

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

Kulturelles Kapital in der Migration

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

Kulturelles Kapital in der Migration

Hochqualifizierte Einwanderer und
Einwanderinnen auf dem Arbeitsmarkt



VS VERLAG FÜR SOZIALWISSENSCHAFTEN

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

1. Auflage 2010

Alle Rechte vorbehalten

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

Lektorat: Frank Engelhardt

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



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

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

Umschlaggestaltung: KünkelLopka Medienentwicklung, Heidelberg

Druck und buchbinderische Verarbeitung: Ten Brink, Meppel

Gedruckt auf säurefreiem und chlorfrei gebleichtem Papier

Printed in the Netherlands

ISBN 978-3-531-16437-3

Inhalt

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

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

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

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

**D: Zwischen Dequalifizierung und Weiterbildung:
Vergleichende Perspektiven auf BildungsausländerInnen**

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

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

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

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

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

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

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

Die paradoxen Auswirkungen des kanadischen Multikulturalismus auf Diskurse über symbolische Exklusion <i>Jennifer Bagelman</i>	235
--	-----

**F: Die Verwertung sozialen Kapitals: Familien, Netzwerke
und ihre Bedeutung für die Arbeitsmarktintegration**

Ethnisches kulturelles Kapital in der Arbeitsmarktintegration: Zwischen ethnischer Nischenökonomie und Übergang in den allgemeinen Arbeitsmarkt <i>Oliver Schmidtke</i>	247
--	-----

Mehr als „weak ties“ – Zur Entstehung und Bedeutung von sozialem Kapital bei hochqualifizierten BildungsausländerInnen <i>Sarah Thomsen</i>	260
---	-----

„Social Capital Matters“ – als Ressource im bildungsbiographischen Verlauf der zweiten Generation <i>Kathrin Klein</i>	272
--	-----

Familiäre Orientierungen und Arbeitsmarktintegration von hochqualifizierten MigrantInnen in Deutschland, Kanada und der Türkei <i>Barbara Pusch</i>	285
---	-----

Sozialräumliche Koordinaten beruflicher Orientierung. Hochqualifizierte der zweiten Generation in Deutschland und Großbritannien <i>Karin Schittenhelm, Eleni Hatzidimitriadou</i>	301
--	-----

Die Autorinnen und Autoren	315
----------------------------	-----

Zur Einführung: Migration, kulturelles Kapital und Statuspassagen in den Arbeitsmarkt

Arnd-Michael Nohl/Karin Schittenhelm/Oliver Schmidtke/Anja Weiß

Als der New Economy-Boom 2000 einen vorläufigen Höhepunkt erreicht hatte, kündigte der damalige Bundeskanzler Gerhard Schröder die „Greencard-Initiative“ an. Sie sollte die Einwanderung von IT-SpezialistInnen erleichtern und wurde zum Inbegriff eines Paradigmenwechsels in der bundesdeutschen Migrationspolitik: Menschen aus dem Ausland wurden erstmals nicht nur als billige, aber unqualifizierte Arbeitskräfte angesehen, die „Integrationsprobleme“ hervorbringen, sondern auch als TrägerInnen technischer und sonstiger Intelligenz, als „Humankapital“, wie es die Ökonomie so gerne nennt. Auch die von Angela Merkel geführte Große Koalition kam nicht umhin, trotz inzwischen eingetretener wirtschaftlicher Flaute um den Zuzug von Hochqualifizierten zu werben. Kürzlich schlug die Europäische Kommission eine „Blue Card“-Initiative vor, die Europa insgesamt für ausgewählte Gruppen von Hochqualifizierten aus aller Welt öffnen soll. Der internationale Wettbewerb um die „besten Köpfe“ wird europäische Gesellschaften zunehmend prägen.

Doch die gewünschten Erfolge des Paradigmenwechsels blieben zumindest in Deutschland bisher aus. Weder machten sich die Computerfachleute in der erhofften Anzahl auf den Weg nach Deutschland (Westerhoff 2007) noch finden die „besten Köpfe“ hierzulande immer die notwendige Anerkennung und einen entsprechenden Arbeitsplatz. In der öffentlichen Debatte über die politische Steuerung der Neuzuwanderung wurde zudem vergessen, dass viele hochqualifizierte Menschen auch ohne gezielte Anwerbung nach Deutschland kommen und dass manche derer, die „ausländische“ Wurzeln haben und die seit langer Zeit in Deutschland leben, über hohe Qualifikationen verfügen: Nachkommen der einstigen „GastarbeiterInnen“, von denen ein (kleiner) Teil inzwischen den steinigen Weg einer Bildungskarriere erfolgreich bewältigt hat, wie auch neue MigrantInnen, die außerhalb Deutschlands ihren Hochschulabschluss erworben haben und dann als EhepartnerInnen, AussiedlerInnen oder Flüchtlinge eingewandert oder auf eine andere Weise in Deutschland verblieben sind.

Der vorliegende Sammelband befasst sich mit all diesen Hochqualifizierten mit Migrationshintergrund; ein besonderes Augenmerk gilt dabei jenen, die im Windschatten der Greencard-Debatte „vergessen“ wurden. Durch diese Blickerweiterung wird erkennbar, dass die politische Steuerung hochqualifizierter Migration mehr umfasst als nur die Anwerbung erwünschter Gruppen. Es geht auch darum, nach erfolgter Anwerbung Integration zu ermöglichen. Und Integration umfasst mehr als Sprachkurse: Die Barrieren, die Erfolg auf dem Arbeitsmarkt des Aufnahmelandes behindern, haben ganz unterschiedliche soziale Ursachen, die vom Bildungswesen über den öffentlichen Diskurs bis hin zu sozialen Netzwerken reichen und die in heterogenen Politikfeldern bearbeitet werden. Die Migration von Hochqualifizierten ist von daher kein einfaches Unterfangen nach dem Muster: „Wir wer-

ben. Sie kommen“, sondern es entstehen verzweigte Pfade, die die MigrantInnen in unterschiedliche, mehr oder weniger adäquate Segmente des Arbeitsmarktes führen. Der vorliegende Band untersucht diese Pfade der Integration in ihrer Breite und Komplexität.

Wir stellen eine Studie¹ über die Arbeitsmarktintegration hochqualifizierter MigrantInnen vor, die diese Menschen nicht zu „humanem Kapital“ degradiert, sondern sie als Akteure und Akteurinnen in Möglichkeitsräumen begreift, die durch das in- und ausländische Bildungssystem, durch die Erwartungen auf dem Arbeitsmarkt, durch rechtliche In- und Exklusion, durch die Folgen ethnischer Diskriminierung und durch soziale Unterstützung und Netzwerke geprägt sind. Im Konzept des „kulturellen Kapitals“ spricht Pierre Bourdieu an, dass „Humankapital“ nicht objektiv gegeben ist, sondern dass der Wert des kulturellen Kapitals gesellschaftlich ausgehandelt wird (vgl. Bourdieu 1983). Ein solches relationales Verständnis der Arbeitsmarktinklusion von Hochqualifizierten ist ein zentraler Ausgangspunkt für die Frage, die alle Beiträge dieses Bandes verbindet: Wie gelingt es MigrantInnen, ihr Wissen und Können auf dem Arbeitsmarkt des Aufnahmelandes zu erweitern und zu verwerten, sodass es als kulturelles Kapital anerkannt und nützlich wird? Diese Frage umfasst den Erwerb von Wissen und Können in der Schule und an der Universität und die Fortsetzung von Bildungsprozessen während der Arbeitsmarktintegration. Wir untersuchen, wodurch eine Passung zwischen vorhandenem Wissen und Können und den Anforderungen des Arbeitsmarktes ermöglicht oder auch verhindert wird. Und wir vergleichen die Befunde aus Deutschland mit äquivalenten Problemstellungen in Großbritannien, Kanada und der Türkei, sodass nationale Besonderheiten, aber auch länderübergreifende Aspekte unserer Ergebnisse erkennbar werden.

1 Kulturelles Kapital und Statuspassagen in den Arbeitsmarkt

Dass das Wissen und Können, welches man sich in der Schule und an der Universität aneignet, als kulturelles Kapital am Arbeitsmarkt Anerkennung finden kann, aber nicht in jedem Fall finden muss, ist eine Erfahrung, die viele Menschen gemacht haben. Entsprechend wird der Übergang vom Bildungswesen in den Arbeitsmarkt in der sozialwissenschaftlichen Forschung intensiv untersucht. Das Konzept der „Statuspassage“, welches insbesondere in der Lebenslauf- und Biographieforschung bedeutsam ist (Hoerning 1978; Heinz 1996), hat sich bewährt, um deutlich zu machen, wie Personen von einem Status, z.B. als Studierende, zu einem anderen Status, z.B. als IngenieurIn, übergehen.

Frühe, ethnologisch inspirierte Definitionen tendierten dazu, Statuspassagen als Schritt von einem klar umrissenen gesellschaftlich festgelegten Status zum nächsten zu betrachten (van Gennep 2005), wie dies zum Beispiel in Ritualen wie der Verleihung eines Abschlusszeugnisses ausgedrückt wird. In pluralisierten Gesellschaften folgen Lebensläufe aber nicht mehr nur einem standardisierten Muster (Kohli 1985) und die Übergänge ins Beschäftigungssystem sind insgesamt flexibler geworden (Blossfeld/Klijzing/Kurz/Mills 2005).

¹ Die internationale Studiengruppe „Kulturelles Kapital in der Migration. Zur Bedeutung von Bildungs- und Aufenthaltstiteln während der Statuspassage in den Arbeitsmarkt“ wird von 2005 bis 2009 durch die Volkswagen-Stiftung im Rahmen der Förderinitiative „Migration und Integration“ finanziert und von Arnd-Michael Nohl, Karin Schittenhelm, Oliver Schmidtke und Anja Weiß kooperativ geleitet. Sämtliche Beiträge des vorliegenden Bandes wurden von Mitgliedern der Studiengruppe verfasst.

Einzelne orientieren sich weniger an einem vorbestimmten Verlauf mit klaren Alternativen, sondern ihr weiterer Werdegang ist offen und nicht selten riskant. Insofern handelt es sich um eher längerfristige Verläufe, sodass wir die Statuspassage vom Bildungssystem in den Arbeitsmarkt als *Prozess* verstehen, in dem das zuvor erworbene Wissen und Können durch potenzielle ArbeitgeberInnen bewertet, durch die Betroffenen selbst reformuliert und unter Umständen auch ausgeweitet wird. Nicht allein faktische Bedingungen und Abläufe, auch deren Deutung und Interpretation sind auf diese Weise Gegenstand der vorliegenden Analyse.

Dabei ist zunächst unklar, in welchem Ausmaß zuvor erworbenes Wissen und Können als kulturelles Kapital verwertet werden kann. Unter den Bedingungen von Konkurrenz am Arbeitsmarkt ist die Statuspassage nicht einfach nur ein „Wechsel“, den alle durchlaufen, sondern auch ein Ringen um einen gewünschten Status, den nicht alle erreichen werden (vgl. Schittenhelm 2005a). Ob und mit welchem Erfolg die ersten Schritte der Statuspassage in den Arbeitsmarkt durchlaufen werden, entscheidet auch darüber, welche Voraussetzungen in weitere „Karriereschritte“ eingebracht werden können.

Der Fokus auf die Statuspassage in den Arbeitsmarkt macht deutlich, dass Menschen mit Migrationshintergrund nicht vollständig „anders“ sind als andere Hochqualifizierte. Sie kämpfen genauso mit Engpässen am Arbeitsmarkt, mit der ungewissen Verwertbarkeit des Könnens und Wissens, das sie in den Arbeitsmarkt einbringen, und mit anderen Unsicherheiten wie Einheimische. Unter den Bedingungen der Migration kommt allerdings hinzu, dass die Einmündung in eine Arbeitstätigkeit durch eine (vorher, währenddessen oder für nachher gedachte) (Re-)Migration mit strukturiert wird. Wir sprechen von „mehrdimensional strukturierten Statuspassagen“, um zu betonen, dass die Statuspassage in den Arbeitsmarkt sowohl als Übergang zwischen Bildung und Arbeit im lebensgeschichtlichen Verlauf als auch als Übergang zwischen zwei Nationalstaaten im Migrationsverlauf betrachtet werden muss (Schittenhelm 2005a). Auch diese zweite Dimension der Statuspassage ist „standardisiert“, d.h., der Übergang kann sich über einen längeren Zeitraum erstrecken und noch die Kinder der MigrantInnen betreffen, wenn deren Status z.B. durch symbolische Exklusion untergraben wird. Schließlich bestätigen unsere Befunde die Bedeutung einer dritten Dimension der Statuspassage, die in der Lebenslaufforschung bisher nur in Bezug auf Einheimische diskutiert wurde (Krüger 2001): Die partnerschafts- und familienbezogene Lebensführung kann die Statuspassage in den Arbeitsmarkt ebenfalls beeinflussen (vgl. Pusch 2008a; Thomsen 2009). Alle genannten Dimensionen der Statuspassage sollten nicht voneinander abgelöst berücksichtigt werden; daher werden sie in diesem Band in ihrer Verbindung, Überlappung und wechselseitigen Modifizierung betrachtet.

