



Basisarbeit Mittendrin und außen vor

*Herausgegeben von: André Große-Jäger, Renate Hauser,
Oliver Lauenstein, Jana May-Schmidt, Matthias Merfert,
Franziska Stiegler und Bruno Zwingmann*

Impressum

Herausgegeben von:

André Große-Jäger, Dr. Renate Hauser,
Dr. Oliver Lauenstein, Dr. Jana May-Schmidt,
Matthias Merfert, Franziska Stiegler und
Bruno Zwingmann

Synergie VertriebsDienstleistung GmbH
Ralf Karabasz
Adenauerallee 71
53113 Bonn

Stand: Oktober 2021

Initiiert vom
Bundesministerium für Arbeit und Soziales

Konzeption: Dr. Peter Jeutter, Ralf Karabasz
Druck: TÜV Media GmbH
ISBN: 978-3-7406-0694-7

Bildnachweise: VDSI (Foto Prof. Dr. Arno
Weber, S. 280), Tobias Vollmer (Foto Dr. Kai
Seiler, S. 292), Andreas Lueddeck (Foto
Dr. Peter Krauss-Hoffmann, S. 292), J. Konrad
Schmidt/BMAS (Foto Björn Böhning, S. 424)

Wenn Sie aus dieser Publikation zitieren
möchten, dann bitte mit genauer Angabe
der Herausgebenden, des Titels und des
Standes der Veröffentlichung. Bitte senden
Sie zusätzlich ein Belegexemplar an die
Herausgebenden.

Migration und Ankunftsarbeit

Subjektive Deutungen Migrierter zu Reinigungsarbeit

von Serhat Yalçın, Juliane Dieterich und Natalie Hubenthal



Einleitung

Betrachtet man die gesellschaftliche Entwicklung Deutschlands aus einer migrationsbezogenen Perspektive, so fällt die Entstehung transkulturell geprägter Arbeitsbereiche auf, in denen Migrant*innen nicht nur einen wesentlichen Anteil der Beschäftigten ausmachen, sondern auch in verschiedenen Funktionen Personalverantwortung tragen. Durch diese Konstellationen bilden sich spezifische Arbeitsstrukturen und -kulturen aus, die wir als Arbeitsfelder der Ankunft bezeichnen, weil sie besondere Beschäftigungsmöglichkeiten für Migrierte bieten. Wir lehnen uns mit diesem Konzept an Saunders (2013) an, der in seinem Buch „Arrival Cities“ beschreibt, wie im Kontext großer Wanderungsbewegungen jeweils in Bereichen der ersten Ankunft besondere soziale Figurationen entstehen, die spezifische sozial-ökonomische Praktiken und Eigendynamiken hervorbringen. Diese spezifischen Praktiken betreffen u. a. das Erwerbsleben der Zugewanderten, das sowohl entlang von Überzeugungen und Netzwerken aus den Herkunftsmilieus als auch von identifizierten

Handlungsspielräumen im Ankunftsland gestaltet wird. Erwerbsarbeit in diesen Ankunftsbereichen, also Ankunftsarbeit im hier verwendeten Sinn, ist dadurch gekennzeichnet, dass sie informell organisiert und strukturiert, d. h. weitgehend ohne den Einfluss nationaler Steuerungs- und Regelungsstandards des Ankunftslands geleistet wird. In Ankunftsarbeit stammen zudem Arbeitnehmer*innen und Arbeitgeber*innen meist aus dem jeweils selben Herkunftsland. Insofern ist Ankunftsarbeit entlang von Herkunftsstrukturen und Herkunftskulturen segregiert, d. h. dass Praxen und Überzeugungen zur Erwerbsarbeit aus dem Heimatland handlungsleitend weiterwirken. Ein weiteres Merkmal besteht in den geringen Qualifikationsanforderungen für die jeweilige Tätigkeit, sodass berufliche Zertifikate eine untergeordnete Rolle spielen. Auch sind Kenntnisse der Sprache des Ankunftslands häufig nicht oder nur begrenzt erforderlich. Diese Figurationen der Ankunftsarbeit scheinen für Zugewanderte attraktiv zu sein, obwohl sie sich stark von den Überzeugungen zur Arbeits- und Berufswelt in Deutschland unterscheiden und deren sozioökonomische Vorteile ausschließen. Die Integration von zugewanderten Personen in dieses geregelte Arbeits- und Ausbildungssystem bildet jedoch eine zentrale gesellschaftliche Aufgabe.

