie mit knappen Ressourcen umgehen musste. Ihre Offenheit Autoritäten gegenüber, das Nutzen von menschlichen Beziehungen nennt Anastasia als soziale und fachliche Kompetenzen. Das sei, wie sie sagt „*eine biografische Ressource zu[m] Umgang mit Kunden, Forscher[n] und Entwickler[n].*“

Anastasia formuliert ihre Kompetenzen wie folgt: Sie sei kooperativ, kontaktfreudig, bringe Aufstiegswillen und Eigenständigkeit mit und sei bereit, berufliche Umwege zu gehen. Zudem wertet sie Entscheidungsfähigkeit, Enthusiasmus, Offenheit, Selbstorientierung und die Bereitschaft, aus Fehlern zu lernen, als Ressourcen.

Der Aufstieg

Anastasia beschreibt ihre berufliche Position als Managerin als Resultat eines „*persönlichen Aufstiegs*“, den sie auf ihre Kompetenzen und ihre Offenheit Neuem gegenüber zurückführt. Das Stipendium eröffnete ihr die Möglichkeit, andere Länder kennenzulernen, was aus ihrer Sicht bereits einem Aufstieg gleichkomme. Sie findet eine Promotionsstelle und nimmt mit Neugier und Hingabe eine neue Aufgabe als Assistentin in einer Forschungsfirma für moderne Röntgengeräte an. Alle Umwege sind für sie die eigentlichen Wege für ihren beruflichen Aufstieg, berichtet sie.

Lernschleifen, Evaluation

Anastasia empfindet, dass ihre Mehrsprachigkeit und kulturelle Kompetenz für die Firma ein großer Gewinn ist. Anastasia resümiert zudem, dass die Aufstiegschancen für Frauen in der Firma sehr begrenzt seien.

Anastasia spricht relativ gutes Deutsch. Ihre dennoch auftretenden Unsicherheiten in der Kommunikation und Interaktion erklärt sie sich mit folgenden Selbstzuschreibungen: „*Liegt es an meinem interkulturellen Hintergrund oder liegt es an mir selbst? Ja, ich manchmal die Sachen sage, die Leute vielleicht vor den Kopf stoßen, dass ich manchmal bisschen zu aggressiv bin oder ein bisschen zu offen.*“

6.1.6 Chang (2. Generation), Verwaltung

„Also was mir dazu sofort einfällt: mein Werdegang – ja meine Eltern.“

Ausgangsbedingungen und Vorgeschichte

Chang ist zum Zeitpunkt des Interviews 55 Jahre alt und Professor für Soziologie an einer deutschen Universität. Er ist verheiratet und hat zwei Kinder. Der Vater von Chang ist japanischer Abstammung. Seine Mutter ist mit ihrer Familie schon als Kind von China nach Japan geflüchtet, so dass Chang mit der Migrationsthematik seit seiner Kindheit vertraut ist. Er hat eine Schwester. Seine Eltern erzogen ihn mehrsprachig, japanisch und englisch. Sein Vater bekleidete eine hohe Position in einer japanischen Reederei in Deutschland.

Migrationskript

Chang ist mit seiner Familie im Alter von 15 Jahren nach Deutschland immigriert. Er erzählt, die Entscheidung für die Migration sei eine gemeinsame Entscheidung der Familie gewesen. Der Einstieg in Deutschland und der kulturelle Aufstieg innerhalb der deutschen Gesellschaft sind durch die Eltern gut vorbereitet worden:

„[S]chon meiner Elterngeneration und – mein Vater wiederum, er ist in Japan geboren und aufgewachsen, aber seine Familie ist ja seit seiner Elterngeneration, also meine Großeltern eine evangelische Familie, eine protestantische Familie, das heißt auch innerhalb Japans im Grunde [eine Minderheit], die Mehrheit ist christlich intellektuelle Familie und insofern im Grunde auch egal, warum ich dann ja mit dieser MigrantenInnen Situation in Deutschland einigermaßen zurechtkomme. Ja, das, was meine Eltern mir mitgegeben haben, war im Grunde eine gute Vorbereitung für die Situation auch in Deutschland.“

Seine Eltern sind nach drei Jahren Aufenthalt in Deutschland wieder nach Japan zurückgekehrt, wobei Chang auf seinen eigenen Wunsch hin in Deutschland geblieben ist: *„[E]s war auch sehr mutig von meinen Eltern, dass sie nach drei Jahren oder als ich bald 18 war wieder nach Japan zurückkehren mussten. Dass sie dann meinem Wunsch dann nachkamen mich hierzulassen.“* Die historische und politische Transformation Japans und die schwierige soziale Situation seiner Mutter empfindet er als persönliches ‚Erbe‘.

Sowohl die Migrationserfahrungen als auch der frühere europäische Lebensstil seiner Familie in Japan haben ihm geholfen, sich in Deutschland schnell einzugewöhnen: *„[A]uch durch diese[n] familiären Hintergrund war in meiner Familie auch schon bevor ich nach Deutschland gekommen bin, schon sehr früh europäisch, also mein Vater war einer der wenigen in der Umgebung der schon bevor er nach Deutschland kam fließend Englisch [konnte].“*

Bildungszeit

Chang hat sich entschieden, allein in Deutschland zu bleiben und die Schulzeit zu beenden: *„Ja, am Anfang die japanische Schule. Die 9. Klasse fertig gemacht und dann bin ich ja zu Deutschen in die Realschule gewechselt in der 9. Das ist von heute aus gesehen klar, das war auch notwendig, aber für einen 15-/16-Jährigen?“*

Weiter berichtet er: *„[I]ch erinnere mich auch noch an die erste Phase, wo ich auf [die] Realschule kam, wo ich nach Hause gekommen bin, musste ich erstmal schlafen. Das war sehr anstrengend, gut die zweite Anstrengung war sicher auch Abitur, wo ich auf mich allein gestellt war und aber gut. Abitur danach gut, das ist natürlich. Was gewisse Anstrengung war da die Familie mit zwei kleinen Kindern [...] aber das erscheint von heute aus gar nicht so anstrengend.“*

Seine Schulzeit in Japan und Deutschland bewertet er als interkulturelle Ressource. Chang war während der Schulzeit an Bildung und Sport interessiert und hat beides für seine Integration in Deutschland genutzt.

Er hatte vor, nach seinem Abitur nach England zu gehen, um Soziologie zu studieren, blieb aber in Deutschland. Nach Japan wollte er wegen seiner Einschätzung der dortigen Bildungsbedingungen nicht. Sein Studium finanzierte er durch Übersetzungen, wodurch ein Professor auf ihn aufmerksam wurde. *„[W]o ich mir lange Zeit gelassen habe, ist dann das Studium. Selbst finanziert, Familie gegründet und dann kamen noch zwei Kinder. Aber in dieser Zeit hab ich lang studiert, fast zehn Jahre, aber da hab ich besondere Anstrengung unternehmen müssen, um vorwärts zu kommen.“*

Chang erzählt, dass die sprachliche Vielfalt im Alltag seiner Familie hilfreich für ihn war. Die Bildungsnähe der Familie (evangelisch-intellektuell) hat ihm die Adaptation an das deutsche Bildungssystem vereinfacht.

Aufstiegsaspiration, Informiertheit, Erwartungen und Ambitionen

Die Familie von Chang stammt aus der oberen Mittelschicht mit einem liberalen und bildungsnahen Habitus. Er erwähnt, dass sie von ihm nichts erwartet habe außer Bildung. Dabei war er die letzten Jahre seiner Schulzeit auf sich allein gestellt und eignete sich alle nötigen Informationen selbst an, um seinen Weg durch Schule und Studium in Deutschland zu meistern: *„Auch wenn ich dann nach Japan zurückgekehrt wäre, dann wäre es mit dem [...] Weiterkommen mit Schule und Studium schwierig gewesen.“* Die Übereinstimmung seines Interesses an seinem Beruf und seiner interkulturellen Qualifikation wie Mehrsprachigkeit und das Interesse für eine Diversity-Gesellschaft begünstigte seinen Aufstieg.

Hindernisse, Möglichkeiten, Grenzen und intervenierende Bedingungen

Chang erlebt die Zeit nach der Abreise seiner Eltern als Chance und Herausforderung. Dabei erzählt er, wie er die Überlagerung verschiedener Alltagsanstrengungen bewältigt hat. Beispielsweise musste er Zeit und Energie für die Organisation seines Alltags und seines Abiturs investieren. Zudem musste er die universitären Herausforderungen später allein gestalten und sich über die Bedingungen und Möglichkeiten eigenständig informieren. Chang zeigt dadurch, dass er sein interkulturelles Kapital nutzt und aufgrund seiner Mehrsprachigkeit und seiner vielfältigen Interessen eine hohe Kommunikationsbereitschaft seiner Umwelt gegenüber hat.

„Ja, da war also ein Lehrer, mit dem ich auch noch nach der Schule auch noch weiterhin Kontakt hatte und habe. [...] er unterrichtete in meinem Fall Philosophie und ansonsten für Philosophie und Deutsch zuständig und er hat auch [...] nach der Schule die Literatur-AG gemacht freiwillige und darüber, dass er auch mit mir geredet hatte, war ich da auch drin und

dadurch kamen wir [uns] privat auch näher [...] und das hat natürlich auch geholfen zu positive Erfahrung und Kontakt. “

Chang hatte mehrere Möglichkeiten, seinen beruflichen Aufstieg zu gestalten:

„[M]ein Plan war im Grunde dann das so weiterzumachen und damit zumindest d[en] Lebensunterhalt zu sichern als Dolmetscher, Übersetzer und meine Sache war eigentlich ja in den journalistischen Bereich zu gehen, zu schreiben und usw. Das war die Idee, ich hatte gar keine Vorstellung gehabt. Mein Vater kommt ja von der Wirtschaft und meine Mutter ist Pharmazeutin und die Familie meiner Mutter ist eher so medizin- und pharmazeutisch orientiert und mein Vater im Export und Handel und insofern, nur sie waren beide von Familientradition her einfach für intellektuelle Sachen. “

Überwindungsstrategien, Anstrengungen, Aufstiegswege und -prozesse, Beziehungen / Vorbilder / Gatekeeper

Chang erzählt von seiner Anstrengung, sich selbst zu disziplinieren und sozial zu orientieren. Ohne unterstützende Personen ist es ihm gelungen, seinen Alltag zu strukturieren:

„Ja ich habe alleine gewohnt, ja gut und das war natürlich auf der einen Seite gut usw. auf der anderen Seite, ja, ist es so, wenn man ein paar Jahre im Ausland ist und die Eltern sind weg, keine Verwandte usw., dann muss man [sich] zwangsläufig selber disziplinieren, denn sonst ist man verloren. Ja, gut aber mit jungen Jahren mit 18 das durchzustehen, das hat natürlich im Nachhinein gesehen gepasst. “

Chang erzählt, dass ihm seine Anstrengungen zur Erlangung seines kulturellen Aufstiegs viel Anerkennung gebracht haben: *„Dann bekommt man hier ja auch gewisse Anerkennung. “*

Chang teilt seinen Aufstieg in drei Phasen auf:

Phase 1: Studium und Promotion

„Ja gut, ja wenn ich so nachdenke über Studienzeit, also das Studium war wichtig und in Ordnung. Orientierung Orientierungsphase. Aber gut immerhin konnte ich dann Magister machen und dann kam ich dann zu meinem Doktorvater und das war wie so, wie eine Befreiung [...]. “

Phase 2: Balancefindung zwischen deutscher und japanischer Kultur

„Befreiung und so das Gefühl zu haben, jetzt darf ich alles machen, was ich für richtig und wichtig halte, das war natürlich so ja euphorische Phase, wo ich dann das genau jetzt hab ich bald. Aber in meinem Denken und Handeln war noch sehr stark so für Japan. Das war so noch diese Phase. “

Phase 3: Ankunft im Berufsleben

„Als ich promoviert bin. Ich musste relativ früh anfangen Professoren-Stellen zu vertreten. Personalmangel und wie auch immer und da bin ich auch so relativ früh, also so noch mit 35, da musste ich ne Professorenstelle als Vertretung machen.“

Chang führt seinen beruflichen Aufstieg zum Teil auf zufällige Umstände zurück. Er hat sich auf Betreiben seines Professors während des Studiums auf eine Forschungsstelle beworben. Dieser hat ihn ermutigt, seine Dissertation zu schreiben: Chang erzählt, dass er frühzeitig die Chance erhalten hatte, in die Interkulturalitätsforschung eingeführt zu werden.

„Damals mein Chef, also mein Doktorvater, der hat auch immer gesagt, sehr glückliche Umstände waren das, ist genau das, was er suchte, jemanden, der eine etwas andere Perspektive [hat] und das war ausschlaggebend auch; also er suchte so was und nicht die europäische und das war ganz, ganz entscheidend, dass ich das machen durfte; und ich glaube, das war auch so damals Ende der 90er, Ende der 80er-Jahre war das nicht selbstverständlich.“

Er unterhält keine enge Freundschaft mit seinen Landsleuten: *„[Z]u japanischen Landsleuten hab ich auch, als paar Bekannte aus der Zeit als meine Eltern noch da waren, mit denen hatte ich ab und zu Kontakte, aber nicht so häufig.“* Im Studium unterhielt er losen Kontakt zu seinen japanischen Kommilitonen: *„Angefangen habe ich zu studieren, da habe ich natürlich viel Kontakt mit Studenten aus Japan bekommen, das war sehr schön, aber vorher bis zum Abitur war mein Alltag eigentlich doch sehr stark geprägt von der deutschen Umgebung.“*

Da Chang sich sehr für deutsche Literatur und Sprache interessiert, hat er bis heute einen sehr guten Kontakt zu seinem Deutschlehrer, den er als Vorbild benennt. Zudem sei ihm sein Vater Vorbild, vor allem für den Einstieg in Deutschland und den Aufstieg als kleiner Unternehmer in der deutschen Gesellschaft.

Bewertung und Entscheidung

Chang bewertet die Situation, sich für die Fortsetzung seines Bildungsweges in Deutschland entschieden zu haben, und das Vertrauen seiner Eltern in ihn als mutigen Schritt: *„Schon interessant und war auch sehr mutig von meinen Eltern, dass sie nach drei Jahren oder als ich bald 18 war, mussten sie wieder zurück nach Japan, dass sie dann meinem Wunsch nachkommen mich hierzulassen [...].“*

Kompetenzen und Ressourcen

Chang beherrscht die deutsche und die japanische Sprache und konnte seine Sprachkompetenz für seinen beruflichen Aufstieg nutzen, indem er seinen Lebensunterhalt in Deutschland während des Studiums mit Dolmetschertätigkeiten bestritt. *„War als Dolmetscher auch recht, würde ich sagen, erfolgreich, also im Grunde das ganze Studium damit finanziert und ich habe im Grunde meine Studienzeit als Selbstständiger schon gearbeitet.“*

Der Aufstieg

Chang beschreibt seinen Aufstieg eher als Zufall und Glück und nicht als Resultat einer klaren Aufstiegsaspiration oder -strategie:

„Ja das ist, das ist auch eigentlich also ein Punkt, der sehr wichtig, wobei, hoch hängen würde ich das nicht, auch Glück, weil gerade da, also '88 oder '87 herum, dass diese Anzeige [des Professors an der Uni] abgegeben wurde [...] also [...] die entscheidende Person ist im Grunde mein Doktorvater und ich war gerade dabei meine Magisterarbeit fertig zu schreiben und war noch nicht fertig und da war in der Zeitschrift Zeit eine Ausschreibung: wissenschaftlicher Mitarbeiter gesucht mit interkulturellem Hintergrund und ja möglicherweise asiatischem usw. Das war ungewöhnlich.“

Chang beschreibt seinen Aufstieg eher sachlich. Er verdankt einen Teil seines Wissens und seiner Strategien seinen Eltern. Sie haben für Chang eindeutig die Grundlage zu seinem kulturellen Aufstieg gelegt: *„Warum ich dann ja mit dieser MigrantenInnen Situation in Deutschland einigermaßen zurechtkomme. Ja, das, was meine Eltern mir mitgegeben haben, war im Grunde gute Vorbereitung für die Situation auch in Deutschland, ein Punkt ist vielleicht auch wichtig, dass ich gelernt habe.“*

Lernschleifen, Evaluation

Chang bewertet seinen beruflichen Aufstieg einerseits als Glücksfall, verbindet ihn andererseits mit diversen bildungsbezogenen Anstrengungen, da er in Deutschland größtenteils für sich allein verantwortlich war. Seine Integration lief über sein Interesse für die deutsche Literatur und den Sport. Er ist der Meinung, dass sein eigener kultureller Aufstieg mit der Tatsache zusammenhängt, dass er kein Kind von Gastarbeitern, sondern einer intellektuellen Familie sei.

6.2 Aufstiegsbarrieren

Die Akteure berichten in unterschiedlichem Ausmaß von Barrieren auf ihrem Aufstiegsweg, die sämtlich mit ihrem Migrationshintergrund in direktem oder indirektem Zusammenhang stehen. Diese Barrieren werden im Folgenden beschrieben, wobei die Charakteristika dieser Barrieren fokussiert werden, die die Akteure im Gespräch als relevant herausgestellt haben.

6.2.1 Barrieren im Kontext der Herkunftsfamilie

Die Herkunftsfamilie ist für die Interviewten einer der wesentlichen Faktoren, der im Kontext des beruflichen Aufstiegs relevant ist. Während in den folgenden Kapiteln verdeutlicht wird, wie vielfältig sie für die Interviewten als Ressource für den beruflichen Aufstieg fungiert bzw.

zur Ausbildung solcher Ressourcen beigetragen hat, soll hier beschrieben werden, welche komplexen aufstiegshinderlichen Faktoren in ihrem Kontext von Bedeutung sein können.

Selbstbehinderungen durch die Identifikation mit der Situation der Eltern vor deren Migration

Insbesondere die Familiengeschichten aus dem Migrationsprozess und die Interaktionen zwischen Eltern und Kindern sowie die Differenz zwischen dem alten und neuen Kulturraum nehmen einen beachtlichen Teil in den Erzählungen der Akteure ein. Es kann davon ausgegangen werden, dass die einschneidenden familiären Erlebnisse während der Migration und die damit einhergehende soziale Abwärts- oder Aufwärtsmobilität sowie die Anstrengungen, die Identität zu bewahren, einen prägenden Einfluss auf die Ressourcen der Akteure hat. Dabei können die starke Familienbindung bzw. Identifikation mit ihr sowie Solidarität mit den Migrationserfahrungen der Eltern auf der einen Seite und der Anspruch, den Migrationshintergrund weder als Ursache für den Aufstieg noch als Hinderungsgrund zu betrachten auf der anderen Seite als Barriere gesehen werden. Der freie Lebensentwurf der Akteure und seine Weiterentwicklung reiben sich mit den oft leidvollen Migrationserfahrungen der Herkunftsfamilie.

Die Vorgeschichte der elterlichen Migration in Verbindung mit einem sozialen und beruflichen Abstieg hinterlässt bei den Akteuren emotional eine starke individuelle Prägung und produziert einen zusätzlichen hohen Erwartungsdruck.

Yasemin fasst emotional belastende Themen bzgl. der Vorgeschichte ihrer Eltern, deren Ankunft in Deutschland und der erzählten und erlebten Erniedrigungen zusammen. Ihr ‚Mit-Leiden‘ mit den Barrieren, unter denen die Eltern leiden mussten, ist hier erkennbar:

[Yasemin 7/12] *„Also zum Beispiel, sie [die Eltern] haben mir dann auch immer wieder erzählt, als sie hier ankamen, dass sie untersucht worden sind, sich nackt ausziehen mussten, meinem Vater so wie bei einem Pferd die Zähne angeguckt haben. Oder, dass mein Vater zum Beispiel hier ein Leben lang nicht als Ingenieur arbeiten konnte, weil das [das Studium] hier nicht anerkannt wurde. Ich hab das erst viel später gemerkt, dass mein Vater voll darunter gelitten hat.“*

Bildungsdruck durch Eltern

Die Familienwerte stellen in der Regel und insbesondere beim Heranwachsenden anfänglich zwar eine soziale Orientierung und Stütze dar.

[Cosmin 4/30]: *„Also ich hab sicherlich ein Motto vom meinem Vater. Werte nicht verlassen. Werte auf gar kein Fall, genau, egal mit wem du sprichst und um was es geht. Man darf niemals seine Werte verkaufen.“*

Doch wenn sie als Familienregeln die Funktion eines Loyalitätsnachweises erfüllen und entsprechend „immer“ befolgt werden müssen, können sie die Handlungsoptionen der Akteure unangemessen beschränken und somit problematisch werden.

Einige Akteure haben insbesondere im Verlauf des Bildungswegs, jedoch auch während des beruflichen Aufstiegs die – wenn auch gut gemeinten – Erwartungen der Familie als hinderlichen Druck wahrgenommen, der für sie eine Bürde und Überforderung darstellt. Sie fühlten sich dazu gedrängt, etwas zu schaffen, was nicht den eigenen Vorstellungen hinsichtlich ihrer Zukunftsperspektive entsprach. Die Erwartungen der Eltern hatten somit für sie den Status einer Barriere. Esmeralda erzählt beispielsweise von dem väterlichen Leistungsdruck im Zusammenhang mit seiner Erwartungshaltung an ihren Bildungsweg:

[Esmeralda 1/40] *„Und das hat er uns auch weitergegeben – wenn man etwas macht, muss man es auch gut tun.“*

[Esmeralda 2/44]: *„Bei uns gabs den Maßstab: ne Zwei ist ne Okay-Note. Eine Drei ist keine gute Note. [...] Also wenn man so ein Muster erkennen will, war das sicherlich auch ein Muster. Man muss sich die Messlatte auch sehr hoch halten: Ne Eins ist gut, ne Zwei ist okay.“*

Das Annehmen und Verwerten der Familienwerte kann also einerseits als interkulturelle Ressource dienen, die dem Akteur persönliche Stärke und soziale Orientierung verleiht, andererseits als Barriere wirken. Diese Barriere kann für die Akteure große Interessenkonflikte hervorrufen:

[Dilip 1/26]: *„And in my day-to-day life there was a strong conflict between the culture which I was born into and the culture which I needed to live in. So ... that was a big challenge. It was a big challenge to me – it was a big challenge for my parents. And we spend some difficult years negotiating my behaviour and what kind of life I would lead as I was growing older and so when I finished my A-Levels I didn't do that well and I decided that I did not want to continue in education and this was very difficult to understand for my parents.“*

Bildungsverbote durch Eltern

Nicht in jedem Fall hatten die Eltern der Befragten eine hohe Bildungsaspiration für sie. So hatte vor allem der Plan der Eltern zur Remigration in einigen Fällen zur Folge, dass auf die schulische und berufliche Ausbildung der Kinder kein oder wenig Wert gelegt wurde. Dies kann insbesondere dann zum Handicap eines beruflich erfolgreichen Lebens in Deutschland werden, wenn der familiäre Rückkehrwunsch nicht umgesetzt wird. Die Interviewten als beruflich Aufgestiegene mussten somit bereits früh in ihrem Leben selbst die Verantwortung für ihren Bildungszugang übernehmen, ihn sich teilweise erkämpfen, so wie hier Semra schildert:

[Semra 1/21]: *„Die Schule war damals so, dass MigrantInnen Kinder wenn sie Hauptschulabschluss hatten, war das schon sehr erfolgreich. Ich rede jetzt [von den] 70 und 75er-Jahre in Berlin und [...] Ich bin jemand, die gekämpft hat, ich habe immer gekämpft, ich hab*

gekämpft gegen meinen Vater, also gekämpft in dem Sinne, dass ich sagte: Papa lass mich zur Schule gehen und das war sehr, sehr schwierig für mich, weil mein Vater hatte Pläne. Wir gehen wieder zurück, es lohnt sich nicht. Dagegen musste ich ankämpfen. Dann musste ich gegen Lehrer und Lehrerinnen ankämpfen, die meinten, MigrantenInnen Kinder brauchen das [Bildung] nicht.“

Prägende positive und/oder negative Erfahrungen der Akteure bzgl. der Bildungsbarrieren und dem Migrationsprojekt der Eltern können zur Erlangung eines höheren Bildungsstands anspornen. Die Interviewten sehen Bildung als Selbstzweck, als pragmatischen Weg zur Qualifikation, zu gesellschaftlicher Anerkennung und Selbstständigkeit oder als Möglichkeit zur Selbstentfaltung und Unabhängigkeit durch den Erwerb kulturellen Kapitals. Positive oder negative Erlebnisse innerhalb des Bildungsprozesses haben somit einen beträchtlichen Einfluss auf die spätere Motivation und Aufstiegsaspiration der Akteure und sind bestimmend für die Bewertung der beruflichen Barrieren.

Das Offenhalten einer Rückkehroption beschreiben die Akteure als Kommunikationsmuster der ersten Migrationsgeneration. Die Unklarheit des zukünftigen Lebensmodells der Eltern bringt die Nachkommen der ersten Migrationsgeneration früh in eine ambivalente Haltung bezüglich ihrer eigenen Vorstellung und Planung von Sesshaftigkeit in Deutschland. Das Lebens- und Wohnmodell der Kinder wird daher oft nicht ausgehandelt und muss erkämpft werden, wie Semra erzählt:

[Semra 1/17]: *„Also ich bin da, wo ich jetzt bin, da wo ich jetzt stehe, das hat sehr lange gedauert, das hat sehr viel Hindernisse, musste ich überwinden. Also Hindernisse familiärer Art, nach dem Motto: Wir wollen sowieso bald weg! Das war immer so die Äußerung von meinem Vater. Wir sind Gast hier, wir bleiben paar Jahre und fahren zurück. Und deswegen sind wir nicht sesshaft, das war die innere Kultur.“*

Die Planung der Rückkehr der Familie in ihre Heimat kann also, wenn die Akteure noch jung sind, gewichtige negative Auswirkungen auf ihren Bildungsweg haben.

Vor allem eine faktische Rückkehr der Eltern – ohne ihre Kinder – wirkt einerseits als gewichtige Barriere, beeinflusst andererseits jedoch deren Aufstiegsaspiration maßgeblich. Nach einer Rückkehr der Eltern in das Heimatland liegt die Verantwortung für die Lebenssituation sowie die persönliche Entwicklung allein bei den Akteuren selbst:

[Chang 4/12]: *„Ja ich habe alleine gewohnt, ja gut und das war natürlich schwer. Auf der einen Seite gut und so weiter. Auf der anderen Seite ja ... ist es so, wenn man ein paar Jahre im Ausland ist, und die Eltern sind weg, keine Verwandte und so weiter, dann muss man sich zwangsläufig selber disziplinieren, denn sonst ist man verloren. [...] Ja gut, aber mit jungen Jahren mit achtzehn das durchzustehen, das hat natürlich im Nachhinein gesehen gepasst.“*

6.2.2 Verhaftetsein mit der Herkunftskultur

Wie bereits gezeigt berichten die Akteure von einer Milieudifferenz, die eine grundlegende Veränderung ihrer persönlichen und kulturellen Interessen gegenüber denen ihrer Familien, Freunde und Landsleute und damit oftmals eine Entfremdung bedingt. Bleiben die aufstiegsambitionierten Protagonisten ihrer Bindung an das Herkunftsmilieu und dessen soziokulturelle Standards treu, so steht das u. U. in Widerspruch zu den Wandlungen der eigenen Haltung im Falle eines Berufsaufstiegs, der einen Umstieg in ein anderes soziokulturelles Milieu und einen anderen Habitus mit sich bringt. Gehen sie den Weg des Berufsaufstiegs dennoch, so kann das zu Verlusten bzw. Aufkündigungen der alten Bindungen führen. Dieses Dilemma kann sich für die Protagonisten negativ auf die Aufstiegsaspiration auswirken und auch bedingen, dass sie sich gegen eine Aufstiegsoption entscheiden.

So berichtet beispielsweise Dilip davon, dass er sich vor die Entscheidung gestellt sah, seine Aufstiegsaspiration zu realisieren und seine alten Freunde und deren Lebensweise zu verabschieden. Die Bedingungen, die zu seiner Entscheidung führten, zeigen sich hier in dieser Passage als eine wichtige Weggabelung seines beruflichen Lebenslaufs.

[Dilip 2/21]: *“We know that you are a good guy, you are doing well but you are not in this group. And so I realized that maybe I did want to, did need to. And also the group of people and the friends I was with. That time from the age of fourteen to eighteen or twenty, they started growing up and as group which I was really close to they started drifting apart as you do as your friends start to go off their day-to-day lives. And therefore I realized actually this group was not there for me, and I had different choices to make in life (...)”.*

Dieses Problem der unterschiedlichen Werte und Normen, das sich letztlich auch in sich entwickelnden Habitusunterschieden niederschlägt, kann daraus resultieren, dass die Familien insbesondere während (und gerade wegen) der Migration an den herkunftsspezifischen Traditionen und Normen festhalten, weil sie im kulturellen Lebenslauf eine stark orientierende Funktion erfüllen können. Diese orientierende Funktion wirkt auf das Familiensystem nach innen stabilisierend und ist demnach von großer Bedeutung für viele Familienmitglieder, kann jedoch gerade für die möglicherweise weitergehend integrierten Kinder mit einer eigenständigen Lebensorientierung destabilisierend wirken. So entstehen bei Akteuren, die mit unterschiedlichen kulturellen Werten und Normen konfrontiert sind, sowohl Widersprüche als auch Unsicherheiten, welche wiederum Ängste und Zweifel hervorrufen, der Aufstiegsanforderung möglicherweise nicht gewachsen zu sein.

Unabhängigkeit und eine Lebensgestaltung jenseits überkommener Familienmuster zu erreichen beschreiben die Akteure als große Anstrengung, weil es potenzielle Widersprüche zwischen Anforderungen der zwar wohlwollenden Herkunftsfamilie und den eigenen Autonomiebestrebungen auszubalancieren gilt:

[Dilip 7/2]: „*So at the end I became eighteen and I said that I didn't want to study anymore [...]. I started working and I got a very low-paid job, an administrative job in London. And I did this because it gave me independence. So that I could then make my own rules regarding how I was gonna live – in which culture I was going to adopt this mind. I needed to be able to go my own way so that I could express my independence more.*“

[Ilinca 14/2]: „*Und mir wurde das andere [Milieu ihrer Eltern] auch immer fremder, und ich konnte auch, ja ich wusste nicht, worüber ich mit denen reden soll und so und, das ist ja schon so was also da ... ja, auch die Ansichten, die sie hatten, wo ich so dachte, eigentlich bin ich nicht nur in einer anderen [...] kulturellen Welt, sondern auch in einem anderen [...] sozialen Milieu.*“

Obwohl die Aussagen der Interviewten über ihren beruflichen Aufstieg vom Gedanken getragen werden, etwas Besonderes geschafft zu haben und dass es nicht „selbstverständlich“ sei, dass sie so weit gekommen sind, berichten fast alle Interviewten von einer ambivalenten Empfindung zwischen Inklusion und Exklusion in Deutschland, was sich wiederum auf ihre Identitätskonstruktion auswirkt:

[Burhan 4/30]: „*Ich blende das eine gewisse Zeit lang aus und dann kommt das in gewissen Situationen wieder. So wie diese Frage, wer bin ich, wo gehöre ich hin, wo. Im tiefen Gefühl schon da.*“

Die migrationsbedingten Hürden liegen, wie oben ausgeführt nicht nur in der deutschen Gesellschaft, sondern auch in den Köpfen und Selbstwahrnehmungen der Akteure.

[Antonia 10/21]: „*Ja also, ich hab immer wieder natürlich habe also meine Komplexe, also was ich bei mir aufgebaut habe, also habe weiterhin, also so bisschen, ja, mein Akzent natürlich, ich hab sogar schon mal [eine] Logopädin gefragt und habe paar Unterrichte genommen. Also hat nichts gebracht.*“

6.2.3 Vorurteile und Stereotype

Typische mit dem Migrationshintergrund verbundene Barrieren sind auf Diskriminierung zurückzuführen, die aus Vorurteilen oder stereotypen Vorstellungen beruhen. Insbesondere dann, wenn diese von Personen ausgehen, die bedeutungsvolle Funktionen für die Interviewten erfüllten, konnten solche Formen der Diskriminierung als gravierende Barrieren wirken.

Yasemin beispielsweise berichtet von Diskriminierung während der Schulzeit. Einer ihrer Lehrer hat seine Position und Funktion als Instrument der Selektion und Kontrolle missbraucht:

[Yasemin 5/16]: „*Also ich habe leider die Erfahrung so gemacht, dass ich ein[en] Lehrer hatte am Gymnasium [...], der hatte mir das Leben sehr schwer gemacht, also er hat mich immer wieder spüren lassen, dass ich ja ein Mensch bin mit Migrationshintergrund.*“

Diesen Abwertungen fühlen sich viele Akteure machtlos ausgeliefert. Yasemin zeigt jedoch auch, dass sie von den negativen Erlebnissen auch angespornt wurde:

[Yasemin 5/39]: „[...] Und diese Person jetzt kann man sagen, hätte mich einerseits daran hindern können an meinem Bildungsweg, hat er einerseits nicht geschafft, denn ich habe mein Abitur trotzdem gemacht, andererseits gerade weil er so war; habe ich Trotzreaktion gehabt und habe gerade gesagt. Nee du ... wirst es nicht schaffen, mich von dieser Schule da wegzukriegen.“

Die Interviewten sind so weitreichend von Vorurteilen und stereotypen Denkweisen beeinträchtigt worden, dass ihnen sogar Bildungsqualifikationen aufgrund der Hautfarbe abgesprochen wurden, wie hier Indira berichtet:

[Indira 5/6]: „[...] die hatte ich gehabt [Ehe- und Familienberatungsausbildung] [...] und ich hab mich einmal eben dort beworben, aber sie haben mich nicht genommen, wegen der Hautfarbe. [...] Der [Pfarrer] hat gesagt, ja was sollen die Patienten, Klienten denken, wenn so ne Schwarze die Stelle leitet.“

Vor allem die interviewten Frauen berichten von vielfältigen Konfrontationen mit Vorurteilen und Stereotypen. So werden tradierte Geschlechtervorstellungen zwar MigrantInnen allgemein oft unterstellt, insbesondere aber Frauen, die z. B. ein Kopftuch tragen oder anderen normativen gesellschaftlichen Erwartungen nicht entsprechen. So formuliert Sophie die an sie gestellten gesellschaftlichen Erwartungen als „Doppelrolle“:

[Sophie 9/258]: „Du musst Karriere machen, du musst immer gut sein, selber gutes Geld verdienen, aber du musst bitte auch eine gute Mutter sein, also eine gute Mutter und eine gute Ehefrau und also eine eigentlich nicht zu bewältigende Doppelrolle.“

Auch Yasemin, die in Deutschland geboren ist, berichtet von stereotypen Vorurteilen gegenüber Mädchen mit Migrationshintergrund während ihrer Bildungszeit:

[Yasemin 5/20]: „Beispiel, wozu Abitur machen, doch eine Ausbildung brauchst du doch nicht, du wirst doch sowieso heiraten.“

Diese Art von Barriere wird nicht selten durch die eigene Familie ausgeübt.

Ilinca erzählt von einer Grenzerfahrung beim Durchsetzen ihrer Individuationsbestrebungen gegenüber den familiären Erwartungen. Sie erlebt eine verhältnismäßig scharfe Reaktion ihrer Eltern, die sie von ihrem Weg der Emanzipation, Individuation und Weiterentwicklung abbringen wollen. Dem Vorhaben der Eltern begegnet sie unter Inkaufnahme aller potenziellen negativen Konsequenzen. Dabei geht sie ein hohes Risiko ein, die Beziehung zu den Eltern nachhaltig zu gefährden:

[Ilinca 9/39]: „Meine Eltern [...] wollten mich enterben und alles Mögliche, also das war ne Katastrophe, ja, und dann hab ich gedacht, ja gut, dann enterben sie mich halt.“

In meinem Datenmaterial werden zweierlei Wege der Überwindung einer solchen Aufstiegsbarriere geschildert:

Indira, die berichtet hatte, dass sie aufgrund ihrer „sichtbaren Fremdheit“ als „Zumutung“ für die Klientel der Beratungsstelle angesehen wurde, erhielt nur durch die Unterstützung einer Förderperson aus der oberen Leitungsebene dieser Einrichtung – ein vorurteilsfreier Pfarrer im Vorstand der karitativen Einrichtung – die Chance, in eine verantwortliche Führungsposition übernommen zu werden. Hier waren es also signifikante Unterstützersysteme, die das Überwinden der Barriere ermöglichten.

Yasemin, die als Türkin einen (zunächst eigenständigen) Verein zur Förderung der Belange muslimische Frauen gegründet und auch die Leitung übernommen hatte, gelingt der Einstieg in die deutsche Berufswelt nach dem Studium der Diplompädagogik über diesen selbstinitiierten Weg. Der Verein wurde im Laufe der Zeit aus administrativen und Vertretungsgründen einer karitativen Einrichtung als Non-Profit-Organisationsverband angeschlossen. In diesem Zusammenhang wurde sie stellvertretende Leiterin. Yasemin war somit an der Entwicklung eines „eigenen Milieus“ der Hilfekultur beteiligt, wobei die Aufstiegsbedingungen der Organisation zum Tragen kamen. Bei der Adaption des Vereins wurde auch dessen Führungsstruktur in gewissem Ausmaß übernommen.

[Yasemin 4/35]: *„Wirklich dafür geschuftet, also dass ich denn dieses Ziel erreiche quasi.“*

Sie vermeidet Barrieren somit, indem sie von vornherein eigenständige Möglichkeiten der Realisierung beruflicher Aspiration gestaltet.

6.2.4 Formale Barrieren

Da der überwiegende Teil der Interviewten bereits in der zweiten Generation in Deutschland lebt, werden in den Interviews nur wenige formale Barrieren benannt, und zwar in erster Linie von beruflichen Aufsteigern, die selbst migriert sind.

Aufenthaltsrechtliche Lage und finanzielle Situation

Indira beispielsweise ist eine der Aufsteigerinnen, die in der ersten Generation in Deutschland lebt. Sie berichtet, dass der Ursprung vieler Aufstiegsbarrieren in ihrer unsicheren aufenthaltsrechtlichen Situation und den (teils daraus resultierenden) unzureichenden ökonomischen Bedingungen liegt. Beides hat sie erfolgreich bewältigen können:

[Indira 44/3] *„Ich hab viele Jahre verloren, durch Kämpfe mit der Behörde, der deutschen Behörde. Ja, und dann halt finanziell: Ich hatte ja niemand[en] hier, der mich unterstützt hat oder so. Aber auf der anderen Seite ist das auch gut, also ich hab z. B. Darlehen, zinslose Darlehen, bekommen. Und das hab ich jetzt bis Dezember 2010 zurückgezahlt, und das ist alleine eine tolle Sache, find ich.“*

Hier zeigt sich, dass formale Aspekte wie der Aufenthaltsstatus den Aufstieg vor allem zeitlich beeinträchtigen können und besondere Anstrengungen erforderlich machen.

Nichtanerkennung von auswärtigen Qualifikationsnachweisen bzw. Zertifikaten

Für einen erfolgreichen Berufseinstieg müssen die erforderlichen Qualifikationen vorliegen und institutionell anerkannt werden. Die Nichtanerkennung in der Heimat erworbener Qualifikationen kommt einer Aberkennung des kulturellen Kapitals gleich und wird entsprechend von den Akteuren als große Barriere wahrgenommen, wie hier Hassan erzählt:

[Hassan 2/56]: *„Und dann hab ich mich für eine Ausbildung angemeldet, und da fingen schon die Schwierigkeiten an, dass meine Schulausbildung nicht anerkannt wurde. Also mein Abitur zum Beispiel ist hier nicht anerkannt worden.“*

Einige Interviewte, die in der ersten Generation migriert sind, berichten auch von Problemen beim Zugang zum qualifizierten Arbeitsmarkt, da ihre Fachrichtungen in Deutschland wenig gefragt sind:

[Antonia 3/35]: *„Ja ich hab mein Studium schon abgeschlossen, Sprachwissenschaften und Literatur, aber konnte man hier nicht so gut gebrauchen.“*

Die Anerkennung oder Nichtanerkennung von im Herkunftsland erworbenen Zertifikaten ist staatlich reglementiert. Die Verweigerung eines Visums zu Studienzwecken oder ähnliche Einschränkungen wirken in diesem Zusammenhang als gewichtige Barrieren.

Weil eine Qualifikation eine persönliche Aufwertung darstellt, ist umgekehrt davon auszugehen, dass eine Nichtanerkennung von Qualifikationen als persönliches Scheitern empfunden werden kann. Die Akteure geraten in eine Situation, in der sie die ihnen gestellten Erwartungen aufgrund ihrer Qualifikationen erfüllen könnten, ihnen aber wegen formaler Aspekte verweigert wird.

6.2.5 Mangel an Selbstbewusstsein, Minderwertigkeitsgefühle und Desintegration

Für die erste Migrationsgeneration ist (aus Sicht der Kinder) vielfach ein Gefühl gesellschaftlicher Minderwertigkeit kennzeichnend, aus der wiederum Schüchternheit, Zurückhaltung bzgl. eigener Ansprüche u. Ä. resultieren können. Burhan berichtet als Mitglied der zweiten Generation über diese familiäre Prägung, die er selbst bei seinem beruflichen Aufstieg aber zu überwinden vermochte:

[Burhan 5/21]: *„Da waren wir sehr, sehr schüchtern, haben immer gesagt: Okay, wir müssen uns zurückhalten. [...] Es ist so, wenn das Thema Türkei oder Integration oder so aufkommt, dann kommt das schon so unterschwellig [...], im engsten Umkreis so Fragen kommen, wo ich denke, natürlich gehöre ich hier dazu, ich bin hier ein Teil davon. Man muss sich mit gewissen Dingen nicht zurückhalten. [...] Da kommen Integrationsprobleme oder Themen, und*

dann muss man auch nicht hinterm Berg damit halten und sagen: Jetzt darf ich das jetzt so sagen, [...] oder du siehst das bestimmt anders.“

Minderwertigkeitsgefühle zeigen sich auch in Form von Zweifeln und Unsicherheit, die die Akteure während des beruflichen Aufstiegs als ‚Ballast‘ begleiten:

[Sophie 11/321]: *„Dass dann sehr oft diese Zweifel im Spiel waren, die ich auch heute noch habe. Also immer diese Frage: Schaffe ich das eigentlich? Bin ich klug genug? Kann ich das verstehen? Meinen die vielleicht was ganz anderes? Aber das ist immer viel später gekommen ..., dass aus einer Begeisterung, aus einer Leidenschaft, aus einer Freude etwas zu tun, ein sehr großer Ballast wurde ... also ... das merke ich auch in meiner Arbeit heute.“*

Dilip schätzte sich selbst als „sozial minderwertig“ ein, als nicht „zugehörig“. Er besitzt in seinen Augen eigentlich nicht den „klassischen Background“ für einen Aufstiegserfolg – und er findet demnach aus seiner Sicht nur als „Wunder“ in den Beruf:

[Dilip 4/5]: *„And by some miracle I managed to get in there. And they have this policy where ninety per cent of the people they take are from a very classical background that I didn't have.“*

Eine Hilfskonstruktion, sich den eigenen Mangel an Selbstvertrauen zu erklären, ist auf die prekären Umstände während der Migration zurückzuführen:

[Antonia. 10/7]: *„Jemand hat mich mal gefragt, ob ich dieses hohe Vertrauen nicht habe, weil Deutsche Urvertrauen haben. Die [Personen], die aus Ländern kommen, wo es kriselte, haben das nicht.“*

Auch Indira berichtet von einem Gefühl des Ausgeschlossenenseins, der Nichtzugehörigkeit aufgrund ihrer ethnischen Fremdheit und ihrer abweichenden Hautfarbe:

[Indira 7/27]: *„Und auf der einen Seite haben sie [die Leute] recht, ja ich bin eine Fremde, richtig, das sehe ich auch so, wenn ich andere Hautfarbe hätte, wäre es vielleicht besser, leichter.“*

6.3 Individuelle Aufstiegsfaktoren

Im Folgenden werden die Kategorien erläutert, die aus Sicht der von mir Befragten den Berufsaufstieg – vor allem auch positiv – beeinflussen. Ich rekonstruiere damit, wie sie ihren Aufstieg subjektiv deuten und erklären.

6.3.1 Migrationserfahrung

Wie bereits anhand vieler Interviewpassagen deutlich wurde, wird der Familie grundsätzlich eine hohe Bedeutung für den Aufstieg zugesprochen. Dementsprechend beginnen alle Gesprächspartner ihre Erzählung mit der Geschichte der Familienmigration:

[Burhan 1/9]: „Dann fange ich ein bisschen mit der Vorgeschichte meiner beiden Elternteile an.“

In der subjektiven Rekonstruktion der Akteure werden die Bedeutung und Rolle der Familie im Prozessverlauf des beruflichen Aufstiegs deutlich herausgehoben. Im Folgenden werden die in den Interviews identifizierten aufstiegsrelevanten Faktoren der Vorgeschichten des beruflichen Aufstiegs im Zusammenhang mit der elterlichen Migration vorgestellt.

Entscheidung zur Migration

Migration aufgrund von Arbeits- oder Fluchtmotiven kann als komplexe historisch-biografische Entscheidung begriffen werden. Sie kann spontan auf primär emotionaler Basis oder auch stärker rational erfolgen und vollzieht sich häufig in kleinen Schritten bzw. Zwischenschritten.

Als Motiv der Migration führen viele die Flucht vor (Bürger-)Kriegen an. Die wenigen Interviewten, die selbst migriert sind, wurden als Experten nach Deutschland geholt (beispielsweise Anastasia), sind durch humanitäre Hilfsprogramme eingereist (wie Yong und Familie) oder haben auf ökonomische Zwänge (Dilip) und schlechte Bildungschancen im Herkunftsland reagiert (Indira). Einfluss auf die Migrationsentscheidung hatte meist der rechtliche Status, also zum Beispiel die Frage, ob Einreiseerleichterungen aufgrund der Osterweiterung der EU-Grenzen oder sogar eine EU-Mitgliedschaft des Herkunftslands gegeben ist.

Folgend nenne ich einige Beispiele für Motive und Entscheidungen, die im Kontext der Migration für die Familien von Bedeutung waren:

- Bedingungen wie Armut, Arbeitslosigkeit oder politische Bedrohung erfordern eine Reaktion; die Migration ist demnach oft nicht Resultat einer freien Entscheidung der Eltern (im Sinne einer *rational choice*; Esser 1980, S. 257), sondern stellt eine Handlung ohne bessere Alternativen dar. Die Deutung der Migration selbst differiert dabei: [Pinar 1/39]: „Jedenfalls meine Eltern haben das ja mehr oder weniger als Abenteuer gesehen und auch keine Möglichkeit, um aus dem großen Sieb da rauszukommen, wenigstens für ein paar Jahre.“ Solchen eher lapidaren Deutungen als „Abenteuer“ stellen andere die extreme Gefahr der Migration gegenüber. So berichtet Ilinca [1/19]: „Das kann funktionieren, aber es war auch sehr gefährlich trotz allem, weil wenn man uns da [bei der Flucht; M. EH.] erwischt hätte, dann wäre das wirklich übel ausgegangen.“
- Es werden Migrationsetappen im Herkunftsland genutzt wie hier bei Pinar [2/24]: „Aber in der Stadt I. dachte man sich: Okay, [...] man muss da von irgendetwas leben, und ... hm ... je nachdem, wer zuerst nen Job bekommt, der wird für sein Leben schon beisteuern.“
- Das soziale Umfeld, die familiären Bedingungen und der Sachstand bezüglich der Migration bzw. der Fluchtmöglichkeiten werden analysiert. Ein Beispiel dafür findet sich bei

Ilinca [1/29] Erzählung: *„Und meine Tante [...], die war diesen Weg schon gegangen, bevor meine Familie sich entschieden hat, also meine Herkunftsfamilie, das auch zu versuchen, also hieß das: Da hat es schon mal funktioniert, also meine Tante, mein Onkel und ein Kind sind in den Westen gelangt auf diese Weise, also illegal.“*

- Die Migration wird in Form konkreter Handlungsschritte geplant und vorbereitet, wobei Handlungsoptionen abgewogen werden. Dies veranschaulicht folgendes Zitat von Yasemin [1/11]: *„Da durften nur Gastarbeiter herkommen und keine Akademiker. Deswegen brauchte er [der Vater, M. E-H.] eine Sondergenehmigung. Also meine Mutter war zuerst hier sechs Monate lang alleine, danach kam mein Vater und mein Bruder.“*
- Alternativen und Konsequenzen werden abgewogen, wie hier von Pinar [2/26] beschrieben: *„Und meine Eltern hatten schon gesagt: Okay, wenn wir nicht schaffen sollten nach [der Stadt] B, werden wir nicht nach [der Stadt] A zurückkehren. Wir lassen uns dann dort nieder und werden versuchen, dort was zu arbeiten.“*
- Entscheidungen werden getroffen und erste Schritte werden umgesetzt. Auch dies beschreibt Pinar [2/3] anschaulich: *„Und wenn man diese erste Aufnahmeprüfung, wie ich das nenne, also das heißt: es wurden ärztliche Untersuchungen vorgenommen, und auf persönliche Eignung wurden die Leute getestet. Wenn man die bestanden hat vor den türkischen Behörden, hatte man die erste Runde der Qualifikation geschafft und hatte das Recht nach [Stadt] B zu kommen. Ohne die Sicherheit zu haben, dass in [Stadt] B die zweite ... das zweite Auswahlverfahren auch besteht.“*
- Die Migration wird auch nach der Einreise permanent beurteilt, um weitere Migrationsentscheidungen (darunter auch die potenzielle Remigration) zu treffen, wiederum bei Pinar [3/18]: *„Ne, später, ein Jahr später haben die uns nachgeholt. Genau. Vielleicht noch ein Satz zurück. Meine Mutter hat aber nach einem Jahr gesagt: Du, pass auf, ich habe keine Lust mehr, entweder kommen die Kinder hierher, oder wir gehen beide zurück.“*

Die Migrationsgeschichte als biografischer Faktor

Viele der Interviewten haben die Migration als Kinder erlebt oder sie als Erfahrung der Eltern nur in Form von Teilen der Familiengeschichte kennengelernt. Die Migration wird dabei oft in einen Kontext sozialer Mobilität gestellt; als Basis für sozialen Aufstieg fungiert sie somit als Grundbedingung für den späteren beruflichen Aufstieg – für die Befragten sind sozialer und beruflicher Aufstieg untrennbar verbunden.