Weil Statuspassagen prozesshaft verlaufen, müssen vergleichende Querschnittsanalysen durch eine diachrone Perspektive ergänzt werden, die das geschichtliche Geworden-Sein im Rückblick rekonstruiert. Durch die Rekonstruktion einzelfallübergreifender Phasen und Barrieren für die Statuspassage in den Arbeitsmarkt wird es möglich, den Blick auf typische Muster der Arbeitsmarktintegration zu richten. Aus dem Puzzle vieler einzelner Lebensgeschichten entsteht ein komplexes Gesamtbild der Chancen und Barrieren auf dem Arbeitsmarkt. Dabei zeigt sich auch, dass es während der Statuspassagen zu einer „Um- und Neuverteilung“ von Statuspositionen (vgl. Schittenhelm 2005a) kommt, etwa wenn Karrieresprünge oder auch Abqualifizierungen zu verzeichnen sind. Übergänge im Bildungs- und Erwerbsverlauf bedeuten einen erneuten Statusverteilungsprozess, der Selekti-

onsvorgänge seitens der beteiligten Institutionen und AbsolventInnen umfasst (Bourdieu 1982).

Dass der Wert von Wissen und Können im Zuge der Statuspassage in den Arbeitsmarkt gesellschaftlich (neu) verhandelt wird, steht im Zentrum von Pierre Bourdieus Konzept des kulturellen Kapitals. Kulturelles Kapital wird in Sozialisations-, Lern- und Bildungsprozessen (innerhalb und außerhalb von Familie und Schule) erworben. Doch ist nicht jede Form von Sozialisation und Bildung gleich kulturelles Kapital. Vielmehr wird der Wert dieses Wissens und Könnens in lange dauernden (und fortwährenden) Aushandlungsprozessen bestimmt, in denen z.B. festgelegt wird, welche Erwartungen an eine Schülerin gerichtet werden oder wie man in einem Vorstellungsgespräch als Bewerber auftreten sollte. Die Ergebnisse dieser Aushandlungsprozesse haben sich dort verfestigt, wo Wissen und Können (etwa durch die Schule oder Universität) zertifiziert werden; hier spricht man vom „institutionalisierten kulturellen Kapital“. Hiervon lässt sich das „inkorporierte kulturelle Kapital“ unterscheiden, das auf die in den Körper (seinen Habitus) eingeschriebenen, langwierigen Sozialisations-, Lern- und Bildungsprozesse verweist (Bourdieu 1983).²

Weder das inkorporierte noch das institutionalisierte kulturelle Kapital sind so dauerhaft festgelegt, dass über den Wert von Bildung nicht erneut verhandelt werden könnte. Das erfahren SchülerInnen mit Migrationshintergrund, die trotz sehr guter Leistungen in der Grundschule von ihren LehrerInnen keine Gymnasialempfehlung erhalten. Ähnlich müssen MigrantInnen, die ihre im Ausland erworbenen Hochschulabschlüsse auf dem deutschen Arbeitsmarkt verwerten wollen, häufig um eine Anerkennung ihrer Bildungsleistungen ringen. Während sich in den „Normalbiographien“ von einheimischen Mittelschichtskindern und in der Berufseinmündung von Mehrheitsangehörigen die „Alchimie des gesellschaftlichen Lebens“ (Bourdieu 1983, S. 190) derart gefestigt hat, dass man über den Wert von Wissen und Können (einigermaßen) klare Aussagen zu treffen vermag, verhält es sich bei den MigrantInnen und ihren Nachkommen anders: Was sie sich in langen Sozialisations- und Bildungsprozessen angeeignet haben, steht erneut auf dem Prüfstand, und die Kriterien, nach denen das Wissen und Können des „Fremden“ beurteilt werden, sind nicht einmal immer ganz klar.

Eine Einschätzung und eventuell auch Um- und Neubewertung ihres – institutionalisierten wie inkorporierten – kulturellen Kapitals erfahren Hochqualifizierte während des Übergangs in das Zielland ihrer Migration. Ein Migrationshintergrund wird insofern für diejenigen, die ihre Bildungstitel noch im Herkunftsland erworben haben, während des Arbeitsmarktzugangs und damit in einer späteren Phase ihrer Biographie relevant (vgl. Gutiérrez Rodríguez 1999; Friedberg 2000; Chiswick/Miller 2009).³ Im Unterschied dazu beginnt die Relevanz dieses Einflusses für die „zweite Generation“, also die Nachkommen von ImmigrantInnen, schon vor dem ersten Schulbesuch. Bereits bei Eintritt in die Schule sind Kinder unterschiedlich gut auf die Erwartungen, den Lernstil und die Umgangsformen im Bildungssystem vorbereitet. Es geht hier nicht einfach nur darum, dass Kinder „aus gutem Hause“ *allgemein* gut mit Wissen und Können ausgestattet sind; vielmehr sind diese Kinder bereits durch ihre Familie in jenem *spezifischen*, weil *kulturellen* Kommunikations-

2 Daneben spricht Bourdieu auch noch vom „objektivierten kulturellen Kapital“, z.B. von Büchern, Gemälden etc., was in diesem Band jedoch keine Rolle spielt.

3 Von Bedeutung ist in diesem Zusammenhang auch der Umgang mit der Sprache des Aufnahmelandes, wobei der sprachliche Habitus der MigrantInnen schon für die Wahl eines Ziellandes relevant sein kann (vgl. Henkelmann 2007 und 2009).

und Lernstil geübt, welcher in der Schule Anerkennung findet. Bisher sind Bildungs- und Berufswege von Hochqualifizierten mit Migrationshintergrund in Deutschland eher selten; zudem hat – im Unterschied zu den Bildungsbiographien (Nohl 2001, S. 212-228; Badawia 2002; Hummrich 2002; Ofner 2003; Pott 2002) – der Arbeitsmarktzugang bislang kaum Beachtung gefunden.⁴

Insofern zeigt sich am Beispiel der Migration mit besonderer Prägnanz, was für den Begriff des kulturellen Kapitals allgemein gilt: Bildung, Wissen und Können sind nicht einfach kulturelles Kapital, sondern bezeichnen eine – gesellschaftlichen und historischen, aber auch biographischen Veränderungen unterworfenen – Relation zwischen den Erwartungen des Arbeitsmarktes einerseits und dem, womit man im Bildungssystem ausgestattet wurde und wird. Sofern Bildungswesen und Arbeitsmarkt nationale Besonderheiten aufweisen, ist diese Relation auch durch die Erwartungen verschiedener Nationalstaaten mit strukturiert (Weiß 2005, 2006). Erst in diesen Relationen können Wissen und Können produktiv auf dem Arbeitsmarkt verwertet und damit zu kulturellem Kapital werden.

2 Zum empirischen Design der Studie: Statusgruppen, narratives Interview und dokumentarische Methode

Dass die Statuspassage in den Arbeitsmarkt mehrdimensional strukturiert ist, deutet sich schon in der Rede von „hochqualifizierten MigrantInnen“ an. Einerseits handelt es sich um Hochqualifizierte, also um Menschen, die über ein erhebliches Maß an Wissen und Können verfügen, sodass die Frage, ob sie am Arbeitsmarkt Anerkennung finden, eine besondere Bedeutung gewinnt. Andererseits handelt es sich um MigrantInnen. Leider neigt die Soziologie dazu, die Folgen der Migration als Besonderheit „andersnationaler“ Herkunft und Kulturen zu begreifen (Diefenbach/Weiß 2006; Schittenhelm 2005b und 2007). Das bringt die Gefahr mit sich, dass hochqualifizierte MigrantInnen auf ihren Migrationsstatus reduziert werden (Wimmer/Glick Schiller 2003; Wimmer 2007), statt dass geprüft würde, inwiefern soziologische Erkenntnisse, die über nicht migrierte Hochqualifizierte vorliegen und die empirisch gut belegt sind, übertragbar sind bzw. wie sie modifiziert werden müssen, damit sie für alle Hochqualifizierten gelten können.

Wie kann man die Mehrdimensionalität der Statuspassage in den Arbeitsmarkt empirisch erforschen, ohne den engen Zusammenhang von Wissen, Können, Kultur und migrationsbedingten Einflussfaktoren schlicht vorauszusetzen oder aber zu unterschlagen? Um dieses Problem empirisch zu bewältigen, unterscheiden wir zwischen Statusgruppen, die hinsichtlich ihrer Bildungs- und Aufenthaltstitel systematisch variieren. Auf diese Weise untersuchen wir theoretisch relevante Verbindungen von Aufenthalts- und Bildungstiteln (unterschieden nach Höhe und Art sowie nach dem Ort des Erwerbs des kulturellen Kapitals), die Licht auf verschiedene Voraussetzungen für die Verwertung von Wissen und Können auf dem Arbeitsmarkt werfen können (vgl. Abb. 1). Gleichzeitig wird vermieden,

⁴ Der Übergang in den qualifizierten Arbeitsmarkt wird hierzulande von Personen mit Migrationshintergrund mehrheitlich über eine Berufsausbildung vollzogen, wobei hier sowohl die erste Schwelle zwischen Schule und Ausbildung (Granato 2003; Seibert 2005; Diehl/Friedrich/Hall 2009) als auch der spätere Berufseinstieg zur Kenntnis genommen wurden (Konietzka/Seibert 2003; Seibert/Solga 2005).

ethnisch und kulturell definierte Zugehörigkeiten vorweg als relevant für den Arbeitsmarktzugang festzulegen.

Abbildung 1: Statusgruppen von MigrantInnen im kontrastierenden Vergleich

Bildungstitel Aufenthaltstitel	hoch (akademisch)		mittel (beruflich)
	hochqualifizierte BildungsausländerInnen	hochqualifizierte BildungsinländerInnen	beruflich qualifizierte BildungsinländerInnen
rechtlich gleichrangiger Arbeitsmarktzugang	↕	↔	
rechtlich nachrangiger Arbeitsmarktzugang	hochqualifizierte BildungsausländerInnen mit nachrangigem Arbeitsmarktzugang		

Der Schwerpunkt unserer empirischen Analyse liegt auf hochqualifizierten Personen mit Aufenthaltstiteln, die ihnen auf dem Arbeitsmarkt formal die gleichen Rechte, wie Einheimische sie besitzen, zugestehen. Bei diesen unterscheiden wir systematisch zwischen sogenannten BildungsinländerInnen, die den letzten Bildungstitel nach der Migration erworben haben,⁵ und sogenannten BildungsausländerInnen; jene haben ihren letzten Bildungstitel vor der Migration erhalten. Um die Optionen, Strategien und Bewältigungsformen ihrer Statuspassagen vergleichend zu untersuchen, beziehen wir außerdem Personen ein, die entweder hinsichtlich ihrer Bildungstitel oder in Bezug auf ihre Aufenthaltstitel kontrastierende Statusgruppen darstellen. D.h., wir beziehen als Vergleichsgruppe auch BildungsinländerInnen mit Ausbildungsberufen ein und betrachten akademisch qualifizierte BildungsausländerInnen, die durch ihren Aufenthaltstitel am Arbeitsmarkt benachteiligt sind, so dass sie für den Zugang zum Arbeitsmarkt formalrechtliche Barrieren überwinden müssen.

Bei allen diesen Gruppen konzentrieren wir uns auf Qualifikationen in Naturwissenschaft und Technik, in Management und Finanzen sowie im Gesundheitswesen, weil wir annehmen, dass diese Qualifikationen grundsätzlich über Grenzen hinweg transportiert werden können. Unser Schwerpunkt liegt auf der Altersgruppe von 30 bis 45 Jahren, da Migration, ebenso wie die Statuspassage in den Arbeitsmarkt, meist in jüngeren Jahren erfolgt. Um längere Verlaufsprozesse im Ankunftsland zu verstehen, befragten wir MigrantInnen, die seit mindestens fünf Jahren im Land waren.⁶

In diesem breit angelegten Sample wurden biographisch-narrative Interviews (vgl. Schütze 1983) erhoben, die durch entsprechende Nachfragen im späteren Verlauf des Gesprächs die Statuspassage in den Arbeitsmarkt fokussierten. Mit dem narrativen Interview werden Stegreiferzählungen hervorgehoben, in denen sich Handlungs- und Ereignisverläufe aus Akteursperspektive widerspiegeln. Im Zuge des Interviews werden Befragte in der

5 Diese Definition unterscheidet sich von der in Deutschland geläufigen Definition (derzufolge BildungsinländerInnen ihre Hochschulzugangsberechtigung in Deutschland erworben haben), da für das Anliegen unserer Studie der zuletzt erworbene Bildungstitel, d.h. der akademische oder berufliche Abschluss, ausschlaggebend ist.