Trotz vielfältiger Integrationsbemühungen bleibt jedoch weitgehend unklar, wie die deutsche Arbeits- und Berufswelt aus Sicht der Zugewanderten wahrgenommen und gedeutet wird. Eben um diese subjektive Perspektive der in Ankunftsarbeit beschäftigten Zugewanderten geht es beim Forschungsprojekt „Arbeitsfelder der Ankunft“, welches

von der Hans-Böckler-Stiftung gefördert wird. Das Ziel des Forschungsprojekts besteht in der genaueren Analyse dieser migrantisch-subjektiven Perspektive, also der für uns fremden Außensicht auf Arbeit und Beruf in Deutschland. Durch diese Fragerichtung sollen neue Erkenntnisse über spezifische Integrationspotenziale und Integrationsherausforderungen in Feldern der Ankunftsarbeit gewonnen werden. Dabei wurden zunächst anhand der Analyse branchenspezifischer Strukturdaten mögliche Arbeitsfelder der Ankunft in Deutschland identifiziert und aus den Analyseergebnissen geschlussfolgert, zunächst die Bereiche Reinigungsgewerbe, Gastgewerbe und Pflegewesen zu fokussieren. Die leitenden Fragestellungen sind dabei: Wie erleben und wie deuten migrierte Beschäftigte ihren Eintritt in die Ankunftsarbeit in Deutschland? Welche Strukturen der Ankunftsarbeit erleichtern es den Migrierten, in diesem Bereich Arbeit zu finden und zu behalten? Welche Strukturen erleben sie als hinderlich im Sinne einer „mobility trap“? Zudem interessiert uns aus berufspädagogischer Perspektive, welche Kompetenzen Zugewanderte in Arbeitsfeldern der Ankunft erwerben und welche subjektiven Perspektiven sie hinsichtlich einer Qualifizierung besitzen. Mit dem Beitrag möchten wir nach einer kurzen Darstellung des theoretisch-methodischen Hintergrunds bisherige Ergebnisse aus dem Arbeitsfeld Reinigungsgewerbe skizzieren und die entsprechenden subjektiven Perspektiven von Befragten zu Arbeit beschreiben.

Soziale Repräsentationen: Theoretisch-methodischer Hintergrund

Um die subjektiven Deutungen von Migrant*innen zu Ankunftsarbeit zu erfassen, greifen wir auf das theoretische Konzept der sozialen Repräsentationen zurück, welches von Moscovici (1988, 2001, 2011) eingeführt wurde. Soziale Repräsentationen können dabei als Bilder, Ideen, Vorstellungen oder Wissens Elemente betrachtet werden, welche Mitglieder einer Gruppe, Gemeinschaft oder Gesellschaft kollektiv teilen (Schützeichel 2018) und welche es ihnen erlauben, Personen und Objekte einzuordnen und deren Eigenschaften und Verhaltensweisen miteinander zu vergleichen und zu erklären (Moscovici 1988). Obwohl soziale Repräsentationen damit Theorien gleichen, sind sie jedoch flüchtiger und durchlässiger als wissenschaftliche Theorien und organisieren

ganze Begriffe, Metaphern und Bilder um einen bestimmten Glaubenskern herum (Flick 1998: 19 f.). Soziale Repräsentationen bieten damit eine Grundlage zur Ordnung subjektiver Wahrnehmungen und Deutungen der Welt, die Individuen in die Lage versetzen, sich in ihrer materiellen Welt zu orientieren und diese zu meistern. Da sie sozial vermittelt werden, können soziale Repräsentationen kontext- und kultur- bzw. milieuabhängig stark voneinander abweichen, sich unterscheiden und widersprechen (Moscovici 1994). Indem wir uns auf das Konzept der sozialen Repräsentation stützen, entscheiden wir uns für eine subjektbezogene, sozial vermittelte und verhandelte Grundlegung migrantischer Deutungen von Beruf und Erwerbsarbeit in Deutschland, um diese verstehend analysieren zu können.