In den Familien, in denen die Eltern als Gastarbeiter angeworben worden waren, wird schon dies als erste Etappe eines sozialen Aufstiegs wahrgenommen. Dennoch wird die Arbeitsmigration als ‚mutige Entscheidung‘ gewürdigt, sich von Geburtsort, Land, Kultur, Freunden und Familie zu verabschieden, um sich auf den Weg in eine ungewisse Zukunft zu begeben.

[Yasemin, 7/8]: „Also vom Dorf her [...] in der Großstadt, die waren ja von Istanbul nach Köln immigriert. Aber es ist trotzdem ein Aufstieg, es wird [von den Eltern] auch so wahrgenommen.“

Die Deutung der Migration als Erfolg empfinden die Akteure als prägenden Sozialisationsfaktor. Die Migration der Eltern wird damit zum bedeutungsvollen Faktor im eigenen Lebenslauf; sie wird für die Akteure Bestandteil ihrer Vergangenheit (Herkunft), ihrer Gegenwart (Nachkommen einer emigrierten Familie) und Zukunft (ihre neue Heimat) und gewinnt damit einen unmittelbaren Einfluss auf ihre Aufstiegsaspiration.

Der familiäre Migrationsprozess fungiert somit nicht als beliebige Geschichte, er wird vielmehr ein Teil der persönlichen Biografie der Akteure. Oft drücken sie dabei Stolz aus über den sozialen Aufstieg der Eltern, der mit der Migration einherging:

[Yasemin 7/6]: „Also mein Vater auf jeden Fall er musste hart dafür kämpfen, also er kam wirklich aus einem Dorf, aus ein Haus eine Hütte auf dem Berg so e als Kühe noch unter dem Haus waren als Heizung quasi (...) und er kam gegen den Willen seines Vaters ist er nach Istanbul immigriert um dort zu studieren. Und hat e keinerlei ehe Unterstützung bekommen von seinem Vater und hat es dann trotzdem geschafft.“

Der Migrationsprozess der ersten Generation – die damit verknüpften Träume, Visionen, Verluste, Abschiede, Erfolge und Illusionen – wird somit vielfach als biografische Anbahnung der (Erfolgs-/Misserfolgs-) Geschichte der Nachkommen betrachtet. Das Weitergeben der Geschichten hat u. a. die Funktion, die kulturelle Identität der eigenen Person und der Familie in der Fremde aufrechtzuerhalten. So wird der Versuch unternommen, die Kinder an die Heimat zu binden und die eigenen Migrationsanstrengungen zu würdigen. Die Kinder ihrerseits konstruieren im Gegenzug ein ‚Projekt‘ daraus und sind bemüht, die elterliche Migration, die gesellschaftlich-sozialen Bedingungen und die eigene Aufstiegsaspiration in Übereinkunft zu bringen. Den elterlichen Erzählungen über den Migrationsverlauf kommt auf diese Weise eine große Bedeutung für den Lebenslauf der Protagonisten zu:

[Semra 56/3]: „meine Kinder sind sich dessen bewusst was ihre Mutter durchlaufen hat. Sie wissen auch, dass ich es schwer hatte und für mich ist es super, dass ich eines Tages zuhause saß und dachte in meiner ganzen kurdisch-türkischen Familie bin ich die erste, die diesen akademischen Akademikergrad hat. Es gibt keinen anderen“.

In diesem Ausschnitt des Interviews mit Semra zeigt sich, dass ihr Stolz vor allem auch daraus resultiert, dass niemand in ihrer Familie einen akademischen Titel trägt. Das Herkunftsmilieu ist demnach keines, in dem dieser intergenerationale Bildungsaufstieg für sie selbstverständlich wäre und die eigene Leistung gewinnt vor dem Hintergrund der Nicht-Erwartbarkeit angesichts des Herkunftsmilieus erst ihre Bedeutung.

Almut sieht in ihrem Beruf nicht nur eine Entfernung vom Herkunftsmilieu, sondern eine Verknüpfung von Herkunfts- und Aufstiegsmilieu:

[Almut 3/26]: *„dass das also auch ein Beruf ist, der mir genügend Freiraum gibt, der mir auch genügend Abwechslung gibt ... es ist spannend und es ist tatsächlich auch etwas, das empfinde ich auch ganz stark, wo auch dieses Sprachliche vorkommt. Das ist etwas, was diese beiden Länder auch miteinander verbindet und ich merke, das verbindet sich in mir auch.“*

Hier zeigt sich auch, dass einige der Interviewten berufliche Bereiche gefunden haben, in denen die Sprache des familiären Herkunftslands als Kapital eingesetzt werden kann.

Ein Teil der Würdigung der elterlichen Migrationsgeschichte resultiert aus der Anstrengung, die die Befragten ihren Eltern attestieren. Die Protagonisten sprechen von Erlebnissen wie Entwurzelung, Krisen, Übergängen sowie über Entscheidungsunsicherheiten, die die Eltern im Kontext der Migration auf sich genommen haben:

[Burhan7/18]: *„Für mich war dann immer mein Vater so ein Vorbild, natürlich aus der Vaterrolle heraus, aber auch, weil ich gesehen hab, wie weit er gekommen ist, und dass er auch hart dafür gearbeitet hat.“*

Auch wenn die Mitglieder der nachfolgenden Generation die elterliche Anstrengung während der Migration nicht oder nur als Kinder miterlebt haben, bleiben sie durch die Erzählungen mit diesen Erlebnissen positiv oder negativ emotional verbunden:

[Yasemin 7/1]: *„Die Immigrationerfahrung, die meine Eltern gemacht haben ((lacht)). Das Finanzielle ist klar, man ist besser, finanziell steht man besser da. Andererseits ... Ja man hat natürlich mehr Chancen, sich zu erweitern, also mehr Erweiterungsmöglichkeiten, sei es im Beruf oder in der Bildung. Aber ich habe eher das Gefühl, dass diese Immigrationerfahrungen eher mit negativen Sachen verbunden werden.“*

Eine direkte oder indirekte Identifizierung mit den elterlichen Zuwanderungserlebnissen kann einerseits zu einer Verfestigung der sozialen Strukturen des Familiensystems führen, andererseits aber auch zu einer komplexen Herausforderung hinsichtlich der Ausbalancierung der eigenen migrantischen und deutschen Sozialisation führen, wie Almut erzählt [Almut 3/34]: *„Ich hab oft so das Gefühl, dass ich nicht ganz so hierher gehöre. Also ich finde, dass ich immer auch so ein Stück Fremdheit behalte. Das gehört irgendwie dazu.“*

Die Akteure erleben das Festhalten ihrer Eltern an einer Aufstiegsvision oftmals als Auftrag, verbunden mit problematischen Vermächtnissen und komplexen Herausforderungen. In den Erzählungen meiner Interviewten beziehen sich die familiären Aufträge insbesondere auf die Bildungsaspiration, die die Grundlage eines beruflichen Aufstiegs darstellt.

[Burhan 2/2]: *„Ich hab dann meine Kindheit und Schullaufbahn [...] halt mit dem Satz, den hab ich immer noch im Ohr: Du musst hier was Vernünftiges machen! Entweder studieren oder dann halt einen vernünftigen Beruf machen, damit du weiter kommst!“*

Das elterliche Unwissen über das Bildungssystem gepaart mit den hohen Erfolgserwartungen bedingt für die Akteure eine schwierige Situation, die sich auch auf die Beziehungsgestaltung zu den Eltern auswirkt. Häufig sollten die Akteure aus Sicht der Eltern einen höheren Bildungsabschluss und bessere Noten sowohl als die Eltern selbst, aber auch als die Mitschüler anstreben.

Die Akteure befanden sich auf ihren Bildungswegen häufig ohne Unterstützung und Orientierungshilfen, sodass sie weitgehend auf sich allein gestellt waren, obwohl sich die Familien zur Bewältigung der Migrationsbedingungen im Ankunftsland oft in bestehenden migrantischen Netzwerken organisieren, die nicht selten aufgrund ihrer spezifischen Regeln und Normen einen hohen Erwartungsdruck auf die Familien ausüben. So beschreibt Dilip zumindest für England:

[Dilip 9/2]: *„And within the culture of Indians living in England, education was very important. You can do anything you want as long as you become a doctor, a lawyer or an accountant – this was the rule.“*

Autonomiebestrebungen der zweiten Generation

Die beruflich erfolgreichen Akteure verdeutlichen, dass ihnen Individuation, Selbstbestimmung, gesellschaftliche Anerkennung, Verwertung formaler Qualifikationen, ökonomische Unabhängigkeit und beruflicher Aufstieg wichtig sind. Insofern betrachten sie individuelle Autonomiebestrebungen als aufstiegsrelevant, u.a. auch, weil sie das Aushandeln, Durchsetzen und eigenständige Gestalten der Aufstiegsaspiration gegenüber Personen, Familienmitgliedern und Institutionen sowie das Ankämpfen gegen stereotype Einstellungen dazu zählen.

In der Regel erzählen die Akteure, dass diese Autonomisierung schon bei der Durchsetzung der eigenen Ambitionen im Bildungssystem beginnt und sich in der Arbeitswelt und insbesondere beim beruflichen Aufstieg fortsetzt:

[Semra 21/1]: *„Ich bin jemand, die gekämpft hat, ich habe immer gekämpft, ich hab gekämpft gegen meinen Vater [...]. Dann musste ich gegen Lehrer und Lehrerinnen ankämpfen.“*

Fast alle Interviewten berichten von den Differenzen zwischen den unterschiedlichen gesellschaftlichen, familiären und eigenen Erwartungen. Sie erzählen von ihrer Risikobereitschaft, ihre eigenen Entscheidungen zu treffen und sich ihre Autonomie zu erkämpfen, aber auch sich selbst in ihrem Umfeld zu beweisen.

[Cosmin 2/44]: *„Also er wollte, dass ich Abitur direkt mache und ich wollte auf gar keinen Fall, das hätte ich, glaub ich auch gemacht, wenn er nicht zugestimmt hätte, das in dem Alter, wo ich da war 16, 15–16, da war ich schon der Meinung, da kann ich für mich selbst entscheiden.“*

Ein genereller Unterschied zwischen den Migrationsmotiven der ersten Generation und den tendenziell eher autonomen Motiven der Lebensplanung der zweiten Generation zeigt sich in

Form eines mehr oder weniger souveränen Umgangs mit Autoritäten, wie z. B. sich mit Eltern, Schule, Lehrer etc. offen auseinanderzusetzen. In allen Erzählungen wird deutlich, wie das Bestreben der Akteure nach Autonomie zu einer Konfusion des Familiensystems führen kann, z. B. dadurch, dass Themen von außen in die Familie hineintragen werden. Diese Auseinandersetzung kann sich bis in die spätere berufliche Anbahnung fortsetzen. Zwischen der beruflich erwünschten Autonomie des Individuums einerseits und der Anpassung an die familiären Erwartungen aufgrund der Traditionsmuster andererseits braucht es eine offene Aushandlung. Die Überwindung der Traditionsmuster kann in diesem Zusammenhang als Überwindung von Barrieren aufgefasst werden.

Die Interviewten erzählen immer wieder vom Respekt und von der Anerkennung für die Anstrengungen und Verluste der Eltern, gleichzeitig erzählen sie aber von ihren Autonomieplänen, ihren Anstrengungen insbesondere auf dem Bildungs- und Berufsweg und von dem Balanceakt zwischen den Erwartungen der Eltern und ihrer individuellen Autonomie. Auch das Tragen des Kopftuchs gegen elterliche Vorstellungen kann als Autonomiebestrebung gedeutet werden:

[Yasemin 2/30]: *„Ne in der 13 hab ich mich dann entschlossen quasi ein Kopftuch zu tragen [...] Das war natürlich ganz schlimm für meine Eltern.“*

Die Handlungsstrategien der nachkommenden Migrationsgenerationen bei der Zukunftsgestaltung und der Aufstiegsaspiration weisen mitunter Entscheidungsunsicherheiten und erschwerte Durchsetzungsbemühungen gegenüber den Wertvorstellungen des Herkunftsmilieus sowie gegenüber den gesellschaftlichen Vorstellungen und Normen der neuen Heimat auf, wie Ilinca eindrücklich erzählt:

[Ilinca. 14/2]: *„Ja dann hab ich das Gymnasium beendet, und bin also ... Dass ich studieren wollte, war eigentlich klar ... das hab ich eigentlich nie in Frage gestellt, [...]. Ja, ja also ich wusste nur nicht genau was. Also ich hatte, ich hatte mich erkundigt, [...] ich hatte ein, ja so einen Bekannten, der hatte Sprachen studiert, dann bin ich mal mit dem an die Uni S. Hab mich da auch mal in so einen Spanischkurs reingesetzt. Und dann hab ich gedacht: Dann studierst du Sprachen. Dann hab ich gedacht: irgendwas mit Kunst oder so oder Design oder irgend so was. Dann hab ich da so ein bisschen rumgeguckt. Und dann hab ich ... ich hab ne Schülerzeitung mitherausgegeben, und von dort ein Bekannter hat die Psychologie heute abonniert oder seine Familie, und da hab ich da so rum ... und hab gedacht: das ist auch interessant. Ja, das war ja so ein Numerus-clausus-Fach, und dann hab ich mich darauf beworben. Also dass ich, die Idee, der Wunsch meiner Mutter, [...] sie hat gesagt: Ich sollte Medizin studieren. Also sie hatte so aus ihrer eigenen Erfahrung so wie die Idee entwickelt, also Medizin, und wenns ein Mädchen ist, O-Ton: Wenns ein Mädchen ist, wenigstens Krankenschwester und das mit Medizin, das wusste ich, ich wusste, dass ich das nicht will.“*

Die oben aufgeführten Bestrebungen zur Individuation zeigen eine hohe Motivation, sich für einen eigenständigen Lebensweg zu entscheiden. Diese Entscheidungen der Akteure auf dem Weg zur Emanzipation, Individuation und (Weiter-)Entwicklung sind in der Regel mit Auseinandersetzungen und Krisen mit den Eltern verbunden:

[Semra 11/1]: *„Also ich bin da wo ich jetzt bin, da wo ich jetzt stehe, das hat sehr lange gedauert, das hat sehr viel Hindernisse musste ich überwinden also Hindernisse familiärer Art.“*

Ein anderes Beispiel für die Autonomiebestrebung der Kinder ist der Wunsch, die deutsche Staatsbürgerschaft anzunehmen. Auch wenn die Beantragung eines deutschen Passes zunächst ein formaler Akt ist, kann er im Zusammenhang mit der Migrationsgeschichte der Familie einen symbolischen Wert annehmen und so bisweilen zu einem Loyalitätsdilemma zwischen Eltern und Kindern und damit zu einer Ambivalenz sowie einer Gefährdung der Autonomiebestrebungen führen.

[Burhan 1/22] *„Ich hab noch einen jüngeren Bruder. Wir beide sind auch in Stuttgart geboren und aufgewachsen. [...] Sie [die Eltern] [...] haben bis heute ihren türkischen Pass auch behalten, so aus Prinzip und aus Überzeugung heraus. [...] Wir hätten gerne beides.“*

Andere Akteure erleben zwar ein Klima positiver Unterstützung innerhalb der Herkunftsfamilie, sehen aber gleichzeitig ihre Autonomiebestrebungen gefährdet. Der Austausch zwischen den Eltern und den Akteuren bezüglich der individuellen Aufstiegsaspiration besteht in der Regel aus dem Vortrag von Erwartungen, Wünschen, Belehrungen und Fürsorge seitens der Eltern. Daher geht die Erlangung der Unabhängigkeit und der Möglichkeit, das Leben nach eigenen Maximen und Vorstellungen zu gestalten, mit hohen Anstrengungen und dem Ausbalancieren der unterschiedlichen Interessen einher. Ein persönlicher und familiärer Konflikt zwischen den eigenen und fremden Erwartungen kann von den Akteuren in diesem Zusammenhang dennoch als positiver Entwicklungsschritt gedeutet werden, wie z. B. von Herrn Dilip:

[Dilip 7/2]: *„So at the end I became eighteen, and I said that I didn't want to study anymore. I'm going to go and find a job. They were very disappointed, and that was a big tragedy. And within the culture of Indians living in England education was very important. You can do anything you want as long as you become a doctor, a lawyer or an accountant – this was the rule. I started working, and I got a very low-paid job, an administrative job in London. And I did this, because it gave me independence. So that I could then make my own rules regarding how I was gonna live – in which culture I was going to adopt this mind. I needed to be able my own way so that I could express my independence more.“*

Dieser Prozess der autonomen Positionierung kann durch eine gegenseitige Akzeptanz der Lebensentwürfe und schließlich durch eine Etablierung einer neuen Beziehung zwischen den Kindern und den Eltern ein glückliches Ende finden. Dabei werden sowohl das Migrationsprojekt der Eltern als auch das Bildungs-, Ausbildungs- und Aufstiegsprojekt der Protagonis-

ten der zweiten Generation sozial und familiär als positiv bewertete Passage in den sozialen Aufstiegslebenslauf der Familie integriert, wie Ilinca erzählt:

[Ilinca 6/40]: *„Ja ich glaub, die [Eltern] sind stolz, ich glaub die erzählen schon [...] also dass das denk ich schon, dass sie, das ist ne Erfolgsgeschichte ... Das ist denen auch bewusst, ja, und ich glaub, das macht die auch zufrieden, ja also dass sich das alles so entwickelt hat, oder dass dieser Schritt sich auch gelohnt hat.“*

Beruflicher Aufstieg als Integrationsnachweis

Insbesondere Burhan verdeutlicht wiederholt, dass er den beruflichen Aufstieg gesamtgesellschaftlich als Zeichen von Integration betrachtet. Integration, so argumentiert er, steht im Zusammenhang zu Teilhaberechten:

[Burhan 8/10]: *„Griechen, Armenier, Juden und so weiter. Sie haben es in den USA geschafft. Das ist auch nicht von heute auf morgen gekommen. Das war für uns immer so das Beispiel zu sagen: Okay, die sind da seit Jahrzehnten und teilweise sind die da schon viel viel länger da, und die sind integriert und haben ihre eigene Identität, sind aber trotzdem ein Teil dieses Landes und sind auch so akzeptiert. Und in der Politik und der Gesellschaft, im Rundfunk und da sagt man so, das muss doch auch für uns mal möglich sein.“*

Auch an anderen Stellen des Interviews verdeutlicht er, dass er Integration auch als Recht und Bedürfnis versteht:

[Burhan 6/1]: *„Wir sind da und wir wollen auch wahrgenommen werden.“*

Er beschreibt auch, wie aus diesem Bedürfnis nach Integration einerseits und dem Anspruch darauf andererseits Aspiration entstehen kann:

[Burhan 9/1]: *„Mut und diesen Willen zu sagen, trotzdem: Wir sind ein Teil davon, und ich mach hier weiter. Ich gehöre dazu, ich bin ein Teil von diesem Land und von dieser Gesellschaft!“*

Aus systemischer Perspektive zeigt jedoch die Notwendigkeit, die Burhan hier sieht, die Zugehörigkeit zu thematisieren, dass ihm bewusst ist, dass sie keine Selbstverständlichkeit darstellt. Insofern zeigt sich auch in der Thematisierung von Zugehörigkeit die eigene Verortung von Fremdheit.

Gelungene Integration betrachten die Akteure als doppelten Gewinn, als Möglichkeit, Ressourcen aus beiden Kulturen zu ziehen; dank der Transformation des Habitus und der kulturellen Inkorporation des deutschen Gesellschaftssystems sind die Akteure gegenüber den Institutionen der Aufnahmegesellschaft und deren kulturellen Codes potenziell offener als ihre Eltern. Dabei erleben die Akteure sowohl den kulturellen Transfer ihrer Familien im Migrationsprozess als auch den eigenen als effizient und bauen zuversichtlich Handlungsstrategien im Umgang mit sozialen und kulturellen Barrieren auf:

[Indira 9/14]: „*Ich kenne sowohl die hiesige als auch eine andere Kultur [...]. Die hiesige kenn ich ganz gut, ich lebe viele Jahre hier und ich krieg ja alles mit, was um mich herum geschieht, ich lese Zeitungen, ich lese Bücher, ich gucke Nachrichten, ich gucke Fernsehsendungen, ich beteilige mich an Diskussionen, was weiß ich, beteilige mich an kulturellem sozialem Leben, also ich kriege mit, was jetzt hier ist, was die Leute denken, was hier richtig und falsch ist, aber gleichzeitig hab ich das, was ich mitgebracht habe [...].*“

Die Annahme der deutschen Staatsbürgerschaft

Eine eigenständige Entscheidung, in Deutschland zu bleiben und die deutsche Staatsangehörigkeit anzunehmen, kann aus Sicht der Eltern als eine Entscheidung gegen die eigene Herkunft gedeutet werden. Auf den zweiten Blick ermöglicht es dieser Schritt den Akteuren allerdings, bestimmte strukturelle Barrieren einfacher zu überwinden. Die Entscheidung ist für viele Akteure daher schwierig. Sie versuchen, einen neuen Weg zwischen Zugehörigkeit und Nichtzugehörigkeit zu finden, ohne die innewohnende Widersprüchlichkeit des Themas aufheben zu können. Interessanterweise gibt es hier eine Parallele zur elterlichen Migration. Auch die Eltern haben sich beispielsweise aus wirtschaftlichen Gründen für die Migration entschieden, ohne sich dabei gegen ihre Herkunft zu entscheiden.

[Burhan 1/22]: „*Wenn mein Bruder und ich dann lange, lange gewartet haben bis wir vor Jahren gesagt haben, okay, wir leben hier sind hier aufgewachsen, nehmen wir die deutsche Staatsangehörigkeit an. Ich hätte gern beide gehabt, das ging aber damals nicht.*“

Diese Ambition, in Deutschland sesshaft zu werden, ist bei den Interviewten der zweiten Generation deutlicher als bei den Personen der ersten Generation. Es geht den Akteuren nicht nur um die Verfolgung des eigenen Aufstiegsprojektes in Deutschland, sondern auch um eine Entscheidung, in Deutschland zu Hause zu sein. Hinzu kommt die Tatsache, dass ihnen das erworbene kulturelle Kapital, die Beherrschung der deutschen Sprache, ihre Aufstiegsaspiration und die Verwertung der deutschen Qualifikationen in Deutschland mehr Möglichkeiten bieten als in der ursprünglichen Heimat. Dies steht auch in Zusammenhang mit der geringen Beherrschung der Muttersprache, wie Cosmin erzählt:

[Cosmin 15/33]: „*Also nee ... ist für mich keine Frage [...] Ja, aber ich find die Gegend hier schöner, ich find das Wetter hier besser, ich hab inzwischen hier mein Freundeskreis und mich zieht da nichts mehr hin. Ja bei ihm [dem Vater] ist es vielleicht so etwas anderes, weil das ist seine Heimatsprache, das ist eben die andere Mentalität.*“

6.3.2 Aufstiegsaspiration

Auch der Aufstiegsaspiration kommt in den Interviews große Bedeutung zu. Sie wird sowohl direkt, als auch implizit thematisiert. Viele sprechen der Aspiration für das eigene Leben und als Erklärungsmuster für den Aufstieg eine sehr große Bedeutung zu, wie hier Dilip [5/33]:

„So I think a very important part of being successful is motivation ... and the motivation of what I get from basically being around the product I love.“ Auch beispielsweise Esmeralda thematisiert diesen Aspekt explizit [2/10]: „Und das heißt indirekt: Wenn man sich genug Mühe gibt, dann kriegt man das einfach hin. Und ich glaube schon, [...] wenn wir uns Mühe geben, dann kriegen wir das auch hin.“

Im Folgenden werden verschiedene Ausprägungen der Aufstiegsaspiration sowie die subjektive Motivation der Akteure vorgestellt. Dabei wird deutlich, dass auch die Aufstiegsaspiration in engem Zusammenhang mit der Herkunftsfamilie steht.

Ursprung von Aufstiegsaspiration

Für die Entwicklung ihrer Aufstiegsaspiration liefern die Befragten vielfältige Erklärungsansätze:

Zunächst spielen die Vorstellungen der Eltern über Bildungsmöglichkeiten bei der Aspiration eine entscheidende Rolle. Obwohl Studien (vgl. El Mafaalani 2012; Raiser 2007, s. Kap. 2.4) nachweisen, dass auch Eltern aus bildungsfernen Milieus als wichtigstes Ziel mit der Migration den beruflichen Aufstieg ihrer Kinder verbinden, sind sie in der Regel schlecht über die deutschen Bildungsstrukturen informiert. Dass dies auch bei Eltern beruflich Aufgestiegener der Fall sein kann, veranschaulicht dieses Zitat von Pinar:

[Pinar 21/20]: „In Hohenzollernring gab es eine Schule, Schule ist Schule, dachte mein Papa. [...] Ich gehe mit meinem Papa rein. Sie wollen also Ihr Kind anmelden, sind Sie denn katholisch? Papa: [...] Katholik, nein nein nein Moslem. Ja tut uns leid, das ist eine katholische Schule.“

Trotz solch mangelnder Informiertheit besteht oft der Anspruch der Eltern an ihre Kinder, das Migrationsprojekt ihrer Eltern erfolgreich fortsetzen. Hierbei übernehmen sie teilweise bewusst oder unbewusst die Ziele und Ambitionen ihrer Eltern, die auf ein ‚besseres Leben‘ gerichtet sind:

[Yasemin. 5/8]: „Und von daher war die Bestrebung meiner Eltern auf jeden Fall sehr hoch, dass wir studieren auf jeden Fall und dass noch Größeres werden bei uns.“

Häufig erzählen die Protagonisten, dass ein impliziter Auftrag der Eltern hinter dem beruflichen Aufstieg steht, das Migrationsprojekt dadurch als erfolgreich auszuweisen:

[Almut 3/28]: „Ich muss da immer etwas [von den Eltern] lebendig halten.“

In den Gesprächsdaten lassen sich Erzählungen der Akteure finden, die den eigenen Bildungs- und beruflichen Aufstieg als ein Ergebnis elterlicher Anstrengungen fern der Heimat beschreiben:

[Yasemin 4/27]: „Also meine Eltern hatten im Vorhinein sehr hohe Bildungsaspiration für mich. Also nicht nur für mich, sondern auch für meinen Bruder. Für meine Eltern stand fest,

für uns beide studieren, also Studium, es gab nichts anderes. Es war ganz klar. “ Weder die Eltern noch die Akteure selbst haben unmittelbar nach der Migration eine konkrete Vorstellung von ihrer beruflichen Zukunft. Im Sinne der oben beschriebenen Autonomiebestrebungen orientieren sich die Akteure eher an Modellen, Visionen und Konstruktionen als an den Ideen der Eltern, wie Felicia erzählt:

[Felicia, 13/1]: *„Als ich jugendlich war, immer hin und her geschwankt zwischen dem: Was will ich eigentlich werden. Ich hatte keine Ahnung, aber ich wusste, also beruflich wusste ich nicht, was ich werden will [...]. Aber ich wusste immer, wie ich dabei aussehen möchte, und das war für mich ein ganz wichtiges Motiv. [...] [I]ch wusste, in welchem Umkreis ich mich bewegen möchte, ich wusste, wie ich agieren möchte, ich wusste, dass ich den Leuten auch einfach frei und offen die Meinung sagen möchte zu Dingen, die inhaltlich Hand und Fuß hatten.“*

Statt einer konkreten Orientierung wecken die Migrationserfahrungen der Eltern vielmehr den grundsätzlichen Wunsch nach sozialer Mobilität und vermitteln ihnen die Idee der Notwendigkeit des beruflichen Aufstiegs:

[Ilinca 4/41]: *„Ja also, wir hatten nur diesen einen Koffer, und dann haben wir irgendwie fünfzig D-Mark Begrüßungsgeld gekriegt und das wars [...]. Ja, und wahrscheinlich waren meine Eltern auch Modell, also waren sehr, musste auch sein also sehr sehr strukturiert organisiert.“*

Oft stehen die Akteure zwischen den traditionellen Vorstellungen ihrer Eltern, z. B. bzgl. traditioneller Geschlechterrollen, und den Anforderungen, die die moderne Gesellschaft an sie stellt. Diese sich teilweise widersprechenden Einflüsse können den Wunsch der Akteure hemmen, beruflich aufzusteigen, wie Sophie berichtet:

[Sophie 9/3]: *„Bei mir gab es noch so ein: Du bist ja ein Mädchen. ... Also..., wenn du heiratest und Kinder bekommst ... das war irgendwie auch okay. Aber eigentlich war für mich als Tochter die Anforderung: Du musst Karriere machen, du musst immer gut sein, selber gutes Geld verdienen – aber du musst bitte auch eine gute Mutter sein, also eine gute Mutter und eine gute Ehefrau [...]. Also eine eigentlich nicht zu bewältigende Doppelrolle.“*

Ebenso können traditionelle Berufsvorstellungen der Eltern im Widerspruch zu den Berufswünschen der Akteure stehen:

[Esmeralda 6/36]: *„Und als ich dann sagte, dass ich Psychologie studieren möchte, war meine Mutter dagegen, weil es ne brotlose Kunst ist. Damit kann man höchstens Taxifahrer werden. Das war der O-Ton.“*

Eltern aus bildungsnahen Milieus verfügen meist über eine stärkere Aufstiegsaspiration, die sie an ihre Kinder weitergeben:

[Samira 6/29]: *„Meine Mutter kommt aus einer Familie, in der es auch wichtig war, dass sie als Mädchen auch studiert und sie selber erfolgreich ist. Und sie wollte immer auf eigenen Füßen stehen, sie wollte immer eigenständig sein.“*

Unabhängig von den Eltern können die Akteure hohe Ansprüche an sich selbst stellen und persönliche Ziele entwickeln, die sie mit Leidenschaft verfolgen wollen:

[Cosmin 9/31]: *„Man muss Leidenschaft haben, weil ich glaube, nur wo wirklich Interesse, Talent und Leidenschaft zusammenkommt, ist Spitzenleistung möglich. [...] Ohne dass ich den Anspruch habe, dass ich das immer sowieso hundert Prozent einhalte. Ich denke, Fleiß ist eins, Aufrichtigkeit ist eins, [...] und der dritte Wert ist vielleicht Genügsamkeit.“*

Auch der Antriebe, die eigene Situation zu verbessern, dient als Ursprung von Aspiration. So führt Felicia als ursprünglichen Grund ihrer Aspiration das Ziel der Verbesserung ihrer finanziellen Situation an:

[Felicia 8/33]: *„Das war '95, glaub ich. An dem Tag hab ich, glaub ich, beschlossen, dass ich mit dreißig genauso viel Geld verdienen möchte wie ein studierter Mensch. Das war mein nächstes Ziel.“*

Semra hingegen fokussiert mit ihrer Aspiration, eine von ihr als prekär wahrgenommene Bildungsinstitution verlassen zu können: [Semra 1/34]: *„Aber ich hab immer gesagt, das schaff ich, ich komme aus dieser verdammten Sonderschule raus.“*

An diesen Beispielen zeigt sich, dass es grundsätzlich schwierig ist die Frage zu klären, ob die genannten Aspekte als Ursprung der Aspiration oder bereits als deren Resultate begriffen werden können.

Den ‚Aufstiegsauftrag‘ ihrer Eltern beschreiben die Akteure als ein andauerndes, aber häufig nicht offen ausgesprochenes Thema, das zwischen ihnen und ihren Eltern steht, aber auch Verbindung schafft. So wirkt die elterliche Migrationsgeschichte als fixer Referenzpunkt, aus dem Erwartungen an die Akteure resultieren und die Akteure für sich selbst Erwartungen formulieren. Diese Erwartungen drücken sich u. a. in einer frühzeitigen Übernahme von Verantwortung aus, etwa wenn die Akteure als Sprach- und Kulturmittler zwischen der Familie und der deutschsprachigen Umgebung agieren:

[Ilinca 4/33]: *„Also ich erkläre mir, mittlerweile weiß ich es ja auch professionell zum Teil ja, also ich war ja diejenige in der Familie, die am schnellsten die Sprache konnte [...] ging das so ratz fatz, ja, wie bei das bei einem Kind, wenn man keine andere Wahl hat. [...] ich bestimmte Telefonate erledigt habe, ja also die, wo meine Mutter gesagt hat, ruf du doch mal da an [...] ich relativ schnell gelernt habe, selbstständig zu sein.“*

Mitunter bewerten die Akteure die Erwartungen der Eltern erst im Laufe des Aufstiegs positiv:

[Dilip 1/31]: „*My father had a very sad ... look ... he had seen how unstable the world can be and he felt very strongly, very passionately, that the most important thing, that he could give me, was not money or a big house, but it was a good education, so when the world around me would change, I would be able to take care of myself.*“

Interessant bei der Aufstiegsaspiration ist die Konfusion der Akteure zwischen eigenem und elterlichem Berufswunsch. Einige Akteure setzen ihren eigenen Berufswunsch um, andere folgen dem Vorschlag ihrer Eltern. Bei der Adaption der fremden Aspiration besteht jedoch die Gefahr, dass die eigenen Ziele verlorengehen.

Almut verdeutlicht in dem folgenden Zitat, wie sie dem Berufswunsch ihres Vaters eher widerwillig folgte, damit im Nachhinein jedoch zufrieden ist:

[Almut 2/31]: „*Ohne den damals in meinen Augen ehrgeizigen Vorschlag meines Vaters, doch zu studieren und zwar Theologie, wäre ich sicher nicht in diesen Beruf und in diese Position gekommen. Auch hier sind meine Eltern stolzer und respektvoller mit meinem Beruf als ich mit mir selbst.*“

Neben den Eltern beeinflussen auch Geschwister die Aufstiegsaspiration. So können die Akteure die geschwisterliche Konkurrenz als Ansporn und Indikator für ihre Aufstiegsaspiration ansehen. Die Akteure benennen solche Konkurrenzphänomene aus Familienloyalität u. U. nicht explizit als solche, erzählen von ihnen aber mit einer harmonisierenden Tendenz im Sinne eines gelungenen familiären Migrationsprojektes:

[Yasemin 5/6]: „*Und seitdem ich auch promoviere. Ja, ja, also eigentlich sollte mein Bruder promovieren, er hatte lange Zeit Gelegenheit dazu gehabt. [...] Hat er aber nicht gemacht [...]. Und bin ich halt mit dieser Idee gekommen, dass ich eventuell promovieren würde, war das halt ganz toll. Dann wurde im Nachhinein, also gehört, dass sie über mich reden, dass sie sagen: Meine Tochter promoviert [...]. Also sind schon stolz, was den Lebensweg angeht, auf jeden Fall, auch mein Bruder.*“

In anderen Fällen wird explizit von Konkurrenz berichtet, wie bei Anastasia und Burhan:

[Anastasia 6/40]: „*Ich hab drei andere Schwestern, und die haben einen anderen Weg gemacht. Ich bin die einzige in (der) Familie, die studiert hat und sogar den Dokortitel draufgelegt hat.*“

[Burhan 2/26]: „*Mein Bruder hat nachher Jura studiert und ist dann nachher auf VWL umgestiegen. Okay, damit dann wenigstens einer studiert, in Anführungszeichen, das hat dann schon an mir ein bisschen gearbeitet.*“

Interkulturelles Kapital allein ist nicht genug

Paradoxerweise können auch negative Erfahrungen, die die Akteure mit Personen oder Institutionen im Laufe ihres Bildungs- oder Aufstiegswegs im Migrationslebenslauf machen, dazu führen, dass sie Bildungsaspiration entwickeln:

[Yasemin.5/39]: *„Und diese Person [der Lehrer] jetzt, kann man sagen, hätte mich einerseits daran hindern können, an meinem Bildungsweg, hat er einerseits nicht geschafft, denn ich habe mein Abitur trotzdem gemacht. Andererseits: Gerade weil er so war, habe ich Trotzreaktionen gehabt und habe gerade gesagt: Nee du ... wirst es nicht schaffen, mich von dieser Schule da wegzukriegen.“*

Bei den interviewten Akteuren und ihren Familien besteht ein Einvernehmen darüber, dass beruflicher Aufstieg insbesondere in der Migration nur über den Abschluss von Bildungstiteln gelingen kann und dass dies zu existenzieller Sicherheit beiträgt. Diese Bildungs-, Aufstiegs- und Sicherheitsperspektive stellt den motivationalen Hintergrund der individuellen Fokussierung der Aufwärtsmobilität dar. Wie wichtig die Qualifikationen für das Sicherheitsgefühl der Akteure sind, spiegelt folgender Bericht wider:

[Burhan 2/22]: *„Das Sicherste, was man machen kann. Ja, dann habe ich klassisch eine Banklehre angefangen, bin mit neunzehn auch ausgezogen und bin nach Bonn zu einer Bank, habe da die Lehre gemacht. Dann mit Lehre und nachher mit dem Einstieg knapp sieben Jahre in Bonn gewohnt und habe dann auch parallel, weil ich gesagt habe, ich möchte nicht studieren. [...] Deswegen habe ich dann parallel so ein duales Studium angefangen in der Bankakademie und habe da noch so mein Titel so nebenbei gemacht und habe dann die klassische Bankausbildung mit den Zusatzausbildungen.“*

Die Möglichkeit, eine höhere Position anzustreben und beruflich voranzukommen, ist in der Regel sowohl von den individuellen Ressourcen und Erwartungen als auch vom beruflichen sozialen Umfeld abhängig. Insofern kommt der Möglichkeit einer Erwerbstätigkeit besondere Bedeutung zu. Ein Arbeitsplatz ist für MigrantInnen ein bedeutsamer Integrationsraum. Er ist ein Ort der gesellschaftlichen Partizipation, Akzeptanz, Anerkennung, Evaluation, des Erlebens von Selbstwirksamkeit, Konkurrenzfähigkeit und – je nach Kontext – ein Ort der Selbstbestimmung, der Kooperation und Behauptung. Beruflich aufzusteigen ist auch eine Chance, das eigene kulturelle Kapital positiv zu verwerten. Eine Aspiration ist häufig nicht mit dem Erreichen einer Position innerhalb der Arbeitswelt beendet. Sie setzt sich meist in der Etablierung und Elaboration der erreichten Position sowie in der Ambition, die eigenen Kompetenzen weiterzuentwickeln und in der Alltagspraxis unter Beweis zu stellen, fort. Dies berichtet z. B. Ilinca:

[Ilinca 19/2]: *„Auch in Position auch in Führungspositionen die man dann hat ist auch schön dann und auch für mich der Ansporn ich wollte auch selber immer Führungskraft werden wo ich dann 2000 hier angefangen habe die erste ein kleines Team nach 2 Jahren dann führen*

durfte und dann die verschiedenen Positionen in den letzten Jahren im Projektmanagement auch ein Team geführt habe und das ist dann auch am Anfang mal gewesen auch eine Besonderheit.“

6.3.3 Aufstiegsanstrengungen

Wie in Kapitel 4 deutlich wurde, steht die Aspiration in einem engen Zusammenhang zur Bereitschaft, Anstrengungen auf sich zu nehmen. Trotz dieses engen Zusammenhangs behandle ich den Aspekt der Anstrengung hier nicht als Unteraspekt der Aspiration, da der Anstrengung selbst – wie schon im Kontext der Migration – von den Interviewten in Bezug auf den beruflichen Aufstieg eine sehr große Bedeutung zugesprochen wird. Wie bereits in Kapitel 6.2 deutlich wurde, führen die Befragten das besondere Ausmaß erforderlicher Anstrengungen auch auf ihren Migrationshintergrund zurück.

Die Anstrengung erfüllt in den Schilderungen der Befragten vielfältige Funktionen. So dient sie sogar – paradoxerweise – zur Relativierung der eigenen Leistung sowie der Anerkennung, die die Interviewten selbst für ihren Aufstieg zeigen. Indira beispielsweise stellt den Erfolg der Anstrengung gegenüber:

[Indira 39/3]: *„Ah nicht – sehr erfolgreich würde ich nicht sagen, nee, also das hat sehr, sehr viel Anstrengung gekostet, sehr viel Anstrengung.“*

Den Interviews ist zu entnehmen, dass die Anstrengung nicht immer als erfolgsbedingender Faktor betrachtet wird. Weil Anstrengungen als aufwändige Aktivitäten zur Erreichung schwieriger Ziele begriffen werden können, kann die Motivation, diese besonderen Anstrengungen auf sich zu nehmen, als unbewusste Strategie zur Überwindung von Barrieren begriffen werden.

Wie ebenfalls schon in Bezug auf die migrationsbedingten Anstrengungen deutlich wurde, hinterlassen Anstrengungen bei den Akteuren prägende biografische und psychologische Effekte. Das heißt: Berufliche Anstrengung ist zwar eher zweckorientiert, dabei aber für die Akteure oft mit Verunsicherung, Überforderung und potentiell sogar persönlicher Kränkung verbunden. Führt die Anstrengung nicht zum Erfolg, resignieren Akteure daher möglicherweise und geben ihre Ziele auf. Anstrengungen bieten als Reaktion auf Herausforderungen betrachtet bei gleichzeitiger Selbstreflexion aber auch die Chance zur Weiterentwicklung, Handlungsregulation und damit zu mehr Handlungskompetenz im Sinne von effizientem Handeln.

Zunächst berichten die Akteure von *familienbedingten Anstrengungen*, die aus Milieuveränderungen resultieren. Auf den ersten Blick scheint es für die Akteure nicht leicht, sich vom Familiensystem abzulösen, gerade weil das Familiensystem nicht nur eine kulturelle Prägung⁷⁵

⁷⁵ „Wenn man davon spricht, dass Menschen Kultur entwickelt haben und ihre Kultur weiterentwickeln, dann ist damit gemeint, dass sie ein gemeinsames, für alle verbindliches System von bedeutungshaltigen Zeichen entwickeln, das es ihnen erlaubt, die Welt und sich selbst in einer bestimmten Art und Weise wahrzunehmen, zu interpretieren und zu behandeln, und zwar in der

samt Werten und Normen vorgibt, sondern weil es den Akteuren zudem soziales Kapital mitgibt, das sich in Form von Gemeinsamkeiten, Beziehungsharmonie, klarer Aufgaben- und Rollenverteilung sowie emotionaler Orientierung äußert. Dagegen werden sie in einer Gesellschaft sozialisiert, die Individuation, Eigenständigkeit, Entfaltung, Chancengleichheit und persönliche Leistung propagiert und Vielfalt und Freiheit zur Maxime erhebt. Diese Gesellschaft suggeriert dem Individuum, dass Individuation und Autonomie schnell und einfach zu erreichen sind, ohne dass die Konsequenzen und Anstrengungen, die hierfür nötig sind, bewusst gemacht werden. Wie den Interviews zu entnehmen ist, benötigen die Akteure viel Sozialkompetenz, um sich gegen das Herkunftsmilieu und für Autonomie zu positionieren. Es braucht, wie meine Gesprächspartner erzählen, Mut zur Aushandlung und Durchsetzung der eigenen Aspirationen gegenüber den familiären Vorstellungen und Interessen des Herkunftsmilieus.

Autonomie verlangt demnach im Allgemeinen den Einsatz und die Bereitschaft, Fähigkeiten und Fertigkeiten zu entwickeln, um Probleme und Konflikte zu lösen. Im Zusammenhang mit Migration müssen die Akteure insbesondere unterschiedlichen Milieu-Erwartungen und -Ansprüchen genügen oder diese kompetent ausbalancieren, was einem ‚sozialen Spagat‘ nahekommt. Dabei müssen sie einerseits die bestehenden familiären Traditionen respektieren, andererseits aber die eigenen Aufstiegsambitionen, den Wunsch nach Individuation und Autonomie umsetzen, wobei sie zudem die gesellschaftliche Selektion entweder ignorieren oder aushalten müssen.

Die Anstrengungen, die mit dem Migrationsprozess zusammenhängen, werden zum Teil gewollt oder ungewollt an die Mitglieder der nachkommenden Generation weitergeleitet. Sie können aufgrund ihrer sozialen Bedeutung und ihrer Dynamiken für die Eltern-Kind-Bindung in diesem Zusammenhang nicht ignoriert werden. Die Eltern beispielsweise müssen ihr Migrationsprojekt in der Fremde zum Erfolg führen und sich mit den gesellschaftlichen Erwartungen und denen der migrantischen Communitys auseinandersetzen, indem sie sich anpassen oder sich davon distanzieren. Oft holen sich die Akteure Unterstützung bei MigrantInnen-Netzwerken, von denen sie sozial und politisch vertreten werden. Deren Konzepte, Werte, Normen und Regeln produzieren mitunter weiteren Erwartungsdruck. Nicht selten werden die

Art, wie es die eigene soziale Gemeinschaft akzeptiert und versteht. Sozialisation und Enkulturation als ein lebenslanger Prozess beinhalten das Bemühen, die sozial (kulturell) relevanten Normen, Werte, Einstellungen und Verhaltensweise zu erlernen, die ein Leben in der Gemeinschaft ermöglichen, in die man hineingeboren worden ist. Wer hierin hohe Fähigkeiten erworben, also ein hohes Maß an sozialer Kompetenz entwickelt hat, kann auch relativ konfliktfrei in dieser eigenen Gemeinschaft leben und produktiv mit ihr umgehen. Probleme entstehen für ihn erst dann, wenn er in eine fremde soziale Gemeinschaft (Nation, Kultur, aber auch Organisation und Gruppe) gerät, die andere, ihm nicht vertraute Symbole zur gegenseitigen Verständigung und Weltinterpretation nutzt oder die ihm durchaus vertrauten Symbole anders bewertet, ihnen also andere Bedeutungen zuweist oder sie in ihm unvertrauten Kontexten anwendet“ (Thomas 1999, S.91).

Beziehungen, die Kommunikation sowie die Interaktionen zwischen den Akteuren und ihren Familien durch die Communities beeinflusst:

[Dilip 9/2]: *„And within the culture of Indians living in England: Education was very important. You can do anything you want as long as you become a doctor, a lawyer or an accountant, this was the rule.“*

Die Zugehörigkeit zu einer Gemeinschaft verändert sich durch Migration grundsätzlich. Die Ambitionen und Anstrengungen, sich in der neuen Heimat sozial zu platzieren, bezahlen die Akteure nicht selten mit einer Milieu-Entfremdung, aus der ein Identitätsverlust oder eine Kulturkonfusion erfolgen können, wie Ilinca berichtet. Diese kulturellen, familiären und systembedingten Barrieren haben häufig einen psychologischen Einfluss auf die Solidarbeziehung zu der ethnischen Gemeinschaft und zu den Familienmitgliedern in der Heimat. Hierdurch kann ein Verlust familiärer Zugehörigkeit und sozialer Bindung entstehen.

[Ilinca 2/20]: *„Und da wurde mir auch immer wieder präsent, ja welches Glück, also muss man ja auch sagen, das ich da hatte woanders zu leben. Und mir wurde das andere auch immer fremder, und ich konnte auch, ja, ich wusste nicht, worüber ich mit denen reden soll. Das ist ja schon so was [...], auch die Ansichten, die sie hatten, wo ich so dachte, eigentlich bin ich nicht nur in einer anderen [...] kulturellen Welt, sondern auch in einem anderen [...] sozialen Milieu.“*

Kulturkonfusion als Risiko des sozialen Aufstiegs

Sozialer Aufstieg und Milieuwechsel können also eine Identitätskonfusion und eine kulturelle Zerrissenheit bewirken. Im Bemühen, das ‚Migrationsprojekt‘ erfolgreich fortzusetzen, gelingt den Akteuren jedoch nicht immer eine konstruktive Deutung ihrer kulturellen Zerrissenheit:

[Burhan 4/23]: *„Mit 19, 20 auch mal dafür aktiv dafür interessiert, wo komme ich her, was ist meine Kultur, was ist meine Sprache und das war auch noch mal so ein spannender Prozess. Und da auch die Zerrissenheit zu merken, wo komme ich her, wo gehöre ich eigentlich hin, was ist meins und wer bin ich eigentlich und das hat dann mich auch ein paar Jahre begleitet. Dieses Gefühl wer bin ich eigentlich, wo gehöre ich hin, weil das war immer so von außen klar, das sind Ausländer und das sind Deutsche.“*

Neben den familiären, milieubedingten und identitären Anstrengungen kommen weitere im Bereich des Bildungssektors hinzu. Anstrengungen und Bemühungen, erwarteten schulischen Leistungen zu genügen mit dem Ziel eines Bildungsaufstiegs oder -erhalts, erleben die Akteure als Daueraufgabe. Insbesondere bei Eltern aus bildungsfernen Milieus sind die Akteure, bezogen auf die Bildungsorientierung, auf sich selbst angewiesen, was den Druck für sie oft vergrößert.