6 Das hat allerdings den Nachteil, dass Hochqualifizierte, die häufig und kurzfristig Länder wechseln, also sowohl ein Teil der TransmigrantInnen (Pries 1997; Levitt/DeWind/Vertovec 2003) als auch die organisationsbasiert wandernden Expatriates (Kreutzer/Roth 2006; Nowicka 2006), kaum in den Blick der Studie geraten.

Weise zu Erzählungen angeregt, dass auch jenseits ihrer reflexiven Kontrolle Ereignisse und Haltungen zutage kommen, die für die Analyse der Statuspassagen von zentraler Bedeutung sind.

Diese Daten wurden mit der dokumentarischen Methode ausgewertet, welche von Ralf Bohnsack (2008) im Anschluss an Karl Mannheim (1964) entwickelt wurde und die mittlerweile auch in Verbindung mit narrativen Interviews zur Anwendung kommt (Nohl 2009a). Mit der dokumentarischen Methode lassen sich nicht nur die expliziten und zum Teil alltagstheoretischen Wissensgehalte der Akteure untersuchen, sondern man kann mit ihr auch deren implizites Wissen rekonstruieren, das besonders eng mit der Handlungspraxis verknüpft ist. Zum Beispiel kann man beobachten, dass InterviewpartnerInnen explizit betonen, dass sie nie Diskriminierung erlebt haben. In ihren Erzählungen über berufliche Erlebnisse zeigt sich aber, dass sie Vorbehalten gegenüber ihrer Herkunft ausgesetzt sind, und nicht selten zeigt sich auch, dass sie diesen Vorbehalten ausgesprochen kompetent begegnen, u.a., indem sie sie nicht direkt ansprechen, sondern „zuvorkommend umschiffen“. Die explizite Bekräftigung, dass Diskriminierung kein Problem für ihr Leben darstellt, kann so als Handlungspraxis im Umgang mit Situationen rekonstruiert werden, in denen die Befragten nicht sicher sein können, ob sie Diskriminierung ausgesetzt sein könnten. Die Rekonstruktion impliziten Wissens zielt nicht darauf ab, explizite Äußerungen zu diskreditieren und z.B. zu behaupten, dass sich die Befragten selbst täuschen. Auch die ForscherInnen können nicht abschließend entscheiden, ob die Befragten einer Diskriminierung ausgesetzt sind oder nicht. Doch sind Wissensbestände und Handlungspraktiken, die sich in spontanen Erlebnis Erzählungen dokumentieren, aussagekräftiger als explizite Behauptungen, und nicht selten lässt sich die Bedeutung von Behauptungen im Kontext von Erzählungen besser verstehen, als wenn sie für sich alleine stehen bleiben. Dieser Wert des impliziten Wissens, wie es in Erzählungen eingebettet ist, gilt selbstverständlich auch für Themen jenseits der Diskriminierung, z.B. für die Bedeutung, die die Familiengründung im Zusammenhang mit der Migration hat, oder für die Nutzung sozialer Netzwerke im Zuge der Arbeitsplatzsuche.

Der Zugang zu implizitem Wissen, das in die narrativen Interviews eingelagert ist, wird durch vergleichende Analysen erleichtert. Indem wir die einzelnen Interviews in den Kontext anderer Interviews stellen, die wir mit Menschen in einer ähnlichen Situation geführt haben, vermeiden wir eine Interpretation, die nur die Erfahrungen und Wissensbestände der Forschenden als Kontrastfolie nutzen kann. So erarbeiten wir uns die – für die Betroffenen unter Umständen selbstverständliche, für die „Sesshaften“ im Forschungsteam aber bisweilen ungewöhnliche – Normalität der Erfahrungen, die man als Hochqualifizierter mit Migrationshintergrund macht (vgl. Nohl 2007).

Der Vergleich zwischen unterschiedlichen Fällen dient aber auch dazu, Strukturdimensionen der Statuspassagen zu identifizieren und u.U. zu typisieren (vgl. Nohl 2009a). Die komparative Analyse begann mit der Untersuchung unterschiedlicher Fälle innerhalb einer jeden Statusgruppe. Sobald zu jeder Statusgruppe ein klareres Bild in Form von Fallkontrastierungen bzw. Typiken entstanden war, galt unser Augenmerk jenen Strukturdimensionen, die über einzelne Statusgruppen hinweg von Bedeutung sind. Auch hierzu wur-

den dann vergleichende Fallanalysen oder – wo dies möglich war – Typiken und Typologien erstellt, die in die Beiträge zu diesem Band Eingang gefunden haben.⁷

In den Fallvergleichen und Typiken zeigt sich, dass unser Ausgangspunkt – die klare Unterscheidung nach vier Statusgruppen – durch bestimmte Lebensverläufe durchbrochen wird. Beispielsweise beginnen einige MigrantInnen ihre Statuspassage unter den Bedingungen rechtlicher Nachrangigkeit. Mit etwas Glück erhalten sie nach einer Weile einen besseren Aufenthaltsstatus und vielleicht erwerben sie auch noch einen inländischen Bildungstitel. Dann kann es sein, dass sie in ihrem Leben drei der von uns unterschiedenen Statusgruppen durchlaufen. Entsprechend finden sich in diesem Buch Beiträge, die einzelne Themen im Querschnitt betrachten, und solche, die Verläufe typisieren. Teilweise ist es gelungen, mehrere Typiken zu verbinden und die Bedingungen ihrer Genese genauer in den Blick zu nehmen.⁸

So sehr die strukturellen Gemeinsamkeiten der (biographischen) Erfahrungen von MigrantInnen im Zentrum unserer Aufmerksamkeit standen, so wichtig ist es doch auch, diese so individuellen wie kollektiven Erfahrungen mit Daten und Institutionenanalysen zu verknüpfen, die den meso- und makrosozialen Rahmen der Statuspassage direkt in den Blick nehmen. Denn auch wenn sich meso- und makrosoziale Rahmenbedingungen implizit auf die Lebensläufe auswirken, ohne dass die Befragten dies explizit ansprechen, werden sie doch immer nur ausschnittsweise relevant; zudem werden sie teilweise durch die individuellen und kollektiven Bewältigungspraktiken der Befragten überformt. Einen ergänzenden Zugang zu zentralen Institutionen bieten uns Experteninterviews, die wir mit wichtigen AkteurInnen im Untersuchungsfeld geführt haben, sowie die Analyse von Dokumenten über die politische Regulierung von Migration (Gesetzestexte, Verordnungen, politische Programme etc.).⁹ Schließlich haben wir neben einer Sonderauswertung von Daten des Mikrozensus amtliche Statistiken und Surveys berücksichtigt, soweit einschlägige Daten vorhanden waren.

Meso- und makrosoziale Kontexte prägen die Statuspassage in den Arbeitsmarkt, wobei der Blick auf einen einzigen – meist national gedachten – Kontext mehr Fragen als Antworten hervorbringen kann. Um verstehen zu können, wie sich die Besonderheiten des deutschen Kontextes auf die Statuspassagen auswirken, führen wir kontrastierende Analysen in weiteren Ländern, Großbritannien, Kanada und der Türkei, durch. So gehen wir der Frage nach, inwiefern und in welcher Form nationale Besonderheiten die Bedingungen prägen, unter denen MigrantInnen ihre beruflichen Ziele verfolgen können.

7 Dabei sollte sich der/die LeserIn nicht dadurch irritieren lassen, dass in den Beiträgen dieses Bandes die meisten Fallvergleiche und Typiken anhand einzelner Fälle dargestellt werden, auch wenn sie auf einer größeren Anzahl von Interviews basierten. Dies ist ausschließlich darstellungstechnisch bedingt. Da einige Beiträge auf detaillierte Research Paper zurückgehen, die alle auf der Webseite der Studiengruppe (www.cultural-capital.net) veröffentlicht sind, können die ausführlichen Typenbildungen dort nachgelesen werden.

8 Wo mehrere Typiken in ihrer Verbindung rekonstruiert wurden, kann man von einer soziogenetischen Typenbildung sprechen (vgl. Bohnsack 2008). Dies kann noch dahingehend erweitert werden, dass Typiken auf mehreren sozialen Strukturebenen (Meso- und Makroebene) zueinander relationiert werden (vgl. Nohl 2009b). Demgegenüber zielen die Fallvergleiche und einzelnen Typiken darauf ab, im Sinne einer sinngenetischen Typenbildung Orientierungs- und Erfahrungsmuster der MigrantInnen so zu rekonstruieren, dass sie vom Einzelfall abstrahiert werden können.

9 Im Verlauf der Studie diskutierten wir Zwischenergebnisse außerdem mit einem eigens eingerichteten Projektbeirat, der ebenfalls mit ExpertInnen aus der Politik, aus Selbstorganisationen von MigrantInnen sowie aus Nicht-regierungsorganisationen, die mit Bildung und Arbeitsmarkt befasst sind, besetzt war.

3 Nationale Kontexte der Rekrutierung und Integration von EinwanderInnen: Deutschland, Kanada, Großbritannien und die Türkei

Wenn die Statuspassage in den Arbeitsmarkt wie im Fall von MigrantInnen explizit oder wie im Fall von Menschen mit Migrationshintergrund implizit durch den Übergang von einem Nationalstaat zu einem anderen mit strukturiert wird, spielen Einflüsse des Staates auf Bildungswesen, Arbeitsmarkt und öffentlichen Diskurs eine zentrale Rolle. Die Anerkennung von Bildungstiteln, die im Ausland erworben wurden, hängt nicht nur von formalen Regelungen für die Anerkennung von Bildungstiteln ab, sondern auch von den u.a. durch ein nationales Bildungssystem und kulturelle Standards geprägten Erwartungen der ArbeitgeberInnen. In kommunikativen Räumen, deren Grenzen mit denen der sie rahmenden Staaten übereinstimmen können, aber nicht müssen, entwickeln sich soziokulturelle Praktiken der Inklusion und Exklusion, die die Zugangschancen zum Arbeitsmarkt auch jenseits von formalrechtlicher Gleichstellung formen. Rechtlich-institutionelle Rahmenbedingungen werden durch die vorrangig nationalspezifischen Einwanderungs- und Integrationspolitiken mit geprägt, die vor allem die Migrations- und Arbeitsmarktpolitik sowie Gesetze und Verordnungen zu Bildungs- und Aufenthaltstiteln umfassen. Im Zeitverlauf fördern und unterbinden solche Regelungen bestimmte Formen der Migration, sodass hinter den bloßen Zahlen derjenigen, die mit einem Migrationshintergrund in verschiedenen Ländern leben, ganz unterschiedliche Gruppen stehen, die unter zum Teil erheblich verschiedenen Bedingungen ins Land gekommen sind und ihre beruflichen Laufbahnen verfolgt haben.

Die genannten Einflüsse können teilweise in individuellen Lebensgeschichten identifiziert und rekonstruiert werden. Häufig verbindet sich die Vielzahl staatlicher Einflüsse aber auch zu einem komplexen Ganzen. Dann ist der nationale Kontext zwar wichtig für die Statuspassage in den Arbeitsmarkt, aber seine Besonderheit wird erst im Kontrast mit anderen Kontexten erkennbar. Um empirisch herauszuarbeiten, welche Bedeutung makrosoziale, soziokulturelle und institutionelle Bedingungen in *Deutschland* für die Statuspassage in den Arbeitsmarkt haben, vergleichen wir den deutschen Kontext mit demjenigen dreier weiterer Länder, die sich prägnant von Deutschland unterscheiden: Kanada, Großbritannien und die Türkei.

