

DIE AUSDAUER DER LANGSTRECKENLÄUFERINNEN

WIE HOCHQUALIFIZIERTE MIGRANTINNEN
IM TECHNISCHEN FELD HÜRDEN UND BARRIEREN
BEGEGNEN

PROF. DR. INGRID JUNGWIRTH

INHALT

1. Arbeitsmarktintegration hochqualifizierter Migrantinnen
2. Hürden und Barrieren in gesellschaftlichen Institutionen
 - 2.1 Lebenslaufregime – Genderregime – Migrationsregime
 - 2.2 Arbeitszyklus – Familienzyklus – Migrationszyklus
3. Die Erfahrungen hochqualifizierter Migrantinnen im technischen Feld
4. Fazit

1. ARBEITSMARKTINTEGRATION HOCHQUALIFIZIERTER MIGRANTINNEN

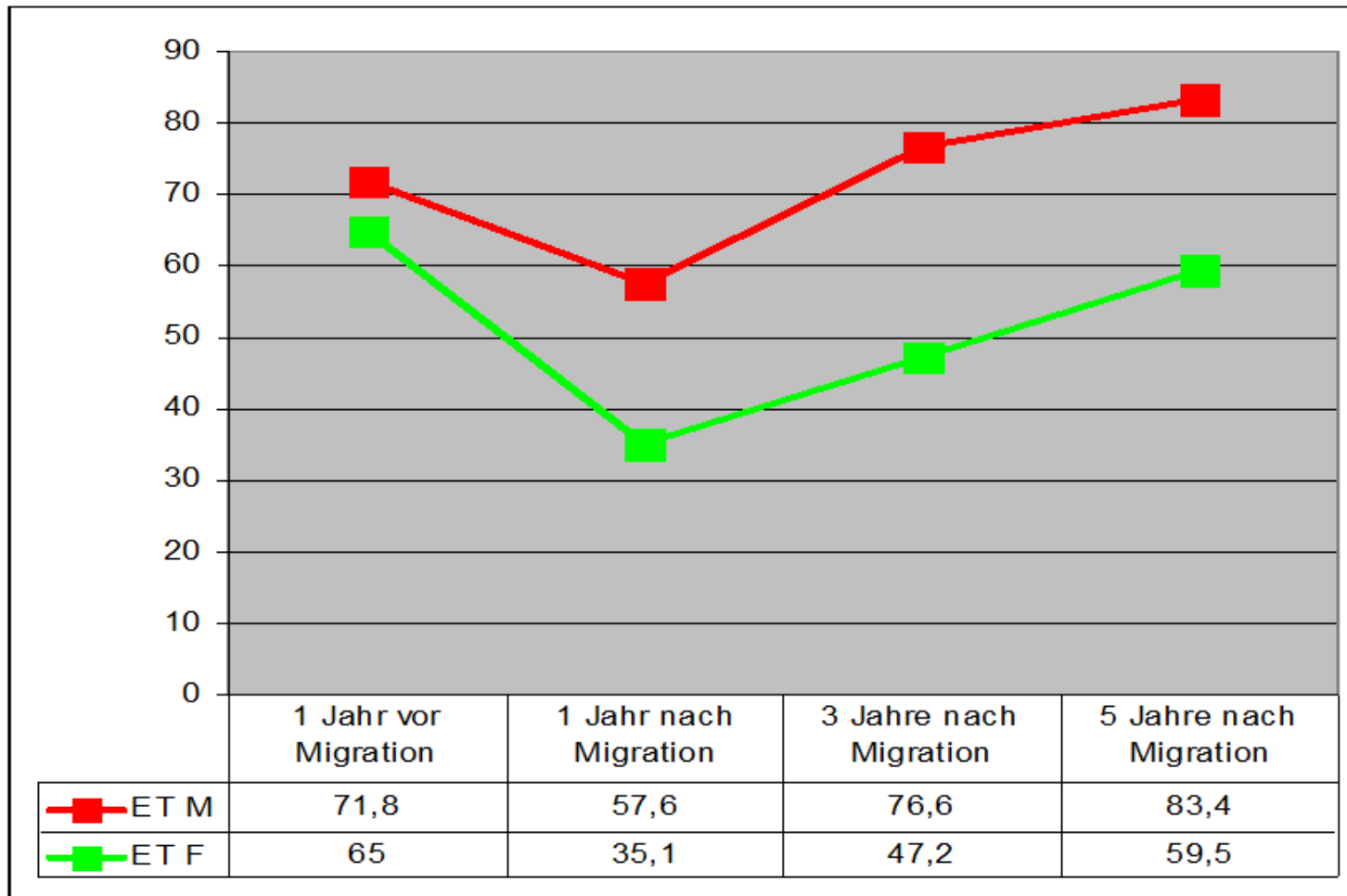
- 2009 bis 2012, gefördert vom BMBF und ESF
- Drei Teilprojekte (Humboldt-Universität zu Berlin, TU Hamburg-Harburg, RWTH Aachen)
 - HU Berlin:
 - Allokation hochqualifizierter Migrantinnen und Migranten, im Vergleich zu hochqualifizierten Frauen und Männern ohne Migrationserfahrung
 - Berufsverläufe hochqualifizierte Migrantinnen aus postsozialistischen Staaten, die nicht als hochqualifizierte Arbeitsmigrantinnen, sondern über andere Wege zugewandert sind: familienbezogene Zuwanderung, Zuwanderung als Aussiedlerinnen bzw. Ehefrau von Aussiedlern, Zuwanderung als jüdische Migrantinnen bzw. als Ehefrau von jüdischen Migranten, humanitäre Gründe
 - TU HH: Hochqualifizierte Arbeitsmigrantinnen in Unternehmen
 - RWTH Aachen: Hochqualifizierte Arbeitsmigrantinnen in der Hochschule