Berufsbedingte Anstrengungen

Nach der schulischen, betrieblichen oder universitären Ausbildung ist der Einstieg in den Beruf, unabhängig vom Migrationshintergrund, grundsätzlich mit Anstrengungen verbunden. Die Suche nach einer geeigneten Stelle ist trotz hoher Qualifikation i. d. R. nicht leicht. Sind diese Anstrengungen überwunden, kommen potenziell Anstrengungen in Form von Anpassungen bzgl. des Milieuhabitus und in Form der Aufrechterhaltung der erreichten Position auf die Akteure zu:

[Samira. 6/10]: *„Also ich hab zwei Kinder und ich hab bei beiden Kindern nach zwei Monaten wieder angefangen [...] zu arbeiten. Also ich hab also gar keine Elternzeit in dem Sinne genommen, weil ich nicht wollte, dass jemand meinen Platz auch einnimmt.“*

Finanzielle Anstrengung

Die Bemühung um materielle Ressourcen ist Voraussetzung für den Bildungsaufstieg und die Gestaltungsmöglichkeiten der eigenen Bildungs- und Aufstiegsbiografie. Das kann von der elterlichen finanziellen Unterstützung über Nebenverdienste während des Studiums bis hin zu einer Kreditaufnahme zur Studiums- und Weiterbildungsfinanzierung reichen.

[Indira. 3/44]: *„Ich habe [...] viele Jahre verloren [...] durch Kämpfe mit der Behörde, deutsche Behörde, ja und dann halt finanziell. Ich hatte ja niemand hier, der mich unterstützt hat oder so, aber auf der anderen Seite ist das auch gut, also ich hab z. B. Darlehen, zinslose Darlehen bekommen und das hab ich jetzt bis Dezember 2010 zurückgezahlt und das ist alleine eine tolle Sache find ich.“*

Familien mit Migrationshintergrund haben in der Regel keine großen finanziellen Ersparnisse und auch keine Güter in Deutschland, um zusätzliche Weiterbildungen oder ein Zusatzstudium zu finanzieren, sodass sie gegenüber deutschen Aspiranten benachteiligt sind:

[Dilip 2/21]: *„for instance for a finance qualification... they [einheimische Studenten] were naturally been given opportunities which I was been to try harder for.“*

Anstrengung im Kampf gegen Ausgrenzung und Diskriminierung

MigrantInnen sind im Gegensatz zu deutschen Aspiranten von Ausgrenzung und Diskriminierung betroffen. Die sozialen und politischen Implikationen von Diskriminierung aufgrund von Herkunft und Hautfarbe wirken sich somit auch auf den Bildungs- und beruflichen Aufstieg aus. Permanente oder gelegentliche Konfrontation mit Stereotypisierungen und Ausgrenzungen bedeutet (psychische) Belastung, sodass die Akteure auch hier einer dauerhaften Anstrengung ausgesetzt sind.

Die Überwindungsstrategien meiner Interviewpartner für diese Art von Anstrengung unterscheiden sich erheblich. Ein Teil der Befragten sieht Diskriminierung als Ansporn an:

[Burhan 12/7]: „*Da hab ich dann schon gemerkt, da hat man es schon schwer [...] es ist schon schwieriger und dann auch noch weiter durchhalten muss [...] unterschwellig hat man beim Studium auch gemerkt: türkischer Hintergrund, der schafft das ja sowieso nicht, unausgesprochen teilweise, ja das habe ich schon gemerkt aber das war für mich wieder eigentlich ein Ansporn.*“

Andere reagieren auf Diskriminierungen mit psychischen Symptomen, aber gleichzeitig auch kämpferisch, wie z. B. Yasemin. Ihr begegnete ein Lehrer mit dem Vorurteil, dass türkische Mädchen früh verheiratet, dann Hausfrau und Mutter würden und nicht selbst für sich sorgten:

[Yasemin 5/35]: „*Ich habe danach auch von meinen Freundinnen dann gehört, dass der Lehrer gesagt hat zum Beispiel: Wozu Abitur machen. Doch eine Ausbildung brauchst du doch nicht, du wirst doch sowieso heiraten.*“

[Yasemin 5/27]: „*Ich bin mit Alpträumen dann wirklich weinend aufgewacht, und bin dann selber zum Direktor gegangen und habe gesagt, so und so, ich kann nicht mehr, ich will nicht mehr.*“

[Yasemin 5/33]: „*Andererseits gerade weil er so war, habe ich eine Trotzreaktion gehabt und habe gerade gesagt, nee du wirst es nicht schaffen mich von dieser Schule da wegzukriegen.*“

Wiederum andere reagieren auf Ausgrenzungen pragmatisch:

[Indira 7/49]: „*Auf der einen Seite haben sie recht ja, ich bin eine Fremde, richtig, das sehe ich auch so. Wenn ich andere Hautfarbe hätte, wäre es vielleicht besser, leichter.*“

6.3.4 Wissen und Können

Erwerb erforderlicher Bildungstitel und Qualifikationen

Wie schon gezeigt, können positive oder negative Bedingungen während der Schulzeit entscheidende Auswirkungen auf die persönliche und berufliche Entwicklung der Akteure haben. Bei der Nachbetrachtung der Schulzeit setzen die Akteure die Ereignisse in Beziehung zu Integration, ihrem Gefühl von Gerechtigkeit und ihrem Selbstwert. Die Schule als Bildungsinstitution bedeutet in diesem Zusammenhang, dass die Teilnahme am bildungs-, sozialen und kulturellen Leben eine wichtige Rolle spielt und von den Interviewten mitunter als Fortsetzung der soziokulturellen Praxis erlebt wird. Die Akteure wünschen sich vielmehr Förderung und Weiterentwicklung des Selbstwerts und keine Beschämung und Exklusion, wie sie schildern:

[Almut 3/12]: „*Erster Englischunterricht: Ich konnte schon Englisch sprechen, aber nicht schreiben. Darüber und dass ich eine schottische Aussprache hatte, hat mich meine Lehrerin immer wieder beschämt.*“

In diesem Zusammenhang ist eine selbst verantwortete Unterbrechung der Schulzeit verständlich und deutet darauf hin, dass sich die Akteure für mehr Autonomie und die Inkaufnahme von Umwegen entscheiden. Individuell entschiedene kurze oder lange Bildungsumwege, wie Cosmin erzählt, lassen sich jedoch nicht nur als Anstrengung zur Überwindung von Barrieren, sondern auch als eigenständige, individuelle Gestaltung des Lebenslaufs beschreiben.

Sprachbeherrschung

Die Analyse der Aussagen meiner Interviewten zeigt durchgängig, dass sie Deutschkenntnisse und Sprachbeherrschung als relevanten Faktor im Zusammenhang mit dem beruflichen Aufstieg betrachten. Sie wird u. a. als wichtiges Distinktionsmerkmal für die Aufstiegsbiografien von MigrantInnen dargestellt. Die Akteure konnotieren die Sprachbeherrschung mit einem Gefühl der Zugehörigkeit und sehen darin Möglichkeiten zur Verwertung und Legitimierung ihres Wissens und konstatieren eine bessere Integration. Samira berichtet hierzu Folgendes:

[Samira 27/1]: *„Ja also, ich würde mal mit meiner eigenen These, warum das so ist, warum ich auf dieser Position bin. Ich würde sagen das A und O ist definitiv die [deutsche] Sprache, weil ohne [deutsche] Sprache hätte ich es nicht geschafft den Respekt von meinem deutschen Gegenüber zu erlangen, den ich jetzt habe. Weil ich oftmals den Raum betreten habe und betrete, zum einen schaut man die Erscheinung – also ne kleine Dame, die sieht recht jung aus, sie kommt rein und ist offensichtlich eine Ausländerin – da kommen ... man kann in den Gesichtern erkennen, in den Gesichtsausdrücken erkennen, ja Vermutungen auf, ja sie kann wahrscheinlich sowieso nicht so gut Deutsch und dann kommt son Aha-Effekt, sobald ich anfangen zu sprechen. Weil ich eigentlich gar keinen Akzent habe oder so gut wie gar keinen Akzent habe.“*

Sprache ist in diesem Zusammenhang viel mehr als nur ein Kommunikationsmittel, sie ist ein Schlüssel zur Partizipation sowie eine Eintrittskarte zu Netzwerken und bestimmten sozialen Schichten. Im Zusammenhang mit beruflichem Aufstieg kann mangelnde Sprachbeherrschung zur Selbst- und Fremdexklusion führen. Mit der Beherrschung der deutschen Sprache, insbesondere auf Muttersprachlerniveau, ist dagegen eine soziale Inklusion und Integration möglich. Eine Ausnahme in diesem Zusammenhang ist der Sprachstandard in multilingualen Milieus, in denen eine fremde Sprache als Zugangsbedingung vorausgesetzt wird. Somit ist die Sprachbeherrschung ein Instrument der Integration, der Wissensvermittlung, der beruflichen Anerkennung und der Managementführung:

[Samira 1/32]: *„Und ich find Sprache ist das A und O, weil man sonst nicht von der Gesellschaft, vor allem hier in Deutschland versus Kanada, wo ich aufgewachsen bin, den Respekt bekommt, den man bekommen sollte und das ist wirklich, also meine Trumpfkarte sozusagen immer gewesen, dass ich beweisen konnte, dass ich es schaffe durch die Sprache mich in der Gesellschaft so zu integrieren, dass ich als eine von den anderen auch angenommen werde.“*

Während die Interviewten die Sprachkompetenz für ihren sozialen und beruflichen Erfolg in Deutschland als notwendig erachten, fällt die Sprachpraxis innerhalb der eigenen Familien mit Migrationshintergrund unterschiedlich aus. Burhan beschreibt, dass seine Eltern im Vergleich zu anderen MigrantenInnen Eltern sehr früh die Bedeutung der deutschen Sprache für einen sozialen Aufstieg erkannten und von den Kindern daher konsequent den Gebrauch der deutschen Sprache auch innerhalb der Familie forderten. Mit dem Ziel, Sprachbarrieren zu überwinden, wurde so die Herkunftssprache vernachlässigt. Hier zeigt sich, dass eine extreme Fixierung auf den sozialen Aufstieg unter Vernachlässigung der eigenen Kultur und Sprache mitunter zu einem kulturellen Verlust führen kann.

[Burhan 2/4]: *„Wir hatten gar nicht so ein Zuhause, wir hatten gar nicht so türkisches Umfeld, sondern haben auch zu Hause im Endeffekt nur Deutsch gesprochen und hatten Türkisch eher wenn wir in die Türkei gefahren waren über die Großeltern mitbekommen [...]. Jahre später habe ich später unterschwellig meinen Eltern bisschen Vorwurf gemacht. [...] Ich hätte gern schon bisschen besser Türkisch gesprochen bisschen mehr von meiner Kultur mitbekommen, weil wir nicht so religiös oder so aufgewachsen sind. Schon im Bewusstsein, wir kommen aus der türkischen Kultur aber ich habe nicht so viel mitbekommen vielleicht, wie andere.“*

Erwerb und Verwertung von Bildungsabschlüssen

Die Interviewpartner betrachten ihren Bildungsverlauf pragmatisch als Mittel zur Qualifikation. Der Erwerb und die Anerkennung von Bildungszertifikaten, spezifischen Qualifikationen und Zeugnissen von Berufspraktika zählen zu den formalen Faktoren, die sie auf diesem Weg benötigen. Haben sie diese erlangt, ist eine wesentliche Bedingung für den beruflichen Aufstieg gegeben, durch den sie gesellschaftlich anerkannt, selbstständig und ökonomisch unabhängig werden. Eine Bildungsmöglichkeit zu ergreifen entspricht einer präventiven Strategie im Umgang mit potenziellen Barrieren, die mit einem Ziel und der eigenen Entscheidung verbunden ist.

[Indira 2/35]: *„Ja gut in Deutschland, ich wusste schon, was ich wollte. Schon die Möglichkeit ergreifen, die es hier gibt z. B. Ausbildung oder Studium oder so was,“*

Nach dem Erwerb von Bildungsabschlüssen erwarten die Akteure nun, diese auch verwerten zu können, wobei sie aber wiederum auf Übergangshürden⁷⁶ stoßen, die es zu überwinden gilt. Hinter der Hoffnung und der Erwartung, die erworbene Qualifikation entsprechend zu verwerten, steht in der Regel der Wunsch nach Selbstbestimmung, der Wille, die Gesellschaft mitzugestalten, Verantwortung zu übernehmen und die eigene Persönlichkeit weiterzuentwickeln. Bildungsqualifikationen sind zwar der Schlüssel zum beruflichen Ein- und Aufstieg, je-

76 Vgl. Farsi 2012, S. 51: „Sie müssen erstens eine Ausbildungsstelle und, zweitens, eine Anschlussanstellung finden.“

doch stehen MigrantInnen vor erschwerenden Bedingungen, z. B. wenn ihre im Ausland absolvierten Abschlüsse in Deutschland nicht anerkannt werden:

[Hassan 2/2]: *„Und dann hab ich mich angemeldet für [...] eine Ausbildung und da fingen schon die Schwierigkeiten an, dass meine Schulausbildung nicht anerkannt wurde, also mein Abitur zum Beispiel hier nicht anerkannt worden ist.“*

Enggefasste Leistungskomponenten

Interessanterweise thematisieren die Befragten im Kontext mit den Aufstiegsbedingungen und -faktoren nur sehr selten Aspekte wie Fachkompetenz und operationales Handlungswissen. Eine Ausnahme bildet Ilinca, die am Rande erwähnt, dass sie sich gezielt informiert. Allerdings thematisiert auch sie hier nicht Wissen im Sinne berufsrelevanter Wissensbestände, sondern bezieht sich auf verwertbare Informationen und Kenntnisse der Mehrheitsgesellschaft, die sie als eine zentrale Ergänzung der Aufstiegsaspiration und beruflichen Orientierung betrachtet. [Ilinca 2/16]: *„Ja, ja also ich wusste nur nicht genau was. Also ich hatte [...] mich erkundigt.“*

Interessanterweise wird Expertenwissen sogar als weniger aufstiegsrelevant ausgewiesen, wie hier Cosmin [19/31] betont: *„Die Leute, die ganz oben sitzen, die waren überall mal. Weil es nicht darum geht, eine [...] Fachkompetenz zu haben, sondern eher Generalist zu sein.“* Wie hier deutlich wird, handelt es sich jedoch um eine Fremdzuweisung. In Bezug auf seinen eigenen Aufstieg hat er sich diesbezüglich nicht geäußert.

Auch operatives Wissen im Sinne von beruflicher Handlungskompetenz wird kaum erwähnt. Lediglich Sophie beurteilt ihre eigene Leistung vor diesem Hintergrund, wenn auch mit Mitteln sprachlicher Abschwächung [Sophie 1/19]: *„die haben einfach nicht schnell genug einen Ersatz gefunden und haben mir das übergeben und ich denke, so ganz schlecht habe ich das dann nicht gemacht, denn ich durfte das dann bis zum Ende meiner Ausbildung so machen“*

Eigenschaften

Ausgewählte Eigenschaften thematisieren die Akteure insbesondere als Ressourcen für die Überwindung von Barrieren und weisen sie damit als höchst aufstiegsrelevant aus:

Samira weist beispielsweise ihrem ‚Selbstbewusstsein‘ eine wichtige aufstiegsermöglichende Funktion zu [Samira 4/18]: *„Dass ich auch ein Selbstbewusstsein entwickelt habe und das, das ist ja auch quasi, womit ich auch mich positiv in diesem Unternehmen immer wieder verkaufen konnte, dass ich auch sehr selbstbewusst bin.“*

Sie ist es auch, die eine klare Werteorientierung thematisiert: [Samira 31/5]: *„Ich hatte ja bei zwei Beratungsfirmen angefangen zu arbeiten und ich war auch vier bis fünf Jahre bei denen und hm irgendwann wollte ich keine Beratung mehr machen weil ich gemerkt habe dass ich Dinge verkaufe zu denen ich persönlich nicht stehe.“* Obwohl sie diese Eigenschaft nicht ex-

plizit als aufstiegsrelevant ausweist und anhand dieses Beispiels nachvollziehbar ist, dass sie auch eher berufliche Umwege bedingt, hat Samira sie im Kontext ihres Aufstiegs thematisiert, womit ihr eine gewisse Bedeutung zufällt.

Flexibilität hingegen wird explizit als aufstiegsrelevant bezeichnet. Felicia verdeutlicht dabei, dass Flexibilität auch mit Souveränität einhergehen kann [Felicia 5/9]: „*Flexibilität, um auf unvorhersehbare Dinge schnell und auch nicht erschrocken zu reagieren.*“

Auch Verantwortungsbereitschaft wird als eine aufstiegsrelevante Eigenschaft ausgewiesen [Esmeralda 28/12]: „*wenn man dann für andere bereit ist, Verantwortung übernehmen, ist man ... kommt man immer wieder in Situationen, in denen man Führung übernimmt. Und wenn man Führung übernimmt, muss man entscheiden. Weil die anderen gucken einen an und sagen: Mach!*“ Interessant ist, dass Führungsübernahme hier als Resultat der Übernahme von Verantwortung begriffen wird. Auch zeigt sich hier, dass Esmeralda Führung und Verantwortung in einen Kontext mit der Notwendigkeit, Entscheidungen fällen zu können, stellt.

Sensibilität und – vor allem – Stolz führt Dilip im Kontext seines Aufstiegs als relevante Eigenschaften an:

[Dilip 13/7]: „*You grow up with this complexity and making somehow position for yourself makes you very sensitive and that sensitivity helped in a very international environment. And the third thing is, you know, when you are an immigrant. I think because this kind of whether you belong is this true home? Because this is asked and you feel it. You become, when some people could become very aggressive or defensive about it, but in me it meant through very proud. And pride is one of my mechanisms.*“

Abschließend können noch Mut, Humor und Kreativität genannt werden, die laut Ilinca aufstiegsrelevante Eigenschaften darstellen [Ilinca 13/32]: „*Also, wenn ich dann als Dekanin agiere, dass ich dann nicht für unseren Studiengang denke, also dass ich ... Ich glaube, ich bin auch mutig. Also vor kurzem hatten wir [...] einen Konflikt, und ja also da geh ich dann auch drauf zu, da denk ich, muss man auch durch, es kann nur besser werden. Oder auch im erweiterten Präsidium, dass ich da auch Tabus anspreche, was auch nicht üblich ist. Was noch an Charakteristika: Humorvoll, ich glaub, das ist 'ne ganz gute Seite ... ja manchmal, ich weiß jetzt nicht, ob ich kreativ sagen soll, vielleicht ist das zu groß. Aber also, ich versuch dann auch mal, irgendwie andersrum zu denken oder zu gucken, ob mir noch was ganz anderes einfällt.*“

6.3.5 Unterstützungssysteme

Fördererpersonen sind für die Akteure im Zusammenhang mit ihrem Bildungs- und beruflichen Aufstieg signifikante Schlüsselpersonen. Durch ihre Vorbildfunktion, ihre Orientierungs-

rolle und/oder ihre gezielten Förderaktivitäten und Hilfestellungen beeinflussen sie den Bildungs-, Ausbildungs- und Berufsverlauf positiv.⁷⁷

Interessanterweise berichten einige Akteure, dass sie über mehrere Förderer verfügen, weil sie an der Spitze der Organisation tätig sind und Förderprogramme in manchen Organisationskulturen zum Standardinstrument der Leitung gehören. Auch wenn die Interviewpartner die Frage nach signifikanten Personen im Zusammenhang mit dem beruflichen Aufstieg unterschiedlich beantworten, zeigen ihre Antworten, dass sie die Förderung und Unterstützung durch Mentoren, Gatekeeper und signifikante Personen als eine persönliche, emotionale und moralische Unterstützung erleben. Am häufigsten werden Lehrer, Eltern, Professoren und Vorgesetzte als Förderer/Gatekeeper beschrieben.

Familiäre Vorbilder

Die Interviewpartner bewerten Modelle und Vorbilder durchweg als eine Art Ressource für den beruflichen Aufstieg. In diesem Zusammenhang sind nicht nur Personen allein, sondern ihre Haltung, Handlungen, Werte und Einstellungen gemeint. Die subjektiven und objektiven Beobachtungen der Akteure definieren die Glaubwürdigkeit und die Wirksamkeit der Vorbilder. Bereits in Bezug auf die Bedeutung der (elterlichen) Migrationserfahrung und als wesentlicher Faktor der Aufstiegsaspiration wurde die Bedeutung der Herkunftsfamilie, insbesondere der Eltern, deutlich. Neben ihrer Bedeutung in diesen Bereichen werden die Eltern von den Akteuren auch als die in der Regel bedeutsamsten Förderer und betrachtet. Dilip beispielsweise beschreibt seine Eltern als herausragende und entscheidende Förderpersonen in seiner Lebens-, Bildungs- und Berufsgeschichte:

[Dilip 6/21]: *„And therefore the next two people are, of course, my parents. What they taught me and what they did to give me chances and the support they’ve given me in the choices that I’ve made ... nothing would’ve been possible without them.“*

Viele der Akteure nennen die Väter an wichtigstes Vorbild. Sie werden als Reibungspunkt und gleichzeitig als Ansporn oder Orientierungshilfe erlebt. Dilip berichtet beispielsweise von den Plänen des Vaters, die seine hohen Ambitionen und das Zutrauen in die Fähigkeiten des Sohnes verdeutlichen:

[Dilip 2/37]: *„One of the things my father had always said to me: When you grow up, I gonna send you to Harvard and you’re gonna do a Harvard-MBA.“*

Für Almut hat dieses Zutrauen des Vaters den beruflichen Werdegang unmittelbar beeinflusst, als sie selbst unsicher war, welchen Weg sie einschlagen sollte:

[Almut 3/15]: *„Medizin hab ich mich nicht getraut, hab ich mir nicht zugetraut, vielleicht, weil dieses Naturwissenschaftliche nicht so mein Ding ist. Und dann kam mein Vater irgend-*

77 Siehe auch Struck (2001, S. 32).

wann: *Sag mal ... studiere doch. Aber du musst ja nicht Medizin studieren. Studiere doch einfach Theologie.*“

Burhan beschreibt vor allem die ‚Reibung‘ mit dem Vater als wichtig für ihn, was er allerdings erst heute vollkommen würdigen kann:

[Burhan 24/11]: *„Aber am Anfang war immer mein Vater, weil das immer so ein Reibungspunkt war, weil er immer sagte, Bildung ist wichtig und er hat auch immer gefördert und auch eingefordert, das war immer so wichtig [...]. Im Nachhinein bin ich auch dankbar dafür.“*

Cosmin betrachtet den Vater vor allem in Bezug auf ethisch-moralische Werte als wichtiges Vorbild:

[Cosmin 3/33]: *„Seine Einstellung [die des Vaters] war ganz klar, das war einer, der, der auffälligsten Einstellung, dass man bei allem Streben nach Erfolg, Geld usw. eigene Werte niemals verkaufen darf. Er hätte, glaub ich, auf vieles verzichtet, wenn das gegen seine Grundwerte verstoßen [hätte]. Also ich hab sicherlich ein Motto vom meinem Vater: Werte nicht verlassen. Werte auf gar keinen Fall, genau, egal mit wem du sprichst und um was es geht, man darf niemals seine Werte verkaufen.“*

Die bewusste Auseinandersetzung mit und die Überwindung von Barrieren durch Experimentierfreudigkeit sowie das Erkennen und Reflektieren der eigenen psychischen Grenzen als Handlungs- und Überwindungsstrategie von Barrieren kann im Alltag der Akteure als Handlungskompetenz gedeutet werden. Eine erfolgreiche Überwindung setzt persönlichen Einsatz, Vertrauen in die eigene Orientierung, Aneignung von Kontextwissen, Anpassungsfähigkeit und Mut zum Experiment voraus. Cosmin hat einiges davon von seinem Vater gelernt und selbst ausprobiert. Er beschreibt diese Strategie als „Intuition und jugendlichen Reiz“ – sich selbst zu spüren und seine eigenen Grenzen zu erkennen:

[Cosmin 7/38]: *„Doch ich wusste einfach intuitiv, wusste ich einfach, wo die Grenze ist, dann also in de[m] einen oder anderen Fall hab ich die überschritten, aber ich wollte sie nicht permanent überschreiten bis hierhin und das muss wieder ein bisschen, Gang zurück. [...] Und am Ende des Tages war ich unheimlich nervös und abgespannt und trotzdem nicht erfolgreich. Vielleicht hab ich dann irgendwann begriffen, dass es nicht geht, oder habs vielleicht auch ein bisschen aufgegeben und auf einmal gings, auf einmal mit weniger Verbissenheit gings da wieder ... Also schöne Werte, mit Sinn und Spaß. Ja das ist für mich wichtig.“*

Für ihn ist es der Vater, dem er den Status als besonders großes Vorbild zuspricht:

[Cosmin, 16/4]: *„Ja. Mein Vater [...] war eins der größten Vorbilder in meinem Leben, weil er eben also er hatte promoviert und habilitiert; er war Professor Doktor Doktor und hat eben an den Universitäten gelehrt und war trotzdem jemand, der nie vergessen hat, wie man heute sagt, wo er herkommt, (...) also das war Rundum-Paket, was ich sehr geschätzt habe. Und darum war mir sein Rat immer wichtig, wobei wenn ich ehrlich bin, in dem Punkt [ge-*

meint ist die Berufswahl und die Einschätzung der Aufstiegschancen M. EH.] waren wir uns sehr uneinig. Also er wollte dass ich Abitur direkt mache und ich wollte auf gar keinen Fall, das hätte ich glaub ich auch gemacht wenn er nicht zugestimmt hätte, das in dem Alter, wo ich da war, 16, 15–16 da war ich schon der Meinung da kann ich für mich selbst entscheiden.“

Auch Burhan bezieht sich bei der Suche nach Vorbildern für den beruflichen Aufstieg vor allem auf den Vater:

[Burhan 7/19]: *„Auch weil ich gesehen hab wie weit er [Vater] gekommen ist und dass er auch hart dafür gearbeitet hat.“*

Wie anhand der bisherigen Beispiele deutlich wird, sind es Verhaltensweisen und Eigenschaften der als Vorbild wirkenden Personen, die für die Aufgestiegenen von Bedeutung sind. Vorbilder stärken vermutlich den Selbstwert der Akteure indem sie als Beweis dafür fungieren, dass es doch möglich ist, sozial und beruflich aufzusteigen.

[Sophie 8/248]: *„Und mein Vater hat sich da rausgekämpft [aus dem eigenen sozialen Milieu]. Er hat heimlich abends sein Abitur nachgemacht. Er hat Volkswirtschaft studiert, er hat promoviert als Volkswirt und hat sich das hart erkämpft, indem er nachts Straßenbahnen gewaschen hat, um das alles zu können. Und das wurde uns sehr stark vorgelebt. Immer mit dem Bild, wenn du etwas willst, dann kannst du das auch.“*

Diese Idealisierung und Bewunderung migrantischer Vorbilder, aber auch des mühevollen beruflichen Erfolgs der Eltern kann sowohl als Vorbild und Leistungsmodell als auch als ein Aufstiegsskript für die Erwartungen und die damit verbundenen Anstrengungen gedeutet werden.

[Sophie 9/275]: *„Also ich glaube, er [der Vater] hat schon für sich das Oberste erreicht, was zu erreichen war. Er war Vorstandsvorsitzender von der Papierfabrik [...], und danach war er noch in Aufsichtsräten von Banken in Wien.“*

Zwar sind es – wie hier gezeigt – in aller Regel die Väter, die als Vorbilder thematisiert werden, doch nicht ausschließlich. Für Felicia ist es die Mutter, die ihr als signifikantes Vorbild dient:

[Felicia 1/19]: *„Und ich hab meine Mutter dabei beobachtet und ich dachte immer so, ich glaub so will ich werden.“*

Außerfamiliäre Vorbilder

Vorbilder jenseits Vater oder Mutter werden deutlich seltener thematisiert. Dies kann jedoch auch darauf zurückzuführen sein, dass nur wenige MigrantInnen den beruflichen Aufstieg bewältigen und somit in dieser Hinsicht als Vorbilder zur Verfügung stehen. In Bezug auf solche Vorbilder im beruflichen Kontext berichten die Akteure daher selbst, dass sich kaum

Möglichkeiten bieten, aufgestiegenen Personen mit Migrationshintergrund als Vorbildern zu begegnen. Daher ist es für sie umso bedeutsamer, wenn sich solche Begegnungen ergeben:

[Burhan 3/5]: *„Da durfte ich auch für mich so die letzten Jahre sehen [...], dass auch Akademiker da drunter sind, Gebildete, Intellektuelle, die man so kennenlernt.“*

Die Akteure identifizieren sich mit dem Vorbild und werden motiviert, weitere Hürden zu überwinden.

[Burhan 3/8]: *„Auch für mich der Ansporn, ich wollte auch selber immer Führungskraft werden.“*

Eine Begegnung insbesondere mit Vorbildern mit Migrationshintergrund und ihren erfolgreichen Biografien bewirkt beim Akteur Zuversicht in den beruflichen Aufstieg und erleichtern ihnen die Identifikation:

[Burhan 7/2]: *„Ein Vorbild, [das] ich auch persönlich kennengelernt hab, ist der M. D., der war ja mal [im Bundesvorstand einer deutschen Partei], wie er aber auch so seine Meinung vertritt und sich auch integriert hat, mit einer der ersten. Er kommt auch gebürtig aus der Nähe von S., deshalb haben wir auch so einen gemeinsamen Bezug, da so eine türkische Community auch so im politischen Umfeld auch so Deutsche mit türkischem Hintergrund. Wo ich sage, da kann man wirklich aufblicken, das sieht man auch wie Integration funktioniert oder im Moment sind es auch so Personen wie N. E., wenn man jetzt so in dem Metier guckt, da gibt es noch einige andere Beispiele [...]. Da haben die gefehlt, weil wir sie nicht gesehen haben, da haben die gefehlt.“*

Inwiefern beispielsweise Burhan die Stärken seiner Vorbilder reflektiert und entsprechend differenziert darstellen kann, zeigt die hohe Bedeutung, die sie für ihn haben:

[Burhan 23/8]: *„Es gibt die Möglichkeiten, wirklich da, so in die Gesellschaft, in die Politik reinzukommen, um das auch zu fördern, die ich auch da persönlich kennengelernt hab auch jetzt hier in dem Umfeld und auch stark wahrgenommen und auch bewundert. Er will halt Arzt werden. Ist auch in Düsseldorf in der [Politik] ja sehr aktiv. Mit welcher Vehemenz aber auch mit welcher Ruhe er auch da reingeht und wie man hinter den Kulissen mitbekommt, mit welchen Widerständen [er] noch zu kämpfen [hat].“*

Vorbilder haben für die Akteure somit eindeutig eine orientierende Funktion. Sie bieten Orientierungshilfe bei der Entwicklung und Gestaltung des eigenen beruflichen Lebenslaufs, gleichzeitig kann anhand ihrer Schicksale veranschaulicht werden, welche Barrieren sich auf-tun können, was wiederum eine hohe Bürde impliziert, die sich möglicherweise auch zuungunsten der Akteure auswirken kann.

Organisationsinterne Beziehungen / Gatekeeper

Das Nutzen sozialer Beziehungen als Ressource ermöglicht es, das eigene kulturelle Kapital zu verwerten. Bestehen diese Beziehungen nicht, wird für den Akteur in der Regel der berufliche Zugang bzw. Aufstieg eingeschränkt. Hierin begründen sich oft Aufstiegsbarrieren. In diesem Zusammenhang scheinen Aufstiegsambitionierte, die über dieses Privileg nicht verfügen, benachteiligt zu sein, d. h., wer nicht über einflussreiche Beziehungen verfügt, wird sich darauf einstellen müssen, Barrieren allein überwinden zu müssen und mit mehr Barrieren konfrontiert zu werden. Die Überwindungsstrategie derjenigen, die keine signifikanten Unterstützungssysteme, erst recht nicht organisationaler Art haben, zeichnet sich dadurch aus, dass sie sich auf ihr ausgeprägtes Leistungsdenken verlassen, sich ihren Aufstiegserfolg ohne Hilfe erarbeiten und das eigene Schicksal selbst in die Hand nehmen:

[Cosmin 14/22]: *„Wo ich auf der einen Seite als Techniker, wo ich sicherlich auch alleine die Möglichkeiten, die da sind, in einem Bereich für Ingenieure ohne Vitamin B, also ohne Onkel der hier Manager ist, oder so, ich glaube das wäre nicht in die Richtung gegangen, wie es jetzt gegangen ist.“*

Die Interviewten berichten von unterschiedlichen Beziehungsarten und einflussreichen Personen, die sich für ihre Berufslaufbahn als bedeutsam herausstellten. Sie erzählen, wie hilfreich diese Personen für die eigene berufliche Orientierung, die Berufsentscheidung oder ihren Aufstieg waren. Samira berichtet hier beispielsweise von einer einflussreichen Frau, von der sie unterstützt wurde:

[Samira. 4/5]: *„Und hab dann zufällig eine Finanzvorstandsdame hier kennengelernt. Die hatten ja eine Dame, die im Vorstand saß, im Finanzbereich. Über meine Eltern. Sie war Kundin bei denen.“*

Und sie verdeutlicht im weiteren Gesprächsverlauf, wie bedeutsam ihr der Zuspruch und die Unterstützung ihrer Vorgesetzten waren:

[Samira 11/39]: *„Meine letzten Vorgesetzten bisher hier haben mich auch wahnsinnig gefördert, weil sie, weil sie daran geglaubt haben, dass ich kann, was ich kann und auch noch mehr kann. Das heißt, [...] sie sind selber ein Risiko eingegangen mit mir oft öfter mal.“*

Dilip erzählt stolz von seiner Beziehung zu einem Unternehmensleiter in Deutschland, der zu seinem Mentor wurde. Diese geradezu freundschaftliche Beziehung ist fruchtbar in Bezug auf seine Führungskompetenz:

[Dilip 6/27]: *„And when I came here to Germany, I came, because I built a relationship with the owner of [Firma] F., who is the president of the company. He has become a friend and a mentor. He's a remarkable individual, a natural leader and he's had a big influence as well.“*

Dass diese Beziehung in engem Zusammenhang zum Aufstieg Dilips steht, liegt nahe. Er expliziert aber vor allem, wie ihm seine erste Vorgesetzte diesbezüglich unterstützte. Sie fungier-

te im Laufe seines beruflichen Aufstiegs als Förderperson und half ihm über einige Barrieren hinweg. Die Supervisorin hatte einen klar umrissenen Auftrag und wurde von der Institution oder Organisation als Mentorin beauftragt. Sie übernimmt eine wichtige Unterstützungsfunktion bzgl. seines Vorankommens im Unternehmensmilieu:

[Dilip 10/9]: *„My first supervisor in my first job was still one of the best bosses I’ve ever had. And much of what I learned with her – it was a woman – helped me a giant amount.“*

Förderer aus Bildungsinstitutionen und Kirche

Angesichts der großen Bedeutung eines erfolgreichen Bildungsweges für den beruflichen Aufstieg verwundert es nicht, dass viele der Akteure auch in diesem Bereich signifikante Förderer identifizieren. Förderer können dabei auch Peers, also beispielsweise Freunde aus der Schulzeit sein. Sie sind oft die ersten persönlichen Berater, die ‚an einen glauben‘, wie das folgende Beispiel aus den Interviews zeigt:

[Samira 2/42]: *„Ich hatte einfach einen Kreis um mich herum, die mich halt wirklich gefördert hat, die gesagt ham: Okay, wir üben mit dir, die mich auch voll akzeptiert haben und die das auch gut fanden, dass ich das wirklich auch [...] dass ich mitmische sozusagen in der Gesellschaft.“*

Öfter als die Mitschüler werden jedoch Schul- und Hochschullehrer als bedeutsame Förderer benannt. Chang beispielsweise zählt seinen Philosophielehrer zu besonderen Förderern (der ihm auch später als Freund zur Seite steht), seine Freunde, die ihm beim Erlernen der deutschen Sprache behilflich waren, und insbesondere auch den Professor, der ihn zur Promotion ermutigt hat:

[Chang 6/14]: *„Da war also ein Lehrer, mit dem ich auch noch nach der Schule auch noch weiterhin Kontakt hatte und habe [...] Er unterrichtete in meinem Fall Philosophie [...] und nach der Schule die Literatur-AG gemacht freiwillig. Und darüber, dass er auch mit mir geredet hatte, war ich da auch drin und dadurch kamen wir privat auch näher, bei ihm zuhause und das hat natürlich auch geholfen. Positive Erfahrung [...] ja genau, ja klar, noch paar Schulfreunde, die ich hier habe [...]. Ja klar. Also das Entscheidende ist, die entscheidende Person ist im Grunde mein Doktorvater.“*

In der indischen Herkunftskultur von Herrn Dilip stellen Lehrer bedeutende Förderpersonen dar. Diese werden nicht als Konkurrenz zu den Eltern wahrgenommen, sondern als Ergänzung zur elterlichen Erziehung. Ihnen wird gesellschaftlich eine hohe Autorität zugeschrieben. Dilip sieht seine Lehrerin als Gatekeeper – insbesondere, weil sie ihm bei bestimmten Gelegenheiten ‚ins Gewissen sprach‘, seine mangelnde Mitarbeit thematisierte, ohne ihn als Person abzuwerten. Sie setzte ihn unter hohen Druck, um ihn zu motivieren:

[Dilip 12/9]: *„And I had a teacher who finally said to me, that she had decided, that I was wasting her time. That the fact, that I have potential, was meaningless, if I didn’t want to use*

it, and that she would not waste her time anymore on me. She would spend her time with people, who had lower potential but more desire to work with her.“

Diese Aussage hat ihm viele Jahre lang Mut gegeben und ihn auf diese Weise motiviert.

Auch Yong berichtet von diversen Lehrern als Motivatoren:

[Yong 20/17]: *„Et les professeurs si on leur montre pas nos capacités ils nous laissent en raison, ils nous laissent dans notre coin. Et c'est vrai que souvent c'est grâce à certains professeurs qui ont poussés les élèves. Je pense qu'aux professeurs qui les ont marqués et qui les ont poussés en haut.“*⁷⁸

Anhand des folgenden Beispiels wird deutlich, welche große Bedeutung auch vermeintlichen Details zukommen kann:

[Yasemin 5/6]: *„Mein anderer Professor [...] hat als erster [...] deutscher Mann mein türkischen Name richtig ausgesprochen [...]. Ja und Sensibilität auch. Das hatte mir sehr imponiert [...] er hat mich auch sehr geprägt, wie gesagt, halt auch meine Perspektive noch mal geändert.“*

Darüber hinaus berichten einige von Förderern aus anderen institutionellen Kontexten, wie beispielsweise Almut:

[Almut 6/17]: *„Da fällt mir besonders einer ein, nämlich mein Gemeindepfarrer. Der hat dem Englischen gegenüber eine große Zugewandtheit. Ist jetzt ein ganz alter Mann, den ich sehr, sehr gerne habe. Also der bedeutet mir ganz viel. Der hat mich groß werden sehen. [...] Da hat er meinen Eltern unglaublich gute Unterstützung gegeben. Und er hat auch meinem Bruder und mir [...] eine Heimat gegeben.“*

Das Zitat von Almut ist zudem ein Beispiel dafür, dass es neben den aktiven Förderrollen auch sogenannte stille Förderer gibt, die eine bedeutsame Förderfunktion erfüllen, ohne selbst zu wissen, dass sie diese Rolle und Funktion einnehmen. Es werden hier Freunde, Kollegen, Partner und Geschwister genannt. Die Akteure beschreiben sie als wichtige förderliche Persönlichkeiten für ihren beruflichen Werdegang und ihre Orientierung.

[Almut 6/26]: *„Und vielleicht hab ich [durch einen Pfarrer] auch da diese Profession auch kennengelernt, die mir total einleuchtet.“*

Partizipation in Netzwerken und gesellschaftspolitisches Engagement

Neben der Bedeutung von signifikanten unterstützenden Personen als Ressource und als Strategie zur Überwindung von Barrieren ist das Nutzen signifikanter – migrantischer oder nicht migrantischer – Netzwerke beim beruflichen Aufstieg hilfreich. Sie unterstützen die Akteure

78 Eigene Übersetzung: „Und die Lehrer, wenn wir ihnen unsere Fähigkeiten nicht zeigen, lassen sie uns in Ruhe und in unserer ‚Ecke‘. Oft waren es einige Lehrer, die die Schüler gefördert haben. Ich denke dabei nur an Lehrer, die die Schüler beeinflusst haben und die sie nach oben gefördert haben.“

bei der Überwindung der unterschiedlichen beruflichen und Bildungsbarrieren und sind damit mehr als nur soziales Kapital. Sie sind überdies eine Kommunikationshilfe, um wertvolle Informationen zu erlangen und Erfahrungen mit den kulturellen Codes der Gesellschaft und deren Organisationen zu machen, sowie wertvolle und nützliche soziale Beziehungen zu knüpfen. Darüber hinaus ermöglichen sie den Akteuren einen Zugang zu neuen Erfahrungen, die über den kulturellen Radius der eigenen Familie und den Arbeitskontext hinausgehen. Die Akteure erhoffen sich auch, in diesem erweiterten Umfeld weitere Vorbilder, aber auch Förderer und Gleichgesinnte anzutreffen, um von ihnen Unterstützung bei der Überwindung diverser Aufstiegsbarrieren für die eigenen anvisierten Aufstiegsziele zu finden.

Anastasia empfindet vor diesem Hintergrund ihr Stipendium als Glücksfall:

[Anastasia 1/43]: *„Ich hatte großen Glück. Ich hab ein Stipendium bekommen vo[m] russischen Präsident und damals war vor Putin und ich durfte für zehn Monate ins Ausland reisen, da wo ich hin will.“*

Dank des Stipendiums konnte sie also beispielsweise Auslandserfahrungen sammeln, und auf diese Weise wichtige aufstiegsrelevante Erfahrungen und Qualifikationen erwerben. Anders als hier bei Anastasia, wo die individuelle Förderung Zweck des Netzwerks war, sind es oft Gruppen von Menschen mit Migrationshintergrund, die sich als Interessengruppe zusammenfinden und auf diese Weise Orientierung und Unterstützung bieten:

[Ilinca 9/7]: *„Da gibt es eine [...] türkisch-deutsche Akademikerplattform, die deutschlandweit vertreten ist. Es geht um politische Themen, Integration aber auch andere Themen, weil wir auch sagen: Wir sind nicht nur auf Integration [...] da geht es von Gesundheitspolitik bis Verkehrspolitik, da wollen wir auch genauso als Bürger. Hier ist es uns genauso wichtig wie den anderen auch. Da wollen wir uns auch einbringen.“*

Hier zeigt sich, dass solche Gruppen eine identitätsstiftende Funktion haben, das ‚Wir-Gefühl‘ stärken und sich damit auf die eigene Handlungsmotivation auswirken.

Politisches Engagement kommt bei MigrantInnen nicht zuletzt aufgrund der Existenz sozialer Benachteiligungen, Diskriminierung bzw. rassistischer Ausgrenzungsversuche zustande.

[Burhan 10/29]: *„Ja, ich muss auch dazu sagen, man ist an vielem angekommen, wo man resigniert ist. Noch wo man ja aufgegeben hat, weil man sagt, [...] es bringt nichts, also man macht es einem sehr schwer.“*

Die Überwindung von rechtlichen, politischen und organisatorischen Barrieren ist u. a. oft das entscheidende Ziel des Engagements der Akteure mit Migrationshintergrund, um Erfahrungen, vor allem in den höheren Positionen, sammeln zu können. Inzwischen ermutigen sich Menschen mit Migrationshintergrund gegenseitig, um einen Zugang zu den exponierten Spitzenpositionen der Mehrheitsgesellschaft innerhalb professioneller Netzwerke zu finden.⁷⁹

79 Vgl. Farsi 2014: MigrantInnen auf dem Weg zur Elite.

[Burhan 9/2]: „*Mit welchem Mut und diesem Willen zu sagen, trotzdem, wir sind ein Teil davon und ich mach hier weiter und ich will ein Vorbild sein.*“

Einige Interviewte sehen in einem beruflichen Aufstieg nicht nur eine individuelle Erfolgsgeschichte, sondern auch eine pädagogisch-politische und identitätsstiftende Aufgabe, indem sie sich für die nachfolgende Migrationsgeneration mit anderen aufgestiegenen MigrantenInnen politisch und sozial engagieren, wie z. B. Burhan erzählt:

[Burhan 9/7]: „*[D]a gab es auch halt hier paar türkische Unternehmer, die jetzt einfach gesagt haben, ‚Wir nehmen jetzt ein bisschen Geld in die Hand und unterstützen die Jungs‘ [...], weil sie mittlerweile erkannt haben, wir mussten uns halt hier hart durchkämpfen und wie wichtig und notwendig [es ist], dass man die [Jugendlichen] an die Hand nimmt und sie auch fördert [...] und das ist auch mittlerweile eine große Kooperation bundesweit.*“

Soziales und politisches Engagement, so wie in dem Interviewauszug beschrieben, kann ebenfalls als Strategie zur Überwindung gesellschaftlicher Barrieren gedeutet werden. Burhan konstatiert, dass es an der Zeit sei, dass MigrantenInnen selbst eine Organisationsstruktur und ein politisches Programm zur Förderung der jungen MigrantenInnen Generation schaffen sollten. Gerade die aufgestiegenen Akteure nehmen inzwischen eine kritische Position zum Verhalten von MigrantenInnen ein und fordern ihre Landsleute auf, nicht nur in der Opferposition auszuharren, sondern eine reifere Haltung einzunehmen, um Barrieren zu überwinden.

[Burhan 10/18]: „*Von der Fähigkeit ihnen überhaupt die Möglichkeit zu geben, dass die nächste Generation dahin kommen kann. Dass [sie] für gewisse Positionen noch nicht reif [sind], das ist auch ganz einfach der Fall, ich sag mal auch auf unserem Level ist da Nachholbedarf, aber überhaupt die Möglichkeit zu haben.*“

Dennoch bleibt Burhan angesichts der aktuellen politischen Praxis skeptisch. Eine vorsichtige Veränderung durch die Politik begrüßt er zwar, doch er bezweifelt die ‚Ehrlichkeit‘ der Angebote:

[Burhan 9/31]: „*Ich finde das gut und auch, dass MigrantenInnen oder auch Türken in die Polizei gehen aber [...] was wäre denn z. B., wenn ich mich dafür interessieren würde, ich möchte in der Bundeswehr eine gewisse Position kommen, wäre das möglich, habe ich persönlich ein großes Fragezeichen.*“

Jede spezifische Situation benötigt zur Überwindung ungünstiger Milieubedingungen in einem bestimmten beruflichen Kontext eine spezifische Handlungsstrategie und bestimmte Ressourcen. Anastasia, die Mitarbeiterin eines internationalen Unternehmens ist, erzählt z. B. von den ungünstigen Milieubedingungen, in denen sie arbeitet, und berichtet davon, dass sie ein Kommunikationsnetzwerk gegen den herrschenden Leistungsdruck organisiert hat. Ihre Sozialisation in Russland half ihr dabei, die zwischenmenschlichen Beziehungen in dieser deutsch-russischen Kooperationsplattform für sich und für ihre Aufstiegsziele zu nutzen. Zu-

dem konnte sie aufgrund ihrer Anstrengungen ihre persönliche Kompetenz und ihr kulturelles Kapital verwerten und sich beruflich weiterentwickeln.

Interessant in folgendem Interviewauszug sind die Antizipation, kritische Selbstbetrachtung und die Vermeidung von Barrieren, was Anastasia durch reflexive Lernanstrengung geleistet hat. Es geht hier also darum, was sie selbst verbessern und wie sie aus Fehler lernen kann:

[Anastasia 4/29]: *„Ich lerne immer was Neues dazu und versuche das auch, um nicht sitzen zu bleiben, [...] sondern [um mich] weiterzuentwickeln [...] natürlich passieren auch Fehler; man tut irgendwas [...] ich glaube, man muss dann dazu auch stehen zu diesen Fehlern und die dann auch versuchen zu verbessern und dann auch sagen, okay, wie kann ich jetzt in Zukunft, was kann ich jetzt tun, um das zu lösen?“*

6.3.6 Intervenierende Bedingungen und externe Faktoren

Häufig wird der Aufstieg nicht als eigene Leistung beschrieben, sondern auf äußere Umstände zurückgeführt. So nehmen ihn einige als kontextbedingt hin, wie z. B. Antonia:

[Antonia 10/5]: *„Also ich bin jetzt im Verein, wo eigentlich zu neunzig Prozent weibliche Führung ist. Dass jetzt also auf jeden Fall, ich glaube, dass also für Frauen ist einfacher Aufgaben zu bekommen.“*

Auch ‚Glück‘, ‚Zufall‘ und ‚Schicksal‘ werden von vielen Interviewten angeführt. Die Akteure sprachen sowohl in positiver wie auch negativer Form von Zufällen, vom Schicksal, Glück, von zufälligen Begegnungen oder von dem Umstand, zur richtigen Zeit am richtigen Ort gewesen zu sein. Zum Beispiel erzählt Chang, wie er durch Zufall seine Promotionsstelle gefunden hat:

[Chang 8/14]: *„Ja und damals mein Chef, also mein Doktorvater, der hat auch immer gesagt: ‚Sehr glückliche Umstände war[en] das, ist genau das, was er suchte, jemanden, der eine etwas andere Perspektive ...“*

Selbst über Unterstützungssysteme zu verfügen, wird nicht unbedingt als Resultat eigener Anstrengungen oder sozialer Fähigkeiten, sondern ebenfalls als Glück betrachtet:

[Anastasia 1/43]: *„Ich hatte großes Glück. Ich hab ein Stipendium bekommen vo[m] russischen Präsident und damals war vor Putin und ich durfte für zehn Monate ins Ausland reisen, da wo ich hin will.“*

Sophie erzählt beispielsweise von ihrem Glück und Zufall bei der Überwindung beruflicher Barrieren. Folgender Auszug aus dem Interview illustriert, wie ihre Motivation und ihr Engagement sich damit verbinden, dass sie im rechten Moment am rechten Ort war:

[Sophie 1/19]: *„Ich glaube, das war gar nicht so gedacht gewesen, aber meine damalige Vorgesetzte war alkoholkrank und ist dann einfach von heute auf morgen ausgefallen und die ha-*

ben einfach nicht schnell genug einen Ersatz gefunden und haben mir das übergeben und ich denke, so ganz schlecht habe ich das dann nicht gemacht, denn ich durfte das dann bis zum Ende meiner Ausbildung so machen und ich glaube, das war schon etwas, was mir unglaublich Spaß gemacht hat.