Auch wenn sich die soziokulturellen und institutionellen Bedingungen, unter denen die Statuspassage in den deutschen Arbeitsmarkt stattfindet, von den Bedingungen in der Türkei, in Kanada und in Großbritannien in mancher Hinsicht maximal unterscheiden, zielt unsere komparative Analyse nicht auf einen Vergleich der Länder als solchen. Um den Abgründen eines methodologischen Nationalismus zu entgehen, in dem die nationalstaatlichen Grenzen als selbstverständlich erachtet werden und die „Untersuchungseinheit definieren“ (Wimmer/Glick Schiller 2003, S. 578; vgl. Schmidtke/Ozcurumez 2008), berücksichtigen wir einerseits die Binnenheterogenität der Migration von Hochqualifizierten in diese Länder und andererseits länderübergreifende Muster der Arbeitsmarktin- und -exklusion. Wir berücksichtigen also, dass ganz unterschiedliche Hochqualifizierte nach Deutschland und Kanada einwandern und dass sie in diesen Ländern unterschiedlichen institutionellen Regimen unterworfen sind. Eine hypothetisch gleich qualifizierte Person würde in Deutschland vielleicht eher als Ehefrau eines Deutschen und in Kanada eher als Chemikerin einwandern, wobei offen ist, in welchem Land sie dann tatsächlich eine Beschäftigung als Chemikerin finden würde. Für den „Erfolg“ der Statuspassage in den Arbeitsmarkt

könnten z.B. auch branchen- oder berufstypische Zugangswege ausschlaggebend sein, die länderübergreifend zu beobachten sind. Um vielfältige Vergleiche zu ermöglichen, nehmen wir daher nicht „ganze Länder“ in den Blick, sondern wir fokussieren unsere komparative Analyse auf die bereits theoretisch begründeten Statusgruppen von MigrantInnen und wählen die Vergleichsländer vor allem danach aus, ob sie sich dazu eignen, die Arbeitsmarktin-klusion bestimmter Statusgruppen unter zu Deutschland maximal kontrastierenden Bedingungen zu untersuchen.

Betrachtet man die vier nationalen Kontexte, die wir ausgewählt haben, im Überblick, so können sie nach dem Ausmaß, in dem der Staat durch gezielte Rekrutierung und Integration von MigrantInnen in die Verwertung des kulturellen Kapitals von MigrantInnen eingreift, unterschieden werden. Der Einfluss der Migrationspolitik betrifft erstens die Verfahren und Kriterien, auf deren Grundlage MigrantInnen angeworben werden und ins Land gelangen. Zweitens unterscheiden sich die nationalen Kontexte hinsichtlich des oder der rechtlichen Status, den bzw. die sie Neuzuwanderern insbesondere mit Blick auf den Arbeitsmarktzugang bieten. Drittens ist das Angebot an Eingliederungshilfen, auf die die MigrantInnen in ihrem Versuch, den Übergang in den Arbeitsmarkt zu bewerkstelligen, zurückgreifen können, sehr verschieden. In den vier nationalen Kontexten reicht die Bandbreite von einem ausgeklügelten Auswahlverfahren, das an den volkswirtschaftlichen und arbeitsmarktspezifischen Erfordernissen des Landes (Kanada) orientiert ist (Whitaker 1991), bis hin zum gänzlichen Fehlen einer Gesetzesgrundlage für die geregelte Zuwanderung von individuellen BewerberInnen, wie es bis vor Kurzem für Deutschland (Dickel 2002) und immer noch für die Türkei (Aksu 2006; Köksal 2003) charakteristisch ist.

Der *kanadische Kontext* repräsentiert ein Immigrationsregime mit einem hohen Grad an staatlicher Regulierung. Ende der 1960er Jahre entschloss sich der kanadische Staat dazu, MigrantInnen mit Blick auf ihre unterstellte sozioökonomische „Passfähigkeit“ aktiv anzuwerben und auszuwählen. Damals sind utilitaristische Kosten-Nutzen-Abwägungen zum ausschlaggebenden Regulativ der Immigrations- und Integrationspolitik geworden. Die kanadische Immigrationspolitik geht davon aus, dass die gesteuerte Einwanderung für die Planung der demographischen, wirtschaftlichen, kulturellen und gesellschaftlichen Entwicklung des Landes zentral ist. Ein Großteil der Einwanderer wird auf der Grundlage eines Punktesystems ausgewählt. Die kanadische Gesellschaft hat sich selbst auf ein pluri-kulturelles Miteinander verpflichtet, das von Prinzipien der Chancengleichheit und der Toleranz gegenüber kultureller Differenz geprägt ist. Entsprechend erscheint Kanada in der internationalen Diskussion als Paradebeispiel für eine offene, faire und in ihren sozioökono-mischen Folgen überaus erfolgreiche Immigrationspolitik (Li 2004; Schmidtke 2007).

Weil die Einwanderung nach Kanada utilitaristischen Überlegungen folgt, versucht der kanadische Staat, Einwanderung ökonomisch möglichst effektiv und meritokratisch zu gestalten und die soziale und berufliche Integration der Neuankömmlinge durch sogenannte „settlement programs“ zu befördern. Immigration wird als „Ressource für die Volkswirt-schaft“ (Reitz 2001, 2005) und als integraler Bestandteil der Wirtschafts-, Arbeitsmarkt- und Wohlfahrtsstaatspolitik angesehen (Green/Green 1999; Pendakur 2000). Seit Ende der 1960er Jahre reagierten Immigrationsgesetzgebung und Anwerbepraxis immer wieder auf veränderte soziale und wirtschaftliche Belange: So wurde das Punktesystem in den letzten zehn Jahren stärker auf generelle Qualifikationen denn auf spezifische Berufsgruppen ausgerichtet. Die Regionen („provinces“) des Landes erhielten wachsende Gestaltungsspiel-räume für die Rekrutierung von Einwanderern und die Gruppe der temporären MigrantIn-

nen, die für weniger qualifizierte Arbeiten etwa auf den Feldern oder in den Ölgebieten in das Land geholt wurden, wuchs.

Das kanadische Immigrationsregime hat dazu geführt, dass ImmigrantInnen mit einem hohen Bildungsniveau eingewandert sind, das im Schnitt sogar über dem der in Kanada geborenen Bevölkerung liegt. Sieht man von der wachsenden Gruppe der temporären MigrantInnen ab, so verfügen ImmigrantInnen in Kanada über einen hohen Grad an Rechtssicherheit. Insbesondere genießen sie einen rechtlich gleichberechtigten Zugang zum Arbeitsmarkt. Auch stellt die besonders in den urbanen Zentren des Landes äußerst präsente *settlement industry* Neuankömmlingen eine große Auswahl von – zuweilen allerdings kostenpflichtigen – Eingliederungshilfen zur Verfügung, die vom Spracherwerb bis hin zur gezielten Schulung für den Arbeitsmarkteinstieg reichen.

Obwohl das kanadische Einwanderungsregime eine Reihe außerordentlicher Errungenschaften hervorgebracht hat, wurden im letzten Jahrzehnt ernste Herausforderungen für die Immigrations- und Integrationspolitik Kanadas offensichtlich. Zunehmend wird eine Diskrepanz zwischen der bedarfsorientierten Auswahl und reibungslosen Eingliederung von Einwanderern, die die kanadische Politik anstrebt, und einer sozialen Realität, in der sich insbesondere der Übergang in den Arbeitsmarkt als schwierig erweist, beobachtet. Diese Diskrepanz wächst und ist zunehmend schwerer zu rechtfertigen, zumal sie auf den ersten Blick paradox erscheint: Kanada wählt seine Einwanderer sorgfältig mit Blick auf Bildungstitel und Arbeitserfahrungen aus und doch gelingt es nicht hinreichend, diesen Neuankömmlingen berufliche Positionen zu eröffnen, die ihrer Qualifikation entsprechen (Reitz 2005, 2007; Worsick 2004). Die Beiträge in diesem Band wenden sich den möglichen Erklärungen für diese paradoxe Entwicklung aus verschiedenen Perspektiven zu. Sie berücksichtigen dabei vor allem jene EinwanderInnen, die bereits mit einem Universitätsabschluss ausgerüstet eingewandert sind, widmen sich aber auch jenen Nachkommen von ImmigrantInnen, welche ihren Universitätsabschluss in Kanada erworben haben.

Während Kanada sich schrittweise von seiner Geschichte als „white settler society“ verabschiedet hat, ist die Einwanderung in Großbritannien noch immer stark durch die koloniale Vergangenheit des Landes geprägt (Coleman 1995; BirsI et al. 2003). ImmigrantInnen aus den ehemaligen Kolonien genießen einen privilegierten Zugang zum britischen Staatsbürgerschaftsrecht und sehen sich mit Blick auf die Arbeitsmarktklusion mehrheitlich der in Großbritannien geborenen Bevölkerung rechtlich gleichgestellt. Großbritannien verfolgt eine im Vergleich zu Deutschland stärker inklusive Einbürgerungspolitik, d.h., die Angehörigen der zweiten und dritten Generation besitzen in aller Regel die britische Staatsbürgerschaft. Die für den europäischen Kontext vergleichsweise große Heterogenität der nationalen und sozialen Herkunft sowie der Bildungsressourcen schlägt sich auch in einer differenzierten Arbeitsmarktbeteiligung von MigrantInnen nieder (Heath/Mc Mahon 2000). Bei Gruppen mit ungünstiger sozialer Stellung hat jedoch auch die zweite, im Ankunftsland aufgewachsene Generation ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt noch nicht entscheidend durch Bildung verbessern können (Berthoud 1999; Bradley/Taylor 2004). Die britische Regierung hat hierauf über die letzten Jahrzehnte hinweg mit gezielten Programmen der Bekämpfung von Rassismus und Hilfen auf dem Arbeitsmarkt reagiert. Normativ ist die britische Einwanderungspolitik durch die Verpflichtung zur Chancengleichheit („colour-blind integration“) und – nicht zuletzt geprägt durch das „New Labour-Programm“ – durch eine starke Orientierung an der marktvermittelten Unterstützung von ImmigrantInnen gekennzeichnet. Hierbei ist im Vergleich zu Deutschland bemerkenswert, dass der britische

Arbeitsmarkt weniger durch formalisierte Rahmenbedingungen strukturiert ist (Ashton/Sung 1991) und – so eine dem Ländervergleich zugrundeliegende Annahme – Statuspassagen für MigrantInnen sich damit unter deutlich anderen Kontextbedingungen vollziehen. Gänzlich andere Rahmenbedingungen im Verhältnis zum deutschen Kontext weist außerdem das nationale Bildungssystem auf. Da im deutsch-britischen Vergleich der Aufbau kulturellen Kapitals durch die schulische Sozialisation im Zuwanderungsland der Familie und der darüber hergestellte Bildungs- und Berufsverlauf von Angehörigen der zweiten Migrantengeneration im Mittelpunkt stehen, sind die Unterschiedlichkeiten der Bildungssysteme – sowohl mit Blick auf Migrantenkinder als auch generell – in dieser länderübergreifenden Perspektive ebenfalls von Bedeutung.

Der öffentliche Diskurs in Großbritannien ist darüber hinaus dadurch geprägt, dass dieses Land sich – im Vergleich zu anderen europäischen Ländern am weitestgehenden – dem kanadischen Modell der selektiven, an wirtschaftlichen Vorgaben orientierten Auswahl von MigrantInnen angenähert hat. Während die historische Zuwanderung nach Großbritannien vor allem von der Logik des kolonialen Erbes angetrieben wurde, hat die britische Einwanderungspolitik im letzten Jahrzehnt zunehmend die hochqualifizierten MigrantInnen als (explizite) Zielgruppe entdeckt, die insbesondere mit dem im Jahr 2002 aufgelegten „Highly Skilled Migrant Programme“ angeworben werden sollen. Auch wenn dieses Programm zentrale Elemente des kanadischen Punktesystems übernimmt, ist es in Großbritannien doch sehr viel stärker politisch umstritten und es bleibt – zumindest in seiner praktischen Relevanz – auf eine relativ kleine Gruppe Hochqualifizierter beschränkt. Daneben hat in den letzten beiden Jahrzehnten eine wachsende Gruppe von EU-BinnenmigrantInnen nach Großbritannien gefunden. Ähnlich wie in Deutschland ist eine erhebliche Zahl an mittel- und hochqualifizierten MigrantInnen eingewandert, die nicht über die direkte Arbeitskräfterekrutierung ins Land geholt wurden.

Auch Deutschland hat sich in den letzten Jahren umorientiert und versucht, gut ausgebildete MigrantInnen anzuwerben. Die Greencard-Initiative zu Beginn des Jahrzehnts und das neue Zuwanderungsgesetz aus dem Jahr 2005 waren für Deutschland Initiativen, mit denen der im Jahr 1974 erlassene Stopp für die aktive Einwanderungspolitik unterlaufen wurde. Wenn auch auf quantitativ extrem niedrigen Niveau, gewährt das neue Einwanderungsgesetz Hochqualifizierten ein Daueraufenthaltsrecht, das auch den Familiennachzug einschließt. Ergänzt wurden diese Reformen der Einwanderungsgesetzgebung durch das neue Staatsbürgerschaftsrecht aus dem Jahr 2000, das die Einbürgerung beträchtlich vereinfachte (vgl. Green 2004).

