

Erwerbsverläufe von Migrantinnen im Sozial- und Gesundheitswesen:

Welche Implikationen ergeben sich für eine migrationspezifische Beratung?

Lucia Mihali, Eva M. Müller und Türkan Ayan

Zusammenfassung

„Potenziale von Zuwanderinnen besser nutzen“ – durch die Einführung des Berufsqualifikationsfeststellungsgesetzes (BQFG) und entsprechender Landesregelungen soll dies besser gelingen als bisher. Mit Blick auf die demografische Entwicklung, den sich abzeichnenden Fachkräftebedarf und die häufige Dequalifizierung ausländischer Qualifikationen auf dem deutschen Arbeitsmarkt scheint dies dringend erforderlich. Die vorliegende qualitative Studie betrachtet die Erwerbsverläufe von 28 meist hochqualifizierten Migrantinnen, die im Ausland einen Berufs- oder Bildungsabschluss im Sozial- oder Gesundheitswesen erworben haben. Hierdurch sollen Chancen und Hürden beim Übergang in den deutschen Arbeitsmarkt identifiziert werden. Die Analyse der individuellen Erwerbsbiographien verdeutlicht, dass es selbst für hochqualifizierte Migrantinnen nahezu unmöglich erscheint, einen qualifikationsgerechten Beruf in Deutschland auszuüben. Mit Blick auf eine Integration in den deutschen Arbeitsmarkt lassen sich drei Handlungsstrategien beobachten: Die Gruppe der „pragmatischen Frauen“ vollzieht eine Ausbildung oder Umschulung bzw. strebt diese an; die Gruppe der „resignierten Frauen“ übt Tätigkeiten weit unterhalb des eigenen Qualifikationsniveaus aus. In beiden Fällen bietet ihnen der jeweilige Ansatz eine greifbare Perspektive für den Arbeitsmarktzugang, führt jedoch auch zur Entwertung der mitgebrachten akademischen Abschlüsse. Die kleinste Gruppe stellen „persistente Migrantinnen“ dar, die die Anerkennung ihres Abschlusses erfolgreich verfolgt haben bzw. eine erneute Antragstellung planen.

Vor dem Hintergrund der Resilienzforschung werden relevante Einflussgrößen als Schutz- bzw. Risikofaktoren betrachtet. Während sich ihre intrinsische Arbeits- und Aufstiegsmotivation, die stabilisierende Wirkung der Familie sowie mentorenartige Figuren wie (Sprach-)Lehrer, Berater oder hilfsbereite Bekannte als Schutzfaktoren erweisen, stellen die erlebten Diskriminierungserfahrungen sowie eine mangelnde Willkommenskultur ein Hindernis dar.

1. Einleitung

Wie die Zuwanderung qualifizierter Kräfte erleichtert und verstärkt werden kann, war ein Schwerpunktthema anlässlich des zweiten Demografie Gipfels am 14. Mai 2013 (vgl. Bundesministerium des Innern [BMI], 2013, S. 9, 47ff.). Zwei Wochen später standen die Themen Arbeitsmarkt und Integration der Zuwanderer im Fokus des sechsten Integrationsgipfels. Eines der deklarierten Ziele beider politischen Aktionen ist es, eine Willkommens- und Anerkennungskultur zu etablieren bzw. zu stärken (Die Bundeskanzlerin 2013; BMI 2012, 46 ff.). So wird auf dem Internetportal *make-it-in-germany.com* der Eindruck vermittelt, dass der Zugang „in fünf Schritten zum Arbeiten in Deutschland“ leicht zu schaffen sei, wie einige erfolgreiche Rekrutierungs- und Integrationsbeispiele auf der Seite präsentieren. Zuwanderung und Willkommenskultur sowie die Arbeitsmarktintegration sind demnach zentrale Themen des politischen Diskurses geworden. Wie sieht es aber in der Alltagsrealität aus?

In ihrem Bericht über die Lage der Ausländerinnen und Ausländer in Deutschland stellte die Bundesregierung 2012 u.a. fest, dass die Arbeitslosenzahlen von Ausländern in den letzten zwanzig Jahren unverändert hoch geblieben sind – und zwar doppelt so hoch wie die der einheimischen Bevölkerung. So waren im April 2012 15% der Ausländer und 6,4% der Deutschen arbeitslos (Deutscher Bundestag 2012, 103). Andere Berechnungen ergaben, dass bemerkenswert viele hochqualifizierte Bildungsausländerinnen und -ausländer erwerbslos sind oder dem Arbeitsmarkt nicht zur Verfügung stehen. Deren Quote lag im Jahr 2009 bei rund 30%, unter Frauen sogar bei knapp 40% (Jungwirth 2012a, 10 ff.). Im Vergleich zu den Bildungsinländern sind zudem Bildungsausländerinnen und -ausländer viel häufiger in Tätigkeiten unterhalb ihrer Qualifikation beschäftigt: Im Jahr 2008 waren es 20,6% versus 3,1% (vgl. Nohl/Ofner/Thomsen 2010, 68). Der Verlust dieser mitgebrachten Potenziale ist weder mit Blick auf den Verlust an Humankapital noch im Sinne der Chancengleichheit und sozialen Teilhabe vertretbar.

Laut der Bundesagentur für Arbeit bestehen bereits jetzt Schwierigkeiten im Gesundheitssektor, offene Stellen zu besetzen. So wurde in diesem Bereich zwischen den Jahren 2000 und 2010 ein Anstieg von 41% an offenen Stellen verzeichnet. In Relation dazu war der Anstieg von 13% im gesamten Dienstleistungssektor eher gering (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2011, 13 ff.). Ähnlich stellt sich die Situation im Sozialsektor dar. Mit dem seit dem 1.8.2013 in Kraft getretenem Rechtsanspruch auf einen Betreuungsplatz für Unter-Dreijährige versucht der Gesetzgeber, die Problematik der Vereinbarkeit von Arbeit und Familie in den Griff zu bekommen. Dies führt allerdings zu einem massiven Anstieg des Bedarfs an qualifizierten Fachkräften in diesem Bereich (vgl. Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte 2011).

Angesichts des gezeichneten Bildes wäre eine stärkere Öffnung des Arbeitsmarktes für qualifizierte Zuwanderer naheliegend. Allerdings ist die deutsche Bevölkerung laut einer aktuellen Umfrage der Bertelsmann Stiftung eher ambivalent, was die Zuwanderung und die Etablierung einer Willkommenskultur¹ betrifft (vgl. TNS Emnid

1 „Willkommenskultur meint nicht nur die Unterstützung der Neuankömmlinge bei der Ankunft, dem Erlernen der Verkehrssprache und dem Einleben in die neue Gesellschaft. Zur Willkommenskultur gehört auch der generelle Umgang mit Vielfalt in einer Gesellschaft: Das bezieht sich auf die Toleranz und Achtung gegenüber Menschen mit anderen kulturellen Wurzeln, umfasst die Wertschätzung der bisherigen Leistungen der Zuwanderer und zeigt sich darin, dass Menschen mit Migrationshintergrund

im Auftrag der Bertelsmann Stiftung 2012). So geben zwei Drittel der Befragten Bedenken gegenüber der Zuwanderung an, da sie hierdurch u.a. höhere Belastungen des Sozialsystems befürchten. Laut der Umfrage fehlt es auch an einer Wertschätzung für die Leistungen der hier lebenden Zuwanderer, „welche knapp die Hälfte der Bürger als unzureichend erachtet“ (ebd., 3). Zuversichtlicher stimmen die Angaben hinsichtlich des Handlungsbedarfs zur Verbesserung der Lebensbedingungen für Zuwanderer. So sprechen sich 70% der Befragten für mehr Akzeptanz und Unterstützung für Zuwanderer aus (ebd.).