Andere verwenden direkt den Terminus ‚Glück‘, wie Chang oder Cosmin:

[Chang 8/10]: *„Sehr glückliche Umstände warn das.“*

Oft werden intervenierende Umstände auch in einen Kontext zu individuellen Ressourcen gestellt. Cosmin beispielsweise deutet an, dass der Aufstieg strategisch geplant war, das Glück ihn aber endgültig ermöglicht hat:

[Cosmin 29/1]: *„Will nicht sagen ungeplant, aber doch ein bisschen auch geschrammt worden bin da, wo ich heute bin.“*

Esmeralda hingegen hat den Aufstieg nicht geplant. Sie betont, wie er sich als Resultat aus dem Bedürfnis nach einer herausfordernden Stelle im Zusammenspiel mit ihrer Verantwortungsübernahme ‚quasi von selbst‘, als Systemnotwendigkeit, ergeben hat:

[Esmeralda 28/12]: *„Als ich in den Job kam, wollte ich nicht Führungskraft werden. Ich wollte einen tollen Job haben. Ich wollte einen spannenden, interessanten Job haben, das war eigentlich mein Anspruch. Aber wenn man dann für andere bereit ist, Verantwortung übernehmen, ist man ... kommt man immer wieder in Situationen, in denen man Führung übernimmt. Und wenn man Führung übernimmt, muss man entscheiden. Weil die anderen gucken einen an und sagen: Mach!“*

Ähnlich wie hier Esmeralda beschreibt auch Dilip, wie der berufliche Aufstieg ‚quasi automatisch‘ aus der Freude an der Tätigkeit resultierte. Er betont dabei auch die Bedeutung der Anerkennung durch andere, also die Wahrnehmung eigener Leistung, genauso wie die Erfüllung und Zufriedenheit durch die berufliche Aufgabe:

[Dilip 1/41]: *„And I really found that I enjoyed work. I found it easy, I found it logical and I found it very rewarding, 'caus you do something and you do it right – everyone says that's great – they give you more money. Everybody smiles and everybody wants to talk to you, and I found it was an easily rewarding environment.“*

Mit diesen Erklärungsmustern wird die eigene Leistung im Aufstieg relativiert. Solche Formen von Relativierung können zwar auch als Höflichkeitsmuster fungieren, doch resultieren auch sie aus einer Wahl heraus, wie der eigene Aufstieg gedeutet und re-konstruiert werden kann. Selbstbewusstere Alternativen, also beispielsweise die Rückführung des beruflichen Aufstiegs auf eigene Fähigkeiten (wie oben unter 6.3.4 beschrieben), stellen eine grundsätzlich selbstbewusstere Form der Erklärung dar.

Als intervenierende Bedingung kann auch begriffen werden, ob die Akteure auf ihrem Bildungsweg oder während ihres beruflichen Werdegangs mit aufstiegsrelevanten Personen konfrontiert werden, die auf der Grundlage von Rassismus und Vorurteilen agieren (s. auch Kap. 6.2.3). Gerade Interviewpartner mit deutlich ‚anderem‘ Aussehen erleben die Reaktionen auf ihre Andersartigkeit verstärkt als Auslöser für ein Gefühl des ‚Fremdseins‘ und empfinden dies als Ablehnung ihrer Person. Die Hautfarbe ist eine physische Realität, die eine berufliche Exklusion zur Folge haben kann: Indira erzählt in diesem Sinne:

[Indira 4/47]: *„Und da waren zwei Pfarrer, der eine wollte mich, der andere nicht, der hat gesagt, ja was sollen die Patienten, Klienten denken, wenn so ne Schwarze die Stelle leitet.“*

Dem Glücksfall auf der einen Seite können somit auch hinderliche Begegnungen gegenübergestellt werden, die als negative intervenierende Faktoren, als ‚Unglücksfälle‘ betrachtet werden können.

Nicht zuletzt kann auch die Entscheidung für oder gegen die Gründung einer eigenen Familie als intervenierende Bedingung aufgefasst werden. Interessant ist, dass Kernfamilien nicht weitergehend thematisiert werden, es sei denn bei Dilip, der vor allem seine Entscheidung dagegen erläutert. Dilip’s Familienplanung läuft asynchron zu seiner beruflichen Aspiration und wird von ihm eher als eine Barriere aufgefasst. Interessant in der Passage ist die wortreiche Beschreibung, Rechtfertigung und persönliche Auseinandersetzung mit der eigenen Lebensgestaltung gegen die tradierte ‚Norm‘ seiner Herkunft.

[Dilip 8/17]: *„While I was growing up I think, that there were a lot of wonderful things, what I could have enjoyed more. And instead of just living every single day a lot of those days for me were spent thinking ‚how do I feel about this? Is it right? Is it wrong? Do I fit in here? Could it be better? Who should I be?‘ So I always created so many questions.“*

Dilip entscheidet sich aufgrund der erlebten Hindernisse gegen eine Familiengründung mit der Absicht, eine Reproduktion der Barrieren zu vermeiden:

[Dilip 8/15]: *„You know, in principle yes. But, I’m not sure that I would want my children to go through all that complexity.“*

6.4 Organisationale Aufstiegsfaktoren

6.4.1 Diversity - Fokussierung

Anhand der Daten bestätigt sich die Annahme aus Kapitel 4.4.4, dass sich die Aufstiegschancen und Aufstiegswege in den unterschiedlichen Organisationsformen unterscheiden. Im Rahmen meiner Untersuchung sind entsprechende Vergleiche zwar nicht systematisch möglich – dazu fehlt es in meiner Stichprobe von Gesprächspartnern an Breite und Systematik der Zugehörigkeit zu einzelnen Organisationsformen, weil das *theoretical sampling* bei der Wahl von

Untersuchungspartnern nicht dementsprechend ausgerichtet war. Dennoch ergeben sich aus den Daten einige Hinweise, die im Folgenden als Hypothesen bezüglich der Unterschiede zwischen den einzelnen Organisationsformen aufgestellt werden.

International agierende Unternehmen können von den MigrantInnen als leitenden Mitarbeitern insofern profitieren, als sie ihnen den Zugang zu „fremden Märkten“ öffnen und diese etablieren. Anastasia kommt aus Russland und ist als Physikerin in einem Unternehmen für Medizintechnik tätig. Sie berichtet, wie das Unternehmen ihr interkulturelles Kapital nutzt:

[Anastasia 6/10]: *„Sie haben meine gute Ausbildung, weil ich hab in Russland studiert. Ich hab an einem Institut für Atomkraftwissenschaften studiert und das ist natürlich auch sehr gut und das andere, z. B. jetzt schickt [großes deutsches Unternehmen] mich nach Moskau um potenzielle Kooperationspartner aufzusuchen.“*

Während Anastasia im internationalen Unternehmen von ihrem Migrationshintergrund profitiert und das Unternehmen auch von ihr profitiert, wird der Migrationshintergrund in *karitativen Organisationen* zur Barriere. Wie aus dem Interview mit Indira hervorgeht, haben sie im Einzelfall zur beruflichen Exklusion geführt:

[Indira 2/33]: *„Aber sie haben mich nicht genommen, wegen der Hautfarbe.“*

Auch Burhan, türkischer Herkunft, berichtet, wie seine Kollegen hintergründig damit hadern, seinen Aufstieg in einem *privatwirtschaftlichen Unternehmen* zu akzeptieren:

[Burhan /29]: *[...] man hinter den Kulissen mitbekommt, mit welchen Widerständen noch zu kämpfen ist. [...] Es kann doch nicht sein [...], irgendwie eine Leitung, die Führung will, dann ihn fördern und sagen, ja es kann doch nicht sein [...] ein Türke. Heutzutage noch [...], mit welchen Widerständen dann noch mit welchen Ressentiments man immer noch konfrontiert wird, das ist schon erschreckend.“*

Widerstände gegen Ausländer, Dunkelhäutige, ethnisch Fremde, Personen mit Migrationsgeschichte etc. sind in den skizzierten Organisationskulturen unterschiedlich vertreten. So ist der organisationale Widerstand gegen „Fremde“ in *karitativen Einrichtungen* häufig groß – speziell dann, wenn es um die Besetzung von Führungspositionen geht. In diesem Bereich finden sich in meinen Daten Berichte vom dezidierten Widerstand gegen Fremde, etwa vonseiten der Klientel solcher Einrichtungen. Als Beispiel sei die Befürchtung genannt, die Klienten könnten irritiert oder abgestoßen davon sein, von einer Schwarzen beraten zu werden:

[Indira 4/42]: *„Dass sie jemanden suchen aber sie haben mich nicht genommen – wegen der Hautfarbe und dann gab’s in L. eine Leitungsstelle, die lange frei war, also man musste katholisch sein, man musste Theologe sein, man musste [...] diese besagte Eheberatungs-ausbildung abgeschlossen haben und da waren zwei Pfarrer, der eine wollte mich, der andere nicht, der hat gesagt, ja was sollen die Patienten, Klienten denken, wenn so ’ne Schwarze die Stelle leitet.“*

Im ‚internationalisierten Milieu‘ von Privatunternehmen, zum Teil auch von Verwaltungs- und Bildungsinstitutionen (hier etwa Hochschulen), kommt es vor, dass die Barrieren innerhalb der beruflichen Laufbahn für MigrantInnen weniger hoch angesetzt sind als für Deutsche – mitunter sind sie sogar gleich hoch – wie das Beispiel von Samira zeigt. Sie ist iranischer Herkunft und gehört der zweiten Generation an. Sie ist bei einer internationalen Getränkefirma in Deutschland im „Business Development“ als Führungskraft tätig und versteht sich als kosmopolitische Person.

[Samira 4/46]: *„Also auf unserer Vorstandsebene ist es extrem gemischt. Unser Vorstandsvorsitzender ist Däne, aber es sind ja keine MigrantInnen in dem Sinne. Das sind Leute, die hierher geschickt wurden. Experten. Genau deswegen würde ich die auch gar nicht als MigrantInnen bezeichnen. Und drunter auf der Ebene, also die, und dazu gehöre ich, genau unter der Vorstandsebene.“*

Die ‚Zeitfenster‘ möglicher Aufstiege sind insbesondere in Unternehmen häufig von historischen Umständen geprägt – etwa von gesellschaftlichen Mangelsituationen im Hinblick auf geeignete deutsche Bewerber. Entsprechende Berufsaufstiege werden aus der Sicht der Protagonisten dann mitunter als „glückliche Zufälle“ beschrieben.

Ilinca kommt aus Rumänien und ist Hochschullehrerin. Auf der Basis ausgezeichneter Bildungsvoraussetzungen und einschlägiger Fachqualifikationen hat sie den ‚normalen Weg‘ des Aufstiegs in der Institution Hochschule durchlaufen, der sich aus der Perspektive der Hochschule nicht von einem Weg, wie Einheimische ihn durchlaufen, unterscheidet.

[Ilinca 3/10]: *„Während des Studiums eine Dozentin kennengelernt [...] gut jedenfalls hab ich diesen praktischen Weg immer weiter verfolgt und den akademischen auch, also mir war einfach beides wichtig, also ich hab ja dann an der Uni Freiburg promoviert und parallel dazu ja dann die Familientherapie-Ausbildung gemacht [...], dann noch die Approbation bekommen, [wo]für [ich] sehr dankbar war; dann später auch, ja und dann hab ich promoviert und parallel die Supervisionsausbildung gemacht [...], 2000 ungefähr, da war ich promoviert [...] so kam ich dann also nach Großbritannien an eine Uni und hab dort gelehrt ein Jahr. [...] und ich hab mich dann von dort zurückbeworben [...], ja und dann hab ich also diese Professur hier bekommen. [...] und jetzt bin ich quasi Beamtin auf Lebenszeit.“*

Chang ist Japaner und arbeitet als Hochschullehrer für Japanologie. Seine Bildungsvoraussetzungen und Qualifikationen genau wie seine Herkunft sprechen prinzipiell für seine Eignung in einer solchen herausgehobenen Berufsrolle. Zum Hochschulmilieu hat er erste Kontakte durch Übersetzungstätigkeiten geknüpft, wodurch man an der Hochschule auf ihn aufmerksam wurde. Seine Aufstiegschance zum Universitätsprofessor ergab sich durch den Umstand, dass das Interesse an wirtschaftlichen und politischen Beziehungen Deutschlands zu Japan erheblich wuchs (gegen Ende der 1980er-Jahre) und dies auch in der Stellenpolitik an den Hochschulen seinen Ausdruck fand. Unter diesen ‚glücklichen Umständen‘ (ein kleines histori-

ches Zeitfenster war geöffnet) konnte er – gewissermaßen ‚aus der zweiten Reihe‘ – in die Position aufsteigen.

Chang berichtet, dass sein Einstieg in die Hochschullaufbahn auf seine Beherrschung der japanischen Sprache und Kultur zurückzuführen sei.

[Chang 8/2]: *„Das ist genau das, was er [der Professor] suchte, jemanden, der eine etwas andere Perspektive hat, und das war ausschlaggebend.“*

In privaten Unternehmen ist die Tatsache, Ausländer zu sein, heute tendenziell weniger ein Hindernis für den Aufstieg innerhalb der Personalhierarchie als in der Phase der Gastarbeiterwanderung⁸⁰ und deren Familiennachzug in den 1960er- und 1970er-Jahren. In Unternehmen mit internationalem Aktionsradius kann es vorkommen, dass die nicht deutsche Herkunft als Eignungsvoraussetzung gänzlich irrelevant oder sogar (u. U. ab einer bestimmten Aufstiegs-/Führungsstufe) positiv gewertet wird.

Hierfür möchte ich zwei Beispiele nennen:

Zum einen Dilip, dessen Eltern aus Ostafrika stammen⁸¹ und in Indien und England gelebt haben. Dilip arbeitet in einem internationalen Unternehmen der Automobilbranche. Seinen Aufstieg in der Managementhierarchie seines Unternehmens führt er partiell auf „Personalnot“ im Management wegen schlechter Personalpolitik zurück. Im Führungsmilieu hat er sich dann mit Topleistungen durchgesetzt und weiter vorgearbeitet. Auf der Ebene des leitenden Managements besitzen die ‚nationalen‘ Aufstiegsbarrieren in seinem Unternehmen keine Geltung bzw. Wirksamkeit mehr, sodass er vom Unternehmen zum weiteren Berufsaufstieg ‚berufen‘ wird:

[Dilip 7/18]: *„And one of the things I’ve come to realize is: I came to Germany because a German company wanted me. And I like that. No one can tell me ‚You don’t belong here!‘, because you invited me. And that’s quite a comfortable feeling already.“*

Für die Besetzung von Spitzenpositionen in seinem Unternehmen sind allerdings wieder Kriterien der nationalen Zugehörigkeit bedeutsam (es kommen nur Amerikaner infrage).

Zum anderen Anastasia aus Russland, die als promovierte Physikerin in einer international agierenden Firma zur Entwicklung medizintechnischer Geräte tätig ist. Dort wird den ‚nationalen Zugehörigkeiten‘ tendenziell ein geringerer Stellenwert beigemessen. Dennoch benötigt Anastasia für ihren Aufstieg die Unterstützung, Referenzen und personale Empfehlungen hochrangiger Mitglieder des Milieus, was sie allerdings auch auf die Tatsache zurückführt, dass sie eine ist (und Frauen für dieses Milieu untypisch seien – jedenfalls weniger typisch als Ausländer).

80 Siehe hierzu Fußnote auf Seite 1.

81 Siehe hierzu Fußnote auf Seite 5.

[Anastasia 2/51]: „Bewirb dich doch, so habe ich mich beworben und ich muss natürlich sagen, egal wo, in Deutschland, Russland, Amerika, anderes Land ... Menschliches, menschliche Beziehungen spielen schon große Rolle [...] und das hat mich auch gefreut, weil meine Kollegin [...] zu mir gesagt, ich kenne die Frau [...] und so hab ich dann bei [großes deutsches Unternehmen] angefangen.“

6.4.2 Laufbahnmuster in unterschiedlichen Organisationskontexten

Ich beschreibe hier skizzenhaft die Wege, die meine Untersuchungspartner hinsichtlich des Durchlaufens von Ein- und Aufstiegsstationen in unterschiedlichen Organisationsformen beschrieben haben. Dabei unterscheide ich Einstiegsstrategien und Aufstiegsdynamiken, gefolgt von der Etablierung der erreichten Position innerhalb der Organisation, sowie begleitende Förderbedingungen (wie z. B. Förderprogramme):

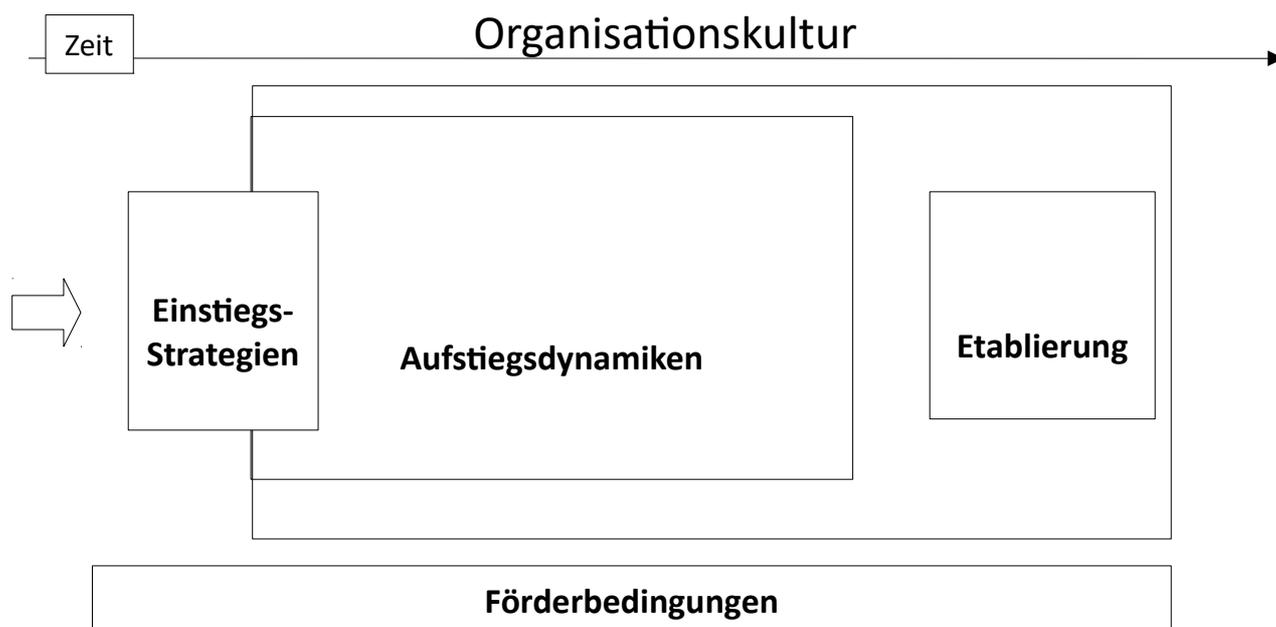


Abb. 6: Überblick relevanter organisationaler Beschreibungskategorien

Einstiegsstrategien der Akteure

In den Erzählungen der Akteure über ihren Einstieg in eine Organisation wird deutlich, dass dieser sowohl von Charakteristika der Person abhängt als auch von den Einstiegsbedingungen und Zugangsformen der Organisationskulturen. Dilip beispielsweise beschreibt seinen Einstieg in die Autoindustrie als schwierig:

[Dilip 5/21]: *„And they’ll get through a day and I feel the same way and motivation is incredibly important. So it’s the way to get in the car-industry. And it’s not so easy to get into the car-industry when you’re not from the right university, get the right qualification, because the car-companies hire the bottom at gradual level and they grow their own people.“*

Eine komfortable Form des Einstiegs ist die Übernahme durch die Organisation nach dem Absolvieren einer Ausbildung. In diesem Fall kennt der Akteur die Unternehmenskultur, die Strukturen und Abteilungen und seine zukünftigen Kollegen:

[Burhan 2/21]: *„Dann habe ich klassisch ne Banklehre angefangen [...] und nachher mit dem Einstieg knapp sieben Jahre in B. [Stadt] dann gewohnt [...]. Habe ich dann parallel ein duales Studium angefangen, so Bankakademie, und hab da noch so meinen Titel so nebenbei gemacht. [...] Hab dann die klassische Bankausbildung mit den Zusatzausbildungen, bin bis heute im Endeffekt stark im Bankenumfeld verwurzelt.“*

Als weitere Einstiegsform zeigt sich der Einsatz für den Berufseinstieg in einer Organisation, sich persönlich zu engagieren und sich bietende Gelegenheiten für sich zu nutzen. Indira hat z. B. bei der Anfrage des Pfarrers ohne zu zögern die Aufgabe übernommen:

[Indira 4/16]: *„Und dann hat der Pfarrer gefragt, ‚Es wird eine halbe Stelle eingerichtet, wer will das machen?‘ Und niemand wollte das machen. [...] Dann hat der mich gefragt, und dann hab ich gesagt, ich würde es machen. Ich hatte auch viele Ideen, und weil ich als Honorarkraft dort zwei Jahre schon gearbeitet hatte. So kam das.“*

Weitere Akteure beschreiben ihren beruflichen Einstieg als unkonventionell, da sie über den Quereinstieg in den Beruf gekommen sind. Sophie beispielsweise war bereit, beruflich etwas zu tun, wovon sie keine klaren Vorstellungen und wofür sie keine Ausbildung hatte.

[Sophie 7/1]: *„Wie bin ich dazu gekommen? Auf ganz verschlungenen, abenteuerlichen Wegen. Also mein heutiger Beruf hat überhaupt nichts mit dem zu tun, was ich mal gelernt habe, und ich habe mir auch nie vorstellen können, dass ich mal dahin komme, wo ich heute bin.“*

Auch Cosmin erzählt, dass sein Einstieg mehr Zufall als das Ergebnis einer klaren Planung war.

[Cosmin 1/25]: *„Will nicht sagen: ungeplant, aber doch ein bisschen auch geschrammt.“*

Andere Akteure gründen ihr eigenes Unternehmen und organisieren sich so selbst den Einstieg in die Führungsposition (vgl. z. B. Yasemin).

Aufstiegsdynamiken

Unter dem Terminus Aufstiegsdynamik fasse ich nicht nur den beruflichen Aufstieg selbst, sondern auch seine persönlichen, familiären, sozialen, politischen und gesellschaftlichen Konsequenzen. Eine Leitfrage könnte in diesem Zusammenhang lauten: Wie können die Akteure in die Lage versetzt werden, eigenständig voranzukommen, ohne durch die politische, ethnische, räumliche oder soziale Herkunft gehindert zu werden?

Nach einem gelungenen Einstieg beginnt für die Akteure eine lange Phase mit dem Ziel, sich in der Organisation zu etablieren. Diese Phase erfordert in der Regel, die eigenen Fähigkeiten und fachlichen Kompetenzen unter Beweis zu stellen, seinen Platz in der Organisation zu festigen sowie seinen Aufstieg in der Organisation zu planen. Es werden vom Akteur in diesem Zusammenhang Organisationskompetenz, Wissen, Engagement sowie Anpassungsfähigkeit und Leistung erwartet.

[Cosmin 15/44]: *„Und wenn ich sage, ich möchte in der Richtung Karriere machen, dann bedeutet das, dass ich muss in der Richtung, in meiner Fachrichtung wirklich spitze sein. [...] So, dann eben wirklich investieren, wirklich sich auf dem neusten Stand der Dinge halten und auch äußern, dass ich das möchte, klar signalisieren, das möchte ich [...] dann muss ich handeln.“*

Zentral ist also für die Aufstiegsdynamiken der Wille, das Aufstiegsziel auch langfristig zu verfolgen.

Etablierung der eigenen Position

Das Ziel der Akteure ist es, die erreichte Position innerhalb der Organisation zu sichern und zu etablieren. Das geht nicht ohne Engagement, Wissen und Beziehungen. Darüber hinaus ist eine Kombination von speziellen Eigenschaften notwendig, um die individuelle Ambition mit der der Organisationskultur zu verbinden. Hierzu gehören das Beherrschen der komplexen Kontextfaktoren eines Unternehmens, Kommunikationsfähigkeit und eine hohes Maß an Motivation. Cosmin beschreibt, wie er seine Position im Laufe der Zeit etablieren konnte und welche Forderungen er nun als leistungsfähiger Manager an die Organisation formuliert:

[Cosmin 17/38]: *„Bei [Firma] angefangen [...]. Technik ist das Wichtigste für Automobilbranche. Heute sag ich bullshit. Jede Firma hat die gleichen Voraussetzungen, Gebäude, Computer, Software all das, der Unterschied ... auch Prozesse sind überall fast gleich. Der Unterschied zwischen [der] guten und der schlechten Firma sind die Leute, sind wirklich die Leute und da wiederum oftmals ist die Motivation auch der Leute. Darum find ich ganz persönlich heute das Entscheidendste für die Firma ist a) gutes Personal auswählen, b) natürlich das mach ich dadurch, dass ich das attraktiv gestalte, das Unternehmen, und c) eben Entwicklungsmöglichkeiten schaffen, Perspektiven.“*

Ferner haben während der Etablierungsphase Motivation und moralische Werte wie beispielsweise Ehrlichkeit und Loyalität eine wichtige Funktion. An deren Einhalten wird die Person durch die Verantwortlichen der Organisationskultur gemessen. Im professionellen Diskurs werden in Bezug auf Führungspositionen in Organisationen insbesondere persönliche moralische Werte als wichtige Indikatoren für diese Phase genannt. Dilip erzählt, dass früher Anerkennung für ihn wichtig war. Heute leiten ihn in seiner Führungsposition eher die Treue zu seiner Passion (Auto) und seine Motivation. Dafür blieb er seinem Traum treu, wie er im Interview erzählt:

[Dilip 5/33]: *„So I think a very important part of being successful is motivation and the motivation of what I get from basically being around the product I love. I’m interested in cars, the technology, the people which buy it, why they buy it and I have an opinion – my own opinion. So it means that it’s an interesting environment and that means my energy-levels are high.“*

Hier wird deutlich, dass es zur Etablierung der beruflichen Ziele in einer Organisation hilfreich ist, die eigenen persönlichen Werte mit denen der Organisation in Einklang zu bringen, wie auch Cosmin erzählt:

[Cosmin 12/38]: *„Wir versuchen auch bei F. offen zu sein und gleichberechtigt zu sein egal, sei es Geschlecht oder sexuelle Orientierung oder Hautfarbe oder was auch immer.“*

Unkonventionelle Aufstiegswege und Umwege

Barrieren fordern den Akteuren vielfach ab, alternative Möglichkeiten zu finden, um die Aufstiegsaspiration zu realisieren. Über Umwege aufzusteigen erfordert vom Akteur eine klare Entscheidung und eine sowohl räumlich-geografische als auch zeitlich hohe Flexibilität, wie Cosmin verdeutlicht:

[Cosmin 14/32]: *„Also wieder komplett neu alle Brücken hinter mir, wieder abgebrochen und... jetzt kam eben diese Frage nach Saint Louis zu gehen und da war ich wirklich ... hieß wieder alles hinter sich lassen und wieder drei Jahre Ausland.“*

Die Berufsaufstiege von Organisationsmitarbeitern mit Migrationshintergrund können unterschiedliche Dynamiken aufweisen, die sich als Verlaufsfiguren beschreiben lassen. Ich kennzeichne die Aufstiegswege hauptsächlich durch die strategische Art und Weise, wie sich die Protagonisten mit Barrieren auseinandersetzen, sowie durch die Erfolge oder Misserfolge, die bei dieser Auseinandersetzung erzielt werden.

„Glatte“ vs. barrierereiche Aufstiege

Eine Dimension, bezüglich deren berufliche Aufstiegsverläufe charakterisiert werden können, ist das Ausmaß an Barrieren. Hier lassen sich mehr oder weniger ‚glatte‘ und Barriere-arme Aufstiege von Barriere-reichen Aufstiegen unterscheiden.

Auch glatte Aufstiege setzen aufseiten der Protagonisten das Wissen über Möglichkeiten innerhalb einer Organisation voraus (Welche Führungspositionen gibt es? Welche Positionen sind aktuell zu besetzen? etc.). Als Barriere-reiche Aufstiege kennzeichne ich hier solche Aufstiege, bei denen der Akteur selbst den Aufstiegsweg als unnötig lang, problematisch oder umständlich beurteilt.

Fokussierung der Barrieren

Die Akteure fokussieren die beruflichen Barrieren, um sie zu bewältigen. Sie überprüfen dabei ihre Situation und sind unschlüssig bezüglich der Verfolgung ihrer Ambition. Die Fokussierung auf die Überwindung der Barrieren kann als anhaltende Anstrengung begriffen werden.

Aufstieg über Umwege

Eine Form des Barriere-reichen Aufstiegs ist die über *Umwege*. Es kann sich beispielsweise herausstellen, dass für eine Position in einer Institution eine spezifische formale Qualifikation fehlt. Ein aufstiegsambitionierter Protagonist kann diese Qualifikation dann entweder berufsbegleitend oder während einer beruflichen ‚Auszeit‘ erlangen und schließlich erneut den Aufstieg verfolgen. Er muss dabei sowohl Mobilität als auch Flexibilität unter Beweis stellen, weil beispielsweise mit einer Berufspause Gehaltseinbußen einhergehen, mit einer berufsbegleitenden Fortbildung großer zeitlicher, organisatorischer und kognitiver Zusatzaufwand.

Saturation

Protagonisten, denen ein Aufstieg gelungen ist, fragen sich rückblickend im Rahmen der Evaluation, ob sich die Anstrengung gelohnt hat. Sie stehen vor der Herausforderung, ihre Erfahrungen zu verarbeiten, und müssen sich in der neu eingenommenen Position zurechtfinden. In diesem Zusammenhang stellt sich ihnen die Frage, ob der Aufstiegsakt lediglich ein Zwischenschritt im Zusammenhang mit einer weitergehenden Aufstiegsperspektive darstellt oder ob das Erreichte den Zielvorstellungen entspricht.

Resignation

Aufstiegsbemühungen können auch scheitern bzw. abgebrochen werden. Nicht jede Ambition, eine höhere Position in der Organisation zu erreichen, kann realisiert werden, zum Beispiel, weil ein anderer Bewerber vorgezogen wurde. Der Aufstiegsambitionierte überlegt dann, ob er seine Anstrengung fortsetzen will, indem er sie zum Beispiel verstärkt, ob er eine andere Strategie wählt oder resigniert.

Ausstieg/Umstieg

Gelangt ein aufstiegsambitionierter Protagonist im Rahmen der subjektiv zumutbaren Bemühungen nicht zum Aufstiegserfolg, kann er sich zu einem Ausstieg aus der spezifischen Organisation entschließen, indem er innerhalb derselben Branche die Organisation wechselt oder

eine eigene Organisation gründet. Der Weg in die berufliche Selbstständigkeit findet sich, wie bereits in Kapitel 2.5 dargestellt, häufig bei Personen mit einer Migrationsgeschichte.

Eine andere Strategievariante ist der Wechsel der beruflichen Branche. Dies erscheint Aufstiegsambitionierten insbesondere dann chancenreich, wenn Barrieren im Rahmen einer Kosten-Nutzen-Abwägung oder vor dem Hintergrund der zur Verfügung stehenden Handlungsmöglichkeiten unüberwindbar erscheinen.

6.4.3 Förderprogramme

Viele Organisationen entwickeln eine Kultur, in der Förderprogramme bereitgestellt werden, um soziale und berufliche Qualifikations- und Aufstiegsmöglichkeiten der Mitglieder zu fördern. Dabei variiert die Form der Förderung je nach Organisationskultur und Branche. Wie die Interviews für diese Arbeit zeigen, werden derartige Förderprogramme von meinen Gesprächspartnern als aufstiegsrelevant betrachtet. Förderprogramme sind allerdings nicht in allen Organisationen anzutreffen, aus denen ich Protagonisten befragt habe.

Durch Organisationen aufgestellte Förderprogramme bedürfen gewisser Rahmenbedingungen und Kontrolle bei der Durchführung. Dies wird durch designierte und hierfür ausgebildete Personen ausgeführt. In diesem Zusammenhang werden Förderprogramme als Ressource verstanden.

[Anastasia 20/9]: *„Aber es gibt schon, das sind jetzt so Programme, was ich gelernt habe bei [großes deutsches Unternehmen]: Es ist sehr wichtig, ein Mentor zu haben, jemand zu haben, der sich für dich zu Wort [meldet] für dich selbst [...] und auch die Karriere, die meine Kollegen gemacht haben. Sie wurden immer von jemandem unterstützt, dass sie jemand dabei geholfen hat [...] usw. Wenn sie diese Person nicht hätten, dann (würden) sie auch nicht weiterkommen.“*

Dilip erlebt auch die Business School als Förderinstitution, da sie sich positiv auf seine persönliche Entwicklung auswirkte. Durch den Zugang zu dieser Einrichtung war er in der Lage, sich selbst und seinem Vater seine Fähigkeiten zu demonstrieren. Er erhielt dort einen begehrten seltenen Studienplatz ohne finanzielle Fremdunterstützung, was ihn sehr stolz auf sich und auf seine intellektuellen Leistungen macht:

[Dilip 4/5]: *„And by some miracle I managed to get in there. And they have this policy where ninety per cent of the people they take are from a very classical background, that I didn't have. But the other ten percent they say ... if you can prove, that in what you have been doing in your past ... that you have ability, then we would take you, because we want to mix up the diversity of the people that come to join us.“*

[Dilip 6/9]: *„So they ran a business-school-program to hire slightly more experienced people and bring them into a very fast round of experience to then integrate them into the system.“*

Den Organisationen mit dem Anspruch, erfahrene Mitarbeiter nicht zu verlieren und neue zu gewinnen, kann dies nur gelingen, wenn sie adäquate Förderprogramme für ihre Mitarbeiter anbieten und gestalten. Diese Förderprogramme sind die Quelle für Qualifizierung, modernes Know-how und ein Versuch, Mitarbeiter zur Selbstbestimmung zu motivieren.

Denn für das Rekrutieren und Bewahren nationaler und internationaler Talente braucht eine Organisation neben einem attraktiven Gehalt und Prestige für die Bewerber zusätzlich interessante und moderne Anreize, wie eine Diversity-Kultur, ein ehrliches Commitment und eine gewisse Durchlässigkeit für qualifizierte Akteure. Solche und ähnliche Maßnahmen sorgen für eine personale Stabilität und schützen die Organisation vor dem Abwandern hoch qualifizierter Mitarbeiter. Aufstiegsaspirierte Akteure sind auf die Glaubwürdigkeit der Organisationskultur, das Versprochene einzuhalten, angewiesen.

[Dilip 3/28]: *„I still needed more credibility still to be able to get into that even more.“*

Solche Förderprogramme sind zumindest bei den großen und mittleren Unternehmen organisational und strukturell gewollt und werden für diesen Zweck geplant und intern oder extern organisiert.

[Anastasia 9/29]: *„Man darf nicht vergessen, die wollen diese Mitarbeiter nicht weitergehen lassen auch wenn sie Aufstiegsmöglichkeiten haben. Weil das, wenn der geht, wer kommt dann danach.“*

Über folgende Förderprogramme berichten die Interviewten im Einzelnen:

Mentoring: In diesem Zusammenhang erzählt Anastasia, dass es trotz der Förderprogramme *„sehr wenige Frauen“* und wenige Chancen für Frauen bei ihrer Firma gebe, ganz nach oben aufzusteigen. Beispielsweise muss eine Aufstiegsaspirantin auf sich aufmerksam machen und braucht dazu einen Mentor oder eine Mentorin als Fürsprecher.

[Anastasia 9/20]: *„Aber es gibt schon, das sind jetzt so Programme, was ich gehört habe bei S. Es ist sehr wichtig ein[en] Mentor zu haben, jemand[en] zu haben, der sich für dich zu Wort [meldet]. Und auch sehen, die Karriere, die meine Kollegen gemacht haben, sie wurden immer von jemandem unterstützt, dass [ihnen] jemand geholfen [...]. Wenn sie diese Person nicht haben, dann kommen sie auch nicht weiter.“*

Nachwuchsförderung: Viele Unternehmen bieten spezifische Aufstiegsprogramme zur Nachwuchsförderung für hohe Führungspositionen an. Eine häufig geforderte Voraussetzung hierfür ist es, bereits seit langer Zeit zum Unternehmen zu gehören.

[Anastasia 8/35]: *„Hm – das würde nicht gehen [...] und vielleicht habe ich zu lange gebraucht bis ich zu S. kam – S. hat ein bisschen andere Politik bei – es gibt die Form, es gibt die Möglichkeiten das ganze Programm wo die Leute – die jungen Leute ganz früh und für diese Stelle vorbereitet werden.“*

Supervisoren: Manche Unternehmen stellen ihren Führungskräften zur Unterstützung bei ihrer Führungsaufgabe einen Supervisor⁸² zur Seite:

[Dilip 6/23]: „*My first supervisor in my first job was still one of the best bosses I've ever had. And much of what I learned with her – it was a woman – helped me a giant amount.*“

Weiterbildungen: Um die Akteure auf dem aktuellen Stand der Forschung zu halten (vor allem in der IT-Branche), müssen Weiterbildungen angeboten werden:

[Anastasia 4/25]: „*Was natürlich auch wichtig ist [...] viel Weiterbildungen mit Back-up. [...] ich lerne immer was Neues dazu und versuche das auch, um nicht sitzen zu bleiben, [...] sondern weiterzuentwickeln natürlich.*“

Forschungsmöglichkeiten: Die Möglichkeit zur Qualifizierung und Forschung für ausländische Akteure kann hier auch als Förderung durch die Organisation betrachtet werden, weil viele große Wirtschaftsunternehmen über eigene Forschungseinrichtungen verfügen.

[Anastasia 2/29]: „*Da war ein Chef, [...] zu Besuch bei unsere[m] Institut [...] und ich habe ihm vorgezeigt wie das Gerät funktioniert und er fragte mich, ach, was machen Sie[?] Ich sage, ja ich habe jetzt meine Doktorarbeit und bin da fertig – ach, da könnten Sie zu uns kommen – ich sage, ja warum denn nicht, (...) d. h. das ist die Möglichkeit, da wollte ich jetzt hingehen, das ist die Möglichkeit für die Leute, die noch keine Erfahrungen mit Industrie haben, in die Industrie einzusteigen als Trick sozusagen mit Stipendium von der Firma und man hat wirklich Einblicke bekommen in die ganzen Bereiche [...] als wissenschaftlicher Mitarbeiter.*“

Diversityprogramme: Für Akteure mit Migrationshintergrund kann das Thema Diversity während der oben genannten Phasen ein wichtiger psychologisch förderlicher Faktor, sowohl als Förderprogramm als auch Philosophie und interne Politik des Unternehmens, sein. Aufgabe und Ziel der Organisationen ist die Bereitstellung von Rahmenbedingungen, mit denen die ‚besten Köpfe‘ rekrutiert werden und sich mit den Organisationszielen identifizieren können:

[Cosmin 16/33]: „*Ich muss Sinn sehen in dem, was ich tue und ich muss Spaß haben, an dem, was ich tue. Wenn es eins von beiden fehlt, dann würde mir das nicht reichen, das wäre dann auch wenn das Level 5 oder 4 oder 3 wäre, dann wäre das für mich nie interessant.*“

Cosmin beurteilt Diversity unabhängig von Migration, Geschlecht und Qualifikationen nicht nach ihrer Semantik, sondern nach ihrem Nutzen für die Organisation. Er sieht die Diversity-Kultur in seiner Organisation pragmatisch als Vorteil und als Ressource, welche die Organisation nutzen sollte.

82 Supervision im Sinne professioneller Handlungsberatung und -unterstützung wird in Deutschland nicht durch Vorgesetzte, sondern durch Externe ausgeübt. Im englischsprachigen Bereich übernehmen auch Vorgesetzte diese Funktion.

[Cosmin 22/17]: „*Es ist Ressource. Und das zu verstehen, das hier als Vorteil zu begreifen, dass man unterschiedliche Mentalitäten, Stärken, vielleicht auch Glaubensrichtung oder was auch immer, das hat jetzt nicht nur Migration, das ist ein Thema. Wie gesagt Geschlecht. Es ist eigentlich mehr Wissen als Kompetenz füreinander und so.*“

Wenn die Organisationen die kulturellen Ressourcen und Kompetenzen nicht nutzen, kommt dies sowohl einem humanen als auch einem ökonomischen Verlust gleich und kann zu einer strukturellen Barriere für die Akteure werden.

Neben Sprach- und Kulturexpertise ist das Beschäftigen ausgebildeter Menschen mit Migrationshintergrund zudem ein großer Gewinn, erstens, weil diese Fachkräfte die Firma beim Aufbau von kulturellem Kapital nichts gekostet haben und sie zweitens die Organisationskultur durch ihr kulturelles ‚Anders-Sein‘ bereichern⁸³.

Ferner erzählt Samira beispielsweise, dass Diversity bei der Firma C. wichtige sowohl marktstrategische als auch organisationskulturelle Möglichkeiten bietet. Bezogen auf Führungspositionen im Zusammenhang mit Diversity erzählt sie von einer ‚konzeptionellen Mischung‘ in der Führungsetage ihrer Firma. Die Führungsebene besteht aus Menschen, die weltoffen und Kosmopoliten sind, wie sie erzählt.

Business School Programme: Dilip sah seine Aufstiegschance mit dem Aufkommen der Rezession der 90er-Jahre und beschreibt diese Zeit als als „*my kind of history*“. Der Betrieb in Deutschland, Teil eines internationalen Unternehmens, zeigte besonders in der Personalpolitik des mittleren Managements Lücken und Nachwuchsschwächen. Die Automobilfirma begann, höher qualifizierte Leute in einem internen Programm auszubilden, worin er eine Chance sah, die er mit großer Motivation wahrnahm. Seine Eigenschaften in Form von Mobilität, Flexibilität und Einsatzbereitschaft ermöglichten es ihm, die unterschiedlichen Bereiche der Autoindustrie kennenzulernen. Hier entstand für ihn eine große Chance, seine Aufstiegsaspiration beruflich zu realisieren:

[Dilip 12/4]: „*So at that point in my career I came out of business school and I was 28 and I joined F. Motor Company (FMC). FMC at that time had a problem in their middle management ranks, because they do hire low graduates and bring grow them their own and bring them through but because of the recession in the early 90's they stopped hiring for three years and they had a gap in their succession planning. So they ran a business-school-program to hire slightly more experienced people and bring them into a very fast round of experience to then integrate them into the system. And so I had a wonderful time for six years, moving every 12/18 month learning the car-industry through the banking side, the financial side, product development, marketing and sales, and finally a strategy office where we were essentially trying to sell business that didn't make sense and buying businesses that would be part of the future strategy. While I was doing that one of the projects that came along was to*

83 Vgl. hierzu Nassehi 1997, S. 180.

partner or sell the transmission-business. And that was the creation of this company here G. And once it took two years to finish this project. And in finishing it I built a strong relationship with the partner; with [...] and that led to me transferring to [...] and since then last 10 years I've been first being in a joint venture here in Cologne then in addition the Asian business then finally a year in the [...] business and I now own the whole [...] worldwide. So that's my kind of history“.

6.5 Modell beruflichen Aufstiegs

Das folgende Modell bildet die zentralen Ergebnisse hinsichtlich des beruflichen Aufstiegs ab, die im Rahmen dieser Arbeit mit Hilfe der Grounded Theory identifiziert werden konnten. Das Modell hat damit gleichzeitig die Funktion, die zentralen Ergebnisse abzubilden und basale Zusammenhänge zu veranschaulichen.

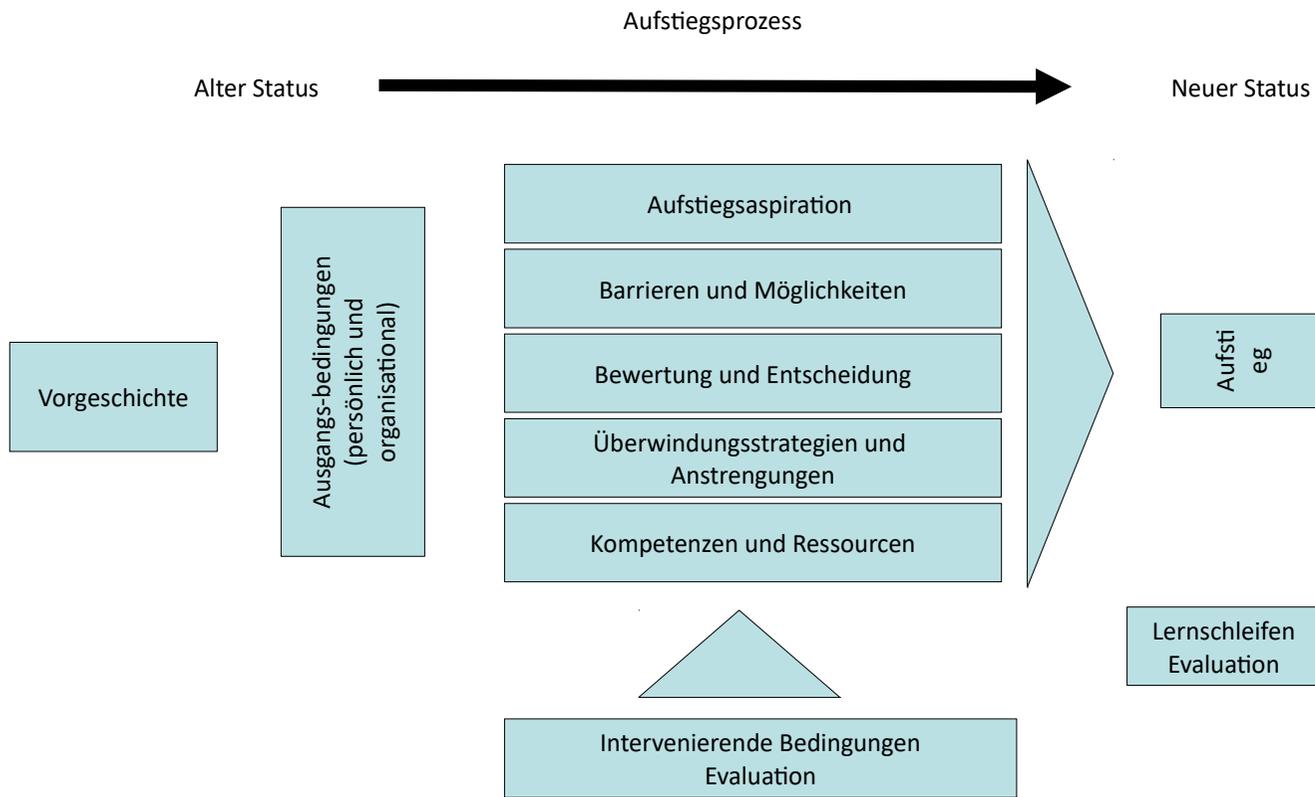


Abb. 7: Modell beruflichen Aufstiegs von MigrantInnen in Deutschland

Im Folgenden erläutere ich die Modellkomponenten:

Die Vorgeschichte – das Migrationskript

Die Kategorie ‚Vorgeschichte‘ umfasst geografische, politische, kulturelle, historische, familiäre und persönliche Komponenten, die den Aufstiegsaspiranten betreffen. Einen wesentlichen Aspekt der Vorgeschichte bildet die Migrationserfahrung der Eltern samt sämtlichen Auswirkungen auf das Leben der Aufstiegsaspiranten selbst. Sie wird von allen Interviewten aufwendig und umfangreich thematisiert, was ihre hervorgehobene Bedeutung auch im Kontext des Aufstiegs selbst veranschaulicht. Das Spektrum derartiger familiärer und individueller Migrationsvorgeschichten ist jedoch so vielfältig, dass es sich in meiner Studie nicht umfassend systematisieren lässt.

Ich subsumiere und fokussiere die familiäre und individuelle Migrationsgeschichte hier unter dem Begriff des ‚Migrationskripts‘. Unter diesem Begriff verstehe ich ein Handlungsschema, das den Ablauf einer Migration beschreibt und bewusst oder unbewusst ein ‚Programm‘ darstellt, nach dem eine Person lebt und das unmittelbar mit der Migrationsgeschichte der Eltern oder der eigenen verbunden ist. Wesentliches Merkmal dieses Skripts ist die Veränderung bzw. Transformation der familiären Traditionen, Normen, Werte, Ziele und Visionen, die mit der Migration einhergeht. Das prägt wiederum die Sozialisation der Interviewten, ihre kulturelle Identität und ihre Aufstiegsambition.