Obgleich Deutschland über drei Jahrzehnte keine aktive Einwanderungspolitik betrieb, ist das Land zum Ziel großer Migrationsbewegungen geworden. Insbesondere durch Familienzusammenführung, Spätaussiedler und Flüchtlinge bzw. Asylsuchende ist der Anteil der im Ausland Geborenen in Deutschland nach Angaben des Statistischen Bundesamtes 2007 bis auf 12,8 % gestiegen; der Anteil der Bevölkerung mit einem Migrationshintergrund¹⁰ liegt bei 18,7 % (Berechnungen nach: Statistisches Bundesamt 2009, S. 32). Viele der NeueinwanderInnen haben vor ihrer Einreise nach Deutschland eine Hochschulausbildung

10 Hierzu zählt der Mikrozensus, auf dem diese Daten beruhen, alle „nach 1949 auf das heutige Gebiet der Bundesrepublik Deutschland Zugewanderten sowie alle in Deutschland geborenen Ausländer und alle in Deutschland als Deutsche Geborenen mit zumindest einem zugewanderten oder als Ausländer in Deutschland geborenen Elternteil“ (Statistisches Bundesamt 2009, S. 6).

abgeschlossen und in hochqualifizierten Positionen gearbeitet.¹¹ Wie die Beiträge dieses Bandes zeigen, sehen sich viele der MigrantInnen aber mit erheblichen Barrieren konfrontiert, einen qualifikationsgerechten Einstieg in den deutschen Arbeitsmarkt zu finden. Es ist für die Frage der Arbeitsmarktklusion von Hochqualifizierten von erheblicher Bedeutung, dass der Staat diese Migrantengruppen nicht nach Kriterien des Ausbildungs- und Erfahrungshintergrundes ausgewählt hat. Dadurch dass die MigrantInnen gemäß des ihnen zugewiesenen Rechtsstatus als EhepartnerInnen oder SpätaussiedlerInnen wahrgenommen werden und nicht als WirtschaftsingenieurInnen oder ÄrztInnen, wird ihr kulturelles Kapital nicht unmittelbar in Rechnung gestellt. Auch die Sozialwissenschaften haben sich nur in geringem Maße mit der Arbeitsmarktintegration dieser Migrantengruppe beschäftigt (vgl. als Ausnahmen: Konietzka/Kreyenfeld 2001; Hadeed 2004; Englmann/Müller 2007; Kogan 2007; Heß/Sauer 2007); deren Wissen und Können ist zudem nur in unbedeutendem Umfang zum Ziel staatlicher Fördermaßnahmen etwa zur beruflichen Eingliederung geworden (vgl. Srur 2009). Auch in der öffentlichen Wahrnehmung und der politischen Debatte darüber, wie Deutschland seine wirtschaftliche Konkurrenzfähigkeit durch das Anwerben hochqualifizierter Arbeitskräfte aus dem Ausland stärken kann, findet diese Gruppe kaum Erwähnung.

Hinzu kommt, dass Deutschland einen in *internationaler* Perspektive sehr geringen Grad sozialer Mobilität unter den bereits hier sesshaften Menschen mit Migrationshintergrund aufweist, was zu relativ stabilen Formen von sozialer Ungleichheit und Exklusion entlang des Merkmals der Herkunftsregion geführt hat. Gleichwohl ist es einigen Nachkommen der ArbeitsmigrantInnen gelungen, sich gegen alle statistischen Probabilitäten einen Platz im Arbeitsmarkt für Hochqualifizierte zu verschaffen. Auf diese Personengruppe konzentrieren sich einige Beiträge unseres Bandes.

Das jahrzehntelange Fehlen einer aktiven Einwanderungspolitik kann zum Teil auch für einen anderen Tatbestand verantwortlich gemacht werden, der die Bedingungen der Arbeitsmarktintegration von MigrantInnen in Deutschland kennzeichnet. Einwanderer leben und leben in Deutschland unter einer Vielzahl von rechtlichen Aufenthaltstiteln. Zwar wurden der Status der Aufenthaltsbefugnis, der Aufenthaltsbewilligung, der (un-)befristeten Aufenthaltserlaubnis und der Aufenthaltsberechtigung im Zuwanderungsgesetz 2005 zur Aufenthalts- und zur Niederlassungserlaubnis zusammengefasst. Im Detail sind aber weiterhin sehr unterschiedliche Bedingungen und Zugangsberechtigungen zum Arbeitsmarkt zu beachten. Außerdem ist der Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt noch durch eine Vielzahl professionsrechtlicher Bestimmungen geregelt, die zum Teil hohe Hürden für MigrantInnen errichten. Wie in den Beiträgen dieses Bandes sichtbar wird, sind diese rechtlichen Bedingungen für den deutschen Fall von zentraler Bedeutung.

Wenngleich das Vergleichsland *Türkei* eher als ein Ausgangspunkt oder Transitland für Migrationsbewegungen bekannt ist, so lässt sich doch gerade seit 1990 eine Migrationsbewegung aus den Ländern des ehemaligen Ostblocks in die Türkei beobachten (vgl. İcduygu 2003; Erder/Kaşka 2003). Diese mit einem Touristenvisum einreisenden Personen, deren Zahl auf 150.000 bis 1.000.000 geschätzt wird, überziehen häufig ihr Visum und/oder arbeiten ohne Arbeitserlaubnis, sodass sie zu illegalen MigrantInnen werden, die allerdings

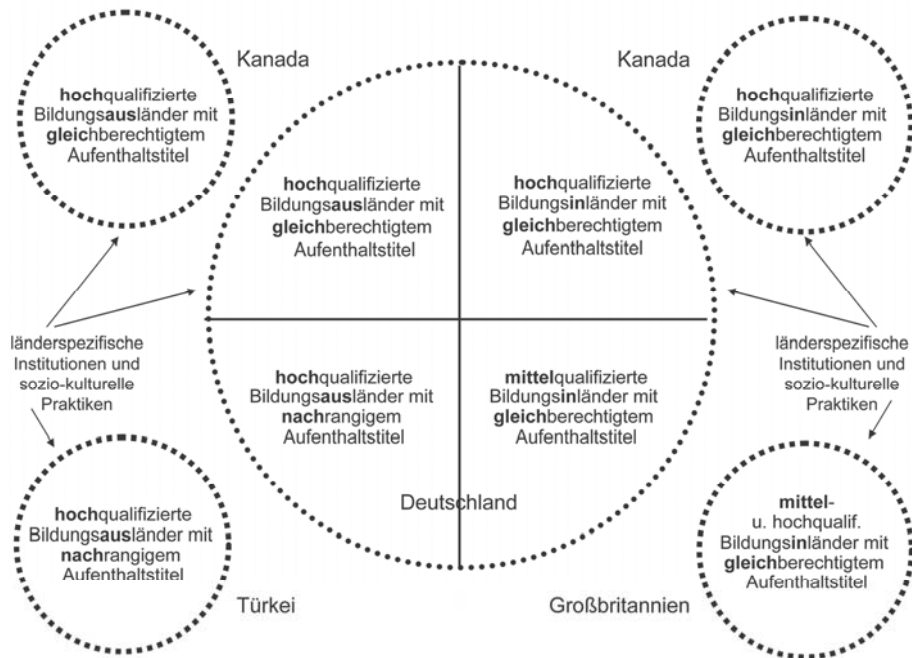
11 Eine von uns veranlasste Sonderauswertung des Mikrozensus von 2005 zeigt, dass etwa 7,84 % aller akademisch gebildeten EinwohnerInnen Deutschlands im Alter zwischen 31 und 45 Jahren einen ausländischen Hochschulabschluss haben (vgl. Statistisches Bundesamt 2008; eigene Berechnungen).

nur unter geringem Verfolgungsdruck leiden (Moser-Weithmann 2006) und die hauptsächlich bei ihrer Ausreise illegalisiert werden (İçduygu 2003). Trotz des Versuches des türkischen Staates in den vergangenen Jahren, Migration – auch in Vorbereitung auf einen möglichen EU-Beitritt – stärker rechtlich zu regulieren, kann die Türkei als ein Land beschrieben werden, in dem – insbesondere nach der Öffnung Osteuropas – die illegale Einwanderung zur dominanten Praxis geworden ist und Neuankömmlinge weitgehend auf informelle Praktiken zurückgreifen müssen, um sich auf dem Arbeitsmarkt zu etablieren. MigrantInnen, die rechtlich stark exkludiert sind, verdingen sich nicht nur im kleinformatischen grenzüberschreitenden Handel und in der Prostitution, sondern vor allem auch als Hilfe in privaten Haushalten und auf dem Bau (İçduygu 2003; Erder/Kaşka 2003).

Auch unter den legal in der Türkei lebenden AusländerInnen haben jüngsten Schätzungen zufolge nur 13 % eine Arbeitserlaubnis, sodass auch sie entweder erwerbslos sein müssten oder – was wahrscheinlicher ist – informeller Beschäftigung nachgehen, die in der Türkei auch in höher qualifizierten Sektoren des Arbeitsmarktes möglich ist. Bis zur Einführung des neuen Ausländerrechts vom 6. März 2003 gab es kein gesetzlich verankertes Arbeitsrecht für AusländerInnen. Jetzt haben EhepartnerInnen von TürkInnen einen Rechtsanspruch auf eine Arbeitserlaubnis gewonnen (vgl. Aksu 2006; Köksal 2003), während alle anderen MigrantInnen (auch solche aus der EU) fast durchgängig einen gegenüber Einheimischen nachrangigen Zugang zum Arbeitsmarkt haben. Bei den MigrantInnen handelt es sich zu einem nicht geringen Teil um Personen mit hohen akademischen Bildungstiteln, die für ihr kulturelles Kapital trotz der nachrangigen bzw. fehlenden Aufenthaltstitel nach Anerkennung suchen und sich hierbei weitgehend auf informelle Praktiken und Netzwerke im Arbeitsmarkt angewiesen sehen.

Insgesamt ist das Thema Migration in der Türkei erst in den letzten Jahren für die Politik und die Wissenschaft interessant geworden. Nach ersten von der IOM angeregten empirischen Studien zum Thema (İçduygu 2003; Erder/Kaşka 2003), die sich vor allem Fragen des Aufenthaltsrechts und der illegalen Beschäftigungsformen widmen, sind mittlerweile mehrere Publikationen zum Thema erschienen (vgl. Brewer/Yükseker 2006; Daniş et al. 2006; Kaşka 2006; Lordoğlu 2008) – u.a. auch im Rahmen unserer Studiengruppe (vgl. Pusch 2008b und 2009). Deutlich wird hier, dass die Türkei aufgrund der geringen Kontrollichte und der informell verlaufenden Arbeitsmarktintegration, aber auch angesichts der sich an die EU anpassenden Migrationsgesetzgebung, gerade in Bezug auf hochqualifizierte BildungsausländerInnen mit nachrangigem Arbeitsmarktzugang einen interessanten Kontrastfall zu Deutschland darstellt.

Der Bezug auf vier politisch-kulturell und rechtlich-institutionell sehr unterschiedlich strukturierte nationale Kontexte erlaubt es, Prozesse der Arbeitsmarktintegration von MigrantInnen analytisch zu fokussieren: Mit dem Ländervergleich können der Stellenwert und die Effekte national geprägter makrostruktureller Rahmenbedingungen auf die Arbeitsmarktintegration besser verstanden werden. Hierzu sind Länder ausgewählt worden, die in zentralen Dimensionen der institutionellen, rechtlichen und sozialen Vorgaben für die Statuspassage in den Arbeitsmarkt in starkem Kontrast zu Deutschland stehen. Aus dieser vergleichenden Perspektive wird es besser möglich, die Faktoren in den Blick zu bekommen, die darüber entscheiden, inwieweit und in welcher Form die rechtlich-politischen Rahmenbedingungen von Einwanderungsgesellschaften den Arbeitsmarktzugang für hochqualifizierte MigrantInnen strukturieren. Die folgende Graphik bietet einen Überblick über unseren auf spezifische Statusgruppen fokussierten Ländervergleich:



Insgesamt wurden 206 narrative Interviews durchgeführt, davon 121 in Deutschland, 42 in Kanada, 20 in der Türkei und 23 in Großbritannien. Zu den Interviewten zählen 116 BildungsausländerInnen sowie 90 BildungsinländerInnen. Insgesamt 45 BildungsausländerInnen in Deutschland und in der Türkei mussten die Statuspassage in den Arbeitsmarkt unter den Bedingungen rechtlicher Nachrangigkeit bewältigen.

Diese für rekonstruktive Studien recht hohe Fallzahl erlaubt es uns, nicht nur jede Statusgruppe und jedes Land für sich genommen facettenreich zu untersuchen, sondern auch Vergleiche über verschiedene Statusgruppen und Länder hinweg anzustellen. Indem wir die Kontrastierungen von länderspezifischen Kontexten der Arbeitsmarktintegration (z.B. Eigenarten des Bildungswesens oder des Migrationsrechts) stets in Relation zu den von uns untersuchten Statusgruppen und deren u.a. durch Berufsfelder, Familiensituation und Migrationsmotive hervorgerufene Heterogenität stellen, versuchen wir uns jedoch den Fallstricken eines einfachen Ländervergleichs zu entziehen (vgl. zu dessen Kritik: Matthes 1992).

