

Quack, Sigrid

Book Part — Digitized Version

"Da muß man sich durch einen langen, dunklen Tunnel tasten...": zur beruflichen Eingliederung von Aussiedlerinnen und Aussiedlern in Deutschland

Provided in Cooperation with:

WZB Berlin Social Science Center

Suggested Citation: Quack, Sigrid (1994) : "Da muß man sich durch einen langen, dunklen Tunnel tasten...": zur beruflichen Eingliederung von Aussiedlerinnen und Aussiedlern in Deutschland, In: Mirjana Morokvasic, Hedwig Rudolph (Ed.): Wanderungsraum Europa: Menschen und Grenzen in Bewegung, ISBN 3-89404-140-4, Edition Sigma, Berlin, pp. 250-269

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/122391>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

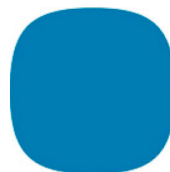
Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.



WZB-Open Access Digitalisate

WZB-Open Access digital copies

Das nachfolgende Dokument wurde zum Zweck der kostenfreien Onlinebereitstellung digitalisiert am Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung gGmbH (WZB).

Das WZB verfügt über die entsprechenden Nutzungsrechte. Sollten Sie sich durch die Onlineveröffentlichung des Dokuments wider Erwarten dennoch in Ihren Rechten verletzt sehen, kontaktieren Sie bitte das WZB postalisch oder per E-Mail:

Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung gGmbH

Bibliothek und wissenschaftliche Information

Reichpietschufer 50

D-10785 Berlin

E-Mail: bibliothek@wzb.eu

The following document was digitized at the Berlin Social Science Center (WZB) in order to make it publicly available online.

The WZB has the corresponding rights of use. If, against all possibility, you consider your rights to be violated by the online publication of this document, please contact the WZB by sending a letter or an e-mail to:

Berlin Social Science Center (WZB)

Library and Scientific Information

Reichpietschufer 50

D-10785 Berlin

e-mail: bibliothek@wzb.eu

Digitalisierung und Bereitstellung dieser Publikation erfolgten im Rahmen des Retrodigitalisierungsprojektes **OA 1000+**. Weitere Informationen zum Projekt und eine Liste der ca. 1 500 digitalisierten Texte sind unter <http://www.wzb.eu/de/bibliothek/serviceangebote/open-access/oa-1000> verfügbar.

This text was digitizing and published online as part of the digitizing-project **OA 1000+**.

More about the project as well as a list of all the digitized documents (ca. 1 500) can be found at <http://www.wzb.eu/en/library/services/open-access/oa-1000>.

»Da muß man sich durch einen langen,
dunklen Tunnel tasten ...«

Zur beruflichen Eingliederung von Aussiedlerinnen und Aussiedlern in Deutschland¹

Sigrid Quack

Die politischen und sozioökonomischen Umwälzungen in Mittel- und Osteuropa haben seit Ende der achtziger Jahre zu einer deutlichen Ausweitung der Ost-West-Migration geführt. Die größte Gruppe der Zuwanderer/innen in die Bundesrepublik Deutschland stellen bislang Aussiedler/innen aus Polen, der ehemaligen UdSSR und Rumänien, die aufgrund ihrer Deutschstämmigkeit über ein Zuwanderungsprivileg verfügen. Abgesehen von ihrer ethnischen Zugehörigkeit unterscheiden sie sich kaum von anderen potentiellen Migranten/innen aus Osteuropa, denen die dauerhafte Zuwanderung nach Deutschland bisher weitgehend verwehrt ist (Ronge 1993; Zolberg 1991). Aussiedler/innen repräsentieren vielmehr einen Typus von Migranten/innen, der – so meine These – die bundesdeutsche Einwanderungs- und Arbeitsmarktpolitik heute und auch in Zukunft vor besondere Herausforderungen stellt.

Charakteristisch für diese neue Form der Migration ist, daß Frauen die Hälfte der Zuwandernden stellen, unter ethnischen Deutschen aus Rumänien und Polen sogar mehr als die Hälfte. Ungewöhnlich ist auch, daß die Zuwandernden nun aus allen gesellschaftlichen Schichten, aus städtischen wie auch aus ländlichen Gebieten stammen (Morokvasic 1991). Aufgrund ihrer Herkunft aus ehemals staatssozialistischen Ländern haben die zuwandernden Frauen zumeist gute schulische und berufliche Qualifikationen vorzuweisen und können auf eine kontinuierliche Berufserfahrung zurückblicken. Zugleich sind ihre Erfahrungen in den Herkunftsländern aber auch durch geschlechtsspezifisch segregierte Arbeitsmärkte und patriarchale Geschlechterverhältnisse innerhalb der Familie geprägt.

Dieser Beitrag behandelt die Arbeitsmarktsituation von weiblichen und männlichen Aussiedlern nach ihrer Einreise nach Deutschland. Von besonderem Interesse sind dabei geschlechtsspezifische Eingliederungsprozesse in den Arbeitsmarkt und deren Ursachen. Im einzelnen werden folgende Fragen unter-

1 Für Hinweise und Kommentare bei der Abfassung dieses Artikels bedanke ich mich herzlich bei Lutz Atzert und Birgit Meding.

sucht: Welche Voraussetzungen bringen weibliche und männliche Aussiedler aus ihren Herkunftsländern bezüglich ihrer Bildung, beruflichen Qualifikation und sozialen Netzwerke mit, und inwieweit begünstigen oder behindern diese Ressourcen die berufliche Eingliederung in Deutschland? Welchen Einfluß haben deutsche Institutionen und Politiken auf die Eingliederung bzw. Ausgrenzung weiblicher und männlicher Aussiedler? Welches sind die sozialen Implikationen geschlechtsspezifischer Ein- oder Ausschließungsprozesse?

In der theoretischen und politischen Debatte wurden diese Fragen bislang weitgehend vernachlässigt. Im Mittelpunkt des Interesses standen vielmehr männliche Aussiedler, die als eine willkommene Lösung für den Facharbeitermangel in einigen Bereichen des deutschen Arbeitsmarktes angesehen wurden (Blaschke 1989). Erst in jüngster Zeit wurde auch der Arbeitsmarktsituation von Aussiedlerfrauen mehr Aufmerksamkeit geschenkt (Elzner et al. 1992; Pollis 1992; Koller 1993; Quack et al. 1994). Die Befunde dieser Untersuchungen stimmen darin überein, daß Aussiedlerinnen kaum Chancen haben, eine Beschäftigung zu finden, während Aussiedler häufiger eine – wenn auch unterwertige – Beschäftigung finden.

Geschlechtsspezifische Benachteiligungen von Migrantinnen werden zu meist auf angebotsseitige Merkmale zurückgeführt (vgl. kritisch Morokvasic 1984). Im Falle der Aussiedlerinnen wird dabei auf den geringen Anteil von Frauen mit einer Facharbeiterausbildung, auf eine ungünstige Konzentration der Frauen auf bestimmte Berufsfelder oder auf ihre familiäre Zuständigkeit verwiesen (Koller 1993). Erklärungsversuche greifen aber zu kurz, solange sie nicht auch die Rahmenbedingungen thematisieren, unter denen die berufliche Eingliederung in der Bundesrepublik erfolgt. Dabei sind sowohl die geschlechtsspezifische Segregation des deutschen Arbeitsmarktes, das dadurch geprägte wie auch das die Segregation verstärkende Einstellungsverhalten der Arbeitgeber und mögliche geschlechtsspezifische Wirkungen von arbeitsmarktpolitischen Eingliederungsmaßnahmen zu berücksichtigen. Die Benachteiligung von Aussiedlerinnen ist demnach das Ergebnis der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung in den Herkunftsländern und im Aufnahmeland (Morokvasic 1991). Erst eine Betrachtung der Wechselwirkungen zwischen angebotsseitigen Merkmalen auf der einen Seite und nachfrageseitigen Faktoren einschließlich Policy-Maßnahmen auf der anderen Seite (Faist 1993) ermöglicht es, die Mechanismen zu identifizieren, die an der beruflichen Ausgrenzung der Aussiedlerinnen mitwirken.