Die steigende Anzahl der Studien zu Migration und Integration, die vor allem die Potenziale der Zuwanderer in den Mittelpunkt stellen (vgl. Griese/Sievers 2010, 22 f.), könnte zu einer Veränderung der öffentlichen Meinung und mehr Akzeptanz für Migranten beitragen. Auch der vorliegende Beitrag betrachtet die Ergebnisse einer aktuellen Studie über Bildungsausländer aus dem Sozial- und Gesundheitswesen (s.a. Müller/Ayan 2013) und deren Wege in den deutschen Arbeitsmarkt. Hierbei werden Förder- und Risikofaktoren sowie mögliche Erfolgsstrategien der Befragten in diesem Integrationsprozess erkundet.

2. Theoretische Überlegungen

Wie die genannten Zahlen und weitere Studien zur Migrationsforschung darlegen (vgl. Nohl/Schittenhelm/Schmidtke/Weiß 2010; Bundesministerium für Bildung und Forschung [BMBF] 2012), ist Migration trotz mitgebrachter Hochschulabschlüsse mit einem massiven Einbruch in der beruflichen Laufbahn und mit einem Statusverlust verbunden. Nachfolgende Ausführungen sprechen einige Aspekte dieser Thematik an, die für die vorliegenden Ausführungen von Bedeutung sind.

Migration ist ein komplexer Prozess und wird von zahlreichen individuellen, familiären und gesellschaftlichen Faktoren bestimmt². Nohl et al. sprechen in diesem Kontext über eine „mehrdimensional strukturierte Statuspassage“, um die Komplexität dieses Übergangsprozesses zu beschreiben (Nohl et al 2010, 11). So ist neben dem Übergang zwischen zwei Staaten meistens ein Übergang in den Arbeitsmarkt des Aufnahmelandes zu bewältigen, der mit einer (erneuten) Bewertung der Bildungstitel verbunden ist. Diese zwei Dimensionen stehen zudem in Wechselwirkung mit dem Familienzyklus (ebd.). Für Migrantinnen kommen geschlechtsspezifische Chancen und Hürden hinzu, die den Übergang in den Arbeitsmarkt des Aufnahmelandes mitgestalten.

Um die Wechselwirkungen personen- und familienbedingter Einflussgrößen sowie struktureller Rahmenbedingungen bei der Gestaltung der Berufsverläufe zu verstehen, bedient sich die Migrationsforschung theoretischer Ansätze aus der Lebenslauforschung (vgl. Jungwirth/Bouffier/Grigoleit/Wolffram 2012, 6). Der biographische Ansatz kann am ehesten eine differenzierte Analyse der Wechselwirkungen verschiedener Faktoren und Rahmenbedingungen leisten und herausarbeiten, wie der Herkunftskontext und die vor der Migration durchlaufenen Bildungs- und Berufslaufbahn

in allen Bereichen der Gesellschaft angemessen vertreten und für alle Bewohner als Leistungsträger wahrnehmbar sind.“ (Kober 2012, 2).

2 Für eine ausführliche und differenzierte Analyse dieser Faktoren, die sich im Prozess der Migration gegenseitig beeinflussen, siehe Nohl et al. 2010.

die Migrationsmotivation und den Lebenslauf im Ankunfts-kontext beeinflussen (vgl. Kley 2009, 50 f.).

Verschiedene Forschungsstudien, die sich der Lebenslaufperspektive bedienen, haben zum Ziel, typische Verläufe zu identifizieren. Hierzu analysieren sie die möglichen Zusammenhänge zwischen – mehr oder weniger – erfolgreichen Berufsverläufen und verschiedenen Einflussfaktoren (vgl. BMBF 2012; Nohl et al. 2010; Behrensen/Westphal 2009). So wird z.B. das Wechselspiel zwischen Migrationsform, rechtlichen Zugangsbedingungen und Anerkennung von Bildungs- und Berufsabschlüssen in Längsschnittanalysen betrachtet. Zudem werden Handlungsstrategien der Migrantinnen im Umgang mit diesen Faktoren und Rahmenbedingungen aufgezeigt. Das gemeinsame Ziel dieser Studien ist es, Empfehlungen für die Gestaltung relevanter Faktoren und Rahmenbedingungen herauszuarbeiten, so dass eine bessere Verwertung mitgebrachter Potenziale erfolgen kann.

In Anlehnung an die Resilienzforschung können die verschiedenen Einflussfaktoren auch weitergehend in Risiko- und Schutzfaktoren unterteilt werden. Diese werden analysiert, um deren förderliche oder hinderliche Rolle für die Entwicklung von Handlungsstrategien auf individueller Ebene zu verstehen (vgl. Kustor-Hüttl 2011, 88). Die Belastungen, die im Prozess der Migration verarbeitet werden müssen, sind zahlreich und dauerhaft. Neben dem Kulturschock unmittelbar nach der Einreise in ein fremdes Land können Trennungen, Verluste, Ängste und Enttäuschungen durch die mehr oder weniger erfolgreiche Bewältigung unterschiedlicher Hindernisse zu einem sogenannten Stresstrauma führen. Die Fähigkeit, erfolgreiche Strategien zu entwickeln, um z.B. im Migrationskontext verletzende Erfahrungen zu verarbeiten und mit Dauerbelastungen umzugehen, wird als Resilienz bezeichnet (ebd., 35 ff.). Laut Kustor-Hüttl impliziert der Begriff Resilienz „dass etwas ‚trotzdem erreicht‘ werden konnte, etwas gelang, obwohl es anders erwartet worden war“ (ebd., 83).

Westphal (2011, 3 f.) erwähnt in ihrer Studie über beruflich erfolgreiche Migrantinnen drei Gruppen von Schutzfaktoren: *familial protective factors*, die zum Beispiel in Form von unterstützenden Partnern (emotionalen) Halt in einer fremden und gegebenenfalls feindlichen Umgebung bieten können, *dispositional protective factors*, die Persönlichkeitseigenschaften wie Frustrationstoleranz, Ausdauer, Motivation, optimistische Einstellung, Selbstwirksamkeit etc. beinhalten und *environmental protective factors*, die förderliche Konstellationen, Einrichtungen oder Personen und soziale Beziehungen beinhalten. Dieser letzten Gruppe kann ebenfalls die Willkommenskultur zugeordnet werden.