Im Rahmen des Forschungsprojekts wurden Leitfadeninterviews mit migrierten Reinigungskräften durchgeführt, um ihre sozialen Repräsentationen zur Reinigungsarbeit zu erfassen. Während Leitfadeninterviews die Erfragung bestimmter Themenkomplexe erlauben (in unserem Fall: Migrationsbiografie, Erwerbsbiografie sowie Ideen, Gedanken und Vorstellungen zu Arbeit und Ausbildung), stellen sie auch eine Datenerhebungsmethode dar, um die Welt aus der subjektiven Perspektive der Befragten aufzuschließen (Lune/Berg 2017). Soweit es möglich war, wurde das Verfahren einer multilingualen Datenerhebung angewandt (Rensch/Enzenhofer 2018) und Interviews in deutscher, englischer und türkischer Sprache durchgeführt, um bei der Datenerhebung der Diversität und der Sprachenvielfalt – zumindest teilweise – gerecht zu werden und diejenigen Personen, die die deutsche Sprache nicht oder nicht gut beherrschen oder sich in einer anderen Sprache besser ausdrücken, berücksichtigen zu können. Bisher wurden Interviews mit insgesamt 16 Personen aus dem Reinigungsgewerbe durchgeführt (14 Angestellte und 2 Experten). Von den befragten migrierten Reinigungskräften sind 10 Frauen und 4 Männer im Alter zwischen 27 und 57 Jahren. Etwas mehr als 70 % der Befragten kommen aus der Türkei und aus osteuropäischen Ländern wie Bulgarien, Serbien, Kroatien und Bosnien-Herzegowina. Die Übrigen sind aus den Philippinen, dem Irak, aus Tunesien oder Ghana zugewandert. Angegeben werden zudem unterschiedliche Migrationsgründe: Dazu zählen Arbeitssuche, Heirat oder

Familienzusammenführung, Flucht sowie ein Studium. Die durchschnittliche Aufenthaltsdauer der Befragten in Deutschland beträgt etwas mehr als 8 Jahre. Der Großteil der Befragten (mehr als 85 %) hat eine Teilzeit- bzw. Minijob-Stelle im Reinigungsgewerbe. Keine*r der Befragten hat in Deutschland an einer beruflichen Qualifizierung teilgenommen und/oder eine Ausbildung abgeschlossen. Nach der Datenerhebung wurden die Interviews transkribiert und anonymisiert. Die Daten wurden anhand eines Analyserahmens, der sich auf Kategorien zur Erwerbsregulierung (Pries 2010) bezieht, analysiert. Zu diesem Zweck wurden anlehnend an Witzel und Reiter (2012) Fallbeschreibungen mit Falldarstellung und Fallanalyse erstellt.

Subjektive Deutungen migrierter Beschäftigter von Reinigungsarbeit

Reinigungsarbeit als Tor zum Arbeitsmarkt: Nicht-formalisierter Zugang bei geringer Kompetenzerfordernis

Die bisherigen Ergebnisse zeigen, dass Reinigungsarbeit von den migrierten Beschäftigten aufgrund nicht-formalisierter Zugangs- und Einstellungsprozesse als ein Arbeitsmarktbereich betrachtet wird, der ihnen einen relativ einfachen Zugang zu Arbeit in Deutschland ermöglicht. Reinigungsarbeit wird in diesem Zusammenhang als der erst- und bestmögliche Weg für den Eintritt in den Arbeitsmarkt gesehen. Es sind dabei vor allem soziale Netzwerke aus Verwandten, Freunden und Bekannten, die über Onlineplattformen wie z. B. facebook oder WhatsApp aufrechterhalten und gepflegt werden, welche eine zentrale Rolle bei der Suche nach Erwerbsmöglichkeiten wie Reinigungsarbeit spielen. Auch die befragten Arbeitgebenden erachten informelle Anwerbestrategien wie „Mundpropaganda“ als besonders erfolgversprechend. In einzelnen Fällen liegt die Anbahnung der Beschäftigung im Reinigungsgewerbe zeitlich vor der Einwanderung nach Deutschland. So wurde einer Reinigungskraft schon vor ihrer Migration durch Freunde in Deutschland empfohlen, in einer Reinigungsfirma zu arbeiten. Auch einer anderen Befragten habe „eine alte Freundin“ in Deutschland empfohlen, nach Deutschland zu kommen und bei einer Reinigungsfirma zu arbeiten: „Sie hat sofort gesagt, ‚Komm, zum Beispiel putzen und später vielleicht, wenn du bisschen Deutsch lernst, kannst du etwas Anderes suchen‘“ (Marija, w., 30 J., Kroatien).