In diesem Beitrag wird zunächst gezeigt, daß Aussiedlerinnen und Aussiedler aufgrund der geschlechtsspezifischen Segregation der Beschäftigung und der traditionellen Geschlechterverhältnisse in den Herkunftsländern über jeweils

spezifische Ressourcen verfügen. Anschließend wird herausgearbeitet, daß diese Ressourcen nach der Ankunft in Deutschland in unterschiedlichem Maße entwertet werden durch die geschlechtsspezifische Segregation des deutschen Arbeitsmarktes und durch – formal geschlechtsneutral formulierte – Eingliederungs- und Arbeitsmarktpolitiken. Diese geschlechtsspezifische Entwertung betrifft sowohl das Humankapital als auch das »soziale Kapital« in Form von Beziehungsnetzwerken (Coleman 1991). Letzteres hat zur Folge, daß Aussiedlerinnen in wesentlich geringerem Maße Zugang zu beschäftigungsrelevanten Informationen und Beziehungen haben und ihre Strategiewahl bei der Arbeitsplatzsuche deshalb im Vergleich zu männlichen Aussiedlern eingeschränkt ist.

Der Beitrag basiert auf einer Untersuchung, in deren Rahmen im ersten Halbjahr 1992 in Berlin 20 leitfadengestützte Interviews mit Experten und Expertinnen in Weiterbildungs-, Beratungs- und Arbeitsmarktinstitutionen sowie im September 1992 qualitative Interviews mit 13 Aussiedlerfrauen durchgeführt wurden. Sekundäranalysen von Studien und repräsentativen statistischen Daten runden die Ergebnisse dieser Explorativstudie ab, die mit Mitteln des Berliner Senats und der EG-Kommission gefördert wurde (Elzner et al. 1992; Quack et al. 1994). Die Ergebnisse beziehen sich im wesentlichen auf den Zeitraum von 1988 bis 1990. Die Auswirkungen des 1991 in Kraft getretenen Aussiedleraufnahmegesetzes und der Novellierung des Arbeitsförderungsgesetzes von 1993 werden jedoch am Ende des Artikels diskutiert.

Vor der Ausreise: Geschlechtsspezifisch segregierte Arbeitsmärkte in den Herkunftsländern

Die Mehrheit der befragten Aussiedlerinnen, und zwar auch die Frauen mit Kindern im betreuungsbedürftigen Alter, war bis zum Zeitpunkt ihrer Ausreise erwerbstätig. Hierin spiegelt sich die hohe und kontinuierliche Erwerbsbeteiligung von Frauen in den staatssozialistischen Herkunftsländern wider. Studien aus den achtziger Jahren zeigen, daß in der Altersgruppe zwischen 25 und 40 Jahren 90 Prozent aller sowjetischen und 80 Prozent aller polnischen Frauen erwerbstätig waren, während die Erwerbsbeteiligung der 25- bis 49jährigen Frauen in der BRD 1989 lediglich 63 Prozent betrug (Rudolph et al. 1991; Maruani 1989).

Zugleich besteht in Polen und den GUS-Staaten allerdings eine starke geschlechtsspezifische Segregation der Arbeitsplätze nach »typischen« Frauen- und Männerberufen. In der Industrie sind Frauen an gering qualifizierten und besonders belastenden Arbeitsplätzen beschäftigt, im Dienstleistungssektor

konzentrieren sie sich in ehemals als »unproduktiv« angesehenen und gering bezahlten Bereichen wie dem Einzelhandel, dem Hotel- und Gaststättengewerbe, den Gesundheits- und Wohlfahrtsdiensten sowie den Erziehungsberufen. Diese Segregation prägt auch die Berufsstruktur der nach Deutschland zuwandernden Aussiedler/innen. Während im Jahr 1991 58 Prozent der Aussiedlerinnen zuvor in Verwaltungs- und Dienstleistungsberufen, 28 Prozent in verarbeitenden Berufen, 6 Prozent in technischen sowie 5 Prozent in landwirtschaftlichen Berufen tätig waren, übten 5 Prozent der Aussiedler zuvor eine Beschäftigung in der Landwirtschaft aus, 52 Prozent konzentrierten sich auf verarbeitende, 8 Prozent auf technische Berufe, und 30 Prozent waren zuvor in Verwaltungs- und Dienstleistungsberufen tätig.

Einigen Studien zufolge erreichen Frauen der jüngeren Generation in Polen und der ehemaligen UdSSR inzwischen im Durchschnitt ein höheres schulisches Bildungsniveau als Männer. Dies ist jedoch nicht nur Ausdruck der höheren Bildungsbereitschaft von Frauen. Vielmehr spiegelt sich hierin auch die geschlechtsspezifische Segregation zwischen verschiedenen Ausbildungsformen in diesen Ländern wider, wobei Frauen – ebenso wie in Deutschland – in dualen bzw. alternierenden Ausbildungsformen unterrepräsentiert und in vollzeitschulischen Ausbildungsgängen überrepräsentiert sind, deren Zertifikate jedoch am Arbeitsmarkt weniger wert sind (Rudolph et al. 1991; Quack et al. 1994). Eine ähnliche Tendenz zeigt sich unter den nach Deutschland zuwandernden Aussiedler/innen. In Sprachkursen für diese Zielgruppe verfügen die weiblichen Teilnehmer insgesamt über ein höheres schulisches Bildungsniveau und häufiger über einen Universitäts- (7 Prozent vgl. zu 4 Prozent) oder Technikerabschluß (18 Prozent vgl. zu 11 Prozent), haben aber seltener als die männlichen Teilnehmer einen Facharbeiterabschluß (22 Prozent vgl. zu 39 Prozent) aufzuweisen (Koller 1993).

Trotz der hohen Erwerbsbeteiligung von Frauen besteht in den osteuropäischen Ländern eine sehr traditionelle Rollenverteilung in den Familien fort, wobei dies in deutschstämmigen Familien ganz besonders ausgeprägt zu sein scheint. Der hohen Erwerbsbeteiligung von Frauen mit Kindern steht kaum Entlastung durch die Männer bei der Hausarbeit und Kinderbetreuung gegenüber. Die bestehende Rollenverteilung wurde auch nie von staatlicher Seite oder in der öffentlichen Debatte als diskriminierend thematisiert. Wenn die Frauen überhaupt Entlastung erhielten, so durch staatliche Angebote zur Kinderbetreuung oder durch eine Verbesserung der sozialen Infrastruktur. Trotz dieser Doppel- und Dreifachbelastung ist die Mehrheit der Frauen in der ehemaligen UdSSR und Polen nicht bereit, die Erwerbsarbeit aufzugeben, auch wenn das Einkommen des Mannes ausreichen würde. Vielmehr betonen sie die

Familien- und Geschlechteraspekte der Migration von Rußlanddeutschen

In einer empirischen Untersuchung des Moskauer Instituts für Sozioökonomische Bevölkerungsstudien hat Dr. Elena Tiuriukanova erstmals ausreisewillige rußlanddeutsche Familien nach ihren Ausreisemotiven und vorhergehenden Entscheidungsprozessen befragt. Besonderes Augenmerk wurde dabei auf geschlechtsspezifische Aspekte gelegt. Während die Migrationsentscheidung als Familienbeschluß in anderen Studien nicht problematisiert wird, fragte die russische Forscherin gezielt nach den unterschiedlichen Motiven und Wünschen einzelner Familienmitglieder und sich daraus möglicherweise ergebenden Konflikten zwischen den Ehepartnern. Die Studie basiert auf Fragebögen und qualitativen Interviews mit rußlanddeutschen Familien, die im Jahr 1991 in einem Moskauer Hotel auf ihre Ausreise warteten. Sowohl der Fragebogen als auch die Interviews gliederten sich in zwei Abschnitte: Der erste Teil wandte sich an die Familie als Ganzes, wobei die Fragen von den einzelnen Familienangehörigen so beantwortet werden sollten, daß sie den Standpunkt der ganzen Familie wiedergeben; der zweite Teil wandte sich an die einzelnen Familienangehörigen und bestand aus Fragen nach deren persönlichen Zielvorstellungen und Einschätzungen. So können die Angaben für die Familie als soziale Einheit mit den individuellen Angaben der einzelnen Angehörigen verglichen werden.