ARBEITSMARKTINTEGRATION HOCHQUALIFIZIERTER MIGRANTINNEN

- **Längsschnitt:** Erwerbstätigkeit hochqualifizierter Migrantinnen und Migranten vor und nach der Migration in die BRD
 - SOEP (Sozioökonomisches Panel) 1995-2008
- **Querschnitt:** Allokation hochqualifizierter Migrantinnen und Migranten im Arbeitsmarkt im Vergleich zu hochqualifizierten Frauen und Männern ohne Migrationserfahrung
 - Mikrozensus 2009

ARBEITSMARKTINTEGRATION HOCHQUALIFIZIERTER MIGRANTINNEN

Abbildung 1: *Erwerbstätigkeit von hochqualifizierten Migrantinnen und Migranten im Vergleich, in Prozent.*

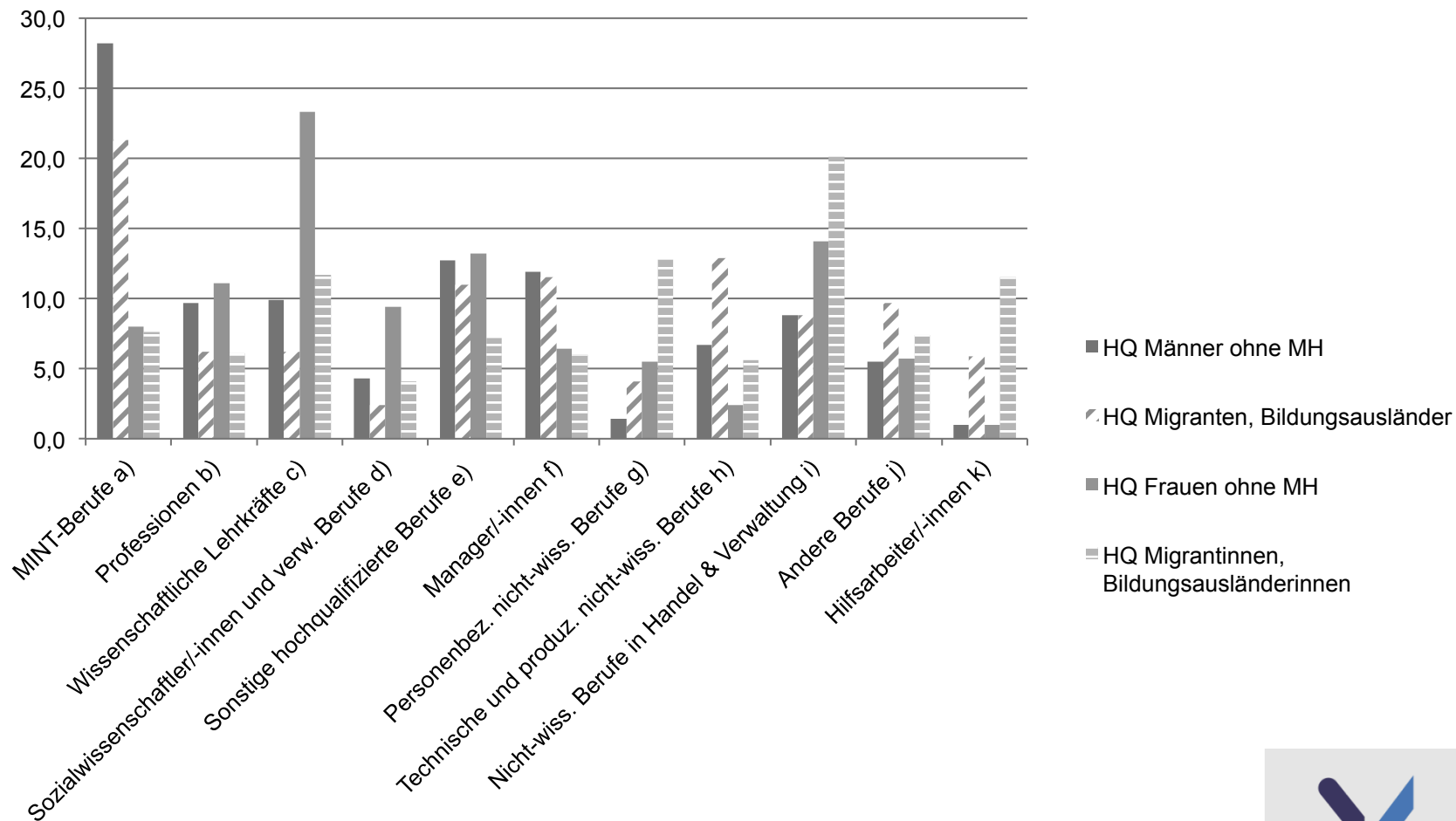


N = 109

Quelle: SOEP 1995-2008, eigene Berechnung, vgl. Jungwirth 2017a

ARBEITSMARKTINTEGRATION HOCHQUALIFIZIERTER MIGRANTINNEN

Abbildung 2: Beschäftigungsfelder hochqualifizierter Migrantinnen und Migranten sowie hochqualifizierter Frauen und Männer ohne Migrationshintergrund, im Alter von 23 bis 65, nach Geschlecht, in Prozent



Quelle: Sonderauswertung des Mikrozensus 2009, eigene Darstellung;
vgl. Jungwirth 2017a

ARBEITSMARKTINTEGRATION HOCHQUALIFIZIERTER MIGRANTINNEN

- Hochqualifizierte Migrantinnen haben einen stärkeren Einschnitt in Erwerbstätigkeit nach Migration als hochqualifizierte Migranten
- Sie sind nur zu einem Anteil von 60% erwerbstätig