Die familiären, persönlichkeits- und umweltbedingten Faktoren können allerdings genauso gut zu Risikofaktoren werden. So können familiäre Konstellationen wie u.a. der Mangel an Kinderbetreuungsmöglichkeiten vor allem für den beruflichen Ein- und Aufstieg von Migrantinnen hinderlich sein. Eine vergleichende Studie bezüglich der Vereinbarkeit von Beruf und Familie in Kanada, der Türkei und Deutschland ergab, dass dies in Deutschland am schwierigsten zu erreichen ist. Neben den mangelnden Kinderbetreuungsmöglichkeiten werden hierzulande Frauen öfter mit Diskriminierungen aufgrund deren Mutterschaft konfrontiert (vgl. Pusch 2010, 293).

Das Zusammenspiel zwischen Personen- und Umweltfaktoren ist in der Resilienz-forschung von großer Bedeutung. Belastende Umweltfaktoren können sich gegebenenfalls negativ auf die individuellen Handlungsstrategien der Migrantinnen auswirken. Diese erleben ohnehin eine „Labilisierung ihres Selbstwertgefühls“ (Kustor-Hüttl

2011, 44) aufgrund von unzureichenden Sprachkenntnissen und mangelnden Informationen über Institutionen und Spielregeln im Ankunftsland (vgl. Kustor-Hüttl 2011, 44; Kohn 2011). Finden sie keine Möglichkeit, ihr Wissen und Können auf dem Arbeitsmarkt zu verwerten, kann dies letztendlich zur Resignation führen oder, wie von Hausen es formuliert: „Die Selbstpositionierung der MigrantInnen wird so zu einer letzten – und unüberwindbaren Hürde [...]“ und kann bei Frauen den Effekt haben, dass sie sich „in die Alternativrolle der Hausfrau zurückziehen“ (von Hausen 2010, 189).

Werden Rahmenbedingungen und Umweltfaktoren im Hinblick auf die zu Beginn beschriebene Willkommenskultur betrachtet, können diese als positive oder negative Indikatoren einer solchen Kultur dienen. Während die erlebte Unterstützung auf dem Weg in den deutschen Arbeitsmarkt ein positiver Indikator hierfür wäre, deuten erlebte Diskriminierungen aufgrund des Migrationsstatus auf eine fehlende Willkommenskultur hin.

Nachfolgend werden die Ergebnisse einer explorativen Studie über Bildungsausländerinnen aus dem Sozial- und Gesundheitswesen mit Blick auf individuelle Handlungsstrategien dargestellt, die sie zwecks Eingliederung in den deutschen Arbeitsmarkt entwickelt haben. Zudem werden individuelle und strukturelle Schutz- und Risikofaktoren betrachtet, und es wird ein Bezug zur Willkommenskultur in Deutschland hergestellt.

3. Untersuchungsdesign

Im Rahmen eines vom Bundesministerium für Bildung und Forschung geförderten Projektes zum Thema „Berufsintegrierte Studiengänge zur Weiterqualifizierung im Sozial- und Gesundheitswesen“ wurde in der ersten Hälfte des Jahres 2012 eine explorative Befragung von dreißig Migrantinnen und Migranten mit ausländischem Bildungsabschluss im Sozial- und Gesundheitswesen durchgeführt. Um mögliche Einflussgrößen für die Integration in den deutschen Arbeitsmarkt zu ermitteln und Optimierungspotenziale zu identifizieren, wurden mit Hilfe eines Leitfadens Interviews zu sechs Themenbereichen geführt: (1) soziodemografische Merkmale, (2) Sozialisation und soziale Netzwerke, (3) sprachliche Fähigkeiten, (4) Bildung und Erwerbsbiografie, (5) Anerkennungsberatung sowie (6) Anerkennungsverfahren in Deutschland (vgl. Müller/Ayan 2013, 10 ff.).

Die Ergebnisse der Befragung sind in einem Zwischenbericht ausgewertet und diskutiert worden, um Hypothesen für weitere Befragungen zu generieren (ebd.). Das Thema „Bildungs- und Erwerbsbiographie“ wurde allerdings relativ knapp in Relation zu den anderen erfragten Aspekten (u.a. Erfahrungen mit der Anerkennungsberatung sowie dem Anerkennungsverfahren) betrachtet. Die Tatsache, dass im Sozial- und Gesundheitswesen überwiegend Frauen beschäftigt sind, spiegelt sich in der Stichprobe wider: 28 der 30 Befragten sind Frauen. Dies motiviert zu einer näheren Betrachtung der Berufsverläufe der hier befragten Migrantinnen, um gegebenenfalls typische Muster bei deren Arbeitsmarktintegration zu identifizieren³.

Um den Einfluss des Migrationsfaktors auf die Erwerbsbiografien der Befragten zu erkunden, wurden vor dem Hintergrund der Lebenslaufforschung Fragen zum

3 Für ausführliche Untersuchungen geschlechtsspezifischer Muster der Arbeitsmarktinklusio-
n siehe Jungwirth (2012a, 15 ff.) sowie Behrens/Westphal (2009).

Bildungs- und Berufsverlauf vor und nach der Einwanderung nach Deutschland bis zum aktuellen Erwerbsstatus gestellt. Die erhobenen Daten werden hier aus der Perspektive der Resilienzforschung analysiert. So können z.B. die Arbeits- und Aufstiegsmotivation den bereits genannten *dispositional protective factors* zugeordnet werden, während Diskriminierungserfahrungen zu den Risikofaktoren bei der Arbeitsmarktinklusio⁴ zählen.

Um herauszufinden, ob die Migrantinnen im Umgang mit den ihnen begegnenden Schutz- und Risikofaktoren typische Handlungsstrategien zwecks Eingliederung in den deutschen Arbeitsmarkt entwickeln, werden im Folgenden ihre berufsrelevanten Erfahrungen, ausgehend vom aktuellen Erwerbsstatus, rückwirkend betrachtet. Die 28 befragten Frauen werden dementsprechend in vier Gruppen geclustert: (1) die Gruppe der Arbeitstätigen, die ihr Lebensunterhalt selbst bestreiten können (n=7), (2) die Gruppe der geringfügig Beschäftigten (n=7), (3) die Gruppe der Migrantinnen, die sich in Ausbildung/Umschulung befinden (n=6) und (4) die Gruppe der Arbeitslosen (n=8).

Um mögliche Muster zu identifizieren, wird auf Gemeinsamkeiten innerhalb und Unterschiede zwischen den so gebildeten Gruppen geachtet. Ein besonderes Augenmerk wird auf resiliente Handlungsstrategien sowie auf die seitens der Migrantinnen subjektiv erlebte Willkommenskultur, d.h. auf die unterstützenden oder diskriminierenden Erfahrungen gelenkt.

4. Untersuchungsergebnisse

Bezogen auf die Handlungsstrategien konnte bei der Analyse der vier nach aktuellem Erwerbstatus gebildeten Gruppen eine andere Typologisierung identifiziert werden. So wurden drei typische Handlungsstrategien erkannt, die gruppenübergreifend zu finden sind:

- Typ 1: Resignierte Migrantinnen, die unter ihrer Qualifikation arbeiten, wenig zufrieden sind, aber (kurz- und mittelfristig) keine Alternativen sehen;
- Typ 2: Pragmatische Migrantinnen, die eine Ausbildung, Umschulung bzw. einen Berufswechsel durchlaufen (haben), um eine greifbare berufliche Perspektive zu bekommen;
- Typ 3: Persistente Migrantinnen, die über verschiedene Wege eine Erwerbstätigkeit in ihrem erlernten/erwünschten Bereich anstreben oder bereits erreicht haben.