Wie die Arbeitssuche wird auch die Bewerbungs- und Einstellungspraxis als nicht-formalisiert beschrieben. Der Zugang zu Reinigungsarbeit findet relativ spontan, schnell sowie ohne Bewerbungs- und Einstellungsformalia statt. Bei Vorhandensein bestimmter notwendiger Dokumente (z. B. Pass, Arbeitserlaubnis, Steuernummer) kommt es „direkt“ zu einer Einigung bzw. „direkt“ zu einem Vertrag (Asiye, w., 28 J., Türkei; Issam, m., 47 J., Tunesien). Kombiniert mit den geringen Kompetenzanforderungen (einschließlich notwendiger deutscher Sprachkenntnisse) und der fehlenden Relevanz von nachzuweisenden Qualifikationen bildet damit die Reinigungsarbeit für Migrierte eine relativ niedrigschwellige Zugangsmöglichkeit zur Arbeit. Die befragten Arbeitgeber bezeichnen das Reinigungsgewerbe explizit als eine „Einstiegsbranche für Leute, die nicht so gut Deutsch sprechen“ (Ralph, m., Landesinnung). Sie betrachten Migrierte als ein Arbeitskräftereservoir, auf das sie zurückgreifen können: „[...] ich finde ja auch keine anderen Frauen, ich bin ja froh, dass die [migrierten Beschäftigten] mir andere nennen, dass ich überhaupt welche habe. Es gibt kaum noch (unv.) in der Gebäudereinigung –, wer will da noch arbeiten? Deutsche schonmal gar net. Ganz wenige. [...] Ja, und dann rücken die anderen nach“ (Thomas, m., 60 J., Unternehmer).

Reinigungsarbeit als Chance: Reinigungsarbeit als Ankunfts- und Übergangsarbeit

Aufgrund des Bedarfs an Reinigungskräften und der niedrigschwelligen, nichtformalisierten Zugangs- und Einstellungsprozesse sowie den geringen Kompetenzanforderungen wird die Reinigungsarbeit von den Migrierten zunächst als Chance betrachtet, um in Deutschland auf dem Arbeitsmarkt anzukommen. Vor allem im Vergleich zum Herkunftsland wird die Arbeit in Deutschland mit besseren Verdienstmöglichkeiten, einem geregelten Einkommen und der Absicherung durch soziale Systeme in Verbindung gebracht. Die Reinigungsarbeit wird in diesem Kontext als Chance betrachtet. Sie wird als eine Möglichkeit gesehen, Teilhabe und sozialen Austausch mit der deutschen Aufnahmegesellschaft zu erfahren und in diesem Kontext Sprachkenntnisse weiterzuentwickeln.

Die Reinigungsarbeit wird vor diesem Hintergrund aber nicht nur als eine Möglichkeit des Ankommens in Deutschland und auf dem Arbeitsmarkt, sondern von vielen auch als eine Art Übergangsarbeit oder Übergangsstation gedeutet. Vor allem von Befragten mit beruflichen Qualifikationen aus dem Herkunftsland wird mit der Reinigungsarbeit die Möglichkeit eines späteren Umstiegs in eine bessere und qualifizierte Arbeit in Verbindung gebracht: „Ich wusste immer, dass es [die Reinigungsarbeit] nur für den Anfang ist. [...] Ich glaube, dass meine Hände mehr gelten, und ich möchte arbeiten. Und dann ist es hier, in Deutschland, gut für mich. Ich glaube, in Deutschland gibt es viele Möglichkeiten. [...] Ich arbeite jetzt als Reinigungskraft, aber ich bin nicht zufrieden. Ich möchte etwas Anderes machen, zum Beispiel meinen Beruf. Ich bin von Beruf Ökonomin, Richtung Management. Ich habe ein Bachelor. [...] Ich möchte in Zukunft in meinem Beruf arbeiten, als Ökonomin“ (Jovana, w., 27 J., Bosnien-Herzegowina). Obwohl Reinigungsarbeit von den Befragten als Übergangsarbeit betrachtet wird, kann sie sich aber auch als Dauerlösung mit wenig Aussicht auf Aus- oder Umstieg in eine qualifizierte Arbeit erweisen: „Ich bin einfach so in den Bereich Reinigung gekommen. Einfach so, weil ich damals dachte, es ist etwas Vorübergehendes. Wenn ich damals gewusst hätte, dass ich so lange in diesem Bereich bleiben würde, hätte ich niemals damit angefangen (lacht)“ (Hülya, w., 42 J., Türkei).