- Nur eine Minderheit (42%) ist als Hochqualifizierte oder in Leitungsfunktion beschäftigt
- Erwerbstätigkeit in Berufen, die typischerweise von Frauen ausgeübt werden
- Hochqualifizierte Migrantinnen sind im Arbeitsmarkt nicht entsprechend ihrer Qualifikation vertreten

2. HÜRDEN UND BARRIEREN IN GESELLSCHAFTLICHEN INSTITUTIONEN

→ Welche gesellschaftlichen Institutionen bedingen die vergleichsweise schlechtere Arbeitsmarktintegration hochqualifizierter Migrantinnen?

(1) Lebenslaufregime – Genderregime –
Migrationsregime

(2) Arbeitszyklus – Familienzyklus - Migrationszyklus

2.1 LEBENSLAUFREGIME – GENDERREGIME
– MIGRATIONSREGIME

2. HÜRDEN UND BARRIEREN IN GESELLSCHAFTLICHEN INSTITUTIONEN

LEBENS LAUFREGIME – GENDERREGIME - MIGRATIONSREGIME

- *Lebenslaufregime*: Normen und Normalitätsannahmen über den Lebenslauf (Krüger 2009; Born/Krüger 2001; Sachverständigen-kommission 2011)
- Lebenslaufregime und *Genderregime* sind in hohem Maße miteinander verflochten und bringen Geschlechterverhältnisse hervor (Krüger 2009; Born/Krüger 2001: 161 ff.): Idealvorstellungen und Mechanismen, durch die Institutionen miteinander verflochten werden
 - ‚Attainment logic‘ (Bildungssystem und Arbeitsmarkt)
 - ‚Tandem logic of life‘ (Arbeitsmarkt und Familie)
 - ‚Back-up logic‘ (Wohlfahrtsstaat und Familie)