Intervenierende Bedingungen

Aufstiegsoptionen werden von unterschiedlichen Systemfaktoren beeinflusst. Solche strukturellen und kontextuellen Bedingungen wirken erleichternd oder hemmend auf die Aufstiegsoptionen der Protagonisten. Besonders bedeutsame intervenierende Bedingungen sind laut der vorliegenden Daten beispielsweise das Kennenlernen relevanter Gatekeeper oder anderer Förderer im schulischen bzw. beruflichen Werdegang, das von den Akteuren oftmals als Zufall oder Glück kategorisiert wird.

Persönliche und institutionelle Ausgangsbedingungen

Unabhängig von den intervenierenden Bedingungen bringen alle Protagonisten für die einzelnen Schritte ihres beruflichen Aufstiegs persönliche Voraussetzungen mit. Zudem sind die organisationalen Milieus durch bestimmte Eigenschaften gekennzeichnet, die einen Aufstieg ermöglichen oder behindern können.

Zu den *persönlichen Voraussetzungen* kann auf der Grundlage der Daten hauptsächlich gezählt werden:

- das Alter bzw. die Lebensphase im Zusammenhang mit Bemühungen um einen Bildungs- bzw. Berufsaufstieg,
- die familiäre Situation (Partnerschaft, Kinder, familiäre Verpflichtungen etc.),
- das Bildungsniveau und die berufsrelevanten Qualifikationen,

- die sprachlichen Kompetenzen (die Beherrschung der deutschen Sprache und anderer aufstiegsrelevanter Sprachen),
- das soziokulturelle Interesse,
- die Charakteristik der bisherigen beruflichen Position in der Organisation.

Darüber hinaus spielen *Charakteristika der Organisation* eine Rolle, die für die Möglichkeiten des Aufstiegs von MigrantenInnen von Bedeutung sind, wie sie im Unterkapitel zu den drei Organisationsformen (Kap. 4.4.4) vorgestellt wurden.

Aufstiegsaspiration

Die Aufstiegsaspiration wird laut den Daten von folgenden Bedingungen beeinflusst:

- der elterlichen bzw. familiären Initiierung von Bildungs- und Aufstiegsorientierung,
- der Anregung bzw. Förderung von Aufstiegsorientierung durch Akteure bzw. Merkmale der Institution/Organisation,
- dem Informationsgrad des Protagonisten bezüglich der Aufstiegsmöglichkeiten innerhalb der Institution/Organisation,
- den Erwartungen bzw. subjektiven Wahrscheinlichkeiten hinsichtlich des tatsächlich realisierbaren beruflichen Aufstiegs.

Barrieren und Möglichkeiten

Die Aufstiegsoptionen von Personen mit Migrationshintergrund werden laut den vorliegenden Daten durch mehrere Dimensionen beeinflusst, die sowohl Faktoren betreffen, die mit der Person des/der potenziell Aufsteigenden verknüpft sind, als auch solche, die mit Merkmalen/Akteuren der Organisation oder der Vereinbarkeit beider Bereiche zusammenhängen. Im Einzelnen wurden folgende Faktoren relevant gesetzt:

- ethnische und Geschlechtszugehörigkeit,
- die Qualifikationen der aufstiegsambitionierten Person, d. h. ihre formalen Abschlüsse, Zertifikate, Zeugnisse u. ä., das Ausmaß ihrer Sprachbeherrschung etc.,
- die Art und Ausprägung intrapersonaler Barrieren auf Seiten der Aufstiegsambitionierten: Selbstkonzept in Bezug auf Motivation und Engagement bzw. entsprechendes Zu- oder Misstrauen in die eigenen Fähigkeiten,
- Vorhandensein oder Fehlen von Vorbildern und Förderern in der Umgebung der aufstiegsambitionierten Person,
- die Offenheit und ‚Aufstiegsfreundlichkeit‘ der entsprechenden Organisationen bezüglich ambitionierter Arbeitnehmer mit Migrationsgeschichte (Relevanz von Reglements und Vorschriften, Vorhandensein von Diversity-Kultur etc.).

Bewertung und Entscheidung

Die Protagonisten bewerten ihre berufliche Situation und Position innerhalb der Organisation und treffen daraufhin eine Entscheidung für das Anstreben einer höheren Position. Bewertung und Entscheidung stehen damit in engem Zusammenhang zur Aufstiegsaspiration selbst, was wiederum ihre große Bedeutung für die Aufstiege belegt. Die Komponenten, die im Zusammenhang mit der Bewertung und Entscheidung zum Aufstieg eine Rolle spielen, sind

- die Abwägung der Pro- und Kontra-Argumente und der Optionen,
- das Vertrauen in die eigene Entscheidungsfähigkeit,
- das Vertrauen in die Möglichkeit, das Aufstiegsziel zu erreichen.

Die Entscheidung, eine Aufstiegsbemühung zu unternehmen, resultiert aus dem Vergleich der Aufstiegsituation mit ähnlichen Situationen im Leben und wird auf unterschiedlichen Ebenen und mit verschiedenen Instanzen ausgehandelt: mit Familienmitgliedern, Ehepartnern, Freunden, Kollegen etc.

Werden die Protagonisten mit Barrieren konfrontiert, reflektieren sie deren Bedeutung und das mit den Barrieren einhergehende Risiko. Sie wägen dabei ab, ob die aktuelle berufliche, familiäre und private Situation die Überwindung der Barrieren erlaubt. Zudem überprüfen sie, ob sie familiäre Traditionen, Erwartungen, moralische und ethische Werte durch die Annahme des Angebots angemessen berücksichtigen. Wichtig in dieser Phase sind auch die Überprüfung der Qualifikationserfordernisse zum beruflichen Aufstieg und deren adäquate Verwertungsmöglichkeiten. Überdies spielen die Erfahrungen aus früheren Aufstiegsprozessen eine wichtige Rolle. Dieser Rückkopplungshandlung folgen die individuelle Entscheidung zum beruflichen Aufstieg und ein Entwurf des Aufstiegswegs.

Innerhalb und während der Auseinandersetzung mit den Barrieren findet ein interaktives Monitoring statt, das im Wesentlichen der Beschreibung in Kapitel 4.2.6 entspricht.

Überwindungsstrategien und Anstrengungen

Den Berufsaufsteigern erscheinen folgende individuelle Faktoren und Aufstiegsstrategien relevant:

- ein hohes Leistungsethos: Anstrengungsbereitschaft, Mut und Geduld, also Faktoren, die wiederum im Zusammenhang zur Aspiration stehen
- Planungsfähigkeit und Zielstrebigkeit,
- Entwurf zielführender Wege, Inkaufnahme von Umwegen,
- Orientierung an Vorbildern/Modellen.

Die Strategien zur Überwindung von Barrieren sowie die Bereitschaft, dafür Anstrengungen auf sich zu nehmen, hängt jedoch auch damit zusammen, inwiefern Vorbilder, Netzwerke oder Förder-

personen ebenso wie Beziehungen zu einflussreichen Personen, das eigene sozialpolitische Engagement und institutionelle Förderprogramme den Aufstiegsaspiranten beeinflussen.

Kompetenzen und Ressourcen

Im Rahmen der strategischen Bemühungen der Protagonisten, beruflich aufzusteigen und Schwierigkeiten und Hindernisse zu überwinden, stützen sich die erfolgreichen Berufsaufsteiger auf eine Vielzahl von Ressourcen aus mehreren Quellen:

- intrapersonale Ressourcen, die das im Laufe der Familien- und Lebensgeschichte akkumulierte soziale und (inter-)kulturelle Kapital umfassen. Hierzu zählt die Fähigkeit, mit komplexen Problemsituationen und Ungewissheiten umzugehen, soziale Verantwortung zu übernehmen sowie Kompetenzen in soziokulturellen und sprachlichen Feldern u. Ä. Dabei können beispielsweise negative Erfahrungen aus der Migration von einem Defizit zu einer Kompetenz umgedeutet werden;
- Ressourcen im Rahmen persönlich-sozialer Netzwerke wie die Gewinnung von Mitstreitern/Verbündeten und Förderpersonen aus unterschiedlichen Kontexten (familiäres, soziales und berufliches Netz);
- Ressourcen aus dem organisationalen Umfeld wie Förderprogramme, Diversity-Konzepte etc.

Diese Ressourcen und das (inter-)kulturelle Kapital der Protagonisten sind mit verschiedenen Aktivitäten verbunden, die die Protagonisten selbst unternehmen müssen, um sich beruflich zu etablieren. Hierzu zählen z. B. die Kontaktaufnahme zu potenziellen Arbeitgebern, Betriebspraktika sowie die Partizipation an beruflichen Netzwerken. Auch bei der Verwertung der eigenen interkulturellen Potenziale und bei der Realisierung ihrer Eigenständigkeit spielt das Selbstkonzept der Akteure eine wichtige Rolle, das sich meist durch Motivation in Form von Aspiration und Flexibilität auszeichnet.

Aufstieg

Der Berufsaufstieg ist das Ergebnis der Bemühungen und Anstrengungen der Protagonisten, der sich bietenden Möglichkeiten der Institution bzw. Organisation sowie des Einflusses der Umgebung. Je nach subjektiver Evaluation und Verarbeitung kann aus dem Aufstieg weitere berufliche Aufstiegsaspiration gezogen werden (und damit u. U. ein weiteres Durchlaufen des hier beschriebenen Zyklus).

Was und wie sich der berufliche Aufstieg für die Akteure darstellt, ist sowohl subjektiv als auch objektiv zu betrachten. Auf der individuellen Ebene können solche Aufstiege als Selbstverwirklichung und Bewältigung einer Statuspassage auf der ‚Leiter sozialen Aufstiegs‘ beschrieben werden. Aufgestiegene MigrantInnen deuten ihren Aufstieg als Bestätigung der eigenen Leistung, als Gewinn gesellschaftlicher Anerkennung und Zugehörigkeit sowie als gelungene Integration. Darüber hinaus

sehen sie die Höhe des Gehaltes, ihre erbrachten Leistungen oder die Zahl der Mitarbeiter als Indikator für ihren Erfolg.

Lernschleifen und Evaluation

Mein Modell zeigt, dass am Ende eines individuellen Aufstiegsverlaufs eine Reflexion und Evaluation stattfindet, die in unmittelbarem Kontext zum Aufstiegsmonitoring steht. Sie bezieht sich in der Regel auf das Selbstkonzept, die angewandten und gewonnenen Kompetenzen, das Erfüllen oder Nichterfüllen der eigenen Ambitionen sowie auf die Integration des erreichten beruflichen Aufstiegs in den eigenen sozialen Lebensraum und den beruflichen Lebenslauf. Aufstiegserlebnisse und (Miss-)Erfolge wirken sich also auf die Protagonisten sowie auf deren soziale Umwelt aus, indem sie reflektiert und ausgewertet werden.

Diese Lernschleifen-Evaluationen beeinflussen weitergehende soziale/organisationale Ambitionen und Handlungen und können folgende Konsequenzen bedingen:

- Wandlung von Selbstwertgefühl und Selbstbewusstsein,
- Neuausrichtung der eigenen kulturellen, sozialen und personalen Identität,
- Verunsicherung bzw. Entfremdung bezüglich der eigenen Herkunftskultur, Familie etc. und
- eine Ermutigung zu weiteren Aufstiegschritten (vs. Saturation oder Resignation).

7. Zusammenfassung und Diskussion der Ergebnisse

Im Folgenden resümiere ich die Ergebnisse dieser Arbeit und diskutiere sie vor dem Hintergrund des Forschungsstands. Dies geschieht hinsichtlich der drei wichtigsten Ziele dieser Arbeit: 1) der Herausarbeitung des Verlaufs beruflicher Aufstiege von MigrantInnen in Deutschland und der Bedeutung von Barrieren dabei, 2) der Fragen, welche Faktoren einen beruflichen Aufstieg von MigrantInnen in Deutschland begünstigen und ob der Migrationshintergrund zur Ausbildung aufstiegsrelevanter Ressourcen führen kann, sowie 3) der Diskussion der Hypothese, ob Aufstiege in unterschiedlichen Organisationsformen entsprechend unterschiedlich verlaufen.

7.1 Aufstiegsverläufe

Zwar verlief jeder der beruflichen Aufstiege der hier Befragten individuell, dennoch konnten anhand der vorliegenden Gesprächsdaten Muster typischer Aufstiegsverläufe und -strategien identifiziert werden. Dafür wurde analysiert, was die Interviewten ggf. konkret für den beruflichen Aufstieg unternommen haben, mit welchen Strategien sie ggf. vorgegangen sind, welche Personen und Kontexte sie dabei unterstützt haben und wie sie welche Barrieren überwinden konnten.

Die Verläufe beruflichen Aufstiegs von MigrantInnen in Deutschland wurden vor dieser Arbeit nicht dezidiert untersucht. Hier wurden sie anhand der Komponenten des Aufstiegsprozesses, des Prozesses des Aufstiegs selbst sowie der Formen von Aufstiegen anhand der Daten rekonstruiert. Es konnte dabei gezeigt werden, dass der berufliche Aufstieg von folgenden Prozesskomponenten bedingt wird:

- Die **Vorgeschichte** ist im Falle der hier Untersuchten geprägt von der eigenen Migration oder der der Eltern. In allen Darstellungen sprechen die Akteure ihr im Kontext des eigenen beruflichen Aufstiegs große Bedeutung zu. Relevant ist dabei unter anderem, dass die Migration mit einer Transformation von Denk- und Handlungsmustern einhergeht, die durch den beruflichen Aufstieg weitergeführt wird. Diese Transformation wirkt als Zusammenspiel zwischen den aufgestiegenen Individuen, ihren Herkunftsfamilien und ihrer sozialen Umwelt und ist von individuellen Denkmustern, Bedingungen und Strategien geprägt, ohne dass die konkrete Transformation sowie der Aufstiegsprozess selbst bei den verschiedenen Akteuren ähnlich verliefen. Weil der Aufstiegsprozess somit die Herkunftsfamilie maßgeblich beeinflusst, kann der Aufstieg auch die Familienkultur transformieren. Zudem ist die Migrationsgeschichte, in der Regel der Eltern, im Kontext des Aufstiegs vielfach für die Akteure von Bedeutung, weil er mit Hoffnungen für die Zukunft der Familie und damit auch mit Anforderungen an einen sozialen Aufstieg und – respektive – entstehender Aspiration der Akteure einhergeht.
- **Ausgangsbedingungen** können in persönliche und institutionelle differenziert werden. Zu den *persönlichen Ausgangsbedingungen* zählen beispielsweise Faktoren wie Alter, Geschlecht, aufstiegsrelevante Ressourcen und Aufstiegsaspiration. Interessant ist, dass nur wenige Akteure von

expliziten Aufstiegsmotiven wie beispielsweise dem Streben nach Geld oder Macht berichten, dennoch aber alle eine ausgeprägte Aufstiegsaspiration aufweisen. Zu den *institutionellen Ausgangsbedingungen* zählen Charakteristika, die den beruflichen Aufstieg von MigrantInnen begünstigen (oder behindern). Dazu zählen explizite Angebote der Karriereförderung, aber auch Aspekte der Unternehmenskultur.

- **Bewertung und Entscheidung** betreffen die Abwägung von Aufstiegsmöglichkeiten und deren Konsequenzen sowie das Monitoring des Aufstiegsprozesses. Beides geschieht meist interaktiv, im Gespräch mit der Familie, Freunden etc., und ist grundsätzlich prozesshaft, das heißt, dass Bewertungs- und Entscheidungsprozesse den gesamten Aufstiegsprozess begleiten und nicht nach einmaligem Durchlaufen abgeschlossen werden. Hier zeigt sich der systemische Charakter solcher Prozesse, die eben niemals als rein individuell Größen betrachtet werden können, sondern von unzähligen Kontextfaktoren beeinflusst werden. Diese Rekursivität des Prozesses resultiert beispielsweise aus Anpassungen an die jeweiligen Kontextfaktoren.
- Fast alle Akteure berichten von großen **Anstrengungen** im Kontext des beruflichen Aufstiegs. Sie resultieren beispielsweise daraus, dass trotz bildungsferner Herkunftsfamilie ein erfolgreicher Bildungsweg absolviert wurde, dass Studium, Praktika oder Weiterbildungen selbst finanziert wurden oder, wie in einem Fall, dass nach dem Studium das Aufenthaltsrecht per Klage durchgesetzt werden musste. Daher haben viele der Befragten Unterstützungssysteme als strategische Weise der Bewältigung von Anstrengungen etabliert.

Der Prozess des Aufstiegs selbst wird aus der Perspektive der Akteure beeinflusst werden durch:

- **Intervenierende Bedingungen** wie beispielsweise Geschehnissen, die als Glück oder Zufall konstruiert werden. Sie betreffen sowohl Änderungen in der Migrations- oder Antidiskriminierungspolitik – so zeigte sich anhand der Daten, dass einige der Befragten von der Globalisierung und den Mobilitäts erleichterungen der europäischen Union profitiert haben – als auch das Zusammentreffen mit Förderern oder Stellenangebote zu einem für die Befragten günstigen Zeitpunkt. Trotz der Annahme solcher intervenierender Umstände begreifen die Akteure ihren beruflichen Aufstieg als Resultat ihrer freien Entscheidung für einen eigenständigen Lebensstil und als Ergebnis eigener Bildung.
- **Lernschleifen in Folge von Evaluationen**, die sich aus den Bewertungen und der Entscheidung für den Aufstieg ergeben und eine aufstiegsbewertende Funktion⁸⁴ haben. So zeigte sich, dass die Akteure ihren Aufstieg nicht nur als individuellen Erfolg betrachten, sondern ihn vor ihrem Migrationshintergrund bewerten: als Gegenentwurf zur gesellschaftlichen Abwertung von als erfolglos und ungebildet wahrgenommenen MigrantInnen. So hatten fast alle Akteure Ideen, wie andere Menschen mit Migrationshintergrund ebenfalls erfolgreich werden können und viele betrachteten ihren Aufstieg vor dem Hintergrund verschiedener Aspekte der Integration. In die-

⁸⁴ Bemerkenswert ist, dass die Akteure zwar durchaus stolz auf ihren Aufstieg sind, jedoch andere, die den Aufstieg nicht geschafft haben, nicht abwerten. In solchen Kontexten habe ich eine migrantische Solidarität wahrgenommen.

sem Sinne, so ist zu vermuten, betrachten sich die aufgestiegenen Akteure auch als Modelle für die nächsten Generationen.

- **Barrieren.** Wenn auch Barrieren auf dem Weg beruflichen Aufstiegs nicht nur spezifisch MigrantInnen betreffen, zeigte sich, dass alle Befragten Barrieren wahrgenommen haben⁸⁵ und dass viele dieser Barrieren in Zusammenhang mit der verbreiteten Konstruktionen und Beobachtungen zu „Migrationshintergrund“ stehen:
 - So bestätigte sich in Bezug auf Barrieren beim beruflichen Aufstieg, was die Statistiken für die Arbeitsmarktbeteiligung im Allgemeinen sagen: dass das Herkunftsland die beruflichen Chancen beeinflusst (vgl. Kap. 2). So haben einige der Interviewten den Bildungsweg nicht oder nicht vollständig in Deutschland, sondern in ihrem Herkunftsland⁸⁶ absolviert. Von ihnen berichten insbesondere diejenigen, die über formale Qualifikationen aus einem Nicht-EU-Land verfügen, von erschwelter Arbeitsmarktbeteiligung in Deutschland.
 - Auch erwiesen sich für die hier befragten Frauen und Männer rassistische Stereotypisierungen, überwiegend auf dem Bildungs-⁸⁷, teilweise auf dem Aufstiegsweg, als besondere Barrieren. Diese Stereotypisierungen gründeten beispielsweise auf Kategorien wie ‚Türke‘, ‚Russin‘, ‚Muslima‘ oder ‚dunklere Haut‘ und betrafen Zuweisungen wie ‚ungebildet‘ oder ‚fremd‘ sein. Dadurch wurden nicht nur die Qualifikationen der Akteure in Frage gestellt, sondern auch ihre Zugangsmöglichkeit zum Arbeitsmarkt begrenzt.
 - Insbesondere Frauen sahen sich zudem oft mit den Erwartungen ihrer Herkunftsfamilien oder anderer Akteure konfrontiert, eine traditionelle Frauenrolle einzunehmen. In Übereinstimmung mit Baghdadi (2012, S. 379) zeigte sich jedoch auch hier, dass sich „Herkunft, Geschlecht und Klasse [...] nicht als fixe Kategorien [begreifen lassen], vielmehr [...] ihre spezifische Bedeutung erst in zahlreichen Situationen und Räumen interaktional hergestellt“ wird. (Baghdadi 2012, S. 379). In den Herkunftsfamilien bevorzugten Mütter für ihre Töchter insbesondere eher typisch weibliche Berufe wie Krankenschwester und Lehrerin, während Väter für ihre Söhne Berufe wie Ingenieur und Bankangestellter bevorzugten.

Obwohl, wie sich hier zeigt, diese Barrieren im Zusammenhang mit der Migration⁸⁸ stehen, wurden sie von den Akteuren selbst nahezu nicht ethnisiert.

85 Vermutlich auch aus dem Umstand, dass ich hier beruflich erfolgreiche Personen mit Migrationshintergrund untersucht habe, ergibt sich, dass die meisten von ihnen Barrieren als Ansporn genommen haben.

86 Einer in England, einer in Frankreich, zwei in Russland, eine in Indien, einer in Tunesien,

87 Die signifikanten Barrieren betreffen vor allem die Bildungszeit der Akteure. Wie andere Studien belegen, entstehen diese „als Folge der Systemunkenntnis der Eltern oder als Folge von Diskriminierung und Benachteiligung in den Bildungsinstitutionen“ (Westphal / Behrensen 2008, S. 2). Benachteiligungen während der Bildungsphase begründet durch die Position des „Systemfremden“ wurden durch einige Akteure als relativ offensichtliche Barriere wahrgenommen.

88 Streng genommen sind die Barrieren in Zusammenhang mit der Mehrheitsgesellschaft und ihren Strukturen und Wahrnehmungen zu betrachten und zu analysieren.

Als Verlaufsformen von Aufstiegen ergaben sich anhand der Daten:

- **glatte Aufstiege**, die ohne gewichtige wahrgenommene Barrieren vollzogen werden konnten. Diese Form des Aufstiegs besteht laut den Daten fast nur theoretisch, denn nahezu alle Befragten beschrieben Barrieren;
- **komplikationsreiche Aufstiege**, bei denen Barrieren unterschiedlicher Art überwunden werden müssen (s. o.);
- **Aufstiege über Umwege** als besondere Form komplikationsreicher Aufstiege, bei der beispielsweise aufstiegsrelevante formale Qualifikationen in einer beruflichen Auszeit nachgeholt werden, sowie
- **Aufstiege über den Ausstieg** aus einem Unternehmen in ein anderes, über die Gründung eines Unternehmens oder ähnliche Handlungsweisen.

Da die den Analysen in dieser Arbeit zugrunde gelegten Daten mit dem Ziel der Sättigung in Bezug auf aufstiegsrelevante Faktoren erhoben wurden, gehe ich davon aus, dass mit den hier beschriebenen Aspekten und dem Modell verallgemeinerbare Aussagen zum Aufstiegsverlauf von MigrantInnen vorliegen.

7.2 Aufstiegsförderliche Faktoren im Kontext der Migrationserfahrung

Als wichtigstes Ergebnis dieser Arbeit lässt sich festhalten, dass beruflicher Aufstieg und Migration für die Akteure keine zwei unabhängigen Kategorien sind, sondern dass sie als untrennbar durch die eigene Identität verbunden wahrgenommen werden. Der berufliche Aufstieg findet somit grundsätzlich vor dem Hintergrund der Migration statt – und zwar grundsätzlich sowohl trotz als auch wegen ihr. Insofern lässt sich nun auch die eingangs aufgestellte Frage positiv beantworten: dass die Migrationserfahrung – egal ob der Eltern oder die eigene – zur Entwicklung von aufstiegsrelevanten Ressourcen beigetragen.

Wie hier gezeigt werden konnte, resultiert ein beruflicher Aufstieg in Deutschland für MigrantInnen nicht ausschließlich aus Bildungsaufstieg samt formaler Qualifikation und Beziehungen zu Gatekeepern und Netzwerken. Vielmehr ist er auch das Ergebnis des Prozesses des Migrationsverlaufs mit seiner Transformation von Denk- und Handlungsmustern der Familien und der Akteure selbst, der Ausbalancierung der vielfältigen und konträren Erwartungen zwischen individuellen Ambitionen und sozialer Umwelt sowie der Umwandlung der strukturellen Benachteiligungen in Ressourcen. Diese Prozesse und Dynamiken beruhen auf der Tatsache, dass sich die Akteure überwiegend als MigrantInnen definieren. Gerade weil die Migration in diesem Zusammenhang u.a. als „handlungslimitierend“ (El Mafaalani 2012, S. 314) wahrgenommen wird, stellt sie für die Akteure eine Notwendigkeit für die Veränderung des eigenen sozialen Status dar.

Besonders deutlich zeigt sich der Zusammenhang zwischen Migration und beruflichem Aufstieg in Bezug auf die Bedeutung der Herkunftsfamilien. Sie übernehmen als Familiensystem vielfältige Funktionen vor und im Prozess des Aufstiegs. Zwar besteht – wie in Kapitel 2.4.1 ausgeführt – für den erfolgreichen Bildungsweg von Jugendlichen mit Migrationshintergrund keine so enge Korrelation zur Bildungsaspiration der Eltern wie bei Jugendlichen ohne Migrationshintergrund, doch zeigte sich im Rahmen dieser Arbeit, dass das Familiensystem im Ganzen für die Akteure individuell von eminenter Bedeutung für den beruflichen Aufstieg ist. Die Bildungsnähe ist dabei jedoch aus Sicht der Akteure von nachrangiger Bedeutung: Die meisten Akteure stellten fest, dass ihre Eltern ihre Hauptförderer in ihrem Aufstiegsprozess waren, unabhängig davon, ob diese bildungsfern⁸⁹ oder bildungsnah waren. Dabei führte eine hohe Bildungsorientierung und -aspiration der Eltern allerdings nicht, wie in anderen Studien konstatiert wurde, zu einem glatten Bildungsverlauf.

Insbesondere bei aufgestiegenen Frauen der zweiten Generation, unabhängig von der Einstellung der Eltern zu Bildung und Berufswahl, ist eine starke Bindung zu ihren Herkunftsfamilien auszumachen. Fast alle Akteure berichten über ein den Berufsaufstieg unterstützendes und förderliches familiäres Umfeld, womit quantitativ gesehen bei ihnen dementsprechend eher die Bedingungen der Einheimischen zu gelten scheinen, obwohl qualitativ gesehen die Gründe für die Bedeutung der Eltern im Aufstiegsprozess weitestgehend im Zusammenhang mit der Migration stehen:

So stellt sich für einen Teil der befragten Akteure der Bildungs- und Aufstiegsweg konsequent als Resultat des Bildungsauftrages der Eltern und deren eigener Anstrengungen im Zusammenhang mit der Migration dar. Dabei haben Väter beispielsweise an der Motivation zum Studium ihrer Nachkommen größeren Anteil als die Mütter, welche insbesondere dann stärkeren Einfluss auf die Bildungsaspiration der Kinder nehmen, wenn sie selbst beruflich erfolgreich waren oder eine akademische Ausbildung genossen hatten. Dennoch gilt für alle Befragten, dass sie ihren Aufstieg primär auf ihre eigene Entscheidung zurückführen und als Resultat eigener Anstrengungen begreifen, also nicht nur als Folge der elterlichen Ambitionen. Ihnen kommt aber sowohl die direkte fördernde Bedeutung zu, als auch die indirekte: Die Notwendigkeit zu Autonomisierungsprozessen, insbesondere den Eltern gegenüber, beschreiben die Befragten als wesentlich für ihren Aufstieg. Dementsprechend überzeugten die Akteure der zweiten Generation ihre Eltern von ihrer eigenständigen Berufswahl. Diese Prozesse stehen im Zeichen der Ausbalancierung zwischen der Erfüllung elterlicher Erwartungen und eigenständiger Lebensgestaltung. Es kann hier weiterhin festgestellt werden, dass alle aufgestiegenen Akteure bereit waren, eine aufstiegsbedingte Transformation auf sich zu nehmen, obwohl diese bei fast allen nicht dem Habitus ihrer Herkunftsschicht entsprach. Sie versuchten diese soziale Dissonanz durch eine kritische Selbstreflexion oder durch politische sowie kulturelle Selbstpositionierung zu bewältigen.

Anders als in der Studie von El Mafaalani (2012, S. 316) festgestellt wurde, kann hier also nicht bestätigt werden, dass der Autonomiegewinn, der aus dem „*In-Opposition-Treten*“ der Akteure gegen-

89 Diese Ferne „beschränkt sich keineswegs auf materielle Güter, sondern darüber hinaus auf Wissen und Bildung“. Mafaalani 2012, S. 314.

über dem beruflichen Elternwunsch resultiert, in einen „*biographischen Bruch*“ mündet. Statt dessen wurde deutlich, dass die Akteure durch die Ausbalancierung eigener und Elterninteressen eine biographische Entwicklung vollzogen haben. Auch ein Entfremdungsprozess gegenüber der Herkunftsfamilie und deren sozialem Umfeld, wie ihn Rosenberg (2011, S. 267) konstatiert, ist hier nur in Ausnahmefällen zu beobachten (nur in einer Biografie und bezogen auf eine Herkunftsentfremdung nur in zwei Fällen). Alle weiteren Akteure erzählten zwar von temporären Irritationen, dennoch sind ihre Familienbindungen stark bis sehr stark geblieben. Sie entwickelten für die bestehenden Differenzen ein eigenes Handlungsmuster, Tradiertes und Neues auszuhandeln. Dennoch bedingten die beruflichen Aufstiege eine deutliche intellektuelle Distanzierung von der Herkunftsfamilie. Diese hatte zur Folge, dass die Akteure Peers als neuen sozialen Bezug gesucht haben, der ihnen vor allem als Ort der Bestätigung ihrer sozialen und beruflichen Transformation dient.

Alle Akteure berichteten, dass ihre Eltern stolz auf den beruflichen Aufstieg sind. Dabei wurde auch deutlich, dass auch für die Eltern der Aufstieg der Kinder vor dem Hintergrund der Migration interpretiert wurde: Dem Aufstieg kam in Bezug auf die Migration die Funktion zu, sie nachträglich legitimiert, erfolgreich weitergeführt o. ä. zu haben. Es kann somit davon ausgegangen werden, dass auch die Herkunftsfamilie von der aufstiegsbedingten Transformation (s. o.) beeinflusst wird bzw. Teil von ihr ist.

Neben der elterlichen Unterstützung kommt – in Übereinstimmung mit dem Forschungsstand (s. Kap. 2.5) – auch den Beziehungen zu einflussreichen Personen große Bedeutung für den Berufsaufstieg zu. Auch hier sind es oft die Eltern, die solche Beziehungen herstellen. In diesem Kontext kommt ethnischen Communitys zwar, wie Westphal / Behrensen (2008, S. 3) feststellten, „eine bedeutsame Rolle bei der Herstellung von beruflichen Kontakten und bei den Informationen über mögliche Einstiege und Hilfen bei beruflicher Fort- und Weiterbildung“ (ebd.) zu, doch ist hier festzustellen, dass deren Bedeutung für die zweite Generation nicht so groß ist wie für die erste. Für diese zweite Generation treten oft berufliche Netzwerke und politische Plattformen an die Stelle der ethnischen Communitys.

In Übereinstimmung mit den Darstellungen in Kapitel 2 betrachten auch die Interviewten die Beherrschung der deutschen Sprache als ausschlaggebend für beruflichen Aufstieg, als das „A und O“ für ihren beruflichen Erfolg. Bezogen auf das Erlernen und Anwenden der deutschen Sprache erwies sich ein hohes Bildungsniveau der Eltern als förderlich. Ihre migrationsbedingte Mehrsprachigkeit bewerteten die Akteure allerdings unterschiedlich. Während die englische Sprache als legitimes Kommunikationsmittel in einigen nationalen und internationalen Wirtschaftsunternehmen als wertvolle Ressource oder sogar Zugangsbedingung angesehen wurde, waren anderen sprachliche Kompetenzen nur auf dem Arbeitsmarkt mit „Nischen-Charakter“ gefragt oder, wie in einem Fall, wenn diese sprachkulturelle Kompetenz für den Arbeitgeber für einen Marktzugang gewinnbrin-

gend war⁹⁰. Hier zeigt sich, dass zwischen systemrelevanten und -irrelevanten Sprachen unterschieden werden kann.

Auch der Faktor Aufenthaltsrecht spielt beim beruflichen Aufstieg eine wichtige Rolle. Im Vergleich zur ersten Migrationsgeneration verfügen die Akteure der zweiten Migrationsgeneration in der Regel über einen relativ komfortablen Aufenthaltsstatus. Ein sicherer Aufenthaltsstatus begünstigt offensichtlich die Bildungsbedingungen, die Bewegungsfreizügigkeit, z. B. um an Auslandspraktika und Schüleraustauschprogrammen teilzunehmen. Solche Mobilitätserfahrungen, gepaart mit den interkulturellen Kompetenzen der Akteure, dienen vor allem den Arbeitgebern dazu, eigene Produkte im Ausland zu vermarkten und internationale, profitable Projekte durch die Akteure begleiten zu lassen.

Neben den bislang genannten Faktoren, die den engen Zusammenhang von Migration und beruflichem Aufstieg der Akteure aufzeigen, konnten folgende aufstiegsrelevante Ressourcen identifiziert werden, deren Entwicklung durch die Migration begünstigt wurde:

- Verantwortungsbereitschaft: Viele der Befragten berichten, wie sie bereits in ihrer Kindheit Verantwortung für Familienbelange übernommen haben, beispielsweise als Sprachmittler bei Behörden. Es ist davon auszugehen, dass dies zu einem vergrößerten Erleben an Selbstwirksamkeit führt, was wiederum als aufstiegsrelevante Größe betrachtet werden kann.
- Veränderungsbereitschaft und Flexibilität: Migration geht – wie gezeigt – einher mit dem Erlernen neuer kultureller Codes, einer neuen Sprache etc. sowie daraus resultierend mit einer Ausbalancierung unterschiedlicher Erwartungen. Dies fordert den Akteuren die Entwicklung von Flexibilität ab. Die Transformation, die der Aufstieg bedingt, wird durch solche vorgelagerten Erfahrungen erleichtert.
- Politisierung / Positionierungsbereitschaft: Aufgrund einer kritischen Auseinandersetzung mit den sozialen und politischen Rahmenbedingungen, der Notwendigkeit zur Ausbalancierung von Tradition und Neuem und aufgrund der Positionierung in mehreren Kulturen ist eine Politisierung der Akteure erkennbar, die auch auf die Anstrengung um Gleichberechtigung und die Ablehnung einer gesellschaftlichen Ethnisierung ihrer Erfolge reagiert. Diese Politisierung geht einher mit der Fähigkeit, Positionen beziehen und vertreten zu können.
- Interaktions-/ Kommunikationskompetenz: Da Kommunikation für die Akteure sowohl für ihre aktiven Integrationsbemühungen als auch im Rahmen der transformationsbedingten Aushandlungsprozesse von großer Bedeutung war, bildeten sie in diesem Bereich besondere Kompetenzen aus, die auch als interkulturelle Kompetenzen begriffen werden müssen.

90 „Allerdings sind auch die Bedingungen auf dem internationalen ‚sprachlichen Markt‘ an Machtverhältnisse geknüpft, die zunächst nicht für eine Aufwertung der Kompetenzen von Arbeits-Migrantinnen und -Migranten sprechen“ (Fürstenau 2004, S. 280).

- Aufstiegsaspiration als Reaktion auf Benachteiligung: Der elterliche Lebenslauf in der Migration bedingt deren Unterstützung ihrer Nachkommen und dient wiederum diesen als Vorbild und Ansporn für den sozialen Aufstieg.
- Kreativitätspotenzial: Die vielfach prekären Bedingungen in der Migration und die Knappheit an gesellschaftlich bedeutsamen Ressourcen zwingen das System Familie sowie seine Mitglieder, den Mangel kreativ zu verwalten.
- Anpassungsfähigkeit: Die deutsche Migrationspolitik fordert von MigrantInnen die Integration in Deutschland, die gleichzeitig Bedingung für beruflichen Aufstieg ist. Diese Anpassungsleistung in allen Bereichen der Gesellschaft bildet zwangsläufig neue Kompetenzen aus.

Abgesehen von der als interkulturelle Kompetenz begreifbaren Interaktions- / Kommunikationskompetenz kann keine der hier beschriebenen aufstiegsrelevanten Ressourcen als ausschließlich auf die Migrationserfahrung rückführbar begriffen werden. Dennoch bestätigt sich eindeutig, dass die Migration als systemischer Faktor die Entwicklung von aufstiegsrelevanten Ressourcen begünstigen kann. Damit sollte jedoch nicht aus dem Blick geraten, dass mit dem Migrationshintergrund auf der anderen Seite oftmals eine soziale Marginalisierung, ökonomische und kulturelle Begrenzung und die Forderung einseitiger Anpassungsleistungen einhergeht, die viele der Interviewten ebenfalls erlebt haben, die aber wiederum gerade oft zur Ausbildung aufstiegsrelevanter Ressourcen geführt hat – in Hinsicht auf solche Faktoren zeigt sich die Stärke des systemischen Ansatzes, welcher die Komplexität von Systemen und die Sinnhaftigkeit von Handlungen theoretisch basiert.

In Bezug auf aufstiegsförderliche Faktoren lässt sich abschließen, dass die Sicht aufgestiegener Akteure andere Schwerpunktsetzungen zeigt, als es die in Kapitel 4 dargestellten empirischen Studien erwarten ließen. Dort wird zwar die Herkunft durchaus als personaler Faktor mit Aufstiegsbedeutung ausgewiesen, doch kommt ihm innerhalb der dort genannten Studien nur wenig Bedeutung zu. Insofern liefert die vorliegende Untersuchung tiefgehende neue Einblicke in die Bedeutung, die der ‚Migrationshintergrund‘ auch für den beruflichen Aufstieg hat –, als Fundus vielfältiger Ressourcen, als Bedingung von Prozessen der Autonomisierung und Selbstpositionierung und nicht zuletzt als vielfältiger Einflussfaktor der Entstehung von Aspiration als notwendiger Bedingung des beruflichen Aufstiegs. Diese – das zeigte in Übereinstimmung zum in Kapitel 4 vorgestellten Forschungsstand, ist auch aus Sicht der Akteure der wesentliche Aufstiegsprädiktor. Anders als der Forschungsstand nahelegt kommt jedoch den individuell auf sich genommenen Anstrengungen aus Sicht der Akteure ebenso große Bedeutung zu, so dass es konzeptionell nicht sinnvoll ist, sie ausschließlich als Teil der Aspiration zu fassen. Auch hier legen viele der Aussagen der Interviewten nahe, dass die für den Aufstieg erforderlichen Anstrengungen in einem engen Zusammenhang zum Migrationshintergrund stehen.

Auch die Bedeutung von Unterstützungssystemen für den Aufstieg, die verschiedene Studien eindeutig nachweisen konnten (s. ebenfalls Kap. 4), spiegelte sich in den Erzählungen der Befragten.

Allerdings zeigt sich auch – und sogar insbesondere – hier die Bedeutung der Herkunftsfamilie; es sind in aller Regel die Eltern, die als Vorbilder fungieren, wesentliche bildungsbezogene und berufliche Entscheidungen beeinflussen und – wie schon beschrieben – die Aspiration der Akteure schüren. Andere Unterstützungssysteme wie beispielsweise Gatekeeper oder organisationale Aufstiegsprogramme erweisen sich zwar auch aus Sicht der hier Befragten als wichtig – ihre Bedeutung relativiert sich jedoch deutlich vor der der Eltern.

Mit Blick auf den Forschungsstand ist interessant, dass Leistungskomponenten, die beispielsweise von Campbell (2010) als bedeutsam für den Aufstieg beschrieben wurden, von den Akteuren zwar thematisiert werden, dass ihnen dabei jedoch keine derartig große Bedeutung zukommt. Dafür gibt es zwei naheliegende Erklärungsansätze: Zum einen ist davon auszugehen, dass die eigene Leistung von den Befragten aus Gründen von Höflichkeit und Bescheidenheit nicht in diesem Ausmaß thematisiert wird. Dafür spricht auch, dass die Analysen zeigten, dass die eigene Aufstiegsleistung von vielen der Akteure im Interview relativiert wird. Zum anderen geraten Leistungsaspekte vor allem in Bezug auf die Perspektive der (ehemals) Vorgesetzten in den Blick, wo sie potentielle Faktoren der Ermöglichung von Aufstiegen darstellen.

Damit kann festgehalten werden, dass die Ergebnisse dieser Arbeit in Bezug auf aufstiegsrelevante Faktoren mit dem Forschungsstand übereinstimmen, sich dabei jedoch in Bezug auf die Gruppe der Befragten und die Art der qualitativen Untersuchung deutlich andere Schwerpunkte ergeben.

7.3 Organisationale Prozesse des beruflichen Aufstiegs

Die Annahme, die ich in Kapitel 6.4 hinsichtlich Aufstiegsmöglichkeiten und -wegen von Personen mit Migrationsgeschichte in verschiedenen Institutions- und Organisationskulturen getroffen habe, dass diese sich je nach Organisationsform unterscheiden, scheint auf Grundlage der Daten bestätigt.

Jedoch muss hier einschränkend festgehalten werden, dass das *theoretical sampling* auf eine Sättigung hinsichtlich von Aufstiegsverläufen und aufstiegsrelevanten Faktoren ausgerichtet war und dementsprechend nicht auf eine Sättigung hinsichtlich der Spezifika unterschiedlicher Organisationsformen. Dennoch ergaben sich aus dem Datenmaterial einige Beobachtungen, die mir bezüglich der Unterschiede zwischen Institution und Organisation berichtenswert erscheinen.

Zum einen zeigte sich, dass den drei Organisationsformen tatsächlich Präferenzen für entsprechend unterschiedliche Unternehmenskulturen zukommen, die sich durch jeweils eigene Modalitäten auszeichnen, wie sie mit Aufstiegs-kandidaten, die einen familiären Migrationshintergrund mitbringen, umgehen. So waren beispielsweise die Möglichkeiten für MigrantenInnen, als Projektleiter außerhalb Deutschlands tätig zu sein, überwiegend bei internationalen Unternehmen, bei karitativen Organisationen (NGO) im Rahmen von humanitären Diensten sowie – eingeschränkter – an Universitäten in Form von Gastdozenturen und internationalen Forschungstätigkeiten gegeben. Förderprogramme bezogen auf Leitungsaufgaben nahmen die Akteure überwiegend in Unternehmen wahr –

unabhängig davon, ob es sich um nationale oder internationale handelte. Weiterhin konnte festgestellt werden, dass bezogen auf den beruflichen Aufstieg in den karitativen Organisationen deutlich mehr ethnische berufliche Nischen zur Verwertung interkultureller Kompetenzen angeboten werden als in den anderen Organisationskulturen. In diesem Zusammenhang spielt bei den karitativen Organisationen die Herkunft keine dominante Rolle. Dagegen wird hier die entsprechend erforderliche Konfession förderlicher beim beruflichen Einstieg und Aufstieg betrachtet. Während in nationalen und internationalen Unternehmen Mehrsprachigkeit als Ressource gewürdigt und demnach als Zugangsvoraussetzung gefordert wird, wird in anderen Organisationsformen die deutsche Sprache als das dominierende Kommunikationsmittel angesehen und gefordert.

Jenseits dieser Unterschiede gibt es eine Vielzahl von Gemeinsamkeiten: So ist festzustellen, dass jede der Organisationsformen aus Sicht der Akteure eine berufliche Etablierung ohne große Aufstiegsoption eröffnete, wobei die entsprechenden Akteure den Zugang zu Universitäten, NGOs, Kirche und sozial selbst organisierten Vereinen machbarer erschien als der zu anderen Organisationsformen. Obwohl ein glatter Aufstieg eher bei Unternehmen möglich war (bei denen von den Akteuren gleichzeitig auch über häufigere Fluktuation berichtet wurde), finden sich berufliche Aufstiege über Barrieren bei allen drei Organisationsformen. Auch gläserne Decken konnten in allen Organisationsformen beobachtet werden: Nur einer meiner Akteure hatte die höchstmögliche Leitungsposition inne, wobei natürlich die Weiterführung seiner beruflichen Aufstiege nicht ausgeschlossen ist.⁹¹ Ferner sind bei allen Organisationsformen für den beruflichen Einstieg in die Organisationen mehr oder weniger Beziehungen und Empfehlungen durch Bekannte oder andere einflussreiche Personen wichtig, wobei primär formale Qualifikationen sowie die berufsrelevanten Wissensbestände zentrale Einstellungskriterien darstellten.

Die Organisationskultur begriffen alle Interviewten als Ort sozialer Anerkennung, Ort der Eigenständigkeit, sozialer Partizipation und Belohnung ihrer Anstrengung. Die Verwertungsmöglichkeiten ihres Wissens und Könnens in den Organisationskulturen begünstigt ihre Zugehörigkeit zu dem Land, in dem sie leben und arbeiten. Von einer umfassenden ökonomischen und sozialen Verbesserung und einer erhöhten Emanzipation und eines erhöhten Selbstbewusstseins für die Akteure durch den beruflichen Aufstieg kann folglich gesprochen werden.

7.4 Implikationen

Die Ergebnisse dieser Arbeit lassen sich in vielfältiger Weise nutzen, und zwar sowohl migrations- und bildungspolitisch hinsichtlich der Gestaltung besserer Integration und Förderung von Menschen mit Migrationshintergrund, für aufstiegsaspirierte MigrantInnen selbst sowie für Unternehmen,

⁹¹ Anhand der Daten zeigte sich zwar keine signifikante Benachteiligung für Frauen in Bezug auf den beruflichen Aufstieg, in Bezug auf den Aufstieg bis in die Spitze der Organisationen erwiesen sich die institutionellen Normen und die Undurchlässigkeit hingegen für Migrantinnen als hinderlich. Dennoch begriffen sie sich nicht als ‚Opfer‘ der genannten strukturellen Bedingungen. Einige nutzen diese subjektiven oder objektiven Benachteiligungen als Ansporn, ihre soziale Stellung im beruflichen Aufstieg zu realisieren.

die von den Ressourcen der Aufstiegsaspirierten mit Migrationshintergrund in besonderer Weise profitieren können.

Migrations- und bildungspolitisch verwertbar ist zum einen das Modell beruflicher Aufstiege: Hier kann die Berücksichtigung der einzelnen Modellkomponenten sowohl zur gezielten Förderung von MigrantenInnen genutzt werden als auch im Sinne einer besseren Gleichstellungspolitik zum strukturellen Abbau von ethnisierten Barrieren. Zudem wird anhand der hier vorliegenden Studie sichtbar, dass die Migration die Entwicklung von aufstiegsrelevanten Ressourcen begünstigt – für eine Vielzahl migrationspolitischer Debatten kann dieser Umstand entscheidend bei der Positivbewertung von Menschen mit Migrationshintergrund dienen.

Aufstiegsaspirierten MigrantenInnen kann die Kenntnisnahme der vorliegenden Studie im Rahmen deren Monitorings zur Bestätigung ihrer Aufstiegsziele beitragen, denn im Großen und Ganzen lassen die Ergebnisse positiv stimmen: Aufstieg ist möglich, wenn Anstrengungen in Kauf genommen werden. Die Anstrengungen sind entsprechend aber kaum zu umgehen. Zudem hilft die Kenntnis migrationsbedingter Ressourcen zur besseren Selbsteinschätzung nicht formaler Qualifikationen und letztlich können die – wenn auch vagen – Befunde zu den Organisationskulturen Aufstiegsaspirierten Anregungen zur Entscheidung geben, in welchen Organisationsformen sie ihre Ressourcen und Qualifikationen optimal einbringen können.

Für Organisationen letztlich können die Ergebnisse zu einer Weiterführung des bereits begonnenen Perspektivwechsels beitragen, dass Menschen mit Migrationshintergrund mit größerer Wahrscheinlichkeit Ressourcen mitbringen, die für Organisationen von besonderem Wert sind. Und sie können anhand der Ergebnisse sehen, welche Barrieren noch bestehen und wie sie Aufstiegsaspiranten besser fördern können. Ein wesentlicher Befund ist beispielsweise, dass die persönlichen Beziehungen der Aspiranten und damit ein von Zufall geprägter Faktor für den Aufstieg ja von großer Relevanz waren. Unternehmen sollten es hier nicht dem Zufall überlassen, ob sie die entsprechend qualifizierten Mitarbeiter finden.

7.5 Desiderata

Aus den Ergebnissen dieser Studie ergeben sich diverse Anschlussfragen und weiterer Forschungsbedarf in Zusammenhang mit der sozialen Mobilität von Menschen mit Migrationshintergrund in Deutschland.

Im Rahmen der vorliegenden Arbeit wurde deutlich, dass der Kommunikation und damit auch den interaktionellen Netzwerken im Kontext des beruflichen Aufstiegs eine große Bedeutung zukommt, nicht zuletzt hinsichtlich der Entwicklung aufstiegsrelevanter Ressourcen. Eine Analyse der Kommunikationsdynamiken zwischen den Berufsaufsteigern und deren Herkunftsfamilien, primär im Hinblick auf ihren Stellenwert als fördernder Faktor, wäre dementsprechend eine sinnvolle Weiterführung der hier ermittelten Ergebnisse. Auch ein Vergleich von aufstiegsaspirierten Menschen, die

den beruflichen Aufstieg erreicht haben, mit solchen, denen er nicht geglückt ist, unter Berücksichtigung der kontextuellen Bedingungen als Systemfaktoren und individuellen Strategien, könnte in dieser Hinsicht wertvolle Ergebnisse hervorbringen.