Auch wenn sich diese drei Typen über den Erwerbsstatus verteilt wiederfinden, sind einige Handlungsstrategien innerhalb einzelner Gruppen stärker vertreten, wie im Folgenden dargelegt wird.

4.1 Gruppe der Arbeitstätigen, die ihren Lebensunterhalt selbst bestreiten können

Abgesehen vom aktuellen Status der Migrantinnen als Berufstätige in einer oder mehreren existenzsichernden Tätigkeiten, ist diese Gruppe relativ heterogen. Sie besteht

4 Zur Methodik von Längsschnittstudien und Bedeutung prozesshafter Analyse von Berufsverläufen vgl. auch Nohl et al. (2010).

aus sieben Migrantinnen im Alter zwischen 37 und 53 Jahren, die aus unterschiedlichen Gründen nach Deutschland eingewandert sind, wobei die Familiengründung bzw. -aufrechterhaltung mehrheitlich als entscheidendes Bleibemotiv genannt wird.

Gemeinsam ist diesen Migrantinnen, dass sie alle einen Hochschulabschluss und zum Teil umfangreiche und erfolgreiche Erfahrungen in ihrem Berufsfeld aus dem Ausland mitbringen. Dennoch üben fünf von ihnen zur Zeit der Befragung einen anderen als den im Herkunftsland erlernten Beruf aus, für den sie – mit einer Ausnahme – nicht einmal einen Hochschulabschluss benötigen.

Die beiden Frauen, die ihrem ursprünglichen Beruf nachgehen, sind freiberuflich tätig: als Universitätsdozentin für Deutsch als Fremdsprache, Lektorin und beidigte Übersetzerin respektive als Honorarkraft für Englisch- und Russischunterricht, Nachhilfe und Kinderbetreuung. Zusammen mit einer dritten Migrantin, die u.a. aufgrund ihrer Sprachkenntnisse eine gut entlohnte Stelle als *Holiday Counselor* ausführt, gehören sie dem Typ 3 „Persistente Migrantinnen“ an, die in ihrer Arbeit unterschiedlich geartete Erfüllung bzw. materielle Anerkennung finden. Betrachtet man die Bildungs- und Berufsverläufe der drei Migrantinnen, die ihre berufliche Situation als gut bis sehr gut empfinden, fällt auf, dass diese relativ reibungslos verlaufen sind. Nach erfolgreichen Berufswegen in ihrem jeweiligen Herkunftsland berichten diese drei Befragten von einem vergleichsweise mühelosen Übergang in den deutschen Arbeitsmarkt. Als Förderfaktoren können hier u.a. die Einreise mit Arbeitsvertrag (auch wenn dieser nach zwei Jahren beendet wird), der glückliche Zufall, genau die vom Arbeitgeber gesuchten Sprachkenntnisse zu besitzen, oder die durch den Partner gebotene finanzielle Sicherheit identifiziert werden. Die Phase unmittelbar nach der Migration scheint demnach eine entscheidende Rolle für eine nachhaltige berufliche Etablierung zu spielen.

Es ist bemerkenswert, dass diese drei zufriedenen Migrantinnen keine diskriminierenden Erfahrungen zu berichten haben – „ich habe mich hier nie benachteiligt gefühlt [...]“ (Interview Nr. 25). Die Empfehlung der Arbeitsvermittlerin, bei der Berufsauswahl flexibel zu sein und nicht an den mitgebrachten Qualifikationen festzuhalten, wird als positiv und „realistisch“ bewertet. Es stellt sich hier die Frage, ob der berufliche Erfolg eine positive Wahrnehmung bzw. Einstellung beeinflusst oder ob es tatsächlich keine diskriminierenden Erlebnisse gab.

Drei der Frauen aus dieser Subgruppe haben ihre derzeitige berufliche Situation, in der sie unterhalb ihrer eigentlichen Qualifikation arbeiten, weitestgehend akzeptiert. Es ist hier allerdings zu erwähnen, dass alle drei alleinerziehend sind. Sie betrachten ihren beruflichen Zustand als vorübergehende Notwendigkeit und hoffen auf eine spätere Chance zur Ausübung einer qualifikationsgerechten Tätigkeit. Die dahinterliegende Handlungsstrategie einer Tätigkeitsaufnahme zur Sicherung des Lebensunterhaltes, die weit unter den eigenen Qualifikationen liegt, kann als Resignation interpretiert werden. So hat eine der Befragten ihre eigenen beruflichen Ambitionen zunächst aufgegeben und sieht ihre Hauptaufgabe darin, ihrem Sohn eine bessere Zukunft zu ermöglichen:

[...] aber ich hab' auch keine andere Wahl [Anm. als unqualifizierte Arbeiten anzunehmen], weil ich eine Ausländerin bin! [...] und deswegen habe ich meinen Sohn aus Deutschland weggeschickt, zum Studieren. (Interview Nr. 24)

Die Handlungsstrategie der hier dem Typ 1 „Resignierte Migrantinnen“ zugeordneten Frauen, nämlich der Wechsel zu Tätigkeiten unterhalb des eigentlichen Qualifikationsniveaus, wird in anderen Studien ebenfalls als ein typisches Muster für den Zugang hochqualifizierter Migrantinnen in den Arbeitsmarkt identifiziert (vgl. Jungwirth 2012b, 22 f.).

In dieser Subgruppe ist weiterhin eine „Pragmatikerin“ zu finden, die eine Berufsausbildung als Zahnarthelferin absolviert hatte – „da man da zumindest ein normales Gehalt kriegt und danach hat man einen Beruf“ (Interview Nr. 22) – und aufgrund der verlorenen Zeit keine Chancen mehr auf Ausübung ihres ursprünglichen Berufs sieht: „Jetzt ist es vorbei, die Zeit ist abgelaufen! Jetzt geht es aus familiären Gründen nicht mehr und nach zwanzig Jahren vergisst man auch“ (ebd.). Diese und die resignierten Migrantinnen scheinen in ihre jetzigen Tätigkeiten mehr oder weniger gedrängt worden zu sein, da sie entweder alleinerziehend sind oder jede Arbeit der Arbeits- und Perspektivlosigkeit vorziehen. Sie haben das Gefühl, sich alles allein erkämpfen zu müssen, und berichten von verschiedenen de- und entmutigenden Erfahrungen:

[...] da hat die beim Arbeitsamt sofort gesagt, was wollen Sie, Sie sind hierhergekommen, um zu putzen und so Arbeiten zu machen [...] und entsprechend kam auch Hilfe: [...] überhaupt nichts, nur Steine im Weg. (Interview Nr. 22)