Migrationsverhalten und Geschlechterverhältnis

Die Autorinnen der Studie gehen davon aus, daß die meisten Rußlanddeutschen in Familien traditionellen Zuschnitts mit zwei oder mehr Kindern und patriarchal geprägten Beziehungen zwischen den Familienmitgliedern leben. Die Frauen sind überwiegend für Kindererziehung und Haushalt zuständig, gehen aber außerdem mehrheitlich einer Erwerbstätigkeit nach. Der Mann hat nach wie vor die Stellung des »Familienoberhauptes«, gilt als Familienernährer und ist für den gesellschaftlichen Status der Familie ausschlaggebend. Rund zwei Drittel der befragten Rußlanddeutschen geben an, daß ihr häusliches Leben und ihre Kultur vorwiegend deutsch geprägt seien. Hingegen spricht nur ein Viertel der Befragten fließend deutsch und praktiziert Deutsch zu Hause als ausschließliche Umgangssprache. Die gesellschaftlichen Veränderungen im Rußland nach der Perestroika, die mit zunehmender Arbeitslosigkeit und Diskriminierung von Frauen im Erwerbsleben einhergingen, haben dazu geführt, daß Frauen nun zu den sozial am schlechtesten abgesicherten Gruppen gehören. Die Studie ging deshalb der Frage nach, inwieweit sich die gesellschaftliche Situation in unterschiedlichen Auswanderungsmotiven von Frauen und Männern widerspiegelt.

Wie aus der Tabelle ersichtlich wird, nennen die meisten Befragten mehrere Gründe, wobei das Spektrum bei den Frauen mit durchschnittlich 2,3 Nennungen weitaus schmäler ist als bei den Männern, die durchschnittlich 2,6 Angaben machen. Drei Fünftel aller Angaben von Frauen entfallen auf zwei Hauptgründe, nämlich auf Familienzusammenführung und darauf, daß es den Kindern besser gehen soll. Diese Motive werden von Männern deutlich seltener genannt. Beson-

ders ausgeprägt ist der Unterschied auch im Hinblick auf eine bessere berufliche Zukunft: Nahezu jeder dritte Mann, aber nur jede achte Frau nennt dieses Motiv. Schließlich fühlen sich Männer wesentlich häufiger als Frauen durch ethnische Diskriminierung, die möglicherweise ihre männliche Beschützerrolle in Frage stellt, zur Ausreise veranlaßt. In der Regel wird ethnisch motivierte Diskriminierung jedoch zusätzlich zu sonstigen wirtschaftlichen Gründen angeführt.

Tabelle 1: Auswanderungsmotive von Deutschstämmigen in Rußland nach Geschlecht (in Prozent) (Mehrfachnennungen möglich)

	Frauen	Männer
Den Kindern soll es besser gehen	73	67
Familienzusammenführung	60	47
Besserer Lebensstandard	33	37
Überdruß vom russischen Lebensalltag	27	40
Suche nach einer interessanteren und höher bezahlten Beschäftigung	13	30
Wunsch nach einem interessanteren und abwechslungsreicheren Leben	13	13
Ethnisch motivierte Diskriminierung in Rußland	7	23

Weiterhin wurde untersucht, wie in deutschstämmigen Familien die Entscheidung zur Auswanderung zustande kommt. Wurde im »Familienabschnitt« des Fragebogens häufig erklärt, die Auswanderung sei eine gemeinsame Entscheidung aller Familienangehörigen, so ergab die Auswertung der »individuellen« Angaben, daß die Frauen des öfteren Zweifel hegen, ob Auswandern die richtige Antwort auf die Probleme der Familie ist. Etwa 13 Prozent der Befragten gaben an, daß es hinsichtlich der Auswanderung zu Konflikten zwischen Mann und Frau kam. In einigen Fällen standen Frauen vor der Wahl, sich entweder dem Auswanderungswunsch des Mannes zu fügen oder sich scheiden zu lassen. Die skeptischere Haltung der Frauen erklärt sich vor allem daraus, daß sie sich in Deutschland wesentlich schlechtere berufliche Chancen ausrechnen. 86 Prozent der befragten Frauen beabsichtigte, nach ihrer Ausreise in Deutschland eine bezahlte Arbeit zu suchen. Fast alle Frauen erklärten sich bereit, auch eine unqualifizierte Arbeit zu verrichten, selbst wenn diese nicht ihrem Beruf und ihrem Ausbildungsniveau entspräche. Im Gegensatz zu den Frauen lehnen 17 Prozent der befragten Männer eine auch nur zeitweise Senkung ihres beruflichen Status ab. Die Erwartung einer beruflichen Dequalifizierung mag – nachdem die Entscheidung letztendlich durch die Männer gefällt worden war – auch zu einer Verschiebung der Ausreisemotive von Frauen auf familiäre Belange und die Zukunft der Kinder beigetragen haben.

Bedeutung des eigenen Einkommens und der damit verbundenen Unabhängigkeit sowie die gesellschaftliche Einbindung über die Erwerbsarbeit (Rudolph et al. 1992). Aufgrund der gravierenden Einkommensdifferenzen zwischen Frauen und Männern – Frauen verdienen etwa 30 Prozent weniger als Männer – bleibt der Ehemann aber weiterhin der Hauptverdiener, auch wenn das Erwerbseinkommen der Frauen unerlässlich für die Familie ist.

Seit Beginn der Glasnostperiode sind Frauen besonders von den ökonomischen Umbrüchen in den Ostblockländern betroffen. Ein alarmierender Anstieg der Arbeitslosigkeit von Frauen geht einher mit sinkenden (Wieder-)Beschäftigungschancen. Während Frauen 1990 beispielsweise in Polen 41 Prozent der Arbeitslosen stellten, stieg der Anteil bis 1993 auf 53 Prozent. Die Arbeitsvermittlungen bieten weit mehr Arbeitsplätze für Männer als für Frauen an. So richteten sich in Polen im September 1991 nur 27 Prozent der Jobangebote auch an Frauen, alle anderen waren ausschließlich Männern vorbehalten. Arbeitslose Frauen haben somit weit weniger Chancen wieder einen Arbeitsplatz zu finden. Zugleich steigen die Kosten für Kindergartenplätze, oder solche Einrichtungen werden ganz geschlossen. Ähnliche Entwicklungen werden für die GUS-Staaten berichtet (Fuszura 1993; Tiuriukanova 1993).

Da Frauen besonders von der Arbeitslosigkeit bedroht sind und zugleich die größte Last des ineffizienten Versorgungssystems zu tragen haben, könnte man annehmen, daß diese ungünstige Lebenssituation sie – stärker noch als Männer – veranlaßt, über eine Emigration nach Westeuropa nachzudenken. Befragungen von ethnischen Deutschen in Rußland zeigen jedoch, daß gerade Frauen Plänen zur Auswanderung sehr ambivalent gegenüberstehen (Tiuriukanova 1994; siehe Kasten S. 254/255). Einer der Gründe ist, daß sie ihre beruflichen Chancen in Deutschland – und das zeugt von ihrem Realitätsbezug – wesentlich skeptischer einschätzen als ihre Männer für sich. Deshalb ziehen sie auch die Rückkehr häufiger in Betracht, falls sich die Eingliederung schwieriger als erwartet erweisen sollte.

Zusammenfassend kann festgehalten werden, daß die Aussiedlerinnen nicht weniger qualifiziert oder weniger berufserfahren sind als ihre männlichen Kollegen. Aufgrund der geschlechtsspezifischen Segregation des Ausbildungs- und Beschäftigungssystems verfügen sie allerdings häufiger über schulische Bildungszertifikate und Berufserfahrung in Dienstleistungs- und Verwaltungsbereichen, während die Männer eher Facharbeiterabschlüsse und Berufserfahrungen im verarbeitenden Gewerbe mitbringen. Die häufig als sehr traditionell und patriarchalisch beschriebene Rollenteilung innerhalb der Aussiedlerfamilien sowie der faktische Status des Mannes als Familienernährer sollten jedoch nicht darüber hinwegtäuschen, daß zum »Sozialisationsgepäck« der Aussiedle-

rinnen ein spezifisches, für die ehemaligen staatsozialistischen Ostblockländer typisches Rollenverständnis gehört, das neben der Zuständigkeit für Hausarbeit und Kinderbetreuung die kontinuierliche Erwerbsarbeit als selbstverständlichen Bestandteil des Lebensentwurfes miteinschließt. Insofern unterscheidet sich das Rollenmodell der zuwandernden Aussiedlerinnen grundsätzlich von dem in der Bundesrepublik institutionell abgesicherten weiblichen Rollenmodell der »partiellen Arbeitsmarktintegration«.

Das deutsche Beschäftigungs- und Arbeitsmarktsystem: Integration von Ausländer/innen durch Ausschluß?