Reinigungsarbeit als Risiko und Endstation

Auch wenn die Reinigungsarbeit hinsichtlich ihrer Kompetenzerfordernisse von den Befragten als „einfache“ Arbeit beschrieben wird, bilden deren schwierige Arbeitsbedingungen ein zentrales Deutungselement ihrer sozialen Repräsentation. So wird aufgrund der Diskrepanz zwischen der kalkulierten Arbeitszeit und der für die Reinigung tatsächlich notwendigen Zeit von einem hohen Arbeitsdruck berichtet. Insofern wird Reinigungsarbeit als eine schwierige und „harte“ Arbeit beschrieben, die körperlich belastend ist. Als Belastung wird zudem beschrieben, dass trotz Teilzeitbeschäftigung in der Regel informell Mehrarbeit erwartet werde. So werden „Ausbeutung“, geringe Entlohnung, Wegfall von Pausen und unbezahlte Überstunden häufig im Zusammenhang mit Reinigungsarbeit genannt. Die soziale Repräsentation dieses Arbeits-

felds entfaltet sich für die Befragten in einem Spannungsfeld aus Chancen und Herausforderungen. Es wird einerseits als Erwerbsmöglichkeit mit Chancen sozialer Absicherung betrachtet. Andererseits bietet Reinigungsarbeit für die Befragten kaum berufliche Identifikationspotenziale und ist hinsichtlich der Arbeitsbedingungen von Abhängigkeit und Ungleichheit geprägt.

Die Arbeitgeber*innen erscheinen in diesem Kontext in den subjektiven Vorstellungen migrierter Reinigungskräfte als absolute Herrscher: „Egal wo du bist, also, Chef sagt, muss machen, ne. Also, äh, nicht Wunschkonzert da, he. Das ist dein Job“ (Issam, m., 47 J., Tunesien). Handlungsmöglichkeiten bei Problemen werden dabei als nicht-existent beschrieben: „Nein. Immer nur (zeigt eine lippenverschließende Geste)“ (Nieva, w., 50 J., Philippinen). Infolgedessen wird die Vermeidung von Konflikten sowohl mit Arbeitgeber*innen als auch mit Kolleg*innen von den Befragten als wichtige Strategie gedeutet: „Also es gibt –, wie soll ich dir das erklären –, es gibt viele Sachen, von denen man nichts wissen sollte, die man nicht sehen sollte. Man sollte rein, die Arbeit machen und wieder raus. Ohne mit irgendjemandem etwas zu tun zu haben. Also, wenn man in sowas hineingezogen wird und auch kein Deutsch kann, dann wird man den Job los. Deshalb sehen wir nichts, wissen wir nichts, hören wir nichts“ (Aynur, w., 37 J., Türkei). Eine Reinigungskraft führt diese Deutung am Beispiel polnischer Reinigungskräfte auf die Ängste der migrierten Reinigungskräfte zurück. Während deutsche Beschäftigte „freier“ seien und sich „mehr in Sicherheit“ wiegen könnten, weil sie „nichts zu verlieren“ hätten, seien die polnischen Reinigungskräfte gefügiger, weil „sie Angst haben, ihre Arbeit zu verlieren. Das kann ich so direkt und klar sagen. Sie wollen nicht, dass es Beschwerden bei den Vorarbeitern gibt und machen (? ihre) Arbeit“ (Hülya, w., 42 J., Türkei). Die sozialen Repräsentationen der Reinigungsarbeit sind von der Unkenntnis der Befragten über geltende arbeits- und tarifrechtliche Regelungen bestimmt, sodass sie kaum eigene Handlungsmöglichkeiten im Fall von Konflikten sehen. Auch die Rolle und Bedeutung von Institutionen betrieblicher Mitbestimmung scheint in den subjektiven Vorstellungen der Befragten größtenteils unbekannt.