LEBENSlaufREGIME – GENDERREGIME - MIGRATIONSREGIME

- *Genderregime*: Ideal vom männlichen Haupternährer leitend auch für Lebenslaufregime
- *Migrationsregime* (z. B. Lutz 2007): ebenfalls in Lebenslaufregime einbezogen
 - Migrationspolitische Gesetze und Regelungen:
 - Zugang zum Arbeitsmarkt
 - Zugang zu wohlfahrtsstaatlichen Leistungen
 - Ethnische Segmentierungen des Arbeitsmarkts
 - Idealvorstellungen

LEBENS-LAUFREGIME – GENDERREGIME - MIGRATIONSREGIME

- Berufsverlauf und Lebenslauf von *Migrantinnen und Migranten* werden durch diese institutionellen Bedingungen geformt
- Sowie Berufsverlauf und Lebenslauf von *Menschen ohne Migrationshintergrund oder -erfahrung* werden durch diese institutionellen Bedingungen geformt
- Lebenslaufregime, Genderregime und Migrationsregime müssen in ihrem Zusammenhang berücksichtigt werden (Jungwirth 2011; 2012; 2017a)

2.2 ARBEITSZYKLUS – FAMILIENZYKLUS -
MIGRATIONSZYKLUS

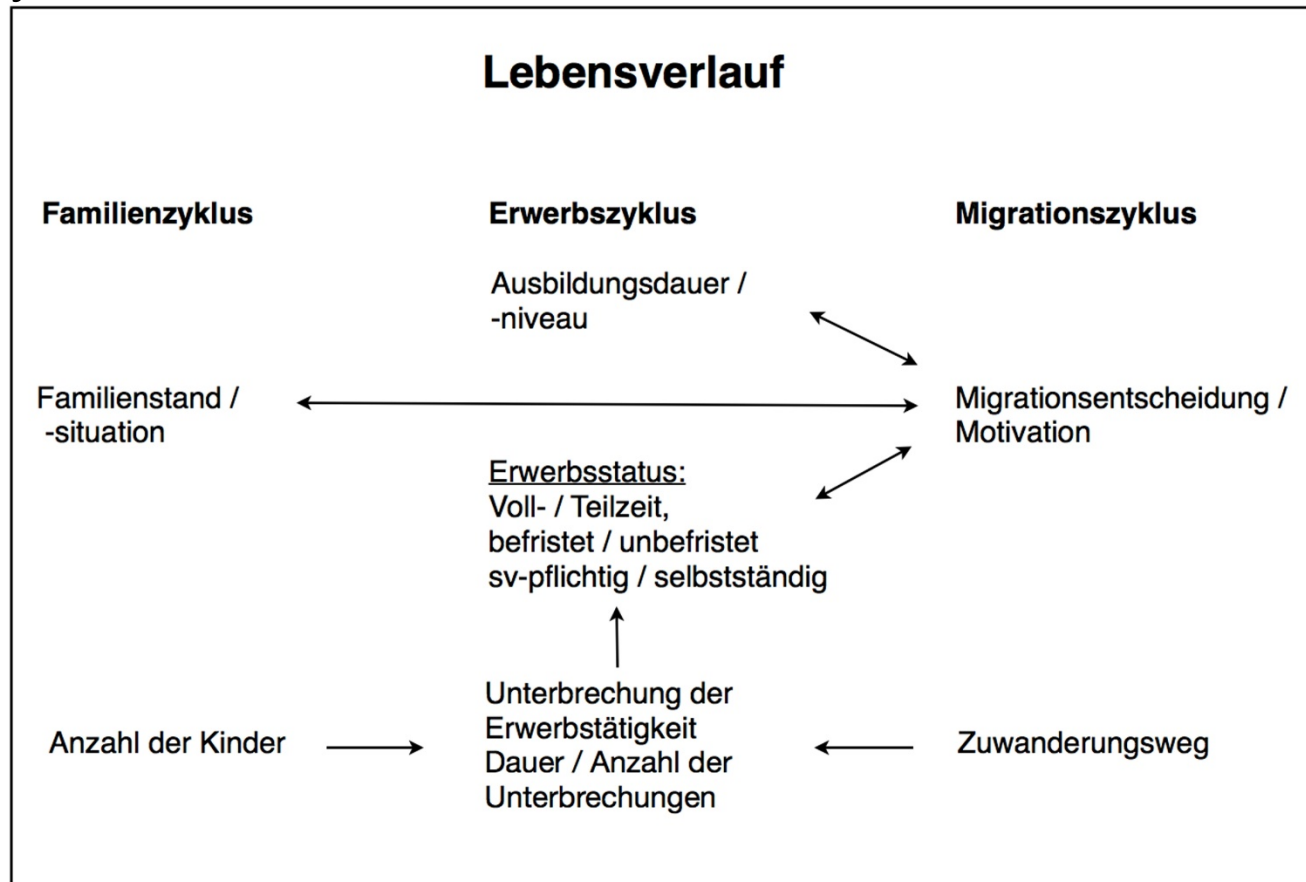
2. HÜRDEN UND BARRIEREN IN GESELLSCHAFTLICHEN INSTITUTIONEN

HÜRDEN UND BARRIEREN IN GESELLSCHAFTLICHEN INSTITUTIONEN

- Berufsverlauf wird in der Soziologie des Lebenslaufs als zentral angesehen (z. B. Kohli 1985)
- Migrationsforschung untersucht Berufsverläufe unter Bedingungen von Migration (Nohl/Schittenhelm et al. 2010; Nohl/Ofner/Thomsen 2010; Thomsen 2009; Nowicka/Zielinska 2007; Kogan/Kalter/Liebau/Cohen 2011; Wingens/de Valk/Windzio/Aybek 2011)
- Ansätze aus der Geschlechterforschung werden bislang nicht ausreichend in diese Untersuchungen einbezogen (Jungwirth 2011; 2014; 2017a)
- Zusätzlich zum Berufs- und Bildungsverlauf die *Gleichzeitigkeit* sowie *Wechselwirkungen* zwischen Lebensbereichen im Lebenslauf berücksichtigt werden müssen (Riley/Riley, 1994; O’Rand, 1996; Krüger, 2001; 2009; Born/Krüger, 2001)

HÜRDEN UND BARRIEREN IN GESELLSCHAFTLICHEN INSTITUTIONEN