Für die Eingliederung von Migranten/innen sind einige Charakteristika des deutschen Beschäftigungs- und Arbeitsmarktsystems von Bedeutung, die in international vergleichenden Studien herausgearbeitet wurden. Faist (1993) weist auf die im Vergleich zu angelsächsischen Ländern hohe Regelungsdichte des deutschen Arbeitsmarktes durch Zulassungsvoraussetzungen in Form von Ausbildungszertifikaten hin. Dies hat zur Folge, daß Ausgrenzung von Ausländern/innen sich in Deutschland vorwiegend in Arbeitslosigkeit, in den USA hingegen in unterwertiger Beschäftigung und Einkommensarmut äußert. Aus der Dominanz berufsfachlicher Arbeitsmärkte in Deutschland erklären sich auch die vergleichsweise geringen Aufstiegsmöglichkeiten von Beschäftigten an als »unqualifiziert« etikettierten Arbeitsplätzen (Sengenberger 1987). Für weibliche Migranten kommt hinzu, daß die institutionellen Rahmenbedingungen, wie sie unter anderem durch die deutsche Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik konstituiert sind, tendenziell das männliche Normalarbeitsverhältnis und komplementär dazu das weibliche Modell der »partiellen Arbeitsmarktintegration« begünstigen (Pfau-Effinger/Geissler 1992). Diese nachrangige Erwerbsrolle erschwert den Wiedereinstieg von Frauen nach einer Erwerbsunterbrechung oder Arbeitslosigkeit und unterscheidet sich grundsätzlich vom Erwerbsmodell in den ehemaligen Ostblockländern (Maier 1990; 1991). Das deutsche Beschäftigungs- und Arbeitsmarktsystem birgt für Migrantinnen also das Risikopotential einer doppelten Ausgrenzung als Migrantin und als Frau. Ebenso wie männliche Migranten sind sie mit dem Erfordernis »passender« Ausbildungszertifikate für den Zugang zu einer qualifizierten Beschäftigung konfrontiert. Darüber hinaus stoßen sie aber auf geschlechtsspezifische Barrieren im institutionellen Bereich wie auch in den Verhaltensmustern und -erwartungen der Arbeitsmarktakteure, die sich aus dem gesellschaftlich vorherrschenden Leitbild der »partiellen Integration« ableiten (zum Einstellungsverhalten der Arbeitgeber vgl. Engelbrech/

Kraft 1992; zu den Aktivitäten der Arbeitsverwaltungen vgl. Linke 1994). Erst ein empirischer Vergleich der Arbeitsmarktposition vor und nach der Migration kann aber im einzelnen Antwort auf die Frage nach geschlechtsspezifischen Eingliederungs- bzw. Ausgrenzungsprozessen geben. Dabei spielt die Berufsstruktur im Aufnahmeland ebenso wie die konjunkturell bedingte Lage am Arbeitsmarkt im Zeitraum nach der Zuwanderung eine wichtige Rolle.

Auch in Deutschland ist eine geschlechtsspezifische Segregation des Arbeitsmarktes zwischen »typischen« Männer- und Frauenberufen festzustellen, die ebenfalls bis in den Ausbildungsbereich hineinreicht. Die Berufsausbildung von Frauen konzentriert sich ähnlich wie ihre Erwerbstätigkeit auf einige Berufe wie etwa Bürokaufleute, Verkäufer/innen, Arzthelfer/innen, Sozialarbeiter/innen und Lehrer/innen, während Frauen in qualifizierten gewerblich-technischen Berufen nach wie vor kaum vertreten sind (Quack et al. 1992). Ein Vergleich der Berufsstruktur der 1991 zugewanderten Aussiedlerinnen mit den weiblichen Erwerbstätigen in der Bundesrepublik zeigt, daß Aussiedlerinnen zuvor fast doppelt so häufig in gewerblichen Berufen (28 Prozent vgl. zu 15 Prozent) und häufiger in Ingenieur- bzw. technischen Berufen (6 Prozent vgl. zu 2 Prozent) gearbeitet hatten; dagegen lag ihr Anteil in Dienstleistungsberufen mit 58 Prozent deutlich niedriger als der unter den erwerbstätigen Frauen in Deutschland (76 Prozent). Immerhin ist die Berufsstruktur der Aussiedlerinnen der deutschen Dienstleistungsgesellschaft ähnlicher als die ihrer männlichen Kollegen. Begünstigend für die Eingliederung von Aussiedlerinnen könnte sich zudem ausgewirkt haben, daß im Untersuchungszeitraum deutliche Beschäftigungszuwächse im Dienstleistungssektor und insgesamt ein leichter Rückgang der Arbeitslosigkeit zu beobachten waren. Zu bedenken ist allerdings, daß sich Berufsinhalte und Qualifikationsprofile von kaufmännischen und Dienstleistungsberufen durch den spezifischen Charakter der Dienstleistungsarbeit in Marktwirtschaften grundlegend von denjenigen in staatssozialistischen Wirtschaften unterscheiden. Im folgenden wird analysiert, welchen Verlauf der berufliche Eingliederungsprozeß von Aussiedlern/innen unter diesen Rahmenbedingungen im Untersuchungszeitraum genommen hat.

Nach der Ankunft in Deutschland: Stationen des Eingliederungsprozesses über Bildung

Die meisten Aussiedler/innen nehmen nach ihrer Einreise zunächst an einer Reihe von arbeitsmarktpolitischen Eingliederungsmaßnahmen teil, die im Rahmen des Arbeitsförderungsgesetzes (§ 68a AFG) gefördert werden. Von Inter-

esse ist, ob Frauen und Männer in gleicher Weise Zugang zu diesen Maßnahmen haben oder ob geschlechtsspezifische Partizipationsmuster festzustellen sind. Die Teilnahme an Sprachkursen, die Anerkennung von Ausbildungsabschlüssen, die Partizipation an Fortbildungs- und Umschulungsmaßnahmen sowie die Vermittlung in Beschäftigung sind dabei von zentraler Bedeutung für die berufliche Eingliederung.

Aussiedler/innen, die in der Bundesrepublik eine Erwerbstätigkeit aufnehmen wollen und deren Deutschkenntnisse dafür nicht ausreichen, konnten im Untersuchungszeitraum für die Dauer von maximal zehn Monaten an einem vom Arbeitsamt geförderten Sprachkurs teilnehmen. Die Mehrheit der in dieser Zeit zuwandernden Aussiedler/innen nahm an diesen Sprachkursen teil. Dies erklärt sich daraus, daß 90 Prozent der Aussiedler/innen aus Polen und zwei Drittel derjenigen aus Rußland über unzureichende oder gar keine deutschen Sprachkenntnisse verfügen (Malchow et al. 1990) oder zumindest nicht die Schriftsprache beherrschen (Koller 1993; Polis 1990). Voraussetzung für die Förderung nach AFG ist, daß die Aussiedler/innen zuvor im Herkunftsland erwerbstätig waren und grundsätzlich für den deutschen Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen. Dabei verlangt das Arbeitsamt von Aussiedlerinnen (und nicht von Aussiedlern) häufig die namentliche Nennung einer Aufsichtsperson bzw. den Nachweis eines Kindergartenplatzes, bevor es einer Mutter einen Sprachkurs genehmigt (Polis 1992). Daß Frauen trotz dieser Hürde rund die Hälfte der Teilnehmer/innen in Deutschkursen stellen, spiegelt ihre hohe Motivation. Sie lassen sich bei der Suche nach einem Kindergartenplatz nicht entmutigen bzw. regeln die Kinderbetreuung durch andere Familienmitglieder oder Freunde (Elzner et al. 1992). Der Anteil der Frauen, die den Sprachkurs erfolgreich abschlossen, war mit 86 Prozent um etwa zehn Prozentpunkte höher als bei den Männern (75 Prozent). Dies ist unter anderem darauf zurückzuführen, daß Männer häufiger als Frauen ihren Sprachkurs abbrechen, um eine Beschäftigung aufzunehmen.