Reinigungsarbeit und berufliche Qualifizierung

Berufliche Identität, Abkehr vom Beruf und Entwertung beruflicher Qualifikationen

Viele der Migrierten besitzen im Herkunftsland erworbene Bildungs- sowie Berufsabschlüsse und verfügen über vielfältige Berufserfahrungen. Hieraus resultiert eine ausgeprägte Identifikation mit ihrer Berufstätigkeit im Herkunftsland, wenn auch formale Nachweise hierüber nicht immer vorhanden sind. Obwohl die Vorstellungen über das berufliche Ausbildungssystem in Deutschland vage sind, wird berufliche Ausbildung von den Befragten grundsätzlich als positiv bewertet. Sie wird subjektiv mit guter, leichter und besser entlohnter Arbeit sowie mit beruflicher Stabilität, verlässlichen Beschäftigungsverhältnissen und somit als „Chance“ für eine „gute Zukunft“ in Verbindung gebracht (Issam, m., 47 J., Tunesien; Nieva, w., 50 J., Philippinen). Mit einer Ausbildung, so die Vorstellung, würde man „etwas in der Hand haben“ (Hülya, w., 42 J., Türkei).

Bei den meisten Befragten führt die Einwanderung nach Deutschland jedoch zur Abwertung ihrer Qualifikationen und Kompetenzen. So kann z. B. die Tätigkeit als Kranführer oder Autoschlosser von zwei Befragten trotz langjähriger Berufserfahrung nicht weiter ausgeübt werden, da erforderliche Zertifikate fehlen. Eine der Reinigungskräfte, die im Herkunftsland Chemieingenieurin war, scheiterte nach eigenen Aussagen an der Anerkennung ihrer Zertifikate, sodass ein geplantes Masterstudium nicht möglich war: „Ich habe mir gedacht, dass sie mir hier ein Forschungslabor geben würden und ich mich so um meine Moleküle kümmern könnte. [...]. Dann hat es aber nicht geklappt mit dem Master. [...] Hier ging es dann weiter mit Putzen und Kellnern“ (Asiye, w., 28 J., Türkei).

Aber nicht nur fehlende oder nicht anerkannte Zertifikate scheinen eine Hürde beim Zugang zu Ausbildung zu bilden. Auch das Lebensalter wird als Hinderungsgrund angegeben: „[...] dann hat die [Beraterin vom Arbeitsamt] zu mir gesagt: ‚Das ist schon zu schwer, Sie sind schon zu alt.‘ [...] Und ich habe gesagt: ‚Ich möchte aber in der Richtung den

Beruf, als Altenpflegerin, ja, oder Kinder überhaupt.' Sag, ich lerne schneller habe ich gesagt. Ich hab B1 und B2 abgeschlossen. Und dann hat die zu mir gesagt: „Ja, das ist schwierig“ (Nieva, w., 50 J., Philippinen).

Es sind solche Erfahrungen von Dequalifizierung und systematischer Exklusion, die von vielen Befragten sowohl als Einmündungs- als auch als Bleibemotiv in Reinigungsarbeit genannt werden. Die damit einhergehende Repulsion vom ursprünglichen Beruf und die gleichzeitig subjektiv steigende Attraktivität der Reinigungsarbeit bewirkt scheinbar eine Transition beruflicher Identifikation: „Aber mein Beruf ist eigentlich [...] Schneiderin. Als ich nach Deutschland kam, bin ich halt Putzfrau geworden“ (Gülay, w., 34 J., Bulgarien).

Beruf und Ausbildung verwandeln sich in diesem Kontext in den Deutungen vieler migrierter Reinigungskräfte in ein abgesperrtes Terrain, welches aus ihrer Perspektive ausschließlich Deutschen vorbehalten ist und welches in ihren Vorstellungen höchstens als Perspektive für die folgende Generation existiert.