Ich glaube, man kommt nie weiter, ja? Man kommt nie weiter, ich denke [...], wenn es gesehen wird, dass man nicht hier geboren wurde und man hier nicht zur Schule ging, man kommt nie weiter. (Interview Nr. 23)

Diskriminierungen aufgrund des Alters und der familiären Situation werden ebenfalls genannt:

[...] ich denke auch, ich hatte immer auch ein bisschen Nachteil, dass ich kleine Kinder hatte und dass ich nicht mehr zwanzig war. (Interview Nr. 23)

4.2 Gruppe der geringfügig beschäftigten Migrantinnen

Die sieben Migrantinnen im Alter zwischen 35 und 53, die dieser Gruppe angehören, sind mit Ausnahme einer Alleinerziehenden verheiratet. Sie üben geringfügige (Honorar-)Tätigkeiten z.B. als Kinderbetreuerinnen, Leiterinnen von Eltern-Kind-Kursen oder ungelernten Pflegekräften aus, sind allerdings mehrheitlich in ihrem Berufsfeld geblieben. Dies bedeutet jedoch nicht, dass sie mit ihrer beruflichen Situation zufrieden sind. Im Gegenteil: Sie alle berichten von Einbrüchen in ihrer beruflichen Laufbahn u.a. aufgrund der Koinzidenz der Migrationsphase mit der Elternzeit, wegen Krankheiten oder der Fokussierung auf Familie und Erziehung.

In dieser Gruppe sind zwei Handlungsstrategien zu beobachten. Drei Frauen können dem Typ 3 „Persistente Migrantinnen“ zugeordnet werden, die als Aushilfe oder Praktikantin auf dem Weg in eine volle Beschäftigung sind oder versuchen, durch Ausbildungen und erneute Anerkennungsanträge ihre berufliche Situation zu verbessern. Sie sind bereit, Tätigkeiten auszuüben, die unterhalb ihrer Qualifizierung liegen, weil sie etwas für sich selbst erreichen bzw. unabhängig sein möchten. Als Schutzfaktoren werden hier die Unterstützung einer Nachbarin oder einer Beratungsstelle ge-

nannt, die u.a. *Empowerment* vermitteln: „Es gibt Hoffnung und Sicherheit zu wissen, da ist jemand, zu dem ich gehen kann [...]“ (Interview Nr.18).

Die vier anderen Frauen können dem Typ 1 „Resignierte Migrantinnen“ zugeordnet werden. Sie akzeptieren die prekäre berufliche Konstellation, weil sie keine Alternative dazu sehen, sich entweder zu alt oder zu krank fühlen oder nur aufgrund der vorübergehenden Versetzung des Partners für einige Jahre in Deutschland sind. Nach einigen gescheiterten Versuchen, in ihrem jeweiligen Beruf Fuß zu fassen, sehen sie nun keine Perspektive mehr. Unverarbeitete Diskriminierungserfahrungen haben möglicherweise zu dieser Situation beigetragen:

[...] bei der, bei dem Arbeitsamt möchte ich eine Ausbildung bekommen, als Erzieherin; es wurde mir gesagt „Sie brauchen das nicht, Sie können jetzt schon anfangen zu arbeiten als Putzfrau oder Verkäuferin.“ (Interview Nr. 16)

[...] entweder Sprache oder Herkunft oder Religion spielen sehr große Rolle, und viele wollen, ich hab‘ das Gefühl, die wollen keine Ausländer [...]. (Interview Nr. 17)

Drei der Migrantinnen berichten von starker Enttäuschung und Entmutigung infolge der Nicht-Anerkennung der mitgebrachten Qualifikationen bzw. des sehr beschwerlichen Anerkennungsprozesses:

[...] und war ich so enttäuscht und ein bisschen entsetzt und fassungslos und eigentlich seitdem habe ich eigentlich nichts gemacht, ja? Das war die Reaktion, anstatt kämpfen. (Interview Nr. 20)

Es ist in diesem Zusammenhang von geplatzten Träumen und traumatisierenden Kränkungen die Rede. Langwierige Nachqualifizierungsmaßnahmen, die für die Anerkennung angefordert werden, konnten aus familiären und finanziellen Gründen nicht verfolgt werden.

4.3 Gruppe der Migrantinnen, die sich in Ausbildung/Umschulung befinden:

Die sechs Frauen aus dieser Gruppe sind zwischen 28 und 46 Jahre alt und überwiegend in der Phase der Familiengründung, Mutterschaftszeit oder kurz danach. So ist es nicht verwunderlich, dass die Problematik der Vereinbarkeit von Familie und Weiterbildung bzw. Beruf öfter zur Sprache kommt. Den Migrantinnen gelingt es jedoch, sich so zu organisieren, dass sie sich gleichzeitig weiterbilden können, indem sie z.B. die Großmutter zur Unterstützung nach Deutschland holen oder zu kreativen Lösungen greifen. So trifft eine der Befragten regelmäßig im informellen Rahmen eine deutsche Ehrenamtliche, mit der sie Deutsch übt, da ihr aufgrund fehlender Kinderbetreuung der Besuch eines Deutschkurses unmöglich ist.

Der Wille dieser Migrantinnen, aus einer prekären Situation als unqualifizierte Arbeitskräfte oder von der staatlichen Hilfe abhängige Arbeitslose herauszukommen, scheint bei den hier vertretenen Migrantinnen besonders ausgeprägt zu sein. Zu diesem Zweck sind sie bereit, ihre Hochschulabschlüsse aufzugeben und berufliche Qualifizierungsmaßnahmen als Altenpflegerinnen oder Erzieherinnen zu absolvieren. Das oberste Ziel dieser Gruppe scheint die kurzfristige berufliche Perspektive zu sein, die

greifbare Chance, eine ihrer Qualifikation annähernd entsprechende Beschäftigung zu erlangen:

Ich bin schon drinnen in diesem Kurs [als Erzieherin] und [...] das ist schon etwas Entsprechendes, mhh, nicht Putzen, das möchte ich nicht, genug. (Interview Nr. 12)

Hauptsache ist, dass ich jetzt ein Ziel am Ende des Weges habe [...]. (Interview Nr. 13)

Diese Handlungsstrategie ist charakteristisch für Typ 2 „Pragmatische Migrantinnen“, dem vier der hier vertretenen Frauen zugeordnet werden können. Nohl und Weiß beschrieben eine solche Konstellation, bei der durch Umschulung bzw. Ausbildung der Arbeitsmarkteintritt erleichtert wird, als „wohlfahrtstaatliche Inklusion und Neuerwerb nichtakademischen Wissens“ (Nohl/Weiß 2009, 15 f; vgl. auch Nohl et al. 2010, 67 ff.). Problematisch hierbei ist der Verlust akademischer Qualifizierungen (ebd.).

Da sich diese Migrantinnen entweder in einem Abhängigkeitsverhältnis als Hartz IV-Empfängerinnen befinden oder ihre Familie finanziell unterstützen möchten, können sie zum Zeitpunkt der Befragung ihre Wunschberufe nicht ausüben, da hierfür meist Anpassungsqualifizierungen in Form eines (Ergänzungs-)Studiums notwendig wären. Arbeitsagenturen können jedoch lediglich berufliche Qualifizierungsmaßnahmen fördern, Hochschulaus- oder -weiterbildungen dagegen nicht.