Auch bei erfolgreichem Abschluß ist jedoch nach nur zehnmonatiger Dauer eines Sprachkurses nicht davon auszugehen, daß die Teilnehmer/innen danach bereits über berufsadäquate Deutschkenntnisse in Wort und Schrift verfügen. So waren in der Befragung von Koller (1993) lediglich 38 Prozent der Aussiedler/innen aus der ehemaligen UdSSR und 24 Prozent derjenigen aus Polen am Ende des Sprachkurses selbst der Meinung, nunmehr gut oder sehr gut deutsch zu sprechen. Trotz sprachlicher Handicaps war jedoch der Anteil der Aussiedler, die innerhalb von sechs Monaten nach Abschluß des Sprachkurses eine Beschäftigung fanden, mit 45 Prozent fast dreimal so hoch wie derjenige der Aussiedlerinnen (16 Prozent). Dies ist vor allem darauf zurückzuführen, daß

die Ausübung der von Aussiedlerinnen erlernten Berufe, insbesondere in Dienstleistungen und Verwaltungen, wesentlich häufiger eng mit dem Erfordernis einer guten Sprachkompetenz verbunden ist, die längere Sprachkurse einschließlich Praxisphasen voraussetzen würde. Zusätzliche Aufbausprachkurse als Regelangebot für bestimmte Berufsgruppen sind jedoch im AFG nicht vorgesehen. Hierin zeigt sich, daß sich die Förderrichtlinien implizit an einer speziellen Zielgruppe orientieren: männliche Facharbeiter in gewerblichen Berufen, die auch mit rudimentären Deutschkenntnissen ihren Beruf (oder zumindest eine unqualifizierte Tätigkeit in ihrem Berufsfeld) ausüben können. Für die große Mehrheit der qualifizierten Aussiedlerinnen aus Verwaltungs- und Dienstleistungsberufen sind diese Förderrichtlinien hingegen unangemessen und damit diskriminierend.

Der Ermessensspielraum der Arbeitsämter ließe durchaus die Bewilligung sachlich begründeter Aufbausprachkurse zu. In der Praxis wird von dieser Möglichkeit jedoch kaum Gebrauch gemacht. Vielmehr berichten Aussiedlerfrauen in den qualitativen Interviews immer wieder davon, daß ihr Antrag auf Aufbausprachkurse mit der Begründung abgelehnt wurde, sie würden in ihrem Beruf »sowieso« keine Beschäftigung finden (Elzner et al. 1992). Da es sich keineswegs um Einzelfälle handelt, weisen diese Berichte auf eine systematische Blindheit der Arbeitsverwaltung gegenüber berufsspezifischen Anpassungserfordernissen hin. Bemerkenswert ist, daß diese Berufsgruppen mehrheitlich mit Frauen besetzt sind, deren Wiedereingliederung offenbar als weniger dringlich angesehen wird. Neuere Untersuchungen weisen darauf hin, daß in Zeiten von Budgetkürzungen der Ermessensspielraum durch die Arbeitsämter zugunsten von »leicht vermittelbaren« Personengruppen ausgelegt wird, was zu einer systematischen Benachteiligung von Frauen führt (Linke 1994).

Eine ähnliche Asymmetrie ist bei der Anerkennung der Berufsabschlüsse durch die Industrie- und Handels- sowie die Handwerkskammern bzw. Senatsverwaltungen in den einzelnen Bundesländern festzustellen. Die Anerkennung von Facharbeiterabschlüssen in männlich dominierten Berufen erweist sich als vergleichsweise problemlos vor dem Hintergrund, daß diese Berufe in den Herkunftsländern ähnliche Bezeichnungen tragen und ebenfalls im dualen System erlernt werden oder zumindest mit einem betrieblichen Praktikum verbunden sind. In Dienstleistungs- und Verwaltungsberufen mit einem hohen Anteil von weiblichen Beschäftigten wird die Anerkennung von den damit befaßten Behörden als viel problematischer angesehen. Aufgrund der unterschiedlichen Berufsbezeichnungen und der vollzeitschulischen Vermittlung der Ausbildungsinhalte sei eine Äquivalenz mit den hierzulande im dualen System erworbenen Ausbildungsabschlüssen kaum gegeben – so wird argumentiert. So er-

folgt die Ausbildung in den meisten Dienstleistungsberufen beispielsweise in Polen an Fachmittelschulen und gilt als Technikerausbildung. In Zeiten, in denen innerhalb der Europäischen Union die funktionale Äquivalenz von Ausbildungsabschlüssen verschiedener nationaler Qualifizierungssysteme angestrebt wird, erscheint das Beharren der deutschen Behörden auf »gleicher« Ausbildung, insbesondere bei Personen mit langjähriger Berufserfahrung, bemerkenswert.

Auch wenn die Behörden sich selbst eine eher großzügige Auslegungspraxis bescheinigen, so lassen die Aussagen in den Interviews doch vermuten, daß Frauen wesentlich seltener als Männer eine Anerkennung ihrer Abschlüsse erreichen, wohingegen ihnen häufiger ein geringerwertiger Ausbildungsabschluß zuerkannt wird. Entsprechend wird der Abschluß einer polnischen Buchhalterin als »Techniker der Ökonomie« häufig nur als Bürokauffrau anerkannt. In vielen Fällen erhalten Aussiedlerinnen aus kaufmännischen Berufen auch die Auflage, weitere Sprachkurse oder Weiterbildungsmaßnahmen zu absolvieren, bevor eine Anerkennung der Ausbildungsabschlüsse erfolgt. Die formale Gleichbehandlung unterschiedlicher Berufsfelder hat auch bei der Anerkennung von Berufsabschlüssen eine indirekte Diskriminierung von Aussiedlerinnen zur Folge, da sie sich in kaufmännischen und sozialpflegerischen Berufsfeldern konzentrieren, die nicht unmittelbar mit deutschen Berufsabschlüssen gleichgesetzt werden. Wie im Falle der Sprachförderung wird das Resultat von den beteiligten Arbeitsmarktakteuren aber lediglich als individuelles Problem einzelner Aussiedlerinnen bzw. als durch die Berufsstruktur im Herkunftsland bedingt angesehen, während die geschlechtsspezifischen Effekte der deutschen Eingliederungsmaßnahmen nicht thematisiert werden. Angesichts der Bedeutung von Ausbildungszertifikaten für den Zugang zu qualifizierten Arbeitsplätzen in Deutschland behindert diese Praxis die berufliche Integration von Aussiedlerfrauen erheblich.

Selbst wenn die Ausbildungsabschlüsse anerkannt werden, so besteht gerade in Dienstleistungs- und kaufmännischen Berufen dennoch ein erheblicher Anpassungsbedarf. Die Teilnahmebereitschaft von weiblichen und männlichen Aussiedlern an Maßnahmen der Fortbildung und Umschulung (FuU-Maßnahmen) ist insgesamt sehr groß. Im Anschluß an den Sprachkurs waren FuU-Maßnahmen bei Frauen bereits häufiger verbindlich vorgesehen als bei Männern (Koller 1993). Mit etwa 60 Prozent waren Frauen 1992 zwar unter den Neueintritten in solche Maßnahmen leicht überrepräsentiert. Im Hinblick auf die Teilnahme an verschiedenen Maßnahmearten bestehen jedoch zwischen Aussiedlerinnen und Aussiedlern deutliche Unterschiede. Während der Anteil der Frauen bei Neueintritten in kurzfristige Fortbildungs- und längerfristige

Umschulungsmaßnahmen etwa 60 Prozent betrug, stellten sie bei den Eintritten in Maßnahmen zur betrieblichen Einarbeitung, bei denen die höchste Übernahmewahrscheinlichkeit in ein reguläres Beschäftigungsverhältnis besteht (Linke 1994), lediglich 22 Prozent. Damit ging 1992 der Anteil von Aussiedlerinnen an Maßnahmen zur beruflichen Eingliederung gegenüber dem Anteil von 31 Prozent im Jahr 1988 zurück und lag auch deutlich unter demjenigen von 37 Prozent bei deutschen Teilnehmern/innen (Bundesanstalt für Arbeit 1993; Elzner et al. 1992). In dieser ungleichen Verteilung von Aussiedlerinnen und Aussiedlern auf die verschiedenen Maßnahmetypen drückt sich das bereits angesprochene Problem der Steuerung des Zugangs zu FuU-Maßnahmen aus (Linke 1994). Geschlechtsspezifische Unterschiede kommen schließlich in der niedrigen Vermittlungsquote von Aussiedlerinnen in Beschäftigung durch die Arbeitsämter zum Ausdruck. Im Jahr 1989 waren lediglich 27 Prozent der von der Bundesanstalt in Beschäftigung vermittelten Aussiedler Frauen, im Jahr 1992 betrug der Anteil immerhin 37 Prozent.