Auf der Ebene der Organisationskulturen wäre idealerweise weiterführend zu untersuchen, welche Maßnahmen und Konzepte es braucht, um Aufstiegsaspiranten mit Migrationshintergrund zu betreuen und zu fördern. Über die Bedeutung von einflussreichen Beziehungen in Zusammenhang mit beruflichem Aufstieg besteht in der Forschung Übereinstimmung. Doch ein Handlungskonzept, wie diese in einer für die Akteure aus einer fremden Kultur zu lernen, zu pflegen und zu nutzen sind, wäre auch für die migrantischen Netzwerke von Bedeutung.

Letztlich lag in dieser Arbeit der Fokus auf dem Zusammenhang des Aufstiegs mit der Migrationserfahrung der eigenen oder der der Eltern. Darüber hinaus wäre es sicherlich sinnvoll, genauer in den Blick zu nehmen, welche nicht ethnischen Kompetenzen für einen erfolgreichen Eintritt oder die Teilnahme am qualifizierten Arbeitsmarkt hilfreich sein können. In diesem Zuge könnte auch eine weitere Analyse über die Rolle und Funktion der ethnischen Nischenökonomie zu einem besseren Bild davon beitragen, wie eine Zukunft für die dritte oder vierte Generation der MigrantenInnen aussehen könnte. Steuert die deutsche Gesellschaft mit der aktuellen Migrationspolitik auf eine gemeinsame Zukunft oder auf eine Weiterführung von Parallelgesellschaften hin?

7.6 Fazit

Es wurden in dieser Studie verschiedene erfolgreiche Aufstiegswege von Menschen mit Migrationshintergrund vorgestellt. Alle diese Aufstiege haben für die Akteure eine gemeinsame Konsequenz, nämlich eine weitergehende Akkulturation an die deutsche Mehrheitsgesellschaft bei Beibehaltung der familiären Bindungen.

Weder sollte der Umstand, dass berufliche Aufstiege für MigrantenInnen möglich sind, zum Jubeln animieren, noch die Vielzahl formeller und informeller Barrieren zum Pessimismus. Denn sowohl die Aufstiege als auch die dafür überwundenen Barrieren sind mehr oder weniger stark auf individuelle Strategien der Akteure zurückzuführen. Auch wenn ein universelles Muster bzw. eine eindeutig erfolgversprechende Strategie hier nicht eindeutig auszumachen ist und die Unterschiedlichkeiten der Akteure hinsichtlich ihrer Herkunft, Sprachen, ihres Alters, Geschlechts, ihrer Ressourcen etc. mehrfaktoriale und ganzheitliche Bedingungen für Aufstiegsprozesse nahelegen, zeigen sich unter anderem mit den migrationsbegünstigten aufstiegsrelevanten Faktoren Gemeinsamkeiten, die individuell, organisational und politisch nutzbar sind.

Dabei geht es neben den dringend notwendigen institutionellen Veränderungen im deutschen Bildungssystem – die hier nicht eingehend thematisiert werden können – auch um die Unterstützung der Bildungsbemühungen der Familien und um die Initiation einer Meinungsveränderung in der

Mehrheitsgesellschaft. Darin liegt die Hoffnung, die kommenden Migrationsgenerationen von den bisherigen Benachteiligungen im Migrationsprojekt ihrer Eltern zu entlasten.

Diese Veränderungen erscheinen vor dem Hintergrund des demografischen Wandels und der Internationalisierung der Wirtschaft auch von ökonomischer Relevanz: Migration global betrachtet wird zunehmend zur Norm, „[d]as wandernde und wanderungsfähige ‚Humankapital‘ ist mittlerweile eine der begehrtesten Ressourcen im globalen Wettstreit um die Sicherung des nationalen Wohlstandes und der nationalen Konkurrenzfähigkeit. Die Logik des neuen, auf demographischen und wirtschaftlichen Ausgleich zielenden öffentlichen Migrationsdiskurses ist hierbei im Kern ökonomistisch“ (Mecheril 2014, S. 109). Der ressourcenorientierte Blick ist demnach nicht nur für Menschen mit Migrationshintergrund von individueller Bedeutung, sondern eine wichtige Bedingung für das Funktionieren von Märkten.

Literatur

- Aghion, P. / Roulet, A. (2011): Repenser l'État: Pour une social-démocratie de l'innovation. Éditions du Seuil et La République des Idées.
- Alewell, Dorothea (2013): Be successful - be male and masculine? On the influence of gender roles on objective career success. In: Evidence-based HRM: a Global Forum for Empirical Scholarship 1 (2013) 2, S. 147–168.
- Alheit, P. / Schömer, F. (2009): Der Aufsteiger. Autobiographische Zeugnisse zu einem Prototypen der Moderne von 1800 bis heute (Biographie- und Lebensweltforschung). Frankfurt/M.: Campus.
- Allemann-Ghionda, C. (2006): Klasse, Gender oder Ethnie? Zum Bildungserfolg von Schüler/innen mit Migrationshintergrund. Von der Defizit-Perspektive zur Ressourcenorientierung. In: Zeitschrift für Pädagogik 52 (2006) 3, S. 350–362.
- [Antidiskriminierungsstelle des Bundes \(Hrsg.\) \(2013\)](#): Diskriminierung im Bildungsbereich und im Arbeitsleben. Zweiter Gemeinsamer Bericht der Antidiskriminierungsstelle des Bundes und der in ihrem Zuständigkeitsbereich betroffenen Beauftragten der Bundesregierung und des Deutschen Bundestages.
URL: http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/BT_Bericht/Gemeinsamer_Bericht_zweiter_2013.pdf;jsessionid=49A9748D759B868E9408DDB931B77DAD.2_cid332?__blob=publicationFile&v=3 [Stand: 29.05.2016]
- Archambault, R. (Hrsg.): Philosophical Analysis and Education. London: Routledge & Kegan Paul.
- Arens, P. (2003/2): Sturm über Europa: Die Völkerwanderung. (Populärwissenschaftliches Begleitbuch zur vierteiligen Fernsehdokumentation). München: Ullstein.
- Arnold, R. / Nolda, S. / Nuissl, E. (Hrsg.) (2001): Wörterbuch Erwachsenenbildung. Bad Heilbrunn: Klinkhardt.
- Auernheimer, G. (1994): Struktur und Kultur. Über verschiedene Zugänge zu Orientierungsproblemen und -strategien von Migranten. In: Zeitschrift für Pädagogik 40 (1994) 1, S. 29–42.
- Badawia, T. (2002): Der dritte Stuhl: Eine Grounded Theory-Studie zum kreativen Umgang bildungserfolgreicher Immigrant*innen mit kultureller Differenz. Berlin: Iko-Verlag.
- Bade, K. J. / Bommers, M. (1996): Migration – Ethnizität – Konflikt. Erkenntnisprobleme und Beschreibungsnotstände: eine Einführung. In: Bade, K. J. (Hrsg.): Migration – Ethnizität – Konflikt: Systemfragen und Fallstudien. Osnabrück: Universitätsverlag Rasch, S. 11–40.

- Bade, K. J. / Bommers, M. (2004): Migration – Integration – Bildung. Grundfragen und Problembe-
reiche. IMIS-Beiträge Heft 23/2004, Osnabrück. URL: https://www.imis.uni-osnabrueck.de/fileadmin/4_Publikationen/PDFs/imis23.pdf [Stand: 30.05.2016]
- Bade, K. J. / Bommers, M. / Oltmer, J. (Hrsg.) (2008): Forschungsergebnisse und offene Fragen. In:
IMIS-Beiträge, Themenheft 34/2008, Nachholende Integrationspolitik. Problemfelder und
Forschungsfragen, S. 57–89.
- Baecker, D. (1992): Die Unterscheidung zwischen Bewusstsein und Kommunikation. In: Krohn,
W. / Küppers, G. (Hrsg.): Emergenz. Die Entstehung von Ordnung, Organisation und Bedeu-
tung. Frankfurt/M.: Suhrkamp, S. 217–268.
- Baghdadi, A. (2001): BildungsaufsteigerInnen aus benachteiligten Milieus. Habitustransformation
und soziale Mobilität bei Einheimischen und Türkischstämmigen. Heidelberg: Springer VS.
- Baghdadi, N. (2011): Und plötzlich bist du DIE Muslimin. Migrantinnen zwischen Karrieresprung
und Ausschlusserfahrung. Berlin: Frank & Timme. BAMF (Bundesamt für Migration und
Flüchtlinge) (2008): Migrationsbericht des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge 2007
URL: <http://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Publikationen/Migrationsberichte/migrationsbericht-2007.html?nn=1663558> [Stand: 22.05.2016].
- BAMF (Bundesamt für Migration und Flüchtlinge) (2011): Migrationsbericht des Bundesamtes für
Migration und Flüchtlinge 2010. URL: <http://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Publikationen/Migrationsberichte/migrationsbericht-2010.html?nn=1663558> [Stand: 22.
05.2016].
- Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration (Hrsg.) (2005): 6. Aus-
länderbericht. Bericht der Beauftragten der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und
Integration über die Lage der Ausländerinnen und Ausländer in Deutschland. URL:
<https://www.g7germany.de/Content/Infomaterial/BPA/IB/6-ausl%C3%A4nderbericht.pdf>
[Stand: 22.05.2016]
- Beck, Ulrich (1986): Risikogesellschaft – Auf dem Weg in eine andere Moderne. Frankfurt/M.:
Suhrkamp.
- Becker, M. / Seidel, A. (Hrsg.) (2006): Diversity Management: Unternehmens- und Personalpolitik
der Vielfalt. Stuttgart: Schäffer-Poeschel.
- Behrens, B. / Westphal, M. (2009): Beruflich erfolgreiche Migrantinnen. Rekonstruktionen ihrer
Wege und Handlungsstrategien. Expertise im Rahmen des Nationalen Integrationsplans im
Auftrag des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge (BAMF), IMIS Beiträge 35 (The-
menheft). Osnabrück.
- Bellenberg, G. u. a. (2004): Wirkungsmechanismen des selektiven Schulsystems. Welche Steue-
rungsmechanismen können helfen? In: Schulverwaltung NRW 24 (2013) 9, S. 246–248.

- Berger, P. L. / Luckmann, T. (2007 [1969]): Die gesellschaftliche Konstruktion der Wirklichkeit. Eine Theorie der Wissenssoziologie. Frankfurt/M.: Fischer.
- Berghaus, M. (2004): Luhmann leicht gemacht: Eine Einführung in die Systemtheorie. Köln u.a.: Böhlau.
- Berlin-Institut für Bevölkerung und Entwicklung (Hrsg.) (2009): Ungenutzte Potenziale. Zur Lage der Integration in Deutschland. URL: <http://www.berlin-institut.org/publikationen/studien/ungenutzte-potenziale.html#> [Stand: 30.05.2016]
- Bethscheider, M. (2007): Berufliche Qualifizierung erwachsener Migrantinnen und MigrantenInnen – Zur Lernsituation in herkunftsgemischten Kursen der beruflichen Weiterbildung. In: Spöttl, G. / Kaune, P. / Rützel, J. (Hrsg.): Berufliche Bildung – Innovation – Soziale Integration 14. Hochschultage Berufliche Bildung 2006. Bielefeld: Bertelsmann, S. 52–58.
- Betz, T. (2004): Bildung und soziale Ungleichheit: Lebensweltliche Bildung in (Migranten-) Milieus. Trier: Zentrum für sozialpädagogische Forschung der Universität Trier.
- BIBB, Bundesinstitut für berufliche Bildung (2008): Untersuchung zur beruflichen Orientierung und das Berufswahlverhalten von Schulabgängern.
- Blau, P. M. / Scott, W. R. (1963): Formal Organizations. A Comparative Approach, London: Routledge & Kegan Paul.
- BMBF (Bundesministerium für Bildung und Forschung) (Hrsg.) (2005): Bildungsreform 14: Migrationshintergrund von Kindern und Jugendlichen. Wege zur Weiterentwicklung der amtlichen Statistik. Bonn/Berlin. URL: <http://doku.iab.de/externe/2005/k050701f03.pdf> [Stand: 22.05.2016]
- BMFSFJ (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend) (1998): Bericht über die Lebenssituation von Kindern und die Leistungen der Kinderhilfen in Deutschland. Zehnter Kinder- und Jugendbericht Bonn. URL: www.bmfsfj.de/doku/kjb/data/download/10_Jugendbericht_gesamt.pdf [Stand: 22.05.2016]
- Böhm, A. (1994): Grounded Theory – Wie aus Texten Modelle und Theorien gemacht werden. In: Böhm, A / Mengel, A / Muhr, T. (Hrsg.): Texte verstehen: Konzepte, Methoden, Werkzeuge. Konstanz: UVK Verlagsgesellschaft, S. 121–140.
- Bommes, M. / Krüger-Potratz, M. (2008): Migrationsreport 2008. Fakten – Analysen – Perspektiven. Frankfurt/M./New York: Campus.
- Bommes, M. / Tacke, V. (Hrsg.) (2011): Netzwerke in der funktional differenzierten Gesellschaft. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Boos-Nünning (o. J.): Berufliche Bildung von Migrantinnen und Migranten. Ein vernachlässigtes Potenzial für Wirtschaft und Gesellschaft. URL: https://www.bibb.de/dokumente/pdf/a21__Boos-Nuenning_MigrantenInnen.pdf

- Boos-Nünning, U. (1991): Türkische Jugendliche in der Berufsberatung: Verstehensprobleme und Kommunikationsdiskrepanzen. In: Nieke, W. / Boos-Nünning, U. (Hrsg.): *Ausländische Jugendliche in der Berufsausbildung. Auf dem Wege zur Chancengleichheit?* Opladen: Westdeutscher Verlag, S. 33–51.
- Boos-Nünning, U. / Karakaşoğlu, Y. (2005a): *Viele Welten leben. Zur Lebenssituation von Mädchen und jungen Frauen mit Migrationshintergrund.* Münster u.a.: Waxmann.
- Boos-Nünning, U. / Karakaşoğlu, Y. (2005b): *Welche Ressourcen haben junge Migrantinnen? Plädoyer für einen Perspektivenwechsel.* In: *Migration und Soziale Arbeit* 27 (2005) 3/4, S. 219–232.
- Borman, W. / Motowidlo, S. (1993): *Expanding the criterion domain to include elements of contextual performance.* In: Schmitt, N. / Borman, W. (Hrsg.): *Personnel selection in organizations.* San Francisco: Jossey-Bass, S. 71–98.
- Bosche M. (Hrsg.) (1993): *Le management interculturel.* Paris: Éditions Nathan.
- Boudon, R., (1974): *Education, Opportunity, and Social Inequality: Changing Prospects in Western Society.* New York: Wiley.
- Bourdieu, P. (1979): *La distinction. Critique sociale du jugement.* Paris: Les Editions de Minuit.
- Bourdieu, P. (1982): *Die feinen Unterschiede,* Frankfurt/M.: Suhrkamp.
- Bourdieu, P. (1983): *Ökonomisches Kapital, kulturelles Kapital, soziales Kapital.* In: Kreckel, R. (Hrsg.): *Soziale Ungleichheiten.* Göttingen: Schwartz, S. 183–198.
- Bourdieu, P. (1992): *Sozialer Raum und symbolische Macht.* In: Bourdieu, P.: *Rede und Antwort.* Frankfurt/M.: Suhrkamp.
- Bourdieu, P. (1992a): *Reflexive Soziologie,* Frankfurt/M.: Suhrkamp.
- Bourdieu, P. (2001): *Meditationen. Zur Kritik der scholastischen Vernunft.* Frankfurt/M.: Suhrkamp.
- Bourdieu, P. / Passeron, J. C. (1971): *Die Illusion der Chancengleichheit. Untersuchungen zur Soziologie des Bildungswesens am Beispiel Frankreichs.* Stuttgart: Klett.
- Boyd, D. / Bee, H. (2009): *Lifespan Development (5th ed.).* Retrieved from the University of Phoenix eBook Collection database.
- Braakmann, N. (2008): *Wirkungen der Beschäftigungspflicht schwerbehinderter Arbeitnehmer - Erkenntnisse aus der Einführung des Gesetzes zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit Schwerbehinderter.* In: *Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung / Journal for Labour Market Research* 1 (2008), S. 9–24.
- Breuer, F. (2003): *Subjekthaftigkeit der sozial-/wissenschaftlichen Erkenntnistätigkeit und ihre Reflexion: Epistemologische Fenster, methodische Umsetzungen.* In: *Forum qualitative Sozial-*

forschung 4 (2003) 2. URL: <http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0114-fqs0302258> [Stand: 30.05.2016]

- Breuer, F. (2009): Methodologische Grundlagen sozialwissenschaftlicher Ethnographie. In: Reflexive Grounded Theory, S. 11–36.
- Breuer, F. (2009): Reflexive Grounded Theory. Eine Einführung für die Forschungspraxis. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Brown, Ch. / Medoff, J. (1989): The Employer Size-Wage Effect. In: Journal of Political Economy 97 (1989) 5, S. 1027–1059.
- Brücker, H. / Siliverstovs, B. / Trübswetter, P. (2004): International Migration to Germany: Estimation of a Time-Series Model and Inference in Panel Cointegration. In: Hacker, S. / Johansson, B. / Karlsson, C. (Hrsg.): Emerging Market Economies and European Economic Integration. Cheltenham u. a.: Elgar, S. 119–133.
- Burns, J. M. (1978): Leadership. New York: Harper and Row.
- Burisch, W. (1973): Organisation als Ideologie: Kritik und Darstellung einer elementaren Kategorie der Soziologie. Stuttgart u. a.: Kohlhammer.
- Burrell, G. (1988): Modernism, Post Modernism and Organizational Analysis 2: The Contribution of Michel Foucault. In: Organization Studies 9 (1988) 2, S. 221–235.
- Burrell, G. / Morgan, G. (1979): Sociological Paradigms and Organizational Analysis. London: Heinemann.
- Buschkowsky, H. (2012): Neukölln ist überall. Berlin: Ullstein.
- Campbell, J. P. (1990): An overview of the army selection and classification project (Project A). In: Personnel Psychology 43 (1990), S. 231–239.
- Campbell, J. P. et al. (1993): A theory of performance. In: Schmitt, N. et al. (Hrsg.): Personnel selection in organizations. San Francisco: Jossey-Bass, S. 35–70.
- Castel, R. (2005): Die Stärkung des Sozialen. Leben im neuen Wohlfahrtsstaat. Hamburg: Hamburger Edition.
- Clutterbuck, R. (2002): Establishing and sustaining a formal mentoring programme for working, with diversified groups. In: Clutterbuck, D. / Ragins, B. R. (Hrsg.) : Mentoring and Diversity. An international perspective. Oxford: Butterworth-Heinemann, S. 54–86.
- Corbin, J., / Strauss, A. (1996): Analytic ordering for theoretical purposes. In: Qualitative Inquiry 2 (1996) 2, S. 139–150.
- Cox, T.H. / Nkomo, S. M. (1991): A race and gender-group analysis of the early career experience of MBAs. In: Work and Occupations 18 (1991), S. 431–446.

- Dautzenberg, K. / Fay, D. / Graf, P. (Hrsg.) (2013): Aufstieg und Ausstieg. Ein geschlechterspezifischer Blick auf Motive und Arbeitsbedingungen in der Wissenschaft. Wiesbaden: Springer.
- Delnef, A. (1998): Geschäftsprozeß- und Funktionsorientierung. Gießen: Universitätsverlag.
- Dengel, U. (2014): Erfahrung verbindet. Soziale Investitionen. Wiesbaden: Springer VS.
- Diefenbach, H. (2007): Bildungschancen und Bildungs(miss)erfolg von ausländischen Schülern oder Schülern aus Migrantenfamilien im System schulischer Bildung. In: Becker, R. / Lauterbach, W. (Hrsg.): Bildung als Privileg? Erklärungen und Befunde zu den Ursachen der Bildungsungleichheit. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 225–249.
- Diefenbach, H. (2008): Kinder und Jugendliche aus Migrantenfamilien im deutschen Bildungssystem. Erklärungen und empirische Befunde. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Dörner, K. et al. (1983): Irren ist menschlich. Lehrbuch der Psychiatrie und Psychotherapie. Bonn: Psychiatrie Verlag.
- Dreher, G. F. / Ash, R. A. (1990): A Comparative Study of Mentoring among Men and Women in Managerial, Professional, and Technical Positions. In : Journal of Applied Psychology 75 (1990) 5, S. 539–546.
- Dumont, G.-F. (2012): La paix à l'âge des nouvelles logiques migratoires (Peace in an Age of Great Migrations). URL: http://papers.ssrn.com/sol3/Delivery.cfm/SSRN_ID2367977_code2161586.pdf?abstractid=2367977&mirid=1 [Stand: 22.05.2016]
- Ebers, M. (1985): Organisationskultur: Ein neues Forschungsprogramm? Wiesbaden: Gabler Verlag.
- El-Maafalani, A. (2012): BildungsaufsteigerInnen aus benachteiligten Milieus. Habitustransformation und soziale Mobilität bei Einheimischen und Türkeistämmigen. Wiesbaden: Springer.
- Erel, U. (2003): Migrantinnen zwischen Anerkennung und Abqualifikation. In: Steyerl, H. / Gutiérrez Rodriguez, E. (Hrsg.) Spricht die Subalterne deutsch? Migration und postkoloniale Kritik. Münster: Unrast, S. 108–128.
- Esser, H. (1990): Nur eine Frage der Zeit? Zur Eingliederung von Migranten im Generationenzyklus und zu einer Möglichkeit, Unterschiede hierin zu erklären. In: Esser, H. / Friedrichs, J. (Hrsg.): Generation und Identität. Theoretische und empirische Beiträge zur Migrationssoziologie. Opladen: Westdeutscher Verlag, S. 73–100.
- Etzioni, A. (1961): A Comparative Analysis of Complex Organizations. On Power, Involvement, and Their Correlates. New York: Free Press.
- Fabian G. (2007): Migrationsmanagement in Europa. Eine kritische Studie am Beispiel des International Centre for Migration Policy Development (ICMPD). Saarbrücken: VDM Verlag.
- Farrokhzad, S. (2008): Erfahrungen, Strategien und Potentiale von Akademikerinnen mit Migrationshintergrund. In: Hentges, G. / Hinnenkamp, V. / Zwengel, A. (Hrsg.): Migrations- und In-

tegrationsforschung in der Diskussion. Biografie, Sprache und Bildung als zentrale Bezugspunkte. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Farsi, A. (2014): Migranten auf dem Weg zur Elite? Zum Berufserfolg von Akademikern mit Migrationshintergrund. Wiesbaden: Springer VS.

Flick, U. (1995): Qualitative Forschung. Theorie, Methoden, Anwendung in Psychologie und Sozialwissenschaften. Reinbek: Rowohlt.

Flick, U. (2007): Qualitative Sozialforschung: Eine Einführung. Reinbek: Rowohlt.

Flick, U. / von Kardorff, E. / Steinke, I. (Hrsg.) (2008): Qualitative Forschung. Ein Handbuch. Reinbek: Rowohlt.

[Frantz, F.](#) (2013): Schwarze Haut, weiße Masken. Wien: Turia + Kant.

Friebel, H. / Epskamp, H. / Friebel, R. / Toth, St. (1996): Bildungsindentität. Zwischen Qualifikationschancen und arbeitsplatzmangel. Eine Längsschnittuntersuchung. Opladen: Leske und Budrich.

Friese, M. / Cierpka, R. (1996): Erfolg in Studium und Beruf – Befunde einer empirischen Untersuchung und deren Konsequenzen für die Universitätsausbildung. In: Froböse, M. / Kaapke, A. (Hrsg.): Marketing als Schnittstellenwissenschaft und Transfertechnologie. Berlin: Duncker und Humboldt, S. 353–373.

Fuchs-Heinritz, W. (2000): Biographische Forschung. Eine Einführung in Praxis und Methoden. Opladen: Westdeutscher Verlag.

Fuchs-Heinritz, W. / König, A. (2005): Pierre Bourdieu. Eine Einführung. Konstanz: UVK.

Fürstenau, S. (2004): Mehrsprachigkeit als Kapital im transnationalen Raum. Perspektiven portugiesischsprachiger Jugendlicher beim Übergang von der Schule in die Arbeitswelt. Münster u.a.: Waxmann.

Fürstenau, S. / Niedrig, H. (2011): Mehrsprachigkeit und Partizipation im Kontext transnationaler Migration. In: Heinrich-Böll-Stiftung (Hrsg.): Dossier Transnationalismus & Migration. URL: <https://heimatkunde.boell.de/dossier-transnationalismus-migration> [Stand: 27.05.2016]

Geary, P. J. (2002): Europäische Völker im frühen Mittelalter. Zur Legende vom Werden der Nationen. Frankfurt/M.: Fischer.

Geiger, T. (1962): Theorie zur sozialen Schichtung. In: Ders.: Arbeiten zur Soziologie. Neuwied a. Rh./Berlin: Luchterhand, S. 186–205.

Geiger, T. (1987): Die Soziale Schichtung des deutschen Volkes. Soziographischer Versuch auf statistischer Grundlage. Stuttgart: Enke.

Geiger, T. (1987): Die Soziale Schichtung des deutschen Volkes. Soziographischer Versuch auf statistischer Grundlage. Stuttgart: Enke.

- Geisler, K. (2009): Karriere – ein Zusammenspiel aus Individualität und organisationaler Struktur. Eine Studie über die Beziehung zwischen Karriereorientierungen und organisationalen Sozialisationserfahrungen. URL: https://edoc.ub.uni-muenchen.de/13850/1/Geisler_Kerstin.pdf [Stand: 30.05.2016]
- Geißler, R. (2011): Die Sozialstruktur Deutschlands: Zur gesellschaftlichen Entwicklung mit einer Bilanz zur Vereinigung. Wiesbaden: VS Verlag.
- Georgi, F. (2009): Kritik des Migrationsmanagements. Historische Einordnung eines politischen Projekts. In: *juridikum. Zeitschrift für Politik/Recht/Gesellschaft* 2 (2009), S. 81–84.
- Ghosh, B. (2000): Towards a New International Regime for the Orderly Movements of People. In: Ders. (Hrsg.): *Managing Migration. Time for a New International Regime?* Oxford: Oxford University Press, S. 6–26.
- Girrlat, H. et al. (Hrsg.) (2007): *Systemische Erinnerungs- und Biografiearbeit*. Tübingen: Systemischer Verlag.
- Glaser, B. G. / Strauss, A. L. (1967): *The Discovery of Grounded Theory: Strategies for Qualitative Research* Chicago: Aldine Publishing Company.
- Gmür, M. (1991): Managementlehre: post- oder noch modern? Abschiedsvorstellung eines Teilprojekts der Moderne. In: *Konstanzer Online-Publikations-System (KOPS), Management Forschung und Praxis* 2. URL: <https://kops.uni-konstanz.de/handle/123456789/3941> [Stand: 28.05.2016]
- Gmür, M. (1993): Organisationstheorien: Entwicklungstheorien – Systematik – Kritik. In: *Konstanzer Online-Publikations-System (KOPS), Management Forschung und Praxis* 7. URL: <https://kops.uni-konstanz.de/handle/123456789/4032> [Stand: 28.05.2016].
- Goeke, P. (2007): *Transnationale Migrationen. Post-jugoslawische Biografien in der Weltgesellschaft*. Bielefeld: transcript.
- Gogolin, I. (2002): Interkulturelle Bildungsforschung. In: Tippelt, R. (Hrsg.): *Handbuch Bildungsforschung*. Opladen: Leske + Budrich, S. pp. 263–279.
- Goldsmith, M. / Reiter, M. (2007): *Was Sie hierher gebracht hat, wird Sie nicht weiter bringen*. München: Riemann.
- Gomolla, M., / Radtke, F.-O. (2007): *Institutionelle Diskriminierung. Die Herstellung ethnischer Differenz in der Schule*. Wiesbaden: Springer VS.
- Gould, M. (1980): When Women Create an Organization: The Ideological Imperatives of Feminism. In: Dunkerley, D. / Salaman, G. (Hrsg.): *The International Yearbook of Organization Studies* (1979). London: Routledge & Kegan Paul, S. 237-252.

- Granato, M. (2009): Berufsausbildung Jugendlicher ausländischer Herkunft im europäischen Kontext. In: Kersten, R. / Kiesel, D. / Sargut, S. (Hrsg.): Ausbilden statt Ausgrenzen. Jugendliche ausländischer Herkunft in Schule, Ausbildung und Beruf. Frankfurt/M.: Haag + Herchen, S. 45–69.
- Granato, M. / Schittenhelm, K. (2003): Wege in eine berufliche Ausbildung: Berufsorientierung, Strategien und Chancen junger Frauen an der ersten Schwelle. In: Informationen für die Beratungs- und Vermittlungsdienste der Bundesagentur für Arbeit 8 (2003), S. 1049–1070.
- Granato, M. / Soja, E.-M. (2005): Qualifizierung junger Menschen mit Migrationshintergrund – integraler Bestandteil im Bildungsbereich? In: Wirtschaft und Berufserziehung 57 (2005), 5. S. 14–18.
- Granato, M. / Ulrich, J. G. (2009): Junge Menschen mit Migrationshintergrund auf dem Weg in eine berufliche Ausbildung – Integrationspotenzial des Ausbildungssystems? In: Lassnigg, L. et al. (Hrsg.): Öffnung von Arbeitsmärkten und Bildungssystemen. Beiträge zur Berufsbildungsforschung. Innsbruck: Studienverlag, S. 40–56.
- Granato, N. / Kalter, F. (2001): Die Persistenz ethnischer Ungleichheit auf dem deutschen Arbeitsmarkt. Diskriminierung oder Unterinvestition im Humankapital? In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 53 (2001) 3, S. 497–520.
- Greenhaus, J. H. / Parasuraman, S. / Wormley, W. M. (1990): Effects of Race on Organizational Experiences, Job Performance Evaluations, and Career Outcomes. In: Academy of Management Journal 33 (1990), S. 64-86.
- Griese, H. / Schulte, R. / Sievers, I. (2007): „Wir denken deutsch und fühlen türkisch“. Sozio-kulturelle Kompetenzen von Studierenden mit Migrationshintergrund Türkei. Frankfurt/M.: IKO.
- Groeben, N. (1986): Handeln, Tun, Verhalten als Einheiten einer verstehend-erklärenden Psychologie. Wissenschaftstheoretischer Überblick und Programmentwurf zur Integration von Hermeneutik und Empirismus. Tübingen: Francke.
- Groeben, N. / Wahl, D. / Schlee, J. / Scheele, B. (1988): Das Forschungsprogramm Subjektive Theorien. Eine Einführung in die Psychologie des reflexiven Subjekts. Tübingen: Francke.
- Groeben, N. / Scheele, B. (1977): Argumente für eine Psychologie des reflexiven Subjekts. Paradigmenwechsel vom behavioralen zum epistemologischen Menschenbild. Darmstadt: Steinkopff.
- Grundmann, M. (2000): Phänomenologische und strukturgenetische Überlegungen zur biographischen Sozialisation. In: Hoerning, E. / Alheit, P. (Hg.): Biographische Sozialisation. Stuttgart: Lucius & Lucius, S. 209–225.
- Ha, K. N. (2003): Ethnizität und Migration RELOADED. Kulturelle Identität, Differenz und Hybridität im postkolonialen Diskurs. Berlin: WVB.

- Haeberlin, U. / Imdorf, C. / Kronig, W. (2004): Von der Schule in die Berufslehre. Untersuchungen zur Benachteiligung von ausländischen und von weiblichen Jugendlichen bei der Lehrstellensuche. Bern u.a.: Haupt.
- Han, P. (2006): Theorien zur internationalen Migration. Ausgewählte interdisziplinäre Migrationstheorien und deren zentrale Aussagen. Stuttgart: Lucius & Lucius. S. 210–264.
- Hartmann, M. (1996): Topmanager. Die Rekrutierung einer Elite. Frankfurt/M.: Campus.
- Hartmann, M. (2002/2008): Der Mythos von den Leistungseliten. Spitzenkarrieren und soziale Herkunft in Wirtschaft, Politik, Justiz und Wissenschaft. Frankfurt/M.: Campus.
- Hartmann, M. (2004): Elitesoziologie. Eine Einführung. Frankfurt/M.: Campus.
- Hartmann, M. / Kopp, J. (2001): Elitenselektion durch Bildung oder durch Herkunft? Promotion, soziale Herkunft und der Zugang zu Führungspositionen in der deutschen Wirtschaft. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 53 (2001) 3, S. 436–466.
- Haug, S. (1997): Soziales Kapital. Ein kritischer Überblick über den aktuellen Forschungsstand. Mannheimer Zentrum für Europäische Sozialforschung Working Paper 15. URL: <http://www.mzes.uni-mannheim.de/d7/de/publications/report/soziales-kapital-ein-kritischer-ueberblick-uber-den-aktuellen-forschungsstand> [Stand: 28.05.2016]
- Heckmann, F. (1992): Ethnische Minderheiten, Volk und Nation. Soziologie interethnischer Beziehungen Stuttgart: Lucius & Lucius.
- Heckmann, J. J. / Lochner, L. (2000): Rethinking Education and Training Policy. Understanding the Sources of Skill Formation in a Modern Economy. In: Danziger, S. / Waldfogel, J. (Hrsg.): Securing the Future. Investing in Children from Birth to College. New York: Russell Sage Foundation, S. 47–83.
- Heidbrink, M. / Jenewein, W. (2011): High-Performance-Organisationen. Wie Unternehmen eine Hochleistungskultur aufbauen. Stuttgart: Schäffer-Poeschel.
- Heinen, E. (1987): Unternehmenskultur. Perspektiven für Wissenschaft und Praxis. München/Wien: Oldenbourg.
- Heinz, W. R. (1996): Status Passages as Micro-Macro Linkages in Life Course Research. In: Heinz, W. R. / Weymann, A. (Hrsg.): Society and Biography. Interrelationships between Social Structure, Institutions and the Life Course. Weinheim: Deutscher Studienverlag, S. 51–65.
- Heimannsberg, B. (2000): Interkulturelle Beratung und Mediation. Verlag: EHP
- Helmig, B. et al. (2006): Nonprofit-Organisationen und Märkte. 7. Internationales Colloquium der NPO-Forscher im März 2006 an der Universität Freiburg/Schweiz. Wiesbaden: Deutscher Universitäts-Verlag.
- Hentig, H. von (1999): Bildung. Ein Essay. Weinheim/Basel: Beltz.

- Hiesserich, H.-G. (2010): Ergebnisse des Forum Migration 2007: Vorhandene Potenziale besser nutzen. In: Karakaşoğlu, Y. / Hiesserich, H.-G. (Hrsg.): Migration und Begabungsförderung. Göttingen: V & R unipress, S. 11–17.
- Hofbauer, J. (2010): Soziale Homogenität und kulturelle Hegemonie. Ausschließung und Organisation aus Bourdieuscher Perspektive. In: Feministische Studien 28 (2010) 1, S. 25-39.
- Hoffmann-Nowotny, H.-J. (1973): Soziologie des Fremdenarbeiterproblems. Eine theoretische und empirische Analyse am Beispiel der Schweiz, Stuttgart: Enke.
- Hofstede, G. / Kassem, M. S. (Hrsg.) (1976): European Contributions to Organization Theory; Assen/Amsterdam: Van Gorcum.
- Hopf, D. / Tenorth, H.-E. (1994): Migration und kulturelle Vielfalt. Zur Einleitung in das Themenheft. In: Zeitschrift für Pädagogik, 40 (1994) 1, S. 3–7.
- Höpner, M. (2003): Wer beherrscht die Unternehmen? Shareholder Value, Managerherrschaft und Mitbestimmung in Deutschland. Frankfurt/M.: Campus.
- Höppner, M. (2012): Kritische Migrationsforschung? Da kann ja jedeR kommen. Eine Einleitung. In: Netzwerk MiRA (Hrsg.): Kritische Migrationsforschung? Da kann ja jedeR kommen, S. 9–15. URL: edoc.hu-berlin.de/miscellanies/netzwerkmira-38541/all/PDF/mira.pdf [Stand: 28.05.2016]
- Hummrich, M. (2009): Bildungserfolg und Migration. Biografien junger Frauen in der Einwanderungsgesellschaft. Wiesbaden: Springer VS.
- Illichmann, A. (2006): Arbeitsbuch Psychologie für höhere Lehranstalten. Wien: Hölder-Pichler-Tempsky.
- Imdorf, Ch. (2005): Schulqualifikation und Berufsfindung. Wie Geschlecht und nationale Herkunft den Übergang in die Berufsbildung strukturieren. Wiesbaden: Springer VS.
- Isserstedt, W. et al. (2006): Die wirtschaftliche und soziale Lage der Studierenden in der Bundesrepublik Deutschland 2006. 18. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks durchgeführt durch HIS Hochschul-Informationssystem. Hrsg. BMBF.
- Ivanova, I. / Hauke, Ch. (2006): Diversity Management. Lösung zur Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit. In: Becker, M. / Seidel, A. (Hrsg.): Diversity Management. Unternehmens- und Personalpolitik der Vielfalt. Stuttgart: Schäffer-Poeschel., S. 349–361.
- Jablonski, H. (2006): Die Organisation des Diversity Management. Aufgaben eines Diversity Managers. In: Becker, M. / Seidel, A. (Hrsg.): Diversity Management. Unternehmens- und Personalpolitik der Vielfalt. Stuttgart: Schäffer-Poeschel., S. 191–202.

- Judge et al. (1995): An Empirical Investigation of the Predictors of Executive Career Success. In: *Personnel Psychology* 48 (1995) 3, S. 485–519. URL: <http://www.timothy-judge.com/Judge,%20Cable,%20Boudreau,%20&%20Bretz%20PPsych%201995.pdf> [Stand: 30.05.2016]
- Kelle, U. (1998): *Empirisch begründete Theoriebildung. Zur Logik und Methodologie interpretativer Sozialforschung*. Weinheim: Deutscher Studienverlag.
- Kelle, U. / Kluge, S. (1999): *Vom Einzelfall zum Typus. Fallvergleich und Fallkontrastierung in der qualitativen Sozialforschung*. Wiesbaden: Springer VS.
- Keller, E. von (1982): *Management von fremden Kulturen. Ziele, Ergebnisse und methodische Probleme der kulturvergleichenden Managementforschung*, Bern: Haupt.
- Kets de Vries, M. F. R. / Mead, C. (1992): The development of the global leader within the multinational corporation. In: Pucik, V. / Tichy, N. / Bartlett, C. (Hrsg.): *Globalizing Management: Creating and Leading the Competitive Organization*. New York: John Wiley, S. 187–205.
- Kieser, A. / Kubicek, H. (1983): *Organisation*. Berlin: De Gruyter.
- King, V. (2009): „Weil ich mich sehr lange Zeit allein gefühlt hab mit meiner Bildung ...“. Bildungserfolg und soziale Ungleichheiten unter Berücksichtigung von class, gender, ethnicity. In: Budde, J. (Hrsg.): *Bildung als sozialer Prozess. Heterogenitäten, Interaktionen, Ungleichheiten*. Weinheim: Juventa, S. 53–72.
- King, V. et al.. (2011): Bildungserfolg und adoleszente Ablösung bei Söhnen aus türkischen Migrantenfamilien. Eine Untersuchung aus intergenerationaler Perspektive. In: *Zeitschrift für Erziehungswissenschaft* 14 (2011) 4, S. 581–601.
- Kiziak, T. / Kreuter, V. / Klingholz, R. (2012): *Dem Nachwuchs eine Sprache geben. Was frühkindliche Sprachförderung leisten kann*. Berlin-Institut für Bevölkerung und Entwicklung. Berlin.
- Kneer, G. / Nassehi, A. (2000): *Niklas Luhmanns Theorie sozialer Systeme. Eine Einführung* Paderborn: W. Fink.
- Konietzka, D. / Seibert, H. (2003): Deutsche und Ausländer an der „zweiten Schwelle“. Eine vergleichende Analyse der Berufseinstiegskohorten 1976–1995 in Westdeutschland. In: *Zeitschrift für Pädagogik* 49 (2003) 4, S. 567–590.
- Kotter, J. P. / Heskett, J. L. (1992): *Corporate Culture and Performance*, New York: The Free Press.
- Krais, B. / Gebauer, G. (2002): *Habitus (Einsichten)*. Bielefeld: Transcript.
- Kraus, M. / Stegarescu, D. (2005): *Non-Profit-Organisationen in Deutschland. Ansatzpunkte für eine Reform des Wohlfahrtsstaats*. Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung GmbH (ZEW), Dokumentation Nr. 05–02. URL: <ftp://ftp.zew.de/pub/zew-docs/docus/dokumentation0502.pdf> [Stand: 28.05.2016]

- Krause, J. (2009): Die Grenzen Europas. Von der Geburt des Territorialstaats zum Europäischen Grenzregime. Frankfurt/M.: Peter Lang.
- Kreckel, R. (Hrsg.) (1983): Soziale Ungleichheiten. Göttingen: Otto Schwartz & Co.
- Kuncel, N. R. / Hezlett, S. A. / Ones, D.S. (2001): A comprehensive meta-analysis of the predictive validity of the Graduate Record Examinations: Implications for graduate student selection and performance. In: Psychological Bulletin 127 (2001), S. 162–181.
- Kupka, P. (2005): Herausforderungen der Berufsforschung – Konsequenzen für die Berufsbildung. In: Gaubitsch, R. / Sturm, R. (Hrsg.): Beruf und Beruflichkeit. Diskussionsbeiträge aus der deutschsprachigen Berufsbildungsforschung. Wien: IAB, S. 7–19. URL: <http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/AMSreport46.pdf> [Stand: 30.05.2016]
- Lang, Ch. / Pott, A. / Schneider, J. (2016): Unwahrscheinlich erfolgreich. Sozialer Aufstieg in der Einwanderungsgesellschaft. (IMIS-Beiträge 49). URL: https://www.stiftung-mercator.de/media/downloads/3_Publikationen/Pathways_to_success_Unwahrscheinlich_erfolgreich_2016_02.pdf [Stand: 30.05.2016]
- Lawrence, P. (1980): Managers and Management in West Germany. London: Croom Helm
- Legewie, H. (2004): 11. Vorlesung: Qualitative Forschung und der Ansatz der Grounded Theory. Internet: http://www.tu-berlin.de/fak8/ifg/psychologie/legewie/VL-Skripte/Dokumente/Vorlesung_11.pdf.
- Leiprecht, R. (2001): Alltagsrassismus. Eine Untersuchung bei Jugendlichen in Deutschland und den Niederlanden. Münster. Waxmann.
- Lemper, L. T. (2010): Potenziale nutzen – Begabung fördern. In: Karakaşoğlu, Y. / Hiesserich, H.-G. (Hrsg.): Migration und Begabungsförderung. Göttingen: V & R unipress, S. 121–136.
- Levitin, T. / Quinn, R. P. / Staines, G. L. (1971): Sex discrimination against the American working women. In: American Behavioral Scientist 15 (1971) 2, S. 238-254.
- Levold, T. (2012): Dialog der Kulturen. In: KONTEXT. Zeitschrift für Systemische Therapie und Familientherapie. Band 43, Heft 3.
- Lewin, K. (1953): Die Lösung sozialer Konflikte. Ausgewählte Vorträge und Abhandlungen über Gruppendynamik. Bad Nauheim: Christian-Verlag.
- Lex, T. (1997): Berufswege Jugendlicher zwischen Integration und Ausgrenzung. München: Verlag Deutsches Jugendinstitut.
- Litz, S. (2012): Karrieremanagement. Wiesbaden: Springer.
- Lücher, K., / Lange, A. (1996): Form und Prozess: Pluralität von Familien und Aufwachsen heute. In: Zeitschrift für Sozialisationsforschung und Erziehungssoziologie 16 (1996) 3, S. 227–245.

- Luckmann, T. / Berger P. L. (1980): Die gesellschaftliche Konstruktion der Wirklichkeit. Eine Theorie der Wissenssoziologie. Frankfurt/M: Fischer.
- Luhmann, N. (1975): Interaktion, Organisation, Gesellschaft. In: Ders.: Soziologische Aufklärung 2. Aufsätze zur Theorie der Gesellschaft. Opladen: Westdeutscher Verlag , S. 9–20.
- Luhmann, N. (1984): Soziale Systeme. Grundriß einer allgemeinen Theorie. Frankfurt/M.: Suhrkamp.
- Luhmann, N. (1990a): Die Wissenschaft der Gesellschaft. Frankfurt/M.: Suhrkamp. Luhmann, N. (1990b): Soziologische Aufklärung 5, Konstruktivistische Perspektiven. Opladen: Westdeutscher Verlag
- Luhmann, N. (1997): Die Gesellschaft der Gesellschaft . Erster und zweiter Teilband. Frankfurt/M.: Suhrkamp.
- Luhmann, N. (2000): Organisation und Entscheidung. Opladen/Wiesbaden: Westdeutscher Verlag.
- Luhmann, N. (2004a): Die Realität der Massenmedien. Wiesbaden: Springer VS.
- Luhmann, N. (2004b): Ökologische Kommunikation. Kann die moderne Gesellschaft sich auf ökologische Gefährdungen einstellen? Wiesbaden: Springer VS.
- Luhmann, N. (2006): Organisation und Entscheidung. Wiesbaden: VS.
- Luhmann, N. (2008): Die Politik der Gesellschaft. Frankfurt/M.: Suhrkamp.
- Malcolm, T. (2002): Die Zeit der Völkerwanderung. Stuttgart: Theiss.
- March, J. G. / Simon, H. A. (1958): Organizations. New York: Wiley.
- Marotzki, W. (1991): Aspekte einer bildungstheoretisch orientierten Biographieforschung. In: Hoffmann / Heid (Hrsg): Bilanzierungen erziehungswissenschaftlicher Theorieentwicklung. Erfolgskontrolle durch Wissenschaftsforschung. Weinheim: Deutscher Studienverlag, S. 119–134.
- Marshall, J., / McLean, A. (1985): Exploring Organization Culture as a Route to Organizational Change. In: Hammond, V. (Hrsg.): Current Research in Management. London: Frances Pinter, S. 2–20.
- Martin, J. (2001): Spätantike und Völkerwanderung. München: Oldenbourg.
- Massey, D. S. et al. (1993): Theories of International Migration: A Review and Appraisal. In: Population and Development Review, 19 (1993) 3, S. 431–466.
- Mayer, K. U. (1975): Ungleichheit und Mobilität im sozialen Bewußtsein. Untersuchungen zur Definition der Mobilitätssituation. Opladen: Westdeutscher Verlag.

- Mayrhofer, W. / Schiffinger, M. (2005): Einmal gut, immer gut? In: Mayrhofer, W. / Meyer, M. / Steyrer, J. (Hrsg.): Macht? Erfolg? Reich? Glücklich? Einflussfaktoren auf Karrieren. Wien: Linde, S. 25-50.
- Mecheril, P (1999): Programmatisches Nicht-beschränkt-sein und Selbstkultivierung: über non-pathologische Migrationsphänomene. In : Psychologie und Gesellschaftskritik 23(1999) 3. S. 47-76.
- Mecheril, P. (2003): Prekäre Verhältnisse. Über nation-ethno-kulturelle Mehrfachzugehörigkeit. Münster: Waxmann.
- Mecheril, P. (2008): Diversity. Differenzordnungen und Modi ihrer Verknüpfung. URL: http://www.migration-boell.de/web/diversity/48_1761.asp. [Stand: 29.05.2016]
- Mecheril, P. (2010): Migrationspädagogik. Hinführung zu einer Perspektive. In: Mecheril, P. et al.: Migrationspädagogik. Weinheim/Basel: Beltz, S. 7–22.
- Mecheril, P. (2013): Von der interkulturellen zur migrationsgesellschaftlichen Öffnung –rassismuskritische Perspektiven. Vortrag auf dem Symposium des pädagogischen Instituts in München. URL: http://www.pi-muenchen.de/fileadmin/bilder/andere/symposium2013/PDFs/Vortrag_Tag_2_0_M.pdf [Stand: 29.05.2016]
- Mecheril, P. / Rose, N. (2011): Qualitative Migrationsforschung: Standortbestimmungen zwischen Reflexion, (Selbst-) Kritik und Politik. In: Ackermann, F. / Ley, Th. / Machold, C. / Schrödter, M. (Hrsg.): Qualitatives Forschen in der Erziehungswissenschaft. Wiesbaden: VS Verlag
- Mende, C. (2010): (Arbeits-)Migration aus der Volksrepublik Moçambique (1979-1989/90). https://www.google.de/search?newwindow=1&site=&source=hp&q=Mende%2C+Christiane&oq=Mende%2C+Christiane&gs_l=hp.3..0i22i30i8.3145.3145.0.8143.1.1.0.0.0.146.146.0j1.1.0....0...1c.2.42.hp..0.1.145.t5fTq_3k1Ks<http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:b9QOqyjOOBoJ:https://www.projekte.hu-belin.de/migrationddr/projekte/mosambique+&cd=13&hl=de&ct=clnk&gl=de> Magistraarbeit, Humboldt-Universität zu Berlin. URL: <http://www.projekte.hu-berlin.de/migrationddr/projekte/mosambique/mende> [Stand: 29.05.2016]
- Merkens, H. (2008): Auswahlverfahren, Sampling, Fallkonstruktion. In: Flick, U. / von Kardorff, E. / Steinke, I. (Hrsg.): Qualitative Forschung. Ein Handbuch. Reinbek: Rowohlt, S. 286–299.
- Merkens, H. / Wessel, A. (2002): Zur Genese von Bildungsentscheidungen. Eine empirische Studie in Berlin und Brandenburg. Baltmannsweiler: Schneider Verlag Hohengehren.
- Mey, G. / Mruck, K. (2010): Handbuch qualitative Forschung in der Psychologie. Wiesbaden: Springer.