Zwei der Migrantinnen aus dieser Gruppe können zum Typ 3 „Persistente Migrantinnen“ gezählt werden, deren Handlungsstrategie allerdings den Pragmatikerinnen ähnlich ist. Sie verfolgen durch Ausbildung und Aufnahme einer nichtakademischen Tätigkeit das Ziel, das System kennenzulernen und Berufserfahrung zu sammeln. Sie haben jedoch die Anerkennung ihrer Abschlüsse erhalten und streben langfristig eine Tätigkeit in ihrem ursprünglich erlernten Beruf an.

Die Aussage einer der Befragten hinsichtlich einer positiven Anerkennungsentscheidung macht die schwerwiegende Bedeutung klar, die einige Migrantinnen der Anerkennung mitgebrachter Abschlüsse beimessen:

[...] war eine große Sache, sehr groß! Vielleicht ich benutze, ich nutze nicht diese [Anerkennung], aber das war wichtig für mich. Ich habe gedacht, „oh mein Gott, ich bin Menschen, super, [...] ich bin nicht nur eine Ausländer“, das waren meine Gefühle [...]. (Interview Nr. 11)

Als Förderfaktoren werden von den Befragten dieser Gruppe neben der familiären Verbundenheit die unterstützende Rolle von mentorenartigen Figuren wie (Sprach-) Lehrer, Berater oder hilfsbereite Bekannte wiederholt erwähnt. Diese sind nicht nur als Informationsquellen, sondern auch als *Empowerment*-Spender wichtig: „Sie hat immer gesagt ‚Du kannst das, du schaffst das‘“ (Interview Nr. 14). Solche positiven Erfahrungen dienen als Ausgleich zu entmutigenden Erlebnissen:

Ich war bei Arbeitsagentur, ich habe eine Stelle für Ein-Euro-Job gekriegt, als Bügelfrau, das war alles. (Interview Nr. 12)

Aber als ich also Asylbewerberin gewesen war, durfte ich nichts machen. Es war so schlimme Zeit für mich. (Interview Nr. 13)

Zum Thema Anerkennung gibt es zudem den etwas absurd anmutenden Bericht einer russischen Lehrerin:

Weil Pädagogik und Psychologie war anerkannt, nur Russischstunden waren nicht genug, also als Lehrerin kann ich hier nicht arbeiten. Ich musste nochmals Russisch studieren, also Deutsche können, besser Russisch sprechen als ich, he!? [...] Ich habe verstanden, das ist ein Stolperstein [...] für mich, „Bitte schön, wenn Sie das schaffen!“ (Interview Nr. 12)

4.4 Die Gruppe der arbeitslosen Migrantinnen

Der Großteil der acht interviewten Frauen aus dieser Gruppe mit einer Altersspanne von 30 bis 47 Jahren ist zwecks Familienbildung nach Deutschland zugewandert:

Ich habe diesen Traum, ja, die Frauen haben ein Traum, so eine Familie gründen, oder so; in Land X hat nicht geklappt [...] ich war alleine [...] und jetzt, jetzt ich habe ein Mann und hab' kein Beruf [lacht], vorher ich habe einen Beruf, aber kein Mann. (Interview Nr. 6)

Abgesehen von einer der Befragten, die sich ausschließlich ihrer Rolle als Ehefrau und Mutter widmen möchte und beruflich resigniert hat, ist dennoch ihnen allen ein starker Wunsch nach Integration in den deutschen Arbeitsmarkt gemeinsam. Dieser äußert sich mehrheitlich als intrinsische Arbeitsmotivation:

„Ich kann, äh,“ ich habe meiner Sachbearbeiterin [gesagt], „ich kann fast zwanzig Jahre für Deutschland arbeiten oder nach dem Rente auch kann ich arbeiten“ [...]. Ohne Arbeit, ich glaube, jemand stirbt [...]. (Interview Nr. 4)

Diese Arbeitsmotivation wird zudem von dem Drang begleitet, aus einer als stigmatisierend und beschämend empfundenen Situation herauszukommen:

Erstens für mich ist sehr beleidigend, also unter diesem Name, arbeitslos, ähm mich vorzustellen [...]. (Interview Nr. 3)

Die Typen 2 und 3 „Pragmatische“ und „Persistente Migrantinnen“ überwiegen hier dementsprechend, da die sieben Frauen Erwerbstätigkeit als notwendig sehen, um sich als vollständige Menschen zu fühlen. Es sollte allerdings möglichst eine von ihnen als sinnvoll empfundene Tätigkeit sein:

[...] ich habe auch dort [bei der Agentur für Arbeit] gesagt: „Wenn Sie mich richtig fördern, vielleicht brauchen Sie nur ein-zwei Jahre, aber danach dann bin ich selbstständig, ich brauche Sie dann nicht mehr.“ (Interview Nr. 7)

Ich möchte etwas mit Niveau, nicht nur Knochenarbeit [machen]. (Interview Nr. 6)

Angesichts der Tatsache, dass die Befragten Hochschulabschlüsse und z.T. erfolgreiche Karrieren in ihren Herkunftsländern erworben hatten, ist es nachvollziehbar, dass sie qualifizierte Tätigkeiten ausführen möchten.

Zwei der Befragten haben bereits zeitnahe Perspektiven und werden nach Erhalt ihrer Teilerkennung eine Ausbildung zur Erzieherin beginnen (eine Pragmatikerin und eine Persistente, die bereits als Erzieherin ausgebildet ist). Die ehemals erfolgreiche Zahnärztin strebt eine Ausbildung zur Altenpflegerin an (Pragmatikerin). Die anderen vier bemühen sich ebenfalls auf verschiedenen Wegen um die Arbeitsmarktintegration und können dem Typus der „Persistenten Migrantinnen“ mit pragmatischen Zügen zugeordnet werden. Sie würden alles tun, um eine geeignete Arbeit zu finden. Als Hürden werden migrations- und geschlechtsspezifische Benachteiligungen oder altersbedingte Diskriminierungen erwähnt. Sie berichten ebenfalls davon, dass sie bei der Arbeitsvermittlung als unqualifizierte Kräfte behandelt werden, was sie teilweise als verständlich ansehen:

Das ist immer so, wenn man im Ausland ist [...]. (Interview Nr. 1)

Ja, natürlich, das verstehe ich auch schon, [...], die wollen die Leute auch loswerden, dass die Leute selbst äh ihr Brot verdienen können, nur das äh die Logik verstehe ich nicht [...]. (Interview Nr. 7)

5. Zusammenfassung und Perspektiven

Eine OECD-Definition der Arbeitsmarktintegration beschreibt diese als erfolgreich, wenn „die Zuwanderer im Laufe der Zeit ähnliche Arbeitsergebnisse erzielen wie die übrige Bevölkerung“ in Bezug auf statistisch messbarer Größen wie Beschäftigungszahl und Durchschnittsverdienst etc. (OECD 2005, 12). Nach dieser Definition sollten die Migranten laut Franken nicht nur ihren Lebensunterhalt selbst bestreiten können, sondern dies mit Tätigkeiten erreichen, die ihren tatsächlichen Qualifikationen entsprechen (Franken 2006, 16).