Die aufgezeigten geschlechtsspezifischen Ausgrenzungsprozesse kumulieren in einem überdurchschnittlich hohen Arbeitslosigkeitsrisiko von Aussiedlerinnen. So stellten Frauen 1991 einen Anteil von 60 Prozent aller arbeitslosen Aussiedler, während sie nur 50 Prozent der erwachsenen Aussiedlerbevölkerung ausmachten. Die durchschnittliche Dauer der Arbeitslosigkeit der Aussiedlerinnen war mit 5,9 Monaten im Jahr 1990 höher als diejenige der Aussiedler (4,7 Monate), wobei diese Zeitspanne aufgrund ihres erst kurzen Aufenthalts in der BRD insgesamt vergleichsweise niedrig war. Bis zum Jahr 1992 stieg die durchschnittliche Dauer auf 8,4 Monate bei den Aussiedlerinnen an, auf 6,8 Monate bei den Aussiedlern. Auch der Anteil der Langzeitarbeitslosen, die bereits seit einem Jahr oder mehr arbeitslos waren, lag 1992 mit 23 Prozent bei den Frauen höher als bei den Männern mit 18 Prozent.

Bereits im Anschluß an die Sprachkurse werden weibliche Aussiedler häufiger arbeitslos als männliche Aussiedler. Von den Aussiedler/innen, die ihren Sprachkurs im Juni 1988 beendet hatten, waren nur 32 Prozent der Männer, aber 45 Prozent der Frauen zu drei Monate später arbeitslos. Sechs Monate nach Abschluß des Kurses war der Anteil bei den Männern auf 23 Prozent gefallen, bei den Frauen nur auf 36 Prozent (IAB 1989). Eine Längsschnittstudie neueren Datums, in der Teilnehmer/innen von Sprachkursen im Mai 1991 ein halbes Jahr später erneut befragt wurden (Koller 1993), kommt zu fast identischen Ergebnissen: 38 Prozent der weiblichen gegenüber 24 Prozent der männlichen Aussiedlererwerbspersonen waren zu diesem Zeitpunkt arbeitslos bzw. arbeitssuchend. Zugleich bestätigt die Untersuchung, daß Aussiedlerinnen wesentlich seltener als Aussiedler im Anschluß an den Sprachkurs eine Be-

schäftigung finden. Frauen ohne betreuungspflichtige Kinder haben zwar eine etwas höhere Chance, aber alle Teilgruppen von Frauen bleiben weit hinter den Männern zurück. Ein ähnliches Ergebnis zeigt sich auch im Anschluß an FuU-Maßnahmen: Unter den Aussiedlern/innen waren im Juni 1988 39 Prozent der Teilnehmerinnen im Vergleich zu 33 Prozent der Teilnehmer arbeitslos.

Über die Beschäftigung von Aussiedlern und Aussiedlerinnen werden in der amtlichen Statistik leider keine Angaben dokumentiert. Einige Schlußfolgerungen können jedoch aus unseren eigenen retrospektiven Interviews mit Aussiedlerfrauen in Berlin (Elzner et al. 1992; Quack et al. 1994), aus einer Fallstudie über Berufsverläufe von Aussiedlern und Aussiedlerinnen in Nordrhein-Westfalen (Polis 1992) sowie aus der kürzlich begonnenen Längsschnittstudie des IAB (Koller 1993) gezogen werden. Die Ergebnisse der letztgenannten Studie wurden bereits referiert. Insgesamt waren Männer im Vergleich zu Frauen sechs Monate nach Abschluß des Sprachkurses weit häufiger in den Arbeitsmarkt integriert. Zudem waren die Eingliederungsquoten in »typische Männerberufe« wie Schlosser, Kraftfahrer, Elektriker und Maschinisten viel höher als die Eingliederungsquoten in »typische Frauenberufe« wie Warenkaufleute, sozialpflegerische Berufe, Rechnungskaufleute und Bürofachkräfte. Nicht untersucht wurde in dieser Studie, ob die Befragten in ihrem ehemaligen Beruf und entsprechend ihrem Qualifikationsniveau beschäftigt waren oder nicht.

Die Ergebnisse der beiden qualitativen Studien (Polis 1992; Quack et al. 1994) zeichnen die Berufsverläufe der Aussiedler/innen über einen längeren Zeitraum nach. Beide Studien kommen zu sehr ähnlichen Ergebnissen: Obwohl die Frauen bereits drei Jahre in Deutschland sind, ist die Mehrheit von ihnen nach wie vor auf der Suche nach einem Arbeitsplatz. Diejenigen, die ein Beschäftigungsverhältnis gefunden haben, mußten eine Abqualifizierung in Kauf nehmen, sind in unsicheren Beschäftigungsverhältnissen oder arbeiten »schwarz«: Eine ehemalige Büroangestellte arbeitet als Fließbandarbeiterin, eine andere setzt in Heimarbeit Lampenfassungen zusammen, mehrere Lehrerinnen arbeiten als Babysitter oder Putzfrauen. Nur eine einzige Frau, eine Bibliothekarin, fand eine Beschäftigung, die ihrer Qualifikation und vorherigen Tätigkeit entsprach.

Die geschlechtsspezifischen Benachteiligungen werden noch deutlicher, wenn die Erwerbsverläufe der Frauen mit denen ihrer Ehemänner verglichen werden. Zwar war auch die Mehrheit der Männer zeitweise arbeitslos, aber seit ihrer Ankunft hatten sie zumindest einmal ein Beschäftigungsverhältnis gefunden. Einige der Männer brachen sogar schon den Sprachkurs ab, um eine Beschäftigung aufzunehmen. Die meisten männlichen Aussiedler fanden einen Job im Baugewerbe und im Verarbeitenden Gewerbe, ein Teil zunächst nur

befristet. Viele der Ehemänner arbeiten derzeit sogar aus finanziellen Gründen Überstunden. Zum Zeitpunkt der Interviews, d. h. drei Jahre nach der Ankunft in Deutschland, war die berufliche Integration der Ehemänner deutlich weiter fortgeschritten und erfolgreicher als die der Frauen.

Die Ergebnisse verweisen darauf, daß die unterschiedlichen beruflichen Voraussetzungen der Aussiedlerinnen erst in Wechselwirkung mit den Strukturen des deutschen Arbeitsmarktes und der vorrangigen Orientierung beruflicher Eingliederungsmaßnahmen auf »typisch männliche« Berufsbereiche zu Hürden im beruflichen Eingliederungsprozeß werden, die Aussiedlerinnen den Zugang zu Beschäftigungsmöglichkeiten wesentlich erschweren.

Unterschiedliche Strategien der beruflichen Integration

Migranten und Migrantinnen werden häufig nur als Objekt von Einwanderungs- und Arbeitsmarktpolitiken betrachtet. Diese Sichtweise verkennt jedoch, daß sie die Prozesse ihrer Migration und beruflichen Eingliederung durch ihre Einstellungen, Verhaltensmuster und Strategien aktiv mitgestalten. Von großer Bedeutung ist dabei, ob und in welcher Weise es den Migranten/innen gelingt, soziale Beziehungsnetzwerke, die sie aufgrund der Migration verloren haben, im Ankunftsland wieder zu reaktivieren bzw. neu aufzubauen. Beziehungsnetzwerke stellen insofern »soziales Kapital« dar, als sie es Individuen oder Familien ermöglichen, Ziele zu erreichen, die sie ohne diese Netzwerke nicht hätten erreichen können (Coleman 1991). Die Unterstützung kann dabei in Form von Nachbarschaftshilfe erfolgen, aus Informationen oder auch in der Vermittlung eines Arbeitsplatzes bestehen. Während sich in anderen Migrantengruppen häufig ethnische »communities« herausbilden, ist dies bei Aussiedlern/innen nicht von vornherein zu erwarten. Ihre Ausreise nach Deutschland verfolgte explizit das Ziel, »als Deutsche unter Deutschen« leben zu wollen. In Deutschland angekommen, werden sie jedoch als »fremde Deutsche« betrachtet. Diese Erfahrung trägt dazu bei, daß sich ein Gemeinschaftsgefühl als »Rußlanddeutsche« oder »Polen in Deutschland« bildet. Soziale Beziehungen werden vor allem zu anderen Aussiedlerfamilien, häufig sogar aus demselben Herkunftsland gepflegt (Polis 1992). Die Informationen, die die Aussiedler und Aussiedlerinnen über informelle Netzwerke erhalten, sind jedoch recht beschränkt, da sie vor allem mit Aussiedlern verkehren, die sie im Aufnahmeland kennengelernt haben (Polis 1992).