Abb. 3: Lebensverlauf unter Berücksichtigung von Familienzyklus und Migrationszyklus



Quelle: Jungwirth 2011, S. 187

HÜRDEN UND BARRIEREN IN GESELLSCHAFTLICHEN INSTITUTIONEN

- Institutionelle Arrangements (Lebenslaufregime in Wechselwirkung mit Genderregime und Migrationsregime) schaffen die Bedingungen für die Ausgestaltung von Lebenslauf und Berufsverlauf
- Lebensverlauf von Individuen ist dabei nicht nur durch den Bildungs- und Berufsverlauf (Arbeitszyklus) bedingt, sondern auch durch Familienzyklus in Zusammenhang mit dem Migrationszyklus

3. DIE ERFAHRUNGEN HOCHQUALIFIZIERTER MIGRANTINNEN IM TECHNISCHEN FELD

I Dalmira R.: „Ich versuche selbst, mir eine Arbeit zu finden“

Geschlechtsspezifischer Berufswechsel zu Berufstätigkeit unterhalb des Qualifikationsniveaus

- Berufswechsel nach der Migration in einen Beruf, der unterhalb des vor der Migration erworbenen Qualifikationsniveaus liegt und der typischerweise von Frauen ausgeübt wird
- Reaktion auf eine dequalifizierende Beratung und Zuweisung von Stellen durch die Arbeitsvermittlung sowie auf die Erfahrung der Dequalifizierung im Arbeitsmarkt
- Bewusste Wahl, um nicht in Beschäftigungsverhältnis ohne spezifische Qualifikationsanforderungen zu arbeiten
- Migrationsformen: Familienmigration, Migration als Aussiedlerin, als jüdische Migrantin, aus humanitären Gründen
- Familienarrangement: männlicher Haupternährer, weibliche Haupternährerin, Alleinerziehende

(Vgl. Jungwirth 2017a)

DIE ERFAHRUNGEN HOCHQUALIFIZIERTER MIGRANTINNEN IM TECHNISCHEN FELD

„Im Arbeitsamt hat mir eine Beraterin gesagt: ‚ja, mit einer elektrotechnischen Ausbildung haben Sie hier als Frau keine Chance. Hundertprozentig keine Chance.‘ [...] Dann habe ich von meiner Beraterin erfahren, dass ich noch die Möglichkeit habe, also als Bäckereifachverkäuferin. [...] Ich habe gesagt: ‚ja, warum mache ich das nicht‘ – also, zwei Jahre Umschulung als Bäckereifachverkäuferin.“