4 Überblick über die Buchkapitel

Die Beiträge in den Abschnitten A bis C dieses Bandes gehen von den eingangs begründeten Statusgruppen aus. Untersucht werden mittel- und hochqualifizierte BildungsinländerInnen (Abschnitt A) sowie hochqualifizierte BildungsausländerInnen mit rechtlich gleichrangigem (Abschnitt B) oder nachrangigem (Abschnitt C) Arbeitsmarktzugang. In den ersten Abschnitten steht der deutsche Kontext im Fokus; es finden sich aber auch Analysen

zu den Statusgruppen in den Vergleichsländern. Sofern sich die Hürden, die einer Arbeitsmarkintegration von hochqualifizierten MigrantInnen entgegenstehen, auch nach inhaltlichen Gesichtspunkten zusammenfassen lassen, gehen wir in den Abschnitten D bis F zu einer inhaltlichen Gruppierung über. Die hier platzierten Beiträge widmen sich Fragen der Qualifizierung (Abschnitt D), der Diskriminierung (Abschnitt E) wie auch des sozialen Kapitals (Abschnitt F). Länderübergreifende Analysen finden sich in allen Teilen des Buches, sie sind aber insgesamt unterschiedlich angelegt. Das Spektrum reicht von direkten Vergleichen institutioneller Kontexte (Sruur) über den Vergleich typologisch situierter Fallgruppen (Nohl, Weiß/Ofner/Pusch, Schittenhelm/Hatzidimitriadou) bis hin zur häufig untersuchten Frage, ob und warum sich bei länderübergreifend rekonstruierten Typiken einzelne Typen bevorzugt in bestimmten institutionellen Kontexten finden.

Zu Abschnitt A: Die zweite Migrationsgeneration: Der schwierige Weg zum Bildungs- und Berufserfolg

Mit der Frage nach dem Arbeitsmarktzugang von hochqualifizierten MigrantInnen geht es im vorliegenden Sammelband auch um die Bildungserfolgreichen innerhalb der zweiten Migrationsgeneration. Es handelt sich hier zumeist, wenn auch nicht ausschließlich, um die Nachkommen von ArbeitsmigrantInnen der 1960er Jahre. Der Beitrag von *Karin Schittenhelm* befasst sich mit der schulischen und beruflichen Sozialisation von akademisch gebildeten Angehörigen der zweiten Migrationsgeneration, wobei den Statusübergängen im Bildungs- und Berufsverlauf sowie den direkten und indirekten Wegen in den akademischen Beruf eine besondere Aufmerksamkeit gilt. Während der direkte Weg, d.h. die frühe Einmündung in höhere Bildungslaufbahnen, eine Vereinzelterung und das Risiko einer sozialen Ausgrenzung beinhaltet, gehen indirekte Wege mit zeitlichen Verzögerungen, aber auch mit einer längeren Anbindung an Gleichaltrige mit Migrationshintergrund einher. Der spätere Berufseinstieg wird schließlich mit Blick auf die Sozialisationserfahrungen im Zuwanderungsland wie auch auf Gelegenheitsstrukturen des Arbeitsmarktes analysiert. *Regina Soremski* fragt nach der Bedeutung der Migrantenfamilie für den Bildungs- und Berufsverlauf der zweiten Migrationsgeneration, insbesondere nach den dort weitergegebenen Bildungsorientierungen. Dabei unterscheidet Regina Soremski typische Vermittlungsformen von kulturellem Kapital in der Migrantenfamilie, die sie jeweils auch in Verbindung mit der schulischen Sozialisation der Töchter und Söhne im Zuwanderungsland diskutiert. Die Bedeutung der Migrantenfamilie sieht sie insbesondere in Verbindung mit der Frage, inwiefern diese ihren Kindern Orientierungen vermittelt, die mit deren schulischen Sozialisationserfahrungen im Einwanderungsland kompatibel sind bzw. diesen Sinn geben und auf diese Weise ihren Bildungs- und Berufsverlauf fördern.

Zu Abschnitt B: Mit ausländischem Diplom auf dem Arbeitsmarkt: Komplexe Pfade jenseits der Greencard

Abschnitt B wendet sich den MigrantInnen zu, die mit einem ausländischen Diplom einwandern. Für diese Gruppe, die weitgehend der Mittelschicht entstammt, ist der Abschluss der fortführenden Schule und der Universität nahezu selbstverständlich. Diese Normalität ihrer Lebensgeschichte wird erst durchbrochen, wenn sie – aus höchst unterschiedlichen Motiven – auswandern. Die Phasen einer Statuspassage, in der die MigrantInnen sowohl

ihren Platz im Aufnahmeland als auch eine Position auf dessen Arbeitsmarkt finden, werden hier nicht allein als Übergänge zwischen Bildungswesen und Arbeitsmarkt, sondern auch als Phasen der Migration nachgezeichnet. *Arnd-Michael Nohl, Ulrike Selma Ofner und Sarah Thomsen* konzentrieren sich auf die Lage hochqualifizierter BildungsausländerInnen in Deutschland, die der einheimischen Bevölkerung zwar rechtlich gleichgestellt sind, die aber zum Teil dennoch unter einer beträchtlichen Schlechterstellung auf dem Arbeitsmarkt leiden. Über ein mehrdimensionales Modell der biographischen Erfahrungen (die Verwertungsmöglichkeiten des erworbenen Könnens und Wissens, die migrationsbezogenen Orientierungen und die Phasen der Statuspassage) beleuchten sie die Komplexität der Faktoren, die deren Arbeitsmarktintegration prägen. Der Beitrag zeigt, dass viele MigrantInnen dieser Gruppe gerade dadurch imstande sind, kulturelles Kapital zu verwerten, dass sie biographischen Orientierungen folgen, die nicht unmittelbar auf die Verwertung von Bildungstiteln zielen.

Um sich der Spezifik der Situation in Deutschland anzunähern, ist der internationale Vergleich aufschlussreich. *Barbara Pusch* rekonstruiert die Hürden, vor denen hochqualifizierte MigrantInnen im türkischen Arbeitsmarkt stehen; sie zeigt, wie flexibel sie reagieren müssen, um Formen der formellen und informellen Exklusion zu umgehen. Der Text von *Mirko Kovacev* erweitert die komparative Perspektive um eine auf Experteninterviews gestützte Analyse des kanadischen Kontextes. Die Probleme, auf die BildungsausländerInnen in diesem klassischen Einwanderungsland stoßen, gleichen überraschend weitgehend denen in Deutschland. *Yvonne Henkelmann* setzt den deutsch-kanadischen Vergleich mit einer Studie zur Bedeutung von Mehrsprachigkeit für akademisch qualifizierte MigrantInnen fort. Am Vergleich zwischen Kanada und Deutschland wird deutlich, welche Konsequenzen die in Deutschland auf Einsprachigkeit ausgerichtete migrationsbezogene Sprachpolitik hat und welches Potenzial für die Verwertung unterschiedlicher Sprachrepertoires auf dem Arbeitsmarkt besteht. Die Verzahnung von sprachpolitischen Maßnahmen und Sprachverwertung auf dem Arbeitsmarkt ist für die Positionierung akademisch qualifizierter BildungsausländerInnen in beiden Ländern ausschlaggebend.

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

Wer seinen letzten Bildungstitel im Ausland erworben hat, verfügt nach einer Migration nach Deutschland nicht selten über einen rechtlich nachrangigen Arbeitsmarktzugang. Wenn der Nachteil nur darin besteht, dass der Aufenthaltstitel an einen bestimmten Beruf bzw. eine bestimmte Stelle geknüpft ist, wird der Arbeitsmarktzugang nur unwesentlich beeinträchtigt. Das andere Extrem bilden Hochqualifizierte, die ohne legalen Aufenthaltstitel in Deutschland arbeiten. Sie müssen ihre Existenz durch niedrig qualifizierte Beschäftigungsverhältnisse in der Schattenwirtschaft sichern. Der Beitrag von *Anja Weiß* stellt eine Typik zur Erfahrung rechtlicher Exklusion und deren Auswirkungen auf den Arbeitsmarktzugang vor. Bei ausländischen Studierenden und bei Berufen, die professionsrechtlicher Schließung unterliegen, wirken ausländerrechtliche Restriktionen nicht nur direkt auf den Arbeitsmarktzugang, sondern auch dadurch, dass das Zusammenspiel mehrerer Institutionen schwer verständliche und in sich widersprüchliche Exklusionseffekte hervorbringt. Im Unterschied zu illegalisierten MigrantInnen tragen minimale Sozialleistungen und ein mit hohen Sanktionen bewehrtes De-Facto-Arbeitsverbot bei AsylbewerberInnen und Gedulde-

ten dazu bei, dass sie dem legalen und dem informellen Arbeitsmarkt oft vollständig fernbleiben. Wie *Niki von Hausen* zeigt, finden sich unter diesen Bedingungen kaum noch aufsteigende oder stabile Verläufe der Statuspassage in den Arbeitsmarkt. Die von ihr erstellte Typik von Verlaufsprozessen der Arbeitsmarktintegration unterscheidet zwischen aufsteigenden Verläufen, stabilen Verläufen unter Qualifikation, prekärer Stabilität unter Qualifikationsniveau, absteigenden Verläufen und dauerhaftem Ausschluss. Rechtliche Exklusion kann einigermaßen folgenlos bleiben, wenn die Betroffenen relativ bald nach Ankunft in einen besseren Rechtsstatus einmünden. Wenn sie langfristig mit rechtlicher Exklusion konfrontiert sind – und das betrifft unter Umständen auch ausländische Studierende, deren Status sich durch eine zu lange Studiendauer und die ihr zugrunde liegenden Probleme eher verschlechtert als verbessert –, sind prekäre oder absteigende Lebensverläufe zu beobachten; hier kann sich die Exklusion vom Arbeitsmarkt auf die gesamte Lebensführung auswirken.

Zu Abschnitt D: Zwischen Dequalifizierung und Weiterbildung: Vergleichende Perspektiven auf BildungsausländerInnen

Ein großer Teil der MigrantInnen mit ausländischem Bildungsabschluss münden im Aufnahmeland selbst dann nicht unmittelbar in eine qualifizierte Position ein, wenn sie über einen Einheimischen gegenüber rechtlich gleichrangigen Zugang zum Arbeitsmarkt verfügen. Während der Statuspassage in den Arbeitsmarkt müssen diese Personen ihre Möglichkeiten neu einschätzen oder verbessern. Dabei gilt nicht jede Weiterbildung, die man absolviert, auch als Plus auf dem Arbeitsmarkt. Vielmehr finden sich auch MigrantInnen, die in staatlich geförderten Kursen geradezu dequalifiziert wurden oder die sich – in Kanada – für die Teilnahme an einem letztlich nutzlosen Kurs hoch verschuldeten. *Arnd-Michael Nohl* rekonstruiert in seinem Beitrag, wie sich BildungsausländerInnen um Anerkennung für ihre Hochschulabschlüsse bemühen. Dabei nutzen sie unterschiedliche Formen der Weiterbildung, je nachdem wie sich im jeweiligen Typus berufliche Qualifikationen, Anforderungen des Arbeitsmarktes und staatliche Regulierung verzahnen. Der Beitrag von *Nadya Srur* beleuchtet das gleiche Problemfeld aus einer anderen, institutionellen Perspektive. Anhand von Experteninterviews und schriftlichen Dokumenten analysiert sie die „Berufliche Integrationsförderung für immigrierte ÄrztInnen“ und identifiziert „Good Practice-Ansätze und die Entwicklung neuer Integrationsstrategien in Deutschland und Großbritannien“ (so der Titel und Untertitel ihres Beitrags). Nicht jede Fortbildung ist förderlich und nicht jedem/r BildungsausländerIn gelingt es, sich durch Weiterbildung eine bessere Position auf dem Arbeitsmarkt zu verschaffen. Doch manchen AkademikerInnen aus dem Ausland werden bei ihrer Suche nach einer adäquaten Arbeitsmarktposition schon dadurch Steine in den Weg gelegt, dass sie kein bzw. kaum ein Recht auf eine Arbeitstätigkeit haben oder sie ihre ausländischen Bildungsabschlüsse formal nicht anerkennen lassen können. *Niki von Hausen* untersucht die Verstetigung hochqualifizierter MigrantInnen im Arbeitsmarkt für unspezifische Qualifikationen. Bei diesen Personen werden Integrationsprozesse aus unterschiedlichen Gründen derart verzögert, dass am Ende die Zeit den Ausschlag dafür gibt, dass ihre ursprünglichen Qualifikationen (fast) allen Wert verlieren.