Für Aussiedlerinnen bedeutet die Migration nach Deutschland, daß sie soziale Beziehungen im Betrieb einbüßen, auf die sie bislang zusätzlich zu ihren

Familienbeziehungen zurückgreifen konnten und die neben kollegialer Hilfe auch soziale Bestätigung boten. Da ihre berufliche Eingliederung in Deutschland sehr viel langsamer verläuft als die der Männer und häufig in der Arbeitslosigkeit endet, können sie diese Beziehungsnetzwerke zu Kollegen/innen nicht umstandslos ersetzen. Während die Männer an ihrem Arbeitsplatz bereits Beziehungen zu einheimischen Kollegen anknüpfen, über die sie gelegentlich auch einem Aussiedler aus ihrem Freundeskreis einen Job vermitteln können, befinden sich die Frauen im Sprachkurs oder in der Fortbildungsmaßnahme weiterhin unter »Gleichen«. Die Mehrheit der Aussiedlerinnen, die nicht beschäftigt ist, hat keine Möglichkeit zum beruflichen Erfahrungsaustausch mit deutschen Kolleginnen. Die Beziehungsnetzwerke der Männer sind jedoch für die Arbeitsplatzssuche der Frauen relativ wertlos, da die männlichen Aussiedler zumeist in ganz anderen Berufsbereichen arbeiten, oder sie werden nicht für diesen Zweck genutzt. Während einige der Ehemänner der befragten Frauen ihre Arbeitsplätze über Freunde fanden, erhielt keine der Frauen entsprechende Tips aus dem Freundes- oder Familienkreis.

Dies hat zur Folge, daß die Arbeitsplatzssuche der Aussiedlerinnen wesentlich mehr auf individuelle Initiative verwiesen ist als bei den Aussiedlern. Die Aussiedlerinnen bewerben sich auf Stellenangebote in Zeitungen, versuchen ihre Deutschkenntnisse durch die Teilnahme an weiteren Sprachkursen zu verbessern, für die sie sogar zum Teil privat bezahlen, bzw. sie setzen gegenüber dem Arbeitsamt durch, weitere Qualifizierungsmaßnahmen besuchen zu dürfen. Im Vergleich zu ihren Ehemännern fällt auf, daß die Frauen wesentlich mehr Energie und Zeit darauf verwenden, ihre Sprachkenntnisse und beruflichen Qualifikationen zu verbessern, während die Männer versuchen, so schnell wie möglich eine Beschäftigung zu finden. Zumeist verfolgen Aussiedlerinnen keine systematische Strategie bei ihrer beruflichen Qualifizierung und der Arbeitsplatzssuche. Dazu fehlen ihnen auch wesentliche Voraussetzungen, zumal sie nur ein sehr fragmentarisches und unzureichendes Wissen über den deutschen Arbeitsmarkt besitzen. Noch viel weniger als »einheimische« Arbeitslose (Linke 1994) können sie informierte Entscheidungen über die Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen und Arbeitsplatzbewerbungen treffen.

Die Strategien der Frauen werden auch dadurch beeinflußt, daß die Familienmitglieder im Verlauf des Eingliederungsprozesses geschlechtsspezifische Spezialisierungen entwickeln. Die Männer finden mit größerer Wahrscheinlichkeit relativ bald nach der Ankunft einen Arbeitsplatz und werden so zum Familienernährer. Insbesondere wenn die Familie kleine Kinder hat, leisten viele von ihnen Überstunden, um den Lebensstandard der Familie zu verbessern. Dies verringert den ökonomischen Druck auf die Frauen, schnellstens

einen Arbeitsplatz zu finden und ermöglicht es ihnen überhaupt erst, mehr als ihre Ehemänner in die Anpassung ihrer Ausbildung zu investieren. Auf der anderen Seite führt es jedoch dazu, daß ihre traditionelle Zuständigkeit für Haushalt und Kindererziehung bestehen bleibt und ihnen die klassische deutsche Hausfrauenrolle »angedient« wird, sobald die Kurse abgeschlossen sind und kein Arbeitsplatz gefunden wird (vgl. auch Koller 1993).

Die Erwerbsorientierung der zumeist erwerbslosen Aussiedlerinnen ist jedoch auch nach dreijährigem Aufenthalt in Deutschland weiterhin sehr hoch. Die Mehrheit der befragten Frauen beharrt auf ihrem Wunsch, wieder erwerbstätig zu sein. Dabei spielen nicht nur finanzielle Aspekte eine Rolle, sondern auch der Wunsch, eine für die Gesellschaft nützliche Aufgabe auszuüben und die Möglichkeit zu sozialen Kontakten und zur Selbstbestätigung zu erhalten. Befragt nach den Vor- und Nachteilen ihrer heutigen gegenüber der vorherigen Lebenssituation, nannten die befragten Aussiedlerinnen die Schwierigkeiten, einen Arbeitsplatz zu finden, als einen der Hauptnachteile in Deutschland.

Fazit und Ausblick

Es wurde gezeigt, daß die Probleme der beruflichen Eingliederung von Aussiedlerinnen in den deutschen Arbeitsmarkt auf der einen Seite auf die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung in den osteuropäischen Herkunftsländern zurückzuführen ist. Diese hat zur Folge, daß weibliche Aussiedler andere Bildungsabschlüsse und Berufserfahrungen in anderen Tätigkeitsbereichen mitbringen als männliche Aussiedler. Auf der anderen Seite sind die Arbeitsmarktp Probleme der Aussiedlerfrauen aber auch durch das deutsche Beschäftigungs- und Arbeitsmarktsystem bedingt, das die Rahmenbedingungen ihrer beruflichen Eingliederung absteckt. Zwar ist der deutsche Arbeitsmarkt in ähnlicher Weise wie in Osteuropa nach Frauen- und Männerberufen segregiert. Da sich aber insbesondere die Tätigkeitsinhalte »typisch weiblicher« Dienstleistungs- und Verwaltungsberufe in einer Marktwirtschaft deutlich von denen in staatssozialistischen Ländern unterscheiden und darüber hinaus eine gute Sprachkompetenz voraussetzen, ergibt sich für die Aussiedlerinnen ein besonders hoher Anpassungsbedarf ihrer beruflichen und extra-funktionalen Qualifikationen. Die Eingliederungsmaßnahmen nach dem AFG tragen diesem besonderen Bedarf nicht Rechnung, sondern sind eher auf männliche Facharbeiter im gewerblich-technischen Bereich ausgerichtet. Regulierungen, die auf den ersten Blick geschlechtsneutral erscheinen, erweisen sich in Verbindung mit der geschlechtsspezifischen Segmentation des Arbeitsmarktes in den Herkunftslän-

dem und im Ankunftsland als für Frauen diskriminierend. Aussiedlerinnen sind in doppelter Weise von den Ausgrenzungsmechanismen des deutschen Beschäftigungs- und Arbeitsmarktsystems betroffen: als Migrantin und als Frau. Die Kumulation von geschlechtsspezifischen Benachteiligungen im Eingliederungsprozeß führt im Resultat dazu, daß Aussiedlerinnen auch drei Jahre nach ihrer Einreise überwiegend arbeitslos sind, während Aussiedler mehrheitlich eine Beschäftigung gefunden haben, wenn auch häufig unterhalb ihres Qualifikationsniveaus. Innerhalb der Familien bildet sich aufgrund der unterschiedlichen Eingliederungserfolge von Frauen und Männern eine Arbeitsteilung heraus, die langfristig zur sozialen Isolierung der Frauen beiträgt und sie von für die Arbeitsplatzsuche wichtigen Informations- und Beziehungsnetzwerken abschneidet.

Angeichts der vergleichsweise kurzen Aufenthaltsdauer der befragten Aussiedler/innen könnte man argumentieren, daß die Ergebnisse nur eine Durchgangsphase widerspiegeln und sich die Arbeitsmarktposition der Frauen mittelfristig verbessern wird. Empirische Ergebnisse zur beruflichen Eingliederung von weiblichen und männlichen Vertriebenen in den Jahrzehnten 1950 bis 1970 in Bayern verweisen jedoch auf die Langlebigkeit von Segregationstendenzen: Trotz des durchschnittlich höheren Bildungsniveaus der Vertriebenen im Vergleich zur einheimischen Bevölkerung und trotz insgesamt günstiger ökonomischer Rahmenbedingungen wurde erst nach 20 Jahren eine Angleichung an die sozioökonomische Position der einheimischen Bevölkerung erreicht (Handl/Herrmann 1993).