DIE ERFAHRUNGEN HOCHQUALIFIZIERTER MIGRANTINNEN IM TECHNISCHEN FELD

Il Paula M.: „Seither habe ich eben keine Karrieresprünge mehr gemacht“

Berufliche Verwirklichung bis zur ‚gläsernen Decke‘

- beruflich erfolgreiche Integration sowie beruflicher und sozialer Aufstieg nach der Migration
 - Beruf hat einen hohen Stellenwert und die Frauen halten an dieser Einstellung auch über die Hürden, die mit der Migration verbunden sind, hinweg fest
 - Arbeitslosigkeit und Überqualifikation wird als zu überwindenden Phase wahrgenommen
 - Ausschluss aus Netzwerken zwischen Männern
 - Alle Migrationsformen: Migration zu einem frühen Zeitpunkt im Berufsverlauf
 - Familienarrangement: Zweiverdienermodell als Ideal
- (Vgl. Jungwirth 2017a, 2017b)

DIE ERFAHRUNGEN HOCHQUALIFIZIERTER MIGRANTINNEN IM TECHNISCHEN FELD

„Also man merkt, ganz egal, wie viel Du tust oder auch Kenntnisse hast, ist doch mehr eine Männergeschichte. Das kann man ihnen nicht nehmen, dass sie doch mehr unter sich bleiben wollen, wenn es geht. Ich glaub, das hat gar nicht so viel mit Frauen aus dem Ausland zu tun, sondern mit Frauen allgemein.“

4. FAZIT

- Um Erkenntnisse über die Hürden im Berufsverlauf von hochqualifizierten Migrantinnen zu erlangen, ist eine mehrdimensionale Analyse notwendig, die Erkenntnisse aus der Geschlechterforschung für die Migrationsforschung aufgreift
- Institutionelle Ebene: Zusammenwirken von Institutionen im Lebenslaufregime, unter Berücksichtigung des Genderregimes wie des Migrationsregimes
- Auf der Ebene des individuellen Lebenslaufs und Berufsverlaufs: Zusammenwirken von Arbeitszyklus, Familienzyklus und Migrationszyklus

KONTAKT

ingrid.jungwirth@hochschule-rhein-waal.de

LITERATUR

Born, Claudia/Krüger, Helga (2001): Das Lebenslaufregime der Verflechtung: Orte, Ebenen und Thematisierungen. In: Born, C./Krüger, H. (Hrsg.): Individualisierung und Verflechtung. Geschlecht und Generation im deutschen Lebenslaufregime. Weinheim: Juventa, S. 11-26.

Jungwirth, Ingrid (2011): Geschlechtliche Konfigurationen in grenzüberschreitenden Berufsverläufen von Migrantinnen. In: Vinz, D./Smykalla, S. (Hrsg.): Intersektionalität und Chancengleichheit. Münster: Westfälisches Dampfboot, S. 181-199.

Jungwirth, Ingrid (2012): Eine Frage des Geschlechts – Arbeitsmarktintegration hochqualifizierter Migrantinnen und Migranten. In: BMBF (Hrsg.): Arbeitsmarkt-integration hochqualifizierter Migrantinnen. Berufsverläufe in Naturwissenschaft und Technik, Bonn, S. 8-14.

Jungwirth, Ingrid (2014): Migration und Mobilität: Perspektiven der Geschlechtersoziologie. In: Rendtorff, Barbara/Riegraf, Birgit/Mahs, Claudia (Hrsg.): 40 Jahre Feministische Debatten. Resümee und Ausblick. Weinheim: Beltz Juventa, S. 209-226.

Jungwirth, Ingrid (2017a): Geschlecht und Migration in der Lebenslaufanalyse – Berufsverläufe hochqualifizierter Migrantinnen im technischen Feld und darüber hinaus. In: Jungwirth, Ingrid/ Wolffram, Andrea (Hrsg.): Hochqualifizierte Migrantinnen – Teilhabe an Arbeit und Gesellschaft. Opladen: Verlag Barbara Budrich, S. 33-82.