Kompetenzanforderungen und Kompetenzentwicklung

Trotz den grundsätzlich positiven Deutungen der Befragten über die berufliche Qualifizierung in Deutschland erachten sie eine Ausbildung im Reinigungsgewerbe als irrelevant, da die erlebten Tätigkeitsroutinen nicht als professionelle Anforderung gewertet werden. Überhaupt scheinen Kenntnisse über Möglichkeiten einer Qualifizierung im Reinigungsgewerbe in Form einer Ausbildung nicht vorhanden zu sein: „Einen Beruf im Reinigungsbereich? Gibt es so etwas überhaupt?“ (Aynur, w., 37 J., Türkei). Zudem wird eine solche Qualifizierung auch deshalb als Möglichkeit ausgeschlossen, weil eine Ausbildung finanziell für nicht realisierbar erachtet wird. Im Vordergrund der Kompetenzentwicklung wird die praktische Erfahrung gesehen, die sich in der täglichen Ausübung als informeller situierter Lernprozess vollzieht: „Also da arbeiten, Erfahrung, Erfahrung, Erfahrung. Fast gleiche wie Ausbildung also. [...] Schritt für Schritt, Praktikum da, also Erfahrung von da ohne Papier, aber Erfahrung“ (Issam, m., 47 J., Tunesien). Eine Befragte schreibt informell erworbenen Kompetenzen sogar einen höheren Stellenwert zu,

als solchen, die in einer Ausbildung entwickelt werden. Hieraus leitet sie ihren besonderen Status am Arbeitsplatz ab: „Ich mache Sachen, die sonst niemand machen kann, sogar nicht die, die in der Position höher sind als ich. Aber leider hat das, was ich mache, halt keinen Namen, zählt nicht unter dem Namen Beruf“ (Hülya, w., 42 J., Türkei).

In diesem Narrativ kommt zum Ausdruck, dass die Befragte zwischen informell erworbenen Berufskompetenzen und solchen, die in formalen Qualifikationsprozessen erworben werden, unterscheidet und ihren Status in der Reinigungsarbeit daran orientiert.

Als wichtige Anforderungen für die Anstellung im Reinigungsgewerbe werden von den befragten Arbeitgeber*innen weniger Kompetenznachweise als Eigenschaften wie Flexibilität, Pünktlichkeit und Deutschkenntnisse angeführt. Darüber hinaus scheinen aber v. a. die ethnische Zugehörigkeit, das äußere Erscheinungsbild und das persönliche Auftreten von Bedeutung zu sein. Auch die befragten Beschäftigten sind der Überzeugung, dass Reinigungsarbeit kaum Können erfordert und somit von jeder oder jedem ausgeführt werden kann: „Jeder, der bei guter Gesundheit ist, kann diese Arbeit machen“ (Aynur, w., 37 J., Türkei). Nach Ansicht der Befragten ist sie leicht erlernbar, indem vom Kollegium abgeschaut wird, wie spezifische Arbeitsprozesse bewältigt werden müssen: „Indem man, wenn man etwas nicht kann, es sich einfach bei anderen abguckt. [...] Man kann also viel voneinander lernen. Man kann Wörter voneinander lernen, man kann Arbeit voneinander lernen“ (Cihan, m., 29 J., Türkei).

Weibliche Befragte berichten zudem von einer Zuschreibung besonderer Befähigung für das Reinigungsgewerbe: „Ich bin letztendlich eine Frau, ich weiß, wie man eine Wohnung sauber hält, und das [Reinigungsarbeit] ist genau dasselbe“ (Gülay, w., 34 J., Bulgarien). Diese implizit unterstellte Reinigungskompetenz untermauert die Überzeugungen, dass Reinigungsarbeit hinsichtlich ihrer professionellen Entwicklung gering einzuschätzen ist, und stützt damit die Vermutung entsprechend geringer Kompetenzanforderungen und Aufstiegschancen: „Man ist Hausfrau und da man einen damit nicht zu einer Direk-

torin macht, haben wir im Reinigungsbereich gearbeitet (lacht)“ (Aynur, w., 37 J., Türkei).