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

Das Wissen und Können, das man in den Schulen und Hochschulen des Einwanderungs- oder Herkunftslandes erworben hat, hat keinen objektiven Wert, der sich auf dem Arbeitsmarkt sozusagen von selbst durchsetzt. In den meisten Fällen ist die staatliche Entscheidung, ob und in welchem Ausmaß Hochqualifizierte Zugang zum Arbeitsmarkt eines Aufnahmelandes finden, Voraussetzung dafür, dass ArbeitgeberInnen überhaupt über eine Beschäftigung nachdenken können. Dabei nehmen „Migrationsmotive“ einen zentralen Stellenwert ein, der aber je nach Perspektive eine sehr unterschiedliche Bedeutung gewinnt. Die MigrantInnen selbst folgen häufig mehreren migrationsbezogenen Orientierungen, die sich im Verlauf der Migration wandeln können. Nationalstaaten wiederum setzen im Bemühen, Migration zu kontrollieren, ebenfalls an Motiven an. Sie unterscheiden zwischen legitimen und illegitimen Gründen für eine Migration, müssen Orientierungen aber so vereinfachen und regulieren, dass sie einer ausländerrechtlichen Institutionalisierung zugänglich werden. *Anja Weiß, Ulrike Selma Ofner und Barbara Pusch* gehen der Frage nach, wie migrationsbezogene Orientierungen der MigrantInnen durch das Ausländerrecht institutionalisiert und überformt werden. Eine vergleichende Analyse rechtlicher Exklusion in Deutschland und in der Türkei bestätigt, was auch unter theoretischen Gesichtspunkten wahrscheinlich ist: Trotz der großen Unterschiede in der Migrationsgeschichte und im Ausländerrecht sind zwischen der Türkei und Deutschland Ähnlichkeiten zu beobachten, die vermutlich so zu erklären sind, dass Nationalstaaten nur wenige Migrationsformen überhaupt effektiv institutionalisieren und kontrollieren können.

Als Rahmenbedingung für die Arbeitsmarktintegration ist rechtliche Exklusion kaum hintergebar. Die Auswirkungen symbolischer Exklusion sind demgegenüber weniger leicht zu benennen, aber den Chancen der Betroffenen ebenso abträglich. *Steffen Neumann* schlägt vor, Bourdieus Konzept des symbolischen Kapitals mit Axel Honneths Unterscheidung von verschiedenen Formen der (Nicht-)Anerkennung zu verbinden. Die Nichtanerkennung-, Missachtungs- und Diskriminierungserfahrungen von *BildungsinländerInnen* in Kanada und Deutschland lassen sich u.a. danach unterscheiden, ob Anerkennung eher auf der Ebene des Rechts oder auf der Ebene sozialer Wertschätzung verweigert wird. *Ulrike Selma Ofner* vergleicht symbolische Exklusion bei *BildungsausländerInnen* in Deutschland, der Türkei und Kanada. Dabei geht sie der Frage nach, ob kulturelles Kapital durch rassistische Exklusion entwertet werden kann oder ob sich eine allgemeine Anerkennung für hohes Wissen und Können letztlich durchsetzt. Die von Ofner vorgelegte Typologie der Wahrnehmungs- und Bewältigungsformen im Umgang mit symbolischer Exklusion macht den engen Zusammenhang zwischen der Wahrnehmung symbolischer Exklusion und dem Erfolg, mit dem MigrantInnen diese Barriere bewältigen konnten, deutlich. Anders formuliert: Wem es wie auch immer gelingt, den gewünschten Berufs- und Lebensweg zu verfolgen, der oder die neigt dazu, die Bedeutung symbolischer Exklusion zu relativieren oder als zeitlich vorübergehendes Problem zu begreifen. Wenn symbolische Exklusion in Verbindung mit oder als Ursache weiterer Exklusionen auftritt, wird es schwerer, sie z.B. durch die Delegation von Hoffnungen auf die nächste Generation zu bewältigen. Mitunter geraten Befragte in einen fast ausweglosen Zustand multipler Exklusion.

Ein paradoxes Verhältnis zwischen symbolischer Exklusion und dem Diskurs über diese wird von *Jennifer Bagelman* bei kanadischen *BildungsausländerInnen* beobachtet.

Das multikulturelle Selbstverständnis Kanadas führt nicht etwa dazu, dass MigrantInnen nicht von symbolischer Exklusion berichten würden. Eher liegt der Schluss nahe – auch im kontrastierenden Vergleich mit einer britischen Bildungsinländerin –, dass die offene Atmosphäre Kanadas und die Rechte, die MigrantInnen dort zugestanden werden, erst ein explizites Reden über symbolische Exklusion möglich machen.

Zu Abschnitt F: Die Verwertung sozialen Kapitals: Familien, Netzwerke und ihre Bedeutung für die Arbeitsmarktintegration

Den zuvor diskutierten Ausschlussmechanismen (seien sie rechtlich begründet oder ethnischierend) stehen Einschlussmechanismen gegenüber: Manchen MigrantInnen gelingt es, durch die Hilfe der Familie, von Netzwerken oder Organisationen eine qualifizierte Position auf dem Arbeitsmarkt zu finden. Hier hilft also soziales Kapital, damit aus Wissen und Können kulturelles Kapital wird, das auf dem Arbeitsmarkt eingesetzt werden kann.

Oliver Schmidtke diskutiert, inwiefern ethnisch definierte Netzwerke einerseits eine problematische Nischenbildung auf dem Arbeitsmarkt fördern, andererseits aber auch den Kontext für berufliche Karrieren bieten und den Übergang in den regulären Arbeitsmarkt ermöglichen können. An typischen Formen des über soziale Netzwerke vermittelten Arbeitsmarktzugangs zeigt er auf, welche Faktoren für problematische Verläufe oder aber für erfolgsversprechende Arbeitsmarktzugänge relevant werden. Eine entscheidende Bedeutung kommt hier u.a. der Frage zu, ob der über ethnische Nischenökonomien vermittelte Übergang als alleinige Option zur Verfügung steht oder ob hierüber zusätzliche Verwertungsoptionen eines an sich rentablen kulturellen Kapitals geboten werden. *Sarah Thomsen* diskutiert die Bedeutung sozialen Kapitals für den Arbeitsmarktzugang von Personen mit ausländischen Bildungstiteln in Deutschland und in der Türkei, wobei ihre Typenbildung verschiedene Sozialbeziehungen beachtet: Zum einen geht es um berufliche Kontakte, die je nach Art und Beschaffenheit den Arbeitsmarktzugang befördern. Zum anderen befasst sie sich mit nicht beruflichen Kontakten (z.B. in der Familie und im Migrationsmilieu), die zwar ein arbeitsmarktrelevantes soziales Kapital darstellen, jedoch am Arbeitsmarkt nur eine beschränkte Rendite hervorbringen. *Kathrin Klein* befasst sich anschließend mit sozialem Kapital in Bildungsbiographien von AkademikerInnen mit indischem Hintergrund, die in Deutschland und Großbritannien leben. Ihre Aufmerksamkeit richtet sich dabei auf die Familie bzw. die verwandtschaftlichen Kontakte, aber auch auf die Gleichaltrigen, insbesondere in der Schule und Nachbarschaft. In ihrer länderübergreifenden Analyse stellt Kathrin Klein zur Diskussion, wie soziales Kapital erst im jeweiligen lokalen Kontext seine Bedeutung erhält, wobei sie u.a. das sozialräumliche Wohnumfeld und nationale Bildungssysteme in Betracht zieht. In ihrer ebenfalls länderübergreifenden Analyse (Türkei, Deutschland, Kanada) fragt *Barbara Pusch*, wie familienbezogene bzw. partnerschaftliche Lebensformen den Arbeitsmarktzugang prägen. Die von ihr zur Diskussion gestellten Typen unterscheiden verschiedene Bedeutungen der Familien bzw. PartnerInnen für den Arbeitsmarktzugang der MigrantInnen sowie für deren Bleibemotive im Ankunftsland. In einem von ihr gefundenen Typus tragen PartnerInnen als Migrations- oder Bleibemotiv zur Statuspassage in den Arbeitsmarkt des Aufnahmelandes bei. Ein weiterer Typus ist dadurch gekennzeichnet, dass die Lebensbedingungen der ganzen Familie verbessert werden sollen. *Karin Schittenhelm* und *Eleni Hatzidimitriadou* befassen sich abschließend mit sozialräumlichen Koordinaten der beruflichen Orientierung von Angehörigen der zweiten Migrations-

generation in Deutschland und Großbritannien. Unter theoretischen Gesichtspunkten unterscheidet der Beitrag verschiedene – soziale, lokale, transnationale – Formen von Mobilität. So kann die empirische Analyse Arbeitsmarktzugänge rekonstruieren, in denen räumlich unmittelbar nahe liegende Optionen ausschlaggebend waren, und diese Zugangsformen von solchen unterscheiden, die über eine Mobilität erreichbar sind. Wie aus ihren empirischen Befunden deutlich wird, geht territoriale Mobilität nicht gleichermaßen mit einer Erweiterung der sozialen Mobilität einher. Ist eine transnationale Mobilität gegeben, spielt außerdem neben zweckrationalen Überlegungen die Zugehörigkeit zu transnationalen Solidargemeinschaften eine entscheidende Rolle für die berufliche Orientierung der MigrantInnen.

Insgesamt zeigt sich hier die Stärke eines breit angelegten Zugangs zu hochqualifizierter Migration: Die Arbeitsmarktintegration von hochqualifizierten MigrantInnen wird nicht nur von ihrer Bildung, von rechtlicher und sozialer Exklusion im Verlauf der Migration und von den Gelegenheiten des Arbeitsmarktes bestimmt, sondern auch von ihren familiären bzw. sonstigen partnerschaftlichen Lebensformen. Es ist insofern das Zusammenwirken ganz unterschiedlicher Faktoren, das über Erfolg und Misserfolg hochqualifizierter Migration für die MigrantInnen selbst, aber auch für die aufnehmende Gesellschaft entscheidet.

5 Danksagung

Groß angelegte Studien sind in der qualitativen Sozialforschung (noch) nicht sehr üblich. Umso mehr möchten wir uns für den Mut und das Vertrauen bedanken, das die Volkswagen-Stiftung und ihre GutachterInnen in unsere internationale Studiengruppe gelegt haben. Ungewöhnlich und für unsere Studie sehr wertvoll war es auch, dass wir über den gesamten Förderzeitraum von 2005 bis 2009 unsere Zwischenergebnisse auf Tagungen der Förderinitiative „Migration und Integration“ der Volkswagen-Stiftung mit den GutachterInnen und Mitgliedern anderer Forschungsprojekte diskutieren konnten.

An unserer Studie hatten eine ganze Reihe von angehenden und fortgeschrittenen WissenschaftlerInnen Anteil. Da nicht alle von ihnen einen Beitrag zu diesem Buch leisten konnten, möchten wir im Folgenden alle MitarbeiterInnen der Studiengruppe und ihrer Teilprojekte würdigen.

Das von Arnd-Michael Nohl geleitete Teilprojekt, in dem hochqualifizierte BildungsausländerInnen mit gleichberechtigtem Arbeitsmarktzugang in Deutschland untersucht wurden, wurde an der Freien Universität Berlin und der Helmut-Schmidt-Universität Hamburg durchgeführt. Dr. Ulrike Selma Ofner führte als wissenschaftliche Mitarbeiterin das Gros der narrativen Interviews durch und fertigte (vergleichende) Fallanalysen sowie jene Typiken an, die sich auch in ihren Beiträgen zu diesem Band widerspiegeln. Sarah Thomsen, die ihr zunächst als studentische Mitarbeiterin zur Seite stand, begann alsbald mit der Interpretation narrativer Interviews und arbeitete nach ihrer thematisch einschlägigen Diplomarbeit als wissenschaftliche Mitarbeiterin im Projekt. Yvonne Henkelmann, die ebenfalls ihre Diplomarbeit im Rahmen des Projektes verfasst hat, war seit dem Sommer 2006 als wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Helmut-Schmidt-Universität in der Studiengruppe assoziiert. Nadya Srur, die eine Dissertation zu Weiterbildungsangeboten für hochqualifizierte BildungsausländerInnen schreibt, hat mehrere Interviews mit ExpertInnen geführt. Angela Pohlmann fertigte neben einigen Transkripten rechtliche Expertisen zu den Integrationsverläufen der von uns interviewten MigrantInnen an. Steffi Schmidt, Marcus Riemann,

Meike Prediger und Stephan Schubert haben mehrere Interviews transkribiert. Anelia Kirilova und Silva Demirci, die beide ihre Dissertation zum Zusammenhang von Bildung, Arbeitsmarkterfolg und Migration schreiben, haben die Arbeit des Teilprojektes durch ihre kritischen und kreativen Ideen begleitet.