- Michalski, S. / Helmig, B. (2010): Management von Nonprofit-Beziehungen – ein Service Value Chainorientierter Ansatz. In: Georgi, D. / Hadwich, K. (Hrsg.): Management von Kundenbeziehungen. Perspektiven – Analysen – Strategien – Instrumente. . Wiesbaden: Gabler, S. 229–250.
- Mintzberg, H. (1994): The Rise and Fall of Strategic Planning. Hemel Hempstead: Prentice Hall.
- Möller, Ch. (2005): Wissenschaftskarriere und die Rolle der sozialen Herkunft. Elterliche Bildung und Karrierewege der Kollegiatinnen des Graduiertenkollegs ‚Geschlechterverhältnis und sozialer Wandel‘. In: gesis (Hrsg.): Sozialwissenschaftlicher Fachinformationsdienst (soFid), Frauen- und Geschlechterforschung 1/2009, S. 11-21. URL: http://www.gesis.org/fileadmin/upload/dienstleistung/fachinformationen/servicepublikationen/sofid/Fachbeitraege/Frauen_Geschlechter_09-01_FB.pdf?download=true [Stand: 29.05.2016]
- Mruck, K. / Mey, G. (2007): Grounded Theory and Reflexivity. In: Bryant, A. / Charmaz, K. (Hrsg.): The SAGE Handbook of Grounded Theory. London: Sage, S. 487–510.
- Muckel, P. (1996): Selbstreflexivität und Subjektivität im Forschungsprozeß. In: Breuer, F. (Hrsg.): Qualitative Psychologie. Grundlagen, Methoden und Anwendungen eines Forschungsstils. Opladen: Westdeutscher Verlag. S. 61–78.
- Nassehi, A. (2009): Der soziologische Diskurs der Moderne. Frankfurt/M.: Suhrkamp.
- Nassehi, A. / Nollmann, G. (2004): Einleitung: Wozu ein Theorienvergleich? In: Dies. (Hrsg.): Bourdieu und Luhmann. Ein Theorienvergleich. Frankfurt/M.: Suhrkamp, S. 7–22
- Nauck, B. (2000): Eltern-Kind-Beziehungen in Migrantenfamilien – ein Vergleich zwischen griechischen, italienischen, türkischen und vietnamesischen Familien in Deutschland. In: Sachverständigenkommission 6. Familienbericht (Hrsg.): Materialien zum 6. Familienbericht. Familien ausländischer Herkunft in Deutschland. Band 1: Empirische Beiträge zur Familienentwicklung und Akkulturation. Opladen: Leske + Budrich, S. 347–392.
- Nauck, B. / Diefenbach, H. / Petri, K. (1998): Intergenerationale Transmission von kulturellem Kapital unter Migrationsbedingungen. Zum Bildungserfolg von Kindern und Jugendlichen aus Migrantenfamilien. In: Zeitschrift für Pädagogik 44 (1998) 5, S. 701–722.
- Neusel, A.: Untersuchung der inter- und transnationalen Karrieren von WissenschaftlerInnen an deutschen Hochschulen. In: Die Hochschule 21 (2012) 1, S. 20–35.
- Ng, T. W. H. et al. (2005): Predictors of Objective and Subjective Career Success: A Meta-Analysis. In: Personnel Psychology 58 (2005), S. 367–408.
- Nittel, D. (1992): Gymnasiale Schullaufbahn und Identitätsentwicklung. Eine biographieanalytische Studie, Weinheim: Deutscher Studienverlag.

- Nohl, A.-M. / Ofner, U. / Thomsen, S. (2007): Statuspassagen von gleichberechtigten hochschulqualifizierten Bildungsausländer(innen)n in den deutschen Arbeitsmarkt: Zur Verwertung von Wissen und Können im Kontext migrations-bezogener Orientierungen. Cultural Capital During Migration Paper No. 3 (12-2007) URL: https://www.hsu-hh.de/download-1.5.1.php?brick_id=jvT7nufQ6x1hMq4W [Stand: 29.05.2016]
- Nohl, A.-M. / Schittenhelm, K. / Schmidtke, O. / Weiß, A. (2010): Das kulturelle Kapital der MigrantenInnenfamilie: Bildungsorientierungen der zweiten Generation akademisch qualifizierter Migrantinnen und MigrantenInnen. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Nuscheler, F. (2004): Internationale Migration. Flucht und Asyl. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Parsons, T. (1960): Structure and Process in Modern Societies. New York: Free Press.
- Parsons, T. (1987): Die Schulklasse als soziales System. Einige Funktionen in der amerikanischen Gesellschaft. In: Plake, K. (Hrsg.): Klassiker der Erziehungssoziologie. Düsseldorf: Schwann-Bagel, S. 102–124.
- Parusel, P. / Schneider, J. (2010): Studie des Europäischen Migrationsnetzwerks (EMN), Working Paper 32.
- Patton, M. Q. (2002): [Qualitative Research & Evaluation Methods](#). London: Sage.
- Petzold, H. G. (Hrsg.) (1994): Wege zum Menschen. Methoden und Persönlichkeiten moderner Psychotherapie. Ein Handbuch. Paderborn: Junfermann.
- Petzold, H. G. (1997): Das Ressourcenkonzept in der sozialinterventiven Praxeologie und Systemberatung. In: Integrative Therapie 23 (1997) 4, S. 435–471.
- Pfeffer, J. / Salancik, G. R. (1978): The External Control of Organizations. A Resource Dependence Perspective. New York: Harper & Row.
- Pichler, E. (2008): Geisteswissenschaftlerinnen mit Migrationshintergrund im Beruf am Beispiel des Standorts Berlin: Einige Fakten und „Diskurse“. COMCAD Arbeitspapiere – Working Papers 51. Bielefeld: COMCAD - Center on Migration, Citizenship and Development. URL: http://www.uni-bielefeld.de/%28en%29/tdrc/ag_comcad/publications/wp.html [Stand: 23.05.2016]
- Poensgen, O. H. (1982): Der Weg in den Vorstand: die Charakteristiken der Vorstandsmitglieder der Aktiengesellschaften des verarbeitenden Gewerbes. In: Die Betriebswirtschaft 42 (1982), S. 3–25.
- Pollak, R. (2010): Kaum Bewegung, viel Ungleichheit. Eine Studie zu sozialem Auf- und Abstieg in Deutschland. Im Auftrag und herausgegeben von der Heinrich-Böll-Stiftung). URL: https://www.boell.de/sites/default/files/KaumBewegung-vielUngleichheit_V01_kommentierbar.pdf [Stand: 29.05.2016]

- Pott, A. (2002): Ethnizität und Raum im Aufstiegsprozeß. Eine Untersuchung zum Bildungsaufstieg in der zweiten türkischen Migrantengeneration. Opladen: Leske + Budrich.
- Pott, A. (2009): Tochter und Studentin. Beobachtungen zum Bildungsaufstieg in der zweiten türkischen Migrantengeneration. In: King, V.; Koller, H-C. (Hrsg.): Adoleszenz und Migration. S. 47-65.
- Pott, A. (2009): Tochter und Studentin. Beobachtungen zum Bildungsaufstieg in der zweiten türkischen Migrantengeneration. In: King, V.; Koller, H-C. (Hrsg.): Adoleszenz und Migration. S. 47-65.
- Pro Asyl (2012): Die deutsche Asylbilanz 2012. Asylantragzahlen. In: www.proasyl.de/de/themen/zahlen-und.../archiv-zahlen-und-fakten-2012.
- Przyborski, A. / Wohlrab-Sahr, M. (2010): Qualitative Sozialforschung. Ein Arbeitsbuch. München: Oldenbourg.
- Psychonomics AG (2005): Eine Studie des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales zu "Unternehmenskultur, Arbeitsqualität und Mitarbeiterengagement in den Unternehmen in Deutschland".
- Purtschert, P. (2007): Diversity Management: Mehr Gewinn durch weniger Diskriminierung? Von der Differenz im Umgang mit Differenzen. In: *femina politica* 1 (2007), S. 88–96.
- Raiser, U. (2007): Erfolgreiche MigrantenInnen im deutschen Bildungssysteme – es gibt sie doch. Lebensläufe von Bildungsaufsteigern türkischer und griechischer Herkunft. Berlin: LIT.
- Rebeggiani, F. (2013): Migration und Bevölkerung. Newsletter der (bpb) Bundeszentrale für politische Bildung.
- Reed, M. (1990): From Paradigms to Images: The Paradigm Warrior Turns Post-Modernist Guru. In: *Personnel Review* 19 (1990) 3, S. 35–40.
- Reimann, A. (2012): Ausländerbericht der Regierung. Artikel in Spiegel Online Politik Regierungsbericht: Einwanderer starten Aufholjagd (vom 27.06.2012).
- Reinders, H. (2005): Qualitative Interviews mit Jugendlichen führen. Ein Leitfaden. München: Oldenbourg.
- Rieker, P. / Stölting, E. (1991): Unverständnis – Verständnis – Mißverständnis. Schwierigkeiten beim Zugang junger Ausländer zur Berufsausbildung. Berlin: FU Berlin.
- [Röcke, C.](#) / Martin, M. (2012): Ressourcen. In: [Wahl, H.-W.](#) / Tesch-Römer, C. / Ziegelmann, J.P. (Hrsg.): Angewandte Gerontologie. Interventionen für ein gutes Altern in 100 Schlüsselbegriffen. Stuttgart: Kohlhammer, S. 109–115.
- Rosen, K. (2002): Die Völkerwanderung. München: C.H. Beck.

- Rost, J. et al. (2004): Naturwissenschaftliche Bildung in Deutschland. Methoden und Ergebnisse von PISA 2000. Wiesbaden: Springer VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Runia, P. (2003): Soziales Kapital als Ressource der Karrierepolitik. In: Hitzler, R. / Pfadenhauer, M. (Hrsg.): Karrierepolitik. Beiträge zur Rekonstruktion erfolgsorientierten Handelns. Opladen: Leske + Budrich, S. 149–158.
- Sarrazin, T. (2012): Deutschland schafft sich ab. Wie wir unser Land aufs Spiel setzen. München: Deutsche Verlags-Anstalt.
- Schäfer, F. / Raumann, M. (2009): Change Management im öffentlichen Dienst. In: Organisations-Entwicklung (2009) 2, S. 32–40.
- Scharmer, C. O. (2007): Theorie U – Von der Zukunft her führen. Presencing als soziale Technik. Heidelberg: Carl-Auer.
- Scheidegger, N. (2010): Der Einfluss von Netzwerkstrukturen auf den Karriereerfolg im Management: Bridging oder Bonding Ties? Netzwerkanalyse in einem Schweizer Dienstleistungsunternehmen. München/Mering: Rainer Hampp.
- Schiffinger, M. / Strunk, G. (2003): Zur Messung von Karrieretaktiken und ihrer Zusammenhänge mit Karriereerfolg und Karriereaspirationen. In: Hitzler, R. / Pfadenhauer, M. (Hrsg.): Karrierepolitik. Beiträge zur Rekonstruktion erfolgsorientierten Handelns. Opladen: Leske + Budrich, S. 295–312.
- Schittenhelm, K. (2005a): Soziale Lagen im Übergang: Junge Migrantinnen und Einheimische zwischen Schule und Berufsausbildung. Wiesbaden: VS.
- Schlesiger, C. et al. (2008): Eliten. Wie die Managerauslese funktioniert. In: Wirtschaftswoche, 18.2.2008. URL: <http://www.wiwo.de/erfolg/trends/eliten-wie-die-managerauslese-funktioniert/5351780.html> Stand: [29.05.2016]
- Schlippe, A. v. / El Hachimi, M. / Jürgens, G. (2003): Multikulturelle systemische Praxis. Ein Reiseführer für Beratung, Therapie und Supervision. Heidelberg: Carl Auer.
- Schlippe, A. v. / Schweitzer, J. (2007): Lehrbuch der systemischen Therapie und Beratung. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.
- Schmid S. (2010): Integration als Ideal – Assimilation als Realität. Göttingen: V&R unipress.
- Schmid, S. (2001): Interkulturelle Kompetenz trainieren – aber wie? In: Jahrbuch Manager Seminare.
- Schmidt, N. (2010): Berliner Familienbericht 2010 – im Dialog mit den Familien. In: Nachrichtendienst des Deutschen Vereins für öffentliche und private Fürsorge e.V., Januar 2010, S. 52–54. URL: <http://www.familienbeirat->

berlin.de/fileadmin/user_upload/_imported/fileadmin/Presse/Berliner-Familienbericht-NDV_01-10.pdf [Stand: 29.05.2016]

- Schnapp, K.-U. (1997): Soziale Zusammensetzung von Elite und Bevölkerung – Verteilung von Aufstiegschancen in die Elite im Zeitvergleich. In: Bürklin, W. / Rebenstorf, H. (Hrsg.): Eliten in Deutschland. Rekrutierung und Integration. Opladen: Leske + Budrich, S. 69–100.
- Schnell, J. (2002): Streitkräftemanagement. Immaterielle Ressourcen und Vertrauen als kritische Erfolgsgrößen in Streitkräften. URL: https://www.unibw.de/miloeck/forschung/publikationen/2002-09-23_immat_ressourcen.pdf [Stand: 29.05.2016]
- Schulte-Florian, G. (1999): Determinanten der Karriere. Eine theoretische Analyse unter Berücksichtigung geschlechtsspezifischer Besonderheiten. München: Hampp.
- Schütz, A. / Luckmann, T. (2003): Strukturen der Lebenswelt. Konstanz: UVK.
- Schütze, F. (1977): Die Technik des narrativen Interviews in Interaktionsfeldstudien – dargestellt an einem Projekt zur Erforschung von kommunalen Machtstrukturen. Arbeitsberichte und Forschungsmaterialien Nr. 1 der Universität Bielefeld, Fakultät für Soziologie.
- Schütze, F. (1996): Organisationszwänge und hoheitsstaatliche Rahmenbedingungen im Sozialwesen: Ihre Auswirkungen auf die Paradoxien professionellen Handelns. In: Combe, A. / Helsper, W. (Hrsg.): Pädagogische Professionalität. Untersuchungen zum Typus pädagogischen Handelns. Frankfurt/M.: Suhrkamp, S.183–275.
- Schwarz, P. (1996): Management in Nonprofit Organisationen. Eine Führungs-, Organisations und Planungslehre für Verbände, Sozialwerke, Vereine, Kirchen, Parteien usw. Bern u.a.: Haupt.
- Scott, W. R. (1986): Grundlagen der Organisationstheorie. Frankfurt/M.: Campus.
- Seebaß, K. / Siegert, M. (2011): MigrantInnen am Arbeitsmarkt in Deutschland. BAMF Working Paper 36. Nürnberg: Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF). URL: http://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Publikationen/WorkingPapers/wp36-MigrantInnen-am-arbeitsmarkt-in-deutschland.pdf?__blob=publicationFile [Stand: 29.05.2016]
- Sennet, R. (1998): Der flexible Mensch. Die Kultur des neuen Kapitalismus. Berlin: btb.
- Sezer, K. / Dağlar, N. (2009): Die Identifikation der TASP mit Deutschland. Abwanderungsphänomene der TASP beschreiben und verstehen. Krefeld/Dortmund: futureorg Institut.
- Sheridan, J. E. / Slocum, J. W. / Buda, R. (1997): Factors influencing the probability of employee promotions: A comparative analysis of human capital, organization screening and gender/race discrimination theories. In: Journal of Business and Psychology 11 (1997) 3, S. 373–380.

- Sievers, I. / Griese, H. / Schulte, R. (Hrsg.) (2010): Bildungserfolgreiche TransMigrantenInnen. Eine Studie über deutsch-türkische Migrationsbiographien. Frankfurt/M.: Brandes & Apsel.
- Sinn, H.-W. (2008): Die moderne Völkerwanderung. In: Wiener Zeitung. (25.07.2008). URL: http://www.wienerzeitung.at/nachrichten/archiv/78406_Die-moderne-Voelkerwanderung.html [Stand: 29.05.2016]
- Sinn, H.-W. et al. (2001): EU-Erweiterung und Arbeitskräfteintegration. Wege zu einer schrittweisen Annäherung der Arbeitsmärkte. München: ifo Institut für Wirtschaftsforschung.
- Sölkner, S. (2010): Rezension: Bremer, H.: Soziale Milieus, Habitus und Lernen. Zur sozialen Selektivität des Bildungswesens am Beispiel der Weiterbildung. In: Magazin Erwachsenenbildung.at 10 (2010), S. 165-172. URL: <http://erwachsenenbildung.at/magazin/10-10/meb10-10.pdf>[Stand: 30.05.2016]
- Spencer-Brown, G. (2008): Gesetze der Form. Leipzig: Bohmeier.
- Statistische Ämter des Bundes und der Länder (Hrsg.) (2010): Demografischer Wandel in Deutschland 2. Auswirkungen auf Krankenhausbehandlungen und Pflegebedürftige. Wiesbaden. URL: https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/Bevoelkerung/Demografischer-Wandel/KrankenhausbehandlungPflegebeduerftige5871102109004.pdf;jsessionid=18781F39C5C1654B6957E42C20F3008F.cae1?__blob=publicationFile [Stand: 30.05.2016]
- Stegbauer, Ch. (Hrsg.) (2011): Netzwerkanalyse und Netzwerktheorie. Ein neues Paradigma in den Sozialwissenschaften. Wiesbaden: Springer VS.
- Stehling, S. (2009): Erfolgsfaktoren der Karriere. Eine Analyse objektiv erfassbarer Prädiktoren des beruflichen Erfolgs bei deutschen Akademikern. München/Mering: Rainer Hampp.
- Steiger, T. / Lippmann, E. (Hrsg.) (2008): Handbuch Angewandte Psychologie für Führungskräfte. Führungskompetenz und Führungswissen. Band I und II. Berlin u.a.: Springer.
- Steinmann, H. / Schreyögg, G. (2005): Management. Grundlagen der Unternehmensführung. Konzepte – Funktionen – Fallstudien. Wiesbaden: Gabler.
- Stichweh, R. (1998): Migration, nationale Wohlfahrtsstaaten und die Entstehung der Weltgesellschaft. In: Bommes, M. / Halfmann, J. (Hrsg.): Migration in nationale Wohlfahrtsstaaten. Osnabrück. S. 49–61. Zitiert nach: Rudolf Stichweh 2000: Die Weltgesellschaft. Soziologische Analysen. Frankfurt/M. S. 66–84.
- Stief, M. (2001): Selbstwirksamkeitserwartungen, Ziele und Berufserfolg: Eine Längsschnittstudie. Aachen: Shaker.
- Strauss, A. / Corbin, J. (1996): Grounded Theory. Grundlagen qualitativer Sozialforschung. Weinheim: Beltz.

- Strübing, J. (2004): *Grounded Theory. Zur sozialtheoretischen und epistemologischen Fundierung des Verfahrens der empirisch begründeten Theoriebildung*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Strübing, J. (2008): *Pragmatismus als epistemische Praxis. Der Beitrag der Grounded Theory zur Empirie-Theorie-Frage*. In: Kalthoff, H. / Hirschauer, S. / Lindemann, G. (Hrsg.): *Theoretische Empirie. Zur Relevanz qualitativer Forschung*. Frankfurt/M.: Suhrkamp. S. 279–311.
- Süß, S. / Kleiner, M. (2006): *Diversity Management: Verbreitung in der deutschen Unternehmenspraxis und Erklärungen aus neoinstitutionalisierter Perspektive*. In: Krell, G. / Wächter, H. (Hrsg.): *Diversity Management. Impulse aus der Personalforschung*. München/Mering: Rainer Hampp, S. 57–80.
- Tepecik, E. (2011): *Bildungserfolge mit Migrationshintergrund. Biographien bildungserfolgreicher MigrantInnen türkischer Herkunft*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Thomas, A. (1999): *Kultur als Orientierungssystem und Kulturstandards als Bauteile. Migrationsforschung und Interkulturelle Studien*. In: Institut für Migrationsforschung und Interkulturelle Studien (IMIS) (Hrsg.): *IMIS-Beiträge 10/1999*. Bramsche: Rasch Verlag, S 91–130.
- Tieben, R. (2003): *Habitus- und Kapitalbegriff (Pierre Bourdieu)*. In: Stollberg-Rilinger, B. (Hrsg.) (2003): *Theorien der Frühen Neuzeit. Modernisierung – Zivilisierung – Disziplinierung*. Online unter: <http://www.uni-muenster.de/FNZ-Online/theorien/modernisierung/unterpunkte/habitus.htm> [Stand: 30.05.2016]
- Treibel, A. (1999): *Migration in modernen Gesellschaften. Soziale Folgen von Einwanderung, Gastarbeit und Flucht*. Weinheim/München: Juventa.
- Trojanow, I. / Hoskoté, R. (2008): *Kampfabsage. Kulturen bekämpfen sich nicht – sie fließen zusammen*. München: Karl Blessing.
- Turner, R. H. (1960): *Sponsored und Contest Mobility and the School System*. In: *American Sociological Review* 25 (1960) 6, S. 855–862
- Ulbrich, V. / Lohmer, E. (2012): *Zukunft braucht Veränderung. Wohin geht die Aus- und Weiterbildung im OP?* In: *Im OP 2* (2012), S. 73–76..
- Varela, F. J. / Maturana, H. R. (1984): *Der Baum der Erkenntnis. Die biologischen Wurzeln menschlichen Erkennens*. Bern u. a.: Scherz.
- Vester, M. (2008): *Der Kampf um soziale Gerechtigkeit. Zumutungen und Bewältigungsstrategien in der Krise des deutschen Sozialmodells* In: Bude, H. / Willisch, A. (Hrsg.): *Das Problem der Exklusion. Ausgegrenzte, Entbehrliche, Überflüssige*. S. 243–292.
- Voswinkel, S. (2013): *Was wird aus dem „Fahrstuhleffekt“? Postwachstum und Sozialer Aufstieg*. Working Paper 08. Jena: DFG-Kollegforschergruppe Postwachstumsgesellschaften. URL:

http://www.kolleg-postwachstum.de/sozwmmedia/dokumente/WorkingPaper/wp8_2013.pdf
[Stand: 30.05.2016]

- Waldenfels, B. (1997): *Topographie des Fremden*. Frankfurt/M.: Suhrkamp.
- Wallerstein, I. (2012): *The modern world system*. Duke University Press Books.
- Walsh, W. B., / Osipow, S. H. (1995): *Handbook of Vocational Psychology: Theory, Research, and Practice*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Weber, M. (1972): *Wirtschaft und Gesellschaft. Grundriß der verstehenden Soziologie*. Tübingen: Mohr Siebeck.
- Weick, K. E. (1985): *Der Prozeß des Organisierens*. Frankfurt/M.: Suhrkamp.
- Weick, K. E. (2001a): *Drop Your Tools. Ein Gespräch mit K. E. Weick*. In: Bardmann, T. M. / Groth, T. (Hrsg.): *Zirkuläre Positionen. Organisation, Management und Beratung*. Opladen: Westdeutscher Verlag, S. 123–138.
- Weick, K. E. (2001b): *Improvisation as a Mindset for Organizational Analysis*. In: Weick, K. E.: *Making Sense of the Organization*. Malden u.a.: Blackwell Publishing, S. 284–304.
- Weinert, A. B. (1998): *Organisationspsychologie. Ein Lehrbuch*. Weinheim: Beltz.
- Westphal, M. / Behrensen, B. (2008): *Wege zum beruflichen Erfolg bei Frauen mit Migrationshintergrund der ersten und zweiten Generation und Ursachen für die gelungene Positionierung im Erwerbsleben*. Working Paper. BAMF (Bundesamt für Flüchtlinge und Migration). URL: http://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Publikationen/Expertisen/erfolgsbiographien.pdf?__blob=publicationFile [Stand: 30.05.2016]
- Wetzel, C. (2007): *Soft Skills und Erfolg im Studium und Beruf. Eine vergleichende Studie von hochbegabten Studenten und Unternehmensberatern*. Münster: Waxmann.
- Whitely, W. / Dougherty, T. W. / Dreher, G. F. (1991): *Relationship of career mentoring and socioeconomic origin to Managers' and professionals' early career progress*. In: *Academy of Management Journal* 34, S. 331–351.
- Williams, R. S. (1995): *Berufsentwicklung, Laufbahn und Beratung*. In: Greif, S./Holling, H./Nicholson, N. (Hrsg.): *Arbeits- und Organisationspsychologie. Internationales Handbuch in Schlüsselbegriffen*. Weinheim, S. 193-199.
- Willke, H. (1982): *Systemtheorie I: Grundlagen Eine Einführung in die Grundprobleme der Theorie sozialer Systeme*. Stuttgart: Fischer.
- Willke, H. (1989): *Systemtheorie entwickelter Gesellschaften. Dynamik und Riskanz moderner gesellschaftlicher Selbstorganisation*. Weinheim/München: Juventa.

- Wittpoth, J. (1994): Rahmungen und Spielräume des Selbst. Ein Beitrag zur Theorie der Erwachsenensozialisation im Anschluß an George H. Mead und Pierre Bourdieu. Aufl. Frankfurt/M.: Diesterweg.
- Yigit, M. (2015): Muks Mäuschen Schlau. Wie ich als Hauptschulproll ein Abi mit 1+ hinlegte. Köln: Bastei Lübbe.
- Zhou, M. / Bankston, C. L. (1994): Social Capital and the Adaptation of the Second Generation: The Case of Vietnamese Youth in New Orleans. In: The International Migration Review, 28 (1994) 4, S. 821–845.
- Zimbardo, P. G. (1983): Psychologie. Berlin u.a.: Springer.
- Zimmermann, K. F. / Hinte, H. (2005): Zuwanderung und Arbeitsmarkt. Deutschland und Dänemark im Vergleich. Berlin u.a.: Springer.

Anhang

ANHANG 1: SELBSTBESCHREIBUNG UND SELBSTVERSTÄNDNIS: EINE KURZE BIOGRAPHIE

ANHANG 2: PERSONENBESCHREIBUNGEN

ANHANG 3: NARRATIONSIMPULSE

ANHANG 4: CODESYSTEM

Anhang 1: Selbstbeschreibung und Selbstverständnis: eine kurze Biographie⁹²

Die Theorie der natio-ethno-kulturellen Zugehörigkeit⁹³ nach Mecheril (2003) setzt sich mit Fragen von Selbstverständnis und Fremdbeschreibung bei Menschen mit Migrationshintergrund auseinander. Mecheril entwickelte Analyse Kriterien, die einen genauen Blick auf die Interaktion zwischen MigrantenInnen und Angehörigen der Mehrheitsgesellschaft ermöglichen.

Die Kategorien Selbstverständnis, Fremdbeschreibung und Zugehörigkeit aus der Theorie Mecherils sind für mich und die Gesprächspartner der hier vorgelegten Forschungsarbeit sehr präsent gewesen – obwohl sich meine Arbeit nicht explizit mit der Herkunft und Zugehörigkeit oder Nicht-Zugehörigkeit von Akteuren, denen ein sozialer und beruflicher Aufstieg gelungen ist, beschäftigt. Die wissenschaftliche Auseinandersetzung mit dem Thema „Beruflicher Aufstieg von Menschen mit Migrationshintergrund“ beinhaltet eine fortwährende Konfrontation mit der eigenen Lebensgeschichte und der Entwicklung sozialer Zugehörigkeit. Die Vielfältigkeit meines eigenen Erlebens von Anders-Sein war eine wesentliche motivationale Bedingung dafür, die vorliegende Untersuchung in Angriff zu nehmen – und damit auch meinen eigenen Aufstiegsprozess zu ergründen. Weil ich mich auch als ein beruflich und sozial Aufgestiegener betrachte, gab es viele thematische Ähnlichkeiten zwischen den Erfahrungen meiner Interview-Partner und mir. Diese repräsentierten für mich den Spiegel, in dem ich mich selbst sah, und zugleich das Fenster, durch das ich mich selbst beobachten konnte.

Das Selbst

Ich bin in der Hauptstadt Marokkos geboren und in einer dynamischen Großfamilie aufgewachsen. Mein Vater hatte viele Berufe und wenig Einkommen. Er präferierte eine traditionelle Erziehungspraxis, kombiniert mit einer religiösen Lebensweise. Meine Mutter arbeitete als Näherin und war eine bildungsaspirierte Frau. Sie glaubte sehr stark an die Möglichkeit sozialen Aufstiegs. Insofern kann ich behaupten, unter den Bedingungen einer widersprüchlichen monokulturellen Sozialisation⁹⁴ aufgewachsen zu sein. Ich würde mich in diesem Zusammenhang als ein Kind sehen, das sich früh für Bildung und eine offene Welt, d.h. gegen eine Weltverneinung entschieden hat.

92 Erfahrungsbiografie ist bedeutsam für das gegenwärtige Erleben und gleichzeitig für zukünftige Handlungsentwürfe, die auf zukünftiges Handeln und zukünftige Handlungsmöglichkeiten gerichtet sind (vgl. Grundmann 2000, S. 209).

93 Natio-ethno-kulturelle Zugehörigkeitsverständnisse repräsentieren Muster zugehörigkeitsrelevanter Erfahrungen. Sie sind einerseits das Resultat, andererseits auch die generative Grundlage von Zugehörigkeitserfahrungen. (Mecheril 2003)

94 ⁸³ Eine monokulturelle Sozialisation wird in diesem Zusammenhang von mir als Enkulturation unter dem alleinigen Einfluss der Herkunftskultur verstanden.

Die Fremde

Ich bin Marokkaner⁹⁵, der im Alter von 19 Jahren aus Marokko auswandern musste; von dem mir bekannten⁹⁶ kulturellen Kontext ins Unbekannte⁹⁷ auswandern. Von heute auf morgen wurde ich ein Fremder, und vieles in meiner neuen Welt war mir fremd⁹⁸: Sprache, Stadt, Straßenbilder, Wohnen, Einkaufsform, Verhalten, Lebensmittel etc. Es gab für mich keine hilfreichen Erklärungen für das, was im neuen Kontext geschah. Ich konnte nur beobachten, interpretieren und Fehler machen, um zu lernen. Marokko war am Anfang der habituell inkorporierte Ort, von dem aus ich Deutschland und mein Fremd-Sein betrachtete.

In Marokko bin ich geboren und aufgewachsen, und hier in der Fremde bin ich bildungsmäßig und beruflich groß geworden. Je nach Betrachtung: in einer Welt oder in zwei Welten; eine Erlebenswelt ohne klare Grenzen und eine soziokulturelle Welt mit Grenzen.

Die Fremde hat mich zum Fremden gemacht. Hier bin ich anders, weil ich vom Bild des Standard-Deutschen abweiche. Meine habituelle Erscheinung, meine Hautfarbe, mein Aussehen, meine „andere“ Religion, meine „andere“ kulturelle Herkunft, fast alles an mir weicht von einer „als Normalität betrachteten idealtypischen Abstraktion“ ab (vgl. Mecheril 2003, S. 253). Ich bin insofern anders als „normale“ Deutsche. Ich verkörperte für die anderen die Differenz, das ganz andere, das nicht von hier sein kann⁹⁹.

Meine Migration

Aus dem Fremden wurde ich bald Migrant. Ein Fremder, der nicht dazu zu gehören schien. Ich war auf mich allein gestellt. Diese Vereinzelung betrachte ich im Nachhinein als eine „motivationale Voraussetzung jenes Selbstverhältnisses“, das Mecheril als „Selbstkultivierung“ bezeichnet (vgl. ebd, S. 111). Ich begann zu suchen – aber wonach? Identitätsfragen bestimmten meinen neuen Alltag. Was mache ich hier? Wer bin ich? Und wer sind die anderen? Je mehr ich Antworten suchte desto fremder fühlte ich mich. Im Laufe der Jahre dann lernte ich mich in dem Nichtzugehörigkeitskontext Berlin/Deutsch-

95 Ein Beispiel für eine Aussage über natio-ethno-kulturelle Identität. Verweist in diesem Zusammenhang auch auf Prozesse biographisierender Verbundenheit. (Mecheril 2003)

96 Die Geburt positioniert Menschen in kulturelle Kontexten, beeinflusst Vorlieben, soziale Gewohnheiten, Wünsche und Ängstlichkeiten. (Mecheril 2003)

97 Grundlegend halten Berger und Luckmann (2007 [1969]) im Sozialkonstruktivismus fest, dass ein Individuum in seiner Sozialisation die gesellschaftliche Wirklichkeit nicht als menschliches Produkt erfährt, sondern sie ihm als „objektive Faktizität“ (ebd.: S. 20) erscheint, als gegebene soziale Wirklichkeit.

98 Fremd ist zunächst all jenes, das außerhalb des eigenen Bereiches vorkommt, etwas, das anderen gehört oder von einer fremden Art ist (vgl. Waldenfels 1997, S. 20).

99 Auch der alltagsweltliche Diskurs in Deutschland ist von dem ethnisch-“rassischen“ Mitgliedschaftsverständnis geprägt: Wer dem fiktiven Bild des Prototypen „Deutscher“ nicht entspricht, kann nicht ohne Schwierigkeiten das Selbstverständnis formulieren, Deutscher zu sein. Augenblicklich wird die Frage nach der „eigentlichen“ Herkunft gestellt; augenblicklich wird unterstellt, dass sich unter der deutschen Fassade das ursprüngliche, authentische, echte Wesen verberge. (vgl. Mecheril 2003)

land sicherer zu bewegen. Nun bestand meine neue Welt aus Migration, Fremdsein, Veränderung – später aus Mobilität und Transition.

Natio-ethno-kulturelle Zugehörigkeit nach Mecheril

Meine Suche nach meiner persönlichen Identität in Deutschland intensivierte sich. Schon ein Raum-Personen-Sprachenwechsel entschied plötzlich über all das, was ich glaubte zu sein. Er entschied über meine identitäre Stabilität, Bistabilität¹⁰⁰ oder gar eine zeitliche Labilität, über das Fremdfühlen und meine Zugehörigkeit oder Nicht-Zugehörigkeit. Wenn mir Zugehörigkeit verweigert wurde, entschied ich mich gefühlsmäßig für meine marokkanische Heimat, und wenn mir die Zugehörigkeit erlaubt wurde, hatte ich eine Option zur doppelten Heimat. Eine doppelte Zugehörigkeitsreferenz mit einer doppelten Loyalität, ohne kulturelles „Zwischen-den-Stühlen-Sitzen“ (vgl. Badawia 2002, S. 307 ff.). Hier war mein kreativer Umgang mit zwei Kulturen gefragt, um mich in zwei Kulturen heimisch fühlen zu können. Das war sicherlich ein wesentlicher Teil der Gestaltung des eigenen „Dritten Stuhls“ (Badawia 2002)¹⁰¹.

Der Kontext Marokko sichert mir eine „Handlungsbefähigung, die präventiv Sinn macht, wohl aber auch kompensatorisch ist“ (vgl. Mecheril 2003, S. 256). Es war mir und ist mir immer noch wichtig, das Selbstverständnis meine Herkunft in den Händen zu behalten. „Dieses Selbstverständnis verweist auf bistabile Zugehörigkeitsverhältnisse hin“, so Mecheril (ebd., S. 253).

Ambivalenz

Die Bildung einer eigenen Familie, mit einer deutschen Frau in Deutschland und die Geburt meiner zwei Kinder relativierte mein Fremdsein. Diese Veränderung trug dazu bei, beide Zugehörigkeitskontexte in mir zu verbinden, mit angemessener Nähe und Distanz. Dieser Umgang versöhnte mich allmählich mit meinen Nicht-Zugehörigkeitserfahrungen in Form von Exklusion, Diskriminierung und Fremdheit. Ein „sozialisatorisch relevanter Aufenthalt in (Distanz zu) zwei natio-ethno-kulturellen Kontexten schärft das wahrgenommene Profil der Kontexte“ (Mecheril 2003, S. 243). Mein Handlungs- und Konflikt-Kompetenz bekamen hierdurch eine Balance und die Möglichkeit praktischer Umsetzung. Daraufhin entschied ich mich, mein Leben auf eigene Selbstgestaltung zu konzentrieren. Meine Ambivalenz verlor ihre destruktive Kraft dadurch, dass ein stabiles (wenn auch nicht gleichrangiges) Verhältnis des Zugehörigkeitsgefühls sowohl zu Deutschland als auch zu Marokko in mir entstanden ist. Ich fühlte mich zu mehreren ethnischen Welten zugehörig und fand dabei meinen Platz in zwei Kulturen gleichzeitig (vgl. Dengel 2014), auch wenn die eine oder andere Situation mit einer Denk-

100 Der Begriff der Bistabilität – so wie er hier verwendet wird – verweist auf zwei Zustände oder Konfigurationen eines Systems, die gleichwertig sind und nicht zugleich existieren,

101 Der dritte Stuhl: Eine Grounded Theory-Studie zum kreativen Umgang bildungserfolgreicher Immigrant*innen mit kultureller Differenz. Badawia (2002).

und Handlungsparadoxie verbunden war. „Ich gehöre dazu und bin trotzdem anders“ (Badawia 2002, S.336).

Sozialer Aufstieg

Meine Strategie um dazuzugehören war es, einen sozialen Aufstieg in Deutschland zu versuchen. Dass ich nicht dazugehörte, trieb und motivierte mich auf diesem Weg. Bildung, Ausbildung, Professionalisierung und Weiterbildung schienen mir der Weg zu sein, zu einer wenigstens professionellen Mitgliedschaft zu gelangen – eine Form in einem Subkontext mit symbolischer und formaler Zugehörigkeit. Fachlichkeit und Expertentum als Legitimation, um nicht ausgegrenzt zu sein. Doch das Fremdsein blieb und die Illusion dazuzugehören auch. Eines ist aber sicher, ich bin der sozial aufgestiegene Andere geworden.

Profession: Pluralitätskompetenz

Wissen und Können sind eine Zugangsdimension bei versagter Zugehörigkeit – aber nur, solange eine Verwertungsmöglichkeit auf dem Arbeitsmarkt besteht. Dass ich dabei im beruflichen Rahmen stereotype Bilder vom Anderen bedient und repräsentiert habe, fiel mir nur dann auf, wenn ich diesen Anderen nicht repräsentieren wollte. Beispielsweise dann, wenn ich meine anderen Erfahrungen mit Themen, die mit (meiner) Migration nichts zu tun hatten, einen Platz in meiner pädagogischen Praxis geben wollte. Bescheinigtes und institutionell anerkanntes Wissen und Können half mir zwar über einige Hürden und öffnete mir berufliche Felder und Möglichkeiten. Ich besaß den Vorzug „unterschiedliche Lebensformen in ihrem Eigensinn, also dem Zusammenhang ihrer normativen, religiösen, historischen, kurz: kulturellen Komplexität zu verstehen“ (Mecheril 1999, S. 56). Die erreichten Privilegien und meine soziale Stellung bergen auch die Verführung, mich selbst als zivilisiert, rational und normal zu entwerfen (vgl. Hall 1994), um ein Teil der Ausgrenzung Anderer zu werden – wenn man die kritische Distanz aus den Augen verliert.

Interview-/Gesprächspartner

Die Verwertungsgelegenheit meines Wissens und Könnens ist der Zugriff auf mein Forschungsthema und mein Zugang zu den Menschen, die dieses Thema verkörpern. Sie erzählten mir ihre Geschichte – vermutlich weil sie von der Annahme ausgingen, dass wir etwas gemeinsam haben, dass wir zusammengehören, auch wenn wir nicht die gleiche Muttersprache, Kultur und Herkunft haben. Wir sind verschieden, und dennoch teilen wir eine ähnliche Situation. Wir sind MigrantInnen, Fremde, die Anderen. Aber: Wir gehören zu denen, die es beruflich geschafft haben, die Vorbilder, die VorzeigemigrantInnen, die Kontext-Illusionisten. Sie vertrauten mir ihre Aufstiegskonstruktionen an, auch um selber daran zu glauben. Sie vertrauten mir ihre prekären Umstände beim sozialen Aufstieg an, und ich erkannte dabei meine eigenen prekären Momente. Beim Hören der Geschichten fühle ich mich verbun-

den und fremd gleichzeitig. Indem ich die sozialen Aufstiegsgeschichten höre, aufschreibe, aufbewahre und zeige, bekommen diese Menschen eine Identität und einen Stellenwert in der Fremde.

Dissertation

Diese Arbeit und die Auseinandersetzung mit ihrer Thematik eröffnet mir Gelegenheit, meinen eigenen sozialen Aufstieg zu verstehen und nachvollziehen. Ich nehme gewissermaßen eine Metaperspektive ein mit dem Ziel, meinen Aufstiegsprozess zu externalisieren. Hierdurch wird Wissen objektiviert, es wird gegenständlich gemacht. Die Forschungsarbeit dient überdies dem Erkenntnisinteresse, mein Selbst, meine inneren und äußeren Grenzen und Möglichkeiten, mein Fremdsein in Deutschland und in meinem Arbeitskontext besser zu verstehen.

Biographisierende Verbundenheit

Ein Teil meiner Lebensgeschichte ist in einem anderen sozialen Umfeld bzw. natio-ethno-kulturellen Kontext entstanden. Und ich stelle fest, dass in mir immer noch Aspekte von Verpflichtungen und Loyalitäten gegenüber der marokkanischen Kultur und ihren Menschen sowie meiner Herkunftsfamilie existieren. In der Form einer kognitiv-praktischen Vertrautheit, da ich mich in beiden Alltagswelten sicherer bewege und sozialpolitisch engagiere.

Anhang 2: Personenbeschreibungen

Yasemin (2. Generation, karitative Einrichtung)

„Man lässt sich nicht unterkriegen“

Die 1975 in Köln geborene und zu der zweiten Migrationsgeneration gehörige Yasemin ist zum zweiten Mal verheiratet. Das Ehepaar hat keine Kinder. Beide sind überzeugte liberale Muslime. Ihre Mutter ist als Erste aus der Türkei nach Deutschland immigriert. Sechs Monate später ist der Vater nachgekommen. Dem Vater wurde aufgrund seines Berufes als Ingenieur die Einreise nach Deutschland anfangs verweigert, hierfür brauchte er eine Sondergenehmigung. Auch die Kinder durften nacheinander in die BRD einreisen. In Köln ist die Familie von Yasemin *„bewusst“* in die Innenstadt gezogen. Hier in der Innenstadt ist sie auch in ihrer Familie groß geworden.

Die Eltern von Yasemin sind sehr bildungsorientiert und haben die Kinder bei ihrem Bildungsaufstieg sehr unterstützt und gefördert. Die Eltern von Yasemin sind inzwischen berentet und leben abwechselnd in Deutschland und in der Türkei.

Yasemin und ihr Bruder haben den Kindergarten bis zum Abitur, trotz der institutionellen Barrieren, geradlinig durchlaufen. Nach dem Studium der Diplompädagogik hat sie mehrere Weiterbildungen zur Familientherapeutin absolviert. Der Bruder hat Ingenieurwesen studiert und ist heute ebenfalls in einer Leitungsposition in Deutschland tätig. Er bereitet sich gerade auf eine dreijährige Tätigkeit im Ausland vor.

Yasemin ist mittlerweile stellvertretende Leiterin eines von ihr ins Leben gerufenen Migrantinnen-Vereins, der sich um die sozialen Belange muslimischer Frauen kümmert. Bis heute ist sie die „rechte Hand“ der Leiterin und Mitgründerin des Vereins. Sie promoviert zurzeit nebenberuflich zum Thema Migration und Weiblichkeit und hält einige Seminare und Vorträge in der Türkei.

Ihre Aufstiegsstrategien beschreibt sie mit den Fähigkeiten: schwierige Situationen überwinden, interkulturelle Positionierung, Ausbalancierung der Kulturen, eigener Aufstiegsaspiration folgen, Gestaltung von Eigenständigkeit und soziales Engagement.

Felicia (2. Generation, nationales Unternehmen)

„Ich habe immer Wege gefunden, die anvisierte Position zu erreichen“

Felicia ist 39 Jahre alt, verheiratet und hat ein Kind. Ihre Mutter ist deutsch-tschechisch und der Vater stammt aus der Tschechischen Republik. Der Vater ist von Beruf Zahnarzt und die Mutter Chemielaborantin. Felicia und ihre Schwester sind in Tschechien geboren. Als sie 11 Jahre alt war, hat die Mutter die Kinder „gekidnappt“ und sie nach Deutschland gebracht. Der Vater ist dann später auch nach Deutschland immigriert. Ihre Mutter ist ihr „Vorbild und Spiegel“. Ein Ziel von Felicia war das Ablegen „der tschechischen Erstsprache und das Reinstürzen ins Deutsche“. Obwohl die Familie für das Aufenthaltsrecht lange kämpfen musste, hat Felicia keine Zugehörigkeitsambitionen. Das Geld war häufiges Thema zu Hause, vor allem nach dem Übergang von Tschechien nach Deutschland (*wir hatten keines, meine Mutter ging sogar putzen um unabhängig zu bleiben*“).

Auf sich gestellt, mit Lust auf das Lernen in einer „Null-Bock-Umgebung“, und mit anfänglichen Schulproblemen, hat sie es bis zur Realschule geschafft und anschließend Bürokauffrau gelernt. Später hat sie sich weitergebildet und als Geschäftsführerin eines Callcenters gearbeitet. Dann nahm sie sich eine Zeit für eine spirituelle Selbstfindung „Time-Out-Phase“. Später schaffte sie einen beruflichen Sprung von der Bürokauffrau zum Management in einem deutschen Unternehmen. Für den beruflichen Aufstieg auf Umwegen brauchte Felicia Förderer, „die einem die Chance geben“. Dazu kommt die Aspiration, eigenständig sein zu wollen und keine Gelegenheit auszulassen. *„Meine Mutter war leistungsorientiert und hat dies auch bei uns durchgesetzt.“* Sie ist ihre signifikanteste Person zum Erfolg. *„Erfolgreich sein und dazugehören bedeutet für mich, mehr leisten. Das*

wollte ich immer“. Aufstiegsaspiration, Potenziale und Kompetenzen zum Aufstieg bestehen bei ihr aus: eigener Überzeugung zu sich selbst, Offenheit, Kommunikationsfähigkeit, Eigenverantwortlichkeit, Kämpfenlernen und Entschiedenheit.

Die Beratungsfirma besteht aus über 12 Mitarbeitern. Sie berät Firmen in der Telekommunikation und dem Marketing. Felicia ist Mitbegründerin und Gesellschafterin der Firma. Sie ist inzwischen Senior Consultant und Führungskraft.

Salima (2. Generation, internationales Unternehmen)

„Man muss es wollen“

Salima ist Purchasing Manager im Einkauf bei einem Autowerk in Deutschland. Sie ist in Deutschland geboren und aufgewachsen, verheiratet und hat ein Kind. Nach dem Mutterschutz hat sie die Arbeit wieder aufgenommen. Ihr Vater ist beim selben Unternehmen Kolonnenführer. Ihr und ihrem Bruder ist der berufliche Aufstieg gelungen. Ihre Familie, die ursprünglich aus der Türkei stammt, hat einen bildungsfernen Hintergrund, aber sehr viel Ehrgeiz. Familienwerte werden hochgehalten, dennoch hat die Familie die deutsche (gutbürgerliche) Lebensart als Vorbild. „*Ich bin Deutsche und keine typische Türkin.*“ Die Familie hat früher in einer Arbeitergegend gewohnt, ist dann aber bald in eine andere Gegend, „wo mehr Deutsche und nur Deutsche wohnten“, gezogen. Salima hat die deutschen Freundinnen zu Hause besucht und wollte später auch so leben wie ihre deutschen Freundinnen – „ich war sogar besser als deutsche Schülerinnen in der Schule“. Hier war sie das einzige ausländische Kind in der Klasse. Später absolvierte sie ein Studium in Deutschland und in den USA. Eine Frau mit einer konkreten Lebensplanung. Ihr Bruder ist Oberarzt in Deutschland. Die Eltern, als Unterstützer und Förderer, waren sehr bildungsaspiriert. Sie forderten von ihren Kindern stets gute Noten. Das Beherrschen der deutschen Sprache und Erfahrungen im Ausland waren den Eltern wichtig. Somit waren sie signifikante Personen für den beruflichen Aufstieg von Salima.

Für Salima zählen nur Leistungen. Sie findet, das sei das Wichtigste, um beruflich nach oben zu kommen. Ihr Wunsch war immer, in einem internationalen Konzern zu arbeiten, nicht zuletzt wegen der Multikulturalität des Milieus. Nach dem Studium hatte sie mehrere Angebote in Deutschland und im Ausland. Sie entschied sich zuerst für eine deutsche Firma. Später wurde sie von einem internationalen Automobilkonzern, der einen Sitz auch in Deutschland hat, angerufen und hat dort schnell zugesagt.

Sie verfügt über ein hohes Selbstbewusstsein und hat den beruflichen Aufstieg ohne größere Umwege in der Biografie und Karriere bewältigt; ein ausgeprägter Wille und Entscheidungsfähigkeit sind für sie die wichtigsten Kriterien für den Erfolg. Die Arbeit ist für sie ein wichtiger Ort der Anerkennung. Sie beschreibt sich als Frau mit internationalen Erfahrungen und interkultureller Offenheit.