Fazit

Die bisher im Projekt Arbeitsfelder der Ankunft analysierten subjektiven Deutungen von zugewanderten Beschäftigten ermöglichen ein vertieftes Verständnis ihrer Vorstellungen, Gedanken und Ziele im spezifischen Arbeitsbereich des Reinigungsgewerbes. Ihre Perspektive auf den Übergang zwischen Ankunftsarbeit und qualifizierter Arbeit, ihre Wahrnehmung von Barrieren beim Zugang zu beruflicher Qualifizierung sowie ihre Überzeugungen über Mitbestimmungs- und Partizipationsmöglichkeiten bieten dichte Einblicke in ihre bisher gewonnenen Auffassungen von der Arbeitswelt in Deutschland. Die Aussagen der Befragten zeigen eine ambivalente Bewertung der Arbeit im Reinigungsgewerbe auf, die sich im Spannungsfeld zwischen Chancen und Risiken in Bezug auf berufliche und soziale Integrationspotenziale entfaltet.

Vor diesem Hintergrund interessiert uns im weiteren Verlauf des Projekts, in dem wir Befragungen im Gastgewerbe und im Pflegewesen durchführen, inwiefern sich branchenspezifische Unterschiede nachzeichnen lassen. Weiterhin versuchen wir aufzuschließen, ob sich typische, quer zur spezifischen Tätigkeit liegende Charakteristika der Deutung von Ankunftsarbeit identifizieren lassen. Mit diesen weiteren Analysen versuchen wir zum einen, das Phänomen der Ankunftsarbeit genauer zu bestimmen. Zum anderen sollen unsere Erkenntnisse einen Beitrag zur inklusiven, migrationssensiblen Konzeption von beruflichen Qualifizierungsmaßnahmen leisten, die Wege in den ersten Arbeitsmarkt bieten.

Kurzbiografien der Autor*innen

Dr. Serhat Yalçın ist wissenschaftlicher Mitarbeiter am Institut für Berufsbildung der Universität Kassel. Zuvor hat er zum Thema staatliche Politiken zur internationalen Mobilität von Kapital und Arbeit promoviert und war im Bereich Flüchtlingssozialarbeit tätig. Zu seinen Forschungsinteressen gehören Migration und Arbeit.

Dr. Juliane Dieterich ist wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für Berufsbildung der Universität Kassel und dort u. a. verantwortlich für das Projekt „Arbeitsfelder der Ankunft“, das von der Hans-Böckler-Stiftung gefördert wird. Zu ihren Forschungsinteressen gehören die Felder Pflegepädagogik sowie Pflege und Migration.

Natalie Hubenthal ist wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für Berufsbildung der Universität Kassel. Zuvor hat sie im Projekt „Gesundheitsberufe im globalen Wandel“ promoviert. Zu ihren Forschungsinteressen gehören die Felder Gesundheits- und Kinderkrankenpflege sowie Pflege und Migration.

Flick, Uwe 1998:

Subjektive Vorstellungen von Gesundheit und Krankheit: Überblick und Einleitung, in: Flick, Uwe (Hrsg.), Wann fühlen wir uns gesund? Subjektive Vorstellungen von Gesundheit und Krankheit, Weinheim, 7–30.

Lune, Howard/Berg, Bruce L. 2017:

Qualitative research methods for the social sciences, 9. Aufl., Harlow.

Moscovici, Serge 1988:

Notes towards a description of social representations, in: European Journal of Social Psychology 18, 211–250.

Moscovici, Serge 1994:

Social representations and pragmatic communication, in: Social Science Information 33 (2), 163–177.

Moscovici, Serge 2001:

The phenomenon of social representation, in: Gerard Duveen (Hrsg.), Social representations. Explorations in social psychology, New York, 18–77.

Moscovici, Serge 2011:

An essay on social representations and ethnic minorities, in: Social Science Information 50 (3), 442–461.

Pries, Ludger 2010:

Erwerbsregulierung in einer globalisierten Welt,
3. Aufl., Wiesbaden.

Rensch, Katharina/Enzenhofer, Edith 2018:

Collecting data in other languages – strategies for
cross-language research in multilingual societies, in:
Flick, Uwe (Hrsg.), The SAGE handbook of qualitative
data collection, London, 131–147.

Saunders, Doug 2013:

Die neue Völkerwanderung – Arrival city, München.

Schützeichel, Rainer 2018:

Soziale Repräsentationen, in: Schützeichel, Rainer
(Hrsg.), Handbuch Wissenssoziologie und Wissens-
forschung, Köln, 450–455.

Witzel, Andreas/Reiter, Herwig 2012:

The problem-centred interview, Los Angeles u. a.