Das von Anja Weiß geleitete Team an der Ludwig-Maximilians-Universität München und an der Universität Duisburg-Essen untersuchte hochqualifizierte BildungsausländerInnen, die durch rechtliche Exklusion im Zugang zum Arbeitsmarkt eingeschränkt sind. Die intensive Zusammenarbeit mit Barbara Pusch (Istanbul) ermöglichte es, während des gesamten Verlaufs der Studie Vergleiche zwischen rechtlich benachteiligten BildungsausländerInnen in Deutschland und in der Türkei anzustellen. Anja Weiß hatte zuvor das DFG-Projekt „Hochqualifizierte Migrant/innen. Zur Transnationalisierung von sozialen Lagen“ durchgeführt. Die empirischen Arbeiten dieses Projektes trugen konzeptionell und methodisch zum Design der hier vorgestellten Erhebung bei. Die deutschen Interviews zu nachrangigen BildungsausländerInnen wurden von Anja Weiß geführt, die auch die Typologie zu rechtlicher Exklusion erstellte. Niki von Hausen war zunächst über Werkverträge und später als Mitarbeiterin im Projekt beschäftigt. Sie erarbeitete wichtige Typologien zum Verlauf der Statuspassage auch im Ländervergleich. Anja Brosius, Alma Mici und Marina Mayer waren als studentische Hilfskräfte im Projekt tätig. Flore Biehl, Susanne Becker, Anja Brosius und Marina Mayer trugen interessante Diplomarbeiten bei. Dominik Baldin und Tatjana Baraulina haben die Auswertungsgruppe durch wesentliche Diskussionsbeiträge bereichert. Großer Dank gebührt Tania Pastrana für ihre intensive Feldarbeit, die zahlreiche Interviews erst ermöglichte.

In dem Istanbul Team, das sich mit hochqualifizierten BildungsausländerInnen, die einen nachrangigen Arbeitsmarktzugang haben, beschäftigte, führte Dr. Barbara Pusch die Interviews mit MigrantInnen und ExpertInnen durch und wertete sie bis zur Bildung von Typologien aus. Ihr zur Seite standen die PraktikantInnen Selma Kirsch, Umut Sacac und Julia Strutz.

An der University of Victoria war das kanadische Team unter der Leitung von Oliver Schmidtke angesiedelt, dem es oblag, die Interviews in Vancouver, Victoria und im Großraum Toronto zu führen. Beatrice Marry und Jennifer Bagelman führten die meisten der narrativen Interviews, während sich Mirko Kovacev auf die Experteninterviews konzentrierte. Die Auswertung der Interviews wurde durch das Gesamtteam oftmals in gemeinsamer Arbeit geleistet, wobei die beiden studentischen Hilfskräfte, Sylvia Nicholles und Can Mutlu, sowohl an der Transkription als auch an der Auswertung beteiligt waren. Die Forschungsgruppe in Victoria hat sehr von den mehrmonatigen Aufenthalten von Karin Schittenhelm und Ulrike Ofner profitiert, die dem Team ihr Wissen und ihre Zeit großzügig zur Verfügung stellten. Nach seiner Tätigkeit als wissenschaftlicher Mitarbeiter im Siegener Team stieß Steffen Neumann zum kanadischen Team hinzu. Dank gebührt auch Jay Neill, der für die Webseite des Projektes zuständig war.

Das von Karin Schittenhelm an der Universität Siegen geleitete Teilprojekt befasste sich mit BildungsinländerInnen, wobei Personen mit akademischer und mit beruflicher Ausbildung in die vergleichende Analyse einbezogen wurden. Zudem gehörte der länderübergreifende, deutsch-britische Vergleich, der sich vornehmlich auf Angehörige der zweiten Generation konzentrierte, zu den Aufgaben des Forschungsteams der Universität Siegen. Steffen Neumann und Regina Soremski waren als wissenschaftliche MitarbeiterInnen sowohl an der Durchführung von Interviews und vergleichenden Fallanalysen beteiligt

als auch an der Typenbildung und theoriebezogenen Analyse. Kathrin Klein arbeitete als studentische Mitarbeiterin innerhalb des Forschungsteams. Sie arbeitete einerseits an der Datenerhebung und Auswertung mit und leistete andererseits durch ihre Masterarbeit im Rahmen des Projektes wertvolle Beiträge zur länderübergreifenden Analyse sozialer Netzwerke in Deutschland und Großbritannien. Stefan Kohlbach befasste sich als studentischer Mitarbeiter mit den Biographien von BildungsinländerInnen, die eine berufliche Ausbildung absolvierten, wobei er durch sein Engagement in der Feldforschung als auch durch seine Fallanalysen im Rahmen einer Diplomarbeit Wesentliches zur Erkenntnisfindung beitrug. Hülya Akkaş war als studentische Mitarbeiterin des Arbeitsbereiches an der Interviewführung und Datenanalyse beteiligt und vor allem für die Datenarchivierung eine wertvolle Hilfe. Thorsten Hummerich leistete wesentliche Dienste bei allen Arbeiten mit den Mikrozensus-Daten und war außerdem an der qualitativen Datenerhebung und -auswertung beteiligt. Für ihre Hilfe bei der Durchführung von Interviews und Fallanalysen ist ebenfalls Anja Frindt und Antje Winkler zu danken. Kirstin Bromberg, Birgit Jagusch und Uschi Sorg, die sich in ihren Dissertationen bzw. Arbeitsprojekten mit verwandten Themen einer qualitativen Bildungs- oder Migrationsforschung befassen, waren über einen längeren Zeitraum wichtige Diskussionspartnerinnen bei der Datenauswertung.

In Großbritannien war Eleni Hatzidimitriadou zunächst an der University of Kent in Canterbury und später an der Kingston University und St. George's University in London die zuständige Kooperationspartnerin und an der Analyse von Bildungs- und Berufsverläufen der zweiten Migrantengeneration beteiligt. Im von ihr geleiteten Forschungsteam befassten sich Gülfem Çakır und Albert Barnes mit der Erhebung und Auswertung der qualitativen Interviews. Eleni Hatzidimitriadou betreute außerdem Kathrin Klein während ihres Studien- und Forschungsaufenthaltes in Großbritannien und war zudem an vielen Diskussionen zu Fragen einer länderübergreifenden Analyse in der Migrationsforschung beteiligt.

Ein besonderer Dank gebührt dem Beirat unseres Projektes, der zunächst das Design der Studie und später die Zwischenergebnisse kritisch kommentierte. Wir danken Herrn Dr. Max Stadler MdB, Herrn Cem Özdemir MdEP sowie Herrn Veysel Özcan, seinem Referenten, für die politische Expertise. Sehr hilfreich waren die Beiträge von Frau Dagmar Maur (Otto Benecke Stiftung), Dr. Peter Oberschelp (Zentralstelle für ausländisches Bildungswesen bei der Kultusministerkonferenz) und Herrn Dr. Edwin Semke (Bildungszentrum der bayerischen Wirtschaft, München), die mit der Anerkennung und Weiterqualifikation von BildungsausländerInnen befasst sind. Die Anliegen der ArbeitgeberInnen wurden von Frau Aygül Özkan (Arbeitsgemeinschaft türkischer Unternehmer und Existenzgründer e.V., Hamburg), Herrn Patrick Wilhelmi (Siemens AG) und Frau Carola Feller vom Verband Deutscher Maschinen- und Anlagenbau (VDMA) eingebracht, denen wir ebenfalls zu Dank verpflichtet sind. Frau Özkan und Herr Alişan Genç sowie Herr Hilmi Kaya Turan (Türkischer Bund in Berlin) vertraten außerdem Selbstorganisationen akademisch qualifizierter MigrantInnen. Im Herbst 2008 konnten wir auf einer Konferenz an der Evangelischen Akademie Loccum Ergebnisse und Handlungsempfehlungen nicht nur mit dem Projektbeirat, sondern mit weiteren ExpertInnen aus Politik und Gesellschaft diskutieren, wofür wir der Akademie und insbesondere Frau Dr. Lidwina Meyer danken. Schließlich danken wir Meike Prediger für die gewissenhafte Durchsicht des vorliegenden Manuskriptes.

Mit Fremden über das eigene Leben zu sprechen, ist nicht immer angenehm. Unser größter Dank gilt den 206 Menschen, die bereit waren, ihre Erfahrungen in meist mehrstündigen narrativen Interviews mit uns zu teilen. Ohne ihr Engagement wäre dieses Pro-

jekt nicht möglich gewesen. Wir hoffen, dass unsere Ergebnisse in einer Weise rezipiert werden, die den Befragten und ihrem Leben gerecht wird.

Literatur

- Aksu, Mustafa (2006): „Das neue Arbeitserlaubnisrecht für Ausländer“. In: *Zeitschrift für Türkeistudien* 19, 1, S. 60-73.
- Ashton, David N./Sung, Jonny (1991): „Labour Markets and the Life Course Patterns of Young Adults in Great Britain“. In: Heinz, W. R. (Hg.): *The Life Course and Social Change: Comparative Perspectives*. Weinheim, S. 23-42
- Badawia, Tarek (2002): *Der dritte Stuhl*. Frankfurt a.M.
- Berthoud, Richard (1999): *Young Caribbean Men and the Labour Market. A Comparison with other Ethnic Groups*. York
- Birsl, Ursula/Bitzan, Renate/Solé, Carlota/Parella, Sònia/ Alarcón, Amado/ Schmidt, Juliane/ French, Stephen (2003): *Migration und Interkulturalität in Großbritannien, Deutschland und Spanien. Fallstudien aus der Arbeitswelt*. Wiesbaden.
- Blossfeld, Hans-Peter/Klijzing, Erik/Kurz, Karin/Mills, Melinda (Hrsg.) (2005): *Globalization, Uncertainty and Youth in Society*. London/New York.
- Bohnsack, Ralf (2008): *Rekonstruktive Sozialforschung*. Opladen/Farmington Hills
- Bourdieu, Pierre (1982): „Les rites d’institutions“. In: Bourdieu, Pierre (Hrsg.): *Ce que parler veut dire, l’économie des échanges linguistiques*. Paris, S. 121-134.
- Bourdieu, Pierre (1983): „Ökonomisches Kapital, kulturelles Kapital, soziales Kapital“. In: Kreckel, Reinhard (Hrsg.): *Soziale Ungleichheiten. Soziale Welt, Sonderband 2*. Göttingen, S. 183-198.
- Bradley, Steve/Taylor, Jim (2004): „Ethnicity, educational attainment and the transition from school“. In: *The Manchester School* 72, 3, S. 317-346
- Brewer, Kelly/Yükseker, Deniz (2006): „A Survey on African Migrants and Asylum Seekers in Istanbul“. Mirekoç. Istanbul. URL: http://www.z-upload.fr/fichiers/606/2005_2006_kelly_brewer_deniz_yukseker.pdf. [Stand: 30.6.09]
- Chiswick, Barry R./Miller, Paul W. (2009): „The International Transferability of Immigrants’ Human Capital“. In: *Economics of Education Review* 28, S. 162-169.
- Coleman, David (1995): „Immigration Policy in Great Britain“. In: Heckmann, F./Bosswick, W. (Hg.): *Migration Policies: A Comparative Perspective*. Stuttgart, S. 113-136
- Danış, Didem/Taraghi, Cherie/Pérouse, Jean-François (2006): *Integration in Limbo. Iraqi, Afghan, Maghrebi and Iranian Migrants in Istanbul*. Research Report Mirekoç. Istanbul.
- Dickel, Doris (2002): *Einwanderungs- und Asylpolitik der Vereinigten Staaten von Amerika, Frankreichs und der Bundesrepublik Deutschland*. Opladen.
- Diefenbach, Heike/Weiß, Anja (2006): *Menschen mit Migrationshintergrund. Datenerfassung für die Integrationsberichterstattung. Gutachten für das Statistische Amt und die Stelle für interkulturelle Arbeit der Landeshauptstadt München/Sozialreferat München*.
- Diehl, Claudia/Friedrich, Michael/Hall, Anja (2009): „Jugendliche ausländischer Herkunft beim Übergang in die Berufsausbildung: Vom Wollen, Können und Dürfen“. In: *Zeitschrift für Soziologie* 38, S. 48-67.
- Englmann, Bettina/Müller, Martina (2007): *Brain Waste – Die Anerkennung von ausländischen Qualifikationen in Deutschland*. Augsburg.
- Erder, Sema/Kaşka, Sermin (2003): *Irregular Migration and Trafficking in Women: The Case of Turkey*. International Organization for Migration.
- Friedberg, Rachel M. (2000): „You Can't Take It With You? Immigrant Assimilation and the Portability of Human Capital“. In: *Journal of Labor Economics* 18, 2, S. 221-251.
- Granato, Mona (2003): „Jugendliche mit Migrationshintergrund in der beruflichen Bildung“. In: *WSI Mitteilungen* 8, 3, S. 474-483.