Wird das Gesamtbild der hier beschriebenen Berufsverläufe betrachtet, stimmt es nachdenklich, dass trotz der Hochschulabschlüsse und hoher Arbeits- und Aufstiegsorientierung, die die Mehrheit der Befragten aufweist, nur die wenigsten nach der OECD-Definition erfolgreich in den Arbeitsmarkt integriert sind. Lediglich drei Frauen geben an, mit den ausgeführten Tätigkeiten und/oder der Entlohnung zufrieden zu sein. Die anderen oszillieren zwischen Resignation und Persistenz im Umgang mit unterschiedlichen Risikofaktoren und Zugangsbarrieren und üben mehrheitlich keine oder nur geringfügige Beschäftigungen aus, obwohl sie bereits länger als fünf Jahre in Deutschland leben.

Die Beschreibungen verdeutlichen die Anpassungsleistungen und großen Anstrengungen, die die meisten Migrantinnen auf dem Weg in den Arbeitsmarkt vollbringen. Abgesehen von migrationsbedingten müssen sie gleichzeitig geschlechtsspezifische Barrieren überwinden, wie z.B. Einschnitte in die Berufsverläufe aufgrund der Familiengründung und Elternzeit.

Im Umgang mit den unterschiedlichen Migrationserfahrungen wurden drei Handlungsstrategien beobachtet und in der Beschreibung der Subgruppen erläutert. Als Ergebnis dieser Strategien der Eingliederung in den Arbeitsmarkt der hier befragten Migrantinnen überwiegen zwei Muster:

Zum einen findet eine Etablierung der Frauen in geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen und in Tätigkeiten weit unterhalb ihres Qualifikationsniveaus statt, für die sie nach den gesellschaftlichen Rollenattributionen allein aufgrund ihres Geschlechts als qualifiziert betrachtet werden. Dieses geschlechtsspezifische Muster der Arbeitsmarktintegration wird auch in anderen aktuellen Studien beobachtet (vgl. u.a. Jungwirth/Grigoleit/Wolfram 2012; von Hausen 2010, 138 ff.).

Ein zweites Eingliederungsmuster ist die Ausbildung oder Umschulung in berufliche Qualifikationen, die eine greifbare Perspektive für den Arbeitsmarktzugang bieten. Dies ist insofern bedenklich, da es zur Entwertung der mitgebrachten akademischen Abschlüsse führt⁵. Angesichts der hohen Bereitschaft der Migrantinnen, sich zu qualifizieren und weiterzubilden, wäre es sinnvoller, Zusatzqualifizierungen anzubieten, die möglichst praxisorientiert sind und an die mitgebrachten Kenntnisse und Erfahrungen anknüpfen. Diese Form der Weiterqualifizierung würde zudem den Erfahrungen der Befragten Rechnung tragen, die in berufsorientierten Qualifikationsmaßnahmen die besten Erfolge zur Aneignung von Sprachkenntnissen sehen. So könnten die Potenziale hochqualifizierter Migrantinnen besser genutzt werden. Diese Thematik wird im Projekt „Berufsintegrierte Studiengänge im Sozial- und Gesundheitswesen (BEST-WSG)“ bis Ende 2014 empirisch untersucht.

Die von den Befragten am häufigsten erwähnten Förder- oder Schutzfaktoren sind die unterschiedlich gearteten Unterstützungen durch Personen, die eine mentorenartige Rolle einnehmen, wie Nachbarn und vor allem Berater. Die entscheidende Rolle der Beratung⁶ wird hierbei nochmals deutlich. Leider sehen sich Migranten viel zu oft mit Situationen konfrontiert, wie sie eine der Befragten sehr gut formuliert:

[...] wenn ich frage nicht, niemand antwortet, wenn ich stelle Fragen, dann ja, dann antworten sie. Aber ich muss wissen, worüber kann ich fragen? [...] wieso musste ich das alles allein suchen? (Interview Nr. 12)

Aus den Berichten der Befragten ist ebenfalls deutlich geworden, dass ein Klima der Akzeptanz und Wertschätzung, eine sogenannte Willkommenskultur, die wichtigste Voraussetzung dafür ist, dass Migranten ihre Potenziale entfalten können. Der öffentliche Diskurs ist demnach überaus wichtig, so dass die anfangs erwähnten politischen Ambitionen auch bei der breiten Bevölkerung ankommen. Dies wäre der Fall, wenn Migranten mit ihren Kultur- und Sprachkompetenzen, ihrer stark ausgeprägten Arbeits- und Aufstiegsmotivation, mit ihrem Mut und ihrer Risikobereitschaft, die sie allein durch den Akt der Migration bewiesen haben, anerkannt und respektiert werden. Bis dahin scheint es allerdings angesichts der Umfrage der Bertelsmann Stiftung

5 Vgl. hierzu auch Nohl (2010, 161 f.), der dies als typisches Muster „der Adaptation von Wissen und Können an die Erwartungen des Arbeitsmarktes“ beschreibt.

6 Zur Rolle der Beratung und zu Kenntnissen und Fähigkeiten, die Berater sich aneignen müssen, um Migranten zweckdienlich unterstützen zu können, wird ebenfalls im Rahmen des BEST-WSG-Projektes weiter geforscht.

(vgl. TNS Emnid im Auftrag der Bertelsmann Stiftung 2012) und der in diesem Bericht beschriebenen Diskriminierungserfahrungen noch ein längerer Weg zu sein.

Erwähnenswert in diesem Kontext ist eine Studie, die empirisch überzeugend darlegt, dass Diversität umso mehr vorteilhafte Konsequenzen bewirkt, desto positiver wir Diversität gegenüber eingestellt sind, vorausgesetzt die Identifikation mit der Gruppe ist gegeben (vgl. Stegmann/van Dick 2013). Übertragen auf das Thema Migration könnte das Fazit sein, dass je positiver die deutsche Bevölkerung Migranten gegenüber eingestellt ist, desto besser sich diese mit der deutschen Gesellschaft identifizieren und ihre Potenziale zum Vorteil aller einbringen können. Die Willkommenskultur würde sich demnach lohnen.