Jungwirth, Ingrid (2017b): Boundaries that matter: Hochqualifizierte Migrantinnen im technischen Feld. In: Jungwirth, Ingrid/Wolffram, Andrea (Hrsg.): Hochqualifizierte Migrantinnen – Teilhabe an Arbeit und Gesellschaft. Opladen: Verlag Barbara Budrich, S. 83-117.

Kogan, Irena/Kalter, Frank/Liebau, Elisabeth/Cohen, Yinon (2011): Individual resources and structural constraints in immigrants' labour market integration. In: Wingens, M./de Valk, H./Windzio, M./Aybek, C. (Hrsg.): A life-course perspective on migration and integration. Dordrecht: Springer, S. 75-100.

LITERATUR

Kohli, Martin (1985): Die Institutionalisierung des Lebenslaufs. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 37, S. 1-29.

Krüger, Helga (2001): Ungleichheit und Lebenslauf. Wege aus den Sackgassen empirischer Traditionen. In: Heinz, B. (Hrsg.): Geschlechtersoziologie. Sonderband der Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, S. 512-537.

Krüger, Helga (2009): The life-course regime: ambiguities between interrelatedness and individualization. In: Heinz, W. R./Huinik, J./Weimann, R. (Hrsg.): The life-course reader. Individuals and societies across time. Frankfurt/M: Campus, S. 159-177.

Lutz, Helma (2007): „Die 24-Stunden-Polin“ – Eine intersektionelle Analyse transnationaler Dienstleistungen. In: Klinger, C./Knapp, G.-A./Sauer, B. (Hrsg.): Achsen der Ungleichheit. Zum Verhältnis von Klasse, Geschlecht und Ethnizität. Frankfurt/M: Campus, S. 210-234.

Nohl, Arnd-Michael/Ofner, Ulrike Selma/Thomsen, Sarah (2010): Hochqualifizierte BildungsausländerInnen in Deutschland: Arbeitsmarkterfahrungen unter den Bedingungen formaler Gleichberechtigung. In: Nohl, A./Schittenhelm, K./Schmidtke, O./Weiß, A. (Hrsg.): Kulturelles Kapital in der Migration. Hochqualifizierte Einwanderer und Einwanderinnen auf dem Arbeitsmarkt. Wiesbaden: VS-Verlag, S. 67-82.

Nohl, Arnd-Michael/Schittenhelm, Karin/Schmidtke, Oliver/Weiß, Anja (2010): Zur Einführung: Migration, kulturelles Kapital und Statuspassagen in den Arbeitsmarkt. In: Nohl, A./Schittenhelm, K./Schmidtke, O./Weiß, A. (Hrsg.): Kulturelles Kapital in der Migration. Hochqualifizierte Einwanderer und Einwanderinnen auf dem Arbeitsmarkt. Wiesbaden: VS-Verlag, S. 9-35.

LITERATUR

Nowicka, Magdalena/Zielinska, Maja (2007). Selbständigkeit und Firmengründung – zur neuen sozialen Lage der polnischen Migranten in München. In: Nowicka, M. (Hrsg.): Von Polen nach Deutschland und zurück. Die Arbeitsmigration und ihre Herausforderungen für Europa. Bielefeld: transcript, S. 179-202.

O’Rand, Angela (1996): The cumulative stratification of the life course. In: Binstock, R. H./George, L. K. (Hrsg.): Handbook of aging and the social sciences. San Diego: Academic Press, S. 188-207.

Riley, Mathilda White/Riley, John W., Jr. (1994): Structural lag: past and future. In: Riley, M. W./Kahn, R. L./Foner, A. (Hrsg.): Age and structural lag. New York: John Wiley & Sons, S. 15-36.

Sachverständigenkommission zur Erstellung des Ersten Gleichstellungsberichts der Bundesregierung (Hrsg.) (2011): Neue Wege – Gleiche Chancen. Gleichstellung von Frauen und Männer im Lebensverlauf. Gutachten der Sachverständigenkommission an das Bundesministerium für Familie, Frauen, Senioren und Jugend für den Ersten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung. München.

Thomsen, Sarah (2009): Akademiker aus dem Ausland. Biographische Rekonstruktion zur Statuspassage in den Arbeitsmarkt. Berlin: Logos Verlag.

Wingens, Mathias/de Valk, Helga/Windzio, Michael/Aybek, Can (2011): The sociological life-course approach and research on migration and integration. In: Wingens, M./de Valk, H./Windzio, M./Aybek, C. (Hrsg.): A life-course perspective on migration and integration. Dordrecht: Springer, S. 1-26.