Im Rahmen der zwischenstaatlichen Abkommen werden auch in den nächsten Jahren jeweils etwa 200 000 Aussiedler/innen nach Deutschland kommen. Längerfristig wird sich die Bundesrepublik auch nicht gegenüber der Zuwanderung anderer Personen aus Mittel- und Osteuropa verschließen können. Es wird sich auch in Zukunft häufig um Frauen mit dem beschriebenen Qualifikationsprofil handeln. Die Rahmenbedingungen für eine berufliche Integration dieser Personen haben sich gegenüber dem hier untersuchten Zeitraum sogar noch deutlich verschlechtert. Aufgrund der Rezession in Westdeutschland ist die Arbeitslosigkeit stark angestiegen, was sich nun auch zu Lasten der Beschäftigungschancen von männlichen Aussiedlern auswirkt. Im Rahmen der Novellierung des Arbeitsförderungsgesetzes von 1993 wurden die Eingliederungsmaßnahmen für Aussiedler/innen drastisch reduziert. Die Höchstdauer der Sprachkurse wurde von zehn auf nunmehr sechs Monate verringert, der Bezug von Arbeitslosengeld durch das wesentlich geringere Unterhaltsgeld ersetzt und der modulare Aufbau von Fortbildungsmaßnahmen fast unmöglich gemacht durch die Erfordernis einer einjährigen Bewerbungsphase zwischen zwei aufeinander-

derfolgenden FuU-Maßnahmen. Angesichts dieser Entwicklungen ist zu befürchten, daß die beschriebenen Ausgrenzungsprozesse von Zuwanderinnen aus Osteuropa sich in Zukunft noch verschärfen werden.

Literatur

- Blaschke, D. (1989): »Aussiedler – Eine Problemskizze aus der Sicht der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung.« In: *Arbeit und Sozialpolitik*, Heft 8/9, Jg. 43, S. 238 – 245
- Bundesanstalt für Arbeit (1993): *Aussiedler. Arbeitsmarkt in Zahlen*. April 1993. Nürnberg
- Coleman, J. S. (1991): *Grundlagen der Sozialtheorie. Bd. 1: Handlungen und Handlungssysteme*. München: Oldenbourg Verlag
- Elzner, C./Mitschele, A./Quack, S. (1992): *Probleme und Strategien der beruflichen Integration von Aussiedlerinnen in der BRD*. Studie im Auftrag der Berliner Senatsverwaltung für Arbeit und Frauen. Ms. Berlin
- Engelbrech, G./Kraft, H. (1992): *Frauenbeschäftigung und betriebliche Personalpolitik in den alten Bundesländern*. Werkstattbericht Nr. 5. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit
- Faist, T. (1993): »Ein- und Ausgliederung von Immigranten. Türken in Deutschland und mexikanische Amerikaner in den USA in den achtziger Jahren.« In: *Soziale Welt*, Heft 2, Jg. 45, S. 275-299
- Fuszara, M. (1993): »Gender Equality under Communist Rule: Myths and Truths – Women's Rights, Women's Situation and Women's Studies in Poland.« Papier für das Seminar »Gender Studies towards the year 2000«. Athen, 2. bis 5. Juni 1993
- Handl, J./Herrmann, C. (1993): »Sozialstruktureller Wandel und Flüchtlingsintegration. Empirische Befunde zur beruflichen Integration der weiblichen Vertriebenen und Flüchtlinge des Zweiten Weltkriegs in Bayern.« In: *Zeitschrift für Soziologie*, Heft 2, Jg. 22, S. 125-140
- IAB (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung) (1989): *Kurzbericht Aussiedler in Weiterbildungsmaßnahmen*. VII 13-SteDa, 23. Januar. Nürnberg
- Koller, B. (1993): »Aussiedler nach dem Deutschkurs: Welche Gruppen kommen rasch in Arbeit?« In: *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*, Heft 2, Jg. 26, S. 207-221
- Linke, L. (1994): *Reorganisation der Arbeitsmarktpolitik. Weiterbildung für Arbeitslose in Deutschland*. Discussion paper FS I 94-203. Berlin: Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung
- Maier, F. (1990): »Arbeitsmarktsegregation und patriarchale Gesellschaftsstruktur – Thesen zu einem gesellschaftssystemübergreifenden Zusammenhang.« In: Autorinnengemeinschaft: *Erklärungsansätze zur geschlechtsspezifischen Strukturierung des Arbeitsmarktes*. SAMF-Arbeitspapier (1990):-1, Arbeitskreis Sozialwissenschaftliche Arbeitsmarktforschung. Paderborn, S. 54-90
- Maier, F. (1991): »Geschlechterverhältnisse der DDR im Umbruch – Zur Bedeutung von Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik.« In: *Zeitschrift für Sozialreform*, Heft 1/2, Jg. 37, S. 648-662

- Malchow, B./Tayebi, K./Brand, U. (1990): *Die fremden Deutschen. Aussiedler in der Bundesrepublik*. Hamburg: Rowohlt
- Maruani, M. (1992): »The Position of Women on the Labour Market. Trends and Developments in the Twelve Member States of the European Community 1983 – 1990.« In: EC (Hg.): *Women of Europe*, 36
- Morokvasic, M. (1984): »Birds of Passage are also Women ...« In: *International Migration Review*, Heft 4, Jg. 18, S. 886-907
- Morokvasic, M. (1991): »Fortress Europe and Migrant Women.« In: *Feminist Review*, Heft 39, S. 69-84
- Pfau-Effinger, B./Geissler, B. (1992): »Institutionelle und sozio-kulturelle Kontextbedingungen der Entscheidung verheirateter Frauen für Teilzeitarbeit.« In: *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*, Heft 3, Jg. 25, S. 358-370
- Polis (1990): *Aussiedler Monitor qualitativ. Biographien von Aussiedler-Familien. Phase II: Zwischenbilanz*. München: Gesellschaft für Politik- und Sozialforschung mbH
- Polis (1992): *Biographien von Aussiedler-Familien. Bilanz und weitere Perspektiven. Aussiedler Monitor qualitativ. Abschlußbericht*. Bericht im Auftrag des Ministeriums für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen. München: Gesellschaft für Politik- und Sozialforschung mbH
- Quack, S./Maier, F./Schuldt, K. (1992): *Berufliche Segregation in der Bundesrepublik Deutschland und der ehemaligen DDR 1980 – 1989*. Bericht für die EG-Kommission, Generaldirektion V. Ms. Berlin
- Quack, S./Papagaroufali, E./Thanopoulou, M. (1994): *Female Repatriates from Eastern Europe. Comparing Problems and Strategies of Occupational Integration in Germany and Greece*. European Commission, DG V/A/3, Document V/410/94-EN. Brüssel
- Ronge, V. (1993): »Ost-West-Wanderung nach Deutschland.« In: *Aus Politik und Zeitgeschichte*, Beilage 7. Bonn, S. 16-28
- Rudolph, H./Maier, F./Hübner, S./Fischer, A. (1992): *Frauenerwerbstätigkeit und Strukturwandel Mittel- und Osteuropas. Aktueller Stand und Zukunftsaussichten*. Discussion paper FSI 91-13. Berlin: Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung
- Sengenberger, W. (1987): *Struktur und Funktionsweise von Arbeitsmärkten. Die Bundesrepublik Deutschland im internationalen Vergleich*. Frankfurt a. M.: Campus
- Tiuriukanova, H. (1993): »German Emigration from Russia: Family and Gender Aspects.« Papier für die Konferenz »New Mobilities – Element of European Integration«, Wissenschaftszentrum Berlin, 23. bis 24. April 1993
- Tiuriukanova, H. (1994): *Die Auswanderung Deutschstämmiger aus Rußland: Familien- und Geschlechteraspekte*. Ms. Berlin
- Zolberg, A. R. (1991): »Bounded States in a Global Market: The Uses of International Labor Migrations.« In: P. Bourdieu/J. S. Coleman (Hg.): *Social Theory for a Changing Society*. San Francisco, Oxford: Westview Press, S. 301-325