LITERATUR

- Behrensen, Birgit und Manuela Westphal (2009): Beruflich erfolgreiche Migrantinnen – Rekonstruktion ihrer Wege und Handlungsstrategien. Expertise im Rahmen des Nationalen Integrationsplans im Auftrag des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge (BAMF), in: IMIS-Beiträge, H. 35.
- Bundesagentur für Arbeit (Hg.) (2011): Der Arbeitsmarkt in Deutschland – Arbeitsmarktberichtstattung. Gesundheits- und Pflegeberufe, Nürnberg.
- Bundeskanzlerin, Die (2013): Chancen geben und Vorurteile abbauen. Mitteilung zum 6. Integrationsgipfel. <http://www.bundeskanzlerin.de/Content/DE/Artikel/2013/05/2013-05-28-Integrationsgipfel.html>. (Zugriff am 29.5.2013).
- Bundesministerium für Bildung und Forschung [BMBF] (Hg.) (2012): Arbeitsmarktintegration hochqualifizierter Migrantinnen. Berufsverläufe in Naturwissenschaft und Technik. Bonn, Berlin.
- Bundesministerium des Innern (2013): Ergebnisbericht des zweiten Demografiegipfels der Bundesregierung am 14. Mai 2013. Berlin. <http://www.bmi.bund.de>. (Zugriff am 29.5.2013).
- Deutscher Bundestag (2012): Neunter Bericht über die Lage der Ausländerinnen und Ausländer in Deutschland. Unterrichtung durch die Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration. Drucksache 17/10221. Online-Ressource unter <http://www.bundestag.de/>. (Zugriff am 29.5.2013).
- Franken, Swetlana (2006): Wirtschaftliche Integration als Basis für die Integration von Migranten in die deutsche Gesellschaft, in: Swetlana Franken und Susann Kowalski (Hg.): Nutzung des Potenzials junger Akademiker mit Migrationshintergrund für die Bundesrepublik Deutschland. Arbeitsbericht des Forschungsprojektes, Köln, 12-19.
- Griese, Hartmut M. und Isabel Sievers (2010): Bildungs- und Berufsbiografien erfolgreicher Transmigranten, in: Aus Politik und Zeitgeschichte (46-47), 22-28.
- Hausen, Niki von (2010): Teufelskreis im Ankunftsland: Zur Verstetigung hochqualifizierter MigrantInnen im Arbeitsmarkt für unspezifische Qualifikationen, in: Arnd-Michael Nohl, Karin Schittenhelm, Oliver Schmidtke und Anja Weiß (Hg.): Kulturelles Kapital in der Migration. Hochqualifizierte Einwanderer und Einwanderinnen auf dem Arbeitsmarkt, Wiesbaden, 180-194.
- Jungwirth, Ingrid (2012a): Eine Frage des Geschlechts – Arbeitsmarktintegration hochqualifizierter Migrantinnen und Migranten, in: BMBF (Hg.): Arbeitsmarktintegration hochqualifizierter Migrantinnen. Berufsverläufe in Naturwissenschaft und Technik, Bonn, Berlin, 8-14.
- Jungwirth, Ingrid (2012b): Geographische Mobilität und beschränkte Möglichkeiten – Berufsverläufe hochqualifizierter Migrantinnen, in: BMBF (Hg.): Arbeitsmarktintegration hochqualifizierter Migrantinnen. Berufsverläufe in Naturwissenschaft und Technik, Bonn, Berlin, 15-24.

- Jungwirth, Ingrid, Grit Grigoleit, Andrea Wolfram und Anna Bouffier (2012): Hochqualifizierte Migrantinnen an die Spitze!, in: BMBF (Hg.): Arbeitsmarktintegration hochqualifizierter Migrantinnen. Berufsverläufe in Naturwissenschaft und Technik, Bonn, Berlin, 3-8.
- Kley, Stefanie (2009): Migration im Lebensverlauf: Der Einfluss von Lebensbedingungen und Lebenslaufereignissen auf den Wohnortwechsel, Wiesbaden.
- Kohn, Karl-Heinz P. (2011): Migrationsspezifische beschäftigungsorientierte Beratung – spezifische Themen, spezifische Bedarfe. Ergebnisse einer Delphi-Breitband-Erhebung. Herausgegeben vom Facharbeitskreis „Beratung“ vom Netzwerk „Integration durch Qualifizierung“, Potsdam.
- Kustor-Hüttl, Beatrice (2011): Weibliche Strategien der Resilienz: Bildungserfolg in der Migration, Frankfurt am Main.
- Müller, Eva M. und Türkan Ayan (2013): Die Anerkennung im Ausland erworbener Qualifikationen im Sozial- und Gesundheitswesen. Eine hypothesengenerierende Pilotstudie unter Migranten. in: Türkan Ayan (Hg.): Einsteigen, Umsteigen, Aufsteigen – Personenbezogene und strukturelle Rahmenbedingungen für Berufe und Bildungschancen im Sozial- und Gesundheitssektor, Köln, 1-40.
- Nohl, Arnd-Michael, Ulrike Ofner und Sarah Thomsen (2010): Hochqualifizierte BildungsausländerInnen in Deutschland: Arbeitsmarkterfahrungen unter den Bedingungen formaler Gleichberechtigung, in: Arnd-Michael Nohl, Karin Schittenhelm, Oliver Schmidtke und Anja Weiß (Hg.): Kulturelles Kapital in der Migration. Hochqualifizierte Einwanderer und Einwanderinnen auf dem Arbeitsmarkt, Wiesbaden, 67-82.
- Nohl, Arnd-Michael, Karin Schittenhelm, Oliver Schmidtke und Anja Weiß (Hg.) (2010): Kulturelles Kapital in der Migration. Hochqualifizierte Einwanderer und Einwanderinnen auf dem Arbeitsmarkt, Wiesbaden.
- Nohl, Arnd-Michael und Anja Weiß (2009): Jenseits der Greencard: Ungesteuerte Migration Hochqualifizierter, in: Aus Politik und Zeitgeschichte (44), 12-18.
- OECD-Bericht (2005). Die Arbeitsmarktintegration von Zuwanderern in Deutschland.
- Pusch, Barbara (2010): Familiäre Orientierungen und Arbeitsmarktintegration von hochqualifizierten MigrantInnen in Deutschland, Kanada und der Türkei, in: Arnd-Michael Nohl, Karin Schittenhelm, Oliver Schmidtke und Anja Weiß (Hg.): Kulturelles Kapital in der Migration. Hochqualifizierte Einwanderer und Einwanderinnen auf dem Arbeitsmarkt, Wiesbaden, 285-300.
- Stegmann, Sebastian und Rolf van Dick (2013): „Diversität ist gut, oder?“ Die unterschiedlichen Arten, wie sich Menschen auf Vielfalt in Gruppen einlassen und welche Effekte diese haben, in: *reportpsychologie* (38), 152-161.
- TNS Emnid im Auftrag der Bertelsmann Stiftung (2012). Willkommenskultur in Deutschland. Ergebnisse einer repräsentativen Bevölkerungsumfrage in Deutschland, Gütersloh.
- Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte (2011): Baden-Württemberg: Fachkräfte-mangel in KITAS – 7.500 Erzieherinnen und Erzieher in B-W gesucht. <http://www.weiterbildungsinitiative.de/nachricht/artikel/b-w-fachkraeftemangel-in-kitas-7500-erzieherinnen-und-erzieher-in-baden-wuerttemberg-gesucht.html>, (Zugriff am 09.11.2012).
- Westphal, Manuela (2011): Bildungserfolg von Migrantinnen in Deutschland, in: *bwp@ Spezial 5 – Hochschultage Berufliche Bildung 2011, Workshop 19*, herausgegeben von Angelika Puhlmann und Anke Sattelmeyer (1-11). http://www.bwpat.de/ht2011/ws19/westphal_ws19-ht2011.pdf (26-09-2011). HT2011, (Zugriff am 21.08.2013).