Sophie (2. Generation, nationales Unternehmen)

„Karriere ist obligat“

Sophie ist 1958 in Deutschland geboren. Sie ist zum zweiten Mal verheiratet und hat 2 adoptierte Kinder, ein leibliches ist früh verstorben. Ihr erster Mann verstarb, als sie 26 Jahre alt war. Er hinterließ ihr hohe finanzielle Schulden. Ihre persönliche Biografie zeichnet sich durch die Mischung von drei Kulturen aus. Ihr Großvater war Italiener, und als italienischer Konsul für Italien in Österreich tätig gewesen, ihr Vater ist Österreicher und ihre Mutter Deutsche.

„Ich bin eine polyglotte Frau, geeignet für multinationale Führungsaufgaben“.

Ihre katholische Herkunftsfamilie ist traditionell und in Bezug auf die Wahrnehmung der Frauenrolle eher konservativ, z. B. mit Regeln wie ‚Frauen und Mädchen studieren nicht‘. Als Erwachsene ist Sophie vom Katholizismus zum Alt-Katholizismus konvertiert. Ihre Herkunftsfamilie ist bildungsnah und bildungsaspiriert. Beide Eltern haben studiert. Sophie hat ihre Schullaufbahn in Deutschland durchlaufen und absolviert. Seit ihrer Kindheit möchte sie gern einen sozialen Beruf ausüben. Im Gegensatz zu ihrer Familientradition und den gesellschaftlichen Erwartungen hat sie sich stets zum eigenen Bildungs- und Berufsaufstieg positioniert und nimmt hierfür den Vater als Vorbild. Dieser hat sich von ganz unten nach ganz oben hochgearbeitet.

Sophie beschreibt ihren beruflichen Aufstieg als *„verschlungen und abenteuerlich“*, bestehend aus unklarer Zielorientierung bis hin zur erfolgreichen Führungskraft. Sie beschreibt sich selbst beruflich als *„Multitalent“*. Ohne dem traditionellen Habitus ihrer weiblichen Familienmitglieder zu folgen, hat sie sich während ihrer beruflichen Praxis Führungskompetenz und ein ausgeprägtes Milieuwissen erarbeitet. Ihre Bildungs- und Berufsaspiration ist sehr hoch.

Für ihren beruflichen Aufstieg sind für sie Selbstvertrauen, soziales Engagement, Willen, ethische Haltung und Netzwerkbildung bedeutsam. Sie schreibt sich zudem Glück, Mut, Freude, Neugier und einen konstruktiven Umgang mit eigenen Selbstzweifeln zu. Zum Zeitpunkt des Interviews leitet Sophie eine Firma für Weiterbildung und Beratung.

Cosmin (zweite Generation, internationales Unternehmen)

„Ich habe auch dabei Spaß gehabt.“

Cosmin ist 45 Jahre alt, geschieden und hat eine Tochter, die bei ihrer Mutter lebt. Zur Zeit des Interviews arbeitet er als Manager bei einem großen internationalen Automobilhersteller in Deutschland. Er ist in Westdeutschland in einem Dorf geboren. Seine Mutter ist Deutsche und sein Vater Ungar, der aus politischen und Bildungsgründen zum Studium aus Ungarn nach Deutschland geflohen war. Cosmin hat einen zwei Jahre älteren Bruder. Seine leibliche Mutter verstarb, als er 10 Jahre alt war. Der Vater von Cosmin studierte und promovierte nach seiner Flucht aus Ungarn zweimal in Göttingen – *„Und hat hier im Prinzip, ohne ... ja ohne alles angefangen“*. Nach der Pensionierung kehrte der Vater nach Ungarn zurück.

Die deutsche Sozialisation von Cosmin fand in einem sehr kleinen Familienkreis, beschränkt auf den Vater, den Bruder und eine Haushälterin der Familie, statt. Seine individuelle Eigenständigkeit

fand er durch einen stabilen Wohnort, Freunde und die Mitgliedschaft in einem Sportverein. Neben seinem Vater hatte Cosmin keine weiteren Vorbilder. Cosmin ist in Deutschland zur Schule gegangen und hat die Schule mit Einverständnis des Vaters unterbrochen. Er hat die Bundeswehrzeit absolviert und anschließend die Stelle bei dem Automobilhersteller angetreten. Es folgen viele Weiterbildungen und berufsbegleitend ein Studium als Ingenieur. In dem internationalen Unternehmen bekleidete er unterschiedliche Funktionen in Deutschland und im Ausland. Er beschreibt seinen Weg zum beruflichen Aufstieg als einen auf Umwegen. Cosmin ist aufstiegsambitioniert und engagiert sich für seine Mitarbeiter.

Er benennt Engagement, Qualität der Arbeit, Beherrschung der deutschen Sprache und Kommunikationskompetenz sowie die Verantwortung, mit diversen Nationalitäten umzugehen, als die Hauptgründe für den beruflichen Aufstieg. In dem Unternehmen arbeiten über 78 Nationen. Einen beruflichen Aufstieg bis in die Spitze eines Unternehmens hält Cosmin für Migrantinnen und MigrantenInnen nicht für möglich.

Anastasia (erste Generation, internationales Unternehmen)

„Meine Kollegen beneiden mich darum.“

Zur Zeit des Interviews ist Anastasia 38 Jahre alt und verheiratet. Sie arbeitet als Kooperationsmanagerin bei einem deutschen Unternehmen, das international agiert, u. a. in der Herstellung medizinischer Geräte (Forschung und Entwicklung, Nuklearmedizin). Sie hat den familiären und sozialen Druck in der Zeit von Tschernobyl (1986) auf ihre Familie miterlebt. In der Kindheit hat sie eine hohe Bildungsaspiration entwickelt und wurde speziell durch ihre Mutter zu einem eigenständigen und selbstbestimmten Leben gefördert. Anastasias Vater ist von Beruf Automechaniker, ihre Mutter Erzieherin. Sie hat drei Schwestern. Eine Schwester ist Krankenschwester, die andere Ärztin und die kleine Schwester, sagt Anastasia, ist einfache Verkäuferin, ohne richtige Ausbildung. Anastasia hat in Russland medizinische Physik studiert und als einziges Mitglied der Familie promoviert.

Mit ihrem von Präsident Putin erteilten Stipendium ging sie ins Ausland. In Russland konnte sie aufgrund des fehlenden Zugangs zu den Forschungsgeräten nicht forschen. Durch die Förderung eines Professors in Österreich, während der Promotion in seiner Forschungsfirma, konnte sie ihre Forschungskarriere in Deutschland fortsetzen.

Über diesen Kontakt und die Empfehlung von Freunden bekam Anastasia ein Arbeitsangebot von einer großen Firma für medizinische Pharmatechnik in Berlin. Für ihren Aufstiegswunsch wollte sie ursprünglich in die USA gehen, um dort Erfahrung zu sammeln. Für ihren Ehemann hat sie diesen Wunsch aufgegeben. Die Aufgabe liegt ihr. Sie genießt ihre Kontakte und ihre Kooperationsfähigkeit. Offensichtlich sind dies biografische Ressourcen im Umgang mit Kunden, Forschern und Entwicklern.

Anastasia ist eine sehr kommunikative Frau. Sie beschreibt sich als stolze, polyglotte Frau, die mit den Aufgaben der Forschung und Entwicklung europaweit vertraut ist.

Die deutsche Sprache hat sie zunächst in Österreich und dann in Deutschland gelernt. Dennoch hat sie immer noch Probleme mit sprachlichen Ausdrucksmöglichkeiten, was sie gegenüber ihren Kollegen oft verunsichert.

Anastasia schildert, dass ihr beruflicher Aufstieg aus ihrer Sicht eine große Chance war. Ihre persönliche Mobilität, Offenheit gegenüber Autoritäten, Beziehungen nutzen zu können und ihre eigene Offenheit sieht sie als soziale und fachliche Kompetenz. Sie beschreibt alle „Umwege“ als die eigentlichen Wege ihres Aufstiegs. Sie beschreibt ihre berufliche Managerinnenaufgabe als „*persönlichen Aufstieg*“ und als Ergebnis persönlicher Kompetenzen und Selbstorientierung.

Ihre aktuelle Aufgabe ist Kooperationsmanagerin, was u. a. das Kooperieren mit den Ärzten erfordert. Dafür muss sie sich ständig weiterbilden, weiterentwickeln und Netzwerke und Beziehungen gestalten. Durch die politische Entwicklung in Europa bekommt sie aktuell die Chance zur Kontaktabbauung in Moskau. Allerdings spricht sie auch von Grenzen in Bezug auf die Aufstiegschancen als Frau bei der Firma.

Herr Yong (2. Generation, internationales Unternehmen)

„Sie haben nur für die Kinder gelebt.“

Yong ist 29 Jahre alt und nicht verheiratet. Er ist das jüngste von drei Kindern. Im Gegensatz zu seinen Geschwistern ist er in Paris geboren. Yong ist der Sohn einer im Rahmen einer humanitären Hilfsmaßnahme 1970 eingereisten chinesischen Familie aus Laos. Die ganze Familie hat die französische Nationalität angenommen. Yong spricht sehr gut Französisch und Englisch und versteht Laotisch.

Da seine Eltern Analphabeten sind, hat er sich selbstständig über Bildungsmöglichkeiten informiert und sich an der Entwicklung seiner Geschwister orientiert. Seine Eltern beschreibt er als bildungsaspiriert, streng und sehr lieb mit ihren Kindern. Sie erwarteten, dass die Kinder die Besten in der Klasse sein mussten. Sie leben isoliert von der französischen Kultur und sind kulturell und sozial mehr in die chinesische Gemeinde in Paris eingebunden. Sie führen ein China-Restaurant, in dem die ganze Familie mithilft.

Yong hat den Kindergarten, die Grundschule und das Gymnasium in einem Vorort von Paris mit unterschiedlichen Nationalitäten durchlaufen und absolviert. Anschließend hat er das Studium der angewandten Kunst in Paris und später eine Weiterbildung in Design bestanden. Bezogen auf seinen beruflichen und Bildungsaufstieg ist Yong auf direktem Weg zum Aufstieg gekommen. Er arbeitet seit fünf Jahren bei einer internationalen Wirtschaftsfirma als „*motion Designer*“ und leitet eine kleine Abteilung, bestehend aus Mitarbeitern sechs verschiedener Nationalitäten.

Almut (2. Generation, karitative Einrichtung)

„Ab wann verlieren sich kulturelle Wurzeln?“

Almut ist 47 Jahre alt und Mutter von drei Kindern. Sie selbst hat zwei jüngere Brüder. Sie arbeitet als evangelische Pfarrerin in einem katholischen Krankenhaus und leitet dort die Seelsorge. Ihre Mutter ist Deutsche, ihr Vater Schotte. Der Großvater, ebenfalls Schotte, kämpfte im Ersten Weltkrieg auf der Seite der Briten. Auch ihr Vater kam später mit den Alliierten nach Deutschland. Die Migrationsgeschichte von Almut's Vater hat sich vor ihrer Geburt auf eine dramatische Weise (Krieg) entschieden. Der Vater wollte nach Kanada und ist in Deutschland gelandet. Almut ist in Deutschland geboren, ging im Ruhrgebiet ohne nennenswerte Probleme in den Kindergarten und in die Schule. Studiert hat sie in Bielefeld, Hamburg, Glasgow und Bonn. Sie berichtet, dass sie in ihrer Familie das erste Mädchen war, das studieren durfte. Die Großeltern von Almut haben nur Volksschulbildung und ihre Eltern die mittlere Reife und eine Berufsausbildung. Groß geworden ist Almut mit eher patriarchalisch orientierten deutschen Großeltern, aber Offenheit und Flexibilität waren in der Familie wichtig.

Almut ist multikulturell sozialisiert und geprägt: Sie meint, die deutsche und die schottische Herkunft in sich zu verbinden. Sie beherrscht mehrere Sprachen. Sie beschreibt sich nicht als „*erfolgreich*“ und verweigert den Ausdruck „*beruflicher Aufstieg*“, weil ihr der Begriff „*religiöse Berufung*“ lieber sei. Höhere soziale Positionen verbindet sie mit „*komisch*“ und „*Zweifel*“. Bezogen auf ihre Arbeit spricht sie von einem interkulturellen Spagat und Ambivalenz. Die Assoziationen und geschichtlichen Ereignisse ihrer Herkunft wecken bei ihr keinen „*bewussten Stolz*“. Sie kann Zweifel an Position und Identität gut zulassen. Ihre Sozialisation ist geprägt von Freiräumen und wenig Vorherbestimmung und Erwartungen. Somit entscheidet sie sich für den eigenen Weg auf Umwegen: „*Ich hatte das Ziel, Vater hat es mir eingeredet und ich bin auf Umwegen hingekommen.*“ Ihr Berufsweg ist durch Ressourcen geprägt und offensichtlich ohne Barrieren verlaufen.

Almut kann sowohl als Person mit Migrationshintergrund als auch als Deutsche mit Migrationshintergrund beschrieben werden. Sie fällt optisch als Migrantin nicht auf, sondern nur durch ihren Familiennamen.

Neben ihrer Arbeit engagiert sich in interkulturellen Projekten sowohl in Deutschland als auch in Schottland (Comminité ayana).

Esmeralda (2. Generation, internationales Unternehmen)

„Wir wollen wie die Deutschen sein.“

Esmeralda wurde 1970 in Deutschland als drittes von acht Kindern geboren. Sie lebt mit ihrem Partner *„gleichberechtigt und unabhängig“* zusammen. Als sie zwei Jahre alt wurde, beschlossen ihre Eltern, *„wieder zurück nach Spanien zu gehen“*. Dort hat sie den spanischen Kindergarten und später die deutsche Schule besucht. In Spanien sind drei weitere Geschwister geboren. Nach dem Tod von Franco und infolge einer Wirtschaftskrise in Spanien beschloss der Vater 1977, nach Deutschland *„zurückzukehren“*. Ihr Vater ist als ältestes von drei Kindern in einem großen Kloster groß geworden und sollte Pfarrer werden. Mit 21 Jahren verließ er jedoch das Kloster, um nach Deutschland zu immigrieren. Er war Geschäftsmann in der Baubranche. Vor allem ihr Vater hatte sehr hohe Bildungsaspiration und beherrschte die deutsche Sprache perfekt. Er galt als Sprachtalent, während die Mutter eher das Gegenteil war, dafür war sie sehr diszipliniert. Die Kinder gingen in Spanien und Deutschland zur Schule und hatten dadurch *„eine sehr gute Schulbildung“*. Der Leistungsmaßstab der Eltern, insbesondere des Vaters, orientierte sich vor allem an den Schulnoten. Er schickte die Kinder zum Spracherwerb für eine begrenzte Zeit nach England, um *„in die Welt raus[zu]gehen“*. Esmeralda wuchs mit einer traditionellen Familienmentalität, dem Habitus, Stolz, den Normen, Werten und Aufstiegsaspirationen der Eltern auf. Dennoch setzte Esmeralda sich gegen die Elternvorstellungen durch. Sie beschloss, Wirtschaftspsychologie zu studieren und das Studium selbst zu finanzieren. Seit ihrer Kindheit hat sie sich neben ihrem Interesse für Naturwissenschaften viel mit Verantwortungsübernahme, Kritikfähigkeit und Selbstvertrauen auseinandergesetzt.

Beim beruflichen Aufstieg spielten ihre Mehrsprachigkeit, ihre Disziplin und ihre Eigenständigkeit eine große Rolle. Ihre Vorbilder sind die älteren Brüder und der Vater. Trotz der geringen Berufsorientierung für die Töchter – *„Frauen sollten nicht studieren“* – ist sie Managerin bei einer Autozulieferungsfirma in Deutschland geworden. Die Führungsposition wurde ihr angeboten und war weniger von ihr angestrebt. Das begründet sie mit ihrer Bereitschaft, Verantwortung zu übernehmen. Esmeralda ist eine ambitionierte und perfektionistisch orientierte Frau. Sie meint, der Migrationshintergrund würde verschwinden aufgrund von Herausforderungen, Leistungs- und Verantwortungsübernahme sowie der Bereitschaft, die Führungsposition anzunehmen. Esmeralda ist biografisch ein Modell für eine *„gelungene Migration“* mit einer bikulturellen Herkunft, Mehrsprachigkeit, Transmigration und mit einem direkten Weg zum beruflichen Aufstieg.

Frau Antonia (erste Generation, karitative Einrichtung)

„Ich wollte eigentlich nach Marseille“.

Antonia ist Russin, die sich im Alter von 25 Jahren auf den Weg macht als Austauschstudentin, mit einem abgeschlossenen Studium der Sprachwissenschaft in Frankreich, und in Bielefeld bleibt. Hier hat sie ihren Mann kennengelernt, der aus einer russlanddeutschen Familie stammt und als Schlosser in Deutschland arbeitet.

Antonia ist heute 44 Jahre alt und stammt aus gutbürgerlichen Verhältnissen in Russland. Beide Elternteile haben studiert, ohne in Russland damit Karriere gemacht zu haben. Antonia besuchte die Schule und ging später an die Uni, um Sprachen zu studieren. Ihre Qualifikation ist nicht in Deutschland anerkannt worden. Es bestand von Anfang an ein Mangel an Zugangsinformationen bezüglich der Bildungs- und berufsbezogenen Möglichkeiten für Antonia in Deutschland. Sie hatte zunächst in Deutschland keine Verwandten außer ihrer Tochter und ihrem Ehemann: *„Mein nächster deutscher Verwandter ist meine Tochter.“* Auch zwischen ihr und der Familie des Ehemannes besteht kein gutes Verhältnis, nicht zuletzt weil diese kein Verständnis für einen beruflichen Aufstieg in ihrem Milieu hatte. Einige Jahre später kam ihre Schwester aus Russland nach Deutschland.

Antonia leitet heute eine karitative Firma mit über 200 Mitarbeitern, davon sind über 90 % weiblich. Ihr beruflicher Aufstieg lief über Umwege und viele niedrige Tätigkeiten. Weder in ihrer Familie noch in ihrer Umgebung betrachtet Antonia Personen als Vorbild. Ihre Aufstiegsbarriere stellt sich in ihrem eigenen hohen Anspruch mit gleichzeitigem Ansporn als Herausforderung dar.

Antonia leidet bis heute unter ihrem sprachlichen Akzent, der identifizierbar ist und den sie gerne ablegen würde, weil sie dadurch mehr *„Komplexe in der Führungsrolle“* hat. Antonia erzählt von ihren Strategien, ihrer Führungsrolle gerecht zu werden. Aus ihrer Sicht war ihr Studium der Sprachwissenschaften und Literatur in Russland sicherlich nicht die angemessene Ressource, um eine Arbeit in Deutschland zu finden.

Indira (erste Generation, karitative Einrichtung)

„Alle meine Möglichkeiten ausschöpfen“

Indira ist 50 Jahre alt, unverheiratet und kinderlos. Sie ist als junges Mädchen mit ihrer Schwester nach Deutschland immigriert. Ihre Schwester ist Nonne. Indira ist die zweite von acht Geschwistern. Indira ist Inderin und hat in Deutschland Psychologie studiert. Sie hat viele Jahre eine Beratungsstelle einer karitativen Einrichtung geleitet (Lebens- und Eheberatung). Indira erzählt stolz von dem Aufstieg ihrer Schwester zur Spitze der Kongregation und fügt hinzu, dass sie es schwerer hat als diese, da sie sich alleine um alles kümmern musste. Indira erzählt weiter von der Bildungsaspiration ihrer Eltern und Geschwister. Ihr Vater sorgte für gute Bücher und für die Bildungsorientierung. Ihre Eltern konnten aus ökonomischen Gegebenheiten den Kindern nicht viel mitgeben, aber für deren Bildung sorgen. Fast alle Geschwister leben in der Welt verteilt. Sie sind alle beruflich erfolgreich (einer ihrer Brüder beispielsweise ist Oberarzt in Aachen). Ihre Eltern konnten nicht

studieren, dennoch sind sie bildungsambitioniert und haben allen Kindern eine Schulbildung ermöglicht. Indira hatte von Kindheit an Spaß am Lernen und an der Schule. Sie finanzierte ihr Studium mit Nachtwachen und Bankdarlehen. Zudem bedurfte es großen Anstrengungen und langen Kämpfen gegen behördliche Hindernisse und kollegiale Missgunst. Wegen Nichtanerkennung schulischer Abschlüsse aus Indien, aber auch aufgrund ihrer dunkleren Hautfarbe hat sie viele Hindernisse überwinden müssen. Dennoch hat sie alle ihr zur Verfügung stehenden Möglichkeiten ausgeschöpft.

Indira erzählt, dass ihr Personen, die ohne Vorurteile gegen MigrantInnen waren, zur Leitung der Beratungsstelle verholfen haben. Sie beschreibt ihre berufliche Stelle zwar als *“popelig“* und dass niemand die Stelle aufgrund der vielen Arbeit haben wollte, doch sie konnotiert diese als erste berufliche Chance für sich. Indira ist die einzige Frau für diese Stelle, die mit ihrer Ausbildung als Beraterin und Studium als Psychologin infrage gekommen ist, demzufolge traut sie sich die Leitungsaufgabe auch zu.

Ihr Konzept zum beruflichen Aufstieg besteht aus dem *„Willen“* zum Erfolg: *„Nicht Erste sein wollen, doch die Zweite sein können“*, außerdem über interkulturelles Kapital aus ihrer Herkunftsgeschichte und Perspektivenvielfalt. Darüber hinaus hält sie es für wichtig, die deutschen gesellschaftlichen und sozialen Strukturen zu verstehen und in der Lage sein zu können, die Bildungsmöglichkeiten in Deutschland zu nutzen und die aktive Teilhabe an dem kulturellen Leben in Deutschland wahrzunehmen.

Frau Ilinca (1. Generation, staatliche Institutionen und Verwaltung)

„Sich nichts wegnehmen lassen, vielleicht ist das eine neue Heimat ohne geographische Grenzen“

Ilinca ist rumänisch-ungarischer Herkunft. Sie ist zum Zeitpunkt des Interviews seit vielen Jahren Professorin für Psychologie und Sozialwissenschaften in einer ostdeutschen Hochschule und ebenfalls Dekanin des Fachbereiches. Im Alter von sechs Jahren ist sie mit ihrer Familie, nach einer riskanten Flucht, nach Deutschland immigriert. Ihre Eltern verließen das Land aufgrund der damaligen politischen Ereignisse in Ungarn. Die zeitweilig noch bestehende familiäre Bindung zum Herkunftsland wurde mit dem Ableben der Großmutter schwächer.

Bei ihrer Ankunft in Süddeutschland ist sie ohne jegliche Sprachkenntnisse in die zweite Klasse eingeschult worden. Ilinca übernahm hohe Verantwortung für die Familie, indem sie als Einzelkind für ihre Eltern das Einleben in Deutschland organisierte. Ihre Eltern sprachen zu der Zeit wenig Deutsch und sie musste als Dolmetscherin, Kontaktherstellerin und Organisatorin für die Familie fungieren.

Ilinca durchlief einen geradlinigen Aufstieg: Schule, Studium, Promotion, Auslandserfahrungen, Auslandsdozentin und schließlich eine deutsche Professur. Sie hat schon früh klare Vorstellungen gehabt, welche Beziehungen und Schritte sie tun muss, um ohne Umwege studieren und beruflich

aufsteigen zu können. Ilinca ist zudem Psychotherapeutin. Diese Tätigkeiten übt sie bis heute in Deutschland aus.

Für Ilinca ist klar, dass ein Bildungsaufstieg die Voraussetzung für einen kulturellen und beruflichen Aufstieg darstellt. Sie hat diesen beruflichen Aufstieg ohne große Barrieren geschafft. *„Es ist eine Märchenkarriere, ich bin dankbar, ich hatte Glück, Deutschland ist ein tolles Land, zumindest bezogen auf Bildungsmöglichkeiten und Freiheiten“.*

Herr Dilip (erste Generation, internationales Unternehmen in der Autoindustrie)

'Why am I doing this? Why am I putting myself in another country, in another language, in another culture ... why am I making my life so difficult?'

Dilip ist zur Zeit des Interviews oberster Chef, ‚Board Manager‘, einer international renommierten deutschen Firma für Automotoren-Entwicklung.

Er ist zum Zeitpunkt des Interviews 43 Jahre alt, geschieden, wohnt und arbeitet seit zehn Jahren in dieser Funktion in Deutschland. Dilip ist indischer Abstammung: *„We are Hindu“*. Er ist in Ostafrika geboren und mit seinen Eltern nach England ausgewandert. *“There was the military (Putsch) in Uganda and we were never able to return.“* In England ist er weiter zur Schule gegangen und hat dort auch später an einer renommierten Business School studiert. Die Migrationsgeschichte von Dilip und seiner Familie vollzieht sich *„worldwide“* in Indien, Afrika, England und zuletzt in Deutschland. Ein Leben in verschiedenen fremden Kulturen und Territorien findet er spannend, aber auch anstrengend.

Die deutsche Firma hat ihn nach Deutschland geholt, um diese zu leiten. Seit zehn Jahren lebt und arbeitet in Deutschland. Er beherrscht die deutsche Sprache nicht und spricht hauptsächlich englisch. *“Car Industry is very much handled in English”*. Er versteht sich zwar als Internationalist, fühlt sich aber der englischen Sozialkultur verpflichtet. Dilip spricht von einem starken Adoleszenzkonflikt zwischen den kulturellen Zugehörigkeiten. Die Entscheidungen und Durchsetzung der eigenen Lebensvorstellungen, nach eigenen Regeln und sowohl gegen die familiären Regeln als auch die der indischen Herkunftskultur und deren Aufträgen, rufen bei ihm immer wieder kulturelle Identitätsfragen und persönliche Irritationen hervor. Sein Bildungslebenslauf und seine Ambitionen nach Eigenständigkeit sind im Zusammenhang mit den Bildungserwartungen des Vaters ein ständiger Konflikt zwischen Ausbalancierung und Anstrengung.

Aufstiegsbarrieren hat er beim Eintritt in die Arbeitswelt, ohne Studium und in dem Unimilieu, vielfältig erfahren. So beschleunigte er das Studium und kehrte in einen besseren Job zurück. Seitdem begann seine berufliche Aufstieg als Manager in der Automobilbranche. Dies sei eine Passung zwischen Leidenschaft und Wunsch. Seine Arbeit sei für ihn auf höchstem Motivationsniveau.

Dilip beschreibt als Ressourcen des beruflichen Aufstiegs: Motivation, Herausforderung, Interkulturalität und Kommunikationskompetenz. Sein Antrieb für den beruflichen Aufstieg sei, den eigenen Weg gehen und autoritäts- und kulturell bedingte Vorgaben aushandeln zu können. Er ist ein anerkannter und geschätzter Vorgesetzter.

Frau Samira (2. Generation, internationales Großunternehmen)

„Härter mit sich“

Samira ist 40 Jahre alt, verheiratet und hat zwei Kinder. Ihre Eltern waren iranischer Herkunft, sie gehört der zweiten Migrationsgeneration an. Sie ist zum Zeitpunkt des Interviews bei einem internationalen Getränkeunternehmen in Deutschland im „Business Development“ als Führungskraft tätig und versteht sich als kosmopolitische Person. Sie ist eine ambitionierte und erfolgreiche Frau. Sie hat zwei Monate nach der Schwangerschaft ihre Arbeit wieder aufgenommen, ohne Elternzeit in Anspruch zu nehmen, um nicht den beruflichen Anschluss zu verpassen.

Sie war vier Jahre alt, als die Familie aus dem Iran geflüchtet ist. Die Familie ist politisch aktiv gewesen und musste deswegen den Iran verlassen. Die Distanz und das Desinteresse von Samira zu ihrer Herkunftskultur sind in der Abneigung der Familie zu Khomeinis Politik begründet. Samira erlebt eine große Hinwendung zur deutschen Kultur. Der Ehemann sagt des Öfteren: *„Deine Vorstellungen sind sehr deutsch geworden.“*

Als Samira 15 Jahre alt (1989) ist, immigrierte die Familie wegen des Vaters von Kanada nach Deutschland. Ihre Eltern haben sich scheiden lassen und haben für die Kinder eine pragmatische Lösung gefunden: Die Mutter lebte mit dem Sohn und Samira bei ihrem Vater, zu dem sie eine enge Beziehung hat. Der Vater ist vom Beruf Bauingenieur und die Mutter arbeitet im Rechnungswesen. Im Gegensatz zu Samira hat der Bruder alle Bildungswege abgebrochen. Ihre Aufstiegsaspiration erklärt sie sich aus der Familientradition und den Erwartungen der Mutter. Ihre Familie kommt aus einem bildungsnahen Milieu im Iran.

„Meine Großmutter hat nicht studiert, mein Großvater ja, aber sie haben ... also ich würde sagen, das war gang und gäbe, dass man studiert, sozusagen.“

Samira hat *„quasi ihre halbe Kindheit und einen Teil der Schulzeit in Kanada verbracht“*. Später hat sie in Deutschland das Gymnasium besucht und hier das Abitur geschafft. Nach dem Studium der Wirtschaft arbeitete sie fast fünf Jahre in unterschiedlichen Beratungsfirmen. *„Irgendwann wollte ich keine Beratung mehr machen, weil ich gemerkt habe, dass ich Dinge verkaufe zu denen ich persönlich nicht stehe.“*

Samira unternahm sehr hohe Anstrengungen, um die deutsche Sprache schnell zu beherrschen. Dabei wurde sie von Freunden und Deutschlehrern unterstützt, was ihr hohe Akzeptanz und Anerkennung gebracht hat.

Ausschlaggebend für ihren beruflichen Aufstieg benennt sie sowohl die Empfehlung und Unterstützung einer familiär bekannten Finanzvorstandsfrau als auch die Offenheit und das Interesse ihres neuen Vorgesetzten, der sie gefördert und an ihre Fähigkeiten geglaubt hat. Aber auch ihre Mehrsprachigkeit, Stolz und Selbstbewusstsein, kommunikative Kompetenz und Kultursensibilität sieht Samira als Schlüsselkompetenzen für ihren Erfolg. Vor allem sieht sie Sprachkompetenz, kommunikative Kompetenz und hohe Anstrengungsbereitschaft als Voraussetzung, um Respekt zu erlangen. Sie beschreibt es als ihre eigene ‚Trumpfkarte‘, oft zur Verblüffung ihres Gegenüber akzentfreies Deutsch zu sprechen.

Samira beschreibt, dass Distanz zu ihrer Herkunft, Internationalität und Abschied von einer ethnischen Verortung der Schlüssel zu ihrem Erfolg sei.

Seit der Internationalisierungstendenz und den Förderprogrammen des Unternehmens, in dem sie tätig ist, sei das Führungspersonal gemischt. Aufgrund der liberalen Vorgesetzten und deren internationaler Lebensgeschichte und Erfahrungen sind aus ihrer Sicht keine Hürden im Aufstiegsprozess zu spüren. Sie befindet sich weiterhin im Aufstiegsprozess in der Firma.

Herr Hassan (erste Generation, internationales Kleinunternehmen)

„Fester Glauben, dass ich es schaffen will und werde“

Hassan ist heute 59 Jahre alt. Er ist mit neunzehn Jahren aus dem Maghreb/Tunesien nach Deutschland immigriert. Er ist mit einer deutschen Frau verheiratet und hat zwei Kinder. Er arbeitet als Organisationsberater und Lehrtherapeut. Aufgrund der politischen Situation in seiner Heimat hat er unfreiwillig das Land verlassen und ist nach Deutschland immigriert. Hassan suchte nach Eigenständigkeit, Bildungsaufstieg und materieller Unterstützung für seine Eltern und Geschwister. Er ist das zweite von sechs Geschwistern. Die Eltern konnten aufgrund der damaligen politischen Verhältnisse nicht die Schule besuchen. Der Vater kann schreiben und lesen, die Mutter beides nicht. Dennoch haben die Eltern alles getan, um den Kindern die Bildung zu ermöglichen. Besonders die Mutter ist weltoffen und bildungsambitioniert.

Hassan hat ohne Probleme seine Schulzeit durchlaufen. Im Alter von vierzehn Jahren musste er neben der Schule eine Arbeit aufnehmen, um seinen Vater finanziell bezüglich des Familienunterhalts zu unterstützen. Sein Abitur wurde in Deutschland nicht anerkannt. Infolgedessen musste er das deutsche Abitur nachmachen. Aus politischer Vorsicht hat er zunächst keinen Kontakt zu seinen Landsleuten aufgenommen. Stattdessen intensivierte er seinen Kontakt zu Deutschen, um die deutsche Sprache besser und schneller zu lernen. Nach seiner Ankunft suchte Hassan nach Informationen und Beziehungen, Netzwerken und Kontakten zu deutschen Personen. Er behielt den intensiven Kontakt zu seiner Familie und Freunden in der Heimat. Sein beruflicher Aufstieg verlief über Ausbildung, den zweiten Bildungsweg, Studium und Zufälle. Ihm ist der berufliche Aufstieg unter anderem durch die Unterstützung durch signifikante Personen, eigene Fähigkeiten, politisches und so-

ziales Engagement und die Flexibilität, Anstrengungen anzunehmen, gelungen. Heute hat Hassan eine internationale Consulting - Firma und eine eigene Beratungspraxis für Coaching. Er hat es bis zu einem relativ erfolgreichen Einmannunternehmen geschafft.

Herr Burhan (1. Generation, nationales Unternehmen)

„Wir sind hier aufgewachsen und leben hier.“

Zur Zeit des Interviews ist Burhan 35 Jahre alt und arbeitet als Manager in einer deutschen Bank im Ruhrgebiet. Dort durchläuft er seine berufliche Karriere im Bankwesen. Zur selben Zeit ist er politisch in einer Interessenorganisation mit dem Schwerpunkt: *„Förderung der akademischen MigrantenInnen“*¹⁰² aktiv. Burhans Vater ist 1957 mit 19 Jahren nach Deutschland immigriert, seine Mutter reiste im Rahmen der Zusammenführung später ein. Der Beschluss zur Migration scheint mit seinem Onkel in Verbindung zu stehen, der nach seiner Erzählung das Migrationsprojekt als Erster eingeleitet hat. Burhan ist ein hochgradiger „Integrationsarbeiter“ und „engagierter“ türkischer junger Mann. Burhan hat seine Schullaufbahn in Deutschland begonnen und absolviert.

Burhan ist, wie er erzählt, weit entfernt von der türkischen Kultur und Sprache aufgewachsen und sozialisiert worden. In diesem Zusammenhang beschreibt er seine Familie und sich selbst als ‚unauffällige‘ Türken. Seine Aufstiegsaspiration ist nach Schilderung von Burhan von den Vorbildern eines amerikanischen Migrationsmodells geleitet worden. Burhan beschreibt seine Familie als eine transformationsfreundliche Familie. Sie haben zur Integrationserleichterung für die Kinder zu Hause Deutsch gesprochen und die Kinder bildungsmäßig stark gefördert. Burhan hat einen jüngeren Bruder, der ebenfalls in derselben Bank arbeitet. Er und sein Bruder sind in Deutschland geboren. Burhan und sein Bruder absolvieren relativ normativ und angepasst die Schulzeit. Burhan schildert, persönlich wenig Fremdenfeindlichkeit erlebt und kaum Lern- oder Adaptationsschwierigkeiten gehabt zu haben. Sein Aspirationsmotto ist das des Vaters als Vorbild: *„Was vernünftiges Lernen.“* Schon der Vater wollte in der Türkei studieren.

Der Umstand, dass ihm und seinem Bruder die türkische Kultur und Sprache von den Eltern nicht beigebracht wurden, ist gleichzeitig seine Sehnsucht, sein Defizit und die Abwertung seiner türkischen Identität. Burhan wirft dies seinen Eltern vor.

Sowohl seine Bildungsaspiration als auch sein politisches Engagement sind ihm Ansporn, beruflich aufzusteigen. Barrieren hat Burhan mehr in dem politischen als im beruflichen Kontext erlebt.

Trotz seiner subjektiven und unsicheren Einschätzung der Aufstiegschancen für MigrantenInnen entscheidet sich Burhan klar für eine Zukunft in Deutschland und nimmt dies als Herausforderung und Ansporn, im Bankwesen weiter nach oben aufzusteigen.

Herr Pinar (1. Generation, nationales Unternehmen)

102 Türkisch-deutsche Akademikerplattform, deutschlandweit agierende Organisation.

„Kein Mensch bringt Höchstleistung, wenn er ständig zu hören bekommt, du bist nicht vollwertig.“

Pinar ist 1963 in der Türkei geboren und türkischer Herkunft. Er ist zum zweiten Mal verheiratet und hat zwei Kinder. 1966 sind seine Eltern *„im Rahmen von Anwerbeverträgen“* nach Deutschland immigriert und haben ihre drei Kinder anderthalb Jahre später zu sich geholt. In der Türkei war der Vater in der Gastronomie tätig und die Mutter war Hausfrau. Beide Eltern sind nicht zur Schule gegangen. Der Vater konnte dennoch Englisch sprechen, als einer der wenigen in seiner Branche. Aufgrund der Feindseligkeiten seiner Kollegen hat er selbst auf seinen Status als Koch verzichtet und wechselte in eine Akkumulatorenfabrik: *„Ich gehe lieber in eine Fabrik arbeiten als mir das anzutun.“* Die Mutter von Pinar hat bei einer großen deutschen Firma eine Arbeit aufgenommen.

Die Eltern mussten früh entscheiden, ob die Kinder die Grundschule in Deutschland beginnen sollen oder in die Türkei zurückgehen. Sie entschieden, die Kinder wieder in die Türkei zurückzuschicken, damit sie in der Türkei zur Schule gehen, um selbst in einem oder in zwei Jahren in die Türkei zurückzukehren. Ein Jahr später holten sie die Kinder nach Deutschland zurück und Pinar wurde mit sieben Jahren in Deutschland eingeschult, was für ihn eine sehr schwierige Zeit war: *„ein Riesenproblem.“*

Pinar studierte später Betriebswirtschaft. Zwischendurch war er arbeitslos. Zum Zeitpunkt des Interviews arbeitet er wieder als Manager in der Elektronikbranche.

Frau Semra (2. Generation, karitative Einrichtung)

„Eine lange Geschichte des Kämpfens.“

Semra ist eine kurdisch-türkische Frau der zweiten Migrationsgeneration. Sie ist Therapeutin und Künstlerin und leitet hauptberuflich eine soziale Beratungsstelle. Seit ihrem 14. Lebensjahr ist sie in ihrer Freizeit Malerin. Semra ist mit einem türkischen Lehrer verheiratet und hat zwei Kinder. Beide Kinder haben in Deutschland studiert.

Ein Jahr nach der Einreise in Deutschland, im Alter von sieben Jahren, hat man sie in die Förderschule eingeschult. Dagegen musste sie lange ankämpfen, sowohl gegen den eigenen Vater als auch gegen die Lehrer, die der Meinung waren, Migrantenkinder brauchen keine gute Bildung: *„Ich hab immer gesagt, das schaff ich, ich komm aus dieser verdammten Sonderschule raus.“* Ihre Bildungslaufbahn ging von der Förderschule über die Hauptschule bis zum Gymnasium. *„Weil ich gedacht hab ich hab nicht die Chancen mir werden nicht die Türen geöffnet, also muss ich sie selber aufmachen.“* Aufgrund der mangelnden Unterstützung war ihr Schulwerdegang sehr schwer.

In ihrer kurdisch-türkischen Familie ist sie die Erste, die den akademischen Abschluss geschafft hat. Ihr Vater war gewerkschaftlich engagiert, dennoch war er konservativ und sah für seine Tochter den Beruf einer Krankenschwester als höchsten Bildungsaufstieg. *„Also ich bin da wo ich jetzt bin – da wo ich jetzt stehe, das hat sehr lange gedauert das gab es sehr viel Hindernisse, die ich überwinden musste, also Hindernisse familiärer Art, nach dem Motto: Wir wollen sowieso bald weg.“*

Das Konzept zum beruflichen Aufstieg ist bei Semra mit Interkulturalität, dem eigenen Stolz, es geschafft zu haben, einer ausgeprägten Aspiration und daraus folgend auch einer gewissen Kampfbereitschaft verbunden.

Vorbilder für den sozialen Aufstieg sind ältere Freundinnen und Freunde. Ferner hält sie die Unterstützung durch den Ehemann, engagierte Personen und andere persönliche und kreative „*Kraftquellen*“ für wichtig.

Herr Chang (1. Generation, Universität)

„*Watashi wa anata ni aeru no ga tanoshimida*“¹⁰³

Chang ist zum Zeitpunkt des Interviews 55 Jahre alt und Professor für Soziologie an einer deutschen Universität. Er ist verheiratet und hat zwei Kinder. Er ist mit seiner Familie im Alter von 15 Jahren nach Deutschland immigriert. Sein Vater bekleidete eine hohe Leitungsstelle in einer japanischen Reederei in Deutschland. Chang ist Einzelkind. Sein Vater ist japanischer Abstammung, seine Mutter ist mit ihrer Familie schon als Kind von China nach Japan geflüchtet, sodass Chang die Migrationsthematik seit seiner Kindheit begleitet. Seine Familie stammt aus der oberen Mittelschicht mit einem liberalen und bildungsnahen Habitus. Seine Familienherkunft und die Bildungsnähe der Familie, evangelisch-intellektuell haben dazu beigetragen, dass er sich schnell in Deutschland integriert fühlte.

Chang wuchs im Haushalt seiner Eltern mehrsprachig auf. Die Entscheidung für die Migration sei eine gemeinsame Entscheidung der Familie gewesen. Die Eltern sind nach drei Jahren wieder nach Japan zurückgekehrt. Er hat sich entschieden, allein hier in Deutschland zu bleiben und die Schulzeit zu beenden. Chang hatte ursprünglich vor, danach in England Soziologie zu studieren. Nach Japan wollte er wegen der dortigen Bildungssituation nicht zurück. Sein Studium finanzierte er durch Übersetzungen, und so kam es, dass sein Professor auf ihn aufmerksam wurde. Chang beherrscht sowohl die deutsche als auch die japanische Sprache und nutzt sie als Kompetenz, u. a. für seinen beruflichen Aufstieg.

Seinen beruflichen Aufstieg in Deutschland, bis zum Professor der Soziologie, führt er auch auf Zufall zurück. Er hat sich auf Anregung seines Professors während des Studiums auf eine Forschungsstelle beworben. Dieser hat ihn ermutigt, eine Promotion zu schreiben. Er hat frühzeitig die Chance erhalten, in die Interkulturalitätsforschung eingeführt zu werden. Später hatte er die Möglichkeit, unterschiedliche Professoren zu vertreten.

Seine schnelle Adaptation an Deutschland und die Anerkennung durch die Peers lief meistens über die Bildung und den Sport, Glück und Zufall. Er beschreibt seinen beruflichen Aufstieg als Glücksfall. Chang unterhält keine explizierten Freundschaften mit seinen Landsleuten (abgesehen von ein paar Bekannten aus der Zeit seiner Eltern in Deutschland und seinem Deutschlehrer, der auch ein

103 Japanisch: Ich freue mich, Sie kennen zu lernen.

Vorbild für ihn sei). Er hat sich sehr für deutsche Literatur und Sprache interessiert. Chang erlebte, hier allein in Deutschland zu sein, sowohl als Barriere, als auch als Herausforderung.

Als entscheidend für den beruflichen Aufstieg betrachtet er die Passung von professionellem Interesse und eigener interkultureller Qualifikation.

Anhang 3: Narrationsimpulse:

Einstieg: „Erzählen Sie mir ausführlich zum Thema. Wie sind Sie als Angehöriger einer Migrationsgeneration in diese Position gekommen und das geworden, was Sie heute sind?“

Wenn Sie zurückdenken ...

Haltung: „Wir entwickeln etwas gemeinsam.“

Die Interviewten nicht ins ERKLÄREN, sondern ins ERZÄHLEN bringen

Vorankündigung: Notizzettel, Zeitbegrenzung, Aufnahme,

Narration: Frei erzählen lassen von A bis Z

Rahmung vor dem Transkript: Persönliche Erlebnisse beim Gespräch (Gefühle, Gedanken, Impulse) reflektieren und notieren.

Während des Interviews:

- Relevante Fragen auf einen Zettel und früh ankündigen
- Einladungsimpulse zum Erzählen über einen Punkt/ein Thema
- Welche sind bisher die Fokussierungsthemen
- Vollständigkeit der erzählten Geschichten beachten
- In den Geschichten, sollte das "ICH - Erleben" vorkommen
- Steuerungsimpulse für die Themenwünsche einfließen lassen
- Nachfragen, erst wenn über die Fokus-Themen nichts in der Erzählung vorkommt
- Auch Unterbrechen für Nachfragen möglich
- Fokus beim Nachfragen: die Person und ihre Geschichte
- Totale Enthaltbarkeit muss nicht sein
- Mottos brauchen nicht zu sein, (sie führen meist nur zu Erklärungen)
- Gut ist, wenn der Andere auch einen Gewinn für sich durch das Interview sieht
- Metareflexion als Gewinn für die Person

Nachklang:

- Habe ich alles, was ich an Themen brauche?

- Ich über mich und die Arbeit (Meta-Reflexion)
- Memos unmittelbar nach dem Interview schreiben
- Transkription

Vorspann:

- Geschlecht, Namen anonymisiert
- Gesprächsdauer
- Alter, Geburtsort
- Geschwister-Konstellation
- Aktuelle Position im Beruf
- Wie oder durch wen wurde die Person kennengelernt
- Wie oder durch wen ist es zum Interview gekommen
- Begrüßungsbeschreibung
- Anwesende Personen
- Ort und Atmosphäre
- Erzählenswert aus dem Kontext der Person (Geschichten, Generation, Land, Familie, Migrationsgeschichten)
- Charakteristika der Generationen

Anhang 4: Codesystem

Die wichtigsten Codes sind folgende:

Migrationskript

Migration - Motivation
 Migration Verlauf
 Erwartungen
 Geschlechter
 Gewinne und Verluste
 Flucht
 Zugehörigkeit
 Identitätsprofil
 Herkunftsbezug / Loyalität

Einflüsse, Eltern, Nachkommen / Bindung
Elterliche Bildung
Mikrokultur der Herkunftsfamilie
Transformation

Berufsaufstieg

Bildungszeit
Qualifikationen / Zertifikate
Ausbildung, Weiterbildung
Berufsorientierung
Berufseinstieg
Aufstiegswege und Umwege
Hindernisse
Ökonomie

Sprachkenntnisse / Beherrschung

Herkunftssprachen
Deutsche Sprache
Mehrsprachigkeit

Einstellung / Motivation

Aufstiegsaspiration
Selbstbild / Fremdbild
Aufstiegs motive
Eigenständigkeit
Ansporn
Flexibilität, Mobilität
Karriere und Familie
Signifikante Beziehungen
Empfehlung
Herkunft
Wissensverwertung
Aufstiegsanstrengungen
Reflexion, Selbstreflexion

Netzwerke

berufliche Nischen
Support und Orientierung
politische Plattform
Ethnische Communities

Förderer, Vorbilder

migrantische Vorbilder
berufliche Vorbilder
Förderprogramme
Förderpersonen

Barrieren

EU/ Non - EU
Anerkennung / Nichtanerkennung der Zertifikate
Mangelnde Systemkenntnisse
Aufenthaltsstatus, Reglements
Formelle und Informelle Hindernisse
Phänotypische Differenzen
Akzeptanz
Diskriminierung in der Bildungszeit

Ressourcen

Kapitalsorten
Interkulturelle Ressourcen

Fördernde und hindernde Kontexte

Aufstiegsstrategien

Glück und Zufall**Organisationskulturen**

Aufstiegskontexte und Kulturen

Die Studie „berufliche Aufstiege von Menschen mit Migrationshintergrund. Eine qualitativ-methodische Rekonstruktion ihrer Strategien, Barrieren und Aufstiegsverläufe“, behandelt einen bislang im deutschsprachigen erziehungswissenschaftlichen Diskurs nicht

hinreichend bearbeiteten Themenzusammenhang, nämlich dem zwischen Migration und beruflichen Aufstieg aus der Perspektive der (migrantischen) Subjekte. Die Relevanz des Untersuchungsinteresses ergibt sich hierbei auch daher, dass sich einerseits die Aufstiegsforschung im amtlich deutschsprachigen Raum lange Zeit notorisch kaum mit der migrationsgesellschaftlichen Dimension der Struktur von beruflichen Karrierewegen befasst hat, andererseits die Migrationsforschung im amtlich deutschsprachigen Raum über lange Zeit eher, sei es in der Kritik an struktureller Benachteiligung oder in dem Ausweis von Bedarfen sogenannter Integration, das Bild des „defizitären Migranten“ befördert hat. Erst in jüngerer Zeit hat hier ein Umdenken begonnen, einerseits im Zuge der „Entdeckung des Migranten als Humankapital“ und andererseits im Zuge des zunehmend differenzierenden Blicks auf migrantische Biographien und Handlungspraktiken. An diese Entwicklung schließt diese Studie an und versteht sich dezidiert als Beitrag zu dem sich ankündigenden „Paradigmenwechsel“. Sie geht die Frage nach, wie MigrantInnen und insbesondere deren Nachkommen in berufliche Leitungspositionen aufsteigen und welche Bedeutung dabei ihrem Status in der Migrationsgesellschaft zukommt, wobei die Frage, ob Entwicklung und Ausbildung von Ressourcen und Kompetenzen beitragen, die Bildungserfolge und Aufstiegsprozesse begünstigen können, eine wichtige Perspektive der Studie darstellt. Die Fragestellung ist bedeutsam, aktuell und relevant, anerkennt migrationsgesellschaftliche Erfahrungen und Positionierungen als bedeutsame Phänomene sozialer Mobilität.